



AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



Burak POLAT

LİMİTED ŞİRKETTE MÜDÜRÜN YETKİLERİNİN SINIRLANDIRILMASI VE
GÖREVDEN ALINMASI

Özel Hukuk Ana Bilim Dalı
Doktora Tezi

Antalya, 2023



AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



Burak POLAT

LİMİTED ŞİRKETTE MÜDÜRÜN YETKİLERİNİN SINIRLANDIRILMASI VE
GÖREVDEN ALINMASI

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Murat TÜRE

Özel Hukuk Ana Bilim Dalı

Doktora Tezi

Antalya, 2023

Akdeniz Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Burak POLAT'ın bu çalışması jürimiz tarafından Özel Hukuk Ana Bilim Dalı Doktora Programı tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Prof. Dr. Mehmet Fahrettin ÖNDER (İmza)

Üye (Danışmanı) : Dr. Öğr. Üyesi Murat TÜRE (İmza)

Üye : Prof. Dr. Mustafa Erdem CAN (İmza)

Üye : Prof. Dr. Mehmet Hanifi BAYRAM (İmza)

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Dağlar EKŞİ (İmza)

Tez Başlığı:	Limited Şirkette Müdürün Yetkilerinin Sınırlandırılması ve Görevden Alınması
--------------	--

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

Tez Savunma Tarihi : 23/11/2023

Mezuniyet Tarihi : 08/12/2023

(İmza)

Müdür

AKADEMİK BEYAN

Doktora Tezi olarak sunduğum “Limited Şirkette Müdürün Yetkilerinin Sınırlandırılması ve Görevden Alınması” 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.

Burak POLAT





T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



29 / 11/ 2023

TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU BEYAN BELGESİ

Öğrenci Bilgileri	
Adı-Soyadı	Burak POLAT
Öğrenci Numarası	20195226003
Anabilim Dalı	Özel Hukuk
Programı	Doktora
Danışman Öğretim Üyesi Bilgileri	
Unvanı, Adı-Soyadı	Dr. Öğr. Üyesi Murat TÜRE
Doktora Tez Başlığı	Limited Şirkette Müdürün Yetkilerinin Sınırlandırılması ve Görevden Alınması
Turnitin Bilgileri	
Ödev Numarası	2241767167
Rapor Tarihi	29/11/2023
Benzerlik Oranı	Alıntılar hariç: %10 Alıntılar dahil: %13
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 249 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 Dr. Öğr. Üyesi Murat TÜRE İmza	

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER	i
KISALTMALAR LİSTESİ	vii
ÖZET	x
ABSTRACT	xi
TEŞEKKÜR	xii
ÖNSÖZ	xiii
GİRİŞ	1
I. Konunun Takdimi	1
II. Konunun Sınırlandırılması	2

BİRİNCİ BÖLÜM

LİMİTED ŞİRKETTE MÜDÜRLERİN YETKİLERİ

1.1. Limited Şirketin Yönetimi	5
1.1.1. Yönetim Yetkisi ve Kapsamı	6
1.1.1.1. Genel Kurulun Devredilemez Yetkileri	7
1.1.1.2. Müdürlerin Devredilemez Yetkileri.....	9
1.1.2. Yönetim Organının Oluşumu	11
1.1.2.1. Özden Organ – Seçilmiş Organ İlkesi	11
1.1.2.2. Müdürlerin Organ Sıfatı	13
1.1.2.3. Müdürlük İçin Gerekli Nitelikler	17
1.1.2.3.1. Müdür Seçilmeye Engel Haller	18
1.1.2.3.2. Anonim Şirket Yönetim Kurulu Üyeleri İçin Öngörülen Şartların Limited Şirket Müdürleri İçin Uygulanabilirliği	20
1.1.2.3.3. Müdürlerin Pay Sahibi Olma Zorunluluğu.....	21
1.1.3. Müdürlerin Seçimi ve Atanması	22
1.1.3.1. Şirket Sözleşmesiyle Atama	23
1.1.3.2. Genel Kurul Kararıyla Seçim	23
1.1.3.3. Kooptasyon.....	24
1.1.3.4. Müdürlerin Görev Süresi.....	26
1.1.3.5. Tüzel Kişi Müdür	27
1.1.4. Müdürlerle Şirket Arasındaki İlişkinin Niteliği.....	29
1.1.4.1. Hizmet Sözleşmesi Görüşü	32
1.1.4.2. Vekâlet Sözleşmesi Görüşü	33
1.1.4.3. Kendine Özgü -Sui Generis - Sözleşme Görüşü	34
1.1.4.4. Çift Karakterli Hukuki İlişki Görüşü	34

1.1.4.5.	Değerlendirme	35
1.1.5.	Yönetim Yetkisinin Kullanılması	38
1.1.5.1.	Müdürler Kurulu ve Kurul Halinde Çalışma.....	39
1.1.5.1.1.	Toplantıya Çağrı	39
1.1.5.1.2.	Toplantı ve Karar Yeter Sayısı.....	41
1.1.5.1.3.	Müzakerelere ve Oya Katılma Yasağı	42
1.1.5.1.4.	Başkan Müdürün Konumu	43
1.1.5.2.	Kararların Hükümsüzlüğü	44
1.2.	Limited Şirketin Temsili	45
1.2.1.	Temsil Yetkisinin Kapsamı ve Ultra Vires İlkesi.....	46
1.2.1.1.	Ultra Vires İlkesinin Kapsamı ve Gerçekten Kaldırılıp Kaldırılmadığı.....	48
1.2.1.2.	Ultra Vires İlkesi ve Aykırılığın Yaptırımı	49
1.2.2.	Temsil Yetkisinin Kullanılması.....	51
1.2.2.1.	Çift İmza Kuralı ve Birlikte Temsil.....	52
1.2.2.2.	Pasif Temsil	53
1.2.3.	Temsil Yetkisinin Devri	54
1.2.3.1.	Devrin Hukuki Niteliği.....	56
1.2.3.2.	Devrin Kapsam ve Sınırları.....	57
1.2.4.	Temsil Yetkisinin Sınırlandırılması	60
1.2.4.1.	Birlikte Temsil ile Sınırlandırma	63
1.2.4.2.	Merkez veya Şube ile Sınırlandırma	64
1.2.4.3.	Birlikte İmza Ve Şube Dışındaki Sınırlandırmanın Akıbeti	66

İKİNCİ BÖLÜM

MÜDÜRLERİN YETKİLERİ ÜZERİNDE GENEL KURULUN TASARRUFU

2.1.	Müdürlerin Yetkilerinin Genel Kurul Tarafından Sınırlandırılması.....	68
2.1.1.	Mevzuattaki Durum, Tarihsel Gelişim Ve Hükmün Tahlili	68
2.1.1.1.	TTK m. 630 Hükmünün Sistematiği ve Tarihçesi.....	68
2.1.1.2.	Hükmün Konuluş Amacı	69
2.1.1.3.	Görevden Alma ve Yetki Sınırlandırmasına İlişkin Mülga Hükümler ile Karşılaştırma.....	70
2.1.1.4.	Terminoloji Sorunu	72
2.1.2.	Yönetim Hakkı ve Temsil Yetkisinin Sınırlandırılması.....	74
2.1.2.1.	Yönetim Hakkının Sınırlandırılması Usulü.....	74

2.1.2.1.1. Başka Bir Organa Devri Yasak Olan Yetkilerin Devri Yoluyla Sınırlandırma.....	75
2.1.2.1.2. Başka Bir Organa Devri Mümkün Yetkilerin Devri Yoluyla Sınırlandırma	77
2.1.2.1.3. Genel Kurul Onayına Sunma Zorunluluğu Yoluyla Sınırlandırma.....	78
2.1.2.1.4. İkinci Müdür Atama Yoluyla Sınırlandırma	80
2.1.2.1.5. Fiili Organın Yetkisinin Sınırlandırılması	81
2.1.2.2. Temsil Yetkisinin Sınırlandırılması	83
2.1.2.2.1. Temsil Yetkisi, Organsal İşlev ve Ortaklığı Bağlama Yetkisi	84
2.1.2.2.2. Temsil Yetkisinin Sınırlandırılması Kapsamına Girebilecekler	85
2.1.2.2.3. Sınırlandırma İmkânının Sınırları	89
2.1.2.2.4. Birlikte Temsil Şeklinde Sınırlandırmaya Özgü Durum	92
2.1.2.2.5. Temsil Yetkisine Sahip Tek Ortağa Özgü Durum	92
2.2. Müdürün Genel Kurul Tarafından Görevden Alınması	95
2.2.1. Genel Olarak.....	95
2.2.2. Ortaklık ve Kurul Yapısına Göre Değerlendirme	96
2.2.3. Toplantı, Gündem Ve Karar Alma	99
2.2.3.1. Gündeme Bağlılık İlkesi Ve İstisnası	99
2.2.3.1.1. Gündemde İlgili Madde Bulunması ve Limited Şirket İçin Yapılan Atfın Kapsamı	102
2.2.3.1.2. Görevden Alınma ve Gündeme Bağlılık İlkesi	103
2.2.3.1.3. Yetkilerin Sınırlandırılmasına İlişkin Hükmün Akıbeti	107
2.2.3.2. Toplantı ve Karar.....	108
2.2.3.2.1. Toplantıya Davet, Davete Yetkili Kişiler ve Davetin Kapsamı.....	108
2.2.3.2.1.1. Müdür/Müdürler Kurulu	109
2.2.3.2.1.2. Tasfiye Memur/ları.....	110
2.2.3.2.1.3. Azınlık Niteliğinde Olmayan Pay Sahipleri.....	112
2.2.3.2.1.4. Azınlık Pay Sahipleri	113
2.2.3.2.1.5. İflas İdaresi ve Kayyım	115
2.2.3.2.1.6. Çağrı Yetkisinin Kapsamı ve Müdürlerin Görevden Alınması	115
2.2.3.2.2. Yeter Sayılar	119
2.2.4. Kararların Hükümsüzlüğü	124
2.2.4.1. Yokluk, Butlan ve İptal Edilebilirlik	125

2.2.4.2. Müdürün Görevden Alınması Kararı ve Uygulanabilecek Hükümsüzlük Yaptırımı	126
2.3. Müdürlerin Tazminat Hakkı.....	129
2.3.1. Tazminat Hakkının Dayanağı ve Kapsamı	130
2.3.2. Talep Edilebilecek Zarar Türü	132

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

MÜDÜRLERİN YETKİLERİ ÜZERİNDE MAHKEMENİN TASARRUFU

3.1. Müdürlerin Görevden Alınması/Yetkilerinin Sınırlandırılması Davası	135
3.1.1. Davanın Hukuki Niteliği	135
3.1.2. Hükmün Kapsamı ve Müdürlerle Sınırlı Olup Olmadığı	137
3.1.3. Davaya İlişkin Şirket Sözleşmesinde Düzenleme İmkânları.....	140
3.1.3.1. Dava Sebebine İlişkin Düzenleme	140
3.1.3.2. Başvuru Şartına İlişkin Düzenleme.....	142
3.1.3.3. Davacı Sıfatına İlişkin Düzenleme.....	143
3.2. Dava Sebebi	143
3.2.1. Haklı Sebep ve Kavramsal Dayanağı	144
3.2.1.1. Haklı Sebeple Fesih Hakkının Temeli.....	144
3.2.1.2. Haklı Sebebe İlişkin Diğer Düzenlemeler ile Karşılaştırma	146
3.2.2. Haklı Sebebin Unsurları	148
3.2.2.1. Objektif Unsur.....	149
3.2.2.2. Subjektif Unsur	150
3.2.3. Haklı Sebebin Tasnifi	152
3.2.3.1. Eylemdeki Kusur Durumuna Göre Haklı Sebep	153
3.2.3.2. Kaynağı Açısından Haklı Sebep.....	154
3.2.3.3. Ağırlığı Açısından Haklı Sebep.....	156
3.2.4. Haklı Sebebin Tespitinde Dikkate Alınacak Hususlar.....	158
3.2.4.1. Korunan Menfaat.....	159
3.2.4.2. Şirketin Yapısı	160
3.2.4.3. Şirketin Açık/Gizli Onayı.....	162
3.2.4.4. Şirketin Zararı/Zarar Görme İhtimali	163
3.2.5. Haklı Sebep İçin Kavramsal Çerçeve ve Bir Tanım Denemesi.....	164
3.2.5.1. Haklı Sebebin Kavramsal Temeline Esas Olacak Vakıalar	164
3.2.5.1.1. Müdürün Kusurlu/Kusursuz Eylemlerinden Kaynaklanan Vakıalar	164
3.2.5.1.1.1. Özen Yükümlülüğüne Aykırılık Kaynaklı.....	165

3.2.5.1.1.2.	Bağlılık/Sadakat Yükümlülüğüne Aykırılık Kaynaklı	168
3.2.5.1.1.3.	Müdürün Kişisel Durumundan Kaynaklı	170
3.2.5.1.2.	Şirket İşleyişinden Kaynaklanan Vakıalar	173
3.2.5.1.2.1.	İşletme Konusunun Değişmesi ve Elde Edilmesinin Güçleşmesi .	173
3.2.5.1.2.2.	Şirketin Yapısal Değişiklik Geçirmesi	175
3.2.5.1.2.3.	Şirketin Ortaklık Yapısı/İki Ortaklı Şirket	176
3.2.5.1.3.	Şirket Ve Müdürden Bağımsız Vakıalar	177
3.2.5.2.	Haklı Sebebin TTK m. 630 Kapsamında Tanımı	178
3.3.	Yargılama Safhası	180
3.3.1.	Görevli ve Yetkili Mahkeme	180
3.3.2.	Ortaklık Durumu ve Davacı Sıfatı	182
3.3.2.1.	Çoğunluk Paya Sahip Ortağın Durumu	183
3.3.2.2.	Ortaklık Sıfatının Sonradan Edinilmesi veya Kaybı	185
3.3.2.3.	Haklı Sebebin Meydana Gelmesinde Etkisi Olan Ortağın Dava Açmakta Hukuki Yararı	187
3.3.3.	Davalı Sıfatı	188
3.3.3.1.	Müdürün /Müdürlerin Davalı Olduğu Görüşü	189
3.3.3.2.	Şirketin Davalı Olduğu Görüşü	190
3.3.3.3.	Değerlendirme	191
3.3.4.	Yargılamaya İlişkin Diğer Usuli Meseleler	193
3.3.4.1.	Davaya Müdahale	193
3.3.4.2.	Davaların Birleştirilmesi ve Derdestlik	194
3.3.4.3.	Dava Değeri, Harç ve Vekâlet Ücreti	195
3.3.4.4.	Kanun yolu	196
3.3.4.5.	Dava Açma Süresi, Zamanaşımı ve Hak Düşürücü Süre	196
3.3.5.	Karar	197
3.3.5.1.	Mahkemenin Taleple Bağlı Olup Olmadığı	198
3.3.5.2.	Şirketin Feshi Davası ve Alternatif Çözüm İmkânının Değerlendirilmesi	200
3.3.5.3.	Yetkilerin Sınırlandırılması ve Kaldırılması	201
3.3.5.4.	Görevden Alma	204
3.3.5.4.1.	Görevden Alma Halinde Mahkeme Tarafından Müdür Atanıp Atanamayacağı	205
3.3.5.4.2.	Görevden Alma Sonucu Şirket Organsız Kalacaksa Mahkemenin Kayyım Atamasının Gerekli Gerekmediği	205

3.3.5.5.	Yargılama Sırasında İhtiyati Tedbir.....	207
3.3.5.6.	Mahkemece Verilecek Kararın ve Yapılan Yargılamanın Tazminat Talebine Etkisi	208
SONUÇ		210
KAYNAKÇA		216
ÖZGEÇMİŞ		231



KISALTMALAR LİSTESİ

AATUHK	: 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun
AktG	: Aktiengesetz
Art.	: Artikel
Aufl.	: Auflage
AÜHFD	: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
AKÜHFD	: Akdeniz Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
ANÜHFD	: Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
A.Ş.	: Anonim Şirket
BAM	: Bölge Adliye Mahkemesi
BanK	: 5411 sayılı Bankacılık Kanunu
BATİDER	: Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi
BGB	: Bürgerliches Gesetzbuch
BGE	: Schweizerischen Bundesgericht
Bkz./bkz.	: Bakınız
Böl.	: Bölüm
BSK	: Basler Kommentar
c.	: Cümle
C.	: Cilt
CEO	: Chief Executive Officier
CMK	: 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu
ÇekK	: 5941 sayılı Çek Kanunu
Çev.	: Çeviren
DEÜHFD	: Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
dpn.	: Dipnot
E.	: Esas
eBK/ BK	: 818 sayılı Borçlar Kanunu
E.T.	: Erişim Tarihi
eMK/ MK	: 743 sayılı Türk Kanunu Medenisi
eTTK/ TK	: 6762 sayılı Türk Ticaret Kanunu
EÜHFD	: Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
GmbH	: Gesellschaft mit Beschraktar Haftung
GÜHFD	: Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi

GSÜHFD	: Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
HD	: Hukuk Dairesi
HFD	: Hukuk Fakültesi Dergisi
HGK	: Hukuk Genel Kurulu
HMK	: 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu
HUAK	: 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu
HUMK	: 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu
Hrsg.	: Herausgeber
İBD	: İstanbul Barosu Dergisi
İBGK	: İçtihadı Birleştirme Genel Kurulu
İİK	: 2004 sayılı İcra İflas Kanunu
İNÜHFD	: İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
İÜHFD	: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
İÜHFM	: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası
İBK	: İsviçre Borçlar Kanunu
İşK	: 4857 sayılı İş Kanunu
K.	: Karar
LHD	: Legal Hukuk Dergisi
LMHD	: Legal Mali Hukuk Dergisi
L.Ş	: Limited Şirket
md.	: Madde
MÜHF-HAD	: Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi
N./No.	: Numara
OR	: Obligationenrecht
prg.	: Paragraf
RG	: Resmi Gazete
S.	: Sayı
s.	: Sayfa
SBE	: Sosyal Bilimler Enstitüsü
SerPK	: 6362 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu
SPK	: Sermaye Piyasası Kurulu
TBB	: Türkiye Barolar Birliği
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TBK	: 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu

TCK	: 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu
TDK	: Türk Dil Kurumu
TFM	: Ticaret ve Fikri Mülkiyet Hukuku Dergisi
THD	: Terazî Hukuk Dergisi
TMK	: 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu
TTK, YTTK	: 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu
TTSG	: Türkiye Ticaret Sicili Gazetesi
vd.	: Ve devamı
Vol.	: Volume
VUK	: 213 sayılı Vergi Usul Kanunu
Y.	: Yıl
YİBGK	: Yargıtay İçtihadı Birleştirme Genel Kurulu
YKD	: Yargıtay Kararları Dergisi

ÖZET

Limited şirket müdürlerinin görevden alınması ile yetkilerinin sınırlandırılması özgün bir madde olan TTK m. 630'da düzenlenmiştir. Birçok kurum için anonim şirket düzenlemelerine atıf yapan Kanun bu mesele çerçevesinde limited şirkete ayrı bir hüküm getirmiştir. Bunun en önemli etkisi birinci fıkra bağlamında konunun gündeme bağlılık ilkesi kapsamında olup olmadığı ve ikinci fıkra bağlamında esas alınacak haklı sebeplerin niteliği ve kapsamıdır.

Çalışmada müdürlerin görevden alınmasının yanında yetkilerinin sınırlandırılması da ele alındığından öncelikle müdürlerin sınırlandırılabilir/kaldırılabilir yetkilerini ortaya koydum. Bunun yapılma usulünü ise genel kurul ve mahkemece yapılacak tasarruflara ilişkin bölümlerde ayrı ayrı değerlendirdim. Birinci fıkra kapsamında genel kurulun vereceği kararların kapsamı, maddenin gündeme bağlılık ilkesi kapsamında olup olmadığı ve kararların hükümsüzlüğünü inceledim. İkinci fıkra kapsamında ise meseleyi yargılamanın usulüne ve esasına müteallik olarak iki kısımda inceledim. Bu kapsamda davacı ile davalının kim olabileceği, davada bekletici mesele veya birleştirme gibi usuli sorunları ele aldığım gibi işin esasını oluşturan haklı sebep kavramını hem teorik hem de yüksek mahkeme kararlarındaki anlayış bağlamında değerlendirdim. Bu çerçevede haklı sebebin ne olduğuna ilişkin özgün bir tanım vermeye ve uygulanması noktasına kavramsal bir çerçeve oluşturmaya çalıştım.

TTK m. 630 kapsamında yaygın uygulama müdürün görevden alınması olmakla birlikte aynı şartlara tabi olan yetkilerin sınırlandırılması hususu bakir bir alan olarak kalmıştır. Maddenin bu yönü itibarıyla verilebilecek kararları da her iki fıkra bağlamında ortaya koydum. Müdürlere verilen tazminat imkânını ise yine her iki fıkra kapsamında ayrı ayrı değerlendirdim. TTK m. 630'un uygulamada sıklıkla karşılaşılan kısımlarının yanında henüz uyuşmazlığa konu olmayan ancak tartışılması gereken kısımlarını, kanunun muğlak yönlerini hem Yargıtay kararları hem öğreti görüşleri ve bunlara yaptığım eleştiriler bağlamında özgün bir şekilde ortaya koymaya çalıştım.

Anahtar Kelimeler: Limited Şirket, Müdür, Haklı Sebep, Görevden Alma, Sınırlandırma.

ABSTRACT

**DISCHARGE AND RESTRAINT OF AUTHORITY OF MANAGERS IN LIMITED
LIABILITY COMPANY**

The Turkish Commercial Code (TCC) has a unique article for discharge of a manager in a limited liability company. This uniqueness has some crucial effects on application of this article; such as necessity to stick on general assembly agenda and concept of just cause. In this study I tried to examine not only the system of discharge of a manager but also restriction of his/her authority. The method of this system is divided into two main chapters which of first contains application by general assembly of company and second application by court.

TCC art. 630 on which this study focuses, four sub – articles. First and second one are methodize main characteristics of application of discharge/restriction of authority of a manager. Sub – article two contains also a concept of “just cause” which is essentially the case built on. By this study definition and standardization of the notion “just cause” is one of the main achievements. Precedents of Court of Cassation, which are applied every chapter of the study, are strong impact especially on understanding of “just cause” and as well as methods of discharge/restriction of manager.

Keywords: Limited Liability Company, Just Cause, Manager, Restriction of Authority

TEŞEKKÜR

Şükür öncelikle bize yazma fırsat, kudret ve imkânını veren Yaradanadır. Allah bizi hayatın zorlukları karşısında hakkıyla şükredebilenlerden eylesin. Bunun yanında hayatı paylaşmanın zor anlarda kendini gösterdiğini bu tezin yazım sürecinde çok daha iyi anladım. İş hayatının yoğunluğu içinde ayrıca böyle bir çalışma yapabilmek, sizi destekleyenler olmadan mümkün değildir. Bu süreçte destekten daha fazlasını gördüğüm, kendileriyle geçirebileceğimiz güzel zamanlarımızdan çaldığım ve bunun burukluğunu yaşadığım kıymetli eşim Eda ile gözümün nurları Mahir ve Cihangir’e şükranla.

Burak POLAT
Antalya, 2023

ÖNSÖZ

Akademik dışında olan biri için tez yazmak, özellikle doktora tezi gibi kapsamlı bir çalışma yapmak ayrı zorluklar içermektedir. Akademisyenlerin karşılaştığı zorlukların yanında gerek iş yaşantısının neden olduğu bölünmüşlük ve bakış açısı farklılığı gerekse de akademik konseptte uzaklık benim için doktora çalışmasını bir miktar daha zor hale getirdi. Buna karşın her ne kadar akademisyen olmasam da bu tezi “dostlar alışverişte görsün” anlayışı ile değil, özgün bir çalışma ortaya koyabilme amacıyla yaptım. Bundaki ncelikli amacım öncelikle bu sürecin sağladığı faydalarla kendimi geliştirmekti. Fakat bunu yaparken ortaya çıkacak işin kütüphanelerin raflarında bekleyecek teorik bir eser olmasından ziyade uygulayıcıların da faydalanabileceği bir çalışma olmasına gayret ettim. Tez konumun seçimini de bu çerçevede yaptım. Bunun yanında iyi bir akademik çalışmanın var olanı hakkıyla incelemek yanında ileriye yönelik de bir vizyon ortaya koyması gerektiğini düşünürüm. Bu kapsamda da çalışmamı sadece Türkçe kaynaklara hasretmeyip, kaynak dil olan Almanca kaynaklara da sıklıkla başvurmaya çalıştım. Bunun yanında özellikle Yargıtay uygulamasının ve anlayışının çalışmaya hakkıyla yansıtılmasına, yer yer eleştirilerle birlikte, gayret ettim. Kaynak kullanımı ve dil açısından ise farklı bir yaklaşımım olduğunu belirtmek isterim. Öncelikle basılı hali mevcut dahi olsa, özellikle, bir çalışmanın tez haline atıf yapmayı tercih ettim. Zira tez bir bilimsel çalışmanın denetlenmiş süzgeçten geçmiş hali olmakla benim gözümde daha değerlidir; matbaaya giden her çalışma artık yazarın ve yayıncının inisiyatifindedir. Bir diğer husus ise dilde kullanılan farklılıktır. Akademik çalışmalarda kullanılan birinci çoğul şahıs ve edilgen ifadelerin hem eserin anlaşılmasını zorlaştırdığını hem de yazarı sorumluluktan kaar bir görünüme soktuğunu düşünüyorum. Bu sebepte eserde çoğunlukla birinci tekil şahıs ifadeleri ile görüşlerimi belirttim. Bilindiği üzere mükemmel çalışma yoktur; bu bir noksanlık değil araştırılacak, keşfedilecek bilginin çokluğudur. Fakat bu çalışma ile gerek öğretiye gerekse de uygulayıcılara faydalı olacak bir eser ortaya koymaya çalıştığımı belirtmeliyim.

GİRİŞ

I. Konunun Takdimi

Limited şirketler ülkemiz ekonomik sisteminin önemli bir paydasını oluşturan sermaye şirketleridir. Türk Ticaret Kanunu'nun şirketler hukuku kitabının üzerine bina edildiği anonim şirketlerden farklı olarak saf bir sermaye şirketi göstermeyip şahıs şirketi özellikleri de barındırdığından ülkemizde daha tercih edilir bir şirket türü olmuştur. Her tüzel kişi gibi limited şirketlerin de işleyişi organlarına bağlıdır. Bir sermaye şirketi olan limited şirkette de temel/işleyen organ müdürlerdir. Her ne kadar anonim şirket hükümlerinden farklı olarak Kanunda müdürler kurulu/müdürler kurulu üyesi gibi bir tabir kullanılmasa da müdürlerin de kurul halinde çalışması mümkündür. Arızı bir organ olan genel kuruldan ziyade müdürler şirketin hem iç işleyişi hem dış ilişkileri/temsili noktasında esas görev ve yetki sahibidirler. Yeni TTK sistemi ile oldukça farklı bir yapıya kavuşan limited şirketler için müdürlerin bu yetki ve görevleri şirketin işleyişi açısından oldukça önem arz eder.

Yeni TTK sistemi ile limited şirketlerin yürütme organı bağlamında yaşadığı en önemli değişiklik özden organ sisteminin terk edilmesidir. Bu durum şirketin organsal yapısını ve bileşimini etkilediği gibi Kanuna getirilen diğer hükümlerle beraber müdürlerin yetki ve sorumluluklarını da önemli bir biçimde değiştirmiş, oldukça farklı bir anlayış geliştirilmiştir. Gelişen bu farklı anlayışın başında müdürlerin görev ve yetkileri ile bu görev ve yetkileri üzerinde yapılacak tasarruflar gelmektedir. Zira gerek şirket içi gerekse de mahkemeye taşınan olaylarda sorunu meydana getiren asıl meseleler bu görev ve yetkilerin kullanımından doğmaktadır.

Çalışma alanı olarak limited şirket müdürlerinin görev ve yetki alanı üzerindeki tasarrufa ilişkin TTK m. 630'u seçmemdeki temel gerekçe de ekonomik işleyişin önemli bir kısmını oluşturan limited şirketlerin yaşadığı/karşılaştığı en temel sorunların bu yetki ve görevlere ilişkin tasarruf ve uygulamalar olmasıdır. Yönetim organının oluşumunda rıza ile bir araya gelen taraflar zamanla gelişen menfaat çatışmaları nedeniyle yönetim organının bu rızaî yapısını değiştirmekle gerek genel kurul gerekse de mahkeme aracılığıyla, oldukça uğraşmaktadırlar.

Kanunun anonim şirket temelli hükümlerin rağmen limited şirketlerde müdürlerin yetki ve görevleri üzerindeki tasarruflara ilişkin TTK m. 630 gibi bir madde ihdas etmesi esasında sorunların çözümünde oldukça önemli bir adım olmuştur. Ancak gerek limited şirket sisteminin oldukça yenilenmesi gerekse de eTTK döneminden oldukça farklı hükümler sevk edilmesi ile geçmiş birikimden yararlanma olanağının kısıtlı olması gelinen aşamada

müdürlerin görev ve yetkileri üzerindeki tasarrufa ilişkin geniş bir birikimin oluşmasına engel olmuştur. Her ne kadar madde kapsamını, çoğunlukla görevden alma olmak üzere, kısmen ele alan çalışmalar olsa da TTK m. 630 ile getirilen kurumu bir bütün olarak ele alan çalışmalar yok denecek kadar azdır. Şirketlerin genel kurul etkinlikliklerini ve mahkemeleri oldukça meşgul eden böyle bir konunun etraflıca ele alınması uygulama ve teori açısından önem arz etmektedir. Özellikle konunun mahkeme uygulamasına nisbeten az taşınan kısımlarının da en azından ilerisi için bir perspektif sunması açısından ele alınması ve mevcut yaygın uygulamaya da etraflıca bir değerlendirmeye katkı sunulması gereği çalışmamın çıkış noktası olmuştur.

II. Konunun Sınırlandırılması

Bu çalışma ile ele aldığım her başlık, teorik bir bilgi sunumundan ziyade ulaşılmak istenen asıl amaca yani TTK m. 630'un kapsam ve uygulamasına hasredilecek biçimde değerlendirilmiştir. Madde müdürlerin görev ve yetkileri üzerindeki tasarrufları düzenlediğinden öncelikle bu görev ve yetkilerin ne olduğu yönetim ve temsil başlıkları çerçevesinde ayrı ayrı değerlendirilmiştir. Her bir kısımda ise özellikle teori ve uygulamada tartışma yaratan konular özel olarak ele alınmış ve net bir sonuca varılmaya çalışılmıştır. Bu bağlamda müdürlerin devredilemez görev ve yetkileri ile bunun sınırları, müdür ile şirket arasındaki ilişkinin niteliği, müdürlerin göreve gelme usulleri ile müdürler kurulunun çalışma şekli özel olarak değerlendirilmiştir. Devamla müdürlerin şirket dışı ilişkilerinin temeli olan temsil yetkisi ele alınmış özellikle bu yetkinin sınırlandırılmasına ilişkin tartışmalar ve ultra vires ilkesi tartışılmıştır. Zira temsil yetkisinin “sınırlandırılmasının sınırı” TTK m. 630'un uygulanmasındaki en önemli noktalardan biridir.

Çalışmaya bu temel girişten sonra maddenin sistematığına uygun olarak müdürlerin yetkileri üzerindeki tasarrufu iki bölümde incelemenin doğru olacağının düşündüm. Bu kapsamda müdürlerin yetkileri üzerinde öncelikle maddenin ilk fıkrası kapsamında genel kurulun tasarrufunu ardından da ikinci maddesi kapsamında mahkemenin tasarrufunu inceledim. Zira her iki uygulama birbirinden oldukça farklı esaslara bağlanmıştır. Bu bağlamda ilk fıkra kapsamında genel kurulun madde uygulaması çerçevesinde gündeme bağlılığı tabi olup olmadığı, vereceği kararların türü ve sınırının ne olduğu ile bu toplantıya çağrının ve alınacak kararların usulünü özel olarak değerlendirdim. İkinci fıkra ise maddenin uygulamada en çok göz önüne gelen kısmıdır. Zira birinci madde şirket işleyişi içinde cerayan edip kamuya zuhuru ancak genel kurul kararının iptali şekilde ve sınırlı şekilde mümkün olmaktadır; esas sorun mahkeme aracılığıyla kullanılan imkândır. Birçok çalışmada ele alındığı gibi müdürlerin mahkemece görevden alınması talebi maddeye ilişkin yargılamaların

temelini oluşturmaktadır. Buna karşın yine maddede yetkilerin sınırlandırılmasına ilişkin getirilen imkân da şu an için yaygın olmasa da, gelecek için oldukça önemi haizdir. Bu sebeple ikinci fıkrayı da hem yargılamaya ilişkin usuli meseleler kapsamında hem de görevden alma ve yetki sınırlandırmasına ilişkin mahkemelerin verebileceği karar şekilleri bağlamında değerlendirdim. Değerlendirmenin en önemli kısmı mahkemenin kararında esas olacak haklı sebebe ayrılmıştır. Zira gerek kavramın nisbiliği ve muğlaklığı gerekse de sosyal ve ticari yaşamın gelişen zenginliği neticesi çok farklı somut olayların ortaya çıkması haklı sebep kavramının temeli, tasnifi ve anlamlandırmasında kullanılacak ölçütleri ortaya koymanın oldukça önemli olduğunu göstermiştir.

Çalışmam esas olarak TTK m. 630 kapsamında müdürlerin görevden alınması ile yetkilerinin sınırlandırılması olsa da bu sonuca varabilecek farklı hukuki kurumlar da ilgisi nisbetinde ve sınırlı olarak ele alınmıştır. Bunun yanında yukarıda bahsettiğim üzere henüz yaygın bir teorik/pratik birikimin oluşmaması ve muğlak noktaların daha net aydınlatılması bağlamında İsviçre ve kısmen Almanya uygulamaları/değerlendirmelerini de çalışmaya yansıtım. Yine maddede müdürler için getirilen tazminat imkânını da hem birinci hem ikinci fıkra kapsamında değerlendirip şart ve kapsamını ortaya koymaya çalıştım. Böylelikle TTK m. 630 uygulama ve teoriye katkı sağlayacak şekilde detaylı ancak bağlamından kopmayacak kadar sınırları çizilmiş şekilde ortaya konmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

LİMİTED ŞİRKETTE MÜDÜRLERİN YETKİLERİ

1.Genel Olarak

Türk Ticaret Kanunu m. 573 ve devamında düzenlenen limited şirket, bir ya da daha çok gerçek veya tüzel kişi tarafından bir ticaret unvanı altında kurulan esas sermaye paylarının toplamından oluşan, sermayesi belirli olan şirket olarak tanımlanmaktadır. 6762 sayılı eTTK m. 503'teki tanım dikkate alındığında yeni düzenleme tek kişilik şirkete verilen izin ve yan edim yükümlülüklerinin açıkça öngörülmesi noktalarında eski düzenlemeden ayrılmaktadır.¹ Kaynak kanunlardan İsviçre Borçlar Kanunu 772. maddesinde ortak olabilecekler “*bir veya daha fazla kişi veya ticaret şirketleri*” olarak hüküm altına alınmışken² Alman Limited Şirketler Kanunu 1.maddesinde ise yalnızca “*bir veya daha fazla kişi*” olarak ifade edilmiştir.³ Kuruluş için tek ortak imkânı getirilmesinin yanında şirket tek ortaklı olsa dahi yönetim ve temsil yetkisinin ortakla beraber başka kişilerce kullanılması mümkündür; yani şirketin ortak sayısı yönetim ve temsille görevli kişilerin sayısını bağlayıcı olarak belirlemez. Limited şirketin yönetim ve temsilinin düzenlendiği TTK 623. maddeye göre bu yetkiler müdür sıfatını taşıyan⁴ ortak veya ortaklara aittir. Yönetim ve/veya⁵ temsil yetkisi en azından bir ortak tarafından kullanılmak durumundadır.⁶

¹ TTK 573. madde gerekçesi.

² Obligationenrecht § 772. ”...eine oder mehrere Personen oder Handelsgesellschaften” https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/27/317_321_377/de, E.T. 27/08/2022.

³ GmbHG, §.1 “...eine oder mehrere Personen...”, www.gesetze-im-internet.de, erişim tarihi 27/08/2022.

⁴ Burada Kanunun müdürlerden doğrudan şirket organı olarak bahsetmediğini belirtmek isterim. Nitekim Kanunun “Şirket Organları” başlıklı dördüncü bölümü A) Genel Kurulu ifadesi ile başlamakta ancak B) Yönetim ve Temsil şeklinde devam etmektedir. 623. madde müdürlerden 624. madde ise – dolaylı olarak – müdürler kurulundan bahsetmektedir. Şunu ifade etmek isterim ki gerek öğreti gerek yargı kararlarında müdürlerin şirket organı olduklarında tereddüt yoktur. Burada terminolojideki bu farklılığa/eksikliğe değinmemin sebebi ileride yer yer göreceğimiz üzere limited şirketler için seçilen ifadedeki bu özensizlik organ olarak müdür/müdürler kurulu ile organ üyesi müdürlerin hukuki durumunda ve bunun nitelendirilmesinde sıkıntılar doğurmaktadır. Anonim şirket düzenlemesinde yönetim ve temsil organından ayrı bir bölüm halinde yönetim kurulu olarak düzenlemeye gidilmesi ve yönetim kurulu üyelerinden bahsedilmesi bu tereddüdün oluşmasına engel olurken limited şirket düzenlemesinden bu ihtimamın esirgenmesi hatalı olmuştur.

⁵ Kanun metnindeki “ve” ifadesine karşı buraya “ve/veya” ifadesini özellikle koydum. Zira ileride ayrıntısını belirteceğim üzere bu ifadenin yönetim ve temsilin muhakkak birlikte mi devredilmesi gerektiği, biri olmadan diğerinin devredilip devredilemeyeceği noktasında önemli etkisi vardır.

⁶ Kanunun anonim şirketin temsiliyi düzenleyen 370.maddesi ise kısmen ancak önemli bir farklılık içermektedir. Limited şirketlerde bir ortağın muhakkak hem yönetim hem temsil yetkisine sahip olması gerekirken, bir başka deyişle, limited şirketlerde yönetim ve temsil yetkisi tamamen üçüncü kişilere devredilemiyorken anonim şirketlerde temsil yetkisinin tamamen devri imkânı verilmemiş ve fakat kanun ifadesine yönetim yetkisi dâhil edilmediğinden (TTK m.370 son cümle) yönetim yetkisinin tamamen üçüncü kişilere devri mümkün kılınmıştır. Her iki şirket türü arasındaki bu farklılığın bilinçli olup olmadığı da ayrıca incelenecektir.

Şirketler hukukunda yönetim organ ve işlev olmak üzere iki anlamda kullanılır.⁷ Yönetim, şirketin işletme konusunun gerçekleştirilebilmesi için her türlü iş ve işlemi yapma ve karar alma ile bu kararları uygulama yetkisi anlamıyla⁸ işlevi; müdürler/müdürler kurulu yönüyle de bu işlevi yerine getiren örgütü ifade eder. İşlev anlamında yönetim ise ikiye ayrılır; geniş anlamda yönetim ve dar anlamda yönetim.⁹ Geniş anlamda yönetim doğrudan veya dolaylı olarak şirketin amacını gerçekleştirmeye yönelik tüm iş ve işlemlerini konu edinen, şirketin iradesinin oluşumu yanında bu iradenin üçüncü kişilere açıklanmasına kadarki aşamayı da içine alan, üst bir kavramı ifade etmektedir.¹⁰ Bununla birlikte öğretide yönetimin şirketin iç işleriyle ilgili olan, içe dönük işlemleri ifade ettiği; dışa dönük, başka bir ifadeyle üçüncü kişilerle yapılacak iş ve işlemlerin ise temsil kavramıyla açıklanacağı belirtilmektedir. Bu açıdan dar anlamıyla yönetim, bir karar alma sürecidir ve bu sebeple iç ilişkiyi ilgilendirir. Alınan kararların uygulanarak şirket yönetiminin vücuda gelmesi, temsili ifade etmektedir. Temsil ise üçüncü kişilerle işlem yapılmasını gerektirir ki, bu sebeple dış ilişkiyi ilgilendirmektedir.¹¹ Kanunumuzun yönetim ve temsil hükümlerini ayrı ayrı sevk ettiği dikkate alındığında yönetimden anlamamız gereken “işlevsel ve dar anlamıyla” yönetimdir; müdür/müdürler yönetimin örgütsel yönünü karşılayacaktır.

1.1. Limited Şirketin Yönetimi

Limited şirketin yönetiminden, öz ifadeyle, işlem yapma ve karar alma sürecinin ifade edildiğini belirtmiştim. Aksi bir durum söz konusu olmadığı sürece yönetim işlevini bu işlevi yerine getiren organla beraber kullanacağım. Buna göre şirketin yönetimi derken müdürlerin karar alma ve bunları icra etmelerini anlayacağız. Müdürlerin karar alma sürecini incelerken önce kapsam sonrasında ise usule ilişkin bilgi vermek gerekir. Buna göre müdürlerin karar alma sürecinin kapsamından kasıt onların karar almaya yetkili ve aynı zamanda görevli olduğu alanları ifade eder. Bundan kastım şudur; kanunun bir birime karar alma veya işlem yapma noktasında izin ve yetki vermesi bir şey, yine kanunun o işlemin veya kararın belirli bir birim tarafından alınmasının zorunlu olduğunu öngörmesi başka bir şeydir. Bu ikincisinde devredilemez yetkilerden söz edilmektedir. Diğer taraftan usule ilişkin ele alacağım konular temel olarak müdürlerin niteliği, müdür/müdürler kurulunun oluşumu ve işleyişi ile ilgili konular olacaktır.

⁷ Tekinalp, 2012, s. 124-125; Aynı yönde bkz. Kırca/Şehirli Çelik/Manavgat, 2013 s. 527.

⁸ Bilgili/Demirkapı, 2021, s. 399; İmregün, 1989 s. 277.

⁹ Meyer, Die Mitstimmung, s. 16 aktaran Arslan İbrahim, 1994 s. 33; Yıldırım, 2007 s. 94.

¹⁰ Kırca/Şehirli Çelik/Manavgat, 2013, 527-528; Çamoğlu/Poroy/Tekinalp, 2021, N. 522.

¹¹ Demirel, 2017 s. 215, 3 numaralı dipnot, Çebi, 2019, s. 158.

1.1.1. Yönetim Yetkisi ve Kapsamı

Limited şirketin yönetiminin kapsamı ve sınırları belirlenirken organların birbirine karşı konumları ile kanunun bu organlara attığı nitelik dikkate alınmalıdır. Buna göre şirketin iradesini oluşturan, pay sahiplerinin tam anlamıyla temsil edildiği organ genel kuruldur. Ancak genel kurul arızî bir organdır. Yani genel kurul sürekli çalışıp karar alan değil ve fakat kanunen belirlenen veya gerekli görülen zamanlarda toplanıp karar alan bir organdır.¹² Müdürler için ise kanunen öngörülmüş bir toplantı zaman ve usulü yoktur. Diğer yandan müdürler kurulunun üye sayısının da genellikle az oluşu ona bir etkinlik kazandırmaktadır. Biraz sonra inceleyeceğim üzere temel olarak genel kurulun görev ve yetki alanının sınırları belirlenerek kalan hareket alanının müdürlere bırakılması müdürlerin daha etkin ve sürekli çalışması gerekliliğini ortaya koymuştur. Kanunun çizdiği bu alanda görüleceği üzere genel kurul ve müdürler arasında bir astlık üstlük ilişkisi olmayıp denklik mevcuttur. Organlar arası eşitlik ilkesi¹³ denilen bu kavrama göre her organın bir münhasır bir takdirî yetki alanı vardır. Organın münhasır yetki alanı onun devredilemez yetkilerini oluşturur. Takdirî yetki alanı ise esas olarak kanunda kendisine verilmiş ve fakat yeri geldiğinde başka bir kişi veya organa devredilebilen yetkilerden oluşur. Kanunun 616.maddesinde genel kurulun 625.maddesinde de müdürlerin devredilemez yani münhasır yetki alanı belirlenmiştir. Bu belirleme şu açıdan önemlidir; bu alana giren her konuda kararı alacak olan münhasır yetki sahibidir¹⁴, birazdan TTK 625/2. maddesindeki istisnayı açıklarken değineceğim gibi bir onay mekanizması öngörülse dahi organların birbirinin yerine geçip karar alması mümkün değildir.¹⁵

Eşitlik ilkesinin istisnası olarak TTK 625. maddenin 2. fıkrası gösterilmektedir.¹⁶ TTK'nın 625.maddesinde “a) aldıkları belirli kararları ve b) münferit sorunları genel kurulun

¹² Şener, 2017, s. 517; Yıldız, 2013, s. 63.

¹³ Ayrıntılı bilgi için bkz. Şener, 2017, s. 663 vd.; Özkorkut, 1996, s. 10-11; Kırca/Şehirali Çelik/Manavgat, 2013, s. 5, 395.

¹⁴ Farklı ifadelerle aynı yönde Yıldırım, 2007, s. 92; Ekşi, 2018, s. 75, Siffert/Fischer/Petrin 2008, s. 261.

¹⁵ Farklı yönde, Yıldırım, 2007, s. 92. Yazar burada genel kurulun onaya sunulan kararı değiştirip farklı bir karar alınabileceğini, bunun müdürlerin genel kurul ret kararı yönünde tekrar karar alma yükünden kurtararak ortaklık menfaatine hizmet edeceğini öne sürse de buna katılmak mümkün değildir. Öncelikle kanun öngörmüş olduğu bu ihtiyari onay mekanizmasında buna izin veren bir hüküm tesis etmemiştir. Diğer yandan hem müdürlerin devredilemez görevlerinin münhasır olduğu kabul edilip (yazar bunu devralınamaz olarak ifade etmektedir) hem de bu göreve giren bir hususta genel kurulun karar alabileceğini düşünmek tezat teşkil eder. Genel kurulun onay vermediği bir hususta müdürler illa ki karar almak zorunda değildir; zira alınacak kararda sorumluluk müdürlerde olacağından bu kararın alınmasından vazgeçilmesi de mümkündür.

¹⁶ TTK m. 625/2 hükmü her ne kadar eşitlik ilkesinin bir istisnası olarak nitelendirilse de burada farklı düşünüyorum. Zira eşitlik ilkesinde temel prensip organların birbirine emir talimat verememeleri, birbiri yerine karar alamamalarıdır. TTK m. 625/2'de ise sadece bir onay mekanizması öngörülmüş ve bu mekanizma işletilirken genel kurula müdürler yerine karar alma imkânı getirilmemiş veya alınacak kararın içeriği ile ilgili talimat verme imkânı tanınmamıştır. Genel kurulun yapacağı sunulan kararı onaylayıp onaylamamaktan ibarettir;

onayına sunmaları gereği öngörülebilir.” İfadeleri yer alır. Madde gerekçesinde kaynağın İsviçre Borçlar Kanunu olduğu – ifadede geçmese de § 811- ifade edilmektedir. Kaynak ifadede ise esas sözleşme ile belirli kararlar için genel kurul onayı zorunluluğunun¹⁷ ve/veya¹⁸ münferit sorunlar için genel kurul onayı imkânının¹⁹ öngörüldüğü anlaşılmaktadır. Peki bu farkın nedeni ve sonucu nedir? Bu farklılığın bilinçli olarak yapıldığını düşünmüyorum.²⁰ Ancak, farklılığın bir sonucu olduğu muhakkaktır. Zira, kaynak Kanundaki ifade biri zorunlu biri ihtiyari olmak üzere iki farklı onay mekanizması öngörmekteyken TTK ise her ikisinin de zorunlu olduğunu- ... onayına sunma gereği öngörülebilir.- şeklinde ifade etmektedir. Yapılan farklılığın bilinçli olup olmaması bir yana bir tezat yahut uygulama boşluğuna sebep olmadığından sayın Şener’in aksine mevzu hukuk açısından bu ifadenin aslına/mehaz Kanuna uygun şekilde uygulanması gerektiği düşüncesine katılmıyorum. Hüküm bu haliyle kaldığı sürece, ifade bir tereddüde de mahal vermediğinden, metne bağlı kalınarak aranacak onayın zorunlu olduğunu düşünüyorum.²¹ TTK m. 625/2’nin devamında onayın müdürlerin sorumluluğunu kaldırmayacağını belirtilmesi de kararın, onay verilse de verilme de – müdürler tarafından alınacağını bir göstergesidir.²² Bu sebeple ilgili hükmün organlar arası eşitlik ilkesinin bir istisnası olduğunu söylemek kolay değildir.

1.1.1.1. Genel Kurulun Devredilemez Yetkileri

Genel kurulun devredilebilen ve devredilemeyen yetkilerinden bahsederken limited şirkette -ve dahi anonim şirkette – genel kurul ve müdürler dışında karar alabilecek bir mekanizmanın olmadığı akılda tutulmalıdır. Bunun önemi müdürlerin yetki alanının kapsamını tayin bakımından önem arz eder. Şöyle ki; kanun genel kurulun devredilemez ve devredilemez hale getirilebilecek yetkilerini olabildiğince geniş kapsamda saymıştır.²³ Bu

müdürler bunun üzerine kararı gözden geçirip “aldığı kararı” tekrar onaya sunabilir veya kararı tamamen rafa kaldırabilir. Yani bu kararın verilmesi için yegâne takdir yetkisi yine müdürlerdedir. Aynı yönde bkz. Ekşi, 2018, s. 55; Tekinalp, 2013, s. 515; Farklı yönde Yıldırım, 2007, s. 92; Doğrusöz Koşut, 2021, s. 9.

¹⁷ ...zur Genehmigung vorlegen müssen ... https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/27/317_321_377/de, E.T. 28/08/2022.

¹⁸ Yukarıda TTK madde metnini ifade ederken “ve” kelimesini vurgulama sebebim budur. Kaynak metinde alt fıkralar sadece numaralandırılmış aralarına bir bağlaç konulmamıştır. TTK metninde ise araya “ve” bağlacı konulmasından ötürü her iki ifadenin aynı yüklemle sahip olduğu anlaşılmaktadır. Fakat kaynak metinde her iki alt fıkranın yapısı farklı olduğundan böyle bir bağlaç kullanılmamış ve bizdeki gibi bir karışıklık ortaya çıkmamıştır.

¹⁹ ...zur Genehmigung vorlegen können ... https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/27/317_321_377/de, E.T. 28/08/2022.

²⁰ Aynı yönde ve ayrıntılı açıklama için Şener, 2017, s. 664 vd.

²¹ Aynı yönde Doğrusöz Koşut, 2021, s. 2. Yazar haklı olarak ihtiyari bir onay sisteminin de şirket sözleşmesine konulabileceğini belirtmektedir.

²² Aynı yönde Doğrusöz Koşut, 2021, s. 18, Siffert/Fischer/Petrin, N. 3.

²³ Bu sayımın sınırlı olup olmadığı konusu ihtilaflıdır ki ileride değinilecektir.

sınırın dışında kalan bütün görev ve yetkiler müdürlere ait olacaktır. Kanun organlar arası denklik öngörmüş ise de nitelikleri gereği genel kurul şirket politikasına yön veren ve bunun icrasını denetleyen bir organdır. Müdürler ise şirketin faaliyetinin asıl kaynağını oluşturur ve etkin olan organdır. Bu sebeple eski görüşlerin aksine yeni kanun düzenlemesi ile organların işlevsel ayrılığı ve hatta yürütme organının önceliğinin öngörüldüğü söylenebilir.

Genel kurulun devredilemez yetkileri TTK 616. maddesinin 1. fıkrasında düzenlenmektedir. Bu yetkiler nitelik itibarıyla şirketin temel işlevine ilişkin konuları düzenlemektedir.²⁴ Kanun bu yetkileri on bir bent halinde düzenlemiştir.²⁵ Bu sayımın sınırlı olup olmadığı tartışmalıdır. Bir görüşe göre²⁶ bu sayım sınırlayıcı niteliktedir ve sayılanlar dışındaki konular şirket sözleşmesine konularak genel kurulun devredilemez yetkileri genişletilemez. Diğer bir görüş ise²⁷ sayımın sınırlayıcı olmadığı yönündedir. Bu sonuncu görüşün dayanağı TTK m. 616/1-j bendinin ifadesidir. Her ne kadar bu ifadede içeriği farklı durumlara göre değişebilen kararları alma yetkisinin genel kurulda olduğu anlaşılabiliriyorsa da durum anonim şirketlerdeki gibi net değildir. Gerçekten de anonim şirket genel kurulunun yetkilerini düzenleyen 408.maddeye göre genel kurulun kanunda ve esas sözleşmede açıkça öngörülmüş bulunan hallerde karar alacağı belirtilmiştir. Bu düzenleme de anonim şirket genel kurulun yetki alanının esas sözleşme ile genişletilebileceğini göstermektedir. Ancak, bence tereddüde düşmeye mahal yoktur; her ne kadar anonim şirket genel kuruluna ilişkin düzenleme madde girişinde düzenlenerek daha açık bir imkân sağlandığı görünümü verse de hemen hemen aynı ifadenin limited şirketler genel kurulu için TTK 616. maddenin 1-j bendinde de düzenlenmesi karşısında sayımın sınırlı olmadığını kabul etmek gerekir.

²⁴ Şener, 2017, s. 519.

²⁵ MADDE 616- (1) Genel kurulun devredilemez yetkileri şunlardır:

- a) Şirket sözleşmesinin değiştirilmesi.
- b) Müdürlerin atanmaları ve görevden alınmaları.
- c) Topluluk denetçisi ile (...) (1) denetçilerin atanmaları ve görevden alınmaları.
- d) Topluluk yılsonu finansal tabloları ile yıllık faaliyet raporunun onaylanması.
- e) Yılsonu finansal tablolarının ve yıllık faaliyet raporunun onaylanması, kâr payı hakkında karar verilmesi, kazanç paylarının belirlenmesi.
- f) Müdürlerin ücretlerinin belirlenmesi ve ibraları.
- g) Esas sermaye paylarının devirlerinin onaylanması.
- h) Bir ortağın şirketten çıkarılması için mahkemeden istemde bulunulması.
- ı) Müdürün, şirketin kendi paylarını iktisabı konusunda yetkilendirilmesi veya böyle bir iktisabın onaylanması.
- i) Şirketin feshi.
- j) Genel kurulun kanun veya şirket sözleşmesi ile yetkilendirildiği ya da müdürlerin genel kurula sunduğu konularda karar verilmesi

²⁶ Poroy/Tekinalp/Çamoğlu, 2021, N. 1711d.

²⁷ Şener, 2017, s. 519; Handschin/Truniger, 2019, s. 138 vd, Anonim Şirketler için Kaşak, 2018 s. 1.

1.1.1.2. Müdürlerin Devredilemez Yetkileri

Genel kurulun devredilemez yetkilerinin sınırları göz önüne alındığında TTK 625. madde önemli bir tartışma olarak karşımızda durmaktadır. Maddede belirtildiği üzere müdürler kanunların ve esas sözleşmenin genel kurula yetki vermediği durumlarda görevli ve yetkilidirler.²⁸ TTK 625. madde başlığı bu yetkilerin hem devredilemez hem de vazgeçilemez olduğunu belirtmektedir.²⁹ Bu yetkilerin devredilemezliği TTK 629. maddenin son fıkrasının atfıyla anonim şirketler için öngörülmüş olan TTK m. 367 kapsamı ile ilgilidir. Yani bu yetkiler bir başka kişi veya organa delege edilemezler. Fakat yine genel kurulun devredilemez yetkilerinde olduğu gibi müdürlerin devredilemez ve vazgeçilemez yetkileri sınırlı sayıda değildir; bunlara esas sözleşmede öngörülmek kaydıyla başka görevler eklenebilir.³⁰ Zira gerek TTK’de³¹ gerekse diğer kanunlarda³² niteliği itibarıyla genel kurulun yapamayacağı ve fakat sadece müdürler tarafından yapılabilecek ve bu nedenle devredilemez nitelikte görevler sayılmıştır. Ancak, genel kurulun devredilemez yetkilerinin kapsamı ve bu kapsam için kanunda öngörülen sayının sınırlayıcı olup olmadığına dair TTK 616/1-j maddesi ile ilgili yaptığım tartışma ve TTK 625. maddenin vazgeçilemezliği ilişkin net ifadesi müdürlerin devredilemez yetkileri ile ilgili bir soru işareti oluşturmaktadır.

Kanunun ifadesindeki vazgeçilemezliğin bir esas sözleşme veya genel kurul kararıyla bu yetkilerin müdürlerden alınamayacağını ifade ettiği belirtilmiştir.³³ Gerçekten de öğretide görebildiğimiz kadarıyla müdürlerin (ve yönetim kurulunun) devredilemez ve vazgeçilemez yetkilerinin ne esas sözleşme ne de genel kurul kararıyla elinden alınabileceği konusunda görüş çoğunluğu oluşmuştur.³⁴ Ancak sorun devredilemez ve vazgeçilemez nitelikteki bir görevin kanunla müdürlerden alınıp genel kurula verilip verilemeyeceğidir. Zira genel kurula ilişkin TTK 616/1-j maddesinde esas sözleşme ile beraber kanundan da bahsetmektedir.

²⁸ Buna öğretide yönetim kurulu lehine yetki karinesi (Kompetenzvermutung zugunsten des Verwaltungsrat) denir. Bkz. Wibmer, s. 363; Siffert /Fischer/Petrin, 2008, s. 260.

²⁹ Bu noktada aynı hususun anonim şirketler için düzenlendiği TTK 375.maddede ise başlıkta vazgeçilemez ifadesine yer verilmemiş ancak birinci fıkra içerisinde bundan bahsedilmiştir. Madde başlıkların da metne dahil olduğu düşünüldüğünde her iki paralel düzenlemenin bir yeknesaklık içermesi daha iyi olurdu.

³⁰ Wibmer, s. 364; Plüss, Adrian/Facincani-Kunz Dominique, s. 786; Özer, 2023 s. 4708, aksi yönde Yıldız, 2007, s. 255; Altaş, 2017, s. 149.

³¹ Sermayenin kaybı halinde yapılacak işlemler (TTK m. 376), Yeniden yapılandırma işlemleri (TTK m. 184-190), İnternet sitesi yapılması (TTK m. 1524), Ortaklıktan çıkma isteminin diğer ortaklara bildirilmesi (TTK m. 639), Ortak sayısının bire düşmesi halinde gerekli tescil işlemlerinin yapılması (TTK m. 574).

³² VUK m. 10’a göre şirketin vergiye ilişkin ödevleri, SGK m. 88 kapsamında prim ödeme görevleri vs.

³³ Böckli, 2009, §13 N. 281; Aynı yönde TTK 375. maddenin gerekçesi.

³⁴ Kırca/Şehirali Çelik/Manavgat, 2013, s. 533 vd; Keçeci, 2017, s. 65, Ekşi, 2018, s. 66; Yıldırım, 2007 s. 92; Poroy/Tekinalp/Çamoğlu, 2021, N 13 vd; Şener, 2017, s. 654; İsviçre Öğretisi için Wibmer s. 363 ve orada sayılan yazarlar. Karşı görüşler için bkz. Kırca/Şehirali Çelik/Manavgat, 2013, s. 534, 625/2. maddenin bu devre imkân verdiği görüşü için bkz Kaşak, 2018, s. 140.

Bundan şunu anlamak gerekir; kanun koyucunun TTK'nin ele aldığımız TTK 625. veya ilgili diğer maddelerinin düzenlemesini değiştirerek farklı bir görev dağılımına gitmesi bir kanun politikası olup bu tartışmanın dışındadır fakat farklı kanunlarda düzenlenip de özellikle genel kurulun arızı bir organ oluşu nedeniyle yürütemeyeceği veya bir temsil salahiyeti gerektiren işlerin genel kurula bırakılması durumu karşısında TTK 625. maddeye bir tecavüz olup olmayacağı; olası bir karşıtlığın nasıl çözümleneceğinin ortaya konulması gerekir. Buna benzer bir durumda bir görüş genel kurulun bu kapsamda yaptığı bir işlemin şirketin temel yapısına aykırılık oluşturacağından batıl olacağını ileri sürer.³⁵ Müdürlerin devredilemez yetkisine kanun dışında bir değişiklik müdahale edilmesi söz konusu ise bu görüş isabetlidir. Ancak, varılan bu sonuç sorunumuzu çözmekten uzaktır. Burada sorunun öncelikle kanunlar hiyerarşisi kurallarına göre çözülmesi gerektiğini düşünüyorum.

TTK'den daha sonra yürürlüğe giren başka bir kanunla (sonraki kanunun önceliği) veya daha özel bir kanunla (özel kanunun genel kanuna önceliği) düzenlemeye gidilmesi halinde yönetim kurulunun devredilemez ve vazgeçilemez bu yetkileri yer değiştirebilecektir. Fakat kanunlar hiyerarşisinin göstereceği yol bu konuda her zaman çözüm olamaz. Zira öncelikle TTK'nın kendi içinde bu nitelikte bir düzenleme yapılması halinde kanunlar hiyerarşisine göre çözüm bulmak mümkün değildir. Yeni düzenlemenin Kanun içindeki eski düzenlemeyi zımnen ilga ettiği gibi bir düşünce oluşabilirse de bu hem kanun yapma tekniği açısından uygun değildir hem de şirketler için oluşturulmuş temel yapıya aykırı olacağından uygulanması mümkün olmamalıdır. İlâveten, TTK'ya göre daha genel bir kanunda – örneğin Türk Medeni Kanunu tüzel kişiler bahsinde- yeni bir düzenlemeye gidilse dahi, her ne kadar sonra çıkan genel kanun ile önce çıkan özel kanun arasındaki hiyerarşi için bir kural olmasa da, TTK'deki açık düzenleme ve şirketler hukukunun kendine özgü yapısı dikkate alınarak mevcut düzenleme dikkate alınmalı ve müdürlerin devredilemez yetkilerine müdahale edilemeyeceği sonucuna varılmalıdır.

Bu noktada konumuz açısından önemli bir noktaya değinmekte yarar vardır ki bu da sorumluluk düzenlemeleridir. Şirketler hukukunda genel kurulun ve dolayısıyla pay sahiplerinin aldıkları kararlar nedeniyle herhangi bir sorumlulukları yoktur. Ancak, yürütme görevindeki organ ve kişilerin bu eylem ve kararları nedeniyle gerek şirkete gerekse de alacaklılara karşı sorumlulukları bulunmaktadır. Malumdur ki sorumluluk ancak ve ancak yetkinin varlığı halinde söz konusu olabilir; yetkinin verdiği güce karşılık konulan bir yaptırımdır. Şirketler hukuku sistemi işlev ayrılığı ilkesine dayalıdır.³⁶ Sorumluluk rejimi

³⁵ Wibmer, s. 364.

³⁶ Siffert/Fisher/Petrin, 2008, s. 192.

yönetimle ilgili kararların -yönetim görevi bulunmayan – genel kurula bırakılmasına engeldir.³⁷ Sorumluluk rejiminin bu yapısı yürütmedeki görevlilere uygulanacak maddi yaptırımlar gibi (TTK m. 553 vd) idari yaptırımlar (TTK m. 630 vd) açısından da önemlidir. Bu sebeple müdürler devredilemez-vazgeçilemez nitelikteki görevlerini üzerlerinden atamayacakları gibi buna ilişkin olası bir düzenlemeye dahi sorumluluktan kurtulamayacaklardır. Diğer yandan, yukarıda kanuni düzenlemeye ilişkin verilen istisna dışında, genel kurulun yetkilerinin sınırı ancak ve ancak müdürlerin devredilemez-vazgeçilemez yetkileri sınırına kadar genişletilebilecek, bu sınırı aşp müdürlerin bu nitelikteki yetkilerini üzerine alabilecekleri bir düzenlemeye gidilemeyecektir.

1.1.2. Yönetim Organının Oluşumu

1.1.2.1. Özden Organ – Seçilmiş Organ İlkesi

Şirketin yürütme organını³⁸ oluşturan kişilerin bu mevkiye gelme usûlleri dikkate alındığında karşımıza özden organ ve seçilmiş organ kavramları çıkmaktadır. Yönetim yetkisini kullanan kişilerin bu mevkiye pay sahipliği sıfatıyla değil ve fakat seçimle geldiği sisteme seçilmiş organ ilkesi³⁹ denmektedir. Burada kural olarak genel kurul tarafından yapılmış bir seçimden söz edilmektedir.⁴⁰ Yönetim organı üyeliğinin pay sahipliğinden doğan bir hak ve ödev olduğu sisteme ise özden organ sistemi denmektedir.⁴¹

TTK m. 623'ün gerekçesinde özden organ ilkesinin, tüm ortakların şirketi beraber yönetmesi ve dolayısıyla şirket yönetimi ve temsiline ortaklar için hem hak hem de yükümlülük niteliği taşımasını ifade ettiği belirtilmiştir. Fakat bu ilke de mutlak değildir. eTTK m. 540'a göre bunun aksi şirket sözleşmesi veya genel kurul kararı ile öngörülebilir ve şirketin yönetim ve temsili "ortaklardan" bir veya birkaçına bırakılabilirdi. Bu durum şirketi şahıs şirketlerine yaklaştırmaktaydı. Zira bu sisteme özden denmesinin sebebi yönetimin şirketin özünü oluşturan pay sahiplerinden ve seçimsiz bir şekilde kendiliğinden oluşmasıdır. Böylelikle limited şirketin yönetim ve temsili sadece kurucu ortaklara tanınmış bir kazanılmış hak niteliği arz etmekteydi. Bunun nedeni şirketin kuruluşunda ortakların birbirini tanımasından ileri gelir, yoksa yeni ortak cebri icra veyahut miras yoluyla pay sahibi olmak

³⁷ Kırca/Şehirli Çelik/Manavgat, 2013, s. 536; Poroy/Tekinalp/Çamoğlu, 2021, N. 13.

³⁸ Bilindiği üzere 6102 sayılı TTK ile artık denetçiler sermaye şirketlerinin bir organı olmaktan çıktığından özden organ – seçilmiş organ ilkesi ancak yürütme organı hakkında söz konusu olabilir. Tabiidir ki konumuz dışında olan kooperatifler hakkındaki hükümler saklıdır.

³⁹ Ayrıntılı bilgi için bkz. Kaşak, 2018 s. 166 vd, Karaahmetoğlu, 2013 s. 45.

⁴⁰ Kooptasyonla ilgili bilgiler ileride verilecektir.

⁴¹ Yıldırım, 2007, s. 14; Domaniç, 1988, s. 658 vd.; Poroy/Tekinalp/Çamoğlu, 2021, s. 836; Tekinalp, 2014, s. 411; Bilgili/Demirkapı, 2021, s. 675.

suretiyle şirketi doğrudan yönetme ve temsil etme yetkisine sahip olmayacaktır.⁴² Şahıs şirketlerinde mevcut olan pay sahipleri arasındaki yakın ilişki yönetim ve temsile ilişkin düzenlemelerde kendini bu şekilde göstermiştir. Ancak, yine gerekçede limited şirketi şahıs şirketine (gerekçede kollektif şirkete) yaklaştırmının artık şirketleşme politikasına uymadığı ve yönetimde profesyonelleşmenin ihtiyaçlara daha iyi cevap vereceği belirtilmiştir. Bunun piyasa gerçeklerine ne kadar uyduğu tartışmaya açıktır. Zira maddi kriter bağlamında organ dediğimiz zaman şirketin sicile tescil edilmiş müdürleri ve/veya şirketi sevk ve idareye yetkili olan kişiler anlaşılmaktadır.⁴³ Burada ölçüt şirket adına kural olarak bağımsız karar alabilme ve bunu yürütebilme yeteneğidir.⁴⁴ Ancak, yasa koyucu limited şirketi her ne kadar anonim şirkete yaklaştırmaya amacı gütsün de ülkemiz uygulamasında limited şirket hala dar kapsamlı ve şahıs şirketi olma özelliklerini büyük ölçüde muhafaza eder niteliktedir. Bu anlamda “şahsi mal varlığı” olarak görülen şirketin yönetim yetkisinin ortaklar tarafından profesyonel üçüncü kişilere devri sık rastlanan bir durum değildir ve bu sebeple hükmün uygulama alanı bulması zordur.⁴⁵

Özden organ ilkesinin hala terkedilmediği mehz İsviçre Borçlar Kanunu’nda ise yönetim yetkisi tüm paydaşlar tarafından üstlenilir ve bu kuraldan esas sözleşmede düzenleme yapılarak ayrılabilir.⁴⁶ Ancak, genel kurul kararıyla da bu düzenlemeden sapılabileceği kabul edilmektedir.⁴⁷ TTK m. 623’ün gerekçesinde İsviçre öğretisinin limited şirketi sınırlı sorumlu bir kollektif şirket gibi görmesinin modern öğretilerde karşılık bulmadığına değinilmiştir.⁴⁸ Gerçekten de kanun koyucu yürütme organının oluşumunda yaptığı bu köklü değişiklik başta olmak üzere ortak ve yöneticilerin sorumluluk ile yükümlülüklerine dair yaptığı diğer değişikliklerle limited şirketi küçük bir anonim şirket olarak tasarlamıştır. Buna göre limited şirket ortakları da kural olarak sadece sermaye ödeme borcu altındadırlar⁴⁹; buna ek olarak yan edim yükümlülükleri de öngörülebilir.

Getirilen bu düzenlemelerle yürütme organını oluşturan kişilerin nitelikleri, sorumluluk kapsamı ile hak ve yükümlülükleri de değişmiştir. Buna göre temsil/yönetim yetkisine sahip olmayan ortak kamu borçlarından sorumlu olmayacak; ehliyetsiz – sınırlı

⁴² Domaniç, 1998, s. 663.

⁴³ Pulaşlı, 2022, N. 19.

⁴⁴ Ayrıntı için bkz. Kaşak, 2018, s. 27 vd.

⁴⁵ Bu tartışma için bkz. Pulaşlı, 2022, s. 3242 vd.; Bilgili/Demirkapı, 2021, s. 676.

⁴⁶ OR §809 abs.1 https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/27/317_321_377/de, E.T. 08/09/2022, ayrıca bkz. Andermatt, 2009, s. 470.

⁴⁷ Kratz, Chk, 2016, s. 190-191.

⁴⁸ TTK m. 623 gerekçesi.

⁴⁹ Yaygın ifade edilişinin aksine gerek anonim gerekse limited şirket paydaşlarının üçüncü kişilere karşı herhangi bir yükümlülüğü yoktur. Ortakların tek yükümlülüğü sermaye koyma borcudur ve bu borç yalnızca şirkete karşıdır.

ehliyetsizlerin kendiliğinden müdür olma ihtimali ortadan kalkacak⁵⁰, yöneticinin özen ve sadakat yükümlülüğü de aradaki vekâlet sözleşmesi çerçevesinde değerlendirilecek, ortakların şirkete karşı bağlılık ve rekabet etmeme yükümlülüğü daha esnek değerlendirilecek⁵¹ eskiden bir yükümlülük olan müdürlük görevi nedeniyle talep edilemeyen ücret veya huzur hakkı gibi hakların ileri sürülmesi mümkün olabilecektir.⁵² Hal böyle iken kanun koyucu, bence sebebi meçhul şekilde, anonim şirket düzenlemesinden farklı olarak TTK 623. maddenin son cümlesi düzenlemesiyle yönetim ve temsil hakkının tamamen üçüncü kişilere bırakılmasını önlemiştir. Buna göre tek müdürün olduğu durumlarda bu kişinin muhakkak ortak olması, birden çok müdür olduğu durumda ise bir ortağın yönetim ve temsil yetkisini sahip müdür olması gerekecektir. Dolayısıyla yönetimde profesyonelleşmeye gitmek isteyen limited şirketler ya ehil olmayan bir ortağa yönetim ve temsil yetkisi verecek ya da eski düzende olduğu gibi yönetim ve temsil yetkisi vermek istedikleri üçüncü kişilerden birine saman ortaklık tahsis edecektir. Bunun ise kanunun getirmek istediği düzenlemenin ruhuna aykırı olduğu açıktır.

Müdürlüğün ortaklık sıfatının doğal bir sonucu olduğu eski sistemin terk edilmesinin önemli bir neticesi de müdürün azli, yönetim ve temsil yetkisinin kaldırılması/sınırlandırılması noktasındadır. eTTK m. 543'e göre, ortak müdüre ait idare ve temsil yetkisinin ortadan kaldırılması veya sınırlandırılması kollektif ortaklıklara ilişkin eTTK m. 161 ve 162 çerçevesinde mümkündü. Bu kapsamda eğer ortak olan müdür şirket sözleşmesi ile atanmışsa onun azli haklı sebep bulunduğu takdirde ve mahkeme kararıyla mümkündü. Ortak, daha sonra ortaklık genel kurul kararıyla müdür olarak atanmışsa ortakların çoğunluk kararıyla azledilebilirdi. Buna karşılık ortak olmayan müdür ister ana sözleşme ile ister genel kurul kararıyla atansın, genel kurul kararıyla daima azledilebilirdi. Şirket sözleşmesiyle müdür olarak atanmış ortağın azli bir esas sözleşme değişikliği gerektirmekteydi. Ancak yeni düzenlemeyle müdürlüğün bir ortaklık hakkı olmaktan çıkarılmasıyla azle ilişkin bu farklılık da ortadan kalkmıştır.⁵³

1.1.2.2. Müdürlerin Organ Sıfatı

Organ kavramı dile getirildiğinde akla ilk olarak canlı varlıkların uzuvları gelmektedir. Gerçekten de vücudun belirli bir görev yapan ve sınırları belirlenmiş parçası organ olarak kabul edilmektedir.⁵⁴ Fiziki varlıklara hasredilmiş bu organ tanımı hukuk dünyasında fiziki varlıkları olmayan kişilerin de kabul edilmesiyle anlam genişlemesine uğramak durumunda kalmıştır.

⁵⁰ Yıldırım, 2007, s. 9. Bu konu ileride daha detaylı incelenecektir.

⁵¹ Yıldız, 2007, s. 265.

⁵² Yıldız, 2007, s. 263.

⁵³ Bkz. Bölüm 2.1 vd.

⁵⁴ Türk Dil Kurumu Türkçe Sözlük www.tdk.gov.tr E.T. 11.10.2022.

Zira canlı varlıkların dış dünya ile irtibat ve ilişkileri onların organları vasıtasıyla yapılmaktayken aynı şekilde maddi varlığa sahip olmayan kişilikler olan tüzel kişilerin de dış dünya ile ilişkileri bu organları vasıtasıyla olmaktadır. Tüzel kişi kendi doğal iradesine sahip olmadığından, onun iradesinin oluşması ve açığa çıkarılması ancak organları aracılığıyla mümkündür. Bir başka ifadeyle organların yansıttığı irade tüzel kişinin iradesidir.⁵⁵ Esasında bu karşılaştırma organların tüzel kişilerde oynadığı başat bir rolü ve bir ayrımı da içinde barındırmaktadır. Nasıl ki vücudun organları o vücuttan ayrı düşünülemez parçalar ise tüzel kişilerin organları da onların bütünleşmiş bir parçaları, varlıklarının bir cüzüdür. Her ne kadar organların üçüncü kişilere karşı tüzel kişi temsil ettiğinden söz edilse de burada borçlar hukukundaki teknik anlamıyla bir temsil ilişkisi yoktur.⁵⁶ Buradan hareketle tüzel kişilerin organlarının onların temsilcileri olmadığı söylenebilecektir.⁵⁷ Bunun en önemli sebebi organ bizzat ait olduğu varlığın iradesini dışa vururken temsilci kendi iradesini açıklamaktadır.⁵⁸ Organın tüzel kişiyi temsil yetkisi, kaynağını organ sıfatında bulan, geri alınamayan ve organın davranışının tüzel kişiye izafe edilmesini sağlayan bir yetkidir. Temsilci kendi iradesini açıklayarak temsil olunanı bağlayan bir işlemi yaparken; organ doğrudan tüzel kişinin iradesini açıklar.⁵⁹

Maddi varlıklardan farklı olarak hukuki bir varlık olan tüzel kişilerin bu varlıklarının açıklanması zaman içinde farklı anlayışlara konu olmuştur. Buna göre “varsayım(faraziye-fiksyon) teorisi”ne göre tüzel kişiler ihtiyaçları karşılamak için oluşturulan varsayımsal hukukî varlıklardır. Buna göre varsayımsal hukukî varlık olan tüzel kişilerin fiil ehliyetlerinden bahsedilmez. Ancak, temsil vasıtası ile hukukî işlem yapabilecekleri kabul edilir.⁶⁰ Bu ise tüzel kişilerin fiil ehliyetlerinin olmadığı fikrini doğurur. Tüzel kişiliğin hukuk niteliği konusundaki diğer görüşlerden “gerçeklik – organik olma teorisi”ne göre tüzel kişilik varsayımsal değil gerçek bir varlığa sahiptir. Varsayım teorisinin aksine gerçeklik teorisinde tüzel kişinin bağımsız bir iradesi ve fiil ehliyeti bulunmaktadır. Bu sebeplerle irade bazı vasıtalarla kullanılmakta ve bu vasıtaların yaptığı hukukî işlemler tüzel kişiyi bağlamaktadır.⁶¹

Açıklanan bu tanımlamalardan hangisinin kabul edileceği tüzel kişinin bir fiil ehliyetine sahip olup olmadığı ve dolayısıyla fillerin sorumlu olmadığı hususunda verilecek kararı belirleyecektir. TMK’nın 50. maddesinde tüzel kişilerin iradelerinin organları

⁵⁵ Oğuzman/Seliçi/Oktay-Özdemir, 2020, s. 310.

⁵⁶ Oğuzman/Seliçi/Oktay-Özdemir, 2020, s. 289.

⁵⁷ Oğuzman/Seliçi/Oktay-Özdemir, 2020, s. 189; Eren, 2017, s. 388.

⁵⁸ Çamoğlu, 2010, s. 30, Kırca/Şehirali Çelik/Manavgat, 2013, s. 386.

⁵⁹ Oğuzman/Seliçi/Oktay-Özdemir, 2020, s. 310.

⁶⁰ Bkz. Özsunay, 1969, s. 20-21; Aktaran Ekşi, 2018 s. 15.

⁶¹ Ekşi, 2018, s. 15; Bu konuda diğer görüşler için bkz. Ekşi, 2018, s. 16 vd.

aracılığıyla açıklanacağı ve organların tüzel kişiyi borç altına sokacağı belirtilmiş ve yine 49.maddesinde tüzel kişilerin gerekli organlara sahip olmakla fiil ehliyetini kazanacakları belirtilmiştir. Böylelikle hukuk sistemimiz tüzel kişilerin ve bu arada bir tüzel kişi olan şirketlerin varlığını ve fiil ehliyetinin bulunduğunu kabul ettiği anlaşılmaktadır. Ancak Kanunun icra organı eksenli bu tanımı tüzel kişilerin tüm organlarını tanımlamakta yetersizdir. Zira tüzel kişilerde de amacına ulaşmak için oluşturulan organizasyon içinde (karar alma, yönetim, icra, denetim gibi) temel işlevleri üstlenen kişi veya kişi grupları mevcuttur.⁶² Bu durum ise organı işlevine göre tanımlayıp ortaya koyabilecek bir açıklama ihtiyacını ortaya çıkarır.

Organ, kanun maddeleri, tüzel kişilerin statüsü, nizamnamesi veya iç talimatnameleriyle yetkili kılınan ve tüzel kişi için önemli olan korporatif görevleri devamlı ve bağımsız olarak gerek üçüncü şahıslarla olan münasebetlerde gerek tüzel kişinin iç teşkilatında yerine getirmesi için yetkili kılınan veya kendisine bu tip görevleri fiilen ve dışa karşı belli olacak şekilde bağımsız ifa yetkisi verilen şahıs ve şahıs gruplarıdır.”⁶³ Bu çerçevede kişinin unvanı (Ör. Müdür, müdür yardımcısı, sekreter, komisyon üyesi vb) belirleyici değildir; özellikle yönetim organının sahip olduğu yönetim görevleri bakımından tüzel kişinin kuruluş belgesiyle bazı kişilerin yetkili kılınması halinde TMK m. 50 kapsamında şekli bir organdan bahsedilmelidir.⁶⁴ Bu tanım bizi mevzuata göre seçilmiş veya atanmış kişileri ifade eden şekli organın⁶⁵ yanında fiilen bu tanıma girecek görevleri ifa eden fiili organların⁶⁶ da şirket organı olarak kabul edilmesi gerektiği sonucuna götürmektedir.

Organ görevini icra eden gerçek kişilerin şekli organ sıfatını haiz olmasalar dahi fiili organ niteliğine sahip oldukları kabul edilmektedir.⁶⁷ Şekli organın tespiti kolay olmakla birlikte bu şekli organ kapsamına girmeyen ve öğretide genel olarak fiili organ, organ kişi ya da olgu organ⁶⁸, fonksiyonel organ⁶⁹ olarak tanımlanan kişilerin belirlenmesinde dikkate alınacak kıstaslar daha fazla önem arz etmektedir. Buna göre tüzel kişilerin önemli bir görev alanında kendiliğinden karar alma yetkisi almış olan veya böyle yetkileri sadece uygulayan etkili ve önemli derecede tüzel kişinin iradesinin oluşumuna katılan kişilerin de organ olarak kabul

⁶² Kırca/Şehirali Çelik/Manavgat, 2013, s. 388.

⁶³ Öztan, 1970, s. 82.

⁶⁴ Altınok Ormancı, 2021, s. 1267.

⁶⁵ Kırca/Şehirali Çelik/Manavgat, 2013, s. 389.

⁶⁶ Kırca/Şehirali Çelik/Manavgat, 2013, s. 389.

⁶⁷ Altınok Ormancı, 2021, s. 1267. Yazar burada sadece gerçek kişilerden bahsetmişse de ileride açıklamalarımızda detaylandıracağımız üzere fiili organa ilişkin hükümlerin uygulanmasında bu nitelik atfedilen pay sahibinin gerçek veya tüzel kişi olması arasında bir fark yoktur.

⁶⁸ Helvacı, 2001, s. 4.

⁶⁹ İzmirli, 2001, s. 21.

edilmesi gerektiği öne sürülmüştür.⁷⁰ Fiili organ, kanunda ve ana sözleşmede yer almamasına veya şirketin iç işleyişinde herhangi bir yetki ve görevlendirme yapılmamasına rağmen fiilen iradenin oluşmasına veya idare ve temsil görevine katılan kişiler olarak da tanımlanmaktadır.⁷¹ Ek olarak bu katılımın süreklilik arz etmesi gerektiği de öne sürülmüştür.⁷² Yargıtay da tüzel kişinin resmen organ sıfatını kazanmış organlarının dışında bulunan fakat gerek konum gerek yetkileri nedeniyle ortaklık iradesinin oluşması ve/veya dışarı yansıtılması hususunda etkin olan bütün şahısların organ olarak nitelenebileceğini ortaya koymuştur.⁷³ Burada Yargıtay'ın, bilinçli olup olmadığını bilmemekle birlikte, hem yönetim hem temsil anlamında fiili organın varlığını kabul ettiğini görmekteyiz. Ancak, malum olduğu üzere şirketin temsili ancak esas sözleşmede bu yetkinin kendisine verildiği kurul üyeleri tarafından kullanılabilir.

Temsil hususu sıkı şekli şartlara bağlıdır. Temsilin konusu dış dünyada bir hukuki işlem meydana getirmektir. Yüksek Mahkemenin, belki de sorumluluk noktasından hareketle ulaştığı bu sonuç teknik anlamda temsil yetkisinin de fiili organ tarafından kullanılabilirliği gibi bir sonuca götürmemelidir. Zira burada söz konusu olan hukuki ilişkide dahli olan üçüncü kişiyi de korumaktır. Bir hukuki işlemle bağlı olmak ve bir hukuka aykırı fiilden sorumlu olmak birbirinden tamamen farklı şeylerdir.⁷⁴ Fiili organ olarak nitelenebilecek bir pay sahibinin bir şekilde yönetim işlevinde etkin olması düşünülebilir; zira şirket iç işleyişinde alınan karar henüz dışarıya yansımadığından bu kararı kimin nasıl aldığı, kimin bu karara etki ettiği tartışma konusu yapılmaz. Fakat ne zaman ki bu karar veya temsilcinin yetki alanı içindeki herhangi bir hukuki işlem dış dünya ile buluşur o zaman bu yetkinin kim tarafından ve hangi sınırlar dâhilinde hangi usulle kullanıldığı önem arz etmeye başlar. Bu nedenle fiili organın temsil noktasında varlığını kabul etmek çok mümkün gözükmemektedir. Ancak, burada karşımıza yetkisiz temsil hükümleri çıkabilir ki şirketin bu yetkisiz temsile yine yetkisiz

⁷⁰ Meier – Hayoz/Fortmoser, 2004, §2, N. 25.

⁷¹ Akdağ Güney, 2012, s. 356.

⁷² Altınok Ormancı, 2021, s. 1272. Yazarın düşüncesine katılmakla birlikte bunun farklı şekilde ifade edilmesi gerektiğini düşünmekteyim. Zira yazarın ifadesine göre fiili organ işlevinin sürekli olarak icra edilmesi gerektiği, araya giren fasılaların bu niteliği ortadan kaldıracağı gibi bir anlam ortaya çıkmaktadır. Fakat ben arızı olan müdahaleler, eylemler dışında az – çok devamlılık arz eden bu tür faaliyetlerin fiili organ sayılma anlamında yeterli olması gerektiğini düşünüyorum. Aksi durumda şirketin gerçekleştiği tüm işlem ve kararlarda değil ancak birçoğunda (çoğunlukla fiili organ olan kişinin kendi önem atfına göre) etkili olan kişilerin fiili organ sayılmaması gibi sorumluluk hükümlerini etkisiz bırakacak sonuçlar doğabilir.

⁷³ Y. 23. HD. E. 2013/7191, K. 2014/420, 24.01.2014, Uyap Bilgi Sistemi, E.T. 11.10.2023. Yargıtay, “organ vasfı ana sözleşme ve yasadan veya fiiliyattaki organizasyon yapısından ileri gelebileceği, dolayısıyla organ vasfı yalnızca formel anlamda bunların organ olup olmadığına bakılarak değil, maddi anlamda bir organ vazifesi üstlenip üstlenmedikleri yani fiiliyatta bu kimselerin şirketin amaçlarından doğan veya bu amaca yönelik bir işlevi yerine getirip getirmediikleri dikkate alınarak değerlendirilmesi gerektiği” yönündeki ilk derece mahkemesinin bu kabulünü bozma sebebi yapmamış ve bu kabul üzerine bina edilen kararı farklı bir yönden bozmuştur.

⁷⁴ Altınok Ormancı, 2021, s. 1278.

temsilci olarak nitelenebilecek pay sahibinin etkisi ile icazet vermesi temsil yetkisinin dolaylı olarak kullanımı olarak yorumlanabilir.

TTK müdürleri⁷⁵ şirketin organları arasında saymıştır. Şekli ölçüte göre tespitinde tereddüt olmayan ve fiilleriyle şirketi borç altına sokabilen müdürlerin yanında maddi veya işlevsel ölçüte⁷⁶ göre de organ olabilecek kişilerin tespiti önem arz etmektedir. Zira TTK'de belirlenmiş sorumluluk hükümlerinin uygulanma alanının ortaya konması bağlamında bu tespitin yapılması önemli olduğu gibi konumuz açısından şekli organ yanında fiili organın da TTK m. 630 kapsamındaki hükümlere tabi olup olmayacağı, olabilecekse hangi çerçevede bu hükümlerin uygulanabileceği açısından da önemlidir. Gerçekten de şekli organ olan müdürlerin yaptığı eylem ve işlemler nedeniyle azil veya yetki sınırlamasına maruz kalması mümkünken şirketin iradesine onlar kadar etkili olabilen ancak şeklen bir vasfı bulunmadığı için sorumluluğu olmayacağı düşünülen fiili organların da bu veya benzer yaptırımlara tabi tutulup tutulmayacağı tartışılmalıdır. Buna göre fiili organ olarak nitelenen pay sahibinin azledilecek resmî bir görevi olmadığından bu noktada bir problem yoktur; ancak, TTK 630. madde bağlamında onun şirket içi kararlara etkisinin azaltılması bağlamında yönetim yetkisinin sınırlandırılması ve onun yetkisiz temsil ile yaptığı işlemlere verilen icazetle ifa edilen temsil yetkisinin sınırlandırılması veya kaldırılması değerlendirilmelidir. Bununla ilgili ayrıntılı açıklama ve tartışmalara ise çalışmanın ilerleyen bölümlerinde⁷⁷ yer vereceğim.

1.1.2.3. Müdürlük İçin Gerekli Nitelikler

Yönetim organı üyeliğine seçim/atanma için gerekli niteliklerden kasıt bu kişilerin sahip olması ve olmaması gereken bir kısım özelliklerdir. Diğer taraftan üyenin gerçek veya tüzel kişi olup olamaması da bu minvalde değerlendirilebilir ki bunu da özelliğinden ötürü ayrı bir başlık altında inceleme gereği duydum. Zira Kanunumuz için önemli bir değişiklik olmuştur. Daha önce birkaç yerde ifade ettiğim gibi anonim şirket yönetim kurulu ve üyeleri için öngörülen hükümlerin birçoğu limited şirket müdürleri için de aynen geçerli olacaktır. Bu başlık altında yapacağım açıklamalarda da kural olarak, yönetim kurulu üyeleri için yapılan açıklama ve çalışmaları limited şirket müdürleri için de kullanacağım. Ancak, ele aldığımız hukuki kurumun anonim şirketler için düzenlenmiş olduğu TTK 359. madde açık bir düzenleme içerse de limited şirket müdürleri için öngörülmüş olan TTK 623. madde bu konuda bir açıklık içermemektedir.⁷⁸ Bu noktada 359.maddenin limited şirketler için de uygulanabilir

⁷⁵ Aynı anlamda olmak üzere müdürler kurulunu.

⁷⁶ Pulaşlı, 2022, N. 19.

⁷⁷ Bkz. Başlık 2.1.2.1.5

⁷⁸ Alman limited şirketler kanununda ise açık düzenleme mevcuttur: GmbHG m. 6/2.

olup olmadığını incelemeyen önce müdürlerin/yönetim kurulu üyelerinin nitelikleri konusunda açıklama yapmak ve tartışmalı konuları irdelemek gerekir.

1.1.2.3.1. Müdür Seçilmeye Engel Haller

Yönetim organı üyelerinin nitelikleri tartışılırken öncelik bunların ehliyeti meselesine gelmektedir. Zira bu konuda bir düzenleme içeren TTK 359. madde 3. fıkrasında ehliyet şartından 4. fıkrasında ise seçilme engellerinin olmamasından bahsetmiştir. Seçilme engelleri ile ilgili TTK'nın yegâne düzenlemesi 363/2. maddesidir ki iflas, ehliyet kısıtlaması ile kanuni ve esas sözleşmesel şartların kaybı seçilme engelleri olarak karşımıza çıkmaktadır. TTK'nın 359. madde düzenlemesi aslında ehliyet noktasında oldukça açıktır. Fakat eTTK döneminde olmayan bu düzenleme, yine eTTK dönemi yapılan tartışmaları sona erdirmek üzere getirilmiştir.⁷⁹ Zira eTTK döneminde yönetim kurulu üyelerinin ehliyetine ilişkin bir düzenleme olmayıp yalnızca üyeliğin boşalmasına ilişkin 315. maddenin 2. fıkrasında bir kısım hallerin vukuunda üyeliğin sona ereceği düzenlenmişti ki bunlardan birisi de hacir altına alınmadır. Bu hüküm uyarınca Yargıtay üyeliği sona erdiren bu sebebin aynı zamanda üye seçilmeye de engel olduğunu ortaya koymuştur.⁸⁰ Ancak bir görüş burada kastedilenin ilk olarak tam ehliyetli olarak seçilen üyenin bu ehliyetini daha sonra kaybetmesinin üyeliği sona erdireceği; ancak, başlangıçta tam ehliyetli olmadan seçilen üyenin bu durumda üyeliğinin muteber olacağıdır.⁸¹ Zira genel kurulun üyenin kısıtlı olduğunu bilerek seçim yapmasında bir mahsur olmadığı öne sürülmüştür.⁸² Buna gerekçe olarak da bir vesayet altındaki bir kişiye iktisadi bir teşebbüsün iktisabı suretiyle tacir olma yükümlülüğü yüklenebilirken yönetim kurulu üyesi olmasında bir engelin olmaması gerektiği kanunda da bu konuda açık bir düzenleme bulunmadığı öne sürülmüştür.⁸³ İşte bu tartışma döneminde kanun koyucu 359. maddeye ehliyet konusunda açık bir düzenleme getirmiş ve nispeten bu tartışmaların önünü kesmiştir. Gerçekten de şu an öğretide genel kabul gören görüş yönetim kurulu üyesinin tam ehliyetli olması gerektiğidir.⁸⁴

Kanunun ehliyetle ilişkin açık hükmü karşısında sadece sınırlı ehliyetlilere ilişkin bir parantez açmak istiyorum. Kanunda olmasa da öğretide kişiler tam ehliyetli, tam ehliyetsiz,

⁷⁹ Ayhan/Çağlar /Özdamar, 2021, s. 231.

⁸⁰ Y. 11. HD. E. 1986/6762, K. 1986/6565, 5.12.1986, Uyar Bilgi Sistemi, E.T. 11.10.2023.

⁸¹ Ayhan, 1988, s. 247.

⁸² Arslanlı, 1959, s. 91.

⁸³ Ayrıntısı ve diğer görüşler için bkz. Ayhan 1988, s. 245.

⁸⁴ Poroy/Tekinalp/Çamoğlu, 2021, N. 548b, Şener, 2017, s. 648; Kırca/Şehirali Çelik/Manavgat, 2013, s. 411; Bilgili/Demirkapı, 2021, s. 366; İmregün, 1982, s. 176; Yıldırım, 2007, s. 10; Ayhan/Çağlar/Özdamar, 2021, s. 231; Pulaşlı, 2022, N.161; Can, 2017, s. 249.

sınırlı ehliyetli ve sınırlı ehliyetsiz olmak üzere dörde ayrılır.⁸⁵ Tartışmanın konumuzu ilgilendiren kısmına değinmek adına, Kanunun açık düzenlemesi karşısında tam veya sınırlı ehliyetsizlerin yönetim organı üyesi olamayacağını belirtmekle yetinmek isterim. Sınırlı ehliyetlilerde ise ehliyetin kural ehliyetsizliğin istisna olduğu belirtilmiştir.⁸⁶ Sınırlı ehliyetliler, ergin ve ayırt etme gücüne sahip olup aynı zamanda kısıtlı olmayan kişilerdir. Bu nedenle onlar aslında tam ehliyetlidirler. Fakat kanun koyucu, özel durumların gereği olarak kendilerinin veya rızası gereken kişilerin korunması düşüncesiyle, belli sayıdaki işlemleri ancak başka bir kimsenin o işleme rıza göstermesi haline yapabilmelerini kabul etmiştir. Sınırlı ehliyetliler, evli kişiler ve kendilerine yasal danışman atanan kimselerdir. TMK, eşin bazı işlemleri yapabilmesi için diğer eşin rızasını aramıştır. Ayrıca TMK m. 429'da kendilerine yasal danışman atanan kimselerin hangi işlemler için yasal danışmanın onayını alması gerektiği belirtilmiştir.⁸⁷ Yukarıda değindiğim gibi ehliyetle ilişkin bu ayrım kanuni bir düzenlemeden kaynaklanmayıp öğretide yapılan bir ayrımdır. Bu sebeple kendisine yasal danışman atanan kişilerle evli kişileri, öğretide bunlar durumlarının ayırt edilmesi için sınırlı ehliyetli olarak anılsa da tam ehliyetli kabul etmek ve esasında yönetim organı üyelerinin ehliyeti noktasındaki tartışmanın teorik bir tartışmanın ötesine gitmediğini ortaya koymak gerekir.⁸⁸

Müdürlerin niteliği ile ilgili diğer düzenleme ise TTK m. 359/4 ile beraber TTK m. 363/2 hükmüdür. TTK m. 359/4'te üyeliği sona erdiren sebeplerin seçilmeye de engel olduğu hüküm altına alındığından TTK m. 363/2'de öngörülen iflas etmemiş olmak da üyelik için gerekli bir diğer şarttır. Burada iflasın hileli, kusurlu veya adi iflas olması fark etmemektedir.⁸⁹ Yine TTK 363/2. madde hükmünden anlaşılabildiği üzere TTK ile beraber başka kanunlarda da seçilme engeli öngörülebileceği gibi esas sözleşme ile de seçilmeye ilişkin kanunun öngördüğünden farklı şartlar getirilebilir. Bunlar emredici hükümler ilkesine aykırı değildir.⁹⁰ Diğer kanunlar açısından baktığımızda ise 657 sayılı DMK'nın 28. maddesinde memurların herhangi bir ticaret ve sanayi müessesesinde görev alamayacakları öngörülmüştür. 657 sayılı Kanun'un 28. maddesi de ayrı bir seçilme engeli oluşturur.⁹¹ Bir diğer engel ise TCK açısından karşımıza çıkabilir. Bunun ilk ihtimali genel bir hüküm olan TMK m. 407 kapsamında 1 yıl ve daha fazla süreli özgürlüğü bağlayıcı ceza alanların kısıtlanacağı hükmüdür. Bu kapsamda

⁸⁵ Ayrıntısı için bkz. Oğuzman/Seliçi/Oktay – Özdemir, 2020, s. 50 vd.

⁸⁶ Dural/Öğüz, 2012, s. 66.

⁸⁷ Akipek/Akıntürk, 2004, s. 352.

⁸⁸ Aksi görüş için bkz. Teoman, 2000, s. 434; Yıldırım, 2007 s. 10; Yasal danışman atanmış sınırlı ehliyetliler haricindeki sınırlı ehliyetlilerin müdür olabileceği görüşü için bkz. Akdeniz, 2021, s. 22.

⁸⁹ Pulaşlı, 2022, N.163.

⁹⁰ Karasu, 2009, s. 132.

⁹¹ Pulaşlı, 2022, N.167; Karşı görüş için Ekşi, 2018, s. 33.

kısıtlananlar da müdür/yönetim kurulu üyesi olamaz; olmuşlar ise görevleri sona erer.⁹² Diğer ihtimal ise TCK'nın 53. maddesinin 1d bendi kasıtlı bir suçtan dolayı hapis cezasıyla cezalandırılmış bir kişinin hükmün infazı bitinceye kadar şirket yöneticisi olma hakkından mahrum kalacağı düzenlemesidir. Buradaki engel geçici bir engel olup hükmün infazının bitmesinden sonra kişi yeniden üyeliğe seçilebilecektir.⁹³ Her ne kadar aynı maddenin 2. fıkrasında bu hakları kullanamayacağı ifadesinden yönetim organı üyesi olma yönünden değil bu yetkiyi kullanma yönünden bir engel olduğu düşünülebilirse de burada tereddüt etmeye gerek yoktur. Zira bu fıkra birinci fıkra ile beraber mütalaa edilmeli ve Şirket yöneticisi olmak hakkını ... kullanamaz şeklinde anlaşılmalıdır.

1.1.2.3.2. Anonim Şirket Yönetim Kurulu Üyeleri İçin Öngörülen Şartların Limited Şirket Müdürleri İçin Uygulanabilirliği

Şimdiye kadar yaptığım açıklamalar büyük ölçüde anonim şirket düzenlemesine dayanmaktadır. Zira daha önce belirttiğim gibi limited şirkette düzenlemelerinde bu yönde bir hüküm yoktur. Aynı şekilde atıf hükümleri olan TTK 629 ve 644. maddelerde de bu yönde bir atıf yapılmamıştır. Bu noktada müdür olarak seçilen veya tüzel kişi müdürün temsilcisi olarak seçilen gerçek kişilerin tam ehliyetli olması ve iflas etmemiş bulunmasının gerekip gerekmeyeceği hususu kanunda açık değildir. Ancak sorumluluk konusunda, anonim şirket hükümlerine atıf yapan bir düzenlemenin, anonim şirket yönetim kurulu üyeleri için aradığı tam ehliyetli olma ve iflas etmeme şartını limited şirket müdürleri için de aradığını kabul etmek en doğru çözüm olacaktır.⁹⁴ Zira yönetim organı için aranan bu nitelikler onların üstlendikleri ağır sorumluluk hükümlerinin bir gereğidir. Limited şirketlerde anonim şirketlere nazaran sorumluluğu daha da artıracak şekilde tek borç ilkesinden sapma olarak yan edim yükümlülüklerinin öngörülebileceği de göz önüne alındığında limited şirket müdürlerinin daha ağır bir sorumlulukla karşılaşma ihtimali bulunduğundan anonim şirket yönetim kurulu üyeleri için öngörülmüş bu hükümlerin limited şirket müdürleri için evleviyetle uygulanabilir olması gerekir.⁹⁵

⁹² Şener, 2017, s. 659.

⁹³ Poroy/Tekinalp/Çamoğlu, 2021, N. 548f.

⁹⁴ Yıldız, 2007 s. 247, aynı yönde Yıldırım, 2007, s. 10; Akdeniz, 2021, s. 24; Kaya, 2014, s. 65; Akıncı, 2017, s. 27.

⁹⁵ Ortada bir kanun boşluğu olduğu ve bu boşluğun da ilgili anonim şirket hükümlerinin uygulanması ile doldurulması gerektiği yönünde Ekşi, 2018, s. 32.

1.1.2.3.3. Müdürlerin Pay Sahibi Olma Zorunluluğu

Bu noktada bir parantez açmak ve müdürlerin pay sahibi olma zorunluluğuna değinmek gerekir. Yukarıda ayrıntısını açıkladığım üzere TTK özden organ ilkesini terk etmiş ve pay sahiplerinin müdür olma hakkı baki kalmakla birlikte buna ilişkin yükümlülükleri ortadan kalkmıştır. Anonim şirket yönetim kurulunun oluşumuna ilişkin TTK 359. maddenin aksine limited şirket müdürlerine ilişkin TTK 623. maddede birden fazla müdür bulunması halinde en azından birinin pay sahibi olması gerektiği diğer bir ifadeyle en azından bir pay sahibinin müdürlük görevini üstlenmesi gerektiği öngörülmüştür. Buna göre birden fazla müdür olduğu takdirde en az birisi tek müdür olduğu takdirde ise bu müdürün pay sahipleri içinden seçilmesi veya atanması gerekir.⁹⁶ Ancak burada tek kişilik şirket imkânı ile tek kişilik yönetim organı arasında ayırım yapmak gerekir. Şirket tek kişi olsa dahi yönetim organının birden çok müdürden oluşması mümkün olabilir fakat her halükârda bu tek pay sahibinin de hem müdür olması hem de yönetim ve temsil yetkisine sahip olması gerekir. Anonim şirket düzenlemesine nazaran getirilen bu farklılık limited şirketin bir yönden şahıs şirketi özelliklerini de hala taşıyor olması ile açıklanabilir. Ancak, gerek Kanun'un limited şirketi de küçük bir anonim şirket olarak düzenlemeye yönelik iradesi gerekse de piyasada sermaye şirketlerinin çoğunluğunu limited şirketlerin oluşturduğu gerçeği göz önüne alındığında getirilen düzenlemenin isabetli olmadığını düşünüyorum. Kanun'un umduğu şekilde profesyonel yönetime geçmek isteyen limited şirketin de bu düzenleme gereği ya yönetimde gerekli ehliyeti taşımayan bir pay sahibine müdürlük görevi vermesi ya da gerekli ehliyete sahip bir yöneticiye, eski düzendeki benzer şekilde, sembolik pay verilmek zorunda kalınacaktır. Bunun ise Kanun'un amacına uymadığı açıktır.⁹⁷

Müdürlerden en az birinin ortaklardan seçilmesine ilişkin düzenlemeye aykırı davranılması halinde, hangi yaptırımın uygulanacağı kanunda belirtilmemiştir. Bu açıdan yürürlükten kaldırılan TTK m. 628, f. 2'de öngörülen yaptırımın uygulanması doğru olacaktır. Buna göre müdürlere ilişkin tescil ve ilanın yapılmasına bağlı olarak durumu öğrenen ticaret sicili müdürü durumun kanuna uygun hale getirilmesi için şirkete uygun bir süre verir. Bu süre içinde gereken yapılmadığı takdirde, ticaret sicili müdürü şirketin feshini mahkemeden ister.⁹⁸ Kanun boşluğunun eski bir düzenleme çerçevesinde getirilen yorum ile doldurulması makul

⁹⁶ Aksi görüş için Pulaşlı, 2022, N. 56. Yazar Kanunda böyle bir sınırlandırma olmadığını tek ortaklı şirkette de yalnız üçüncü kişinin de müdür olarak seçilebileceğini, buradaki sınırlandırmanın müdür temsil ve yönetim yetkisine sahip olması gerektiği noktasında yapıldığını belirtmektedir. Ancak, şirketin yönetim organının müdürler olması ve müdürlük sıfatına sahip olmadan yönetim ve temsil yetkisinin kullanılması mümkün olmadığından bu görüşe katılmam mümkün değildir.

⁹⁷ Aynı yönde Ekşi, 2018, s. 30.

⁹⁸ Bilgili/Demirkapı, 2021, s. 684.

olmakla beraber aynı düzenlemedeki fesih hükmünün de uygulanması menfaatler dengesine uygun olmayacaktır.

Son olarak bu niteliklere aykırılık durumunda ne olacağının tayini hususunu belirtmek isterim. Bilindiği üzere şirketler hukukunda öngörülmüş bulunan hükümler kural olarak emredicidir; bunlardan ancak kanunun bu yönde bir imkân tanınması halinde sapılabilir. Yönetim organı üyelerinin niteliğine ilişkin yukarıda incelediğimiz gerek TTK gerekse diğer kanun hükümleri açıkça emredici ifadeler ile hüküm buyurmuşlardır. Buna göre TBK 27. maddesi kapsamında kanunun emredici hükümlerine aykırılık oluşturacak şekilde yapılan seçim mutlak butlanla batıl⁹⁹ olduğunun kabulü gerekmekte olup iptal edilebilir olduğunu savunan görüşte¹⁰⁰ isabet yoktur. Alınacak karar ancak ileriye etkili olarak hüküm ifade edecektir.¹⁰¹

1.1.3. Müdürlerin Seçimi ve Atanması

Yukarıda ayrıntılı olarak açıkladığım üzere özden organ sisteminin terkedilmesiyle birlikte müdürlerin göreve nasıl geleceğine ilişkin ihtimaller de artmıştır. Buna göre müdürlerin göreve gelmesinde kural genel kurul tarafından seçilmedir. Müdürlerin seçimi genel kurulun devredilemez yetkileri arasındadır.¹⁰² Bunun dışında TTK 623/1 ve 576/1-d maddeleri gereğince kuruluştaki da müdürlerin belirlenmiş olması gerekir. Her ne kadar bir görüş farklı bir seçim yöntemi olarak mahkeme kararıyla atamayı da öne sürmüştü de¹⁰³ TTK m. 531 hükmünde ortaya konmuş farklı çözüme hükmetme imkânının şirket iç işleyişine müdahale edecek ve şirket yerine karar alacak şekilde kullanılamayacağını düşündüğümünden bu seçim yöntemini incelemek gereği duymadım. Yine anonim şirketler için öngörülen kamu kurumları tarafından seçim ihtimali limited şirketler için öngörülmediğinden bu hususa da değinmeyeceğim. Anonim şirketlerde bunun dışında yönetim organının belirli hallerde boşalan üyelik yerine yenisi seçme yetkisine ilişkin düzenleme limited şirket için öngörülmemiştir. Bunun imkânını ise ayrı bir başlıkta ele alacağım. Yine her ne kadar anonim şirket yönetim kurulu üyeleri için getirilen düzenlemeden farklı olarak müdürler için bir süre öngörülmemişse de bunu da ayrı bir başlıkta değerlendirmeyi uygun buluyorum.

⁹⁹ Poroy/Tekinalp/Çamoğlu, 2021, N. 548d.

¹⁰⁰ Pulaşlı, 2022, N. 167.

¹⁰¹ Pulaşlı, 2022, N. 167.

¹⁰² Bkz bölüm 1.1.1.1.

¹⁰³ Bilgili/Demirkapı, 2021, s. 369; Alman hukukunda da mahkemenin müdür atayabileceği konusunda bkz. Jula, 2008, s. 20 vd.

1.1.3.1. Şirket Sözleşmesiyle Atama

Genel kural müdürlerin genel kurul tarafından seçimi iken kuruluşa özgü olmak üzere müdürler esas sözleşme ile atanır. TTK m. 623 ve 576/1-d hükmü gereği şirket sözleşmesi gereği yönetiminin müdür sıfatını taşıyan ortak veya üçüncü kişilere verileceği, müdürlerin ad, soyad ve vatandaşlıklarının da esas sözleşme ile tescil edileceği belirtilmiştir. Esas sözleşme bu kişiler tarafından da imzalanmış olacağından genel kurul tarafından seçimde olduğu gibi bir icap kabulden bahsedilemez.¹⁰⁴ Ancak esas sözleşme ile atamanın genel kurul ile seçime karşı bir üstünlüğü yoktur. Esas sözleşme ile müdür olarak atanma onun özellikle bu müdürlük sıfatını sürdürmek noktasında ayrıcalıklı bir konuma sokmaz; yani her ne kadar esas sözleşmede müdür olarak belirtilmiş ise de görevinden alınması ayrı bir usule, bir esas sözleşme değişikliğine ihtiyaç duymaz.¹⁰⁵

1.1.3.2. Genel Kurul Kararıyla Seçim

Müdürlerin genel kurul kararıyla seçimi kendilerine yapılmış bir icap niteliğindedir.¹⁰⁶ Müdür seçilen kişi bu icabı açık veya örtülü şekilde kabul ettiği takdirde müdürlük görevine başlamış olur.¹⁰⁷ Atama işlemi kabul edilinceye kadar askıda geçersizdir. Bu kabul beyanının atamadan önce, atama sırasında ve atama kararından sonra da açıklanması mümkündür.¹⁰⁸ Bu kabul ile beraber müdür ile şirket arasında, eğer varsa ortaklık ilişkisinden ayrı olarak, bir sözleşme ilişkisi kurulmuş olur. Genel kurulun yapacağı seçim öncelikle her genel kurul kararının bağlı olduğu kural ve usullere tabidir. Buna göre genel kurulun müdürü ataması konusunda gündeme bağlılık ilkesi geçerlidir.¹⁰⁹ TTK m. 617/3 hükmü uyarınca gündeme ilişkin anonim şirket hükümlerinin limited şirket için de uygulanacağı hüküm altına alınmıştır. Bu maddeden genel kurulun devredilemez görev ve yetkilerinden biri olan müdürün atanması durumunda gündeme bağlılık ilkesi kural olup¹¹⁰ istisnaen gündemde seçime ilişkin bir madde olmasa dahi görevi sona erdiren bir halin varlığında eşyanın tabiatı gereği seçim gerekeceğinden boşalan müdürlük konumuna yenisi seçilebilir.¹¹¹ Seçimde TTK m. 620'de (aynı yönde anonim şirket için TTK m. 418'de) düzenlenmiş adi toplantı ve karar nisabı

¹⁰⁴ Aynı yönde Poroy/Tekinalp/Çamoğlu, 2021, s. 927; Farklı görüş için Özer, 2022, s. 4653.

¹⁰⁵ Günter/Altmeyden, 2005, s. 128; Bilgili/Demirkapı, 2021, s. 389.

¹⁰⁶ Pulaşlı, 2022, N. 240.

¹⁰⁷ Poroy/Tekinalp/Çamoğlu, 2021, N. 544, Jula, 2008, s. 16; Yıldırım, 2007, s. 14.

¹⁰⁸ Yıldırım, 2007, s. 14.

¹⁰⁹ Poroy/Tekinalp/Çamoğlu, 2021, s. 279; Yıldız, 2007, s. 216; Bahtiyar, 2022, s. 327; Yıldırım, 2007, s. 18; Özer, 2023, s. 4655; Karşı görüş için bkz. Tekinalp, 2014, s. 52.

¹¹⁰ Yıldız, 2007, s. 216; Şener, 2017, s. 525; Özer, 2023, s. 4655.

¹¹¹ Teoman, 1984, s. 122-123, Poroy/Tekinalp/Çamoğlu, 2021, N.544. Bu hususu ileride daha ayrıntılı olarak ele alacağım.

uygulanır.¹¹² Bir görüş bu nisabın ağırlaştırılamayacağı¹¹³ yönündeyken, diğer bir görüş bu nisabın ağırlaştırılabileceğini kabul etmektedir.¹¹⁴ Ancak Yargıtay'ın bir kararında¹¹⁵ esas sözleşme ile farklı şekilde düzenlenmemişse müdürün seçilmesine ilişkin kararın basit çoğunlukla alınabileceğine değinmesi bu yönde nisabın ağırlaştırılabileceği fikrini uyandırmaktadır. Bir görüşe göre ana sözleşme ile kanunda belirtilen basit oy çoğunluğu yerine nitelikli bir oy oranının aranması durumunda, müdürün atanmasına ilişkin oylamada kanunda belirtilen oy oranına ulaşılmasına rağmen, ana sözleşmede belirtilen oy oranına ulaşamaması alınan bu kararı geçersiz kılmaz. Aksine alınan karar, sözleşmeye aykırı olduğundan iptal edilebilir niteliktedir, demektir.¹¹⁶ TTK'nın limited şirketlerde karar alınmasına ilişkin TTK 620. maddesinin 418. maddeden farklı olarak emredici olmadığı göz önüne alındığında müdür seçimine ilişkin nisabın ağırlaştırılabileceğini söylemek doğru olacaktır.

1.1.3.3. Kooptasyon

Bölümün girişinde belirttiğim üzere Kanun bir kişinin müdürlük görevine gelebilmesi için şirket sözleşmesi ile atama ve genel kurul ile seçim dışında başka bir yol öngörmemiştir. Fakat Kanun'un anonim şirket yönetim kuruluna ilişkin TTK 363/1. maddesine göre yönetim kurulu, kanuni şartları haiz birini, geçici olarak yönetim kurulu üyeliğine seçip ilk genel kurulun onayına sunar. Bu yolla seçilen üye, onaya sunulduğu genel kurul toplantısına kadar görev yapar ve onaylanması hâlinde selefinin süresini tamamlar. Buna kooptasyon denmektedir.¹¹⁷ Madde yönetim kuruluna kendi üyeliğindeki boşalma için geçici de olsa bir seçim yetkisi vermektedir. Alman hukukunda ise limited şirketler açısından esas sözleşme ile gözetim kuruluna kendi üyeliklerinde boşalma olması hali için böyle bir yetki verilebileceği kabul edilmektedir.¹¹⁸

Kooptasyon kurul halinde çalışmanın getirdiği bir kolaylıktır. Nitekim gerek eTTK döneminde gerek yeni TTK döneminde anonim şirket yönetim kurulu bir "kurul" olarak öngörüldüğü için kooptasyona dair açık bir düzenleme bulunması doğal karşılanabilir. Ancak yeni TTK ile limited şirket müdürlerinin birden fazla olması halinde bir kurul oluşturacakları, yönetim kurulunun kurul olarak işleyişine dair hükümlerin limited şirket müdürler kuruluna

¹¹² Pulaşlı, 2022, N. 234; Kırca/Şehirli Çelik/Manavgat, 2013, s. 415, Çamoğlu, 2012, s. 257, Özer, 2023, s. 4655.

¹¹³ Pulaşlı, 2022, N. 234.

¹¹⁴ Kırca/Şehirli Çelik/Manavgat, 2013, s. 415; Akıncı, 2017, s. 50; Özer, 2023, s. 4655, Çamoğlu, Nisap, s. 257.

¹¹⁵ Y. 11. HD. E. 2006/3154, K. 2006/2964 21. 03. 2006, Uyp Bilgi Sistemi, E.T. 10.05.2023.

¹¹⁶ Yıldırım, 2007, s. 17; Özer, 2023, s. 4655; Pulaşlı, 2013, s. 892.

¹¹⁷ Koray, 2017, s.1(315).

¹¹⁸ Noack/Servatius/Haas, 2021, N. 62.

da uygulanabileceği TTK 624. madde gerekçesinde ifade edilmektedir. Ancak az yukarıda genel kurulun devredilemez ve vazgeçilemez yetkileri incelenirken müdürlerin seçimi ve atanmasının da genel kurulun bu tarz yetkileri dâhilinde olduğunu ifade etmiştik. TTK 579. madde hükmüne göre şirket sözleşmesi Kanun'da limited şirketler için öngörölmüş düzenlemelerden ancak buna cevaz verilmişse sapabilir. TTK m. 579'da "kanunda buna açıkça cevaz verilmişse" ibaresi, maddenin lafzından sapabilme imkânının açıkça anlaşılması durumlarını kapsadığı gibi, amaca uygun düşen, metodoloji öğretisine aykırı olmayan, tatmin edici gerekçelere dayanan, sonuçları adil olan ve menfaatler dengesini gözetten bir yorumla sapabilmenin haklılık kazandığı varsayımlarını da kapsamaktadır.¹¹⁹

Limited şirketler için uygulanacak anonim şirket düzenlemelerine dair atıf hükümlerinde açıkça veya örtülü olarak TTK m. 363 hükmüne bir yollama yoktur. Böyle bir istisnaya açıkça yer verilmediğinden limited şirket açısından genel kurulun vazgeçilmez yetkisine giren bu konuda şirket sözleşmesi ile sapılmasına imkân olmadığını kabul etmek gerekir. Ancak böyle bir düzenleme anonim şirketler için yapılmışken limited şirket yönetim organını bu imkândan mahrum bırakmanın makul bir gerekçesi olduğunu düşünmüyorum ki madde gerekçelerinde de buna ilişkin bir açıklama yapılmamıştır. Yukarıda değindiğim gibi kooptasyon usulü kurul halinde çalışmanın verdiği bir imkândır. Yönetim kuruluna geçici üye seçme yetkisinin verilmesinin nedeni, boşalan üyelikler yüzünden şirketin zorunlu organlarından birinin görevini yapamaması ve bunun sonucu olarak şirketin zarara uğraması riskini ortadan kaldırmaktır. Bu yüzden yönetim kurulunu seçme konusunda asli göreve sahip bulunan genel kurulun hemen toplanamayacağı düşünölmüş ve geçici olarak üye seçimi konusunda yönetim kuruluna yetki verilmesi uygun görölmüştür.¹²⁰

Yeni TTK'de müdürlerin birden fazla olmaları halinde kurul olarak çalışacakları ve kararlarını da çoğunlukla verecekleri göz önüne alındığında yönetim organının işleyişinin sekteye uğramasına ilişkin yönetim kuruluna dair oluşan endişelerin limited şirket müdürler kurulu için oluşmaması düşünölemez. Zira örneğin üç kişilik bir müdürler kurulunda bir üyeliğin boşalması halinde çoğunlukla karar alma imkânı kalmayacak, kararlar ya oy birliği ile alınacak ya da sistem tıkanacaktır. Bu noktada müdürler kurulu başkanının üstün oyunun tıkanıklığı çözebileceği düşünölebilirse de, boşalan üyeliğin başkanlık olması da ihtimal dâhilindedir. Bu sebeplerle bir yasal düzenlemeye gidilerek ya limited şirketler için de TTK 363. maddeye bir atıf yapılmalı ya da başkanın yokluğunda onun yerine geçecek başkan yardımcılığı veya yedek üye seçimi de zorunlu hale getirilmelidir.

¹¹⁹ Kaya, 2014, s. 72.

¹²⁰ Kaya, 2014, s. 71.

1.1.3.4. Müdürlerin Görev Süresi

Kanun'da anonim şirket yönetim kurulu üyelerinin görev sürelerine ilişkin 362.maddenin bir muadili limited şirketler için öngörülmemiştir. Gerçekten de TTK 362. maddede yönetim kurulu üyeleri için üç yıllık bir azami görev süresi öngörülmüş ancak limited şirket düzenlemesinde buna benzer bir hüküm olmadığı gibi bu maddeye açık ya da örtülü bir atıf yapılmamıştır. Buna göre bir görüş¹²¹ Kanun'da aksi bir belirleme yapılmadığından süre belirlenmeksizin atanan veya seçilen müdürün süresiz olarak görev yapacağı; bir diğer görüş¹²² ise bunun doğuracağı sakıncalar nedeniyle TTK 362. maddenin kıyasen limited şirket müdürleri için de uygulanması yönündedir.

Kanun'da limited şirket müdürlerinin görev süresi ile ilgili bir belirleme yapılmaması esas sözleşme veya genel kurul atama kararı ile bu sürenin düzenlenip düzenlenemeyeceği hususunu gündeme getirmektedir. Öğretide genel kabul müdürlerin atanması sırasında görev süresinin esas sözleşme ile istenildiği gibi belirlenebileceği yönündedir.¹²³ Ancak Bahtiyar bu belirlemenin esas sözleşmede bulunması gereken zorunlu kayıtları düzenleyen TTK 576. madde çerçevesinde TTK 579. maddede düzenlenen emredici hükümler ilkesine aykırı olabileceğini öne sürmüştür.¹²⁴

Müdürlerin görev süresine ilişkin bu görüşlerin değerlendirilmesi konumuz açısından ayrı bir öneme sahiptir. Şöyle ki, ayrıntısı ilgili bölümde verileceği üzere görevi azami bir süre ile sınırlandırılmış bir yönetim organı üyesi ile bu sınırlamanın yapılmadığı bir yönetim organı üyesinin azil şartları farklı olacaktır. Buna göre önce müdürlerin görev süresi ile ilgili bir belirlemenin yapılıp yapılamayacağı hususunu çözüme kavuşturmak gerekir. Müdürlerin görev sürelerine ilişkin kayıtların limited şirket sözleşmesinde bulunması gereken zorunlu kayıtlar arasında sayılmaması, bu tür bir kaydın şirket sözleşmesinde bulunmaması yönünde bir emredici kural oluşturmamaktadır. Ayrıca TTK m. 577 hükmüne göre bu maddede sayılan kayıtlar, ancak şirket sözleşmesinde bulunması hâlinde ortaklar açısından bağlayıcı olacaktır.¹²⁵ Bu sebeple TTK 576. ve 577. maddede müdürlerin görev süresine ilişkin bir ifadenin yer almaması müdürlerin görev süresine ilişkin esas sözleşme ile bir belirleme yapılamayacağı anlamına gelmemektedir.

Genel kabulün aksine, esas sözleşme ile veya genel kurul kararı ile müdürlerin görev süresine ilişkin bir belirleme yapılmaması halinde müdürlerin süresiz görev yapacağına veya

¹²¹ Yıldız, 2014, s. 54.

¹²² Şener, 2017, s. 650.

¹²³ Ekşi, 2018, s. 38; Yıldız, 2014, s. 54; Yıldırım, 2007, s. 21; Bilgili/Demirkapı, 2021, s. 678.

¹²⁴ Bahtiyar, 2022, s. 429.

¹²⁵ Ekşi, 2018, s. 38.

bu sürenin istenildiği gibi belirlenebileceği fikrine bir şerh koymak isterim. Zira ileride değineceğim üzere müdür ile şirket arasındaki atama/seçim işlemi bir sözleşme niteliğindedir. TBK'nın sözleşme özgürlüğünün istisnasını düzenlediği 27. maddesi çerçevesinde şirket ile müdür arasında süresiz olarak akdedilen bir müdürlük (vekâlet) sözleşmesinin kişilik haklarına aykırılık nedeniyle nisbi butlanla batıl olabileceğini düşünüyorum. Bu sebeple on yıldan daha uzun olarak belirlenen görev süresinin on yılı aşan¹²⁶ kısmının geçersiz olması ve butlanının ileri sürülebileceğini ortaya koymak isterim. Bu noktada anonim şirket yönetim kurulu üyeleri ile ilgili azami bir süre öngörülmüşken limited şirket müdürleri ile ilgili bir sürenin öngörülmeişinin nedenine ilişkin bir açıklama yapmak gerekir. Şirketlerde yönetim organı üyelerinin görev süresinin üst sınırının bulunması; yönetim organını atayan karar organının, yönetim organı üyelerini azil yetkisinin kapsamına bağlıdır. Kanun koyucu yönetim organı üyelerinin görev süresine bir üst sınır getirmişse, haklı sebeplerin varlığı hâlinde karar organına yönetim organı üyelerini azletme yetkisi tanımış olabilir. Görev süresine üst sınır getirilmemişse, gerekçe gösterilmeksizin yönetim organı üyelerini azletme yetkisi karar organına tanınabilir. Bu durum kanun koyucunun tercih ettiği bir şirketler hukuku politikasıdır.¹²⁷ Gerçekten de yönetim kurulu üyelerinin azlini düzenleyen 364.madde haklı sebebi şart koşmuşken limited şirket müdürlerinin azlinin düzenlendiği 630.maddede, genel kurulu için, böyle bir şart koşulmamıştır.

1.1.3.5. Tüzel Kişi Müdür

6762 sayılı eTTK'de olduğu gibi 6102 sayılı TTK'de da tüzel kişilerin limited şirketlerde müdür olmasına imkân tanınmıştır. Kanun'daki farklılık bu imkânın anonim şirketler için de getirilmesidir. TTK 623/2. maddeye göre tüzel kişi müdür olduğu takdirde bu görevi kendi adına yerine getirecek yalnız bir gerçek kişiyi belirler. Böylelikle tüzel kişinin her toplantıya farklı bir temsilci göndererek müdürler kurulunun çalışmasını engelleme veya birden çok temsilci göndererek birden fazla oya sahip olma imkânı ortadan kaldırılmıştır.¹²⁸ Bu temsilci ile şirket arasında herhangi bir hukuki ilişki yoktur; müdürlük hak ve görevi ile bu görevden kaynaklanan tüm imkân ve sorumluluklar tüzel kişi üzerindedir. Fakat kanuni hükümlerin dolanılmasını önlemek adına ortaklıkla işlem yapma ve rekabet yasağının tüzel kişi müdür ile beraber onun temsilcisi yönünden de uygulanması gerekir.¹²⁹

¹²⁶ Burada TTK'nın 1530. madde hükmünden yararlanılabileceğini düşünüyorum.

¹²⁷ Kırca/Şehirli Çelik/Manavgat, 2013, s. 447.

¹²⁸ Şener, 2017, s. 647.

¹²⁹ Kırca, Batider 2012, s. 57.

Kanunumuza göre müdürler arasında tüzel kişinin de bulunması mümkünken kaynak kanunlar olan Alman ve İsviçre düzenlemeleri farklılık arz etmektedir. Alman Limited Şirketler Kanunu (GmbHG) 6/2. maddesinde müdürün ancak ehliyeti sınırlandırılmamış bir gerçek kişi olabileceğini hüküm altına almıştır. Diğer yandan daha önce belirttiğimiz gibi İsviçre uygulamasında özden organ ilkesi devam etmektedir. İBK 809/1'e göre esas sözleşmede farklı bir düzenleme yapılmadığı takdirde tüm paydaşlar müdür sıfatına sahiptir. İkinci fıkraya göre ise müdür olarak ancak gerçek kişinin atanabileceği, bir tüzel kişinin ya da ticaret şirketinin pay sahibi olması halinde ise müdürlük görevini onun adına yürütecek bir gerçek kişinin belirleneceği hüküm altına alınmıştır. Yani bizim uygulamamızın aksine İsviçre'de müdürlük sıfatı tüzel kişi temsilciye ait olacaktır. Zira İsviçre uygulamasında yönetim kurulu -veya müdürler kurulu- üyeliğinin şahsen kullanılabilecek insana özgü bir yetki olduğunu, bunda temsilin dahi caiz olmadığını bu sebeple tüzel kişilerin yönetim kurulu üyeliğinin kabul edilemez olduğu belirtilmiştir.¹³⁰ Ancak bizim hukukumuzda gerek limited şirketler için gerek kooperatifler için getirilen hükümler yönetim kurulu üyeliğinin gerçek kişilere özgü bir hak olmadığını gösterdiği öne sürülmüştür.¹³¹

Anonim şirket yönetim kurulu üyeleri için öngörölmüş TTK 359. madde hükmüne göre tüzel kişi temsilcisi olarak belirlenen kişinin ticaret sicile tescil ve ilanı gerekir. Her ne kadar limited şirketler için böyle bir düzenleme öngörölmemişse de ilgili hükmün kıyasen limited şirket tüzel kişi müdür temsilcisi için de uygulanması yerinde olur. Yapılacak tescil kurucu niteliğe sahiptir.¹³² Bu temsilciyi belirleme ve değiştirme hakkı tüzel kişi müdüre aittir.¹³³ Ancak ayrıntısını ileride göreceğimiz üzere haklı sebeplerin varlığı halinde şirket tüzel kişiden bu temsilciyi değiştirmesini talep edebilir. Bu haklı isteğe uyulmaması ise tüzel kişi müdürün azli için haklı sebep oluşturabilir. Seçilecek gerçek kişi temsilcinin de müdürler için aranan diğer vasıfları haiz olması ve seçilme engellerinin bulunmaması gerektiği öne sürülmüştür.¹³⁴ Diğer bir görüş ise ehliyet dışında kanunda yazmayan herhangi bir sınırlamanın tüzel kişi temsilcisi açısından uygulanmaması gerektiğini belirtmektedir.¹³⁵ Az yukarıda müdürler için varlığının mecburi olduğunu belirttiğimiz özelliklerin temsilcide aranmaması ilgili hükümleri anlamsız kılacaktır. Bu sebeple yasal olarak zorunlu addedilen niteliklerin temsilcide de bulunması gerekir.¹³⁶

¹³⁰ Egger ve Hafter, ZGB, m. 53 N. 4; aktaran Tekinalp, 1965, s.13.

¹³¹ Develi, 2016, s. 34.

¹³² Kırca, Batıder 2012, s. 53; Akdağ Güney, 2012, s. 21.

¹³³ Kırca/Şehirli Çelik /Manavgat, 2013, s. 403; Altaş, 2021, s. 142.

¹³⁴ Şener, 2017, s. 646, Kırca, Batıder, 2012, s. 55, Pulaşlı, 2022, N.180.

¹³⁵ Akdağ, 2012, s. 21.

¹³⁶ Aynı yöne Develi, 2016, s. 40.

1.1.4. Müdürlerle Şirket Arasındaki İlişkinin Niteliği

Şirketin organı olan müdürler ile şirket arasındaki ilişkinin nitelendirilmesi, müdürün hak ve yükümlülüklerinin sınırını, kapsamını ve mahiyetini tespit bakımından önemli olduğu gibi bununla beraber sorumluluğunun tayininde de büyük önem arz eder. Dahası müdürle şirket arasındaki muhtemel sorunlar ile müdürün şirket adına hareket ederken ika ettiği zararlara karşı uygulanacak hukuki hükümlerin belirlenmesinde de ayrı bir önemi haizdir.¹³⁷

Müdürle şirket arasındaki ilişkinin tayininde TTK kapsamında başvurulacak bir hüküm yoktur. Ayrıntısı daha sonra verileceği üzere temelde bir iş görme edimi¹³⁸ altında olan müdür ile şirketi arasındaki ilişkiye genel hüküm olan TBK düzenlemelerinden hareketle bir istikamet vermeye çalışmak gerekir. TBK'nın hizmet sözleşmelerinin düzenlendiği madde 393 vd hükümlerine bakıldığında genel hizmet sözleşmesi ile vekâlet sözleşmesinin anılan ilişkiye uygulanma ihtimallerinin daha yüksek olduğunu düşünmekteyim.¹³⁹ Buna rağmen aradaki ilişkinin bir sözleşme ilişkisi değil ve fakat kendine özgü bir ilişki olduğu özellikle İsviçre öğretisinde öne sürülmüştür.¹⁴⁰ Burada önemle belirtmeliyim ki ileride¹⁴¹ bahsedeceğim “kendine özgü sözleşme” kavramı ile burada zikrettiğim “ilişkinin kendine özgü olması” farklı durumları ifade eder. Bilindiği üzere sözleşme ilişkisi icap ve kabul ile kurulur.¹⁴² Ancak, savunulan bu görüşe göre müdür ile şirket arasında icap ve kabul aşamaları yoktur.

Genel kurulun müdür olarak bir kişiyi seçmesi ancak bir teklif olup müdür olarak seçilen kişinin bunu kabul etmesi tek taraflı bir irade beyanıdır. Burada karşılıklı irade oluşması oluşmaz; biri müdürün seçimi diğeri de müdürün yapılan seçimi kabul etmesiyle meydana gelen iki aşamalı bir hukuki ilişki oluşur. Bu düşüncenin temelinde genel kurulun şirketin temsilcisi olmadığı ve dolayısıyla şirket adına bir sözleşmenin tarafı olamayacağı savı yatmaktadır.¹⁴³ Ancak bu düşünce doğru değildir. Genel kabul olduğu üzere şirketin temsil organı müdürler olmakla birlikte kanunun sevk ettiği hükümler nedeniyle bir kısım işlemler kanunen organlar arasında taksim edilmiştir. Kanunun çizdiği bu sınırların dışına çıkma imkânı olmadığından müdür seçimi konusunda TTK m. 616/1-b hükmünün genel kurula

¹³⁷ Tabiidir ki burada müdür ile kastettiğim hususlar müdür ve müdürler kurulu şeklinde anlaşılmalıdır. Tekrara girmekten kaçınmak yazım düzeni açısından zorunlu olmadıkça müdür ve müdürler kurulu yerine sadece müdür ifadesi kullanılacaktır.

¹³⁸ Böckli, 2009, § 13, N. 47.

¹³⁹ Tabii ki burada Türk Borçlar Kanunu kapsamındaki iş görme edimlerine ilişkin sözleşmelerden bahsedilmiş ise de genel hizmet sözleşmesinin özel bir görünümü olan ve İş Kanunu'nda düzenlenen iş sözleşmesi de bu kapsamda addedilmelidir.

¹⁴⁰ Plüss, 1990, s. 114 vd.

¹⁴¹ Bkz. Başlık 1.1.4.3

¹⁴² Kılıçoğlu, 2011, s. 52 vd.

¹⁴³ Ayrıntılı bilgi için bkz. Plüss, 1990, s. 114 vd.

devredilemez şekilde vermiş olduğu müdür atama yetkisi/yükümlülüğünün şirketin temsil organının müdür/müdürler kurulu olmasından dolayı genel kurula sözleşme tarafı olma imkânı vermediğini düşünmek eşyanın tabiatına terstir. Zira henüz var olmamış bir organın – müdürlerin – şirketi temsil etmesi düşünülemez. Bu halde asıl temsil organı oluşmadan önce genel kurulun kanunen bu işlevi yerine getirdiğini kabul etmek gerekir.¹⁴⁴ Diğer yandan kuruluş aşaması dışında müdürlerin ve dolayısıyla temsil organının mevcut olduğu akla getirilebilirse de temsil yetkisinin ancak kanunun verdiği sınırlar dâhilinde kullanılabileceği, kanunun bu yetkiyi münhasıran genel kurula verdiği ve müdürlerin bu noktada kapsam itibarıyla temsil yetkisine sahip olmadığı açık olduğundan hukuki ilişkinin kurulmasında genel kurulun temsil yetkisine sahip olmadığını düşünmek temelden yoksundur.¹⁴⁵

Müdürler ile şirket arasındaki ilişkiye dair bir diğer görüş bunun bir organ ilişkisi olduğudur.¹⁴⁶ Bu düşüncenin temelinde organ ve o organın üyelerinin birbirinden ayrılamayacağı ve her ikisinin de şirketin organı olarak kabul edilmesi gerektiği savı yatar. Yine hukuki ilişki konusunda varılacak sonucun, özellikle azil noktasında, uygulanacak hükümlerin kanunla belirlendiği gerekçesiyle önemli olmadığına ilişkin düşünceye¹⁴⁷ katılmıyorum. Her ne kadar Kanun, çalışmam özelinde azil ve buna bağlı hükümleri düzenlemiş ise de sevk edilen bu hükümlerin sınırlarının ve kapsamının tayininde aradaki ilişkinin mahiyeti önem arz eder. Zira Kanun haklı sebep gibi sınırları belirsiz bir kavram ön görmüş, özen ve sadakat yükümlülüğüne ilişkin ihlalin de haklı sebep oluşturacağına hükmetmiştir. Bu noktada ilişkinin örneğin vekâlet sözleşmesi olarak kabul edilmesi halinde bu yükümlülük kapsamı farklı, iş sözleşmesi olarak kabul edilmesi halinde farklı değerlendirilecektir. Yine aynı şekilde Kanun azledilen müdür için tazminat talebi öngörmüştür fakat bu tazminatın kapsamına menfi – müspet zararın mı gireceği yoksa kıdem ihbar tazminatı gibi tazminatların mı gündeme geleceği aradaki ilişkinin tayini ile mümkün olacaktır. Diğer yandan müdürleri (veya yönetim kurulu üyelerinin) şirkete yahut üçüncü kişilere verdiği zarardan kaynaklanan sorumluluğunda şirketin bu kişilere başvurması, bu düşünce dâhilinde, mümkün gözükmemektedir. Zira şirket ve müdürü arasında bu tarz organik bir ilişki olduğu savunulduğunda her iki süjeyi birbirinden ayırt edip sorumluluklarını

¹⁴⁴ Aynı yönde Akıncı, 2017 s. 17.

¹⁴⁵ Aynı yönde Yıldırım, 2007, s. 31-32. Karşı görüş için bkz Karaahmetoğlu, 2017, s. 59.

¹⁴⁶ Akdeniz, 2021, s. 31 vd. Akdağ Güney, 2012, s. 286 vd, Poroy/Tekinalp/Çamoğlu, 2021, N. 543 (Burada yazarlar kurul ile üyelerinin şirket ile ilişkisinde ayırım yapmışlar ve üyelerin ilişkisinin sözleşmeye dayandığını kabul etmişlerdir.) Helvacı, 2001 s. 29. Yalnız yönetim kurulu ile değil yönetim kurulu üyeleri ile şirket arasındaki ilişkinin de organ ilişkisine dayandığını belirtmiştir

¹⁴⁷ Akdeniz, 2021, s. 32.

tain etmek mümkün olmayacak, yani şirketin kendi kendisine sorumluluğu gibi bir durum ortaya çıkacaktır.¹⁴⁸

Soruna sebep olan etkenlerden biri gerek anonim şirket yönetim kurulu gerekse limited şirket müdürler kurulunun¹⁴⁹ tek kişiden oluşabilme imkânıdır. Bu halde tek kişilik kurulun üyesi ile kurulun kendisi arasındaki ayrım silikleşmektedir. Ancak ilişkinin niteliği konusunda farklı düşünmeyi gerektirecek bir durum yoktur. Organın kendisi ile o organın görevini ifa edecek görevlileri birbirinden ayırt etmek gerekir. Tüzel kişi şirket karşısında hak ve borçların hamili sıfatını organ görevlisi üyeler kazanmaktadır. Bunun tabii sonucu olarak, kurul organ olan idare meclisi ile şirket tüzel kişisi arasında sadece organik bir uzuv ilişkisi bulunduğu halde, organ görevlisi üyeler ile tüzel kişi arasında, onlara bu sıfatı kazandıran bir hukukî ilişki mevcuttur.¹⁵⁰ Bu anlamda kurul ile şirketin bir ilişkisinin olup olmadığını irdelemeye dahi gerek olmadığını düşünmekteyim. Zira bir yapının organı bizatihi onun kendisidir. Nasıl ki bir insan beyninin vücuda komut vermesi bedeninin işleyişinin tabii bir vechesi ise şirketin organa talimat vermesi yahut organın şirket politikaları ve kanuni görevleri yönünde karar alması şirket işleyişinin tabii bir vechesi olacaktır. Burada önemli olan bu işleyişi fiiliyata döken kişilerin kurul ile değil¹⁵¹ ve fakat şirket ile olan ilişkisinin ortaya konulmasıdır.

Müdürlerin bir organ olarak limited şirketteki konumları ile müdürlerin bireysel anlamda şirket ile olan ilişkileri tamamen farklıdır.¹⁵² Müdürlerin – müdürler kurulu üyesi olmakla – şirket ile olan ilişkisinde ise farklı görüşler ortaya atılmıştır. Buna göre ilişkinin hizmet sözleşmesi olduğunu savunanlar olduğu gibi¹⁵³, vekâlet sözleşmesi olduğunu savunanlar¹⁵⁴, ticaret hukuku ile borçlar hukuku karakterini taşıyan çift yönlü bir ilişki

¹⁴⁸ Aynı yönde, Kaplan, 2016, s. 3502.

¹⁴⁹ Her ne kadar Kanun anonim şirketin aksine limited şirket yürütme organı için kurul ifadesini kullanmamışsa bence bu yerinde değildir. Hem kanun içinde yeknesaklığı sağlamak hem de olası yanlış anlamaları önlemek adına “kurul” ifadesinin kullanılması yerinde olurdu. Fakat nihayetinde uygulama anlamında bir fark olmayacaktır.

¹⁵⁰ Aynı yönde, Kaplan, 2016, s. 3502.

¹⁵¹ Aynı şekilde kurulun bir parçası olan üyenin de kurul ile organ yahut sözleşme veya herhangi başka bir ilişkisinin olduğunu söylemek abesle iştigaldir. Zira ister çok kişiden ister tek kişiden oluşsun kurul ile üye arasında tabii bir birliktelik vardır. Bunun kısımlara ayrılıp farklı adlandırılması yersizdir.

¹⁵² Kaya, 2014, s. 74.

¹⁵³ Tekinalp, 2014, s. 276; İmregün, 1989, s. 177; Doğanay, 2004, s. 1159; Baştuğ, 1974, s. 235; Eriş, 2014 s. 3541.

¹⁵⁴ Poroy/Tekinalp/Çamoğlu, 2021, N. 389, Çamoğlu, 2010, s. 117; Şener, 2017, s. 652; Yıldırım, 2007, s. 36; Atan, 1967, s. 12; Mimaroglu, 1967, s. 99-100, Taş, 2019, s. 15, Ekşi, 2018, s.36, Yördem, 2014, s. 17, Domaniç, 1988, s. 492, Kırca/Şehirali Çelik/Manavgat, 2013, s. 456; (ancak yazarlar esas olarak ilişkinin çift karakterli olduğunu öne sürmektedirler), Karaege, 2012, s. 72.

olduğunu savunanlar¹⁵⁵ ve kendine özgü -sui generis- bir sözleşme olduğunu savunanlar¹⁵⁶ da vardır. Nihai bir sonuca varmadan önce bu görüşlerin değerlendirilmesi önemlidir.

1.1.4.1. Hizmet Sözleşmesi Görüşü

TBK'nın 393. maddesi hizmet sözleşmesini “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 tanımlamaktadır. Buna göre hizmet sözleşmesinin genel kabul gören görüşe göre¹⁵⁷ “iş görme, ücret ve bağımlılık” olmak üzere üç ana unsuru vardır.¹⁵⁸ Bizim hukukumuzda hizmet sözleşmesinden bahsedilirken kapsama iş sözleşmesinin gireceği de kuşkusuzdur. İş sözleşmesi hizmet sözleşmesinin özel kanunda düzenlenmiş bir türüdür. Bu kapsamda Alman Hukukunda bulunan iş sözleşmesi – hizmet sözleşmesi ayrımı bizim hukukumuzda bulunmamaktadır.¹⁵⁹ Alman hukukunda somut olayın özellikleri saklı kalmak kaydıyla limited şirket müdürleri ile şirket arasında hizmet sözleşmesi olduğu kabul edilmektedir.¹⁶⁰ İsviçre Hukukunda ise bu görüş kabul edilmemekte, genel olarak bir vekâlet ilişkisinin var olduğu savunulmaktadır.¹⁶¹

Türk hukukunda müdürün ediminin belirli ve sürekli olması ile öngörölmüş tazminat hükümleri aradaki ilişkinin hizmet sözleşmesi olduğuna ilişkin gerekçeler olarak sunulmaktadır.¹⁶² Tekinalp, özellikle müdürler – ve yönetim kurulu üyeleri- için öngörölmüş tazminat hükümlerinin aradaki ilişkinin hizmet sözleşmesi olduğunun temel gerekçesi olarak sunmaktadır.¹⁶³ Buna göre müdürlerin yapacakları işler kanun ve şirket sözleşmesi ile belirlenmekte ve iş görme borcu sürekli bir ilişki olarak karşımıza çıkmaktadır. Yargıtay'ın farklı dairelerinin bu konuda farklı kararları olmakla beraber çoğunlukla aradaki ilişkinin iş sözleşmesi -ve dolayısıyla hizmet- sözleşmesi olmadığı, ancak somut olayın özelliklerine göre bir işçi işveren ilişkisinin de olabileceği yönündedir.¹⁶⁴

¹⁵⁵ Kırca/Şehirali Çelik/Manavgat, 2013 s. 458; görüşün diğer temsilcileri için bkz Akdağ Güney, 2012 s. 284; Akıncı, 2017, s. 25.

¹⁵⁶ İsviçre Hukuku'ndaki görüşler için bkz. Yıldırım, 2007, s. 32-33.

¹⁵⁷ Ayrıntısı için bkz Süzek, 2010, s. 211, vd.

¹⁵⁸ Buna süre unsurunu ekleyenler de vardır. Bkz.Karaahmetoğlu, 2017, s. 29.

¹⁵⁹ Ayrıntıları için bkz. Doğan Yenisey, 2016, s. 318.

¹⁶⁰ Civan, 2020, s. 717; Yine aynı yerde anonim şirket yönetim kuruluna ilişkin farklı yaklaşıma da değinilmektedir. Ayrıca bkz Yıldırım, 2007, s. 29; Alman hukukunda sözleşmede ücretin öngörölmüş olmasının etkisi için bkz. Akdağ Güney, 2008, s. 15-16.

¹⁶¹ Ayrıntılı bilgi için bkz Akdağ Güney, 2008, s. 14 vd.

¹⁶² Tekinalp, 2014, s. 155 vd. İmregün, 1989, s. 177; Doğanay, 2004, s. 1159; Baştuğ, 1974, s. 235; Eriş, 2014, s. 3541.

¹⁶³ Tekinalp, 2014, s.155; Karşı görüş için bkz Akdağ Güney, 2012, s. 177-178.

¹⁶⁴ Müdürün kişi organ sıfatının araştırılması gerektiği ve duruma göre hizmet veya vekâlet sözleşmesinin mevcut olacağıyla ilgili Y. 9. HD. E. 2008/35169, K. 2010/28779, Uyar Bilgi Sistemi E.T. 10.02.2023.

1.1.4.2. Vekâlet Sözleşmesi Görüşü

Müdürler ile limited şirket arasındaki sözleşmenin niteliği konusunda en çok taraftar toplayan görüş bu ilişkinin vekâlet sözleşmesi olduğuna dair görüştür. TBK'nın 502. maddesine göre vekâlet sözleşmesi “vekilin vekâlet verenin bir işini görmeyi veya bir işlemini yapmayı üstlendiği” sözleşmedir. İkinci fıkrada vekâlet sözleşmesinin iş görme sözleşmeleri için genel hüküm niteliği taşıdığı üçüncü fıkra ise ücretin bu sözleşmenin zorunlu unsuru olmadığı öngörülmüştür. Görüleceği üzere hizmet sözleşmesinden farklı olarak vekâlet sözleşmesinde bağımlılık ve ücret zorunlu unsur değildir. Ancak, müdürle şirket arasındaki ilişkinin vekâlet sözleşmesi olduğu kabul edilse dahi, ücretin bu tür ilişkilerde yerleşmiş bir teamül olduğu göz önüne alındığında aradaki ilişkinin vekâlet sözleşmesi kapsamında değerlendirilmesinin – sözleşmenin mahiyeti ele alındığı ihtimalde – temel gerekçesi bağımlılık unsurundaki farklılıktır. Müdür görevlerini kanunun ve şirket sözleşmesinin verdiği sınırlar ve imkânlar dâhilinde yerine getirmekte olup genel kurul ile aralarında bir astlık üstlük ilişkisi yoktur. Genel kurulun sürekli işleyen bir organ olmayışı, TTK m. 625 göre genel kurulun yetkisi dışında kalan tüm hususlarda müdürlerin yetkili oluşu aralarında hizmet sözleşmesindeki gibi bir bağımlılık unsurunun olmadığını göstermektedir. Yine müdürün şirkete karşı sorumluluğunun temelini de özen sorumluluğuna dayanması ilişkinin bir vekâlet sözleşmesi ilişkisi olduğuna delil olarak gösterilmiştir.¹⁶⁵ Diğer yandan bağımlılık unsurunun şirket ile müdür – ve yönetim kurulu üyesi – arasındaki organ ilişkisine de ters düşmesi¹⁶⁶ de aradaki ilişkinin hizmet sözleşmesi olarak nitelenemeyeceğine bir gerekçe olarak ileri sürülmüştür.¹⁶⁷

Vekâlet sözleşmesi görüşü sahiplerinin bir diğer dayanağı ise TTK m. 126'nın şirket türlerine özgü hükümler saklı kalmak kaydıyla TTK'de hüküm bulunmayan hallerde şirketler için TBK'daki adi şirket düzenlemelerine atıf yapması ve TBK 630. maddesinin de düzenleme bulunmayan hallerde vekâlet sözleşmesinin uygulanacağını öngörmesidir.¹⁶⁸ Bu sistematik yorumun bir diğer dayanağı ise TBK 502/2. maddesidir. Yukarıda değindiğim üzere bu hüküm vekâlet sözleşmesi hükümlerini iş görme sözleşmeleri için bir genel hüküm durumuna koymaktadır. Hüküm bulunmayan veya niteliğin tartışmalı olduğu hallerde bu hükmün uygulanması gerekecek ve dolayısıyla müdür ve şirket arasındaki ilişkinin niteliği konusunda tereddüde düşülse dahi nihayetinde vekâlet sözleşmesine başvurulacaktır.¹⁶⁹ Son

¹⁶⁵ Eren, 2017, s. 730 vd.; Aral/Ayrancı, 2015, s. 448-449; Akdağ Güney, 2008, s. 15.

¹⁶⁶ Pulaşlı, 2022, N. 141.

¹⁶⁷ Doğan Yenisey, 2016, s. 318.

¹⁶⁸ Helvacı, 2001, s. 109; Çamoğlu, 2010, s. 111; Arslan, 1994, s. 72; Türk, 1984, C. I, s. 183.

¹⁶⁹ Şener, 2017, s. 652.

olarak belirtmek gerekir ki genel itibarıyla Yargıtay da aradaki ilişkinin vekâlet sözleşmesi olduğu görüşündedir.¹⁷⁰

1.1.4.3. Kendine Özgü -Sui Generis - Sözleşme Görüşü

Kanundaki tipe tam olarak uymayan sözleşme tiplerine kendine özgü sözleşme denmektedir.¹⁷¹ Buna göre kendine özgü sözleşmeler birden fazla sözleşme hükmünden veya farklı bir hukuki ilişkinin hükümlerinden etkilenmekte ve sınırları tam çizilemeyen, bir sözleşme tipine esasen veya kıyasen dâhil edilemeyen sözleşmesel bir ilişki ortaya çıkmaktadır. Müdürler ile şirket arasındaki ilişkinin kendine özgü bir sözleşme olduğu görüşü çoğunlukla İsviçre hukukunda taraftar bulmaktadır.¹⁷² Buna göre müdürle (veya yönetim kurulu üyesi ile) şirket arasındaki ilişkide tipik sözleşmelerden önce şirketler hukukunun temel ilkeleri baskın olup, hüküm ve sonuçları öncelikle bu ilke ve kurallara göre belirlenecektir. Buna göre, şirketle yönetim kurulu üyeleri arasında mevcut sözleşmenin şartları esas sözleşme ile belirlenir ve sözleşme kendine özgü isimsiz bir sözleşmedir. Dolayısıyla, yönetim kurulu üyeleri ile şirket tüzel kişiliği arasındaki ilişkinin hukuki niteliğinin illa da vekâlet sözleşmesi, hizmet sözleşmesi veya bunlara benzer bir sözleşme olduğunu söylemek mümkün değildir.¹⁷³ Bu görüşe göre, taraflar arasındaki ilişkide öncelikle kanun ve esas sözleşme hükümleri sonrasında da tarafların aralarında imzaladığı sözleşmenin hükümlerine dayanılması gerekmektedir.¹⁷⁴

1.1.4.4. Çift Karakterli Hukuki İlişki Görüşü

Literatürde nisbeten yeni ve takipçisi az olan bu görüşte çift karakterden kasıt müdürün şirketle bir yandan şirketler hukuku bir yandan da borçlar hukuku hükümlerine dayanan bir ilişki içinde olmasıdır. İsviçre literatüründen neşet eden bu görüşe göre şirket ile yönetim kurulu – eldeki çalışmaya göre müdür – arasındaki sözleşme bir yandan hizmet veya vekâlet sözleşmesi kapsamında olması nedeniyle borçlar hukukunun diğer taraftan organ ilişkisi nedeniyle şirketler hukukunun alanına girmektedir.¹⁷⁵ Bu ilişkinin öncelikle organsal ilişkiye dayalı vekâlet benzeri isimsiz bir sözleşme olduğu, bu ilişkinin saf bir sözleşme tipine indirgeyen düşüncenin ilişkinin organsal boyutunu görmezden geldiği öne sürülmüştür.¹⁷⁶

¹⁷⁰ YHGK E. 1985/10-339, K. 1986/311, 28.03.1986 Uyap Bilgi Sistemi E.T. 10.02.2023.

¹⁷¹ Ayrıntısı için bkz. Serozan, /Baysal /Sanlı, 2018, s. 98 vd.

¹⁷² Schulthess, 1967, s. 20, Weber, 1993, s. 62, Bürgi, 1969, s. 561.

¹⁷³ Yördem, 2014, s. 14.

¹⁷⁴ Akdağ Güney, 2012, s. 178.

¹⁷⁵ Böckli, 2009, N.13, Anm: 88; Burada ilişki için “Doppelnatur (çift doğaya sahip)” ifadesi kullanılmaktadır. Fortmoser/Meier – Hayoz/Nobel, 2004, N. 28, Anm. 5, K – Ş – M S. 458, Pulaşlı, 2022, N.139.

¹⁷⁶ Böckli, 2009, N.13 Anm. 88.

Yine müdür ile şirket arasında kimi zaman vekâlet kimi zaman hizmet sözleşmesi olarak tanımlanabilecek farklı düzeylerde farklı sözleşme tiplerine giren görev dağılımı olabileceği bu sebeple ilişkinin çifte karakterli olarak değerlendirilmesinin doğru olacağı belirtilmiştir.¹⁷⁷ Bu görüşün esasında müdür ile şirket arasındaki “sözleşme ilişkisinin” kural olarak vekâlet sözleşmesine dayandığı ancak, müdürün – veya yönetim kurulunun – şirket organı olmasından dolayı organsal ilişkiyi dışlamaksızın sözleşme ilişkisiyle telif etmeye çabaladığı görülmektedir.

1.1.4.5. Değerlendirme

Müdürle şirket arasındaki ilişkiyi değerlendirirken bölümün girişinde yapmış olduğum açıklama uyarınca bunun bir sözleşme ilişkisi olduğunu kabul ederek başlamak istiyorum. Yukarıda değindiğim üzere her ne kadar Kanunda limited şirket organı olan müdürlerden müdürler kurulu olarak bahsedilmese de farklı düşünmeyi gerektirecek bir sebep yoktur. Müdür olarak isimlendirilen organ kural olarak müdürler kuruludur. Ancak, Kanunumuz yönetim kurulu gibi müdürler kurulunun da tek kişiden oluşmasına cevaz vermiştir. Bu, tek kişilik şirket imkânının tabii bir sonucudur. Müdürlerin/müdürler kurulunun şirketin organı olduğunda tereddüt yoktur. Mesele bu organın eylemlerini gerçek dünyada somutlaştıracak olan gerçek veya tüzel kişilerin organdan ayrı bir konuma sahip olup olmadıklarıdır. Bu soruya olumsuz yanıt verildiğinde mesele kapanacak gerek kurula gerekse üyesine şirket organı denmekle ilişki nihayete erdirilecektir. Fakat böyle bir yargıya varmak kolay değildir. Zira bir varlığın organı bizaatihi onun kendisidir. Buna rağmen müdürler için öngörülmüş olanca yükümlülük, üzerine yüklenmiş sorumluluk hükümleri ve bahsedilmiş ekonomik haklar dikkate alındığında müdürlerin organdan ayrı bir konumda olduğunu kabul etmek gerekir ki aksi durum şirketin kendi kendine sorumluluk yükleyip hak bahşetmesi gibi garabet bir duruma sebep olur. Hâsılı müdürler ile şirket arasında bir sözleşme ilişkisi olduğu açıktır.

Bahsi geçen sözleşme ilişkisinin niteliği takdir edileceği zaman, kural olarak her sözleşme ilişkisinde olduğu gibi, tarafların aralarında ne tür bir anlaşmaya vardıkları irdelenmek gerekir. Tarafların, varsa, akdettiği sözleşme hükümleri bu ilişkiyi iş sözleşmesi yapabileceği gibi, vekâlet veya vekâlet benzeri bir sözleşme veya isimsiz-karma bir sözleşme de yapabilir. Bu takdirde izahtan vareste olarak bu sözleşme hükümlerine göre sonuca varmak gerekecektir. Hal böyleyken buradaki amaç ise tarafların aralarındaki ilişkiye dair öncesinde bir tasarrufta bulunmamış olmaları ihtimalinde, kanuni düzenlemenin bu ilişkiye ne tür bir

¹⁷⁷ Akdağ Güney, 2008 s. 18.

vasıf kazandırdığını tespit etmektir. Bunun için yukarıda bahsedilen görüşleri ayrı ayrı değerlendirip nihayetinde vardığım sonucu açıklamak niyetindeyim.

Öğretideki eleştiriler ve değerlendirmeler de göstermektedir ki bu ilişki hakkında azınlıkta kalan görüş hizmet sözleşmesine ilişkin görüştür. Zira şirket organları arasında bir astlık üstlük ilişkisinin olmaması, müdürlerin kendilerine kanunen ve şirket sözleşmesi kapsamında verilen görevleri, kural olarak, hesap vermeden yapabiliyor oluşu hizmet sözleşmesinin bağımlılık unsurunu ortadan kaldırmaktadır. Bu hususta hizmet sözleşmesinin diğer unsurlarına değinmekten imtina etmekteyim. Çünkü müdürlerin yaptığı işin de bir iş görme olduğunda tereddüt olmaması, ücretin de bir teamül haline gelmekle ayırıcı vasfını yitirmiş olması onları kenarda bırakmaya sebeptir. Sonuç olarak, Yargıtay iş dairesinin önemli bir kararının¹⁷⁸ mefhumu muhalifinden hareketle, eğer müdür talimat almıyorsa, iş süreci ve sonucu şirket tarafından denetlenmiyorsa, işin görülme tarzı, görülme yeri ve zamanı önceden belirlenmemişse bağımlılık unsuru eksiktir ve hizmet sözleşmesinin mevcudiyetinden bahsedilemez. Bu sayılan şartlar ise ancak taraflar arasında özel bir düzenleme ile getirilebilecek olup kanuni düzenlemeye göre müdürün işini görmesi sırasında tam bir serbestiyete sahip olduğu, belirli hallerde ancak genel kurulda paydaşlara hesap verdiği, kendisine talimat verebilecek herhangi bir yapı olmadığı gözetildiğinde bu ilişkinin hizmet sözleşmesi olarak nitelendirilmesine imkân yoktur. Kanunda tazminat öngörülmüş olması bu sonucu değiştirmez. Zira öngörülen tazminat sözleşme ilişkisinin zamansız ve/veya haksız sonlandırılmasının sonucudur ki burada hizmet sözleşmesine özgü bir durum yoktur.

Vekâlet sözleşmesi ve çift karakterli hukuki ilişki değerlendirmesine geçmeden önce kendine özgü sözleşme görüşü hususunda bir durumu açıklığa kavuşturmak gerekir. Bilindiği üzere kanunun çizdiği sınırlar dâhilinde taraflar sözleşmelerinin içeriğini diledikleri şekilde belirleyebilirler. Bu noktada adı konmuş dahi olsa her sözleşme ilişkisinin konan bu ismin saf durumunu yansıttığı söylenemez, söylenmesinin beklenmesi de güçtür. Buradan hareketle bir sözleşmenin saf tipinden, onun ayırıcı özelliklerini yitirmesine mahal vermeden, az veya çok farklı hükümler öngörülmesi sonucu bunun kendine özgü bir sözleşme olarak yorumlanmasını bir kolaycılık olarak görüyorum. Zira bu görüşü savunanlar dahi nihayetinde ilişkiye vekâlet sözleşmesi hükümlerinin uygulanması gereğinden bahsetmektedirler. Bu halde müdürlere ilişkin öngörülmüş hükümlerin vekâlet sözleşmesinin niteliğini değiştirecek derecede ondan ayrılmadığı bu görüşü savunanların da kabulündedir. Ayrıca iş görme sözleşmelerine ila nihaye vekâlet sözleşmesi hükümleri uygulanacağı da dikkate alındığında müdürle şirket arasındaki ilişkinin kendine özgü bir sözleşme olduğu fikrini de yerinde bulmuyorum.

¹⁷⁸ Y. 22. HD. E. 2018/16476, K. 2018/145522, 15.11.2018, Uyap Bilgi Sistemi E.T. 10.02.2023.

Bu noktada zımnen de olsa görüşümü açıklamış bulunmakla birlikte vekâlet sözleşmesi görüşü ile çift karakterli hukuki ilişki görüşünü birlikte ele almak isterim. Zira bu sonuncusunu savunanlar da ilişkinin borçlar hukuku yüzünün vekâlet sözleşmesine dönük olduğunu ekseriyetle kabul etmektedir. Teorik anlamda aradaki hukuki ilişkinin tüm yönleri ile ele alınması noktasında müdürle şirket arasındaki ilişkinin ticaret kanunundan kaynaklanan organsal yönünün göz ardı edilmemesi görüşü yabana atılacak bir görüş olmayıp, haklı dayanakları mevcuttur. Fakat organsal ilişki olarak nitelendirilen bu durum müdürün konumunu betimleyici bir özellikten fazlası değildir. Bundan kastım şudur; müdürün şirkette organsal görev icra etmesi ona hak ve sorumluluk noktasında uygulanacak hükümleri gösterme, buna ilişkin bir yargıya varma imkânından bizi mahrum etmektedir. Evet müdür şirket organıdır fakat müdürün şirket işleyişi ile ilgili örneğin genel kurulu toplantıya çağırması, bilgi edinme başvurusunu yanıtsız bırakması karşısında uygulanacak hükümler müdüre karşı değil ve fakat muhatabın şirkete karşı kanuni düzenlemeler çerçevesinde uygulanmasını talep edebileceği hükümlerdir; yöneldiği varlık müdür/müdürler kurulu değil şirkettir. Böylece müdürlerin organsal konumuna değinilmesi ilişkinin çift karakterli olduğunu göstermez; sadece müdürün kanuni konumuna ilişkin bir tanımlamadır.

Hukuki ilişkinin nitelendirilmesinde varılmak istenen sonuç kişi olarak müdür ile şirket arasında hüküm ve sonuçlarını cari kılacak ilişkinin niteliklerinin ne olduğudur. Daha açık ifade ile müdürün huzur – ücret hakkı gibi haklarının niteliği, görevlerini yerine getirip getirmediğinin tespiti, görevini icra ederken ne derece serbest olduğu, temsil ve yönetim görevini icra ederken bu işlemlerin hüküm ve sonuçlarının kimin üzerinde doğacağı gibi meselelerin çözümü bize karşılıklı hak ve borçları ifade edecek bir sözleşme ilişkisinin gerekliliğini göstermektedir. Bu ilişkinin de vekâlet sözleşmesi olduğunu düşünüyorum. Zira müdür kendi görev kapsamı içinde emir ve talimat almadan, belirli bir yer ve zaman ile de sınırlı olmadan, yeri geldiğinde takdir hakkını kullanarak iş görmektedir. Bu bize müdür ile şirket arasındaki bağımlılık unsurunun asgari düzeyde olduğunu gösterir. Müdüre ilişkin kanuni düzenlemeler ilişkiyi vekâlet sözleşmesinden ayıracak derecede farklı hükümler öngörmemektedir. Ayrıntısı ileride görüleceği üzere, müvekkilin (şirketin) işini görürken tedbirli bir yönetici gibi davranma ödevi ve bu anlamda sonuçtan değil sürecin bu niteliğe uygunluğundan sorumlu olunması, özen ve sadakat yükümlülüğü vekâlet sözleşmesinin temel niteliklerini karşılamaktadır. Şirketin işleyişi, büyüklüğü ve niteliği; şirket ile müdür arasında akdedilmiş sözleşmenin veya esas sözleşmenin öngöreceği hükümler müdürün özen borcunu, tedbirli hareket etme ödevinin kapsamını değiştirebilecek olsa da bu temel görevlerin varlığını ortadan kaldırmayacaktır. Müdürlere üzerine aldığı görevi beklenildiği gibi sonuçlandırma

yükümlülüğü yüklenemeyeceği gibi, genel kurulun emir ve talimatı çerçevesinde çalışacağı da kararlaştırılamaz. Bu halde müdürle şirket arasındaki hukuki ilişkinin bir sözleşme ilişkisini kabul ettikten sonra bunun kendine özgü sözleşme veya hizmet sözleşmesi olmadığı; vekâlet sözleşmesi görüşünün teorik ve uygulama açısından en mantıklı görüş olduğunu ortaya koymak isterim.

1.1.5. Yönetim Yetkisinin Kullanılması

Şirketlerde yönetim yetkisi yönetim organı tarafından alınacak kararlar vasıtasıyla kullanılır. Ancak yönetim organının tek kişi olması halinde işleyiş basitleşecek ve tüm kararlar ile bu kararların icrası tek müdür tarafından yerine getirilecektir. Kanun limited şirket yönetim organını da anonim şirket yönetim kuruluna yaklaştırmak adına ondan müdürler kurulu olarak bahsetmiş ve düzenleme kural olarak müdürlerin birden fazla olması haline göre yapılmıştır. Buna göre kural müdürler kurulunun bir kurul olarak çalışıp karar almasıdır.

Anonim şirketten farklı olarak limited şirkette bir başkan müdür seçilmesi zorunludur. Bu seçimde yetkili organ kural olarak genel kuruldur. Genel kurulun başkan müdür seçimi yönündeki yetkisinin devredilemez yetkilerden olup olmadığı tartışmalıdır. Bir görüşe göre Kanun her ne kadar müdürler kurulu başkanının genel kurul tarafından seçileceğini öngörmüşse de bu düzenleme emredici değildir. Başkan seçim görevi esas sözleşme ile müdürler kuruluna da bırakılabilir¹⁷⁹; diğer bir görüşe göre bu düzenleme emredici nitelikte olduğundan başkan seçiminin muhakkak genel kurul tarafından yapılması gerekir.¹⁸⁰ Kanunun 366.maddesinde yönetim kurulunun kendi başkanını seçebileceğine ilişkin açık bir düzenlemeye yer verilmiştir. Bence bunun kıyasen limited şirketlere uygulanması mümkün olmadığı gibi amaçsal yorum yoluyla da bu imkânın limited şirketlere ithali mümkün olmamalıdır. Zira limited şirket müdürler kurulu başkanının yönetim kurulu başkanından farklı olarak başkan olmak sıfatının yanında üstün oyu da bulunmaktadır. Kanun koyucunun her iki başkanın konumunu farklı belirlemesi müdürler kurulu başkan seçimi konusunda iradesini özel olarak genel kurul yönünde koyduğunu kabul etmeyi gerektirir. Kanunun ifadesinde bundan ayrılmayı gerektirecek bir açıklık ve imkân yoktur. Bu sebeple müdürler kurulu başkanının seçimini de genel kurulun devredilemez yetkileri arasında saymak gerekir.

Limited şirket müdürler kurulu başkanına üstün oy tanınması şirketin hızlı karar almasını sağlayacaktır. Ancak yönetim kurulundan farklı olarak bir başkan vekili seçimi öngörülmediği için başkan müdürün azli, istifası gibi bir nedenle görevinden ayrılması durumunda genel kurulun toplanmasını bekleme şirket işleyişini aksatacaktır. Kanunda bu

¹⁷⁹ Kaya, 2014, s. 86; Siffert/ Fischer/ Petrin, 2008, s. 256.

¹⁸⁰ Şener, 2017, s. 644; Yıldız, 2007, s. 252.

yönde bir zorunluluk olmamasına rağmen esas sözleşme ile başkan vekili seçimi yapılması gerekliliğinin öngörülmesi yerinde olacaktır. Kanunda buna ilişkin bir hüküm bulunmadığından bu yetki müdürler kuruluna da verilebilir.

1.1.5.1. Müdürler Kurulu ve Kurul Halinde Çalışma

Kanunda yönetim kurulu hükümlerinden farklı olarak müdürler kurulunun işleyişi hakkında ayrıntılı hükümler öngörmemiştir. Bu noktada yönetim kurulu için öngörülen ayrıntılı hükümlerin müdürler kurulunun işleyişi için de kıyasen uygulanması doğru olacaktır. Zira 624. madde hükmü müdürlerin birden fazla olması halinde çoğunlukla karar alacaklarına ilişkin hüküm dışında başka bir husus öngörmemiştir. Yönetim kuruluna ilişkin hükümlerin müdürler kuruluna uygulanmaması halinde bazı müdürler olmaksızın karar alınması gibi bir durum ortaya çıkabilir ki Kanunun bunu murad ettiği söylenemez.¹⁸¹ Birden fazla müdür olması durumunda bunların muhakkak kurul halinde çalışması ve – sirküler karar alma dışında – kural olarak toplantı yapmak suretiyle karar almaları gerekmektedir. Kurul olarak çalışmak; üyelere çağrı yapılması, bunların belli nisaplara uyarak toplanması, gündemde yer alan konuların müzakere edilerek karara bağlanması, kararların yazılı hale getirilerek imzalanması ve karar defterine geçirilmesi gibi bazı prosedürlere uyulmayı gerektirir.¹⁸² Bunun önemi ise müdürlerin sorumluluğu noktasında ortaya çıkar. Zira müdürlerin toplantı yapıp karar alması durumunda diğer müdürlerden karara muhalif kalanlar olabileceği gibi toplantı yapılması için kurulu harekete geçirecek müdürler de olabilir. Bu durum ise olası bir sorumluluk davasında müdürlerin sorumluluklarını tayininde rol oynayacak; toplantıda sorumluluk doğuracak bir karar alınsa dahi buna muhalif kalan müdür sorumluluktan kurtulabilecektir.¹⁸³

1.1.5.1.1. Toplantıya Çağrı

Müdürler kurulunun işleyişine ilişkin ayrıntılı düzenlemeye yer verilmeyişini yukarıda açıkladığımız üzere kurul toplantısının nasıl yapılacağına ilişkin de açık bir hüküm yoktur. Bu noktada kıyasen uygulanacak TTK m. 392/7 hükmüne göre kurulu toplantıya kural olarak başkanın çağıracağı anlaşılmaktadır.¹⁸⁴ Başkanın toplantı yapmaması durumunda her müdür

¹⁸¹ Aynı yönde Yıldırım, 2007, s. 127.

¹⁸² Kaya, 2014, s. 87; Kırca/Şehirali Çelik/Manavgat, 2013, s. 477 vd.; Tekinalp, 2014, s. 228.

¹⁸³ Aynı yönde Yıldırım, 2007, s. 12; Müdürler kurulunun karar almadan yapabileceği işler de olduğuna dair Yıldız, 2007, s. 252, Kaya, 2014, s. 87.

¹⁸⁴ İsviçre hukukuna göre de müdürler kurulunu toplantıya çağırmak ve kurulu yönetmek başkanın yükümlülüğüdür. Bkz. Handschin/Truniger, 2019, N.60.

başkandan çağrı yapmasını talep edebilir.¹⁸⁵ Ancak, buna rağmen toplantı çağrısı yapılmamasının, muhtemel sorumluluk davası dışında, bir yaptırımı yoktur. Öğretide Coştan çözüm olarak diğer yönetim kurulu üyelerinin elden dolaştırma yoluyla karar alıp çağrı yapmayan başkanı azledebileceklerini veya yönetim kurulu üyesinin olası bir sorumluluktan kurtulmak adına toplantı talebinin reddedildiğini yazılı olarak açıklaması gerektiğini öne sürmüştür.¹⁸⁶ Fakat yazar toplantıyı gerçekleştirebilmek adına bir çözüm sunmamaktadır. Bu durumda akla müdürlerin bireysel olarak toplantı çağrısı yapıp yapamayacakları gelmektedir. Pulaşlı yönetim kurulu toplantısına ilişkin ileri sürdüğü görüşünde her bir üyenin kurulu toplantıya çağırabileceğini kabul etmektedir.¹⁸⁷ İmregün ise (eTTK) m. 367 hükmünün kıyasen uygulanması sonucu her bir üyenin mahkemeden bu yönde izin alabileceğini öne sürmüştür.¹⁸⁸ Kırca ise her iki ihtimali de dışlamamakta ancak kesin bir sonuca varmayıp Yargıtay'ın yol gösterici olması gerektiğini belirtmektedir.¹⁸⁹ Kaya ise 392/7'nin üyelere tanınan bir hak olduğunu buna başvurulmadan (üyelerce) yapılan çağrı sonucu alınan kararların geçerli olacağını öne sürmektedir.¹⁹⁰

Gerek anonim şirket gerekse limited şirket yönetim organlarının toplantısına çağrı için başkan veya vekilinin harekete geçmemesi onları TTK m. 553 kapsamında sorumluluğunu doğurabileceği gibi yapılmayan toplantıya ilişkin TTK m. 392/7 kapsamında talepte bulunmayan üyelerin de sorumlulukları gündeme gelebilir. Üyelerin bu görevini yerine getirmemesi halinde ise ne olacağı kesin şekilde hükme bağlanmış değildir. Görebildiğimiz kadarıyla Yargıtay da bu konuda net bir görüş ortaya koymuş değildir.¹⁹¹ Bu noktada TTK m. 411'e kıyasla üyenin mahkeme yoluna başvurması düşünülebilirse de müdürler kurulunun sürekli çalışan bir organ oluşu dikkate alınarak bu önerinin sorunu çözmekte yetersiz olacağı açıktır. Üyelerin de toplantı yapılmamasından sorumlu olabileceği göz önüne alınarak müdürler kurulunu toplantıya çağırabilmesini kabul etmek gerekir. Bunun için ön şart olarak müdürler kurulunun uzun süredir yahut acil ihtiyaca rağmen toplanmamış olması gerekir. Zira genel kurulun aksine müdürler kurulunun belirli bir toplanma zamanı yoktur. Kurulun sevk ve idaresi de başkanın yükümlülüğünde olduğuna göre olağan olan toplantı zamanlarının başkan tarafından belirlenmesidir. Kurulun uzun süredir toplanmamış yahut acil ihtiyaca rağmen

¹⁸⁵ Şener, 2017, s. 729.

¹⁸⁶ Coştan, 2012, s. 166.

¹⁸⁷ Pulaşlı, 2022, N. 84; Şener, 2017, s. 729; Arslanlı, 1959, s. 117.

¹⁸⁸ İmregün, 1989, s. 210.

¹⁸⁹ Kırca/Şehirli Çelik/Manavgat, 2013, s. 485.

¹⁹⁰ Kaya, 2014, s. 89.

¹⁹¹ Y. 11. HD. E. 2019/3157, K. 2021/2041 sayılı ilamında yönetim kurulunu (müdürler kurulunu) toplantıya çağırmaya “münhasıran” başkanın yetkili olduğu vurgulanmış ancak müdürler kurulunun toplantıya çağrılmaması halinde ne olacağı ile ilgili bir belirleme yapmamıştır. Uyap Bilgi Sistemi E.T. 14.07.2023.

toplanmaması sonucunda üyenin TTK m. 392/7'deki yolu tüketmesi yani başkandan talepte bulunması ve bunun âkim kalması gerekir. Bu noktadan sonra üyenin gündemi de belirlemek suretiyle başkan dâhil tüm üyelere yapacağı çağrı ile müdürler kurulunu toplantıya çağırma yetkisinin olduğunu kabul etmek gerekir.

1.1.5.1.2. Toplantı ve Karar Yeter Sayısı

Bir kurulun yasalara uygun şekilde toplanıp karar alması için gerekli olan sayı toplantı yeter sayısı; karar için gerekli asgari oy sayısı (ve/veya sermaye oranı) ise karar yeter sayısını ifade eder. Toplantı yeter sayısının toplantı başlangıcından sonuna kadar mevcut olması gerekir. Aksi halde toplantı yeter sayısının kaybedilmesinden sonra alınan kararlar sakat olacaktır. Kanunumuz yönetim kurulu düzenlemelerinden farklı olarak müdürler kurulunun toplantı yeter sayısını düzenlememiş sadece TTK 624/3. maddede müdürlerin çoğunluğuyla karar alacaklarını belirtmiştir. Bu noktada anonim şirketler için öngörölmüş TTK 390/1. madde hükmünün limited şirket müdürleri için uygulanıp uygulanamayacağı gündeme gelebilir. Bu maddeye göre yönetim kurulu üye tam sayısının çoğunluğu ile toplanır ve katılanların çoğunluğu ile karar alır. Fakat müdürlerin karar almalarına ilişkin TTK 624. madde hükmünde birden fazla müdür bulunması halinde kararın müdürlerin çoğunluğu ile alınacağı belirtilmiştir. Bu hüküm yönetim kurulu düzenlemesinden farklıdır. Zira müdürler kurulu katılan sayısından bağımsız olarak karar alacaktır. Örneğin 9 kişilik bir yönetim kurulu 5 kişi ile toplanıp 3 kişi ile karar alabilirken 9 kişilik müdürler kurulu ise 5 kişi ile karar alabilir. Her iki kurulun karar yeter sayısı farklı olduğundan 390/1 hükmünün kıyasen limited şirketlere uygulanması mümkün değildir.¹⁹² Bunun yanında müdürler kurulu çoğunluk ile karar alacağına göre eşyanın tabiatı gereği toplantıda müdürlerin çoğunluğunun hazır olması gerekir.¹⁹³ Daha önce belirttiğimiz gibi müdürler kurulu kararlar için farklı olan bir husus ise eşitlik durumunda başkanın oyunun üstün sayılacağıdır.

Kanun 624. maddede müdürler kurulunun karar alma usulüne ilişkin esas sözleşmede farklı bir düzenleme getirilebileceğini öngörmektedir. Buna göre müdürler kurulu toplantısına ilişkin düzenlemenin emredici olmadığını ve esas sözleşme ile karar yeter sayısı yanında toplantı yeter sayısına ilişkin de düzenleme yapılabileceğini kabul etmek gerekir.¹⁹⁴

Toplantı yeter sayısı ile ilgili istisnai bir düzenleme ise elden dolaştırma yahut sirküler karar denilen karar türü için mevcuttur. Buna göre toplantı yapılmaksızın karar biçiminde hazırlanmış bir önerinin üyelerin onayına sunulması elden dolaştırma yoluyla karar alınması

¹⁹² Aynı yönde Kaya, 2014, s. 95.

¹⁹³ Aynı yönde Yıldırım, 2007, s. 133.

¹⁹⁴ Şener, 2017, s. 732.

şeklinde adlandırılır.¹⁹⁵ Yönetim kurulu düzenlemesinin aksine müdürler kurulu için elden dolaştırma yoluyla karar alınma imkânı öngörülmemiştir. Ancak, limited şirketin genel kurulu için dahi bu imkânın sağlanmış olması karşısında müdürler kurulunun da elden dolaştırma yoluyla karar alabileceğini kabul etmek gerekir.¹⁹⁶ Yönetim kuruluna ilişkin TTK 390/4. maddeye göre elden dolaştırma yoluyla karar alınabilmesinin ilk şartı hiçbir üyenin toplantı yapılmasını talep etmemiş olmasıdır. Fiziki toplantı için bir sayı öngörülmemiş olmasına rağmen elden dolaştırma yoluyla karar alınmasında tüm üyelerin onayı şarttır. Karar yeter sayısı ise farklılık göstermez. Karara katıldıktan sonra olumlu oy verilip verilmemesi önemli değildir. Kararın yazılı olarak alınması gerekli olup önerinin kabul veya reddi için bir süre öngörülmesi işleyişin tıkanmaması anlamında önemlidir.¹⁹⁷

1.1.5.1.3. Müzakerelere ve Oya Katılma Yasağı

Müzakereye katılma yasağı üyenin ortaklık dışı şahsi menfaatiyle veya alt ve üst soyundan birinin ya da eşinin yahut üçüncüye derece dâhil üçüncü dereceye kadar kan ve kayın hısımlarından birinin şahsi ve ortaklık dışı menfaatiyle çatıştığı konulara ilişkin görüşmelere katılamayacağını ifade eder. Anonim şirket yönetim kuruluna ilişkin getirilmiş bu hükmün kıyasen müdürler kurulu için de uygulanması yerinde olacaktır. Zira bu yasak temelde üyenin sorumluluğu ile ilgili olup sorumluluk kurumu her iki şirket için de ortak düzenlendiğine göre yasak kapsamının da benzer olması makul karşılanmalıdır. Yasağın getirilme amacı kendi veya yakını ile ilgili bir konuda üyenin tarafsız kalamayacağı, şirketin menfaatini üstün tutmayabileceği düşüncesidir.¹⁹⁸ Müzakereye katılma yasağı halin icabı ve eşyanın tabiatı gereği oya katılma yasağını da içerir. Ancak, bu hükmün toplantıya katılma yasağı olarak yorumlanması mümkün değildir.¹⁹⁹ Gerçek kişi üye bu kapsamdayken ilgili yasak şartları tüzel kişi için aranamayacağından bu yasakların tüzel kişinin temsilcisinde olup olmadığına bakılmalı ve temsilcinin şahsı yasak kapsamında değerlendirilmelidir.²⁰⁰

Yasağa ilişkin bir vakıanın varlığı halinde ilgili üyenin bunu kurula bildirmesi gerekir, aksi durum onun sorumluluğuna neden olur. Yine TTK 393. maddenin 1. fıkra 2. cümlesine göre doğrudan yasak kapsamında olmamakla birlikte dürüstlük kuralının gerektirdiği hallerde

¹⁹⁵ Pulaşlı, 2022, N. 319.

¹⁹⁶ Şener, 2017, s. 730.

¹⁹⁷ Bkz. Kırca/Şehirali Çelik/Manavgat, 2013, s. 491 vd.

¹⁹⁸ Kırca/Şehirali Çelik/Manavgat, 2013, s. 495; Şener, 2017, s. 733.

¹⁹⁹ Yıldırım, 2007, s. 134.

²⁰⁰ Kırca/Şehirali Çelik/Manavgat, 2013, s. 495.

de yasak uygulanmalıdır. Tereddüt durumunda kararı kurul verecektir. Ancak ilgili üye bu oylamaya katılamaz.²⁰¹

Yasağa aykırılığın ne olacağı aykırılığın sonucu ise kanunda öngörülmemiştir. Öğretide bir görüş yasağa aykırı davranılsa bile kararın geçersiz olmayacağı yönündedir.²⁰² Bir görüş ise ilgili üyenin hesaba katılmaması halinde toplantı ve karar yeter sayıları mevcut oluyorsa alınan karar geçerli sayılmalıdır.²⁰³ Kanunumuz yönetim kurulu kararları için bir iptal müessesesi öngörmemiş sadece TTK 391. madde hükmüyle bunların butlanının ileri sürülebileceğine ilişkin bir hüküm öngörmüştür. Bu hüküm TTK 644. maddenin atfı sebebiyle müdürler kurulu kararları için de söz konusudur. Gerek yönetim kurulu kararlarının gerekse genel kurul kararlarının butlanı hakkındaki hükümlerde oy ve müzakereye katılma hakkı bulunmayan üyenin katılımıyla alınan kararların batıl olacağına ve iptalinin talep edilebileceğine ilişkin bir hüküm yoktur. Kanunda açıkça buna ilişkin bir hüküm va'zedilmeyip ilgili üyenin ve/veya onun katılımına izin veren kurulun sorumluluğundan bahsedildiğine göre yasağa aykırılığın kararın geçerliliğine etkisinin olmadığını kabul etmek gerekir.

1.1.5.1.4. Başkan Müdürün Konumu

Anonim şirket yönetim kurulundan farklı olarak TTK m. 624'te limited şirket yönetim organının bir kurul oluşturması halinde içlerinden birinin müdürler kurulu başkanı olarak atanacağı öngörülmüştür. Bu başkanın ortak olması gerekmez. Yine anonim şirketten farklı olarak başkan genel kurul tarafından atanacaktır. Limited şirkette başkan müdüre toplantı çağrısının yapılması²⁰⁴ gibi idari yetkilerin yanında ve bundan önemli olarak eşitlik halinde üstün oy tanınmıştır. Oldukça etkili ve anonim şirket hükümlerinden önemli bir farklılık arz eden bu hükme göre müdürler kurulu toplantısındaki oylamada karar yeter sayısına uyulmasına karşın eşitlik çıkması halinde başkan müdürün oyu yönünde karar verilecektir.²⁰⁵ Böylelikle dar bir ortaklık ve doğal olarak müdürlük yapısına sahip limited şirketlerde kilitlenmelerin önüne geçilmesi hedeflenmektedir. Fakat TTK m. 624/3 son cümle dikkate alındığında ise bunun mutlak olup olmadığı tartışmalıdır. Anılan hüküm şirket sözleşmesi ile üstün oy prensibinden ayrılma imkânının olduğu izlenimini uyandırmaktadır. Gerçekten de

²⁰¹ Kırca/Şehirli Çelik/Manavgat, 2013, s. 497; Yıldırım, 2007, s. 134.

²⁰² Yıldırım, 2007, s. 135; Bahtiyar, 2022, s. 135; Şener, 2017, s. 733.

²⁰³ Coştan, 2012, s. 178.

²⁰⁴ Şener, 2017, s. 739.

²⁰⁵ Aynı yönde İBK m. 809/4

genel kurul tarafından bir başkan müdür atanması zorunlu olmakla birlikte bu başkana üst oy verilmesi zorunlu değildir.²⁰⁶

1.1.5.2. Kararların Hükümsüzlüğü

Bir kurul kararının hükümsüzlüğü alınan kararın hukuk dünyasında sonuç doğurmamasını veya doğurduğu sonucun ortadan kaldırılabilir olmasını ifade eder. Kararın sonuç doğurmaması konusunda yokluk ve butlandan söz edilirken kararın ortadan kaldırılabilir olması konusunda ise iptal edilebilirlikten söz edilir. Kanunumuz genel kurul kararlarının aksine müdürler kurulu – ve yönetim kurulu – kararlarının iptal edilebilirliğine ilişkin bir hüküm öngörmemiştir.²⁰⁷ Bunlardan yokluk yaptırımını hakkında özel bir düzenleme bulunmamakla birlikte bilimsel öğreti ve yargı kararlarında kabul gören bir yaptırım türüdür.²⁰⁸ Kurucu şekil şartlarının eksikliği yokluk yaptırımını doğurur.²⁰⁹ Buna göre yoklukla malul bir işlem baştan itibaren hiçbir hukuki sonuç doğurmaz. Bu yönde olarak bir kararın varlığı veya yokluğundan söz edebilmek için öncelikle bu yönde bir irade beyanı, yani bir karar gerekir. Bu tüm hukuki işlemler için temel kurucu unsurdur.²¹⁰ Bir müdürler kurulu kararından söz edebilmek için ise Kanununun öngördüğü usulde alınmış bir karar olmalıdır.²¹¹ Bunun için öncelikle bir toplantı yapılması veya toplantı yapılmayıp elden dolaştırma yoluyla karar alınacaksa bu önerinin tüm kurul üyelerine sunulması ve hiçbirinin toplantı yapılmasını talep etmemesi gerekir. Sonrasında gündeme gelecek olan ise toplantı ve karar yeter sayısıdır. Yukarıda belirttiğim üzere müdürler kurulu için bir toplantı yeter sayısı öngörülmemiş sadece karar yeter sayısından bahsedilmiştir. Bu karar yeter sayısına alınan kararlar, bu yeter sayının basit yahut ağırlaştırılmış nisap olup olmadığı fark etmeksizin, yoktur.²¹²

Yoklukta olduğu gibi daha baştan hiçbir hüküm ve sonuç doğurmayan fakat yokluktan farklı olarak kurucu unsurları bulunmakla birlikte *içeriği* itibarıyla ağır hukuka aykırılıklar içeren kararlar batıldır.²¹³ TTK 644. maddenin atfıyla uygulanacak TTK 391. maddede yönetim kurulu kararlarının butlanından söz edilmiştir. Bu hüküm çerçevesinde müdürlerin eşit işlem ilkesine aykırı olan; ortaklığın temel yapısına uymayan veya sermayenin korunması ilkesini gözetmeyen; ortakların özellikle vazgeçilmez nitelikteki haklarını ihlal eden veya

²⁰⁶ Yıldırım, 2007, s. 136, Keçeci, 2017, s. 51.

²⁰⁷ Şener, 2017, s. 739. TTK 391. madde gerekçesi, İsviçre hukukunda aynı yönde Handschin/Truniger, 2019, N. 106. İptal imkânının olduğu yönünde Poroy/Tekinalp/Çamoğlu, 2021, s. 303.

²⁰⁸ Kırca/Şehirali Çelik/Manavgat, 2013, s. 510.

²⁰⁹ Şener, 2017, s. 737; Kırca/Şehirali Çelik/Manavgat, 2013, s. 511, Ekşi, 2018, s. 44.

²¹⁰ Eren, 2017, s. 331.

²¹¹ Moroğlu, 2020, s. 78 vd.

²¹² Kırca/Şehirali Çelik/Manavgat, 2013, s. 512; Pulaşlı, 2022, N. 342; Poroy/Tekinalp/Çamoğlu, 2021, N.534.

²¹³ Kırca/Şehirali Çelik/Manavgat, 2013, s. 513, Ekşi, 2018, s. 45, Moroğlu, 2020, s. 152.

bunların kullanılmasını kısıtlayan ya da güçleştiren; diğer organların devredilemez yetkilerine giren ve bu yetkilerin devrine ilişkin kararları butlan yaptırımına tabidir.²¹⁴ TTK 391. maddede “özellikle” sözcüğüyle vurgulanmasından anlaşılabileceği üzere butlan sebepleri sınırlı sayıda belirtilmemiştir. Bu haller dışında da sadece TTK’deki değil diğer kanunlardaki emredici hükümlere aykırı kararlar da batıldır.

Kararların hükümsüzlüğü bu konuda menfaat sahibi olan herkes tarafından herhangi bir süreye, zaman aşımına tabi olmaksızın ileri sürülebilir; dava sırasında defî yoluyla ortaya konabilir. Ayrıca bu durum mahkeme tarafından resen dikkate alınacaktır. Bunun yanında kararların hükümsüzlüğüne ilişkin bir tespit davası açılabilir. Bu karar müdürlere/müdürler kuruluna karşı değil ancak şirkete karşı açılır.²¹⁵ Kararın ortadan kaldırılmasına yönelik verilecek butlan yahut yokluğun tespiti herkes için hüküm ifade ederken talebin reddi sadece dava açan açısından sonuç doğurur.²¹⁶ Hukuki sebebi farklı olmak kaydıyla²¹⁷ diğer ilgililer aynı karar için tekrar dava açabilirler.

1.2. Limited Şirketin Temsili

TBK’nın 40 ile 48. maddeleri arasında yer alan düzenlemelere göre temsil, bir kimsenin hüküm ve sonuçları başka bir kimsenin hukuk alanında doğmak üzere o kişinin nam ve hesabına hukuki işlem yapma yetkisi olarak tanımlanmaktadır.²¹⁸ Kural olarak bir hukuki işlemin hüküm ve sonuçları, o hukuki işlemi yapan kişinin hukuk alanında meydana gelir. Yani doğan hak ve borçlar onun şahsında doğar. Ancak kişiler her zaman hukuki işlemleri bizzat yapacak durumda bulunmayabilirler ya da yapmak istemezler; o takdirde bu işlemleri bir temsilci aracılığı ile yaptırabilirler. Temsilin amacı bir kimsenin hukuki muamele yapabilmesine hukuki ya da maddi engel bulunan hallerde, o kimsenin muamelelerini kolaylaştırmaktır. Bu bakımdan temsil, modern hayatın doğurduğu ihtiyaçların gerektirdiği bir müessese olarak sosyal ve ekonomik hayatta büyük bir rol oynar.²¹⁹ Temsil, kişinin gerçekleştireceği bütün fiil ve işlemler bakımından değil sadece hukuki işlemler bakımından caizdir. Bu sebeple, maddi fiiller bakımından örneğin ikametgâh kurmak üzere temsil yetkisi verilmesi mümkün değildir. Ancak sadece sözleşmeler değil tek taraflı hukuki işlemler,

²¹⁴ Yıldırım, 2007, s. 139; Ekşi, 2018, s. 45 vd.; Moroğlu, 2020, s. 153 vd.

²¹⁵ Şener, 2017, s. 739; Ekşi, 2018, s. 44; Moroğlu, 2020, s. 187.

²¹⁶ Aynı yönde Şener, 2017, s. 739.

²¹⁷ Aksi durumda kesin hüküm itirazı ile karşılaşılacaktır. Zira her ne kadar her iki davanın tarafları farklı görünse de burada dava açan ile davalı şirket arasındaki bir hukuki ilişki ele alınmadığı için açılan davanın esas tarafını şirket olarak kabul etmek gerekir. Bu sebeple aynı hukuki sebebe/olaya dayalı açılacak hükümsüzlük davası kesin hükmün taraf ve konu şartlarını karşılayacaktır.

²¹⁸ Eren, 2017, s. 424; Oğuzman/Öz, 2012, s. 214; Kocayusufoğlu/Hatemi/Serozan/Arpacı, 2010, s. 620; Kılıçoğlu, 2011, s. 223.

²¹⁹ Geçer, 2009, s. 5.

hukuki işlem benzeri fiiller ve yenilik doğuran haklar bakımından da temsil yetkisi verilmesi mümkündür.²²⁰

Temsil, tüzel kişiler bakımından bir zorunluluğu ifade etmektedir. Temsil, tüzel kişilerin ve özellikle ticaret şirketlerinin piyasaya katılımı bakımından vazgeçilemez nitelikte bir kurumdur. Üçüncü kişilerle işlem yapabilmeleri ancak organları vasıtasıyla gerçekleşebilen tüzel kişiler bakımından temsil, dış dünyada var olmalarının yegâne yoludur.²²¹ Bir tüzel kişi olan limited şirketler için de aynı durum geçerlidir. Limited şirketi ise yaptıkları hukuki işlem ve hukuki işlem benzerleri fiiller için temsil organı hak ve yükümlülük altına sokar. Şirketin üçüncü kişilerle yaptığı tüm hukuki işlemler/hukuki işlem benzeri fiiller şirketin irade beyanını gerektirir. Tüzel kişilik olarak limited şirket, sadece organları veya yetkili temsilcileriyle bu irade beyanlarını gerçekleştirebilir. Limited şirket müdürleri yaptıkları işlemler dolayısıyla tüzel kişiyi hak sahibi kılar ve borç altına sokar. Bu durum limited şirket müdürlerinin şirket tüzel kişiliğinin kanuni temsilcisi olmasından ileri gelmektedir. Limited şirketin üçüncü kişilere karşı temsilinde yetkili zorunlu organ müdür ya da müdürler kuruludur. Bu halde limited şirket adına irade beyanında bulunma hususunda aktif temsil yetkisinden, limited şirkete yapılacak irade beyanlarına muhatap olabilmek hususunda ise pasif temsil yetkisinden bahsedilir. Pasif temsilin çoğunlukla aktif temsil içerisinde bulunduğu kabul edilmektedir.²²²

Temsil, şirketin dış ilişkileri ile ilgili bir kurum olarak karşımıza çıkmaktadır. Yönetim ise tüzel kişinin idare edilmesi, yani tüzel kişinin iç ilişkisine ilişkin bir kurum niteliğindedir. Tekinalp, yönetim ve temsilin farklı hukuki nitelikte ve farklı ilişkilere ait kavramlar olduğunu, yönetimin bir işlev, temsilin ise bir yetki olduğunu ifade etmektedir.²²³ Akdağ-Güney ise temsil ve yönetim kavramlarının, doğuşları, sona ermeleri ve kapsamaları itibarıyla birbirilerinden farklı kavramlar olduğunu belirtmiştir.²²⁴

1.2.1. Temsil Yetkisinin Kapsamı ve Ultra Vires İlkesi

Şirketin yönetiminden farklı olarak temsil, şirketin üçüncü kişilerle münasebetinde gündeme gelir. Temsilcinin üçüncü kişilerle girdiği hukuki ilişkiler sonucu şirketin hak sahibi veya borçlu olmasından bahsedilir. Şirketin hak ve borç sahibi olması onun hak ehliyeti ile temsilin kapsamı ise fiil ehliyeti ile ilgilidir. eTTK döneminde şirketin hak ehliyeti şirketin konusuna giren işlemlerle sınırlandırılmıştı. 6762 sayılı Kanunun 137. maddesinde yer alan ve

²²⁰ Eren, 2017, s. 425, Oğuzman/Öz, 2012, s. 214.

²²¹ Şener, 2015, s. 5.

²²² Oğuzman/Öz, 2012, s. 234; Eren, 2017, s. 430.

²²³ Tekinalp, 2014, s. 123.

²²⁴ Akdağ Güney, 2012, s. 56.

tüm ticaret şirketleri için geçerli olan hükme göre şirketin hak ehliyeti şirket sözleşmesinde yazılı olan konularla sınırlandırılmıştı. Ultra vires²²⁵ olarak adlandırılan bu ilkeye aykırılık işlemin yok hükmünde sayılmasına neden oluyordu. Yeni kanunla kaldırılan bu ilkedden sonra artık şirketler insana özgü olanlar dışında bütün hak ve borçlara ehil hale gelmiştir.²²⁶ Gerçekten de TTK'nın genel hükümlerinde yer alan tüzel kişilik ve ehliyet başlıklı 125. maddesinde ticaret şirketlerinin tüzel kişiliği haiz olduğu ve kanuni istisnaları saklı kalmak kaydıyla TMK 48. maddede sayılan tüm haklardan yararlanabileceği ve borçları üstlenebileceği hüküm altına alınmıştır.

TTK m. 629'un atfıyla limited şirketler için geçerli olan TTK 371. madde hükmü ise temsil yetkisi üst başlığı altında kapsam ve sınırlar alt başlığı ile birinci fıkrasında temsile yetkili olanların şirketin amacına ve işletme konusuna giren her türlü işi yapabilecekleri, kanuna ve esas sözleşmeye aykırı işlemler dolayısıyla şirketin rücu hakkının saklı olduğu; ikinci fıkrasında ise *temsile yetkili olan kişilerin, üçüncü kişilerle, işletme konusu dışında yaptığı işlemlerin de şirketi bağlayacağı ancak; hukuki işlemin tarafı olan üçüncü kişinin, işlemin işletme konusu dışında bulunduğunu bildiği veya durumun gereğinden bilebilecek durumda olduğunun ispat edilmesi halinde, söz konusu hukuki işlemin şirketi bağlamayacağı ve şirket sözleşmesinin ilan edilmiş olmasının bu hususun ispatı açısından tek başına yeterli olmadığı* ifade edilmiştir. Bu arada anonim şirketlerden farklı olarak TTK 587/1. maddeye göre işletme konusu TTK 36. maddede hüküm altına alınan sicilin olumlu etkisinden yararlanacak kayıtlar arasında sayılmıştır.

Ele aldığımız bu üç hüküm bize ultra vires ilkesinin gerçekten kaldırılıp kaldırılmadığı, şirketin hak ehliyeti ile temsil yetkisinin sınırlarının ne olduğu hususlarının cevaplandırılması gereğini göstermektedir. Bu minvalde olarak öncelikle genel hükümlerde yer alan TTK 125. madde hükmüne değinmek, TTK 371. maddede buna bir istisna getirilip getirilmediğini ortaya koymak, TTK 371/2. maddesinde hak ehliyetine bir istisna mı yoksa temsil yetkisine şirketin iç işleyişi bakımından bir sınır mı getirildiğini ayırt etmek ve TTK 587. madde hükmünün TTK 371/2 son cümle bağlamında ispat yüküne nasıl bir etki ettiğini ortaya koymak gerekir.

²²⁵ Ultra (ötesinde, dışında) vires (güç, kuvvet) kelime olarak gücün, yetkinin ötesinde/dışında demektir. Şirketler hukuku bakımından ortaklık sözleşmesinde yer alan işletme konusu ve amacı şirketin hukuk alanında işlem yapabilme gücünü, yetki ve ehliyetini belirleyen ilkedir. Bu sınırın dışındaki işlemler yoklukla maluldür. Ayrıntı için bkz. Pulaşlı, 2022, s. 186, dipnot 228.

²²⁶ Poroy/Tekinalp/Çamoğlu, 2021, N. 125, Yıldız, 2006, s. 324.

1.2.1.1. Ultra Vires İlkesinin Kapsamı ve Gerçekten Kaldırılıp Kaldırılmadığı

Ultra vires ilkesi tüzel kişilerin hak ehliyetine ilişkin bir kurumdur. Ele aldığımız TTK 125. madde hükmünün başlığı ve içeriği de bu hususu teyit etmektedir. Maddenin gerekçesinde ultra vires ilkesinin AET'nin 68/151 sayılı şirketlere ilişkin Birinci Yönergesinin ilgili hükmü dikkate alınarak kaldırıldığı belirtilmektedir. Ultra vires ilkesi, ticaret şirketleri ile işlem yapan üçüncü kişilerin şirketin işletme konusunu araştırma ve yapacakları işlemin bu kapsama girip girmediğini değerlendirme yükümlülüğünden kurtarılması amacıyla kaldırılmıştır. Böylelikle üçüncü kişilerin işlemin şirketin işletme konusu dışında kalsa bile şirketi bağlayacağı konusundaki hukuki güveninin korunması hedeflenmiştir.²²⁷ Yani ilkenin kaldırılmasındaki amaç üçüncü kişilerin korunmasıdır.

Fakat ilkenin Kanundan tamamen kaldırılmadığı ya da hakkıyla kaldırılamadığı yönünde bir itiraz ileri sürmek istiyorum.²²⁸ Şöyle ki ilkenin sermaye şirketlerinde ele alındığı TTK m. 371/2'de bir kural konmuş ve devamında kuralın mutlak olmadığı ifade edilmiştir. Fıkranın ilk cümlesinin ilk kısmına göre “*temsilcinin şirketin işletme konusu dışında yaptığı işlemler de şirketi bağlar*”; buna göre şirketin bir sözleşme ile hak elde etmesi veya borç altına girmesi hususunda işletme konusunun herhangi bir işlevi yoktur. Peki işletme konusu, ticari temsilcinin temsil yetkisinin sınırı dışında, ne işleve sahip olacaktır? Bundan başka bir işlevi olmadığı ileri sürülebilir²²⁹; fakat anonim şirketlerden farklı olarak²³⁰ TTK 587/1-c hükmü gereğince işletme konusu tescili caiz ve gerekli ifadelerden olup TTK 36. maddede öngörülmüş sicil olumlu işlevinden yararlanabilecektir. Konulan bu hükmün işlevsiz olduğu söylenemez²³¹; zira kanun koyucu abesle iştigal etmeyecektir. TTK 587/1-c hükmü kendisi bizatihi istisna hükmü olmakla TTK m. 371/2 son cümle gereğince bu istisnaya bir istisna getirildiğini söylemek mümkün değildir. Çünkü TTK 371. madde hükmü limited şirketler için ancak kıyasen uygulanabilen bir hüküm olup esasen anonim şirketler için onun sistemi kapsamında vücuda getirilmiştir.

İşletme konusunun sadece temsilcinin yetki sınırları ile ilgili olduğunu öne sürmek üçüncü kişilere yönelik ilanların yapıldığı ticaret sicilinin ve bu sicil limited şirket işletme konusu için oluşturduğu olumlu etki ile çelişki arz etmektedir. Yani bir yandan işletme

²²⁷ Yıldız, 2011, s. 118.

²²⁸ Aynı yönde bkz. Alışkan, 2013; s. 209-210; Alper, 2013, s. 45; Arkan, 2005, s. 49.

²²⁹ Günay, 2015, s. 42.

²³⁰ Her iki şirket için böyle farklı bir durum yaratılmasını ise anlamak güçtür. Bunun bilinçli bir tercih olmadığı öne sürülmüş (Yıldız, B. 2011 s. 131 dipnot 55) ancak kanun koyucunun abesle iştigal etmeyeceği ilkesi ve yine hükmün bilinçli bir şekilde konmuş olabileceği ihtimali de göz önüne alınmalıdır.

²³¹ Zira TTK m. 210/3'te Ticaret Bakanlığına işletme konusu dışında işlem yapan şirketler hakkında fesih davası açma yetkisi öngörülmüştür. Bu da işletme konusunun şirketler hareket alanıyla sıkı bağlantı halinde olduğunu göstermektedir.

konusu sadece şirketin iç işleyişi ile ilgili denmekte diğer taraftan ise sicilin olumlu etkisinden yararlandırılarak üçüncü kişiler tarafından bilindiği ve hüküm doğurduğu varsayılmaktadır.²³² Diğer taraftan TTK 371/2. maddenin son cümlesi mutlak bir istisna da getirmemektedir. Zira cümle şirket sözleşmesinin ilanının “tek başına” yeterli delil olmadığını ifade etmekte, başlı başına delil sayılmaktan dışlandığını ifade etmemektedir. Sonuç olarak limited şirketler anlamında “işletme konusu” üçüncü kişiler açısından hüküm doğurucu bir konumdadır ki bu da ultra vires ilkesinin kaldırıldığı yönündeki ifadeye karşı oluşan ilk tereddüttür.²³³

Devamla “meğerki” ifadesi kullanılarak TTK 371/2. madde hükmünün mutlak olmadığı ortaya konmuştur. İfadeye göre üçüncü kişinin işlemin şirketin işletme konusu dışında olduğunu bildiğini veya bilebilecek durumda olduğunu şirketin ispatı halinde şirket işlemle bağlı olmayacaktır. Devam eden cümle de az yukarıda değinildiği gibi sadece ispatın şekline ilişkin bir hükümdür; yani limited şirketler için ilan edilen esas sözleşme ile birlikte başka deliller ile bu husus ispat edilebilir. Zaten ispatının zor veya kolay olmasının bir önemi yoktur; önemli olan hükme böyle bir istisna getirilmesinin ne anlama geldiğidir. Eğer yapılan hukuki işlemin sakat olduğu yani yok hükmünde olduğu söylenirse ultra vires ilkesinin belirli şartların sağlanması halinde hala Kanunda yer bulduğu söylenebilecektir; yok eğer işlemin yok hükmünde değil fakat yetkisiz temsil hükümleri gereğince askıda geçerli veya askıda geçersiz olduğu söylenecekse hükmün sadece temsil yetkisinin kapsamı ile sınırlı bir hüküm olduğu sonucuna varılacaktır.

1.2.1.2. Ultra Vires İlkesi ve Aykırılığın Yaptırımı

Önceki açıklamalar çerçevesinde “işletme konusu dışındaki” işlemi konusunda üçüncü kişinin bu durumu bildiği veya bilmesi gerektiği ispat edildiği takdirde bir görüş bu durumda

²³² Türk Medeni Kanunu’nun iyiniyet kavramının düzenlendiği 3. maddesindeki tanımdan daha dar yorumlanan ve sadece “bilme” durumuna hukuki sonuç bağlanmasına müsbet vukuf adı verilir. (Poroy/Tekinalp/Çamoğlu), 2021, s. 319).

²³³ Böyle bir tereddüt Karaahmetoğlu tarafından “TTK m. 587/1-c hükmü gereği şirketin konusunun ticaret sicilinde tescil ve ilan olunacağı hükmü ve TTK m. 36’da düzenlenen sicilin olumlu etkisi birlikte değerlendirildiğinde salt işletme konusunun tescil ve ilanının şirketle işlem yapan üçüncü kişilerin iyi niyetlerini ortadan kaldırmak için yeterli olması gerekecekken, TTK m. 371/2 hükmü ile bunun tek başına yeterli delil olmayacağı kabul edilmiştir.” Şeklinde ifade edilmiştir. Karaahmetoğlu s.101 yine Burçak da bunu “Yukarıda da belirtildiği gibi; Tasarı m. 371/II hükmü, anonim ve limited şirketlerde, kötünietli üçüncü kişilere karşı, yapılan işlemin, şirketin işletme konusu dışında kaldığı gerekçesiyle “şirketi bağlamadığı” iddiasının ileri sürülebilmesine olanak tanımaktadır. Ancak söz konusu düzenleme, anonim ile limited şirketlerin ehliyeti bakımından tereddüt yaratabilecek niteliktedir. Öyle ki; Tasarı m. 371/II hükmü, âdeti Tasarı m. 125/II’deki şirketlerin ehliyetinin gerçek kişilere has olan hak ve borçlar dışında sınırsız olduğu kuralının istisnası gibi algılanabilmektedir. Çünkü Tasarı m. 371/II’de yer alan ve üçüncü kişilerin kötünietli olduğu hâllerde işlemin “şirketi bağlamadığı” hususunun ileri sürülebileceğine ilişkin ifadeden, üçüncü kişilere karşı işlemin “*ultra vires*” nitelik taşıdığı iddiasının ileri sürülebileceği şeklinde bir yorum ortaya çıkması muhtemeldir.” Şeklinde ifade etmiştir. Yıldız, 2006, s. 341.

yetkisiz temsil hükümlerinin uygulanması²³⁴ ve işlemin askıda geçerli²³⁵ olduğunu; diğer bir görüş ise işlemin askıda geçersiz olduğu ve genel kurul tarafından icazet verilebileceğini öne sürmüştür.²³⁶ Şartları gerçekleştiği, yani yapılan işlemin işletme konusu dışında olduğu ve şirketin üçüncü kişinin bu konudaki bilgisini kanıtladığı durumda bu işlemin askıda geçerli olduğunu söylemek mümkün değildir. Zira hükmün ilk kısmı şirketin işlemle bağlı olduğunu söylediğine göre istisnanın şartları karşılandığında şirket işlemle bağlı olmayacaktır. Bu sebeple işlemin şirket için geçerli olduğu söylenemez. Bu ihtimale göre işlemin askıda geçersiz olduğunu ve icazetle düzeltilebileceği görüşü daha isabetli görünmektedir. Zira bu düşüncenin temeli hükmün hak ehliyeti ile değil temsil yetkisinin sınırları ile ilgili olduğu, konu dışı yapılan işlemin bir yetkisiz temsil olduğu kabulüne dayalıdır ki bu varılan hüküm bu temel kabul ile tutarlıdır. Zira genel olarak temsil yetkisinin dışına çıkan temsilcinin işlemine icazet verme imkânı temsil olunanın elindedir; bu istisna durumunda korunma artık üçüncü kişi açısından değil şirket açısından gündeme gelmektedir. Şirketin böyle bir işlemle hak elde etme ehliyeti olduğunu kabul eden görüş çerçevesinde yapılmış işleme icazet verilerek askıda geçersizlik durumuna son verilmesi de mümkündür.

Peki işlemin yok hükmünde olduğu söylenebilecek midir? Yokluk işlemin kurucu unsurlarının eksikliği halinde ortaya çıkar. Konumuz açısından bakıldığında hak ehliyeti de kurucu unsurlardan biridir. Sistematiği olarak bakıldığında TTK 371. madde hükmünün temsil başlığı altında düzenlenmesi, her ne kadar bağlayıcı olmasa da TTK 125. madde gerekçesinde ultra vires ilkesinin kaldırıldığı belirtilip ilgili maddede şirketin hak ehliyeti konusunda TMK 48. madde hükmüne atıf yapılarak insana özgü nitelikler dışında bir sınırlandırmanın olmadığına hüküm altına alınması karşısında TTK 371/2. madde hükmünün hak ehliyeti ile ilgili olmadığı ve işlemin yokluk yaptırımına tabi olmayacağını ve dolayısıyla ultra vires ilkesinin kaldırıldığını söylemek daha doğru olacaktır. Zira TTK 371/1. maddesinde temsile yetkili olanların bu sınır dışında yaptığı işlemler nedeniyle onlara rücu hakkının olduğunun belirtilmesi işlemin sıhhati ile ilgili bir yaptırımın değil ve fakat ilgililerin sorumluluğu kapsamında bir yaptırımın tercih edildiğini göstermektedir. Buna göre temsilcilerin zarardan sorumlu tutulmaları sağlanabilecek ve dahi görevlerinin gereğini hakkıyla yerine getirmedikleri, özensiz davrandıkları kabul edilerek azilleri gündeme gelebilecektir ki buna ileride değineceğim.

²³⁴ Yıldız, 2011, s. 128; Hatemi, 2002, s. 147.

²³⁵ Türk, 2010, s. 2168.

²³⁶ Kırca/Şehirli Çelik/Manavgat, 2013, s. 643, Hatemi, 2013, s. 331.

Hal böyleyken yukarıda belirttiğim tereddütler bakidir. Bunun sebebi ise ilgili hükümlerin özensiz şekilde düzenlenmiş olmasıdır. Zira şirketin hak ehliyetinin sınırsız olduğunu belirten TTK 125. madde hükmüne istisnaların saklı olduğuna ilişkin cümle eklemek ve TTK 371/2. maddesi hükmünün işlemin belirli şartlar dâhilinde geçerli olmayabileceği şeklinde kaleme alınmasıyla bir istisna hükmü olabileceğinin düşünülmemesi; limited şirketlerin işletme konusunun tescilinin müsbet vukufu sağlayacağına yönelik anonim şirketlerden farklı TTK 578/1-c maddesi hükmü ve bu hüküm gözetilmeksizin yine TTK 371/2. maddesinin son cümlesinin varlığı; diğer yandan TTK 210/3. maddede bakanlığa işletme konusu dışında işlemler yapan şirketlerle ilgili fesih davası açma yetkisi verilmesi ultra vires ilkesinin arzu edildiği şekliyle kaldırılamadığını, bunun için burada ifade ettiğim hükümlerin de uyum içinde yeniden düzenlenmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

1.2.2. Temsil Yetkisinin Kullanılması

TTK m. 629'un atfıyla limited şirketlerde temsile ilişkin anonim şirket hükümlerinde öngörülmüş TTK 370 ve devamı maddeleri geçerli olacaktır. Anonim şirketlerde olduğu gibi limited şirketlerde de kural temsil yetkisinin çift imza yoluyla yönetim kurulu tarafından kullanılacağıdır. TTK 372/1. maddeye göre temsil yetkisi şirket adına imzaya yetkili olanların şirket unvanı altında imza atmaları suretiyle kullanılır. Yine TTK 372. maddenin TTK 40. maddeye yaptığı atıfla imza atılırken şirketin sicile kayıtlı olduğu yerin ve sicil numarasının da gösterilmesi gerekir.²³⁷ TBK'nın 40. maddesi gereği temsilcinin işlem sırasında sıfatını karşı tarafa bildirmesi gerekir; aksi halde doğacak sonuçlardan kendisi sorumlu olur. Fakat müdürler kanunen şirketi temsil yetkisine sahip olduklarından şirket adına işlem yaparken şirket unvanını kullanmak durumundadırlar. Ancak, bu kural emredici değildir; temsil yetkisi karşı tarafça biliniyor veya durumun gereğinden anlaşılabiliyorsa unvan kullanılmadan atılan imza da şirket adına sonuç doğurur.²³⁸ Unvanın kullanımı için ise bir şekil şartı yoktur kaşe mühür benzeri araçlar kullanılabileceği gibi el yazısı ile yazılmasında da bir beis yoktur.²³⁹ Şirket tarafından unvanın kullanımı yönünde alınan genel kurulu kararı yahut esas sözleşme hükmünün ise bağlayıcılığı yoktur.²⁴⁰ Aynı şekilde imza da, kambiyo senedi düzenlenmesi durumu hariç olmak üzere, elektronik imza şeklinde atılabilir.²⁴¹ Temsil yetkisinin

²³⁷ Poroy/Tekinalp/Çamoğlu, 2021, s. 384.

²³⁸ Pulaşlı, 2022, s. 1442-1443.

²³⁹ Kırca/Şehirli Çelik/Manavgat, 2013, s. 636.

²⁴⁰ YHGK. E. 1995/12993, K. 1996/96, 28.02.1996 Uyap Bilgi Sistemi E.T. 14.04.2023.

²⁴¹ Pulaşlı, 2022, s. 1441.

kullanımında çift imza kural olmakla aksi düzenlenebilir. Aynı şekilde temsil yetkisi dayanışmalı temsil²⁴² yahut birlikte temsil şeklinde de düzenlenebilir.

1.2.2.1. Çift İmza Kuralı ve Birlikte Temsil

Yönetim kurulu tek üyeden oluşmadığı sürece TTK 370. madde gereğince temsil yetkisi çift imza ile kullanılmak durumundadır. İki veya daha fazla yönetim kurulu üyesi veya temsilci olması durumunda bunlardan herhangi ikisinin imzası şirketi ilzam için yeterli olur.²⁴³ Ancak, TTK 370/2. madde gereğince imza atacak kişilerden birinin muhakkak yönetim kurulu üyesi olması gerekir. Buradan anlaşılabileceği üzere çift imza ile birlikte imza (veya birlikte temsil) birbirinden farklı kurumlardır; çift imza sisteminde temsil yetkisine sahip *herhangi* iki kişinin imzası yeterliken birlikte imza kuralında yönetim kurulu üyelerinin hepsinin birlikte veya belirlenen sayıda üyenin imzasıyla temsil kastedilmektedir.²⁴⁴

Çift imza kuralı şirketler hukuku hükümlerinin alındığı Alman ve İsviçre hukuklarında bulunmayıp ülkemize özgüdür. İsviçre Borçlar Kanunu temsil başlıklı 814. maddesinin birinci fıkrasına göre her müdürün şirketi temsil etmeye hakkı olduğu hüküm altına alınmış; ikinci fıkrada ise esas sözleşme ile farklı düzenleme getirilebileceği belirtilmiştir. Yine Alman Limited Şirketler Kanununun şirketin temsili başlıklı 35. maddesinin ikinci fıkrasında birden çok müdürün bulunması halinde esas sözleşmede farklı düzenleme bulunmaması halinde bunların birlikte temsile yetkili olduğunu hüküm altına almıştır. Kanun koyucunun kaynak kanunlardan farklı şekilde çift imza kuralını kabul etmesinin nedeninin bütün müdürler tarafından ortaklığın müştereken temsil edilmesinin pratik bir yol olmaması, buna karşılık tek bir müdür tarafından ortaklığın temsil yoluyla bağlanmasının da ortaklık bakımından güvenilir bir yol teşkil etmemesi, tehlikeli sonuçlar doğurabilmesi olduğu ileri sürülmüştür.²⁴⁵ Gerçekten de birden fazla müdürün mevcudiyeti halinde her türlü işlemin bütün müdürlerin katılımıyla yapılması şirket için pratik bir yol olmayacaktır. Ancak, şirketin tek müdürle yönetilmesi veya esas sözleşme ile tek imza kuralı getirme imkânının açık bırakılması göz önüne alındığında şirketin tek imza ile ilzam edilmesinin güvenilir olmayacağı düşüncesinin bir temeli yoktur.

²⁴² Birden fazla temsilciden her biri tek başına hukuki işlemi yapabilir. Bu tür temsilcilerden her birinin diğer temsilcinin katılmasına, onayına gereksinim olmadan hukuki işlemi tek başına yapabildiği duruma dayanışmalı temsil denir. Akyol, 2009, s. 95.

²⁴³ Geçer, 2009, s. 53, Akdağ Güney, 2012, s. 84. Akyol, Temsil, 2009, s. 302, s. 226, Yıldırım, 2007, s. 111-112; Yönetim kurulu üyeleri açısından bakınız. Kırca, 2008, s. 456.

²⁴⁴ Pulaşlı, 2022, s. 1446.

²⁴⁵ Şener, 2017, s. 686.

Çift imza kuralında imzaların, resmi memur önünde yapılan işlemler dışında, aynı anda atılması gerekmez; farklı zamanlarda da atılabilir. Böyle bir durumda hâkim görüş işlemin ikinci imzanın atılmasıyla geçerli olacaktır.²⁴⁶ Gerçekten de ikinci imzanın atılması bir onay değil tamamlama olduğundan işlemin bu andan itibaren hüküm doğurduğunun kabulü daha doğru olacaktır. Diğer yandan çift imza kuralı kabul edilmişken işlemin tek imza ile yapılması halinde şirket işlem ile bağlı olmaz²⁴⁷, yetkisiz temsil hükümleri uygulanır.²⁴⁸ Ancak ortaklığın yapılan bu işleme icazet vermesi mümkündür. Bu halde işlem ilk imzanın atıldığı anda geçerli olur.

Temsilcilerin hepsi birden, birlikte, ortaklaşa olarak hukuki işlemin yapılmasına katılmak zorunda iseler bu temsile kollektif veya birlikte temsil denir.²⁴⁹ Esasında çift imza kuralı birlikte temsili de içerir ama her birlikte temsil düzenlemesi çift imza ile denk düşmeyebilir. Birlikte temsilde ikiden çok temsilcinin de işleme katılması öngörülebilir. Buna ek olarak bütün yönetim kurulunun – müdürler kurulunun – aynı ağırlıkta açıklamada bulunmaları şeklinde düzenlenebileceği gibi bazı üyelerin irade açıklamalarının diğerlerinden daha üstün olacağı esası da kabul edilebilir.²⁵⁰ Yani A, B, C ve D’den oluşan kurulda herhangi iki üyenin imzası yanında muhakkak A’nın imzasının da bulunması kaydıyla işlemin geçerli olacağı öngörülebilir. Temsil yetkisinin bu şekilde düzenlenebilmesi için esas sözleşmede düzenleme yapılması gerekir. Esas sözleşme ile farklı şekilde düzenlenen temsilin kullanımını müdürler kurulu değiştiremez.²⁵¹ Bu konuda bir düzenleme yapılması da ancak tescil ve ilan edildiği takdirde geçerlidir.²⁵²

1.2.2.2. Pasif Temsil

Pasif temsil şirkete karşı yapılan bir irade açıklamasının alınması hakkını ifade eder. Dolayısıyla aktif temsil yetkisi olmayan bir kurul üyesinin de üçüncü kişinin irade beyanını şirket adına alması mümkündür. Pasif temsil yetkisi aktif temsildeki gibi bir delegasyonu

²⁴⁶ Eren, 2017, s. 443; Oğuzman/Öz, 2012, s. 235; Akyol, 2009, s. 99; Şener, 2017, s. 687, Karaahmetoğlu, 2013, s. 131.

²⁴⁷ Burada Yargıtayın istisna bir uygulaması vardır. Eğer şirket karşı tarafla ilişkisinde daha önce tek imza ile yapılan işlemleri zımnen dahi olsa kabul etmiş, itirazda bulunmamış ise aynı kişi ile ilişkisinde bu şekilde yapılan sonraki işleme karşı çift imzanın olmadığından bahisle itiraz edilmesini kabul etmemektedir. Y. 23. HD. E. 2013/7385, K. 2014/5415, Uyap Bilgi Sistemi E.T. 11.10.2023. Gerçekten de hakkın kötüye kullanılması yasağı dikkate alındığında bu doğru bir uygulamadır.

²⁴⁸ Şener, 2017, s. 687; İnceoğlu, 2009, s. 231; Karaahmetoğlu, 2013, s. 131.

²⁴⁹ Akyol, 2009, s. 95.

²⁵⁰ Bilgili/Demirkapı, 2021, s. 384.

²⁵¹ Pulaşlı, 2022, s. 1444.

²⁵² Poroy/Tekinalp/Çamoğlu, 2021, s. 384.

gerektirmez.²⁵³ Pasif temsilde temsilcinin kendisine yapılan irade açıklamasına herhangi bir karşılık verme hakkı yoktur; kendisine ulaşan irade açıklamasını teyit etmek gibi bir işlevi yoktur.²⁵⁴ Bu sebeple pasif temsilde temsil olunanı koruyacak bir önlem almaya gerek olmadığından ayrıca bir yetkilendirme olmasa dahi her bir kurul üyesi pasif temsil yetkisine sahiptir.

Pasif temsil kural olarak şirketin bir karşılık beyanda bulunmasına gerek olmadan kendisine karşı yöneltilen irade beyanının hüküm ifade ettiği hallerde geçerlidir. Bunların başında ise tebligat hükümleri gelir. Tebligat Kanunu'nun 12. maddesinde tüzel kişilere nasıl tebligat yapılacağı düzenlenmiş ve limited şirkete tebliğ, yetkili mümessillerine, bunlar birden fazla ise yalnız birine yapılır şeklinde hüküm altına alınmıştır. Pasif temsil konusunda birlikte temsilin uygulanmadığı haller içerisine icap, kabul, fesih, iptal bildirimleri, satımda ve eser sözleşmelerinde ayıp bildirimi dâhil edilebilir.²⁵⁵

Esasında pasif temsile ilişkin bir düzenleme ne anonim şirket ne de limited şirket için öngörülmüştür. Yukarıda ortaya konan hükümler, Tebligat Kanunu ayırık olmak üzere, genel bir hukuki düşüncenin ürünüdür.²⁵⁶ Buna dayanak olarak tarafların menfaat dengesini ele alabiliriz. Öyle ki bu düşüncenin altında yatan sebeplerden ilki ortaklıkla işlem yapan üçüncü kişinin menfaatinin ortaklığın menfaatine nazaran daha fazla korunması ihtiyacıdır.²⁵⁷ Aksi durumda üçüncü kişinin her bir temsilciye ayrı ayrı beyanını ulaştırması gerekirdi ki bu şirket için herhangi bir zarar ihtimali olmamasına rağmen üçüncü kişiye gereksiz külfet yüklemek anlamına gelecektir. Esas sözleşme ile de bu durumun aksinin düzenlenemeyeceği, pasif temsil için de çift imza kuralının getirilemeyeceği savunulmuştur.²⁵⁸ Bu görüş isabetlidir. Pasif temsilde de çift imza kuralını kabul etmek üçüncü kişinin tek taraflı irade beyanının geçerliliğinin şirketin temsilcilerinin iradesine bağlamak olacaktır ki bunun kabulü mümkün değildir.

1.2.3. Temsil Yetkisinin Devri

TTK'nın 623. madde hükmüne göre limited şirketin yönetim ve temsili müdürlere aittir. Ancak gerek ekonomik yaşamın gerektirdikleri gerek şirketin büyüklüğü dikkate alınarak yönetim ve temsilin başka kişilerle paylaşılması ihtiyacı doğmuştur. Her ne kadar 629.maddede temsil yetkisinin kapsamına, sınırlandırılmasına ve imza yetkililerinin

²⁵³ Pulaşlı, 2022, s. 1450; Poroy/Tekinalp/Çamoğlu, 2021, s. 274; Bahtiyar, 2022, s. 179; Akyol, 2009 s. 308.

²⁵⁴ Akyol, 2009, s. 101.

²⁵⁵ Akyol, 2009, s. 309.

²⁵⁶ Şener, 2017, s. 692.

²⁵⁷ Age s. 692.

²⁵⁸ Wieler, s. 44.

belirlenmesine ilişkin anonim şirket hükümlerinin uygulanması öngörülmüşse de limited şirketler için hüküm altına alınmış TTK 623. maddede yönetim ve temsilin devri hakkında düzenleme yapıldığından hemen hemen aynı içerikli TTK 370. madde hükmünün limited şirketler için uygulanmasına yer olmadığını düşünüyorum. Zira uygulanması muhtemel TTK 370/2 fıkrası hükmü de TTK 623/1. fıkra hükmü ile hemen hemen aynı kapsamdadır. Her iki hüküm de devir olanağını düzenlemiş, bu devrin kimlere yapılacağını belirtmiştir. Bir farkla ki TTK 370. madde hükmünde devrin kim tarafından yapılacağı belirtilmişken TTK 623. maddede böyle bir ifade yoktur. Zira TTK 623. madde hükmü sadece şirket sözleşmesi ile yapılabilecek devri düzenlemiş, şirket sözleşmesinin tescilinden sonra yapılacak devir ile alakalı bir açıklık vazetmemiştir. Ancak, bu hükümlerden açıkça anlaşıldığı üzere temsil yetkisi müdürler tarafından bizzat kullanılmak zorunda değildir.

Temsil yetkisinin devrinin kim tarafından yapılacağını TTK 623. maddede belirtilmemesine karşın müdürlerin devredilemez yetkilerine ilişkin TTK 625. maddenin bize yardımcı olacağı düşünülebilir. Zira anonim şirket yönetim kurulunun yetki devrine ilişkin husus devredilemez ve vazgeçilemez görev ve yetkilerin düzenlendiği TTK 375/1-d maddesinde “müdürlerin ve aynı işleve sahip kişiler ile imza yetkisini haiz bulunanların atanmaları ve görevden alınmaları” hükmü ile açıkça düzenlenmiştir. Burada belirtilen imza yetkisini haiz kişinin daha önce yaptığımız açıklamalar ışığında temsil yetkisini kullanacak kişi olduğunda tereddüt etmemek gerekir. Buna karşın TTK 625. madde hükmünde buna benzer bir düzenleme mevcut değildir.

Müdürlerin devredilemez görev ve yetkileri bahsinde belirttiğimiz gibi şirkette açıkça genel kurula verilmemiş tüm görevleri müdürler ifa edecektir. Bu müdürlerin daimi bir organ oluşunun gereğidir. Buradan hareketle limited şirket genel kurulun yetkilerinin düzenlendiği TTK 616. madde incelendiğinde yönetim ve temsilin devri ile alakalı bir hükme yer verilmediğini görülmektedir. Bu halde temsil yetkisinin devri müdürler kurulunun yapabilme imkânı bulunan işler dâhilindedir ve fakat TTK 625. madde hükmü dikkate alındığında muhakkak onlar tarafından yapılması gerektiği de öngörülmemiştir. Bu sebeple devir yetkisinin genel kurula verilebileceği düşünülebilir.²⁵⁹ Burada şunu ifade etmekte yarar vardır; gerek TTK 625. maddede gerekse esas sözleşmeye ilişkin düzenlemelerin ele alındığı TTK 577. maddede sadece yönetim örgütünün belirlenmesinden ve yönetim yetkisinin devrinden bahsedilmektedir. Yukarıda değindiğimiz gibi limited şirketlerde temsil yetkisinin devrine ilişkin bir madde bulunması dolayısıyla TTK 629. maddede yapılan atfın TTK 370/2’yi de kapsadığını söylemek güçtür. Bu sebeple varılacak sonuç temsil yetkisinin devrinin anonim

²⁵⁹ Aynı yönde Karaahmetoğlu, 2013, s.148; Çamoğlu, 2010, s. 195; Arslan, 1994, s. 76.

şirketlerden farklı olarak genel kurul veya yönetim kurulunun devredilemez görevleri arasında olmadığı, esas sözleşme ile yapılacak düzenleme ile bu yetkinin ikisinden birine verilmesinde bir engel olmadığı kanaatindeyim. Fakat esas sözleşmede böyle bir düzenleme yoksa az önce belirttiğim gibi şirketin işleyişinde asıl görevli olan müdürler kurulu olduğu için temsil yetkisinin devrinde de müdürler kurulu yetkili olacaktır.

Temsil yetkisinin devrinin bir esas sözleşme düzenlemesi ön şartına bağlı olup olmadığı ise tartışmalıdır. Şener TTK 577. madde hükmünü ele alarak devrin muhakkak esas sözleşmede düzenlenmesi şartıyla yapılabileceğini ifade ederken²⁶⁰ Kırca ise devir için bir esas sözleşme düzenlemesine ihtiyaç olmadığını belirtmektedir.²⁶¹ Anonim şirketler açısından Tekinalp ise temsil yetkisinin esas sözleşmede hüküm bulunması şartıyla murahhas üyelere veya murahhas müdürlere bırakılabileceğini belirtmektedir.²⁶² Pulaşlı da aynı şekilde, temsil yetkisinin TTK m. 370/2 hükmü uyarınca murahhas üyelere veya murahhas müdürlere bırakılması için esas sözleşmede özel bir hükmün ve bir iç yönergenin bulunması gerektiğini belirtmektedir.²⁶³

Anonim şirketler için hâkim görüş çerçevesinde devir için esas sözleşmede hüküm bulunması gerektiğini ifade etmek mümkünken limited şirket için buna ancak yorum yoluyla ulaşılabilecektir. Zira TTK 577/1-i maddesinde üçüncü kişilere bırakılması ifade edilen yetkinin yönetim olduğu belirlemesi bu konuda tereddüt uyandırmaktadır. Fakat bunun bilinçli bir tercih olmadığı, burada kastedilen yönetimin geniş anlamda yönetim olmakla temsil yetkisini de kapsadığını kabul etmek ve temsil yetkisinin devri imkânının öncelikle esas sözleşme ile düzenlenmiş olmasını aramak gerekir. Zira aksi durumun kabulünde sadece iç ilişkiyi düzenleyen yönetim yetkisinin devrinde esas sözleşme düzenlenmesinin aranıp şirketin asıl hak ve borçlarını doğuracak temsil yetkisi için aranmaması abes olacaktır.

1.2.3.1. Devrin Hukuki Niteliği

Temsil yetkisinin devrinin hangi organ tarafından yapılacağı onun usul ve içeriğini de belirleyecektir. Yukarıda da bahsettiğim gibi anonim şirketlerden farklı olarak²⁶⁴ limited

²⁶⁰ Şener, 2017, s. 702.

²⁶¹ Kırca/Şehirali Çelik/Manavgat, 2013, s. 627.

²⁶² Poroy/Tekinalp/Çamoğlu, 2021, s. 349.

²⁶³ Pulaşlı, 2022, s. 458.

²⁶⁴ Bu konuda dahi tartışma mevcuttur. TTK 392/2-g hükmünde şirket adına imzaya yetkili olanların esas sözleşmede gösterileceği belirtilmekte olduğundan yönetim kurulunun devredilemez yetkilerini düzenleyen 375/1-d hükmüyle çelişkili olduğu öne sürülmüştür. Kırca bu hükmün kuruluş işlemleri ile sınırlanması gerektiğini öne sürmektedir. Kırca/Şehirali Çelik/Manavgat, 2013, s. 627.

628. Bence bu sonuca sistematik yorum yolu ile de ulaşmak mümkündür. Zira 339.madde hükmünün kuruluş işlemlerine ilişkin düzenlemelerden sonra gelmesi ve ilk hazırlanan esas sözleşmede yer alan kayıtları içermesi

şirketlerde temsil yetkisinin devri müdürler kurulunun devredilemez ve vazgeçilemez yetkilerinden değildir. Eğer bu yetki esas sözleşme ile genel kurula verilmişse bir genel kurul kararı; böyle bir düzenleme yoksa müdürler kurulu kararı ile kullanılacaktır.²⁶⁵ Esas sözleşmede aksi öngörülmemişse, murahhas üye veya müdür atanması için herhangi bir nitelikli toplantı ve karar nisabı bulunmamaktadır. Yönetim/müdürler kurulu, üye tam sayısının çoğunluğu ile toplanarak kararlarını üyelerin çoğunluğu ile alabilecektir.²⁶⁶

Anonim ve limited şirketler arasındaki bu farklılığın ve görüşlerdeki ihtilafın sebeplerinden birinin terim farklılığı olduğunu düşünüyorum. Zira anonim şirketlerde temsil yetkisi, bir veya birden fazla yönetim kurulu üyesine devredilmişse buna “murahhas üye”; yönetim kurulu üyesi olmayan üçüncü kişilere devredilmişse bunlara “murahhas müdür” denilmektedir.²⁶⁷ TTK 375. madde hükmü de müdürlerden bahsetmektedir fakat anonim şirketlerde şirketi yönetim ve temsile yetkili kişiler yönetim kurulu üyesi olarak isimlendirilmektedir. Diğer taraftan limited şirketlerde yönetim ve temsile yetkili kişiler de müdür olarak adlandırıldığından bir terim karmaşası vardır. Zira anonim şirketlerde müdürler üçüncü kişiyi ifade etmekten limited şirketlerde şirketi yönetim ve temsile yetkili kişileri ifade etmektedir. Bu sebeple yetki devrinde yetkili organın anonim şirketlerde olduğu gibi düşünülmesi bu arada murahhas müdürlerin belirlenmesinin de anonim şirketlerde olduğu gibi müdürlerin/müdürler kurulunun münhasır yetkileri arasında olduğu sonucuna varılması mümkün değildir. Bu karışıklığı önlemek adına zaten kurul halinde çalışabileceği öngörülmüş olan limited şirket yönetim organına müdürler kurulu, bu kuruldaki müdürlere de müdürler kurulu üyesi, ortak olmayan üçüncü kişi temsilciye de murahhas temsilci/vekil veya bunun gibi anonim şirketlerdeki düzenlemeye paralel bir terim düzenlemesi yapılması gerektiğini düşünüyorum.

1.2.3.2. Devrin Kapsam ve Sınırları

Temsil yetkisinin devri bahsinde temsil ile organ vasfı ilişkisi değerlendirilmelidir. Temsil yetkisi kendisine devredilen üçüncü kişi kurul üyelerinde olduğu gibi organ sıfatını haiz değildir.²⁶⁸ Zira bu kişilerden organ sıfatının ayırıcı unsuru olan yönetim yetkisi yoktur. Zira imza yetkisini haiz murahhas üyelerden/ortak olan murahhas müdürlerden farklı olarak üçüncü kişi murahhaslara, üyenin TTK m. 625'te belirlenmiş devredilemez yetki ve

hasebiyle anonim şirketler için imzaya yetkili olanların belirlenmesinin sadece kuruluşa esas sözleşme kapsamında olduğu, daha sonraki aşamada yönetim kurulunun yetkisi dâhilinde olduğunu kabul etmek gerekir.

²⁶⁵ Şener, 2017, s. 703; Benzer şekilde Karaahmetoğlu, 2013, s. 148; Çamoğlu, 2010, s. 195; Arslan, 1994, s. 76.

²⁶⁶ Günay, 2015, s. 72.

²⁶⁷ Ekşi, 2018, s. 97; Franko, 2000, s. 33, Teoman, 2010, s. 84-85, Ünal, 1982, s. 72, Doğan, 2011, s. 228.

²⁶⁸ Farklı yönde bkz. Ekşi, 2018, s. 97; Kırca/Şehirali Çelik/Manavgat, 2013, s. 629.

görevlerin verilmesi mümkün olmadığı belirtilmektedir.²⁶⁹ Buna paralel olarak TTK m. 623 hükmünde de ortaklardan en az birinin yönetim hakkının ve temsil yetkisinin olması zorunluluğu getirilmiş, şirketin yönetim ve temsiline tamamen üçüncü kişilere bırakılamayacağı hüküm altına alınmıştır. Fakat burada şu tartışmayı yapmak gerekir: öğretide kabul edildiği üzere temsil yetkisinin kısmen devri mümkün değildir²⁷⁰; yani kendisine temsil yetkisi verilen ve murahhas sıfatını kazanan üye yahut üçüncü kişinin temsil yetkisini kullanamayacağı bir alan bulunmamaktadır. Bu durum temsil yetkisinin belirli durumlar dışında sınırlandırılmamasına ilişkin TTK 630. madde hükmü ile de uyum içindedir.

Zorunlu olarak temsil yetkisine sahip olması gereken en az bir ortak ile kendisine temsil yetkisi devredilmiş murahhas üçüncü kişi arasında temsil yetkisinin kapsamı ve kullanımı bakımından fark yaratılamaz. Peki, bu durumda yukarıda da belirttiğim ve TTK 625. maddede hüküm altına alınan devredilemez görev ve yetkilerin akıbeti ne olacaktır? Bu hükümde sayılan görevlere dikkat edildiğinde “h” bendi dışındakilerinin hepsinin temsil yetkisi ile değil ve fakat yönetim yetkisi ile yani şirketin iç işleyişi ile ilgili olduğu görülmektedir.²⁷¹ “h” bendinde düzenlenmiş olan borca batıklığın mahkemeye bildirilmesinin de temsil yetkisi ile ilgili olduğu bence çok net değildir; zira burada şirket adına dava açılmamakta, kanuni ihbar yükümlülüğü yerine getirilmektedir. Zira bu işlem bir dava değil, çekişmesiz yargı işidir²⁷². Mahkeme tarafından da ilan vs. gibi yapılacak iflas işlemleri talebe bağlı olmaksızın resen yürütülür. TTK 633. maddedin atfıyla limited şirketler için de uygulanacak olan TTK 376. madde hükmünde de sırasıyla sermayedeki kaybın yönetim kurulu tarafından belirlenmesi ve kayıp oranına göre yapılacak işlemler belirlenmiştir. Hükümün birinci ve ikinci fıkrasında açık olarak görüleceği üzere bu işlemler de yönetim görevi dâhilinde olup üçüncü fıkarda mahkemeden iflas isteminde bulunulmasından bahsedilmektedir. Bu fıkranın da ilk iki fıkradan ayrı düşünülmesi olanaksızdır. Zira bu bildirimde şirket adına bir dava takibinden değil şirketin ve alacaklıların korunması amacıyla kamusal menfaat içeren bir durumun mahkemeye bildirilmesi söz konusudur.

Sonuç olarak müdürlerin devredilemez görev ve yetkilerinin yönetime ilişkin oluşu, temsil yetkisinin de belirli hususlarla sınırlanamayacak oluşu karşısında ortak olmayan murahhaslara yapılacak yetki devrinin kapsamında da herhangi bir sınır söz konusu

²⁶⁹ Şener, 2017, s. 703; Arslan, 1994, s. 76 Çamoğlu, 2010, s. 195; Karaahmetoğlu, 2013, s. 160.

²⁷⁰ Kırca/Şehirli Çelik/Manavgat, 2013, s. 629, Cenkcı, 2018, s. 57.

²⁷¹ Aynı yönde Pulaşlı, 2022, N. 76.

²⁷² Kuru/Aydın, 2021, s. 408.

olmayacaktır.²⁷³ Kanunda temsil yetkisinin tamamen devredilememesinden kasıt şirketin yalnızca üçüncü kişi tarafından temsili olup temsilin içeriği değildir. Ortak olan müdür ile beraber görev yapan murahhas üçüncü kişi de aynen ortak müdür gibi her konuda şirketi temsil ve ilzama yetkili olacaktır. Muhalif görüşlerdeki farklılığın yetki devrinden bahsederken temsil yetkisinin değil fakat yönetim yetkisinin devri ve kapsamına ilişkin açıklamalar yapılmasıdır. Hükmün doğru tayini açısından “şirketin tamamen üçüncü kişi tarafından temsiline” yasaklanmış olduğu sonucuna varılmalı ve temsil yetkisinin kapsam ve içerik itibarıyla tamamıyla devrinin mümkün ve hatta zorunlu olduğu ifade edilmelidir.

Kendisine yetki devri yapılarak organ sıfatını kazanan murahhas üye ve üçüncü kişinin şirketle arasındaki hukuki ilişkinin belirlenmesinde de yarar vardır. Murahhas üye ile ilgili açıklamaları yukarıda müdürle şirket arasındaki hukuki ilişkiye dair başlıkta ele aldığımızdan bu kısma atıf yapmakla yetiniyorum.²⁷⁴ Diğer taraftan ortak ve müdürler kurulu üyesi olmayan üçüncü kişi murahhasın şirketle arasındaki hukuki ilişki konusunda da farklı bir sonuca varmayı gerektirecek bir durum yoktur. Öncelikle murahhas üçüncü kişi ile müdürler kurulu arasında bir hukuki ilişki olması mümkün değildir. Zira müdürler kurulu işlemi şirketi temsilen yapmakta olup kendisinin ayrıca bir kişiliği yoktur.²⁷⁵ Murahhas üçüncü kişi ile şirket arasındaki ilişki de müdür ile şirket arasındaki ilişkiyle aynı niteliktedir.²⁷⁶ Yukarıda vardığımız sonuca göre murahhas üçüncü kişi ile şirket arasında da bir vekâlet ilişkisi olduğunu düşünmekteyim.

Yetki devri yapılacak üçüncü kişilerin niteliklerinin ne olacağı, müdürler için aranan niteliklerinin üçüncü kişi için de aranmasının gerekip gerekmediği de tartışılmalıdır. Temsil yetkisinin devredileceği kişinin nitelikleri konusunda Kanunda bir belirleme yapılmamıştır. Fakat bunun herkesin murahhas olabileceği şeklinde anlaşılmaması gerekir. Gerçekten de aynen paydaş müdürlerde olduğu gibi kendisine yetki devredilen murahhasların da tam ehliyetli ve iflas etmemiş olması gerekir. Bu konuda tekrara düşmemek adına daha önceki

²⁷³ Aksi görüş için Yıldırım, 2007, s. 104; Doğan, 2011, s. 163; Franko, 2000, s. 35, Şener, 2017, s. 703. Yıldırım tek örnek olarak yukarıda açıkladığımız “h” fıkrasını vermektedir. Diğer yandan murahhaslığın ancak temsil yetkisi ile mümkün oluşu, yönetim yetkisinin devrinin murahhas sıfatını kazandırmayacağı, 625.maddedeki görevlerin de temsile değil yönetime yani iç işleyişe müteallik olduğu göz önüne alındığında Şener’in görüşüne katılma olanağı da yoktur. Diğer yandan temsil yetkisinin devri ile devralan yönünden bir kapsam sınırlaması yapılamayacağından bu devrin 630.maddede öngörülen sınırlama hükmünün bir görünümü olduğu görüşünde de (bkz. Karaahmetoğlu, 2013, s. 148 dn. 1034) isabet yoktur.

²⁷⁴ Bkz yukarıda bölüm 1.1.4.

²⁷⁵ Çamoğlu, 2010, s. 195.

²⁷⁶ Çamoğlu, 2010, s. 195; Arslan, 1994, s. 76; Akdağ Güney, 2012, s. 89.

açıklamalarıma atıfla yetiniyorum.²⁷⁷ Fakat ek olarak yetki devrinin bir tüzel kişiye yapılarak yapılamayacağı tartışmasına değinmek gerekir.

Bir görüş, şirket işlerinin yoğunlaşarak uzman kişiler eliyle icra edilebilmesi için yetkinin devredileceği kişinin eğitim durumu, uzmanlığı, güvenilirliği gibi özellikleri dikkate alınması gerektiği, tüzel kişilerde bu vasıfların kimlerde aranacağı belli olmadığı gibi tüzel kişinin Murahhaslığa seçildiği sıradaki organ üyeleri veya temsilcileri de sonradan değişkenlik gösterebileceği gerekçesiyle tüzel kişilerin Murahhas olmasının yetki devrinin amacına uymadığını öne sürmüştür.²⁷⁸ Bu konunun paydaş tüzel kişi müdürden bir farkı yoktur. Yukarıda öne sürülen görüşe dayanak gerekçeler aynen paydaş tüzel kişi müdür için de geçerlidir. Buna karşın Kanunun tüzel kişiliğin bu özelliğini göze alarak yarattığı imkân karşısında Murahhaslık noktasında da farklı düşünmeyi gerektirecek bir husus yoktur. Kanuna uygun şekilde yapıldığı müddetçe yetkinin tüzel kişiye devrinin mümkün olduğunda tereddüt etmemek gerekir.²⁷⁹

1.2.4. Temsil Yetkisinin Sınırlandırılması

TTK'nin 629/1. maddesinin atfıyla limited şirketler için de uygulama alanı bulan TTK 371/3. maddesi temsil yetkisine getirilebilecek sınırlamaları düzenlemektedir. Buna göre temsil yetkisinin sınırlandırılmasının iyiniyet sahibi üçüncü kişilere karşı hüküm ifade etmeyeceği fakat sicile tescil ve ilan edilmiş olmak kaydıyla temsil yetkisinin birlikte kullanılmasına ve/veya merkez ya da şube işlerine özgü yapılacak sınırlamaların geçerli olacağı hüküm altına alınmıştır. Bu hüküm dışında kanunlarda ayrıca konulmuş sınırlandırmalar da bulunur. Buna göre genel hükümsüzlük hallerine ilişkin TBK'nın 27. maddesi, yapılacak işleme genel kurulun katılımını öngören TTK'nın 356. maddesi gibi hükümler kanuni sınırlandırma olarak adlandırılır.²⁸⁰ Ancak TTK 371/3. maddesinde öngörülen ve burada ele alınan sınırlandırmalar şirketin kendi kararıyla aldığı "iradi" sınırlandırmalardır. Diğer yandan Kanun'un açık ifadesinden de anlaşılacağı üzere TTK 371/3. madde çerçevesinde tartışılacak sınırlandırmalar şirketin üçüncü kişilerle giriştiği işlemler çerçevesindeki sınırlamalardır; iç ilişkide ise bu madde ile kayıtlı olmaksızın sınırlandırma öngörülebilir. Ancak, iç ilişkide öngörülecek sınırlandırmalar temsilcinin şirkete karşı hukuki sorumluluğu ile ilgilidir.²⁸¹ Hüküm kaynak İsviçre Borçlar Kanunu ile aynıdır. Or 718a hükmünde de aynı şekilde temsil yetkisinin sınırlandırılmasının iyiniyetli üçüncü

²⁷⁷ Bkz. Yuk. Başlık 1.1.2.3.

²⁷⁸ Cenkci, 2018, s. 73.

²⁷⁹ Aynı yönde Akdağ Güney, 2012, s. 110.

²⁸⁰ Ayrıntılı bilgi için bkz. Kırca/Şehirli Çelik/Manavgat, 2013, s. 644 vd.; Hacıahmetoğlu, 2013, s. 177 vd.

²⁸¹ Ayrıntılı bilgi için bkz. Şener, 2017, s. 707, Kuru, 2022, s. 231, Fortmoser/Meier- Hayoz/Nobel, 2004, N. 84.

kişilere karşı geçerli olmayacağı, sicile tescil edilmek kaydıyla merkez – şube işleri veya birlikte temsil yoluyla sınırlandırma yapılabileceği belirtilmiştir.²⁸² Buna karşın Alman hukukunda gerek Limited Şirketler Kanunu (GmHG) m. 37/2’de gerekse Anonim Şirketler Kanunu (AktG) m. 82/1’de temsil yetkisinin sınırlandırılmayacağı açıkça belirtilmiş ve istisnaya da yer verilmemiştir.²⁸³ Yine AB hukukunun 68/151 sayılı Yönergesinin 9. maddesi ve 2009/101 sayılı Yönergenin 10. maddesi çerçevesinde sadece birlikte imza ile sınırlamaya imkân tanınmıştır.²⁸⁴

Temsil yetkisinin sınırlandırma usulü ile ilgili Kanunda bir açıklık yoktur. Ancak, her ne kadar TTK 371. maddede açıkça belirtilmemiş olsa da sistematik olarak bakıldığında maddenin “II. Temsil Yetkisi” bölümüne ait olduğu, TTK 370. madde ile bu bölümün genel hükmünün düzenlendiği göz önüne alındığında TTK 370/1. maddede bahsi geçen esas sözleşmede hüküm bulunması şartının temsile ilişkin getirilecek düzenlemelerde genel kural olduğu temsil yetkisinin kullanımında, devrinde olduğu gibi temsil yetkisinin sınırlandırılmasında da bu şartın aranması gerektiği kabul edilmelidir.²⁸⁵ Sınırlandırmaya ilişkin kararın, TTK 616/1-a maddesinde belirtilen müdürlerin atanmalarının ve görevden alınmalarının genel kurulun devredilemez yetkilerinden oluşu ve TTK 630. maddedeki açık düzenleme karşısında genel kurul tarafından alınacağı açıktır.

Kanunun TTK 371/3. maddesi çerçevesinde temsil yetkisine geçerli bir sınırlandırma getirebilmenin ilk şartı birden fazla müdürün olmasıdır.²⁸⁶ Zira daha önce tartışıldığı üzere ultra vires ilkesinin kaldırılmasından sonra şirketin hak ehliyetine herhangi bir sınır getirilemez. Tek müdürün olduğu durumlarda bu müdürün Kanunda öngörülmüş şekilde de olsa temsil yetkisinin sınırlandırılması şirketin sınırlandırılan alanlarda hak ve fiil ehliyetinin ortadan kaldırılması anlamına gelecektir. Bu sebeple geçerli bir sınırlandırma için öncelikle şirkette birden fazla müdür bulunmalı ve sınırlandırma sonrası yetkisi sınırlandırılmamış en az bir müdür bulunmalıdır. Bunu TTK 630. madde kapsamında da aynı şekilde değerlendirmek ve gerek genel kurulca gerek mahkemece yapılacak sınırlandırmalarda buna dikkat etmek gerekecektir.

Bu temel şartın yanında geçerli bir sınırlandırmadan söz edebilmek için sınırlandırmanın tescil ve ilanı gereklidir. TTK m. 36/4’e göre, tescili zorunlu olduğu hâlde tescil edilmemiş veya tescil edilip de ilanı zorunlu iken ilan edilmemiş bir husus üçüncü

²⁸² https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/27/317_321_377/de E.T. 26.11.2022.

²⁸³ <https://www.gesetze-im-internet.de/aktg/AktG.pdf> E.T. 26/11/2022.

²⁸⁴ Aydın, 2014, s. 168.

²⁸⁵ Aynı yönde Şener, 2017, s. 708; Kırca/Şehirli Çelik/Manavgat, 2013, s. 647.

²⁸⁶ Şener, 2017, s. 708.

kişilere karşı ancak bunu bildikleri veya bilmeleri gerektiğinin ispat edilmesi halinde ileri sürülebilecektir. Bu hükümde “bilmesi gereken” ifadesiyle anlaşılması gereken üçüncü kişinin bu sınırlandırmadan haberdar olmamasının ağır ihmali ile gerçekleştiği durumlarda sınırlandırmayı “bilmesi gerektiği” ni kabul etmeli, hafif ihmallerinde ise tescil ve ilan edilmemiş caiz sınırlandırmanın üçüncü kişiye ileri sürülemeyeceği söylenmelidir.²⁸⁷

Hükümde getirilen son şart ise sınırlandırmanın merkez – şube işleri ve/veya birlikte temsil yetkisi ile sınırlı olarak yapılmasıdır. Bu iki sınırlandırmanın birlikte yapılıp yapılamayacağı konusunda açıklık yoktur. Bunun mümkün olduğu ileri sürülmüştür.²⁸⁸ Gerçekten de Kanun metninde “veya” bağlacı kullanılsa da bunun “ve/veya” olarak anlaşılması, istendiğinde bu iki sınırlandırmanın birlikte getirilebileceğinin kabulü gerekir. Zira Kanun bunu açıkça engellemediği gibi metinde “veya” bağlacının kullanılma sebebi her iki sınırlandırmanın birlikte getirilmesi zorunluluğu olduğu yönünde bir intiba uyandırmamak içindir diye düşünüyorum. Fakat yetkisi şube işleri ile sınırlandırılmış temsilcinin ancak kendisi gibi yetkileri şube ile sınırlandırılmış bir temsilci ile birlikte hareket etmek suretiyle yetkisinin sınırlandırılması zorunlu değildir; birlikte hareket edilecek temsilcinin yetkisi sınırlandırılmamış temsilci olması da mümkündür.²⁸⁹ Zira daha sonra ayrıntılı açıklanacağı üzere yetkisi sınırlandırılmamış temsilcinin şube işleri açısından da temsil yetkisinin olduğunu kabul etmek gerekir.

Yetki sınırlandırmasında bu şartlara uyulmamasının, her nasılsa tescil ve ilan edilmiş olsa bile, iyi niyetli üçüncü kişilere etkisi yoktur; ancak kötü niyetli olduğu ispatlanırsa onun için geçerli olacaktır. Bu noktada uygulamada karşılaşılan bir soruna değinmek gerekir. Buna göre temsile yetkili kişilere ait imza sirküleri tescil edilirken bu imza sirkülerinde tescili geçerli olmayan konu, miktar gibi sınırlandırmaların da yapıldığı ve tescil edildiği görülmektedir. Bu tür geçersiz sınırlandırmaların tescil edilmesinin etkisi yoktur; bunlar yokmuş gibi uygulama yapılır.²⁹⁰ Fakat üçüncü kişi ile girişilen işlemlerde bu imza sirkülerinin onlara tebliği iyi niyeti engelleyecek; tescil ve ilanı geçersiz olan bu sınırlandırmalar, iyi niyet ortadan kalktığı için, ilgili üçüncü kişi açısından geçerli olacaktır.²⁹¹ Diğer taraftan öğretide bir görüş sınırlandırmaya aykırılığın ileri sürülebilmesi için ayrıca şirketin korunmaya değer bir menfaatinin olması gerektiğini ileri sürmüştür.²⁹² Buna göre temsilcinin iç ilişkide geçerli ancak dış ilişkide kanunen geçerli olmayan ve fakat üçüncü

²⁸⁷ Aydın, 2014, s. 171; Kuru, 2022, s. 257.

²⁸⁸ Şener, 2017, s. 720; Böckli, 2009, N. 498; Ekşi, 2018, s. 102, Karaahmetoğlu, 2013, s. 174.

²⁸⁹ Farklı görüş için Şener, 2017, s. 720.

²⁹⁰ Kırca/Şehirli Çelik/Manavgat, 2013, s. 647.

²⁹¹ Aynı yönde Özdamar, 2014, s. 148; aksi görüş için Kırca, 1985, s. 289 vd.

²⁹² Kırca, 1994, s. 154; Özdamar, 2014, s. 146.

kişinin iyi niyetli olması nedeniyle ona karşı ileri sürülebilecek bir sınırlandırmaya aykırı olarak yaptığı işlemin geçersizliğinin dürüstlük kuralı gereği ancak şirketin bu sınırlandırmaya uyulmaması nedeniyle bir zararının doğmuş olması şartına bağlı olduğu ileri sürülmüştür.²⁹³ TTK m. 371/3'ün birinci cümlesinin açıklığı karşısında şirket sınırlandırmaya aykırı yapılan işlemin sonuçlarını zımnen de olsa kabul etmediği sürece²⁹⁴ yapılan işlemin şirket açısından geçersiz olduğunun kabulü şirketin sınırlama iradesinin üstün tutulması gereği çerçevesinde daha doğrudur.

1.2.4.1. Birlikte Temsil ile Sınırlandırma

Kanunda geçerli olarak tescil ve ilan edilebileceği öngörülen sınırlandırmalardan biri birlikte temsil yolu ile sınırlandırmadır. Eşyanın tabiatı gereği birlikte temsil yoluyla bir sınırlandırma yapılabilmesi için şirketin birden fazla müdürü olması gerekir. Birlikte temsil ile getirilen sınırlama, yetkisi sınırlandırılan temsilcilerin yetkilerinin bölündüğü veya kısmi temsil yetkisinin bulunduğu anlamına gelmez.²⁹⁵ Zira limited şirketler için de geçerli olan TTK m. 370/1'e göre temsilde kural, kurul tek kişiden oluşmuyorsa, temsilin çift imza yoluyla kullanılmasıdır. Yani imza yetkisini kullanan her iki temsilci de şirketi temsil yetkisine sahip olacaktır. Peki, birlikte temsil yoluyla temsil yetkisini sınırlandırmanın çift imza kuralından farkı nedir? Giderek şirketler için kural çift imza iken birlikte temsili bir sınırlandırma yolu olarak görmek mümkün müdür?

Birlikte temsil yoluyla temsil yetkisinin kullanılmasının çift imza kuralından ayrılan yönü ikiden fazla müdürün birlikte hareket etmesi suretiyle temsil yetkisinin verilebilmesi imkânıdır. Buna göre şirkette üç ve daha fazla temsilci olup bunların hep birlikte veya çeşitli kombinasyonlara göre gruplanacak şekilde²⁹⁶ şirketi temsil etmesinin öngörülmesi halinde birlikte temsil söz konusu olur. Bunun yanında birlikte imza kuralında da çift imza kuralında olduğu gibi temsilcilerin işleme aynı anda katılımı gerekmez; son temsilcinin katılımı ile işlem tamamlanmış olur.²⁹⁷

Tüm bu açıklamalar yanında birlikte temsil tarzını bir yetki sınırlandırması olarak görmenin mümkün olmadığını düşünüyorum.²⁹⁸ Zira daha önce belirtildiği gibi Kanunun getirdiği kural şirketin çift imza ile temsil edilmesidir. Çift imza ile temsil halinde

²⁹³ Kırca, 1994, s. 154-155.

²⁹⁴ Bu halde şirketin gösterdiği müsamaha nedeniyle temsil yetkisinin genişleyeceği yönünde bkz. Kuru, 2022, s.257.

²⁹⁵ Şener, 2017, s. 717; Kuru, 2022, s. 248.

²⁹⁶ Aynı yönde Kırca/Şehirali Çelik/Manavgat, 2013, s. 647; Kuru, 2022, s. 247.

²⁹⁷ Şener, 2017; s. 718-719, Kuru, 2022, s. 251; Akyol, 2009, s. 97; İnceoğlu, 2009, s. 228; Arslanlı, 1959, s. 34.

²⁹⁸ Aynı yönde Kırca, 1996, s. 134.

temsilcilerin yetkilerinin sınırlandırıldığından söz edilmediğine göre kapsam olarak aynı olan birlikte temsil yolunda da bir sınırlandırma işleminden söz edilemeyeceği açıktır. Temsil yetkisine bir sınırlandırma getirildiğinden söz edilebilmesi için ilgili temsilcinin bazı işleri yapamayacağı öngörülmalıdır. Örneğin temsilcinin belirli tutar üstündeki işlemleri yapamaması, belirli konulardaki sözleşmeleri imzalayamaması veya a ve b şubeli şirkette b şubesinin işlemlerini yapamaması bir sınırlandırma olarak adlandırılabilir. Bunun geçerli/etkili olup olmaması ayrı bir tartışma konusudur. Fakat temsil yetkisinin şirketin hak ve fiil ehliyetinin bir görünümü olduğu, temsilcinin belirli işlemleri tamamlayarak şirketi hak sahibi yapmadığı bir ihtimalin öngörülmediği sürece yani içeriğe yönelik bir sınırlama getirilmediği sürece bir temsil yetkisi sınırlandırmasından söz edilemez. Birlikte temsil çift imza kuralı gibi temsil yetkisinin bir kullanım tarzıdır.²⁹⁹ Diğer yandan birlikte temsil aktif temilde söz konusu olup pasif temilde söz konusu değildir.³⁰⁰ Yani şirketin muhatap olduğu ihbar, protesto gibi hususların tüm temsilcilere karşı yapılması gerekmez; tek bir temsilcinin bu işlemleri şirket adına tebellüğ etmesi geçerlidir. Bu durum da birlikte temsil hususunun temsilcilerin, şirketin hak ve fiil ehliyetini kullanmasında bir sınırlandırma olmadığı görüşümüzü desteklemektedir.

1.2.4.2. Merkez veya Şube ile Sınırlandırma

Kanunun tescil ve ilanını caiz gördüğü diğer sınırlandırma türü temsilin merkez veya şube işleri ile sınırlandırılmasıdır. Ancak Kanunda şubenin bir tanımı yoktur. Ticaret sicil yönetmeliğinin 118. maddesinde şube “Bir ticari işletmeye bağlı olup ister merkezin bulunduğu sicil çevresinde isterse başka bir sicil çevresinde olsun, bağımsız sermayesi veya muhasebesi bulunup bulunmadığına bakılmaksızın kendi başına sınai veya ticari faaliyetin yürütüldüğü yerler ve satış mağazaları” olarak tanımlanmıştır. 5174 sayılı Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği ile Odalar ve Borsalar Kanunun 9/2 madde hükmünde ise şube, “bir merkeze bağlı olduğu halde ister merkezin bulunduğu odanın ister başka odanın çalışma alanı içinde olan müstakil sermayesi ve müstakil muhasebesi bulunan ve/veya muhasebesi merkezde tutulduğu ve müstakil sermayesi bulunmadığı halde kendi başına sınai faaliyet ve ticari muamele yapan yerler ve satış mağazaları bu kanunun uygulanması bakımından şube sayılır. Merkez ise ortaklık ana sözleşmesinde gösterilen yerdir.”³⁰¹

Tescili zorunlu olduğundan merkezin tayini hususunda sorun yaşanmaz. Şubenin tescili ise zorunlu değildir. Gerçekten de TSY’nin şubenin tescilini düzenleyen 120 vd.

²⁹⁹ Aynı yönde Yıldırım, 2007, s. 108.

³⁰⁰ Şener, 2017, s. 719; Akev, 1985, s. 89; Can, 2017, s. 189.

³⁰¹ Pekdincer, 2003, s. 472.

maddeleri ile şube kayıtlarında yapılan değişikliklerin tescilini düzenleyen 124/1. maddesi göz önün alındığında şubenin tescilinin zorunlu olmadığı anlaşılmaktadır. TSY'nin 124/1. maddesinde şube kayıtlarındaki değişikliğin tescili için başvurulmaması halinde 36. maddeye göre işlem yapılacağı bildirilmiş; 36. maddede ise idari yaptırım ve gereğinde mahkemece tescilin sağlanması usulü öngörülmüştür. Ancak buradan anlaşıldığı üzere her nasılsa şube ile ilgili değişiklik tescil edilmemişse bu durum işlemin geçersiz olacağını göstermemektedir.³⁰² Bu sebeple şubenin sicilde neresi olarak gösterildiği değil ve fakat nitelik olarak neresi olduğu önemlidir. Yukarıda yapılan tanımlar ise şubenin tayini için yeterli değildir. Bir yerin şube olduğunun tayini için şubenin, merkeze bağlı, dış ilişkilerde bağımsız ve yer – yönetim ayrılığına sahip olması gerekir. Bu nitelikleri sağlayan yerler tescil edilmemiş olsa dahi şube olarak kabul edilmelidir. Bunun önemi temsilcinin yetkisinin tescil edilmemiş şube yönüyle sınırlandırılması halinde ortaya çıkar. Şener tescil edilmemiş bir şube için yapılan sınırlandırmanın TTK 371/3. madde kapsamına uygun olmayacağını öne sürmektedir.³⁰³ Ancak, müdürün yetki sınırlandırmasının TTK 371/3. madde uyarınca sicile tescil edildiği, bu tescilde şube isminin bildirildiği durumda ilgili müdürler işlem yapan üçüncü kişinin müdürün yetkisinin sınırlandırıldığı noktasında bilgi sahibi olduğu kabul edilmek durumundadır. Zira sınırlandırmanın sıhhat şartı şube veya merkez yoluyla yapılan sınırlandırmanın tescil ve ilan edilmiş olmasıdır; bu yapıldığı takdirde üçüncü kişilerin sınırlandırma noktasında iyi niyeti ortadan kalkar. Tescil ve ilan edilen yerin yukarıda yaptığımız tanıma uymayan bir yer oluşu veya şube olarak tescil edilmemiş oluşu idari bir husus olup yetki sınırlandırmasının sıhhatini etkilemeyecektir.

Kanun bu sınırlandırma türünde iki ihtimal öngörmüştür: birincisi merkez ile sınırlandırma ikincisi ise şube işleri ile sınırlandırmadır. Şirketin merkezinin tek olacağı kanuni bir zorunluluktur. Ancak şube birden fazla olabilir. Temsilcinin yetkisi de bir şube ile veya birden fazla şubeyi kapsayacak şekilde sınırlandırılabilir.³⁰⁴ Kanun metnindeki “bir şubenin işlerine.” hükmündeki “bir” ifadesini sayım olarak değil ve fakat belirsiz sıfat olarak anlamak daha doğrudur. Öğretide Şener bir müdüre şubeye özgü müdürlük yetkisi verilmesi halinde limited şirket için genel olarak yetkilendirilen müdürün temsil yetkisinin de sınırlandırılacağını; bir şubeyi temsil etmek üzere müdür atanmışsa artık bu şube de dahil olmak üzere tüm şirketi temsil edecek bir müdürün atanmasının mümkün olmadığını öne sürmektedir.³⁰⁵ Bu görüşe katılma olanağı yoktur. Zira Kanun temsil yetkisinin şube işleri ile

³⁰² Şube tescilinin açıklayıcı olduğu yönünde bkz. Şener, 2017, s. 713.

³⁰³ Şener, 2017, s. 713.

³⁰⁴ Şener, 2017, s. 714; Yıldırım, 2007, s. 107.

³⁰⁵ Şener, 2017, s. 714; Benzer şekilde Helvacı, 2001, s. 66; Ansay, 1982, s. 123.

sınırlandırılabilme imkânı öngördüğü gibi sadece merkez işleri ile sınırlandırma imkânı da öngörmüştür. Bu halde şirketin temsilcinin yetkisini sadece merkez, merkez ve bazı şube/şubeler veya sadece şube yönünden sınırlandırma imkânı olduğu halde bir temsilcinin yetkisini şube yönünden sınırlandırırken diğer temsilcinin yetkisinde merkez yönünde bir sınırlandırma öngörmediği takdirde şirketin iradesine aykırı olarak, yetkisi şube işleri ile sınırlandırılmamış olan müdürün de temsil yetkisinin sınırlandırıldığını söylemek olanaksızdır.³⁰⁶ Bu durum aynı zamanda Kanunun öngörmediği bir temsil sınırlandırma yolu olup kabulü mümkün değildir.

Yetkisi şube veya merkez işleri ile sınırlandırılmış müdürün hem aktif hem pasif temsil yetkisi sınırlandırılmış olur.³⁰⁷ Bir müdürün yetkisi şube işleri ile sınırlandırılmışsa merkez; merkez işleri ile sınırlandırılmışsa şube yönünde temsil yetkisi ortadan kalkar. Bu durum ise birlikte temsilden farklı olarak yetkiye getirilmiş gerçek bir sınırlandırma oluşturur.

1.2.4.3. Birlikte İmza Ve Şube Dışındaki Sınırlandırmanın Akıbeti

Kanunun temsil yetkisinin sınırlandırılmasına ilişkin tek hükmü olan TTK 371/3. maddesinin sistemi, ilk cümlesi ile temel kural olarak temsil yetkisinin dış ilişkide sınırlandırılmayacağı kuralı üzerine kurulmuş gözükmektedir. Yukarıda açıkladığım üzere birlikte temsilin esas itibarıyla bir sınırlandırma olmadığı sonucu da bu durumu desteklemektedir. Merkez – şube işleriyle ilgili yapılan sınırlandırmaların da esasında şirketsel bir iş bölümü olduğunu ve iş bölümü yapılan birim üzerinde yine müdürün sınırsız yetkiye sahip olmakla aslında amacın bir yetki sınırlandırması olmadığını düşünüyorum. Bu düşünce bir yana TTK 371/3. madde birinci cümlemin vardıgı hüküm, sınırlandırmaların üçüncü kişilere karşı hüküm ifade etmeyeceğidir. Devamla birlikte temsil ve/veya merkez – şube işlerine yönelik sınırlandırmaların tescil ve ilan da edilmek koşuluyla bir istisna oluşturduğu belirtilmiştir. Fakat Kanunun ifade tarzının amacına uygun olmadığını düşünüyorum. Şöyle ki; her ne kadar öğretide³⁰⁸ Kanunun belirlediği istisna sistemine uymayan yani merkez – şube işleri ile veya birlikte temsil tarzında yapılmayan ya da bu yola uyulmuş fakat tescil – ilan şartını sağlamayan sınırlandırmaların geçersiz olduğu belirtilmekte ise de varılan bu hükmün özensiz olduğunu düşünüyorum.

Hukukta geçersizlik ilgili hükmün hiçbir şart altında hukuk dünyasında sonuç doğurmayacak olmasıdır. Fakat Kanun kendi ifadesinde sınırlandırmanın hüküm ifade etmeyişiini iyi niyetli üçüncü kişilerle sınırlayarak esasında yapılan ve Kanunun öngördüğü

³⁰⁶ Aynı yönde Arslanlı, 1959, s. 134; Domaniç, 1988, s. 522-523; Kuru, 2022, s. 244.

³⁰⁷ İmregün, 1989, s. 220, Bürgi, 1969, s. 657; Forstmoser/ Meier- Hayoz/ Nobel, 2004, s. 353.

³⁰⁸ Poroy/Tekinalp/Çamoğlu, 2021, s. 351; Kayar, 2015, s. 447; Akdağ Güney, 2012, s. 118; Cenkci, 2018, s. 28.

sınırlandırma usul ve esasına uymayan sınırlandırmaların mutlak olarak geçersiz sayılamayacağını kabul etmiş olmaktadır. Yani iyi niyet sahibi olmayan üçüncü kişilere karşı³⁰⁹ Kanunda öngörülmüş ve tescil ve ilanı caiz olan sınırlandırmalar dışındaki sınırlandırmalar ile tescili ve ilanı caiz olup bu kurala uyulmayan sınırlandırmalar da ileri sürülebilecek, şirket ilgili işlemle bağlı olmadığı iddiasına dayanabilecektir. Buna göre şube – merkez ve birlikte temsil yanında, miktar kişi, bölge gibi sınırlandırmaların dahi geçerli olabileceği ihtimal dâhilindedir. O halde Kanunun ifadesinden anlaşılması gereken sınırlandırma usul ve esaslarına uygun olmayan temsil yetkisi sınırlandırmalarının geçersiz değil ve fakat etkisiz olduğudur. Zira şirket TTK 371/3. madde hükmüne uygun olmadan yaptığı sınırlandırmaları da üçüncü kişinin iyi niyetli olmadığını ispatlayarak öne sürebilir ve yapılan işlemle bağlı olmaktan kurtulabilir. Kanaatimce yapılması gereken sistemin ruhuna uygun olarak hükümdeki istisnaları kaldırmak ve yukarıda zikrettiğimiz Alman hukuk sistemindeki gibi temsil yetkisinin üçüncü kişilere karşı sınırlandırılmayacağını öngörmektir. Bu durum modern çağda sicil kayıtlarının fiili olarak üçüncü kişilerin şirket bilgilerine vukufiyetini sağlamaktan uzak oluşu gerçeği de göz önüne alındığında işlem güvenliği açısından da daha uygundur. Diğer yandan şirket açısından bakıldığında kendisine güvenilip temsilci olarak atanan kişilerin eylemlerine karşı şirketin korunmasının gerektiğini düşünmek akla yatkın değildir.

³⁰⁹ Burada iyi niyetli olmamaktan anlaşılması gereken üçüncü kişinin sınırlandırmayı herhangi bir ihmali ile değil ancak ağır ihmali ile bilmemesi ve bilebilecek durumda olmamasıdır. Bkz. Kırca, 1994, s. 150 vd.

İKİNCİ BÖLÜM

MÜDÜRLERİN YETKİLERİ ÜZERİNDE GENEL KURULUN TASARRUFU

2.1. Müdürlerin Yetkilerinin Genel Kurul Tarafından Sınırlandırılması

2.1.1. Mevzuattaki Durum, Tarihsel Gelişim Ve Hükmün Tahlili

Limited şirket müdürlerinin yetkilerinin sınırlandırılması hususunda Kanun iki temel madde öngörmüştür. Buna göre TTK'nın "Temsil yetkisinin kapsamı, sınırlandırılması" başlıklı 629. maddesinde yetki sınırlandırılmasına ilişkin olarak anonim şirketler için tayin edilmiş hükümlere atıf yapılmıştır. Daha önce değindiğim üzere atıf yapılan hüküm TTK'nın 371/3. maddesidir. Sınırlandırmaya ilişkin gerek TTK m. 629/1 gerekse TTK m. 371/3, eTTK m. 321/2 ve 542/1 hükümlerinin dili sadeleştirilmiş tekrarlarından ibarettir. Ele alınması gereken diğer hüküm ise TTK'nın 630/1. maddesi hükmü olup genel kurulun müdürleri görevden almasını ve bunun yanında yetkilerinin sınırlandırması imkânını ortaya koymaktadır. Bu hüküm ise eTTK'de m. 543'te düzenlenmişti. Her iki hüküm arasında oldukça büyük farklılık olmasına karşın, eTTK m. 161 hükmü ile beraber düşünüldüğünde farklılığın o denli büyük olmadığı anlaşılmaktadır. Bunun temel sebebi eski düzenlemede şahıs şirketi hüviyeti ağır basan limited şirketler için kollektif şirketlere ilişkin TTK 161. madde hükmü uygulanırken yeni düzenleme ile sermaye şirketi özelliği ağır bastığı için kollektif şirket düzenlemelerine yapılan atıftan ayrılmış ancak getirilen 630. madde hükmü ile kollektif şirkete ilişkin eTTK m. 161 hükmünden oldukça yararlanılmıştır.

2.1.1.1. TTK m. 630 Hükmünün Sistematiği ve Tarihçesi

Hükmün eTTK'deki karşılığı olan 543. maddede yetkilerin sınırlandırılmasına ilişkin bir imkândan söz edilmiş değildi. Ancak atıf yapılan eTTK m. 161 hükmü ile sınırlandırma imkânı düzenlenmişti ki bugün meri olan 630/2. madde hükmünün kollektif şirkete ait eTTK'deki bu hükümden alındığını söyleyebiliriz. Maddede her ne kadar idareci ortaktan bahsedilmiş idiyse de aynı Kanun'un 175. maddesinde belirtildiği üzere aksine bir esas sözleşme düzenlemesi olmadığı takdirde 160. madde kapsamında idareci ortak olarak tayin edilen kişi aynı zamanda temsil yetkisine de sahipti. Ancak, limited şirketten farklı olarak kollektif şirket idarecisinin temsil yetkisinin, iyi niyetli olmayanlara karşı ileri sürülebilecekler dışında, sadece birlikte temsil ile sınırlanabileceği öngörülmüş şube ile sınırlandırma imkânı öngörülmemiştir. TTK 630. maddenin gerekçesinde ise bu farklılığa ilişkin sadece hükmün 543. maddeden farklı ilkelere dayandığı ve Kanunun 616/1-b hükmü ile uyum içinde olduğu belirtilmekle yetinilmiştir. Buna karşın 543. madde ile atıf yaptığı 161

ve 162. maddeler ile TTK m. 630 esas sözleşme veya genel kurul kararı ile atanan müdürler için öngörülen farklı usuller ve esas sözleşme ile atanmış müdür için azil sebebi olarak haklı sebebin değil şirket sözleşmesinin ihlalinin gösterilmiş olması dışında oldukça benzerdir. Kanunun 616/1-b hükmü ise yetkilerin sınırlandırılmasına değil ve fakat müdürlerin görevden alınmalarına ilişkindir. Bunun yanında 1/324 sayılı, limited şirketler için oldukça sınırlı açıklamalar içeren komisyon raporunda yetkilerin sınırlandırılması ve kaldırılması ile ilgili genel gerekçe ve madde gerekçelerinde bir açıklama yoktur. Bu sınırlı açıklamalar karşısında ilgili hükümler hakkında isabetli bir değerlendirme yapabilmek için maddelerin mehzazının da değerlendirilmesi gerektiğini düşünüyorum.

Hükmün bir bütün olarak mehzazı konumundaki İsviçre Borçlar Kanunu'nun (OR) 815. maddesi azil hususunu düzenlemişken şirket genel kurulu tarafından yetkilerin sınırlandırılmasına ilişkin bir hükme yer vermemiştir. Limited şirket hükümlerinin ihdasında faydalanılan Alman Limited Şirketler Kanunu (GmbHG) da ilgili sınırlandırmaya ilişkin 37. maddesi ile azle ilişkin 38. maddesinde buna ilişkin bir hüküm içermemektedir.³¹⁰ TTK m. 371/3'e kaynaklık eden OR 718b/2 hükmü de sınırlandırmanın kim tarafından nasıl yapılacağını değil, TTK 371/3. maddede olduğu gibi, sınırlandırmanın kapsamını ve geçerliliğini düzenlemektedir.³¹¹ Daha önce değindiğim üzere Alman hukukunda iyiniyetli kişilere karşı dahi yetkilerin sınırlandırılabilme imkânı öngörülmezken İsviçre hukukunda bizim hukukumuzda olduğu gibi birlikte temsil ve şube işleri ile sınırlandırma imkânı kabul edilmektedir.

2.1.1.2. Hükmün Konuluş Amacı

Daha önceki açıklamalarda TTK'nin eTTK'den farklı olarak limited şirketin sermaye şirketi yönü ağır basan bir şirket türü olarak görülmek suretiyle düzenlemelere gidildiğini belirtmiştim. Özellikle yönetimin ortaklar için bir yükümlülük olmaktan çıkması, sorumluluğa ilişkin hükümler vs göz önüne alındığında karma yapıdaki limited şirketin artık sermaye şirketi yönü daha ağır basmaktadır. Limited şirkete yönelik bu yaklaşım yöneticilerin görevden alınmasına ilişkin hükümlerde de kendini göstermiştir. Her ne kadar TTK 630. maddenin gerekçesi çok ayrıntılı açıklamalar içermese de ilk olarak eTTK m. 543'ten farklı bir düzenlemeye gidildiğini belirtmekle işe başlamıştır. eTTK m. 543 hükmünün azil noktasında kollektif şirket hükümlerine yaptığı atıf da dikkate alındığında kanun koyucunun limited şirketi şahıs şirketlerinden farklı bir konuma koymak, tamamen olmasa da mümkün

³¹⁰ GmbHG için bkz. <https://www.gesetze-im-internet.de/gmbhg/> E.T. 12.04.2023.

³¹¹ OR için bkz. https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/27/317_321_377/de E.T. 12.04.2023.

olduğu ölçüde anonim şirket hükümlerine paralel düzenlemelere tabi kılmak istediği anlaşılmaktadır.

TTK 630. maddenin diğer fıkra gerekçelerinde hükmün konuluş amacı ve ondan beklenen faydaya dair bir görüş zikredilmese de yapılacak bu dolaylı çıkarımlar hükmün amacını tayin etmeye de yardımcı olacaktır. Değindiğim gibi her ne kadar limited şirket anonim şirket düzenlemelerine yaklaştırılsa da bazı hükümlerde anonim şirketlerden ayrılmış olup hüküm konmayan bazı düzenlemelerde de anonim şirket hükümlerinin uygun düştüğü ölçüde limited şirkete uygulanacağı kabul edilmelidir. Müdürlerin görevden alınmasına ilişkin TTK 630. maddeyi de bu kapsamda düşünmek gerekir. Zira bu kapsamda anonim şirket hükümlerine bir atıf yapılmamış, anonim şirket yönetim kurulu üyelerinin azline ilişkin TTK 364. maddeden oldukça farklı düzenlemeler içeren yeni bir hüküm getirilmiştir. Anonim şirket hükümlerinde genel kurulun gündem dışı ancak haklı sebeple azil imkânı varken limited şirket genel kurulu için böyle bir sınırlandırmaya gidilmemiştir. Diğer yandan anonim şirket hükümlerinde mahkemece azil imkânına yer verilmezken limited şirket ortaklarına mahkeme yoluyla azlin sağlanabilmesi imkânı getirilmiştir. Hükmün bu şekilde düzenlenmesinin dar bir ortaklık çerçevesi içindeki limited şirkette yönetsel tıkanmaların önüne geçmeyi ve müdürler için bir görev süresi öngörülmediğinden genel kurulun denge mekanizması görevi görerek elini güçlendirmeyi amaçladığı söylenebilir. Bu şekilde, daha sonra ayrıntısına değinecek olmakla beraber müdürün atanma şekli farketmeksizin görevden alınması mümkün hale getirilerek şahıs şirketi hükümlerinden ayrılmış; diğer yandan ortaklığın dar ve yakın yapısı düşünülerek her bir ortağa dava yoluyla müdürün görevden alınmasını sağlama hakkı verilerek saf sermaye şirketi anlayışının tamamen benimsenmediği ortaya konulmuştur.

2.1.1.3. Görevden Alma ve Yetki Sınırlandırmasına İlişkin Mülga Hükümler ile Karşılaştırma

Limited şirket müdürünün temsil yetkisinin sınırlandırılmasına ilişkin eTTK m. 321/2 *“Temsil salahiyetinin tahdidi, hüsnüniyet sahibi üçüncü kişilere karşı hüküm ifade etmez. Ancak temsil salahiyetinin sadece merkezin veya bir şubenin işlerine hasrolunduğuna veya müştereken kullanılmasına dair tescil ve ilan edilen tahditler muteberdir.”* hükmünü içermektedir. Daha önce belirttiğim üzere bu hüküm ile TTK m. 371/3 hükmü, dil sadeliği dışında, tamamen aynıdır. Bu sebeple temsil yetkisinin sınırlandırılmasına ilişkin hükümler arasında bir karşılaştırma yapmaya gerek yoktur. Diğer yandan yönetim yetkisinin sınırlandırılması hakkında anonim şirketlerle paralel şekilde limited şirketler için de bir

hüküm yoktur. Aynı durum eTTK için de aynen geçerlidir. Bu durumun sebebi olarak yönetim hakkının şirketin iç işleyişi ile ilgili oluşunu görmek gerekir. Zira esasında şirket müdürlerinin yönetim yetki ve kapsamını dilediği gibi belirleyip aralarında görev dağılımı yapabileceğinden bunun kapsam ve sınırlarına ilişkin bir hükme yer verilememiş olması makuldür. Fakat yönetimin ortaklara veya üçüncü kişilere bırakılabileceğini düzenleyen TTK 623/1. madde hükmü ile müdürler kurulu yetkilerinin genel kuruluna devredilebilme imkânı yönetim yetkisinin sınırlandırılmasına ilişkin hükümler olarak ele alınabilir. Bu husus genel kurulun yönetim yetkisini sınırlandırması noktasında önem arz etmese de mahkeme tarafından verilecek bir sınırlandırma kararı için ele alınabilecek verilerdir. Zira TTK 630. madde hükmü temsil yetkisinin yanında yönetim yetkisinin de mahkeme tarafından sınırlandırılabilme imkânını öngörmüştür. Temsil yetkisinin nasıl sınırlandırılacağına ilişkin Kanunda bir hüküm bulunması mahkemenin olası bir sınırlandırma kararında yol gösterici olabilecekken yönetim yetkisinin sınırlandırılmasının kapsamına ilişkin bir hüküm bulunmaması alternatif hükümlerin yorumunu gerektirebilecektir. Bu hususu ilgili başlıkta ayrıntılı olarak değerlendireceğim.

Müdürlerin görevden alınmasına ilişkin TTK 630. maddenin eTTK’de m. 543 ile karşılandığı kabul edilse de eTTK543. madde hükmünü tek başına değil ve fakat atıf yaptığı 161 ve 162. madde hükümleri ile bir bütün olarak değerlendirmek gerekir. Zira eTTK m. 543 “(1) Ortaklara ait idare ve temsil salahiyetlerinin kaldırılması hakkında, kollektif şirketlere dair 161 ve 162 nci maddeler hükümleri tatbik olunur. (2) Ortak olmıyan müdür umumi heyet kararıyle her zaman azlolunabilir. Azlolunan müdürün mukaveleden doğan hakları mahfuzdur.” Düzenlemesi ile ortak olan ve olmayan müdürlere ilişkin ayrıma gitmiş ve ortak olan müdürler için eTTK m. 161 ve 162’ye atıf yapmıştır. eTTK m. 161’de esas sözleşme ile tayin edilmiş müdürün azli 162. maddede ise genel kurul tarafından atanmış müdürün azli düzenlenmiştir. eTTK 161. madde hükmü “*İdare işleri mukavele ile bir ortağa verilmiş ise, onun idare hak ve ve vazifesi diğer ortaklar tarafından tahdid olunamayacağı gibi kendisi azil dahi olunamaz. Ancak, muhik sebepler mevcutsa, ortaklardan birinin talebi üzerine mahkeme kararı ile idare hak ve vazifesi tahdit veya nez’olunabilir. Vazifenin yerine getirilmesinde basiretsizlik, ağır ihmâl veya idarede iktidarsızlık gibi haller, muhik sebep sayılır.*” düzenlemesi ile esas sözleşme ile atanan müdürün ancak haklı sebeple ve mahkeme kararıyla azledilebileceğini ve yetkilerinin sınırlandırılabilceğini düzenlemiştir. Burada her ne kadar sadece “idare” yetkisinden söz edilse de daha önce değindiğim gibi bu dar anlamda değil temsil yetkisini de içerecek şekilde geniş anlamda yönetimi ifade etmektedir.

eTTK m. 162 hükmü ise “İdare işleri, şirket mukavelesi yapıldıktan sonra ittihaz edilen bir kararla bir ortağa verilmişse o ortak, ortakların ekseriyeti ile azledilebilir. Ekseriyet hasıl olmadığı takdirde, idare işlerine bakan ortağın şirket mukavelesi hükümlerini ihlal ettiği iddiasıyla her bir ortak azil için mahkemeye müracaat edebilir.” düzenlemesi ile genel kurul tarafından müdür olarak atanmış ortağın azledilme usulü ortaya konmuş, bu kapsamda sadece mahkeme yoluyla değil genel kurul kararı ile de azil imkânı vermiştir. Bu açıklamalar ışığında eTTK düzenlemesinde, şirket sözleşmesi ile atanan ve sonradan göreve getirilen müdürler arasında farklı hükümler getirildiği görülmektedir. TTK m. 630 hükmü ise “(1) Genel kurul, müdürü veya müdürleri görevden alabilir, yönetim hakkını ve temsil yetkisini sınırlayabilir. (2) Her ortak, haklı sebeplerin varlığında, yöneticilerin yönetim hakkının ve temsil yetkilerinin kaldırılmasını veya sınırlandırılmasını mahkemeden talep edebilir. (3) Yöneticilerin, özen ve bağlılık yükümü ile diğer kanunlardan ve şirket sözleşmesinden doğan yükümlülüklerini ağır bir şekilde ihlal etmesi veya şirketin iyi yönetimi için gerekli yeteneği kaybetmesi haklı sebep kabul olunur.” düzenlemesi ile müdürlerin azli noktasında göreve geliş şekillerine bağlı ayrımı kaldırmış, bir kısım görüşe göre müdür olmayan yöneticileri de kapsamına almıştır.³¹² Hükmün uygulanma şartlarına geçmeden önce kullanılan terminolojideki bazı hata ve özensizliklere değinmek gerekir diye düşünüyorum. Zira bu durum hükmün uygulanma kapsam ve şartlarına dahi etki edebilecek niteliktedir.

2.1.1.4. Terminoloji Sorunu

TTK m. 630’da temel olarak üç terim kullanılmaktadır; bunlar “görevden alma”, “yönetim hakkı ve temsil yetkisinin kaldırılması” ve “yönetim hakkı ve temsil yetkisinin sınırlandırılması”dır. eTTK m. 161 ve 162 “azil” m. 543 ise “kaldırma” terimlerini kullanmaktaydı. Öte yandan TTK m. 629’da da temsil yetkisinin sınırlandırılmasından söz edilip anonim şirketlere ilişkin hükümlere atıf yapılmışsa da atıf yapılan TTK m. 371 hükmü temsil yetkisinin kapsamı ve sınırlarını düzenlemekte olup genel kurul veya mahkeme tarafından yapılacak bir “sınırlandırmadan” bahsetmemektedir.³¹³ Kaldı ki anonim şirketlerin aksine bu husus limited şirketler için ayrı bir hükümde (m. 630) özel olarak düzenlenmiş olup bir atıf hükmüne ihtiyaç yoktur.

Maddedeki temel terminoloji sorunu bundan ibaret değildir. Öncelikle maddenin birinci fıkrasında sınırlandırmadan önce görevden alma imkânının düzenlenmesi ve ikinci fıkrasında önce yönetim hakkı ve temsil yetkisinin kaldırılması ardından sınırlandırılmasından söz edilmesinin dil ve kanun yapma tekniği açısından uygun olmadığını düşünüyorum. Zira

³¹² Aynı yönde bkz. Sevi, 2022, s. 435; Akdeniz, 2021, s. 119.

³¹³ Benzer şekilde Kendigelen, 2016, s. 543.

hükümde ele alınan hususların birbiriyle bağlantılı yaptırımlar olduğu göz önüne alındığında bunların hafiften ağıra doğru düzenlenmesi daha isabetli olurdu. Bu pratik anlamda, Kanunu yorumlarken azil yerine taleple bağlı kalmaksızın sınırlandırmaya karar verilip verilemeyeceğinin tayininde önemlidir ki buna daha sonra değineceğim.

Hükümdeki en temel sorun madde başlığında “geri almadan” söz edilmesine rağmen madde metninde bu terimin kullanılmamasıdır. Maddede bunun yerine kaldırma ifadesi kullanılmaktadır ki bu iki terim anlam ve içerik açısından özdeş dahi değildir. Zira geri alma kavramı, o yetkinin henüz mevcut olmadığı bir aşamada önce “verildiği” sonra da geri alındığı kabulünü gerektirir. Kaldırma kavramı ise yetkinin daha öncesinden verildiği kabulünü gerektirmez; var olan yetkinin ortadan kaldırılmasını ifade eder. Daha açık olarak bir kimsenin, bir makamın verdiği yetki geri alınır; kaldırma için bu zorunlu değildir. Limited şirket müdürleri açısından düşünürsek esas sözleşmeyle veya kanunla ihdas etmiş müdürlük yetkisinin geri alınmasından değil kaldırılmasından söz edilebilir. Ancak, yetki sonraki aşamada genel kurul tarafından “verilmişse” geri alma kavramının kullanılması mantıklı olabilecektir. Sonuç olarak uygulama açısından bir fark yaratmayacak olsa da hükmün oluşturulmasındaki özen bakımından başlıkta da kaldırma teriminin kullanılması isabetli olurdu.

Hükümde uygulama açısından sorun yaratabileceğini düşündüğüm terminoloji hatası ise birinci ve ikinci fıkrada azil anlamına gelebilecek iki farklı düzenlemenin olmasıdır. Birinci fıkrada müdürün görevinin sonlanması imkânı görevden alma yoluyla öngörülmüştür ki bu ifade meramı sarıh bir şekilde ortaya koymaktadır. Fakat ikinci fıkrada mahkemenin müdürün görevine son verme yolu olarak yönetim hakkı ve temsil yetkisinin kaldırılması öngörülmüştür. Ayrıntısını daha sonra açıklayacağım üzere şimdi kısaca belirteyim ki mahkemenin gerek sınırlama gerek kaldırma yolunu tercih ettiğinde bunu hem yönetim hakkı hem de temsil yetkisi bakımından birlikte kullanması zorunlu değildir; yani bunlardan biri kaldırılabilir veya sınırlandırılabilirken diğer yetkiye dokunulmayabilir. Durum bu şekilde kabul edildiğinde azil imkânı mahkeme aracılığıyla kullanılmak istendiğinde mahkemenin talebin kabulü kapsamında önünde üç seçenek vardır; ya yönetim hakkı kaldırılır ya temsil yetkisi kaldırılır ya da her ikisi birden kaldırılır. Bu seçeneklerde sadece temsil yetkisinin kaldırılması imkânı kullanıldığında ise müdür aslında azledilmiş olmayacaktır. Zira müdürlerin yönetim ve temsil yetkisine bir arada sahip olmaları zorunlu değildir; TTK m. 623 gereğince temsil yetkisinin tüm müdürlerde bulunması gerekmez. Fakat TTK m. 625 gereği müdürlerin devredemeyeceği yönetim yetkileri vardır. Yani bir müdürün temsil yetkisine sahip olmaması mümkünken yönetim yetkisine/hakkına sahip olmaması hem kanunen hem de

işin doğası gereği mümkün değildir.³¹⁴ O halde bir müdürün mahkemece sadece temsil yetkisinin kaldırılması onun azledildiği anlamına gelmeyecektir. Bu sebeple birinci ve ikinci fıkra görevden alma ve yetki sınırlandırması açısından aynı ifadelerin kullanılması daha isabetli olurdu. Hüküm bu haliyle kaldığı müddetçe mahkemenin müdürü azletmek için kararda muhakkak yönetim yetkisini de kaldırdığını belirtmesi gerekmektedir. Yalnızca temsil yetkisinin kaldırılması ise farklı bir yaptırım olarak uygulanabilecektir.

2.1.2. Yönetim Hakkı ve Temsil Yetkisinin Sınırlandırılması

2.1.2.1. Yönetim Hakkının Sınırlandırılması Usulü

Temsil yetkisinin kapsam ve sınırlarına ilişkin TTK 371. maddesinde düzenleme bulunmaktadır ve aksi tartışma konusu olabilirse de bu hüküm gerek genel kurul gerekse de mahkeme tarafından temsil yetkisine getirilecek bir sınırlamada ölçü olarak kullanılabilecektir. Ancak, yönetim yetkisinin sınırlandırılmasına ilişkin açık veya örtülü herhangi bir düzenleme olmadığı gibi bu konuda literatürün de zengin olmadığını söyleyebilirim. Yönetim hak ve yetkisinin nasıl sınırlandırılacağına ilişkin usul ve imkânları tartışmadan önce temsil yetkisinden farklı olarak müdürlerin yönetim yetkisine ne kapsamda bir sınır getirilebileceğini ortaya koymak, ardından çerçevesi çizilen bu alanda genel kurul veya mahkeme tarafından nasıl hareket edilebileceğini tartışmak gerekir.

Yukarıda ayrıntılı değindiğim üzere temsilden farklı olarak dar anlamda yönetim şirketin iç işleyişine ilişkin olup müdürün/müdürler kurulunun yönetim hak ve yetkisine konu, miktar, kişi, bölge ve sair birçok hususta sınır getirilebilir. Bunun yanında yönetim hak ve yetkisinin nihai sınırının şirketin amacını gerçekleştirmeye yönelik iş ve işlemler olduğunu da belirtmek gerekir. Burada ele alacağımız husus ise genel kurulun TTK m. 630/1 kapsamında müdürlerin yönetim yetkisini hangi işlemler yoluyla sınırlayabileceğidir. Yönetim yetkisinin sınırlandırılmasından kasıt ise müdürün yönetim hakkı kapsamına giren “bir kısım” yetkilerinin ondan alınması olacaktır.³¹⁵ Burada bir kısım ifadesine dikkat edip yönetim hakkının sınırlandırılmasında müdürlerin yönetime ilişkin yetkilerinin tamamen ondan alınamayacağına³¹⁶ dikkat etmek gerekir ki burada karşımıza devredilemez görev ve yetkiler çıkacaktır.

Yönetim hakkının sınırlandırılması yollarından bir diğeri ise yönetim hakkının devri kurumudur. Gerçekten de TTK m. 623’te belirtildiği üzere yönetim hakkına ilişkin bir kısım

³¹⁴ Benzer şekilde, Demirel, 2017, s. 235 vd.

³¹⁵ Benzer şekilde Arslan, 1994, s. 30.

³¹⁶ Yönetim organının varlığının ortadan kalkmaması için uhdesinde bazı yetkilerin bulunması gerektiği yönünde bkz. Arslan, 1994, s. 47; Aksi durumun azil anlamına geleceği daha sonra tartışılacaktır.

yetkilerin devredilebilmesi mümkündür. Bu devir esasında rızai devir anlamındadır fakat bir yaptırım olarak yönetim hakkının sınırlandırılması hususunda değerlendirilmesi gerektiğini düşünüyorum. Diğer yandan TTK 625/2. maddede düzenlenmiş olan ve yönetim kurulu kararlarının genel kurul onayına sunulma imkânının da bir sınırlandırma yolu olarak mütalaa edilebilir. Şirketin birden çok ortağa ancak tek müdüre sahip olması durumunda ikinci bir müdür atanması da genel kurulun sınırlandırma imkânı kapsamında ele alınmalıdır. Son olarak ise müdürlerin yanında, esasında müdür sıfatı olmayan fiili organların da bu sınırlandırma yaptırımına tabi olup olamayacağı ve olacak ise bunun nasıl uygulanabileceği de tartışılması gereken bir diğer önemli husustur.

2.1.2.1.1. Başka Bir Organa Devri Yasak Olan Yetkilerin Devri Yoluyla Sınırlandırma

Yukarıda ilgili bölümde ayrıntılı tartıştığım üzere TTK m. 625 limited şirketlerde müdürlerin devredilemez görev ve yetkilerini düzenlemektedir. Bu sayının sınırlı olmadığını, farklı hukuki düzenlemelerle de limited şirket müdürlerinin devredilemez görev ve yetkilerinin bulunduğuna değinmiştim.³¹⁷ Genel kurulun yöneticilerin yönetim yetkisini sınırlandırırken kullanacağı usulleri belirlerken yetki devrini ele almak uygun olacaktır. Her ne kadar gerek anonim şirket yönetim kurulunun yetki devrini düzenleyen TTK 367. madde gerekse limited şirket müdürlerinin yetki devrini düzenleyen TTK 623. maddeye göre bahsedilen devir rızai yapılan devirdir.³¹⁸ TTK 630. maddede düzenlenen yetkilerin sınırlandırılması ise cebri bir işlem olup müdürün/müdürler kurulunun rızasına tabi değildir.³¹⁹ Yine daha önce değindiğim üzere rızai yapılacak yetki devrinin sınırını müdürlerin devredilemez ve vazgeçilemez olarak belirtilen yetkileri oluşturacaktır. Yani TTK 623/1. maddede düzenlenmiş olan yetki devri ancak devredilmesi mümkün alanda icra edilebilecektir. Maddede ilgili görev ve yetkilerin hem devredilemez hem vazgeçilemez olarak nitelenmesine de dikkat çekmek isterim. Burada devredilemezlikten kasıt müdürlerin alacakları bir kararla ilgili yetkileri başka bir kişi veya organa devredemeyecekleri; vazgeçilemezlikten kasıt ise bu yetki ve görevlerin müdürlerden başka bir kişi veya organ tarafından alınamayacağıdır.³²⁰ “Vazgeçilemez” ifadesi ise söz konusu yetkilere, yönetim kurulunun rızası olsa dahi, gerek yönetim kurulunun bizzat gerek bir başka organın girişimi

³¹⁷ Aynı Yönde Doğan, 2011, s. 612 vd.; Tekinalp, 2014, N. 12-37; Kırca/Şehirli Çelik/Manavgat, 2013, s. 539-540.

³¹⁸ Ayrıntılı bilgi için bkz. Kaşak, 2018, s.109.

³¹⁹ Öğretide bir görüş genel kurulun yönetim kurulu yetkilerine rıza dışı müdahalesini ikiye ayırarak bir esas sözleşme hükmüyle bazı yetkilerin yönetim kurulundan genel kurula alınmasını yetki celbi; herhangi bir esas sözleşme hükmü olmadan genel kurulun yönetim kuruluna ait bir yetkiyi kullanmasını ise yetki gasbı/Ad Hoc Müdahale olarak adlandırmıştır. Ayrıntısı için bkz. Kaşak, 2018, s. 107 vd.

³²⁰ Böckli, 2009, §13 N.281. Aynı yönde TTK 375. maddenin gerekçesi.

ile yetkinin yönetim kurulundan başka bir organa kaydırılamayacağı anlamını yüklemektedir.³²¹ Şunu da ifade etmek gerekir ki devrin imkân ve yasaklarından bahsederken yapılan devrin yönü önemli değildir. Yani devrin yukarı doğru (genel kurula) devri ile aşağı doğru (kurul üyesi olmayan üçüncü kişilere) devri de aynı hükümlere tabidir.

Yönetim hak ve yetkisinin sınırlandırılmasının, bir kısım yetkilerin yöneticilerden alınması yani yetkisi sınırlandırılacak yöneticilerin bazı alanlarda işlem yapma, karar alma hakkının elinden alınarak o alanda etkisiz kılınması olarak kabulü ile alınan bu yetkilerin başka bir kişi veya organa verilmesi gerekip gerekmediği ve gerekmedikçe/imkân dâhilinde ise bu yetkilerin kime verilebileceği tartışılmalıdır. Yukarıda ayrıntılı tartıştığım üzere³²² yönetimin devredilemez ve vazgeçilemez yetkilerinin başka bir organ veya kişiye verilme imkânı mümkün değildir. Yani yönetim bu yetkilerini delege edemeyeceği gibi genel kurul da yönetimden bu yetkileri kendi üzerine alamaz. Devredilebilir yetki alanında ise bu imkân mevcuttur. Devredilebilir yetkilerden bahsedilirken bundan hemen tamamen aşağı doğru bir delegasyon olduğu kabul edilse de teorik olarak bu yetkileri genel kurulun da kendi üzerine almasına bir engel yoktur. Ancak, limited şirketler için TTK 623/3. fıkrasında belirtildiği gibi yönetimde kural müdürlerin yetkili olmasıdır; genel kurul ancak Kanun'un ve şirket sözleşmesinin imkân verdiği durumlarda karar alabilir. Buradan hareketle Kanun'un 630/1.maddesinde genel kurula verilen müdürlerin yönetim hakkını sınırlama imkânının bu kapsamda mütalaa edilip edilemeyeceği, bu kapsamda mütalaa edilecekse bunun sınırlama usulü olarak nasıl kullanılabileceğini ortaya koymak gerekecektir.

Yukarıda değindiğim üzere yöneticinin yönetim yetkisinin sınırlandırılması, ondan bir kısım yetkilerin alınması anlamına gelir. Bir müdürün yönetim yetkilerinin tamamının ondan alınması onun azli anlamına gelir. Zira Kanun'un yönetim ve temsilin şekline dair TTK 623. maddesi, şirket sözleşmesinde tescil edilecek hususlara dair TTK 587/1-h maddesi ile temsil yetkisinin kapsam ve sınırlarına ilişkin TTK 371. maddesi birlikte değerlendirildiğinde şirkette temsil yetkisine sahip olmayan bir müdürün bulunması mümkün iken devredilemez ve vazgeçilemez yetkileri düzenleyen TTK 625. madde dikkate alındığında yönetim hakkı olmayan bir müdürün bulunma ihtimali yoktur.

Müdürün yönetim hak ve yetkisinin tamamen kendisinden alınamayacağı ortaya konduktan sonra bu hak ve yetkinin ne kapsamda alınabileceği ve bu yetkinin hangi organa/kişiye kaydırılabileceği üzerinde durmak gerekir. Malum olduğu ve açıklamalarımda belirttiğim üzere limited şirketin yönetim organının kendi rızasıyla devredebileceği yetkilerin

³²¹ Kaşak, 2018, s. 120.

³²² Bkz. Yuk. s.10 vd.

sınırını devredilemez ve vazgeçilemez yetkilerin belirlendiği TTK 625. madde oluşturur. Ancak bu devir yasağı, ilgili yetkilerin genel kurula veya alt komitelere verilememesi anlamına gelir. Diğer bir anlatımla birden fazla müdürün olduğu yönetim organında devredilemez ve vazgeçilemez nitelikteki yetkiler de diğer müdürlerin bu yetkileri üzerlerinde kalmak ve ilgili müdürden bu yetkilerin tamamı alınmamak kaydıyla, TTK 630/1. maddesi yaptırımı ile muhatap olan müdürün elinden alınabilir.³²³ Zira devredilemez ve vazgeçilemez görev ve yetkilerin tek tek kişilerde değil yönetim organında olması amaçlanmıştır. Genel kurulun TTK 630/1. maddesi kapsamında bir müdür hakkında yetki sınırlandırması kararı alırken diğer müdür/müdürler yönetim organı olarak hala bu yetkilere sahip olacağı bu yetkilerin başka bir organa da devredilmediği göz önüne alındığında kurul üyesi bir müdürün elinden kısmen devredilemez görev ve yetkiler de alınmak suretiyle yönetim hakkı sınırlandırılabilir. Yönetim hakkının bu şekilde sınırlandırılmasının sınırı ise ilgili müdürün üzerinde muhakkak yönetim hakkına ilişkin yetkilerin bulunmaya devam etmesi yani yetkilerin tamamen elinden alınmaması ve TTK 623/1. madde kapsamında en az bir ortağın yönetim hakkına sahip olması zorunlu bulunduğundan yaptırıma muhatap olan müdürün tek kişi müdür olmamasıdır. Bu yolla devir yasağı ihlal edilmediği gibi yönetim organı hala devredilemez ve vazgeçilemez yetkilere sahip olmaya devam edecek, sadece içlerinden bir müdürün devredilemez ve vazgeçilemez yetkileri azaltılmış olacaktır.

2.1.2.1.2. Başka Bir Organa Devri Mümkün Yetkilerin Devri Yoluyla Sınırlandırma

Yöneticilerin yönetim hakkının TTK m. 630/1 kapsamında genel kurul tarafından sınırlandırılmasının bir diğer yolu ise yönetim hakkının devridir. Buradaki devirden kasıt ise biraz önce değinilen devredilemez ve vazgeçilemez görev ve yetkiler dışında kalan yetkilerin devridir ki TTK 623/1. ve 625. maddelerinin ön gördüğü asıl devir imkânı da budur. Anonim şirketlerde yönetimin devrine ilişkin TTK 367. maddenin aksine limited şirketlerde bu imkânı ilişkin doğrudan bir hüküm yoktur. TTK 367. maddede devrin, şartlarının sağlanması halinde, yönetim kurulu tarafından yapılacağı açıkça belirtilmektedir. Her ne kadar limited şirket için bu yönde açık bir ifade olmasa da aynı sonuca varmak makul gözükmemektedir. Zira devredilecek yetki müdürler kuruluna aittir. Bir kimsenin kendisine ait olmayan bir şeyi devredemeyeceği nazarı dikkate alındığında doğal olarak yönetim hakkına ilişkin yetki devrinin de müdürler kurulu tarafından yapılması gerektiği açıktır.

Yine anonim şirketlerin aksine devrin nasıl yapılacağı bu arada şirket sözleşmesinde buna ilişkin bir düzenlemenin olmasının gerekip gerekmediği açık değildir. TTK 623.

³²³ Devredilemez ve vazgeçilemez görev ve yetkilerin kurulun diğer üyelerine dahi devredilemeyeceği görüşü için bkz. Kaşak, 2018, s. 109.

maddede şirketin yönetim ve temsilinin şirket sözleşmesi ile düzenleneceği, şirket yönetiminin kimlere bırakılacağına şirket sözleşmesi ile düzenlenmesi gerektiği hükmünden hareketle limited şirketler için de yetki devrine imkân sağlayan bir şirket sözleşmesi hükmünün bulunması gerektiği kanısındayım. Zira ortakların şahsından olabildiğince bağımsızlaşmış, kurumsal ve profesyonel şekilde yönetilmesi beklenen anonim şirketlerde dahi yönetimin devri için bir esas sözleşme düzenlemesi gerekmektedir. Şahıs şirketi özellikleri de olan limited şirketler için bunun evleviyetle gerekli olduğu kabul edilmelidir. Devredilemez yetkilere ilişkin yukarıda³²⁴ yaptığım açıklamalarda belirttiğim üzere yapılacak yetki devrinin iki yönlü yani hem genel kurula hem alt kurullara doğru olabileceğini kabul etmek gerekmektedir. Yönetim hakkının sınırlandırılması kapsamında yönetim yetkisinin devrinin ne şekilde kullanılacağı ise açıklamaya muhtaçtır. Şöyle ki; devirde yetkili olanın müdürler kurulu olduğunu belirledikten sonra rızai devir halinde genel kurulun bu devre müdahalesinin mümkün olamaması gerekir. Bu halde ilgili devir usulünden ancak kıyasen faydalanılabilir. Buna göre genel kurul TTK 630/1.maddesi kapsamında müdürün/müdürlerin yönetim hakkını sınırlama yoluna giderken yönetimin devredilebilir yetkilerinin devri usulüne kıyasen yetkileri sınırlandırılmak istenen müdürün bir kısım veya tüm devredilebilir yetkilerini bir genel kurul kararıyla elinden alarak onu bu yetkilerden mahrum bırakabilir, bu yetkileri kullanmak üzere bir delegasyon kurabilir veya istisnai de olsa bu yetkileri kendi uhdesine alabilir.³²⁵ Böylelikle hakkında yaptırım uygulanan müdürün elinde sadece devredilemez ve vazgeçilemez görev ve yetkiler kalacak bunun dışındaki görevlerden bir kısmı veya tamamı elinden alınmak suretiyle yönetim hakkı azaltılmış ve dolayısıyla sınırlandırılmış olacaktır.

2.1.2.1.3. Genel Kurul Onayına Sunma ZorunluluğuYoluyla Sınırlandırma

Yönetim hakkının sınırlandırılması yolunda bir diğer imkân ise TTK 625/2. maddesinde düzenlenmiştir. Yukarıda³²⁶ ilgili tartışmalara değinerek açıkladığım üzere yönetim ve karar organı arasındaki eşitliği genel kurul lehine bozan bu düzenleme, genel kurulun TTK 630/1. maddesi kapsamında müdürün yönetim yetkisini sınırlandırmasında bir imkân olarak da kullanılabilir. TTK 625/2. madde hükmü devredilemez ve vazgeçilemez yetkilere de şamil olma imkânına sahip³²⁷ ve fakat ihtiyari bir müessesedir. Mevzu Kanun'dan farklı olarak TTK'de müdürlerin alacağı bazı kararları genel kurul onayına sunabileceğine

³²⁴ Bkz s. 7 vd.

³²⁵ Anonim şirketler için farklı yönde bkz Kırca/Şehirli Çelik/Manavgat, 2013, s. 534 vd.

³²⁶ Bkz. Yuk. s. 8 vd.

³²⁷ Aynı yönde Kaşak, 2018, s. 139 vd.

ilişkin bir şirket sözleşmesi hükmü getirilebileceğinden bahsedilmektedir. Kuruluktan sonra şirket sözleşmesinin değiştirilmesinin TTK m. 616/1-a gereğince genel kurulun devredilemez yetkileri arasında olduğu dikkate alındığında TTK 625/2. madde hükmü ile getirilen düzenlemenin genel kurulun müdürler üzerinde doğrudan etki edeceği bir imkân olduğunu ortaya koymak gerekir. Diğer yandan maddede belirtilen “belirli kararlar” ile “münferit sorunlar” ifadesinin müdürlerin temsil yetkisine değil yönetim yetkisine ilişkin hususlar olduğunu belirtmek isterim. Zira öncelikle ilgili TTK 625/1. madde hükmünün sadece yönetime ilişkin yetkileri düzenlediğini daha önce ortaya koymuştum. Devam eden fıkra hükmünün de bu bağlamda mütalaa edilmesi daha doğru olacaktır. Diğer yandan şirketin temsili üçüncü kişilerle ilişkilere münhasır dinamik bir alandır ve temsil yetkisine sahip müdür/müdürler tarafından kurul kararından bağımsız olarak kullanılır. Üçüncü kişiler müdürlerin verdiği kararların bir onay mekanizmasından geçmesi gerektiği şeklinde bir hususu bilmeleri beklenemez. Kaldı ki temsil yetkisinin kapsam ve sınırlarına ilişkin yapılan açıklamalarda da görüleceği üzere bu onay mekanizmasının bir sınırlama olduğu ve temsil yetkisine getirilip tescil ve ilan edilecek sınırlandırmaların tahdidi olduğu göz önüne alındığında ilgili hükmün yönetime ilişkin alınacak kararlar ve münferit sorunlara ilişkin olduğunu kabul etmek gerekecektir.

Bu kabulden sonra TTK 625/2. madde hükmünün bu haliyle uygulanması bile bizatihi yönetim hakkının sınırlandırılmasıdır. Zira her ne kadar bu onay mekanizmasının ihtiyari olduğu kabul edilse de onayın dahi sorumluluğu kaldırmadığı düşünüldüğünde genel kurul tarafından verilecek bir ret kararı üzerine müdürlerin kendi kararları yönünde sebat edeceğini düşünmek akla çok yatkın değildir. Bu haliyle hüküm müdürlerin yetkileri üzerinde bir sınırlandırma gölgesi düşürmektedir. Fakat benim ele almak istediğim husus ise bu hükmün TTK 630/1. maddesi gereğince uygulanacak bir yaptırımda örnek olup olamayacağı ve olabilecekse hangi kapsamda kullanılabileceğidir. Genel kurulun onay mekanizmasının 630.madde kapsamında bir yönetim yetkisi sınırlandırması olarak kullanılabilmesi için bu onayın bağlayıcı olması zorunludur. Böylelikle onay kapsamına giren alanlarda müdürler tek başlarına karar alamayacaklarından³²⁸ yönetim yetkileri sınırlandırılmış olur. Ancak, TTK 625/2. madde hükmünün uygulanabilmesi için bir şirket sözleşmesi hükmüne ihtiyaç vardır. TTK 589/1. madde hükmüne göre şirket sözleşmesinin değiştirilmesi esas sermayenin üçte ikisini temsil eden ortakların kararıyla mümkündür. TTK 630/1. madde hükmünün uygulanması ise ayrıntısını ileride tartışacağım üzere sadece basit karar nisabı gerektirir.

³²⁸ Bu husus anonim şirketler için TTK 374. madde bağlamında “eğer genel kurula karar veya onay yetkisi verilebileceği kabul edilirse; bu durum genel kurula o konuda şirket iradesini oluşturma yetkisi tanınabileceğinin kabulü anlamına gelir.” Şeklinde ifade edilmiştir (Kaşak, 2018, s. 172).

İhtiyari onay imkânının dahi nitelikli çoğunluk gerektirdiği göz önüne alındığında basit çoğunlukla genel kurula zorunlu bir onay mekanizmasının öngörülmesinin Kanun'un sistematiği ile bağdaşmayacağı açıktır. Kanun bu yönde bir imkân öngörmek isteseydi bunu pekâlâ TTK 625. maddede yapabilirdi. Burada verilmekten imtina edilen bir yetkinin TTK 630/1. maddesinin yorumu yoluyla gerçekleştirilmesi Kanun'un dolanılmasına neden olacaktır ki bunun mümkün olmadığını düşünüyorum. Fakat bu imkânın hayata geçirilmesi tahtında TTK 630/2. madde kapsamında bir şerh koymak gerekir ki bunu da ilgili başlıkta tartışacağım.

2.1.2.1.4. İkinci Müdür Atama Yoluyla Sınırlandırma

TTK m. 630/1 kapsamında yani genel kurul tarafından bu yetkinin kullanılma imkânına özgü olarak şirketin tek müdürünün yanına ikinci bir müdür atanmasının da yönetim yetkisinin sınırlandırılması kapsamında değerlendirilmesi gerekir.³²⁹ Bunun gerçekleşmesi için şirketin tek müdürlü olmasının yanında birden çok paydaşa sahip olması gerekir. Aksi durumda tek paydaş olan müdürün genel kurul kararı alarak kendi yönetim yetkisini sınırlandırması düşünülemez. İkinci bir müdür atanmasının bir sınırlandırma olarak değerlendirilmesinin sebebi anonim şirketlerde olduğu gibi limited şirketlerde de yönetim organının birden çok kişiden oluşması halinde kurul halinde çalışıp karar alacaklarına ilişkin TTK 623/3. ve 624/3. madde hükümleridir. Zira yönetim yetkisi müdürün/müdürlerin alacakları kararlarla yerine getirir. Bir müdürler kurulunun mevcudiyeti halinde ise kurul halinde toplanma veya elden dolaştırma usulü ile karar alınması zorunludur. Tek müdürün aksine müdürler kurulunun varlığı halinde müdürün tek başına karar alma imkânı olmayacak, böylelikle alınacak bütün kararlar ve dolayısıyla tüm yönetim hakkı yönünden bir sınırlandırmaya gidilmiş olacaktır. Öyle ki şirket sözleşmesi ile aksi bir düzenlemeye gidilmediği veya yönetim hakkı sınırlandırılmak istenen müdürün müdürler kurulu başkanı olmadığı ihtimalde³³⁰ alınacak her kararın oy birliği olması gerekecektir. Zira TTK m. 624/3'e göre müdürler kurulunun çoğunlukla karar alacakları öngörülmüştür. Bu çoğunluk genel kurulun aksine pay çoğunluğu değil üye tam sayısı çoğunluğudur.³³¹ Her iki üyenin de toplantısına iştirak ettiği iki üyeli bir müdürler kurulu toplantısının karar yeter sayısı ancak oy

³²⁹ Tekinalp, 2012, s. 414; Yazar esasında yönetim yetkisinin sınırlandırılmasında bu imkânı, 625/2. maddesiyle beraber sınırlandırmanın tek yolu olarak görmektedir.

³³⁰ Ancak Kanun'un başkan olmayan müdüre TTK m. 577/1-e kapsamında veto hakkı tanınıp, başkan müdürle kullandıkları oy yönünden ayrı düşmeleri ihtimalini göz önüne almadığını düşünüyorum. Her ne kadar 577. maddede veto hakkının genel kurul toplantıları için verilebileceği yönünde bir açıklık olmasa da veto hakkının paydaşa verileceği ifadesinin bunun genel kurulda kullanılacak oylara ilişkin olduğunun kabulünü gerektirdiğini düşünüyorum.

³³¹ Şener, 2017, s. 734; Tekinalp, 2013, s. 148; Yıldırım, 2007, s. 153.

birliğidir. Bu husus göz önüne alındığında genel kurul tarafından getirilecek böyle bir sınırlandırmanın oldukça etkili olacağı aşîkârdır. Ancak yine TTK 624/1. maddesine göre limited şirketlerde yönetim organının birden çok üyeden oluşması halinde bir başkan atanması zorunludur. Genel kurul TTK 630/1. maddesi kapsamında bir sınırlandırma yolu olarak mevcut tek müdürün yanına ikinci bir müdür atanması imkânı kullanıldığında aynı zamanda bir müdürler kurulu başkanı da seçmek durumundadır.³³² Makul olan ise seçilecek başkanın yetkisi sınırlandırılmak istenen müdür değil yeni atanan müdür olmasıdır. Böylelikle yanına ikinci bir kişinin müdür/başkan müdür olarak atanan mevcut müdürün yönetime ilişkin tüm yetkileri sınırlandırılacak, başkan müdürün onayı olmadan hiçbir yönetim faaliyetini gerçekleştiremeyecektir.

2.1.2.1.5. Fiili Organın Yetkisinin Sınırlandırılması

Yönetim yetkisinin genel kurul kararı ile sınırlandırılmasına noktasında tartışmak istediğim son husus esasında şeklen veya madden organ sıfatı olmayan pay sahiplerinin de bir şekilde yönetici kabul edilip yönetim yetkisinin sınırlandırılıp sınırlandırılmayacağı ve eğer sınırlandırılabilirse bunun nasıl yapılacağı hususudur. Yukarıda ilgili bölümde ayrıca ve ayrıntılı olarak tartıştığım üzere esasında bir atama veya delegasyon yoluyla şeklen organ sıfatına sahip olmayan bir kişinin organ gibi davranması, organa özgü yetki ve görevleri ifa etmesi halinde fiili organ olarak nitelendirileceğini ortaya koymuştum. TTK m. 576 kapsamında şirket sözleşmesinde yazılması zorunlu kayıtlardan olduğundan şekli organın tespiti kolaydır. Yine kendisine yönetim ve temsil yetkisi devredilen kişilerin de organ sıfatını haiz olacağını ifade etmiştim. Bu başlıkta bahsettiğim kişiler ise şekli değil maddi organ konumundadır. Ancak, bir kimseye devredilen her yetki onu maddi anlamda organ yapmayacaktır. Bu konuda kıstas onun “bağımsız hareket etmesi” ve “işletmesel önemi haiz konularda kendi sorumluluğunda kararlar alabilmesi”dir.³³³ Bir kişinin fiili organ olarak sorumluluğuna gidilebilmesinin temelinde de onun şirketi borç altına sokabilecek bir yetki kullanabilme imkânına sahip olması düşüncesi yatar. Zira sorumluluğun kaynağı yetkidir; her yetki beraberinde sorumluluk getirir. Bu kapsamda fiili organın da sorumluluk altında olabileceği düşüncesinin kanuni dayanağını TTK m. 553’te bulmak mümkündür. TTK 644. maddenin atfıyla limited şirketler için de uygulama alanı bulan bu hükümde sorumluluk çevresine yönetim kurulu üyeleri (müdürler) yanında yöneticiler de eklenmiştir. Bu durumun sorumluluğun şekli organlar dışına da sirayet ettirilmesi amacı taşıdığına şüphe yoktur. Fakat

³³² Limited şirketler için başkan müdür seçimi zorunlu iken bu başkan müdüre üstün oy tanınması bir zorunluluk değildir. Aynı yönde bkz. Bilgili/Demirkapı, 2021, s. 686.

³³³ Ayrıntılı bilgi için bkz Kaşak, 2018, s. 41 vd.

mehaz İBK m. 754'teki yönetim ile uğraşan kişiler ifadesinin³³⁴ muğlaklığı nedeniyle Kanuna alınmadığı madde gerekçesinde ifade edilmiştir. Maddenin bu haliyle şekli organlar yanında delegasyon yoluyla maddi organ sıfatını kazanıp yönetici olarak nitelendirilebilecek kişileri de kapsadığında şüphe olmamakla birlikte bu iki sığata da sahip olmayan kişileri kapsayıp kapsamadığı açık değildir. Ancak yukarıda da izah ettiğim ve Yargıtay'ın da kabulü olduğı üzere herhangi bir şekilde organ sıfatını haiz olmayan kişiler de bu hükmün kapsamındadır.³³⁵ Tekraren ifade etmek isterim ki bu kişilerin sorumluluk altında bulunmasının sebebi esasında yönetim ve/veya temsil yetkisini kullanabilme imkânlarıdır.

Fiili organ olan pay sahiplerinin yönetim yetkilerine ne suretle haiz oldukları ve bunları nasıl kullandıkları yönetim hak ve yetkisinin sınırlandırılması kapsamında ele alınması gereken yegâne sorundur. Fiili organ olan pay sahiplerinin bu sıfatı, genel olarak sahip oldukları sermaye payının çokluğu ile kazandığı ortaya konmaktadır. Bu kişi yönetim organını seçtirecek çoğunluğa sahip hakim ortak olabileceğı gibi şirket içi sermaye dağılım pozisyonuna göre daha az bir sermaye oranı ile kararların alınması veya alınamaması noktasında kilit pozisyonda olabilir. Yine TTK m. 577/1-e kapsamında belirli pay sahiplerine veto veya üstün oy hakkı tanınmış olması da benzer şekilde değerlendirilmelidir. Ancak salt bu etki imkânının bulunmasının yeterli olmadığı ifade edilmektedir.³³⁶ Zira bir pay sahibi salt pay sahipliğı haklarından kaynaklanan çıkarları doğrultusunda hareket ediyor olabilir. Bu noktada ölçü ilgili pay sahibinin sahip olduğı kritik oy hakkını kendi menfaatlerinden ziyade şirketi belirli bir yönde hareket ettirmek üzere kullanması olmalıdır.

Bu açıklamalara karşın anonim şirketlerden farklı olarak limited şirketler için müdürler kurulunda temsil edilme yönünde bir imtiyaz da öngörölmediğı göz önüne alındığında ilgili açıklamalar genel kurulda alınacak kararlar ile sınırlı kalmaktadır. Konumuz açısından önemli olan ise, genel kurulun uhdesine devredilebilir bir yönetim yetkisini almadığı kabul edilerek, ilgili fiili organın müdürler kuruluna etki ederek yönetim yetkisini kullanıp kullanamayacağıdır. Yukarıda genel kurula TTK 625/2 kapsamında bağlayıcı onay yetkisi verilemeyeceğı ifade edildiğinden fiili organın üzerinde genel kurul veya mahkemece tasarruf edilebilir yegâne yönetim yetkisinin TTK 577/1-e kapsamında sahip olduğı üstün oy veya veto hakkı olduğunu kabul etmek gerekir. Fakat bu yeterli olmayıp genel kurulun uhdesine yönetim yetkileri devralmış olması ve bu üstün oy/veto hakkının da bu yetkilere

³³⁴ OR m. 754 “ ... alle mit der Geschäftsführung befassten Personen” (yönetim ile uğraşan tüm kişiler).

³³⁵ Y. 11. HD. E. 2016/3251, K. 2016/6984, 23.06.2016. “tüzel kişilik perdesinin aralanması ile yönetimde talimatları ile şirkete yön veren ve kararların oluşmasını sağlayan hakim ortakların şirket zararından sorumlu olduklarının kabulü”ne ilişkin ilk derece mahkemesi kararı onanmıştır. Uyap Bilgi Sistemi E.T. 22.05.2023.

³³⁶ Kaşak, 2018, s. 44.

ilişkin olması gerekecektir. Ancak bu halde fiili organın yönetim yetkisinin bir sınırlandırma ihtimaline muhatap olabileceği kabul edilebilir. Aksi durumda ilgili pay sahibi sadece genel kurula ait yetkilere etki imkânına sahip olup yönetime doğrudan bir etkiye sahip olmadığından TTK 553. maddede ifadesini bulan “yöneticiler” kapsamına girmeyecektir.

Bahsettiğim bu şartlar sağlandığında ise TTK 630/1. madde kapsamında genel kurulun ilgili pay sahibinin üstün oy veya veto hakkına nasıl müdahale edeceği sorunu ortaya çıkar. Zira yukarıda belirtildiği üzere bu kişilerin fiili organ sayılmasındaki en önemli sebeplerden biri genel kurul dağılımına göre alınacak karara etki imkânına sahip olmak veya hakim pay sahibi durumunda olmaktır. Bu ikinci halde genel kurulca ilgili fiili organın yetkilerine müdahale imkânı mümkün olmayacak, diğer halde ise “teoride” böyle bir imkânın varlığından söz edilebilecektir. Genel kurulun ise yetkisini sınırlandırma yönünde kullandığının kabul edilebilmesi için ilgili üstün oy ve veto hakkını tamamen kaldırmamalıdır. Zira bu durumda ilgili fiili organın azli gündeme gelir. Genel kurul ancak üstün oya veya veto hakkına konu yetkilerin bazılarını kaldırmak suretiyle fiili organın yetkilerini sınırlandırabilecektir. Bu ise ancak şirket sözleşmesinin değiştirilmesi ile mümkün olur.

2.1.2.2. Temsil Yetkisinin Sınırlandırılması

Temsil yetkisinin ne şekilde sınırlandırılabilirliğini, bunun ultra vires ilkesi ile ilintisini yukarıda ilgili bölümde öz olarak belirtmiştim. Bu kısımda ise tekrara düşmemek adına orda ele alınmayan birkaç hususa değinmek istiyorum. Buna göre konuyu oluşturan temsil yetkisinin sınırlandırılması kapsamında sınırlandırılacak olan yetkinin kavramsal olarak ortaya konması gerekmektedir. Zira Kanun’un farklı yerlerinde yetkisi sınırlı olan/sınırlandırılabilen ve temsilci olarak adlandırılabilir kimselere ilişkin hükümlere yer verilmiştir. Bunlardan biri TTK m. 368’dir ki yönetim kurulunun ticari mümessil ve ticari vekil atayabileceğini öngörmüş, TTK 631. madde ise bu kimselerin limited şirketlerde ne şekilde atanıp yetkilerinin ne şekilde sınırlandırılabilirliğini veya görevden alınabilirliğini düzenlemiştir. Yine TTK 370/2. madde ile TTK 623/1. maddelerde yönetim ve temsil yetkisinin devredilebileceği ve yine TTK 625. maddede devredilemez görev ve yetkiler belirtilmiştir. Bunlara ayrıntılı olarak değinmiştim. Bu kapsamda ele alınması gereken önemli bir düzenleme de TTK 629/3. maddenin atfıyla limited şirketler için de uygulanacak olan TTK 371/7. maddede düzenlenmiş sınırlı yetkiye sahip ticari vekil ve diğer tacir yardımcısı atanmasıdır. Bu hükümlerde düzenlenen kurumlardan hepsi bir şekilde ortaklığın iç işleyişinde veya üçüncü kişilerle ilişkilerinde ortaklık adına hareket eden kişilere ve bunların yetkilerinin kapsamına ilişkindir. Fakat tezimde ele alınan TTK 630. maddenin 1. ve 2.

fıkrasında yetkileri sınırlandırılacak ve görevden alınacak kişilerin bu belirttiğim kişilerden olup olmadığı veya hangisi olduğu, hüküm kapsamına girmeyenlerin neden girmedikleri değerlendirilerek çalışmanın sınırları ve uygulama biçimi net olarak ortaya konmalıdır.

2.1.2.2.1. Temsil Yetkisi, Organsal İşlev ve Ortaklığı Bağlama Yetkisi

Şirketin temsili bağlamında yukarıda bahsedilen kurumların hemen tamamı temsil ilişkisi/yetkisi ile alakalıdır. Gerçekten gerek yönetim kurulu gerekse müdürlerden bahsederken dahi temsil ifadesi kullanılmaktadır. Yönetim kurulu ve müdürler şirketin organıdır. Burada karşımıza organ ve temsilcinin aynı meramı karşılayıp karşılamadığı sorunu çıkmaktadır. Zira organ kişiden ayrı bir varlık olmayıp bizatihi o kişinin kendisidir. Temsil ise kişinin üçüncü kişilerle giriştiği işlemlerde yüz yüzelik/doğrudanlığın bir istisnası olup bir aracıyı ifade eder.³³⁷ Buna göre organın işlediği eylem kişinin eylemi iken temsilde eylem aracı tarafından işlenip temsilin niteliğine göre sonuçlarını doğrudan veya temsilci aracılığıyla temsil olunan üzerinde doğurur. Bu sebeple ortaklığın organı olan yönetim kurulu veya müdürler için temsil ifadesinin kullanılması eleştirilmiştir.³³⁸ Hacımahmutoğlu ortaklığın organlarının üçüncü kişiler nezdinde ifa ettiği göreve temsil yerine organsal işlev denmesinin daha doğru olacağını, zira ortaklığın kendisine temsilci de ataması mümkün olduğunu, organ ve temsilcinin işlevleri ile yetkilerinin hüküm ve sonuçlarının doğru şekilde ayırt edilmesi gerektiğini ifade etmiştir. Gerçekten de kişinin bir organa sahip olması temsilen hareket ettiğini göstermez; organ veya organı oluşturan kişi de şirketin temsilcisi değildir.³³⁹

Kanun yönetim organından temsilci olarak bahsetmemiş, sadece üçüncü kişiler nezdinde kullanılan yetkiden temsil yetkisi olarak bahsetmiştir. Kurumların birbirinden ayırtılmaları adına farklı ifadelerin kullanılması daha doğru olabilir fakat Kanunda kullanılan bu ifade ile geniş manada yönetim organı olan yönetim kurulu/müdürlerin temsilciliğinden değil kullanılan yetkinin şirketin iç işleyişine müteallik olmadığı ve fakat dış dünyayla kurulan münasebeti ifade etmek adına temsil ifadesinin kullanıldığını / kullanılması gerekmiş olduğunu düşünüyorum. Fakat yine de adına ister temsil densin ister organsal işlev / ortaklığı bağlama yetkisi densin şirketi dış dünya ile irtibatlandıran kişilerin yetkilerinin bu kişilere verdiği sıfat konumuz açısından önemli olacaktır. Zira TTK 630. maddenin 1. fıkrasında müdürlerin yani şirket organının yönetim hakkı ve temsil yetkisinin sınırlandırılmasından/kaldırılmasından bahsedilmekte 2. fıkrasında ise yöneticilerden

³³⁷ Temsil ve organ kavramları ile ilgili detaylı bilgi için bkz. Oğuzman/Seliçi /Oktay Özdemir, 2020, s. 310 vd.; Eren, 2017, s. 477 vd.; Oğuzman/Öz, 2012, N. 663.

³³⁸ Hacımahmutoğlu, 2016, s. 107 vd.

³³⁹ Bu hususa yukarıda (bkz. Başlık 1.1.4 vd) müdür ve şirket arasındaki hukuki ilişkinin niteliğini tartışırken değinmiştim. Ayrıntılı bilgi için o kısma bakılabilir.

bahsedilmektedir. Bu iki ifadenin birbirinden farklı kurum ve kişileri ifade ettiğinde şüphe yoktur. O yüzden öncelikle bu bölümde TTK 630. maddenin 1. fıkrasını ele aldığımdan, organ kavramına kimlerin gireceğini veya daha doğrusu bir şekilde şirketi dış dünya ile irtibatlandıran kişilerden hangisinin organ olup hangisinin olamayacağının ortaya konması gerekecektir. Zira bölümün girişinde bahsettiğim üzere her birinin yetkilerinin sınırlandırılması noktasında farklı kapsam ve şartlara sahip hükümler öngörülmüştür.

2.1.2.2.2. Temsil Yetkisinin Sınırlandırılması Kapsamına Girebilecekler

Temsil yetkisinin sınırlandırılması bahsinde ele alabileceğimiz ilk kısım ticari mümessil ve vekillerdir. Bu kimselerin yetkileri TTK’de değil TBK’de düzenlenmiştir.³⁴⁰ TBK’nın 547. maddesine göre ticari mümessil/temsilci taciri en geniş yetkiler tahtında temsil eden “tacir yardımcısı” veya “temsilci”dir. Öyle ki ticari mümessil taciri ticari işletme ile ilgili davalarda bile temsil edebilir. Yetkilerinin sınırlandırılmasına ilişkin de TBK 549. maddesinde şirket organına benzer hükümler öngörülmüş ve şube – birlikte temsil ile sınırlandırma imkânı getirilmiştir. Anonim şirket hükümlerinin aksine TTK 631/1. maddesi uyarınca bu kişiler ancak genel kurul tarafından atanabilir ve yetkileri genel kurul tarafından sınırlandırılabilir. Gerçekten de anonim şirkete ilişkin TTK 368. maddede ticari mümessil ve vekilin yönetim kurulu tarafından atanacağı öngörülmüştür. Diğer yandan genel kurulun devredilemez yetkileri arasında ticari mümessil ve vekillerin atanması/azli hususuna yer verilmemiş oluşu ve yönetim kurulunun devredilemez yetkilerine ilişkin TTK 375/1-d’de yapılan belirleme dikkate alındığında anonim şirketlerde bu kişilerin yetkilerinin sınırlandırılması yönetim kurulunun görev alanına girmektedir. Her iki şirket türü arasındaki bu fark genel kurul tarafından yetki sınırlandırılmasının öngörüldüğü TTK 630/1. maddesinin ticari mümessil ve vekiller açısından da uygulanma ihtimalini gündeme getirir. Ticari mümessil ve vekillere ilişkin atanma/görevden alma ile yetki sınırlandırılmasına ilişkin açık hüküm olmasına karşın TTK 630. madde kapsamında da bir değerlendirme yapılması gerekliliği şuradan doğmaktadır; TTK 630/1. maddede müdürlerden bahsedilmektedir. Ancak bilindiği üzere anonim şirketten farklı olarak limited şirkette yönetim organı olarak yönetim kurulu/müdürler kurulu şeklinde bir belirleme yapılmadığından maddede bahsi geçen müdürün şirket yönetim ve temsil organı şeklinde de anlaşılması mümkündür. Bu halde ise sadece şirket sözleşmesi ile müdür ismi altında atananların değil organ olarak nitelenebilecek diğer kişilerin de bu kapsama girmesi gündeme gelir.

³⁴⁰ Bunun sebebi her iki kanunun iktibas edildiği İsviçrede ayrı bir ticaret kanunu olmayışıdır.

Ele alınması gereken diğer kişi grubu ise yönetim ve temsil yetkisinin devredildiği üçüncü kişilerdir. Bunlardan kendisine şirketi temsil etme yetkisi verilenlere murahhas dendiği ve ayrıca temsil ve yönetim yetkisinin muhakkak birlikte verilmesi gerekmediğini daha önce belirtmişim. Ticari mümessil ve vekilden farklı olarak murahhaslar “atanmaz”; kendilerine müdürler tarafından yetki devri yapılır. Yetkisini yönetim organından almalarına rağmen azilleri hususunda TTK 631/2. maddesi gereğince genel kurulun yetkili olabileceği gündeme gelebilir.³⁴¹ Daha önce belirttiğim üzere anonim şirketlerden farklı olarak limited şirketler için yönetim ve temsil yetkisinin devri başlıklı bir madde öngörülmemiştir. Bu anlama gelebilecek şekilde TTK m. 623/1. ve 629/1 uygulanabilir. TTK m. 623/1 üçüncü kişilerden bahsetmesine rağmen düzenlenen husus yönetim organının teşekkülü ve bu organda ortaklar dışında üçüncü kişilerin de yer alabileceğidir. TTK m. 629/1 imzaya yetkili olanların belirlenmesi kapsamında anonim şirket hükümlerine atıf yapmışsa da bunun yönetim ve temsil yetkisinin devrini de kapsar şekilde anlamak ve bu durumda anonim şirket hükümlerini uygulamak gerekir. Kendisine bu şekilde yetki devri yapılan kişinin organ haline gelip gelmeyeceği tartışılması gereken bir husustur. Organ haline geldiği kabul edilecek olursa TTK m. 630/1’in uygulanması ihtimali ile genel kurul tarafından azil/yetki sınırlandırılması

³⁴¹ TTK 631. maddenin kullanılan kavram ve getirdiği hükümler bağlamında sorunlu bir madde olduğunu düşünüyorum. Zira 2. fıkrasında 623. maddenin kapsamına girmeyen ticari mümessil ve vekillerin müdürler tarafından azledilebileceği öngörülmüştür. Ancak, TTK 623. maddede ticari mümessil veya vekilden söz edilmemekte, yönetim ve/veya temsilin devri düzenlenmektedir. Bu devri yapacak olan ise müdürlerdir. Devir sonucu kendisine yetki devredilen kişiye ister murahhas ister ticari mümessil veya vekil densin, bu kişinin atandığı usulle ve organ tarafından görevden alınması gerekir. TTK 631/2. maddesi ise müdürlerin yetkisinden özellikle TTK 623. maddeyi müstesna tutmuştur. Burada iki ihtimal akla gelmektedir; birincisi, ilk fıkrada genel kurulun atayacağı ticari mümessil ve vekilden söz edildiği ve ardından gelen ikinci fıkrada müdürlerin yetkilerinden TTK 623. maddedeki kişiler müstesna tutulduğuna göre TTK 631. madde 623/1. madde ile çelişki oluşturacak şekilde yönetim ve/veya temsil yetkisinin devredileceği kişileri atama ve azil yetkisini genel kurula vermektedir. Gerek genel kurulun yetkilerinin düzenlendiği TTK 616. maddede bu hususa yer verilmemiş oluşu gerekse de kendisine ait olmayan yönetim ve temsil yetkilerini devretmesinin mümkün olmayışı göz önüne alındığında bu sonuç hukuk uygun düşmeyecektir. İkinci ihtimal ise TTK 631. maddenin 1. fıkrası ile getirilen düzenlemenin TBK 547 ve devamında hüküm altına alınan kişilere ilişkin olduğu, 2. fıkrada müstesna tutulan hükmün sadece ilk aşamada şirket sözleşmesi ile belirlenmiş ve organ niteliğindeki kişileri kapsadığıdır. Bu anlamda TTK 623. maddede belirtilen üçüncü kişilerden kastın müdürler kurulu üyesi üçüncü kişi olması gerektir. Bu halde şirket yönetim organını atamanın genel kurulun yetkisinde olduğunda şüphe edilemeyeceğinden TTK 631. maddenin 1. ve 2. fıkrasında belirlenen ticari mümessil ve vekillerin aralarındaki farkın ortaya konması gerekir. Fakat TBK 547. madde ve devamında genel olarak tacir yardımcılarının yetkileri en yetkili olandan daha az yetkili olana doğru hüküm altına alınmıştır. Bu sebeple iki ayrı yetki grubuna giren ticari mümessil ve vekil yoktur. Yine TTK 631. maddenin gerekçesinde maddenin eTTK 545. maddenin tekrarı olduğuna değinilmiştir. Madde ne lafzen ne de mana olarak eTTK 545. maddenin tekrarı olmamakla birlikte maddeyi eTTK 545. maddede olduğu gibi yorumlamak tek çıkış yoludur diye düşünüyorum. Bu kapsamda TBK 547. vd maddelerinde belirtilen ticari mümessil ve vekilleri atama ve yetkilerinin kapsamını belirleme (sınırlandırma değil) yetkisi genel kurulda olacak; ancak bunları azil yetkisi müdürlerde olacaktır. Zira eTTK 545. maddede düzenlenen husus bundan ibarettir. Diğer yandan 2. fıkrada “623. maddenin kapsamına girmeyen” ifadesi yokmuş gibi davranılmalıdır. Zira TTK 623. maddede tacir yardımcısı olan ticari mümessil veya vekilden değil şirket organından bahsedilmektedir.

ihtimali doğacak ve yönetim organının yetkilerine ilişkin TTK 375/1-b,d maddeleriyle çelişki oluşacaktır.

Son olarak TTK'nın yürürlüğe girmesinden sonra ihdas edilen ve oldukça tartışma yaratan TTK 371/7. maddesi ile bu kapsamda atanması imkânı öngörülen sınırlı yetkiye sahip ticari vekil ve tacir yardımcıları ele alınmalıdır. Zira maddede bu kişilerin ve bunlara ilişkin yetki sınırlandırmalarının ticaret siciline tescili zorunluluğu getirilmiştir. Hükme göre üzerinde temsil yetkisi bulunmayan yönetim kurulu üyeleri (ve müdürler) ile şirketle istihdam ilişkisi içinde bulunan kişiler sınırlı yetkiye sahip ticari vekil veya diğer tacir yardımcısı olarak atanabilecek; bunların görev ve yetkileri iç yönerge ile belirlenecek hem bu iç yönerge hem de bu sıfatla atanan kişiler sicile tescil edilecektir. Son olarak ilgili kişilerin verdiği zararlardan yönetim kurulu (müdürler) sorumlu olacaktır. Hüküm öğretide oldukça tartışma yaratmıştır.³⁴² Bu tartışmalarda esas sorun ilgili hükümle TTK 371/3. maddeyi dolanacak şekilde bir belirleme yapıp yapılamayacağı, TTK m. 371/3'ün işlevsiz kalıp kalmayacağıdır.

Akdağ Güney, getirilen düzenleme ile artık insanların şirketlerle hukuki ilişkiye girerken en basit görevlinin dahi temsil yetkisi olup olmadığını araştırmak durumunda kalacağını, üçüncü kişilerin iyi niyetini ortadan kaldıran bu düzenlemenin Kanun'un kendi içinde oluşturduğu ve ultra viresin kaldırılmasıyla temsil yetkisinin sınırlandırılmayacağına ilişkin düzeni sekteye uğratacağını belirtmiştir.³⁴³

Özdamar ise bu düzenleme ile temsil yetkisinin sadece iki halde sınırlandırılacağına ilişkin halin genişleyeceğini, icracı olmayan (temsil yetkisine sahip olmayan) yönetim kurulu üyelerinin de tacir yardımcılarının görev alanı kapsamına giren gündelik işler ile ilgili de olsa imza yetkisine sahip olacağına değinmiştir.³⁴⁴

Kırca ise hükmün TBK m. 551 ve devamında belirtilen tacir yardımcılardan ancak yetkisi sınırlandırılanları kapsadığını, şirketin iç işleyişi ile ilgili olan iç yönergenin tescil edilememesi gerektiğini aksi takdirde Kanun'da öngörülmemiş olan diğer sınırlandırmaların dahi tescilinin gündeme gelebileceğini, bu hükümle TTK 371/3. maddede ortaya konan sınırlandırma hükmünün dolanıldığını öne sürmüştür.³⁴⁵

Cenkci de bu hükümle beraber, amaç bu olmasa da, TTK m. 371/3'ün etkisiz kalabileceğini diğer yandan yorum yoluyla şirket temsilcilerinin dahi hüküm kapsamına sokulabilme ihtimali varken TTK m. 371/7 hükmünün sadece ticari vekillere değil ticari

³⁴² İlgili tartışma ve görüşler için Akdağ Güney, 2014, s. 3 vd.; Cenkci, 2018, s. 98 vd.; Kırca, 2014, s. 26 vd, Kuru, 2022, s. 359 vd.

³⁴³ Akdağ Güney, 2014, s. 23-24.

³⁴⁴ Özdamar, 2014, s. 22.

³⁴⁵ Kırca, 2014, s. 30.

temsilcilere de uygulanması gerektiği görüşündedir.³⁴⁶ Aynı zamanda Hacımahmutoğlu da hükümle TTK m. 371/3'te belirtilmeyen yeni sınırlandırma imkânlarının getirildiği görüşündedir.³⁴⁷ Belirtmek gerekir ki sorunlu bir düzenleme olan TTK m. 371/7 hükmünü daha sorunlu hale getirmeye gerek yoktur. Madde özensiz bir düzenleme olsa da bu madde kapsamında atanacak olan “sınırlı yetkili ticari vekil ve diğer tacir yardımcıları” ifadesinin TBK m. 551 ve devamında düzenlenen tacir yardımcılarının hepsini kapsadığı, hükmün atanacak kişiler açısından değil atanacak bu tacir yardımcılarının yetkileri bakımından bir sınırlama getirdiğini kabul etmek amaca da daha uygun olacaktır. Diğer yandan anonim şirketin yönetimin devri amacıyla oluşturulan iç yönergesinin sicile tescili gibi bir husus öngörülmemesi, iç ilişkiye dair böyle bir metnin tescilinin öngörülmesinin de abes olacağı dikkate alındığında TTK 371/7. madde kapsamında çıkarılacak iç yönergenin tamamı değil sadece bu madde kapsamına giren kısmının tescil ve ilan edileceğini kabul etmek daha doğru olur.³⁴⁸ Hükümde belirtilen ilgili tacir yardımcılarının eylemlerinden ötürü yönetim kurulunun sorumlu olması başlı başına ayrı bir tartışmayı gerektirse de sorumluluk noktasındaki muhatabın yönetim kurulu (müdürler) olarak tayini, yetkisi sınırlandırılabilir bu kişilerin eldeki çalışma kapsamında TTK 630/1. maddedeki yetki sınırlandırılması kapsamına girip girmeyeceklerinin belirlenmesinde rol oynayacaktır.

Yaptığım bu açıklamalar doğrultusunda TTK m. 630/1'in kimleri kapsadığı hususunun organ ve temsilci kavramları ile açıklığa kavuşacağını düşünüyorum. Limited şirketler için de uygulama alanı bulan TTK m. 370'in muhatabının şirket organı olduğunu, borçlar hukuku bağlamında basit temsil işleminden bahsedilmediğini ortaya koymak gerekir. Maddede şirketin hak ehliyetinden söz edilmiş olması ardından temsil yetkisinin sınırlandırılmasından bahsedilmesi de bunu göstermektedir. Bu madde kapsamında müdürlerin (anonim şirketler için yönetim kurulunun) yaptığı ve sınırlandırılabilirliği öngörülen işlemler organsal işlemler olup şirketin temsili değildir.³⁴⁹

Yukarıda TTK 630/1. madde hükmünün kendilerine uygulanabilme ihtimali olan kişi gruplarını sayarken ifade edildiği üzere bunlardan hangilerinin organsal işlev yerine getirdiğini ortaya koymak gerekecektir. TTK m. 623'te yapılan belirlemenin bir devir olmadığı, ortaklığı bağlamaya yani organsal işlevi yerine getirecek kişilerin belirlenmesine yönelik olduğu düşünüldüğünde limited şirketler için de uygulanacağını belirttiğimiz TTK m. 370/2 kapsamında tayin edilen “imza yetkisini haiz müdürlerin”; diğer yandan gerek TBK m.

³⁴⁶ Cenkci, 2018, s. 106.

³⁴⁷ Hacımahmutoğlu, 2016, s. 145.

³⁴⁸ Aynı yönde Şener, 2017, s. 679 vd.

³⁴⁹ Hacımahmutoğlu, 2016, s. 108.

551 kapsamında olsun gerek TTK m. 371/7 kapsamında olsun atanmış olan “tacir yardımcılarının” şirket adına organsal işlev yerine getirmedikleri, şirket organı olmadıkları bu sebeple de TTK m. 630/1 kapsamına girmediklerini belirtmem gerekir. Zira organ kavramının tespiti noktasında önemli olan öncelikle ilgili kişide yönetim yetkisinin bulunmasıdır. Organ kavramı belirlenirken önemli olan bu kişilerin şirket adına bağımsız “karar alabilen” ve “şirket iradesini ortaya koyabilen” kimseler olmasıdır.³⁵⁰ Şirketin karar alma işlevinin ise dar anlamda yönetim işlevi olduğu, temsil işlevinin ise bu kararların icrasına yönelik olduğu hatırlanmalıdır. Bir kimsenin temsil yetkisini üstüne alması, ortaklık adına çeşitli kapsamlarda imza yetkisine sahip olması, eğer yönetim yetkisi yoksa o kimsenin organ sayılması için yeterli değildir.³⁵¹ Diğer yandan TTK 371/7. maddede ilgili kişilerin eylemlerinden yönetim kurulunun sorumlu tutulması da bu kişilerin organ olmadığını göstermektedir; zira daha önce değindiğim gibi organ faaliyeti doğrudan kişinin – eldeki durumda şirketin – eylemidir ve dolayısıyla bir faaliyet organ faaliyetiyse doğrudan ilgili kişinin – şirketin – sorumlu olması gerekir. Diğer yandan temsil yetkisi olmayan müdürün (anonim şirketler için yönetim kurulu üyesinin) de bu kapsamda atanabilecek oluşu da görüşümü desteklemektedir. Zira bu kişinin organ olduğunda şüphe yoktur; bunun sebebi de ilgili kişiden temsil yetkisi kaldırılmış olmasına rağmen üzerinde muhakkak yönetim yetkisinin bulunmasıdır.

Tüm bu açıklamalardan hareketle TTK m. 630/1’de kullanılan “müdür” ifadesinin şirket yönetim organını ifade ettiği, burada bahsedilen sınırlandırmanın bir organsal işlev sınırlandırması olduğu, bu sebeple TTK 630/1. maddenin yukarıda bahsi geçen diğer kişilere uygulanamayacağını belirtmek isterim. Bunun önemi ise sınırlandırma usulünün nasıl hayata geçirileceği kısmında ortaya çıkacaktır. Ancak TTK m. 630/2’nin kapsamı ise daha farklı olup buna ilgili bölümde değineceğim. Bu sebeple öncelikle sınırlandırmanın hangi usulle yerine getirileceğini belirlemek gerekir.

2.1.2.2.3. Sınırlandırma İmkânının Sınırları

Limited şirket genel kurulu tarafından TTK m. 630/1 uyarınca verilecek temsil yetkisinin sınırlandırılmasına ilişkin karar bazı ön sorunlarla mustarıptir. Bunlardan ilki TTK m. 629/1’le “temsil yetkisinin kapsamına, yetkinin sınırlandırılmasına” ilişkin anonim şirket

³⁵⁰ Palta, 2022, s. 370.

³⁵¹ Aynı yönde Palta, 2022, s. 371; Burada temsil yetkisi devredilirken yönetim yetkisi ile birlikte devredilmesinin zorunlu olmadığına değinilmesi önemlidir. Diğer yandan İsviçre Federal Mahkemesinin 721. maddeye atıfla bu kişilerin organ sıfatını haiz olmadıklarını belirtmesi görüşümü desteklemektedir. Zira İBK m.721’nin Kanunumuzdaki karşılığı yönetim kurulu tarafından atanması öngörülen ticari temsilci ve vekillere ilişkin 368. maddesidir. Yetkilerinin kapsamı daha dar olduğu, yönetime ilişkin bir yetkilerinin de olmadığı dikkate alındığında 371/7. madde kapsamında atananların da bu kapsamda olduğunda şüphe yoktur.

hükümlerine atıf yapılmasıdır. Daha önce değindiğim üzere anonim şirketler için TTK 630. madde gibi yönetim organının hem azlini hem de yetkilerinin sınırlandırılmasını beraber düzenleyen bir hüküm yoktur. Yönetim kurulunun görevden alınmasına ilişkin TTK 364. madde ise sadece genel kurula ve haklı sebep şartına bağlı olarak görevden alma yetkisi vermekte, yetki sınırlandırmasına ilişkin bir hüküm içermemektedir. Bu sebeple TTK m. 629/1'in 371. maddeye atıf yaptığının kabulü gerekir. Bölüm başlığı "Temsil yetkisi" olup madde başlığı ise "Kapsam ve sınırlar"dır. Maddenin birinci ve ikinci fıkrası şirketin hak ehliyeti ile ultra vires ilkesinden ayrılışı düzenlemektedir. TTK m. 629/1'in atıf yaptığını kabul edeceğimiz üçüncü fıkra ise bu temsil yetkisine getirilecek sınırlandırmalardan bahsetmektedir ki bunu daha önce ele almıştım. Ancak, bu fıkra hükmü esasen temsil yetkisine (organsal yetkiye) esas sözleşme veya iç yönerge gibi şirketin iç işleyişi ile getirilen *sınırları* düzenlemekte olup bir yaptırım değildir. Yönetim organına yaptırım öngören TTK 364. maddede ise yetki sınırlandırması şeklinde bir yaptırım öngörülmemiştir. Bu halde çözülmesi gereken ilk ve en önemli sorun limited şirket genel kurulu tarafından TTK 630/1. madde kapsamında bir yaptırım olarak temsil yetkisine sınırlandırma getirileceği zaman TTK m. 371/3'te öngörülmüş sınırlandırma usulleri ile bağlı olup olunmayacağıdır. Devamında karşımıza ikinci ön sorun çıkar. Buna göre limited şirket genel kurulu TTK m. 371/3'te belirtilen sınırlandırma usulleri ile bağlı olsun olmasın, sınırlandırmaya ilişkin verilen kararın üçüncü kişilere etkisinin ne olacağıdır. Burada ise nelerin ticaret siciline tescil edilebileceği ve nelerin TTK m. 36 uyarınca üçüncü kişilere karşı hüküm ve sonuç doğurabileceği sorunu ile yüzleşmek durumundayız.

Genel kurul tarafından temsil yetkisine hangi yol ve yöntemlerle sınırlandırma getirilebileceğine değinmeden önce yukarıda belirttiğim ön sorunların halli gerekir. Gerek genel kurul gerekse mahkeme tarafından müdürlerin yetkilerine getirilecek sınırlandırmaların kapsamının ne olacağı öğretide fazlaca değinilmiş bir konu değildir.³⁵² Bunun sebebi TTK 630/1. maddenin uygulamasının şirketin iç işleyişi ile ilgili olup, yargı uygulamasına doğrudan yansımaması, yaptırım olarak azlin veya temsil yetkisinin kaldırılması yolunun seçilmesinin daha anlamlı görülmesi olabilir. Zira genel kurulun hâlihazırda kendisinin yetkilendirdiği ve yetkisini TTK m. 371/3 kapsamında belirlediği/belirleyebildiği müdürün temsil yetkisine bir sınırlandırma getirmeyi düşünmekten ziyade bu yetkiyi ondan alması daha işlevsel olacaktır. Zira hükmün uygulanması yukarıda değinildiği üzere bir yaptırımdır.

³⁵² Öğretide genel olarak TTK 371/3. maddede düzenlenen temsil yetkisine yapılacak caiz sınırlandırmalar ele alınmakta, yukarıda bahsettiğimiz üzere bir yaptırım olarak bunun genel kurul veya mahkeme tarafından uygulanması durumunda nasıl bir usul izleneceği, kapsamının ne olacağı tartışılmamaktadır. Tespit edebildiğimiz kadarıyla sadece Tekinalp, 2014 ve Kendigelen/Kırca, 2023, bu hususa değinmişlerdir.

Yaptırım ise ancak ortada bir sorun olması halinde gündeme gelir. Bu halde genel kurulun sorun yaşadığı müdürün yetkilerinin kapsamıyla uğraşmaktan ziyade onun yetkisini kaldırması veya onu azli daha mantıklı olacaktır. İleride değineceğim üzere her iki karar da aynı nisaba tabi olacaktır.

Mehaz İBK m. 814/1’de yer almayan bu hükmün bir sadra şifa olmayacağını aksine şu an ele aldığımız gibi bir kısım tartışmalara yol açacağını düşünüyorum. Şöyle ki TTK m. 630/1’de genel kurula verilen yetki ile TTK 629/1. maddenin atfıyla TTK 371/3. maddede düzenlenen yetkinin birbirinden farklı olduğu kabul edilirse genel kurul temsil yetkisini dilediği gibi sınırlandırabilecektir. Bu halde TTK m. 371/3 limited şirketler için anlamsız olacaktır. Zira TTK 630/1. madde herhangi bir haklı sebep şartına da bağlı olmadığından şirket esas sözleşme ile temsil yetkisinin sınır ve kapsamını düzenlemek yerine bu konuda genel kurul kararı almayı yeğleyecektir. Bunun Kanun’un genel sistematğine ve hükmün amacına da aykırı olduğunu düşünüyorum. Yukarıda ilgili bölümde değindiğim üzere Kanun’un getirdiği sistemle amaçlanan esas olarak şirketin temsil yetkisinin sınırlandırılabilmesidir. Bu sebeple 630/1. maddede düzenlenen yetkinin TTK m. 371/3 kapsamından farklı anlaşılmasını gerektirecek haklı bir sebep yoktur. Hükmün bu şekilde anlaşılması durumunda ise varlığının bir anlamı olmayacaktır. Zira zaten limited şirketler için de uygulanan TTK m. 371/3 gereğince yapılabilecek sınırlandırmalar belirlidir. Hükmü, yapılacak sınırlandırmanın kim tarafından yapılacağını belirlenmesi şeklinde anlamak en doğrusudur.³⁵³ Dolayısıyla ilk ön sorununuz için varacağımız sonuç, genel kurulun TTK 630/1. madde hükmünü uygularken temsil yetkisine ancak ve ancak TTK 371/3. maddesi kapsamında birlikte temsil ile merkez ve/veya şube işleri kapsamında bir sınırlandırma getirebileceğidir.³⁵⁴

Genel kurulun temsil yetkisini sınırlandırma yetkisinin kapsamı bu şekilde belirlendikten sonra ikinci ve üçüncü ön sorunlarımız noktasında da farklı düşünmeyi gerektirecek bir durum yoktur. Yukarıda ilgili bölümde değindiğim üzere genel kurulun Kanun’un öngördüğü sınırlandırma yollarının dışına çıkması ihtimal dâhilindedir ve hatta hatalı olarak uygulamada bu durum sicile tescil dahi edilebilmektedir. Bu sınırlandırmaların tescil edilsin edilmesin iyiniyetli üçüncü kişiler için hüküm ifade etmeyeceğinde tereddüt yoktur. Ancak bu durum ilgili sınırlandırmaların sırf bu sebeple hükümsüz olduğu anlamına gelmez. İyiniyetli olmayan üçüncü kişilere karşı sınırlandırmaların geçerli oluşu, diğer yandan bu sınırlandırmaların müdür için talimat niteliğinde olması TTK m. 371/3 kapsamı dışında

³⁵³ Aynı yönde Kara, 2017, s. 4896; Ekşi, 2018, s. 105.

³⁵⁴ Kendigelen/Kırca, 2023, s. 103; Kara, 2017, s. 4896-4897.

yapılan sınırlandırmaların iyi niyetli üçüncü kişiler yönünden her halükarda *etkisiz* olduğu sonucuna varmamızı gerektirir.

2.1.2.2.4. Birlikte Temsil Şeklinde Sınırlandırmaya Özgü Durum

Genel kurul tarafından TTK m. 630/1 kapsamında müdürün temsil yetkisi sınırlandırılırken bunun birlikte temsil ve şube/merkez işleri kapsamında uygulanabileceğinin ortaya konması, birlikte temsil hususunun ayrıca ele alınmasını gerektirir. Zira bu sınırlandırma yöntemi ancak sınırlandırılacak müdürün yanına yeni bir müdür atanması³⁵⁵ veya bağımsız temsil yetkisine sahip diğer müdürün yetkisinin de birlikte temsil yetkisi kapsamına sokulmak suretiyle icra edilebilir. Bu halde sadece kendisine yaptırım uygulanmak istenen müdür değil konudan bağımsız diğer müdürün de temsil yetkisi sınırlandırılmış olacaktır.

Diğer yandan TTK 630/1. maddesi kapsamında düşünülmesi bile şirketin tek müdüre sahip olması durumunda ikinci bir müdür tayini TTK m. 370/1’de düzenlenen çift imza kuralı gereğince her iki müdürün yetki kullanımını değiştirir. Her ne kadar TTK m. 630/1 ile amaçlananın bu olmadığını düşünsem de bunun pratik anlamda olumsuz bir yanı yoktur. Zira yukarıda değindiğim üzere bu madde ikinci fıkradan farklı olarak şirketin organsal yetkisini yani kendisini sınırlandırması anlamındadır. Bu konuda da şirketin yani genel kurulun iradesinin müdürün mevcut durumunun önüne geçmesi doğaldır. Kaldı ki maddede yönetim için “hak” olarak bahsedilmesine rağmen temsil için “yetki” ifadesinin kullanılması da bunun bir göstergesidir. Müdürün temsil işlevi bir hak olmadığından kendisine karşı yaptırım uygulanması amaçlanmayan müdürün birlikte temsil yolunun kullanılması nedeniyle mağdur olduğu düşünülemeyecektir. Diğer yandan şirketin temsil yetkisine sahip tek müdürü olması durumunda varsa temsil yetkisine sahip olmayan diğer müdürlerden birine temsil yetkisi vermek eğer yoksa dışardan müdür atamak temsil yetkisinin sınırlandırmanın tek yolu olacaktır.

2.1.2.2.5. Temsil Yetkisine Sahip Tek Ortağa Özgü Durum

Genel kurulun TTK 630/1. maddeyi uygularken karşılaşılabileceği bir diğer özellikli durum ise şirketin temsil yetkisine sahip tek müdürünün şirketin ortağı olmasıdır. Gerçekten de TTK m. 623 gereğince şirketin yönetim ve temsili ortaklara veya üçüncü kişilere verilebilir. Ancak bir ortağın muhakkak yönetim ve temsil yetkisine sahip olması zorunludur. Bu hükme göre şirkete ortak müdürün yanında ortak olmayan kişilerin de müdür olarak

³⁵⁵ Şener, 2017, s. 776; Kuru, 2022, s. 249, Akdağ Güney, 2012, s. 114.

atanması mümkündür. Bunun sınırı bir ortağın muhakkak yönetim ve temsil yetkisine sahip olmasıdır. Bu hüküm anonim şirketlere ilişkin TTK 370/2. madde hükmünden ayrışır. Şöyle ki ilgili hükümde zorunluluk temsil yetkisi ile sınırlandırılmış ve yönetim kurulu üyelerine teşmil edilmiştir. Hükme göre anonim şirketlerde en az bir yönetim kurulu üyesinin temsil yetkisine sahip olması zorunludur. TTK m. 359'a göre yönetim kurulu üyesi olmak için pay sahibi olmak zorunluluğu bulunmadığından anonim şirketler için pay sahiplerinden birinin muhakkak temsil yetkisine sahip olması gibi bir zorunluluk yoktur. Limited şirketler için farklı bir hüküm öngörülmesinin sebebi her ne kadar bir sermaye şirketi olarak düzenlense de şahıs şirketine yaklaşan niteliğidir.

Hukukumuzda, kaynak İBK'dan farklı olarak özden organ ilkesi terkedilmiş olmasına rağmen TTK 623/1. madde hükmü özden organ ilkesinin etkilerinden biridir. Bu hükümle şirketin yönetim ve temsili tamamen üçüncü kişilere bırakılamaz. Diğer yandan müdür olan tek ortağın yönetim ve temsil yetkilerinin sınırlandırılması da düşünülemeyecektir. Bu durumu iki ihtimale dayalı olarak düşünmek gerekir. Birincisi şirketin tek müdürü olması ve bunun, zorunlu olarak, şirket ortağı olması; ikincisi ise ortak müdürün yanında üçüncü kişilerden bir veya daha fazla müdürün de olmasıdır. İlerde³⁵⁶ görevden alma hususunda da tartışacağım gibi Kanun limited şirket ortağının geniş anlamda yönetimden tamamen geri bırakılarak şirketin profesyonel kişilerce yönetimini öngörmemiştir. Anonim şirketlerden farklı olarak bu şekilde bir hüküm getirilmesi Kanun koyucunun kanun yapma politikasında yaptığı bir tercihtir. Limited şirketin şahıs şirketine yaklaşan özellikleri, ortaklar arası yakın ilişkiler, şirkete giriş ve çıkışların izne bağlı ve daha dar bir ortaklık yapısı şeklinde tasavvur edilmiş oluşu bu sonucu doğurmuştur.

Bu tercihin getirdiği diğer bazı sonuçlar ise etkisini TTK 630/1. madde kapsamında verilecek yetki sınırlandırmalarında gösterecektir. Yukarıda değindiğim gibi iki ihtimalde de şirketin müdürü/müdürler kurulu üyesi olan bir ortak mevcutsa bu ortağın yönetim ve temsil yetkisinin sınırlandırılması özellik arz edecektir. Yukarıda saydığım birinci ihtimalde zaten hem ortak hem de tek müdür olan söz konusu kişinin müdürler kurulu yapısı değiştirilmeden yetkisinin sınırlandırılması düşünülemez. Çünkü tek müdür şirketin fiil ehliyetini kullanabilecek tek kişidir. Bu kişinin yetkilerinin sınırlandırılması ise şirketin hak ehliyetinin sınırlandırılması anlamına gelir ki bu durum TTK m. 371'e göre mümkün değildir. Zira müdürün yetkilerinin gerek üçüncü kişiler için geçerli şekilde gerek bu TTK 371/3. madde hükmüne aykırı ancak şirket içinde geçerli olacak şekilde sınırlandırılması sınırlandırılan alanda şirketi temsil edecek kimsenin olmayacağı anlamına gelir ki hukuken bu mümkün

³⁵⁶ Bkz. Başlık 2.2 vd

değildir. Diğer taraftan ikinci ihtimalde şirketin ortak/müdürden başka müdürü olmasına karşın bu müdürlük yapısı değiştirilmeden ortak/müdüre karşı bir sınırlandırma yapılması TTK 623/1. madde hükmüne göre mümkün olmayacaktır.

Bu madde hükmünde şirketin bir ortağının muhakkak şirketi yönetim ve temsile yetkili olması emredici olarak öngörülmüştür. Müdürler kurulundaki tek ortağın temsil ve yönetim yetkisinin kurul yapısı değiştirilmeden sınırlandırılması sınırlandırılan alanda şirketin temsil yetkisinin ortadan kalkmasına, ilk ihtimaldeki gibi bir boşluk doğmasına yol açmaz fakat bu alan için TTK 623/1. maddede emredici olarak öngörülen “en az bir ortağın şirketi yönetim hakkının ve temsil yetkisinin bulunması zorunludur” hükmüne aykırılığa yol açar. Zira sınırlandırılan alanda ortak/müdür yetkisi olmayacağından bu alan için “en az bir ortağın yönetim hakkı ve temsil yetkisine sahip olma” şartı yerine getirilmemiş olacaktır. Bu ihtimal için şunu da belirtmekte yarar vardır ki TTK m. 629’un atfıyla limited şirketler için de uygulanacak olan TTK 370/1. maddesine göre birden fazla müdürün varlığı halinde, bunlardan yalnızca biri ortak olsa dahi, temsil yetkisi çift imza ile kullanılabilecektir. Ancak, yukarıda ilgili bölümde tartıştığım üzere çift imza veya birlikte temsil kuralı bir yetki sınırlandırması olmayıp temsil yetkisinin kullanım şeklidir. Limited şirketler müdürler kurulunda, diğer müdürlerin yanında, tek ortak/müdür olsa da bu ortak/müdür de temsil yetkisini çift imza ile “kullanacaktır”. Bu sebeple Kanun’un temsil yetkisinin olağan kullanımına ilişkin öngördüğü kuralın bu başlıkta vardığım müdürler kurulundaki tek ortak/müdürün yetkisinin kurul yapısı değiştirilmeden sınırlandırılması mümkün değildir yargısı ile çelişkisi yoktur.

Varılan bu yargı önemini temsil yetkisine getirilmesine cevaz verilen “merkezin ve/veya şubenin işleri” kapsamındaki sınırlandırmada gösterir. Bu yolla tek ortak/müdürün temsil ve yönetim yetkisinin sınırlandırılması mümkün değildir. Zira çift imza / birlikte temsilden farklı olarak bir müdürün yetkisi örneğin şube işleri ile sınırlandırıldığı vakit diğer şube veya merkez işleri hususunda temsil yetkisi olmayacaktır. Bu durum ise ortak/müdüre yetki verilmeyen alanda yukarıda değindiğim gibi TTK 623. maddenin öngördüğü şartı ihlal eder. Eğer tek ortak/müdürün yönetim hakkı ve temsil yetkisi gerek TTK 371/3. madde kapsamında gerekse bu kapsam dışına çıkılarak, sınırlandırılmak isteniyorsa muhakkak müdürler kuruluna yetkisi şube ve/veya merkez işleri ile sınırlandırılmamış bir ortağın müdür olarak atanması gerekir. Bu atamanın ise her halde bir yetki sınırlandırması olduğunu düşünmemek gerekir. Zira temsil yetkisinin nasıl sınırlandırılabilceğine ilişkin yaptığım açıklamalarda belirttiğim üzere eğer şirket çift imza kuralından ayrılmadıysa tek ortak/müdürün yanına ikinci bir müdür atanması yetki sınırlandırılması anlamına gelir.

Ancak, şirket münferit temsil yolunu seçmişse yapılacak atamanın sınırlandırma olarak kabul edilebilmesi için buna ilişkin ayrıca karar alınmalıdır.

2.2. Müdürün Genel Kurul Tarafından Görevden Alınması

2.2.1. Genel Olarak

TTK'nın m. 630/1 eTTK m. 543 ile onun yollama yaptığı eTTK 161 ve 162. maddelerinden farklı olarak şirket genel kuruluna müdürleri kayıt ve şarta bağlı olmaksızın görevden alma yetkisi vermiştir. Hükmün gerekçesinde maddenin eTTK m. 543'ten farklı ilkelere dayandığı belirtilmiş ve TTK m. 616/1-b ile uyumlu olduğuna değinilmiştir. Gerekçe bu kısa açıklama ile yetinse de yapılan değişiklik önemli etkilere sahip olup şirketler hukukumuzdaki temel bazı değişikliklerin sonucudur. Buna göre gerekçede belirtilen *farklı ilke* limited şirketler açısından özden organ³⁵⁷ ilkesinden vazgeçilmesidir. Bu yolla şirket yönetimi ortaklar için bir hak ve yükümlülük olmaktan çıkmış, üçüncü kişilerin de müdür olma imkânının sağlanmasıyla anonim şirket hükümlerine yakın bir düzenlemeye gidilmiştir. Buna karşın mehzaz İBK m. 815 TTK'den farklı olarak ancak seçilmiş müdürün genel kurul kararıyla görevden alınabileceğini belirtmektedir. Bunun sebebi de aynı şekilde İsviçre'de özden organ ilkesine dair eski yaklaşımın devam ettirilmesidir.³⁵⁸ Genel kurula bu yetkinin verilmesine sebep olan bir diğer değişiklik ise organların devredilemez yetkilerinin açıkça düzenlenmiş oluşu, bu anlamda müdürlerin görevden alınmasına ilişkin yetkinin genel kurulun devredilemez yetkileri arasında sayılmış olmasıdır.³⁵⁹ Bunun önemi müdürlerden birinin veya müdürler kurulunun müdürü görevden alma yetkisinin olmadığına ortaya konmasıdır. Zira farklı sistemlerde buna izin veren düzenlemeler vardır.³⁶⁰

TTK m. 630 hükmü hem genel kurul hem de mahkeme kararıyla görevden alma hususunu düzenlemiştir. İki yolun aynı maddede düzenlenmesi genel kurula verilen yetkinin sadece idari bir tasarruf olmaktan öte bir yaptırım olduğunu göstermektedir. Zira görevden almanın müdürün rızası hilafına görevine son verilmesi olduğu³⁶¹ göz önüne alındığında bunun bir yaptırım hükmü olduğu ortaya çıkmaktadır. Fakat anonim şirketlere ilişkin 364. madde hükmünden farklı olarak genel kurulun bu yaptırımını bir sebebe bağlama zorunluluğu yoktur. Sermaye şirketi olmalarına karşın her iki şirket türüne dair bu şekilde farklı bir

³⁵⁷ Buna ilişkin detaylı açıklama için bkz. Yuk s. 11 vd ve ayrıca Poroy/Tekinalp/Çamoğlu, 2021, N. 1719b.

³⁵⁸ Aynı yönde bkz. Kendigelen/Kırca, 2023, s. 102.

³⁵⁹ Organların devredilemez yetkileri konusunda bkz yuk. s. 5 vd.

³⁶⁰ Bu konuda bkz Oppenlander/Tröztlich, 2020, s.15; Baumbach/Hueck, 1970, s.713; Alman Hukukuna ilişkin bu durumun sebebi ilgili hukuk sisteminde yönetim organının üzerinde bir de gözetim organının oluşudur. Esas sözleşmede düzenlenmesi kaydıyla gözetim kuruluna veya diğer ortağa (iki kişilik şirket olmamak kaydıyla) azil yetkisinin verilebileceği kabul edilmektedir.

³⁶¹ Akdeniz, 2021, s. 52.

düzenlemeye gidilmesinin sebebini müdürlere ve yönetim kurulu üyelerine ilişkin öngörölmüş görev süresi hükümlerinde aramak gerekir. TTK m. 362 hükmünde yönetim kurulu üyeleri için üç yıllık azami bir süre öngörölmüşken limited şirket müdürü için böyle bir süre öngörölmemiştir. Bu sebeple Kanunun zaten süre ile sınırlandırdığı yönetim kurulu üyeliğinin genel kurul tarafından sonlandırılmasını sebebe bağlayarak yönetim kurulu üyesi açısından öngörülebilirliği sağlamak istemiş; diğer yandan süresiz dahi atanabilen limited şirketler müdürü yönünden limited şirkete uygun gördüğünde bu ilişkiyi sonlandırabilmek noktasında hareket serbestisi vermiştir.

Müdürlerin genel kurul tarafından görevden alınması haliyle bir genel kurul kararı ile olacaktır. Bu noktada genel kurula ilişkin diğer hususların bu arada gündemin, oy hakkının ve karar nisabının değerlendirilmesi gerekir. Ancak bundan önce şirketin ve yönetim organının yapısına göre görevden alma hükmünü ve sonuçlarını değerlendirmek daha doğru olur.

2.2.2. Ortaklık ve Kurul Yapısına Göre Değerlendirme

TTK'nin 624. maddesiyle limited şirket yönetim organının da anonim şirket yönetim kurulu gibi kurul halinde çalışabileceği açık ifadelerle hüküm altına alınmıştır. TTK 573. maddenin getirdiği imkanla tek ortak ile kurulabilen limited şirkette özden organ anlayışından vazgeçildiği için ortak dışındakilerin de müdür olmasının yolu açılmış ve TTK 623. madde gereği en az bir ortağın hem yönetim hem temsil yetkisinin bulunması kaydıyla organsal işlevin icrasının üçüncü kişilere de bırakılabilmesi mümkün hale gelmiştir. Müdürler kurulunun işleyişine dair en önemli değişiklik TTK 624/1. maddesi gereğince bir müdürler kurulu başkanının atanma zorunluluğu ile TTK 624/3. maddesi gereğince eşitlik halinde bu başkanın oyuna üstünlük tanınmasıdır. Atanacak başkanın paydaş-müdür olması zorunluluğu da olmadığından Kanun başkanın konumunu oldukça güçlendirmiştir. Limited şirketin tek ortakla kurulabilmesi, buna karşın yönetim organının birden fazla müdürden oluşma imkânının verilmesi ortaklık ve kurul yapısına göre görevden alma hususunda değişik ihtimalleri gündeme getirmektedir. Buna göre şirketin tek ortaklı olup yönetim organının birden fazla müdürden oluşmasının yanında iki ortaklı şirkette her iki ortağın müdür olması ve ikiden fazla müdüre sahip şirketlerde görevden almanın sonuçları üzerinde ayrı ayrı durmak gerekir.

Limited şirketin tek ortaklı olması durumunda bu ortak zorunlu olarak müdür olacaktır. TTK m. 623/1'in getirdiği bu zorunluluğa rağmen bu müdürün yanına üçüncü bir kişi müdür ve hatta başkan müdür olarak atanabilir. TTK m. 624'ün getirdiği bu imkânın kullanılmış olması halinde her iki müdürün görevden alınması hususunda sorun doğurabilecek

ihtimaller değerlendirilmelidir. İlerde değineceğim üzere genel kurulun müdürü görevden alabilmesi için bu hususun gündemde yer alması gerektiği genel kabul gören düşüncedir. TTK m. 617/1 gereğince genel kurulun müdürler tarafından toplantıya çağrılacağı, gündemin hazırlanması ve ilanı gibi hususların müdürler kurulunun alacağı bir kararla yerine getirileceği dikkate alındığında bir ortak-müdür ve bir üçüncü kişi başkan – müdürden oluşan kurulda görevden almanın hangi şekilde genel kurul gündemine sokulacağı noktasında sorun doğabilecektir. Zira yukarıda değindiğim gibi başkan müdürün eşitlik halinde üstün oyu vardır. Ortak-müdür ortak olmayan başkan – müdürün görevden alınmasını istediğinde bunu genel kurul gündemine ekletmesi gerekecek ancak bu yönde alınacak bir müdürler kurulu kararında görevden alınması istenen başkan – müdürün oyu buna engel olabilecektir. Yani ortak olmayan başkan – müdür gündeme kendisinin görevden alınmasına ilişkin bir madde eklenmesi ve buna ilişkin genel kurul işlemlerinin yapılmasına müteallik müdürler kurulu kararını olumsuz oyuyla engelleyebilecektir. Her ne kadar kendisinin genel kurulda oy hakkı olmasa da görevden alma hususunun genel kurul gündemine alınmasına engel olabilecektir. Fakat bunun teorik tartışmadan öte pratik bir önemi olduğu söylenemez. Zira çağrısız genel kurul yapıldığı takdirde tek ortak olan şirket genel kurulu gündem ilanı olmaksızın da karar alabileceğinden bu sorun teorik bir sıkıntıdan öteye gitmeyecektir. Diğer taraftan başkan -müdür ortak müdürün görevden alınmasına ilişkin bir gündem maddesini genel kurul gündemine alabilecek ve yine ilerde belirteceğim gibi kendi azil oylamasında oy hakkı bulunduğundan ortak – müdür kendi azlini ancak bir genel kurul kararı almak zorunda kalarak engelleyebilecektir.

Şirketin iki ortaklı ve her iki ortağın da müdür olması ihtimali de mevcuttur. Yukarıda değindiğim gibi ortak olsun olmasın kurul halindeki yönetim organında bir üyenin başkan olması zorunludur. İki ortaklı bir yapıda da ortaklardan biri başkan müdür olacaktır. Ortakların pay durumu müdürler kurulunda kararlar oy çokluğuna göre³⁶² alındığından önem arz etmez. Hatta daha küçük paya sahip müdür başkan-müdür ise onun müdürler kurulundaki birçok kararı yönlendireceği açıktır. Bu halde öncelikle başkan olan müdürün görevden alınmasına ilişkin bir gündem maddesinin, onun rızası hilafına, gündeme konmasına yönelik bir müdürler kurulu kararı alınamayacak ve dolayısıyla genel kurulda böyle bir oylama yapılamayacaktır. TTK m. 416/1 gereğince bir ortağın rızası hilafına çağrısız genel kurul yapılamayacağı, yapılsa dahi gündemde olmayan bir hususun ancak aynı maddenin ikinci fıkrası gereği oy birliği ile gündeme eklenebileceği göz önüne alındığında iki ortaklı ve bu iki

³⁶² Şener, 2017, s. 734; Kaya, 2014, s. 94; Akbay, s. 33; Siffert/Fischer/Petrin, 2008, s. 256, Forstmoser/Meier-Hayoz/Nobel, 2004, s. 358.

ortağın müdürler kurulunu oluşturduğu bir limited şirkette başkan müdürün görevden alınmasının genel kurulda “görüşülmesi” bile olanaksızdır. Diğer yandan başkan olmayan müdürün görevden alınması söz konusu olacak ise başkan müdürün oyu ile bu husus genel kurula taşınabilecek ve fakat TTK 620. maddesi gereği aksine düzenleme getirilmeyen tüm kararların toplantıda temsil edilen “oyların” salt çoğunluğu ile alınacağı³⁶³ hükmü karşısında bu konuda görevden alınması istenen müdürün rızası hilafına bir karar alınamayacaktır. Sonuç olarak uygulamada da sık görüldüğü üzere iki ortaklı ve iki müdürlü bir limited şirkette ortaklardan birinin rızası hilafına genel kurul kararıyla ortak – müdürün görevden alınması imkânsızdır.³⁶⁴

Bu konuda son olarak ele almak istediğim husus ikiden fazla müdüre sahip limited şirketlerde görevden almaya ilişkin özellik arz eden durumlardır. Limited şirketlerde başkan müdürün güçlü konumundan dolayı müdürler kurulunun karar alamama durumuna düşmesi mümkün değildir. Müdür sayısı ikiden fazla olduğunda da her bir müdürün, bu arada başkan-müdürün dahi, görevden alınmasına ilişkin gündem genel kurula taşınabilir. Bu durumda ortaklık yapısına bakarak görevden almaya ilişkin bir karar alınıp alınamayacağı tayin edilebilir. Şirket iki ortaklı olmadığı sürece genel kurulda görevden alma kararı verilmesinde “teknik bir imkânsızlık” yoktur.³⁶⁵ Fakat burada şuna dikkat etmek gerekir; müdürler kurulu her ne kadar ikiden fazla üyeden oluşsa da limited şirketler için de uygulama alanı bulan TTK m. 370/2 gereği temsil yetkisi sadece bir üyeye hasredilmiş olabilir. Bu halde temsil yetkisi bulunan tek müdürün görevden alınması özellik arz edecektir. Zira esas sözleşme veya genel kurul kararı ile temsil yetkisi bir müdüre özgülenmiş ise bunun görevinin herhangi bir şekilde son bulması diğer müdürler üzerinde temsil yetkisinin canlanmasına yol açmaz. Bu sebeple genel kurul, temsil yetkisini haiz tek müdürü görevden alacaksa ya aynı genel kurulda diğer müdürlerden en az birine sınırlandırılmamış temsil yetkisi vermeli veya görevden alınan müdür yerine aynı toplantıda temsil yetkisi sınırlandırılmamış en az bir yeni müdür atamalıdır.³⁶⁶ Aksi durumda şirket organsız kalacak ve şirkete kayyım atanması gündeme gelecektir.

³⁶³ Buna göre paydaş çoğunluğuna ilişkin bir düzenleme veya Kanun hükmü olmadığı müddetçe limited şirketlerde olağan kararların hepsi pay oranına bağlı olmaksızın toplantıda temsil edilen (yani toplantı nisabına da bağlı olmaksızın) oyların çoğunluğu ile alınacaktır. Bkz. Kendigelen, 2016, s. 532.

³⁶⁴ Benzer bir durum için Yargıtay 11. HD. E. 2016/24 K. 2016/1120, 08.02.2016 “*şirketin bu davayı açabilmesi için de aynı yasanın 616. maddesinin birinci fıkrasının h bendi gereğince, genel kurulun bu konuda bir karar vermesi gerekir.*” Uyap Bilgi Sistemi E.T. 11.05.2023.

³⁶⁵ Toplantıya katılan ortak sayısının iki olması ihtimalini ayırık tutuyorum.

³⁶⁶ Burada atanacak temsil yetkili müdürün yetkisinin sınırlandırılmamış olmasını özellikle vurguladım. Gerek yeni atanacak müdürün temsil yetkisine sahip tek müdür olması gerekse de yetkisi merkez ve/veya şube işleri ile sınırlandırılmış diğer müdürün yanına ikinci müdür olması durumunda temsil yetkisinde bir sınırlandırma

2.2.3. Toplantı, Gündem Ve Karar Alma

2.2.3.1. Gündeme Bağlılık İlkesi Ve İstisnası

Gündem Türkçe bir sözcük olup gün kelimesinden³⁶⁷ -dem/tem ekiyle türetilmiş olup³⁶⁸ meclis kongre gibi toplantılarda görüşülecek konuların bütünü, ruzname olarak tanımlanmaktadır.³⁶⁹ Bu haliyle temel olarak belirlenmiş bir günde konuşulacak hususları ifade eder. Şirketler hukuku açısından gündem genel kurulda (veya yönetim kurulunda) görüşülecek ve karara bağlanacak konuların bütünü olarak tanımlanabilir.³⁷⁰ Toplantı gündemi TTK'nın Genel Kurul başlıklı dördüncü bölümünde "Çağrı" kısmının altında TTK 413. maddede düzenlenmiştir. Önemine ve ileride değineceğim fıkralarına kaynaklık etmesi bakımından maddenin tamamını buraya almayı uygun görüyorum. TTK m. 413 uyarınca;

- (1) Gündem, genel kurulu toplantıya çağırان tarafından belirlenir.
- (2) Gündemde bulunmayan konular genel kurulda müzakere edilemez ve karara bağlanamaz. Kanuni istisnalar saklıdır.
- (3) Yönetim kurulu üyelerinin görevden alınmaları ve yenilerinin seçimi yılsonu finansal tablolarının müzakeresi maddesiyle ilgili sayılır.

Kaynak İBK m. 700'den³⁷¹ kısmen farklılık arz eden bu hükümde gündemin kim tarafından belirleneceği, toplantıda hangi konuların görüşülüp görüşülemeyeceği ve yönetim kurulu üyelerinin görevden alınmaları ve yenilerinin seçiminin yılsonu finansal tablolarının

olmaması gerekir ki aksi takdirde şirketin temsil yetkisine sahip müdürü olup organsız kalması söz konusu olabilir. Zira ilk ihtimalde temsil yetkisine sahip tek müdürü tam temsil yetkisine sahip değildir ki yukarıda değindiğim gibi bu durum şirketin fiili ehliyetini ve dolayısıyla hak ehliyetini sınırlandırır; ikinci ihtimalde ikinci bir müdür olmasına karşın onun da yetkisi sınırlandırılmış olduğundan şirketi hak ehliyetini tam olarak kullanabilecek şekilde temsil yetkisine sahip bir müdür mevcut olmayacaktır.

³⁶⁷ Türk Dil Kurumu Türkçe Sözlük, Milliyet Gazetesi baskısı, 1992, Cilt 1, s. 583; Eyuboğlu, 2004, s. 302.

³⁶⁸ Türk Dil Kurumu Türkçe Sözlük, s. 351; diğer örnek olarak Yön – tem verilmiştir.

³⁶⁹ Türk Dil Kurumu Türkçe Sözlük, s. 585.

³⁷⁰ Bozkurt Yaşar, 2017, s. 3396.

³⁷¹ Davetin içeriği başlıklı 700. maddeye göre.

1. Yönetim kurulu paydaşlara toplantı davetini toplantı gününden en az 20. gün önce bildirir.

2. Davette şu hususlar bildirilir:

(1) Genel kurul toplantısının başlangıcı, tarihi, türü ve yeri (2) Müzakere konuları (3) Yönetim kurulunun önerileri ve payları borsaya kote edilmiş şirketlerde bu önerilerin kısa gerekçesi (4) Varsa kısa gerekçesi ile birlikte paydaşların önerileri (5) Varsa bağımsız temsilcinin isim ve adresi

3. Yönetim kurulu müzakere edilecek konuların bütünlüğünü sağlar ve genel kurula verecekleri kararlara ilişkin gerekli tüm bilgileri sunar.

4. Paydaşlara başka bir yolla daha fazla bilgi verdiği sürece müzakere edilecek konuları davete özetleyerek koyabilir. 700. maddenin 1 Ocak 2023'te yürürlüğe giren bu halinden önce 3. maddede "usulüne uygun olarak duyurulmamış öneriler hakkında karar alınamayacağı ve bunun istisnaları (pay sahibinin olağanüstü genel kurul, özel denetim yapılması ve denetçi seçilmesine ilişkin talepleri) düzenlenmişti. Yine 4. maddede ise üzerinde karara varılmayıp sadece görüşme yapılacak maddelerin gündemde yer almasına gerek olmadığı düzenlenmişti. Yine 1. ve 2. fıkra da kısmi değişiklikler yapılmıştır. Ayrıntılı bilgi için bkz. https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/27/317_321_377/de.

görüŖülmesi maddesiyle ilgili olduğu belirtilmiŖtir. Yine bu madde TTK 409. madde ile de bağlantılı olup bu maddede olağan genel kurulda muhakkak ele alınacak hususlar belirtilmiŖtir. Buna göre her olağan genel kurulda görüŖülmesi öngörülen konular arasında “finansal tabloların” bulunması TTK 413/3. maddeyi anlamlı kılmaktadır. Buna göre TTK 413/3. madde uyarınca olağan genel kurul toplantılarında, gerektiğinde, yönetim kurulu üyelerinin görevden alınmaları ve yenilerinin seçimi görüŖülüp karara bađlanabilir³⁷²; bu durum TTK m. 413/2’de belirlenen yasak kapsamına girmez. Anonim Ŗirketler için öngörölmüŖ bu hüküm TTK 617. maddenin 3. fıkrasının yaptığı açık atıf gereğince limited Ŗirketler için de uygulama alanı bulur. Öz olarak limited Ŗirketler için de gündem genel kurulu çağırın tarafından (müdürler kurulu, azınlık veya -mahkeme yoluyla- pay sahibi) belirlenecek, kanuni istisnaları saklı olmak üzere gündemde olmayan konular hem müzakere hem karara konu olamayacak ve finansal tabloların görüŖüldüđu olağan genel kurul toplantılarında³⁷³ müdürlerin seçimi ve görevden alınması görüŖülüp karara bağlanabilecektir.

TTK m. 413/2’de düzenlenen ve gündemde olmayan konuların görüŖülüp karara bağlanmasını engelleyen bu kuruma gündeme bağlılık ilkesi denir.³⁷⁴ Buna göre toplantıya davet ve ilanda gündemin de gösterilmesi ve ilan edilmesi gerekir.³⁷⁵ Pay sahiplerinin görüŖülüp karara bağlanacak hususlara iliŖkin bilgi sahibi olmasını sağlayan bu yolla lüzum görölmeyen hallerde pay sahibi toplantıya katılmayabilecektir. Alınan kararların TTK m. 423 gereğince toplantıya katılmayan pay sahipleri için de geçerli olduğu göz önüne alındığında pay sahiplerinin bir sürprizle karŖılaŖmaması adına gündemde olmayan konular karara bağlanamayacaktır. Bunun yanında eTTK döneminde, yeni bir ilan yapılarak toplantı yapıldığından bahisle bu yeni toplantıya iliŖkin ilana yeni gündem maddesi eklenebileceği ileri sürölmüŖse de³⁷⁶ TTK’nın toplantıya davete iliŖkin maddelerinde ikinci toplantı için yeniden çağrı yapılacağına dair bir husus bulunmadığından ilk toplantının gündemi ikinci toplantı için de geçerli olacak, ikinci toplantı da aynı gündemle bağlı olacaktır. İkinci toplantıyı ilk toplantının devamı olarak gören Yargıtay’ın görüşü de bu yöndedir.³⁷⁷ Bunun yanında gündeme bağlılık ilkesi gereğince gündemde olmayan hususlar görüŖülemeyeceđi

³⁷² Her ne kadar önceki tarihlerde yazılmıŖ bir kısım eserlerde (bkz. Bozkurt YaŖar, 2017, s. 3415; Karaeğe, 2012, s. 75) mehz İBK m. 700’e göre karara bağlanmayacak hususların gündemde yer almamasına rağmen görüŖülmesinde engel olmadığı belirtilmiŖ ise de yukarıda 366. dipnotta yaptığım açıklamada göröleceği üzere ilgili ölkede kanununda yapılan deđiŖiklikten sonra bu artık mümkün değildir.

³⁷³ Azlığın yıl sonu finansal tabloların görüŖülmesinin ertelenmesi talebi olduğu göz önüne alındığında, bu Ŗekilde bir erteleme yapılmıŖsa o genel kurul toplantısı için 413/3. hükmü geçerli olmaz.

³⁷⁴ Çamoğlu, 2020, s. 137; PulaŖlı, 2022, C 1 s. 795; Poroy/Tekinalp/Çamoğlu, 2021, s. 494.

³⁷⁵ Ŗener, 2017, s. 363; Akbay, 2009, s. 66; Forstmoser/Meier-Hayoz/Nobel, 2004, s. 210; Siffert/Fischer/Petrin, 2008, s. 211.

³⁷⁶ Cenkci, 2011, s. 14.

³⁷⁷ Y. 11. HD. E. 645, K. 1075, 28.03.1974, aktaran Cenkci, 2011, s. 14; Karaeğe, 2014, s. 76.

gibi tebliğ edilen gündeme derc edilen hususlar değiştirilerek de görüşülemez.³⁷⁸ TTK gündeme ilişkin 413. maddesinin ikinci fıkrası son cümlesi ile emredici bir hüküm olan gündeme bağlılık ilkesinin kanuni istisnaların saklı olduğu belirtilmiştir. Devam eden üçüncü fıkranın ise bu istisnalardan biri olduğu belirtilmektedir.³⁷⁹ Bu düşünceye bir şerh koyarak Kanun'un çeşitli maddelerinde burada belirtilen istisnaların mevcut olduğunu söylemek gerekir. Buna göre; TTK m. 416/2 gereğince pay sahiplerinin tamamının temsil edildiği toplantıda gündeme oy birliği ile madde ilave edilebilmesi, TTK 473/2. maddesi gereğince pay sahiplerinden birine yönetim kurulu tarafından genel kurul dışında bilgi verilmişse diğer pay sahiplerinin talebi üzerine ilgili bilgi gündemde yer alması bile aynı kapsamda talep sahibine de verilmek durumunda olunması, pay sahibinin özel denetim talep edebilmesi ve TTK 364. madde gereğince haklı sebep şartına bağlı olarak yönetim kurulu üyesinin azli gündeme bağlılık ilkesinin kanuni istisnalarındır.

TTK m. 617'nin anonim şirkette gündeme ilişkin hususların limited şirketler için de geçerli olacağına ve TTK 635. maddesinin anonim şirket özel denetim kurallarına yapılan atıflar göz önüne alındığında belirlenen bu dört istisnadan üçünün limited şirketler için de geçerli olduğunda şüphe yoktur. Ancak, ele aldığım konu açısından önemli olan son istisnanın ise limited şirketler geçerli olup olmadığının tartışılması gerektiğini düşünüyorum. Öğretideki eserlerin hemen tamamı bu istisnanın limited şirketler için de geçerli olduğu kabulündedir.³⁸⁰ Bunun sebebi TTK m. 364'te yönetim kurulu üyelerinin görevden alınması için gündemde ilgili bir maddenin bulunmasının gerektiğinin hüküm altına alınmış olması ve TTK 413/3. maddesinde ise yönetim kurulu üyelerinin yeniden seçimi ve görevden alınmasının yıl sonu finansal tablolarının görüşülmesi ile ilgili olduğunun belirtilmesidir.

Anonim şirketlerde yönetim kurulu üyelerinin azli ile limited şirket müdürlerinin azli farklı esaslara bağlanmıştır. Bu farklılığın başlıca nedenleri her iki yönetim organı üyelerinin görev süreleri ile ilgili öngörölmüş farklı hükümler, görevden almaya ilişkin kanun maddelerindeki keskin farklılık, görevden almanın talep edileceği makam ve talep edebilecek kişilerin farklı oluşudur. Bu farklılıkların görevden alma hükmünün gündeme bağlılık ilkesi çerçevesinde değerlendirilmesi için öncelikle anonim şirket hükümlerinin kendi içindeki atıfları ile limited şirket hükümlerinden anonim şirket hükümlerine yapılan atfın kapsamının belirlenmesi ardından da anonim ve limited şirketlerin görevden almaya dair hükümlerindeki farklılığın gündeme bağlılık ilkesinin geçerliliği noktasında bir farklılık yaratıp yaratmayacağının ortaya konması gerekir.

³⁷⁸ Ansay, 1982, s. 174.

³⁷⁹ Akdeniz, 2021, s. 57.

³⁸⁰ Birçokları yerine bkz, Akdeniz, 2021, s. 57; Kendigelen/Kırca, 2023, s. 104; Akıncı, 2017, s. 74.

2.2.3.1.1. Gündemde İlgili Madde Bulunması ve Limited Şirket İçin Yapılan Atfın Kapsamı

Yukarıda belirttiğim üzere eTTK dönemindeki tartışmalardan azade olarak yeni dönemde anonim şirket yönetim kurulu üyelerinin görevden alınmasının gündeme bağlılık ilkesine tabi olduğu, gündemde doğrudan buna dair bir madde olmasa dahi ilgili bir maddenin bulunmasının gündeme bağlılık ilkesini karşılayacağı kabul edilmektedir. Hatta yönetim kurulu üyelerinin hesap vermelerine ilişkin ibra, denetçi raporunun okunması gibi gündem maddelerinin de “ilgili madde” şartını karşılayacağı savunulmaktadır.³⁸¹ Bu sebeple anonim şirketler için yönetim kurulu üyelerinin görevden alınmasının gündeme bağlılık ilkesine tabi olduğu ve fakat TTK 364/1. madde gereğince istisnalarının bulunduğu, TTK 413/3. maddesinin ise istisnalardan biri olduğu tartışmasızdır. Her ne kadar az yukarda bu hususun limited şirketler için de geçerli olduğu kabul edilmekte ise de sistematik ve amaçsal yorum ilkeleri çerçevesinde bakıldığında bunu söylemenin kolay olmadığını düşünüyorum. Şöyle ki; anonim şirketlere ilişkin bir hükmün limited şirketler için uygulanmasının yolu ilgili hususta limited şirketlere ilişkin düzenleme yapılmayıp doğrudan anonim şirket hükümlerine atıf yapılması veya limited şirketlere ilişkin düzenleme yapılmamakla birlikte atıf da yapılmayarak bir kanun boşluğu yaratılmasıdır. Buna göre TTK m. 617’ye göre anonim şirketlerin gündeme ilişkin hükümlerine atıf yapıldığından TTK m. 413 ve devamı (bazı maddeler müstesna olmak üzere en azından TTK 425. maddeye kadar) limited şirketler için de geçerlidir. Limited şirket hükümlerinde anonim şirket hükümlerine atıf yapan diğer düzenleme TTK m. 644’te bulunmaktadır fakat ele aldığım konuya dair bir atıf yoktur. Görüldüğü üzere limited şirketler için TTK m. 364’e herhangi bir atıf yoktur. Olmaması doğaldır, zira limited şirket müdürlerinin görevden alınmasına ilişkin ayrı ve oldukça farklı bir düzenleme TTK m. 630’da vazedilmiştir.

Limited şirket hükümlerinde TTK m. 364’e atıf yapılmamasının önemi şuradan neşet eder: anonim şirketlerde yönetim kurulu üyelerinin görevden alınmasının gündeme bağlılık ilkesinin emrediciliğinden müstesna tutulabilmesine imkân sağlayan hüküm TTK m. 364/1 görevden almanın -gündemde madde olmasına değil – gündemde ilgili madde bulunması şartına bağlanmış oluşudur. Devamla daha sonraki düzenleme olan TTK 413/3. maddede görevden alma hususunun ilişkilendirildiği bir gündem maddesi ortaya konularak her iki madde arasında bütünlük sağlanmıştır. Ancak, her ne kadar TTK 413/3. maddede düzenlenmiş bulunan “yönetim kurulu üyelerinin görevden alınmaları ve yenilerinin seçimi yılsonu finansal tablolarının müzakeresi ile ilgilidir” hükmü limited şirket müdürlerinin

³⁸¹ Yıldırım, 2007, s. 182-183; Poroy/Tekinalp/Çamoğlu, 2021, s. 401; Kırca, 2012, s. 131.

görevden alınmasına ilişkin bir istisna olarak kabul edilse de bu kabulün dayanağı yoktur. Çünkü az yukarıda belirttiğim üzere gündemde doğrudan mevcut olmayıp ve fakat hali hazırda mevcut bir madde ile ilgili bulunmakla gündeme bağıllık ilkesine istisna oluşturma imkânının temeli TTK 364. maddesidir; TTK 413/3. maddesindeki düzenleme ancak TTK 364/1. madde ile bir bütün olarak düşünüldüğünde anlamlıdır.

Basitçe ifade etmek gerekirse TTK m. 617'nin yaptığı atıf gereği TTK 413. maddenin limited şirketler için de geçerli olduğunu, yani bu maddenin TTK m. 573 ve devamında limited şirketler için ortaya konmuş kanuni düzenlemeler arasında bir madde olduğu var sayıldığında limited şirketler için TTK 413. maddenin üçüncü fıkrasını anlamlı kılacak tamamlayıcı bir madde yoktur. Zira limited şirket müdürlerinin görevden alınmasına ilişkin TTK 630. maddede ayrı bir düzenlemeye gidilmiş ve bu düzenlemede genel kurulun müdürü görevden alabilmesi hiçbir kayıt ve şarta – ve dahi zamansal bir sınıra – bağlanmamıştır. Yani TTK m. 630 müdürlerin görevden alınması “gündemde ilgili bir madde bulunması halinde mümkündür” gibi bir ön şart içermediğinden gündemde yılsonu finansal tablolarının görüşülmesine dair bir maddenin bulunmasının müdürlerin görevden alınabilmelerine herhangi bir etkisi yoktur. Zira TTK m. 413 her iki şirket türü için ortak olsa da TTK m. 630 görevden almaya ilişkin TTK m. 364'ten farklı bir düzenleme öngörüldüğünden TTK m. 413'ün ancak birinci ve ikinci fıkrası limited şirketler için uygulanabilecek, üçüncü fıkrasının herhangi bir uygulama alanı olmayacaktır. Limited şirketler için atıf hükmü olan TTK m. 617'nin TTK m. 413'e yaptığı atıf yanlış şekilde TTK m. 364'ü de kapsar şekilde yorumlanmaktadır; limited şirketler için TTK m. 364'e atıf olmaması bir yana bir kanun boşluğu dahi yoktur; TTK m. 364'ün limited şirketler için karşılığı olan TTK m. 630 hükmü tamamen farklı bir düzenleme içermektedir. Yaptığım bu açıklamalardan sonra anonim şirket yönetim kurulu üyesinin görevden alınmasına ilişkin kanuni istisna niteliğindeki TTK m. 364'ün limited şirketler için uygulanamayacak olması karşısında gündeme bağıllık ilkesinin – müdürlerin görevden alınması bağlamında – limited şirketler için istisnasız bir şekilde mi uygulanacağı yoksa limited şirket müdürlerinin görevden alınması ile gündeme bağıllık ilkesinin farklı bir ilişkisinin mi olduğu açıklığa kavuşturulmalıdır.

2.2.3.1.2. Görevden Alınma Ve Gündeme Bağıllık İlkesi

Anonim şirket yönetim kurulu üyeleri ile limited şirket müdürlerinin görevden alınması hususu “zaman” ve “yetkili makam” noktasında farklılık arz etmektedir. Buna göre TTK m. 364'te hükmünde yönetim kurulu üyelerinin genel kurul kararıyla her zaman görevden alınabilecekleri öngörülmüş; mahkeme yoluyla görevden almaya ilişkin bir imkan

getirilmemiştir. Diğer yandan TTK m. 630'da genel kurulun müdürleri görevden alabileceği, ayrıca her ortağın *yöneticilerin yönetim hakkının ve temsil yetkisinin kaldırılmasını* mahkemeden talep edebileceği düzenlenmiştir. Bu iki düzenleme dikkate alındığında açıklığa kavuşturulması gereken iki temel husus vardır; birincisi TTK m. 364'te “her zaman” ifadesinin yer almasına karşılık TTK m. 630'da herhangi bir zaman ifadesinin yer almamasının anlamı, ikincisi ise TTK m. 364'te pay sahibine mahkemeye başvurmak suretiyle yönetim kurulu üyesini görevden alınmasını talep etme imkânı verilmemesine karşılık limited şirket ortağına bu imkânının verilmesi ile limited şirket hükümlerinde gündeme bağlılık ilkesine görevden alma kapsamında bir istisna getirilmemesi arasında bir ilginin olup olmadığıdır.

Anonim şirket yönetim kurulu üyelerinin görevden alınmalarına ilişkin TTK m. 364'te “her zaman” ifadesinin kullanılmasının anlamı noktasında öğretide görüş bildiren bir kısım yazarlar bu ifadenin gündemde madde bulunmasa dahi üyenin azledilebileceği şeklinde değil kanuni süresi dolmamış olsa bile azil kararı verilebileceği şeklinde anlaşılması gerektiğini öne sürmüşlerdir.³⁸² eTTK döneminde mehzaz Kanundaki “her zaman” ifadesinin yönetim kurulu üyelerinin azlini düzenleyen TTK 316. maddeye alınmamış olmasının bilinçli bir tercih olduğu bu sebeple gündemde madde olmaksızın azil kararı verilemeyeceği ve azlin gündeme bağlılık ilkesinin istisnası olamayacağı şeklinde görüş bildirilmiştir.³⁸³ Her ne kadar Yargıtay'ın eTTK döneminde, hükümde “her zaman” ifadesi olmamasına rağmen, azlin gündemsiz de yapılabileceğine ilişkin kararları olsa da³⁸⁴ daha sonra bu kararından dönmüştür. Buna rağmen TTK döneminde “her zaman” ifadesi bulunmasının görevden alma hususunu gündeme bağlılık ilkesinin dışına çıkmayı amaçladığını düşünmemek gerekir. Bu ifade yönetim kurulu üyelerinin kanuni görev sürelerinin dolmasının beklenmesine gerek olmadığını ifade etmek amaçlı kullanılmıştır; aksi bir durumun kabulü halinde 364.maddede “her zaman” ifadesinden önce gelen istisna şartlarının öngörülmesinin herhangi bir anlamı kalmayacaktır. Kanun koyucu görevden almanın gündem maddelerinde yer almamasına rağmen görüşülebilmesi imkânını belirli şartlara bağlamışsa devamında gelen “her zaman” ifadesiyle gündemsiz olarak bu kararın verilebileceğini öngördüğünün söylenmesi abesle iştigal olur. Bu ifadenin kullanılması yönetim kurulu üyesi için getirilen görev süresi sınırının bir sonucu ve bu süreye bağlılığın pekiştirilmesidir. Bunun eldeki konu bakımında önemi ise limited şirket müdürlerinin görev süreleri için Kanunda bir üst sınır öngörülmemiş olmasında yatar.

³⁸² Cenkcı, 2011, s. 80; Teoman, 2000, s. 483; Karaege, 2014, s. 79, Türk, 1984, s. 194.

³⁸³ Doğanay, 2004, s. 1082-1083.

³⁸⁴ Y. 11. HD. E. 1979/1882, K. 1979/3487, T.02.07.1979, aktaran Cenkcı, 2011, s. 80.

TTK'nın limited şirket sözleşmesinde bulunması zorunlu kayıtlara ilişkin TTK 576. maddesinde müdürlerin görev süresinin yazılacağına hükmetmemiş, devam eden şirket sözleşmesine yazılması halinde bağlayıcı olacak hükümlere ilişkin TTK 577. maddesinde de müdürlerin görev sürelerinden bahsetmemiştir. Bir görüş anonim şirket yönetim kurulu üyelerinde olduğu gibi limited şirket müdürleri için kanuni bir görev süresi sınırı öngörülmediğinden müdürlerin görev süresinin dilendiği gibi belirlenebileceğini öne sürmüştür³⁸⁵, bir görüş ise bu hususun TTK 576 ve 577. maddede öngörülmemiş olması nedeniyle müdürlerin görev sürelerine ilişkin konulacak bir hükmün TTK 579. maddede düzenlenen emredici hükümler ilkesine aykırılık oluşturabileceğini belirtmiştir.³⁸⁶ TTK'nın 576 ve 577. maddelerinde müdürlerin görev sürelerinin varlığı ya da yokluğu yönünde emredici bir ifade yer almadığından müdürlerin görev sürelerinin, TBK m. 27 sınırlarına uymak kaydıyla, dilendiği gibi belirlenebileceğini düşünüyorum. Limited şirket müdürleri için kanuni bir görev süresi sınırı öngörülmemesi kanun koyucunun bilinçli bir tercihidir.³⁸⁷ Bunu TTK 630. maddede genel kurula gerekçe göstermeksizin müdürleri görevden alma ve ortaklara görevden alma yönünde dava açma imkânının düzenlenmesinden anlayabiliriz. Şöyle ki, anonim şirketler için TTK 364. maddede görevden alma hususunun şarta bağlanması yönetim kurulu üyesinin göreve gelirken belirlenmiş bir süre görev yapacağı düşüncesinde olmasına ve bu menfaatin korunması düşüncesine dayanmaktadır. Böylelikle şirket belirsiz bir süre için yönetim kurulu üyesinin görevde kalması ile bağlı olmayacak, yönetim kurulu üyesi de herhangi bir sebep gösterilmeksizin süresinden önce görevden alınamayacağı rahatlığıyla hareket edecektir. Ancak, limited şirket müdürünün görevi için bir süre sınırı öngörülmediğinden genel kurul – veya mahkeme – tarafından müdür görevden alınmadığı sürece şirket bu ilişkiye devam etmek zorunda kalacaktır. Bu olumsuzluğun dengelenmesi için ise limited şirket genel kuruluna müdürleri sebep göstermeksizin görevden alma imkânı verilmiştir. Limited şirket ortağı tarafından dava yoluyla da bu imkânın kullanılabilecek olması aynı amaca hizmet eder.

TTK m. 630, m. 364'ten farklı olarak genel kurula sebep ve süreye bağlı olmaksızın müdürleri görevden alma imkânı veriyorken TTK 364. maddede bulunan gündeme ilişkin ifadelere de yer vermemiştir. Yukarıda bunun limited şirket genel kurulunda müdürlerin görevden alınması hususunun istisnasız şekilde gündeme bağlılık ilkesine tabi olduğu şeklinde bir düşünceye yol açabileceğini belirtmiştim. Gerçekten de madde atıfları ve TTK 630. maddenin içeriği şeklen incelendiğinde bu sonuca varılabilmesi mümkündür. Ancak, bu

³⁸⁵ Yıldız, 2014, s. 48.

³⁸⁶ Bahtiyar, 2022, s. 406-407.

³⁸⁷ Yıldız, 2014, s. 48.

düşünce gündemin yönetim organı olan müdür tarafından belirlenecek oluşu ile birlikte değerlendirildiğinde genel kurulun müdürleri görevden alabilmesine ilişkin TTK 630/1. madde hükmünü işlevsiz hale getirebilir. Her ne kadar azlığın gündeme madde ekletme imkânı olsa da TTK 630/2. maddenin varlığı azlık için bu imkânın kullanılmak istenmemesi sonucu doğurabilir. Müdürlerin gündemi belirleme yetkisi, görev sürelerinin kanuni bir sınıra tabi olmayışı ile TTK 630/1. maddenin işlevsiz hale gelebilme ihtimaline karşılık TTK 630/1. maddede görevden almanın gündeme bağlılığın istisnasını oluşturduğuna yönelik bir ifadenin (ve herhangi bir koşulun) yer almamasının limited şirket müdürünün görevden alınmasının gündeme bağlılık ilkesi kapsamında olmadığı şeklinde yorumlanmasına imkân verdiğini düşünüyorum. Limited şirketlerin şahıs şirketlerine yaklaşan özellikleri, dar bir ortaklık yapısı oluşu ve elden dolaştırma yoluyla dahi karar alabilme imkânının TTK 630/1. madde hükmünü işlevsiz kılmamak adına görüşümü desteklediğini düşünüyorum.³⁸⁸

Diğer taraftan TTK 630/2. maddede limited şirket ortağına müdürlerin görevden alınması için mahkemeye başvuru imkânı tanınmış olmasının gündeme bağlılığa ilişkin bu sorunu aşmayı sağlayabileceği düşünülebilir. Yani müdürlerin görevden alınması istisnasız şekilde gündeme bağlıdır ve müdürler tarafından kendi azıllarının gündeme konması düşünülemez düşüncesine karşılık ortağın bu engeli mahkemeye başvurmak suretiyle aşacağı öne sürülebilir. Fakat TTK 630/2. maddesi ortağın bu davayı açabilmesini haklı sebep şartına bağlamıştır. Ortağın haklı sebebi ispat edemediği durumda şirket, müdürlerin görev süresi sınırı da olmayabileceği göz önüne alındığında, TTK 630/1. maddeyi kullanarak müdürleri görevden alamayabilecektir. Anonim şirket hükümlerinde ortağa bu imkânın verilmemesi yönetim kurulu için bir süre sınırı öngörülmesi ve gerektiğinde genel kurulun dahi bu süreye bağlı olmaksızın üyeyi görevden alabilme imkânının bulunmasıdır. Bu çözüm menfaatler dengesine uygundur. Ancak, ortağın TTK 630/2. maddesi kapsamında ancak haklı sebebi ispatlamak ve bunu dava yoluyla ileri sürmek suretiyle görevden almayı sağlayabileceğini düşünerek gündeme bağlılıkta ısrar etmek limited şirketler için menfaat dengesini şirket aleyhine bozacaktır. Bu açıklamalar ışığında sonuç olarak limited şirket genel kurulunun herhangi bir şarta bağlanmaksızın görevden alma kararı verebilmesi, müdürler için görev süresi üst sınırına ilişkin bir hüküm olmaması, ortağın dava hakkının TTK 630/1'de genel kurula verilmiş imkânı sağlamaktan uzak oluşu göz önüne alındığında limited şirket müdürlerinin görevden alınması hususunun gündeme bağlılık ilkesine tabi olmadığı ve doğal olarak istisnasının varlığı ve yokluğu ile hangi durumların istisna kapsamına girebileceğinin değerlendirilmesine gerek olmadığını düşünüyorum.

³⁸⁸ Aynı yönde Tekinalp, 2014, s. 525; Aras, 2023, s. 4809.

2.2.3.1.3. Yetkilerin Sınırlandırılmasına İlişkin Hükümün Akıbeti

TTK m. 630/1 müdürün görevden alınması yanında yetkilerinin sınırlandırılması imkânını da getirdiğinden bir önceki bölümde bahsetmiştim. Görevden alma hususunun gündemle ilişkisine dair yukarıda ele aldığım şekilde Kanun'da kendisine dayanak bulabilecek birçok görüş ortaya konabilmiştir. Fakat görevden almanın aksine yetkilerin sınırlandırılması imkânına ilişkin yegâne hüküm limited şirketler için öngörölmüş TTK 630. madde hükmüdür; anonim şirketlerde genel kurulun veya mahkemenin yönetim kurulu üyelerinin yetkilerini sınırlandırabileceğine dair açık bir hüküm yoktur. Yönetim kurulu üyelerinin yetkilerinin “sınırlarına” ilişkin TTK 371. madde hükmünün bu kapsamda mütalaa edilemeyeceğini, bu maddenin şirketin hak ve fiil ehliyeti ile ilgili olduğunu az yukarıda belirtmiştim.³⁸⁹ TTK 630. madde gibi açık bir hüküm olmaması karşısında anonim şirket genel kurulunun yönetim kurulunun yetkilerini sınırlandıramayacağını söylemek ise mümkün değildir.³⁹⁰ Zira her ne kadar TTK 371. madde hükmü TTK 630. madde muadili bir sınırlandırma hükmü değil ise de anonim şirket yürütme organının temsil yetkisinin kapsamının belirlenmesine yönelik bir hükümdür. TTK m. 408/2-b gereğince yönetim kurulu üyelerinin seçimi ve görevden alınmalarının genel kurulun münhasır yetkileri arasında olduğu ve görevden alma yetkisine sahip olanın evleviyetle yetki sınırlandırması yapmak hakkının da olacağı hususu ile yetki belirlemesi/sınırlandırmasına ilişkin hususların esas sözleşmenin değiştirilmesi suretiyle yapılacak oluşu ve yine bu hususun da TTK m. 408/2-a hükmü gereği genel kurulun münhasır yetkisinde oluşu birlikte değerlendirildiğinde anonim şirket genel kurulunun da limited şirket genel kurulu gibi yürütme organının yetkilerini sınırlandırma hakkına sahip olduğu söylenebilecektir.

Limited şirketlere ilişkin açık bir hüküm olmasına rağmen anonim şirketler için bu yönde açık bir hüküm olmaması, bunun ancak esas sözleşme değişikliği yoluyla icra edilebilecek oluşu yetkilerin sınırlandırılmasına ilişkin hükmün de gündeme bağlılık kapsamında olup olmadığının tartışılması gereğini ortaya koymaktadır. Zira esas sözleşme değişikliği usulü herhangi bir genel kurul kararı alınmasından farklıdır. Bu farklılıkların başında karar ve toplantı nisabı ile -anonim şirketler için- imtiyazlı payların durumu gelmektedir. Gerek TTK m. 421 gerekse TTK m. 621 hükümleri gereğince esas sözleşme değişikliği özel ve ağırlaştırılmış bir nisaba tabi tutulmuştur. Limited şirketler için olmasa da anonim şirketler için imtiyazlı pay sahiplerinin haklarını etkileyen değişikliklerin ayrıca imtiyazlı pay sahipleri özel kurulunda da oylamaya sunulacak olması bir diğer farklılıktır.

³⁸⁹ Bölüm 1.2.1.

³⁹⁰ Mahkemenin böyle bir yetkisinin olup olmadığını ise ilgili bölümde tartışacağım.

TTK m. 413/3'te belirtilen yönetim kurulu üyelerinin görevden alınmaları ve yenilerinin seçiminin yıl sonu finansal tablolarının müzakeresi ile ilgili olduğuna dair istisnanın yetkilerin sınırlandırılmasına da uygulanıp uygulanmayacağı açık değildir. Burada iki görüş ortaya atılabilir; birincisi görevden almayı kapsayan ilgili istisnanın yetkilerin sınırlandırılmasını evleviyetle kapsamı gerektiği, ikincisi ise anonim şirket yönetim kurulunun yetkilerinin genel kurul tarafından sınırlandırılmasına ilişkin açık bir hüküm olmayışı, bunun ancak esas sözleşme değişikliği yoluyla yapılacak olması karşısında yetki sınırlandırılmasının bu kapsamda sayılamayacağıdır.

Gündeme bağlılık ilkesinin istisnaları kapsamında -diğerleri yanında- sadece görevden alma hususunun ele alındığına yukarıda değinmişim. O yüzden yetki sınırlandırılmasının bu kapsamda olup olmadığına ilişkin öğretilerde bir tartışma yapılmamıştır. Anonim şirketler açısından temsil yetkisinin kapsam ve sınırlarının belirlenmesine ilişkin TTK 371. madde ile yönetim yetkisinin devrine (ve bu yolla kapsam ve sınırlarının belirlenmesine) ilişkin TTK 367. maddenin esas sözleşme değişikliği öngörmesi karşısında anonim şirketler için yetkilerin sınırlandırılmasının, görevden alma yönünden getirilmiş açık bir istisna olmaması nedeniyle, gündeme bağlılık ilkesine istisnasız tabi olduğunu düşünüyorum. Zira sınırlandırmaya ilişkin alınacak karar herhangi bir açık kanun hükmüne dayalı olarak değil esas sözleşmenin değiştirilmesi suretiyle dolaylı yoldan yapılacaktır. TTK m. 630/1'de açık hüküm karşısında durumun limited şirketler için farklı olacağı değerlendirilebilir. Zira bir önceki başlıkta limited şirketler yönünden TTK 364. maddeye doğrudan ya da dolaylı bir atıf olmadığından "gündemde ilgili madde bulunma" hususunun bir istisna teşkil etmeyeceğini belirtmiş, görevden almanın farklı gerekçelerle gündeme bağlı olmaması gerektiğini ortaya koymuştum. Anonim şirketlerden farklı olarak limited şirketler için genel kurulun yürütme organının yetkilerini sınırlandırabileceğine dair açık bir hüküm bulunması ve bunun da yukarıda ele aldığım TTK 630/1. maddede va'zedilmiş olması karşısında ve aynı gerekçelerle müdürlerin yetkilerinin sınırlandırılmasına dair alınacak bir genel kurul kararının da evleviyetle, gündeme bağlı olmadan alınabileceğini düşünüyorum.

2.2.3.2. Toplantı ve Karar

2.2.3.2.1. Toplantıya Davet, Davete Yetkili Kişiler ve Davetin Kapsamı

Limited şirketlerde genel kurulun toplanmasına ilişkin TTK m. 617'te madde başlığına uygun olarak genel kurul toplantısına çağrının düzenlenmesinin yanında olağan ve olağanüstü toplantı yapılmasına ilişkin hususlar ile ilgili de düzenleme yapılmış ve son fıkrada ise bunlara ek olarak, çağrı hususu da dâhil olmak üzere, anonim şirket hükümlerine yollama

yapılmıştır. Madde başlığı ile içeriği arasındaki bu uyumsuzluğun yanında³⁹¹ anonim şirket hükümlerine yapılan atıf havada kalmaktadır. Zira TTK m. 617/3'te anonim şirket hükümlerine yollama yapılan hususlar anonim şirket hükümlerinde farklı maddelerde düzenlenmiştir. Bu sebeple yapılan atfı genel kapsamda ele almak ve TTK 409. maddeden itibaren genel kurula ilişkin hükümleri limited şirketlerin niteliğine uygun düştüğü ölçüde uygulamak gerekir.³⁹² Gerçekten de genel kurul gündemi ve özellikle TTK m. 413/3 ile ilgili eleştirilerimi bir üst başlıkta dile getirmiştım. Bunun yanında TTK m. 616-621 arasında limited şirkete özgü olarak düzenlenmiş genel kurulun yetkisine, sirküler tip karar almaya, oy hakkının hesaplanması, sınırlanması ile oy hakkında imtiyaz, oy hakkından yoksunluk ile esas sözleşmeye ilişkin TTK m. 577/1-h'de düzenlenmiş toplantıya çağrı hakkına ilişkin hususlarda özel düzenlemelerin ele alınması gerekir.³⁹³ Bu kapsamda konumuzla ilgisi nisbetinde genel kurula ilişkin düzenlemeleri ele alacağım. Buna göre toplantıya davet, davetin kim/kimler tarafından yapılacağı, davet hükümlerine uymamanın sonuçlarının ne olacağını değerlendirmeye çalışacağım.

2.2.3.2.1.1. Müdür/Müdürler Kurulu

TTK m. 617/1 uyarınca genel kurul toplantısına davet olağan olarak müdürler tarafından yapılacaktır. Benzer düzenleme TTK m. 410/1 ile de getirilmiş; farklı olarak süresi dolmuş yönetim kurulunun da toplantı çağrısını yapabileceği belirtilmiştir. Her ne kadar limited şirketlere ilişkin mevcut bir düzenleme olsa da yukarıda değindiğim gibi anonim şirketlere yapılan yollamayı genel kapsamda düşünmek ve TTK 410/1. maddede düzenlenmiş olan süresi dolmuş yönetim kurulunun toplantı çağrısı yapabileceğine ilişkin hükmü limited şirketler için de uygulamak gerekir. TTK m. 624/2'de müdürler kurulu başkanının genel kurulun toplantıya çağrılması noktasında yetkili olduğu belirtilmişse de toplantı çağrısının bir müdürler kurulu kararı alınarak yapılacağını kabul etmek gerekir.³⁹⁴ Zira genel kurul toplantısının hazırlanmasının TTK m. 625/1-g uyarınca müdürlerin devredilemez ve

³⁹¹ Bu durumun ayrıntılı eleştirisi için bkz. Şener, 2017, s. 524 vd.

³⁹² Aynı yönde bkz. Akbay, 2009, s. 27 vd.

³⁹³ Benzer şekilde Kendigelen/Kırca, 2023, s. 55.

³⁹⁴ Akbay, 2009, s. 34; Yıldırım, 2007, s. 125; Kendigelen/Kırca, 2023, s. 53, 2023, s. 20 vd.; Bu yetkinin müdürler kurulu başkanında olduğuna ilişkin Siffert/Fischer/Petrin, 2008, s. 204, Pulaşlı, 2022, N. 10, Alman hukuku açısından her bir müdürün ayrı ayrı çağrı yetkisi olduğu konusunda Seeling/Zwicke s. 1098 (aktaran Şener, 2017, s. 535). Türk hukuku açısından ise başkan müdürün azlinin söz konusu olduğu toplantı çağrısının, başkanı bu çağrıyı savsaklayacağı göz önüne alınarak, diğer müdürler tarafından da yapılabileceğini öne sürmektedir. Fakat birazdan değineceğim üzere 624. maddede müdürler kurulu başkanına verilen yetkinin genel kurul toplantısına davet sürecini başlatmak değil kurul tarafından alınan çağrı kararının dış dünyaya duyurulması olduğunu kabul etmek gerekeceğinden böyle bir istisnaya yer verilmesine gerek yoktur. Ancak bu düşünce başkanın azlinin gündeme alındığı genel kurul toplantı kararının duyurulmasının başkan tarafından yapılmaması durumunda diğer müdürler tarafından yapılabileceği şeklinde ele alınabilir Akdeniz, 2021, s. 48.

vazgeçilemez görevleri arasında sayılmasına ilişkin düzenleme dikkate alındığında çağrının sadece müdürler kurulu başkanı tarafından yapılabileceğini kabul etmek diğer müdürlerin devredilemez ve vazgeçilemez görevlerine tecavüz niteliği taşır. Yine TTK 624/3. maddesinde birden fazla müdürün varlığı durumunda kurul halinde karar alınacağı belirtildiğinden genel kurul toplantısına davet için de şirket yönetimine ilişkin diğer hususlarda olduğu gibi, müdürler kurulunun toplanıp karar alması gerekir.³⁹⁵ TTK m. 624/2 müdürler kurulu başkanına verilen yetki, cümlelerin *konularında olduğu gibi tüm açıklamaları ve ilanları yapmaya da yetkilidir. ...* ifadesinde belirttiği üzere esas olarak diğer açıklamalar ve ilanlar gibi alınmış genel kurul toplantı kararının da ilanına ilişkin olup başkanın tek başına genel kurul toplantı çağrısı yapabileceği anlamına gelmemekte kurul tarafından alınan kararın dış dünyaya duyurulmasını ifade etmektedir. Diğer yandan görev süresi devam eden müdür/müdürler kurulu için olağan genel kurul toplantı çağrısına ilişkin iş ve işlemler bir yetki olduğu gibi aynı zamanda bir görevdir.³⁹⁶ TTK m. 625/1-g’de müdürlerin devredilemez ve vazgeçilemez görev ve yetkileri arasında sayılması ile TTK 410. madde başlığının “yetkili ve görevli organlar” şeklinde düzenlenmesi ve genel olarak dar anlamda yönetimin müdürler için bir görev olduğu hususu göz önüne alındığında bu sonuca varmak mümkündür.

2.2.3.2.1.2. Tasfiye Memur/ları

Genel kurul toplantısına çağrı noktasında yetkili olanlardan biri de tasfiye memurlarıdır. Bu husus genel kurul çağrısına ilişkin temel kural olan TTK 410. maddede düzenlendiği gibi tasfiye işlerine ilişkin TTK 535/2. maddede de düzenlenmiştir. Müdürler kurulunda olduğu gibi tasfiye memurlarında da genel kurulun toplantıya çağırılması bir yetki olduğu kadar aynı zamanda bir görevdir.³⁹⁷ Tasfiye memurları ancak görevleri ile ilgili konularda genel kurulu toplantıya çağırabilir.³⁹⁸ Şirketin tasfiye aşamasına girmesi müdürlerin görevini ortadan kaldırmaz. Yani tasfiye memurları ile müdürler aynı zaman diliminde varlıklarını devam ettirirler. Fakat tasfiye aşamasına giren şirketin amacı tasfiyenin gerçekleştirilmesi ile sınırlanır. Bu sebeple şirketin asıl amacı tasfiyenin gerçekleştirilerek şirketin varlığına son vermek olduğundan diğer birçok işlemde olduğu gibi genel kurulu toplantıya çağırma noktasında asıl yetkilinin tasfiye memurları olduğunu kabul etmek gerekir.

³⁹⁵ Aynı yönde Şener, 2017, s. 533; Yıldırım, 2007, s. 125, Akbay, s. 34.

³⁹⁶ Şener, 2017, s. 533; Ulusoy, 2018, s. 347, Albayrak Doğan, 2020, s. 105.

³⁹⁷ Albayrak Doğan, 2020, s. 107; Ulusoy, 2018, s. 350.

³⁹⁸ Şener, 2017, s. 547; Ulusoy, 2018, s. 350; Pulaşlı, 2022, s. 366; Poroy/Tekinalp/Çamoğlu, 2021, s. 543.

Müdürlerin genel kurulu toplantıya davet yetkisi tasfiye işlemleri dışındaki hususlara hasrolunarak istisnai bir konuma geçecektir.³⁹⁹

Şirketin yönetim organının birden fazla kişiden oluştuğu hallerde müdürlerin kurul olarak çalışacağı ve bu arada genel kurula çağrı noktasında da kurul olarak toplanıp karar almaları gerektiğine değinmiştim. Fakat tasfiye işlemlerinin birden fazla tasfiye memuru tarafından yapılması halinde bunların nasıl çalışacağına ilişkin bir kural getirilmemiştir. Hatta her ne kadar tasfiye memurlarına ilişkin TTK m. 536 ve devamı hep çoğul olarak “tasfiye memurları”ndan söz etse de tasfiyenin bir memur tarafından yapılmasına engel bir hüküm yoktur. Bunun yanında TTK 536/1. maddeye göre şirket sözleşmesi veya genel kurul kararı ile ayrıca tasfiye memuru belirlenmediyse müdürün/müdürlerin tasfiye memuru olarak görev yapacağı göz önüne alındığında tasfiye işleminin şirketin tek müdürü tarafından yürütülmesine engel yoktur. Bu durum bir kenara bırakıldığında birden fazla tasfiye memurunun olduğu bir ihtimalde bunların, özellikle genel kurulun toplantıya çağırılması noktasında nasıl bir usul izleyeceği açık değildir. TTK m. 539 her ne kadar tasfiye memurlarının birden fazla olması halinde şirketi bağlayıcı işlemi nasıl yapacaklarını belirtmekte ise de bu şirketin dış dünyada temsili ile alakalı olup yönetim yetkisi kapsamında değildir. Öğretide görebildiğim kadarıyla bir görüş Kanunda engelleyici bir hüküm olmadığından her bir tasfiye memurunun genel kurulu toplantıya çağrıya yetkili olduğunu ileri sürmüştür.⁴⁰⁰ Fakat bu görüşün isabetli olduğunu düşünmüyorum. Bunun sebeplerini şöyle sıralayabilirim; öncelikle, şirketin tasfiye aşamasına girmesi ile yönetim ve temsil yetkisi kural olarak tasfiye memurlarına geçecek müdürlerin yetkisi istisna olacaktır. Yani tasfiye memurları müdürler kurulunun yerini alacaktır. Bu sebeple tasfiye memurlarının yönetime ilişkin karar alırken müdürler kurulunun olduğu gibi bunu bir kurul kararı ile yerine getirmeleri gerekir. Aksi düşüncenin kabulünde her bir tasfiye memuru ayrı bir yönetim organı hüviyetine bürünecektir. Diğer yandan her bir tasfiye memurunun birbirinden bağımsız olarak genel kurulu toplantıya çağırma ihtimali doğabilir ki bu durum genel kurulun toplanması imkansız kılabileceği gibi aynı konuda birbiriyle çelişen kararlar alınmasına yol açabilecektir. Bu açıklamalar ışığında birden fazla tasfiye memurunun mevcudiyeti halinde genel kurula çağrının da bir müdürler kurulu kararı gibi tasfiye kurulu kararı alınarak yapılması gerektiğini düşünüyorum.

³⁹⁹ Aynı yönde Akbay, 2009, s. 56.

⁴⁰⁰ Albayrak Doğan, 2020, s. 107.

2.2.3.2.1.3. Azınlık Niteliğinde Olmayan Pay Sahipleri

TTK m. 410 ile genel kurulu çağırma yetkili kılınan diğer kimse ise, azınlık olma niteliğine sahip olamayan, pay sahibidir. Anonim şirketten farklı olarak limited şirketlerde pay sahibinin genel kurulu toplantıya çağırabilmesi için iki ihtimal bulunmaktadır. Bunlardan ilki az önce bahsettiğim gibi TTK 410. madde ile getirilmiş imkân olup diğeri ise TTK m. 577/1-h ile pay sahibine genel kurulun toplantıya çağırılması için özel hak tanınmasıdır. TTK m. 577/1-h hükmü sınırlayıcı bir ifade içermediğinden bu hak pay sahibinin kişiliğine bağlanabileceği gibi esas sermaye payına da bağlanabilir.⁴⁰¹ İki durumun farkı bu özel hakkın veraseti noktasında görülür. Şöyle ki hakkın ortağın şahsına tanınmış olduğu durumlarda bu ortağın payının devri genel kurulu toplantıya çağrı hakkının da devrini sağlamayacaktır; fakat hakkın ortağın şahsına değil de sermaye payına tanınmış olması halinde payın devri ile beraber bu hak yeni pay sahibine geçecektir.⁴⁰² TTK 577/1-h maddesinde düzenlenmiş bu hakkın ne zaman ve nasıl kullanılacağı noktasında bir açıklık yoktur. Madde başlığının “şirket sözleşmesinde öngörülmesi halinde bağlayıcı hükümler” olduğu göz önüne alındığında bu hakkın kullanım usulü için ilgili hakkı veren düzenlemenin içeriğine bakmak gerekir. Şirket sözleşmesinde verilen bu hakkın olağan veya olağanüstü genel kurulda mı, müdürlerin yetkisini kullanmaması durumunda mı yoksa onlardan bağımsız olarak mı kullanılabileceği noktasında düzenleme yapılabilir. Fakat burada genel kurulun toplantıya çağırılmasının müdürlerin devredilemez ve vazgeçilemez görevleri arasında olduğunu gözden kaçırmamak gerekir. Bu sebeple TTK 577/1-h maddesi ile ortağa veya paya müdürlerin bu yetkisine takaddüm edecek şekilde bir imkân sağlanması mümkün değildir. Bu sebeple TTK 577/1-h maddesindeki imkânın ancak olağanüstü genel kurula çağrı için veya TTK 410/2. maddede sayılmış ihtimallerin yanında, müdürlerin olağan genel kurul çağrısını uzunca bir süre yapmaması halinde kullanılabileceğini düşünüyorum.

Azınlık niteliğinde olmayan tek pay sahibini genel kurulu toplantıya çağırması imkânının düzenlendiği diğer hüküm TTK 410/2. maddesidir. Bu madde ile getirilen imkân ancak müdürlerin devamlı olarak toplanamaması, toplantı nisabının oluşmasına imkân bulunmaması veya müdürün/müdürlerin mevcut olmaması hallerine hasredilmiştir. Bu hususları ispat külfeti ilgili pay sahibinin üzerindedir.⁴⁰³ Hükmün lafzından anlaşıldığı

⁴⁰¹ Yıldız, 2007, s. 214; aksi görüş için bkz. Şener, 2017, s. 546; Yazar her ne kadar hükümde bu hakkın özel olarak ortaklara tanınabileceğinin öngörüldüğünü öne sürmekte ise de buna katılma imkânı yoktur. Zira hükmün lafzı buna elverişli değildir. Kanun koyucunun aynı maddenin “b” veya “e” bendinde olduğu gibi ilgili hakkın sadece ortağa tanınabilir olduğunu açıkça düzenlemiş olduğu göz önüne alındığında “h” bendinde bu yönde bir ayrıma gitmemesi ilgili hakkın ortağın şahsıyla sınırlı olmadan da düzenlenebileceğini göstermektedir.

⁴⁰² Aynı yönde Akbay, 2009, s. 57.

⁴⁰³ Poroy/Tekinalp/Çamoğlu, 2021, s. 543.

kadarıyla bu sayım sınırlıdır.⁴⁰⁴ Bu maddi şartın yanında TTK 410/2. maddesi gereğince ortağın mahkemeden izin alması gerekir. Burada dikkat çekici olan biraz sonra azınlığın çağrı hakkında değineceğim üzere ortağın genel kurul toplantısına çağrıyı bizzat yapacak olmasıdır. Yani mahkeme çağrı yetkisini kayyıma değil ortağa verecektir.

2.2.3.2.1.4. Azınlık Pay Sahipleri

Genel kurulun toplantıya çağırılması hükümlerinin sistematığına göre çağrıya yetkili kılınabilecek diğer kişi/ler ise azınlıktır. TTK m. 411’de ayrı bir hüküm olarak düzenlenen bu hak bir azınlık hakkıdır. Kanunun başka maddelerinde düzenlendiği gibi TTK 411. maddedeki düzenlemeye göre de sermayenin en az on birini⁴⁰⁵ oluşturan pay sahibine/sahiplerine azınlık/azlık denir.⁴⁰⁶ Bu oranın, TTK 411. maddeden bağımsız olarak, artırılması mümkün olmamakla birlikte azaltılmasının mümkün olup olmadığının ise emredici hükümler çerçevesinde tartışmalı olduğunu düşünüyorum.⁴⁰⁷ Bu tartışma bir tarafa TTK 411/1. madde son cümle hükmüne göre çağrı hakkı bağlamında bu azınlık oranı azaltılabilir. Madde hükmüne göre toplantıya çağrının yanında azlığa yapılmış toplantı çağrısı için gündeme madde ekletme imkânı da tanınmıştır. Çağrıya yetkili kılınan diğer kişi/organlar için getirilen düzenlemelere nazaran azlığa verilen bu hak ayrıntılı bir usule bağlanmıştır. Buna göre azınlık çağrının yapılması için öncelikle gerektirici sebeplerini gösterip gündemi veya zaten toplantı yapılacaksa var olan gündeme ekletmek istediği maddeyi belirleyerek müdürlere başvurmalıdır. Başvurunun yapılmasına dair TTK 411/1. maddede düzenlenen bu durum için Kanun yazılılık şartını öngörmüşken TTK 411/3. fıkrasında istemin noter aracılığıyla yapılacağını belirtmiştir. Noter aracılığıyla gelmeyen taleplerin müdürler tarafından değerlendirilme zorunluluğu yoktur.⁴⁰⁸ Bu şartın bir ispat şartı mı yoksa geçerlilik şartı mı olduğu konusunda netlik yoktur. Ancak, müdürlerin kendilerine ulaşan sözlü talepleri veya noter harici yapılan başvuruları da değerlendirmesinde bir engel olmadığını ve bu şartın bir geçerlilik şartı değil bir ispat şartı olduğunu düşünüyorum. TTK 411/4. madde ve TTK 412. madde birlikte değerlendirildiğinde müdürlerin kendilerine gelen başvuruyu değerlendirmek

⁴⁰⁴ Albayrak Doğan, 2020, s. 109.

⁴⁰⁵ Anonim şirketlerin aksine limited şirketlerde halka açıklık söz konusu olmadığından esas sermayenin yirmide birini oluşturan paydaşların limited şirketler için azlık olarak kabul edilmesi mümkün değildir.

⁴⁰⁶ Forstmoser/Meier- Hayoz/Nobel, 2004, s. 204; Poroy/Tekinalp/Çamoğlu, 2021, s. 392; Pulaşlı, 2022, s. 301; Şener, Ortaklıklar, 2017 s. 97; Ülkü, 2001, s. 579–580; Arslanlı/Domaniç, 1989, s. 504; Ayan, 2004, s. 10.

⁴⁰⁷ Nomer Ertan, fesih davası bakımından yaptığı değerlendirmede kanunla belirlenmiş azınlık oranının ana sözleşme ile artırılmasının mümkün olmadığı gibi azaltılmasının da mümkün olmadığını öne sürmüştür. Nomer Ertan, 2015, s. 424.

⁴⁰⁸ Şener, 2017, s. 540 vd.

üzere yedi günlük bir sürelerinin olduğunu ve yapılan başvuruya karşı iki şekilde hareket edebileceğini görmekteyiz. Buna göre ilk ihtimal talebin kabul edilmesidir.

Çağrı talebini kabul eden müdürlerin genel kurulu kırk beş gün içinde gerçekleştirmek üzere çağrıyı yapmaları gerekir. Anonim şirketler için bu kırk beş günlük süre içinde toplantı nisabının sağlanamaması halini düşünerek ikinci toplantının da gerçekleştirilecek şekilde çağrının yapılması gerekir⁴⁰⁹ fakat limited şirketler için kanuni bir toplantı nisabı öngörülmediğinden herhangi bir sorun olmayacaktır. Talebin kabul edilmesine rağmen kırk beş gün içinde toplantı yapılacak şekilde çağrı yapılmadığı takdirde çağrı yapma hakkı istem sahibi azınlığa geçecektir. TTK 412. maddeden farklı olarak bu ihtimalde azınlık çağrıyı kendisi yapacaktır. Fakat böyle bir ihtimalin fiilen uygulanması zor olabilir. Zira zaten yapılan çağrı talebini yerine getirmeyen müdürlerin azınlığa çağrıyı yapması için gerekli bilgi belge ve imkânları vermemesi de yüksek ihtimaldir.⁴¹⁰ Hükmün ifaya zorlayıcı bir şekilde düzenlenmesi daha isabetli olurdu.⁴¹¹

Yapılan başvuru üzerine gerçekleşecek ikinci ihtimal müdürlerin talebe yedi iş günü içinde cevap vermemesi veya talebi açıkça reddetmesidir. Bu halde talep sahiplerinin mahkemeye başvuracakları öngörülmüştür. Bu sürecin aynı pay sahipleri tarafından ve aynı talep çerçevesinde yürütülmesi zorunlu olup mahkemeye başvurunun, azınlık oranını sağlasalar bile, farklı pay sahipleri tarafından veya farklı gündem veya gerektirici sebeplerle yapılması mümkün değildir. Zira Kanunun lafzına göre bu sürecin aynı pay sahiplerince yürütülmesi öngörülmüş olup toplantı sebebinin müdürlere yapılacak başvuruda gösterilecek olması mahkeme aşamasında bunun değiştirilemeyeceğini göstermektedir.⁴¹² Fakat azınlık oranını sağlamak kaydıyla talep sahiplerinin tamamının değil bir kısmının kalan süreci yürütmesi mümkündür.⁴¹³ Yapılan başvuru sonrası mahkemenin talebi kabul etmesi halinde bu süreci yürütmek üzere bir kayyım atayacağı öngörülmüştür.⁴¹⁴ Madde metnine göre mahkemenin başvuru sahiplerinin gerektirici sebeplerini değerlendirip bunların yerinde olup olmadığını takdir edebileceği izlenimi uyanmaktadır. Müdürlere yapılan başvuruda gerektirici

⁴⁰⁹ Poroy/Tekinalp/Çamoğlu, 2021, s. 541; Akbay, 2009, s. 40.

⁴¹⁰ Aynı yönde, Poroy/Tekinalp/Çamoğlu, 2021, s. 541; Akbay, 2009, s. 41.

⁴¹¹ Aynı yönde Poroy/Tekinalp/Çamoğlu, 2021, s. 541.

⁴¹² Akbay, 2009, s. 40; Ulusoy, 2018, s. 354.

⁴¹³ Ulusoy, 2018, s. 357.

⁴¹⁴ Kararda mahkemenin sadece kayyım mı atayacağı yoksa atadığı kayyım ile beraber gündemi de karara geçireceği hususunda tartışma mevcuttur. Öğretide bir görüş mahkemenin kararında gündemi de belirtmesi gerektiği görüşündedir. Bu gündemin müdürlere yapılan gündem ile aynı olacağına kuşku yoktur (Akbay, 2009, s. 44). Diğer bir görüş ise mahkemenin gündemi belirtmeyeceğini gündemin talep sahiplerini başvurusuna uygun olarak kayyım tarafından belirleneceğini savunmaktadır (Ulusoy, 2018, s. 357). Ancak kayyım yapacağı çağrının içeriği noktasında çıkabilecek olası tartışmaların önüne geçmek adına gündemin de mahkeme kararında belirtilmesinin daha doğru olacağını düşünüyorum.

sebeplerin belirtilmesinin gerekliliği müdürlerin bunların yerindeliliğini takdir etme haklarının olduğunu göstermektedir ki doğru olan da budur. Ancak, mahkemenin bu hüküm kapsamındaki görevi yalnızca bir denetim görevidir. Yani mahkeme müdürlere yapılan başvurunun usulüne uygun yapıp yapılmadığı, başvuruyu yapanların azınlık niteliğinde olup olmadığı ve başvurunun noter aracılığıyla yapıp yapılmadığını denetleyecektir. Bunun dışında mahkemenin azınlık tarafından genel kurul için dayanılan gerektirici sebeplerin yerindeliliğini değerlendirebileceğini kabul etmek onun şirket organlarının yetkisine müdahalesi olur ki bunun kabul edilebilmesi olanaklı değildir. Bu sebeple eğer usulî ve şeklî şartların sağlanması halinde mahkemenin çağrı yönünde karar vermesi gerektiğini, mahkemenin bütün şartların sağlanmasına rağmen gerektirici sebepleri yerinde görmeyerek azınlığın başvurusunu reddedemeyeceğini düşünüyorum.

2.2.3.2.1.5. İflas İdaresi ve Kayyım

Kanunun çağrıya ilişkin TTK 410 ve devamı maddelerinde düzenlenmemesinde rağmen çağrıya yetkili olan diğer kişiler ise iflas idaresi ve şirkete atanmış yönetim kayyımıdır. Şirkete yönetim kayyımının ancak TMK 427. maddesi kapsamında organ yokluğu halinde atanır. Bu organın ise yönetim organı olacağı açıktır. Yani atanan kayyım şirkette yönetim organı yerine geçer. Diğer yandan iflasın açılmasıyla şirket sona erip varlığını iflas işleri ile sınırlı olarak sürdüreceğinden iflas idaresinin de, bu işlerle sınırlı olarak, yönetim organı yerine geçeceği açıktır. Bu açıklamalara göre çağrıya yetkili kabul edilen bu iki zümrenin çağrı yetkisi noktasında bir özellik olmayıp onlar yönetim organı yerine geçtiklerinden çağrı yetkilerinin kapsam ve usulü noktasında, görev alanları ile sınırlı olmak kaydıyla, müdürlerin genel kurulu toplantıya çağrı yetkilerine ilişkin hükümler uygulanmalıdır.

2.2.3.2.1.6. Çağrı Yetkisinin Kapsamı ve Müdürlerin Görevden Alınması

Tüm bu açıklamalardan sonra genel kurula çağrının, çağrı yetkisine sahip olanların ve çağrı usulünün müdürlerin görevden alınması kapsamında değerlendirilmesi gerekir. Zira yukarıda saydığım gibi birbirinden farklı organ kişi ve zümrelerin genel kurulu toplantıya çağrı yetkisi bulunmaktadır. Ancak bu kimselerin yapacağı çağrıyla toplanacak genel kurullarda görüşülüp karara bağlanacak hususların aynı olduğunu söyleyebilme olanağı yoktur. Çağrı yetkisi bulunan bu kişi ve zümreleri iki kısma ayırarak değerlendirmenin daha ufuk açıcı olacağını düşünüyorum. Çünkü çağrı yetkisi olan bu kimselerden bir kısmı istisnai bir durum üzerine yetkili olup ancak görev kapsamı ile sınırlı olarak çağrı yetkisine sahipken diğer bir kısmı ise, çağrı usulü farklı olsa da yetki sınırına bağlı olmadan bu çağrıyı

yapabilmektedir. Açmak gerekirse; yukarıda değindiğim tasfiye memurları, iflas idaresi, TTK m. 577/1-h fıkrası ile hak sahibi olan pay sahibi ve TMK hükümleri çerçevesinde atanmış olan kayyım ancak görev sınırlarına mahsus olarak genel kurulu toplantıya çağırabilecektir. Bunun sonucunda da bu zümrenin yaptığı çağrıyla toplanan genel kurulda ancak sınırları çizilen bu yetki alanı kapsamında kalan konular görüşülüp karara bağlanabilecektir. Buna göre tasfiye memurlarının yetki alanı şirket aktif ve pasifini belirleyip bunların tasfiyesini sağlayarak şirketin varlığına son vermek olduğundan tasfiye memurları tarafından yapılacak çağrı ile toplanan genel kurulda, gündeme bağlılık ilkesi ve istisnası ile ilgili varılacak sonuç ne olursa olsun, ancak bu amaca müteallik hususlar görüşülüp karara bağlanabilir. Tasfiye memurları ile beraber yönetim organının görevi de devam ettiğinden tasfiye memurlarının çağrısıyla toplanan genel kurulda müdürlerin görevden alınması kararı verilmesine olanak olmadığını düşünüyorum. Her ne kadar yukarıda limited şirketlerde müdürlerin görevden alınmasının gündeme bağlılık ilkesine tabi olmadığını belirtmişsem de tasfiye memuru ile vardığım bu sonucun gündeme bağlılık ile değil yetki ve görev alanı kapsamı ile değerlendirilmesi gerekir. Müdürlerin görevden alınmasının tasfiye amacının gerçekleşmesini sağlamaya yönelik olacağı düşünülmemeyeceğinden tasfiye memurlarının çağrısı ile toplanan genel kurulda müdürlerin görevden alınmasına karar verilemeyeceğini düşünüyorum.

Diğer taraftan çağrı yetkisi sahiplerinden ilk zümreye dahil ettiklerimden iflas idaresini de bu kapsamda değerlendirmek gerekir. Her ne kadar iflas idaresinin oluşmasıyla yönetim organının karar yetkisi ortadan kalkıyorsa da⁴¹⁵ İİK m. 223 ve devamı maddeleri uyarınca iflas işlemlerinde karar organının alacaklılar toplantısı olduğu, bu kurumun alacağı kararların ve genel olarak iflas işlemlerinin şirketin mal varlığının paraya çevrilip borçlulara paylaşmak olduğu düşünüldüğünde iflas idaresi tarafından yapılan çağrı ile toplanan genel kurulda da ancak iflasın sonuçlandırılması amacına yönelik kararlar alınabilecek olup müdürlerin görevden alınmasının bu kapsamda olduğu düşünülemez.

Bu zümre kapsamında değineceğim diğer kısım ise şirketin organsız kalması nedeniyle TMK 427. maddesi kapsamında atanan yönetim kayyımıdır. Göreve geliş tarzı ve görev kapsamı göz önüne alındığında zaten yönetim kayyımının varlığı geçicidir. Zira kayyımın yerini doldurduğu yönetim organı varlık bulduğunda kayyım da ortadan kalkacaktır. Diğer

⁴¹⁵ TTK 534. maddesinde şirket organlarının temsil yetkilerini şirketin iflas idaresi tarafından temsil edilmediği hususlar için korudukları hüküm altına alınmıştır. Maddede her ne kadar çoğul olarak şirket organlarından bahsetse de genel kurulun şirketi temsile yönelik bir yetkisi olmadığından burada bahsedilenin yönetim kurulu/müdürler kurulu olduğunu kabul etmek gerekir. Yine maddede temsil yetkisinden bahsedilmektedir ki bu da ancak şirketin üçüncü kişilerle münasebetini ifade eder. Bu bağlamda varlığını koruyan yönetim organının da, temsil işlemleri ile ilgili olmayıp şirketin iç işleyişi ile ilgili olduğundan, genel kurulu toplantıya çağırma yetkisi olmadığını düşünüyorum.

yandan yönetim kayyımının varlığı şirketin yönetim organının yokluğuna işaret eder. Bu halde kayyımın çağrısıyla toplanan genel kurulda müdürlerin görevden alınması doğal olarak söz konusu olmayacak, ancak müdürlerin seçimi yoluyla şirketin organının vücut bulması sağlanacaktır.

Birinci zümre kapsamında bahsedeceğim son kısım ise TTK m. 577/1-h gereğince kendisine genel kurulu toplantıya çağırma konusunda özel hak tanınmış pay sahibidir. TTK m. 410/2 gereğince her pay sahibinin belirli koşullarla genel kurulu toplantıya çağırma hakkı vardır. Hal böyleyken limited şirketlere özgü böyle bir düzenleme getirilmesinin amacı TTK 410/2. maddede düzenlenenden daha geniş ve farklı bir hakkın ilgili pay sahibine tanınabilecek olmasıdır. Aksinin kabulü halinde hüküm anlamsız kalacaktır. Bunun yanında bölümün girişinde bahsettiğim üzere TTK m. 625/1-g kapsamında genel kurul toplantısına davet ve ilgili hazırlıkların müdürlerin devredilemez ve vazgeçilemez görev ve yetkileri kapsamında olduğu da göz önüne alındığında TTK m. 577/1-h ile verilebilecek bu yetkinin müdürlerinin yetkisi gasbedecek şekilde yorumlanamayacağı açık olup ancak ve ancak olağanüstü genel kurul çağrısı kapsamında kullanılabilir. Fakat bu zümrede yer alan diğer kişilerden farklı olarak TTK m. 577/1-h ile özel hak sahibi olan pay sahibinin çağrısını yapacağı genel kurulda görüşülecek konular açısından ne kanunî ne de amaçsal bir sınır öngörülmüştür. Bu hakkın verilme amacı şirkette kilitlenmenin önüne geçmek olabileceği gibi bir pay sahibine yeri geldiğinde yönetime müdahale etme olanağı vermek amacı da olabilir. Bu sebeple TTK m. 577/1-h ile özel hak sahibi olan pay sahibinin çağrısını yaptığı genel kurulda müdürlerin görevden alınmasının görüşülüp karara bağlanmasında bir engel yoktur.

Bahsettiğim ikinci zümreye ise müdür/müdürler kurulu, pay sahibi ve azınlık girmektedir. Bu zümrenin ilk zümreden farkı yapacakları çağrı ile toplanacak genel kurulda görüşülebilecek konulara ilişkin herhangi bir sınır olmamasıdır. Bölüm girişinde değindiğim üzere şirketi mutad olarak genel kurula toplantıya çağırarak olan müdür/müdürler kuruludur.⁴¹⁶ Kanunun öngördüğü sınır ve görevler dâhilinde şirketin genel kurulda görüşüp karar alabileceği tüm konular için müdürler toplantı çağrısı yapabilir. Haliyle müdürlerin yaptığı çağrıyla toplanan genel kurulda müdürlerin görevden alınması hususu da görüşülüp karara bağlanabilecektir. Yapılacak bu çağrı ve gündeme bağlılık hususunda bir önceki başlıktaki açıklamaya atıfla yetineceğim.⁴¹⁷ Müdürlerin kendi azıllarının görüşülmesinin

⁴¹⁶ Burada müdür ve müdürler kurulundan bahsedilmesinin tek başına bir müdürün toplantı çağrısı yapabileceği şeklinde yorumlanmaması gerekir. Zira limited şirketlerde toplantı çağrısı müdürler kurulunun alacağı bir karar ile yapılacaktır. Fakat tek müdürün olması halinde doğal olarak müdürler kurulu oluşmayacağından yönetim organı olarak bu tek müdür çağrı işlemlerini yürütecektir.

⁴¹⁷ Bkz. Yuk. Limited şirket müdürünün görevden alınması ve gündeme bağlılık ilkesi.

sağlanması olağan olmadığı – ve azil hususunun gündeme bağlılık ilkesine tabi olduğu varsayımı da değerlendirilerek – göz önüne alındığında pay sahibi ve azınlığın yapacağı çağrı daha büyük önem kazanmaktadır. Zira bu iki grubun da toplantı çağrısı yapabilmesi mahkemenin vereceği bir karara bağlı olacaktır. Tek pay sahibi için mahkeme pay sahibinin şartları sağladığına kanaat getirirse onun toplantı çağrısı yapmasına hükmedecek azınlığın talebi içinse çağrı yapılması amacıyla bir kayyım atayacaktır.

Bu noktada tek pay sahibinin durumunu ayrı olarak değerlendirmek gerekmektedir. Zira pay sahibi bu hakkı ancak yönetim organının devamlı olarak toplanamaması, toplantı nisabının oluşmasına imkân bulunmaması veya mevcut olmaması halinde kullanabilecektir. Pay sahibinin bu hakkı “kullanabilmesi” belirli şartlara tabi iken kullanılan bu hak ile gerçekleşecek genel kurul toplantısında görüşülüp karara bağlanacak hususlar bir sınıra tabi değildir. Burada kanun koyucu işlemeyen yönetim organının görevini pay sahibine vererek şirket işlerinin tıkanmasının önüne geçmek istemiştir.⁴¹⁸ Pay sahibinin çağrısıyla toplanacak genel kurulda görüşülüp karara bağlanacak hususlarda bir sınır olmamasına karşılık, pay sahibinin özellikle toplantı nisabının oluşmasına imkân bulunmaması veya mevcut olmaması nedenine dayandığı hallerde, öncelik bir yönetim organının seçilmesi olacaktır. Zira şirketin ilanihaye organsız kalıp pay sahibi tarafından yönetilmesi düşünülemez. Mahkeme de izni takdir ederken bu durumu gözetecektir. Ancak TTK 410/2. maddede şartların varlığı, özellikle yönetim organının devamlı olarak toplanamaması, bünyesinde müdürlerin görevden alınması hususunun evleviyetle değerlendirilmesi gereğini barındırmaktadır. Bu sebeple pay sahibinin yapacağı çağrı ile toplanacak genel kurulda müdürlerin görevden alınması hususunun görüşülüp karara bağlanması mümkün ve hatta bazı hallerde gereklidir. Fakat pay sahibinin sırf müdürlerin görevden alınması amacıyla bir genel kurul toplantısı yapılmasını istemesi mahkemenin takdirini etkileyecektir. Zira TTK 630/2. fıkrasında da pay sahibine müdürlerin görevden alınmasını mahkemeden talep hakkı tanınmıştır. Duruma göre TTK 410/2. maddede öngörülen şartların haklı sebep oluşturması da kuvvetle muhtemeldir. Bu halde pay sahibinin durumu iyi değerlendirmesi genel kurulun yapısı TTK 410/2. maddede eksiklikleri giderme noktasında uygun olmadığı takdirde TTK 630/2. maddeyi kullanması gerekecektir.

Son olarak azınlığın toplantı çağrısı talebinin değerlendirilmesi gerekir. Buna göre azınlığın önünde iki yol olup birincisinde talep müdür/müdürler kuruluna yapılacak olumlu sonuç alınamaması halinde mahkemeye başvurulacaktır. Azınlığın müdürlerin görevden alınması sebebine dayalı olarak bir genel kurul çağrısı yapılması veya yapılacak bir genel

⁴¹⁸ Bkz. 410. madde gerekçesi.

kurul çağrısında gündeme bu maddenin eklenmesi isteminde bulunmasının müdür/müdürler kurulu tarafından kabul edilmesini beklemek güçtür. Bu halde azınlığın dayandığı bu sebebin mahkemece değerlendirilmesi ve uygun bulunması gerekecektir. Ancak yukarıda değindiğim gibi TTK 630/2. maddenin varlığı karşısında azınlığın sırf müdürün görevden alınması yönünde bir sebebe dayanarak genel kurulu toplantıya çağrı yetkisi talep etmesi bunun kabulünü zorlaştıracaktır. Zira kanun koyucu TTK 630/2. maddede bu yönde bir fırsat vermişken sadece bu gündemle genel kurulu toplantıya çağrı yetkisi talep edilmesinin mahkemece kabul edilmesinin, en azından limited şirketler açısından, zor olduğunu düşünüyorum. Diğer yandan bu yol azınlık pay sahibi için faydasız da olabilir. Nihayetinde genel kurul oluşumunun ilgili müdürün görevden alınması noktasındaki görüşü azınlık pay sahibinin amacına ulaşmasını engelleyebilecektir. Bu durumda TTK 630/2. madde kapsamında dava açılıp konunun yargı süreci içinde mahkemece takdir edilmesinin sağlanması daha etkili olacaktır.

2.2.3.2.2. Yeter Sayılar

Limited şirket genel kurul kararları için oy hakkı, oydan yoksunluk ile toplantı ve karar nisabı için anonim şirket hükümlerine atıf yapılmamış fakat ayrı düzenlemelere gidilmiştir. Bu kapsamda olmak üzere TTK 618. maddede oy hakkı ve hesaplanma şekli düzenlenmiş, TTK 619. maddede oydan yoksunluk halleri hüküm altına alınmış ve TTK 620 ile 621. maddede karar alma nisapları gösterilmiştir. Diğer yandan TTK 589. maddede de bunlardan ayrı olarak esas sözleşme değişikliğine ilişkin kararlarda aranacak karar nisabı belirtilmiştir. Kanunda belirlenmiş bu nisapların artırılması veya azaltılmasının mümkün olup olmadığı, oydan yoksunluk hallerinin sınırlı sayıda olup olmadığı ile müdürün görevden alınmasına ilişkin kararlarda aranacak nisap, ortak olan müdürün bu oylamada oydan yoksun olup olmadığı hususlarının değerlendirilmesi gerekir. Ayrıca TTK 577/1-e maddesi ile ortaklara üstün oy veya veto hakkı verilmesine imkân sağlayan hükmün de ayrıca değerlendirilmesi gerektiğini düşünüyorum.

Ortağın vazgeçilemez nitelikte ve en temel haklarından olan katılma hakkının somut görünüş biçimi oy hakkı olup ortak bu yolla genel kurul kararlarının oluşumuna etki edebilecek ve şirketin yönetimine katılabilecektir.⁴¹⁹ Oy hakkı tek yanlı irade beyanı niteliğinde olup bu haliyle irade beyanına, irade beyanının oluşumu ve sakatlığına ilişkin hükümlere tabidir.⁴²⁰ Kural olarak oy hakkı ortağın elinden alınamaz. Asgari oy ilkesi olarak

⁴¹⁹ Kendigelen/Kırca, 2023, s. 58.

⁴²⁰ Şener, 2017, s. 582; Akbay, 2009, s. 140; Arslanlı, 1959, s. 53.

adlandırılan bu hak ortağın vazgeçilmez haklarından⁴²¹ Ancak ortağın elinden tamamen alınamayan oy hakkı bazı durumlarda sınırlandırılabilir veya kaldırılabilir. Oy hakkından yoksunluk olarak adlandırılan bu duruma göre Kanunda işaret edilen bazı durumlarda ortağın bu hakkını kullanması engellenebilir.⁴²² Oy hakkından yoksunluktan farklı olarak şirketler topluluğuna ilişkin hükümler, karşılıklı iştirak durumları, şirketin kendi payını edinmesi gibi durumlarda ise oy hakkı geçici süre ile donar. Aralarındaki fark yoksunluğun alınacak belirli kararlara özgü olup oy hakkının donması ise donmaya sebep olan durum devam ettikçe bu paydan kaynaklanan oy hakkının hiçbir genel kurul kararı için kullanılamayacak olmasıdır.⁴²³ Oy hakkı TTK m. 618/1 ve 577/1-ı kapsamında sınırlandırılabilir gibi oyun etkisi⁴²⁴ TTK 577/1-e ve 618/2. maddesi⁴²⁵ gereğince artırılabilir. TTK 577/1-e maddesi ile oylanacak kararın türü yönünden bir sınırlandırma yapmaksızın ortaklara veto hakkı ve bir genel kurul kararında eşitlik halinde üstün oy hakkı tanınabileceğini öngörmüştür. Bu madde ile belirli ve belirlenebilir “ortaklara”⁴²⁶ bir genel kurul kararının alınmasını engelleme veya alınacak bir genel kurulda eşitliği kendi lehine bozma imkânı tanınmıştır. Bu hakkın sermaye payına değil ortağa verilmesinden hareketle ancak oy sayısına göre alınan kararlar bundan etkilenebilecek, kararın alınmasında sermaye payının/oranın öngörüldüğü durumlarda veto/üstün oy hakkı geçerli olmayacaktır.⁴²⁷ Bu “imtiyazlar” hükmün emredici niteliği gereği TTK 619. maddede belirlenmiş oydan yoksunluk hallerinde uygulanmaz. TTK 619. maddedeki sayım sınırlı

⁴²¹ Şener, 2017, s. 583, Poroy/Tekinalp/Çamoğlu, 2021, s. 554; Ayan, 2004, s. 7.

⁴²² Tokcan, 2015, s. 7; Akbay, 2009, s. 152; Arslanlı, 1959, s. 56.

⁴²³ Tokcan, 2015, s. 8-9.

⁴²⁴ Kanunda genel olarak limited şirketler için oyda imtiyaz öngörülmemiştir. Fakat değinilen bu hükümler oy hakkında imtiyaz olarak değerlendirilmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Kendigelen/Kırca, 2023, s. 61 vd, Şener, 2017, s. 584; Ancak ben TTK 618/3. maddede öngörülen düzenlemenin oyda imtiyazdan ziyade daha çok pay sahibi olan ortağın oy hakkına getirilen bir sınırlama olduğunu düşünüyorum. Zira oyda imtiyaz oy hakkının etkisinin kuvvetlendirilmesi amacını taşır. TTK 618/2. maddesinde öngörülen durum ise daha çok paya sahip olan ortak ile az paya sahip ortağın oy haklarının eşitlenebileceğini öngörmektedir. Fıkranın son cümlesinde bu eşitlemenin paylar arasında en fazla 1/10'luk bir orana kadar yapılabileceğini öngörmektedir. Yani az paya sahip olan ortağın payı çok paya sahip olan ortağın payının 1/10'undan az ise bu hüküm uygulanmayacak yani daha çok paya sahip ortağın oyunun etkisi ancak kendisinden 1/10 nisbetine kadar düşük olan pay sahibine eşitlenebilecek daha azına eşitlenemeyecektir. Bu ise az paya sahip ortağın sonuç olarak oyunun daha etkili hale gelmesini sağlayacaktır fakat amaç düşük pay sahibine imtiyaz vermek değil daha çok paya sahip olan ortağın oy etkisini sınırlandırmaktır. Farklı görüş ve ayrıntılı bilgi için bkz. Kendigelen/Kırca, 2023, s. 63 ve 58 numaralı dipnot, Coştan, 2012, s. 77 vd.

⁴²⁵ Bu madde gereğince yapılacak düzenleme 3. fıkra gereğince “Denetçilerin seçimi, Şirket yönetimi ya da onun bazı bölümlerinin denetimi için özel denetçi seçimi, Sorumluluk davası açılması hakkında karar verilmesi” hallerinde uygulanmayacaktır.

⁴²⁶ Kanunun açık lafzına göre bu hak ancak ortaklara verilebilir, esas sermaye payına verilemez. Aynı yönde Kendigelen/Kırca, 2023, s. 73; Akbay, 2009, s. 175; Doğrusöz Koşut, 2021, s. 186; Abay, 2009, s. 155; farklı görüş için Bilgili/Demirkapı, 2021, s. 637; Tekinalp, 2014, N. 19; Tütüncü, 2023, s. 4071.

⁴²⁷ Aynı yönde Kendigelen/Kırca, 2023, s. 73.

olup⁴²⁸, burada belirlenmiş oydan yoksunluk hallerini genişleten veya daraltan kararlar/şirket sözleşmesi hükümleri emredici hükümler ilkesine aykırı olacaktır.⁴²⁹

Limited şirket genel kurulu için bir toplantı nisabı öngörülmemiştir.⁴³⁰ Bu durumu TTK 620. maddenin “Kanun veya esas sözleşmede aksi öngörülmediği takdirde, seçim kararları dâhil, tüm genel kurul kararları, toplantıda temsil edilen oyların salt çoğunluğu ile alınır” ifadesinden anlıyoruz. Olağan kararlar olarak adlandırılan⁴³¹ bu karar türlerinde kararın herhangi bir toplantı nisabı öngörülmeden, temsil edilen oy sayısının salt çoğunluğuna göre alınacağı belirtilmiştir. Bu kararlarda nisabın oy hakkına göre belirlenmesi dikkate alındığında TTK 577/1-e kapsamında üstün oy/veto hakkının geçerli olacağını belirtmek gerekir. TTK 621. maddede düzenlenmiş ve önemli kararlar olarak nitelenen hususlarda ise çifte nisap öngörülmüştür; buna göre maddede sayılan kararlar ancak temsil edilen oyların üçte ikisinin ve oy hakkı bulunan esas sermayenin salt çoğunluğunun bir arada bulunmasıyla alınabilecektir. Temsil edilen oydan kasıt genel kurulda maliki, malikin kanuni veya iradi temsilcisi veya pay üzerindeki intifa hakkı sahibi vasıtasıyla temsil edilen her esas sermaye payının oylarıdır.⁴³² Oy hakkından yoksunluk ve oy hakkının donduğu durumlarda ilgili oylar hesaba katılmaz.⁴³³ Bu hükmün düzenleniş şeklinden önemli kararlar için bir toplantı yeter sayısı da öngörüldüğünü anlıyoruz. Buna göre önemli kararların alınabilmesi için en az oy hakkı bulunan esas sermayenin salt çoğunluğunun toplantıda mevcut olması gerekir ki aranan çifte nisabın sağlanması mümkün olsun. Toplantı nisabı ve karar almaya ilişkin diğer hüküm ise şirket sözleşmesinin değiştirilmesine ilişkin TTK m. 589 hükmüdür. Bu hükümde esas sözleşme değişikliği için esas sermayenin üçte ikisini temsil eden ortakların olumlu oyu gerekecektir. Diğer yandan her ne kadar şirket sözleşmesinin değiştirilmesine ilişkin olmakla TTK 589. maddede değil ve fakat TTK 621/3. maddede düzenlenen “ortağın şirketten çıkarılma sebeplerinin sonradan şirket sözleşmesine konulması”na⁴³⁴ dair kararlar için oy birliği aranacaktır. Bu düzenlemeler mahiyetleri gereği ayrıca toplantı yeter sayılarını da

⁴²⁸İsviçre Hukukunda bu hallerin genişletilebileceğine ilişkin Handschin/Truniger s. 137 vd, Siffert/Fischer/Petrin, 2008, s. 221 vd.

⁴²⁹ Şener, 2017, s. 587-588; farklı gerekçelerle aynı yönde Abay, s.167; Bozkurt Yaşar, 2023, s. 4513.

⁴³⁰ Aynı yönde Siffert/Fischer/Petrin, 2008, s. 231.

⁴³¹ Coştan, 2015, s. 66 vd.; Şener, 2017, s. 593 vd.; Kendigelen/Kırca, 2023, s. 70 vd.

⁴³² Şener, 2017, s. 594; Akbay, 2009, s. 188; Siffert/Fischer/Petrin, 2008, s. 231; Fortmoser/Meier-Hayoz/Nobel, 2004, s. 223 vd.

⁴³³ Akbay, 2009, s. 176.

⁴³⁴ Hükmün düzenleniş yerinin yanlış olduğunu düşünmekle birlikte lafzının da sorunlu olduğunu düşünüyorum. Lafza göre hüküm ancak şirket sözleşmesinde çıkarma sebebi öngörülmeyp sonradan bu hususun öngörülmesi halinde uygulanabilecek, var olan çıkarma sebeplerine ekleme yapılması halinde uygulanmayacak izlenimi vermektedir.

içermektedir. Zira belirlenen sermaye oranını temsil eden ortaklar toplantıda yoksa ilgili kararın alınması mümkün olmadığından toplantının yapılmasının da anlamı olmayacaktır.

Limited şirkette toplantı ve karar nisaplarına ilişkin yaptığım açıklamalarda görüldüğü üzere konumuz kapsamında müdürlerin TTK 630/1. madde kapsamında genel kurul tarafından görevden alınmasına ilişkin kararlara dair özel bir toplantı veya karar nisabı öngörülmemiştir.⁴³⁵ Bunun sebebi genel olarak görevden alma hususunun önemli kararlar arasında sayılmamış olmasıdır. Diğer yandan müdürlerin görevden alınmasına ilişkin oylamada ilgili ortak – müdürün oy hakkından yoksun olmadığını, zira yukarıda belirttiğim gibi sınırlı olarak sayılmış yoksunluk hallerinin içinde müdürün görevden alınması hususunun yer almadığını söyleyebiliriz. Bu açıklamalara karşın müdürün görevden alınmasına ilişkin farklı ihtimallere dayalı olarak farklı nisapların gündeme gelebileceği, kaynak İsviçre ve Alman hukukundaki farklı uygulamaların da göz önüne alınarak farklı bir sonuca varılabileceğini düşünerek bu ihtimalleri tartışmak gerektiğini düşünüyorum.

Alman hukukunda hissedar müdürün azli noktasında ikili bir ayrıma gidilmiş, azil haklı sebebe dayanılarak yapılmak isteniyorsa azli istenen hissedar müdürün oydan yasaklı olduğu kabul edilmiştir. Toplantıda bunu takdir edecek olan kural olarak toplantı başkanı olacak eğer böyle biri yoksa basit çoğunluğa dayalı olarak alınacak bir kararla ilgili ortak müdürün oydan yasaklı olup olmadığına karar verilecektir.⁴³⁶

İsviçre hukukunda ise yalnızca özden organ ilkesinden sapılıp esas sözleşmede müdürün genel kurul tarafından seçileceği öngörülmüşse müdürün her zaman görevden alınması mümkündür. Aksi durumda, yani kural olarak, müdürün görevden alınması bir esas sözleşme değişikliği gerektirir. İlgili müdürün ortak olup olmaması fark etmez, esas sözleşme ile atanmış olması yeterlidir.⁴³⁷

Türk hukuku açısından bakıldığında öğretinin hemen tamamı müdürün görevden alınması noktasında özel bir nisap öngörülmediğini bu sebeple görevden almanın olağan kararlardan olduğundan bahisle toplantıda temsil edilen oyların salt çoğunluğuyla karar alınabileceğini, ortak olan müdürün bu toplantıda oydan yoksun olmadığını öne sürmüştür.⁴³⁸ Ancak bir görüş ise şirket sözleşmesi ile atanmış müdürün genel kurul tarafından görevden alınmasının bir şirket sözleşmesi değişikliği gerektirdiğini ve bu sebeple TTK 589. maddedeki nisaba tabi olması gerektiğini öne sürmüştür.⁴³⁹ Yıldız görüşüne temel olarak esas sözleşme

⁴³⁵ Yıldız, 2007, s. 249; Şener, 2017, s. 753; Yıldırım, 2007, s. 208; Akdağ Güney, 2012, s. 61; Bilgili/Demirkapı, 2013, s. 681; Akdeniz, 2021, s. 64, Altaş, 2021, s. 106; Coştan, 2015, s. 66; Aras, 2023, s. 4809.

⁴³⁶ Altemappen, N. 104.

⁴³⁷ Andermat, 2005 s. 472; Kratz, 2016, s. 212.

⁴³⁸ İmregün, 1989, s. 155; Akdağ Güney, 2012, s. 61.

⁴³⁹ Yıldız, 2014, s. 56.

ile atanan bir müdürün azlinin de bir esas sözleşme değişikliği olduğu düşüncesini almaktadır. Her ne kadar öğreti ve Yargıtay kararlarına göre oldukça azınlıkta bir görüş olsa da bu görüşe değer verilmesi gerektiğini düşünüyorum. Zira şirket sözleşmesinin bir genel kurul kararı olmasa da ancak tüm paydaşların onayıyla hazırlanıp tescil edilebileceği düşünüldüğünde şirket sözleşmesi ile belirlenmiş bir müdürün tüm paydaşların oy birliği ile belirlendiğinin kabulü gerekir. Buna karşın Kanun'un açık lafzına göre daha sonra seçilecek müdürler basit nisapla seçileceğinden her iki müdürün aynı kefeye konmasının paydaş iradesine verilecek değer göz önüne alındığında doğru olmadığını düşünüyorum. Zira basit nisapla seçilen müdür basit nisapla görevden alınabiliyorken oy birliği ile seçilen bir müdürün, yani şirket sözleşmesi ile atanan müdürün de yine basit nisapla görevden alınabilmesinin paydaş iradesini yansıtmak bağlamında oldukça kusurlu olacağını düşünüyorum.

Bu noktada kanun koyucunun İBK 815. maddesini iktibas ederken “seçilmiş müdür” ifadesini bilinçli olarak 630. maddeye almadığı düşünülebilir. Diğer taraftan İsviçre hukukunda özden organ ilkesinden vazgeçilmemesine rağmen Türk hukukunda bundan vazgeçildiğine ilişkin açıklamalar da dikkate alındığında “seçilmiş müdür” ifadesinin yeni ticaret kanunu sistematğinde anlamı olmadığı düşünülererek de alınmamış olması olasıdır. Maddenin gerekçesinde bu konuda bir açıklık yoktur. TTK 621. maddenin düzenleniş biçiminden buradaki sayımın sınırlı olduğunun anlaşılmasına, görevden alma hususunun burada veya özel olarak başkaca bir maddede düzenlenmemesine göre öğretideki hakim görüşün güçlü temellere dayandığı kabul edilebilir. Ancak, olması gereken hukuk açısından TTK 630/1. maddenin mehaza uygun yorumlanması, şirket sözleşmesi ile atanan müdürün görevden alınmasının da şirket sözleşmesi değiştirilerek yapılması gerektiğini düşünüyorum. Bunun dışında ortak olsun olmasın daha sonra seçilmiş müdürün görevden alınması TTK 620. maddede öngörülen nisaba tabi olacak, yukarıda belirttiğim gibi oydan yoksunluğu düzenleyen TTK 619. maddedeki sayımın sınırlı olması göz önüne alındığında her iki ihtimalde de ortak müdürün görevden almaya ilişkin oylamada oy hakkı bulunacaktır.

Son olarak burada 577/1-e maddesinde düzenlenen üstün oy/veto hakkının da göz önüne alınması gerekir. Zira görevden alma hususu TTK 620. madde kapsamında oy sayısına bağlı olup esas sermaye çoğunluğuna bağlanmadığından TTK 577/1-e maddesinin uygulanmasına bir engel yoktur. Buna göre eşitlik olması halinde üstün oya sahip paydaşın verdiği oy yönünde karar alınacak; veto hakkı tanınmış bir paydaş bulunması halinde bu paydaş görevden almayı engelleyebilecektir. Burada sorunun her iki yetkinin ayrı ayrı paydaşlarda olması halinde çıkacağını düşünüyorum. Yani farzı muhal bir paydaşın üstün oyu varken diğer paydaşın veto hakkı olabilir. Yani müdürün görevden alınmasına yönelik

oylamada eşitlik çıkmış, üstün oy sahibi paydaş da görevden alma yönünde oy kullanmış olup veto hakkı sahibi ise görevden alma kararını veto etmiştir. Bu durumda aynı değerdeki iki hak çatışmaktadır ve birine üstünlük tanıyacak bir hüküm de yoktur.

Burada uygulanacak iki seçenek olduğunu düşünüyorum: birincisi her iki üstün hak da etkisini kaybedecek ve TTK 577/1-e maddesi kapsamında bir ayrıcalık olmadan çıkan sonuca göre karar verilecek ikincisi ise genel kurulda bu kararın alınamayacağı kabul edilip mahkeme yoluna gidilecektir. Çoğunluk paya sahip müdürün genel kurulda görevden alınmasının imkânsız olmasına kıyasla burada öne sürdüğüm ihtimalde de genel kurulda görevden alma kararı verilemeyeceğinin kabulünün daha doğru olduğunu düşünüyorum. Zira TTK m. 577/1-e de öngörülmüş her iki hakkın ortadan kalkacağı bir ihtimale yer verilmediği gibi birinin diğerine üstünlüğü gibi bir durum da söz konusu değildir. Diğer yandan veto hakkının ancak icrai bir kararın vetosu yönünde olabileceği, yani ancak görevden almaya ilişkin olumlu yönde bir karar alındığında uygulanabileceğine dikkat etmek gerekir. Genel kurulda görevden alma hususunda olumsuz bir karar çıktıysa ilgili hakkın bu kararın vetosunu sağlaması anlam ifade etmeyecektir. Zira görevden alma noktasında alınan olumsuz kararın vetosu kabul edilse bile ortada görevden alınmaya ilişkin olumlu – icrai bir karar olmayacağından görevden alma kararı verildiği kabul edilemeyecektir. Bu sebeplerle TTK 577/1-e maddesinde düzenlenmiş bu iki hakkın görevden alma kararında uygulanma imkânı olup görevden alma kararı verilemeyecek bir sonuç ortaya çıkarsa, genel kurulun bu yönde karar veremeyeceğini kabul etmek gerekir.

2.2.4. Kararların Hükümsüzlüğü

Limited şirket genel kurulunun müdürün görevden alınmasına ilişkin kararları da 622.maddenin atfı gereğince anonim şirket genel kurul kararlarının hükümsüzlük şart ve sonuçlarına tabidir. Bunun yanında genel kurul kararı ortakların oylarıyla meydana gelen bir hukuki işlemdir.⁴⁴⁰ Bu sebeple TTK'nın 445-451. maddeleri arasında düzenlenmiş hükümsüzlük yaptırımlarının yanında hukuki işlemlerin geçersizliğine ilişkin TBK'nın 27. maddesinde sayılan sebepler de genel kurul kararının hükümsüzlüğüne yol açabilecektir.⁴⁴¹ Genel kurulun görevden almaya ilişkin kararı şarta bağlanamaz; kullanılmakla tükenen bozucu yenilik doğurucu bir irade açıklaması niteliğindedir.⁴⁴² Genel kurul kararlarının hükümsüzlüğüne sebep olacak sakatlıklar ihlal edilen norma göre farklı şekillerde kendini gösterir. Buna göre üç tür hükümsüzlük yaptırımı öngörülmüştür; bunlar yokluk, butlan ve

⁴⁴⁰ Şener, 2017, s. 603; Akbay, 2009, s. 226; Poroy/Tekinalp/Çamoğlu, 2021, s. 412; Moroğlu, 2020, s. 8.

⁴⁴¹ Moroğlu, 2020, s. 25-26.

⁴⁴² Poroy/Tekinalp/Çamoğlu, 2021, s. 517.

iptal edilebilirliktir. Butlan ve iptal edilebilirlik yaptırımı Kanun'da öngörülmüşken yokluk yaptırımına ilişkin Kanun'da bir açıklık yoktur. Fakat Yargıtay kararları ve öğretide kabul edildiği üzere yokluk da bir hükümsüzlük yaptırımı olarak karşımıza çıkar.⁴⁴³

2.2.4.1. Yokluk, Butlan ve İptal Edilebilirlik

Bir hukuki işlemin şekle ilişkin kurucu nitelikteki unsurların eksik olması halinde yoklukla malul olduğu kabul edilir.⁴⁴⁴ Bir genel kurul kararının geçerli kabul edilebilmesi için öncelikle bir toplantı yapılması⁴⁴⁵ ve Kanun'da öngörülen nisaplara uygun bir karar alması gerekir.⁴⁴⁶ Yukarıda değindiğim gibi limited şirket genel kurul kararları için bir toplantı nisabı öngörülmemiştir. Bu sebeple limited şirket için Kanun tarafından öngörülmüş karar nisaplarına aykırılık bir yokluk sebebi olacaktır. Yokluk halinde kararın içeriği değil şekle ilişkin kurucu unsurları sakattır; yani şeklen dahi genel kurul kararı olarak değerlendirilebilecek bir karar yoktur.

Genel kurul kararının butlanı ise TTK 447 ve devamı maddelerinde açıkça düzenlenmiştir. Maddenin ilk cümlesinde yer alan “özellikle” ifadesinden burada yapılan sayımın sınırlı olmadığı söylenebilir. Yoklukta hukuki işlemin, yani genel kurul kararının şekli – kurucu unsurları eksik iken butlan halinde konu ve içerik bakımından kararda sakatlık mevcuttur. TTK m. 447 ile belirtilen haller dışında TBK m. 27 ile belirtilen haller de butlan yaptırımını doğurur.

Son hükümsüzlük hali olan iptal edilebilirlik ise TTK m. 445 ve 446'da düzenlenmiştir. Yokluk ve butlan hallerinden farklı olarak iptal edilebilirlikte şeklen geçerli ve fakat içerik ve konu olarak sakat bir karar mevcuttur. Ancak, bu sakatlık butlan yaptırımı doğurmayacak ağırlıktadır. Öyle ki bu iddianın ileri sürülmesi ancak bir dava açmak yoluyla olacaktır. Açılacak dava ise süre ve dava hakkına sahip kişiler yönünden sınırlandırılmıştır. Bu yolla Kanun çok önemli olmayan hukuki eksiklikler nedeniyle genel kurul kararının ilanihaye ortadan kalkma tehlikesine maruz kalmamasını istemiş, belirli sürede ileri sürülmeyen eksikliklerin artık var olmadığını farz edileceğini öngörmüştür.

Yukarıda saydığım hükümsüzlük halleri hüküm ve sonuçlar yönünden farklı olduğu gibi ileri sürülüş şekil ve usulü yönünden de birbirinden farklıdır. Buna göre yokluk ve butlan hallerinde anılan genel kurul kararı hukuk dünyasında hiç hayat bulamayacak, belirli bir süre

⁴⁴³ Kendigelen/Çağrı, 2022, s. 81 vd.; Şener, 2017, s. 605, Akdeniz, 2021, s. 70.

⁴⁴⁴ Oğuzman/Öz, 2012, s. 137; Tekil, 2000, s. 1096.

⁴⁴⁵ Burada limited şirketler yönünden sirküler karar alma ihtimalini belirtmek gerekir. Sirküler karar alma usulünde ise bu talebin tüm ortaklara iletilmiş olması ve hiç bir ortağın – kararın içeriğine değil- bu karar alma usulüne itiraz etmemiş olması kurucu bir unsur olarak kabul edilmelidir.

⁴⁴⁶ Ayrıntılı bilgi için bkz. Moroğlu, 2020, s. 61 vd.

geçmekle sakatlığı ortadan kalkmayacak ve baştan itibaren hükümsüz addedilecektir.⁴⁴⁷ Bunun tek istisnası butlan yönünden TMK 2. madde hükmüdür. Buna göre butlan iddiasının, özellikle kararın üzerinden çok uzunca bir süre geçmiş olması ihtimalinde olduğu gibi, kötü niyetle ileri sürülmesi halinde bu iddia dinlenmeyecektir.⁴⁴⁸ Buna karşın iptal yaptırımına tabi kararlar buna ilişkin bir mahkeme kararı alınıp bu karar kesinleşinceye kadar geçerlidir. Yine bir genel kurul kararının iptal edilmesi gerektiği ancak Kanun'da öngörölmüş üç aylık süre içinde açılacak bir iptal davası ile ileri sürülebilirken kararın yokluk veya butlan ile malul olduğu mahkemece elindeki dava doğrudan buna ilişkin olmasa dahi resen değerlendirilebilir. İptal iddiasını ileri sürebilecekler de sınırlandırılmıştır. Buna göre kural olarak sadece pay sahibi, müdürler kurulu ve kararın kişisel sorumluluğuna yol açacağı her bir müdür iptal davası açabilecekken hukuki yararı mevcut olduğu müddetçe her ilgili butlan ve yokluğu ileri sürebilir.

2.2.4.2. Müdürün Görevden Alınması Kararı ve Uygulanabilecek Hükümsüzlük Yaptırımı

Genel kurul kararlarının hükümsüzlüğüne ilişkin bu genel açıklamalardan sonra limited şirket müdürünün TTK 630. madde kapsamında genel kurul tarafından görevden alınması kararını değerlendirmek gerekir. Yukarıda saydığım üzere bir genel kurul kararının maruz kalacağı üç yaptırım türü vardır. Şekli ve usulî eksikliklere ilişkin yokluk yaptırımı her türlü genel kurul kararı ve bu arada müdürlerin görevden alınmasına ilişkin genel kurul kararına karşı da uygulama alanı bulabilir. Buna göre eğer görevden alma kararı genel kurul tarafından verilmemişse, sirküler yolla alınmakla birlikte paydaşlardan birinin itirazı nedeniyle sirküler karar alma şartları oluşmamışsa kararın yoklukla malul olduğu söylenecektir. Daha önce esas sözleşme ile atanan müdürün görevden alınmasına ilişkin karar nisabına dair açıklamalarım baki kalmakla müdürün görevden alınması özel bir nisaba tabi olmadığından toplantı veya karar nisabına aykırılıktan dolayı yokluk yaptırımı uygulanamayacaktır.

Görevden almaya ilişkin genel kurul kararının butlanının mümkün olup olmadığını ikili bir ayırım yaparak incelemek gerekir. Öncelikle genel butlan sebebi olan TBK 27. maddesi ele alınmalıdır. Bu maddeye göre kanunun emredici hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı veya konusu imkânsız olan sözleşmeler kesin olarak hükümsüzdür. Daha önce genel kurul kararının bir hukuki işlem olduğuna değinmiştim. Bunun önemi ilgili kararın karşılıklı irade beyanı ile meydana gelmiyor oluşudur. TBK 27.

⁴⁴⁷ Ayrıntılı bilgi için bkz. Şener, 2017, s. 615 vd.; Akdeniz, 2021, s. 70 vd.; Moroğlu, 2020, s. 60 vd.

⁴⁴⁸ Moroğlu, 2020, s. 29 vd.; Oğuzman/Öz, 2012, s. 137.

maddesinde ise sözleşmelerden bahsedilmektedir. Muhakkak yapısına uygun düştüğü ölçüde bu maddede öngörülen yaptırım hukuki işlemlere de uygulanacaktır. Bu minvalde olarak müdürün görevden alınmasına ilişkin bir kararın ahlaka, kamu düzenine veya kişilik haklarına aykırı veya konusunun imkânsız olduğundan söz edilemez. Zira bunlar taraflara sözleşme ile yüklenen edimlerin içeriğine göre ortaya çıkabilecek haller olup genel kurulun irade beyanında var olmaları düşünülemez.⁴⁴⁹ Bunun yanında ilgili maddede yer verilen emredici hükümlere aykırılık görevden almaya ilişkin genel kurul kararlarına da uygulanabilir.

Bu noktada ayırımımızın ikinci kısmı olan TTK m. 447’de butlan sebebi olarak ileri sürülen haller incelenmelidir. Madde örnek kabilinden üç bent halinde butlan sebebi ortaya konmuştur. İlgili sebepler incelenmeden önce TBK m. 27 ile ilgisini de ortaya koymak adına TTK m. 447’de öngörülmüş bu hallerin bir kısmının nisbi emredici nitelikte bir kısmının ise mutlak emredici nitelikte olduğunu belirtmek gerekir.⁴⁵⁰ Zira TTK 447. maddenin (a) bendinde sayılan hakların ihlalinin her halde değil ancak ortadan kaldıran veya sınırlandıran kararların; (b) bendinde ise sayılan hakların kanunun izin verdiği ölçünün üzerinde sınırlandıran kararların butlana yol açacağı öngörülmüştür. Yani bu sınırlar içerisinde kalan ve fakat ihlale yol açan kararlar butlan değil iptal yaptırımına tabi olacaktır. Müdürün görevden alınmasına ilişkin genel kurul kararı kişiye özgü ve bir seferlik alınan bir karar olup, TTK 447. maddenin a ve b bendinde belirtilen ihlallerin ise ancak pay sahibinin haklarını anılan ölçünün dışında sınırlandıran veya ortadan kaldıran nitelikte olması halinde butlan yaptırımını gündeme getirebileceği göz önüne alındığında görevden alınmaya ilişkin kararın TTK 447. maddenin a ve b bendine dayalı olarak butlanı ileri sürülemeyecektir.⁴⁵¹ Maddenin c bendi ise butlan konusunda bir ölçü koymayıp şirketin temel yapısını bozan veya sermayenin korunması hükümlerine aykırılık oluşturan kararların batıl olacağına hükmetmiştir. Bu bent ise mutlak emredici hükmü düzenlemekte olup TBK 27. maddesinde bahsi geçen emredici hükümden de mutlak emredici hükümleri anlamak ve dolayısıyla sadece TTK 447/1-c maddesinde değil TTK ve diğer kanunlarda yer alan tüm emredici hükümlere aykırılıkları butlan sebebi olarak görmek gerekir. TTK m. 447/1-c kapsamında müdürün görevden alınmasının sermayenin korunması ile ilişkilendirilemeyeceği ancak duruma göre şirketin temel yapısını bozucu nitelikte olduğu ileri sürülebilecektir.

⁴⁴⁹ Bu hükümsüzlük hallerinin ileri sürülebileceği genel kurul kararları için bkz. Moroğlu, 2020, s. 166 vd.

⁴⁵⁰ Moroğlu, 2020, s. 154 vd.

⁴⁵¹ Akdeniz, 2021, s. 70.

Bunların yanında görevden almaya ilişkin genel kurul kararına karşı uygulanma ihtimali yüksek olan yaptırım ise iptal edilebilirliktir. TTK 445. madde hükmünde kanun⁴⁵², şirket sözleşmesi veya dürüstlük kuralına aykırılık iptal sebebi olarak öngörülmüştür. Görüldüğü üzere görevden almaya ilişkin kararın iptaline sebep olarak ileri sürülebilecek oldukça geniş bir ihtimaller havuzu vardır. Buna göre toplantıya çağrıdaki bir usulsüz iptal sebebi olabileceği gibi, oy hakkı ve oylama ile ilgili bir usulsüzlük yahut duruma göre müdürün görevden alınmasının dürüstlük kuralına aykırı görülebileceği haller iptal sebebi olabilir. Kanun ayrıca iptal edilebilirliğin ancak bir dava ile ileri sürülebileceğini öngörmüş ve bu davanın açılmasını belirli kurallara bağlamıştır. Bunun öncelikli şartı genel kurula katılan pay sahibinin karara olumsuz oy verip muhalefet şerhi koyması, katılmayan pay sahibinin ise, TTK m. 446/1-b’de sayılan halleri ispat etmek kaydıyla muhalefet şerhi aranmaksızın ilgili aykırılıkların kararın oluşumunda etkili olduğunu ispat etmesi gerekecektir. Diğer yandan müdürler kurulunun da müdürün görevden alınmasına ilişkin karara karşı iptal davası açma hakkı bulunmakla birlikte bunun için olumsuz oy kullanmaları veya muhalefet şerhi koymaları gereği öngörülmemiştir. Fakat duruma göre görevden alma kararına olumlu oy kullanmış müdürler kurulunun iptal davası açması dürüstlük kuralına aykırı görülebilir. Buna karşın görevden alma kararı ilgili müdürün kişisel sorumluluğunu doğurmayacağından müdür sıfatına dayalı olarak iptal davası açamaz.⁴⁵³ Diğer taraftan ilgili müdür ortak da değilse karara karşı iptal davası açma hakkı olmayacaktır.⁴⁵⁴ Bunun yanında müdür aynı zamanda ortak ise ortaklık sıfatına dayalı olarak, diğer şartları da sağlaması kaydıyla, dava açma hakkı vardır. Pay sahipliğine dayalı olarak açılan iptal davasında bu sıfatın dava sonuna kadar korunması gerektiği kabul edilmektedir.⁴⁵⁵

TTK m. 450 gereği müdürün görevden alınmasına ilişkin karar ancak kesinleşmekle hüküm ifade eder. Buna karşın görevden alma kararının etkisini ne zamandan itibaren göstereceği ve bu arada görevden alınmasına karar verilmiş ancak bu karar kesinleşmemişken ilgili müdürün şirket adına yaptığı işlemlerin akıbetinin ne olacağı ortaya konmalıdır. Butlana ilişkin kararın baştan itibaren geçersiz olacağı tartışmasız olmakla birlikte iptal kararının da geçmişe etkili olduğu kabul edilmektedir.⁴⁵⁶ Bu sebeple ilgili müdürün görevden alınmasına ilişkin kararın ortadan kaldırılması halinde kural olarak ilgili müdürün yaptığı işlemlerin şirketi bağlayacağı kabul edilmelidir. Buna karşın görevden almaya ilişkin kararın tescil

⁴⁵² Buradaki kanun hükmünden kastın yukarıda açıkladığım üzere mutlak emredici nitelikte olan hükümler dışında kalan kanun hükümlerini ifade ettiğini belirtmek gerekir.

⁴⁵³ Moroğlu, 2020, s. 294.

⁴⁵⁴ Akdeniz, 2021, s. 76.

⁴⁵⁵ Moroğlu, 2020, s. 261, Kendigelen, 2001, s. 319 vd.; Aksi görüş için bkz Polat, 2021, s. 405 vd.

⁴⁵⁶ Poroy/Tekinalp/Çamoğlu, 2021, s. 510; Moroğlu, 2020, s. 334 vd.

edilmekle üçüncü kişilerin iyi niyetini kaldırdığı hallerde bu karar geçmiş etkili olarak iptal edilse dahi hukuki güvenlik gereği şirketin bu işlemlerle bağlı olmayacağını kabulü gerektiği öne sürülmüşse⁴⁵⁷ de buna katılmaya olanak yoktur. Zira hukuki güvenlik ilkesinin amacı mevcut duruma göre hak kazanmış olan kişinin kazanımının sonraki bir kararla elinden alınmasını önlemektir. Eldeki durumda ise üçüncü kişi görevden alınmasına ilişkin karar ticaret siciline işlenmiş olsa da şirketin müdürü ile işlem yapmış ve sicile işlenen durum bir hükümsüzlük kararı ile ortadan kaldırılarak fiili durum korunmuştur. Bu halde şirketin hukuki durumunda bir değişiklik olmadığı gibi üçüncü kişi açısından da değişen bir şey yoktur. Bu sebeple azline ilişkin karar sicile işlenmiş müdürün bu durumu bilen üçüncü kişilerle yaptığı işlemin şirketi bağlamamasında şirketin korunmaya değer bir yararı olmayacaktır.

2.3. Müdürlerin Tazminat Hakkı

TTK m. 630/4 hükmüyle görevden alınan “yöneticinin” tazminat haklarının saklı olduğu hüküm altına alınmıştır. Hükmün maddenin son fıkrasında düzenlenmesi eleştirilmiş, düzenlemenin birinci fıkra ile ilgili olmasından dolayı ikinci fıkra olarak ya da birinci fıkranın son cümlesi olarak düzenlenmesinin kanun yapma tekniği açısından daha isabetli olacağı belirtilmiştir.⁴⁵⁸ Bu fikre katılma olanağı yoktur. Zira mehzaz İBK m. 815’te de tazminat hükmü son fıkrada yer aldığı gibi bu hükmün sadece genel kurul tarafından yapılan görevden alma ile ilgili olduğunu söylemek de doğru değildir.⁴⁵⁹ Bölümün devamını değineceğim üzere mahkemece ancak haklı sebeplerin varlığı halinde görevden alma kararı verilebilecek olmasına karşın sırf bunun tazminat hakkına engel olmayacağı bilinmelidir.

Diğer yandan bu tazminatın sadece sözleşme ilişkisinden kaynaklanan bir tazminat mı olduğu yoksa doğrudan kanundan kaynaklanan bir tazminat mı olduğu tartışmasında varılacak sonuç da TTK 630/2. madde kapsamında verilen görevden alma kararından sonra tazminat talebinin ileri sürülmesini gündeme getirebilecektir. Madde gerekçesinde dördüncü fıkraya ilişkin herhangi bir ifadeye yer verilmemiştir. Maddenin tasarısı halinde de ilgili hüküm yer almaktadır, yani sonradan eklenmemiştir. Hükmün anonim şirketler için getirilen muadili TTK 364/2. madde gerekçesinde ise 6762 sayılı eTTK m. 316’daki haksız hükmün kaldırıldığı vurgulanmıştır. Anonim şirketler için anlamlı olan bu düzenleme limited şirketler

⁴⁵⁷ Akdeniz, 2021, s. 83.

⁴⁵⁸ Şener, 2017, s. 776.

⁴⁵⁹ İBK m. 815/4’te “Azledilen ya da o kişinin pozisyonunda bulunan kişinin tazminat haklarının saklı olduğu” hüküm altına alınmıştır. Her ne kadar limited şirket düzenlemelerine kaynaklık eden diğer kanun olan Alman Limited Ortaklık Kanunu (GmbHG) m. 38’de görevden alma hükmüyle beraber tazminat hakkı düzenlenmiş ise de ilgili maddede genel kurulun görevden alma kararı verebilmesi ile ilgili bir düzenleme yapılmadığı da gözden kaçırılmamalıdır.

için yeni değildir. Gerçekten de TTK 630. maddenin eTTK’de karşılığı olan 543. maddede azledilen – ortak olmayan – müdürün sözleşmeden doğan tazminat haklarının saklı olduğu belirtilmiştir. Her ne kadar bu hüküm sadece ortak olmayan müdür için geçerli olsa da mevcut düzenleme açısından benzer olan hüküm de budur; zira eTTK’den farklı olarak ortak olmayan müdürün yanında ortak olan müdürün de ayrım gözetmeksizin görevden alınması imkânı getirilmiştir. Hükmün düzenleniş yeri ve kullanılan/kullanılmayan sözcüklerin tazminat hakkının kapsamı, hüküm ve sonuçları noktasında farklı düşüncelere yol açabileceğini düşünüyorum. Buna göre hüküm son fıkra olarak yer almakla kendinden önce yer alan görevden almaya ilişkin iki ihtimali de kapsar şekilde düzenlenmiştir. Son olarak gerek eTTK m. 543/2’den gerekse GmBHG m. 38’den farklı olarak “sözleşme” kelimesine yer verilmeyerek tazminatı dayanağı ve kapsamı noktasında farklılaşmaya gidilmiştir. Bu hususların her birine bölümün devamında yeri geldikçe ayrıntılı olarak değineceğim.

2.3.1. Tazminat Hakkının Dayanağı ve Kapsamı

Müdürün TTK m. 630/4’te düzenlenen tazminat hakkının şirketle arasındaki sözleşme ilişkisinden kaynaklandığı görüşü⁴⁶⁰ ağırlıkta olmakla beraber bunun sözleşme ilişkisi dışında doğrudan kanundan kaynaklı bir tazminat olduğu görüşü⁴⁶¹ de savunulmuştur. Genel görüş uyarınca taraflar arasındaki sözleşmenin niteliğine göre tazminatın tür, miktar ve kapsamı belirlenecektir. Buna göre aradaki ilişkinin hizmet sözleşmesi olduğu kabul edilirse müdürün İş Kanunu’ndan kaynaklı ihbar ve kıdem tazminatları gündeme gelecektir.⁴⁶² Yine bu kabulde tazminat ancak hizmet sözleşmesine aykırı davranıldığıının ispatı halinde gündeme gelebilecektir.⁴⁶³ Ancak yukarıda ilgili bölümde müdür ile şirket arasındaki ilişkinin bir vekâlet sözleşmesi olduğunu kabul ettiğimden hizmet sözleşmesi ihtimaline dair bu belirlemelerin çalışmam açısından bir önemi yoktur.

Bu kapsamda aradaki ilişkinin vekâlet sözleşmesi olduğu kabul edilmekle sözleşmenin sona erdirilmesi ile hüküm ve sonuçları açısından TBK’nın 512. maddesi gündeme gelecektir. TBK 512. maddesine göre vekâlet sözleşmesi taraflardan her biri tarafından istenilen vakitte sona erdirilebilir; tazminat talebi ise ancak sona erdirmenin zamanı yapılması halinde söz konusu olur. Bu durum vekâlet ilişkisinin güvene dayalı bir ilişki olmasının doğal

⁴⁶⁰ Akdağ Güney, 2008, s. 23 vd.; Tekinalp, 2014, s. 599 vd.; Kırca/Şehirli Çelik/Manavgat, 2013, s. 473; Karaege, 2014, s. 100 vd.

⁴⁶¹ Akdeniz, 2021, s. 140 vd.

⁴⁶² Bu konuda ayrıntılı bilgi ve Yargıtay 11. ve 10. Hukuk Dairelerinin yaklaşımı için bkz. Akdağ Güney, 2008, s. 23 vd.

⁴⁶³ Tekinalp, 2014, s. 599; Eren, 2017, s. 560 vd.; Yürekli, 2016, s. 308 vd.

sonucudur.⁴⁶⁴ Fakat sadece bu hükme dayanarak TTK 630/4. madde kapsamında müdürün tazminat hakkını tayin etmenin doğru olmadığını düşünüyorum. Öğretide genel görüş şirketin azil hakkının mutlak olduğu ve tazminatın ancak zamansız azil durumunda gündeme geleceğidir.⁴⁶⁵ Görevden almanın ne zaman zamansız olacağına ilişkin bir belirleme yoktur. Ancak, bu konuda genel kurul gündeminde görevden almaya ilişkin bir madde olup olmamasına göre ayrıma gidilmiştir. Buna göre gündemde görevden almaya ilişkin bir madde olmaması halinde zamansız azil nedeniyle tazminat talep edilebilecektir.⁴⁶⁶ Bu düşüncenin kaynağı ve dayanağı anonim şirket yönetim kurulu üyelerinin görevden alınmasına ilişkin düzenlemelerdir. Fakat yukarıda ayrıntılı olarak belirttiğim üzere bu husus görevden alma kurumuna yaklaşım ve hükümler açısından her iki şirket yönünden oldukça farklı düzenlenmiştir.

Anonim şirketlerden farklı olarak limited şirketler için genel kurul aracılığıyla görevden alma ihtimali haklı sebep şartına bağlanmamış ve ayrıca mahkeme aracılığıyla bir görevden alma imkânı getirilmiştir. Anonim şirket yönetim kurulu üyesinin görevi kanunen süreye bağlandığı halde limited şirket müdürünün görev süresi için bir sınır öngörülmemiştir. Bu ayrı düzenlemelerin şirket ve müdür/yönetim kurulu üyesi yönünden görevin devamından beklenen menfaatin de birbirinden farklı sonuçları getirdiğine değinmiştim. Limited şirket müdürünün süresiz görev yapabilmesine karşın limited şirkete bu ilişkiyi sebepsiz sona erdirmeye imkânı verilerek denge sağlanmışken müdüre bunun üzerine bir tazminat hakkının verildiğini söylemek aradaki dengeyi bozacak niteliktedir. Fakat Kanunun tazminat hakkını açıkça saklı tutması tazminat hakkının olmadığını söylemeye engeldir.

Bu noktada bölüm girişinde fıkranın gerekçesiz olması ve anonim şirketler yönünden eski düzenleme ile farklılık olmasına karşın limited şirketler için çok farklılık olmadığı ve fıkranın mehzadan da farklı olduğu tespitine değinmek istiyorum. Acaba TTK m. 630/4 hükmü sadece eTTK'deki yanlış uygulamayı gidermek amacıyla getirilen 364/2 hükmünün limited şirketlere aktarılmasından mı ibarettir? Bu ihtimalin düşük olmadığını düşünüyorum. Fıkranın getirilmesindeki saik ne olursa olsun tazminatın kıyasen vekâlet sözleşmesinin zamansız sona erdirilmesi hükmüne dayandırılmasının doğru olmadığı kanaatindeyim. Bu noktada ikinci görüş olan “kanuni tazminat” görüşüne değer verilmesi gerektiğini düşünüyorum. Her ne kadar Akdeniz bu sonuca müdürle şirket arasında sözleşmesel bir ilişki olmayıp organsal bir ilişki olduğu kabulünden varsa da aradaki ilişkinin vekâlet sözleşmesi olmasına rağmen TTK'de yukarıda saydığımız yaklaşım ve düzenlemeler dikkate alındığında

⁴⁶⁴ Pulaşlı, 2022, s. 1276.

⁴⁶⁵ Kırca/Şehirli Çelik/Manavgat, 2013, s. 473, Karaege, 2014, s.100 vd.; Pulaşlı, 2022, s. 1277.

⁴⁶⁶ Kırca/Şehirli Çelik/Manavgat, 2013, s. 463, Karaege, 2014, s. 101.

limited şirket müdürünün vekâlet sözleşmesinin sona erdirilmesine dayalı bir tazminat talebinde bulunmasının TTK bağlamında bir dayanağının olmadığını ve fakat Kanundaki açık düzenleme karşısında bunun ancak bir kanuni tazminat olarak nitelenebileceğini düşünüyorum.

Diğer yandan genel görüş TTK m. 630/2 hükmü kapsamında mahkemece haklı sebeple görevden almaya karar verildiğinde tazminat talep edilemeyeceği yönündedir.⁴⁶⁷ Diğer bir görüş ise haklı sebebin müdürün kusurundan kaynaklanmaması halinde tazminat talebine engel olmayacağını öne sürmüştür.⁴⁶⁸ Gerçekten de işletme konusunun değiştirilmesi nedeniyle müdürün vasıfsız kalması ya da müdürün yaşlılık, hamilelik gibi sebeplerle görevi gereği gibi yerine getiremeyeceği durumlarda haklı sebep vardır ancak müdür kusurlu değildir. Bu sebeple ilgili görüşün yerinde olduğu söylenebilir. Ancak, böyle bir ayrıma dahi gitmeye gerek olmadığını düşünüyorum. Zira tazminat imkânı son fıkra ile ortaya konulmuş olmak ve 2. fıkra da yapılmamış olmakla hem genel kurul hem mahkeme tarafından görevden alma halinde istisnasız uygulanacaktır. Zira bu ilgili tazminatın kanuni bir tazminat oluşunun bir sonucudur. Bunun tek istisnası ise TTK bağlamında değil fakat kişinin kendi kusuruna dayalı olarak hak iddia edemeyeceğine ilişkin genel hukuk ilkesi olabilir ki müdürün kusurlu/haklı sebeple görevden alındığı hallerde tazminat talep edemeyeceği ancak bu şekilde gerekçelendirilebilir.

2.3.2. Talep Edilebilecek Zarar Türü

Limited şirket müdürünün görevden alınması sonrası tazminat talep edip edemeyeceği konusunda varılacak sonuç ne olursa olsun genel kurulun azil hakkı mutlak; yani müdür görevden alınmasına ilişkin kararın hükümsüzlüğüne karar verilmediği sürece yerindeliği denetlenemez, haklı/geçerli bir sebebe dayanması zorunlu değildir. Buna mukabil görevden alınan müdürün de bu görevin devamını beklemekte ekonomik menfaati olabilir. Bu menfaat müdüre sözleşmenin ayakta kalmasını isteme hakkı vermese de Kanunun açık hükmü gereği tazminat talep etme hakkı vermektedir. Aradaki ilişkinin bir sözleşme ilişkisi olduğu kabul edildiğinden tazminatın niteliği konusunda önce taraflar arasındaki sözleşme hükümlerine veya şirket sözleşmesi hükümlerine bakmak gerekir. Burada bir hüküm yoksa müdürün talep edebileceği tazminatın türü ve kapsamını belirlemek önem arz eder.

Müdürle şirket arasındaki ilişkinin hizmet sözleşmesi olduğunu kabul eden düşünceye göre müdürün İş Kanunu kapsamında kıdem ve ihbar tazminatı istemesi gündeme gelebilir.

⁴⁶⁷ Şener, 2017, s. 776; Sevi, 2022, s. 449; Pulaşlı, 2022, s. 1277.

⁴⁶⁸ Akdeniz, 2021, s. 141.

Bu konuda Yargıtay'ın farklı kararları mevcut olmakla birlikte⁴⁶⁹ sözleşmenin niteliğinden bağımsız olarak limited şirket yönetim organı/üyeleri olan müdürün işçi sıfatında değil ancak işveren sıfatında olabileceği göz önüne alındığında İş Kanun'a dayalı olarak tazminat talep edemez. Kaldı ki görevden alma bir genel kurul kararı sonucu ve o anda gerçekleşeceği, bunun daha önceden müdüre bildirilmesi gibi bir ihtimalin olmayacağı göz önüne alındığında ihbar tazminatının söz konusu dahi olamayacağı aşikârdır. Bu açıklamalar bir yana müdür ile şirket arasındaki ilişki çoğunlukla vekâlet sözleşmesi olarak nitelendirildiğinden hükmedilecek tazminatın türü ve kapsamı da buna göre belirlenmelidir. Şener istenecek tazminatın menfi zararı kapsadığı yönündedir.⁴⁷⁰ Buna karşın yazar gündemde madde bulunmadan veya haklı sebep olmadan azil halinde görev süresinin sonuna kadar alması gereken ücreti ve diğer mali haklarını isteyebileceğini öne sürmüştür. Bu belirtilen kalemler ise sözleşmenin sonlanmasına yani menfi zararlara ilişkin değil sözleşmenin ayakta kalmasına duyulan menfaate yani müspet zararlara ilişkindir. Bunun yanında Akdeniz ise istenecek tazminatın müspet zarara ilişkin olduğunu öne sürmüştür.⁴⁷¹ Yukarıda belirttiğim üzere genel kurulun görevden alma noktasında haklı sebebe dayanmasına gerek olmamasına, ayrıksı bir görüş de olsa gündemde madde dahi olmasının gerekmemesine göre müdürün şirket ile arasındaki sözleşmenin devamına duyduğu menfaatten söz edilemez. Zira anonim şirket genel kurulunun aksine limited şirketin azil hakkı mutlaktır, haklı bir sebebe dayanması gerekmez. Bu sebeple müdürün sözleşmeyi ayakta tutma imkânı yoktur. Müspet zarar ise ancak sözleşmenin ortadan kalkmadığı yani cari olduğu hallerde istenebilir.⁴⁷² Zarara uğradığını iddia eden taraf sözleşme geçerli olduğu müddetçe müspet zararını talep edebilir.

Görevden alma sonrası sözleşme ortadan kalktığından müdürün talep edebileceği tazminat türü ancak menfi zarar olacaktır. Sözleşme ortadan kalktığından artık karşı taraf bu sözleşmenin yerine getirilmemesinden ötürü tazminat talep edemez.⁴⁷³ Bu sebeple müdürün görev süresi sonuna kadar olan ücret ve diğer mali haklarını istemesi mümkün değildir. Kaldı ki limited şirket müdürü için bir görev süresi tayini de zorunlu olmadığından tazminatın kapsamının bu şekilde belirlenebilmesi de mümkün değildir. Taraflar arasında vekâlet sözleşmesi olduğu kabul edildiğinden bir ücret tayini dahi zorunlu olmadığından bu şekilde bir tazminat hesabı taraflar arasındaki ilişkin niteliğine de uygun düşmez. Kanun her ne kadar müdürün tazminat hakkını saklı tutmuşsa da bu maktu bir tazminat olmayıp zarar şartına

⁴⁶⁹ Akdağ Güney, 2008, s. 22 vd.

⁴⁷⁰ Şener, 2017, s. 776.

⁴⁷¹ Akdeniz, 2021, s. 142.

⁴⁷² Kılıçoğlu, 2011, s. 704.

⁴⁷³ Kılıçoğlu, 2011, s. 705.

bağlıdır. Genel kural gereği zarara uğradığını iddia eden müdürün de bu zararını ispat etmesi gerekecektir. İspat edilebildiği ölçüde bu zararlar maddi olabileceği gibi manevi de olabilir.⁴⁷⁴

⁴⁷⁴ Karaege, 2014, s. 100; Akıncı, 2017, s. 153.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

MÜDÜRLERİN YETKİLERİ ÜZERİNDE MAHKEMENİN TASARRUFU

3.1. Müdürlerin Görevden Alınması/Yetkilerinin Sınırlandırılması Davası

Yargı uygulamasında kimi zaman kanuni nitelendirme kimi zaman ise yüksek yargı içtihatlarıyla bir kısım hukuki imkanlar belirli isimlerle özdeşleşmektedir. Öngörölmüş bazı dava imkanları da buna ilişkin isimlerle anılmakta ve bu kapsamda tartışılmaktadır. Çalışmada ele alınan TTK m. 630/2 hükmü davanın ismine dair bir belirleme içermediği gibi daha önce ele aldığım gibi fıkralar ve başlıkta kullanılan terminolojide bir birlik dahi yoktur. Buna karşın gerek Yargıtay uygulamasında gerekse de öğretide TTK m. 630/2’de öngörölmüş dava için azil davası ismi yaygın olarak kullanılmaktadır. Maddenin uygulama kapsamını büyük ölçüde yansıtmakla beraber gerek madde terminolojisine uygun olmayışı gerekse de yetkilerin sınırlandırılması imkanını ifade etmeyişi nedeniyle bu isimlendirmenin doğru olmadığını düşünüyorum. Öncelikle terminolojide birlik ve kanuna uygunluk sağlanması açısından azil yerine görevden alma ifadesini kullanmak; davayı nitelerken de yetkilerin sınırlandırılması imkanını da belirtmek gerekir.

TTK 630/2. maddesi ile niteliğinin tespiti oldukça zor bir dava türü ortaya konmuştur. Zira dava imkanının öngöröldüğü davacı ile davada hukuki menfaatin sahibi tam olarak örtüşmemekte bunun yanında aleyhine hüküm alınmak istenen karşı tarafta kimin yer alması gerektiği noktasında da tartışma bulunmaktadır. Bunun yanında hükmün muhatabının kapsamı ve şirket sözleşmesinin dava imkanı ile ilgili bir tasarrufa konu olup olamayacağı; olabilecekse ne ölçüde olabileceği de tartışılması gereken hususlardandır. Bu sebeple davanın hukuki niteliğini, hükmün kapsamına aldığı kişileri ve şirket sözleşmesi kapsamında yapılabilecek düzenlemeleri ayrı ayrı değerlendirmek gerektiğini düşünüyorum.

3.1.1. Davanın Hukuki Niteliği

TTK m. 630/2’de öngörülen hüküm dava yoluyla müdürün görevden alınması yahut yetkilerinin sınırlandırılması imkânı vermektedir. Hukukumuzda davalar talep edilen hukuki korumaya, talep sonucuna veya tarafların niteliğine göre farklı şekilde adlandırılırlar.⁴⁷⁵ HMK 105 ve devamı maddelerinde talep edilen hukuki korumaya göre eda davası, tespit davası, belirsiz alacak davası ve inşâî dava; talep edilen hakkın niteliği ve talep sonucuna göre kısmî dava, terditli dava ve seçimlik dava; nihayet tarafın niteliğine göre topluluk davası

⁴⁷⁵ Pekcanitez/Atalay/Özekes, 2011, s. 299 vd.; Kuru/Aydın, 2021, s. 139 vd.

öngörülmüştür. Bunun dışında şirketler hukuku alanında ortaya atılmış “ortak davası/actio pro socio” da bir dava türü olarak kabul edilmektedir.⁴⁷⁶ TTK m. 630/2’de öngörülmüş dava ise niteliği itibarıyla bir inşai davadır.⁴⁷⁷ Zira bu dava ile mevcut hukuki durumun değiştirilmesi (müdürün yetkilerinin sınırlandırılması) veya ortadan kaldırılması (müdürün görevden alınması) talep edilmektedir. İnşai davalar, taraflar tüm hususlarda anlaşmış olsalar dahi, talep edilen hukuki sonucun muhakkak dava yoluyla elde edilebileceği dava türlerindendir. Bu dava ile sadece şekli hukuki durumun tespiti veya yerine getirilmesi değil aynı zamanda maddi hukuki durumun da değiştirilmesi imkânı verilmiştir.⁴⁷⁸ Kanun da ortağa TTK 630/2. maddesi ile sadece dava yoluyla kullanılabilecek ve müdürün maddi hukuk kapsamında hukuki durumunu değiştirebilecek bir hak vermiştir.

Dava türlerine ilişkin genel tasnifin yanında TTK 630/2. maddenin gerekçesinde bu davanın bir “ortak davası/actio pro socio” imkânı verdiği belirtilmiştir. Ortak davası bir ortağın şirket ilişkilerinden kaynaklanan yükümlülüklerinin şirkete ifasını sağlamaya yönelik diğer ortağa açtığı dava olarak tanımlanmaktadır.⁴⁷⁹ Bu dava kural olarak şahıs şirketlerinde mümkündür ve ifa dava açan ortağa değil ortaklığa yapılır.⁴⁸⁰ Bu davada hakkın sahibi dava açan ortak değil şirkettir. Sermaye şirketlerinde de yöneticinin sorumluluğu nedeniyle açılan davalar gibi bu imkânı sağlayan dava türleri bulunmaktadır. Fakat Kanun, gerekçesinde TTK 630/2. maddesinde öngörülmüş davanın bir ortak davası olduğunu belirtmişse de bu belirleme yerinde değildir. Zira bu dava ile ortağa, ortaklık içi dengeleri ve bu kapsamda kendi menfaatini korumak üzere bireysel bir dava hakkı verilmiştir.⁴⁸¹ Zira yukarıda ortak davasına ilişkin tanımda da belirtildiği üzere bu davanın esası bir ortak tarafından, başka bir ortağa karşı ve yükümlülüklerinin ifasını sağlamak üzere açılmasıdır. TTK m. 630/2’de ise davanın sadece ortak tarafından açılabilmesi belirtilmiş olsa bile dava müdüre (veya diğer bir görüşe göre şirkete) karşı ve müdürün yükümlülüklerini yerine getirmesi için değil yetkilerinin sınırlandırılması/kaldırılması amacıyla açılır. Bu davanın, davacısının şirket ortağı olması dışında, ortak davası ile hiçbir benzerliği yoktur. Bu yolla kanun koyucu anonim şirketten farklı şart ve hükümlere tabi kıldığı limited şirket yönetim organına karşı ortağa bu güç dengesini düzenlemek üzere bireysel bir dava hakkı verilmiştir. Gerçekten anonim şirkette yönetim kurulunun süreye bağlı seçilmek durumunda oluşu göz önüne alındığında şirket

⁴⁷⁶ Ayrıntılı bilgi için Yongalık, 2010, s. 129 vd.

⁴⁷⁷ Aynı yönde Aksu Özkan, 2022, s. 302; Poroy/Tekinalp/Çamoğlu, 2021, N. 1718n; Akdeniz, 2021, s. 118; Sevi, 2020, s. 436.

⁴⁷⁸ Pekcanıtez/Atalay/Özekes, 2011, s. 309-310.

⁴⁷⁹ Yongalık, 2010, s. 129.

⁴⁸⁰ Poroy/Tekinalp/Çamoğlu, 2021, N.81a, Karma yapıdaki bir şirket türü olan limited şirketler için ortak davasının mümkün olup olmadığı konusunda bkz. Yongalık, 2010, s. 98 vd.

⁴⁸¹ Aynı yönde, Sevi, 2020, s. 435, Akdeniz, 2021, s. 119.

ortasına böyle bir hak verilmemişken limited şirket müdürü için bir süre sınırı öngörülmediğinden, genel kurulun yetki sınırlandırma/kaldırma imkânını kullanmama ihtimaline binaen oluşan bu güç dengesizliğini “kendi menfaati doğrultusunda” dengelemek üzere limited şirket ortasına bu davayı açma imkânı verilmiştir. Davanın niteliğine ilişkin bu belirleme taraf sıfatlarını, özellikle davalı sıfatını, etkileyeceği gibi yargılamanın diğer usulî meselelerinde de etkisi olacaktır.

3.1.2. Hükümün Kapsamı ve Müdürlerle Sınırlı Olup Olmadığı

TTK m. 630’da hükme muhatap olarak birinci ve ikinci fıkrasında farklı terimler kullanmıştır. Buna göre genel kurulun tasarrufuna ilişkin birinci fıkra “müdürlerden” bahsedilirken mahkemenin tasarrufunun mevzu bahis olduğu ikinci fıkra ise “yöneticilerden” söz edilmektedir. Bu terim farklılığının bilinçli bir tercihten mi kaynaklandığına ilişkin gerekçede bir açıklık yoktur. Sathî olarak bakıldığında iki terimin aynı olmadığı, yönetici kavramının şirketler hukukunda şirket yönetiminde görevlendirilmiş birçok kimseyi kapsayabilecek nitelikte olduğu açıktır.

Bir kimse şirkette ticari mümessil, ticari vekil, tacir yardımcısı, murahhas vs birçok isim altında yönetime dâhil olabilir. TTK m. 630/2’nin uygulama alanı tespit edilirken öncelikle kullanılan yönetici kavramının bilinçli olup olmadığı yani birinci fıkra belirtilen müdür kavramını karşılamak üzere kullanılıp kullanılmadığı açıklığa kavuşturulmalı; eğer böyle olmadığı sonucuna varılırsa bu yönetici grubuna hangi sıfatta görev alanların gireceğinin tespiti gerekmektedir. Zira takip eden TTK m. 631’de de ticari mümessil ve vekillerin görevden alınmaları ile yetkilerinin sınırlandırılması düzenlenmektedir. Devamla TTK m. 644’ün atfıyla limited şirketler için de uygulanacak olan ve sorumluluk hükümleri içeren TTK m. 553’te de yönetim kurulu ifadesinin yanında aynı şekilde “yönetici” ifadesi kullanılmıştır. Bu maddenin gerekçesinde mehaz İBK’da yer alan “yönetimle uğraşan” kişiler ifadesinin muğlaklığına ve yaratacağı sıkıntıya değinilerek yorumlanması öğreti ve yargı kararların bırakılan bir “yönetici” ifadesinin kullanıldığına değinilmiştir. Yani bu maddede belirtilen yönetici teriminin de kimi kapsadığı net değildir. Zira bu maddenin birinci fıkrasında hem yönetim kurulundan hem de yöneticilerden; ikinci fıkrasında ise kanuna dayalı olarak kendisine yetki devri yapılmış kişilerden bahsedilmektedir. Yönetici terimine ve bunların görevden alınma/yetkilerinin sınırlandırılmasına ilişkin mevcut birden fazla kanun hükmü karşısında çalışmamın sınırını belirlemek adına TTK m. 630/2 ile 631. maddenin uygulama alanını tespit etmek gerekecektir.

Yukarıda⁴⁸² TTK m. 553'te belirtilen yönetici ifadesinin kimleri kapsadığına ve bu arada fiili organın dahi bu kapsamda olduğuna değinmişim.⁴⁸³ Kapsamı genişletilmiş yönetici terimine dâhil olan bu ve bunun gibi kimselere karşı sorumluluk hükümlerinin uygulanmasında fiili bir imkânsızlık söz konusu olmaz, ama yine tekrara düşmemek adına ilgili kısımda belirttiğim gibi bu kimseler yönetici kapsamına girmekle beraber bunların görevden alınması veya yetkilerinin sınırlandırılmasının fiilen mümkün olup olmayacağı ayrı bir durumdur. Bu noktada öncelikle Kanunun görevden alma ve sınırlandırmaya ilişkin iki farklı hüküm ortaya koyması, kanun koyucunun abesle iştigal etmeyeceği ilkesinden hareketle, bu hükümlerinin kapsamının farklı olduğu sonucuna götürür. Yani TTK m. 630/2'teki yönetici ibaresinin kapsamına TTK m. 631'de düzenlenen kişilerin dâhil olması mümkün değildir. Fakat TTK m. 631'in düzenleniş tarzı ve kapsamının genişliği TTK m. 630/2'de yer alan yönetici ibaresini sorgulamamıza yol açmaktadır.

Daha önce TTK m. 630/1'in uygulama kapsamı belirlenirken bahsettiğim gibi bu fıkra çerçevesinde yapılan belirlemenin muhatabının “organsal işlevi” yerine getiren kişiler olduğu, organsal işlevin tespitinde önemli olanın ise dar anlamda yönetim yetkisi olduğu ticari mümessil, ticari vekil ve diğer tacir yardımcılarını olarak belirlenen kişilerin bu kapsama girmediğini belirtmişim.⁴⁸⁴ Yönetici kavramının ortaklık adına karar alıp onu icra ettiren, bu suretle ortaklık adına işletme konusunun gerçekleştirilmesi için kendilerine bırakılan görevleri yapmak yetkisini haiz bulunan genel müdürü, müdür yardımcılarını, TTK m. 375/1-a anlamında üst düzey yönetimine dâhil müdürleri, CEO, icra komitesi veya benzeri yetkileri haiz komite üyelerini genel koordinatör gibi sıfatları taşıyan kişileri ve benzeri yetkilileri ifade ettiği öne sürülmüştür.⁴⁸⁵ Yöneticilerin sorumluluğu bağlamında yapılan ve oldukça geniş bir insan grubunu içine alan bu tanımın eldeki çalışma kapsamında TTK m. 630/2'de belirtilen yönetici kavramı ile örtüştüğünü söylemeye imkân yoktur.⁴⁸⁶ Bunun ilk sebebi kanunun limited şirketler özelinde görevden alma/yetkisini sınırlandırma kararı verilebilecek

⁴⁸² Bkz.başlık 2.1.2.1.5.

⁴⁸³ Aynı yönde Karaman Coşgun/Doğrusöz Koşut, 2023, s. 3861; Şener, 2019, s. 419.

⁴⁸⁴ Bkz. Başlık 2.1.2.2.2. bu farklı bir görüş ticari mümessil ve ticari vekilin 623. maddede belirtilen müdür sıfatını haiz üçüncü kişi olduğunu belirtmektedir. (Bilgili/Demirkapı, 2021, s. 696 vd. Ancak bu görüşte isabet yoktur. Zira yukarıda değindiğim gibi şirketi tam veya bir kısım işlemler yönünden üçüncü kişiler nezdinde temsile yetkili olunması organsal işlevin varlığı ve bu manada ilgili kişilerin organ konumunda olduğunun kabulü noktasında yeterli değildir. Öte taraftan bir görüş (Pulaşlı, 2022, s. 3290 vd) genel kurul tarafından atanan ticari mümessil ve vekillerin organ niteliğinde olduğunu müdürler tarafından atananların ise bu sığa sahip olmadıklarını belirtmektedir. Kanunun bu şekilde bir ayırım yapmadığı, ticir mümessil ve ticari vekillerin müdürler tarafından da atanabileceği, organı tayin yetkisinin 616.madde kapsamında genel kurulun vazgeçilmez yetkilerinden olduğu göz önüne alındığında ticair mümessil ve ticari vekillerin organ sayılmasına imkân yoktur.

⁴⁸⁵ Tekinalp, 2014, N.16-58.

⁴⁸⁶ Anonim şirket yönünden farklı görüş için bkz. Tekinalp, 2014, s. 596.

ve yukarıda verilen yönetici tanımına da girebilecek olan kişiler için iki farklı hüküm tesis etmesidir. Buna göre bir kısım yöneticiler TTK m. 630'a tabî iken bir kısmı ise TTK m. 631'e tabî olacaktır. İkinci sebebi ise anonim şirketlerde TTK m. 368, 371 ve 375 gereği tamamen yönetim kuruluna bırakılan, limited şirketlerde de şirket sözleşmesi ile müdürler kuruluna bırakılan ve bir kısım yöneticilerin yönetim organı tarafından atanıp görevden alınabilmesi imkânıdır. TTK m. 630'un esas muhatabı şirket organını oluşturan kişiler olmakla, m. 630/2'de belirtilen yönetici kavramı ile kanunda adı geçen diğer yönetici kavramlarının aynı kişiyi kapsadığının kabul edilmesi yönetim organının kendi üyesini atayıp görevden alabilmesi gibi bir yoruma yol açar. Son olarak TTK m. 631/2'de müdürlere TTK m. 623 kapsamına girmeyen ticari mümessil ve vekilleri görevden uzaklaştırma; genel kurul tarafından atanmamışsa görevden alma/yetkilerini sınırlandırma yetkisi vermiştir.⁴⁸⁷ Burada 623. maddeye atıf yapılmasının sebebi, ticari mümessil veya vekilin TTK 623. madde kapsamında üçüncü kişi müdür olarak atanmış olma ihtimalleridir. Bu halde ise görevden alma/yetki sınırlandırma hususunda TTK 630. madde devreye girecektir.

Bu açıklamalar ışığında TTK m. 630/2'de yer alan yönetici ifadesi, hükmün uygulama kapsamını genişletme amacını taşımamaktadır. Yani birinci fıkrada müdürlerden bahsedilirken ikinci fıkrada yöneticiden bahsedilmesi iki fıkranın kapsamının farklı olduğunu göstermez; ifade farklılığı kanun yazımındaki özensizliğin neticesidir. Şöyle ki yukarıda değindiğim gibi yönetici teriminin kapsamına giren ve organsal işlev yerine getirmeyen kişilerin görevden alma yetkisi anonim şirketler için tamamen yönetim organında limited şirketlerde ise yönetim organına tevdi edilebilecek durumdadır. Organ kapsamına girmeyip en geniş yönetim yetkisine sahip tacir yardımcıları olan ticari mümessil ve vekillerin görevden alınması/yetkilerinin sınırlandırılması TTK m. 631 gereğince yönetim organına tevdi edilebilebilecek durumda, diğer yöneticilerin atanması (ve doğal olarak görevden alınması/yetkilerinin sınırlandırılması) yetkisi TTK 629. maddenin atfıyla tamamen yönetim organındadır. Bu halde organsal işlev yerine getiren kişilerin görevden alınması/yetkilerinin sınırlandırılması tamamen farklı şekilde düzenlenmiştir; TTK 630. maddenin birinci fıkrasında olduğu gibi ikinci fıkrasında da hükmün muhatabının yalnızca organsal işlevi yerine getiren kişiler yani şirket organı olan müdürler olduğunu kabul etmek⁴⁸⁸, bunlar dışında başka kimsenin TTK m. 630/2'de belirtilen yönetici kapsamına girmediğini ortaya koymak gerekir.⁴⁸⁹

⁴⁸⁷ Aynı yönde Yasan, 2023, s. 4833.

⁴⁸⁸ Farklı yönde Tekinalp, 2014, s. 596.

⁴⁸⁹ Bu noktada bir parantez açarak fiili organın da bu kapsama girme ihtimalinden bahsetmek gerekir. Şekli olarak organsal işlevi yerine getiren yönetim organı yanında fiili organın da, şeklen bir görevi olmadığı için

3.1.3. Davaya İlişkin Şirket Sözleşmesinde Düzenleme İmkânları

Müdürlerin görevden alınması/yetkilerinin sınırlandırılması davasına dayanak olacak dava sebebini ele almadan önce şirket sözleşmesinde haklı sebebe ilişkin bir düzenleme yapıp yapılamayacağı üzerinde durulmalıdır. Burada değerlendirilecek husus şirket sözleşmesine görevden almaya/yetki sınırlandırılmasına esas olacak nedenlerin belirlenmesi ile haklı sebep olacak hususların belirlenmesinin farkı, haklı sebebe ilişkin yapılacak tasarrufun genişletici/daraltıcı olup olamayacağı ve mümkün olduğu takdirde getirilen düzenlemenin hakimi bağlayıcı olup olamayacağıdır.

Limited şirketlere ilişkin şirket sözleşmesinde düzenleme yapılabilecek hususlara dair TTK m. 577’de açıkça belirleme yapılmamasına karşın kanuni bir engel olmayışı, ortağın dahi çıkarılmasına yönelik şartların belirlenebilmesi değerlendirildiğinde bir müdürün görevinin sona erdirilmesini⁴⁹⁰ sağlayacak bir düzenlemenin şirket sözleşmesine konabilmesi mümkündür. Bu şart gerçekleştiğinde müdürün görevi kendiliğinden sona erecektir. Bu türden düzenlemelerin varlığı halinde, sözü edilen olgular artık haklı sebep kavramı açısından önem taşımayacaktır. Zira -tıpkı üyenin bir seçilme niteliğini yitirmesinde olduğu gibi- üyelik zaten kendiliğinden sona erecek; azil kararı verilmesi ve dolayısıyla azil kararı için haklı sebep incelemesi yapılması gerekmeyecektir.⁴⁹¹ Bu sebeple şirket sözleşmesi ile görevin sonlandırılmasına ilişkin hüküm vazedilmesi incelememin dışındadır.

3.1.3.1. Dava Sebebine İlişkin Düzenleme

İncelenmesi gereken asıl mesele şirket sözleşmesi ile haklı sebebe ilişkin bir belirleme yapıp yapılamayacağı, yapılacaksa bunun sınırının ve bağlayıcılığının ne olacağıdır. Öğretide genel kabul haklı sebebin şirket sözleşmesi ile düzenlenebileceği yönündedir.⁴⁹²

görevden alınması/yetkisinin kaldırılması gündeme gelmesi de yetki sınırlandırılmasına muhatap olması gündeme gelebilir. Bu konuda ayrıntılı açıklamayı ilgili 2.1.2.1.5 numaralı bölümde yapmıştım. Fiili organın yetki sınırlandırılmasına muhatap olabilmesi için öncelikle genel kurulun uhdesinde yönetim yetkisi olması, fiili organ olarak nitelenecek kişinin de bu yetkiler üzerinde esas sözleşme ile verilmiş üstün oy/vet hakkının olması gerekir. Bu şartların varlığı halinde mahkemece fiili organ olan pay sahibine verilen ve üstün oy/veto hakkına ilişkin konuların sınırlandırılması yoluyla yönetim yetkisi sınırlandırılabilir.

⁴⁹⁰ Burada yetki sınırlandırılmasını özellikle zikretmedim. Zira yetki sınırlandırılmasının sadece birlikte imza ve merkez/şube işleri ile sınırlı olduğu göz önüne alındığında bir vakıanın bu seçeneklerden birini ve/veya her ikisini sonuçlayacak şekilde önceden belirlenmesi akla ve pratiğe uygun değildir. Yani “x olayının gerçekleşmesi halinde müdürün görevi birlikte temsil ile sınırlandırılacaktır” gibi bir şirket sözleşmesi hükmü hem şirkette birden fazla müdür olmama ihtimali, hem ikiden fazla müdür varsa kiminle birlikte sınırlandırılacağının bilinemeyeceği göz önüne alınarak belirlilikten yoksun olacaktır.

⁴⁹¹ Uçar, 2022, s. 111; Özdemir, 2023, s. 125.

⁴⁹² Akdağ Güney, 2012, s. 61; Akdeniz, 2021 s. 61; Uçar, 2022, s. 109; Özdemir, 2023, s. 127.

Altınok Ormancı, 2011, s. 119; Kaya, 2009, s. 33; Mineliler, 2012, s. 98; Sevi, 2020, s. 426; Aksu Özkan, 2022, s. 319; Kaya, 2018, s. 5103; Karaege, 2014, s. 79.

Mehaz kanundaki görüşler de aynı yöndedir.⁴⁹³ Ancak, yapılabilecek bu düzenlemenin sınırlarının belirlenmesi gerekir. Buna göre bu imkânın doğal sınırı kanunun emredici⁴⁹⁴ düzenlemeleridir.⁴⁹⁵ Bu doğal sınırın dışında ayrıca bazı sebeplerin haklı sebep olmaktan çıkarılması/dahil edilmesi, kanunun örneklediği haklı sebeplerin bertaraf edilip edilemeyeceğini de ele almak gerekir. Burada genel kabul hakkın özünü etkilemeyen, sınırlayıcı olmayan düzenlemelerin geçerli olacağı, buna ilişkin şirket sözleşmesine haklı sebepler eklenebileceğidir⁴⁹⁶ Bunun sebebi haklı sebebe ilişkin düzenlemelerin nisbi emredici nitelikte⁴⁹⁷ ve takdire bağlı olmasıdır. Ancak yapılacak düzenlemenin afaki veya soyut olmaması, belirli ya da belirlenebilir olması gerekir.⁴⁹⁸ Diğer yandan kanunda, örnek olarak sayılmış dahi olsa, belirlenen sebepler haklı sebep olmaktan çıkarılamaz.⁴⁹⁹ Zira kanun gerek uygulama gerekse nitelikleri gereği bu vakıaların haklı sebep unsur ve ağırlığı taşıdığını kanunen kabul etmiş ve bu hususları da takdire bırakmamıştır.

Şirket sözleşmesi ile belirlenebilecek haklı sebeplerin ise mahkemeyi bağlayıcılığı ise ayrı bir tartışmadır. Buna göre bir görüş⁵⁰⁰ şirketin haklı sebep olarak belirlediği bir hususun artık mahkemece haklı sebep değerlendirmesi dışında tutulması gerektiğini, vakıanın gerçekleşmiş olması halinde, bunun objektif/sübjektif unsurları taşıyıp taşımadığına bakmaksızın, haklı sebebin var olduğunu kabul etmesi gerektiğini öne sürmüştür. Bu görüş temel olarak doğru olmakla birlikte sınırlarının doğru belirlenmesi gerekir; buna göre haklı sebep belirlemesi kanunî hususlara riayet edilerek yapılmışsa sorun yoktur, mahkeme belirlenen haklı sebebin bu şartlara uygun olup olmadığını kontrol etmekle yetinecek ayrıca ilgili vakıanın haklı sebebin içkin unsurları taşıyıp taşımadığına bakmayacaktır. Zira kanun metninde de görüldüğü üzere haklı sebepler sınırlı sayıda olmayıp buna ilişkin düzenlemeler de nisbi emredici niteliktedir. Eğer şirket bir hususu kendisi için çekilmezlik ölçütü olarak görmüş veya bir hususa peşinen rıza göstermişse mahkemenin bunu tartışması şirket iradesi

⁴⁹³ Siffert/Fischer/Petrin, 2008, Art. 815 N. 4; Kratz, CHK, N. 2; Wolfer, Aktuelle Juristische Praxis, s. 625 aynı yönde Zürih Ticaret Mahkemesi, ZR 94/1995 S. 257 Tarih 25.04.1995. <https://www.swisslex.ch/de/> E.T. 14.07.2023.

⁴⁹⁴ Bu emredicilik aynı zamanda müdürün görev ve yetkilerine ilişkin emredici hükümleri de kapsar. Yani müdürün kanunen yükümlü olduğu (örneğin sadakat yükümlülüğü) haklı sebep olmaktan çıkarılamaz. Ancak, şartları değiştirilebilir.

⁴⁹⁵ Wolfer, Aktuelle Juristische Praxis, s. 625; Uçar, 2022, s. 109.

⁴⁹⁶ Sevi, 2020, s. 426; Aksu Özkan, 2022, s. 319; Kaya, 2018, s. 5103; Uçar, 2022, s. 109; Özdemir, 2023, s. 128, Çamoğlu, 2008, s. 103; Kaya, 2009, s. 34; Mineliler, 2012, s. 99.

⁴⁹⁷ Kaya, 2009, s. 33.

⁴⁹⁸ Zürih Ticaret Mahkemesi, ZR 94/1995 S. 257 Tarih 25.04.1995. <https://www.swisslex.ch/de/> E.T. 14.07.2023.

⁴⁹⁹ Yıldırım, 2007, s. 213; Özdemir, 2023, s. 128.

⁵⁰⁰ Kaya, 2009, s. 35-36.

yerine geçmesi demektir. Zira burada asıl veya tali olarak kamunun menfaati söz konusu olmayıp yalnızca şirketin menfaati söz konusudur.

3.1.3.2. Başvuru Şartına İlişkin Düzenleme

Haklı sebebe ilişkin şirket sözleşmesinde yapılabilecek düzenlemelere ilişkin diğer husus bir ön başvuru şartının getirilip getirilemeyeceğidir. Daha önce değindiğim gibi TTK 630/2. maddesi kapsamında müdürlerin görevden alınması/yetkilerinin sınırlandırılması davası ortağa ortaklık sıfatıyla verilmiş bir haktır. Hüküm ortağa dava açmadan önce şirket içi organlara başvuru gibi bir şart öngörmemiştir. Nitekim somut olayda yerel mahkemece “davalı şirket yöneticisinin görevlendirmesi ve görevden azlinin TTK'nın 616. maddesi uyarınca genel kurula ait olduğu, azınlık pay sahibi olan davacının keyfiyeti önce genel kurula ve buradan alınacak karara göre dava yolu ile mahkemeye getirmesi gerektiği” gerekçesiyle verdiği karar Yargıtay tarafından her ortağın haklı sebebin varlığı halinde müdürlerin azlini mahkemeden isteyebileceği gerekçesiyle bozulmuştur.⁵⁰¹ Yine başka bir olayda da bu davanın “genel kurul tarafından müdürlerin temsil yetkisi sınırlandırılmadığı takdirde” ortağa tanınmış bir hak olduğuna ilişkin ret kararı Yargıtayca bozulmuştur.⁵⁰² Diğer yandan TTK m. 630 hükmü birinci ve ikinci fıkrasında iki ayrı ihtimal ve iki ayrı usul öngörmüştür. Şirket ortağına bu davayı açma imkanının verilmesi zaten genel kurulca bu yönde bir karar alınmaması/alınamaması ihtimaline dayanmakta; her ortağa, gerekirse, şirket ve ortak menfaatlerini şirketin iradesine karşı da koruma imkanı vermektedir. Zira uygulamada sıklıkla görüldüğü üzere şirketler hakim ortak/ortaklar tarafından yönetilmekte veya onları seçtiği kişiler yönetici yapılmaktadır. Böyle bir durumda çoğunluk pay sahiplerinin kendilerini veya çıkarları kapsamında seçtikleri yöneticileri görevden alması uzak ihtimaldir. Buna karşın azınlıkta kalsın kalmasın, her ortağın böyle bir ihtimalde hem şirketin hem de şirket üzerinden dolaylı olarak kendi menfaatinin korunması için böyle bir dava imkanına sahip olması TTK m. 630/2'nin temel amacıdır. Bu sebeple Kanunun verdiği bu imkanı bertaraf edecek ve maddenin ihdas amacına ters düşecek şekilde şirket sözleşmesi ile bu dava hakkını kısıtlayıcı bir ön başvuru veya genel kurula başvuru şartı getirilmesi mümkün değildir.⁵⁰³

⁵⁰¹ Y. 11. HD. E. 2016/5809, K. 2018/6, 08.01.2018, Uyap Bilişim Sistemi E.T. 14.07.2023.

⁵⁰² 6102 sayılı TTK'nın 630/2 maddesi gereğince şirket müdürünün temsil yetkisinin sınırlandırılması isteminde bulunulabilmesi için ortağın, ortaklar kurulundan talepte bulunma yolunun tüketilmiş olması zorunluluğu bulunmaktadır. Y. 11. HD. E. 2013/11156, K. 2013/15964, 18.09.2013, Uyap Bilişim Sistemi E.T.14.07.2023

⁵⁰³ Aynı yönde bkz Tekinalp, 2013, s. 525.

3.1.3.3. Davacı Sıfatına İlişkin Düzenleme

TTK m. 630/2 hükmüyle dava hakkı her “ortağa” verilmiştir. Anonim şirketler için düzenlenen TTK m. 531 hükmü gibi bir azınlık hakkı olmayıp pay oranına bakılmaksızın her ortağın dava açma hakkı vardır. Payın edinim şekli, sonradan kaybı yahut pay sahibinin ihracı gibi durumlara ilerde ilgili bölümde değineceğim. Fakat burada Kanun tarafından bir sınır koyulmayan pay sahipliği durumuna şirket sözleşmesi ile bir sınır koyulup koyulamayacağını incelemek gerekir. Burada söz konusu olan şirket sözleşmesi ile dava açma hakkının ancak belirli bir orana sahip olma şartına bağlanıp bağlanamayacağıdır. Bu kapsamda dava şartının azınlık olmaya bağlanması gündeme gelebileceği gibi bundan ayrı olarak daha farklı bir orana bağlanması da gündeme gelebilir. Ancak, şirket sözleşmesi ile böyle bir düzenleme yapılması mümkün değildir. Zira gerek TTK m. 577’de buna imkan tanınmaması gerekse de emredici hükümler ilkesini düzenleyen TTK m. 579’ün ifadesi ele alındığında TTK m. 630/2’nin bunu mümkün kılacak bir ifade içermemesi şirket sözleşmesi ile dava açma hakkının zorlaştırılmasını, ortak olmak dışında aynı zamanda belirli bir pay büyüklüğüne sahip olmak şartına bağlanmasını engeller. Bunun yanında hükmün getiriliş amacı da buna engeldir. Zira her ne kadar Kanunda buna yönelik bir ifade olmasa da bu dava imkanı genel kurulda etkisi olmayacak derecede küçük pay sahiplerinin korunmasını önceler. Böylelikle genel kurul kararlarına etki edemeyen ancak şirket menfaatinin gözetilmesi gerektiğini düşünen pay sahiplerine bunu dava yoluyla ileri sürme imkanı sağlanmıştır. Bunun zorlaştırılması ise Kanunun amacına açıkça aykırı olacağı gibi hükümden beklenen faydayı da azaltacaktır.

3.2. Dava Sebebi

Müdürlerin görevden alınması/yetkilerinin sınırlandırılması davası haklı sebep kavramı üzerine bina edilmiştir. Gerek TTK gerekse diğer kanunlarda birçok kez haklı sebebe sonuç bağlayan hükümler görmek mümkündür. Ele aldığım dava imkanı gibi bu hükümlerde de ortaya konan haklı sebep muğlak bir görünüm arz eder. Bunun yanında haklı sebebe dayanan dava hakkı kanunun taraf ilişkisine harici bir müdahalesini ifade eder. Zira bu tip bir dava ile tarafların öngörmediği bir biçimde hukuki ilişki sonlanmakta yahut değişmektedir. Bu kapsamda haklı sebebe dayanarak bir hukuki ilişki üzerinde mahkemeden tasarrufta bulunmasını istemenin kavramsal temeli noktasında farklı görüşler ileri sürülmüş; bunun için hukuki ilişkin sürekli borç doğurup doğurmaması, belirli bir süre ile sınırlandırılmış olup olmaması; bu müdahalenin, davayı öngörmüş kanun hükmü dışında, hukuki temelinin ne olacağı noktasında çeşitli fikirler ortaya atılmıştır. TTK m. 630/2 hükmünü tam anlamıyla ortaya koyabilmek haklı sebebin ne olduğunun ortaya konabilmesine; haklı sebebi doğru

şekilde tayin edebilmek de bunun teorik arka planının sağlam bir şekilde ele alınmasına bağlıdır. Bu sebeple haklı sebebi kavramsal dayanağı, onu oluşturan unsurları ile birlikte ortaya koyarak incelemek; bunun yanında kaynağına göre tasnif ederek daha net bir sonuca ulaşmak gerekir. Nihayetinde eldeki çalışma bağlamında bir haklı sebep tanımını ortaya koymak hükmün kapsam ve sınırlarını net biçime ortaya koyacaktır.

3.2.1. Haklı Sebep ve Kavramsal Dayanağı

Dava sebebi olarak ortaya konan haklı sebebin muğlak, durumdan duruma değişir niteliği onun sınırlarının çizilmesini zorlaştırır. Ancak, hukuki güvenlik ilkesi ise mahkemelerce verilecek kararların dayanağının belirli veya belirlenebilir olmasını, hangi hallerde hangi kararların beklenebileceğinin öngörülebilir olmasını gerektirir. Bu sebeple de haklı sebep gibi bir dava sebebine esas olacak vakıaların tayinin nasıl yapılması gerekeceğine ilişkin bir çerçeve oluşturulması gerekir. Bunun da yolu öncelikle haklı sebeple bir hukuki ilişkinin değiştirilmesi arkasında yatan teorik temellerin ortaya konmasını gerekli kılar.

3.2.1.1. Haklı Sebeple Fesih Hakkının Temeli

Sözleşmesel ilişki olan ortaklık ilişkisine dair yapılacak tanım ve tasnifler de temelini sözleşmeler hukukunda, diğer bir deyişle borçlar hukukunda bulacaktır. Borçlar hukukunda tarafların edimlerinin türüne göre yapılan bir ayrıma göre sözleşmeler ani edimli ve sürekli edimli olmak üzere ikiye ayrılır. Ortaklık ilişkisi/sözleşmesi de bu ayrımda sürekli edimli sözleşmeler kapsamına girmektedir.⁵⁰⁴ Sürekli edimli sözleşmeler niteliği gereği belirli bir süreyle kayıtlanmayıp zamana yayıldıkları için diğer özelliklerinin yanında sona erdirilmesinde de birtakım farklılıklar içerir. Bunların başında sona erdirmenin etkili olacağı zaman dilimi gelmektedir.⁵⁰⁵ Sürekli edimli sözleşmeler fesih anına kadar ifa edilen edimler tarafların hukuki/ekonomik alanına dahil olup beklenen menfaat gerçekleştiği için ancak fesih anından sonra yani ileriye etkili olarak sona erdirilebilirler.⁵⁰⁶ Bu tarz sözleşmelerin sona erdirilmesi noktasında ise niteliklerine göre olağan ve olağanüstü fesih şeklinde ikili bir ayırım yapıldığı görülmektedir.⁵⁰⁷ Olağan fesih sözleşmenin sebep öne sürmeksizin sona erdirilebilmesini ifade ederken, olağanüstü fesih ise ancak bir sebebe dayandırılarak gerçekleştirilebilecek olan fesih türüdür.⁵⁰⁸ Haklı sebep, sözleşmede veya kanunda

⁵⁰⁴ Seliçi, 1976, s. 4 vd.; Erdem, 2012, s. 74; Özdemir, 2023, s. 85.

⁵⁰⁵ Altınok Ormancı, 2011, s. 108 vd.

⁵⁰⁶ Altınok Ormancı, 2011, s. 108 vd.

⁵⁰⁷ Şahankaya, 2021, s. 55.

⁵⁰⁸ Şahankaya, 2021, s. 56.

öngörülmüş diğer somut sebeplerin yanında ve onların varlığı etkilemeksizin var olan genel bir fesih sebebidir.

Sürekli borç ilişkisi doğuran sözleşmeler, bu arada genel olarak ortaklık sözleşmeleri ve daha özelde konumuz açısından vekâlet sözleşmesi, kural olarak özel bir güven duygusu üzerine bina edilmiştir.⁵⁰⁹ Tarafları güven temelinde belirsiz bir zamana yayılacak şekilde borç altına sokan bu tarz bir sözleşme ilişkisinin aradaki güven ilişkisi zedelendiğinde sona erdirilmesi noktasında haklı sebeple fesih hakkı karşımıza çıkar. Haklı sebeple fesih sürekli borç ilişkilerinin sona erdirilmesinde kabul edilen genel bir ilkedir; uygun düştüğü ölçüde tüm sürekli borç ilişkilerine uygulanır.⁵¹⁰ Taraflara ahde vefa ilkesinden sapılarak sözleşmeyi tek taraflı bir şekilde sona erdirmeye imkânı veren bu ilkenin kavramsal dayanağının ortaya konması, nisbî ve takdire bağlı niteliği⁵¹¹ çerçevesinde yapılacak yorumlarda önem arz edecektir.

Haklı sebeple fesih hakkının temelinde TMK'nın 2. maddesinde ifadesini bulan dürüstlük kuralı ile TMK 23. maddesinde ifadesini bulan kişilik haklarının korunması ilkesinin yattığı kabul edilmektedir.⁵¹² Kural tarafların sözleşmenin şartları ile bağlı olmasıysa da herhangi bir süreye bağlanmamış sözleşme ilişkisinin taraflardan biri için feshedilme ihtiyacı ortaya çıkabilir. İleride değineceğim üzere haklı sebeple hukuki ilişkinin sona erdirilmesinin temelinde dürüstlük kuralı yatsa da bu ilke tarafa keyfî biçimde sözleşmeyi sona erdirmeye imkânı vermeyecektir. Sözleşmeyi sona erdirmek isteyen taraf için süresi belli olmayan bu sözleşme ilişkisinde bulunmanın “dürüstlük kuralı açısından” beklenemez olması gerekir. Bu ilkeden hareketle feshi için özel bir sebep öngörülmeyle her türlü sürekli borç ilişkisinde taraflar genel bir fesih hakkına sahiptir.⁵¹³ Burada dürüstlük kuralının sözleşme ilişkisine etkisi taraf için ilişkinin devamının “beklenemez” bu ilişkinin onun için “çekilemez” olduğunu kabule dürüst makul bir insan yaklaşımı çerçevesinde geçerli sebepler bulunduğu düşüncesidir.

Kişilik hakkının korunması gereğinden hareketle sözleşmenin feshi imkânının olduğu düşüncesi ise tarafların davranışlarından ziyade sözleşmenin sürekliliğine vurgu yapar niteliktedir. Zira TMK 23. maddesi ile korunan özgürlüklerden biri de ilanihaye bir sözleşme ilişkisi ile bağlı tutulma zorunluluğundan özgür olmaktır. Bu yaklaşım dürüstlük kuralı

⁵⁰⁹ Her sürekli borç ilişkisinin özel güven duygusu gerektirmeyeceği yönünde bkz. Altınok Ormancı, 2011, s.116.

⁵¹⁰ Aynı yönde, Çamoğlu, 2008, s. 57; Altınok Ormancı, 2011, s. 116; Seliçi, 1976, s. 201 vd.

⁵¹¹ Arkan, 2001, s. 19; Çamoğlu, 2007, s. 77; Uçar, 2022, s. 31; Kaya, 2009, s. 21.

⁵¹² Kaya, 2009, s. 19; İlbasmış Hızlısoy, 2015, s. 8; Altınok Ormancı, 2011, s. 117-118, Seliçi, 1976, s. 186 vd, Arslanlı / Domaniç, 1989, s. 733; Çamoğlu, 2008, s. 55; Altınok Ormancı, 2011, s. 115, Şahankaya, 2021, s. 58; Aksu Özkan, 2022, s. 8; Sümer, 2012, s. 840; Mineliler, 2012, s. 96; Akıncı, 2017, s. 99.

⁵¹³ Aynı yönde, Altınok Ormancı, 2011, s. 118.

yaklaşımından farklı olarak taraf “kusurlarından” ziyade renksiz bir mantık sunar. Haklı sebeple feshin dürüstlük kuralı çerçevesinde temellendirilmesinde karşı taraftan veya dışsal bir etkenden kaynaklanan “çekilemezlik” mevcuttur. Bu durum ileride değineceğim üzere haklı sebebin tarafa özgü olmasına vurgu yapan subjektif yönüdür. TMK 23. maddesinde ifade edilen kişisel özgürlüklerden vazgeçilemeyeceği düşüncesiyle temellendirilen bir haklı sebeple fesih hakkı ise kavramın subjektif yönünü geri plana atmakta; olaya ve kişiye özgü bir yaklaşımdan ziyade genel geçer bir mantık sunmaktadır. Konumuz açısından bakıldığında genelde ortaklık sözleşmelerinde özelde ise müdürle mevcut sözleşme ilişkisinde görünümünü bulan haklı sebeple fesih imkânı somut olay ve tarafların bu olaydaki konumu ile sıkı bir bağlantı içindedir.

3.2.1.2. Haklı Sebebe İlişkin Diğer Düzenlemeler ile Karşılaştırma

Gerek TTK’de gerekse diğer kanunlarda haklı sebebe sonuç bağlayan birçok hüküm mevcuttur. Buna göre TTK m. 219 ve 220 kollektif şirket yöneticilerinin, TTK m. 630 limited şirket yöneticilerinin TTK m. 364 ise anonim şirket yöneticilerinin haklı sebeple görevden alınmalarını düzenlemektedir. Diğer yandan TTK 274 vd maddeleri kollektif şirket için, TTK m. 630/2 limited şirket için TTK m. 537/2 ise anonim şirket tasfiye memurları için yetkilerin haklı sebebe bağlı olarak sınırlandırılmasını/kaldırılmasını hüküm altına almıştır. Haklı sebebin varlığına bağlanan bir başka hukuki sonuç ise rüçhan hakkının (anonim şirket için TTK m. 461/2; limited şirket için TTK m. 591/2) veya önerilmeye muhatap olma hakkının (anonim şirket için TTK m. 466/2) sınırlandırılabilmesi veya kaldırılabilmesidir. Bunlardan başka, haklı sebeplerin varlığında mahkeme, ortağın şirketten çıkarılmasına veya çıkmasına karar verebilir [kollektif şirket için TTK m. 255/3, 257/1; komandit şirket için TTK m. 328 (255/3, 257/1); limited şirket için TTK m. 640/3, 638/2]. Şirketler hukukunda haklı sebep kavramına hukuki sonuç bağlayan hükümlere ilişkin örneklerin çoğaltılabilmesi mümkündür.⁵¹⁴ Son olarak sıklıkla uygulama alanı bulduğu üzere anonim şirketler için TTK 531. maddede limited şirketler için ise TTK 636/3. maddede şirketin haklı sebeple feshi imkânı bulunmaktadır.

Gerek TTK’de gerekse diğer kanunlarda ve yabancı literatürde haklı sebep anlamına gelebilecek farklı ifadeler kullanılmaktadır. Ancak ileride⁵¹⁵ unsurlarını ve şartlarını ortaya koyacağım üzere sürekli bir hukuki ilişkiyi sona erdirebilecek yahut değiştirebilecek

⁵¹⁴ Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. İlbasmış Hızlısoy, 2015, s. 10 vd.; Özdemir, 2023, s. 90 vd.

⁵¹⁵ Bkz. Başlık 3.2.1 vd

nitelikteki bir sebep olmak bağlamında hepsi aynı şeyi ifade etmektedir.⁵¹⁶ Kanun farklı maddelerinde haklı sebebe hüküm ve sonuç bağlamışken bu hükümlerde yer alan “haklı sebep” ifadesinin aynı şeyi ifade edip etmediğinin ortaya konması önem arz eder. Böylelikle farklı hukuki kurumlar için haklı sebep şartını sağlayan olayların birbiri yerine ikame edilip edilemeyeceği, birinin diğerine emsal olup olamayacağı değerlendirilmiş olacaktır.

Haklı sebebe sonuç bağlayan kanuni düzenlemedeki kavramlar terim olarak aynı ifadeyi kullansalar da aynı ifade ile ortaya konmak istenen anlam her bir düzenlemede birbirinden farklıdır.⁵¹⁷ Varılan bu sonuca kanuni düzenlemelerin benzer yaptırımlar öngörmesi halinde de değişmeyecektir. Örneğin anonim şirketin haklı sebeple feshini düzenleyen TTK 531. madde ile limited şirketin haklı sebeple feshini düzenleyen TTK 636/3. madde; limited şirket müdürlerinin görevden alınmasını düzenleyen TTK 630/2. madde, anonim şirket yönetim kurulu üyesinin azlini düzenleyen TTK 364. madde, kollektif ortak yöneticisinin yönetim hakkının geri alınmasına imkân sağlayan TTK 219. madde aynı terimi kullanmalarına karşılık bu terimler her bir şirket türü ve her bir hukuki yaptırım için farklı anlamları ifade eder.⁵¹⁸ Ortaklık ilişkisi dar kapsamlı, güven duygusunun daha yoğun olduğu limited şirket için haklı sebebin ifade ettiği anlam ile saf bir sermaye şirketi olan anonim şirket için ifade ettiği anlam aynı olmayacaktır. Dahası aynı şirket türü içinde dahi kanuni tipten uzaklaşan somut durumlar için dahi haklı sebebi farklı şartlar altında yorumlamak gerekir.⁵¹⁹ Aile tipi bir anonim şirket için haklı sebebin ifade ettiği anlam ile halka açık bir anonim şirket için haklı sebep aynı şeyi ifade etmeyecektir. Şüphesiz ki gerek benzer yaptırım bağlanan hukuki kurumlardaki (şirketlerin feshi veya yöneticilerin görevden alınmasında olduğu gibi) gerekse de tamamen farklı hukuki kurumlar (rüçhan hakkının sınırlandırılması, çıkarılma gibi) için öngörülmüş olan haklı sebeplerin kesiştiği noktalar olabilecektir.

Gerek öngörülemeyecek somut olaylarda kıyas imkânı sağlaması bakımından gerekse de haklı sebep için kavramsal bir çerçeve ortaya koymak bakımından bu ortak noktalardan faydalanmak gerekebilir. Ancak, ele aldığım çalışma bağlamında esas olan hukuki ilişki türü (müdürlük/vekâlet sözleşmesi) bu ilişkinin içinde bulunduğu şirket türü (limited şirket) ve uygulanacak yaptırım/hukuki sonuç (görevden alma/yetkilerin sınırlandırılması) çerçevesinde bir haklı sebep tanımı ve kavramsal çerçevesini ortaya koymak olacaktır; diğer haklı sebep

⁵¹⁶ Çamoğlu, 2008, s. 20; Yazar ayrıca burada “önemli sebep” ile “haklı sebep” kavramlarının farkını da ortaya koymuştur. Her ne kadar mehz İsviçre ve Alman kanunlarında haklı sebep “wichtiger Grund” terimi ile karşılansa da bu kavramın bizim hukukumuz açısından “önemli sebebi” değil haklı sebebi ifade ettiğini belirtmektedir. Zira önemli sebep haklı sebebi de içine alabilecek geniş bir kavramdır ama her önemli sebebin haklı sebep kavramının bağladığı hukuki sonuçları sağlaması düşünülemez.

⁵¹⁷ Aynı yönde Uçar, 2022, s.102; Şahin, 2011, s. 16 vd.; Şahankaya, 2021, s. 54 vd.

⁵¹⁸ Aynı yönde Yıldırım, 2012, s. 106.

⁵¹⁹ Kaya, 2009, s. 20; Arkan, 2001, s. 19; Özdemir, 2023, s. 90 vd.

örneklerinden bu bağlamda yararlanmak mümkünse de yukarıda belirttiğim gibi her somut olayda dahi değişebilecek bir kavramın hangi şartlarda uygulanacağını ortaya koymak adına gerekli sınırlandırmaların yapılması elzemdir. Ancak bu sayede öne süreceğim tezin teorik arka planı oluşturulabilecek ve ele aldığım TTK m. 630/2 kapsamında haklı sebebin ne olduğu ortaya konabilecektir.

3.2.2. Haklı Sebebin Unsurları

Haklı sebebe ilişkin yapılan çalışmalardaki genel eğilimin aksine, bu kavrama bir tanım yapıp bunun ardından unsurlarının, çeşitlerinin, koşullarının incelenmesinin doğru olmadığını düşünüyorum. Bu sebeple özellikle çalışmamda hedeflediğim üzere konumuza uygun, sınırları belirli ve amacı ortaya koymaya elverişli bir tanım yapmadan önce bizi bu tanıma götürecek her bir parçayı ayrı ayrı değerlendirmek gerekmektedir. Yukarıda kavramsal açıdan haklı sebebin dayanaklarını ve farklı hukuki kurumlarda mevcut aynı isimli kavramlar arasında bir fark olduğunu ortaya koymaya çalıştım. Bu başlıkta da dayanağımız olan “dürüstlük kuralı” çerçevesinde haklı sebebi oluşturan unsurları çalışmam kapsamındaki farklar nispetinde ele almaya çalışacağım.

Haklı sebebin genel olarak dürüstlük kuralı temelli bir kavram olması, haklı sebep olarak ileri sürülen ve ispat edilen her vakıanın niteliğine, ağırlığına ve etkisine bakılmaksızın gerek müdürlerin görevden alınması/yetkilerinin sınırlandırılması gerekse haklı sebebe sonuç bağlayan diğer hukuki kurumlar açısından “haklı sebep olma şartlarını” taşıdığını göstermez. Bir vakıanın haklı sebep olarak kabul edilebilmesi için hem objektif hem de sübjektif anlamda belirli niteliklere sahip olması gerekir.⁵²⁰ Haklı sebebin objektif ve sübjektif unsuru olarak tasnif edilen bu düşünceye⁵²¹ göre haklı sebep olarak dayatılan vakıanın hem dürüstlük kuralına göre⁵²² hem de haklı sebebe dayanarak hukuki sonuç elde etmek isteyen taraf açısından⁵²³ bu sonucun elde edilmesini, haklı sebebe sonuç bağlayan kanuni hükmün uygulamasını haklı çıkarması gerekmektedir. Objektif unsur haklı sebebe sonuç bağlayan farklı hukuki kurumlar açısından büyük ölçüde benzer olsa da sübjektif unsur haklı sebebin ileri sürüldüğü hukuki kurum ve elde edilmek istenen sonuç açısından oldukça farklılık gösterecektir. Bu farklılığın temeli ise haklı sebebin ileri sürüldüğü dava yahut talepte

⁵²⁰ Aksu Özkan, Acentelik, 2022, s. 9 vd.; Uçar, 2022, s. 103 vd.; Şahin, 2011, s. 100 vd.; Seliçi, 1976, s. 193; Şahankaya, 2021, s. 59 vd.; Altınok Ormancı, 2011, s. 143 vd.; Erdem, 2012, s. 98 vd.; Çamoğlu, 2008, s. 24 vd.

⁵²¹ Bir görüş ise (Şahankaya, 2021, s. 59 vd.) haklı sebebin burada saydığım gibi iki değil “kurulda önem arz eden fiili ve kişisel sebeplerin ortadan kalkmış olması”, “işletme konusunun imkânsızlaşması veya güçleşmesi” ve “ilişkinin ortaklar için çekilmez hâle gelmesi” olmak üzere üç unsurdan oluştuğunu ileri sürmüş ise de – yazarın ele aldığı konu bağlamında – bu unsurlardan ilk ikisi zaten objektif unsur kapsamındadır.

⁵²² Seliçi, 1976, s. 202; Altınok Ormancı, 2011, s. 139; Aksu Özkan, 2022, s. 9; Şahin, 2011, s. 101.

⁵²³ Altınok Ormancı, 2011, s. 154.

korunmak istenen “menfaatin” farklı olmasıdır ki bunu bir sonraki başlıkta inceleyeceğim. Bu noktada TTK m. 630/2’de düzenlenen müdürlerin görevden alınması/yetkilerinin sınırlandırılmasına esas olacak objektif ve sübjektif unsurları, ayrı ayrı ele alacağım.

3.2.2.1. Objektif Unsur

Haklı sebepte objektif unsur, kavramın dürüstlük kuralı ile ilişkisini ortaya koyar. Bu unsurun “objektif/nesnel” unsur olarak tanımlanmasının sebebi haklı sebebe dayanak olarak ileri sürülen vakıanın buna dayanan kişiden, dayanılan ilişkiden bağımsız olarak sebebi haklı kılacak nitelikte olmasıdır. Ortaya konan sebeplerin objektif açıdan belli bir ağırlık taşıyıp taşımadığı, bu sebeplerin, aynı koşullar altında bulunan makul bir insana hukuki ilişkiyi haklı sebeple fesih imkânı tanıyıp tanımayacağına bakılarak tespit edilir.⁵²⁴ Yani objektif unsur bir vakıayı haklı sebep yapan özelliştir; ileride değineceğim üzere sübjektif unsur haklı sebebin buna dayanan kişiye nispet edilebilirliğini, “onun açısından” haklı sebeple hukuki ilişkinin sona erdirilebilirliğini ifade ederken objektif unsur aynı durum ve şartlardaki herkes için sebebi haklı gösterecek haldir.

Objektif olarak bir vakıayı haklı sebep yapan düşünce, o hukuki ilişkinin var oluş temelinde aranmalıdır. Örneğin kollektif ortaklıkların haklı sebeple feshi için öngörölmüş TTK m. 245’e göre ortağı ortak olmaya iten sebeplerin⁵²⁵ “şirketin işletme konusunun elde edilmesini imkânsız kılacak veya güçleştirecek” şekilde ortadan kalkması kollektif ortaklıkların haklı sebeple feshinin objektif unsurunu oluşturur. Aynı şekilde adi ortaklığın feshini düzenleyen TBK m. 639’da bu unsur “ortaklık sözleşmesinde öngörölen amacın gerçekleşmesi veya gerçekleşmesinin imkânsız duruma gelmesiyle” şeklinde ifade edilmiştir.⁵²⁶ Anonim şirketlerin haklı sebeple feshi için ise “pay sahibinin haklarının veya menfaatlerinin zarar görmesi” nin haklı sebebin objektif unsurunu oluşturduğu öne sürölmüştür.⁵²⁷ Tüm bu örneklerden göröleceğı üzere objektif unsurla ifade edilmek istenen davacıya/tarafa haklı sebeple hukuki ilişkiyi fesih hakkı verilmesinin temelinde yatan hukuki gerekçe, hükmün *ratio legis*dir.⁵²⁸ Bir görüş⁵²⁹ sebebin objektif ağırlığının, dürüstlük kuralı çerçevesinde, haklı sebebin varlığını iddia eden taraftan, sözleşme süresinin sonuna ya da en yakın olağan fesih dönemine kadar sözleşmeye devamın beklenemediğı hallerde mevcut

⁵²⁴ Aksu Özkan, Acentelik, 2022, s. 11; Seliçi, 1976, s. 200; Altınok Ormancı, 2011, s. 140; Uçar, 2022, s. 103.

⁵²⁵ Çamoğlu, 2008, s. 26; Erdem, 2012, s. 99.

⁵²⁶ Şahankaya, 2021, s. 61.

⁵²⁷ Şahin, 2011, s. 102.

⁵²⁸ Aynı yönde, Şahin, 2011, s. 102.

⁵²⁹ Altınok Ormancı, 2011, s. 144; Alman hukukundaki bu görüş hakkında bilgi için bkz. Venturi- Zen-Ruffinen, s. 147.

olabileceğini öne sürmüştür. Ancak bir sebebi haklı kılan “çekilemezlik”tir. Çekilemezliğin gerçekleştiği anda haklı sebebin objektif şartının yerine geldiği kabul edilmeli, taraftan ilişkiyi ilgili sürenin sonuna kadar sürdürmesi beklenmemelidir. Bu pratik anlamda fayda sağlayabilecek bir yaklaşım olsa dahi haklı sebebin teorik temellerine uygun düşmez. Ancak bu durum objektif unsurun tespitinde hukuki ilişki ve taraf arasındaki bağlantının tamamen göz ardı edileceğini de göstermez. Bu sebeple öğretide sebebin objektif ağırlığını saptamak amacıyla sözleşmenin ihlalinin türü ve ağırlığının, sözleşmenin süresinin, kişisel ve maddi ilişkilerin yapısının dikkate alınması gerektiği ifade edilmektedir.⁵³⁰ Buradan hareketle haklı sebeple fesih hakkının öngörüldüğü her düzenleme açısından objektif unsurun ayrı ayrı belirlenmesi gerekir.

TTK m. 630/2’de haklı sebeple müdürlük ilişkisinin sonlandırılması/sınırlandırılması imkânı değerlendirilirken dava hakkının şirket ortağına verilmiş olmasının *göz ardı edilmesi* gerekir. Zira bu madde ile getirilen imkân ile korunmak istenen haklı sebeple feshe ilişkin diğer hukuki imkânlardan farklı olarak şirket menfaatidir. Bu anlamda TTK 630/2. madde çerçevesinde haklı sebebin dürüstlük kuralı çerçevesinde kabul edilmesine dayanak mülhaza şirket ile müdür arasındaki hukuki ilişkinin sürdürülmesinin imkânsız yahut mevcut şartlar çerçevesinde imkânsız oluşudur. Yani şirket ile müdür arasındaki güven duygusu ile müdürün şahsının taşıdığı önem ile haklı sebep olarak ortaya konan vakıa değerlendirildiğinde ilgili olay bu ilişkiyi onarılmaz derecede güçleştirmiş ve müdürün görevden alınmasını yahut şartların şirket menfaati çerçevesinde değiştirilmesi amacıyla yetkilerinin sınırlandırılmasını gerektirmiştir. Buna karşın yukarıda değindiğim gibi objektif unsurdan kastın haklı sebeple hukuki ilişkinin ortadan kaldırılması/değiştirilmesi imkânının ihdas sebebi olduğu göz önüne alındığında TTK m. 630/2 anlamında objektif unsurun şirket ile müdür arasında mevcut güven ilişkisini ortadan kaldıran, ilişkiyi bir limited şirket şartları içinde çekilmez kılan olgular olduğunu ortaya koymak gerekir.

3.2.2.2. Subjektif Unsur

Bir vakıanın objektif açıdan haklı sebep olması, tek başına, kanunun haklı sebebe bağladığı sonucun gerçekleşmesini sağlamaz. Hukuki ilişkinin devamın beklenemez olarak değerlendirilebilmesi için, ortaya çıkan şartların sadece objektif açıdan belirli bir ağırlık taşıması yeterli değildir; şartlar objektif olarak gereken ağırlığı taşımakla birlikte, subjektif açıdan, yani bu şartlara maruz kalan kişi açısından ağır olarak değerlendirilemiyorsa, hukuki

⁵³⁰ Aksu Özkan, Acentelik, 2022, s. 11.

ilişkinin derhal sonlandırılmasını haklı kılmaz.⁵³¹ Buna göre, hukuki ilişkiyi haklı sebeple sona erdirmek için genel olarak uygun olan sebepler varsa, ikinci aşamada, müdürlük ilişkisinin devam etmesinin fesihten menfaati olan kişiden beklenemez olup olmadığını belirlemek için menfaatler dengesinin değerlendirilmesi gerekir.⁵³² Bu açılardan bakıldığında objektif unsur haklı sebebin *var oluşuna* ilişkinen sübjektif unsur ise onun öngörüldüğü kanun hükmü kapsamında beklenen hukuki sonucu yaratmaya elverişli olup olmadığına ilişkindir. Yani haklı sebebin sübjektif unsuru vakıayı davada menfaati olan tarafla “ilişkilendirmeye” yarar; onun açısından kişiselleştirir. Objektif olarak haklı sebep olan bir vakıanın taraf açısından gerçekleşip gerçekleşmediğini ortaya koyar.

Subjektif unsur çerçevesinde haklı sebep olarak ileri sürülen vakıaların varlığı tek başına yeterli değildir; olgunun ilişkiye olan etkisi de değerlendirilmelidir.⁵³³ Somut olayın tüm koşulları, özellikle orantılılık ilkesi⁵³⁴ dikkate alınmalı ve hukuki ilişkinin erken⁵³⁵ sona ermesinde fesheden tarafın menfaati, sözleşmenin diğer tarafının sözleşmenin devamındaki menfaatiyle karşılaştırılmalıdır.⁵³⁶ Bu karşılaştırmanın ve değerlendirmenin yapılabilmesi için de hukuki ilişkinin bir limited şirket kapsamında olduğunun yanı sıra, limited şirketin ortaklık yapısının⁵³⁷, ortakların birbiriyle ve müdürle ilişkilerinin⁵³⁸, esas sözleşme ile müdürü verilen yetki kapsamının değerlendirilmesi gerekir. Yapılacak bu işlem yukarıda bahsettiğim objektif unsurun “kişiselleştirilmesi”dir. Zira objektif olarak bir limited şirket – müdür ilişkisi açısından haklı sebep olabilecek bir vakıa, dava konusu limited şirket açısından sübjektif olarak haklı sebebin uygulanmasını engelleyebilir. Örneğin müdürün rekabet yasağına aykırı davranması objektif olarak haklı bir sebeptir. Ancak, esas sözleşme veya genel kurul kararı ile buna izin verilmiş olması ya da şirketin ilişkinin başlangıcında veya devamında bu hususu bilmesine rağmen sessiz kalması objektif olan bu haklı sebebin sübjektif olarak dava konusu

⁵³¹ Altınok Ormanlı, 2011, s. 159; Seliçi, 1976, s. 196; Aksu Özkan, Acentelik, 2022, s. 15.

⁵³² Çamoğlu, 2008, s. 98; Aksu Özkan, Acentelik, 2022, s. 15; Uçar, 2022, s. 104.

⁵³³ Seliçi, 1976, s. 196.

⁵³⁴ İstanbul 14. Bölge Adliye Mahkemesi, E. 2018/30, K. 2018/504. Bu ilkeye bir şerh koymak istiyorum. Ortantılılık ilkesi her ne kadar hukuki ilişkinin toptan ortadan kaldırıldığı şirketin feshi gibi davalarda önemli ve dikkate alınması gereken bir husus olsa da TTK 630/2. maddesi kapsamında müdürün görevden alınması/yetkilerinin sınırlandırılması açısından bu ilkeye uyulmasının gerektiğini söylemek o kadar kolay değildir. Zira müdür açısından bu ilişkinin devamında üstün tutulacak bir menfaat yoktur; önemli olan şirketin ilişkinin devamında veya yetkilerin sınırlandırılıp sınırlandırılmamasındaki menfaattir. Bu kapsamda vakıa haklı sebep şartlarını taşımakla birlikte çok ağır olmasa da, şirket menfaati görevden almayı gerektiriyorsa orantılılık gözetilerek yetkilerin sınırlandırılması yoluna gidilemeyecektir. Buna ileride değineceğim.

⁵³⁵ Esas sözleşmede müdürlük için bir süre öngörülmediği sürece haklı sebebin uygulanması ile ilişkinin erken bitirildiğinden söz edilememesi gerekir.

⁵³⁶ Aksu Özkan, Acentelik, 2022, s. 15.

⁵³⁷ Her ne kadar limited şirketler genel olarak az ortaklı olsalar da özellikle iki kişilik şirketler daha fazla özellik göstermekte, haklı sebebin bu tarz şirketler açısından daha farklı değerlendirilmesi gerekmektedir.

⁵³⁸ Ortaklığın aile bireyleri arasında olması, karı – koca ilişkisi gibi.

şirkette haklı sebebe bağlanan hukuki sonucun gerçekleşmesine engel olur. Bu gerekçelerle, her somut olayda ayrıca değerlendirilmesi gerekmele birlikte, bir limited şirket için TTK m.630/2 kapsamında haklı sebebin sübjektif unsuru müdürlük ilişkisinin “o müdürle ve o şartlarla” devamının şirketten beklenemez oluşudur.

3.2.3. Haklı Sebebin Tasnifi

Yukarıda değindiğim gibi haklı sebebe sonuç bağlayan birçok hukuki kurum vardır. Aynı şekilde bu hukuki kurumlarda kendisine sonuç bağlanan haklı sebep kavramlarının, ismi aynı olsa bile, içeriğinin/anlamının farklı olduğunu belirtmiştim. Bu farklılıktan mütevellit haklı sebebin uygulanacağı alana göre ve hatta uygulanacağı alan içinde her bir somut duruma göre kişiselleştirilmesi gerekir. Haklı sebep hangi madde kapsamında uygulanırsa uygulansın nisbi bir kavram olup zamanın sürekli değişen koşullarına uyum sağlayabilmesi ve tasavvur edilemeyecek kadar farklı somut olayların koşullarını kapsayabilmesi için kanunda tanımlanmamış; içeriğinin doldurulması yargı kararlarına ve öğretiye bırakılmıştır.⁵³⁹ TTK m. 630/2’nin uygulanması bağlamında hangi vakıların haklı sebep sayılabileceği noktasında bu nisbiliği olabildiğince azaltıp, uygulayıcıya haklı sebebin tespitinde kavramsal çerçeve oluşturması açısından sınıflandıracam. Ancak şunu peşinen belirtmem gerekir ki yapılacak sınıflandırma ne olursa olsun, haklı sebep hangi kategoriden kaynaklanırsa kaynaklansın bu durum tarafın elde etmek istediği hukuki sonucu ve buna başvurma hakkını etkilemeyecektir.⁵⁴⁰

Öğretide haklı sebebin sınıflandırması noktasında temel olarak iki görüş vardır; bunlardan biri⁵⁴¹ haklı sebebin objektif (ortaklıkla ya da ortalık dışı etkenlerle ilgili) haklı sebepler ve sübjektif (ortakla/müdürle/yönetim kurulu üyesiyle alakalı) haklı sebepler olmak üzere iki kategoriye ayrılması gerektiğini öne sürmüştür. Diğer görüş⁵⁴² ise haklı sebebi ortaktan/üyeden/müdürden kaynaklanan sebepler, ortaklıktan kaynaklanan sebepler ve ortaklık dışı sebepler olmak üzere üç kategoriye ayırmaktadır. Bu iki ayrımın temeli birinci grubun haklı sebebi niteliğine göre ikinci grubun ise kaynağına göre sınıflandırmasıdır. Niteliğe göre yapılan sınıflandırmada haklı sebebin objektif yönü ağır basarken, kaynağa ilişkin sınıflandırmada sübjektif yönü ağır basmaktadır. Ancak her iki sınıflandırmada da haklı sebebe esas olan vakıadaki kusur durumu, bunun kimden kaynaklandığı ve vakıanın

⁵³⁹ Ayan, 2011, s. 2243.

⁵⁴⁰ Yıldırım, 2012, s. 125.

⁵⁴¹ Şahin, 2011, s. 137; Ömür, 2020, s. 238; Kaya, 2009, s. 78 vd.; Şahankaya, 2021, s.75 vd.; Erdem, 2012, s. 80 vd.; Altınok Ormancı, 2011, s. 134; Çamoğlu, 2008, s. 50 vd.

⁵⁴² Wieland, 1921, s. 674, dn. 26; ULMER in Grosskomm. HGB. § 133 Anm. 15. Uçar, 2022, s. 111; Yıldırım, 2012, s. 125 vd.

vahameti/ağırlığı farklı çeşitlendirmelerle dikkate alınmıştır. Bu ve devam eden başlıklar altında ilerde somutlaştıracağım haklı sebep örneklerinde kategorileştirmenin sağlıklı yapılıp, sonucunun daha doğru takdir edilmesi açısından kendi tasnif kıstaslarımı ortaya koymaya çalışacağım. Bu noktada müdürün görevden alınması/yetkilerinin sınırlandırılması bağlamında gördüğüm öneme binaen haklı sebepleri kusura dayanması açısından (kusurlu/kusursuz), kaynağı açısından (müdürden/şirketten/dışardan) ve ağırlığı açısından sınıflandıracam.

3.2.3.1. Eylemdeki Kusur Durumuna Göre Haklı Sebep

Haklı sebebe dayanak olan vakıaların büyük çoğunluğu ilgili hükmün muhatabının (eldeki çalışma açısından limited şirket müdürünün) hukuk alanından doğmaktadır. Dahası bu eylemlerin yine birçoğunda ilgili kişinin kusuru da bulunmaktadır. Fakat bir vakıanın haklı sebep olup olmadığını tayin ederken kusurun etkisini doğru tartmak gerekir. Zira haklı sebebe sonuç bağlayan hukuki kurumlardan hiçbirinin “kusurlu bir eylemin varlığını” haklı sebep için şart koşmadığı görülmektedir.⁵⁴³ Buradan hareketle bizim için önemli olan kusurun haklı sebebin varlığına mı yoksa sonuçlarına mı ilişkin olduğunun tespiti.

Yukarıda değindiğim üzere bir vakıayı haklı sebep kılan unsurlar dürüstlük kuralına aykırılık (objektif unsur) ve çekilmezlik (sübjektif unsur) tir. Bunun dışında başka bir etkenin, bu arada kusurun vakıayı haklı sebep olarak tayin etmekte bir etkisi yoktur.⁵⁴⁴ Kusur, hâkimin takdir yetkisini kullanırken, dolayısıyla davada ileri sürülen olguların haklı sebep oluşturup oluşturmadığını değerlendirirken göz önünde tutacağı bir etmendir.⁵⁴⁵ Buna göre haklı sebebi ileri süren davacı ya da haklı sebepten hukuki menfaat kazanacak şirket ile aleyhine haklı sebebin varlığı iddia edilen tarafın kusurlarının takdiri sadece yargılamanın seyrini etkileyecektir. Şöyle ki, haklı sebebin varlığının tespitine ilişkin menfaatlerin tartılmasında haklı sebep teşkil eden olguya kusurlu olarak sebebiyet verenin menfaati daha hafif olarak değerlendirilecektir.⁵⁴⁶ Genel kabul uyarınca dava açan tarafın haklı sebebin oluşmasında kusurlu olmaması gerektiği ileri sürülebilecek olsa da, istisnaen az kusurlu tarafında açtığı dava bu anlamda dinlenebilecektir.⁵⁴⁷ Daha ileri gidilerek dava açan/davada menfaati olan tarafın kusurunun etkisi haklı sebebe dayanarak ilişkinin sonlandırılacağı hukuki kurumun niteliğine göre de değişecektir. Örneğin Yargıtay bir ortağın haklı sebeplerle şirketin fesih ve

⁵⁴³ Pulaşlı, 2022, s. 1039; Altınok Ormancı, 2011, s. 163; Kaya, 2009, s. 21; Çamoğlu, 2008, s. 79-80, 100; Sumer, 1991, s. 61, 62; Çelik, 2009, s. 570-571; Şahankaya, 2021, s. 69; Erdem, 2012, s. 216-217.

⁵⁴² Çamoğlu, 2008, s. 79-80, 100; Sumer, 1991, s. 61, 62; Çelik, 2009, s. 570-571; Şahankaya, 2021

⁵⁴⁵ Çelik, 2009, s. 571; İlbasmış Hızlısoy, 2015, s. 54; Çamoğlu, 2008, s. 83.

⁵⁴⁶ Seliçi, 1976, s. 198.

⁵⁴⁷ İlbasmış Hızlısoy, 2015, s. 54; Yıldırım, 2012, s. 249; Erdem, 2012, s. 217.

tasfiyesini isteyebilmesi için fesih ve tasfiyeyi gerektiren olaylarda kendi kusurunun bulunmaması gerektiğini içtihat etmekteyken⁵⁴⁸; aynı daire TTK m. 630/2 kapsamında müdürün azli değerlendirilirken davacının kusurunun bulunmasının azil davası bakımından bir önemi olmadığını içtihat etmiştir.⁵⁴⁹

Davadaki tarafın vakıada kusurunun olup olmayışı haklı sebebin tayinine etki etmeyecektir. Sebebin haklı sayılması ile bu nedene dayanmak olanağını birbirinden ayırmak gerekir. Bir ortağın(tarafın) kusuru ile yarattığı neden de haklıdır; ancak kusurlu ortağın buna dayanarak sonuç elde etme imkânı olmayabilecektir.⁵⁵⁰ İleride değineceğim üzere TTK m. 630/2 kapsamında davayı açan ortak olsa dahi menfaat şirketin menfaati olduğundan haklı sebebe dayanak vakıadaki kusur durumu müdür ve şirket açısından değerlendirilecektir.⁵⁵¹ Ancak haklı sebeple fesih, çıkma-çıkarma gibi davalardan farklı olarak TTK m. 630/2 kapsamında şirketin vakıada kusuru daha fazla olsa dahi⁵⁵² TTK m. 630/2 kapsamında hukuki sonuç talep edebilecektir. Önemli olan vakıa ile davalı müdür arasında illiyet kurulabilmesidir. Bunun dışında kusurun davacı ortaktan, şirketten, şirket dışı bir unsurdan veya müdürden kaynaklanmasının etkisi yoktur.⁵⁵³ Müdürle ilişkilendirilebilen, dürüstlük kuralı gereği haklı sebep sayılan ve çekilmezlik şartını sağlayan bir vakıanın mevcut olması müdürün TTK m. 630/2 kapsamında hukuki yaptırıma uğraması için yeterlidir.

3.2.3.2. Kaynağı Açısından Haklı Sebep

Vakıanın kaynaklandığı yere/kişiye göre de haklı sebep takdir edilebilir. Bu başlıkta haklı sebeple hukuki ilişkinin sonlandırılması talebine muhatap olan kişiden, bu ilişkinin bulunduğu şirketten ve bunların tamamen dışındaki etmenlerden kaynaklanan vakıaların haklı

⁵⁴⁸ Y. 11. HD. E. 2014/8709 K. 2014/15995, 20.10.2014, Uyap Bilgi Sistemi E.T. 15.07.2023 “Bir ortağın haklı sebeplerle şirketin fesih ve tasfiyesini isteyebilmesi için fesih ve tasfiyeyi gerektiren olaylarda kendi kusurunun bulunmaması gerekmektedir”

⁵⁴⁹ Y. 11. HD. E 2015/15177 K. 2016/9627, 15.12.2016, Uyap Bilgi Sistemi E.T. 15.07.2023; Ancak aynı daire bir başka kararında (E. 2017/374, K. 2018/6389, 17.10.2018) dava açan ortak yönünden “Davalı taraf, şirketin eski yönetici ve ortağı bulunan davacının, şirketle yaptığı sözleşme koşullarına uymaması nedeniyle bu durumun oluştuğunu, şirket borçlarının bir kısmının davacı yanca üstlenilmiş olmasına rağmen üstlenmenin gereğini yerine getirmediğini ve şirketi ekonomik açıdan zor duruma soktuğunu savunmuş olup, mahkemece bu savunma ile ilgili olarak herhangi bir araştırma ve değerlendirme cihetine gidilmeksizin hüküm tesisi, eksik inceleme ve değerlendirmeye dayalı olmakla, davalı yanın bu yöne ilişkin temyiz itirazının kabulü ile yerel mahkeme kararının davalı yararına bozulmasına karar vermek gerekmiştir.” Diyerek farklı yönde olduğu düşünülebilecek bir karar vermiştir. Ancak gerekçe incelendiğinde bozmaya neden olan hususun davacının haklı sebep eylemindeki kusurunun değil, eylem ile müdür arasındaki illiyet bağının kesildiğine ilişkin olduğu görülecektir. Zira bahse konu olayda haklı sebebe dayanak vakıayı ortaya çıkaran bizzat davacıdır.

⁵⁵⁰ Çamoğlu, 2008, s. 82.

⁵⁵¹ Aynı yönde Kandıralıoğlu Cuydan, 2017, s.74; Aksu Özkan, 2022, s. 316.

⁵⁵² Burada müdürün kusursuzluk durumu noktasında şerh koymak gerekir. Müdür ilgili vakıada kusursuz ise illiyet bağı kesileceğinden şirket haklı sebepten kendi yararına hukuki sonuç elde edemeyecektir.

⁵⁵³ Aynı yönde Kaya, 2009, s. 79.

sebebin takdirinde önemi olup olmadığını tartışmaya çalışacağım. Bu etmenler haklı sebebin düzenlendiği hukuki kurumlara göre farklılık gösterebilecektir. Örneğin anonim veya limited şirketin haklı nedenle feshinin gündeme geldiği ihtimalde haklı sebebin “faili” çok çeşitli olabilir; yani vakıa bir ortaktan kaynaklanabileceği gibi, çoğunluk hissedarlardan ya da yöneticilerden de kaynaklanabilir. Haklı sebeple ulaşılmak istenen sonuçtan ise etkilenecek olan doğrudan şirkettir. Bu sebeple şirketin haklı sebeple feshi kurumunda vakıanın kimden kaynaklandığı daha çok önem arz eder. Diğer yandan limited şirketten çıkma-çıkarılma talebinde olduğu gibi vakıanın faili çoğunlukla paydaştır. Bunun yanında şirketten veya harici olaylardan da haklı sebebe dayanak bir vakıa ortaya çıkabilir. Nihayetinde bu çalışmada ele aldığım limited şirket müdürünün haklı sebeple görevden alınması/yetkilerinin sınırlandırılması bağlamında şirketlerin feshine nazaran bir vakıanın haklı sebep olarak takdirinde ilgili vakıanın kaynağı daha az öneme sahip olacak; vakıanın yarattığı sonuç ön planda olacaktır.

TTK m. 630/2 anlamında haklı sebebin kaynağı öncelikle ilgili müdürün kendi eylemleri olabilir. Bu eylemleri de ikiye ayırmak gerekir; bir grubu müdürün görevine ilişkin yükümlülüklerin ihlalinin haklı sebep oluşturma ihtimali ikinci grubu da kişisel alanındaki eylemlerin haklı sebep oluşturma ihtimalidir. Müdürün gerek kanuni gerekse esas sözleşme ile düzenlenmiş yükümlülüklerinin ihlalinin haklı sebebe vücut verebileceğinde tereddüt yoktur.⁵⁵⁴ Ancak maddenin ifade ettiği biçimde yükümlülük ihlalinin belirli bir ağırlığa ulaşması gerekecektir ki bunu bir sonraki başlıkta ele alacağım. Müdürün görev alanından kaynaklanan haklı sebepler objektif haklı sebeplerdir. Bunun yanında ilgili müdürün şahsi alanından kaynaklanan vakıaların da (sübjektif) haklı sebeplere yol açması mümkündür. Bir müdürün, kendi özel alanında gerçekleştirdiği davranışlar, normal şartlarda haklı sebep teşkil etmez. Çünkü ortağın özel hayatı – kural olarak- ortaklığı veya diğer ortakları ilgilendirmez. Ne var ki, bu ilke mutlak bir nitelik arz etmemektedir. Müdürün özel yaşamında sergilediği yanlış tutum veya davranışlar, somut olayın verileri dikkate alındığında haklı sebep oluşturabilir. Buna göre müdürün özel hayatında işlediği bir suçun haklı sebep sayılması mümkündür.⁵⁵⁵ Dahası ortağın belirli derecedeki yakınlarının eylemleri dahi bu kapsamda değerlendirilebilir.⁵⁵⁶ Göreve ilişkin vakıalar bizatihi haklı sebebe vücut verebilirken müdürün kişisel alanından kaynaklanan eylemlerin (sübjektif) haklı sebep şartını sağlayabilmesi ancak ikinci bir şartın yani bu eylemin şirketteki görevine etki etmesi, şirkete zarar verici olması veya şirket ile arasındaki güven ilişkisini sarsıcı olması gerekir. Buna karşılık, müdürün şirket

⁵⁵⁴ Şahankaya, 2021, s. 76; Kaya, 2009, s. 79.

⁵⁵⁵ Karaege, 2014, s. 88.

⁵⁵⁶ Çamoğlu, 2008, s. 51.

içindeki faaliyetinin süresi, önceki kusursuz davranışları ve şirkete sunduğu özel hizmetleri haklı sebebin belirlenmesinde dikkate alınmaz.⁵⁵⁷ Son olarak müdürün görevsel veya kişisel alanı ayırmasına girmeksizin onun müdürlük şartlarını ortadan kaldıran kısıtlama, iflas gibi sebepler haklı sebep olarak nitelendirilemez. Zira bunlar müdürlük görevinin kendiliğinden sona ermesine sebep olan vakıalar olup haklı sebep tartışmasına dâhil değildir.

Haklı sebebin kaynağı büyük çoğunlukla müdür olsa da TTK m. 630/2 bağlamında müdürle alakalı olmayan şirket işleyişinden veya şirket dışı etkenlerden kaynaklanan vakıaların da haklı sebep olmasında kategorik bir engel yoktur. Örneğin anonim şirketlerin feshi için ortaklar arası kişisel sebepler kural olarak haklı sebep kabul edilmezken⁵⁵⁸ kişisel sebeplerin haklı sebep olarak daha çok kabul gördüğü limited şirketten çıkma-çıkarılma davalarında ortaklık dışı sebeplerin haklı sebep olması ise pek muhtemel değildir.⁵⁵⁹ Buradan hareketle haklı sebebe hüküm bağlayan diğer hukuki kurumlar açısından kaynağına göre vakıaların haklı sebep addedilmelerine kategorik veya şirket tipi açısından engel bulunabiliyorken TTK m. 630/2 bağlamında müdürün görevden alınması/yetkisinin sınırlandırılması için vakıanın şirket işleyişinden, piyasadan veya devlet müdahalesinden kaynaklanmasına gerek olmadığı gibi bunun müdürle ilişkilendirilmesine dahi gerek yoktur. Şirketin işletme konusu, ürettiği mal veya ihracat pazarı ile ilgili bir düzenlemenin davalı müdürle çalışmayı gereksiz kılması durumunda, ilgili müdürün herhangi bir eylemi olmasa dahi, haklı sebebin varlığı kabul edilebilecektir. Aynı şekilde şirketin ortaklık yapısının değişmesi sonucu aile şirketine dönüşen şirkette aile dışından olan müdürün mevcudiyeti haklı sebep olabileceği gibi mesleki mensubiyetin değişmesi dahi haklı sebebe vücut verebilecektir. Bu anlatılanların tümü somut olaya göre değerlendirilebilecek olmakla birlikte TTK m. 630/2 kapsamında şirket içi/dışı bir sebebin haklı sebep olamayacağına dair kategorik bir engel yoktur.

3.2.3.3. Ağırlığı Açısından Haklı Sebep

TTK m. 630/3'te haklı sebep örnekleri verilirken kanundan ve şirket sözleşmesinden kaynaklanan yükümlülüklerin ağır bir şekilde ihlal edilmesini haklı sebep kabul olunacağını belirtmiştir. Burada karşımıza çıkan sorunlardan ilki genel olarak TTK m. 630/2'ye dayanak olacak vakıaların haklı sebep sayılabilmesi için belirli bir ağırlık gerektirip gerektirmeyeceği,

⁵⁵⁷ Aksu Özkan, 2022, s. 317.

⁵⁵⁸ Nomer Ertan, 2015, s. 426; Poroy/Tekinalp/Çamoğlu, 2021, N. 1564e; Belirtmem gerekir ki aksi yönde görüş bildiren yazarlar da vardır. (bkz. Şahin, 2011, s. 187 vd.; Erdem, 2012, s. 154 vd.; İlbasmış Hızlısoy, 2015, s. 173 vd.) Fakat bu yazarlar dahi kanunun öngördüğü saf anonim şirket tipi için bu engeli kabul etmekte; somut olayda aksi bir imkânın olabileceği yönünde şerh koymaktadır.

⁵⁵⁹ Kaya, 2009, s. 81-82.

diğeriye kanunda zikredilen ve uygulamada haklı sebepler içerisinde oldukça geniş yer kaplayan bu yükümlülüklerin ihlalinin haklı sebep sayılabilmesi için mutlaka ihlalin ağır olmasının gerekip gerekmediğidir.

Tek başına hukuki ilişkiyi haklı sebeple sona erdirecek ağırlıkta olan olgular mutlak ağır olarak nitelendirilmektedir.⁵⁶⁰ Mutlak olarak ağır bir olgu, bir kez gerçekleşmiş olsa bile haklı sebep meydana gelmektedir.⁵⁶¹ Müdürlerin görevden alınmaları bağlamında, müdür ile şirket arasında mevcut güven ilişkisini zedeleyen olgular mutlak ağır olarak nitelendirilmelidir. Ancak bu güven ilişkisinin ne şekilde zedeleniği somut olaya göre belirlenecektir. Bu kapsamda kişisel ve maddi ilişkilerin yapısının, limited şirketin sermaye şirketine mi yoksa şahıs şirketine mi yakın olduğunun, ortaklık yapısının değerlendirilmesi gerekir. Örneğin, üyenin sadakat yükümlülüğünü ihlal etmesi veya temsil yetkisini kötüye kullanması mutlak ağır niteliktedir. Dolayısıyla, müdür söz konusu davranışları bir kez sergilemiş olsa bile haklı sebeple azledilebilecektir.⁵⁶² Bir olgunun, tek başına hukuki ilişkiyi haklı sebeple sona erdirecek ağırlıkta olmaması halinde ise nispi ağırlıktan söz edilmektedir.⁵⁶³ Nisbî ağır olgular, süreklilik göstermeleri, tekrarlanmaları veya başkaca olgularla birleşmeleri durumunda haklı sebep teşkil ederler.⁵⁶⁴

Bu bağlamda Yargıtay müdürün yükümlülükleri bağlamında aynı iş kolunda başka şirket kurarak rekabete aykırı davranışı⁵⁶⁵, şirketin gayrı faal bırakılışını⁵⁶⁶ sermaye kaybının bildirilmeyişi, vergisel yükümlülüklerin yerine getirilmeyişini⁵⁶⁷ vakıaların ağırlığına/tekrarına bakmadan TTK m. 630/2 kapsamında haklı sebep saymıştır. Diğer yandan

⁵⁶⁰ Altınok Ormancı, 2011, s. 143.

⁵⁶¹ Altınok Ormancı, 2011, s. 143.

⁵⁶² Uçar, 2022, s. 105.

⁵⁶³ Altınok Ormancı, 2011, s. 145.

⁵⁶⁴ Altınok Ormancı, 2011, s.145-146.

⁵⁶⁵ Y. 11. HD. E. 2013/15316, K. 2014/4750, 12.03.2014, Uyap Bilgi Sistemi E.T. 15.07.2023 “aynı iş kolunda başka bir şirket kurarak özen ve bağlılık yükümlülüğünü zedelediği”

⁵⁶⁶ Y. 11. HD. E. 2016/6768, K. 2018/827, 07.02.2018, Uyap Bilgi Sistemi E.T. 15.07.2023 “*“tarafklar arasında birçok hukuki ihtilaf, ceza soruşturması ve icra takibi bulunduğu, davalı tarafça davacı aleyhine çeke dayalı olarak icra takibi yapıldığı, takip nedeniyle açılan menfi tespit davasının devam ettiği, şirketin gayrıfaal duruma geldiği, adresin boş olduğu, davalı şirket müdürünün şirkete uğramadığı, verilen bir tedbir olmadığı halde tarafların ortağı olduğu diğer şirket yönünden verilen tedbirden sonra davalının şirket ile ilgilenmediği, şirketin ticari defter ve kayıtlarının bulunamadığı, davalı müdürün kayıtları ve defterleri düzenli bir şekilde tutması gerekirken yasal müdürlük görevlerini ihmal ettiği, şirketin herhangi bir faaliyetinin kalmadığı”*

⁵⁶⁷ Y. 11. HD. E. 2020/8129, K. 2022/4802, 13.06.2022, Uyap Bilgi Sistemi E.T. 15.07.2023 “*davalının müdür olduğu tarihten itibaren şirket bilançolarının zararlar kapatıldığı ve şirketin sermayesinde azalmaların yıllara göre artarak devam ettiği, son olarak sermayenin tamamen yitirilmiş olmasına rağmen Yasa gereği mahkemeye bildirimde bulunulmadığı, SGK ve vergi borçlarını zamanında ödemeyerek birikmesine ve gecikme zammı tahakkuk etmesine neden olduğu”*

Yargıtay müstekar kararlarında bilgi edinme hakkının engellenmesi⁵⁶⁸, genel kurulun toplanmaması⁵⁶⁹ hususlarını, bu aykırılıklara karşı kanunda başvurulacak çareler olduğundan tek başına haklı sebep saymamış; buna karşın bu tarz aykırılıkların süreklilik arz etmesi halinde “bu husustaki özensizliği ve ihmali sürekli hale gelmiş davalı müdürün” haklı sebeple görevden alınabileceğine hükmetmiştir.⁵⁷⁰ Buradan hareketle müdür için kanunda veya şirket sözleşmesinde öngörülmüş yükümlülüklerin ihlalinin haklı sebep olmasında ağırlığının mutlak koşul olmadığı, tek bir ihlalin dahi haklı sebep olduğu sonucuna varmak gerekir. Kanunda belirtilmiş “ağır şekilde” ifadesinden ise bu halde ilgili vakıanın somut olayın özelliğinden bağımsız “objektif nitelikte” haklı sebep olarak kabul edilmesinin gerektiği anlaşılmaktadır. Buna karşın müdürün kanuni/sözleşmesel yükümlülüğü olmasına karşın kanunda izalesi için çare görülmüş aykırılıkların haklı sebep olması ancak süreklilik arz etmeleri ile mümkün olabilecektir.

3.2.4. Haklı Sebebin Tespitinde Dikkate Alınacak Hususlar

Yukarıda her bir ilgili bölümde talebe esas olan vakıanın haklı sebep olabilecek nitelikleri haiz olup olmadığı değerlendirilirken ilgili hükümle korunmak istenen menfaatin önemli olduğundan bahsetmiştim. Farklı kanuni düzenlemelerdeki haklı sebeplerin birbirlerinden farkını izhar eden de esasında korunmak istenen menfaatlerdeki farklılıktır. Şirketin feshi davasında farklı bir veya birkaç menfaat öne çıkarken, çıkma-çıkarma davalarında daha farklı, görevden alma davalarında daha farklı bir menfaat gözetilmektedir. Bu sebeple TTK m. 630/2 ile korunan menfaati ortaya koyduğumuzda haklı sebebin takdiri de kolaylaşacaktır.

⁵⁶⁸ Y. 11. HD. E. 2015/8665, K. 2016/3695, 06.04.2016, Uyap Bilgi Sistemi E.T. 15.07.2023 “6102 sayılı TTK’nın “Bilgi alma ve inceleme” başlıklı 614/(1) ve (2) bentleri uyarınca, her ortak, müdürlerden, şirketin bütün işleri ve hesapları hakkında bilgi vermelerini isteyebilir ve belirli konuda inceleme yapabilir. Genel kurul, bilgi alınmasını ve incelemeyi haksız yere engellerse, ortağın istemi üzerine mahkeme bu hususta karar verir. Somut olayda, davacının bu konuda bir girişimde bulunmadığı, yasal yolları tüketmediği uyumsuzluk konusu değildir. Bu durumda davacının bir başına defterleri inceleme hususunda ihtar çekmiş olması ve bu ihtarla cevap verilmemiş olması nedeniyle haklı olduğu gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmesi doğru olmamış”.

⁵⁶⁹ Y. 11. HD. E. 2020/6752, K. 2022/615, 25.01.2022, Uyap Bilgi Sistemi E.T. 15.07.2023 “davacının haklı sebep olarak ileri sürdüğü bilgi alma hakkının engellendiği ve genel kurulun toplanmadığı iddialarının yerinde olmadığı, zira bu durumlara ilişkin gerekli yasal yollara başvurmamış”.

⁵⁷⁰ Y. 11. HD. E. 2020/457, K. 2020/4823, 09.11.2020, Uyap Bilgi Sistemi E.T. 15.07.2023 “Azlık pay sahiplerinin mahkemeye müracaatla genel kurulun toplantıya çağrılmasını talep edebilecek olmaları uzun yıllardır toplantı çağrısında bulunmayan davalı müdürün bu konudaki sorumluluğunu ve ağır kusurunu ortadan kaldırmaz. Aynı hususlar ortakların şirket yönetiminden bilgi alma haklarının sürekli ihlali halinde de söz konusudur. Şu halde, görevde bulunduğu 7 yıllık süreçte en temel vazifelerinden olan genel kurulun toplantıya çağrılması şeklindeki görevini yerine getirmeyen, bu husustaki özensizliği ve ihmali sürekli hale gelmiş davalı müdürün azline karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçeyle davanın reddine karar verilmesi doğru görülmemiş”.

Diğer taraftan bir vakıanın haklı sebep olup olmamasında şirketin türü ile tür içindeki yapısı da büyük önem arz eder. Şöyle ki saf sermaye şirketi olan anonim şirkete uygulanacak haklı sebep ile karma yapıdaki limited şirkete uygulanacak haklı sebep ayrı olduğu gibi adi şirkete uygulanacak haklı sebep ölçütleri de farklıdır. Zira her birinde ortaklar, ortakla yöneticiler arası yakınlık, sayı gibi nitelikler farklı olup bu durum her birinde haklı sebebi farklı takdir etmeyi gerektirir. Bu durum aynı şirket türü içinde kanuni tipten ayrılan türler için de geçerlidir. Bunların yanında şirketin bu vakıaya karşı tavrı da önem arz edebilir. Özellikle dürüstlük kuralı çerçevesinde şirketin daha önceden bildiği veya sonradan rıza gösterdiği durumların takdirde dikkate alınması önem arz eder. Yine haklı sebep değerlendirilirken bir zararın gerekip gerekmemesi, gerekecekse kimin zarar görüp görmediğinin değerlendirilmesi de vakıanın niteliğini tespitinde yardımcı olacaktır.

3.2.4.1. Korunan Menfaat

TTK m. 630/2 kapsamında hükmün koruduğu menfaatin belirlenmesinde, birçok ölçütte olduğu gibi, haklı sebebe sonuç bağlayan diğer kanuni düzenlemelerle bir karşılaştırma yapmanın yararlı olacağını düşünüyorum. Buna göre haklı sebebin uygulamada en yaygın örneği olan sermaye şirketinin feshi davaları (TTK m. 531 ve 636/3) bu değerlendirme için önemli bir ölçüttür. Haklı sebeple fesih davasında hükmün konuluş amacı esasında anonim şirket için azınlık, limited şirket için herhangi bir pay sahibinin çoğunluğa karşı korunmasıdır.⁵⁷¹ Fakat bu davalarda azınlık/ortaklar yanında şirketin devamına ilişkin diğer ortakların ve hatta yerine göre kamunun menfaati de mevcuttur.⁵⁷² Bunun yanında limited veya adi şirkette çıkma davasında ortağın menfaati ön plandayken çıkarma davasında şirketin ve diğer ortakların menfaati ön plana gelir.⁵⁷³ Buna karşın ilgili hükümlerde birden fazla menfaat sahibi olmasının en önemli sonucu mahkemenin, çatışan menfaatlerden hangisinin önce geldiğini, bu menfaatlerden hangisine üstünlük tanınması gerektiğini her somut olay bakımından ayrıca tespit etmesi gereğidir.⁵⁷⁴ Hâkim ancak, somut olayda davacının menfaatlerinin, davalı ve 3. kişilerin menfaatlerine üstün geldiğini tespit etmesi durumunda haklı sebeplerin varlığını kabul edebilecektir.⁵⁷⁵

Yukarıda kısaca değindiğim gibi TTK m. 630/2 ile dava hakkı bir ortağa tanınmış ise de bu bir “ortak davası” değildir. Amaç diğer ortağın şirkete karşı yükümlülüklerini sağlamak değildir. Buna karşın davacı ortağın, dolaylı da olsa, bu davadan menfaati olacaktır. Fakat bu

⁵⁷¹ Nomer Ertan, Fesih, 2015, s. 435 vd.; ayrıca ilgili madde gerekçeleri de bu yönde yol göstericidir.

⁵⁷² Şahin, 2011, s. 119 vd.

⁵⁷³ Türkmen, 2019, s. 43 vd.

⁵⁷⁴ Şahin, 2011, s. 120.

⁵⁷⁵ Şahin, 2011, s. 120.

dava ile asıl korunmak istenen şirketin menfaatidir.⁵⁷⁶ Dava açma hakkının şirkete değil de ortağa verilmesinin sebebi ise şirketin TTK 630/1. maddesi gereği bu hakka sahip oluşu ve şirketin bu hakkı kullanmama olasılığına karşılık ortağın kendisinin, diğer ortakların yani genel olarak şirketin menfaatini koruyabilme imkânı tanınmasıdır. Yukarıda haklı sebep ile ilgili diğer hukuki kurumlardaki menfaatlere ilişkin değerlendirmelerle TTK m. 630/2 kapsamı arasındaki en önemli fark TTK m. 630/2’de birbirine karşı değerlendirilebilecek, tartılabilecek menfaatlerin olmayışdır. Zira farklı görüşlerin varlığına rağmen⁵⁷⁷ müdürün bu ilişkinin devamının sağlanmasında bir menfaati yoktur. Bu sebeple bir vakıanın haklı sebep olmaklığı değerlendirilirken müdürün bundan nasıl etkileneceği, bundaki menfaati değerlendirilmeyecektir. Bunun temeli ise vekâlet sözleşmesinde vekâlet verenin vekilin menfaatlerini/çıkarlarını koruma yükümlülüğünün olmamasıdır.⁵⁷⁸ Görevden alma kararı ile müdürün manevi zarara⁵⁷⁹ uğradığı, “lekelendiği” de söylenemez⁵⁸⁰. Zira haklı sebebin kusurlu eyleme dayanmasının gerekmediğini belirtmişim. Aksi yönde, müdürün de ilişkinin devamında menfaatinin olduğunun ve bunun da değerlendirilmesinin gerektiği kabul edilecek olursa hem haklı sebep şartına bağlanarak istisnai bir hüküm olan mahkeme kararı ile görevden alma/yetkilerin sınırlandırılması hükmünün uygulanması kanunda mevcut olmayan bir şartla daha da zorlaşacak, hem de kusursuz dahi olsa görevden alınabilme imkânı ile mantıksal bir tezat oluşacaktır.

Bu açıklamalara göre bir vakıanın haklı sebep olmaklığının takdirinde sadece şirketin o müdürle devamında bir menfaatinin olup olmadığı, vakıanın bu menfaatin gerçekleşmesini zorlaştırıp zorlaştırmadığı, şirketten bu menfaatin gerçekleşeceğinin beklenip beklenemeyeceği değerlendirilecektir.

3.2.4.2. Şirketin Yapısı

Limited şirket yapısı itibarıyla hem sermaye şirketi hem de şahıs şirketi özellikleri göstermektedir. Kanuni düzenlemenin getirdiği bu karma yapının yanında ortaksal bileşimin türü de şirketin yapısı üzerinde etkili olur. Duruma göre sermaye şirketi özelliği ağır

⁵⁷⁶ Aynı yönde Özdemir, 2023, s. 1,21; Uçar, 2022, s. 106-107; Spindler, MünchKomm, AktG § 84, Rn. 13, Kandiralıoğlu Cuyulan, 2017, s. 74.

⁵⁷⁷ Esasen bu farklı görüşler Türk hukukuna değil sistemin kural olarak haklı sebebe dayandığı Alman hukukuna ilişkindir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Uçar, 2022, s. 107.

⁵⁷⁸ Tandoğan, 2010, s. 640.

⁵⁷⁹ Maddi zararlara ilişkin açıklamaları ilgili bölümde yapmışım.

⁵⁸⁰ Yargıtay da görevden alınanın ilgili müdürün/üyenin kişilik haklarını zedeleyici olmadığını belirtmiştir. Y. 11. HD. E. 2015/9911, K. 2016/4747, 27.04.2016, Uyap Bilgi Sistemi E.T. 15.07.2023 “müdürlük görevinin alınması, imza yetkisinin kaldırılması, sosyal ve ticari itibarın kaybını doğurmayacağı gibi, şirketin genel işleyişi ile ilgili olup, BK ve TMK'daki manevi tazminat talebi için aranan kişilik haklarının zarara uğramasının söz konusu olmadığı”.

basabilirken duruma göre de şahıs şirketi özelliği ağır basabilir. Limited şirketin özellikle TTK ile sermaye şirketi özelliklerinin ön plana çıkarılmasına karşın uygulamada özellikle ortaklık yapısı ve ortak sayısı bağlamında şahıs şirketine yaklaştığı görülmektedir. İki şirket yapısı da haklı sebebin takdirinde önem arz edecek; sermayenin ağırlık taşıdığı ve ortaklar arası ilişkilerin çok sıkı olmadığı limited şirketlerde haklı sebebin takdiri de ona göre olacak, şirket ilişkisinde ortakların kişilikleri ne kadar önemli ise, ortağın/müdürün şahsında beliren haklı sebep de o denli önem arz edecektir.⁵⁸¹ Ek olarak haklı sebebe ilişkin uygulanacak hükümlerde de buna göre kıyas yapılabilecek; sermaye şirketine yakın olan limited şirket için anonim şirkette kabul edilen haklı sebep anlayışı, şahıs şirketine yakın limited şirket için ise kolektif şirket için kabul edilen haklı sebep anlayışı örnek olabilecektir.⁵⁸²

Şirketin bu yapı değişikliği ortakların müdür olduğu durumda bir vakıanın haklı sebep olup olmadığının takdirinde daha etkindir. Örneğin sermaye şirketlerinde şahsi/ailevi sebepler kural olarak haklı sebebe yol açmazken⁵⁸³ Yargıtay ortak/müdürün diğer ortak ile ilişkisindeki sorun yaratan vakıaların (başka şartlar altında haklı sebep olamayacak ortak müdürün eşi arasındaki alacak – borç ilişkilerinin) haklı sebep niteliğine kavuşabileceğini belirtmektedir.⁵⁸⁴ Bu kapsamda az ortaklı, özellikle iki ortaklı limited şirket yapısına değinmekte yarar vardır. Bu tarz şirketlerde genellikle dışardan müdür seçilmesinin nadir oluşu, müdürlük görevini tamamen ortakların üstlenişi kişisel ilişkilerin, bu arada boşanma⁵⁸⁵, bireysel çıkarlara yönelme⁵⁸⁶, yakın akrabalar arası küçük tartışmalar⁵⁸⁷ gibi objektif olarak haklı sebep olması beklenmesi zor vakıaların da şirketin bu yapısı gereği haklı sebep sayılmasına neden olduğu görülmektedir. Bu sebeple müdürün görevden alınacağı/yetkilerinin sınırlandırılacağı şirketin

⁵⁸¹ Kaya, 2009, s. 83-84.

⁵⁸² Yıldırım, 2012, s. 167 vd

⁵⁸³ Nomer Ertan, 2015, s. 426.

⁵⁸⁴ Y. 11. HD. E. 2015/5893, K. 2016/2550, 08.03.2016, Uyap Bilgi Sistemi E.T. 15.07.2023. Yüksek mahkeme bu kararına konu olayda iki ortaklı bir limited şirkette davalı müdürün eşi olan ortak ile diğer ortak arasındaki alacak-verecek ve icra takibi gibi işlemlerin haklı sebebi vücuda getireceğini belirtmiştir.

⁵⁸⁵ Y. 11. HD. E. 2016/2571, K. 2017/5023, 04.07.2017, Uyap Bilgi Sistemi E.T. 15.07.2023 “evlilik birliği içinde kurulan şirketin tarafların ayrılması nedeniyle varlığını devam ettirme imkanı bulunmadığı”.

⁵⁸⁶ Y. 11. HD. E. 2016/8561, K. 2018/2120, 20.03.2018, Uyap Bilgi Sistemi E.T. 15.07.2023 “Davacı taraf, diğer davalı ortağın tek başına işlemler yaptığını ileri sürmüş olup mahkemece bu hususun ispatlanamadığı belirtilmişse de; dosyada mevcut tanık beyanlarından şirketin tek faaliyeti olan inşaat ile ilgili işlemlerin diğer davalı ortak tarafından yürütüldüğü ve dava dışı kooperatifin 13.01.2014 tarihli yazısından hak ediş ve avanslarla birlikte kooperatif tarafından davalı şirkete 1.725.756,35 TL ödeme yapıldığı belirtilmesine rağmen, bilirkişi incelemesi sonucu kooperatif tarafından ödenen 488.823,83 TL hak edişin şirket kayıtlarına yansıtıldığı”.

⁵⁸⁷ Y. 11. HD. E. 2019/1328, K. 2019/8099, 11.12.2019, Uyap Bilgi Sistemi E.T. 15.07.2023 “davacı ortaklar arasında kayınpeder ve kayıncıvalide ilişkisi olmasına rağmen uyumsuzlukların çıkması ve giderilememesi, dava dışı F. A.Ş.'ye satılan taşınmaz bedelinin davalı şirket hesabı yerine müdür Mustafa hesabına yatırılması ve davalı şirketin ihtiyacı olmaksızın alınan taşınmazın müdür Ahmet'e ücretsiz kullandırılmasının her iki davacı yönünden de davalı şirketlerin feshi için haklı neden oluşturduğu”.

aile şirketi ve/veya az ortaklı şirket oluşu veya anonim şirket özelliğine yakın bir sermaye şirketi oluşu vakıanın haklı sebep olmağı yönünden takdiri etkileyecek önemli bir etken olacaktır. Buna göre şahıs şirketi özelliği gösteren limited şirketlerde müdürle ilişkilendirilebilen eylemlerde haklı sebebin sübjektif unsuru daha ağır basacakken sermaye şirketi niteliği gösteren şirketlerde objektif unsur ağır basacak ve haklı sebebin varlığını kabul daha zor olacaktır.

3.2.4.3. Şirketin Açık/Gizli Onayı

Dayanak vakıanın haklı sebep olmağı ile doğrudan alakalı olmamakla birlikte takdirde etkili olacak bir hususa da değinmenin gerekli olduğunu düşünüyorum. Şirketin bazı sebeplerin haklı sebep olup olmaması yönünde şirket sözleşmesinde düzenleme yetkisi vardır. Şirket sözleşmesi ile haklı sebep üzerindeki bu açık takdir yetkisinin, zımnen de gerçekleşip gerçekleşmeyeceğinin değerlendirilmesi gerekir. Şöyle ki haklı sebebe dayanak olan vakıalara öncesinde veya sonrasında izin verilmiş olması, bundan bilgi sahibi olunması gibi sebeplerin ilgili vakıanın haklı sebep olma özelliğini kaldırıp kaldırmayacağının değerlendirilmesi gerekir.⁵⁸⁸

Yargıtay bir kararında⁵⁸⁹ görevden almaya dayanak olarak gösterilen ortaklar kurulu kararında sahte imza atılması iddiasını değerlendirirken bu hususun haklı sebep teşkil ettiğini ancak dava tarihine kadar geçen sürede (yaklaşık on yıl) itiraz edilmemesinin haklı sebebin oluşumunu engelleyeceğine hükmetmiştir. Yine görevden almaya ilişkin bir başka kararda⁵⁹⁰ haklı sebep olarak ileri sürülen olaylarda davacının bilgisi olduğundan bahisle davanın reddine dair kararı onamıştır. Şirketin haklı sebeple feshine ilişkin bir kararda ise haklı sebep olarak gösterilen şirket kararlarında ilgili davacının yönetim kurulu üyesi olarak olumlu oyunun bulunmasının şirketin feshini istemesine engel olacağını ortaya koyan bölge adliye mahkemesi kararını onamıştır.⁵⁹¹ Öncelikle verilen bu kararları iki gruba ayırarak incelemek

⁵⁸⁸ Alman hukuku açısından atama sırasında bilinen veya uzun süredir ses çıkarılmayan olguların haklı sebebe dayanma hakkını düşürdüğü öne sürülmüştür. Bkz. Altemeppen, 2021, N. 43.

⁵⁸⁹ Y. 11. HD. E. 2016/6823, K. 2018/2357, 03.04.2018, Uyap Bilgi Sistemi E.T. 15.07.2023 “davacı adına ortaklar kurulu kararına imza atılmış olmasının şirket müdürünün azli için haklı sebep teşkil ettiği ancak dava tarihine kadar itiraz konusu yapılmadığı bu durumun tek başına şirketi zarara uğrattığının kabul edilemeyeceği”.

⁵⁹⁰ Y. 11. HD. E. 2020/2255, K. 2021/4961, 10.06.2021, Uyap Bilgi Sistemi E.T. 15.07.2023 “davacının 31/07/2017 tarihli ilk derece mahkemesine kendi el yazısıyla sunduğu dilekçe içerinden ve dilekçe ekinde sunduğu tarihsiz “hisse devir taahhüdü” sözleşmesinden de anlaşıldığı üzere düzenlenen çek, bono, hisse devrine yönelik protokol vs. hususların davacının bilgisi dahilinde olduğu”.

⁵⁹¹ Y. 11. HD. E. 2017/4619, K. 2019/1541, 25.02.2019, Uyap Bilgi Sistemi E.T. 15.07.2023 “şirketin kuruluşundan itibaren 4 yıl süre ile yönetim kurulu üyeliği yaptığı, 4 yıl boyunca alınan tüm genel kurul ve yönetim kurulu kararlarının davacının da katılımı ile oy birliği ile alındığı, davacının yönetim kurulu üyeliğinin

gerekir; yukarıda değindiğim gibi şirketin feshine ilişkin davada dava açan ortağın doğrudan menfaati olduğundan, bu menfaati ispatlayamayan/hukuki yararını, ilgili vakıalara onay vermiş olmakla, ortaya koyamayan davacının davasının reddedilmesinde isabetsizlik yoktur. Diğer taraftan TTK m. 630/2 kapsamında değerlendirilecek olanın şirket menfaati olduğunu belirtmiştim. Haklı sebep açısından şirket menfaati değerlendirilecek olmakla birlikte dava açma menfaati açısından davacının menfaati de bir usul kuralı olarak değerlendirilecektir. Bu sebeple yukarıda andığım Yargıtayın diğer iki kararı da, sonucu itibarıyla doğrudur. Fakat varılan bu sonuçlardan ilgili vakıaların haklı sebep olma niteliğini yitirmiş olmasının da çıkarılıp çıkarılamayacağını değerlendirilmesi gerekir. Haklı sebebin takdirinde şirketin yapısının da önemli olacağını belirtmiş olmakla rızanın gösterildiği şirket açısından ilgili vakıanın subjektif açıdan haklı sebep olmaktan çıktığını kabul etmek gerekir. Zira somut olaya rıza göstermekle şirket, ilgili vakıanın kendisi için çekilmezlik yaratmadığını ortaya koymuştur. Ancak somut olaydaki şirket (şirket yapısı değil) söz konusu olmadığı müddetçe verilen rızanın vakıanın objektif unsuru taşıdığı göz önüne alınarak haklı sebep özelliğini koruduğunu belirtmek gerekir.

3.2.4.4. Şirketin Zararı/Zarar Görme İhtimali

Haklı sebep noktasında davacı ortağın değil şirket menfaatinin dikkate alınacağını belirtmiştim. Kaldı ki şirket menfaati dolaylı olarak ortağın menfaatini getirmektedir. Bu kapsamda bir vakıanın haklı sebep olup olmadığını tayin ederken onun aynı zamanda şirketin zararına sebep olması gerekip gerekmediğinin de değerlendirilmesi gerekir.

Öğretide çoğunluk görüşü⁵⁹² vakıanın haklı sebep olup olmadığının takdirinde zararın şart olmadığını belirtmektedir. Aksi yönde görebildiğim tek görüş ise diğer unsurlara ilaveten zararın da gerçekleşmesi gerektiğini öne sürmektedir.⁵⁹³ Kanun metni de haklı sebebin varlığı için zararın gerektiğini öne sürmediği gibi bunu akla getirebilecek bir ifade de kullanılmamıştır. Yukarıda ayrıntılı değindiğim üzere haklı sebep için müdüre atfedilebilen bir vakıa ile bunun şirket için çekilemezlik yaratması yeterlidir. Şirketin bundan zarar görmesinin aranması kanun koyucunun takdirine aykırı olduğu gibi şirketin kendi geleceğini tayin yahut ortağın şirket çıkarlarını koruma noktasında öngörülü davranmasını, şirketin henüz zarar

sona erdirildiği 20/01/2016 tarihli genel kurul toplantısında dahi huzur hakkı, kâr payı dağıtılmama gibi kararlara olumlu oy kullandığı”.

⁵⁹² Akdeniz, 2021, s. 89; Aksu Özkan, 2022, s. 318; Yıldırım, 2012, s. 217; Taş, 2018, s. 63; Karaahmetoğlu, 2013, s. 113; Kaya, 2018, s. 5106; ayrıca Alman hukuku için aynı yönde Roth/Altemeppen, § 38 Rn. 37-38.

⁵⁹³ Kandıralıoğlu Cuyulan, 2017, s. 90; Yazarın dayandığı Yargıtay kararlarının eski kanun döneminden ve görevden alma dışındaki haklı sebep hükümlerine dayalı olaylara dayalı olduğundan bu sonuca vardığını düşünüyorum.

görmeden gerekli önlemleri almalarına da engel olur. Bu sebeple bir vakıanın TTK m. 630/2 kapsamında haklı sebep sayılması için zarar doğurması gerekli değildir. Ancak, gerek uygulamada sık görülen haklı sebep örnekleri gerekse kanunun örnek kabilinden saydığı sebepler dikkate alındığında bu vakılardan şirketin zarar görme ihtimali çok kuvvetlidir. Örneğin zarar/zarar ihtimali ile en uzak konumda bulunan “şirketin iyi yönetimi için gerekli yeteneği kaybetmesi” vakıası dahi şirketin bundan olumsuz etkilenebilme imkânını ortaya koymaktadır. Diğer taraftan “yaşlılık” gibi somut bir eylem içermeyen ve haklı sebep olabilecek bir vakıada dahi şirketin ilgili müdürden gerekli verimi alamayacağı, o müdürün şirketi menfaatlerine uygun şekilde yönetemeyeceği fikri baskındır. Bu sebeple zarar haklı sebebin bir şartı olmamakla birlikte ilgili vakıada en azından bir zarar/olumsuz sonuç ihtimali aranması gerektiğini, şirkete/şirket menfaatine en ufak etkisi olmayacak bir durumun haklı sebep olamayacağını düşünüyorum. Tabiidir ki bu durumun önceden öngörülerek tasnif edilmesi mümkün olmayacaktır fakat somut olayda takdir kullanılırken göz önüne alınması gerekecektir.

3.2.5. Haklı Sebep İçin Kavramsal Çerçeve ve Bir Tanım Denemesi

Haklı sebebin teorik arka planını ortaya koyduktan sonra vakıa temelli olarak haklı sebebin tespitine esas olacak ilkelerin belirlenmesi gerekir. Bu şekilde somut olay kapsamında haklı sebebin ne olabileceği, nereden doğabileceği, kaynaklandığı yere göre nasıl yorumlanacağı gibi kriterler üzerinden uygulayıcıya ileride haklı sebebin tespitinde ölçüt olabilecek verilerek ortaya konabilecektir.

3.2.5.1. Haklı Sebebin Kavramsal Temeline Esas Olacak Vakıalar

Haklı sebebe dayalı olarak müdürlerin görevden alınması/yetkilerinin sınırlandırılması amacıyla açılacak dava, yukarıda anlatılan teorik arka plandan öte somut duruma dayalı ve vakıa temelli bir davadır. Yani TTK m. 630/2 kapsamında haklı sebebin ne olup olmadığı tayin edilirken buna dayanak olacak vakıaların tasnif edilerek incelenmesi kavramın sınırlarının, içeriğinin ve farklı somut olaylara uygulanabilirlik şartlarının belirlenmesini sağlayacaktır. Bu kapsamda haklı sebebe dayanak olacak vakıalar temel olarak müdürden kaynaklanmakla beraber aynı tasnif içinde şirketten veya şirket dışı etkenlerden kaynaklanan vakıaların da haklı sebebe ne şekilde vücut vereceğinin incelenmesi gerekir.

3.2.5.1.1. Müdürün Kusurlu/Kusursuz Eylemlerinden Kaynaklanan Vakıalar

TTK m. 630/2 kapsamında ortaya çıkacak haklı sebebin en yaygın ve muhtemel kaynağı, hükmün muhatabı olan müdürlerden kaynaklı vakıalar olacaktır. Bunun en doğal

sebebi yetki/görev sahibi olan müdürün buna bağlı olarak yükümlendiği sorumluluklar ve bunların ihlalinin doğuracağı yaptırım düşüncesidir. Bu doğal sonucun yanında, hükümde de öngörüldüğü üzere müdürden kaynaklanmakla beraber onun kanuni bir yükümlülüğünün ihlaline veya kusurlu/kusursuz bir eylemine dayanmayan vakıaların da haklı sebebe dayanak olabileceği görülmektedir. Bunların ele alınarak aradaki çizginin belirlenmesi ise vakıanın dava sebebine ilişkilendirilmesi noktasında uygulayıcıya yol gösterecek; bunun yanında haklı sebebin sınır ve mahiyetinin tespitini kolaylaştıracaktır.

3.2.5.1.1.1. Özen Yükümlülüğüne Aykırılık Kaynaklı

Özen yükümlülüğü vekâlet sözleşmesinden doğan, sözleşmede yüklenilen edime içkin bir borçtur. Vekil ayrıca taahhüt etmese de üstlendiği işte özenli hareket etmek zorundadır.⁵⁹⁴ Özen borcu “vekâlet verenin menfaatine olacak şekilde yürütmesi ve zarara neden olacak her türlü eylemden kaçınmasını” kapsamaktadır.⁵⁹⁵ Özen borcu vekilin vekâlet sözleşmesi gereği üstlendiği asli borcun ifasını sağlayan yan edim yükümlülüğüdür.⁵⁹⁶ Bu yükümlülük “sürekli bir edim borcu” niteliğinde olup sözleşme boyunca devam etmesi gerekir.

Özen yükümlülüğü limited şirket müdürü için ise TTK m. 626’da düzenlenmiştir. Esasında TTK’de müdürlerin görev ve yükümlülüklerine ilişkin eşit işlem borcunu düzenleyen madde ile beraber iki kanuni düzenlemeden biri budur. TTK m. 630/3 de haklı sebep örneklerini sayarken bu maddedeki “özen ve bağlılık yükümlülüğüne” atıf yapmıştır. Buradaki özen yükümlülüğünün “iş ve işlemlerde gösterilmesi gereken dikkati, ciddiyeti ve bilimselliği” ifade ettiği belirtilmiştir⁵⁹⁷, pazar araştırması, yönetim ilkelerine uygun inceleme ve değerlendirme ile finansal durum değerlendirmesi yapılmasının temel olarak bu yükümlülüğün kapsamına girdiği belirtilmiştir⁵⁹⁸. Öz olarak müdürün dürüstlük kuralı çerçevesinde şirket menfaatlerini gözeterek hareket etmesi gerekir. Kanunda öngörülmüş bu özenin derecesi noktasında anonim şirkete ilişkin TTK m. 369’un uygulanması gerektiği ileri sürülmüş⁵⁹⁹ ve müdürün kişisel özelliklerinin, yaşının, bilgisizliğinin, kendi işlerinde göstermiş olduğu özenin gösterilmiş olmasının özenin ölçüsünde dikkate alınmayacağı belirtilmiştir⁶⁰⁰. Yani bahsi geçen özen yükümlülüğü müdürden bağımsız objektif bir özen yükümlülüğüdür. Eğer kişinin sahip olduğu bilgi ve uzmanlığını aşacak düzeyde bir yönetim

⁵⁹⁴ Başpınar, 2004, s. 75.

⁵⁹⁵ Taştekin, 2019, s. 87.

⁵⁹⁶ Eren, 2017 s. 731; Aslan/Güler, 2020 s. 58; Başpınar, 2004, s. 158.

⁵⁹⁷ Özer, 2023, s. 4741.

⁵⁹⁸ Yıldız, 2007, s. 264; Pulaşlı, 2022, N. 70.

⁵⁹⁹ Şener, 2017, s. 754; Ekşi, 2018, s. 122.

⁶⁰⁰ Kratz, Or 812; Şener, 2017, s. 754; Özer, 2023, s. 4743; Yıldırım, 2007, s. 60; aksi yönde Eminoglu, 2014, s. 228.

kurulu üyeliği teklifi söz konusuysa, bu ihtimalde kişi daha işin başında görevin sorumluluğunu da düşünerek yönetim kurulu üyeliğini kabul etmemelidir⁶⁰¹. Bu yükümlülüğün ihlali de çoğunlukla müdürün şirketteki bir kısım görevlerinin ihlali şeklinde ortaya çıkmaktadır.

Özen yükümlülüğün ihlalinde akla gelecek en genel sebep şirketin kötü yönetimidir. Kötü yönetim ortaklık yönetiminde iktisadi konularda gerekli ve uygun kararların alınmasını, ortaklığın iktisadi yönden gereği gibi idare edilmesini ifade etmektedir. Kötü yönetim, iktisadi açıdan yerinde olmayan kararlar alınmasını, kârlı olmayan işletme politikaları uygulanmasını ve ortaklığın iktisadi açıdan gereği gibi yönetilmemesini ifade eder⁶⁰². Şirket varlıklarının yanlış kullanılması ve israfı⁶⁰³, şirketin mahvına yol açacak borçlar ve vergi yükü ile karşılaşması⁶⁰⁴, bilançonun gerçeğe aykırı düzenlenmesi, şirket malvarlığını kendi malvarlığı gibi kullanması⁶⁰⁵ gibi sebepler kötü yönetime örnek gösterilebilir. TTK m. 630/3'te belirtildiği ve örneklerdeki ifadelerden de anlaşıldığı üzere kötü yönetime dâhil olan eylemler ancak belirli bir ağırlığa ulaştığında⁶⁰⁶ haklı sebep olarak kabul edilebilecektir. Zira ekonomik hayatta sonuçlar sadece şirketin/yöneticinin eylemi ile değil piyasa şartları, ülkenin/dünyanın genel durumu veya kimi zaman şansın yaver gitmesine de bağlı olmaktadır. Bu sebeple kötü yönetim eylemlerinin haklı sebep olarak takdirinde şirketin zararı/zarara uğraması ihtimali kıstas olarak alınmalıdır. Yüksek mahkeme de önüne gelen bir olayda müdürün gayri resmi işlemler yapması, vergi ve sair mevzuattan kaynaklı yükümlülüklerini ihlal etmesinin haklı sebep olarak kabul edilebilmesi için şirketin zarara uğrayıp uğramadığının araştırılması gerektiğine hükmetmiştir⁶⁰⁷. Yine aynı şekilde şirketin “ağır” borç altına girmesi⁶⁰⁸, şirket zararının “kötü yönetimden kaynaklanması”⁶⁰⁹ da haklı sebep olarak görülmüştür. Bunun

⁶⁰¹ Özdemir, 2023, s. 108; Pulaşlı, 2022, §30, N. 662; Bozkurt Yaşar, 2015, s. 141-143.

⁶⁰² Şahin, 2011, s. 194.

⁶⁰³ Çelik, 2009, s. 572.

⁶⁰⁴ Ayan, 2011, s. 2245.

⁶⁰⁵ Kandıralıoğlu Cuyan, 2017, s. 86.

⁶⁰⁶ Tek başına haklı sebep teşkil etmeyecek aynı eylemin sık sık tekrarlanması veya bunun gibi birçok eylemin bir araya gelmesinin de haklı sebep oluşturabileceği ifade edilmektedir. Akdeniz, 2021, s. 102; Poroy/Tekinalp/Çamoğlu, 2021, s. 578.

⁶⁰⁷ Y. 11. HD. E. 2014/1349, K. 2014/10635, 05.06.2014, Uyap Bilgi Sistemi E.T. 15.07.2023 “*gayri resmi iş ve işlemlerin şirketin ve ortakların zararına yol açıp açmadığı, müdürün yukarıda belirtilen yasa maddesinde belirtildiği üzere gerek TTK’da gerekse Vergi Kanunları ve sair mevzuattan kaynaklanan yükümlülüklerini ağır bir şekilde ihlal edip etmediği belirlenerek*”.

⁶⁰⁸ Y. 11. HD. E. 2016/12858, K. 2018/4217, 04.06.2018, Uyap Bilgi Sistemi E.T. 15.07.2023 “*davalı şirket aleyhine icra takipleri yapıldığı ve haciz işlemleri uygulandığı, şirket borçlarının özellikle ödenmediği, davalı şirketin 2015 yılı ticari defterleri tutulmadığı için bu hususların bilirkişi raporunda göz ardı edildiği*”.

⁶⁰⁹ Y. 11. HD. E. 2015/4165, K. 2015/5265, 15.04.2015, Uyap Bilgi Sistemi E.T. 15.07.2023 “*şirketin zararının kötü yönetimle ilgili olup olmadığı, bu zararın müdürden kaynaklanıp kaynaklanmadığı açık bir şekilde ortaya konulmaksızın*”.

yanında şirketin doğrudan zararını doğurmasa da zarar doğurma ihtimali olan eylemler de haklı sebep kabul edilebilir. Buna göre defter tutulmaması⁶¹⁰, sahtecilik⁶¹¹, kaybolan defterler için zayi belgesi istenmemesi⁶¹² gibi eylemler de doğrudan şirketin bir zararına sebep olmasalar da ileride zarara uğratma ihtimali kuvvetli olduğundan haklı sebep sayılmıştır.

Bunlara ilaveten müdürün şirketin yönetiminin yanında genel kurulun hazırlanması, ortakların haklarının kullandırılması gibi şirketin ekonomik amacına değil ve fakat iç işleyişine ilişkin bir kısım görevlerinin ihlali de haklı sebebi gündeme getirebilir. Bunun en başında kar payı dağıtılmaması gelir. Bilindiği üzere TTK m. 616'ya göre kar dağıtılıp dağıtılmamasına karar vermek münhasıran genel kurulun yetkisindedir. Bu sebeple şirkette kar dağıtılmadığı gerekçesiyle müdürün görevden alınmasını/yetkilerinin sınırlandırılmasını talep etmek mümkün değildir. Fakat genel kurulca alınmış bir karar varsa bunun uygulanmayıp kar dağıtılmaması haklı sebep olacaktır⁶¹³. Fakat buna benzer şekilde karar alma yetkisi genel kurulda ifası müdürün yetkisinde olan bir kısım ödevlerin yerine getirilmemesi/geç yerine getirilmemesi haklı sebep olabilir. Bunların başında ise genel kurulun toplantıya çağrılmaması ve bilgi edinme hakkının kullandırılmaması gelmektedir. Yargıtay yerine getirilmemesi halinde kanunda başvurulacak çarelerin öngörüldüğü bu gibi hallerin kural olarak haklı sebebe vücut vermeyeceğini belirtmektedir⁶¹⁴. Buna karşın yüksek mahkeme bu ihlallerin süreklilik arz etmesini ise *“pay sahiplerinin mahkemeye müracaatla genel kurulun toplantıya çağrılmasını talep edebilecek olmaları uzun yıllardır toplantı çağrısında bulunmayan davalı müdürün bu konudaki sorumluluğunu ve ağır kusurunu ortadan kaldırmayacağı, aynı hususların ortakların şirket yönetiminden bilgi alma haklarının sürekli ihlali halinde de söz konusu olduğu”* gerekçesiyle haklı sebep saymıştır.

Bu açıklamalardan hareketle müdürün özen yükümlülüğünün ihlalinden kaynaklı eylemlerinin genel bir çerçeve içerisine sokmanın zor olduğu anlaşılmaktadır. Zira şirketin yönetim ve temsili noktasında alınacak tüm kararlar müdürün yetki ve sorumluluğunda olduğu gibi genel kurulun uhdesinde olan yetkilerin dahi haklı sebebe vücut verebileceği

⁶¹⁰ Y.11. HD. E. 2016/12858, K. 2018/4217, 04.06.2018, Uyp Bilgi Sistemi E.T. 15.07.2023.

⁶¹¹ Y.11. HD. E. 2016/6823, K. 2018/2357, 03.04.2018, Uyp Bilgi Sistemi E.T. 15.07.2023.

⁶¹² Y. 11. HD. E. 2016/6365, K. 2018/236, 15.01.2018, Uyp Bilgi Sistemi E.T. 15.07.2023 *“davalı şirkete ait defterleri mahkemeye sunmadığı, TTK'ın 82. maddesine uygun şekilde defterlerin zayi olduğu konusunda talepte bulunmadığı”*.

⁶¹³ Kandirahoğlu Cuyan, 2017, s. 85.

⁶¹⁴ Yargıtay, davacının diğer iddialarının yanında bilgi edinme hakkının kullandırılmadığı, kar payı dağıtılmadığı yönündeki iddialarına karşın bölge adliye mahkemesince *“davacının haklı sebep olarak ileri sürdüğü bilgi alma hakkının engellendiği ve genel kurulun toplanamadığı iddialarının yerinde olmadığı, zira bu durumlara ilişkin gerekli yasal yollara başvurmamış”* gerekçesini yerinde bularak bölge adliye mahkemesi kararını onamıştır. Y.11 HD. E. 2020/6752, K. 2022/615, 25.01.2022; E. 2020/2027, K. 2021/4394, 25.05.2021, Uyp Bilgi Sistemi E.T. 15.07.2023.

düşünüldüğünde her bir somut iddia kapsamında haklı sebebin varlığı değerlendirilmelidir. Bu değerlendirme yapılırken dikkate alınacak husus ise müdürün objektif bir özen yükümlülüğü altında oluşu, özellikle kötü yönetim kapsamında şirketin zararı/zarar görme ihtimalinin varlığı ve ortakların şirket işleyişine, şirketten beklentilerine karşı müdürün iyi niyet kurallarına uymayacak davranışlarının varlığı olacaktır. Ele alınan hususlar hemen tamamen müdürün etkin bir eylemine veya kasti bir eylemsizliğine dayandığından özen yükümlülüğü çerçevesinde haklı sebep olarak ele alınacak vakıaların kusura dayanan vakıalar olduğunu belirtmek gerekir.

3.2.5.1.1.2. Bağlılık/Sadakat Yükümlülüğüne Aykırılık Kaynaklı

Bağlılık yükümlülüğü TTK m. 626’da özen yükümlülüğünün ardından müdürler için açıkça düzenlenmiş diğer bir yükümlülük olup içerik olarak ortakların bağlılık yükümlülüğüne dair TTK 613. maddeye atıf yapmaktadır. Her iki maddede de bağlılık yükümlülüğü rekabet yasağı ile beraber düzenlenmiştir. Sadakat yükümlülüğünün, “diğer bir takım yükümlülükleri de içine alan genişlikte” bir kavram olarak kabulü açısından; yönetim kurulu üyelerinin ortaklığın menfaatini kendi şahsi menfaatlerine tercih etmeleri ihtimaline dair TTK m. 393’te düzenlenen müzakerelere katılma yasağı; TTK m. 395’te düzenlenen şirketle işlem yapma ve şirkete borçlanma yasağı; TTK m. 396’da (müdürler için TTK m. 626’da) düzenlenen rekabet yasağı ve görevi devam ederken ya da sona erdikten sonraki sır saklama⁶¹⁵ yükümlülüğünün sadakat yükümlülüğü çatısı altında değerlendirilmesi söz konusudur.^{616 617} Bu sebeple her ne kadar Kanun’da ayrı ayrı zikredilse de bu ve bunun gibi sadakat yükümlülüğünün ihlali kapsamına girecek aykırılıkları aynı başlık altında değerlendireceğim.

Türk hukuku açısından vekâlet sözleşmesinde vekilin sadakat borcunun kaynağını TMK m. 2/I hükmü oluşturmaktadır⁶¹⁸. Vekilin sadakat borcu, vekâlet sözleşmesinde asli edimin gerçekleştirilmesine ilişkin olan, müvekkili zarar verici sonuçlardan korumayı amaçlayan ve sözleşmenin tipini belirlemeyen bir borç olması sebebiyle hukuken yan yüküm niteliği taşımaktadır⁶¹⁹. Şirketler hukuku açısından ise bağlılık yükümlülüğünden “ortaklığın menfaatlerinin gözetilmesi ve kişisel veya üçüncü kişi menfaatlerinin şirketin çıkarlarının

⁶¹⁵ Aktepe, 2017, s. 3,161; Uçar, 2022, s. 113.

⁶¹⁶ Bozkurt Yaşar, 2015, s. 66 vd.

⁶¹⁷ Her ne kadar Kanun’da açık bir atıf yoksa da bu maddelerin kıyasen limited şirket müdürlerine de uygulanması gerektiği kabul edilmektedir. Yıldırım, 2007, s. 135; Akdeniz, 2021, s. 104; Kaya, 2014, s. 93, Şener, 2017, s. 732.

⁶¹⁸ Akdeniz, 2021, s. 102; Gümüş, 2006, s. 197-198; Akın, 2002, s. 16.

⁶¹⁹ Nomer, 1999, s. 47; Bozkurt Yaşar, 2015, s. 137; Akın, 2002, s. 13,14; Eminoğlu, 2022, s. 86; Altay, 2017, s.2.

önüne geçirilmemesi gereklilikleri” anlaşılmalıdır⁶²⁰. Teorik olarak aksi mümkün olsa da⁶²¹ sadakat yükümlülüğü esas olarak bir “yapmama” edimi olarak ortaya çıkar. Zira en önemli görünüm biçimleri olan “rekabet etmeme” “sır saklama” “müzakerelere katılmama” gibi yükümlülükleri müdürün birşeyden sakınmasına atıf yapan gerekliliklerdir. Aynı şekilde TTK m. 613’ün ikinci fıkrasında ortağın (TTK 626. maddenin atfıyla müdürün) şirketin çıkarlarını zedeleyici davranışlarda ve kendisine özel menfaat sağlayıp şirketin amacına zarar veren işlemlerde bulunmasını yasaklayarak onu edilgen bir yükümlülük altına sokmaktadır.

Sadakat yükümlülüğüne aykırı davranışların, özen yükümlülüğünde olduğu gibi, haklı sebep teşkil etmesi için belirli bir ağırlığa ulaşmasının gerekip gerekmediği tartışılmalıdır. Sadakat yükümlülüğünün ihlalinin müdürün görevden alınması bakımından haklı sebep niteliği taşıdığı konusunda herhangi bir tereddüt yoktur⁶²². Ancak bunun için belirli bir ağırlığa veya sıklığa ulaşmasının gerekip gerekmediği değerlendirmeye muhtaçtır. Her ne kadar TTK 630/3. maddesinde ayırım yapmaksızın ilgili yükümlülüklerin “ağır şekilde” ihlalinin gerekli görmekteyse de bunun yükümlülüklerin niteliklerine göre ayrı ayrı değerlendirilmesi gerekir. Müdürün etkin olduğu, aktif bir davranışta bulunmasının gerekli olduğu diğer yükümlülükler bakımından Kanunun aradığı bu şartın sağlanması gerektiğinde şüphe yoktur. Ancak, sadakat ve ona bağlı “edilgen/pasif” yükümlülüklerin haklı sebep olabilmesi için önemli bir ağırlık taşımasına gerek olmadığını düşünüyorum. Zira bu yükümlülüklerin şirket için o denli önemli olduğu kabul edilmiştir ki müdürün bu yükümlülüklerle dair etkin bir davranışa, bir yapma borcu altına girmesi⁶²³ beklenmemiştir. Zira bu yükümlülüklerde esas olan mevcut durumun o haliyle kalmasını sağlamaktır; bunun bir kez ihlali ile birkaç kez ihlali arasında şirketin menfaatleri açısından veya müdürün eyleminin “haksızlığı” açısından fark olmayacaktır. Örneğin şirket sırrı, sır olmakla zaten şirket için yeterince önemlidir; bir eylemin haklı sebep olması açısından bu sırrın büyük veya küçük olmasının önemi olamaz. Diğer yandan sadakatin temelinde yatan güven unsuru da böyledir; başka bir şirkette yönetici olarak çalışmakla güven unsuru bir kez zedelenmiş olup şirketin buna defalarca katlanması beklenemez.

Yargı önüne gelen olaylarda da sadakat yükümlülüğüne aykırı davranışların bir “davranışlar bütünü” veya “ağır bir ihlal” olmaktan ziyade bir durum değişikliği olduğu

⁶²⁰ Tekinalp, 2014, s. 242.

⁶²¹ Gümüş, Özen Borcu, s. 158; Nitekim Yargıtay bir kararında müdürün şirketin marka hakkını koruyacak davranışlarda bulunmamasını, yapılacak başvurularda buna dikkat etmemesini TTK 630/2. maddesi kapsamında haklı sebep saymıştır. Y. 11. HD. E. 2017/1737, K. 2019/967, 07.02.2019.

⁶²² Ayan, 2013, s. 297.

⁶²³ Örneğin şirket sırlarının açığa çıkmasını engelleme, şirket ve ortaklar/müdürler arasındaki rekabeti engelleme gibi.

gözlemlenmektedir. Örneğin Yargıtay önüne gelen bir olayda sadece aynı kolda başka bir şirkette müdürlük yapılmasının TTK m. 630/2 kapsamında haklı sebep sayılacağına hükmetmiş⁶²⁴; bunun ayrıca süreklilik arz etmesini, şirketi zarara uğratmasını, şirketlerin büyüklüklerini ve sair hususları dikkate almamıştır. Yine aynı şekilde aynı iş kolunda farklı bir şirket kurmak da başkaca bir unsur aranmaksızın haklı sebep sayılmıştır.⁶²⁵ Benzer bir olayda da müşteri çevresinin başka bir şirkete geçirilmesi haklı sebep olarak görülmüş; bundan şirketin zarara uğraması veya bunun araştırılması gerektiği beklenmemiştir⁶²⁶. Bu açıklamalardan hareketle sadakat yükümlülüğü şemsiyesi altına giren vakıaların haklı sebep olmaklığı takdir edilirken, özen yükümlülüğü, kötü yönetim veya kişisel sebeplerdeki gibi bir ağırlık aranmamalı vakıanın sübutu tek başına haklı sebep için yeterli görülmelidir.

3.2.5.1.1.3. Müdürün Kişisel Durumundan Kaynaklı

Bu başlıkta inceleyeceğim vakıalar müdürle ilgili ve fakat onun herhangi bir yükümlülüğü ile bağdaştırılamayacak durumlardır. Müdürün kişisel durumundan kaynaklı vakılardan kasıt, müdürle irtibatlı ancak müdürün ya doğrudan kusurlu/kusursuz bir eyleminin olmadığı ya da kusurlu/kusursuz şirket dışı bir eyleminin olduğu vakılardır. Bu vakıaların içerisine müdürün şahsi durumu girebileceği gibi özel hayatından, şirket içi ilişkilerinden kaynaklanan vakıalar da girebilir. Bu kapsama giren vakıaların diğerlerinden farkı bizatihi haklı sebep niteliğinde olmayıp, subjektif ağırlığının veya şirket için taşıdığı önemin müdürle ilişkiyi şirket için çekilmez kılmasıdır. Bu sebeple müdürün herhangi bir yükümlülüğünün ihlalinin söz konusu olmadığı, tamamen onun kişisel alanından kaynaklanan bir vakıanın haklı sebep olup olmadığı takdir edilirken önceden bir kıstas koymak oldukça zordur.

Müdürün kişisel alanından kaynaklı haklı sebebin başında onun hastalığı gelmektedir. Kanunun zikrettiği örnekler kapsamında bu durum şirketin iyi yönetimi için gerekli yeteneğin kaybedilmesi kapsamına girer. Hastalık durumunun haklı sebep olmaklığının takdirinde de kıstas bu olacaktır. Herhangi bir hastalık değil şirketin iyi yönetimi için gerekli yeteneğin

⁶²⁴ Y. 11. HD. E. 2022/1719, K. 2023/1591, 15.03.2023, Uyap Bilgi Sistemi E.T. 15.07.2023 “*davalı Ahmet hem dava dışı A Ltd Şti’nin ortağı ve müdürü, hem de dava dışı E Ltd Şti’nin ortağı ve müdürü olduğu, aynı alanda faaliyette bulunduklarının tespit edildiği, tüm ortakların yazılı muvafakat ettiklerine ilişkin bir belgenin dava dosyasında bulunmadığı, 6102 sayılı Kanun’un 630 uncu maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca müdürün azli için haklı neden olarak belirtilen özen ve bağlılık yükümlünün ihlal edilmesi şartı gerçekleşmiş bulunduğu*”.

⁶²⁵ Y. 11 HD. E. 2013/15316, K. 2014/4750, 12.03.2014, Uyap Bilgi Sistemi E.T. 15.07.2023.

⁶²⁶ Y. 11 HD. E. 2016/12601, K. 2018/4153, 30.05.2018 Uyap Bilgi Sistemi E.T. 15.07.2023 “*M şirketinde çalışan 5 kişinin A şirketinde çalışmaya başladığı, 2011 yılı Mart ayı sonunda M çalışanı kalmadığı, ayrıca Makel şirketine ait taşıtların tamamının düşük bir kira karşılığında A şirketine kiraya verildiği, davalı şirketten alım yapan şirketlerin A şirketinin kurulmasından sonra mal ve hizmet alımlarını sonlandırıp, A şirketinden mal ve hizmet alımlarını gerçekleştirdiği*”.

kaybına yol açacak nitelikte bir hastalığın mevcudiyeti gerekir.⁶²⁷ Diğer taraftan madde bağımlılığı da bu kapsamda zikredilebilir.⁶²⁸ Bu son durumda ise eylemin subjektif ağırlığından ziyade şirketin bu eylemden göreceği itibar kaybı da değerlendirilip, şirketin iyi yönetimi için gerekli yeteneği kaybettirecek derecede bir bağımlılık olmasa da haklı sebebin varlığı kabul edilebilir.

Diğer bir husus ise müdürün geçimsizliğidir. Geçimsizlik, üyenin diğer yönetim kurulu üyelerine, pay sahiplerine veya çalışanlara yönelen ve birlikte iş görme duygusunu bozan davranışlarda bulunması,⁶²⁹ ortaklığın işleyişine, yönetimine, geleceğine dair planlarına ya da risklerle ilgili öngörü ve çözümlere yönelik ciddi fikir ayrılıklarının, ahenkli çalışmayı engelleyecek seviyeye ulaşması olarak nitelenebilir.⁶³⁰ Geçimsizlik hallerinin başında müdürün diğer müdürler, ortaklar veya çalışanlar ile aralarındaki kavgaya varan tartışmalar, kötü muamele ve hatta suç teşkil edebilecek fiillerdir. Ancak, bunların muhakkak bir mahkeme kararıyla sabit olmasına gerek yoktur. O düzeye ulaşmamış ancak şirkette çalışma barışını bozan, müdürle çalışmayı şirket için katlanılamaz kılan bu tarz eylemler de geçimsizlik kavramına girer. Bunun yanında kurul üyeleri arasındaki fikir ayrılıkları geçimsizlik kapsamında değerlendirilemez. Davaya konu bir olayda şirketin birlikte temsile yetkili iki müdürünün işlem yapmak için anlaşıp bir araya gelememesini ilk derece mahkemesi haklı sebep saymış ancak Yargıtay “*her iki yetkilinin bundan sonra bir araya gelerek müdürlük görevlerini birlikte ifa edemeyecekleri gerekçesinin TTK m. 630/2 uyarınca haklı sebep teşkil etmediği*” gerekçesiyle yerel mahkeme kararını bozmuştur.⁶³¹

Müdürün kişisel alanından kaynaklı haklı sebeplerden bir diğeri de üyeliği kendiliğinden sonlandırmayan bir kısım niteliklerin kaybıdır. İlgili bölümde anlattığım üzere üyenin iflası, ehliyetinin kaybı gibi üyelik için gerekli bir kısım niteliklerin kaybı müdürlüğün kendiliğinden sona ermesine neden olur ki bu durum konumuzun dışındadır. Bu haller dışında müdürlüğe atanırken sahip olunan önemli bir niteliğin (örneğin belirli bir alanda bir belge dâhilinde uzman olunması) kaybı ya da en başta böyle bir niteliğe sahip olunmadığının anlaşılması subjektif ağırlığına bakılmaksızın haklı sebep teşkil eder. Zira ilgili şirket böyle bir niteliği, objektif anlamda öyle olmasa bile, kendisi için çok önemli addettiğinden bunun ortadan kalkmış olması tek başına haklı sebebe vücut verecektir. Bunun yanında itibar kaybı da haklı sebep sayılabilecek önemli bir vakıadır. Özellikle hakkında çek düzenleme yasağı

⁶²⁷ Kratz, 2016, s. 213.

⁶²⁸ Uçar, 2022, s. 115.

⁶²⁹ Uçar, 2022, s. 116.

⁶³⁰ Özdemir, 2023, s. 110.

⁶³¹ Y. 11. HD. E. 2016/12870, K. 2018/4243, 04.06.2018, Uyap Bilgi Sistemi E.T. 15.07.2023.

verilen müdürlerin sarsılan ticari itibarı şirketten onunla çalışmayı beklenemez hale sokabilir. Çek Kanunu'nun 5/2. maddesine göre hakkında çek düzenleme yasağı verilenlerin sermaye şirketlerinde yönetici olamayacakları düzenlenmiş ise de üyeliğe engel bu durumun mevcut üyelerin görevlerinin sonlanmasına neden olmayacağı aynı maddede belirtilmiştir. Zaten aksi durum haklı sebep kapsamında değil üyeliği kendiliğinden sonlandıran vakıalar kapsamında değerlendirilirdi. Aynı kanunun 2/4. maddesinde ise bu yasağa tabi olan kişinin yöneticisi/temsalcisi olan şirkete çek defteri verilemeyeceği hüküm altına alınmıştır ki bu sebeple müdürün bu denli bir itibar kaybı şirket için TTK m. 630/2 kapsamında görevden alma noktasında haklı bir sebep teşkil eder. İtibarsızlık kapsamında ele alınabilecek diğer bir husus ise müdürün şirket işleri ile ilgisi olmayan konularda karıştığı cezai fiillerdir. Üyenin özel hayatında işlediği suçlar da haklı sebep teşkil edebilir. Ancak bu türden suçların haklı sebep niteliğine ihtiyatla yaklaşılmalıdır. Üyenin özel hayatında işlediği suçlar, ancak üyenin ve şirketin itibarına zarar vermesi halinde haklı sebep olarak kabul edilebilir.⁶³² Bu tarz bir eylemin haklı sebep kapsamında değerlendirilmesi için suçun kasıtlı mı yoksa taksirli mi işlendiğinin değerlendirilmesi gerekir. Örneğin kasten birinin öldürülmesi ve fail olan müdürün yönetici olarak devamı şirketin de itibarını zedeleyeceğinden haklı sebep olabilecekken bu fiilin taksirle işlenmesi halinde haklı sebep olduğu söylemek zor olacaktır. Bunun dışında dolandırıcılık, hırsızlık, cinsel istismar gibi yüz kızartıcı suçların her halükarda haklı sebep olacağını kabul etmek gerekir.

Bu kapsamda değinmek istediğim son vakıa türü ise müdürün kişisel/mesleki yoğunluğu, şirket dışı yaşamındaki sıkıntıların haklı sebep niteliğidir. Müdürün, bu görevi dışında amatör/profesyonel başka uğraşları da olabilir. Ancak bu uğraşlardaki yoğunluk şirketin yönetiminde kendisini zaafiyete düşürüyor ve şirketin menfaatlerinin haleldar olması ihtimali beliriyorsa, haricen yürütülen bu işlerin niteliğine bakılmaksızın, haklı sebebin varlığı kabul edilebilir. Buna ek olarak özellikle tüzel kişi müdürler açısından geçerli olmak üzere tüzel kişi – müdürün tasfiye aşamasına girmesini değerlendirmek gerekir. Bu halde tüzel kişi kendi tasfiye işlemleri ile uğraşmak zorunda kalacağından müdürlük görevini hakkıyla yerine getiremeyebilecektir. Bu sebeple tasfiye haline girmenin tüzel kişi müdür açısından haklı sebep teşkil edeceğini kabul etmek gerekir. Aynı şekilde yapısal değişiklik sonucu bünyesine başka şirket katması da duruma göre tüzel kişi müdüre karşı haklı sebep teşkil edebilir.

Müdürün kişisel alanından kaynaklı haklı sebep vakıaları kapsamında genel olarak şunu söylemek gerekir: Her ne kadar TTK m. 630/2 aynı şartları hem görevden alma hem yetkilerin sınırlandırılması kapsamında aramış olsa da her iki imkânın her haklı sebep türünde

⁶³² Uçar, 2022, s. 120-121.

uygulanabilir olduğu kabul edilemez. Şöyle ki yukarıda sayılan vakılardan hareketle örneğin yüz kızartıcı bir suç işleyen yahut diğer müdürlerle cezai takibata yola açacak şekilde geçimsizliği olan ya da hakkında çek düzenleme yasağı verilen bir müdür hakkında yetkilerin sınırlandırılması ihtimali uygulanabilir değildir. Bu sebeple maddede her iki imkân birbirine karşı bir ağırlık ya da öncelik/sonralık ilişkisi içine sokulmamış ise de somut olayın özellikleri, bilhassa yetkilerin sınırlandırılması ihtimalini, uygulanabilir olmaktan çıkarabilir. Bu sebeple eğer davacının talebinin yetki sınırlandırılması yönünde olması ancak vakıanın görevden almayı gerektirmesi davanın reddi ile sonuçlanacaktır.

3.2.5.1.2. Şirket İşleyişinden Kaynaklanan Vakıalar

Yukarıda değinildiğim gibi haklı sebebe esas olacak vakıalar çoğunlukla müdürün eylemleri ile ilişkilendirilebilecek vakılardır. Ancak haklı sebeple fesih hakkının dayanağını açıklarken ifade ettiğim gibi asıl olan şirket için bu ilişkinin sürdürülmesinin beklenememesi olduğundan müdürden kaynaklanmayıp şirketin kendi işleyişinin getirdiği bir takım vakıaların da müdürlerin görevden alınmasına/yetkilerinin sınırlandırılmasına yol açması mümkün olabilecektir.

3.2.5.1.2.1. İşletme Konusunun Değişmesi ve Elde Edilmesinin Güçleşmesi

İşletme konusu/konuları şirketin temel faaliyet alanını ifade eder. Doğal olarak şirketin yöneticilerinden, çalışanlarından beklediği bu faaliyet alanlarında bilgi tecrübe sahibi olmaları, şirketi bu alanlarda geliştirerek nihai amaç olan karlılığı sağlamalarıdır. Müdürlerden beklenen ise işletme konusunu gerçekleştirebilecek şekilde şirketi yönetecek öngörü, tecrübe ve bilgiye sahip olmalarıdır. Müdürün göreve geldiğinde mevcut olan şartlar çerçevesinde bu özellikleri sağlıyor olmasına karşılık şirketin işletme konusunun tamamen/kısmen değiştirilmesi müdürü şirket açısından gereksiz ve yetersiz kılabilir bu şekilde haklı sebebe vücut verebilir.⁶³³ Örneğin otomotiv sektöründe faaliyet gösteren bir limited şirketin gıda sektörüne geçmesi işletme konusunu tamamen değiştirmekte, birçok çalışanı ve belki de müdürleri gereksiz kılacak bir konuma sokabilmektedir. Aynı şekilde işletme konularına yenilerinin ilave edilmesi, bazılarının çıkarılması da bu kapsamda değerlendirilmelidir.

Burada önemli olan işletme konusu değişikliğinin müdürle çalışmayı gereksiz, şirket menfaatine aykırı kılmasıdır. Müdürle hiçbir şekilde ilişkilendirilemeyen, şirket açısından herhangi bir menfaat değişikliği gerektirmeyen durumlar haklı sebep teşkil etmez. Objektif

⁶³³ Aynı yönde, Uçar, 2022, s.125.

nokta müdürün değiştirilen işletme konusu noktasında (ihtisas ve tecrübe açısından) yetersiz kalması, sübjektif nokta ise şirket menfaatinin zarar görme ihtimali, ilişkinin şirket için çekilemez duruma gelmesidir. Hemen belirtmek gerekir ki uygulamada çoğunlukla şirketler işletme konularını birbiriyle doğrudan bağlantısı olmayan – inşaat, turizm, sağlık, otomotiv gibi – çok çeşitli işleri kapsar şekilde belirlemektedir. İşletme konusu bu şekilde geniş belirlenen bir şirket açısından işletme konusunun değişikliğinin haklı sebep teşkil etmesi oldukça zor iken; işletme konusu belirli bir sektöre hasredilmiş şirketler açısından yaşanan değişikliğin haklı sebep olma ihtimali daha yüksektir. Değinilmesi gereken bir diğer nokta ise müdürlerden işletme konuları hakkında beklenen bilgi, tecrübe ve ihtisasın yoğunluğudur. Gerçekten de birçok şirket işletme konusunun gerçekleştirilmesi için profesyonel ana/ara eleman çalıştırmakta, faaliyetin temelini bu çalışanlar yürütmektedirler. Yöneticilerden beklenen ise şirketin hedefleri doğrultusunda, kar sağlama amacına matuf olarak bu çalışmalara yön verebilmek, onları denetleyebilmek bunlar için gerekli kararları alabilmektir. Bu sebeple işletme konusundaki bir değişikliğin müdürün görevden alınması/yetkilerinin sınırlandırılması noktasında haklı sebep oluşturabilmesi için öncelikle göreve gelinen aşamadaki işletme konu yelpazesinin çok geniş olmaması, değişim neticesinde müdürün teknik anlamda değil yöneticilik anlamında yetersiz kalması neticesinde şirket menfaatinin tehlikeye düşmesi ve görevden almanın dürüstlük kuralına uygun şekilde kullanılmasıdır. Zira aynı şartlar altındaki müdürlerden bir kısmı bu vakıalar nedeniyle görevden alınmak istenirken diğerlerine yönelik böyle bir işlem uygulanmaması çekilemezlik şartlarının yerine gelmediğini gösterir.

İşletme konusu hususunda haklı sebep oluşturabilecek diğer bir nokta ise işletme konusunun elde edilmesinin güçleşmesidir. Böyle bir vakıanın, bu başlık altında, haklı sebebe vücut verebilmesi için müdürün eyleminden bağımsız olması gerekir. Zira aksi takdirde ilk başlıkta ele aldığımız şekilde müdüre bağlı haklı sebepler kategorisine girecektir. Diğer yandan işletme konusunun güçleşmesi hususunda asıl dikkat edilmesi gereken husus “işletme konusunun gerçekleşmesinin imkânsızlaşması” ile güçleşmesini birbirinden ayırt etmektir. Her ne kadar anonim şirketlerden farklı olarak limited şirketlerin sona ermesini düzenleyen TTK m. 636’da işletme konusunun imkânsızlaşması açık olarak infisah sebebi olarak düzenlenmemiş ise de öğretide genel kabul bu durumun genel bir infisah sebebi olduğu ve limited şirketlere de uygulanması gerektiğidir.⁶³⁴ Şirketin kendiliğinden sona ermesine neden olan bir hususun ise TTK m. 630/2 kapsamında haklı sebep olması mümkün değildir.⁶³⁵

⁶³⁴ Bu konuda bkz. İlbasmış Hızlısoy, 2020, s. 114 vd.

⁶³⁵ Genel olarak şirketin feshi kapsamında ve aynı yönde bkz. Şahin, 2011, s. 208.

İşletme konusunun elde edilmesinin güçleşmesi, imkânsızlık düzeyine ulaşmayan ve fakat şirketin işletme konusu kapsamında hedeflerine ulaşmasını zora sokan halleri ifade eder. İşletme konusunun elde edilmesinin güçleşmesi karşısında şirketin haklı sebeple feshi yoluna gidilebileceği gibi⁶³⁶ paydaşlar şirketin düze çıkması noktasında bir ışık görüyorlarsa TTK m. 630/2 kapsamında müdürün görevden alınması/yetkilerinin sınırlandırılması açısından haklı sebep olabilir. Bu düşüncenin temelinde yönetimde yapılacak bir “kan değişiminin” şirketi tekrar düzlüğe çıkaracağı inancı yatar. Böyle bir durumun haklı sebep olabilmesi için de şirketin yönetim değişiminin işletme konusunun elde edilme imkânını tekrar sağlayabileceğine, bunun etkin/yararlı olabileceğine dair inandırıcı emarelerin olması gerekir. Aksi takdirde şirketin geleceği ile ilgili nihai kararı vermeye yetkili olan genel kurulun kullanmadığı görevden alma imkânının ortak tarafından mahkeme aracılığıyla kullanılmasını sağlamak hükmün amacıyla bağdaşmaz. Zira ortada sonuç (müdürün görevden alınması) ile amaç (işletme konusunun elde edilme imkânının yeniden sağlanması) arasında zayıf da olsa bir bağ kurulamadığı takdirde müdürün mahkemece görevden alınması dayanaksız olacaktır.

3.2.5.1.2.2. Şirketin Yapısal Değişiklik Geçirmesi

Şirketin geçirdiği yapısal değişikliklerin de haklı sebep olarak ileri sürülmesi mümkündür. TTK m. 134 ve devamı maddeleri uyarınca şirketlerin bölünmesi, belirli şartlarda tür değiştirmesi ve birleşmesi mümkündür. Kanuna göre bir limited şirket ancak başka bir sermaye şirketine veya kooperatife dönüşebilirken, sermaye şirketleriyle, kooperatiflerle ve devralan şirket olmak kaydıyla kollektif/komandit şirketlerle birleşebilirler. Bölünmesindeki kıstas da benzer şekilde sermaye şirketlerine veya kooperatiflere bölünmesidir. Tür değişikliği kararını verecek olan şirket genel kuruludur. Bu kapsamda TTK m. 630/2. kapsamında bir ortağın tür değişikliğini sebep göstererek müdürün görevden alınmasını/yetkilerinin sınırlandırılmasını talep edebilmesi için ilgili genel kurul kararına olumlu oy vermemiş olması gerekir. Aksi durum dürüstlük kuralına aykırılık teşkil edecektir. Ancak, ortak olumsuz oy vermiş ve tür değiştirmeye karşı açtığı iptal/butlan davası reddedilmiş olsa bile TTK m. 630/2 kapsamında dava açmasında bir engel yoktur. Zira yapısal değişiklikler hukuka uygun olsa dahi şartları varsa görevden almaya/yetki sınırlandırmasına sebebiyet verebilir.

Böyle bir durumun örneği yapısal değişiklik sonucu ilgili müdürün şirket için yetersiz kalacağının anlaşılması olabilir. Buna göre özellikle limited şirketin anonim şirkete dönüşerek daha profesyonel bir yönetim gerekmesi halinde veya kooperatifleşerek farklı bir alana

⁶³⁶ Erdem, 2012, s. 149; Şahin, 2011, s. 211.

yöneldiğinde ilgili müdür bilgi, beceri ve ihtisas açısından yetersiz kalabilir. Bunun dışında özellikle birleşmeye ve bölünmeye şiddetli muhalefet ederek pay sahipliği yapısıyla arasında sorun oluşan müdür için de bu durum yapısal değişiklik sonucu haklı sebep teşkil edebilir. Diğer yandan yapısal değişiklik, özellikle bölünme sonrası şirket aile şirketi ve/veya belirli bir mensubiyet yoğunluklu şirket haline gelmişse müdürün aileden/mensubiyetten olmaması da haklı sebep teşkil edebilir. Bu türden bir haklı sebep incelemesinde vakıanın müdürle ilişkilendirilebilmesinden ziyade şirketin menfaati göz önüne alınmalıdır. Zira yapısal değişiklik objektif bir vakıa olup gerçekleşmesi ve sonuçları üzerinde müdürün etki/sorumluluk ihtimali çok azdır. Bu sebeple eğer yapısal değişiklik sonucu şirketin müdürle devam etmemesine yönelik menfaati devam etmesine yönelik menfaatinden fazlaysa haklı sebebin varlığı kabul edilmelidir.

3.2.5.1.2.3. Şirketin Ortaklık Yapısı/İki Ortaklı Şirket

Uygulamada şirketten kaynaklı haklı sebep vakıalarına dayanak olan en yaygın sebep şirketin ortaklık yapısıdır.⁶³⁷ Burada ortaklık yapısından kastım özellikle eTTK dönemindeki zorunluktan kaynaklı olmak üzere şirketin iki ortaklı olmasıdır. Bunun haklı sebep olarak bu başlık altında incelenecek kısmı ise sadece bu yapının doğurduğu sonuçlar olup, müdürün davranışından meydana gelen vakıaları bu başlıkta incelemeyeceğim.

İki ortaklı bir limited şirkette, normalde haklı sebep olması beklenemeyecek bazı durumlar şirketin bu ortaklık yapısı nedeniyle müdürle çalışmaya devam etmeyi şirket için çekilmez hale getirebilir. Yargıtay'ın önüne gelen bir olayda iki ortaklı bir limited şirkette karı koca olan tarafların boşanması neticesinde şirket işleyemez, karar alamaz hale gelmiş ve bu durum haklı sebep sayılmıştır.⁶³⁸ Bu olayda boşanma davasındaki eylemlere dayanılmamış olup aksi olsa dahi şirketle alakalı olmayacak olan bu tarz eylemlerin limited şirket için haklı sebep sayılması oldukça güç ihtimaldir. Ancak, yönetimi engelleyecek bu tarz vakıalar iki ortaklı bir limited şirket için haklı sebep sayılabilmektedir. Yine iki ortaklı ve her ikisinin yönetici olduğu bir limited şirkette diğer ortakla irtibat/iletişim kurulamaması haklı sebep sayılmıştır.⁶³⁹ Şirketin ortaklık yapısının objektif olarak haklı sebep kabul edilebilmesi için vakıanın çekilmezlik unsurunu sağlamasına yol açan etkenin bu iki ortaklı durum olması

⁶³⁷ Uyap sistemi üzerinden Yargıtay 11. Hukuk Dairesi kararları içerisinde “limited şirket” “haklı sebep” anahtar kelimeli aramada 01.07.2012-15.07.2023 tarihleri arasında yapılan aramada şirketin ortaklık yapısı dışında, şirketten kaynaklanan bir vakıanın haklı sebep olarak ileri sürüldüğü bir davaya rastlanılmamıştır.

⁶³⁸ Y. 11 HD. E. 2016/2571, K. 2017/5023, 04.10.2017, Uyap Bilgi Sistemi 15.07.2023 “*evlilik birliği içinde kurulan şirketin tarafların ayrılması nedeniyle varlığını devam ettirme imkanı bulunmadığı*”.

⁶³⁹ Y. 11 HD. E. 2015/5470, K. 2015/12560, 25.11.2015, Uyap Bilgi Sistemi E.T. 15.07.2023 “*davacı ortağın şirketin diğer ortağına ulaşamaması, irtibat kuramaması, şirketin faaliyetlerinin sürdürülmemesi, amacına ulaşma imkanının kalmamasının, şirketin feshi için muhik sebep olarak kabul edildiği*”.

gerekir. Yani normalde daha çok ortağa sahip bir şirkette aşılacak bir sorunun iki ortaklı şirketin, özellikle karar alma mekanizmalarını tıkaması ve birlikte çalışmayı imkânsızlaştırıcı özellikleri nedeniyle müdürle çalışmayı çekilmez kılması gerekir.

3.2.5.1.3. Şirket Ve Müdürden Bağımsız Vakıalar

TTK m. 630/2 kapsamında haklı sebeplerin büyük çoğunluğunun müdürün davranışından kaynaklandığını, bir kısmının şirket işleyişinden kaynaklandığını belirtmişim. Bunlarından yanında müdür ve şirket dışındaki bir vakıanın haklı sebep olması oldukça nadir görülmektedir.⁶⁴⁰ Bu durum ilgili vakıaların niteliğinden kaynaklandığı gibi bu tarz bir durumda TTK m. 630/2'ye gerek olmaksızın TTK m. 630/1 kapsamında genel kurulun görevden alma/yetki sınırlandırması imkânını kullanmasının daha elverişli olmasıdır. Zira şirket ve müdür dışı bir vakıanın ortaya çıkışı paydaştan önce şirketi bir aksiyon almaya itecek ve şirketi gelişen bu yeni duruma adapte edecek önlemleri almaya sevk edecektir.

Şirket ve müdürden bağımsız bir vakıanın haklı sebep teşkil etmesine nadir rastlanılmasının bir sonucu olarak bu kapsamda yapılacak açıklamalar çoğunlukla afaki olacaktır. Ancak öğretide Uçar Alman uygulamasından aktardığı şekilde üçüncü kişilerin müdürü görevden almasına yönelik baskıların, şirketin menfaatinin gerektirmesi halinde haklı sebep olabileceğini belirtmektedir.⁶⁴¹ İlgili kararlara konu olan bir olayda işçilerin yönetim kurulu üyelerinin görevden alınması sebebiyle greve gitmesi sonucu şirket tarafından ilgili üyelerin görevlerine son verilmiştir.⁶⁴² Bir diğer olayda ise anonim şirketten alacaklı olan banka, şirket ile aralarında mevcut kredi ilişkisinin uzatılmasını yönetici kurul başkanının azli şartına tâbi kılmıştır. Bunun üzerine anonim şirket yönetici kurul başkanını azletmiştir.⁶⁴³ Bu örnek olaylarda görevden almaya ilişkin sebep temelde müdürün/yönetim kurulu üyesinin bir davranışına dayanıyor gibi gözükse de esasen şirketin veya ortağın görevden alma için bir sebep addetmediği vakıalara rağmen şirket dışı baskı ve taleplerin görevden almaya esas olduğu görülmektedir.

Diğer yandan ortaklığın yüklenmiş olduğu süreli veya sınırlı bir iş için görevlendirdiği yönetim kurulu üyesine/müdüre, işin ya da sürenin tamamlanması nedeniyle ihtiyacının sona

⁶⁴⁰ Uyar sistemi üzerinden Yargıtay 11. Hukuk Dairesi kararları içerisinde “limited şirket” “haklı sebep” anahtar kelimeli aramada 01.07.2012-15.07.2023 tarihleri arasında yapılan aramada şirket ve müdür dışındaki bir sebebin ileri sürüldüğü herhangi bir dava dosyasına rastlanılamamıştır.

⁶⁴¹ Uçar, 2022, s. 127 vd.

⁶⁴² Alman Federal Mahkemesi'nin 27.03.1961 tarih ve II ZR 24/60 aktaran, Uçar, 2022, s. 127; Yüksek mahkeme ise grevin yasa dışı olması sebebiyle azlin haksız olduğuna karar vermiştir.

⁶⁴³ Alman Federal Mahkemesi, 23.10.2006 tarih ve II ZR 298/05 Yüksek mahkeme bankanın baskısının azil kararı bakımından haklı sebep teşkil edeceği yönünde hüküm kurmuştur. aktaran, Uçar, 2022, s. 128.

ermesi⁶⁴⁴ de haklı sebep olabilecektir. Bunun gibi şirket harici haklı sebeplerin önemli bir kısmını da kamu otoritesinin getirdiği düzenlemeler oluşturur. Örneğin belirli bir ihtisasının, özgün bir yeteneğinin müdür olarak atanmada etkin olması ancak bu ihtisas alanının faaliyetinin yasaklanması müdürün görevden alınması için haklı sebep olacaktır. Aynı şekilde ihracat/ithalat düzenlemeleri de şirketin müdürle ilişkisini etkileyebilir. Şirkette önemli bir hammaddenin ithalatının kısıtlanması da müdürle çalışmayı şirket için gereksiz yahut külfetli kılabilir. Bu durumda dikkat edilmesi gereken ilgili vakıayla müdür-şirket ilişkisi arasında illiyet kurulabilmesidir.

3.2.5.2. Haklı Sebebin TTK m. 630 Kapsamında Tanımı

Yukarıda ilgili bölümlerde haklı sebebin teorik temeli, unsurları ve bir vakıanın haklı sebep sayılmasına kaynaklık eden hususları değerlendirmiştik. Bu açıklamalardan sonra haklı sebebin konumuz olan TTK m. 630/2’yi en iyi şekilde yansıtacak biçimde bir tanımını ortaya koymak gerekir. Bunun için önce farklı hukuki kurumlarda öngörülmüş haklı sebeplere ilişkin tanımları karşılaştırmalı ve eleştirel biçimde ele alıp ardından çalışmam çerçevesinde özgün bir tanım yapmaya çalışacağım.

Haklı sebebin sürekli borç ilişkilerinin sonlandırılmasına/değiştirilmesine ilişkin bir olgu olduğuna değinmiştim. Kanunlardaki somut uygulama maddelerinden bağımsız olarak sürekli borç ilişkileri yönünden haklı sebep Oğuzman tarafından “akde devamı objektif hüsnüniyet icabı talep edilemez hale koyan bir hukuki hadise” olarak nitelenirken⁶⁴⁵ Seliçi tarafından ise “sözleşmede kabul edilen ve istenilen hedefe, amaca ulaşılmasını, adil hukuk ilkelerine göre imkânsız hale getiren olgular”⁶⁴⁶ Tandoğan tarafından ise, “dürüstlük kuralı gereğince sözleşmesinin sürdürülmesi beklenemeyen bütün haller”⁶⁴⁷ tanımlanmıştır. Bütün bu tanımlar sürekli borç ilişkilerine dair genel tanımlamalar olup, genelde şirketler hukuku özelde ise müdürün görevden alınması/yetkilerinin sınırlandırılması anlamında gerekli detay, unsur ve şartları içermemektedir. Bu sebeple olası bir tanım denemesinde ve kavramlaştırmada fayda sağlayacak temel veri olmaktan öteye gidemezler.

Çamoğlu kolektif ortaklıkların feshine dair yaptığı çalışmasında haklı sebebi “hukuki ilişkinin sürdürülmesini çekilmez hale getiren ve yenilik doğuran bir bildirim veya dava ile hukuki ilişkiyi sona erdirmek veya değiştirmek yetkisinin kullanılmasını adil gösteren olgu”

⁶⁴⁴ Özdemir, 2023, s. 128.

⁶⁴⁵ Oğuzman, 1955, s. 42.

⁶⁴⁶ Seliçi, 1976, s. 192.

⁶⁴⁷ Tandoğan, 2010, s. 636.

olarak tanımlanmaktadır.⁶⁴⁸ Yukarıda değindiğim gibi kanundaki kısmî şahıs şirketi özelliklerinden ve uygulamada şahıs şirketlerine yaklaştırılmasına oldukça sık rastlanıldığından dolayı kollektif şirkete ilişkin hükümlerin yeri geldiğinde limited şirketlere uygulanması mümkündür. Fakat şirket feshi için yapılan bu tanım çekilmezliğe işaret etmesi ve sonucunda sona ermenin yanında hukuki ilişkinin değiştirilmesine de yol açabileceğini öngörmesi yönünden isabetlidir. Fakat ele aldığımız TTK m. 630/2 bir dava imkânı olduğundan haklı sebebin, tanımdaki gibi bir bildirimle kullanılması imkânı yoktur. Diğer yandan hukuki ilişkinin sonlandırılmasını/değiştirilmesi yetkisini adil göstermesi gerektiği şartı çalışmam açısından zorunlu bir unsur değildir. Yukarıda bahsettiğim gibi fesih davalarının aksine TTK m. 630/2 kapsamında karşılıklı bir menfaat değil sadece şirket menfaati söz konusudur. Adil olma/adil uygulama menfaati karşılıklı olan tarafları gerektirir; TTK m. 630/2 uygulama pratiğinde ise bir tarafında mahkeme bir tarafında müdür yer almaktadır. Buna ek olarak şirketin menfaati gerektirdiği ölçüde müdür için “adil olmayan” bir husus da mahkemece haklı sebep kabul edilebilecektir.

Anonim/limited şirketin feshi bağlamında ise haklı sebebin “Pay sahibinin hak ve menfaatlerini sürekli olarak, ağır ve ciddi şekilde ihlal eden ve dürüstlük kuralı gereğince davacı pay sahibi yönünden ortaklığa devamı çekilmez kılan karar, işlem ve davranışlar”⁶⁴⁹, “dürüstlük kuralı gereğince azınlık pay sahipleri açısından ortaklığa devamı çekilmez kılan haller”⁶⁵⁰, “ortaklığın devam etmesi, doğruluk ve güven kurallarına göre dava açan ortaktan beklenemeyeceği durumlar”⁶⁵¹ olarak tanımlanmaktadır. Şirketin feshi hükümleri bakımından TTK m. 630/2 kapsamında haklı sebep öncelikle korunan menfaat açısından farklılık arz eder. Fesih davasında ortağın/azınlığın menfaati korunmaktayken, TTK m. 630/2 bağlamında şirketin menfaati korunmaktadır. Diğer yandan fesih davasında şirketin feshi değil devamlılığı esas olup, fesih dışında alternatif bir çözüme hükmedilebilirken TTK m. 630/2 kapsamında ise, şartları gerçekleşmişse, ilişkinin devamını sağlayıp alternatif bir çözüme hükmedilmesi mümkün değildir. İki fesih türünün ortak yönü ise dava yolu ile kullanılmalarıdır. Ancak şirketin feshi kapsamında haklı sebebin ortaklığı ortadan kaldıracak nitelikte olmasının beklenmesi, vakıanın kaynağının çoğunlukla şirketin kendisi olması ve ortak/azınlık ile şirketin davada menfaat karşıtlığının olması göz önüne alındığında çalışmam açısından bu haklı sebep tanımlarının da tam olarak kullanıma uygun olmadığını söyleyebilirim.

⁶⁴⁸ Çamoğlu, 2008, s. 23.

⁶⁴⁹ Şahin, 2011, s. 97.

⁶⁵⁰ Forstmoser/Meier-Hayoz/Nobel, 2004, §55 N. 72.

⁶⁵¹ Yıldırım, 2012, s. 107.

Azil açısından ise haklı sebep “azil bağlamında haklı sebep, şirket açısından üyelik ilişkisinin devamını beklenemez kılan olgular”⁶⁵², “müdürün göreve devamını ortaklık yararı bakımından tehlikeli hale sokan sebepler”⁶⁵³, “hukuki ilişkinin sürdürülmesini dürüstlük kuralı çerçevesinde düşünüldüğünde, beklenilmez kılan ve yenilik doğurucu hakkın (azil gibi) kullanılmasını adil gösteren olağanüstü bir olgular”⁶⁵⁴ şeklinde tanımlanmaktadır. TTK m. 630/2’de öngörülmüş müdürün görevden alınması/yetkilerinin sınırlandırılması bağlamında bir haklı sebep tanımı için en yakın tanım denemeleri bu örneklerde görülmektedir. Zira bu tanımların ilk ortak noktası şirket ile müdür/üye ilişkisini referans almalarıdır. Diğer ortak nokta ise haklı sebebin şirket menfaati açısından değerlendirilmesi gereğine değinmiş olmalarıdır. Fakat eksik olan nokta ise imkânın kullanılış şekline (dava/ihtar) tam ve doğru bir şekilde atıf yapılmamış olması ve görevden almanın yanında yetkilerin sınırlandırılması imkânı göstermemiş olmasıdır.

Bu açıklamalar, karşılaştırmalar ile yukarıdaki bölümlerde haklı sebebin temeli ve unsurlarına ilişkin yaptığım açıklamalar dikkate alınarak haklı sebebin TTK m. 630/2 açısından “nereden kaynaklandığına ve kusura dayalı olup olmadığına bakılmaksızın, müdürle ilişkilendirilebilen ve ilişkinin şirket açısından aynı şartlarda devamını çekilmez kılarak bir dava yoluyla bu hukuki ilişkiyi sonlandırmayı veya değiştirmeyi haklı kılan olgular” olarak tanımlanması gerektiğini düşünüyorum.

3.3. Yargılama Safhası

3.3.1. Görevli ve Yetkili Mahkeme

HMK’nın 114/1-c maddesine göre mahkemenin görevi dava şartlarındadır. TTK m.4/1-a’ya göre Türk Ticaret Kanunu’nda düzenlenen hususlara ilişkin davalar ticari dava sayılır. Yine TTK m. 5/1’e göre aksine hüküm bulunmadıkça ticari davalara bakma göre Asliye Ticaret Mahkemelerindedir. 5235 sayılı Adli Yargı İlk Derece Mahkemeleri ile Bölge Adliye Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yetkileri Hakkındaki Kanun’un üçüncü fıkrasına göre Asliye Ticaret Mahkemelerinin bir başkan ve yeteri kadar üye ile kurularak heyetli bir mahkeme olduğu, üçüncü fıkranın üçüncü bendine göre de organların azline ilişkin davalara heyet halinde bakılacağı öngörülmüştür. Buna göre TTK m. 630/2 kapsamında açılacak davalar asliye ticaret mahkemesince heyet halinde bakılarak karara bağlanır. Yine 5235 sayılı kanun 3. maddesine göre asliye ticaret mahkemelerinin her yerde kurulmayacağı

⁶⁵² Uçar, 2022, s. 102; Erdem, 2012, s. 512.

⁶⁵³ Cerrahoğlu, 1974, s. 216.

⁶⁵⁴ Kaya, 2018, s. 5098.

anlaşılmaktadır.⁶⁵⁵ HMK'nın 2. maddesine göre hukuk davalarında genel görevli mahkeme asliye hukuk mahkemeleridir. Asliye ticaret mahkemesi kurulmayan yerlerde asliye ticaret mahkemesinin görev alanına giren dava ve işlere asliye hukuk mahkemelerince bakılacaktır. Ancak, Hakimler ve Savcılar Kurulu'nun 07.07.2021 tarihli kararı ile mevcut asliye ticaret mahkemelerinin yargı çevresi belirlenmiş⁶⁵⁶; buna göre ticari davaların asliye hukuk mahkemelerinde görülme imkânı kalmamıştır.

TTK m. 630/2 kapsamında açılacak davalarda yetkili mahkeme konusunda ise bir belirleme yapılmamıştır. Bu halde iki ihtimal ortaya çıkmaktadır ki birincisi HMK 6. maddesi gereğince genel yetki kuralınca davalının yerleşim yeri mahkemesinin yetkili oluşu, ikincisi ise HMK m. 14/2 gereğince tüzel kişilere ve ortaklarına ilişkin davalardaki yetki kuralı gereğince şirket merkezinin yetkili oluşudur. Öğretide genel görüş bu davada genel yetki kuralının uygulanacağıdır.⁶⁵⁷ Bir görüş ise HMK m. 14/2 gereğince şirket merkezinin bulunduğu yer mahkemesinin yetkili olacağını belirtmiştir.⁶⁵⁸ HMK m. 14/2 tüzel kişi ile ortaklık ilişkisine dayalı olarak açılacak davalarda yetkiyi belirler. TTK m. 630/2'de öngörülen davada davacı olarak ortak olma şartı aranmaktaysa da bu hak bireysel bir ortaklık hakkının kullanımı olup davalının niteliği de gözetildiğinde ortaklar-arası veya ortak – şirket arası ilişkilere dair açılan bir dava değildir. Bu sebeple yetkinin HMK m. 14/2'ye göre belirlenmesine imkân yoktur. Bu halde yetki HMK m. 6'ya göre genel yetki kuralına göre belirlenecektir. Yukarıda değindiğim gibi öğretide genel çoğunluk davalı sıfatının şirkette olduğu gerekçesiyle TTK m. 630/2'ye dayanılarak açılacak davada şirket merkezinin bulunduğu yer mahkemesinin yetkili olduğunu kabul etmektedir. Ancak, yaptığım açıklamalar gereğince bu davada davalı sıfatının görevden alınması/yetkilerinin sınırlandırılması istenen müdürde olduğunu düşündüğümünden açılacak davada yetkinin de buna göre belirlenmesi gerekecektir. Buna göre dava genel yetki kuralı gereğince davalı olan müdürün yerleşim yeri mahkemesinde açılmalıdır.⁶⁵⁹

⁶⁵⁵ Mevcutta Alanya, Aydın, Balıkesir, Diyarbakır, Manisa, Muğla, Sakarya, Tekirdağ, Adana, Ankara, Ankara Batı, Antalya, Bakırköy, Bursa, Denizli, Erzurum, Eskişehir, Gaziantep, Gebze, İskenderun, İstanbul, İstanbul Anadolu, İzmir, Karşıyaka, Kayseri, Kocaeli, Konya, Mersin, Samsun, Şanlıurfa ve Trabzon'da asliye ticaret mahkemesi bulunmaktadır.

⁶⁵⁶ HSK'nın 01.09.2021 tarihinde yürürlüğe giren bu kararı ile birçok il asliye ticaret mahkemelerini yargı çevresi ilin mülki sınırı olarak; ilçelerde bulunan asliye ticaret mahkemelerinin yargı çevresi ise kendi ağır ceza mahkemesi yargı çevresi olarak belirlenmiş ve ticari bir davanın, davada yetkili olan yerde asliye ticaret mahkemesi kurulmamış olması nedenine dayalı olarak asliye hukuk mahkemesinde açılma ihtimali kalmamıştır.

⁶⁵⁷ Poroy/Tekinalp/Çamoğlu, 2021, N. 1718n; Yıldırım, 2007, s. 214; Akıncı, 2018, s. 122; Sevi, 2020, s. 441; Akdeniz, 2021, s. 125; Kaya, 2018, s. 5113; Ancak bu yazarlar davalının şirket olduğu görüşünde olduklarından yetkili mahkemenin şirket merkezinin bulunduğu yerdeki mahkemenin yetkili olduğu sonucuna varmaktadırlar.

⁶⁵⁸ Dündar, 2019, s. 129; Taş, 2019, s. 65.

⁶⁵⁹ Ortak olmayan müdüre karşı açılacak davalar için aynı yönde Şener, Ortaklıklar, 2017, s. 204 vd.

Görülecek davada yazılı yahut basit hangi yargılama usulünün uygulanacağı gündeme gelebilir. Bu noktada davanın hukuki niteliği önem arz eder. Yukarıda değindiğim gibi bu dava bir ortak davası olmadığı gibi HMK m. 14/2’de öngörülen ortaklar arası yahut ortak şirket arası bir dava değildir. TTK m. 1521 şirket davalarında yargılama usulü başlığı ile kimi davalar için yargılama usulü belirlemiştir. Madde başlığının içeriği kısıtlamadığı, madde metninde belirtilen dava türlerinden anlaşılmaktadır. Buna göre TTK m. 630/2 kapsamında açılacak dava TTK m. 1521 gereğince basit yargılama usulüne tabi olacaktır. Fakat davanın basit yargılama usulüne tabi olmasının sebebi TTK m. 1521’in ilk kısmında yer alan ortakların kendi aralarındaki veya şirket ile aralarındaki davalara ilişkin belirleme dolayısıyla değil ve fakat cümlelerin sonunda müdürlere karşı açılacak davaların da bu hükme tabi olmasından kaynaklanmaktadır.

3.3.2. Ortaklık Durumu ve Davacı Sıfatı

TTK m. 630/2’de düzenlenen dava açma imkânına ortaklar sahiptir.⁶⁶⁰ Ancak davanın türüne dair yukarıda yaptığım açıklamalarda görüleceği gibi bu imkân bir ortak davası olmadığı gibi, bir azınlık hakkı da değildir. Bu dava hakkının ortaklara tanınmış olmasından kasıt alacaklıların, hukuki yararı olduğunu ileri süren üçüncü kişilerin veya ortak olmayan müdürlerin bu davayı açamayacak olmalarıdır.⁶⁶¹ Yargıtay da verdiği kararda müdürün görevden alınması talebinin ancak ortak tarafından ileri sürülebileceğini belirtmiştir.⁶⁶² Dava açan ortağın şirkette pay sahibi olduğunu pay defteri, şirket sözleşmesi, mahkeme kararı gibi bir belge ile ispat etmesi gerekir.⁶⁶³ Esasında mevcut bir ortağın ortaklık sıfatını ispat etmesi zor değildir fakat bu hükmün önemi şurada ortaya çıkar; iddia sahibi aslında ortak olduğunu, ortak olma şartlarını yerine getirdiği, ortaklığına karar verilmesi gerektiği halde bu kararın verilmediği gibi gerekçelere dayanarak dava hakkı olduğunu öne süremez. Mahkeme davacının gerçekten ortaklık hakkına sahip olup olmadığını araştıramaz; bu ayrı bir yargılama konusudur. Bu davada şekli ölçüte göre davacının ortak sıfatına sahip olup olmadığına bakılır.

Bu davanın açılabilmesi için ortak sıfatına sahip olmaktan başkaca bir ön şart yoktur. Buna göre ortaktan ilgili müdürün görevden alınması için önce genel kuruldan talepte

⁶⁶⁰ Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. Akdeniz, 2021, s. 119; Sevi, 2020, s. 447; Aksu Özkan, 2022, s. 303; Aras, 2023, s. 4810; Şener, 2017, s. 780; Akıncı, 2018, s. 111; Taş, 2019, s. 63.

⁶⁶¹ Akdeniz, 2021, s. 119; Şener, 2017, s. 780; Aksu Özkan, 2022, s. 303; Şener, 2017, s. 780; Sevi, 2020, s. 436; Akıncı, 2018, s. 112; Taş, 2019, s. 64.

⁶⁶² Y. 11. HD. 09.10.2019, E. 2018/5120, K. 2019/6383; 04.02.2014, E. 2012/9915, K. 2014/1889, 09.10.2019, E. 2015/3070, K. 2015/9972, 06.10.2015, UYAP Bilgi Sistemi E.T. 15.07.023 Yargıtay kararında bu dava hakkının “her ortağa tanınmış yasadaki kaynaklanan bir hak” olduğuna vurgu yapmaktadır.

⁶⁶³ Şener, 2017, s. 780, Yıldırım, 2007, s. 211.

bulunmasını beklemek mümkün değildir.⁶⁶⁴ Maddenin metninden ve konuluş amacından bu kolayca anlaşılabilirse de daha önemli olan şirket sözleşmesi ile veya sonradan alınan bir genel kurul kararı ile ortakların bu davayı açma haklarının genel kurula başvuru yapma şartına bağlanıp bağlanamayacağıdır. Burada iki ihtimal gündeme gelir: birincisi genel kurula başvuru hususu tüketilmesi gereken bir başvuru yolu olarak öngörülebilirken ikincisi dava açılabilmesi için bir genel kurul kararı alınması gerekliliği bir dava şartı olarak öngörülebilir. Bu dava hakkı ortağa tanınmış vazgeçilmez bir haktır.⁶⁶⁵ Kanunun ortağa istisna tanımadan vermiş olduğu böyle bir ortaksal hakkın kullanımının önce genel kurula başvuru yapmak şartıyla sınırlandırılması emredici hükümler ilkesine aykırı olacaktır. Bir davanın açılmasına ve yürütülmesine ilişkin genel ve özel dava şartları ancak Kanunla belirlenir. Bu sebeple müdürün görevden alınması yahut yetkilerinin sınırlanması davasının açılabilmesi için bir genel kurul kararı alma gerekliliği şirket sözleşmesi ile veya şirket genel kurul kararıyla öngörülemez.

Dava hakkının sınırlandırılması mümkün değilken dava açan ortağın şirket içindeki konumu davanın açılması ve yürütülmesi açısından belirleyici olabilir. Buna göre dava açan ortağın hâlihazırda genel kuruldan bu kararı alabilecek pay çoğunluğuna sahip olması değerlendirilmesi gereken bir ihtimaldir. Yine dava açıldıktan sonra ortaklık sıfatının rızaî veya rıza dışı bir yolla kaybedilmesi veya dava açan ortağın dava sebebine katkısının davacılık sıfatı açısından bir etkisinin olup olmadığı da ayrıca ele alınmalıdır.

3.3.2.1. Çoğunluk Paya Sahip Ortağın Durumu

Yukarıda değindiğim gibi TTK m. 630/2’de öngörülen dava hakkının kullanılması, ortak sıfatına sahip olmak dışında hiçbir şarta bağlanmamıştır.⁶⁶⁶ Bu dava bir azınlık hakkı olmadığı için azınlık paya sahip olma zorunluluğu olmadığı gibi, sahip olunan pay oranının da herhangi bir önemi yoktur.⁶⁶⁷ Ancak sahip olduğu pay durumuna göre genel kurulu toplayıp müdürün görevden alınmasını sağlayabilecek ortağın bu davayı açmakta hukuki yararı olup olmadığı tartışma konusudur. Yargıtay’ın bu konuda farklı kararları bulunmaktadır. Buna göre

⁶⁶⁴ Akdeniz, 2021, s. 121; Şener, 2017, s. 779; Aksu Özkan, 2022, s. 306; Bilgili/Demirkapı, 2021, s. 682; Tekinalp, 2014, s. 596; Diğer taraftan farklı sayılabilecek bir görüş genel kurul tarafından böyle bir karar alınamamışsa davanın açılabilceğini belirtmektedir. Pulaşlı, 2022, s. 3254, Aras, 2023, s. 4810.

⁶⁶⁵ Kandıralıoğlu Cuyan, 2017, s. 93; Akdeniz, 2021, s. 85; Şener, 2017 s. 777; Aksu Özkan, 2022, s. 303.

⁶⁶⁶ Bu anlamda dava açmadan önce genel kurula bu yönde bir başvuru yapılmasına ve karar alınmasına da gerek yoktur. Y. 11. HD. E. 2016/5809, K. 2018/67, 08.01.2018, Uyap Bilgi Sistemi E.T. 15.07.2023 “*azınlık pay sahibi davacının önce genel kurula başvurup genel kuruldan karar alındıktan sonra dava yoluyla mahkemeden talepte bulunabileceği*”ne ilişkin ilk derece mahkemesi kararı Yargıtay tarafından “*her ortak, haklı sebeplerin varlığı durumunda yöneticilerin yönetim hakkının ve temsil yetkisinin kaldırılmasını veya sınırlandırılmasını mahkemeden isteyebilir*” gerekçesiyle bozmuştur.

⁶⁶⁷ Aynı yönde Akdeniz, 2021, s. 122.

bir kararında Yargıtay 11. Hukuk Dairesi'nin 15/05/2019 tarih ve E. 2018/1514, K. 2019/3755⁶⁶⁸ davacı ortağın pay oranı dikkate alındığında genel kurul kararı ile şirket müdürünün görevden almasını sağlamasının mümkün olduğu, bu yola başvurmada dava açılmasında hukuki yararının olmadığını öne sürmüştür. Fakat farklı bir kararında⁶⁶⁹ TTK m. 630/2'de hüküm altına alınmış dava hakkının yasadan kaynaklanan bir dava hakkı olduğu gerekçesiyle pay oranına bakılmadan her ortağın bu davayı açabileceğini ortaya koymuştur.

Yargıtay'ın ilgili kararlarını davada hukuki yarar bağlamında değerlendirmek gerekir. HMK m. 114/1-h'ye göre davacının davasında hukuki yararının bulunması bir dava şartıdır. Bir kimsenin hukuk düzenince korunmuş meşru ve güncel bir yararına yönelik mahkemeden hukuki korunma talep edebilmesi hukuki yararı ifade eder.⁶⁷⁰ TTK m. 630/2'de öngörölmüş dava bir inşaî dava olup şirket ortağının bu davayı açmakta hukuki yararın olduğu Kanun tarafından varsayılmıştır. Diğer yandan şirketteki mevcut pay durumuna göre davacı genel kuruldan böyle bir karar alabilecek durumda olsa bile TTK m. 630/1 ve 2. fıkralarının hüküm ve sonuçları birbirinden farklıdır.

Daha önce değindiğim gibi genel kurul tarafından müdürün görevden alınmasına karar verilebilmesi için haklı sebebe ihtiyaç yoktur, bu husus genel kurulda veya genel kurul kararına karşı açılacak olası hükümsüzlük davasında tartışılmaz. Yani genel kurulun bu konudaki hakkı mutlakdır. TTK 630/2. madde kapsamında açılacak davada ise görevden alınma yahut yetkilerin sınırlandırılması kararı verilebilmesi için haklı sebebin ispat edilmesi gerekecektir. Müdürün şahsında bu haklı sebebin oluştuğunun ispatında çoğunluk pay sahibinin olduğu gibi şirketin de yararı vardır. Gerek TTK 630. madde kapsamında gerekse de genel hükümlere göre taraflarca talep edilebilecek tazminatlarda görevden alınmanın haklı sebebe dayanıp dayanmadığı dikkate alınacaktır.⁶⁷¹ Bu sebeple davacı ortağın genel kurul kararı alabilecek çoğunlukta paya sahip olmasının TTK m. 630/2 kapsamında açılacak davadaki hukuki yararının belirlenmesinde herhangi bir etkisi yoktur. Bu bağlamda davacının

⁶⁶⁸ Y. 11. HD. 14.01.2016, E. 2015/2097, K. 2016/274, 15/05/2019, E. 2018/1514, K. 2019/3755; E. 2021/4864 K. 2022/8919, 12.12.2022, Uyp Bilgi Sistemi E.T. 15.07.2023 “somut olayda davacının şirketin %70 oranında hisse sahibi olduğu, TTK'nın 630/1. maddesi uyarınca davacının hisse oranı nazara alındığında genel kurulu toplayarak genel kurul kararı ile davalı şirket müdürünün görevini sona erdirmesinin mümkün olduğu, bu itibarla anılan yola başvurmaksızın müdürlük görevinin kaldırılmasına ilişkin işbu davayı açmakta hukuki menfaatinin bulunmadığı”.

⁶⁶⁹ Y. 11. HD. E. 2015/3070, K. 2015/9972, 06.10.2015, Uyp Bilgi Sistemi E.T. 15.07.2023 “davacıların genel kurulu toplayarak genel kurul kararı ile şirket müdürünü görevden alabilecekleri, dava açmakta hukuki yararları bulunmadığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir. 6102 sayılı TTK'nın 630/2 maddesinde “Her ortak, haklı sebeplerin varlığında, yöneticilerin yönetim hakkının ve temsil yetkilerinin kaldırılmasını veya sınırlandırılmasını mahkemeden isteyebilir” gerekçesiyle ilk derece mahkemesi kararı bozulmuştur.

⁶⁷⁰ Pekcanitez/Atalay/Özekes, 2011, s. 295.

⁶⁷¹ Aynı yönde, Poroy/Tekinalp/Çamoğlu, 2021, s. 522; Akdeniz, 2021, s. 121; Aksu Özkan, 2022, s. 307; Sevi, 2020, s. 444.

payların yüzde yüzüne sahip olması yani tek ortak olması da durumu deęiřtirmez⁶⁷²; yukarıda deęindięim gibi pay çoęunluęuna sahip ortaęın bu davayı aabilmesinde hukuki yararının olduęu dūřuncesinin arkasındaki sebep mūdūrūn řahsında haklı sebebin gerçekleřtięinin mahkeme kararıyla tescil edilmesinde menfaatinin olmasıdır. Bu halde davacı tek pay sahibi de olsa ileride aılabilecek tazminat davaları dūřūnūldūęūnde ilgili mūdūre karřı gōrevden alma talebiyle⁶⁷³ dava açıp hūkūm almak istemesinde hukuki yararı mevcuttur.

3.3.2.2. Ortaklık Sıfatının Sonradan Edinilmesi veya Kaybı

Dava açan ortaęın ortaklık sıfatının davanın devamı sūresince mevcut olması gerektięi, bunun aktif husumete iliřkin bir dava řartı olduęu ileri sūrūlmūřtur.⁶⁷⁴ Gerçekten de dava açan ortaęın ortaklık sıfatının yargılama devam ederken ortadan kalkması halinde bu davaya devam etmekte hukuki yararı yoktur. Eęer bu davacı davaya devam etmek istedięi takdirde davası aktif husumet ehliyeti yokluęu gerekçesiyle usulden reddedilecektir. Ancak bu ihtimali ikiye ayırarak incelemek gerekir; buna gōre ilk ihtimalde davacının ortaklık sıfatı rızai bir devir iřlemi ile son bulmuř olabilir. Bu halde payı devralan kiřinin açılmıř ve yūrūtūlmekte olan bu davaya devam edip edemeyeceęi meselesi gūndeme gelir. Őęretide genel kabul usul ekonomisi ilkesi gereęi payı devralan kiřinin bu davaya devam edebileceęi yōnūndedir.⁶⁷⁵ Gerçekten de payı devralan kiřinin devir iřleminden sonra ōnceki olaylara dayalı dava açmasında bir engel olmadıęından yeniden dava açabileceęi gōz ōnūne alındıęında sūregiden bir davaya da selefinin yerine devam etmesinde bir engel olmamalıdır diye dūřūnuyorum. Buna ek olarak davaya devam hakkının sadece usul ekonomisi ilkesi ile deęil payın ekonomik būtūnlūęūnün dava açma hakkını da içerdięi gerekçesine de dayandırılabilceęini dūřūnuyorum.⁶⁷⁶ Ancak limited řirketlerde pay devrinin TTK m. 595 gereęince aksi řirket sōzleřmesinde belirtilmedięi sūrece genel kurulun onayına tabi olduęu unutulmamalıdır. Bu halde davaya devam etmek isteyen yeni pay sahibinin de ortaklık sıfatını ispat etmesi gerekecektir. Yeni pay sahibinin sadece pay devrine iliřkin sōzleřmeyi sunması

⁶⁷² Aksi yōnde Akdeniz, 2021, s. 121; Aksu Özkan, 2022, s. 308.

⁶⁷³ TTK 630/2. maddede gōrevden alma yanında yetkilerin sınırlandırılması imkânına yer verilmiř olmakla birlikte çoęunluk pay sahibinin herhangi bir zamanda yapabileceęi bir genel kurulda alarak ilgili mūdūrūn yetkilerini sınırlandırması mūmkūndür. Gōrevden almadan farklı olarak daha ōnce belirttięim gibi mūdūrūn yetkilerinin kapsamı noktasında bir talep hakkı yahut hukuki yararı yoktur; řirketten yetkilerinin haksız sınırlandırılması nedenine dayalı olarak bir talepte bulunması mūmkūn deęildir. Bu sebeple çoęunluk pay sahibinin yetki sınırlandırılması talebi baęlamında bu davayı aabilmesinde hukuki yararı yoktur.

⁶⁷⁴ şener, 2017, s. 780; Aksu Özkan, 2022, s. 304; Yıldırım, 2007, s. 211; Akdeniz, 2021, s. 122.

⁶⁷⁵ Akdeniz, 2021, s. 122; Aksu Őzkan, 2022, s. 304; şener, 2017, s. 781; Yıldırım, 2007, s. 211; Tař, 2019, s. 64; aksi gōrūř için Yongalık, 2010, s. 64; Karaahmetoęlu, 2013, s. 111; Sevi, 2020, s. 438; Bilgili/Demirkapı, 2021, s. 683.

⁶⁷⁶ Ayrıntılı bilgi için Bkz. Polat, 2021, s. 15 vd.

bu noktada yeterli olmayacak ayrıca payın geçişinin genel kurul tarafından onaylandığını gösterir genel kurul kararını da sunması gerekecektir. Fakat bilindiği üzere genel kurul kural olarak yılda bir kez toplanır ve arızı çalışan bir organdır. Pay devralan kişinin devir tarihine yakın bir zamanda genel kurul yapılamayacak olabilir. Bu noktada mahkeme tarafından yapılacak ilk genel kurula kadar pay sahibine genel kurul kararını sunmak üzere süre vermesi ve yargılamayı tehir etmesi uygun olur.

Davacı ortağın ortaklık sıfatı rızai devir haricinde bir yolla, yani esasında rızası haricinde ıskat, ölüm, mal rejimi veya icra takibi nedeniyle son bulmuş olabilir. İskat dışındaki son üç hal için TTK m. 596 hükmüne bakmak gerekir. Bu hükme göre esas sermaye payı miras, eşler arasındaki mal rejimi hükümleri veya icra yoluyla bir başkasına geçmiş ise tüm hak ve borçlar da payı devralan kişiye geçer, genel kurulun onayına gerek yoktur. Bu noktada rızai devirde olduğu gibi TTK 596. madde hükmüne göre gerçekleşen devir sonucu pay sahibi olan kişinin de davaya devam edebileceğini kabul etmek gerekir.⁶⁷⁷ Fakat TTK m. 596/2 hükmüne göre üç ay içinde genel kurulun payı devralan bu kişiyi reddetme hakkı vardır. Yine TTK m. 596/3 hükmüne göre red kararı geçmişe etkili olacağı için mahkemenin davaya devam konusunda bu üç aylık sürenin geçmesini ve pay devrinin kesinleşmesini beklemesi gerekir. Maddenin ikinci fıkrasında şirkete onay için verilmiş üç aylık sürenin öğrenme tarihinden başlayacağı belirtilmektedir. Buradaki öğrenme şirketin haricen değil ve fakat devralan tarafından yapılan bildirim ile öğrenme halini ifade eder. Bu hususu ispat külfeti payı devralan kişidedir.

Rızai devir dışında davacının ortaklık sıfatının kalkmasını sağlayan diğer yol ise ortağın genel kurul kararı ile ortaklıktan çıkarılmasıdır. Bu durumda davacı ortağın bu genel kurul kararının hükümsüzlüğüne⁶⁷⁸ ilişkin dava açıp açmadığına bakmak gerekir.⁶⁷⁹ Eğer ortak bu karara karşı dava açmamışsa ortaklık sıfatı sona erecek ve TTK m. 630/2 kapsamında açtığı davaya da devam etmesi mümkün olmayacaktır. Bu noktada mahkemenin ortaklıktan çıkarma kararının iptale tabi olmayıp butlanla veya yoklukla malul olduğu ve dava açmak için süre öngörülmediği ihtimalini düşünerek elindeki davayı bekletmesi doğru olmayacaktır. Bu noktada TTK m. 630/2 kapsamında dava açmış olan ortağın iptal davası açması için gereken süre olan üç aylık sürenin sonu beklenebileceği gibi bu sürenin sonunda davacıya süreye tabi

⁶⁷⁷ Aynı yönde Kendigelen, 2001, s. 307 vd.; Polat, 2021, s. 8 vd.

⁶⁷⁸ Bu ifadeyi özellikle kullandım. Zira genel olarak genel kurul kararının yokluk, butlan, iptale tabi olmak gibi maluliyet derecesi belirtilmeden açılacak davanın iptal davası olarak nitelendirilmesi bence doğru değildir. Ortağın çıkarılmasına ilişkin açılacak dava Ticaret Kanununun Anonim Şirketlere ilişkin dördüncü bölümünün “G” kısmındaki iptal davası olabileceği gibi “H” kısmındaki butlana dayalı bir dava ve kanunda düzenlenmemiş olan yokluk iddiası ile açılacak bir dava olabilir. Her birinin hüküm ve sonuçları ile etkisini gösterme anı, davanın açılabilmesi zaman farklıdır.

⁶⁷⁹ Akdeniz, 2021, s. 122.

olmayan butlan ve yokluk iddiasına dayalı dava açıp açmayacağı konusunda beyanda bulunması ve dava açacaksa kendisine davayı açması için makul bir süre verilmesi uygun olacak; buna uyulmadığı takdirde üyelikten çıkarmanın kesinleşmiş olduğu varsayımıyla elindeki davayı aktif husumet ehliyeti yokluğundan reddetmesi gerekecektir. Diğer taraftan davacı ortak zaten çıkarma kararına karşı bir dava açmış ise bu davanın sonucunun beklenmesi gerekecektir.⁶⁸⁰ Bu noktada davacı ortağın ortaklık sıfatının kendi iradesi dışında sona ermesine sebep olan çıkarma ve TTK m. 596'ya ilişkin sebeplerin bekletici mesele yapılması noktasında ayrı ele alınması gerektiğini düşünüyorum. Az önce belirttiğim gibi davacı ortağın kendisi hakkında verilmiş çıkarma kararına karşı dava açması durumunda mahkeme elindeki TTK 630/2. madde kapsamında açılmış dava için çıkarma kararına karşı açılmış davanın sonucunu bekleyecektir. Zira çıkarma kararı kesinleşmedikçe hüküm ifade etmez. Yani ortak bu karara karşı dava açtığı takdirde çıkarma kararı kesinleşmiş olmayacağından şeklen ortaklık sıfatı devam eder. Ancak TTK m. 596 hükmüne göre şirketin yeni gelen ortağı sebepsiz reddetme imkânı bulunduğundan TTK 596. maddenin hükümlerine aykırı davranıldığından bahisle şirkete karşı açılacak bir davanın TTK m. 630/2 kapsamında açılmış olan davada davacılık sıfatının belirlenmesi açısından bekletici mesele yapılmaması gerektiğini düşünüyorum. Zira ortaklığı devralan kişinin davaya devam edebileceği düşüncesi Kanun hükmüne dayanmayan öğretide taraftar bulmuş ve yargı tarafından benimsenmiş tali bir imkândır. Limited şirket TTK 596. madde kapsamında red hakkını kullandığında, çıkarma kararına karşı dava açılmasından farklı olarak, aslolan ilgili kişilerin ortaklık sıfatını kazanamayacak oluşlarıdır. Bu sebeple usul ekonomisi ilkesi gereğince kabul edilmiş bu imkânın yargılamayı belirsiz bir süre uzatacak şekilde genişletilmesine imkân verilmesi bu imkânın getirilme düşüncesine de aykırı olacaktır.

3.3.2.3. Haklı Sebebin Meydana Gelmesinde Etkisi Olan Ortağın Dava Açmakta Hukuki Yararı

TTK m. 630/2'de ortaya konmuş dava haklı sebep şartına bağlanmıştır. Bu noktada dava açan ortağın istediği hükmü alabilmesi için haklı sebebin gerçekleştiğini ispat etmesi gerekecektir. Fakat dava dayanağı olan haklı sebebe ilişkin vakıaların meydana gelmesinde davacı ortağın dava açana kadar bu olaylara sessiz kalması, bu olaylara katkısının bulunması veya varsa bu katkının ilgili müdürden az veya fazla olmasının dava hakkına etkisinin ne olduğu gündeme gelecektir. Bu durum dürüstlük kuralı çerçevesinde değerlendirilebilir. Zira kimsenin kendi kusuruna dayanarak hak iddia edemeyecek olması genel bir hukuk kaidesidir.

⁶⁸⁰ Aynı yönde Akdeniz, 2021, s. 122.

Bu noktada TTK m. 630/2 kapsamında dava açılıp hüküm alınmasında şirketin ve diğer ortakların da yararı bulunduğu gerekçesiyle haklı sebebe dayanak olan vakıalara sessiz kalan veya bunda katkısı olan ortağın da bu davayı açabileceği öne sürülmüştür.⁶⁸¹

Bir sermaye şirketi olan limited şirketlerde ortağa şirket leh ve aleyhine olan eylem ve işlemlere karşı etkin bir konumda olması, bunları denetlemesi, önlem alması veya bunlara karşı hukuki yollara başvurusu gibi bir ödev yüklenemez. Ortağın tek borcu sermaye taahhüdünü yerine getirmektir. Bu sebeple ilgili vakıalara sessiz kalan veya kusuru olan⁶⁸² ortağın dava açmakta hukuki yararının olmadığı söylenemez. Ancak haklı sebebe dayanak vakıalara iştirak eden ortak için bu denli net konuşmak mümkün değildir. Böyle bir durumda dava açan ortağın şirketteki konumuna bakmak gerekir; eğer davacı müdür değilse bu dava sonucu elde edilecek hükümde şirketin de menfaati olduğu göz önüne alınarak davada hukuki yararının olduğu değerlendirilmelidir. Fakat davacı ilgili müdürle beraber müdürler kurulunun bir üyesi ise esasında kendisi de muhtemel bir davalı olduğu, haklı sebebe dayanak olan kararların duruma göre müdürler kurulu kararı şeklinde alınmış olabileceği dikkate alınmalı, böyle bir durumda hukuki yararın mevcut olmadığı söylenmelidir. Ancak, nihaî olarak haklı sebebe ilişkin bu hususlar davanın görülmesinde değil, esastan karara bağlanmasında etkili olan hususlardır. Zira haklı sebebin varlığı veya yokluğu ile bunda tarafların etkisi ancak yapılacak yargılama ile ortaya çıkacak; taraflardan birinin haklı sebepteki etkisi nedeniyle dava usulden reddedilemeyecektir.

3.3.3. Davalı Sıfatı

TTK m. 630/2 kapsamında müdürlerin görevden alınması veya yetkilerinin sınırlandırılmasına yönelik açılacak davada davanın kime yöneltileceği tartışmalıdır. Bilindiği üzere dava kavramı kural olarak iki taraf üzerine kurulmuştur.⁶⁸³ Bir davacı açtığı davada lehine hukuki koruma talep ederken aleyhine hukuki koruma talep edilen kişi de davalı konumundadır.⁶⁸⁴ TTK m. 630/2 kapsamında açılan davada da korunması gereken hukuki menfaatin kime ait olacağı, hukuki korumanın kim aleyhine isteneceği hususlarından

⁶⁸¹ Akdeniz, 2021, s. 120.

⁶⁸² Y. 11. HD. bir kararında (E. 2015/15177, K. 2016/9627, 15.12.2016) davacının kusuru olmasının azil davasında önemli olmadığına hükmetmiş; bir başka kararında (E. 2017/374, K. 2018/6389, 17.10.2018, Uyap Bilgi Sistemi E.T. 14.07.2023) ise azle sebep gösterilen şirket zararının davacının kendi eyleminden kaynaklanmış olup olmadığı iddiasının araştırılması gerektiğine hükmetmiştir. Aradaki bu fark ileride değineceğim üzere haklı sebebe temel vakianın davlaya isnat edilebilirliği yani illiyet bağı ile ilgilidir.

⁶⁸³ Pekcanitez/Atalay/Özekes, 2011, s. 204; Hasım göstermeksizin açılan tespit işleri ile çekişmesiz yargı işlerinde davalı yoktur. Hatta şirketin ihyası gibi davalısının kanuni hasım olduğu davaları da genel dava usulünde ayrı tutmak gerekir.

⁶⁸⁴ Pekcanitez/Atalay/Özekes, 2011, s. 204.

hareketle ilgili müdürün davalı olduğu ve şirketin davalı olduğu şeklinde görüşler ortaya atılmıştır. Aynı zamanda şirketteki müdürlerin sayısına göre davalı tarafta temsilin nasıl gerçekleştirileceği de çözülmesi gereken bir diğer sorundur. Bu kapsamda ilgili sorunlara ilişkin görüşleri ayrı ayrı açıklayıp nihayetinde kendi değerlendirmemi ortaya koyacağım.

3.3.3.1. Müdürün /Müdürlerin Davalı Olduğu Görüşü

Öğretideki bir kısım görüşe göre TTK m. 630/2 kapsamında açılan davada davalı olarak müdürün gösterilmesi gerekir.⁶⁸⁵ Buna göre husumetin görevden alınması veya yetkilerinin sınırlandırılması talep edilen müdüre yöneltilmesi yeterlidir. Yargıtay da verdiği kararlarda istikrarlı olarak davanın müdüre yöneltilmesi gerektiğini belirtmiş, dahası şirketin de davalı gösterilmesi halinde davanın şirket yönünden husumet yokluğundan reddedilmesi gerektiğini belirtmiştir.⁶⁸⁶ Ancak yine Yargıtay 11.Hukuk Dairesinin husumetin şirkete değil de davalıya yöneltilmesi gerektiğine dair bir kararı karşı oyla ve oy çokluğu ile çıkmıştır.⁶⁸⁷ Karşı oy gerekçesi ise mahkemenin TTK 630/2. maddesi kapsamında açılan davada müdahale ettiği ilişkin şirket ile müdür arasındaki vekâlet sözleşmesi olmasıdır. Ancak Yargıtay kararlarında kullanılan dil husumet konusunda kesin yargılara varılmasına engel olmaktadır. Zira kararlarda çoğunlukla “....husumetin azli istenen müdüre yöneltilmesi gerekli ve yeterli olup ayrıca şirketin davada davalı olarak gösterilmesi zorunlu değildir.” Minvalinde sonuca varmaktadır. Bu ise dil bilgisi açısından sanki davacının ilgili müdür yanında şirketi de davalı gösterebileceği gibi bir anlama çıkmaktadır. Fakat yine Yargıtay ilgili müdürle birlikte veya bağımsız, şirketin davalı gösterildiği hallerde şirket yönünden davanın husumet yokluğundan reddedilmesi gerektiğini belirtmektedir.⁶⁸⁸

⁶⁸⁵ Poroy/Tekinalp/Çamoğlu, 2021, N. 1718n; Çamoğlu, 2020, N. 319; Akıncı, 2018, s. 112; Aras, 2023, s. 4810; Kaya, 2018, s. 5111; Bu son yazar davanın hem şirkete hem müdüre karşı açılması gerektiğini öne sürmektedir.

⁶⁸⁶ Y. 11. HD. 25.06.2018 E. 2016/13526, K. 2018/4741; 20.02.2018, E. 2016/8014, K. 2018/1246; 09.09.2019 E. 2018/3681, K. 2019/5099; 03.12.2019, E. 2018/3184, K. 2019/7750; Yine yakın tarihli bir kararda şirkete karşı husumet yöneltilmesi nedeniyle şirket yönünden davanın husumetten reddine dair verilen karar onanmıştır. Y. 11. HD. 19.04.2021, E. 2020/5947, K. 2021/3810, Uyap Bilgi Sistemi E.T. 15.07.2023 “*haklı sebeple azil davasında husumetin azli istenen müdüre yöneltilmesi gerekli ve yeterlidir.*”.

⁶⁸⁷ Y. 11. HD. 10.02.2021, E. 2019/3478, K. 2021/1072 Uyap Bilgi Sistemi E.T. 15.07.2023 “*TTK 630/2 maddesindeki hükme dayanılarak mahkemenin müdahale ettiği ilişki, şirketle müdür arasındaki TTK 623 maddesinde düzenlenen akdi ilişkidir.*

Mahkemece, bu akdi ilişkiye müdahale edilmiş bulunmasına göre akdi ilişkinin bir tarafı olan müdür ile birlikte akdi ilişkinin diğer tarafı olan şirketin de, açılan azil davasında birlikte hasım olmaları gerektiği”

⁶⁸⁸ Bunun yanında bir kararda müdahale edilen ilişkinin şirket ile müdür arasındaki ilişki olduğu gerekçesiyle iki üye karşı oy yazmış; karar oy çokluğu ile çıkmıştır. Y. 11. HD. E. 2016/12601, K. 2018/4153, 30.05.2018.

3.3.3.2. Şirketin Davalı Olduğu Görüşü

Açılacak davada davalı olarak kimin gösterilmesi gerektiği yönündeki ikinci görüş davalının şirket olması gerektiği yönündedir.⁶⁸⁹ Öğretide çoğunlukta olan bu görüşe göre şirketin davalı olması gereğinin sebebi ilgili müdürün şirketin organı konumunda olması, bu davada şirket ile müdür arasındaki ilişkinin sonlandırılmasının⁶⁹⁰ amaçlanması, davada ilgili yöneticinin değil şirketin amacının gerçekleştirilmesini sağlayacak bir yönetime sahip olma menfaatinin söz konusu olmasıdır. Ayrıca bir görüş bu davanın şahsında haklı sebep gerçekleşen ve görevden alınması gereken müdürü görevden almayan genel kurulun görevden almaya gerek görmeyen farazi iradesine karşı açıldığını öne sürmektedir.⁶⁹¹ Yine bir görüş bu dava ile görevden alınmak istenenin şirketin organı olduğu, kararı uygulayacak olanın da müdür değil şirket olduğu gerekçesini öne sürmüştür.⁶⁹² Bu görüş taraftarları verilecek bir karardan etkilenecek olan müdürün savunma hakkının davaya ferî müdahil olarak katılmak yoluyla sağlanabileceğini öne sürmektedir.

Diğer taraftan davalının şirket olması durumunda şirketin kim tarafından temsil edileceği sorusu gündeme gelir. Buna göre şirkette görevden alınması istenen müdür haricinde başka müdür varsa davada şirketi bu müdür temsil edecek; başka müdür bulunmuyor veya tüm müdürlerin görevden alınması talep ediliyorsa şirketin temsili için TMK 426. maddesi uyarınca kayyım atanması gerekecektir.⁶⁹³ Bir diğer görüş ise eğer mahkemece tedbiren görevden alınması kararı verilmemişse ilgili müdürün şirketi davada temsil edeceğini öne sürmüştür.⁶⁹⁴ Akdeniz ilgili müdürün nerde olduğunun bilinmediği hallerde ise diğer görüş sahipleri gibi varsa diğer müdürlerin, imkân yoksa atanacak kayyımın şirketi temsil edeceğini öne sürmüştür.

Bu kapsamda son olarak tartışılması gereken husus ise davada şirketi temsil edenlerin HMK 308. maddesi kapsamında davayı kabul edip edemeyeceğidir. Öğretide görebildiğimiz kadarıyla bu hususta sadece Akdeniz görüş belirtmiştir. Yazar, davada şirketi diğer müdürler

⁶⁸⁹ Akdeniz, 2021, s. 124; Aksu Özkan, 2022, s. 311; Şener, 2017, s. 781; Yıldırım, 2007, s. 187; Karaahmetoğlu, 2018, s. 113; Kandıralıoğlu Cuyulan, 2017, s. 92; Sevi, 2020, s. 440; Handschin / Truniger, 2019, § 10 N. 91.

⁶⁹⁰ Bu kısma yetkilerin sınırlandırılmasını da eklemek gerekir ki bu halde söz konusu olan sadece sonlandırma olmayacaktır.

⁶⁹¹ Akdeniz, 2021, s. 124.

⁶⁹² Aksu Özkan, 2022, s. 311-312.

⁶⁹³ Şener, 2017, s. 782; Sevi, 2020, s. 440; Yıldırım, 2007, s. 187; Karaahmetoğlu, 2018, s. 113-114; Kaya, 2018, s. 5112.

⁶⁹⁴ Akdeniz, 2021, s. 126.

veya kayyım da temsil etse bu kişilerin davayı kabul etmelerinin mümkün olmadığını, bunun kabulünün genel kurulun yetkisinin gaspı anlamına geleceğini belirtmektedir.⁶⁹⁵

3.3.3.3. Değerlendirme

TTK m. 630/2 kapsamında açılan bir davada davalı tarafta kimin yer alması gerektiği sorunun çözümünde öncelikle bölüm girişinde belirttiğim gibi bu davada aleyhine hukuki korunma talep edilenin kim olduğunun, ilgili kanun kapsamında talep edilebilecek hukuki korumanın kapsamının ve şirketi temsil yetkisi hususunun değerlendirilmesi gerektiğini düşünüyorum. Bu kapsamda öncelikle belirtilmesi gereken husus TTK 630/2. madde kapsamında açılacak bir davada sadece müdürün görevden alınması değil ayrı veya ikincil talep olarak yetkilerinin sınırlandırılmasının da talep edilebileceği ve doğal olarak mahkeme tarafından talebe göre görevden alma kararı verilebileceği gibi yetki sınırlandırılması kararı da verilebileceğidir. Davada husumet noktasında görüş bildiren yazarların büyük çoğunluğu davanın müdürlerin görevden alınmasına ilişkin olduğu kabulü ile hareket etmektedir. Ancak, görevden alma ile yetkilerin sınırlandırılması kararları yaptırımın şiddeti yönünden farklı olmakla birlikte oldukça farklı hüküm ve sonuçlara tabidir. Buna göre görevden alma şirketin organsız kalmasına yol açabilecekken yetkilerin sınırlandırılması halinde bu çok istisnai hallerde mümkündür. Diğer yandan görevden alma sonucu şirket ile müdür arasındaki sözleşmesel ilişki mahkeme müdahalesi ile sona ermekte ve tazminat hususu gündeme gelmektedir. Yetkilerin sınırlandırılmasında ise müdürlerin yetkilerinin kapsamı noktasında bir hukuki menfaati olamayacağı değerlendirilerek tazminat hususunun gündeme gelmesi mümkün değildir. Bu sebeple davada husumetin kime ait olacağı noktasında varılacak sonuç ve bunlara dayanak sebeplerin değerlendirilmesi açısından bu hususların göz önünde bulundurulması gerekir.

Şirketin davada davalı olarak yer alması gerektiğini söyleyen görüş sahiplerinin dayanaklarından biri görevden alınması istenen müdürün şirketin organı olmasıdır. Müdürün şirket organı olduğu hususu doğrudur. Ancak, daha önce ilgili kısımda belirttiğim gibi özellikle müdürler kurulunun varlığı halinde daha belirgin olmakla bu davada yöneltilen talep şirketin organının ortadan kaldırılması değil organ üyesi olan bir veya birkaç müdürün yetkilerinin sınırlandırılması veya tamamen kaldırılmasıdır. Şirketin tek müdürü olmadığı veya talep tüm müdürleri kapsamadığı sürece TTK 630/2. madde kapsamında verilecek bir kararın şirketin yönetim organına bir etkisi yoktur. Zira örneğin birden fazla müdürü olan bir limited şirkette bir müdür görevden alındığında şirketin organsal yapısında bir değişiklik

⁶⁹⁵ Akdeniz, 2021, s. 126.

meydana gelmez. Diğer yandan istisna halini, yani şirketin tek müdürü olması veya talebin bütün müdürleri kapsaması durumunu değerlendirdiğimizde karara göre şirketin organsız kalma ihtimali mevcuttur. Ancak, bu ihtimalin davalının müdür/müdürler olmasında bir sorun yoktur. Zira bu ihtimalde şirket tüm yönetim organıyla davada yer almaktadır. Buna ek olarak şirketin yanında ilgili müdürler de kendi menfaatlerini koruyabilecek, bu minvalde haklı sebebin gerçekleşmediğini ortaya koyabilecektir. Diğer yandan bu davada elde edilmek istenenin şirketin yönetsel menfaati olduğu hususu dayanaksız değildir. Fakat şirketin bu kapsamda talî bir menfaatinin onu davalı yapmaya yetmeyeceği, gerekirse davaya davacı veya davalı yanında ferî müdahil sıfatıyla katılarak bu talî menfaatini koruyabileceğini düşündüğümünden bu sebeplerin davada husumetin şirkete yöneltilmesine gerekçe oluşturamayacağını düşünüyorum.

Şirketi davada kimin temsil edeceği noktasında yapılacak değerlendirme de varılacak sonuçta yararlı olacaktır. Şirketin davalı olması gerektiğini öne süren görüş sahipleri davada şirketi diğer müdürlerin, bu mümkün değilse atanacak kayyımın temsil edeceğini öne sürmektedir. Eğer şirketin yönetsel menfaatinin söz konusu olduğu düşünülüyorsa bu davada şirket ile şahsında haklı sebebin olduğu müdür arasında menfaat çatışması vardır. Bu sebeple aynı tarafta olmaları, bu arada davalı olarak ilgili müdürün şirketin temsilinde yer almaması mantıklıdır. Ancak bu halde davada davacı ve davalı aynı menfaati temsil etmekte olacak; bir davada yer alan çekişme unsuru ortadan kalkacaktır. Yani davalı aleyhine hukuki koruma talep eden davacının karşısında aleyhine hukuki koruma talep ettiği kişi olmayacak; aynı kendisi gibi bu hukuki korumadan yararlanması düşünülen şirket yer alacaktır. Bunun ise davanın iki taraflı olduğu gerçeğiyle bağdaşmadığı açıktır. Diğer yandan menfaati şirketle çatışan müdürün ayrıksı tutulduğu bir şirket temsilinde şirketin davayı kabul etmesi gündeme gelebilecektir. Davanın kabulünü düzenleyen HMK 308. maddesi sadece tarafların üzerinde serbestçe tasarrufta edemeyecekleri davaları kabulden müstesna tutmuştur. TTK m. 630/2 ise kamu düzeninden olmayıp, tarafların üzerinde tasarruf edebileceği hak ve yetkilere ilişkindir. Fakat gerek genel kurulun yetkisinin gaspı anlamına gelecek olması gerekse de davada şirketi temsil eden müdürler eliyle görevden alma/yetki sınırlandırması kararı verme yolunu açması karşısında şirketin davalı olduğu bir ihtimalde davayı kabul etmesi mümkün olmamalıdır. Davalının müdür olduğu ihtimalde ise şirket ile arasındaki hukuki ilişki noktasında tasarruf ilgili müdürde olduğu, gereğinde istifa dahi edebileceği göz önüne alındığında müdürün davayı kabul etmesinde bir engel yoktur. Davayı kabul noktasında meydana gelecek bu çelişki de göz önüne alındığında davalının şirket olması gerektiği görüşü isabetli değildir.

Son olarak belirtmem gerekir ki, haklı sebep kısmında açıkladığım üzere, bu davanın temeli olan vakıalar kusura bağlı olsun olmasın kural olarak ilgili müdürün şahsından doğmaktadır. Müdürün şahsından kaynaklı iddialara karşı en iyi karşılık verebilecek ve karşı ispat faaliyetinde bulunabilecek olan ise görevden alınması/yetkisinin sınırlandırılması istenen müdürdür. Bu aynı zamanda adil yargılanma ve hukuki dinlenilme hakkının da bir gereğidir. Bu engelin ilgili müdürün ferî müdahil olarak davada yer alabileceği ihtimaliyle yerine getirilmiş sayılamaz. Zira ferî müdahilin tek başına kanun yoluna başvurma imkânı yoktur. Bu durum ise hakkında dava görülen bir kimsenin savunma imkânının önemli ölçüde kısıtlanması, kararın denetlenmesini sağlama imkânından yoksun olması ve şirketle/diğer müdürle olası çıkar çatışmaları durumunda yargılamanın her iki tarafça ilgili müdür aleyhine sürdürülüp sonuçlandırılması ihtimalini gündeme getirir ki bu durum dahi TTK m. 630/2 kapsamında açılacak bir davada davalı olarak husumet yöneltilmesi gereken kişinin ilgili müdür olduğunu göstermektedir.

3.3.4. Yargılamaya İlişkin Diğer Usuli Meseleler

Müdürün görevden alınması veya yetkilerinin sınırlandırılması talebiyle açılmış dava devam ederken çeşitli usûl sorunları ortaya çıkabilir. Bu usûl sorunları tarafların davadaki durumlarına ilişkin olabileceği gibi, mahkemenin işleyişine ve dahi davacının talebinin dinlenip dinlenemeyeceğine ilişkin de olabilir. Bu kapsamda TTK m. 630/2 kapsamında açılmış davaya müdahale imkânının olup olmadığı, bu madde kapsamında açılmış farklı davaların birleştirilmesinin gerekip gerekmeyeceği, davanın hangi kanun yoluna tabi olduğu, zamanaşımı öngörülüp öngörülmediği ve davada söz konusu olacak harç ve vekâlet ücreti gibi hususların da değerlendirilmesi gerekir.

3.3.4.1. Davaya Müdahale

Yargılama usulümüzde davaya müdahale aslî ve ferî müdahale olmak üzere iki türdür.⁶⁹⁶ Yargılama konusu şey üzerinde kısmen ya da tamamen hak iddiasında bulunan kişinin bu iddiasını ileri sürerek ilk yargılamanın taraflarına ya da ilgili yahut ilgililerine karşı aynı mahkemede müstakil bir dava açmak suretiyle gerçekleştireceği müdahaleye aslî müdahale⁶⁹⁷; açılmış ve halen görülmekte olan bir davada hukuki durumu etkilenebilecek olan üçüncü bir kişinin davayı kazanmasında yararı bulunan taraf yanında yer alıp ona bu dava bağlamında hukuksal yardım ve destek sağlamasına ferî müdahale denir.⁶⁹⁸

⁶⁹⁶ Ayrıntılı bilgi için bkz. Kuru, 2016, s. 508 vd.; Tanrıver, 2021, s. 601 vd.

⁶⁹⁷ Özekes, 2011, s. 15.

⁶⁹⁸ Tanrıver, 2021, s. 604.

Aslî müdahale esasında harcı yatırılarak açılan ayrı bir davadır. Bu sebeple aslî müdahale ancak hâlihazırda dava konusu üzerinde hak iddia eden davacı tarafa karşı yapılır. Öte taraftan yukarıda bahsettiğim üzere ferî müdahalenin her iki taraf yanında da yapılması mümkündür. TTK m. 630/2 kapsamında açılan dava bir inşâî dava olup dava konusu bir “şey” yoktur. Bu davada mevcut hukuki durumun değiştirilmesi veya ortadan kaldırılması talep edilir. Bu sebeple bu davaya aslî müdahale mümkün değildir. Aynı talebi ileri sürmek isteyen başka bir ortak varsa bunu müstakil bir dava olarak açmalı, gerekirse davalar birleştirilmelidir. Buna karşın başka bir ortağın hâlihazırda dava açmış ortağın davasına, onun ileri sürdüğü hak üzerinde üstün bir hak iddia ederek aslî müdahalede bulunması bu davanın niteliği itibarıyla mümkün değildir.

Bu davada ferî müdahalenin ise mümkün olduğuna yukarıda değinmiştim. Ferî müdahalenin hem davacı hem davalı tarafta yapılabileceği dikkate alındığında TTK m. 630/2 kapsamında açılan bir davada hangi tarafa ferî müdahalede bulunulabileceğinin ortaya konması gerekir. Zira her ne kadar bir davada her iki yana ferî müdahil olma imkânı teorik olarak mümkün ise de her davanın niteliği buna müsaade etmeyebilir. Gerçekten de davada lehine sonuç çıkmasını istediği taraf yanında ferî müdahalede bulunulabileceği göz önüne alındığında davalı olan müdürden başka onun lehine karar çıkmasının kimin yararına olabileceği tartışmalıdır. Zira TTK m. 630/2’ye dayanak yapılacak sebepler çoğunlukla şahsi sebeplerdir. Fakat bir müdürler kurulunun mevcudiyeti halinde dava sebebi olarak ileri sürülen vakıaların müştereken ifa edilmiş olması ihtimaline ve diğer müdürlerin de ileride açılacak bir sorumluluk davasına muhatap olabilecekleri göz önüne alınarak sınırlı hallerde de olsa davalı yanında ferî müdahil olunabileceği kabul olunmalıdır. Davacı taraf yanında ferî müdahil olunması ise hem diğer ortaklar hem de şirket açısından mümkündür; hatta bazen gerekli de olabilir. Müdürün veya ilgili yöneticinin görevden alınmasında diğer ortakların yararı olabileceği gibi şirketin de bu konuda hukuki yararı olabilir; ellerinde davayı lehlerine sonuçlandırabilecek deliller bulunabilir. Bu sebeple davacı taraf yanında ferî müdahalede bulunulmasında tereddüt duymamak gerekir.

3.3.4.2. Davaların Birleştirilmesi ve Derdestlik

HMK’nın 114. maddesinde dava şartları düzenlenmiş olup bunların bir kısmı mevcudiyeti gereken yani olumlu dava şartları iken bir kısmı ise mevcut olmaması gereken yani olumsuz dava şartlarıdır. HMK 114/1-ı maddesinde ise olumsuz dava şartlarından derdestlik düzenlenmiştir. Tarafları, dava sebebi ve dava konusu aynı olan bir davanın ikinci

kez açılması halinde derdestlikten söz edilir.⁶⁹⁹ Derdestliğin mevcut olmaması bir dava şartı olduğundan açılan ikinci davanın usulden reddi gündeme gelir. Diğer taraftan HMK 166. maddesinde ise aralarında bağlantı bulunan davaların birleştirilmesi düzenlenmiştir. Birleştirme için davaların aynı veya birbirine benzer sebeplerden doğması yahut biri hakkında verilecek olan hükmün diğerini etkileyecek nitelikte olması gerekir.⁷⁰⁰ Davalar aynı sebepten kaynaklanıyorsa birleştirmenin gündeme gelebilmesi için ya her iki davanın taraflarından birinin farklı olması ya da talep sonuçlarının farklılık göstermesi gerekir⁷⁰¹; aksi halde derdestlik gündeme gelir.

TTK m. 630/2 kapsamında açılmış birden fazla davanın bulunması halinde derdestlikten söz edebilmek için hem tarafların hem dayanılan vakıaların aynı olması gerekir; bu kapsamda aynı müdüre karşı açılmış benzer/aynı sebeplere dayalı davaların muhakkak derdestlik oluşturduğu söylenemez, davacılarının da aynı olması gerekir. Zira davacının dava sebebi ve davalı ile ilişkisi de davanın sonucunu etkileyecek niteliktedir. Bu dava kapsamında daha çok davaların birleştirilmesi gündeme gelebilir. Farklı ortaklar tarafından aynı müdüre karşı birden fazla dava açılmış olabilir. Ancak davalının ve talep sonucunun aynı olması davalar arasında bağlantı olduğu anlamına gelmez. Her ne kadar davada davacının sıfatı da sübuta etki edebilecek olsa da asıl önemli olan dayanılan vakılar ve bunlarla davalının ilişkisidir. Bu sebeple aynı müdüre karşı açılmış davaların birleştirilebilmesi için dayanılan vakıaların aynı olması, en azından birbirini kapsayacak nitelikte olması gerekir. Aksi halde açılmış iki farklı davanın birlikte görülmesinde hukuki yarar olmadığı gibi her bir davacının kendi davasını bağımsız şekilde yürütüp sonuç almaktaki menfaatinin korunması gerekir. Aksi halde usul ekonomisi gereği birleştirilen ancak bağlantılı olmayan davalar nedeniyle her bir davanın sonuçlanması uzayabilecektir.

3.3.4.3. Dava Değeri, Harç ve Vekâlet Ücreti

Dava değeri bir davada ileri sürülen talebin madden yani para olarak bir karşılığının olup olmamasını ifade eder. Dava bir eda yahut menfi tespit davası gibi doğrudan paraya ilişkin olabileceği gibi tahliye, tapu iptal – tescil gibi parayla ifade edilebilen bir talebe ilişkin de olabilir. Fakat bir kısım davalarda ise davanın parasal karşılığı söz konusu değildir. Boşanma, genel kurul kararlarının iptali gibi davalar parayla ifade edilemeyecek davalardır. Dava değerinin önemi alınacak harçlar ve dava sonucunda hükmedilecek vekâlet ücreti açısından önem taşır. TTK m. 630/2 kapsamında ileri sürülen dava yöneticilerin hukuki

⁶⁹⁹ Pekcanıtez/Atalay/Özekes, 2011, s. 295.

⁷⁰⁰ Tanrıver, 2021, s. 799.

⁷⁰¹ Tanrıver, 2021, s. 799.

durumlarındaki değişikliğe yönelik olup konusu para ile ölçülebilen bir dava değildir. Bu sebeple açılacak davada alınacak harç Harçlar Kanunu m. 15 gereğince maktu olacaktır. Yine bu bağlamda davada kendisini avukat ile temsil ettiren ve lehine hüküm verilen taraf yararına avukatlık ücretine hükmedilmesi gerekecektir. Avukatlık asgari ücret tarifesi eki listenin ikinci kısım ikinci bölümünde konusu para olmayan veya para ile değerlendirilemeyen davalara ilişkin ücretler düzenlenmiştir. TTK m. 630/2 kapsamında açılan dava da konusu para olmayan ve para ile ölçülemeyen bir dava olduğundan dava sonucu hükmedilecek vekâlet ücreti, tarifenin 6. maddesi saklı kalmak kaydıyla, o yıl asliye hukuk mahkemeleri için öngörülmüş olan asgari ücret olacaktır.

3.3.4.4. Kanunyolu

Hukuk usûlümüzde ilk derece mahkemesi kararlarına karşı istinaf ve temyiz olmak üzere iki kanun yolu öngörülmüştür. Kanun tarafından kesin olarak verileceği belirtilmeyen kararlar⁷⁰² ile değeri parayla ölçülebilir davalarda dava konusunun ederinin belirli bir tutarı aştığı taleplere ilişkin kararlar⁷⁰³ ve HMK m. 341/1-b son cümle gereği miktarına bakılmaksızın manevi tazminat talepli davalarda verilen kararlar istinaf yoluna tabi olacaktır. Diğer yandan HMK m. 362’de temyiz edilemeyen kararlar sayılmıştır. Bunların bir kısmı para ile ölçülebilen taleplere ilişkin kararlar iken diğer bir kısmı ise nitelikleri itibarıyla temyiz kanun yolunun dışında bırakılmıştır. TTK m. 630/2 kapsamında açılan davanın para ile ölçülebilen davalardan olmadığını belirtmiştim. Yine hükümde bu madde kapsamında verilecek kararların kesin olduğuna dair bir belirleme de yapılmadığı gibi bu dava HMK m. 362’de sayılan davalardan da değildir. Bu sebeplerle TTK m. 630/2 kapsamında verilen kararlar hem istinaf kanun yoluna hem de temyiz kanun yoluna tabi olacaktır.

3.3.4.5. Dava Açma Süresi, Zamanaşımı ve Hak Düşürücü Süre

Hukukta bir hak ve alacağın ileri sürülebilmesi kimi zaman belirli süreler ile sınırlanır. Bu sürelerden kimi hakkı ortadan kaldırmayıp bunun mahkeme yoluyla talep edilebilmesini engellerken kimi ise hakkı ortadan kaldırmaktadır. Bunlardan birincisine zamanaşımı süresi ikincisine ise hak düşürücü süre denmektedir.⁷⁰⁴ Zamanaşımı süreleri TBK’nın 146 vd maddelerinde düzenlenmiştir. Hak düşürücü süreler ise genel bir hükümle değil kanunların çeşitli hükümlerinde düzenlenmiştir. Bu bağlamda TTK’de bir hakkın talep edilebilmesi için

⁷⁰² Örneğin TTK 437. maddesinde düzenlenmiş bilgi alma hakkının ve 440. madde kapsamında özel denetçi atanmasının mahkeme aracılığıyla uygulandığı hallerde verilen kararlar kesindir.

⁷⁰³ 2023 yılı için bir kararın istinaf yoluna götürülebilmesi için sınır 41.710,203 TL’dir.

⁷⁰⁴ Ayrıntılı bilgi için bkz. Kılıçoğlu, 2011, s. 837 vd.

sürelerin öngörüldüğü haller vardır ki öngörülen bu süreler kural olarak hak düşürücü sürelerdir. Buna karşın TTK m. 630 ikinci fıkra kapsamında açılacak dava için bir süre öngörülmemiştir. Ancak her ne kadar Kanunda bu dava için bir süre öngörülmemişse de TTK m. 630/2 kapsamında açılacak davada haklı sebebe dayanak olacak vakılara uzun süre ses çıkarılmamış olmasının dürüstlük kuralı gereği dava hakkını ortadan kaldıracağı ileri sürülmüştür.⁷⁰⁵ Diğer yandan sonradan ortaya çıkmayan, müdürün atanması sırasında mevcut olan sebeplerin de haklı sebep olarak ileri sürülemeyeceği belirtilmektedir.⁷⁰⁶ Gerçekten de Kanun bu talebin ileri sürülmesini herhangi bir süre ile sınırlamamış ise de haklı sebep olarak dayanan vakıaların üzerinden uzunca bir süre geçmiş ve bu sebepler davacı tarafından da biliniyorsa dürüstlük kuralı gereği talebin dinlenmemesi gerekir. Bunun yanında genel kurulca müdürün görevden alınmasının oylandığı oturumda bir kısım vakıalar ileri sürülmüş ve buna karşın davacı aksi yönde oy kullanmışsa aynı vakılara dayanarak dava açması da dürüstlük kuralına aykırılık teşkil edecektir. Ancak genel kurulun müdürün görevden alınması için sebebe ihtiyaç duymadığı göz önüne alındığında her ne kadar genel kurulda görevden alma aleyhine oy kullanılmış olsa dahi sonradan gelişen veya öğrenilen vakılara dayanılarak TTK m. 630/2 kapsamında dava açılmasında engel yoktur.

3.3.5. Karar

Davanın açılmasıyla birlikte mahkemenin davayı yürütüp sonuçlandırma yükümlülüğü doğar. Mahkemenin bu yükümlülüğü, kural olarak, HMK m. 32 kapsamında yargılamanın şekli anlamda yürütülmesidir⁷⁰⁷; vakıaların mahkeme önüne getirilip delillerin sunulması taraflarca getirilme ilkesi gereğince davanın taraflarına aittir. Yine tasarruf ilkesinin bir gereği olarak davayı açmak noktasında hukuki tasarrufun davacıda olması yanında davanın devamında da tasarruf yetkisi davacıdadır; davacı isterse feragat, vazgeçme veya sulh yoluyla davanın yürütülmesinden vazgeçebilir.⁷⁰⁸ Davayı yürütme ödevinin bir gereği olarak mahkeme davacının davasını karara bağlaması gerekir. Bu noktada mahkemenin sınırını HMK 26. maddesi gereği davacının talep sonucu belirler. Taleple bağlılık ilkesi olarak adlandırılan bu ilke gereği, kural olarak mahkeme talepten farklı bir şeye karar veremeyeceği gibi talepten daha fazlasına da karar veremez.⁷⁰⁹

TTK m. 630/2 kapsamında açılan davada mahkemenin vereceği karar davacının maddede belirtilen yaptırımlardan hangisinin uygulanmasını talep etmesine göre şekillenir.

⁷⁰⁵ Akdeniz, 2021, s. 143; Sevi, 2020 s. 430; Altmeppen, 2021, s. 44.

⁷⁰⁶ Altmeppen, 2021, s. 44.

⁷⁰⁷ Pekcanitez/Atalay/Özekes, 2011, s. 256 vd.

⁷⁰⁸ Erdönmez (Pekcanitez Usul), 2017, s. 789 vd.

⁷⁰⁹ Erdönmez, 2017, s. 790; Tanrıver, 2021, s. 447.

Davacı müdürün/yöneticinin görevden alınmasını talep edebileceği gibi bundan ayrı veya terditli olarak yetkilerin sınırlandırılmasına karar verilmesini de talep edebilir. Bu noktada mahkemenin bu seçenekler içinde taleple bağlı olup olmayacağı, hükmün uygulama alanının birinci fıkradan farklı olup olmadığı, yargılama devam ederken tedbir kararı verilip verilemeyeceği ve verilecekse bunun kapsamı, yargılama sırasında davalının başka bir sebepten ötürü görevinin sona ermesinin etkisinin ne olacağı ve bu davada haklı sebebin tespitinin dördüncü fıkra da öngörülmüş tazminat talebine etkisinin ele alınıp açıklığa kavuşturulması gerekecektir.

3.3.5.1. Mahkemenin Taleple Bağlı Olup Olmadığı

HMK m. 26'da düzenlenmiş taleple bağlılık ilkesinin ilk sonucu mahkemenin tarafın talep etmediği bir konuda karar veremeyecek olmasıdır.⁷¹⁰ Yine mahkemece talepten fazlasına da karar verilemeyecektir. HMK m. 26/2 gereği bunun istisnaları olduğu gibi, talepten azına karar vermek de bu kapsamın dışındadır. Bu noktada hakimin öncelikle HMK m. 31 gereği muğlak olan hallerde talep sonucunu açıklattırarak netleştirmesi gerekir. Bundan sonra ise TTK m. 630/2'nin uygulanmasında mahkemenin taleple bağlı olup olmadığı, TTK m. 636/3'te de belirtildiği gibi farklı bir karar verip veremeyeceği ile görevden alma ile yetkilerin sınırlandırılması talepleri arasında bir HMK m. 26 kapsamındaki gibi bir azlık-çokluk ilişkisinin olup olmadığının belirlenmesi gerekir.

HMK m. 26/2'de hakimin taleple bağlı olmadığına ilişkin kanun hükümlerinin saklı olduğu belirtilmiştir. Bu durum açıkça mahkemenin tarafların talepleriyle bağlı olmadığına ilişkin bir kanun hükmüyle ortaya çıkabileceği gibi ilgili kanun maddesinin ifadesinin buna müsait olması sonucu da ortaya çıkabilir. Bizim için önemli olan bu ikinci kısımdır. TTK m. 636/3'te anonim şirketler için muadili olan TTK 531. maddede olduğu gibi şirketin feshi istemiyle açılan bir davada mahkemenin “istem yerine” farklı bir şeye hükmedebileceği düzenlenmiştir. Bu hüküm taleple bağlılık ilkesinin TTK'deki açık istisnalarından biridir.⁷¹¹ Zira burada hüküm mahkemeye istemden farklı bir şeye hükmetme yetkisi vermiştir. Bu durumun HMK m. 26'da belirtilmiş olan talepten daha azına hüküm verme yetkisinden ayrı olduğunu belirtmek gerekir. Zira bu hükümle mahkeme fesih isteminden tamamen farklı olarak belki davacı tarafından hiç istenmeyen/öngörülmeven çıkarma ve benzeri bir karar verilebilir. Bu kararlar arasında azlık-çokluk ilişkisi yoktur; mahkeme uygun çözüme kendisi karar verecektir. Ancak, TTK m. 630/2 bu yönde bir imkân içermemektedir. Yani mahkemenin haklı sebebin sonucunu takdir etme yetkisi yoktur. Mahkeme görevden alma istemiyle açılan

⁷¹⁰ Meriç, 2014, s. 110.

⁷¹¹ Nomer Ertan, 2015, s. 428; Şahin, 2011, s. 491.

bir davada davacının şirketten çıkarılması, haklı sebebe esas olan vakıaların farklı bir yolla izalesi gibi bir karar veremeyecektir.

Mahkemenin TTK m. 630/2’de belirtilenler dışında bir çözüme karar veremeyeceği açık olmakla birlikte görevden alma talebiyle açılan bir davada bunun yerine yetkilerin sınırlandırılmasına veya yetkilerin sınırlandırılması talebiyle açılan bir davada görevden almaya karar verilir verilemeyeceği tartışmalıdır. Alman hukuku bakımından bu imkânın mevcut olduğu ileri sürülmüş; mahkemenin görevden alma yerine yetki sınırlandırması veya görev değişikliği kararı verebileceği belirtilmiştir.⁷¹² Hukukumuzda görevden alma talebiyle açılan bir davada bunun yerine yetkilerin sınırlandırılması kararı verilebileceğini öne sürenler olduğu gibi⁷¹³ bunun mümkün olmadığı da öne sürülmüştür.⁷¹⁴ Hemen belirtmek gerekir ki yetkilerin sınırlandırılması talebiyle açılmış bir davada müdürün görevden alınmasına karar verilme imkânı yoktur. Zira yukarıda değindiğim gibi TTK m. 630/2 taleple bağlılık ilkesinin istisnası kapsamında değildir. Fakat talepten azına karar vermek taleple bağlılık ilkesini ihlal etmez.

Görevden alma ile yetkilerin sınırlandırılması kararı arasında bir azlık çokluk ilişkisinin olup olmayacağının değerlendirilmesi sorunun çözümünde yardımcı olacaktır. Daha önce belirttiğim gibi TTK m. 630’da müdüre karşı genel kurulun ve mahkemenin alacağı kararlar birer yaptırımdır. Kural olarak müdürün yaptırıma konu eylem ve durumlarda kusurlu olması dahi gerekmez. Davacı bu davayı açarak gerek kendi gerekse paydaşı olduğu şirketi için müdürün görevine devam etmemesinin faydalı olacağını, müdürün bu görevi layıkıyla yerine getirmediğini bu göreve uygun olmadığını ve bunun gibi müdür ile görevin ifasından elde edilecek menfaat arasında bir bağ kurmaktadır. İfadadan elde edilecek menfaate müdürün verdiği zararın giderimi görevden alma yoluyla olabileceği gibi yetkilerin bir kısmının alınması, bir kısım yetkilerde kapsam daraltılması yoluyla da elde edilebilir. Her iki yaptırım arasındaki bu şiddet farkı aralarında bir azlık-çokluk ilişkisi olduğuna kanaat getirilmesine imkân sağlamaktadır. Bu sebeple azın içinde çok da vardır ilkesi gereği görevden alma talebiyle açılan bir davada mahkeme davaya konu eylemin sıklığı, şiddeti veya müdürün şirkete verdiği emeği de göz önüne alarak davacının davadan elde etmek istediği menfaatin yetki sınırlandırılması ile karşılanabilecek olduğu kanaatine varırsa görevden alma yerine yetki sınırlandırması kararı verebilecektir.⁷¹⁵ Bu sonuca evleviyet ilkesi ile varmak mümkün olduğu gibi HMK m. 26’da belirtildiği üzere talep edilenden daha azına karar

⁷¹² Kaya, 2018, s. 5116; Roth/Altmeppen, N. 65.

⁷¹³ Akdeniz, 2021, s. 130; Kaya, 2018, s. 5117.

⁷¹⁴ Sevi, 2020, s. 447.

⁷¹⁵ Aynı yönde Akdeniz, 2021, s. 130.

vermek taleple bağılılık ilkesine hanel getirmeyeceğinden mevzu hukuk yoluyla da varmak da mümkündür.

3.3.5.2. Şirketin Feshi Davası ve Alternatif Çözüm İmkânının Değerlendirilmesi

TTK m. 636/3 limited şirketin haklı sebeple feshine ilişkindir. Bu madde ile kanun mahkemeye, anonim şirket düzenlemesine benzer şekilde haklı sebebin varlığı halinde fesih yerine duruma uygun düşecek başkaca bir çözüme karar verme imkânı tanımıştır. Kanun örnek kabilinden olmak üzere davacı ortağın payının gerçek değerinin ödenmek suretiyle şirketten çıkarılabileceğine değinmiştir. En yaygın çözüm bu olmakla beraber uyuşmazlıkla ilgisi olması durumunda duruma uygun çözüm olarak müdürün/müdürlerin görevden alınmasına/yetkilerinin sınırlandırılmasına karar verilip verilemeyeceği; verilecekse uygulamanın TTK m. 630'dan farklı olup olamayacağının da değerlendirilmesi gerekir.⁷¹⁶

TTK m. 636/3 duruma uygun çözüm noktasında sınırlayıcı olmadığından mahkemenin müdürün görevden alınmasına karar verebileceği kabul edilmektedir.⁷¹⁷ Ancak, bu çözüme hükmedilebilmesi uyuşmazlığın bu yolla çözülebilmesine bağlıdır. Diğer bir değişle davacıyı fesih davası açmaya iten sebep müdürlerle veya genel olarak yönetim ile alakalı ise bu yola başvurulabilir. Bu bağlamda kendi kişisel menfaatleri doğrultusunda hareket eden veya görevin ifası için gerekli yeteneği kaybeden yetersiz yönetim kurulu üyelerinin azline karar vermesi mümkün görülmektedir. Özellikle kronikleşmiş hak ihlallerinde bu yola başvurmak mümkün olabilecektir.⁷¹⁸

Mahkemenin verebileceği kararın sınırının ne olacağı ise tartışma konusudur. Anonim şirket yönetim kurulu açısından değerlendirilmiş olmakla bir görüş mahkemenin görevden aldığı üyenin yerine yenisini atayabileceğini öne sürmektedir.⁷¹⁹ Buna dayanak olarak da azledilen üyenin yerine aynı yaklaşımı sergileyecek başka bir üyenin seçilme tehlikesi ileri sürülmüştür. Diğer bir görüş ise üyeleri atamanın genel kurulun münhasır yetkisinde oluşu, kaç üyenin atanabileceğinin ve seçim kıstaslarının belirsiz oluşu göz önüne alarak mahkemenin azil sonrasında yeni yönetim kurulu üyesi seçemeyeceğini öne sürmüş; çözüm olarak da görev süresi belirlenecek bir yönetim kayyımı atanmasının daha isabetli olacağı belirtilmiştir.⁷²⁰

⁷¹⁶ Bu kapsamda İİK m.290'da düzenlenmiş konkordato komiserinin konumu da değerlendirilebilir. Gerçekten de şirketin gerek yönetim gerek temsil noktasında yapacağı bazı işlem ve alacağı bazı kararlar komiser heyetinin onayına bağlanabilir. Fakat bence bunun kanunî bir denetim olduğu, bir yaptırım olmadığı cihetle sınırlandırma/görevden alma kapsamında değerlendirilmemelidir diye düşünüyorum.

⁷¹⁷ Şahin, 2011, s. 465 vd.; İlbasmış Hızlısoy, 2015, s. 285 vd.

⁷¹⁸ Şahin, 2011, s. 465.

⁷¹⁹ İlbasmış Hızlısoy, 2015, s. 286.

⁷²⁰ Şahin, 2011, s. 466.

TTK m. 636/3'ün anonim şirketler için öngörölmüş TTK 531. maddeye oldukça benzer oluşu müdürlerin de bu davada alternatif çözüm kapsamında azlinin mümkün olduğu sonucuna götürmektedir. Fakat anonim şirketlerden farklı olarak mahkeme görevden aldığı müdürün yerine yenisini atayamaz. Zira bu düşüncenin anonim şirketlerde kabulünün altında yatan sebep mahkeme yoluyla yönetim kurulu üyesinin azlinin mümkün olmaması ve genel kurulun aynı üyeyi tekrar seçerek uyuşmazlığın süregidebilecek olması tehlikesidir. Fakat limited şirketler için TTK m. 630/2'de bu yönde bir imkân öngöröldüğünden mahkemenin TTK m. 636/3 kapsamında görevden aldığı müdürün yerine yenisini atayamaz. Aynı şekilde mahkeme alternatif çözüm olarak müdürün yetkisini de sınırlandırabilir. Fakat her iki uygulamanın sınırı da TTK m. 630'dur. TTK m. 630 için öngörölmüş imkânların dışında bir alternatif çözümün var olabileceğinin kabulü TTK 630. maddeyi anlamsız kılacaktır ki bunun kabulü mümkün değildir. Yani TTK m. 636/3 kapsamında şirketin feshi talebi ile karşılaşan mahkeme alternatif çözüm olarak müdürün görevden alınmasına karar verecek ise yenisini atayamayacak; yetki sınırlandırmasına karar verecekse TTK m. 371/3 ile bağılı olacaktır.

3.3.5.3. Yetkilerin Sınırlandırılması ve Kaldırılması

Genel kurulun TTK m. 630/1 kapsamında müdürlerin yetkilerinin sınırlandırılması/görevden alınması kapsamında yapılan açıklamalar genel olarak burada da geçerlidir. Tekrara düşmemek adına birinci ve ikinci fıkrada farklı olan/farklı yorumlanabilecek noktaları açıklığa kavuşturmaya çalışacağım. Çalışmanın ikinci bölümünün girişinde hükümdeki terminoloji sorununa değinirken belirttiğim gibi birinci fıkradan farklı olarak ikinci fıkrada yönetim hakkının ve temsil yetkisinin kaldırılmasından bahsedilmesi ulaşılacak sonuç açısından farklılık arz etmeyecektir. İkinci fıkrada belirtilen yönetim yetkisinin kaldırılması müdürün görevden alınması anlamına gelecektir. Zira müdürler devredilemez görev ve yetkilere sahiptir; bu yetkilerin tamamen kaldırılması onların görevden alınması, bir kısmının kaldırılması ise (yönetim yetkisi sınırlandırılmamış başka müdür olması koşuluyla) yönetim yetkisinin sınırlandırılması anlamına gelecektir. Devredilebilir görev ve yetkiler üzerinde yapılacak her tasarruffun anlamı ise yönetim yetkisinin sınırlandırılmasıdır.

Fıkrada temsil yetkisinin de kaldırılmasından söz edilmektedir.⁷²¹ Anonim şirketlerden farklı olarak TTK m. 623 gereğı limited şirketlerde temsil yetkisi tamamen üçüncü kişilere verilemeyecektir.⁷²² Dolayısıyla şirketin müdürlük görevini tek başına bir ortak yürütüyorsa

⁷²¹ Her ne kadar birinci fıkrada bu lafız yer almasa da görevden alma yetkisinin evleviyetle temsil yetkisini kaldırmayı da içerdiğini kabul etmek gerekir.

⁷²² Ayrıntılı bilgi için bkz. Yuk. Bölüm 1.2.

bu müdürden temsil yetkisinin kaldırılması da müdürün görevden alınması anlamına gelir. Zira daha önce değindiğim gibi şirketin yönetim organında devredilemez görev ve yetkilerin bulunması gerektiği gibi, temsil yetkisinin de en az bir ortakta mevcut olması gerekir; iki durumdan birinin ortadan kalkması şirketin organsız kalmasına yani organın görevden alınmasına neden olur. Bunun dışındaki müdürler kurulu oluşumunda müdürün temsil yetkisi kaldırılabilir; bu kararın işlerlik kazanabilmesi için sicile tescil ve ilanı zorunludur.⁷²³ Doğru olan bu kararı veren mahkemenin aynı zamanda tescil ve ilana da hükmetmesidir; fakat kararda bu yer almasa dahi davacı ya da şirket organı bu hususun tescil ve ilanını talep edebilirler.⁷²⁴

TTK m. 630/2’de yer alan sınırlandırma usûlü ile ilgili değineceğim son şey ise genel kurulun sınırlandırma imkânlarındaki kanuni sınırlılıkların mahkeme için de geçerli olup olmayacağıdır. Yukarıda⁷²⁵ genel kurulun temsil yetkisi üzerinde yapabileceği tasarrufları açıklarken belirttiğim gibi genel kurulun yetki sınırlandırması noktasında verebileceği kararların sınırı TTK m. 371/3’tür.⁷²⁶ Verilecek kararın dış dünyada etkili olabilmesi için tescilinin zorunlu olduğu göz önüne alındığında mahkemenin vereceği sınırlandırma kararının da tescil ve ilanı gerekecek; TTK m. 371/3’ün izin verdiği imkânlar dışında yapılacak sınırlandırmaların tescil ve ilanı mümkün olmadığından mahkemece de verilecek kararda bu sınırın dışına çıkılamayacaktır. Yargıtayın görüşü de bu yöndedir.⁷²⁷ Yani mahkeme de TTK m. 630/2 kapsamında temsil yetkisinin sınırlandırılmasına hükmetmek istediğinde başvurabileceği yol birlikte temsil ve/veya şube/merkez işleri ile sınırlandırma olabilecektir. Ancak, mahkeme tarafından bu kurala uymaksızın karar verilmesi ve bu kararın da, her nasılsa onanması halinde ne yapılacağı ise bir sorun olarak karşımızda durmaktadır. Genel kurulun bu kuralı ihlal etmesi halinde kararın hükümsüzlüğü için dava açılabilmesi gibi

⁷²³ Aydın, 2014 s. 171; Kuru, 2022, s. 257; Çamoğlu, 2020, s. 172.

⁷²⁴ Benzer yönde Akdeniz, 2021, s. 138; Burada her ne kadar sadece diğer müdürlerin tescili talep edebileceği belirtilmiş ise de davacının da elde ettiği hükmün icrası kapsamında bu tescil talebinde bulunabileceklerini düşünüyorum. Zira TSY 22. maddesinde ilgililer arasında ortaklar sayılmasa da ilgililerin yapabileceği tescil başvuruları arasında müdürlerin görevden alınması da yer verilmemiştir. 22/2-ç,5’te düzenlenen ortağın çıkma/çıkarılmasında diğer ortakların talepte bulunabileceklerine yönelik hükmün kıyasen uygulanması doğru olacaktır.

⁷²⁵ Bkz. Bölüm 2.1.2.2.3.

⁷²⁶ Kendigelen/Kırca, 2023, s. 103; Kara, 2017, s. 4896-4897.

⁷²⁷ Davaya konu olayda ilk derece mahkemesince davanın reddi üzerine bölge adliye mahkemesi davalı müdürün “yönetim ve temsil yetkisinin pay ve paydaş çoğunluğu ile kullanılması şeklinde sınırlandırılmasına” karar vermiştir. Yargıtay ise “sınırlamanın yer itibarıyla veya birlikte temsil şeklinde mi yahut da miktar, konu ve içerik bakımından mı olduğu hususunda da hiçbir tereddüte yer vermeyecek şekilde ayrıntılı ve açık düzenleme içermediği, icrasının mümkün olmadığı” gerekçesiyle bölge adliye mahkemesi kararını verilen sınırlandırma kararına ilişkin TTK 371/3.maddedeki hallere atıf yaparak bozmuştur. Y. 11 HD. E. 2018/3556, K. 2019/5299, 11.09.2019, Uyap Bilgi Sistemi E.T. 15.07.2023.

açılmamış olsa bile emredici hükümlere aykırı böyle bir kararın ticaret sicil müdürlüğünce tescil edilmeyeceği/edilemeyeceği açıktır. Fakat ortada açık kanun hükmüne aykırı ve kesinleşmiş bir mahkeme ilamı olması durumunda ne olacağı ise belirsizdir. TSY m. 26'da mahkeme kararına dayalı tescil hususu düzenlenmektedir. Bu hükme göre mahkemece tesciline karar verilen bir hususun müdürlükçe, kanuna aykırı olduğu ve sair gerekçelerle, tescil edilmeme imkânı yoktur. Bu halde mahkeme kararıyla TTK m. 371/3 hükmünün etkisiz kılınması ihtimali mevcuttur. Bu sebeple TTK m. 630/2'ye temsil yetkisine konulacak sınırlandırmaların TTK m. 371/3 hükmüne aykırı olamayacağını belirtir bir ibarenin konması yerinde olur.

Son olarak hükümde belirlenen yönetim hakkının sınırlandırılması usûlüne değinmek gerekir. Kural olarak genel kurulun birinci fıkrada yönetim hakkına getirebileceği sınırlandırma imkânı mahkeme için de aynen geçerlidir. Tekrara düşmemek adına bu konuda ilgili bölümdeki⁷²⁸ açıklamalara atıf yapmakla yetineceğim. Özetle mahkeme yönetim yetkisinin devri, belirli konuların genel kurul onayına sunulması imkânlarını kullanarak müdürün yetkilerini sınırlandırabilir. Fakat mevcut tek müdürün yanına ikinci müdür atama yoluyla sınırlandırma imkânının kullanılması noktasında dikkatli olmak, şirketin yönetimdeki takdir hakkına müdahale edebilecek nitelikte karar vermemek gerekir. Bu noktada eğer talebi varsa davacıyı ikinci müdür olarak atamak; davacının bu yönde bir talebi yoksa onu veya başka bir kimseyi müdür olarak atamamak gerekir.

Yetki sınırlandırması hususunda mahkemelerin en sık başvurduğu yol kayyım tayinidir. Hukukumuzda bir tüzel kişiye temsil ve yönetim kayyımı olmak üzere iki tür kayyım atanması mümkündür.⁷²⁹ TMK m. 426 kapsamında temsil kayyımı m. 427/1-IV kapsamında ise yönetim kayyımı düzenlenmiştir. Bunun dışında uygulamada alışlageldiği üzere şirketlere denetim ve sair adlarda bir kayyım atanması mümkün değildir. Konumuz açısından değerlendirilmesi gereken yönetim kayyımı tayini için usul bellidir; şirketin organsız kalması gerekir.⁷³⁰ Bunun dışında İİK m. 287 uyarınca alınacak tedbirler kapsamında komiser heyetine de denetim görevi verilebilir ancak bu durum ele aldığımız konu bağlamında denetim kayyımı niteliğinde olmayacaktır. Yönetim kayyımının şirketin organsız kalmasına hasredilmiş oluşu, hukukumuzda denetim kayyımı şeklinde bir kayyım türünün bulunmayışı göz önüne alındığında bir müdürün yetkisinin sınırlandırılması bağlamında denetim kayyımı atanması mümkün olmamalıdır. Kaldı ki şirkette ilgili/davalı müdür dışında da müdür olabileceği göz önüne alındığında kurul olarak müdürlere bir kayyım atanmadığı

⁷²⁸ Bkz. Bölüm 2.1.2.

⁷²⁹ Ayrıntılı bilgi için bkz. Dural/Ogüz, 2012, s. 447 vd.; Gümüş, 2006, s. 99 vd.; Yıldız, 2017, s. 95.

⁷³⁰ Gümüş, 2006, s. 106, Soyer, 2002, s. 5; Y. 11.HD. E. 2013/17539, K. 2014/9870 karşı oy.

sürece davalı müdüre denetim kayyımı atanmasının manası da yoktur. Zira TTK m. 630/2’de gündeme gelen şirketin yetkilerinin sınırlandırılması değil müdürün yetkilerinin sınırlandırılmasıdır. Ancak istisnai olarak şirkette tek müdür bulunuyor ve yetkilerinin sınırlandırılması gündeme gelmişse bu durumda şirket sınırlandırılan yetkiler bağlamında organdan yoksun kalacağından atanacak kayyım da denetim kayyımı değil yönetim kayyımı olacaktır. Atanacak bu kayyıma da ilgili müdürün aldığı kararların denetim/onaylama yetkisi değil sınırlandırılmak istenen yetkilerin icrası noktasında yetki verilmelidir.

3.3.5.4. Görevden Alma

Çalışmamda ele aldığım TTK m. 630/2’de müdürün görevden alınmasından bahsedilmese de belirli şartlar dâhilinde temsil ve/veya yönetim yetkisinin kaldırılmasının da görevden alma anlamına geleceğini belirtmiştim. Uygulamada sıkça müdürün azli veya m. 630/1’de gibi görevden alınması çerçevesinde değerlendirilen bu dava için Kanun metninde bu ifadelerden birinin (sistematiik açıdan doğru olan görevden alma tabirinin) kullanılmaması bir eksikliktir. Ancak ele aldığım üzere bazı yönetim yetkilerinin kaldırılması veya ilgili müdürün pozisyonu gereği temsil yetkisinin kaldırıldığı bazı haller görevden alma sonucunu doğrucaktır. Bu hususta genel kurul tarafından uygulanacak usûle atıf yapıp tekrara düşmemek adına mahkemece yapılabilecek farklı uygulamalara değinecek ve bunun yanında mahkeme tarafından müdürün görevden alınması durumunda yeni bir müdür atayıp atayamayacağı ile şirketin organsız kalması halinde kayyım tayin edip edemeyeceğine değineceğim.

Genel kurulun müdürü TTK m. 630/1 kapsamında görevden almasında usûlün ne olacağı çok tartışılan bir husus değildir. Zira sınırlandırmada farklı yöntemlerin kullanılabilmesinin aksine görevden alma tek bir yolla gerçekleşir. Ancak mahkemece haklı sebebin varlığı halinde uygulanacak TTK m. 630/2’de yönetim hakkı ve temsil yetkisinin kaldırılmasından bahsedilmektedir. İlgili bölümde değindiğim üzere müdürün devredilemez ve vazgeçilemez yetkilerinin olduğu, şirkette tek müdür olması halinde bu yetkilerin müdürden alınması yani yönetim yetkisinin kaldırılmasının da onun azline/görevden alınmasına yol açacağını belirtmiştim. Diğer taraftan anonim şirketlerin aksine limited şirketlerde temsil yetkisi TTK m. 623 gereği tamamen üçünü kişilere bırakılamaz. Eğer müdürler kurulu içinde tek bir ortak varsa bu ortağın temsil yetkisinin tam olması gerekir; bu ortağın temsil yetkisi sınırlandırılırsa sınırlandırılan alanda TTK m. 623’e aykırı olarak şirket ortağı müdürün temsil yetkisinin olmaması sonucu doğar. Aynı şekilde temsil yetkisinin ilgili müdürden tamamen kaldırılması da TTK m. 623’e aykırılık oluşturacak; buna ek olarak şirket

hukuka uygun bir temsile sahip olmayacaktır. Teorik olarak temsil yetkisinin kaldırılması kendisinde yönetim yetkisi bulunan müdürün azli anlamına gelmeyecekse de şirketin organsız kalması sonucunu doğuracak ve pratik anlamda görevden alma ile aynı neticeleri verecektir.

Mahkemenin müdürün görevden alınmasına neden olacak bir karar vermesi devamında ilgili müdür yerine yeni bir müdürün atayıp atayamayacağı ve şirketin organsız kalması halinde ne gibi kararlar verilebileceği üzerinde durmak gerekir.

3.3.5.4.1. Görevden Alma Halinde Mahkeme Tarafından Müdür Atanıp Atanamayacağı

TTK m. 616 gereği müdürlerin atanmaları genel kurulun devredilemez görevlerindendir. Şirketin iradesini nihayi ve en geniş anlamda ortaya koyan organ olan genel kurul haricinde bir karar merciinin şirketin organlarını tayin etmesi düşünülemez. Fakat uygulamada TTK m. 630/2 kapsamında açılan davalarda davacının azli istenen müdür yerine kendisinin veya başka bir ortağın müdür olarak atanmasını talep ettiği ve mahkemelerce de bu yönde karar verilebildiği görülmektedir.⁷³¹ Yargıtayca bu kararların zaman zaman onandığı görülmekte ise de mahkemenin genel kurul yerine geçerek, şirket işleyişine karışacak şekilde görevden alınan müdürün yerine davacıyı ya da başka bir kimseyi müdür olarak tayini mümkün değildir.⁷³² Davacının bu yönde talebinin olup olmaması veya şirket menfaatinin bunu gerektirip gerektirmemesi sonucu değiştirmez; TTK m. 630 mahkemeye açık olarak böyle bir yetki vermediği gibi şirketin menfaatini koruyacak bir önlem alınabileceğine ilişkin de bir imkân sunmamıştır. Olması gereken hukuk açısından TTK m. 636/3'teki gibi mahkemenin duruma uygun düşecek bir çözüme hükmedebilmesine imkân verilmesi gerektiği öne sürülebilirse de⁷³³ mevzu hukuk açısından böyle bir imkân söz konusu değildir.

3.3.5.4.2. Görevden Alma Sonucu Şirket Organsız Kalacaksa Mahkemenin Kayyım Atamasının Gerekip Gerekmediği

Mahkemece TTK m. 630/2 kapsamında verilebilecek üç karar türü bulunmaktadır; bunlar yönetim hakkının kaldırılması, temsil yetkisinin kaldırılması ve yönetim hakkı ile temsil yetkisinin birlikte kaldırılmasıdır. Bunlardan temsil yetkisinin kaldırılması haricindeki

⁷³¹ Y. 11. HD. E. 2016/2266, K. 2017/4507, 19.09.2017 tarih sayılı ilamına esas ilk derece mahkemesi kararında davacı ortak davalı yerine müdür olarak atanmış ve karar Yargıtayca onanmış; yargılama sırasında kayyım olarak atanan üçüncü kişinin görevinin ise karar kesinleşinceye kadar devamına karar vermiştir.

⁷³² Aynı yönde Kandiraloğlu Cuyulan, 2017, s. 90; Akdeniz, 2021, s. 132; Kaya, 2018, s. 5118; Ayrıca Yargıtay'ın da bu yönde vermiş olduğu bir karar mevcuttur. Buna göre Yargıtay iki ortaklı ve davalının tek yetkili müdür olduğu bir davada davalının azli ile davalının müdür olarak atanması şeklinde bir karar verilemeyeceğine hükmetmiştir. Y.11. HD. E. 2014/560, K. 2014/19583, 11.12.2014, Uyap Bilgi Sistemi E.T. 15.07.2023

⁷³³ Aynı yönde Akdeniz, 2021, s. 130.

ihтимaller müdürün görevden alınması sonucunu doğurur. Ancak, şirketin tek müdürü varsa bu müdürün görevden alınması sonucunu doğuracak bir karar şirketi organsız bırakır. Aynı şekilde şirketin birden çok müdürü olup da temsil yetkisine sahip tek ortak müdür varsa bu müdürün temsil yetkisinin kaldırılması da şirketi organsız bırakacaktır. Öğretide yönetim organından yoksun kalan tüzel şirkete TMK m. 427 kapsamında kayyım atanabileceği kabul edilmektedir.⁷³⁴ Bu kayyım yönetim kayyımı olarak adlandırılır. Aynı şekilde TTK m. 530 gereğince şirketin organ yoksunluğu halinde bulunması durumunda yapılabilecekler düzenlenmiş; ikinci fıkra da ise mahkemenin talep halinde gerekli önlemleri alabileceği belirtilmiştir. Sermaye şirketlerine bu hüküm yoluyla da yönetim kayyımı atanabileceği kabul edilmektedir.⁷³⁵ TMK m. 426 kapsamında ise menfaat çatışması halinde şirkete temsil kayyımı atanması gündeme gelebilir.

Bahsedilen bu iki kayyımlık türü ya TMK kapsamında açılmış bir davanın konusu olduğunda ya da şirketin feshi talebine yönelik TTK m. 530 kapsamında bir dava açıldığında geçici bir tedbir olarak söz konusu olabilir. TTK m. 630 ise mahkemeye şirketin/tafaların menfaatini koruma amacıyla bir önlem alabileceğini düzenlememiştir.⁷³⁶ Bu sebeple TTK m. 630/2 kapsamında verilecek bir kararla şirket organsız kalsa dahi mahkeme talep üzerine veya resen şirkete geçici/kalıcı bir kayyım atayamaz.⁷³⁷ Yargıtay ise genel olarak farklı görüştedir.

Yargıtay da bir kararında azil için gerekli şartların oluştuğundan bahisle azle ilişkin davayı kabul edip, buna karşın şirketin yönetim veya organ boşluğu olmadığından kayyım tayini talebini reddeden ilk derece ve istinaf mahkemesi kararını onamıştır.⁷³⁸ Bir başka kararda ise iki ortaklı bir şirkette tek yetkili müdür olan davalıya ilişkin azil talebi kabul edildikten sonra yenisi seçilene kadar şirket muhasebecisi yönetim kayyımı olarak atanmış ve bu karar onanmıştır.⁷³⁹ Benzer şekilde iki ortaklı ve davalı ortağın tek yetkili müdür olduğu bir davada azil talebinin kabulü sonrası şirkete yeni müdür atanmasına ilişkin kısım ise “muhasebecinin davalı şirkete kayyım olarak atanması gerekirken, şirket müdürü olarak atanmasına karar verilmesi doğru olmadığı” gerekçesiyle kararı düzelterek onamıştır.⁷⁴⁰ Atanacak kayyımın da belirlenmiş olması gerektiğine hükmedilmiştir.⁷⁴¹

⁷³⁴ Gümüş, 2006, s. 99.

⁷³⁵ Akıncı, 2018, s. 114; Soyer, 2002, s. 5; Gümüş, 2006, s. 106.

⁷³⁶ Aynı yönde, Yıldız, 2017, s. 95; Akdeniz, 2021, s. 133.

⁷³⁷ Aksi yönde, Sevi, 2020, s. 447.

⁷³⁸ Y. 11. HD. E. 2020/8129, K. 2022/4802, 13.06.2022, Uyap Bilgi Sistemi E.T. 15.07.2023 “*şirketin yönetim boşluğunun ya da organ boşluğunun olmadığı gözetilerek kayyım tayini isteminin de yerinde bulunmadığı*”.

⁷³⁹ Y. 11. HD. E. 2020/1552, K. 2021/1980, 03.03.2021, Uyap Bilgi Sistemi E.T. 15.07.2023.

⁷⁴⁰ Y. 11. HD. E. 2013/15316, K. 2014/4750, 12.03.2014, Uyap Bilgi Sistemi E.T. 15.07.2023.

⁷⁴¹ Y.11. HD. E. 2017/1737, K. 2019/967, 07.02.2019, Uyap Bilgi Sistemi E.T. 15.07.2023 Karara konu olayda ilk derece mahkemesi hükmüyle beraber “kayyımın öncelikle tarafların anlaşacağı bir isim olarak belirlenmesi

Bir tüzel kişinin organsız kalması organı oluşturan kişilerin ölümü, kısıtlanması gibi bir sebepten doğabileceği gibi mahkeme kararıyla da doğabilir. Diğer hallerde şirket ortaklarının nasıl bir yol izlemesi gerekiyorsa mahkemenin tasarrufu sonucu şirketin organsız kalması halinde de aynı yol izlenmeli; TTK'nın verdiği imkânlar, bu anlamda olmak üzere 410 ve devamı maddeleri uyarınca organ eksikliğini gidermek üzere genel kurulun toplantıya çağırılması yolu kullanılmalıdır. Kanun koyucunun iradesine aykırı olarak Kanunun vermediği bir yetkinin mahkemece kullanılması beklenemez. Fakat nihaî kararlar olmasa dahi yargılama sırasında verilecek bir tedbir ile bu hususun değerlendirilmesi farklı şartlar altında yapılmalıdır.

3.3.5.5. Yargılama Sırasında İhtiyati Tedbir

Mahkemenin TTK m. 630/2 kapsamında bir karar vermeden önce kendisine dava açılan müdüre ilişkin bir tedbir kararı vermesi gündeme gelebilir. TTK m. 630'da buna ilişkin bir hüküm yoksa da yargılama sırasında verilebilecek geçici hukuki korumalara ilişkin genel hüküm olan HMK m. 389 kapsamında tedbir kararı verilmesi gündeme gelebilir. Mahkemenin elindeki davanın konusu müdürün görevden alınması/yetkilerinin sınırlandırılması olduğundan verilebilecek tedbirin de ilerde verilebilecek bu yöndeki bir kararın etkisiz kalmaması amacına yönelik olması gerekir. Uygulamada sıklıkla müdürün görevden alınmasının yanında yargılama sırasında tedbiren ilgili müdür yerine kayyım atanması da talep edilmekte ve bu talep üst mahkemelerce de kabul görmektedir.⁷⁴² Öğretide de şirket açısından telafisi imkânsız zararlara sebep olabileceği gerekçesiyle yargılama sırasında geçici himaye tedbirlerine başvurulması gerektiği, bu anlamda yargılama sırasında kayyım tedbirine başvurulabileceği ifade edilmektedir.⁷⁴³

HMK m. 389/1'e göre ihtiyati tedbir verilebilmesinin ilk şartı hakkın elde edilmesinin zorlaşması/imkânsızlaşması ya da telafisi imkânsız zararların doğması ihtimalinin bulunması; ikinci şartı ise tedbirin uyuşmazlık konusu hakkında verilmesidir. Diğer yandan uyuşmazlığın esasını çözecek şekilde tedbir kararı verilemeyeceği⁷⁴⁴ de göz önünde bulundurulmalıdır. TTK m. 630/2 kapsamında açılan davada uyuşmazlık konusu müdürün görevden

için taraflara söz konusu mahkeme kararının kesinleşmesiyle beraber iki hafta kesin süre verilmesine, belirtilen süre içerisinde tarafların anlaşamaması halinde söz konusu kayyımın bilirkişi listesinde kayıtlı mali müşavirler arasından resen seçilmesine" şeklinde hüküm kurmuş bu hüküm ise (diğer sebeplerin yanında) kayyımın bu şekilde belirsiz olarak tayin edilemeyeceği gerekçesiyle bozulmuştur.

⁷⁴² Y. 11. HD. E. 2021/7287, K. 2022/8794, 08.12.2022, Uyap Bilgi Sistemi E.T. 15.07.2023.

⁷⁴³ Şener, 2017, s. 779; Kaya, 2018, s. 5114; Akıncı, 2018, s. 122; Sevi, 2020, s. 446, Akdeniz, 2021, s. 127.

⁷⁴⁴ Bunun için bkz. Y. 21. HD. E. 2014/11650, K. 2014/25250, 25.11.2014, Uyap Bilgi Sistemi E.T. 15.07.2023 Y. 11. HD. E. 2013/8467, K. 2013/14153, 03.07.2013, Uyap Bilgi Sistemi E.T. 15.07.2023.

alınmasının/yetkilerinin sınırlandırılmasının gerekip gerekmediğidir. Bu dava ile ulaşılması istenen amaç ise şirketin iyi yönetime sahip olmasına ilişkin menfaattir.

Bu açıklamalar ışığında mahkemece öncelikle haklı sebebe dayanak olan vakılar ele alınmalı; bu vakıaların/müdürün eylemlerinin/eylemsizliğinin şirketi organsız bıraktığı anlaşılırsa TMK hükümleri kapsamında kayyım atanarak davaya devam edilmelidir. Bunun dışında mahkemenin HMK m. 389 kapsamında tedbiren kayyım atayabilmesi için davacının nihaî talep sonucu önemlidir. Zira mahkeme vereceği kararla şirketin yönetimini tamamen kayyıma devredemez⁷⁴⁵, zira yukarıda saydığım gibi kayyım tayini için gerekli şartlar bellidir; bir müdüre karşı dava açılması, şirketin yönetim organı mevcut oldukça, şirkete kayyım atanmasını gerektirmez.⁷⁴⁶ Dahası verilecek tedbirin taleple ölçülü olması gerekir. Bu anlamda mahkeme ancak davalı müdürün yetkilerini sınırlandıracak şekilde tedbir kararı verebilmeli, buna yönelik olarak kayyım atayabilmelidir. Bunun için mahkeme mevcut tek müdür olan davalının yanına kayyımı ikinci müdür olarak atayabileceği gibi, birden fazla müdür olması durumunda davalı müdürün temsil yetkilerini TTK m. 371/3'e göre; yönetim yetkilerini ise yetkilerin bir kısmını alıp kayyıma veya diğer müdürlere vermek suretiyle tedbir kararı verebilir. Aksi durum yani mahkemenin müdürü yargılama sırasında görevden alınması, yönetim hakkı ve temsil yetkisinin bir kayyıma verilmesi yönünde bir tedbir ise yargılamanın esasını çözecek şekilde tedbir kararı verilmesi anlamına gelir ki bu hukuka aykırı olacaktır.

3.3.5.6. Mahkemece Verilecek Kararın ve Yapılan Yargılamanın Tazminat Talebine Etkisi

Görevden alınan müdürün tazminat hakkının dayanağı ve talep edilebilecek zararın türüne ilişkin yukarıda ilgili bölümde detaylı açıklama yapmıştım. Buna göre öz olarak; müdürün tazminat talebinin aradaki sözleşmesel ilişkiye dayandığı öğretideki genel kabul gören görüştür.⁷⁴⁷ Bu sözleşmesel ilişkinin de bir vekâlet sözleşmesi olduğu, TBK m. 512'ye göre de vekâlet sözleşmesine dayalı olarak vekilin tazminat talep edebilmesi için azlin zamansız olması gerektiğine değinmiştim.⁷⁴⁸ Zamansızlığın görevden almaya ilişkin

⁷⁴⁵ Aynı yönde Akıncı, 2018, s. 117.

⁷⁴⁶ Yargıtay da bu görüştedir. İhtiyati tedbire itiraz şeklinde görülen bir davada ilk derece mahkemesince talebin “şirkete kayyum tayin edilmesine yönelik isteminin ise, şirkete kayyum tayininin ancak organ boşluğu olması durumunda mümkün bulunduğu” gerekçesiyle reddedilmesini onamıştır. Y. 11. HD. E. 2013/11254, K. 2013/1516, 09.09.2013, Uyarı Bilgi Sistemi E.T. 15.07.2023.

⁷⁴⁷ Akdağ Güney, 2008, s. 23 vd.; Tekinalp, 2014, s. 599 vd.; Kırca/Şehirli Çelik/Manavgat, 2013, s. 473; Karaeğ, 2014, s. 100 vd.

⁷⁴⁸ Kırca/Şehirli Çelik/Manavgat, 2013, s. 473; Karaeğ, 2014, s. 100 vd.; Pulaşlı, 2022, s. 1277.

gündemde bir madde olup olmamasına göre tayin edilmesi gerektiği öne sürülmüş⁷⁴⁹; müdürün mahkeme tarafından haklı sebeple görevden alınması halinde ise tazminat talep edemeyeceği belirtilmiştir.⁷⁵⁰ Ancak bu tazminatın sözleşmesel değil kanuni bir tazminat olduğu, anonim şirket yönetim kurulu üyelerinden farklı olarak limited şirket müdürlerinin görevden alınması yönünden zamansızlık veya gündem hususunun önemli olmayacağını, 630.maddede tazminat hakkının öngörülmüş olmasından başka müdürün tazminat hakkının teorik bir dayanağının olmayacağını bu sebeple tazminatın şartlarının da buna göre değerlendirilmesi gerektiğini belirtmiştim. Bu noktada mahkeme tarafından verilen kararın bu tazminatın talep edilebilmesine bir etkisi olup olmadığına da değinmek gerekir.

Öğretide tazminata ilişkin yapılan açıklamalar çoğunlukla genel kurulun tasarrufu üzerinde durmakta ve taraflar arasındaki sözleşmesel ilişkiye atıf yapmaktadır. Ancak TTK m. 630'da tazminat hükmü son fıkra olan dördüncü fıkra düzenlenmiştir. Bunun anlamı ise hem genel kurulun hem mahkemenin tasarrufu sonucu tazminatın gündeme gelebileceğidir. Genel kurulca müdürün görevden alınması sebebe dayanmak zorunda olmadığı gibi dayanmış olsa bile bunun genel kurul kararından anlaşılması mümkün olmayabilir. Bu halde görevden alınmanın haklı sebebe dayanıp dayanmadığı müdürün açacağı tazminat davasında tartışılacaktır. Mahkemece verilecek görevden alma kararı ise her halükârda haklı sebebe dayanmak zorundadır. Fakat haklı sebebe ilişkin açıklamalarımda belirttiğim gibi haklı sebep olan her husus müdürün kusurlu olduğunu göstermez; şirketin işleyişindeki değişiklik, müdürden kaynaklı olmayan sebepler artık müdürün bu görevi yürütmemesini şirket menfaati icabı gösterebilir. Kanunun müdüre sözleşmesel değil kanuni bir tazminat hakkı verdiği de göz önüne alındığında mahkemece haklı sebebe ilişkin her kararın müdürün tazminat hakkını ortadan kaldırdığını söylemek olanaksızdır.⁷⁵¹ Hem TTK m. 630/2 gereğince hem de genel kurul tarafından TTK m. 630/1 gereğince verilen ve tazminat davasında değerlendirilecek haklı sebebe ilişkin iddiaların ikili bir ayırım tabi tutulması gerekir: Buna göre karara dayanak olan haklı sebebe ilişkin vakıalarda müdür tamamen kusursuz ise tazminat hakkının olduğu, müdürün kusuru olması halinde ise kimsenin kendi kusuruna dayalı olarak hak talep edemeyeceği ilkesi ile TTK m. 630/4'te düzenlenen kanuni tazminata istisna getirilmesi gerektiği ve müdürün tazminat talep edemeyeceği kabul edilmelidir.

⁷⁴⁹ Kırca/Şehirali Çelik/Manavgat, 2013, s. 473; Karaege, 2014 s. 101 vd.

⁷⁵⁰ Sevi, 2020, s.449.

⁷⁵¹ Aynı yönde Akdeniz, 2021, s. 141.

SONUÇ

Bu çalışmayla hem limited şirketin yönetim ve temsili hem de limited şirket müdürlerinin görevden alınması ile yetkilerinin sınırlandırılması bağlamında elde ettiğim esas ve tali sonuçları şu şekilde ortaya koymak isterim. Bu noktada çalışma planına uygun olarak genelden özele giderek sonuçlarımı paylaşmak hem çalışma usulünü hem de geline sonucun arkasındaki mantığı görmek açısından yararlı olacaktır.

Ele aldığımız temel konu müdürlerin yetkileri olduğundan bu yetkilerin ne olduğu ve sınırlarının nereye uzayabileceğini ortaya koymaya çalıştım. Bu kapsamda en önemli husus müdürlerin devredilemez ve vazgeçilemez yetkileri ile genel kurulun devredilemez görev ve yetkilerinin sınırlarını belirlemek oldu. Bu sınır aynı zamanda bu yetkilere yapılacak müdahalenin de sınırını oluşturacaktır. Buna göre genel kurul bir şirkette arızî bir organdır; yani Kanunda kendisine verilmiş yetkiler dışında kalan alanlarda, bu konuda bir düzenleme olmasa da müdürler yetkilidir. Genel kurulun yetki sınırları çizilmişken müdürlerin yetki ve görevleri sınırlı sayıda değildir. Ancak, müdürlerin yetkilerinin devredilemez ve vazgeçilemezliğinden kasıt bunun bir genel kurul kararı veya esas sözleşme değişikliği ile elinden alınamayacağıdır. Her ne kadar TTK dışındaki bir kanunla devredilemez ve vazgeçilemez bu yetkilere müdahale imkânı mümkün görünse de bunu ancak kanunlar hiyerarşisine göre TTK'ye göre daha özel ve daha yeni bir kanun düzenlemesi ile istisnaen mümkün olabileceği kabul edilmelidir.

Müdürlerin göreve geliş şekli ve görev süresine ilişkin düzenleme de çalışmam açısından ayrı bir önemi haizdir. Zira bu iki kurum, görevden alma kurumu gibi, anonim şirket ile oluşturulan temel farklılardan biridir. Her ne kadar limited şirket müdürler kurulu için kooptasyon imkânı öngörülmemiş ise de yeni kanunla beraber müdürlerin de kurul halinde çalışabilecek hale gelmesi, kuruldaki üyelik boşalması halinde karar mekanizmalarının aynen anonim şirkette olduğu gibi tıkanma ihtimali göz önüne alındığında limited şirket için de kooptasyona izin verilmesi yerinde olurdu. Ancak, mevcut düzenlemenin açıklığı karşısında şu an için mümkün değildir. Diğer yandan müdürler için zorunlu bir görev süresine yer verilmediğine dikkat etmek gerekir. Bazı görüşlerin aksine anonim şirket yönetim kurulu üyelerine ilişkin hükmün kıyasen uygulanması mümkün değildir. Zira bu tercih bilinçli bir tercih olup etkisini genel kurulun müdürü görevden alma imkânındaki serbestide göstermektedir. Görev süresinin serbest bırakılmasıyla süresiz dahi atanabilecek bir müdüre karşı genel kurula, anonim şirketten farklı olarak, sebep bildirmeksizin müdürü görevden alma/yetkilerini sınırlandırma imkânı verilerek denge sağlanmıştır.

Müdür ve şirket ilişkisi dikkate alınarak konum açısından önemli hususlardan biri de aralarındaki hukuki ilişkinin niteliğidir. Hizmet sözleşmesi, vekâlet sözleşmesi, kendine özgü sözleşme ve çift karakterli hukuki ilişki gibi görüşlerin yanında bu hukuki ilişkinin bir vekâlet sözleşmesi olduğunu ortaya koydum. Zira müdür karşılıklı bir ilişki çerçevesinde, görevinin icrasında serbest, bir zaman dilimi ve görev yeri ile sınırlı olmayan bir konumdadır. Bağlılık durumu asgari düzeydedir; sorumluluğu kendine ait olmak üzere bağımsız karar alıp uygulayabilir. Sonuçtan değil süreçten sorumludur. Ayrıca Kanunda öngörölmüş özen ve bağlılık yükümleri de değerlendirildiğinde aradaki ilişkinin vekâlet sözleşmesi olduğu; bu esas tipten kısmen sapılmasının onu kendine özgü bir sözleşme haline getirmeyeceği dikkate alınarak müdür ve şirket arasındaki hukuki ilişkinin bir vekâlet sözleşmesi olduğu sonucuna vardım

Az yukarda belirttiğim gibi limited şirkette yönetim organı olarak müdürden bahsedilse de birden fazla müdür olduğu takdirde kurul halinde çalışmaları gerekecek ve zorunlu olarak bir başkan seçilecektir. Müdürler kurulu yönetime ilişkin kararları kurul olarak alır. Her ne kadar TTK m. 624/2 tereddüt uyandırsa da genel kurulu toplantıya çağırma noktasında da farklı düşünmeye yer olmayıp başkana verilen bu yetkinin kurulda alınan kararın izharından ibaret olduğu sonucuna varmak gerekir.

Müdürlerin şirketteki en önemli işlevinin temsil yetkisi olduğu söylenebilir. Kanunda da en ayrıntılı ve yeri geldiğinde sınırlayıcı düzenlemeler yetkiye ilişkindir. Zira dar anlamda yönetim şirketin iç işleyişini ilgilendirip dış dünya açısından çözölməsi gereken sorunlar ortaya çıkarmasa da temsil yetkisi şirketin dış dünya ile ilişkisine müteallik olduğundan buna ilişkin oluşabilecek sorunların üçüncü kişileri ve kamuyu da ilgilendirdiği göz önüne alınmıştır. Bu sebeple temsil yetkisi ve sınırları özel ve ayrıntılı düzenlenmiştir. Burada değinmem gereken ilk husus “ultra vires ilkesinin” ne kadar kaldırıldığı ve yetkiye getirilen kanundışı sınırlandırmaların etkisidir. Bilindiği üzere müdürlerin temsil yetkisinin ancak bir şube veya merkez işleri ile ya da birlikte temsil yoluyla sınırlandırılabilceği öngörölmüştür. Öncelikle birlikte temsil yetkisi tarzında bir sınırlandırmanın yetki sınırlandırması olmadığı, yetkinin kullanılış usulüne ilişkin bir düzenleme olduğunu ortaya koydum. Zira kanunun esas düzenlemesinin, birlikte temsilde olduğu gibi, çift imza ile temsil oluşu, birlikte temsil yetkisine sahip temsilcilerin işlem yapamayacağı herhangi bir konunun olmayışı yani şirketi borç altına sokamadığı bir alan olmadığı sadece bunun usulünün düzenlendiği düşünöldüğünde birlikte temsil yetkisi verilmesinin gerçek bir sınırlandırma olmadığını ortaya koydum. Bunun yanında kanunda öngörölmüş bu sınırlandırmalara uymamanın yaptırımını da ultra vires hakkındaki görüşü de koyacaktır. TTK m. 371/3’e göre kural kanuni

sınırlandırmalara uymayan düzenlemelerin “iyiniyet sahibi üçüncü kişilere karşı” hüküm ifade etmediğidir. Yani getirilen düzenleme mutlak olmayıp istisnası vardır. Bu halde kanuni tipe uymayan sınırlandırmalar sırf bu niteliklerinden dolayı geçersiz olmayacaklardır. Belirli şartlar halinde kanuni tipe uymayan sınırlandırmaların da geçerli olabileceği göz önüne alındığında tipe uymayan sınırlandırmaların ancak etkisiz olduğu söylenebilir.

Yetkilere ilişkin açıklamaların ardından asıl çalışma alanı olan TTK m. 630 ile ilgili sonuçlara değinmek gerekir. Bu madde ile biri genel kurul biri de mahkeme aracılığı ile uygulama olmak üzere iki usul öngörülmüştür. İlk elden belirtmek gerekir ki genel kurul aracılığı ile yapılacak uygulamada genel kurulun takdir hakkı haklı sebep ve sair herhangi bir husus ile sınırlı değildir; genel kurul istediği zaman müdürleri görevden alabilir / yetkilerini sınırlandırabilir. Burada özel olarak TTK m. 630/1 uygulamasının gündeme bağlılık ilkesine tabi olup olmadığı değerlendirilmelidir. Genel görüş kapsamında, bence dikkatsiz şekilde, TTK m. 364 ve 413’ün ele alınarak limited şirket için görevden alma/yetkilerin sınırlandırılması hususu ile gündeme bağlılık ilişkisinin değerlendirilmesi hatalıdır. Zira TTK m. 364 anonim şirkete özgü bir hükümdür; limited şirkette buna bir atıf yoktur, zira TTK m. 630 özgün olarak mevcuttur. TTK m. 364 azil için gündemde madde olması şartına değil ilgili madde bulunması şartını aramıştır. TTK m. 413/3 ile bu hüküm tamamlanmış ve görevden almanın yıl sonu finansal tabloların görüşülmesi ile ilgili sayılacağına hükmedilmiştir. Fakat limited şirketlerde gündemde madde olmadan sadece “ilgili bir madde bulunması halinde” görevden alma hususunun görüşülebileceğine ilişkin bir düzenleme yoktur. Bu sebeple gündemde ilgili madde bulunup bulunmamasının, görevden alma hususunun gündeme bağlılığın istisnası olup olmadığının bu şekilde değerlendirilmesi mümkün değildir. Buradan varılacak iki sonuç ihtimali vardır; birincisi TTK m. 630/1 mutlak olarak gündeme bağlılık ilkesine tabidir; ikincisi ise ilgili bir madde aramaya dahi gerek olmadan gündeme bağlılık ilkesine tabi olmadığıdır. Gündemin müdürler tarafından belirleniyor oluşu, her ne kadar azınlığın gündeme madde ekletme imkânı olmasına karşın TTK m. 630/2’nin bu imkânın kullanılmasını sekteye uğratacağı ve bu maddenin haklı sebep şartına bağlı oluşu, müdürlerin süreye tabi olmaksızın görev yapabilme imkânı ile bunun şirket açısından dengelenme ihtiyacı ve TTK m. 630/1’in işlevsiz kalmaması amacı dikkate alındığında müdürlerin görevden alınmaları hususu gündeme bağlılık ilkesine tabi değildir. Anonim şirketlerden farklı olarak limited şirketler için genel kurulun yürütme organının yetkilerini sınırlandırabileceğine dair açık bir hüküm bulunması ve bunun da yukarıda ele aldığım TTK m. 630/1’de va’zedilmiş olması karşısında ve aynı gerekçelerle müdürlerin yetkilerinin sınırlandırılmasına dair alınacak bir genel kurul kararının da evleviyetle, gündeme bağlı olmadan alınabilecektir.

TTK m. 630/1 kapsamında genel kurul müdürü açık şekilde veya yönetim yetkilerini kaldırarak görevden alabilir. Zira temsil yetkisi şirket organı olmayan şahıslarda da bulunabilir. Fakat bir kimseyi müdür yani ortaklığı bağlama yetkisine sahip yapan onun yönetim yetkisidir. Bu yetkilerin tamamen kaldırılması da görevden alma sonucunu doğuracaktır. Diğer yandan sınırlandırma ise çeşitli yollardan yapılabilir. Yönetime ilişkin sınırlandırma ikinci müdür atama, kararların genel kurul onayına sunulma zorunluluğu veya devredilebilir yetkilerin başka bir müdüre devri şeklinde yapılabilir. Bunun yanında eğer şirkette yetkisi sınırlandırılmamış bir başka müdür olduğu takdirde müdürün devredilemez ve vazgeçilemez yetkilerine kısmen müdahale yoluyla da yönetim yetkisi sınırlandırılabilir. Temsil yetkisi için ancak TTK m. 371/3 kapsamında sınır getirilebilecektir.

TTK m. 630'a ilişkin değinilmesi gereken ikinci kısım ikinci fıkra ile düzenlenmiş haklı sebeple müdürlerin görevden alınması/yetkilerinin sınırlandırılmasına ilişkin dava imkânıdır. Maddeden açıkça anlaşılacağı üzere bu pay oranına bakılmaksızın ortaklara tanınmış bir haktır. Ancak bir "actio pro socio" değildir. Zira ortaklık adına, ortaklığa ilişkin yükümlülüklerin yerine getirilmesi talepli bir dava değildir. Davanın açılabilmesi için ortak olmaktan başka bir şart yoktur; bu bağlamda öncelikle genel kuruldan talepte bulunmak gerekmediği gibi genel kurulda karar alma çoğunluğuna sahip ortak da dava açabilir. Bu dava şirkete karşı değil ilgili müdüre karşı açılacaktır. Zira her ne kadar şirket de bu davanın sonucundan etkilense de sonlandırılması/değiştirilmesi talep edilen ilişki müdürün şahsında doğmaktadır. Bu davada, eğer davalı tek müdür değilse, şirket ile ilgili müdür arasında çıkar çatışması vardır. Şirketin bu davada yer alabileceği, hukuki menfaatinin olduğu taraf ancak davacı olabilir.

Müdüre karşı açılacak davanın esasa ilişkin şartı haklı sebeptir. İçeriği gereği nisbî ve sınırlarının çizilmesinin zor olduğu bu kavramı doğru bir çerçeveye oturtmak TTK m. 630 ile ilgili yapılacak en çetrefilli iştir. Haklı sebebin objektif temeli dürüstlük kuralı subjektif temeli ise çekilemezliktir. Kusura bağlı değildir; her olaya her şirket yapısına göre değişebilir. Burada şirketin objektif ölçütlere göre müdürle çalışmasının beklenemeyeceği bir vakianın aynı zamanda subjektif olarak şirket için çekilemezlik yaratması halinde haklı sebebin varlığı kabul edilecektir. Haklı sebep kusura dayanmadığı gibi şirketten, müdürden ve üçüncü kişilerden doğabilir. Objektif ve subjektif unsur tamamlandıktan sonra bu hususların hiçbir önemi olmayacaktır. Haklı sebebe sonuç bağlayan birçok hukuki kurum mevcut olmakla birlikte bunlarda korunan hukuki menfaat ve elde edilmek istenen sonuçlar farklı farklı olduğu için hepsinin aynı haklı sebebi ifade etmediğini belirtmek gerekir. Bu ise TTK m. 630/2'ye özgü bir haklı sebep tanımı yapmama sebep olmuştur. Buna göre TTK m. 630/2

kapsamında haklı sebebi “*nereden kaynaklandığına ve kusura dayalı olup olmadığına bakılmaksızın, müdürle ilişkilendirilebilen ve ilişkinin şirket açısından aynı şartlarda devamını çekilmez kılarak bir dava yoluyla bu hukuki ilişkiyi sonlandırmayı veya değiştirmeyi haklı kılan olgular*” olarak tanımlıyorum. Bu şartları sağlamak, kanunun öngördüğü sebepleri ortadan kaldırmamak, hakkın kullanımını engellemek şartıyla haklı sebep şirket sözleşmesinde de düzenlenebilecektir.

Kanunda açıkça müdürün tazminat hakkının saklı olduğu düzenlenmiştir. Bu tazminat ancak genel kurul tarafından bir görevden alma kararı verildiğinde gündeme gelebilir. Zira mahkemece bu karar verildiğinde kararın haklı sebebe dayanacak olması, davanın da şirket tarafından değil ortak tarafından açılmış olması şirketin bir tazminat sorumluluğu yüklenmesine engel olduğu gibi genel kurulun müdürlerin yetkilerini kendi işleyişine göre düzenlemekte muhtar oluşu ve müdürlerin yetkilerinin kapsamı noktasında bir menfaatinin olmayışı göz önüne alındığında genel kurulca bir yetki sınırlandırılması kararı verilmesi halinde de tazminat gündeme gelemaz. Limited şirketlerde müdürlerin süresiz görev yapabilme ihtimali ile genel kurula sebepsiz görevden alma imkânının verilmesi taraflar arasında bir denge kurmuştur. Ancak genel kurula, ikinci fıkradan farklı olarak, sebebe dayanmaksızın görevden alma imkânı verilmişken bununla çelişki oluşturacak şekilde tazminat hükmü öngörülmesinin anonim şirkete ilişkin TTK m. 364 hükmü ile getirilmek istenen uyuma bağlı bir hata olduğu ortadadır. Ancak kanunun açıklığı karşısında tazminat hakkının olmadığını söylemek de mümkün olmayacaktır. Bu sebeple bu tazminatın bir “kanuni tazminat” niteliğinde olduğu kabul edilmelidir. Sözleşme ilişkisi ortadan kaldırıldığı için istenebilecek zarar türü ise menfî zarar olacaktır.

Mahkemece yapılan yargılama sırasında bir kısım usulî sorunlar gündeme gelir. Buna göre dava mutlak ticari dava olmakla ticaret mahkemesinde açılacağında tereddüt yoktur. Ancak yetkili mahkeme, dava şirket içi ilişkiye dair olmadığı göz önüne alındığında davalının yerleşim yeri mahkemesi olacaktır. Davanın açılmasıyla tedbir hususu gündeme gelir. Tedbir olarak ise müdürün yetkilerinin tedbiren kaldırılması, şirkete kayyım atanması sıklıkla talep edilmektedir. Hukukumuzda bir tüzel kişiye ancak organ yokluğu halinde kayyım atanabilir. Bunun dışında kanun koyucu TTK m. 630’da örneğin TTK m. 636’da olduğu gibi, gerekli önlemlerin alınabileceğine ilişkin bir düzenleme getirmemiştir. Bu halde yargılama sırasında ancak genel hüküm olan HMK m. 389’a göre ve fakat işin esasına çözmeyecek tarzda sadece davalı müdürle sınırlı olmak üzere kayyım atayabilir. Bu kayyım şirkete değil müdüre atanacak; onun yetkilerini sınırlandıracaktır. Diğer yandan dava sonunda, davalının tek müdür olması ve görevden alınması sonucu şirketin organsız kalacak olması durumunda da mahkeme

şirkete kayyım atayamaz. Her ne kadar Yargıtay farklı düşünse de yukarıda değindiğim üzere bir tüzel kişiye kayyım atanacak tek yol organsız kalma ihtimali olsa da buna ilişkin, ölüm, kısıtlanma vs gibi diğer ihtimallerde olduğu gibi ayrı bir kayyım atanması davası ikame edilmelidir. Fakat olması gereken hukuk açısından TTK m. 636'daki gibi mahkemeye gerekli önlemlerin alınabileceğine yönelik bir hüküm getirilmesi uygun olur.

Eldeki çalışmayla TTK m. 630'u bütün yönleriyle ele almaya çalıştım. Zira bu madde çoğunlukla görevden alma kapsamında değerlendirilmekte, bu değerlendirmeler de çoğunlukla yönetim ve temsile ilişkin unsurlara değinilmesine engel olmaktadır. Ancak müdürlerin yetkilerinin sınırlandırılması da görevden alma ile aynı şartlara tabidir. Bu sebeple uygulamaya ışık tutması açısından hem yetki sınırlandırılması hususuna da görevden alma ile beraber değinmek hem de bu kapsamda tazminat meselesini de açığa kavuşturmak gerekmiştir. Bu haliyle hem değinilmemiş veya tartışmalı birçok hususa temas etmesi hem de hükmü bütün şeklinde ele alması açısından çalışmamın öğretiye katkı sağlayacağını düşünüyorum.

KAYNAKÇA

- Akbay, D. : **Türk Ticaret Kanunu Tasarısı'na Göre Limited Ortaklık Genel Kurulunun Toplanma ve Karar Alma Esasları**, DEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2009.
- Akdağ Güney, N. : **Anonim Şirketlerde Azledilen Yöneticilerin Tazminat Hakları**, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 57 S. 1, 2008.
- Akdağ Güney, N. : **6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu'na Göre Anonim Şirket Yönetim Kurulu**, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2012.
- Akdağ Güney, N. : **6552 Sayılı Torba Kanun ile TTK md. 371'e Eklenen Yedinci Fıkra ile İlişkin Değerlendirmeler**, Arslanlı Bilim Arşivi.
- Akdeniz, U. : **Limited Şirketlerde Müdürün Görevden Alınması**, Seçkin yayınları, 2021.
- Akev, S. T. : **Ticaret Hukuku ve Yargıtay Kararları Sempozyumu, Bildiriler-Tartışmalar, Türk Ticaret Kanun'un 321. Maddesindeki Temsil Yetkisinin Sınırlandırılması**, Ankara, 1985.
- Akın, M. Y. : **Şirketler Hukukunda ve Özellikle A.Ş.'lerde Pay Sahibinin Sadakat Borcu**, İstanbul, 2002.
- Akıncı, E. : **Limited Şirketlerde Müdürün Azli**, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, 2017.
- Akipek, J. G./Akıntürk, T. : **Türk Medeni Hukuku – Yeni Medeni Kanun'a Uyarlanmış Başlangıç Hükümleri, Kişiler Hukuku**, C. I, 5. Bası, Ankara 2004.
- Aksu Özkan, R. : **Acentelik Sözleşmesinde Haklı Sebebin İncelenmesi**, **Ankara Barosu Dergisi** 80, no. 1.
- Aksu Özkan, R. : **Limited Şirkette Müdürlerin Yönetim Ve Temsil Yetkisinin Mahkeme Tarafından Kaldırılması Ve Sınırlandırılması Hakkında Bir Değerlendirme**, **Hacettepe HFD**, Özel Sayı, 2022, 296-337.
- Aktepe, G. : **Limited Ortaklıklarda Ortakların ve Müdürlerin Sır Saklama Yükümlülüğü**, **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.XXI, 2017, S. 3.
- Akyol, Ş. : **Birlikte Temsil Kavramı Ve Gereksinimi**, Ali Naim İnan'a Armağan Seçkin Yayınları Ankara 2009.

- Akyol, Ş. : **Türk Medeni Hukukunda Temsil**, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2009.
- Albayrak Doğan, A. : Anonim Şirketlerde Genel Kurul Toplantısına Çağrıya Yetkili Kurul/Kişiler, **Yürürlüğünün 7. Yılında ve Yargıtay Kararları Işığında Türk Ticaret Kanunu Sempozyumu**, Oniki Levha Yayıncılık İstanbul 2020.
- Alışkan, : “İşletme Konusu ve 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu’nu Beklerken 10-11-12 Mayıs Sempozyum”, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, Özel Sayı, Legal Yayıncılık, Cilt: 18, Sayı: 2, İstanbul 2013.
- Alper, G. : **Türk Özel Hukukunda Ultra Vires İlkesi (Anlamı ve Kapsamı)**, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2013.
- Altaş, S. : **Limited Şirketler**, Seçkin Yayınları 2021.
- Altay, S. A. : **Pay Sahibi Olmayan Kamu Tüzel Kişisini Temsil Eden Yönetim Kurulu Üyesinin Azlinde Yetki Sorunu**, Prof. Dr. Hamdi Yasaman’a Armağan, İstanbul, 2017.
- Altınok Ormancı, P. : **Sürekli Borç İlişkilerinin Haklı Sebeple Feshi**, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 2011.
- Altınok Ormancı, P. : Tüzel Kişilerde Fiili Organ Kavramı ve Fiili Organın Hukuka Aykırı Fiilleri ile Hukuki İşlemlerinin Doğurduğu Sonuçlar, **İstanbul Hukuk Mecmuası**, C. 79 S. 4, 2021.
- Andermatt, A. : **Beschränkung Der Geschäftsführung Auf Einen Einzelnen Gesellschafter Bei Der Gmbh Unter besonderer Berücksichtigung der Abberufung des geschäftsführenden Gesellschafters**, Treuhand-Kammer, 2009.
- Ansay, T. : **Anonim Şirketler Hukuku**, 6. Bası, Ankara 1982.
- Aral,F./Ayrancı, H. : **Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri**, 11. Baskı, Ankara, 2015
- Aras, Ç. D. : **Şirketler Hukuku Şerhi** (Ed.Kemal Şenocak), Seçkin Yayınları 2023.
- Arkan, S. : “Türk Ticaret Kanunu Tasarısı’na İlişkin Değerlendirmeler”, **Türk Ticaret Kanunu Tasarısı, Konferans, Bildiriler-Tartışmalar**, 13-14 Mayıs 2005, Ankara 2005.
- Arkan, S. : “Adî Şirket Ortağına Sözleşmeyle Verilen İdare Yetkisinin Kaldırılması ve Sonuçları”, **Batider**, C. 21, S. 2, 2001.

- Arslan, İ. : **Anonim Şirketlerde Yönetim Yetkisinin Sınırlandırılması**, Konya, 1994.
- Arslanlı, H. : **Anonim Şirketler**, İstanbul 1960.
- Arslanlı, H./Domaniç, H. : **Ticaret Kanunu Şerhi**, 1989.
- Aslan, K. L./Güler, A. A. : Vekilin Özen Yükümlülüğü ve Basiretli Vekil Kavramı, **İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 6 S. 1, Haziran 2020, ss. 51-72.
- Atan, T. : **Türk Ticaret Kanunu'na Göre Anonim Şirketlerde İdare Meclisi Azalarının Hukuki Mesuliyeti**, Ankara 1967.
- Ayan, Ö. : **Limited Ortaklıklarda Azınlık Pay Sahiplerinin Genel Kurulu Toplantıya Çağırma, Gündeme Madde Eklenmesini İsteme ve Sorumluluk Davası Açma Hakları**, İzmir, 2004.
- Ayan, Ö. : Yeni Türk Ticaret Kanunu'nda Anonim Şirketin Haklı Sebeple Feshi Davası (531. Madde), **Legal Hukuk Dergisi**, S. 102, 2011.
- Ayan, Ö. : **Anonim Şirket Yönetim Kurulu Üyelerinin Sadakat Yükümlülüğü ve Bu Yükümlülüğün İhlalinin Sonuçları**, Ankara 2013.
- Aydın, A. : Anonim Ortaklık Yönetim Kurulunun Temsil Yetkisinin Sınırları ve Temsil Yetkisinin/Gücünün Kötüye Kullanılması Sorunu, **Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi**, C.XXX, S. 1, Ankara 2014.
- Ayhan, R. : Anonim Şirketlerde Yönetim Kuruluna Üye Seçilebilmek İçin Ehliyet Şartı, **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 1988.
- Ayhan, R./Çağlar, H./Özdamar, M.: **Şirketler Hukuku – Genel Esaslar**, Ankara 2021.
- Bahtiyar, M. : **Ortaklıklar Hukuku**, Beta Yayınları, 16. Bası, 2022.
- Başpınar, V. : **Vekilin (Avukatın, Hekimin, Mimarın, Bankanın) Özen Borcundan Doğan Sorumluluğu**, Gözden Geçirilmiş Genişletilmiş 2. Baskı, Ankara 2004.
- Baştuğ, İ. : **Şirketler Hukuku Temel İlkeler**, İzmir 1974.
- Baumbach, A./Hueck, A. : **GmbH Gesetz**, München 1970.
- Bilgili, F./Demirkapı, E. : **Şirketler Hukuku**, Dora Yayınları Bursa 2021.
- Bozkurt Yaşar, S. : Anonim Şirketlerde Yönetim Kurulu Üyelerinin Görevden Alınması ve Seçiminin Gündeme Bağlılık İlkesi Çerçevesinde Değerlendirilmesi, **LHD**, C. 15 S. 175 2017.

- Bozkurt Yaşar, S. : **Anonim Şirketlerde İşadamı Kararı İlkesinin (Business Judgment Rule) Uygulanması**, İstanbul 2015.
- Bozkurt Yaşar, S. : Anonim Şirketlerde Yönetim Kurulu Üyelerinin Görevden Alınması ve Seçiminin Gündeme Bağlılık İlkesi Çerçevesinde Değerlendirilmesi, **LHD**, C. 15 S. 75, 2017.
- Bozkurt Yaşar, S. : **Şirketler Hukuku Şerhi** (Ed. Kemal Şenocak), Seçkin Yayınları, 2023.
- Böckli, P. : **Schweizer Aktienrecht**, Schultess 2009.
- Bürgi, W. H. : **Kommentar Schweizerischen Zivilgesetzbuch, Obligationenrecht – V. Band – 5. Teil**, Die Aktiengesellschaften, Zürich 1969.
- Can, M. E. : **Şirketler Hukuku Dersleri**, Ankara 2017.
- Cenkci, E. : **Anonim Ortaklıkta Yönetim Kurulunun Temsil Yetkisinin Devri**, Yetkin, Ankara, 2018.
- Cenkci, E. : **Can Chairman of Managing Directors at a Limited Liability Company Convene the Members' Meeting**, Anales de la Faculte de Droit d'Istanbul, Sayı: 72.
- Cenkci, E. : Ticari Temsilcinin Temsil Yetkisinin Sınırlandırılması Sorunsalı, **Batıder**, C. XXXIV S. 2, 2018.
- Cerrahoğlu, F. : **Türk Ticaret Kanunu'na ve Yargıtay İçtihatlarına Göre Limited Ortaklıklar Hukuku**, İİTİA Yayınları, İstanbul 1974.
- Civan, O. E. : Türk Hukukunda Anonim Şirket ve Limited Şirket Müdürlerinin Hukuki Statüsü, **Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi** C. 5 S. 1.
- Coştan, H. : Yönetim Kurulunun Karar Alma Usulleri, Oy Hakkı, Yeter Sayılar ve Toplantı Talep Hakkı, **Batıder**, C. XXVIII S. 3.
- Coştan, H. : Limited Şirkette Genel Kurul Nisapları, **Ticaret ve Fikri Mülkiyet Hukuku Dergisi**, S. 1, 2015.
- Coştan, H. : Limited Şirkette Oyda İmtiyazlı Paylar ve İmtiyazlı Paylar, **Ankara Barosu Dergisi**, S. 4, 2012.
- Çamoğlu, E. : **Anonim Ortaklığın Haklı Sebep Feshi**, Prof. Dr. Yavuz Alangoya İçin Armağan, İstanbul 2007.
- Çamoğlu, E. : **Anonim Ortaklık Yönetim Kurulu Üyelerinin Hukuki Sorumluluğu (Kamu Borçlarından Sorumluluk İle)**, Vedat

- Kitapçılık, Güncelleştirilmiş ve Genişletilmiş Üçüncü Bası, İstanbul 2010.
- Çamoğlu, E. : **Limited Ortaklığın Temel İlkeleri**, İstanbul 2020.
- Çamoğlu, E./Poroy, R./Tekinalp, Ü.: **Ortaklıklar Hukuku**, 15. Baskı, İstanbul 2021.
- Çamoğlu, E. : Limited Ortaklık Genel Kurulunda Nisaplar, **Yaklaşım Dergisi**, S. 239.
- Çelik, A. : Türk Ticaret Kanunu Tasarısı'na Göre Anonim Şirketlerin Haklı Sebep Feshi, **Batider**, 2009, C. XXV, S. 4.
- Demir, K. : Kooptasyon Uygulamasında Yeni Bir Perspektif Mümkün Mü? (TTK M. 363/1'de Öngörüldüğü Haliyle Kooptasyon), **İÜHFM**, C. LXXV, S.1, ss. 315-334, 2017.
- Demirel, D. : Anonim Şirketlerde Yönetim Yetkisinin Devri, **Hacettepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 7(2) 2017.
- Develi, E. : **Tüzel Kişilerin Anonim Şirket Yönetim Kurulu Üyeliği**, Seçkin Yayınları 2016.
- Doğan Yenisey, K. : Anonim Şirket Yönetim Kurulu Üyeliği ve İş Sözleşmesi, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 74, 2016.
- Doğan, F. B. : **Anonim Şirket Yönetim Kurulunun Organizasyonu ve Yönetim Yetkisinin Devri (Organizasyon)**, 2.b., İstanbul, 2011.
- Doğanay, İ. : **Türk Ticaret Kanunu Şerhi**, 4. Bası, İstanbul 2004.
- Doğrusöz Koşut, H. : **Limited Şirkette Oy Hakkı**, İstanbul 2021.
- Doğrusöz Koşut, H. : **Limited Şirket Sözleşmesinde Yer Alan “Belirli Müdürler Kurulu Kararlarının veya Münferit Sorunların Genel Kurul Onayına Sunulması Zorunluluğu Getiren” Hükümlerin Değerlendirilmesi**, Aristo Yayınları, İstanbul 2021.
- Domaniç, H. : Anonim Şirketler Hukuku ve Uygulaması, **Türk Ticaret Kanunu Serhi** C. II, İstanbul 1988.
- Dural, M./Öğüz, T. : **Türk Özel Hukuku- Kişiler Hukuku**, Cilt II, Filiz Kitabevi, Gözden Geçirilmiş ve Yenilenmiş 12. Bası, İstanbul 2012.
- Ekşi, D. : **Limited Şirketlerde Yönetim Organı: Müdür**, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 2018.
- Eminoğlu, C. : **Türk Ticaret Kanunu'nda Kurumsal Yönetim (Corporate Governance)**, İstanbul, 2014.

- Eminoğlu, C. : Anonim Şirkette Özen ve Bağlılık Yükümlülüğünün Kişi Bakımından Kapsamına İlişkin Bazı Değerlendirmeler, **Ankara Barosu Dergisi**, 2022/1.
- Erdem, N. : **Anonim Ortaklığın Haklı Sebeple Feshi**, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 2012.
- Eren, F. : **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 21. Baskı, Ankara, 2017.
- Eriş, G. : **Ticari İşletme ve Şirketler**, 2. Baskı, Ekim 2014.
- Eyuboğlu, İ. Z. : **Türk Dilinin Etimolojik Sözlüğü**, Sosyal Yayınları 2004.
- Franko, N. : Anonim Şirketlerde Murahhas Azanın Hukuki Durumu, **Ticaret Hukuku ve Yargıtay Kararları Sempozyumu (Bildiriler-Tartışmalar)**, C. XVII, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü Yayınları, Ankara, 2000.
- Geçer, A. : **Anonim Şirketlerde Yönetim Kurulu Üyelerinin Temsil Yetkisi**, Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, 2009.
- Gümüş, M. A. : **Türk Medeni Hukukunda Kayımlık**, 2006.
- Günay, Y. S. : **Anonim Şirketlerin Temsil Esasları ve Temsil Yetkisinin Devri**, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, 2015.
- Hacımahmutoğlu, S. : **Anonim Ortaklıkta Ultra Vires Doktrini ve Ortaklığı Bağlamaya Yetkili Organın (Yönetim Kurulunun) Yetkilerinin Sınırlanmamaması**, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, Ankara 2016.
- Handschin, L./Truniger C.: **Die GmbH**, 3. Auf Schultess 2019.
- Hatemi, H. : **Ultra Vires Kuramı ve Türk Hukuku**, Ersin Çamoğlu'na Armağan, İstanbul Vedat Kitapçılık 2013.
- Hatemi, H. : **Kişiler Hukuku Dersleri**, Filiz Kitabevi, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 2. Bası, İstanbul 2002.
- Helvacı, M. : **Anonim Ortaklıkta Yönetim Kurulu Üyesinin Hukuki Sorumluluğu**, 2. Bası, İstanbul 2001.
- Işık, Ö. : **Şirketler Hukuku Şerhi** (Ed.) Şenocak, K., Seçkin Yayınları 2023.
- İlbasmış Hızlısoy, Ö. : **Anonim Şirketin Haklı Sebeple Feshi**, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 2015.

- İlbasmış Hızlısoy, Ö. : Limited Şirketin İşletme Konusunun Gerçekleşmesi veya Gerçekleşmesinin İmkânsız Hâle Gelmesi Ve Süresinin Dolması Neticesinde Sona Ermesi Bağlamında İki Sorun, **Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. XXIV, Y. 2020.
- İmregün, O. : **Anonim Ortaklıklarda Yönetim Kurulu Üyesi Sıfatının Kazanılması ve Ortaklık Sözleşmesi ile Bu Konuda Getirilebilecek Düzenlemeler**, Prof. Dr. Ümit Yaşar Doğanay Anısına Armağan I, İst. 1982.
- İmregün, O. : **Anonim Ortaklıklar**, 4. Bası, İstanbul 1989.
- İnceoğlu, M. : **Borçlar Hukukunda Doğrudan Temsil**, XII Levha Yayıncılık, İstanbul 2009.
- İzmirli, Y. : **Anonim Şirketlerde Yönetim Kurulunun Organ Niteliğini Kaybetmesi ve Hukuki Sonuçları**, 1. Baskı, Ankara 2001.
- Jula, R. : **Der GmbH-Geschäftsführer**, Dritte Auflage Berlin 2008.
- Kaplan, İ. : 6102 Sayılı YTTK Hükümlerine Göre Anonim Şirket Yönetim Kurulu Üyeleri ve Diğer Üst Yöneticilerin, Şirkete, Ortaklara ve Şirket Alacaklılarına Karşı Hukuki Sorumluluğu, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fak. Dergisi**, C. 65 S. 4, 2016.
- Kara, H. : Limited Şirketlerde Müdürün Atanması Yönetim ve Temsil Yetkisi ve Yetkilerinin Sınırlandırılması, **Legal Hukuk Dergisi**, C. 15, S. 178, 2017.
- Karaahmetoğlu, İ. Ö. : **6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu'na göre Limited Şirketin Temsili**, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi
- Karaege, Ö. : "Anonim Şirketlerde Genel Kurulun Yönetim Kurulu Üyelerini Görevden Alma (Azil) Yetkisi (TTK m. 364)". **Ankara Barosu Dergisi**, 2014.
- Karaege, Ö. : Yeni Türk Ticaret Kanunu Çerçevesinde Yönetim Kurulu Üyeliğine Seçilme Koşulları, **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. XVI 2012 S. 3.
- Karasu, R. : **Türk Ticaret Kanunu Tasarısına Göre Anonim Şirketlerde Emredici Hükümler İlkesi**, Yetkin Yayınları, Ankara 2009.

- Kaşak, E. : **Anonim Şirketlerde Genel Kurul ile Yönetim Kurulu arasındaki Yetki Dağılımına İlişkin Temel Esaslar**, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi.
- Kaya, A. : **Limited Şirket Müdürünün Haklı Sebeple Mahkeme Kararıyla Azli ve Azlin Doğurduğu Hukuki Sonuçlar**, **Legal Hukuk Dergisi**, C. 16, S. 191, 2018.
- Kaya, M. İ. : **Müdürler Kurulunun Oluşumu ve İşleyişi**, **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 22, S. 1, 2014.
- Kaya, A. : **Limited Şirkette Haklı Sebeple Kavramı ve Sonuçları**, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2009.
- Kayar, İ. : **6102 Sayılı Türk Ticaret Kanuna Göre Ticaret Hukuku**, 3. b, Seçkin Yayınları, 2015.
- Keçeci, N. : **Limited Şirketlerde Müdürler**, Bahçeşehir Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi.
- Kendigelen, A./Zengin, İ. Ç.: **Yargıtay'ın Limited Şirket Genel Kurulunda Nisaplara İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, Yürürlüğünün 9. Yılında ve Yargıtay Kararları Işığında Türk Ticaret Kanunu Sempozyumu**, İstanbul 2022.
- Kendigelen, A. : **İptal Davası Açma Hakkı ve Pay Sahipliği Sıfatının Cüz'i Halefiyet (Payların Devri) Sonucu Değişmesi**, Prof. Dr. Hayri Domaniç'e 80.Yaş Günü Armağanı, İstanbul 2001.
- Kendigelen, A./Kırca, İ. : **Şirketler Hukuku** Cilt III, Oniki Levha Yayıncılık, 2023.
- Kılıçoğlu, A. M. : **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Ankara 2011.
- Kırca, İ. : **TTK m. 371/7 Hakkında Bir İnceleme: AB'ye Üyelik Yolunda Geri Adım**, **Batider**, C.XXX S.3, 2014.
- Kırca, İ. : **Ticaret Şirketlerinde Temsil Yetkisine Getirilen Ve Tescili Caiz Olmayan Sınırlandırmaların Üçüncü Kişilere Etkisi**, **Batider**, C. XVII, S. 3, 1994.
- Kırca, İ. : **6102 sayılı Türk Ticaret Kanunda Anonim Şirket Yönetim Kurulu – Başlıca Yenilikler**, **EÜHFD**, C. XVI, S. 3-4, 2012.
- Kırca, İ. : **Anonim Şirketlerde Tüzel Kişilerin Yönetim Kurulu Üyeliği**, **Batider**, C. XXVIII S. 2, 2012.

- Kırca, İ. : Bankacılık İşlemleri – Ticaret Şirketlerinde Temsil Yetkisinin Kapsamı ve Sınırlandırılması, **Banka hukuku ve Yargıtay Kararları Sempozyumu**, Ankara, 1985.
- Kırca, İ./Şehirli Çelik, F./Manavgat, Ç.: **Anonim Şirketler Hukuku**, C.1, Ankara 2013.
- Kırca, İ. : Ticaret Şirketlerinde Birlikte Temsile Yetkili Kişilerin Birbirlerine Tek Başına İşlem Yapma Yetkisi Vermeleri”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Ankara 2008.
- Kırca, İ. : **Ticari Mümessillik**, Ankara 1996.
- Kırca, İ. : “Ticaret Şirketlerinde Birlikte Temsile Yetkili Kişilerin Birbirlerine Tek Başına İşlem Yapma Yetkisi Vermeleri”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Ankara 2008.
- Kocayusufpaşaoğlu, N./Hatemi, H./Rona Serozan, R./Arpacı, A.: **Borçlar Hukuku Genel Bölüm**, Birinci Cilt, Filiz Kitabevi, Yenilenmiş Genişletilmiş Tamamlanmış 4 üncü Bası dan 5 inci Tıpkı Bası, İstanbul 2010.
- Kratz, B. : **CHK - Handkommentar zum Schweizer Privatrecht Auflage 3**, 2016.
- Kratz, B. : **GmbH**, Genossenschaft, Handelsregister und Wertpapiere Bucheffektengesetz, Schulthess, 2016.
- Kuru, B. /Aydın, B. : **İstinaf Sistemine Göre Yazılmış İcra ve İflas Hukuku**, Yetkin Yayınları, 2021.
- Kuru, Ö. : **Anonim Şirketlerde Temsil ve Temsil Yetkisinin Devri**, Onikilevha Yayıncılık, 2022.
- Lukas, G. : **OR Kommentar 3.**, überarbeitete Auflage Orell Füssli Verlag AG. 1843.
- Meier – Hayoz/Fortmoser, P.: **Schweizerisches Gesellschaftsrecht**, Bern 2004.
- Meriç, N. : Medeni Yargılama Hukukunda Tasarruf Ve Taleple Bağlılık İlkesinin Kapsamı Ve Bazı Güncel Kararların Değerlendirilmesi, **Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 4, 2014.
- Mimaroglu, S. K. : **Anonim Şirkette İdare Meclisi Azalarının Hukuki Mes’uliyeti**, Ankara 1967.
- Mineliler, Z. : Yeni Türk Ticaret Kanunu’na Göre Limited Şirketlerin Haklı Sebep Feshi, **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. XVI, Y. 2012, S. 3.

- Moroğlu, E. : **6102 Sayılı Türk Ticaret Kanuna Göre Anonim Ortaklıkta Genel Kurul Kararlarının Hükümsüzlüğü**, XII Levha Yayıncılık, Altıncı Baskı, İstanbul 2020.
- Mustafa, Ü. : Anonim Ortaklıklarda Yönetim ve Yönetim Görevlerinin Murahhaslara Bırakılması, **Batider**, C. IX, S. 3.
- Noack/Servatius/Haas : **GmbH-Gesetz 23. Auflage 2022 n. 41**, Scholz/Illner Beck'sches Handbuch der GmbH, Prinz/Winkeljohann 6. Auflage 2021.
- Nomer Ertan, F. : Anonim Ortaklığın Haklı Sebep Feshi Davası -TTK m. 531 Üzerine Düşünceler, **İÜHFM**, C. LXXIII, S. 1.
- Nomer, F. : **Anonim Ortaklıkta Pay Sahibinin Sadakat Yükümlülüğü**, İstanbul, 1999.
- Oğuzman, K. Öz, T. : **Borçlar Hukuku Genel Hükümler (6098 sayılı Yeni Türk Borçlar Kanunu'na Göre Güncellenip Genişletilmiş 10. Bası)**, Cilt 1, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2012.
- Oğuzman, M. K. : **Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre Hizmet "İş" Akdinin Feshi**, İstanbul, 1955.
- Oğuzman, L./Seliçi, Ö./Oktay – Özdemir, S.: **Kişiler Hukuku**, Filiz Kitabevi, İstanbul 2020
- Oppenlander/Tröztlich : **Praxishandbuch der GmbH – Geschäftsführung 3.Auflage**, 2020.
- Ömür, R. C. : Anonim Ortaklığın Feshini Mümkün Kılan Haklı Sebep Kavramının Özellikleri”, **Legal Hukuk Dergisi**, C. 18 S. 205, 2020.
- Özdamar, M. : 6552 sayılı Kanun ile TTK'de Yapılan Değişiklikler Çerçevesinde Anonim Şirketin Temsili, **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. XVIII, S. 3-4.
- Özdemir, İ. A. : **Anonim Ortaklıklarda Yönetim Kurulu Üyesinin Görevden Alınması**, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 2023.
- Özkorkut, K. : **Anonim Ortaklıklarda Yönetim Kurulu Kararlarının İptali**, Sermaye Piyasası Kurulu Yayınları, Yayın No. 41, Ankara 1996.
- Özsunay, E. : **Medeni Hukukumuzda Tüzel Kişiler – Tüzel Kişilerin Genel Teorisi – Dernekler- Vakıflar**, İstanbul 1969.

- Özta, B. : **Medeni Hukuk Tüzel Kişilerinde Organ Kavramı ve Organın Fiillerinden Doğan Sorumluluk**, Ankara Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara 1970.
- Palta, N. : **Türk Ve İsviçre Anonim Şirketler Hukukunda Organ Kavramı, Akdeniz Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.XII S.I (Haziran 2022), ss.357-391.
- Pekdiğer, T. : **Ticaret Sicili Açısından Merkez- Şube- Satış Mağazası Kavramları**, Prof. Dr. Fahiman Tekil'in Anısına Armağan, İstanbul 2003.
- Plüss a. : **Die Rechtstellung des Verwaltungsratsmitgliedes**, Zürich 1990.
- Plüss, A./Facincani-Kunz D.: **Personengesellschaften und Aktiengesellschaft – Vergütungsverordnung**, CHK- Handkommentar zum Schweizer Privatrecht.
- Plüss, A. : **Die Rechtstellung des Verwaltungsratsmitgliedes**, Zürich 1990,
- Polat, B. : **Anonim Şirket Genel Kurul Kararlarına Karşı Açılan İptal Davası Sırasında Pay Devrinin Davacılık Sıfatına Etkisi**, **Türkiye Adalet Akademisi Dergisi**, C. 2021 S. 45.
- Pulaşlı, H. : **Anonim Şirket Genel Kurul Kararlarının Sakatlığı ve Müeyyidesi**, **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 17 S. 1-2.
- Pulaşlı, H. : **Şirketler Hukuku Genel Esaslar**, Adalet Yayınevi 2022.
- Pulaşlı, H. : **Şirketler Hukuku Şerhi**, Adalet Yayınevi 2022.
- Roth, G. H./ Altmeyden, H.: **Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung – GmbHG- Kommentar**, 5. Auf., München 2005.
- Schulthess, B. : **Funktionen der Verwaltung einer Aktiengesellschaft**, Zürich 1967.
- Seliçi, Ö. : **Borçlar Kanununa Göre Sözleşmeden Doğan Sürekli Borç İlişkilerinin Sona Ermesi**, İstanbul 1976.
- Sevi, A. M. : **Limited Şirkette Müdürün ve Diğer Yöneticilerin Yönetim ve Temsil Yetkilerinin Mahkemece Kaldırılması veya Sınırlandırılması**, **Sermaye Şirketleri Hukukunda Güncel Gelişmeler Sempozyumu**, İstanbul, 2020
- Siffert, R./ Fischer, M. P./ Petrin, M.: **GmbH Recht Bern**, 2008.

- Sümer, A. : Anonim Ortaklığın Haklı Sebeple Feshi, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, C. 18 S. 2, 2012.
- Sümer, A. : **Anonim Ortaklıklarda Azınlık Haklarının Korunması ve Anonim Ortaklığın Haklı Nedenle Feshi (Yargıtay Kararları İle Birlikte)**, İstanbul, 1991.
- Süzek, S. : **İş Hukuku**, Beta Yayınları 2010.
- Şahankaya, S. : **Adi Ortaklıklarda Haklı Sebeplerle Fesih ve Ortaklıktan Çıkarma**, Hacı Bayram Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 2021.
- Şahin, A. : **Anonim Ortaklığın Haklı Sebeple Feshi**, Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 2011.
- Şener, O. H. : **Ticari Temsilci ve Ticari Temsil Yetkisi, (1. Baskı)**. Adalet Yayınevi, Ankara 2015.
- Şener, O. H. : **Teorik ve Uygulamalı Ortaklıklar Hukuku**, Seçkin Yayıncılık, 2017.
- Şener, O. H. : **Yargıtay Kararları Işığında Limited Ortaklıklar Hukuku**, Seçkin Yayınları, Ankara 2017.
- Tandoğan, H. : **Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri**, C. II, İstanbul 2010.
- Tanrıver, S. : **Medenî Usûl Hukuku Cilt I- Temel Kavramlar ve İlk Derece Yargılaması**, 2021.
- Taş, A. : **Limited Şirkette Müdürler**, Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, 2019.
- Taştekin, S. : Vekilin Vekâlet Sözleşmesinden Kaynaklı Özen Borcu, **İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 6 S. 2, Güz 2019.
- Tekil, F. : **Yokluk, Hükümsüzlük ve İptal Edilebilirlik Sorunları**, M. Kemal Oğuzman'ın Anısına Armağan, İstanbul 2000.
- Tekinalp Ü. : **Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku**, Vedat Kitapçılık 2014.
- Tekinalp, Ü. : **Yeni Anonim ve Limitet Ortaklıklar Hukuku İle Tek Kişi Ortaklığının Esasları**, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 2. Baskı, İstanbul 2012.

- Tekinalp, Ü. : **Anonim Ortaklıkların Yönetim Kurulunda Tüzel Kişilerin Temsili**, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, Yeni Desen Matbaası Ankara 1965.
- Teoman, Ö. : **“Anonim Ortaklıkta Pay Sahibinin Oy Hakkından Yoksunluğu Konusundaki Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi”**, 1984, Otuz Yıl Ticaret Hukuku, Tüm Makalelerim, C. II, 1982-2001.
- Teoman, Ö. : **Kendilerine Yasal Danışman Atanan Kişilerin Anonim Ortaklıklarda Yönetim Kurulu Üyesi Olup Olamayacakları Sorunu**, Otuz Yıl Ticaret Hukuku –Tüm Makalelerim-, C. I 1971-1982, İstanbul 2000.
- Teoman, Ö. : **Anonim Ortaklıkta Yönetim Kurulu Üyelerinin Seçim ve Azillerinin Gündeme Bağlılık İlkesi İle İlişkisi – 11. Hukuk Dairesinin Bir Kararı Nedeniyle**, Otuz Yıl Ticaret Hukuku Tüm Makalelerim – C. I 1971-1982, İstanbul 2000.
- Tokcan, F. P. : **Limited Ortaklıkta Oy Hakkından Yoksunluk**, İstanbul 2015, Türk Dil Kurumu Türkçe Sözlük, **Milliyet Gazetesi Baskısı**, 1992, Cilt 1.
- Türk, A. : **Türk Ticaret Kanunu Tasarısının Genel, Ticaret Şirketlerine İlişkin Genel Hükümler Ve Anonim Ortaklığa İlişkin Hükümlerinden Bazıları Hakkında Düşünceler**, Fırat Öztan’a Armağan C II Ankara 2010.
- Türk, H. S. : **“Anonim Ortaklık Genel Kurul Toplantılarında Gündeme Bağlılık İlkesi ve Yönetim Kurulu Üyelerinin Azil veya Seçimi”**, **THKYS**, 1984, C. I.
- Türkmen, E. : **Adi Ortaklıkta Çıkma Ve Çıkarılma**, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi, 2019
- Tütüncü, M. : **Şirketler Hukuku Şerhi** (Ed. Kemal Şenocak), Seçkin Yayınları 2023.
- Uçar, S. : **Anonim Şirket Yönetim Kurulu Üyesinin Azli**, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 2022.
- Ulusoy, E. : **Genel Kurulu Toplantıya Çağırma Hakkı ve Görevi, TAA Türk Ticaret Kanunu’nun 5.Yılı Sempozyumu**, Ankara 2018.

- Ülkü, M. F. : “**Anonim Ortaklıklarda Genel Kurulun Çağrılması (Daveti)**”, Prof. Dr. Hayri Domaniç’e 80. Yaş Günü Armağanı, C. I, İstanbul, 2001.
- Ünal, M. : Anonim Ortaklıklarda Yönetim ve Yönetim Görevlerinin Murahhaslara Bırakılması, **Batider**, C.IX, S. 3.
- Weber, M. : **Vertretung im Verwaltungsrat**, Zürich 1993.
- Wibmer, Je. : **K. Aktienrecht Kommentar**, OFK.
- Wieland, K. : **Handelsrecht, I. Band: Das kaufmannische Unternehmen und Handelsgesellschaften**, München – Leipzig 1921, s. 674, dn. 26., ULMER in Grosskomm. HGB. § 133 Anm. 15.
- Wieler, F. : **Die Rechtliche Stellung des Geschäftsführers in der GmbH**, 1939.
- Wolfer, : **Aktuelle Juristische Praxis**.
- Yıldırım, A. H. : **6102 Sayılı Yeni Türk Ticaret Kanununa Göre Limited Ortaklığın Hakkı Sebeple Feshi**, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 2012.
- Yıldırım, A. H. : **Türk Ticaret Kanunu Tasarısına Göre Limited Ortaklık Müdürünün Hukuki Durumu**, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, 2007.
- Yıldız, B. : TTK Tasarısı’nda Şirketlerin Ehliyeti ve Bu Bağlamda TTK m.137 Hükmündeki “Ultra Vires” Sınırlamasının Yerindeliğinin Değerlendirilmesi, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 55 S. 1 2006.
- Yıldız, B. : Ultra Vires İlkesinin Kaldırılmasının ardından İşletme Konusu Unsuru ve Ticaret Şirketlerinin İşletme Konusu Dışındaki İşlemlerinin Hukuki Niteliği, **Batider**, C. XXVII S. 3.
- Yıldız, B. : Ultra Vires İlkesinin Kaldırılmasının ardından İşletme Konusu Unsuru ve Ticaret Şirketlerinin İşletme Konusu Dışındaki İşlemlerinin Hukuki Niteliği, **Batider**, C. XXVII S. 3.
- Yıldız, Ş. : Limited Ortaklıklarda Müdürlerin Sorumluluğu, **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, C. 12 S. 24, Güz 2013/2.
- Yıldız, Ş. : **Türk Ticaret Kanunu Tasarısı’na Göre Limited Şirketler Hukuku**, Arıkan Yayınları, İstanbul 2007.

- Yıldız, Ş. : 6102 Sayılı TTK'ya Göre Limited Şirketlerde Müdürlerin Görev Süresi, **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, C. 13 S. 26 Güz 2014/2.
- Yıldız, Ş. : Sermaye Şirketlerinde Yönetim Kayyımı Atanmasını Gerektiren Haller, **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, C. 16 S. 32, 2017.
- Yördem, Y. : **Anonim Şirket Yönetim Kurulu Üyelerinin Sorumluluğunda Farklılaştırılmış Teselsül İlkesi**, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi, 2014.
- Yürekli, S. : **Türk Borçlar Kanuna Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi**, Ankara 2016.

İnternet Kaynakları

Fedlex.data.admin.ch

Gesetze-im-internet.de

www.swisslex.ch

www.beck-online.beck.de

Uyap Bilgi Sistemi

ÖZGEÇMİŞ

Adı ve SOYADI	Burak POLAT
EĞİTİM DURUMU	
Mezun Olduğu Lise	Ankara Atatürk Anadolu Lisesi, 2008
Lisans Diploması	Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi, 2012
Yüksek Lisans Diploması	Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2018
Tez Konusu	İngiltere’de Cezalandırma Sisteminin Evrimi ve Sanayi Devriminin Buna Etkisi
Yabancı Dil / Diller	İngilizce/ C1 – Almanca/B2
BİLİMSEL FAALİYETLER	
<u>Yayımlanmış makaleler:</u> • Ulusal ve Uluslararası Yargı İçtihatları Çerçevesinde Savunma İçin Yeterli Zaman ve Kolaylıklara Sahip Olma İlkesi (İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi m.6/3-b), Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, Yıl:7, Sayı:24, 2016. • Anonim Şirket Genel Kurul Kararlarına Karşı Açılan İptal Davası Sırasında Pay Devrinin Davacılık Sıfatına Etkisi, Türkiye Adalet Akademi Dergisi Sayı:45, 2021.	
<u>Yayımlanmış çeviriler:</u> • Ceza Evriminin İki Kanunu, Emile Durkheim, Küresel Bakış Çeviri Hukuk Dergisi, Cilt:8, Sayı:24, 2018.	