

T.C.
İSTANBUL BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

HUKUK ANABİLİM DALI
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI

**LİMİTED ŞİRKET YÖNETİCİLERİNİN YÖNETİM VE
TEMSİL YETKİLERİNİN KALDIRILMASI VE
SINIRLANDIRILMASI**

Yüksek Lisans Tezi

Tezi Hazırlayan
Helin ÇEPİÇ

İstanbul, 2024

T.C.
İSTANBUL BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

HUKUK ANABİLİM DALI
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI

**LİMİTED ŞİRKET YÖNETİCİLERİNİN YÖNETİM VE
TEMSİL YETKİLERİNİN KALDIRILMASI VE
SINIRLANDIRILMASI**

Yüksek Lisans Tezi

Tezi Hazırlayan
Helin ÇEPİÇ

Öğrenci No
2120044002

ORCID ID
0000-0003-1487-4561

Danışman
Prof. Dr. Tekin MEMİŞ

İstanbul, 2024

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “**Limited Şirket Yöneticilerinin Yönetim Ve Temsil Yetkilerinin Kaldırılması ve Sınırlandırılması**”başlıklı bu çalışmanın, bilimsel ahlak ve geleneklere uygun şekilde tarafımdan yazıldığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik etik ve kurallar içinde elde ettiğimi, yararlandığım eserlerin tamamının kaynaklarda gösterildiğini ve çalışmamın içinde kullanıldıkları her yerde bunlara atıf yapıldığını, patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığını belirtir ve bunu onurumla doğrularım. 26/06/2024

Helin ÇEPİÇ

T.C.
İSTANBUL BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ
TEZLİ YÜKSEK LİSANS SINAV TUTANAĞI

16/06/2024

Enstitümüz *Hukuk* Anabilim Dalı *Özel Hukuk* Programı yüksek lisans öğrencilerinden 2120044002 numaralı *Helin ÇEPİÇ*'in "*İstanbul Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim – Öğretim Yönetmeliği*"nin ilgili maddesine göre hazırlayarak, Enstitümüze teslim ettiği "*Limited Şirket Yöneticilerinin Yönetim Ve Temsil Yetkilerinin Kaldırılması ve Sınırlandırılması*" konulu tezini, Yönetim Kurulumuzun 28/05/2024 tarih ve 2024/24 sayılı toplantısında seçilen ve Taksim yerleşkesinde toplanan biz jüri üyeleri huzurunda, Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliğinin 29. maddesinin 3. fıkrası gereğince 45 dakika süre ile aday tarafından savunulmuş ve sonuçta adayın tezi hakkında "*OYBİRLİĞİ*" ile "*KABUL*" kararı verilmiştir.

İşbu tutanak, 2 nüsha olarak hazırlanmış ve Enstitü Müdürlüğü'ne sunulmak üzere tarafımızdan düzenlenmiştir.

DANIŞMAN
Prof. Dr. Te*** ME***
(İstanbul Beykent Üniversitesi)

ÜYE
Doç. Dr. Mete Öz*** FA***
(İstanbul Beykent Üniversitesi)

ÜYE
Dr. Öğr. Üyesi Ra*** Ed*** Gİ***
(Marmara Üniversitesi)

Adı ve Soyadı : Helin ÇEPİÇ

Danışmanı : Prof. Dr. Tekin MEMİŞ

Derecesi ve Tarihi : Yüksek Lisans (Tezli), 2024

Alanı : Özel Hukuk

Anahtar Kelimeler : Müdürler, Murahhaslar, Kendisine İç Yönerge İle Görev Verilen Yöneticiler, Yönetim ve Temsil Yetkisinin Devri, Azil, Yetki Sınırlandırılması.

ÖZ

LİMİTED ŞİRKET YÖNETİCİLERİNİN YÖNETİM VE TEMSİL YETKİLERİNİN KALDIRILMASI VE SINIRLANDIRILMASI

Limited şirket müdür/lerinin yanı sıra murahhasların ve kendisine iç yönerge ile görev verilen yöneticilerin de yönetim ve temsil yetkisini haiz olması mümkündür. Müdür/müdürler kurulu tarafından ortaklık akdinde yetki devrini engeller nitelikte herhangi bir hükmün yer almaması halinde, iç yönerge kapsamında yönetim ve temsil yetkisi birlikte ya da ayrı ayrı devredilebilmektedir. Yönetim yetkisini devralan yöneticiler, devraldıkları yetkiler kapsamında organ vasfını haiz olup, ilgili yöneticilerin de müdür/ler gibi azli ya da yetkilerinin sınırlandırılması muhtemeldir. Bu kapsamda, müdür/lerin genel kurul kararı ile azilleri ya da yetkilerinin sınırlandırılması söz konusu iken, murahhasların ve iç yönerge ile atanmış yöneticilerin yetkileri müdür/müdürler kurulu kararı ile kaldırılabilir ya da sınırlandırılabilir. Öte yandan, TTK m. 630/2 hükmü kapsamında, şirket ortakları tarafından da azil ya da yetki sınırlandırılması talepli davanın ikame edilmesi mümkündür.

Name and Surname : Helin ÇEPİÇ

Supervisor : Prof. Dr. Tekin MEMİŞ

Degree and Date : Master's (Thesis), 2024

Major : Private Law

Keywords : Managers, Managing Directors, Duties assigned to them by Internal Directive Delegated Managers, Delegation of Management and Representation Authority, Dismissal, Limitation of Authority

ABSTRACT

REMOVE AND LIMITATION OF MANAGEMENT AND REPRESENTATION POWERS OF LIMITED COMPANY MANAGERS

As well as the limited company manager/s, it is also possible for executive officers and managers assigned to them by internal directive to have management and representation authority. If there is no provision in the partnership contract that prevents the transfer of authority by the manager/board of managers, management and representation authority can be transferred together or separately within the scope of the internal directive. Managers who take over management authority have the qualifications of organs within the scope of the powers they have taken over, and it is possible that the relevant managers can be dismissed or their powers limited, just like the manager/s. In this context, while the manager/s can be dismissed or their powers can be limited by the decision of the general assembly, the powers of the executive directors and managers appointed by the internal directive can be removed or limited by the decision of the manager/s board. On the other hand, TCC art. Within the scope of Article 630/2, it is possible to file a lawsuit requesting dismissal or limitation of authority by the company partners.

İÇİNDEKİLER

Sayfa No.

ÖZ

ABSTRACT

KISALTMALARv

SÖZLÜK..... vi

GİRİŞ1

1. LİMİTED ŞİRKETLERDE YÖNETİCİ KAVRAMI

1.1. Genel Olarak 4

1.1.1. Yönetim Kavramı..... 5

1.1.2. Temsil Kavramı..... 9

1.2. Limited Şirket Yöneticileri 12

1.2.1. Müdürler..... 12

1.2.2. Murahhaslar..... 15

1.2.3. Kendisine İç Yönerge İle Görev Verilenler 19

1.3. Limited Şirket Yöneticileri Arasındaki Farklar 20

1.3.1. Atanmaları Bakımından 20

1.3.1.1. Müdürler..... 20

1.3.1.2. Murahhaslar 22

1.3.1.3. Kendisine İç Yönerge İle Görev Verilenler 24

1.3.2. Görev ve Yetkileri Bakımından 26

1.3.2.1. Müdürler..... 26

1.3.2.2. Murahhaslar 31

1.3.2.3. Kendisine İç Yönerge İle Görev Verilenler 33

1.3.3. Borç ve Yükümlülükleri Bakımından 34

1.3.3.1. Müdürler..... 35

1.3.3.2. Murahhaslar 38

1.3.3.3. Kendisine İç Yönerge İle Görev Verilenler 39

1.3.4. Sorumlulukları Bakımından 40

1.3.4.1. Müdürler..... 40

1.3.4.2. Murahhaslar 41

1.3.4.3. Kendisine İç Yönerge ile Görev Verilenler	42
1.3.5. Temsil Yetkisi Bakımından	43
1.3.5.1. Müdürler.....	43
1.3.5.2. Murahhaslar	46
1.3.5.3. Kendisine İç Yönerge İle Görev Verilenler	47
1.3.6. Şirket İle Aralarında Mevcut Hukuki İlişkinin Niteliği Bakımından.....	48
1.3.6.1. Müdürler.....	48
1.3.6.2. Murahhaslar	50
1.3.6.3. Kendisine İç Yönerge İle Görev Verilenler	51

2. LİMİTED ŞİRKET YÖNETİCİLERİNİN YÖNETİM VE TEMSİL YETKİSİNİN ATAMAYA YETKİLİ MERCİ TARAFINDAN KALDIRILMASI VEYA SINIRLANDIRILMASI

2.1. Müdürlerin Yönetim Ve Temsil Yetkisinin Genel Kurul Tarafından Kaldırılması Veya Sınırlandırılması	52
2.1.1. Yetkinin Kapsamı ve Hukuki Niteliği.....	52
2.1.2. Genel Kurulun Yönetim ve Temsil Yetkisinin Kaldırılması ve Sınırlandırılmasına İlişkin İlişkin Usul ve Esaslar.....	57
2.1.2.1. Usule İlişkin Hususlar	57
2.1.2.2. Esasa İlişkin Hususlar	61
2.1.3. Yönetim ve Temsil Yetkisinin Kaldırılması ve Sınırlandırılmasına İlişkin Genel Kurul Kararının İcrasına İlişkin Hususlar	64
2.1.4. Genel Kurulun Yönetim Ve Temsil Yetkisinin Kaldırılması Veya Sınırlandırılması Kararının Geçersizliği	64
2.1.4.1. Yokluk.....	65
2.1.4.2. Butlan	65
2.1.4.3. İptal Davası	67
2.1.4.3.1. Dava Şartları	67
2.1.4.3.2. Davacı Sıfatı	67
2.1.4.3.3. Davalı Sıfatı	68
2.1.4.3.4. Dava Süresince Mahkemece Hükmedilebilecek Hukuki Tedbirler	69
2.1.4.3.5. Davanın Sonuçları	69

2.2. Murahhasların ve Kendisine İç Yönerge İle Görev Verilen Yöneticilerin Yönetim ve Temsil Yetkisinin Müdür/Müdürler Kurulu Tarafından

Kaldırılması veya Sınırlandırılması	70
2.2.1. Yetkinin Kapsamı ve Hukuki Niteliği.....	70
2.2.2. Yönetim ve Temsil Yetkisinin Kaldırılması ve Sınırlandırılmasına İlişkin Müdür/Müdürler Kurulu Kararına İlişkin Usul ve Esaslar	73
2.2.3. Yönetim ve Temsil Yetkisinin Kaldırılması ve Sınırlandırılmasına İlişkin Müdür/ Müdürler Kurulu Kararının İcrası	76
2.2.4. Yönetim Ve Temsil Yetkisinin Kaldırılması Veya Sınırlandırılması Kararının Hükümsüzlüğü	77

3. LİMİTED ŞİRKET YÖNETİCİLERİNİN YÖNETİM VE TEMSİL YETKİSİNİN MAHKEMECE KALDIRILMASI VEYA SINIRLANDIRILMASI

3.1. Genel Olarak	79
3.2. Haklı Sebep.....	81
3.2.1. Haklı Sebep Sayılabilecek Haller	82
3.2.1.1. Yükümlülüklerin İhlali.....	82
3.2.1.2. Görevlerin İhlali	87
3.2.1.3. Ortaklığın İyi Yönetilmesine Engel Teşkil Edecek Nedenlerin Varlığı	92
3.2.2. Yargı Kararları Kapsamında Haklı Nedenler.....	94
3.3. Yönetim Ve Temsil Yetkisinin Kaldırılması Veya Sınırlandırılması	
Davasına İlişkin Hususlar	100
3.3.1. Davanın Niteliği	100
3.3.2. Davacı ve Davalı Sıfatı	101
3.3.3. Görevli ve Yetkili Mahkeme.....	104
3.3.4. Mahkemece Dava Sürecinde Alınacak Hukuki Önlemler	105
3.3.4.1. İhtiyati Tedbir	105
3.3.4.2. Kayyım Ataması	105
3.4. Yönetim Ve Temsil Yetkisinin Kaldırılması Veya Sınırlandırılmasının	
Sonuçları.....	108
3.4.1.Yönetim ve Temsil Yetkisinin Kaldırılması	108
3.4.1.1. Müdürler Yönünden	110

3.4.1.1.1. Yönetim ve Temsil Yetkisinin Kaldırılması.....	110
3.4.1.2. Murahhaslar ve Kendisine İç Yönerge İle Görev Verilen Yöneticiler Yönünden.....	112
3.4.1.2.1. Yönetim Yetkisinin Kaldırılması.....	112
3.4.2. Yönetim ve Temsil Yetkisinin Sınırlandırılması	113
3.4.2.1. Yönetim Yetkisinin Sınırlandırılması	113
3.4.2.2. Temsil Yetkisinin Sınırlandırılması	114
3.4.3. Şirket İle Yöneticiler Arasındaki Hukuki İlişki Yönünden.....	116
3.4.4. Yöneticilerin Hukuki Durumu Yönünden.....	119
3.4.4.1. Yöneticilerin Haklarına Etkisi	119
3.4.4.2. Yöneticilerin Yükümlülüklerine Etkisi.....	120
3.4.4.3. Yöneticilerin Sorumluluğuna Etkisi.....	121
3.4.5. Tazminat Talebi	122
SONUÇ	124
KAYNAKÇA.....	132

KISALTMALAR

a.g.e.	: adı geçen eser
AR-GE.	: Araştırma ve Geliştirme
bkz.	: bakınız
CEO.	: Chief Executive Officer (İcra Kurulu Başkanı)
E.	: Esas
EBYÜHFD.	: Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
E.T.	: Erişim tarihi
ETTK.	: 6762 sayılı Türk Ticaret Kanunu
GÜİİBFD.	: Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi
HD.	: Hukuk Dairesi
HMK.	: Hukuk Muhakemeleri Kanunu
K.	: Karar
m.	: madde
MARUHAD.	: Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi.
s.	: sayfa
T.	: Tarih
TBK.	: Türk Borçlar Kanunu
TMK.	: Türk Medeni Kanunu
TTK.	: Türk Ticaret Kanunu

SÖZLÜK

C-Seviye: Ortaklık bünyesindeki üst düzey yönetici vasfıdır.

Delegasyon: Ortaklık bünyesindeki yönetim ve temsil yetkisinden doğan görev ve yetkilerin yönetici vasfını haiz kimselere devredilmesidir.

İç yönerge: Yetki devri sağlanan kimselerin vazife tanımlarına, idare örgütündeki yerine, astlık- üstlük ilişkisine, borç ve yükümlülüklerine ilişkin hususların yer aldığı direktiftir.

Murahhas: Bir başkasından aldığı yetki kapsamında bir yere ya da birine gönderilen kimse yani delegedir.

GİRİŞ

Ülkemizde limited şirketlerin sayısının azımsanamayacak kadar çok olması ve ayrıca şirketlerin hacimlerinin günden güne artması müdür/ müdürler kurulunun yanı sıra farklı yönetici pozisyonlarının oluşmasına sebebiyet vermektedir. Bu kapsamda, limited şirketin zorunlu organı olan müdür/müdürler kurulunun yanı sıra Murahhasların atanması ya da iç yönerge ile yönetim yetkisi verilen kişilerin atanması gündeme gelmektedir. Müdür/leri atama yetkisini haiz genel kurul tarafından yetkide paralellik ilkesi gereğince, TTK m. 616/1 (b) hükmü kapsamında azline ve yetki sınırlamasına ilişkin karar verilmesi mümkündür. TTK kapsamında limited şirket müdür/leri tarafından yönetim ve temsil yetkisinin ayrı ayrı ya da birlikte devri mümkün olup, her iki yetkiyi devralan yöneticinin geniş anlamda yönetim yetkisini haiz olmaktadır. Müdür/müdürler kurulu tarafından her iki yetkinin ortak olan müdüre devredilmesi halinde Murahhas üyelik, ortak olmayan müdüre devri halinde ise Murahhas müdürlük söz konusudur. Murahhaslar genel olarak müdür/ler ile birlikte ortaklığın üst düzeyde yönetiminden mesul olup, müdür/ler tarafından atanan diğer yöneticiler ise alt veya orta kademe yönetici vasfını haizdirler.

Murahhasların ve kendisine iç yönerge ile görev verilenlerin atama usulleri, görev ve yetkileri müdür/lerden farklı olmasına rağmen, borç ve yükümlülükleri, temsil yetkileri, sorumluluk düzeyleri ve ortaklık ile aralarındaki hukuki ilişkinin niteliği müdür/ler ile benzerdir. Öte yandan, Murahhasların ve kendisine iç yönerge ile görev verilen yöneticilerin görevden alınma ve yetkilerinin sınırlandırılması usulleri, bir yönüyle müdür/lerden farklıdır. Nitekim müdür/lerin aksine Murahhasların ve kendisine iç yönerge ile görev verilen yöneticilerin azli ya da yetkilerinin sınırlandırılması, yetkide paralellik ilkesi gereğince müdür/müdürler kurulu tarafından alınan karar ile mümkündür. Ancak limited şirket ortaklarının TTK m. 630/2 hükmü kapsamında mahkeme kararı ile yöneticilerin azli ya da yetkilerinin sınırlandırılmasını talep etme hakkı da mevcuttur.

TTK m. 630/4 hükmü kapsamında, azledilen yöneticinin tazminat hakkı bulunmakla, haklı nedenin yöneticiye isnat edilebilmesi halinde ilgili yöneticinin tazminata hak kazanılması mümkündür. Genel kurul kararının haklı nedene

dayanmadığının ispatı halinde azledilen müdür, tazminat davası kapsamında müspet zararına ilişkin tazminat alabilmektedir. Yine TTK m. 630/2 hükmü kapsamında haklı nedenin yokluğunun ispatı halinde de, azli talep edilen yöneticinin bu karar doğrultusunda tazminat hakkını haiz olması muhtemeldir. Mahkemece azlin haklı nedene dayandığının tespiti halinde ise, ilgili yöneticinin TTK m. 630/4 hükmü kapsamında tazminat hakkı bulunmamaktadır.

Çalışmamız kapsamında limited şirket yöneticilerine ilişkin değerlendirmelere yer verilmiş olup, bu yöneticilerin azline ve yetkilerinin sınırlandırılmalarına ilişkin hususlar irdelenmiştir. Tasfiye memurları, fiili organ vasfını haiz yöneticiler ve yönetim kayımları ise çalışmamızın kapsamına dâhil edilmemiştir. Öte yandan, limited şirket yöneticileri değerlendirilirken, ticari mümessillere ve vekillere yönelik ayrıntılı değerlendirmelere yer verilen çalışmaların aksine, bu çalışmada ilgili tacir yardımcıları yönetim ya da temsil yetkisini haiz olmaları yönünden kendisine iç yönerge ile görev verilen yöneticiler kapsamında değerlendirilmiştir.

Çalışmamızın birinci bölümünde, limited şirket yönetimi ve temsiline ilişkin hususların yanı sıra, yönetici vasfını haiz müdür/ler, murahhaslar ve iç yönerge ile atanmış yöneticilerin atanma usulleri, görev ve yetkileri, borç ve yükümlülükleri, sorumluluk düzeyleri, temsil yetkileri ve ortaklık ile aralarındaki hukuki ilişkinin niteliği değerlendirilmiştir. Çalışmamız kapsamında yönetim ve temsil kavramlarına ilişkin genel hususlara yer verilmiş olup, bu kavramlar gerek yöneticileri atamaya yetkili merciler tarafından görevden alınmaları gerekse temsil yetkisinin kaldırılması ve sınırlandırılmasına ilişkin değerlendirmeler yönünden önem arz etmektedir. Yöneticilerin atanma usulleri, yetkide paralellik ilkesi kapsamında yöneticileri atamaya yetkili merciinin aynı zamanda görevden alma yönünden de yetkili olması hasebiyle çalışma kapsamına dâhil edilmiştir. Ayrıca yöneticilerin görev ve yetkileri, borç ve yükümlülükleri, azil ya da yetki sınırlandırılmasında haklı nedenin tespiti yönünden önemli olduğundan, çalışmamız kapsamında bu hususlara ilişkin ayrıca değerlendirmelere yer verilmiştir. Temsil yetkisi yönünden yöneticilerin farklılıklarına ilişkin değerlendirmeler, atamaya yetkili merci ya da mahkemece temsil yetkisinin kaldırılması ya da sınırlandırılmasındaki usul ve esaslar açısından önemlidir. Sorumluluk hukukuna ilişkin yapılan değerlendirmeler ise, yöneticilerin

azil sonrasında hukuki sorumluluklarının mevcut olup olmadığının tespitine ilişkindir. Son olarak, yöneticilerin şirket ile aralarındaki hukuki ilişkinin niteliği konusu, yöneticilerin azil sonrası hukuki hak ve alacaklarının tespiti yönünden önem arz etmektedir.

Çalışmamızın ikinci bölümünde ise, genel kurul kararı doğrultusunda azil ve yetki sınırlandırılmasına ilişkin genel değerlendirmelere, usul ve esaslara, ilgili kararın geçersizliğine ilişkin açılacak davalara yönelik hususlara yer verilmiştir. Ayrıca, müdür/ müdürler kurulu kararı ile Murahhasların ve kendisine iç yönerge ile görev verilen yöneticilerin azli ve yetki sınırlandırılması hususları da irdelenmiştir. Çalışmamızın üçüncü bölümünde, TTK m. 630/2 hükmü kapsamında ortaklar tarafından ikame edilen azil ve yetki sınırlandırılması davasına yönelik genel hususlara değinilmiş olup, gerek Yargıtay kararları gerekse doktrin kapsamında haklı sebep sayılabilecek durumlar tartışılmıştır. Ayrıca, azil ve yetki sınırlandırılması talepli davanın hukuki niteliği ve davaya ilişkin usul ve esasların yanı sıra azlin ya da yetki sınırlandırmasının hukuki sonuçlarına da yer verilmiştir.

1. LİMİTED ŞİRKETLERDE YÖNETİCİ KAVRAMI

Limited şirketlerde yönetim ve temsil yetkisini haiz kimseler, yönetici organ vasfını da haizdir. Bu doğrultuda, esas sözleşme ya da genel kurul kararı ile müdürlerin atanması mümkündür. Ayrıca, müdür/müdürler kurulu kararı gereğince tanzim edilecek iç yönerge kapsamında Murahhasların yanı sıra, alt ve orta düzey yöneticiler de delege edilebilmektedir.

1.1. Genel Olarak

Limited şirketlerin, 6762 sayılı TTK döneminde ortaklar umumi heyeti olarak adlandırılan genel kurul, idare ve temsil organı olarak nitelendirilen müdürler olmak üzere iki zorunlu organı vardır. Limited şirketler tüzel kişiliğe sahip olup, şirketin organları olan genel kurul ve müdürler kurulu vasıtasıyla şirket içinde kararlar alarak, şirket dışında ise temsil yetkisini kullanarak birtakım haklar ve borçlar edinir¹. Şirket teşkilatını oluşturan zorunlu organlardan olan genel kurul ve müdürler kurulu arasında hiyerarşik bir ilişki bulunmayıp, TTK m. 616 hükmünün gerekçesinde de belirtildiği üzere genel kurul, üst organ sıfatını haiz değildir. Kanunun lafzından da anlaşılacağı üzere, her iki organın da farklı görev ve yetkilere sahip olması, bu organların işlevsel farklılıklara sahip olduğu manasına gelmektedir. Nitekim TTK 616. madde hükmünde genel kurulun, 625. madde hükmünde ise müdürlerin münhasır görevlerine yer verilmiş olup, işbu yetki ayrımının da işlevler ayrılığı ilkesi esas alınarak yapıldığı açıktır².

Doktrinde genel kurulun şirketin yönetimi hususunda en yetkili organ olduğu ve bu hususta genel kurulun yetkilerine yönetim ve temsil yetkisini haiz müdürlerin iştirak ettiği yönünde görüş mevcuttur³. Bir başka görüş ise genel kurulun yönetim yetkisini haiz olmadığı, şirket yönetimden esasen müdürlerin sorumlu olduğu, ancak mehz İsviçre Borçlar Kanunu 811. madde ve TTK 625. madde hükmünün organlar

¹ Birgül Sopacı Öztuna, Limited Şirketlerde Müdür (1. Baskı), Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2022, s. 22.

² Soner Altaş, Türk Ticaret Kanunu'na Göre Limited Şirketler (11. Baskı), Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2023, s. 165.

³ Reha Poroy, Ünal Tekinalp, Ersin Çamoğlu, Ortaklıklar Hukuku II (14. Baskı), Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2019, s. 483.

arasındaki işlevsel farklılığı ve eşitliği dengelediği yönündedir⁴. Ancak yönetim işlevinin süreklilik arz ettiği ve TTK 623. madde kapsamında, yönetim işlevinin ve temsil yetkisinin müdürler kurulu veya üçüncü kişilerce yürütülmesi yönünde hükmün varlığı gözetildiğinde, genel kurulun yönetim işlevini haiz olması mümkün değildir.

1.1.1. Yönetim Kavramı

Yönetim kavramı, doktrinde şirketin faaliyet konusuna ilişkin gerekli tüm iş ve işlemlerin gerçekleştirilmesi olarak tanımlanmaktadır⁵. Şirketin temsil ile ilgili iş ve işlemleri haricinde, esas sözleşmede yer alan tüm hususlara ilişkin olan yönetim işlevi⁶, geniş ve dar anlamda yönetim olmak üzere iki farklı yönde değerlendirilmektedir. Geniş anlamda yönetimden kastın yönetim ve temsil yetkisinin bir arada bulunması, dar anlamda yönetimin ise yalnızca şirketin yönetim işlevinin yerine getirilmesi söz konusudur⁷. Yine geniş anlamda yönetimin şirket içi ve şirket dışı tüm hukuksal faaliyetlerin sürdürülmesi olarak değerlendirilmesi de mümkündür⁸.

6102 sayılı TTK kapsamında hangi yönetim anlayışının benimsendiği hususu, yönetim işlevi ve temsil yetkisinin ayrı ayrı devredilebilir olması yönünden değerlendirilebilir. Zira gerek anonim şirketlere ilişkin TTK m. 367 ve 370

⁴Dağlar Ekşi, Limited Şirketlerde Yönetim Organı: Müdür, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, 2018, s. 60. Aksi yönde, genel kurulun şirketin kar payı hakkında karar verilmesi yönündeki devredilemez yetkisinin, yönetim işlevine ilişkin olduğu yönünde bkz. Rahmi Can Ömür, Merdan Çalışkan, Anonim Şirketlerde Yönetim Kurulu (1. Baskı), Adalet Yayınevi, 2020, s. 107.

⁵Yönetim kavramının ayrıca şirket ve ortakları arasındaki ilişkiye yönelik de olduğu hususunda bkz. İsmail Cem Soykan, Türk Ticaret Kanunu'nda ve Türk Ticaret Kanunu Tasarısı'nda Anonim Şirketin Yönetimi ve Temsili, Legal Hukuk Dergisi, 91, 2010, s. 2363. Aynı yönde bkz. Duygu Demirel, Anonim Şirketlerde Yönetim Yetkisinin Devri, Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi, 7 (2), 2017, s. 214; Sami Kocabıyık, Anonim Şirket İle Yönetim Kurulu Üyeleri Arasındaki İş Sözleşmelerinin Geçerliliği ve Hukuki Sorunlar, Legal Hukuk Dergisi, 17, 2019, s. 3436. Yönetim işlevinin, organizasyon, mevduat, akçalama, üretim ve marketing faaliyetlerini yerine getirmeye ilişkin olduğu yönünde bkz. Ünal Tekinalp, Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku (4. Baskı), Vedat Kitapçılık, 2015, s. 237.

⁶ Nazlı Keçeci, Limited Şirketlerde Müdürler, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, 2017, s. 11. Aynı yönde bkz. Sefa Berat Karabağ, Limited Şirkette Yönetim, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi, 2019, s. 57.

⁷Hakan Çebi, Limited Şirketler Hukuku (2. Baskı), Adalet Yayınevi, Ankara, 2023, s. 161; Aynı yönde bkz. Egemen Atay, Anonim Şirkette Yönetim Kurulunun Temsil Yetkisi ve Temsil Yetkisinin Devri, Terazi Hukuk Dergisi, 15, 164, 2020, s. 707. Hakan Çebi, Şirketler Hukuku (1. Baskı), Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2020, s. 412.

⁸ Aytağ Büyükkatak, Anonim Şirketlerde Yönetim Kurulunun Yönetim ve Temsil Yetkisinin Devri ve Sınırlandırılması, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi, 2019, s. 69.

hükümleri, gerekse limited şirketlere ilişkin TTK m. 623 ve 629 hükümleri kapsamında yönetim ve temsil yetkisi, şirketin zorunlu organlarının münhasır görev ve yetkileri arasında zikredilmemiştir. Bir an için TTK kapsamında geniş anlamda yönetim prensibinin benimsenmiş olduğu fikrinin kabulü halinde, şirketin zorunlu organları tarafından her iki işlevin de yerine getirilmesi yönünde emredici bir hükmün mevcut olması gerekirdi. Anonim ve limited şirketler açısından yönetim ve temsil yetkisinin ayrı ayrı devredilebilir yetkiler olduğu hususu gözetildiğinde, kanun koyucu tarafından dar anlamda yönetim anlayışının benimsendiği sonucuna varılabilmektedir. Ancak söz konusu husus, uygulamada yönetim ve temsil yetkisini haiz müdürlerin ya da Murahhasların varlığı açısından değerlendirildiğinde, kanımızca yönetim anlayışı esas sözleşme kapsamında belirlenmektedir. Esas sözleşmede yetki devrini yasaklayan herhangi bir hususun yer almaması, dar anlamda yönetim anlayışının benimsendiğini göstermektedir.

6102 sayılı TTK kapsamında, limited şirketlerin şahıs şirketlerine ilişkin hükümlerden ziyade daha çok sermaye şirketlerine ilişkin hükümlere tabi olması ile birlikte, limited şirket yönetim ve temsil yetkileri açısından sermaye şirketlerine mahsus düzenlemelere yer verildiği görülmektedir⁹. Nitekim 6762 sayılı TTK 540. madde kapsamında, ortak olan müdürlerin müteselsil olarak şirketin yönetim ve temsil faaliyetlerini sürdürme yükümlülüğü söz konusu iken, 6102 sayılı kanun kapsamında farklı bir sistem benimsenmiştir. 6762 sayılı TTK kapsamında yer alan bu husus “özden organ” ilkesi olarak nitelendirilmekle, bu ilke kapsamında şirketin ortaklar tarafından yönetilmesi özden ve zaruridir¹⁰. Zira TTK 623. madde hükmünün gerekçesinde bünyeden yönetim ilkesi olarak da adlandırılmış olan özden organ ilkesinin, limited şirketleri kollektif şirketlere yakınlaştırdığı ve daha çok şahıs şirketi olarak nitelendirilmesine sebep olduğu belirtilmektedir. Dolayısıyla, 6762 sayılı TTK’de yer alan işbu ilkedan vazgeçilerek yerine seçilmiş organ ilkesi benimsenmiştir. Seçilmiş organ ilkesinin, yönetim ve temsil işlevinin profesyonel bir anlayışla sürdürülmesine¹¹ ve aynı zamanda fikir ve eylem birliği içerisinde hareket

⁹ Aynı yönde bkz. Mehmet Bahtiyar, Ortaklıklar Hukuku (16. Baskı), Beta Yayınevi, İstanbul, 2022, s. 367.

¹⁰ Elif Akıncı, Limited Şirketlerde Müdürün Azli, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, 2017, s. 41.

¹¹ Bu yönde bkz. Murat Alışkan, Limited Şirket (Tarihçe Niteliği), Legal Yayıncılık, İstanbul, 2013, s. 216-217.

etmede yaşanabilecek sorunların ortadan kaldırılmasına katkı sağlaması mümkündür¹².

Doktrinde kanun koyucu tarafından özden organ ilkesinden tamamıyla vazgeçilmediği yönünde aksi görüşler de mevcuttur. Nitekim TTK 623/1. maddesinin son cümlesinde ve 629. madde hükmünün atfıyla TTK 370. madde hükmünde belirtildiği üzere, şirketin yönetim ve temsil faaliyetinin yerine getirilmesinde en az bir ortağın yönetim ve temsil yetkisini haiz olması gerektiğinden, kanun koyucunun özden organ ilkesinden tamamen vazgeçmediği ileri sürülmektedir¹³. Doktrinde aksi görüş kapsamında, kanun koyucunun işbu düzenleme ile profesyonel yönetim anlayışının yanı sıra şirket ortaklarının şirketin yönetimi ve temsili hususunda gerektiğinde müdahalede bulunmalarını hedeflediği belirtilmektedir¹⁴. Böylelikle, şirket yönetim ve temsil yetkisinin tamamen üçüncü bir kişinin inisiyatifine bırakılması söz konusu olmamaktadır. Kanaatimizce de, kanun koyucu tarafından ticari faaliyetlerin sürdürülmesi esnasında sermayenin, pay sahiplerinin ve üçüncü kişilerin haklarının korunması adına en azından bir ortağın şirketin gerek yönetim gerekse temsil yetkisini haiz olması gerektiği öngörülmüş olup, bu düzenlemenin esasında seçilmiş organ ilkesine aykırılık teşkil etmediği fikrindeyiz.

Limited şirket yönetimi açısından önem arz eden bir başka husus ise, kanun kapsamında benimsenmiş olan yönetim rejimidir. TTK m. 367 hükmünün gerekçesinde belirtildiği üzere, şirketin yönetim şekli açısından gerek monist yani tek kuruldan oluşan yönetim şeklinin gerekse düalist yani iki kurullu yönetim şeklinin uygulanabilmesi mümkündür. Monist sistemde, müdür/ müdürler kurulunun tamamı genel kurul tarafından atanmaktadır¹⁵. Doktrinde, monist sistemi benimseyen

¹² Seçilmiş yönetim ilkesinin, şirket ortakları ile şirket yönetimi arasındaki ayniyet unsurunu ortadan kaldırdığı hususunda bkz. Oruç Hami Şener, Yargıtay Kararları Işığında Limited Ortaklıklar Hukuku (1. Baskı), Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2017, s. 643.

¹³ Bu hususta bkz. Elif Melis Ertaş, Alman ve Türk Şirketler Hukukuna Göre İsviçre Hukukundan Karşılaştırmalı Notlarla Limited Şirket Müdürünün Rekabet Yasağı (1. Baskı), Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2018, s. 68. Özden organ ilkesinin İsviçre hukukundakinden farklı olarak tamamıyla uygulanmaktan vazgeçilmesinin, ancak seçilmiş ya da atanmış yöneticilere devredilmesi ile mümkün olabileceği hususunda bkz. Abuzer Kendigelen, İsmail Kırca, , Şirketler Hukuku – Cilt III (1. Baskı), On İki Levha Yayınları, İstanbul, 2022, s. 121.

¹⁴ Hacı Kara, Limited Şirketlerde Müdürün, Atanması, Yönetim ve Temsil Yetkisi ve Yetkilerinin Sınırlandırılması, Legal Hukuk Dergisi, 15, 178, 2017, s. 4877, <https://legal.com.tr/urun/legal-hukuk-dergisi-yil-2017-sayi-178/367507> (E.T. 11.11.2023).

¹⁵ Demirel, a.g.e., s. 216.

şirketlerde müdürlerin yönetim ve temsil yetkisinin yanı sıra, TTK m. 625/1 (d) hükmü gereğince üst gözetim görevini de yerine getirmekle yükümlü olmasının, hem şirket yönetiminin hem de üst gözetim görevinin işlevselliğini azaltacağına yönelik görüş mevcuttur¹⁶. Doktrindeki bir başka görüş ise, monist sistemin teselsül sorumluluğunu gerektirmesi, yönetim açısından karar alma sürecinin hızlı işlemesi, olağan işlerin yönetimi ve bilgi verme yükümlülüğünü kolaylaştırması hasebiyle avantajlı olduğu yönündedir¹⁷. Düalist sistemde ise yönetim ve temsil işlevinin devri mümkün olup, müdür/ müdürler kurulunun bu hususta üst gözetim görevi bulunmaktadır. Kanaatimizce, TTK kapsamında yönetim ve temsil yetkisinin ayrı ayrı ya da birlikte devrini mümkün olduğundan, düalist sistemin benimsendiği söylenebilir. Zira yetki devri ile birlikte müdürlerin bazılarının icraya yetkili olmaksızın münhasır yetkileri yönünden sorumlulukları gündeme gelirken, icraya yetkili müdürler ve delege edilen yöneticiler tarafından ortaklığın yönetim ve temsili sağlanmaktadır.

TTK kapsamında müdür ya da müdürler kurulunun üst düzey yönetim görevine yer verilmiş olup, işbu görev münhasır görevler arasında yer almaktadır. TTK m. 375/1 (a) hükmü gerekçesinde, üst kademedeki yönetim kavramına ilişkin ayrıntılı bir değerlendirmeye yer verilmiştir. Madde gerekçesinde, öncelikle şirketin temel politikasının, akabinde şirketin mevduat, fon sağlama ve kazanç politikasına yönelik amaçların belirlenmesi, bahse konu amaçlara ilişkin kullanılacak araçların tespiti, bu amaçların erişilebilirlik düzeyi, gelir ve giderlerinin denetlenmesi ve stratejilerin belirlenmesi üst düzey yönetim kapsamında değerlendirilmektedir¹⁸. Doktrinde üst düzey yönetim kavramının, şirketin rutin işlerinin sürdürülmesinden ziyade, şirketin stratejik yönetimine ilişkin olduğu ve bu görevin şirket politikası kapsamında belirlenmiş olan amaçların gerçekleştirilmesine ilişkin yönetim faaliyeti olarak anlaşılması gerektiği yönünde görüş mevcuttur¹⁹. Bir başka görüş kapsamında, madde gerekçesinde yer alan hususların yanı sıra, şirket kârının ve sermayesinin

¹⁶ Bu yönde bkz. Nurdan Gürgen, Anonim Şirketlerde Yönetimin Devri, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Özyeğin Üniversitesi, 2016, s. 18.

¹⁷ Yurdal Özatlan, Anonim Şirketlerde Yönetim Kurulunun Üst Gözetim Görevi ve Yetkisi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, 2022, s. 54.

¹⁸ Aynı yönde bkz. Şener, Teorik ve Uygulamalı Ortaklıklar Hukuku, s. 749.

¹⁹ Ozan Oran, Anonim Şirketlerde Yönetim Kurulu İç Yönergesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, 2019, s. 68.

azami düzeye çıkarılması, şirketin sürdürülebilir olması, şirketin toplum nezdinde bir nevi sosyal farkındalık düzeyini arttırmaya ilişkin politikalar da üst düzey yönetim kavramı içerisinde değerlendirilmektedir²⁰. Bu durumda şirketin sevk ve idaresinin profesyonel düzeyde gerçekleştirilmesi mümkün hale gelmektedir. Nitekim günümüzde limited şirketlerin işlem hacminin artışı, yönetim yetkisinin devrini zorunlu hale getirmektedir. Müdür/ müdürler kurulunun yönetim işlevinden kaynaklanan tüm görevleri ifa etmesi, icra ve gözetim faaliyetinin tek bir organ tarafından gerçekleştirilmesine neden olmaktadır. Ancak, kurumsal yönetim ilkeleri kapsamında yönetimde profesyonelleşmenin sağlanması, müdürlerin üst düzey yönetim yetkisi kapsamında şirketin yönetim organizasyonunu tayin ve koordine etmesi ile mümkündür.

1.1.2. Temsil Kavramı

Temsil kavramı, belirli bir kimse ya da zümre adına hareket etmek olarak tanımlanmaktadır²¹. Borçlar hukukunda temsil, gerçek ya da tüzel kişinin hukuksal faaliyette bulunma ehliyetini bir başkasına devretmesi suretiyle tasarrufta bulunmasıdır²². Temsilci tarafından yapılan hukuki tasarrufların neticeleri, temsilciden ziyade temsil olunanı bağlar²³. Bu durumda, temsil olunanın gerçekleştiremediği iş ve işlemlerin temsilci tarafından gerçekleştirilmesi söz konusudur²⁴. Nitekim kanunen gerçek ya da tüzel kişi tarafından yapılmasına icazet verilmeyen hususlarda temsilci aracılığı ile tasarrufta bulunulması mümkündür.

Temsil türleri, temsil yetkisinin meşruluğuna, neticelerine ve temsilin kaynağına göre sınıflandırılmaktadır. Temsil edilen kimse tarafından temsil yetkisinden üçüncü kişilerin haberdar edilmesi ile yetkili temsil söz konusudur²⁵. Yetkisiz temsil ise, temsilcinin temsil yetkisinin kaldırılmasına ya da temsilci

²⁰ Sosyal farkındalık düzeyinin artırılması yönünde şirketler tarafından kurumsal vatandaşlık anlayışının benimsenmesinin de bu yönde değerlendirilebileceği yönünde bkz. Ömür, Çalışkan, a.g.e., s. 76.

²¹ Türk Dil Kurumu, <https://sozluk.gov.tr/> (E.T. 06.03.2024).

²² İsmail Kayar, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'na Göre Borçlar Hukuku Genel Hükümler/ Özel Borç İlişkileri (11. Baskı), Seçkin Yayınları, Ankara, 2019, s. 96.

²³ Ömür, Çalışkan, a.g.e., s. 119. Aynı yönde bkz. Kara, a.g.e., s. 4890.

²⁴ Necip İlker Karaoğlu, 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu'nda Anonim Şirketler Yönetim Kurulu'nun Şirketi Temsil Yetkisi, Legal Hukuk Dergisi, 109, 2012, s. 128.

²⁵ Mehmet Ayan, Borçlar Hukuku Genel Hükümler (11. Baskı), Seçkin Yayınları, Ankara, 2016, s. 234.

ataması sırasında hak ve fiil ehliyetinden mahrum olmasına rağmen hukuki tasarrufta bulunmasıdır²⁶. Doğrudan temsilde TBK m. 40 hükmü gereğince, temsilci tarafından temsil olunanın nam ve hesabına ilişkin hukuki tasarrufta bulunmaktadır. Dolaylı temsilde ise temsilci hukuki tasarrufta bulunurken kendi namına ancak temsil olunan kimsenin yararına hukuki işlem gerçekleştirmektedir²⁷. TBK m. 40/2 hükmü kapsamında dolaysız temsil halinde, üçüncü kişinin temsilcinin işleminden temsil olunanın iradesinin varlığı hususunda çıkarımda bulunması, bulunmasının gerektiği ya da işlemin tarafının önem arz etmediği hallerde yapılan tasarrufun temsil olunanı bağlaması söz konusudur. Son olarak, temsilin kaynağına göre, kanuni temsilde temsilcinin kanundan doğan yetkisi gereği gerçek ya da tüzel kişi adına hukuki tasarrufta bulunması söz konusu iken; iradi temsilde ise kişi tarafından kendi iradesi ile temsil olunana kendi nam ve hesabına tasarruf yapma yetkisi devredilmektedir²⁸.

Tüzel kişilerin nam ve hesabına üçüncü kişiler ile tasarrufta bulunma yetkisi organları vasıtasıyla kullanılır. Hal böyle olunca, temsilci sıfatını haiz kimsenin, tüzel kişinin organı olması halinde doğrudan tüzel kişinin iradesini yansıtmaması söz konusudur. Tüzel kişiliği temsil yetkisinin kanundan ya da tüzel kişinin iradesinden kaynaklanması mümkündür. Tüzel kişinin hukuki tasarrufta bulunma ehliyetine sahip olmadığı hallerde, bu yetkinin kanuni temsilci aracılığı ile kullanılması söz konusudur²⁹. Tüzel kişilerin temsilcilerinin iradi olarak atandığının kabulü halinde, temsilcinin tüzel kişinin organları tarafından seçilmesi gündeme gelmektedir. Bir görüşe göre, bu husus, temsilcinin organ vasfı ve temsilin kaynağı esas alınarak yorumlanması gerekmektedir³⁰. Bir başka görüş ise tüzel kişiler yönünden gerçek kişiler açısından öngörülen kanuni ya da iradi temsilden farklı bir temsil türünün var olduğu yönündedir. Bu görüşe göre, temsil organı tarafından tüzel kişiliğin

²⁶ Kayar, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'na Göre Borçlar Hukuku Genel Hükümler/ Özel Borç İlişkileri, s. 98.

²⁷ Ömer Ergün, Coşkun Çaldağ, Borçlar Hukuku Genel Hükümler Ders Notları (1. Baskı), Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2018, s. 142.

²⁸ Aynı yönde bkz. Ergün, Çaldağ, a.g.e., s. 141.

²⁹ Mehmet Emin Yıkar, Kambiyo Senetlerinde Temsil (1. Baskı), Seçkin Yayınları, Ankara, 2021, s. 21.

³⁰ Osman Gökhan Antalya, Marmara Hukuk Yorumu Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt: V/1,1 (2. Baskı), Seçkin Yayınları, Ankara, 2019, s. 582. Yazar tarafından tüzel kişilerin organlarının TBK kapsamındaki temsil hükümleri açısından değerlendirilmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Nitekim temsilcilerin tüzel kişinin organı sayılması söz konusu olsa bile, tüzel kişinin hak ve fiil ehliyetinden doğan tasarruf yetkisini tüzel kişi namına kullanmaları söz konusudur.

sorumluluğunun doğması adına tüzel kişilik adına tasarrufta bulunmaktadır³¹. Kanaatimizce, tüzel kişiliğin organı tarafından temsil yetkisinin kullanılması, gerçek kişinin kendi nam ve hesabına işlem yapması ile eşdeğer olup, temsil yetkisinin devri söz konusu olmadığı gibi bir temsil kurumu da söz konusu değildir. 4721 sayılı TMK m. 50 hükmü gereğince, tüzel kişinin organları olmaksızın hukuki herhangi bir tasarrufta bulunmasının mümkün olmadığı düşünüldüğünde, tüzel kişiliğin organları tarafından kullanılan yetki gerçek kişinin üçüncü kişilerle hukuki tasarrufta bulunma ehliyeti ile aynı yönde değerlendirilmelidir. Ancak tüzel kişinin organı tarafından tüzel kişiliğin nam ve hesabına temsilde bulunma yetkisinin devri halinde, kanuni temsilin gündeme geleceği kanısındayız. Nitekim bu durumda şirketin organı tarafından kanunda öngörülen sınırlar çerçevesinde temsil yetkisinin üçüncü bir kişiye devredilmesi ve bu temsilcinin de tüzel kişilik adına temsil yetkisini kullanması söz konusudur.

Şirketler hukuku açısından temsil, şirketin yönetim faaliyetine ilişkin yürütülen iş ve işlemlere ilişkin şirketin üçüncü kişilerle hukuksal faaliyette bulunulmasıdır³². Temsil yetkisi ile şirketin hak ehliyeti ve borçlanma hakkına ilişkin tasarrufta bulunulmaktadır³³. Günümüz şartlarında şirketlerin temsilciler vasıtasıyla hukuki faaliyette bulunması esas olup, tüzel kişinin doğrudan hak ve fiil ehliyetini kullanması istisnai olarak karşımıza çıkar; zira şirketlerin iktisadi ve mali anlamda büyümeleri neticesinde tüm tasarrufların yöneticiler tarafından yapılması mümkün değildir³⁴. Zira şirket bünyesinde atanan temsilciler ortaklığın nam ve hesabına işlemleri gerçekleştirebilmektedir.

Doktrinde temsil yetkisinin üçüncü kişilerin yanı sıra, aynı zamanda şirket ortaklarına karşı da geçerli olduğu yönünde görüş mevcuttur³⁵. Şirket ortaklarının pay sahipliğinden doğan hakları mevcut olmasına rağmen, şirketin organı

³¹ Yıkar, a.g.e., s. 25. Yazara göre, tüzel kişinin organının temsil yetkisini kullanmasının kanuni ya da iradi temsilden farklıdır. Zira temsilcinin hukuki tasarrufta bulunma yönündeki iradesinin tüzel kişinin beyanı olarak kabul edilmesi söz konusudur.

³² Ekşi, a.g.e., s. 23.

³³ Çebi, Limited Şirketler Hukuku, s. 44. Aynı yönde bkz. Keçeci, a.g.e., s. 88; Serhan Dinç, Limited Şirketlerde Genel Kurulun Devredilemez Yetkileri (TTK Md. 616) (1. Baskı), Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2022, s. 30; Özatlan, a.g.e., s. 80.

³⁴ Alihan Aydın, Anonim Ortaklık Yönetim Kurulunun Temsil Yetkisinin Sınırları ve Temsil Yetkisinin/ Gücünün Kötüye Kullanılması Sorunu, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, 30, 1, 2014, s. 126.

³⁵ Gürgen, a.g.e., s. 13.

konumunda olmadıklarından bahisle, temsil yetkisini haiz kimse tarafından şirketin ortakları ile hukuksal faaliyette bulunurken de tüzel kişinin hak ve fiil ehliyetinden doğan haklara yönelik tasarrufta bulunulması söz konusudur. Dolayısıyla, temsilin her ne kadar şirket dışı ilişkiler için geçerli olduğu yönünde görüş birliği söz konusu olsa da, şirketin tüzel kişiliğinin ortaklara karşı da sorumlu olması, ilgili görüşü destekler niteliktedir.

Çalışmamız kapsamında limited şirketlerde temsil yetkisinin devri ve temsile ilişkin hususlar “Temsil Yetkisi Bakımından” yöneticiler arasındaki farklar bölümünde değerlendirilecektir.

1.2. Limited Şirket Yöneticileri

Limited şirketlerde yönetici kavramının kapsamına ilişkin kanunda doğrudan bir hüküm yer almamakla³⁶, doktrinde de müdürler kurulu haricindeki diğer şirket yöneticilerine ilişkin değerlendirmelerin yeterli olmadığı kanaatindeyiz. Zira doktrinde genel olarak limited şirket müdürleri, ticari temsilciler, ticari vekiller ve murahhaslar ile ilgili hususlara yer verilmiştir. TTK kapsamında limited şirketlerin birçok konuda anonim şirketlere ilişkin hükümlere tabi olması sebebiyle, limited şirketlerde yönetici kavramının tıpkı anonim şirketler hukukunda olduğu gibi detaylı bir şekilde ele alınması gerekmektedir. Bu doğrultuda çalışmamızın bu bölümünde, anonim şirketlerin yönetim ve temsiline ilişkin hususlar da dikkate alınarak, limited şirket yöneticileri ve limited şirket yöneticileri arasındaki farklara değinilecektir.

1.2.1. Müdürler

Limited şirketin zorunlu organlarından olan müdür/ler, 6762 sayılı TTK kapsamında idare ve temsil organı olarak nitelendirilmektedir. Evvelden de bahsettiğimiz üzere, müdür/ler ile genel kurul arasında herhangi bir hiyerarşi bulunmayıp, her iki organın da farklı işlevlere sahip olması söz konusudur. Genel

³⁶ Aynı yönde bkz. Ali Murat Sevi, (19.06.2019), Limited Şirkette Müdürün ve Diğer Yöneticilerin Yönetim ve Temsil Yetkilerinin Mahkemece Kaldırılması veya Sınırlandırılması, Sermaye Şirketleri Hukukunda Güncel Gelişmeler Sempozyumu (Tebliğler – Tartışmalar, 19 Haziran 2019), Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Ticaret Hukuku Anabilim Dalı, 2019, s. 427.

kurula ait münhasır yetkiler, TTK m. 616 hükmünde yer almakla, müdür/lerin münhasır yetkilerine ise 625. maddede hükme bağlanmıştır. Genel kurulun esas sözleşmeyi değiştirme, müdür atama ve görevden alma, müdür/lerin hizmet bedellerinin tayini ve ibraları hususlarında yetkili olması, müdür/lerden kademece üstün olduğu manasına gelmemektedir. Zira müdür/lerin yönetim işlevine ve temsil yetkisine sahip olması da genel kuruldaki üst organ olduğu manasına gelmemektedir.

Müdür/lerin sahip olması gereken nitelikler hususunda anonim şirketlere ilişkin TTK m. 359 hükmü esas alınmaktadır. Bu kapsamda, müdür sıfatını haiz olabilecek kimsenin fiil ehliyetini haiz olması gerekir. Nitekim fiil ehliyetini haiz müdürün reşit olması, temyiz kudretini ortadan kaldıracak bir engele sahip olmaması ve mahcur olmaması koşulu aranmaktadır. Hal böyle olunca, şirket müdürü olarak atanan kimsenin temyiz kudretini haiz kimselerden olmaması, TMK m. 15 hükmü gereğince hukuken bağlayıcı işlemde bulunamayacağı manasına gelmektedir. Yine genel kurul tarafından kanunda öngörülen ehliyet şartını yerine getirmeyen kimsenin müdür olarak atanması halinde, işbu atamanın batıl olacağı şüphesizdir³⁷.

TTK 623/2. madde hükmü gereğince tüzel kişilerin limited şirket müdürü olarak atanması mümkündür. Kanun koyucu tarafından limited şirket tüzel kişi müdürüne ilişkin hükmün kapsamlı olmadığı gözetildiğinde, anonim şirket yönetim kurulu üyesinin tüzel kişi olmasına ilişkin TTK m. 359/2 hükmünün limited şirketler açısından değerlendirilmesi gerekmektedir³⁸. İlgili madde hükmü kapsamında, tüzel kişinin yanı sıra tüzel kişinin nam ve hesabına hukuki tasarrufta bulunabilecek gerçek kişinin de tüzel kişi ile birlikte tescil ve ilan edilmesi gerekir³⁹. Bu durumda tüzel kişi tarafından yalnızca bir gerçek kişinin temsilci olarak atanması söz konusu olup, kanunen birden fazla temsilcinin atanması mümkün değildir⁴⁰. Tüzel kişi

³⁷ Oruç Hami Şener, Teorik ve Uygulamalı Ortaklıklar Hukuku Ders Kitabı (5. Baskı), Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2022, s. 748.

³⁸ Söz konusu eksikliğin hukuk boşluğu olduğu hususunda bkz. Ekşi, a.g.e., s. 32.

³⁹ TTK kapsamında anonim ortaklıklar açısından tescil ve ilan zorunluluğunun, limited şirketler açısından öngörülmediğinden bahisle tüzel kişi müdürün temsilcisinin tescil ve ilanının gerekli olmadığı yönünde bkz. Furkan Dündar, Limited Şirketlerde Müdürlerin Yetkilerinin Sınırlandırılması ve Görevden Alınması, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Altınbaş Üniversitesi, 2019, s. 34. Bizim de katıldığımız bir başka görüş, tüzel kişi müdür tarafından temsilcisi olan gerçek kişinin tescilinin ve ilanının uygulamada zorunlu kılınması yönünde düzenleme yapılması gerektiği yönündedir. Bu hususta bkz. Altaş, Türk Ticaret Hukuku'na Göre Limited Şirketler, s. 144.

⁴⁰ Şener, Teorik ve Uygulamalı Ortaklıklar Hukuku Ders Kitabı, s. 748. Doktrinde TTK m. 623/2 hükmüne muhalefet halinde müeyyidenin belli olmamasının yasal boşluk olarak nitelendirilmekle,

tarafından atanan gerçek kişinin tescil ve ilan edilmesi, pay sahipleri ve üçüncü kişilerin şirketi yönetim ve temsil yetkisini haiz kimseler hususunda bilgi sahibi olmasını sağlamaktadır⁴¹. Ancak tüzel kişi müdür tarafından atanan temsilcinin görevden alınarak yeni bir gerçek kişinin atanması hususunda inisiyatif tüzel kişiye ait olup, şirket genel kurulunun bu noktada karar mercii olması mümkün değildir⁴². Hal böyle olunca, temsilci atama yetkisini haiz tüzel kişi müdürün ilgili temsilciyi görevden alma ve yerine bir başkasını atama kararı, genel kurul onayını gerektirmeyecektir.

Doktrinde, tüzel kişiliğin müdürlük görevini temsilci atamak suretiyle gerçekleştirdiği, bu hususta yetkili temsile ilişkin hükümlerin geçerli olduğu ve bu kimsenin tüzel kişi tarafından atanacağı yönünde görüş mevcuttur⁴³. Ancak müdür sıfatını haiz olabilecek kimseler için öngörülen kanuni niteliklerden birinin tüzel kişi müdür tarafından atanan gerçek kişi açısından mevcut olmamasının tüzel kişinin müdürlüğünü ortadan kaldıran bir sebep teşkil edip etmeyeceği yönünde görüş farklılıkları mevcuttur. Bir görüş, TTK m. 359/3 hükmü gereğince tüzel kişinin temsilcisi olan gerçek kişinin de fiil ehliyetini haiz olması gerektiğinden hareketle, gerçek kişinin ehliyetsizliği durumunda yaptığı hukuki işlemlerin bağlayıcı olmayacağı yönündedir⁴⁴. Aksi görüş kapsamında ise, tüzel kişi müdürü temsil eden kimsenin fiil ehliyetini haiz olmamasının tüzel kişi açısından bağlayıcı olmayacağı ve esasen tüzel kişinin ehliyetli olması gerektiği vurgulanmaktadır⁴⁵. Kanımızca birinci görüş kapsamında da belirtildiği üzere, tüzel kişi müdürün temsilcisi gerçek kişinin tam ehliyetli olmasına ilişkin doğrudan bir kanun hükmünün yer aldığı hususu gözetildiğinde, hâlihazırda hem tüzel kişinin hem de atanan gerçek kişinin tam ehliyetli olması şarttır. Zira tüzel kişinin nam ve hesabına temsil yetkisini kullanan kişinin yaptığı hukuki tasarrufların bağlayıcılığından söz edilebilmesi için TMK m. 14 vd. hükümleri gereğince fiil ehliyetsizliğinin bulunmaması gerekir.

ilgili hükme aykırılık halinde TTK m. 1/2 hükmünün uygulanması gerektiği yönünde görüş mevcuttur. Bu hususta bkz. Ekşi, a.g.e., s. 31.

⁴¹ Seniha Dal, Limited Şirketler Hukuku El Kitabı (1. Baskı), Legal Yayıncılık, İstanbul, 2013, s. 49.

⁴² Rıza Ayhan, Hayrettin Çağlar, Mehmet Özdamar, Şirketler Hukuku Genel Esaslar (5. Baskı), Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2023, s. 407; Aynı yönde bkz. Alihsan Taş, Limited Şirkette Müdür, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Galatasaray Üniversitesi, 2019, s. 26.

⁴³ Sopacı Öztuna, a.g.e., s. 45-47; Çebi, Şirketler Hukuku, s. 389-390.

⁴⁴ Bu hususta bkz. Sopacı, Öztuna, a.g.e., s. 48.

⁴⁵ Bu hususta detaylı bilgi için bkz. Umut Akdeniz, Limited Şirketlerde Müdürün Görevden Alınması (1. Baskı), Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021, s. 23.

TTK m. 624 hükmü kapsamında, genel kurul tarafından atanan müdürlerin sayısının birden çok olması durumunda, atanmış müdürlerden biri ortak vasfını haiz olmasa dahi genel kurulca başkan olarak atanmaktadır. Müdürler kurulu başkanı ve tek müdür aksi kanunda ya da şirket sözleşmesinde öngörülmedikçe, şirket ile ilgili bildirgeleri ve duyuruları yapma yükümlülüğü altındadır (TTK m.624/2). Müdürler kurulu toplantılarında aksi esas sözleşmede öngörülmedikçe, şirket yönetimi ve temsili hususundaki tasarruflara oy çokluğuyla; oyların eşit olması halinde ise başkanın oyu doğrultusunda karar verilmektedir (TTK m. 624/3)⁴⁶.

1.2.2. Murahhaslar

Murahhas, bir başkasından aldığı yetki kapsamında bir yere ya da birine gönderilen kimse yani delege anlamına gelmektedir⁴⁷. Murahhaslık kurumu, gerek anonim şirket gerekse limited şirketler açısından önemlidir. Nitekim anonim şirketlerde yönetim kurulu ya da limited şirketlerde müdürler kurulu kanundan ve şirket sözleşmesinden kaynaklı görev ve yetkileri kapsamında, münhasır görevlerinin haricindeki görev ve yetkilerini devretme hakkını haizdirler. Hal böyle olunca, yönetim kurulu ve müdür/ müdürler kurulu tarafından kimlere yönetim yetkisinin ya da temsil yetkisinin devredilebileceği hususunun irdelenmesi gerekmektedir.

Kanun lafzı, anonim şirketlerdeki murahhaslık kurumu hakkında limited şirketlere nazaran daha açık olduğundan, doktrinde limited şirketler yönünden murahhaslara ilişkin değerlendirmelerin daha çok anonim şirketlere ilişkin hükümler üzerinden yapıldığı görülmektedir. Doktrinde anonim şirketler yönünden murahhas sıfatını haiz kimselerin yalnızca yönetim işlevini mi yoksa bunun yanı sıra temsil yetkisini de devralmasının şart olup olmadığı hususunda görüş birliği mevcut değildir. Nitekim bazı yazarlar tarafından murahhasların yalnızca temsil yetkisini haiz olacağının kanun lafzından anlaşıldığı, nitekim TTK m. 367 hükmünde zikredilmeyen murahhas kavramının TTK m. 370/2 hükmünde bahsedilmesinin kanun koyucu tarafından bilinçli olarak tercih edildiği savunulmaktadır. İlgili görüş,

⁴⁶ Müdürler kurulu toplantı yetersayısına yönelik herhangi bir kanun hükmünün mevcut olmadığı hususunda bkz. İsmail Özgün Karaahmetoğlu, 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu'na Göre Limited Şirketin Temsili (2. Baskı), Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2018, s. 175.

⁴⁷TDK, <https://sozluk.gov.tr/> (E.T. 06.03.2024).

yönetim ve temsil yetkisinin devrinin ayrı madde hükümlerinde düzenlenmiş olduğundan ve 6762 sayılı TTK’ da yer alan murahhas tanımından hareketle⁴⁸, murahhasın temsil yetkisini devralmasının akabinde yönetim yetkisini devralması gerekmediği yönündedir⁴⁹. Aksi yöndeki görüş kapsamında, TTK m. 370/2 hükmünde yer alan murahhaslık kurumunun yönetim ve temsil işlevini içerdiği; zira delege olarak kabul edilen murahhasın temsil yetkisini devralması halinde, idare ve yönetim ile ilgili yetkiyi haiz olması gerektiği vurgulanmaktadır⁵⁰. İlgili çıkarımın TTK m. 370/2 hükmünün gerekçesinden⁵¹ yapılabileceği; zira organ sıfatını haiz olan murahhasların yalnızca temsil yetkisini devralmaları halinde kurul kararlarını icra ile sorumlu üyeden bir farkı olmayacağı değerlendirilmektedir⁵². Doktrinde ayrıca bu kavramsal tartışmanın herhangi bir önem arz etmediği; zira pratikte icra ile sorumlu üyelerin, yönetim kurulu başkanının, genel müdürün ya da CEO gibi yöneticilerin murahhas olarak kabul edilebileceği yönünde görüş mevcuttur⁵³. Kanımızca da kavramsal nitelendirmeden ziyade esas önem arz eden husus, yönetim ve temsil yetkisinin bir arada devredilip devredilmediğidir. Zira şirket tüzel kişiliğini temsil yetkisini haiz olan kimsenin hâlihazırda yönetim işlevini haiz olmaması halinde, yalnızca alınan kararlar doğrultusunda üçüncü kişiler ve şirket pay sahipleri ile hukuki ilişkileri yürütmesi söz konusu olacaktır. Ancak pratikte tüzel kişinin organı olarak kabul edilmenin koşulu, tüzel kişiliğin idaresi ve temsilini sağlama yetkisini haiz olmaktır. Hal böyle olunca, murahhas teriminin 6762 sayılı TTK kapsamında tanımlandığı üzere kullanılmasının, yetki devri sağlanmış kimselerin organ vasfını haiz olup olmadıkları açısından değerlendirilmesi gerektiği kanısındayız. Dolayısıyla, bir müdürün hem yönetim hem de temsil yetkisini devralması ile birlikte murahhas üye sıfatını alması söz konusu iken, müdürler kurulu dışından bir kimsenin

⁴⁸ Mülga TTK m. 319/2 hükmünde murahhasların yönetim ve temsil yetkisini haiz olduğu ve TTK kapsamında da yönetim ve temsil yetkisinin ayrı ayrı devredilerek bir kimsede toplanması halinin murahhaslık olarak değerlendirilmesi gerektiği hususunda bkz. Soner Altaş, Uygulamalı Anonim Şirketler Hukuku (3. Baskı), Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2023, s. 182.

⁴⁹ Bu hususta bkz. Atay, a.g.e., s. 713. Aynı yönde bkz. Necla Akdağ Güney, Anonim Şirket Yönetim Kurulu (2. Baskı), Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2016, s. 82; Kocabıyık, a.g.e., s. 3439.

⁵⁰ Tekinalp, a.g.e., s. 255. Yazar, temsil yetkisinin devrinin yönetimden ayrı değerlendirilmesinin mümkün olmadığı ve temsil yetkisinin de iç yönerge kapsamında yönetim işlevi ile birlikte devredilmesi gerektiği görüşündedir. Bu hususta bkz. Tekinalp, a.g.e., s. 257. Aynı yönde bkz. Özatlan, a.g.e., s. 284.

⁵¹ İlgili madde hükmünün gerekçesinde ikinci fıkranın yönetim ve temsil hakkının birbirini bütünlemesine ilişkin tesis edildiği hususuna yer verilmiştir.

⁵² Bu hususta bkz. Karaahmetoğlu, a.g.e., s. 168.

⁵³ Özatlan, a.g.e., s. 105.

ilgili yetkileri devralması halinde ise murahhas müdür sıfatını alması söz konusu olacaktır⁵⁴. Ancak evvelden de belirtildiği üzere, doğrudan murahhas sıfatının kullanılması şart olmayıp, ilgili yöneticinin farklı unvanlara sahip olması mümkündür. Çalışmamız kapsamında murahhas üye kavramı yönetim işlevi ve temsil yetkisini haiz olan müdür olarak, murahhas müdür kavramı ise ilgili yetkileri devralan limited şirket müdürü sıfatını haiz olmayan kimse olarak değerlendirilecektir.

Anonim şirketler açısından öngörülen icra kurulu ya da CEO gibi üst kademe yöneticilere ilişkin hususların limited şirketler açısından da irdelenmesi gerekmektedir. Zira ülkemiz koşullarında limited şirketlerin sayısının azımsanamayacak kadar çok olması ve şirketlerin hacminin sürekli olarak büyümesi neticesinde, şirketlerin yönetim işlevini ve temsil yetkisini haiz yöneticiler tarafından üst düzeyde yönetimi söz konusudur. Şirketin yetki devri neticesinde yönetsel faaliyetlerini yerine getiren icraya yetkili yöneticilerin oluşturduğu kurul olarak nitelendirilen icra kurulu, üst kademe yöneticilerden oluşmaktadır⁵⁵. İlgili kurulun varlığına daha çok anonim şirketlerde rastlanılmaktadır. Zira kurumsal yönetim ilkeleri çerçevesinde şirketin alanında uzmanlaşmış yöneticiler tarafından sevk ve idare edilmesi esastır. İcra kurulunu oluşturan icra yetkisini haiz yöneticilerin⁵⁶ murahhas olarak nitelendirilmesi mümkün olup⁵⁷, bu durumda gerek yönetim gerekse temsil yetkisini haiz murahhasların varlığı esasen geniş anlamda yönetim anlayışının benimsendiği manasına gelebilmektedir⁵⁸. Ancak evvelden belirttiğimiz üzere, her iki yetkinin doğrudan devredilmesi zaruri olmadığından, bu kapsamda karar merciinin müdür/ müdürler kurulu olduğu söylenebilir. Dolayısıyla, limited

⁵⁴ Bu hususta bkz. Gökçen Turan, Genel Kurulun Yönetim Kurulu Üyelerini Görevden Alma Yetkisi Murahhasları Kapsar Mı?, Regesta, 7, 3, 2022, s. 480. Murahhas müdürün müdürler kurulu toplantısına katılma ve oy hakkı bulunmamakla, murahhas üyenin ise toplantılara katılarak oy kullanma hak ve yükümlülüğü mevcuttur. Bu hususta bkz. Ahmet Cemil Ünal, CEO'nun Konumunun Mukayeseli Hukuk Açısından Değerlendirilmesi, Legal Hukuk Dergisi, 133, 2014, s. 29.

⁵⁵ Bu hususta bkz. Demirel, a.g.e., s. 244.

⁵⁶ Söz konusu yöneticilerin uygulamada şirkette bir fiil faaliyet gösteren uzman yöneticiler olduğu hususunda bkz. İbrahim Akan Özdemir, Anonim Ortaklıklarda Yönetim Kurulu Üyesinin Görevden Alınması, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, 2023, s. 163.

⁵⁷ Bu hususta bkz. Ahmet Cemil Ünal, Türk, Amerikan ve Alman Şirketler Hukukunda Ceo'nun Hukuki Durumu, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, 2013, s. 132.

⁵⁸ Aynı yönde bkz. Demirel, a.g.e., s. 240.

şirkette icra kurulunun varlığı halinde, bu kurul tarafından müdürlerin münhasır görev ve yetkileri haricindeki yönetim ve temsile ilişkin görevleri ifa edilmektedir⁵⁹.

Üst kademe yöneticileri, icra kurulu başkanı (Chief Executive Officer), müdürler kurulu başkanı ve genel müdür olarak değerlendirmemiz mümkündür⁶⁰. Müdürler kurulu başkanının TTK m. 625 hükmü kapsamında münhasır görev ve yetkilerinin olması hasebiyle, bu yönetici hakkında çalışmamızın “Müdürler” başlığında yer alan değerlendirmelerin esas alınması gerekir. Öte yandan, genel müdürlük görevinin de uygulamada CEO pozisyonu ile aynı statüde olması hasebiyle, CEO pozisyonu için bahsi geçen hususların genel müdürlük pozisyonu için de geçerli olacağı kanısındayız⁶¹.

Doktrinde C- seviye olarak nitelendirilen yönetici pozisyonları⁶², hâlihazırda ticaret kanunumuzda yer almamasına rağmen, uygulamada söz konusu unvanlara sahip yöneticilere rastlanılmaktadır. Her ne kadar bu pozisyonların kanunda yer alması söz konusu değilse de, şirketlerde bu pozisyonların varlığı neticesinde, gözetim ve yönetim yetkilerinin ayrışması ve şirketlerin giderek kurumsallaşması söz konusudur⁶³. Çalışmamız kapsamında icra kurulu başkanı manasına gelen CEO kavramı değerlendirilecek olup, C-Seviyesine sahip diğer yöneticiler çalışmamızın kapsamı dışında tutulacaktır. CEO, doktrinde şirket ile iş ve işlemlerin icrasına ilişkin yetkili yöneticilerin en kıdemlisi olarak nitelendirilmektedir⁶⁴. CEO’ların hukuki durumu murahhaslık kurumu açısından değerlendirilmekle, CEO’nun murahhas müdür olması halinde üçüncü kişi konumunda olacağından hareketle

⁵⁹ Aslı E. Gürbüz Usluel, İcra Kurulu, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, 32, 142, 2019, s. 372. Yazar, icra kurulunca yönetim yetkisinin kısmen devralınması da mümkün olup, ilgili kurulun şirket bünyesinde kurulan komite ve komisyonlardan farklı olduğu görüşündedir.

⁶⁰ Söz konusu yöneticilerin AR-GE çalışmalarını düzenlemek, şirket faaliyetleri açısından yeni çalışma sahaları hususunda tasarrufta bulunmak ve şirketin kuruluşlarını bina etmek gibi görevlerinin bulunduğu hususunda bkz. Metin Işık, Değişen Yönetici Tipolojisi: C-Seviye Yöneticiler (1. Baskı), Gazi Kitabevi, Ankara, 2020, s. 33.

⁶¹ Sıtkı Anlam Altay, Şirketin Merkezine Yolculuk: CEO, s. 2, <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/tr/Documents/risk/sirketin-merkezine-dogru-yolculuk-CEO.pdf> (E.T. 12.12.2023).

⁶² C (Chief)- Seviyesi, şirket yönetim teşkilatındaki üst kademe yöneticilerin sahip oldukları pozisyon olarak nitelendirilmektedir. Bu hususta detaylı bilgi için bkz. Işık, a.g.e., s. 46. CEO kurumundan farklı olarak mali işler başkanı (Chief Financial Officer), operasyon direktörü (Chief Operating Officer), bilişim kurulu başkanı (Chief Information Officer) gibi üst kademe yetkililerin de atanabileceği hususunda bkz. Ünal, Türk, Amerikan ve Alman Şirketler Hukukunda Ceo’nun Hukuki Durumu, s. 138.

⁶³ Ünal, CEO’nun Konumunun Mukayeseli Hukuk Açısından Değerlendirilmesi, s. 19.

⁶⁴ Hasan Pulaşlı, Anonim Şirketler Hukukunda Ceo’nun Hukuki Durumu, Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi, 24, 1, 2007, s. 21; Altay, a.g.e., s. 9

kanunda ve esas sözleşmede müdürlerin münhasır tüm görev ve yetkilerle donatılması mümkündür. Ancak CEO'nun Murahhas Üye konumunda olması halinde, müdürler kuruluna katılma, oy kullanma hakkı ve yükümlülüğü vardır. Ayrıca yönetim ve temsil yetkisinin yanında üst gözetim görevini de ifadan sorumludur.

Sonuç itibarıyla, üst kademe yönetici vasfının şirket bünyesinde hangi unvan ile adlandırıldığından ziyade, yetki devrinin kapsamı önem arz etmektedir. Hal böyle olunca Murahhasların, icra kurulunun, genel müdürün ya da CEO olarak adlandırılan icra kurulu başkanının ya da genel müdürün şirketin ilgili kanun ve esas sözleşme kapsamında yapılacak yetki devri kapsamında görev ve yetkileri, borç ve yükümlülükleri, hukuki statülerinin belirlenmesinde esas alınacaktır.

1.2.3. Kendisine İç Yönerge İle Görev Verilenler

Limited şirketlerde üst kademe yöneticilerin yanı sıra, alt ve orta seviye yöneticilerin de yönetim ya da temsil yetkisini devralmaları mümkündür. Doktrinde şirketteki bölüm yöneticileri ve muavinleri orta seviye; kısım amirleri ve formler ise alt seviye yöneticiler olarak nitelendirilmektedir⁶⁵. Bahse konu yönetici pozisyonlarına şirket müdürlerinin, ticari mümessillerin, ticari vekillerin ya da üçüncü kişilerin atanması mümkündür. Şirket tarafından yetkilendirilmiş olan bu yöneticilere devredilen yetkinin kapsamı, bu yöneticilerin görev ve yetkileri, borç ve yükümlülükleri, şirket ile bu yöneticiler arasındaki hukuki ilişkinin tayini yönünden önem arz etmektedir. Zira yalnızca yönetim yetkisini devralan yöneticiler ile hem yönetim hem de temsil yetkisini haiz kimselerin şirketteki konumlarının aynı olması söz konusu değildir.

Limited şirketler açısından yönetim ve temsil yetkisinin devretme usulüne ilişkin kanun hükmü bulunmadığından, yönetim ve/veya temsil yetkisini haiz kimselerin yetkilerinin kapsamı ve sair hususların tespiti yönünden TTK m. 367 hükmünde yer aldığı üzere iç yönerge düzenlenmesi gereklidir. Nitekim evvelden belirttiğimiz üzere, ülkemizde limited şirketlerin sayısının azımsanamayacak kadar çok olması ve ayrıca şirketlerin iş ve işlem hacimlerinin günden güne artması şirket

⁶⁵ Işık, a.g.e., s. 30. Alt seviye yöneticileri tarafından şirket personellerinin teftiş ve eşgüdümlemesi hususunda görevli iken, orta seviye yöneticilerinin astlarına talimat verirken üstlerine ise önergeler sunduğu hususunda bkz. s. 31.

bünyesinde müdürler kurulunun yanı sıra farklı yönetici pozisyonlarının oluşmasını ve varlığını gerektirmektedir. Netice itibariyle, çalışmamızın ilerleyen bölümlerinde gerek üst kademe gerekse diğer yöneticiler açısından yetki devrinin kapsamına ilişkin hazırlanması gereken iç yönergeye ilişkin ayrıntılı değerlendirmelere yer verilecektir.

1.3. Limited Şirket Yöneticileri Arasındaki Farklar

Yöneticiler arasında atanmaları, görev ve yetkileri, borç ve yükümlülükleri, temsil yetkileri, sorumluluk düzeyleri ve ortaklık ile aralarındaki hukuki ilişki yönünden çeşitli farklılıklar mevcuttur.

1.3.1. Atanmaları Bakımından

Atanmaları bakımından yöneticiler arasında çeşitli farklılıklar mevcuttur. Nitekim müdürler, ortaklığın kuruluş aşamasında, genel kurul kararı ile ya da esas sözleşme değişikliği ile atanabilirken, Murahhaslar ve kendisine iç yönerge ile görev verilen yöneticiler müdür/müdürler kurulu kararı kapsamında tanzim edilen iç yönerge ile delege edilmektedirler.

1.3.1.1. Müdürler

Müdür/ler, limited şirketin zorunlu organı olup, müdür atanması ile yönünden farklı atama usulleri mevcuttur. Öncelikle, TTK m. 576/1 (d) hükmü gereğince, şirket esas sözleşmesi kapsamında müdür olarak atanan kimselerin isim ve soy isimlerine, şirketteki unvanlarına ve uyruklarına yer verilmesi zorunludur. Zira söz konusu hususlara yer verilmemesi halinde, şirket tescilinin yapılması mümkün değildir. İlgili sözleşme kapsamında, şirket bünyesindeki hissedarlardan her birinin müdür olarak atanması hususunda yasal bir engel mevcut değildir⁶⁶. Bu durumda şirketin kurucu ortakları tarafından atanabilecek müdür sayısına ilişkin kanunda herhangi bir hükmün yer almadığı gözetildiğinde, kanun koyucu tarafından sözleşme

⁶⁶Çebi, Şirketler Hukuku, s. 391.

serbestisi ilkesinin benimsendiği söylenebilir. İlgili ilke kapsamında, kanunun emredici hükümlerine aykırı olmamak koşulu ile akdin içeriğine ilişkin tasarrufta bulunulabilmektedir⁶⁷. TTK m. 579 hükmü kapsamında, esas sözleşme kapsamında TTK’ da yer alan limited şirketlere ilişkin hükümlerine aykırı herhangi bir hususun yer verilmesi yasaktır.

Tek ortaklı limited şirketler açısından da gerek genel kurulun gerekse müdürün zorunlu organ olduğundan bahisle, şirketin ortağı olan kimsenin her iki organın vasfını da haiz olması söz konusudur. Genel kurulun tek ortaklı oluşması halinde, TTK m. 616/3 hükmü gereğince kurulda alınan kararların yazılı olması, geçerlilik şartıdır⁶⁸. Öte yandan TTK m. 623/1 hükmü gereğince, yönetim işlevini ve temsil yetkisini haiz olması yasal şart olduğundan, tek ortağın müdürlük görevini icra etme yükümlülüğü mevcuttur. Esas sözleşme ya da genel kurul kararı ile üçüncü kişi müdürlerin ya da yöneticilerin atanabilmesi söz konusu olsa da, tek ortağın gerek yönetim gerekse temsil yetkisinden feragati mümkün değildir.

Anonim ortaklıkların aksine limited şirketlerde, esas sözleşme kapsamında ya da genel kurul tarafından atanmış müdürlerin vazife süresine yönelik herhangi bir kanun hükmü mevcut değildir. TTK m. 362 hükmünde, yönetim kurulu açısından üç yıllık bir vazife süresi öngörülmüşken, limited şirketlerde böyle bir hükmün yokluğu sorun teşkil etmektedir⁶⁹. Seçilmiş organ ilkesinin benimsendiği limited şirketler yönünden, kanun koyucu tarafından organ vasfında olan müdürlerin süreli olarak görevde kalması ve genel kuruldan güvenoyu alarak vazife sürelerinin uzatılması hususunda bir düzenlemenin yapılması gerekmektedir⁷⁰. Her ne kadar kanun koyucu tarafından müdürlerin vazife sürelerine ilişkin bir düzenleme yapılması söz konusu olmasa da, ilgili sürenin müdür atamasına ilişkin karar alındığı sırada genel kurul tarafından belirlenerek tescili ve ilanının sağlanması mümkündür⁷¹. Yine esas sözleşme kapsamında da şirket müdürlerinin vazife sürelerine ilişkin kaydın

⁶⁷ Kayar,6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’na Göre Borçlar Hukuku Genel Hükümler/ Özel Borç İlişkileri, s. 64.

⁶⁸ Dolayısıyla tek ortak tarafından yazılı olmayan bir irade açıklaması ile şirketin yönetim ve temsil yetkisinin devredildiği üçüncü kişi müdürlerin görevden alınması memnudur. Bu hususta bkz. Altaş, Türk Ticaret Hukuku’na Göre Limited Şirketler, s. 98.

⁶⁹ Doktrinde bir yazar, müdürlerin vazife sürelerinin dolmasının akabinde şirketin organı olarak hukuki tasarrufta bulunma yetkisinin devam edip etmeyeceğinin uygulamada soruna sebebiyet verdiği görüşündedir. Bu hususta bkz. Dündar, a.g.e., s. 36.

⁷⁰ Bu hususta bkz. Teorik ve Uygulamalı Ortaklıklar Hukuku Ders Kitabı, s. 748.

⁷¹ Ayhan, Çağlar, Özdamar, a.g.e., s. 406.

konulabileceği kanısındayız. Bu kapsamda, şirket sözleşmesi ya da genel kurulun atama kararında vazife süresine ilişkin herhangi bir kısıtlamanın yapılması halinde, vazifenin kendiliğinden ya da azil sebebiyle sona ereceği zamana kadar sürdürüleceği açıktır⁷².

1.3.1.2. Murahhaslar

Murahhaslar ya da kendisine iç yönerge ile yetki devri yapılacak kişiler yönünden limited şirket esas sözleşmesinde devrine icazet verilmesi şarttır. Nitekim TTK m. 577/1 (i) hükmü gereğince, şirket esas sözleşmesi kapsamında yönetim işlevinin devrine ilişkin bir hükmün yokluğu halinde, yönetim yetkisinin devrinin esas sözleşmeye aykırılık teşkil edeceği açıktır⁷³. Başka bir deyişle, şirket esas sözleşmesinde yetki devrine ilişkin herhangi bir hükme yer verilmemesi ya da bazı yetkilerin devredilebilmesinin yasaklanması halinde, yönetim yetkisinin devredilmesi mümkün olmayacaktır. Ancak TTK m. 577/1 (i) maddesinde bahsi geçen hususun, şirket sözleşmesi kapsamında yönetimi devralacak üçüncü kişilerin doğrudan belirlenmesine ilişkin olmadığı kanısındayız. Bu kapsamda, TTK m. 623/1 hükmünün, yönetime ilişkin devredilebilecek görev ve yetkiler, devrin sınırları, müdürler kurulunun görev ve yetkilerinden hangilerinin devir işleminin haricinde tutulacağı ve aynı zamanda yetki devri yapılabilecek kimselerin özellikleri hususları açısından değerlendirilmesi gerekmektedir⁷⁴.

Esasında kanun koyucu tarafından limited şirket teşkilatı açısından yönetim yetkisinin kısmen devredilebileceği yönünde doğrudan bir hükme yer verilmemiştir. Hal böyle olunca, limited şirketler yönünden kısmen devrin mümkün olup olmadığı sorunu gündeme gelmektedir. Limited şirketler açısından kanun koyucu tarafından doğrudan öngörülmeleyen hususlarda anonim şirketlere ilişkin bazı hükümler uygulanabilmektedir. Zira TTK 644. madde kapsamında, anonim şirketler için

⁷² Ersin Çamoğlu, Limited Ortaklıklar Hukukunun Temel İlkeleri (2. Baskı), Vedat Kitapevi, İstanbul, 2023, s. 181.

⁷³ Esas sözleşme kapsamında, devredilmesi mümkün olmayan yetkilere ilişkin hükümlerin mevcudiyeti halinde, yetkinin tamamen devredilebilmesine engel teşkil edeceği hususunda bkz. Gürgeç, a.g.e., s. 25; Aynı yönde bkz. Oran, a.g.e., s. 100. Yine usulsüz devir işlemi halinde TTK m. 553/2 hükmünce delegasyon işlemini gerçekleştirenlerin sorumluluk hukuku bakımından sorumluluktan kurtulamayacağı hususunda bkz. Soykan, a.g.e., s. 2383, 2384; Karabağ, a.g.e., s. 131.

⁷⁴ Aynı yönde bkz. Özatlan, a.g.e., s. 85.

geçerli olan bazı hükümlerin limited şirketler yönünden uygulanacağı hükme bağlanmıştır. İlgili madde hükmünde, anonim şirketlerdeki yönetimin devri ve devir usulünün limited şirketlere de uygulanacağı yönünde bir hüküm mevcut olmadığı gözetildiğinde, fikrimizce kanun koyucu tarafından yönetim işlevinin kısmen ya da tamamen devri hususu şirket kurucularının ve esas sözleşmeyi değiştirme yetkisi olan genel kurulun inisiyatifine bırakılmıştır.

Öte yandan her ne kadar şirket esas sözleşmesini değiştirme yetkisi genel kurulun uhdesinde bulunsada, TTK m. 616/1 (a) hükmünde öngörülmüş olan bu yetkinin şirketin yönetim işlevini devretme yetkisi olarak kabulü mümkün değildir. Hal böyle olunca, anonim şirketler açısından yönetim kurulunun doğrudan yönetim yetkisini devretme yetkisini haiz olduğu gözetildiğinde, limited şirketlerde bu yetkinin müdür veya müdürler kurulunda olduğu söylenebilir. Yine TTK m. 616/1 (b) hükmünde genel kurulun doğrudan müdürlerin atanmaları ve görevden alınmaları hususunda yetkili kılınmaları, genel kurulun şirket yönetimini devralacak kişileri belirleme yetkisini haiz olduğu anlamına gelmemektedir. Dolayısıyla, TTK m. 625 hükmü kapsamında, müdür ya da müdürler kurulunun şirket yönetimi ve yönetim işlevini devir yetkisini haiz olduğu söylenebilir. Bu durumda, murahhasların ya da kendisine iç yönerge ile görev verilenlerin atamasının müdür ya da müdürler kurulu tarafından yapılması söz konusudur.

Doktrinde tartışmalı olan bir başka husus, yönetim yetkisini devralan yöneticilerin organ vasfını haiz olup olmadıklarıdır. Bir görüşe göre, yönetim yetkisini devralan kimseler organ vasfını haiz olmaktadır⁷⁵. Aksi görüş ise, yetkiyi devralan kişilerin, yalnızca devredilen yetkileri haiz olduklarından ve müdür/ müdürler kurulunun tüm yetkilerini haiz olmadığından bahisle, yalnızca devredilen yetkileri yönünden şirketin organı olarak kabul edilebilecekleri yönündedir⁷⁶. Kanaatimizce, yönetim yetkisini devralan yöneticilerin sorumluluğu yalnızca devraldıkları görev ve yetkiler ile sınırlı olacağından, kısmi devir işleminin yapılması halinde delege edilen görev ve yetkiler yönünden organ vasfını haiz olacaklardır. Dolayısıyla gerek yönetim gerekse temsil yetkisini devralan aynı zamanda müdür sıfatını haiz murahhas üyenin ya da murahhas müdürün şirketin organı olarak kabulü

⁷⁵ Akdağ Güney, a.g.e., s. 89.

⁷⁶ Demirel, a.g.e., s. 224

mümkündür. Bu kapsamında CEO veya genel müdürün hem yönetim hem de temsil yetkisini devralması neticesinde organ vasfını haiz olması söz konusudur. Ancak murahhas müdür konumunda olan CEO veya genel müdürün gerek yönetim gerek temsil yetkisine ilişkin tek yetkili olmaları mümkün değildir.

TTK kapsamında limited şirket müdürlerince münhasır görev ve yetkileri dışında kalan yetki devrinin usulüne ilişkin herhangi bir hükme yer verilmemiştir. Dolayısıyla, murahhaslara yetki devri yönünden esas sözleşmede herhangi bir usulün öngörülmemiş olması halinde, müdürler kurulu tarafından alınacak karar neticesinde söz konusu atamaların gerçekleşebileceği kanısındayız. Zira TTK m. 625/1 (a) maddesi kapsamında, şirketin üst kademe yönetimi ve yönetilmesinden sorumlu olan müdür ya da müdürler kurulunca hazırlanacak bir iç yönerge⁷⁷ ile murahhasların yetkilerinin kapsamlarının, görevlerinin, borç ve yükümlülüklerinin ve şirket ile aralarındaki hukuki ilişkinin niteliğinin belirlenmesi gerekmektedir.

1.3.1.3. Kendisine İç Yönerge İle Görev Verilenler

Çalışmamızın bu bölümünde, limited şirket müdürü ya da müdürler kurulu tarafından hazırlanacak iç yönerge ile hususlara yer verilerek, iç yönerge kapsamında atanmış olan yöneticilerin atama usulleri değerlendirilecektir.

Esasında TTK m. 625/1 (d) hükmünde yer verilen iç tüzük kelimesinin doğrudan iç yönerge olarak değerlendirilebilmesi mümkündür. Nitekim doktrindeki bir görüşe göre, kanun koyucu tarafından bahsi geçen hükümde yer alan iç tüzük kelimesine bilinçsiz olarak yer verilmiştir⁷⁸. İlgili madde hükmünde yer verilen iç tüzük kavramının iç yönerge olarak kabulü halinde, limited şirketlerde yönetimin devri hususunda da iç yönerge düzenlenebilmesinin mümkün olduğu sonucuna varılmaktadır. Dolayısıyla, şirket sözleşmesinde yönetim yetkisinin devrine ilişkin yetki verilmesi halinde, iç yönergeye ilişkin doğrudan bir hüküm yer almasa dahi

⁷⁷ Söz konusu iç yönerge kapsamında murahhasların müdürler kurulu başkanı muvacehesindeki konumunun da belirlenmesi gerektiği hususunda bkz. Hasan Pulaşlı, Anonim Şirketlerde İç Yönerge, Legal Hukuk Dergisi, 11, 125, 2013, s. 42.

⁷⁸ Nitekim anonim şirketler açısından “iç yönetmelik” ve “iç tüzük” kavramlarının uygulamada birbirine karıştırılabileceğinden iç yönerge kavramına yer verildiği, ancak TTK m. 625/1 (d) bendinde yer alan iç tüzük kelimesinin değiştirilmesinin göz ardı edildiği hususunda ayrıntılı bilgi için bkz. Kendigelen, Kırca, a.g.e., s. 116.

müdür ya da müdürler kurulu tarafından iç yönerge hazırlanması yönünde kanuni bir engel mevcut değildir⁷⁹.

Limited şirketlerde yönetim devri hususunda iç yönerge hazırlanabilmesinin kanunen mümkün olması, söz konusu iç yönergenin şirketin hangi organı tarafından hazırlanacağı sorusunu gündeme getirmektedir. Anonim şirket yönetimi açısından iç yönerge hazırlama yetkisi yönetim kurulunda iken, limited şirketlerde de aynı şekilde müdür/ müdürler kurulu tarafından hazırlanması gerektiği kanısındayız. Zira tarafımızca evvelden belirtildiği üzere, yönetim yetkisini devretmeye yetkili organın müdür/ müdürler kurulu olduğunun kabulü halinde, yetki devrine ilişkin usul ve esasların da şirket sözleşmesine aykırılık teşkil etmemek üzere, müdür/ müdürler kurulu tarafından belirlenmesi gerekmektedir. Bu kapsamda, müdür/ müdürler kurulunun iç yönerge hazırlama yetkisinin TTK m. 625/1 (a) ve (b) fıkralarında yer alan görev ve yetkilerinden kaynaklandığı görüşündeyiz. Nitekim TTK m. 625/1 (a) bendinde⁸⁰, üst kademedede yönetim faaliyetini gerçekleştirebilmek maksadıyla, yönetimin devri usul ve esasları belirleme hususunda iç yönerge düzenleme yetkisinin de müdür ya da müdürler kurulunda olduğu söylenebilir. Yine TTK m. 625/1 (b) bendi kapsamında müdürlerin yönetim teşkilatını kanuna ve esas sözleşmeye uygun olarak belirlemesi gerektiği hususu gözetildiğinde, iç yönergenin de müdür ya da müdürler kurulu tarafından hazırlanması gerektiği kanaatindeyiz⁸¹. Doktrinde limited şirketler yönünden idari teşkilatın belirlenmesine ilişkin hazırlanacak bir direktifin de iç yönerge ile aynı işleve sahip olacağı yönünde görüş mevcuttur⁸². Ancak kanaatimizce şirket müdürü ya da müdürler kurulu tarafından hazırlanacak evrakın iç yönerge ya da idari teşkilat direktifi olarak nitelendirilmesinden ziyade, esas önem arz eden hususun limited şirket yöneticilerinin yetki kapsamının ayrıntılı olarak tayinidir.

⁷⁹Özatlan, a.g.e., s. 88. Anonim şirketlerde yönetimin devrine ilişkin iç yönerge tanziminin kıyasen limited şirketlere de uygulanacağına ilişkin bkz. Veliye Yanlı, Gül Okutan Nilsson, Anonim ve Limited Şirketlerde Sınırlı Yetkili Temsilci Tayini, Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi, 30, 4, 2014, s. 39.

⁸⁰ İlgili fıkra kapsamında, müdürler tarafından şirketin üst kademedede yönetimi ve yönetilmesi ve gerekli talimatlar hususunda devri ve feragat edilmesi mümkün olmayan yetkileri mevcuttur.

⁸¹ Anonim şirket yönetim kurulu açısından da aynı hususun geçerli olduğu yönünde bkz. Oran, a.g.e, s. 88

⁸²Çebi, Şirketler Hukuku, s. 407

Doktrinde iç yönerge ile ilgili birçok tanıma yer verilmiş olmakla, iç yönergenin esas olarak yetki devri sağlanan kimselerin vazife tanımlarına, idare örgütündeki yerine, astlık- üstlük ilişkisine, borç ve yükümlülüklerine ilişkin hususların yer aldığı direktif olarak tanımlanması mümkündür⁸³. İç yönerge, yönetime ilişkin tüm faaliyetleri içermekle, yöneticilerin bilgi verme yükümlülüğüne ilişkin hususlara da yer verilmesi söz konusudur⁸⁴.

1.3.2. Görev ve Yetkileri Bakımından

Müdürlerin TTK m. 625 hükmü kapsamında münhasır yetkilerinin yanı sıra münhasır olmayan bazı görev ve yetkileri de mevcuttur. Murahhasların ve kendisine iç yönerge ile görev verilen yöneticilerin görevlendirilmeleri ise müdürlerin münhasır yetkileri haricinde kalan görev ve yetkiler doğrultusunda gerçekleştirilmektedir.

1.3.2.1. Müdürler

Müdür ya da müdürler kurulu, kanun ve şirket akdi kapsamında sahip oldukları yetkiler doğrultusunda birtakım görevleri yerine getirme yükümlülüğü altındadır. TTK m. 625/1 hükmü kapsamında, şirketin iş ve işlemleri ile ilgili genel kurulun görev ve yetkisi dışında kalan tüm hususlarda görevli ve yetkilidir. Öte yandan ilgili madde hükmünde ayrıca müdürlerin münhasır görev ve yetkilerine yer verilmiştir. Madde hükmünün gerekçesinde belirtildiği üzere, bu hususta fonksiyonel ayrılık ilkesinin benimmiş olup, müdürlerin görev ve yetkilerine numerus clausus olarak yer verilmiştir⁸⁵. Doktrinde kanun koyucu tarafından numerus clausus hükme

⁸³Oran, a.g.e., s. 167. İç yönergenin, hiyerarşik olarak şirketin yönetim teşkilatına ilişkin sırları içerdiği hususunda bkz. Himmet Koç, Anonim Şirketlerde İç Yönerge İle Yönetim ve Temsil Yetkisinin Devri, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, 2017, s. 11. Aynı yönde bkz. Gürgen, a.g.e., s. 33. İç yönergenin umumî ve mücerret olması hasebiyle yetki devri yapılan kimsenin doğrudan kimlik bilgilerine yer verilmesi gerekmemektedir. Bu hususta bkz. Çebi, Limited Şirketler Hukuku, s. 164

⁸⁴ Altaş, Uygulamalı Anonim Şirketler Hukuku, s. 184; Soner Altaş, Türk Ticaret Kanunu'na Göre Anonim Şirketler (12. Baskı), Seçkin Yayınları, Ankara, 2023, s. 268.

⁸⁵ TTK m. 625 hükmünün gerekçesinde, TTK m. 624 hükmünün haricinde, müdürler kurulu başkanı seçilmesi suretiyle tüm yetkinin başkana devrinin şirketin yapısına ve primus enterpares ilkesine aykırı olacağından hareketle, İsviçre Borçlar Kanunu m. 810/3 hükmünden alıntılanmadığı hususuna yer verilmiştir. Ayrıca, müdürlerin münhasır görev ve yetkilerine ilişkin m. hükmünün, TTK m. 374 ve 375 hükmü ile uyumlu olduğu da gerekçe metninde belirtilmiştir.

bağlanmış görev ve yetkilerin yanı sıra, kanunen ya da işin vasfından kaynaklı yetkilerinin bulunduğu yönünde görüş de mevcuttur⁸⁶. Bahse konu madde hükmünün ikinci fıkrası gereğince, müdür/ müdürler kurulunca alınan kimi kararlar ile münferit meseleler ortaklardan oluşan genel kurulun tasdikine sunabilmektedir. Nitekim ilgili fıkranın gerekçesinde, müdür/ müdürler kurulunca tüzel kişiliğin yararı aleyhine sorun teşkil edebilecek hususlar hakkında şirket ortaklarının bilgilendirilerek onaylarının alınması gerektiği öngörülmüştür⁸⁷. Ancak söz konusu hususların genel kurulun tasdikine tabi tutulması, genel kurula yetki devri anlamına gelmemektedir⁸⁸. Zira bu yolla şirket yönetimi açısından kritik önemi haiz kararların genel kurul ile uzlaşa sağlanarak en sağlıklı kararın verilmesi sağlanmaktadır⁸⁹.

Öncelikle TTK m. 625/1 (a) bendi gereğince, müdür/ müdürler kurulu, şirketin yönetiminin üst kademedede sağlanmasına ilişkin gerek müdürlerin gerekse yetki devri sağlanan üçüncü kişilerin koordinasyonu sağlamakla yükümlüdür. Bahse konu göreve ilişkin müdür ya da müdürler kurulunun yetersiz donanımına sahip olması halinde, diğer yöneticilere direktifler verilmesi mümkün değildir⁹⁰. Müdürler tarafından diğer yöneticilere verilen direktifler şifahi ya da yazılı yoldan yapılabilmektedir⁹¹. Anonim şirketlerde yönetim kurulu tarafından yönetim yetkisinin tamamen devredilerek yalnızca üst gözetimden sorumlu olması söz konusu iken, limited şirketlerde en az bir ortağın şirketin yönetim ve temsil yetkisini haiz olması gerekmektedir.

TTK m. 625/1 (b) bendi kapsamında, idari teşkilatın belirlenmesi yetkisi de müdürlere ait olup, müdürlerin yasa ve şirket sözleşmesinde yer alan hususlara riayet ederek örgüt şemasını oluşturması gerekmektedir. Şirketin idari teşkilatının belirlenmesi esnasında müdürlerin, üçüncü kişi yöneticilerin yanı sıra müdürler arasındaki yetki bölüşümüne ilişkin hususlara da yer verilmektedir⁹². Anonim şirket

⁸⁶ Karabağ, a.g.e., s. 94.

⁸⁷ Müdür ya da müdürler kurulunun genel kurul onayını almasının, müdürlerin yetkilerinden kaynaklı sorumluluklarını ortadan kaldırmayacağı hususu da ilgili gerekçe kapsamında yer almaktadır.

⁸⁸ Genel kurulun yalnızca tasdik yetkisinin var olduğu hususunda bkz. Ekşi, a.g.e., s. 59.

⁸⁹ Dinç, a.g.e., s. 65.

⁹⁰ Dinç, a.g.e., s. 52. Nitekim üst kademe yönetim kapsamında direktiflerin verilmesinin önemli olduğu yönünde bkz. Altaş, Uygulamalı Anonim Şirketler Hukuku, s. 158.

⁹¹ Keçeci, a.g.e., s. 66.

⁹² Şener, Yargıtay Kararları Işığında Limited Ortaklıklar Hukuku, s. 656. Yazar, müdürlerin idari teşkilatın yapısına ilişkin hususların tayini açısından iç yönerge hazırlanmasının yerinde olacağı

yönetim kurulu yönünden de aynı görev ve yetki, TTK m. 375/1 (b) bendinde hükme bağlanmıştır. İlgili madde hükmünün gerekçesinde, iç yönerge idari teşkilat taslağında örgütteki yöneticilerin hiyerarşik düzenlerinin ve yetkilerinin kapsamının yer aldığı şema olarak tanımlanmıştır⁹³. İç yönergeye ilişkin kanun kapsamında şekli şartların öngörülmediği gözetildiğinde, söz konusu hususun şirket müdür/ müdürler kurulunun inisiyatifine bırakıldığı söylenebilir⁹⁴.

Müdürlerin münhasır bir diğer görev ve yetkisi, TTK m. 625/1 (c) bendinde yer alan muhasebenin⁹⁵, mali denetimin⁹⁶ ve mali planlamanın⁹⁷ oluşmasını sağlamaktır. Madde metninde bahsi geçen hususlara yönelik alanında ihtisas yapmış profesyonellerden istifade edilmesi, müdürlerin özen yükümlülüğünden ileri gelmektedir⁹⁸. Hal böyle olunca, müdürler tarafından söz konusu görev ve yetkinin yerine getirilmemesi halinde, TTK m. 553 hükmü kapsamında sorumluluklarının doğması mümkündür.

Müdürlerin münhasır bir diğer görev ve yetkisi, TTK m. 625/1 (d) bendinde yer alan üst gözetim görevidir. Zira müdürler tarafından yetki devri ya da görev paylaşımı yapılmış kimselerin yasaya, esas sözleşmeye, iç tüzüklere ve direktiflere riayet edip etmediklerinin gözetimi söz konusudur. İlgili madde hükmü, TTK m. 375/1 (e) bendi ile aynı doğrultuda olmasına rağmen, anonim şirketlerde yönetim kurulu tarafından verilen direktiflerin yazılı olması şarttır. Madde hükmünün

görüşündedir. Bu hususta bkz. s. 656. İdari teşkilat taslağının aynı zamanda şirket düzenindeki aksaklıkların doğrudan giderilmesine katkı sağladığı hususunda bkz. Taş, a.g.e., s. 93.

⁹³Madde gerekçesinde, idari teşkilat taslağı kapsamında, YK tarafından yönetimin işlevselliğinin takibinin, yetkililerin şirketin amaçlarını ve izlemelerini yerine getirmedeki başarılarının tespitinin ve aynı zamanda çalışanların işe alımının ve yönetiminin takibinin hedeflendiği belirtilmektedir.

⁹⁴ Demirel, a.g.e., s. 231.

⁹⁵ TTK m. 375/1 (c) bendinin m. gerekçesinde, muhasebenin pekiştirilmiş hesap sisteminin, defter ve kayıtların düzenlemesine ilişkin hususların saptanması ve şirketin muhasebe departmanının tayini olarak tanımlanmaktadır. Aynı yönde bkz. Sopacı Öztuna, a.g.e., s. 126. Müdürlerin muhasebeye ilişkin kayıtları tutma yükümlülüğünden ziyade, muhasebe sistemini oluşturma görevinin bulunduğu yönünde bkz. Çebi, , Şirketler Hukuku, s. 407; Şener, Yargıtay Kararları Işığında Limited Ortaklıklar Hukuku, s. 656.

⁹⁶Madde gerekçesinde de belirtildiği üzere, şirkette mali teftişin oluşturulması halinde, şirket içi teftiş mekanizmasının ve teftiş teşkilatının belirlenmesi söz konusudur. Aynı yönde bkz. Çebi, , Şirketler Hukuku, s. 407. Öte yandan mali denetimin şirketin kredi sınırlarının ve istikrazlarının da teftişi manasına geldiği hususunda bkz. Şener, Yargıtay Kararları Işığında Limited Ortaklıklar Hukuku, s. 656.

⁹⁷ Mali planlama, kanun gerekçesinde mali programlama ve şirketin ihtiyacı oranında satın alma gücünün hazır edilmesini garantileme olarak tanımlanmaktadır. Bahse konu planlama, kanun metninden de anlaşılacağı üzere şirketin inisiyatifindedir.

⁹⁸ Keçeci, a.g.e., s. 67.

gerekçesinde, üst gözetim teorik yönden ve şirket ekonomisi açısından yapılması gereken iş ve işlemlerin nezareti olarak tanımlanmaktadır. Söz konusu gözetim hali, yönetim organının denetleme organı olmasından ileri gelmemektedir. Bir nevi iç kontrol mekanizması olarak hareket eden müdürlerin, herhangi başka bir kurum ya da kişi ile bağlantılı olmaksızın kendi gözetimini gerçekleştirmesi olarak nitelendirilebilir⁹⁹. Bu vasıta ile müdürlerin delegasyon yetkisi verdiği kimselerin şirketteki tasarruflarına ilişkin müdürler kurulunun bilgilendirilmesine yönelik bir sistemin oluşturulması mümkündür¹⁰⁰.

Büyük ölçekli limited şirketlerde¹⁰¹ bağımsız denetçi tarafından talep edilmesi halinde, riskin erken teşhisi komitesinin kurulması zorunludur. TTK m. 625/1 (e) bendi kapsamında, müdürlerin rizikoların vaktinden önce tanınması ve idaresine ilişkin alt kurulun oluşturulmasına ilişkin görev ve yetkisi bulunmaktadır. Bu görev de münhasır görevlerdendir. Ancak anonim şirketlerde işbu görev ve yetki, TTK m. 378 hükmü gereğince, münhasır görevler arasında yer almamaktadır. İlgili madde hükmünün gerekçesinde, söz konusu yetkinin açık anonim ortaklıklar yönünden kurumsal yönetim ilkelerinin bir gereği olduğu hususuna yer verilmiştir. Bahse konu yetki kapsamında kurulan alt kurulun rizikolara odaklanması amaçlanmaktadır.

Bir başka münhasır görev ve yetki, TTK m. 625/1 (f) hükmünde yer alan şirket mali tablolarının, şirketin senelik iş ve işlemlerine ilişkin raporun ya da gereken hallerde topluluk mali tablolarının, şirketin senelik iş ve işlemlerine ilişkin raporun düzenlenmesidir. TTK m. 610 hükmünde, şirket mali tabloları hususunda anonim şirketlere yönelik TTK m. 514-527 hükümlerinin uygulanacağı hükmüne bağlanmıştır. Bu kapsamda, limited şirket müdürlerinin işbu görevi yerine getirdikleri sırada dürüst resim ilkesine¹⁰² uygun olarak hareket etmeleri esastır. TTK m. 516/1 hükmü gereğince, söz konusu mali tabloların şirketin mali durumu

⁹⁹ Bu hususta bkz. Altaş, Uygulamalı Anonim Şirketler Hukuku, s. 163; Aynı yönde bkz. Yargıtay Kararları Işığında Limited Ortaklıklar Hukuku, s. 657.

¹⁰⁰ Bu hususta bkz. Oran, a.g.e., s. 78-79; Aynı yönde bkz. Gürgen, a.g.e., s. 47.

¹⁰¹ Şirketin hangi ölçekte olduğunun tespitine ilişkin TTK m. 1522 hükmünün uygulanması gerektiği hususunda bkz. Karabağ, a.g.e., s. 99.

¹⁰² İlgili ilke, TTK m. 515 hükmünde tanımlanmakla, bu kapsamda söz konusu raporların açık, kolay kavranabilir, kıyaslanabilir, nitelikli, apaçık, itimatlı ve yanlışsız bir şekilde gerçeği içermesi gerekmektedir.

hakkında bilgi içerdği ve ayrıca oluşması muhtemel rizikoların¹⁰³ da mutlak olarak belirtildiği hükme bağlanmıştır.

TTK m. 625/1 (g) bendi kapsamında, genel kurul toplantı sürecinin organize edilmesi ve alınan kurul kararları doğrultusunda şirketin sevk ve idaresinin sağlanması da münhasır görev ve yetkilerdendir¹⁰⁴. Zira TTK m. 617 hükmünde genel kurulun toplantı sürecine ilişkin hususlara yer verilmiştir. Müdür ya da müdürler kurulu başkanı tarafından¹⁰⁵ senelik hesap döneminin ardından üç ay içinde toplantı tarihinden en az on beş gün evvelinden genel kurul toplantısı için çağrı yapılmaktadır. Çağrı süresine ilişkin esas sözleşmede aksi bir hükmün varlığı halinde söz konusu sürenin asgari on güne indirilmesi ya da uzatılması mümkündür.

TTK m. 625/1 (h) bendi kapsamında, müdürlerin şirketin borca batık hale gelmesi halinde mahkemeye bildirim yapmasına ilişkin görevine yer verilmiştir. TTK m. 633 hükmünün atfıyla TTK m. 376/3 hükmü gereğince, müdürlerin bahse konu hususa ilişkin ara bilanço hazırlaması gerekmektedir¹⁰⁶. Bahse konu ara bilanço kapsamında şirketin aktif malvarlığının borçlarını karşılamada yetersiz kalması halinde, şirket merkezinin bulunduğu yer asliye ticaret mahkemesine bildirimde bulunularak iflası talep edilmesi gerekmektedir.

Çalışmamız kapsamında müdürlerin diğer görev ve yetkilerine, yetki devri yapılan yöneticilerin görev ve yetkilerine ilişkin değerlendirmeler bölümünde yer verilecektir.

¹⁰³ Söz konusu rizikolara ilişkin müdürlerin görüşlerinin de yer aldığı hususunda bkz. Taş, a.g.e., s. 100.

¹⁰⁴ Müdürlerin işbu yetkisi yalnızca toplantı çağrısı yapılmasından ibaret olmayıp, kurul toplantı tutanaklarının onaylanması, tescili ve ilanını da içerdği hususunda bkz. Sopacı Öztuna, a.g.e., s. 138. Aynı yönde bkz. Çebi, Şirketler Hukuku, s. 410. Dolayısıyla söz konusu sürecin sevk ve idaresi esnasında ilgili kararların hukuka uygun olmaması ya da uygulanması halinde zarara sebebiyet vereceğinin aleni olması halinde, müdürlerin bu hususta ihtimam yükümlülüğüne aykırı davrandığı hususunda bkz. Akdeniz, a.g.e., s. 109.

¹⁰⁵ Söz konusu yetkiye ilişkin bkz. TTK m. 624/2.

¹⁰⁶ Madde gerekçesinde, söz konusu ara bilanço kararının denetçiye teslim edildiği hususu yer almaktadır. Şirketin borçlu olduğu üçüncü kişilerin alacaklı cetveli oluşturulmasına yazılı rıza göstermeleri halinde, bildirim yapılan alacakların tutarının şirketin borca batık halini ortadan kaldırması gündeme gelebilmektedir. Bu durumda, söz konusu hususun istikrarlı olması ve borç ödemelerine ilişkin verilen taahhütlerin yerine getirilmesi yönünden güç şartlar öngörülmemişse mahkemeye bildirim yükümlülüğü ortadan kalkmaktadır.

1.3.2.2. Murahhaslar

TTK m. 625 hükmü, müdürlerin yönetim ve temsil yetkisinin devrinin kapsamını içermektedir. Nitekim kanun koyucu tarafından ilgili madde hükmünde bahsi geçen görev ve yetkilerin hiçbir surette devrinin ve feragatinin mümkün olmadığı hükme bağlanmıştır. Hal böyle olunca, murahhasların görev ve yetkileri belirlenirken, TTK m. 625 hükmünün gözetilmesi gerekmektedir. Aksi halde, yetkilerinin olmadığı bir hususta hukuki tasarrufta bulunan murahhasların da TTK m. 553 hükmü kapsamında mesuliyetten kurtulması mümkün görünmemektedir. Öte yandan, TTK m. 623/3 hükmü gereğince, genel kurulun yetkili kılınmadığı tüm konularda yetkili kılınmış müdürlerin bahse konu yetkilerin devri hususunda yetkili kılınıp kılınmadığı da yine TTK m. 625 hükmü kapsamında değerlendirilmelidir. Zira TTK m. 616 hükmünün genel kurulun bir başka organa devri mümkün olmayan görevleri içerdiğinden hareketle, müdürlerin de yetki sınırının tespiti açısından bu görev ve yetkilerinin de gözetilmesi gereklidir. Genel kurulun onay ve karar alma makamı olmasından hareketle, şirket yönetiminden sorumlu murahhasların genel kurula ait yetkileri kullanmaları hâlihazırda mümkün görünmemektedir. Dolayısıyla, çalışmamızın bu bölümünde kanun koyucu tarafından müdürlerin münhasır olmayan görev ve yetkileri değerlendirilerek, murahhasların yetki kapsamı irdelenmektedir.

Öncelikle, murahhaslara TTK m. 625/1 (a) hükmünde öngörülen görev yönünden yetki devrinin kapsamı tetkik edilmelidir. Üst düzey yönetim kapsamında müdürler tarafından belirlenen talimatlar murahhaslar yönünden de bağlayıcı olmasına rağmen, murahhasların bahse konu talimatların uygulanabilirliği ve işlevselliği hususunda yetkili kılınması mümkündür. Yine TTK m. 625/1 (b) hükmünde her ne kadar yönetim teşkilatının belirlenmesi görevi münhasır olsa da, murahhasların bu yönde müdürlere danışmanlık vermesi mümkündür. Nitekim murahhasların alanında uzman yöneticiler olduğu ve hâlihazırda yönetim organizasyonu hususunda müdür/lerin yeterli bilgi ve tecrübeye sahip olmadığı hallerde, müdürlere rehberlik yapma hususunda yetkili kılınmasının usule ve yasaya aykırılık teşkil etmeyeceği kanaatindeyiz.

TTK m. 633 hükmünde yer alan görev ve yetki müdürlerin münhasır yetkileri kapsamında sayılmamış olsa da, şirketin borca batık hale geldiğinde mahkemeye

bildirimde bulunmanın yanı sıra bu hususla ilgili diğer görevlerin de murahhaslara devri mümkün değildir. Nitekim ilgili maddenin anonim şirket hükümlerine yaptığı atıf gözetildiğinde, sermaye kaybı ve borca batıklık halinde genel kurulu toplantıya çağırma, genel kurula gerekli tedbirlerin önerilmesi ve ara bilanço hazırlama yetkisinin doğrudan yönetim kuruluna ait olduğu gözetildiğinde, ilgili görev de müdürlerin münhasır yetkilerindendir.

TTK m. 184 vd. hükümleri kapsamında şirketin faaliyet alanı değişikliğine ilişkin planın tanzim edilmesi görevi limited şirket yönetim organına aittir. İlgili raporun yazılı olarak tanzimi söz konusu olup, rapor kapsamında TTK m. 186/2 hükmünde bahsi geçen hususların yer alması gerekmektedir. Şirketin faaliyet alanı değişikliği planı, yönetim organı tarafından genel kurulun onayına sunulmaktadır. Genel kurulun onayının ardından, yönetim organının faaliyet alanı değişikliğini ve esas sözleşmeyi tescil görevi mevcuttur. Bahse konu görevler yönünden limited şirketin zorunlu yönetim organı olan müdürlerin münhasır yetkisi söz konusu olmayıp, ilgili görev ve yetkilerin delege edilmesi mümkündür. Hal böyle olunca, murahhaslar tarafından da şirketin faaliyet alanı değişikliğine ilişkin iş ve işlemlerin yerine getirilmesinde kanuni bir engel yoktur.

Sermaye şirketlerinden olan limited ortaklığın TTK m. 397/4 hükmü kapsamında denetime tabi tutulan şirketlerden olması halinde, TTK m. 1524 hükmü gereğince internet sitesi kurma yükümlülüğü bulunmaktadır. İnternet sitesinin kurulması ile kanunen ilan edilmesi zorunlu kılınan hususların yayımlanmaması halinde, alınan kararlar hukuka aykırı olduğu gerekçesiyle iptale konu olup, yöneticilerin kusur sorumluluğu mevcuttur. Dolayısıyla, bu noktada denetime tabi limited şirket yöneticilerinin internet sitesi kurarak gerekli ilanları yapma görevi mevcuttur. İlgili hususun münhasır yetkiler arasında yer almaması bu yetkinin de murahhaslara delege edilmesini mümkün kılmaktadır.

Yine TTK m. 639/1 hükmü gereğince, ortaklıktan çıkma talebinde bulunan paydaşların talebinin ya da ortaklıktan çıkma davasını diğer paydaşlara bildirme yükümlülüğü müdür/lere ait olduğundan, ilgili görevin de murahhaslara devri mümkündür. Öte yandan, TTK m. 574/2 hükmü kapsamında şirketteki paydaş sayısının bire düşmesi halinde, müdür/lerin ilgili hususu tescil ve ilan görevinin de

murahhaslara devri ile ilgili prosedürlerin müdür/lerden ziyade murahhaslar tarafından gerçekleştirilmesi söz konusudur. Ayrıca, elektronik tebligata yönelik tüm iş ve işlemleri yerine getirmekle yükümlü müdürlerin¹⁰⁷ yetki devri kapsamında bu görevi de murahhaslar tarafından devralınabilmektedir. Yine müdür/lerin TTK m. 536/2 hükmü gereğince şirketin tasfiyesine ilişkin mevcut görevlerinin de delegasyon aracılığı ile murahhaslarca yerine getirilmesi muhtemeldir.

TTK m. 625 hükmü gözetildiğinde, kanun koyucu tarafından genel kurulun uhdesinde bulunmayan şirket ile ilgili iş ve işlemlerin müdür/ler tarafından gerçekleştirilmesi esas alındığından, genel kurulun ve müdür/lerin münhasır yetkileri dışında kalan görev ve yetkilerin delegasyonunun mümkün olduğu fikrindeyiz. Zira ortaklık akdinde de müdürler tarafından gerçekleştirilmesi zorunlu olan görev ve yetkilerin de devredilmesi ortaklık akdine aykırılık teşkil edeceğinden iptal müeyyidesine tabi tutulabilmektedir.

1.3.2.3. Kendisine İç Yönerge İle Görev Verilenler

Limited şirketin iş ve işlem hacmi ile paralel olarak yönetim teşkilatı kapsamında yeni görev tanımları ortaya çıkmakla, bu yeni görevlerin ve görevlilerin organizasyonu için yeni yöneticilerin atanması gerekir. Şirketin üst kademe yöneticilerinin yanı sıra, alt ve orta seviye yöneticilerin de şirketin koordinasyonu sağlama ve iş ve işlemlerin profesyonel bir biçimde sevk ve idaresine yönelik hukuki tasarruflarda bulunmaları söz konusudur. Bu noktada alt ve orta seviye yöneticiler, de şirketin hedefleri doğrultusunda işlevselliğinin sürdürülmesine olanak sağlamaktadırlar. Müdür/ler tarafından tanzim edilen iç yönerge kapsamında münhasır olmayan görev ve yetkilerin devrine ilişkin bir düzenleme ile orta ve alt kademe yöneticilerin kendilerine devredilen görev ve yetkilerle sınırlı olmak üzere yönetim ve/veya temsil yetkisi bulunmaktadır.

Müdür/ler tarafından murahhaslara delege edilebilecek görev ve yetkilerin kendisine iç yönerge ile görev verilen alt ve orta kademe yöneticilere de devri mümkündür. Nitekim kanun koyucu tarafından murahhasların ya da diğer yöneticilerin görev tanımlarına yer verilmediğinden hareketle, müdür/lerin ve genel

¹⁰⁷ Taş, a.g.e., s. 109.

kurulun münhasır yetkileri dışında kalan tüm hususlarda diğer yöneticiler de inisiyatif alabilmektedir. Murahhasların görev ve yetkilerine ilişkin değerlendirmeler, iç yönerge kapsamında alt ya da orta kademedeki yöneticilerin yetki tanımına bağlı olarak bu yöneticiler için de söz konusu olabilmektedir. Ancak yönetim teşkilatı kapsamında alt ve orta kademe, daha çok üst düzey yönetimle görevli olan yöneticilerin direktifleri doğrultusunda kendi yetkilerinin kapsamı oranında organ sıfatına sahip olmaktadır.

Uygulamada daha çok alt kademe yöneticiler, yönetim teşkilatı dışında kalan kimselere görev paylaşımı yaparak bu çalışanların verimlilik düzeylerinin değerlendirilmesinden mesuldürler¹⁰⁸. Orta kademe yöneticiler ise üst kademe yöneticilerin kararlarının işlevselliğinin sağlanması maksadıyla alt kademenin organize edilmesinden ve alt kademe ile ilgili tüm hususları da üst kademe yöneticilerine aktarmaktan sorumludurlar¹⁰⁹. Bu noktada orta ve alt kademenin, üst kademede yer alan yöneticilerin yönetim teşkilatı ve planlama sürecine etkin bir şekilde iştirak etmesi mümkün değildir¹¹⁰. Üst kademe yöneticilerin daha çok teorik yeterlilikleri ön planda olup, alt kademenin teknik anlamda gerekli yeterliliğe sahip olması önem arz etmektedir¹¹¹. Müdür/ler tarafından tanzim edilen iç yönerge kapsamında alt ve orta düzey yöneticiler, delegasyon neticesinde münhasır olmayan görevleri ifadan sorumlu tutulabilmektedirler. Bu noktada inisiyatif öncelikle şirket sözleşmesindeki yetki devrinin kapsamını belirleyen kuruculara, şirket sözleşmesini değiştirme yetkisini haiz genel kurula ve son olarak iç yönerge tanzim etme yetkisini haiz müdür/lere aittir.

1.3.3. Borç ve Yükümlülükleri Bakımından

Ortaklık bünyesindeki yöneticilerin borç ve yükümlülükleri benzer niteliktedir. Ancak her yönetici kendi görev ve yetki doğrultusunda borç ve yükümlülüklerine riayet etmekle yükümlüdürler.

¹⁰⁸ Işık, a.g.e., s. 30.

¹⁰⁹ Bülent Bayat, Örgüt İçerisindeki Rol ve İşlevleri Bakımından “Orta Kademe” Yöneticileri, GÜİİBFD, 7, 3, 2005, s. 10.

¹¹⁰ Bayat, a.g.e., s. 10.

¹¹¹ Arzu Özkanan, Orta Kademe Yöneticiler Gözüyle Yönetici ve Yöneticilik Becerileri, Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 19, 3, 2023, s. 670.

1.3.3.1. Müdürler

TTK m. 626/1 hükmü gereğince, müdür/lerin gerek münhasır gerekse kanun ve esas sözleşme kapsamında görevlerini bilumum seviyede ihtimam göstererek ifa etme ve dürüstlük ilkesini esas alarak ortaklığın çıkarlarını himaye yükümlülüğü bulunmaktadır¹¹². Madde gerekçesine göre, ihtimam gösterme, yetkisi kapsamında olan görevlere ilişkin gerekli olan farkındalığın, ciddiliğin ve bilimselliğin sarf edilmesidir. Bu kapsamda karar alma sürecinde piyasa araştırması yapılması, şirketin mali durumunun irdelenmesi, kurumsal yönetim esaslarının gözetilerek bilimsel düzeyde mali tablonun ve iyi niyet kurallarına uygunluğun tetkikinin yapılması amaçlanmaktadır. Öte yandan dürüstlük ilkesi ekseninde, ortaklığın çıkarlarının herhangi bir kimse lehine gözden çıkarılmaması ve göz ardı edilmemesi de madde hükmünün bir gereğidir. Dolayısıyla bu noktada müdür/ler tarafından kendi ya da bir başkasının çıkarının ortaklığın çıkarlarına üstün tutulması halinde sorumlulukları gündeme gelecektir¹¹³.

Müdür/lerin borç ve yükümlülüklerinden bir diğeri, rekabet yasağıdır¹¹⁴. TTK m. 626/2 hükmü¹¹⁵ gereğince, müdür/ler ortaklık aleyhine rekabet yasağına tabi olup, aksinin esas sözleşme ile ya da tüm ortakların yazılı onayı ile ortadan kalkması mümkündür. Öte yandan esas sözleşme kapsamında ilgili yasağın kaldırılması hususu, ortaklardan ziyade genel kurulun tasdikine tabi kılınabilmektedir. Esas sözleşme kapsamında rekabet yasağı kaldırılmamış olsa dahi, genel kurul tarafından bahse konu yasağın kaldırılması mümkündür¹¹⁶. TTK m. 621/1 (g) bendi kapsamında genel kurulun bu yöndeki kararı önemli kararlardan olup, temsil edilen oyların en az üçte ikisinin ve oy hakkını haiz kimselerin salt çoğunluğu ile müdür/lerin rekabet yasağı kaldırılabilir. Öte yandan genel kurulun esas sözleşme değişikliği yolu ile rekabet yasağını kaldırma yetkisi mevcuttur. Ancak bu noktada TTK m. 589 hükmünde öngörülen karar yetersayısı ile rekabet yasağının kaldırılması daha kolaydır. Bu kapsamda, doktrinde rekabet yasağının kaldırılması hususunda her iki

¹¹² Şirketler topluluğuna ilişkin 202-205 hükümleri, ilgili madde hükmü açısından saklı tutulmaktadır.

¹¹³ Sopacı Öztuna, a.g.e., s. 95.

¹¹⁴ Rekabet yasağının bağımlık yükümlülüğünden kaynaklandığı hususunda bkz. Samet Koşlu, Limited Şirketlerde Müdürlerin Görev ve Sorumlulukları (TTK ve ETTK Karşılaştırmalı Olarak), Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi, 2015, s. 44; Çebi, Şirketler Hukuku, s. 401.

¹¹⁵ Mülga TTK m. 547.

¹¹⁶ Sopacı Öztuna, a.g.e., s. 110.

madde hükmü arasında bir uzlaşa sağlanarak, doğrudan önemli kararlar yönünden gerekli olan karar yetersayısının uygulanması gerektiği görüşü hâkimdir¹¹⁷.

İlgili yasağın öngörülmesi, müdür/lerin şirketin organı olmalarından ötürü sahip oldukları bilgileri kullanarak haksız menfaat sağlamalarına engel teşkil etmektedir¹¹⁸. Tüzel kişi müdür yönünden de rekabet yasağı geçerli olup, temsilcisi tarafından gerçekleştirilen iş ve işlemlerin tüzel kişi müdür namına yapıldığından hareketle, yasağa aykırılık halinde tüzel kişiliğin sorumluluğu gündeme gelmektedir¹¹⁹. Bu kapsamda bahse konu yasağın devamlılık gösteren işlerin yanı sıra devamlılık göstermeyen eylemler yönünden de geçerli olması söz konusudur¹²⁰.

TTK m. 626/3 hükmü gereğince, müdür/lerin de şirket ortakları yönünden öngörülen sadakat yükümlülüğü bulunmaktadır. Madde hükmünde doğrudan TTK m. 613 hükmünde öngörülen ortakların sadakat yükümlülüğüne atıf yapılmaktadır. Dolayısıyla, müdür/lerin sır saklama yükümlülüğü bulunup, bu yükümlülüğün rekabet yasağında öngörüldüğü şekilde esas sözleşme ya da genel kurul tarafından kaldırılması mevzubahis değildir.

Müdür/lerin borç ve yükümlülüklerinden bir diğeri, eşit işlem yükümlülüğüdür. TTK m. 627 hükmü gereğince, müdür/ler tarafından hiçbir ortağın menfaatinin diğere üstün tutulmadan her ortağa eşit davranılması öngörülmektedir. Bahse konu yükümlülüğe aykırılık, müdür/ler tarafından yapılan iş ve işlemlerin hükümsüz olmasına sebebiyet verebilmektedir¹²¹. Nitekim TTK m. 644/1 (c) atfıyla m. 391/1 (a) hükmü gereğince, eşit işlem ilkesine muhaliflik halinde müdür/ler tarafından verilen karar geçersizdir. İlgili yükümlülük ile eşitlikçi bir şekilde hak ve adalete uygun bir muamele yapmakla, mükellef olan müdür/lerin keyfi davranışlarının önlenmesi hedeflenmektedir¹²². Dolayısıyla, bu noktada müdür/lerin kayıtsız şartsız eşit işlem yükümlülüğünden ziyade, alınan kararlar yönünden adil davranmaları beklenilmektedir¹²³.

¹¹⁷ Taş, a.g.e., s. 135; Sopacı Öztuna, a.g.e., s. 111; Ayhan, Çağlar, Özdamar, a.g.e., s. 409.

¹¹⁸ Kendigelen, Kırcı, a.g.e., s. 125; Çebi, Şirketler Hukuku, s. 402.

¹¹⁹ Akdeniz, a.g.e., s. 105.

¹²⁰ Güner, a.g.e., s. 91-92.

¹²¹ Ayhan, Çağlar, Özdamar, a.g.e., s. 409.

¹²² Cafer Eminoğlu, Türk Ticaret Kanunu'nda Kurumsal Yönetim (1. Baskı), On İki Levha Yayınları, İstanbul, 2014, s. 118-119.

¹²³ Ekşi, a.g.e., s. 129.

Limited şirketlerde birden çok müdürün varlığı halinde müdürler kurulu oluşturularak genel kurulca başkan ataması gerçekleştirilmektedir. TTK m. 390/2 hükmü gereğince, yönetim kurulu üyeleri yönünden öngörülen hükümden hareketle müdürlerden oluşan bu kurula vekil göndermek ya da bir başkasının yerine rey vermek mümkün değildir. Doktrinde bu borç, şahsen ifa borcu olarak nitelendirilmekle, müdür/lerin şirketle aralarındaki hukuki ilişkinin niteliği her ne olursa olsun bu sorumluluğu şahsen yerine getirmeleri esastır¹²⁴.

Öte yandan, TTK m. 614 hükmü gereğince, ortakların bilgi alma ve inceleme hakkına ilişkin müdür/lerin bilgi verme yükümlülüğü mevcuttur. Zira ortakların müdür/lerden talep edilmesi halinde, şirket faaliyetleri ve hesaplarına ilişkin bilgi alma ve inceleme hakkı mevcuttur. Müdür/lerin bu noktada ortaklar tarafından alınan bilgilerin şirketin menfaatlerini zedeleyeceği kanaatinde olmaları halinde, bu hakkı kısıtlaması mümkündür. Doktrinde müdürlere tanınmış olan bu inisiyatifin şirketin menfaatleri açısından büyük önem arz etmesi hasebiyle doğrudan kullanılması gerektiği yönünde görüş mevcuttur¹²⁵. Nitekim ortaklar tarafından sahip olunan bu hakkın müdür/lerin faaliyetlerinin denetlenmesi manasına geleceğinden hareketle¹²⁶, ortaklığın yönetim faaliyetine müdahalede bulunmalarına da sebebiyet vermesi muhtemeldir. Hal böyle olunca, müdürlerin bu riskleri bertaraf etmek maksadıyla şirketin menfaatini korumak adına ilgili hakkın kullanımının kısıtlanması mümkündür. Ortakların bahse konu kısıtlamanın kaldırılması hususunda genel kurula başvuru hakkı bulunmakla, kısıtlama kararına yönelik karar verme yetkisi genel kuruldadır. Ancak bu noktada genel kurulun haksız yere bilgi alma ve inceleme hakkını kaldırması halinde, ilgili ortağın mahkemeye başvurması ile mahkeme tarafından verilen karar kesindir.

Yine TTK kapsamında anonim şirket yönetim kurulu üyeleri yönünden öngörülen bazı borç ve yükümlülüklerin, limited şirket müdür/leri açısından da bağlayıcı olması muhtemeldir. TTK m. 393 hükmü kapsamında, müdürlerin şahsi ya da kanun hükmünde bahsi geçen kan ve kayın hısımlarının menfaatlerinin ortaklığın menfaatlerine ya da dürüstlük kuralına aykırılık teşkil etmesi durumunda

¹²⁴ Taş, a.g.e., s. 128.

¹²⁵ Akdeniz, a.g.e., s. 106; Koylu, a.g.e., s. 39.

¹²⁶ Keçeci, a.g.e., s. 122.

müzakerelere katılmasının yasak olduğu görüşü hâkimdir¹²⁷. İlgili kanun hükmü, müdürlerin yansız hareket ederek ortaklığın menfaatlerini korumasına engel teşkil edecek durumun önlenmesine ilişkindir¹²⁸.

Müzakerelere katılma yasağının yanı sıra, TTK m. 644/1 (b) atfıyla m. 395/1-2 hükmünde öngörülen ortaklıkla işlem yapma ve ortaklığa borçlanma yasağı da müdürlerin borç ve yükümlülüklerindendir. Zira müdür/lerin genel kurulun onayı olmaksızın şahsı ya da üçüncü kişi menfaatine herhangi bir işlemde bulunması memnu olup, söz konusu yasağın ihlali halinde şirket tarafından işlemin hükümsüz olduğu öne sürülebilmektedir. Öte yandan ilgili maddenin ikinci fıkrası kapsamında, ortak olmayan müdürlerin ve müzakerelere katılma yasağı kapsamındaki hısımlarının ortaklığa borçlanmaları da engellenmiştir. Nitekim bahse konu kişiler yararına ortaklığın kefil olması, rehin ya da teminat vermesi mevzubahis olmayıp, ortaklığın borçlarını devralması da mümkün değildir. Ortak olan müdür ya da bahse konu hısımlarının ortaklığa borçlanmaları halinde TTK m. 358 hükmü uygulanmaktadır¹²⁹.

1.3.3.2. Murahhaslar

Limited şirketin üst düzeyde yönetimi ve yönetilmesi görev ve yetkisini haiz müdür/ler tarafından delegasyon ile yetkilendirilen murahhasların da müdür/ler yönünden öngörülen borç ve yükümlülüklerle tabi olması esastır. Zira gerek yönetim faaliyetinin etkin ve sağlıklı yürütülmesi gerekse de üst düzeyde yönetimle yetkili kılınan kimselerin yetkilerini kullanarak şirketten haksız kazanç elde etmelerinin engellenmesi, şirketin bekası açısından önem arz etmektedir. Kanun koyucu tarafından müdür/lerin borç ve yükümlülüklerine yönelik bazı hükümlerde doğrudan yönetim yetkisini haiz kişilerden bahsedilmişken, bazı hallerde ise yalnızca müdür/lere yönelik atıfta bulunulmuştur.

Öncelikle, TTK m. 626/1 hükmünde öngörülen özen yükümlülüğünün yönetim yetkisini haiz kimseler yönünden de bağlayıcı olduğu açıkça belirtilmiştir. Hal böyle olunca, murahhasların da yetkileri doğrultusunda farkındalık, ciddilik ve bilimsellik ekseninde hareket etme kulfeti bulunmaktadır. Bu ilkeye aykırılık

¹²⁷ Taş, a.g.e., s. 141; Keçeci, a.g.e., s. 119.

¹²⁸ Aynı yönde bkz. Çebi, Şirketler Hukuku, s. 423.

¹²⁹ Çebi, Şirketler Hukuku, s. 405.

halinde, müdür/lerin yönetim ve temsil yetkisinin kaldırılması için gereken haklı sebep murahaslar yönünden de geçerli olmaktadır.

Murahasların borç ve yükümlülüklerinden bir diğeri, rekabet yasağıdır. TTK m. 626/2 hükmünde ilk maddenin aksine yönetimden mesul kişilerin dâhil edilmemesi murahasların rekabet yasağından muafiyeti anlamına gelmediğı açıktır.

TTK m. 626/3 hükmünde, ikinci fıkrada öngörüldüğü üzere yalnızca müdür/lerin sadakat yükümlülüğüne yer verilmiştir. Murahasların yönetim organı olmalarından ötürü bu yükümlülükten de sorumlu olduğı açıktır. Dolayısıyla, murahasların da ortaklığın çıkarlarına riayet etmeksizin şirketin sırlarından şahısları yararına menfaat temin ederek ortaklığı zarara uğratması söz konusu değıldir. Müdür/ler yönünden öngörüldüğü üzere, murahaslar tarafından da söz konusu yükümlülüğün ihlali halinde şirketin sırlarının kapsamı doktrin ve mahkeme kanalı ile tespit edilerek müeyyideye tabi tutulmaktadır.

TTK m. 627 hükmü, müdürlerin eşit işlem borcuna ilişkin olup, murahasların da her koşulda eşit konumda olan ortakların tümüne eşit muamele edilmesine yönelik yükümlülüğü mevcuttur. Ayrıca, murahas üyenin müdürler kuruluna katılım sağlayarak oy kullanma hakkı mevcut olduğundan ve murahas üyelerin yönetim ve temsil yetkisinin devredildiğı müdürler olduğundan hareketle, toplantılara vekil aracılığı ile katılım sağlaması ya da kendinden başkası yerine rey kullanması mevzubahis değıldir. Murahas yelerin aksine, murahas müdürlerin müdürler kuruluna katılma hakkı ve yetkisi mevcut değıldir. Murahasların ayrıca, TTK m. 614 hükmü kapsamında bilgi alma ve inceleme hakkını haiz ortakların bu haklarını kullanmasını sağlama yükümlülüğü, müzakerelere katılma yasağı ve şirkete karşı borçlanma yasaklarına tabi olduğı da şüphesizdir.

1.3.3.3. Kendisine İ Yönerge İle Görev Verilenler

Limited şirket yönetim teşkilatında müdürler ve murahaslar gibi üst kademe yöneticilerin yanı sıra alt ve orta kademe yöneticilerin de borç ve yükümlülükleri mevcuttur. Nitekim müdür/ler tarafından tanzim edilen i yönerge kapsamında atanan yöneticilerin yetki devrinin kapsamında kalan görevlere ilişkin sorumlulukları bulunmaktadır. TTK m. 553/2 hükmü kapsamında sorumluluğu bulunan bu

yöneticilerin de görevlerini ifa ederken yükümlülüklerine de aykırı davranışları halinde müeyyideye tabi tutulması muhtemeldir. Müdürler ve Murahhaslar yönünden geçerli olan tüm borç ve yükümlülüklerin bu yöneticiler tarafından da yerine getirilmesi esastır. Ancak, müdür/ler ve Murahhas üyelerden farklı olarak, iç yönerge ile atanan kimselerin müdürler kuruluna katılma ve oy kullanma hakkı bulunmadığından, TTK m. 390/2 hükmünün bu yöneticiler yönünden geçerli olması mümkün değildir.

1.3.4. Sorumlulukları Bakımından

TTK m. 553 hükmü gereğince, ortaklık bünyesindeki yöneticilerin yükümlülüklerini ihlal etmeleri neticesinde ortaklığın, ortakların ya da ortaklıkla ilişkili üçüncü kişilerin zararına kusurları ile sebebiyet vermeleri halinde yaptıkları eylemden ötürü sorumlulukları gündeme gelmektedir.

1.3.4.1. Müdürler

Şirketin yönetim organı olan müdür/ler şirket ile arasındaki hukuki ilişki gereğince, sorumlu oldukları borç ve yükümlülükleri yerine getirme külfeti altındadır. TTK m. 644/1 (a) bendi atfıyla 553. madde hükmünün müdür/ler yönünden geçerli olduğu gözetildiğinde, müdür/lerin yasadan ve şirket sözleşmesinden kaynaklanan yükümlülüklerini yeri getirirken, gerek şirket tüzel kişiliğine gerekse ortaklarına veya alacaklılarına karşı kusurlu davranışından ötürü oluşan zarardan mesuldürler. Nitekim müdür/lerin yönetim organı olarak verdiği zararlardan ötürü şirket tüzel kişiliğinin de sorumluluğu gündeme geleceğinden bahisle¹³⁰, müdür/lerin yaptıkları eylemlerden ötürü sorumsuzluğu mevzubahis değildir. TTK m. 625/2 hükmü kapsamında genel kurulun tasdikine tabi hususlar yönünden de sorumlulukları mevcut olup, bahse konu tasdik varlığı müdürlerin bahse konu zararlardan ötürü tazminatın tespiti yönünden önemlidir¹³¹. Müdür/lerin

¹³⁰ Ekşi, a.g.e., s. 24.

¹³¹ Taş, a.g.e., s. 158; Dal, a.g.e., s. 52; Kara, a.g.e., s. 4888.

sorumluluğunun söz konusu olabilmesi için ise meydana gelen kusurun müdür/lere isnat edilebilir olması esastır¹³².

TTK m. 553/2 hükmü gözetildiğinde, usule aykırı olarak ihtimam gösterilmeden münhasır olmayan yetkilerin devredilmesi halinde, TTK m. 557 hükmü gereğince farklılaştırılmış teselsül ilkesi gereğince müdür/lerin müteselsil sorumlulukları gereği tazminat ödeme külfeti doğabilmektedir. Kusurun ispatı halinde, her bir müdürün sorumluluğunun ayrı ayrı tespiti sağlanarak sorumluluklarından doğan zararın tazmin edilmesi esastır. Bu noktada, söz konusu ihlalin ispat külfetinin olası tazminat davasında kimin üzerinde olduğu hususunda doktrinde görüş birliği mevcut değildir. Bir görüşe göre, şirket ile yönetici arasında mevcut sözleşme ilişkisinden ötürü TBK m. 112 hükmünün uygulanması suretiyle ihtimam yükümlülüğünün ihlal edilmediğinin kanıtlanması yöneticiye aittir¹³³. Bir başka görüş, müdür/lerin özen yükümlülüğüne aykırı davrandığını iddia edenin, iddiasını ispatla mükellef olduğu yönündedir¹³⁴. Kanaatimizce TTK m. 553/1 hükmünde 6335 sayılı kanunun 41. maddesi ile yapılan değişiklik gözetildiğinde, yöneticilerin kusursuz olduklarını ispatından ziyade, yöneticilere kusur isnadında bulunan kimselerce kusurun varlığının ispat edilmesi gerekmektedir. Dolayısıyla, TBK m. 112 hükmünün esas alınması ilgili madde hükmüne ve 6100 sayılı HMK'nın ispata ilişkin madde hükümlerine aykırılık teşkil edecektir.

1.3.4.2. Murahhaslar

Murahhas üye¹³⁵ ya da murahhas müdürün de yönetici vasfını haiz olması hasebiyle, TTK m. 553 hükmü kapsamında gerek şirket tüzel kişiliğine gerekse ortaklara ve alacaklılara karşı kusur sorumluluğu mevcuttur. Bu noktada, icraya yetkili olmayan müdür/lerin usule ve yasaya uygun olarak tanzim edilmiş bir iç yönerge kapsamında münhasır olmayan yetkilerinin devri esnasında makul ölçüde ihtimam göstermeleri halinde, devredilen hususlara yönelik sorumluluktan

¹³² Yılmaz Yördem, Anonim Şirket Yönetim Kurulu Üyelerinin Hukuki Sorumluluğunda Farklılaştırılmış Teselsül İlkesi (2. Baskı), Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2022, s. 30.

¹³³ Ülkü Ay Kaplan, Anonim Şirketlerde Yönetim Kurulunun Gözetim Görevi (1. Baskı), Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2017, s. 193.

¹³⁴ Dinç, a.g.e., s. 60.

¹³⁵ Kurumsal yönetim yönünden icraya yetkili üye olduğu hususunda bkz. Ünal, CEO'nun Konumunun Mukayeseli Hukuk Açısından Değerlendirilmesi, s. 29.

kurtulması mümkündür (TTK. m. 553/2). Ancak iç yönergede yöneticilerin yetkilerinin sınırları ve kapsamının açık ve net şekilde belirlenmemesi, kusur sorumluluğunun tespiti hususunda engel teşkil etmektedir¹³⁶. Zira delegasyon neticesinde göreve ilişkin esas sorumluluk da murahhaslara intikal etmektedir¹³⁷. Bu noktada, murahhasların görev ve yetkileri kapsamında borç ve yükümlülükleri doğacağından, kusur isnadının ispatı halinde tazminat külfeti doğmaktadır. Murahhaslara münhasır olan yetkilerin devri halinde ise, kusurun esas sorumluluğu müdür/lere ait olmakla, murahhasların da fiili yönetici olarak sorumlulukları gündeme gelmektedir¹³⁸. Murahhas üyenin sorumluluğu murahhas müdürlerden ayrı olarak, hem sahip oldukları münhasır yetkiler hem de delegasyon neticesinde devraldığı yetkiler yönünden mevzubahistir¹³⁹. Öte yandan, murahhas üyelerin gözetim mesuliyeti müdür sıfatını haiz olmalarından iler gelmekle, murahhas müdürlerin ise diğer murahhasları gözetim mesuliyeti yetki devrinin kapsamına dâhil edilmesi ile mümkün olmaktadır¹⁴⁰.

1.3.4.3. Kendisine İç Yönerge ile Görev Verilenler

Kendisine iç yönerge ile görev verilen alt ve orta kademe yöneticilerin de, TTK m. 533 hükmü kapsamında sorumlulukları mevcuttur. Nitekim delegasyon kapsamındaki görev ve yetkileri yönünden organ vasfını haiz bu yöneticilerin de ihtimam mesuliyetine aykırı davranışları sebebiyle şirket tüzel kişiliği, ortaklar ya da alacaklıların menfaatlerini zedeleyebilmektedirler. Her ne kadar ilgili kanun hükmü kapsamında delegasyona ilişkin hususa yer verilmemiş olsa da, yönetici olarak nitelendirilen bu kimselerin de usulüne uygun tanzim edilmiş iç yönerge kapsamında mesul tutulması mümkündür¹⁴¹. Müdür/lerin TTK m. 553/2 hükmü kapsamında sorumluluktan muaf tutulmaları halinde, iç yönerge ile atanan yöneticilerin kusurları oranında tazminat ödeme külfeti doğmaktadır.

¹³⁶ Altay, a.g.e., s. 11.

¹³⁷ Özatlan, a.g.e., s. 80.

¹³⁸ Gürgeç, a.g.e., s. 19. Usulüne uygun yetki devrinin hukuki sorumluluğu kısıtlayacağı hususunda bkz. Demirel, a.g.e., s. 239.

¹³⁹ Tekinalp, a.g.e., s. 254.

¹⁴⁰ Bu hususta bkz. Akdağ Güney, a.g.e., s. 102.

¹⁴¹ Aynı yönde bkz. Oran, a.g.e., s. 49.

1.3.5. Temsil Yetkisi Bakımından

Müdürlerin temsil yetkilerinin kapsamının gerek esas sözleşme gerekse genel kurul kararı ile belirlenmesi mümkün olup, Murahhaslar ve kendisine iç yönerge ile görev verilen yöneticiler de müdür/müdürler kurulunca tayin edilen temsil yetkileri dâhilinde ortaklığın dış ilişkilere yönelik hukuki tasarruflarda bulunmaktadırlar.

1.3.5.1. Müdürler

TTK m. 623 hükmü gereğince müdür/ler yönetim yetkisinin yanı sıra temsil yetkisini de haiz olup, şirket nam ve hesabına üçüncü kişiler ile hukuki tasarruflarda bulunması temsil yetkisinden ileri gelmektedir¹⁴². Müdür/lerin temsil yetkisinin kapsamına ve sair hususlara ilişkin anonim şirketler hükümlerine atıf yapan TTK m. 629 hükmünün atıfla m. 370 ve devamı hükümlerin müdür/ler yönünden uygulanması mümkündür. TTK m. 629/2 hükmü gereğince limited şirketin tek ortaktan oluşması halinde tek ortağın temsile ilişkin tasarruflarda bulunup bulunmadığı önem arz etmeksizin, ortaklık ile aralarındaki akdin yazılı olarak yapılması esastır. Ancak rutin, ehemmiyetsiz ve alelade işler yönünden yapılan akitlerin yazılı olması önem arz etmemektedir.

TTK m. 370 hükmü gözetildiğinde, şirket sözleşmesinde imza yetkisine yönelik herhangi özel bir düzenlemenin yer almaması halinde, müdürlerin temsil yetkisini kullanabilmeleri çift imza kuralına tabidir. Temsile yetkili en az iki yönetici tarafından tasdik edilmesi gerekli olan hususlar esasen temsil yetkisi kullanılarak hukuki tasarruflarda bulunma süreci yönünden geçerli olup, ortaklığa yöneltilen tasarrufların temsil yetkisini haiz kimselerden birine yapılması kâfidir¹⁴³. TTK m. 372 hükmü gereğince ortaklık unvanının altına atılacak imza ile yetkinin kullanılması söz konusu olup, ortaklık tarafından tanzim edilen belgelerin ortaklık merkezi, sicil yeri ve numarasını içermesi esastır. Yine TTK m. 373 hükmü kapsamında imzaya yetkili olanların tasdiki, tescili ve ilanı gereklidir.

TTK m. 370/2 hükmünde anonim şirketler yönünden öngörüldüğü üzere, limited şirket müdürlerince de Murahhaslara ya da üçüncü kişilere temsil yetkisinin

¹⁴² Sopacı Öztuna, a.g.e., s. 144.

¹⁴³ Sopacı Öztuna, a.g.e., s. 150.

devri mümkün olup, müdürlerden en az biri tarafından temsil yetkisinin haiz olması esastır. Bu kapsamda öngörülen delegasyon ile organ sıfatının devri sağlandığından, ticari temsilci/ vekil atamalarından farklı olarak yetkinin gerektirdiği borç ve yükümlülüğün de intikal etmesi söz konusudur¹⁴⁴. Yine madde hükmü gereğince, TTK m. 367 hükmünden farklı olarak, temsil yetkisinin devri yönünden şirket sözleşmesinde hüküm bulunması ya da iç yönerge tanzim edilmesi şartı ve kısmen devir öngörülmemiştir. Bu noktada, limited şirket müdür/leri tarafından temsil yetkisinin devri halinde iç yönerge tanzim edilmeksizin murahhas ya da üçüncü bir kişi atanıp atanamayacağının irdelenmesi gerekir. Evveliden belirttiğimiz üzere, TTK 370/2. madde hükmünün gerekçesinde yönetim yetkisinin temsil yetkisi ile tamamlanması öngörüldüğünden, kanımızca yönetici vasfını haiz murahhasların ya da üçüncü kişilerin yönetime ilişkin yetkilerine yönelik hazırlanan iç yönerge kapsamında temsil yetkisinin kapsamına da yer verilmesi esastır. Aksi halde herhangi bir yönerge tanzim edilmeksizin organ vasfının devrinin kurumsal yönetim ilkeleri ile de bağdaşmayacağı kanısındayız. Nitekim iç yönerge kapsamında temsil yetkisinin devri usulüne ve imzaya yetkili kimselerin yer alması icap etmektedir¹⁴⁵.

Doktrinde hem çift imza kuralının hem de yetki devri halinde en az bir müdürün temsil yetkisini haiz olması şartının öngörülmesinin sorunlara sebebiyet vereceği yönünde görüş mevcuttur. İlgili görüş, hâlihazırda TTK m. 553/2 hükmü gereğince ihtimam yükümlülüğü bulunan müdür/lerin ayrıca çift imza kuralına tabi tutulmalarının gerekli olmadığı yönündedir¹⁴⁶. Ancak TTK m. 553/2 hükmü, delegasyon esnasında makul ölçüde ihtimam gösterilmesi suretiyle sorumluluktan kurtulmalarına ilişkin olup, çift imza ise şirketin temsili noktasında geçerli olan bir kuraldır. Temsile ilişkin sorumluluğun çift imzaya tabi tutulması ile hukuki tasarrufların çifte kontrolden geçirilmek suretiyle icra edilmektedir. Usulüne uygun ve gerekli ihtimam göstererek yetki devri gerçekleştiren müdürlerin bu görev ve yetkilere yönelik borç ve yükümlülükleri de atanan yöneticilere intikal ettirmesi söz konusu olduğundan, ilgili hususun çift imza ilkesinden farklı olduğu kanısındayız.

¹⁴⁴ Soykan, a.g.e., s. 2402.

¹⁴⁵ Pulaşlı, Anonim Şirketlerde İç Yönerge, s. 44. Doktrinde aksi yönde görüş için bkz. Atay, a.g.e., s. 712.

¹⁴⁶ Zehra Seyis, TTK m. 370/2’ de Öngörülen “En Az Bir Yönetim Kurulu Üyesinin Temsil Yetkisini Haiz Olması Şartı” Üzerine Bir Değerlendirme, EBYÜHFD, 27, 1, 2023, s. 136.

TTK m. 629/3 hükmü gereğince, müdür/lerin sınırlı yetkili temsilci ya da diğer tacir yardımcılarını atamaları mümkün olup, bu temsilcilerin şirket ile aralarındaki hukuki ilişkinin niteliğinin hizmet akdi olması gerekmektedir. Bu hususta, TTK m. 367 hükmü ve 371/7 hükmüne atıf yapılmış olmasından ötürü, atama işleminin bir iç yönerge ile yapılması esastır. Ancak yönetimin devrinden farklı olarak tanzim edilen iç yönergenin ve atanmış olan ticari vekil veya diğer tacir yardımcılarının ticaret siciline tescil ve ilan edilmesi mecburidir. Ataması gerçekleştirilen bu kimselerin ortaklık ya da üçüncü kişi aleyhine meydana getirdikleri zararlardan müdür/lerin müteselsil sorumluluğu mevcuttur. Üçüncü kişilerin ortaklık ile ticari faaliyette bulunmadan önce temsil yetkisini haiz kimsenin imzaya yetkili olduğu parasal sınır gibi yetki kapsamını önceden bilme külfeti mevcut olduğundan, ilgili madde hükmü doktrinde oldukça tartışmalıdır¹⁴⁷. İlgili madde hükmünün tartışmalı olduğu bir diğer husus ise, madde hükmünde ticari mümessil olarak atanmaya ilişkin herhangi bir hükmün yer almamasıdır. Doktrinde bir görüşe göre, şirkete hizmet akdi ile bağlı olanların ticari mümessillik görevini icra etmeleri yönünde herhangi bir kanuni engel mevcut olmadığından, tescil ve ilan edilmeseler dahi şirketi temsil eden mümessil olarak görevini icra etmesi halinde TTK m. 371/7 hükmündeki çelişkilere tabi olmayacağı yönünde görüş mevcuttur¹⁴⁸. Ancak ilgili madde hükmünde doğrudan belirtilmemiş olsa da, ticari mümessillerin de tacir yardımcısı olduğu hususu gözetildiğinde, ticari mümessillerin de madde hükmüne dâhil olduğu kanısındayız. Bu noktada kanun hükmünün bağımsız tacir yardımcılarını yönünden de geçerli olması halinde hükmün kapsamının genişlemesi gündeme gelmektedir¹⁴⁹. TTK m. 629/3 hükmü kapsamında temsil yetkisini haiz olmayan müdürlerin zikredilmemiş olması, TTK m. 371/7 hükmünün bu kimseler yönünden uygulanamayacağı manasına gelmektedir¹⁵⁰.

¹⁴⁷ Tekinalp, a.g.e., s. 260.

¹⁴⁸ Hediye Bahar Sayın, Tüzel Kişiler ve Yönetim Kurulu Üyeleri Ticari Temsilci Olarak Atanabilir Mi?, Legal Hukuk Dergisi, 14, 162, s. 3026.

¹⁴⁹ Akdağ Güney, a.g.e., s. 122.

¹⁵⁰ Yanlı, Okutan Nilsson, a.g.e., s. 38.

1.3.5.2. Murahhaslar

Murahhaslık kurumu, TTK kapsamında temsil yetkisini devralmış kimseler yönünden zikredilmiş olup, bu noktada murahhasların yönetim yetkisini haiz olmayan ancak temsil yetkisini haiz kimseler olarak değerlendirilmesi sorunu gündeme gelmektedir. Ancak TTK m. 370/2 hükmü gereğince atanan murahhasların yalnızca temsil yetkisini haiz olmaları, idare organı tarafından alınan kararları icra etmeleri sonucunu doğurmaktadır. Ancak evvelden belirttiğimiz üzere, yetki devrinin hem yönetim hem de temsile ilişkin olduğundan hareketle, murahhasların idare ve temsil organı olarak şirketi temsil etmeleri esastır. Hâlihazırda murahhas üyenin yönetim ve temsil yetkisini haiz müdür olduğu, murahhas müdürün ise ortak vasfını haiz olmayan yöneticiler olduğu açıktır. Hal böyle olunca, müdür/lerin temsil yetkisinin yanı sıra yönetim yetkisini de devretmesi, yönetim ve temsilin bir bütün olduğu neticesini doğurmaktadır.

Murahhasların da müdür/ler gibi yönetici vasfını haiz oldukları gözetildiğinde, TTK m. 629 atfıyla 371. madde hükmü kapsamında murahhasların temsile yetkili kimselerden olduğu açıktır. Dolayısıyla, murahhaslar da müdür/ler gibi çift imza kuralına tabidirler. Murahhaslar tarafından ortaklık unvanının altına atılacak imza ile yetkinin kullanılması mümkündür. Ancak bu noktada önem arz eden husus, murahhasların temsil yetkisini kısmen haiz olamayacağıdır. Murahhaslara temsil yetkisinin devrine ilişkin kanun hükmünde doğrudan iç yönerge tanzim edilmesine ilişkin bir zorunluluk öngörülmemiştir. Ancak yönetim ve temsilin bir bütün olduğu ve murahhasların da üst düzey yöneticiler olduğu hususu gözetildiğinde, yetki kapsamının ve sınırlarının belirtildiği bir iç yönergenin tanzim edilmesi, kurumsal yönetim yönünden gereklidir. TTK m. 553/2 hükmü gereğince, murahhasların yönetim yetkisinin yanı sıra temsil yetkisinden doğan borç ve yükümlülükleri yönünden de ihtimam yükümlülüğü mevcuttur. Dolayısıyla, murahhasların temsil yetkisine aykırı davranarak şirket ya da üçüncü kişiler aleyhine hareket etmesi halinde şirketin rücu hakkı saklıdır.

1.3.5.3. Kendisine İç Yönerge İle Görev Verilenler

Alt ve orta kademe yöneticilerin de TTK m. 629 atfıyla 370/2 hükmü kapsamında temsil yetkisini devralmaları mümkündür. Hâlihazırda bu yöneticilerin de Murahhaslar gibi yönetim yetkisini haiz olduğundan hareketle, temsil ve yönetim yetkisini haiz organ sıfatıyla hareket etmeleri mevzubahistir. Murahhaslar gibi yönetici vasfını haiz bu yöneticilerin, TTK m. 371/1 hükmünde yer alan çift imza kuralına tabi olduğu açıktır. Bu yöneticiler tarafından da ortaklık unvanının altına atılacak imza ile yetkinin kullanılması mümkün olup, temsil yetkisinin kısmen intikal ettirilmesi söz konusu değildir. Temsil yetkisinin devrine ilişkin her ne kadar iç yönerge tanzim edilmesi şart koşulmamış olsa da, yönetim yetkisinin bir bölümünün devredildiği bu yöneticiler tarafından alınan kararların etkin bir şekilde icra edilebilmesi ancak temsil yetkisinin kapsamının da net olarak belirlenmesi ile mümkündür.

Çalışmamız kapsamında önem arz eden bir husus, ticari mümessillerin ve ticari vekillerin atanması halinde, bu kimselerin yönetici vasfını haiz olup olmadıklarıdır. TTK m. 631 hükmü gereğince, ortaklık akdinde aksi öngörülmedikçe bu kimselerin atanması ve yetki sınırlaması genel kurul tarafından yapılmaktadır. Bu kapsamda, ortaklık akdinde ya da genel kurul kararında bu kimselere temsil yetkisinin yanı sıra yönetim yetkisinin devrinin mümkün olup olmadığı tartışmalıdır. Zira TTK m. 631/2 hükmü gereğince, ticari mümessillerin ya da vekillerin 623. madde hükmü kapsamında değerlendirilebileceğine ilişkin hüküm mevcuttur. Hâlihazırda TTK m. 623 hükmü kapsamında bahsi geçen üçüncü kişiler kavramının kapsamına ticari mümessil ya da vekillerin dâhil edilmesi mümkündür. Bu noktada yönetim ve temsil organı olan müdürlerin yönetim ve temsil yetkisini devrettiği ticari mümessil ya da vekiller devredilen görev ve yetkilerle sınırlı olmak üzere organ vasfını haiz olmaktadır. Dolayısıyla bu kimselerin de kendisine iç yönerge ile görev verilen kimselerle aynı vasa sahip olması muhtemeldir.

Çalışmamız kapsamında limited şirket yöneticilerine ilişkin hususlar değerlendirildiğinden, ayrıca yönetici vasfını haiz olmayan ticari mümessiller ve vekillere ilişkin diğer hususlar çalışmamızın kapsamının dışındadır.

1.3.6. Şirket İle Aralarında Mevcut Hukuki İlişkinin Niteliği Bakımından

Ortaklık bünyesindeki yöneticiler ile ortaklık arasındaki hukuki ilişkinin niteliği, akit serbestisi ilkesi kapsamında belirlenebilmektedir. Bu kapsamda, ortaklık ile yöneticiler arasında vekâlet, hizmet ya da sui generis akdin gerçekleştirilmesi mümkündür.

1.3.6.1. Müdürler

Müdür/ler ve şirket tüzel kişiliği arasındaki hukuki ilişki hizmet, vekâlet ve sui generis olmak üzere üç farklı sözleşme türü yönünden değerlendirilmektedir. Ortak vasfını haiz olmayan müdür/ler ile ortaklık arasındaki akit kapsamında ücret karşılığı görevin ifa edileceği hususunda bir hüküm varsa, akde tabiiyet unsuru hâkimse ve muayyen çalışma saatleri mevcutsa, bu ilişkinin hizmet sözleşmesi olduğu yönünde görüş mevcuttur¹⁵¹. Aksi görüşe göre, hizmet akdinin varlığının kabulü halinde münhasır yetkileri ve tabiiyet unsurunun varlığından ötürü hizmet akdine tabi olması ilişkinin niteliğine uygun düşmemektedir¹⁵². Zira müdür/lerin ortaklık tüzel kişiliğinin bir organı olarak tabiiyet unsuruna tabi olmasının işin doğasına aykırılık teşkil edeceği savunulmaktadır¹⁵³. Bir başka görüş, her ne kadar hizmet akdinde işi şahsen görme ve kusur sorumluluğundan ötürü tazminat ödeme külfeti mevcut olsa da, vekâlet ilişkisi yönünden de aynı hususların varlığı gözetildiğinde müdür/ler ile şirket arasındaki akdin doğrudan hizmet akdi olarak nitelendirilmesinin gerekmediği yönündedir¹⁵⁴. Öte yandan, bir başka görüş kapsamında, ortaklık ve müdür/ler arasındaki hukuki ilişkinin niteliğinin akit serbestisi ilkesi kapsamında hizmet akdi olarak belirlenebileceği görüşü mevcuttur¹⁵⁵.

¹⁵¹ Karabağ, a.g.e., s. 40.

¹⁵² Kuru, a.g.e., s. 22.

¹⁵³ Karaahmetoğlu, a.g.e., s. 83.

¹⁵⁴ Sercan Uçar, Anonim Şirket Yönetim Kurulu Üyelerinin Azli, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, 2022, s. 23.

¹⁵⁵ Kocabıyık, a.g.e., s. 3420.

Doktrinde müdür/ler ve ortaklık arasında vekâlet akdinin mevcut olduğu yönünde görüşler de mevcuttur¹⁵⁶. Bir görüşü göre, müdür/ler yönünden mevcut uyuşmazlık kapsamında kanunda ya da ortaklık akdinde herhangi bir hüküm yer almadığından, bahse konu ilişki yönünden vekâlet akdi hükümlerinin gözetilmesi gerekmektedir¹⁵⁷. Bir başka görüş ise müdür/lerin seçilmiş organ ilkesi gereğince hizmet akdindeki tabiiyet unsuru olmaksızın profesyonel yönetimi sürdürmeleri ancak vekâlet akdinin varlığı halinde mümkün olabileceği ynndedir¹⁵⁸. Doktrinde bahse konu akdin gerek vekâlet gerekse hizmet akdinden bazı unsurlar içerdiğinden hareketle muhtelit akit vasfını haiz olduğu yönünde görüş de mevcuttur¹⁵⁹. Bir başka görüş ise söz konusu akdin sui generis sözleşmelerden olan yönetim akdi olduğu ynndedir¹⁶⁰.

Limited şirketler yönünden her ne kadar müdür/lerin münhasır yetkileri olsa da, TTK m. 625/2 hükmü gereğince bazı hususların genel kurul tarafından tasdiki zorunlu olduğundan bu yönüyle vekâlet ilişkisine daha çok benzemektedir. Dolayısıyla, ortaklık tarafından doğrudan hizmet, vekâlet ya da sui generis bir akdin yapılması mümkün olmasına rağmen, yapılan akdin türünün doğrudan belirlenmemiş olması halinde akit kapsamında yer alan hususların gözetilmesi gerekmektedir. Zira akitte müdür/lerin muayyen bir bedel ile çalıştırılması ya da genel kurul onayına tabi tutulmasına ilişkin hükümlerin yer alması, ilgili hususlar yönünden hizmet akdine ilişkin hükümlerin uygulanması gerekir. Gerek vekâlet gerekse hizmet akdi yönünden şahsen ifa ve kusur sorumluluğu mevcut olmasının yanı sıra, TTK kapsamında da aynı yükümlülükler öngörülmüştür. Yine genel kurulun haklı sebep göstermeksizin müdürleri azledebilmesine ilişkin yetkisinin de vekil edenin bu yönde sahip olduğu yetki ile benzerlik göstermektedir. Kanaatimizce, müdür/ler ile ortaklık arasındaki ilişki daha çok vekâlet akdine benzemektedir. Ancak akit kapsamında hizmet akdine yönelik bazı hususların eklenmesi ile sui generis akit olması da muhtemeldir.

¹⁵⁶Pulařlı, şirketler Hukuku Genel Esaslar, s. 827; Kuru, a.g.e., s. 22; Yasan, a.g.e., s. 212; Mehmetcan Karaca, Limited şirket Müdürlerinin Hukuki Sorumluluğu, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Antalya Bilim niversitesi, 2022, s. 11; Gürgen, a.g.e., s. 62.

¹⁵⁷ Akdeniz, a.g.e., s. 36; ebi, şirketler Hukuku, s. 389.

¹⁵⁸ Taş, a.g.e., s. 15.

¹⁵⁹ Koylu, a.g.e., s. 24; Keçeci, a.g.e., s. 21; Sopacı ztuna, a.g.e., s. 37; Akıncı, a.g.e., s. 23.

¹⁶⁰ zdemir, a.g.e., s. 13.

1.3.6.2. Murahhaslar

Müdür/ler ile şirket arasındaki akdin türünde olduğu gibi murahhaslar yönünden de kanun kapsamında öngörülen herhangi bir hüküm mevcut değildir. Dolayısıyla doktrinde delegasyon neticesinde atanan yöneticiler yönünden hangi akit türünün geçerli olduğu tartışmalıdır.

Bir görüşe göre, hizmet akdinin varlığının kabulü halinde, gerek müdür/ler yönünden öngörülen borç ve yükümlülüklerin gerekse işçi vasfını haiz olmaları hasebiyle göstermeleri gereken ihtimam külfetinin varlığı yöneticinin yükümlülüğünün arttırmaktadır¹⁶¹. Bir başka görüş kapsamında, yetki devrine ilişkin hazırlanan iç yönerge kapsamında öngörülen hususlar doğrultusunda gerek vekâlet gerekse hizmet akdinin tanzim edilmesi mümkündür¹⁶². Yine murahhasların da organ vasfını haiz olmaları hasebiyle müdür/ler yönünden öngörülen akit türü ile eş değer olması gerektiğine yönelik görüş mevcuttur¹⁶³. Ayrıca, murahhas sıfatını haiz CEO'ların ise daha çok hizmet akdi ile ortaklıkta faaliyet göstermesinin tabiiyet unsurunun bir gereği olmasına rağmen, akit kapsamında yer alan hususların gözetilmesi suretiyle akit türüne karar verilmesi gerektiği de savunulmaktadır¹⁶⁴.

Doktrinde yer alan görüşler değerlendirildiğinde, murahhasların delegasyon neticesinde organ vasfını haiz olduğu hususunda herhangi bir aksi görüş mevcut değildir. Murahhas üyenin hâlihazırda müdür vasfını da haiz olduğundan hareketle, müdür/ler yönünden geçerli olan akit ilişkisinin doğrudan murahhas üyeler yönünden de geçerli olduğu kanısındayız. Nitekim murahhas üyenin de münhasır yetkilerinden ötürü tabiiyet unsuruna tabi olmaksızın ortaklığın sevk ve idaresini sürdürdüğü tartışmasızdır. Murahhas müdür ise her ne kadar müdürler kuruluna katılıp oy kullanma hakkını haiz olmasa da, delegasyon neticesinde organ vasfını haiz olduğundan ortaklığın nam ve hesabına hareket etme inisiyatifi mevcuttur. Dolayısıyla, yetki devrine ilişkin tanzim edilen iç yönerge kapsamında yer alan hususlar gözetilerek murahhasların ortaklık ile hizmet ya da vekâlet akdi kurması mümkün olup, her iki tür akde ilişkin hususların yer aldığı sui generis bir akdin de tanzim edilmesi muhtemeldir.

¹⁶¹ Dinç, a.g.e., s. 41.

¹⁶² Oran, a.g.e., s. 106.

¹⁶³ Gürgeç, a.g.e., s. 64; Akdağ Güney, a.g.e., s. 133.

¹⁶⁴ Altay, a.g.e., s. 13; Kocabıyık, a.g.e., s. 3438.

1.3.6.3. Kendisine İç Yönerge İle Görev Verilenler

Alt ve orta kademe yöneticiler her ne kadar kendilerine devredilen yetkiler yönünden organ vasfını haiz olsalar da, bu yöneticilerin daha çok muayyen bir ücret karşılığında üst düzey yöneticilerden gelen yönergeler doğrultusunda hareket etmektedirler. Bu yöneticilerin müdür/ler ve murahhaslar tarafından verilen görevleri şahsen ifa borcunun yanı sıra ihtimam ve bağlılık yükümlülüğü bulunmaktadır. Bu yönüyle hizmet akdine tabi olmaları söz konusu olsa da, yönetici vasfını haiz olduklarından fazla mesai alacağı hakları mevcut değildir. Hal böyle olunca, iç yönerge kapsamında doğrudan ortaklık ile hukuki ilişkinin niteliğine yönelik herhangi bir hususa yer verilmemesi halinde, aradaki ilişkiyi doğrudan hizmet akdi olarak nitelendirmenin sakıncalı olduğu fikrindeyiz. Dolayısıyla, bu yöneticiler yönünden de müdür/ler ve murahhaslar yönünden yaptığımız değerlendirmelerin geçerli olması muhtemeldir. Zira akdin türünün vekâlet, hizmet ya da sui generis olması akit serbestisi ilkesi kapsamında mümkündür.

2. LİMİTED ŞİRKET YÖNETİCİLERİNİN YÖNETİM VE TEMSİL YETKİSİNİN ATAMAYA YETKİLİ MERCİ TARAFINDAN KALDIRILMASI VEYA SINIRLANDIRILMASI

Limited ortaklık yöneticilerinin atamaya yetkili merci tarafından yönetim ve temsil yetkisinin kaldırılması ve sınırlandırılması mümkündür. Yetkide paralellik ilkesi kapsamında, müdürlerin atanmasına ilişkin yetkiyi haiz genel kurul tarafından ayrıca görevden alınmaları ya da yetkilerinin sınırlandırılması mümkündür. Öte yandan, Murahhasların ve iç yönerge ile atanmış yöneticilerin ise atamaları müdür/müdürler kurulu tarafından gerçekleştiğinden, görevden alınmaları ve yetkilerinin sınırlandırılması kararının da bu merci tarafından verilmesi gerekmektedir. Genel kurul tarafından verilen görevden alma ya da yetki sınırlandırılmasına ilişkin karar yokluk, butlan ya da iptal müeyyidesine tabi olup, müdür/müdürler kurulunca bu yönde verilen kararın yalnızca yokluk ya da butlanının tespitine yönelik talepte bulunulabilmektedir.

2.1. Müdürlerin Yönetim Ve Temsil Yetkisinin Genel Kurul Tarafından Kaldırılması Veya Sınırlandırılması

Müdürlerin yönetim ve temsil yetkisinin kaldırılması ya da sınırlandırılması genel kurul tarafından gerçekleştirilmektedir. Genel kurulun bu yetkisi, münhasır yetkilerinden olup, ilgili görevin devri ya da feragati mümkün değildir. Ancak bu noktada genel kurul tarafından kullanılan bu yetki, genel kurula ait bir hak olmasından ziyade, ortaklık nam ve hesabına hukuki tasarrufta bulunulmasına yöneliktir.

2.1.1. Yetkinin Kapsamı ve Hukuki Niteliği

Müdür/müdürler kurulu, şirketin yönetim ve temsilden sorumlu organıdır. Limited şirket müdürünün kuruluş aşamasında şirket esas sözleşmesi ile belirlenmesi söz konusu iken, herhangi bir müdürün görevden alınması ya da yeni bir müdürün atanması zarureti ortaya çıkabilmektedir. Kanun koyucu tarafından TTK m. 616/1 (a) bendi kapsamında genel kurula esas sözleşmeyi değiştirme yetkisini vermesinin yanı

sıra, ilgili hükmün (b) bendi gereğince de müdürlerin atanmaları ve görevden alınmalarına ilişkin münhasır yetkiler bahsedilmiştir. Ancak genel kurulun (b) bendinde yer alan yetkisinden kanunen feragati ya da devri söz konusu olmadığından, esas sözleşmede müdürler ile ilgili hususların değiştirilmesinden ziyade, doğrudan atama ve görevden alma yetkisini¹⁶⁵ kullanması mümkündür.

Genel kurulun münhasır yetkilerinden olan müdür/lerin görevden alınmasına ilişkin yetkisi, TTK m. 616/1 (b) ve TTK m. 630/1 hükmü¹⁶⁶ kapsamında hükme bağlanmıştır. 6762 sayılı TTK m. 543/1 hükmünde ortak olan müdür/lerin genel kurul tarafından görevden alınmasına ilişkin hüküm yer almamakla, ilgili hükmün ikinci fıkrasında ortaklığın paydaşı olmayan müdür/lerin umumi heyet olan genel kurul tarafından dilenildiği zaman görevden alınabileceği hususuna yer verilmiştir. Ancak TTK m. 630/1 hükmü gereğince, müdür/ler yönünden herhangi bir ayırımı bulunulmaksızın doğrudan genel kurul tarafından yönetim ya da temsil yetkisinin kaldırılabilir ya da sınırlandırılabilir. Anonim ortaklık yönünden ise TTK m. 364 hükmünde yönetim kurulunun görevden alınmasına ilişkin düzenleme yer almaktadır. Bu kapsamda, limited şirketler yönünden öngörülen yönetim yetkisinin sınırlandırılması hususu anonim ortaklıklar açısından mevzubahis değildir. Temsil yetkisinin sınırlandırılması ise gerek anonim gerekse limited ortaklık yönünden de aynı kıstaslara tabidir.

Evvelden belirttiğimiz üzere, şirket ile müdür/ler arasındaki hukuki ilişkinin niteliği aksi öngörülmedikçe somut olayın özelliklerine göre tayin edilmektedir. Nitekim taraflar arasında akdedilen sözleşmenin vekâlet, hizmet ya da sui generis bir akit olması mümkündür.

Hizmet akdine ilişkin hususlara TBK m. 393 vd. hükümlerinde yer verilmiş olup, muayyen bir ücret karşılığında süreli ya da süresiz olarak bir hizmet görülmesine yönelik akittir. Bu akit kapsamında işçinin işverenin yönergeleri ile bağlı olup, bu yönergeler doğrultusunda akitten doğan borcunu ifa etmesi söz

¹⁶⁵ Şirket müdürlerinin yetkisinin kendiliğinden sona ermesi söz konusu olabileceğinden, bu durumda genel kurulca yeni müdürlerin atanması mümkündür. Nitekim müdürün vefatı, müflis olması, temyiz kudretini yitirmesi ya sınırlı ehliyetli olması, şirket sözleşmesinde yer alan müdür niteliklerine uygun vasfa sahip olmama gibi durumlarda müdürün görevinin sona ermesi söz konusudur. Bu hususta genel kurulca gündeme bağlılık ilkesi kapsamında yeniden müdür atanabileceğine ilişkin bkz. Çebi, Şirketler Hukuku, s. 391.

¹⁶⁶ Mehaz İsviçre Borçlar Kanunu m. 815/1.

konusudur¹⁶⁷. Aksi kanunda öngörülmedikçe herhangi bir şekil şartına tabi olmayan bu akit kapsamında, işçinin görevini şahsen ifa borcunun yanı sıra ihtimam ve bağlılık yükümlülüğü de bulunmaktadır. Yine TBK m. 397 hükmü gereğince işçinin işverene ait menkulleri devretme ve bu yönde hesap verme külfeti bulunmaktadır. Ayrıca fazla mesai ve işveren tarafından yapılan aranjmanlara ve yönergelere de riayet etme yükümlülüğündedir. Öte yandan, işçinin kusur sorumluluğu bulunmakla, kusurun belirlenmesinde işçinin bilgi seviyesi gibi hususlar gözetilmektedir.

Vekâlet akdine ilişkin hususlara, TBK m. 502 vd. hükümlerinde yer verilmiş olup, bu akit kapsamında müvekkil- vekil ilişkisi mevcuttur. Bu noktada vekil olarak tayin edilen kimse tarafından müvekkil tarafından tayin edilen işe yönelik tasarrufla bulunulması ya da işin devralınması söz konusudur. Vekâlet ilişkisi kurulurken, vekil olma iradesine sahip kimsenin akit ilişkisini geri çevirmemesi esastır. TBK m. 504 hükmü gereğince, işin vasfına göre yetkinin kapsamının belirlenmesi suretiyle vekil tayin edilmektedir. Öte yandan, vekilin akit kapsamında ayrıca yetkili kılınmamış olması halinde müvekkili adına dava, sulh, tahkim, iflas, iflasın ertelenmesi, konkordato talebi, kambiyo taahhüdü, bağış, aval verme, taşınmaz devri gibi hususlarda hukuki tasarrufla bulunması mümkün değildir. Vekâlet akdinde de hizmet akdinde olduğu üzere, müvekkilin yönergeleri ile bağlı olması söz konusu olsa da, icazet alma imkânının bulunmadığı hallerde müvekkilin bilmesi halinde icazet vereceği bariz olan iş ve işlemleri gerçekleştirmesi mümkündür. Ancak vekilin talimata aykırı davranış sergilemesi halinde oluşan zararı tazmin etmesi zaruridir. Vekâlet akdi kapsamında vekilin şahsen ifası esas olup, istisnai hallerde bir başkasını yetkili kılması mümkündür. Öte yandan, bağlılık ve ihtimam külfeti de bulunan vekilin sağ görülmesi bir vekilin davranması gerektiği gibi görevini ifa etmekle yükümlüdür. Ayrıca müvekkil adına yaptığı iş ve işlemlere yönelik hesap verme ve edimleri iade etmek ile mesul olan vekilin, herhangi bir gecikme halinde faizi ile tediye külfeti doğmaktadır.

Sui generis akitler ise diğer akitlerden farklı olarak kendine mahsus yapıya sahip olduğundan, akde ilişkin hükümler yönünden hâkimin yasa hükümlerinde bahsi geçmeyen akit türüne ilişkin hukuki değerlendirmede bulunması yani örf ve adet

¹⁶⁷ Kayar, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'na Göre Borçlar Hukuku Genel Hükümler/ Özel Borç İlişkileri, s. 312.

hukukuna ya da doktrin ve mahkeme kararları gözeterek hukuki değerlendirmelerde bulunması söz konusudur¹⁶⁸.

Müdür/ler ile şirket arasındaki akit türü her ne olursa olsun, şirketin müdür/lerin görevine son verme veya yetkilerini kısıtlama hakkı kanundan doğan bir haktır. Nitekim bu hususta görevden alma ya da yetkilerin kısıtlanmasına ilişkin hakkın tüzel kişilik tarafından doğrudan kullanılması mümkün olmayıp, ortaklığın bu yöndeki tasarrufu yetkili organ tarafından gerçekleştirilmektedir. Dolayısıyla, kanun koyucu tarafından müdür/lerin azli ya da yetkilerinin sınırlandırılması hakkının genel kurula ait olmadığı açıktır. Genel kurul, şirket ortaklarından oluşan bir karar organı olup, ortaklık pay sahiplerince yönetim ve temsil organının işlevselliğini sağlamak adına müdür/lerin azline ya da yetkilerinin kısıtlanmasına karar verilmektedir. Nitekim pay sahiplerinin ortaklığa karşı sadakat ve ortaklığın menfaatlerini gözetme yükümlülüğü mevcuttur. Hal böyle olunca, bu kapsamda, gerek vekâlet akdi ile gerekse hizmet ya da sui generis akit kapsamında ortaklığın sevk ve idaresini gerçekleştiren müdür/lerin tek taraflı olarak görevlerine son verilmesi ya da yetkilerinin sınırlandırılması mümkündür.

Her ne kadar akit serbestisi ilkesi kapsamında taraflar arasında hizmet sözleşmesi akdedilebilse de, evvelden belirttiğimiz üzere, aksi öngörülmedikçe ortaklık ile müdür/ler arasında hukuki ilişki daha çok vekâlet akdine benzemektedir. Nitekim TBK m. 512 hükmü esas alındığında, hizmet akdinden farklı olarak vekil edenin tarafından akdin her daim tek taraflı sona erdirilmesi mümkündür. Hizmet akdinde ise akdi fesheden işverenin haklı nedenin varlığı halinde fesih bildiriminde bulunulmaksızın feshetme hakkı mevcuttur. TTK m. 630/1 hükmü gözetildiğinde, genel kurul tarafından azil ya da yetki kısıtlaması kararının verilebilmesi için haklı nedenin varlığı öngörülmemektedir. Ancak limited şirketler yönünden çağrısız genel kurul toplantılarına yönelik anonim şirket hükümlerine atıf yapıldığından, bu noktada haklı nedenin varlığı önem arz etmektedir. Yine de genel kurulun azil ya da yetki kısıtlanmasına ilişkin karar verebilme yetkisinin vekâlet akdi ile benzer olduğu söylenebilir.

¹⁶⁸ Antalya, a.g.e., s. 281.

Müdür/lerin görevden alınmasına ilişkin hak, bozucu yenilik doğuran haklardandır. Nitekim genel kurul tarafından alınan azil kararı ile taraflar arasındaki akit sona ermektedir. Öte yandan, müdür/lerin yetkilerinin sınırlandırılması ise değiştirici yenilik doğuran hak niteliğindedir. Zira bu durumda da müdür/lerin hâlihazırdaki görev ve yetki tanımı değişmektedir. Yenilik doğuran bu hakkın herhangi bir koşula tabi tutulması mümkün olmayıp, usulünce kullanılması ile hak sona ermektedir¹⁶⁹. Dolayısıyla, şirketin azil ya da yetki sınırlandırmasına ilişkin bu hakkının esas sözleşme ya da genel kurul kararı ile koşula tabi tutulması mümkün değildir. Yine genel kurul tarafından bu hakkın kullanılmasına ilişkin tasarrufta bulunulması halinde, görevden alınan müdür ile ortaklık arasındaki akit ilişkisi sona erdiğinden, bu hakkın yeniden kullanılması söz konusu değildir. Ancak, müdürler kuruluna şahsen katılım sağlama görevine aykırı davranan müdürün bu yükümlülüğünü yeniden ihlal etmesi halinde genel kurul tarafından görevden alınacağına ilişkin karar verilebilmektedir¹⁷⁰.

Genel kurulun bu yöndeki münhasır yetkisinin bir başkasına devredilmesi ya da bu yetkiden feragat edilmesi mümkün değildir. Kanun koyucu tarafından müdür/leri atama görevinin genel kurula verilmesinden ötürü, müdür/lerin görevden alınması ya da yetkilerinin sınırlandırılmasına yönelik tasarrufta bulunma yetkisi de yetkide paralellik ilkesi gereğince genel kurula aittir. Genel kurulun ortaklık tüzel kişiliğinin karar ve onay makamı olduğu gözetildiğinde, ortaklığın ve dolayısıyla pay sahiplerinin menfaatlerini en üst düzeyde gözetme külfeti mevcuttur. Hal böyle olunca, müdür/ler ve diğer yöneticilerin yetkilerinin kapsamının geniş olması, bu yöneticilerin ortaklık nam ve hesabına hareket ederken borç ve yükümlülüklerine ya da şirketin menfaatine aykırı davranışlarda bulunmasına sebebiyet verebilmektedir. Dolayısıyla, genel kurula tanınan bu yetki, yöneticilerin kurumsal yönetim ilkeleri ışığında yönetim ve temsil faaliyeti sürdürürken meydana gelebilecek zararlara karşı ortaklık tüzel kişiliğinin korunmasını amaçlamaktadır. Bu yetki, TBK m. 512 ve İsviçre Borçlar Kanunu m. 404 hükümlerinde de öngörüldüğü üzere, vekâlet akdi yönünden de geçerli olup, vekilin de gerekçe gösterilmeksizin her daim görevden

¹⁶⁹ Süleyman Yılmaz, Abdulkerim Yıldırım, Temel Hukuk Dizisi Medeni Hukuk-I (Başlangıç Hükümleri- Kişiler Hukuku- Aile Hukuku (4. Baskı), Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2023.

¹⁷⁰ Bu hususta bkz. Uçar, a.g.e., s. 32. Yazar tarafından genel kurul tarafından öngörülen şartın objektif olması gerektiği belirtilmiştir. bkz. Uçar, a.g.e., s. 32.

alınabilmesi mümkündür. Belirtmek gerekir ki, tüzel kişi müdürün azledilmesi halinde temsilcisinin görevinin son bulması anlamına gelirken¹⁷¹, yetki kısıtlamasının varlığı halinde ise tüzel kişi temsilcinin söz konusu sınırlamalar doğrultusunda idare ve temsil görevini icra etmesi esastır. Öte yandan, genel kurul tarafından ortaklık bünyesindeki tüm müdürlerin azledilmesi mümkün olup, yerine yenilerin atamasının gerçekleşmemesi halinde TTK m. 636/2 hükmü kapsamında şirketin feshi talep edilebilmektedir. Ancak iki ortağın eşit düzeyde paydaş olması halinde, TTK m. 630/2 hükmü gereğince yalnızca haklı nedenin varlığı halinde müdür olan ortağın azli ya da yetki kısıtlamasını mahkeme kanalı ile talep edilebilmektedir¹⁷².

2.1.2. Genel Kurulun Yönetim ve Temsil Yetkisinin Kaldırılması ve Sınırlandırılmasına İlişkin İlişkin Usul ve Esaslar

Genel kurul tarafından görevden alma ya da yetki sınırlandırılması kararının verilebilmesi için TTK kapsamında yer alan genel kurul toplantı ve karar nisabına uyulması esastır. Ayrıca, genel kurul tarafından verilen bu kararın keyfi uygulamalara sebebiyet vermemesi açısından bazı hususların gözetilerek verilmesi gerektiğinden, ayrıca genel kurulun görevden alma ya da yetki sınırlandırılmasına ilişkin kararın esaslarına da riayet edilmesi oldukça önemlidir.

2.1.2.1. Usule İlişkin Hususlar

TTK m. 625/1 (g) bendi kapsamında, genel kurul toplantısının hazırlanması ve kararların yürütülmesi müdür/lerin münhasır yetkilerindendir. Müdür ya da müdürler kurulu başkanı, genel kurul toplantısına yönelik çağrı yapmakla ve toplantıyı yürütmekle yükümlüdür. Genel kurul toplantısına yönelik TTK m. 617 hükmü kapsamında olağan toplantıların her sene mali yılın son bulmasından başlayarak üç ay içinde yapılması esas olup, ortaklık akdinde öngörülen ya da gerekli hallerde olağanüstü toplantıların yapılması da mümkündür. İlgili madde hükmünün atfıyla, anonim şirketler genel kurulu toplantılarına ilişkin hükümler gözetildiğinde, genel kurulun müdür/ler tarafından toplantıya çağırılması esastır. Bu noktada başkan

¹⁷¹ Dal, a.g.e., s. 50; Altaş, Türk Ticaret Kanunu'na Göre Limited Şirketler, s. 146.

¹⁷² Akdeniz, a.g.e., s. 67.

müdürün azli söz konusu olduğunda başka müdür/ler tarafından toplantı çağrısının yapılması gerekir¹⁷³. Genel kurulu toplantıya çağırma yetkisini haiz kimseler müdürler kurulu, tasfiye memurları, mahkeme kanalıyla pay sahipleri ya da azınlık pay sahipleridir. TTK m. 413 hükmü gereğince, toplantıda görüşülecek hususlar genel kurula toplantı çağrısı yapan kimse tarafından belirlenmektedir. Bu noktada toplantıya çağırma yetkisini haiz kimselerce azil ya da yetki kısıtlamasına ilişkin gündem maddesinin eklenebilmektedir. Ancak bu noktada müdürler kurulunun azledilmesini talep ettikleri müdürün adının doğrudan gündeme eklenerek görevine son verilmesi ya da görev süresi kalmasına rağmen genel kuruldan itimat reyini almak amacıyla gündeme azle ilişkin madde eklemeleri muhtemeldir¹⁷⁴. Bu noktada, diğer müdürler ile işbirliği içinde ortaklığın sevk ve idaresini gerçekleştirmeyen müdürün azline ilişkin gündem maddesi eklenebilmektedir. Kanaatimizce, müdürler kurulunun ortaklığın üst düzey yönetiminden ve ayrıca üst gözetimden sorumlu olduğu gözetildiğinde, yönetim teşkilatını oluşturan müdürlerin görev ve yükümlülüklerine aykırı hareketlerinin varlığı halinde azil ya da yetki kısıtlamasını talep etmeleri kanuni bir yükümlülüktür. Zira müdür/lerin ortaklığın yönetim ve temsiline ilişkin iş ve işlemlerin sürdürülebilirliğini sağlamak ve ayrıca ortaklığın çıkarlarını gözetme yükümlülükleri bulunmaktadır.

TTK m. 413/2 hükmü gereğince, gündeme dâhil edilmeyen hususların toplantıda görüşülmesi mümkün olmayıp, istisnai hallerde gündem dışı konuların da görüşülerek karara bağlanması mümkündür. Gündeme bağlılık ilkesi olarak adlandırılan bu husus, ortakların gündemdeki hususlar hakkında önceden haberdar olarak toplantıya katılım sağlama yönünde karar verme süreçleri yönünden önem arz etmektedir¹⁷⁵. Esasında paydaşların genel kurul toplantısına katılma yükümlülüğü mevcut olmayıp, ortaklıktan kaynaklı haklarından etkin şekilde faydalanabilmeleri adına genel kurul toplantılarına katılım sağlamaları önem arz etmektedir. Toplantıya katılan ya da katılmayan paydaşların toplantıda beklenmedik bir duruma maruz

¹⁷³ Akdeniz, a.g.e., s. 48.

¹⁷⁴ Mustafa Yavuz, Anonim Şirketlerde Yönetim Kurulu Üyelerinin Her Zaman Görevden Alınabilmesi, Legal Mali Hukuk Dergisi, 13, 151, 2017, s. 1746.

¹⁷⁵ Sevgi Bozkurt Yaşar, Anonim Şirketlerde Yönetim Kurulu Üyelerinin Görevden Alınması ve Seçiminin Gündeme Bağlılık İlkesi Çerçevesinde Değerlendirilmesi, Legal Hukuk Dergisi, 15, 175, 2017, s. 3398.

kalmasını önlenmesi hususunda da bahse konu ilkenin gözetilmesi gerekmektedir¹⁷⁶. İlgili maddenin üçüncü fıkrası kapsamında ise, yönetim kurulunun azlinin sene sonu mali tabloların görüşülmesi ile ilgili olduğu hususuna yer verilmiştir. Dolayısıyla, bu kapsamda gündemde olmayan bir hususun görüşülmesine ilişkin istisna teşkil eden bu gündem maddesinin varlığı halinde, müdür/lerin de azline ilişkin görüşme yapılabilmektedir. TTK m. 617/3 hükmünde yer alan atıf gereği TTK m. 364/1 hükmünün limited ortaklık yönünden de geçerli olduğu gözetildiğinde, genel kurul tarafından gündemde azle ilişkin maddenin yer alması önem arz etmeksizin, haklı sebep ileri sürülerek müdür/lerin görevden alınması mümkündür¹⁷⁷. Yargıtay'ın bir kararında da gündemde madde bulunmasa dahi haklı sebebin varlığı halinde yöneticilerin azledilmesinin mümkün olduğu ve olağan ya da çağrısız genel kurulda azil yönünde karar alınabildiği hususuna yer verilmiştir¹⁷⁸. Dolayısıyla, gerek mali tablolar yönünden gerekse başkaca haklı neden gerekçe gösterilerek genel kurulda müdürlerin azledilmesi ya da yetkilerinin sınırlandırılması mümkündür. Mali tabloların görüşülmesine yönelik gündem maddesinin yer alması, azil ya da yetki sınırlandırılmasına ilişkin hususun görüşülebileceği manasına gelmektedir.

Doktrinde bir görüşe göre, gündemde yeni müdür seçimine ilişkin maddeye yer verilmesi halinin de azle ilişkin gündem maddesi olarak kabul edilmesi gerektiğinden bahisle, müdür/lerin azline ilişkin çağrışında bulunabilecek bir maddenin yer alması halinde azlin görüşülmesi gerekmektedir¹⁷⁹. Bu noktada, ortaklık akdi kapsamında ortaklığın sevk ve idaresini gerçekleştirecek müdür sayısına ve ayrıca müdürlerin görev süresine ilişkin hususun yer alıp almadığı önem arz etmektedir. Nitekim esas sözleşmede müdür sayısına ilişkin herhangi bir hususa yer verilmemesi halinde, gündeme yeni müdür atamasına ilişkin maddenin eklenmesi mevcut müdürlerin görevden alınacağı manasına gelmemektedir. Ayrıca, limited ortaklıklar yönünden müdürlerin görev süresine ilişkin kanun hükmüne yer verilmediğinden, görev süresine yönelik ortaklık akdi esas alınmaktadır. Ortaklık akdi kapsamında yer alan görev süresini hâlihazırda doldurmamış müdürlerin yerine yeni müdürlerin atanmasına ilişkin gündem maddesinin yer almasının azle ilişkin

¹⁷⁶ Şener, Teorik ve Uygulamalı Ortaklıklar Hukuku, s. 553.

¹⁷⁷ Akdeniz, a.g.e., s. 59.

¹⁷⁸ Bu hususta bkz. T.C. Yargıtay 11. HD., 2016/3379 E., 2017/5392 K., 16.10.2017 T., <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (E.T. 21.04.2024).

¹⁷⁹ Akdağ Güney, a.g.e., s. 65.

olduğunun kabulü gerekmektedir. Dolayısıyla, her halde azle ilişkin maddenin doğrudan yer alması gerekli olmayıp, sene sonu mali tabloların görüşülmesine ilişkin gündem maddesinin bulunması yönünden geçerli olduğu üzere azle ya da yetki sınırlamasına yönelik çağrışında bulunabilecek maddelerin de gündemde görüşülmesi gerekmektedir.

Genel kurulun çağrı yapılmaksızın toplanması ancak tüm ortakların ya da ortakların temsilcileri tarafından toplantıya katılım sağlanması halinde mümkündür. TTK m. 416/2 hükmü kapsamında gündem maddelerinin oy birliği ile belirlenmesi mümkün olup, bu hak ortaklık akdi ile geçersiz kılınamaz. Ancak çağrısız genel kurulda karar alınması, yalnızca toplantı yetersayısının korunması halinde mümkün olabilecektir. Dolayısıyla, genel kurulun toplanma usulünün olağan ya da çağrısız nitelikte olması, toplantı nisapları yönünden önem arz etmektedir. Nitekim her iki genel kurul yönünden de müdürlerin azli ya da yetki sınırlandırılmasına ilişkin karar nisabı aynıdır. Ancak çağrısız genel kurulda gündem maddesi belirlenmeksizin azil kararı verilmesi, yalnızca haklı nedenin varlığı halinde mümkündür¹⁸⁰.

TTK m. 621/1 kapsamında önemli kararlara ilişkin genel kurul toplantısında temsili sağlanan oyların en az üçte ikisinin ve rey hakkını haiz olan esas sermayenin tümünün salt çoğunluğu ile karar alınabileceği hükme bağlanmıştır. İlgili madde kapsamında, müdür/lerin azli ya da yetki kısıtlamasına yönelik herhangi hüküm yer almadığından, bu hususta olağan karar alma nisabının uygulanacağı şüphesizdir. Ancak toplantı ve karar yeter sayısının arttırılması halinde müdür/lerin azlinin zorlaşması manasına geleceğinden, organ vasfını haiz müdür/ler bu durumda kanunen koruma altına alınmaktadır¹⁸¹. Aksi yasada ya da ortaklık akdinde öngörülmedikçe, olağan kararlara ilişkin karar nisabı toplantıda temsili sağlanan oyların salt çoğunluğu ile alınmaktadır. Dolayısıyla, genel kurul toplantısında olağan karar nisabının sağlanması halinde, müdür/lerin azli ya da yetki kısıtlamasına yönelik karar alınabilmektedir. Öte yandan, kuruluştaki ortaklık akdi kapsamında belirlenen müdür/lerin azli ya da görevden alınmasına ilişkin olarak genel kurulun ortaklık akdini değiştirme yetkisi de bulunmaktadır. Ancak ortaklık akdinin değiştirilmesine

¹⁸⁰ T.C. Yargıtay 11. HD., 2016/3379 E., 2017/5392 K., 16.10.2017 T., <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay-kararlari> (E.T. 18.05.2024).

¹⁸¹ Taş, a.g.e., s. 55.

yönelik karar nisabının olağan karar alma nisabından ağır olduğu gözetildiğinde, genel kurulun bu yetkisini gündeme azle ilişkin madde ekleyerek kullanması daha makuldür.

Ortak vasfını haiz müdürün gündemde azlinin ya da yetki kısıtlamasının görüşülmesi durumunda oy kullanma hakkı mevcuttur. Zira müdür/lerin yönetim ve temsil yetkisini haiz olmasının yanı sıra, paydaş olmasından ötürü sahip olduğu birtakım hakları mevcuttur. Hal böyle olunca, TTK m. 618 hükmü kapsamında imtiyazlı pay sahibi ya da TTK m. 577/1 (e) bendi kapsamında veto veya üstün oy hakkı olan ortakların genel kurulda karar alma sürecini yönlendirmeleri muhtemeldir. Dolayısıyla bu yetkilerden biri veya birkaçını haiz müdür/lerin genel kurulun azillerine ilişkin karar alma sürecine olumsuz yönde etki etmesi mümkün olup, bu durumda genel kurul kanalı ile azledilemeyen ya da yetki kısıtlamasına tabi tutulamayan müdür/ler hakkında ortakların dava açma hakkı mevcuttur.

2.1.2.2. Esasa İlişkin Hususlar

Doktrinde genel olarak ortaklığın yöneticilerine yönelik itimadının sarsılması gerekçesiyle dilenildiği zaman yöneticilerin görevine son verilebileceğine ilişkin görüş hâkimdir¹⁸². Aksi görüş kapsamında ise, itimadın sarsılmasının görevden alınmanın bir ön koşulu olmadığı yönündedir¹⁸³. Bu noktada, anonim ortaklık yönetim kurulu üyelerinin azline ilişkin TTK m. 364/1 hükmünün gerekçesinde de itimat edilmeyen yöneticilerin görevden alınmasının mümkün olduğu hususuna yer verilmiştir. Ancak kanunun lafzı ve gerekçesi gözetildiğinde, gündemde azle ilişkin maddenin yer alması halinde haklı sebebin varlığı aranmaksızın yönetim kurulu üyelerinin görevine son verilebilmektedir. Haklı sebebin varlığı, TTK m. 364/1 hükmünün gerekçesinde de belirtildiği üzere, gündemde madde yer almaksızın genel kurul tarafından itimat edilen yönetim kurulu üyelerinin görevine devam etmelerine ilişkin sakıncaları ortadan kaldırmaya ilişkindir. Hal böyle olunca, gerek anonim ortaklıklar yönünden gerekse limited ortaklık yönünden haklı neden mevcut olmaksızın gündemde azle ilişkin ya da azle yönelik çağrışında bulunabilecek

¹⁸²Pulaşlı, Şirketler Hukuku Genel Esaslar, s. 827; Akıncı, a.g.e., s. 73.

¹⁸³ Akdeniz, a.g.e., s. 53.

maddenin varlığı halinde azil kararı verilebilmektedir. Bu durumda hiçbir neden bulunmaksızın şirketin idare ve temsil organının azli ya da yetki kısıtlamasına gidilmesi hüsünüyet kurallarına aykırılık teşkil etmektedir¹⁸⁴. Yine de bu noktada, müdür/ler ile ortaklık arasında aksi öngörülmedikçe vekâlet akdine benzer bir akdin mevcut olduğu gözetildiğinde, vekil eden ortaklık tarafından da azlin haklı neden bulunmaksızın genel kurul aracılığı ile gerçekleştirilmesinde bir sakınca olmadığı kanısındayız. TBK m. 512 hükmünde zamansız azle ilişkin vekilin zararının tazmini söz konusu iken, müdür/ler yönünden de haklı neden bulunmaksızın azledilmeleri durumunda TTK m. 630/4 hükmü gereğince tazminat talep etme hakkı mevcuttur. Ortaklığın azil ya da yetki sınırlandırması hakkının kanundan kaynaklı bir hak olduğu açık olup, bu durumda ortaklık nam ve hesabına azil ya da yetki kısıtlama hakkını kullanan genel kurulun söz konusu hakkı kullanma yetkisi de hukukidir. Hal böyle olunca, genel kurula ait bu görev ve yetki, ortaklığın ve dolaylı olarak pay sahiplerinin çıkarlarının koruması yönünden oldukça önemlidir.

Genel kurul tarafından ortaklığın kurumsal yönetim ilkeleri kapsamında profesyonel düzeyde yönetilmesini sağlayabilecek vasıflarını kaybeden müdürün azlinin haklı nedenle talep edilmesi mümkündür. Zira müdürün tutuklu ya da hükümlü olması¹⁸⁵, askerlik görevini ifa etmesi, görevini ifa etmesine engel teşkil edecek hastalığa sahip olması haklı sebeplerdendir¹⁸⁶. Yine ülkemiz vatandaşı olmayan müdürün çalışma ruhsatının iptal edilmesi halinde de, ortaklığın sevk ve idaresini sağlamak mümkün olmadığından, bu husus haklı neden olarak kabul edilebilir¹⁸⁷. Bu kapsamda, ortaklığın sevk ve idaresini gerçekleştiremeyecek konumda olan müdürün yönetim ve temsil yetkisini haiz olmaya devam etmesi ortaklığa ve pay sahiplerinin haklarına zarar vermektedir. Yine müdürün tedbirli yöneticinin sahip olması gereken vasıfları yitirmesi ya da basiretli davranmaması

¹⁸⁴ Keçeci, a.g.e., s. 32.

¹⁸⁵ “...davalının müdürlük görevini özenle yerine getirmediği iddia edilmiş ise de, dosya kapsamında dinlenen tanık anlatımları ve alınan bilirkişi raporuna göre davacının davasını ispatlayamadığı, aksine dinlenen tanık anlatımlarına göre davalı şirketin iş ve faaliyetleri ile ilgili olarak fiilen davalı ...'in ilgilendiğinin anlaşıldığı, davacının iddiaları arasında davalının bir süre cezaevinde yattığı ve işleri takip edemediği yönünde herhangi bir talebi bulunmamasına rağmen ilk derece mahkemesince davacının iddiası arasında yer almayan davalının bir süre İncesu Açık Cezaevinde yattığı, bu nedenle fiilen şirket işlemini takip edemediği yönündeki değerlendirmenin yerinde olmadığı gerekçesiyle, ...reddine ilişkin verilen kararın onanmasına...” T.C. Yargıtay 11. HD., 2018/3723 E., 2019/5441 K., 16.09.2019 T., <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (E.T. 21.04.2024).

¹⁸⁶ Şener, Teorik ve Uygulamalı Ortaklıklar Hukuku, s. 759.

¹⁸⁷ Sevi, a.g.e., s. 432.

halinde de genel kurul tarafından haklı nedenle görevden alınması mümkündür. Zira tedbirli yöneticinin objektif manada yönetim ve temsile ilişkin donanımına sahip, analiz becerisini haiz, ortaklık yönetimi ile ilgili iş ve işlemleri takip etmesi ve gözetim yükümlülüğüne de uygun davranması esastır. Hal böyle olunca, TTK m. 364 hükmünün gerekçesinde belirtilen hallerden olan basiret sahibi olmayan ya da ortaklığın sevk ve idaresi yönünden yetersiz olan müdürün görevine son verilmesi gerekmektedir.

TTK m. 364 hükmünün yanı sıra “Anonim Şirketlerin Genel Kurul Toplantılarının Usul ve Esasları İle Bu Toplantılarda Bulunacak Bakanlık Temsilcileri Hakkındaki Yönetmelik” m. 25 kapsamında benzer azil nedenlerine yer verilmiştir. Örneğin bağlılık yükümlülüğünün ihlali anlamına gelen sır saklama yükümlülüğüne aykırı hareket etmek suretiyle, ortaklık ile edinilen bilgi ve belgeler vasıtasıyla menfaat temin edilmesi halinde de genel kurulun müdürün görevine son vermesi ya da yetkilerinin kısıtlanması mümkündür. Ayrıca, müdürün birden çok ortaklığın yönetim ve temsil faaliyetini gerçekleştirmesi de ortaklığın ve pay sahiplerinin haklarını ihlal ederek ağır ihmallere sebep olabileceğinden, bu husus da haklı neden olarak kabul edilmektedir. TTK m. 626/3 hükmünün gerekçesindeki atıf kapsamında, pay sahiplerinin bağlılık yükümlülüğüne ilişkin açıklamaların müdür/ler yönünden de geçerlidir. Nitekim TTK m. 613 gereğince pay sahiplerinin de ortaklığın sırlarına riayet etme ve ortaklığın menfaatlerine zarar vermelerine sebep olacak davranışlardan kaçınma yükümlülüğü mevcuttur. Bu kapsamda, ortaklığın iş ve işlemlerinin gerçekleşmesine engel olmak, ortaklık aleyhine kötü nam salmak, ortaklığın zor duruma düşmesine sebep olmak, gelişimine engel olmak, finansmanına yönelik iş ve işlemleri olumsuz etkileyecek her davranışın bağlılık yükümlülüğüne aykırılık teşkil etmesi söz konusudur. Dolayısıyla, genel kurulca bu tür faaliyetlerde bulunan müdürün haklı nedenle görevine son verilebilmektedir.

Öte yandan, ortaklık bünyesindeki kişiler ile bağdaşmama hali de gerek TTK m. 364 hükmünün gerekçesinde gerekse yukarıda bahsi geçen Yönetmelik kapsamında haklı nedenler arasında sayılmaktadır. Zira müdür tarafından pay sahiplerinin haklarından faydalanmalarının sekteye uğratılması ya da ortaklık bünyesinde diğer kişilerin görev ve yetkileri kapsamında gerçekleştirmeleri gereken

iş ve işlemlerin engellenmesi halinde haklı nedenin varlığından söz edilmektedir¹⁸⁸. Müdürün ortaklık bünyesindeki erkini kötü maksatla kullanması da haklı nedenlerden olmasına rağmen, siyasi nedenlerden ötürü profesyonel ve donanımlı bir müdürün görevden alınması hukuken aykırılığa sebep olabilmektedir.

2.1.3. Yönetim ve Temsil Yetkisinin Kaldırılması ve Sınırlandırılmasına İlişkin Genel Kurul Kararının İcrasına İlişkin Hususlar

Müdür/ler tarafından genel kurulda alınan kararların yürütülmesi, TTK m. 625/1 (g) bendi kapsamında münhasır yetkilerindendir. Müdür/lerin azline ya da yetkilerinin kısıtlanmasına ilişkin genel kurul kararının yer aldığı tutanağın TTK m. 617/3 hükmünün atfıyla TTK m. 422 hükmü gereğince müdürler kurulu başkanı tarafından imzalanmaktadır. Akabinde müdürler kurulunca tutanağın noter tasdikli bir suretinin ticaret sicil müdürlüğüne derhal teslim edilmesi gerekmektedir. Ayrıca tutanağın içeriğinde tescil ve ilanı gereken hususların tescili ve ilanı sağlanarak, internet sitesi açma zorunluluğu olan limited şirketlerin sitesinde bu tutanağı yayınlaması zorunludur. TTK m. 423 hükmü gereğince, genel kurulda alınan kararlar toplantıya katılım sağlamayan veya olumsuz rey kullanan ortaklar yönünden de geçerlidir. Dolayısıyla, azledilen ya da yetkisi kısıtlanan müdürün toplantıya katılmamış olması ya da olumsuz rey kullanmış olmasının kararın icrası yönünden herhangi bir engel teşkil etmemektedir. TTK m. 630/4 hükmü kapsamında, azledilen müdürün tazminat hakkı mevcuttur.

2.1.4. Genel Kurulun Yönetim Ve Temsil Yetkisinin Kaldırılması Veya Sınırlandırılması Kararının Geçersizliği

Genel kurul tarafından verilen görevden alma ve yetkilerinin sınırlanmasına yönelik verilen kararın yokluk ve butlanının tespitine ilişkin dava ikame edilebileceği gibi, iptalinin de talep edilmesi mümkündür.

¹⁸⁸ Uçar, a.g.e., s. 115.

2.1.4.1. Yokluk

Yokluk, hukuki tasarrufun var olabilmesi için gerekli olan ve kurucu vasfını haiz emredici hükümler yönünden aykırılık teşkil etmesidir¹⁸⁹. Hukuki tasarrufun öğelerinde noksanlığın varlığı işlemin namevcut olmasına sebebiyet vermektedir¹⁹⁰. Limited şirket genel kurulu tarafından alınan kararların yokluğuna ilişkin TTK kapsamında herhangi bir hüküm yer almamaktadır. TTK m. 340 hükmü ise genel olarak emredici hükümlere aykırı şekilde tanzim edilen kararların yalnızca yasa kapsamında izin verilmesi halinde geçerli olacağına ilişkindir. Her ne kadar yokluğa ilişkin doğrudan kanun hükmü mevcut olmasa da, kurucu ve zaruri şekli unsurları eksik hukuki işlemin yokluğu her koşulda herkesçe öne sürülebilir¹⁹¹. Bir hukuki işlemin yok hükmünde olması hali, geçersizlik müessesesinin en ağır müeyyidelerindendir¹⁹². Örneğin müdür/lerin azli ya da yetki sınırlandırılmasına ilişkin toplantı ya da karar nisaplarına aykırı surette karar alınması hali, alınan karar yok hükmündedir¹⁹³. Yine çağrısız genel kurul kapsamında toplantı sürecince gereken nisap sağlanmamasına rağmen, genel kurul tarafından azil ya da yetki sınırlandırılması kararının alınması da yok hükmündedir. Hal böyle olunca, genel kurulun kararının yok hükmünde olduğundan hareketle iptal davası ikame edilmeksizin, tespit davası ikame edilerek mahkemece ilgili kararın yok hükmünde olduğunun tespiti mümkündür¹⁹⁴.

2.1.4.2. Butlan

Bir hukuki tasarrufun yasadaki emredici hükümlere, ahlak kurallarına, toplum nizamına, kişisel haklara hilafı halinde mutlak hükümsüz olmasına butlan denilmektedir (TBK m. 27). TTK m. 622/1 atfıyla TTK m. 447 hükmü gereğince, ortakların genel kurula katılması, asgari rey hakkının, dava hakkının ya da yasadan

¹⁸⁹ Mehmet Ak, Anonim Şirketlerde Genel Kurul Toplantıları ve Ticaret Sicili Uygulamaları (3. Baskı), Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2022, s. 158.

¹⁹⁰ Ömer Korkut, M. Fatih Cengil, Mehmet Durdu, İdil Nur Gürbüz Gökberk, M. Zahid Doğanay, Şematik Şirketler Hukuku (3. Baskı), Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2023, s. 121.

¹⁹¹ Altaş, Uygulamalı Anonim Şirketler Hukuku, s. 207.

¹⁹² Soner Altaş, Anonim Şirketler Genel Kurul Kararlarının Hükümsüzlük Halleri, Legal Mali Hukuk Dergisi, 14, 161, 2018, s. 1532.

¹⁹³ Şener, Limited Ortaklıklar Hukuku, s. 605.

¹⁹⁴ Şener, Limited Ortaklıklar Hukuku, s. 606.

kaynaklı münhasır haklarının kısıtlanması ya da kaldırılmasına yönelik genel kurul kararları mutlak hükümsüzdür. Ayrıca ortakların bilgi edinme, tetkik ve teftiş haklarını yasa kapsamında icazet verildiği kapsamı aşacak düzeyde kısıtlanması halleri de butlan müeyyidesine tabidir. Yine ortaklığın esas unsurlarını tahrip eden ya da ortaklık sermayesinin muhafazasına ilişkin hükümlere hilaf halinde alınan karar mutlak hükümsüz olmaktadır. İlgili kanun hükmünde bahsi geçen haller tahdidi nitelikte olmayıp, genel kurul kararlarının başkaca yönlerden de butlan müeyyidesine tabi tutulması mümkündür. Genel kurul kararının kesin hükümsüz olduğuna ilişkin davanın ikame edilmesi her daim mümkün olup, yokluk argümanının aksine butlan argümanının yasalara aykırı surette kullanılması mümkündür¹⁹⁵. Nitekim genel kurul kararının batıl olduğunun ileri sürülmesinin seneler sonra iddia edilmesi, ortaklık ve ortaklıkla ilişkili kimseler yönünden ilgili kararların geçmişe etkili olarak kaldırılmasına sebebiyet vereceğinden hareketle bazı sorunlara sebebiyet vermesi muhtemeldir¹⁹⁶.

Müdür/lerin azli ya da yetki sınırlamasına ilişkin alınan genel kurul kararının mutlak hükümsüz olduğu iddiasıyla da butlanın tespiti davası ikame edilebilmektedir. İlgili dava kapsamında, genel kurulda azli istenen müdürün ortak vasfını haiz olması halinde genel kurula katılım sağlamasının ya da rey hakkının engellenmesi halinde alınan azil ya da yetki kısıtlaması kararının mutlak geçersiz olduğu ileri sürülebilmektedir. Yine ortak vasfını haiz olmayan müdürce de alınan genel kurul kararının ortaklığın esas unsurlarını tahrip ettiği iddiasında bulunarak batıl olduğunu iddia etmesi mümkündür¹⁹⁷. Ortaklık akdi kapsamında müdür/lerin vazife müddetlerine ilişkin bir maddenin yer alması halinde, azil kararına yönelik butlan iddiasında bulunan müdürün ikame ettiği davanın vazife müddetini durdurması mümkün olmayıp, davanın kazanılması halinde kalan vazife müddetince görevini ifa etme hakkı mevcuttur¹⁹⁸. İlgili dava yönünden davacı vasfını haiz

¹⁹⁵ İsmail Kayar, 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu'na Göre Ticaret Hukuku (5. Baskı), Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2018, s. 432.

¹⁹⁶ Dal, a.g.e., s. 47-48.

¹⁹⁷ Akıncı, a.g.e., s. 135.

¹⁹⁸ Uçar, a.g.e., s. 162.

kimseler, kanun kapsamında yer almamakla, HMK m. 106/2 hükmü gereğince butlan yönünden hukuki yararı mevcut kimselerce ikame edilebilmektedir¹⁹⁹.

2.1.4.3. İptal Davası

Genel kurul kararının geçersizliğine ilişkin ikame edilen iptal davası kapsamında anonim şirket genel kurul kararlarının iptaline ilişkin hükümler esas alınmaktadır.

2.1.4.3.1. Dava Şartları

Genel kurul kararlarının iptal hükümlerine ilişkin limited şirketler yönünden TTK m. 622 atfıyla TTK m. 445 ila 451. madde hükümleri esas alınmaktadır. Bu kapsamda, genel kurulca alınan azil ya da yetki kısıtlaması kararının yasada ya da ortaklık akdinde yer alan hükümlere veya hüsnüniyet kuralına aykırılık teşkil etmesi halinde iptale konu olması muhtemeldir. Örneğin genel kurulda yetkisiz temsilci tarafından rey kullanılması hali, iptal sebeplerindendir²⁰⁰. Yine ortaklık akdinde genel kurulun toplantı ve karar nisabına ilişkin hükümlerin göz ardı edilmesi suretiyle alınan kararlar da iptal davasına konu olabilmektedir. İlgili karara yönelik kararın alınma tarihini izleyen üç aylık süre zarfında ortaklık merkezinin bulunduğu yer asliye ticaret mahkemesinde iptal davası ikame edilmesi mümkündür.

2.1.4.3.2. Davacı Sıfatı

İptal davasını açma hakkını haiz kimseler, TTK m. 446 kapsamında hükme bağlanmıştır. İlgili madde kapsamında, toplantıya katılım sağlayan olumsuz rey sahiplerinin bu hususu tutanağa geçirmeleri halinde iptal davası açabilecekleri hususuna yer verilmiştir. Yargıtay 11. HD tarafından verilen bir kararda²⁰¹, toplantıya katılım sağlayan bir temsilci tarafından genel kurul kararına muhalefet

¹⁹⁹ Sema Nur Doğan, Limited Şirket Genel Kurulunda Alınan Önemli Kararlar (1. Baskı), Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021, s. 128.

²⁰⁰ Kayar, 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu'na Göre Ticaret Hukuku, s. 433.

²⁰¹ T.C. Yargıtay 11. HD., 2020/2302 E., 2021/7282 K., 20.12.2021 T., <https://karararama.yargitay.gov.tr/#> (E.T. 21.04.2024).

edildiğine ilişkin hususun tutanağa geçirilmediği gerekçesiyle, her ne kadar ortaklık akdinde yer alan hükümlerin ihlal edilmesi söz konusu olsa da, davanın esastan reddine ilişkin hüküm kurulmuştur.

Öte yandan, toplantıya katılmaları ya da rey kullanıp kullanmamaları önem arz etmeksizin, usulsüz çağrı, usulsüz gündem ilanı, yetkisiz kişilerce ya da temsilcilerle rey kullanıldığı ya da toplantıya katılma ve rey kullanma hakkının kötü niyetli olarak engellendiğini ileri süren ortaklar tarafından iptal davası ikame edilebilmektedir. Ancak bu hususların karar alma sürecine etki ettiğinin ispatının da yapılması gerekmektedir. Bahse konu kanun hükmü uyarınca, ayrıca müdür ya da müdürler kurulunca veya kararın icrasında şahsi sorumluluğu doğacak olan müdürlerden her biri tarafından da ilgili genel kurul kararının iptali talep edilebilmektedir. Azledilen müdürün ortak vasfını haiz olması halinde kanunda bahsi geçen hususları gerekçe göstererek dava açması mümkün olmakla²⁰², ortak vasfını haiz olmayan müdürün de intifa hakkının mevcudiyeti halinde ilgili davayı ikame etmesi muhtemeldir²⁰³. Buna karşın ortak olmayan bir müdürün iptal davası açma imkânı bulunmaz.

2.1.4.3.3. Davalı Sıfatı

İptal davasında davalı sıfatı ortaklığa ait olmakla²⁰⁴, ortaklığı temsile yetkili azledilen ya da yetkileri kısıtlanan müdürün haricindeki diğer müdür/lerin davada ortaklığı temsil etmesi söz konusudur. Ortaklık bünyesindeki müdür vasfını haiz kimsenin bulunmaması halinde ise, TMK m. 426/3 hükmü kapsamında ortaklığın yasal temsilcisi konumunda olan müdürün dava sürecinde ortaklığı temsil etme yükümlülüğünü yerine getiremediğinden bahisle ortaklığın kayyım ile temsili gündeme gelmektedir.

²⁰² Akdeniz, a.g.e., s. 74.

²⁰³ Akdeniz, a.g.e., s. 76.

²⁰⁴ Şener, Limited Ortaklıklar Hukuku, s. 632. Aynı yönde bkz. T.C. Yargıtay 11. HD., 2016/12295 E., 2018/4617 K., 20.06.2018 T., <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (E.T. 21.04.2024).

2.1.4.3.4. Dava Süresince Mahkemece Hükmedilebilecek Hukuki Tedbirler

Genel kurul kararının iptaline ilişkin davanın ikame edilmesi ile kararın icrasının geri bırakılması mümkün değildir. TTK m. 449 hükmü kapsamında, genel kurul kararına karşı ikame edilen iptal ya da butlanın tespiti davalarının varlığı halinde, mahkemece kararın icrasının geri bırakılması yönünde ayrıca hukuki tedbire hükmedilmesi mümkündür. Bu kapsamda, mahkemece azli ya da yetki sınırlaması öngörülen müdür haricindeki diğer müdür/lerden görüş alınması söz konusudur. Zira azledilen ya da yetkileri kısıtlanan müdürün davanın tarafı olmasa dahi hukuki yararının bulunduğundan bahisle, tanıklığına başvurulması usule aykırılık teşkil etmektedir. Mahkemenin genel kurul tarafından alınan azil ya da yetki kısıtlaması kararının icrasının geri bırakılması yönünde karar verilmesi halinde, ilgili kararın icrasının iptal davasının kesinleşmesi sürecine kadar durdurulması mevzubahistir.

2.1.4.3.5. Davanın Sonuçları

İptal davasının kesinleşmesi ile birlikte, mahkemece verilen karar tüm ortaklar yönünden bağlayıcıdır (TTK m. 450). İlgili kararın verildiği tarihten itibaren geçersiz olması söz konusu olmakla, hüsnüniyet sahibi üçüncü kişilerin kazanımları gereği mahkemece verilen karar, bu kişiler yönünden kesinleşme tarihinden itibaren hüküm doğurmaktadır²⁰⁵. 5995 sayılı Ticaret Sicil Yönetmeliği m. 22/2 (e) bendinin beşinci fıkrası kapsamında ilgili davanın neticesinin müdürler tarafından gerçekleştirileceği hükme bağlanmıştır. Müdürler tarafından tescili sağlanan iptal kararının akabinde TTK m. 31 hükmü kapsamında tescili ve TTK m. 36 hükmü gereğince de ilanı şarttır.

Genel kurul kararının iptaline ilişkin talebin kabulü halinde, genel kurul tarafından verilmiş azil ya da yetki sınırlaması kararının geçmişe etkili olarak işlemin neticelerini ortadan kaldırması söz konusudur. Ancak iptal talebinin reddi halinde, azledilen müdürün görevinin son bulması söz konusu olmakla, ilgili müdürün genel kurul tarafından haklı sebep bulunmaksızın azledildiğine ilişkin tazminat davası ikame etme hakkı mevcuttur. Öte yandan, yetkilerinin sınırlandırılmasına karar

²⁰⁵Kaya, Tatlı, a.g.e, s. 291.

verilmiş olan müdürün ise, bu kapsamda yetkisinin kaldırıldığı hususlarda yönetim ya da temsil yetkisini haiz olmadığından yetkisinin bulunmadığı hususlarda hukuki tasarrufta bulunması mümkün değildir.

2.2. Murahhasların ve Kendisine İç Yönerge İle Görev Verilen Yöneticilerin Yönetim ve Temsil Yetkisinin Müdür/Müdürler Kurulu Tarafından Kaldırılması veya Sınırlandırılması

Murahhasların ya da iç yönerge ile atanmış yöneticilerin de görevden alınması ya da yetkilerinin sınırlandırılması müdür/müdürler kurulu ile gerçekleşmektedir. Bu kapsamda, iç yönergenin iptali ya da değiştirilmesi zaruri olmayıp, müdür/müdürler kurulu kararı ile de azilleri ya da yetkilerinin sınırlandırılması söz konusu olabilmektedir.

2.2.1. Yetkinin Kapsamı ve Hukuki Niteliği

Murahhasların limited şirket yöneticisi olarak atanabilmesi, TTK m. 623/1 hükmü ile mümkün kılınmıştır. İlgili madde hükmünden de anlaşılacağı üzere, yönetim ve temsil yetkisinin ortak olan müdürlere ya da üçüncü kişiye devri, ancak bir ortağın her iki vasfı da haiz olması halinde söz konusudur. Bu durumda, murahhas üyenin aynı zamanda limited şirket müdürü konumunu haiz olması söz konusu olduğundan, hâlihazırda her iki yetkinin de devredilmesi halinde, bir başka ortağın da aynı yetkileri paylaşmasına ihtiyaç duyulmamaktadır. Ancak herhangi bir murahhas müdürün atanması halinde ise, şirketin ortak olan bir müdürün her iki yetkiyi de haiz olması şarttır. Dolayısıyla, genel müdürün, CEO' nun ya da icraya yetkili müdürler kurulu üyesinin her iki yetkiyi birden devralmaları halinde yönetsel faaliyetlerin yanı sıra şirketin temsili hususunda da yetkili olmaları söz konusu olacaktır.

Öte yandan, limited şirketin iş ve işlem hacmi ile paralel olarak yönetim teşkilatı kapsamında yeni görev tanımları ortaya çıkmakla, bu yeni görevlerin ve görevlilerin organizasyonu için yeni yöneticilerin atanması gerekir. Şirketin üst kademe yöneticilerinin yanı sıra, alt ve orta seviye yöneticilerin de şirketin

koordinasyonu sağlama ve iş ve işlemlerin profesyonel bir biçimde sevk ve idaresine yönelik hukuki tasarruflarda bulunmaları söz konusudur. Dolayısıyla, her ne kadar murahhaslara yetki devrine ilişkin iç yönerge hazırlanması gerekse de, şirket yönetiminden sorumlu diğer yöneticilerin de yetki kapsamının, görev ve yetkilerinin, borç ve yükümlülüklerinin ve şirket ile aralarındaki hukuki ilişkinin açıkça belirlenmiş olması kurumsal yönetim açısından oldukça önem arz etmektedir.

Müdür/lerin münhasır yetkilerinden olan yönetim teşkilatını belirleme ve üst düzey yönetim yetkilerini kurumsal yönetim ilkelerine uygun olarak ifa etmelerinin bir gereği olarak, ilgili yöneticilerin tayini, azli ve yetki kısıtlaması hususunda da yetkili organ müdür ya da müdürler kuruludur.

Murahhas üyenin hâlihazırda müdür vasfını da haiz olduğundan hareketle, müdür/ler yönünden geçerli olan akit ilişkisinin doğrudan murahhas üyeler yönünden de geçerlidir. Nitekim murahhas üyenin de münhasır yetkilerinden ötürü tabiiyet unsuruna tabi olmaksızın ortaklığın sevk ve idaresini sürdürdüğü tartışmasızdır. Murahhas müdür ise her ne kadar müdürler kuruluna katılıp oy kullanma hakkını haiz olmasa da, delegasyon neticesinde organ vasfını haiz olduğundan ortaklığın nam ve hesabına hareket etme inisiyatifi mevcuttur. Dolayısıyla, yetki devrine ilişkin tanzim edilen iç yönerge kapsamında yer alan hususlar gözetilerek murahhasların ortaklık ile hizmet ya da vekâlet akdi kurması mümkün olup, her iki tür akde ilişkin hususların yer aldığı sui generis bir akdin de tanzim edilmesi muhtemeldir.

Alt ve orta kademe yöneticiler her ne kadar kendilerine devredilen yetkiler yönünden organ vasfını haiz olsalar da, bu yöneticilerin daha çok muayyen bir ücret karşılığında üst düzey yöneticilerden gelen yönergeler doğrultusunda hareket etmektedirler. Bu yöneticilerin müdür/ler ve murahhaslar tarafından verilen görevleri şahsen ifa borcunun yanı sıra ihtimam ve bağlılık yükümlülüğü bulunmaktadır. Bu yönüyle hizmet akdine tabi olmaları söz konusu olsa da, yönetici vasfını haiz olduklarından fazla mesai alacağı hakları mevcut değildir. Hal böyle olunca, iç yönerge kapsamında doğrudan ortaklık ile hukuki ilişkinin niteliğine yönelik herhangi bir hususa yer verilmemesi halinde, aradaki ilişkiyi doğrudan hizmet akdi olarak nitelendirmenin sakıncalı olduğu fikrindeyiz. Dolayısıyla, bu yöneticiler yönünden de müdür/ler ve murahhaslar yönünden yaptığımız değerlendirmelerin

geçerli olması muhtemeldir. Zira akdin türünün vekâlet, hizmet ya da sui generis olması akit serbestisi ilkesi kapsamında mümkündür.

Genel kurul tarafından müdür/lerin azledilmesi ya da yetkilerinin sınırlandırılması ile şirket tüzel kişiliğine ait yenilik doğuran hakka ilişkin tasarrufla bulunmaktadır. Murahhasların ve iç yönerge ile atanan yöneticilerin ortaklık ile aralarındaki akit türü ne olursa olsun, ortaklığın bu yöneticilerin görevine son verme ya da yetkilerini kısıtlama hakkı mevcuttur. Bu hususta, müdür/ler tarafından ortaklığa ait bu hakka ilişkin hukuki tasarrufla bulunulması, ilgili hakkın müdür/lere ait olduğu manasına gelmemektedir. Nitekim müdür/ler ortaklığın yönetim ve temsil organı olup, ortaklık tüzel kişiliğinin nam ve hesabına hareket etmektedirler. Dolayısıyla, müdür/lerin münhasır yetkilerinden olan üst düzey yönetim ve gözetim görevlerinin bir gereği olarak murahhasların ya da iç yönerge ile atanmış yöneticilerin görevlerine son verilmesi ya da yetkilerinin kısıtlanması mümkündür.

Akit serbestisi ilkesi gereğince ortaklık ile murahhaslar ya da iç yönerge ile atanmış yöneticiler arasında vekâlet, hizmet ya da sui generis akit yapılması mümkündür. Ancak yönetici vasfını haiz bu kimseler yönünden aksi öngörülmedikçe ortaklık ile arasındaki hukuki ilişkinin türü daha çok vekâlet akdine benzemektedir. Esasında ortaklık tüzel kişiliği adına müdür/müdürler kurulu tarafından görevden alınmaları mümkün olup, bu noktada haklı gerekçe olmaksızın azledilen yöneticilerin tazminat ya da mali haklarını talep etme hakları mevcuttur.

Müdür/ler tarafından murahhasların ya da iç yönerge ile atanmış yöneticilerin azline ilişkin verilen karar, bozucu yenilik doğuran haklardandır. Zira azil yetkisinin kullanılması ile ortaklık ile azledilen yönetici arasındaki akit sona ermektedir. Öte yandan, bu yöneticilerin yetkilerinin sınırlandırılması kararı ise değiştirici yenilik doğuran hak niteliğindedir. Zira bu durumda ilgili yöneticinin hâlihazırdaki görev ve yetki tanımı değişmektedir. Müdür/müdürler kurulu tarafından kullanılan azil ya da yetki sınırlandırılmasına ilişkin yetkinin ortaklık akdi ile genel kurulun uhdesine bırakılması mümkündür. Bu noktada ilgili görev ve yetkiye ilişkin tasarrufla bulunulması herhangi bir koşula tabi tutulamaz. Müdür/ler yönünden öngörüldüğü üzere, ilgili yöneticilerden yalnızca murahhas üyenin müdürler kurulu toplantılarına katılma yükümlülüğü bulunduğundan, murahhas üyenin bu yükümlülüğünü yeniden

ihlal etmesi halinde müdürler kurulu tarafından görevden alınacağına ilişkin karar alınacağına ilişkin koşul öngörülebilmektedir.

Aksi ortaklık akdinde öngörülmedikçe, murahhasların ve iç yönerge ile atanmış yöneticilerin azli ya da yetkilerinin sınırlandırılmasına ilişkin tasarrufta bulunma yetkisi de yetkide paralellik ilkesi gereğince müdür/müdürler kuruluna aittir. Müdür/lerin bu yetkisi üst düzey yönetim ve üst gözetim görevlerinin bir gereği olduğundan, ortaklığın ve pay sahiplerinin menfaatlerine aykırı davranan yöneticilerin azledilmesi ya da yetkilerinin kısıtlanması yönünde hukuki tasarrufta bulunmaktadırlar. Nitekim murahhasların üst düzey yöneticiler olması hasebiyle, ortaklığın hemen hemen tüm iş ve işlemlerine vakıf olmaları söz konusudur. Dolayısıyla, bu yöneticilerin yetki kapsamlarının geniş olması, ortaklık nam ve hesabına hareket ederken borç ve yükümlülüklerine ya da ortaklığın menfaatlerine zarar vermeleri olasıdır. Yöneticilerin kurumsal yönetim ilkeleri ışığında yönetim ve temsil faaliyeti sürdürürken meydana gelebilecek zararlara karşı ortaklık tüzel kişiliğinin korunmasını amaçlamaktadır. Bu yetki, TBK m. 512 ve İsviçre Borçlar Kanunu m. 404 hükümlerinde de öngörüldüğü üzere, vekâlet akdi yönünden de geçerli olup, vekilin de gerekçe gösterilmeksizin her daim görevden alınabilmesi mümkündür. Öte yandan, müdür/müdürler kurulu tarafından ortaklık bünyesindeki tüm murahhasların ve iç yönerge ile atanmış müdürlerin azledilmesi mümkündür.

2.2.2. Yönetim ve Temsil Yetkisinin Kaldırılması ve Sınırlandırılmasına İlişkin Müdür/Müdürler Kurulu Kararına İlişkin Usul ve Esaslar

Murahhasların ya iç yönerge ile atanmış yöneticilerin atamalarına ilişkin yetkinin genel kurulda olması halinde, müdür/lerin azli ve yetkilerinin sınırlandırılmasına ilişkin usul ve esaslar geçerlidir. Ancak, ortaklık akdinde aksi öngörülmedikçe yetkide paralellik ilkesi kapsamında müdür/müdürler kurulu tarafından bahse konu yöneticilerin azline ya da yetkilerinin sınırlandırılmasına yönelik karar alınması mümkündür. İlgili yöneticileri atama yetkisinin müdürler kuruluna ait olması halinde, atama usulü yönünden öngörülen iç yönergenin değiştirilmesi ya da iptali gerekmeksizin doğrudan müdürler kurulu kararı ile azilleri ya da yetkilerini sınırlandırılabilir. Bu husus usulde paralellik ilkesine istisna

teşkil etmektedir. Ancak herhalde iç yönergenin değiştirilmesi ya da iptali de mümkün olduğundan, bu hususta inisiyatif müdürler kuruluna aittir. Bu noktada iç yönergenin kabulüne ilişkin olan sürecin iptali açısından da işletilmesi mevzubahis olup, iptal kararı neticesinde hâlihazırda yetki devri gerçekleştirilen tüm yöneticilerin görevinin iptali söz konusudur²⁰⁶. Hal böyle olunca, müdürler kurulu tarafından çoğunluk kararı ile iç yönergenin iptal edilerek, azli ya da yetki kısıtlaması talep olunan yöneticilere yönelik kararların alınmasının ardından yeniden iç yönerge tanzim edilmesinde bir sakıncanın olmadığı kanısındayız. Nitekim müdür ya da müdürler kurulu kararı tarafından tanzim edilen iç yönergenin TTK m. 371/7 hükmü saklı kalmak üzere tescili ve ilanına ihtiyaç duyulmamaktadır.

Üst düzey yönetim yetkisini haiz müdürler kurulu tarafından yönetim teşkilatını belirleyerek idare ve temsil yetkisinin kurumsal yönetim ilkeleri esas alınarak kullanılmaktadır. İç yönergenin iptali gerçekleştirilmeksizin murahhasların ve iç yönerge ile atanmış yöneticilerin yetkilerinin kısıtlanması ya da görev değişikliğinin yapılmasının daha makul olduğu kanısındayız.

TTK m. 624/3 hükmü gereğince müdürler kurulunda oy çokluğu ile murahhasların ya da iç yönerge ile atanmış yöneticilerin azledilmesi ya da yetkilerinin sınırlandırılması mümkündür. Aksi ortaklık akdinde öngörülmedikçe, başkan olan müdürün oyu eşitlik halinde üstün kabul edilmektedir. Dolayısıyla, ilgili yöneticilerin azline ilişkin verilen kararın birden fazla müdür tarafından verildiği gözetildiğinde, hukuki tasarrufun birden çok tarafı mevcuttur²⁰⁷.

Müdür/lerin görevden alınması ve yetkilerinin sınırlandırılmasına ilişkin genel kurul kararı açısından geçerli olan hususların murahhaslar ve iç yönerge ile atanmış yöneticiler yönünden değerlendirildiğinde, ilgili kararlar esasında benzer niteliktedir. Nitekim yetkinin kapsamı yönünden genel kurul tarafından azledilen ya da yetkileri kısıtlanan müdür/ler ile müdürler kurulu tarafından azledilen murahhas ya da iç yönerge ile atanmış yöneticiler arasında farklılık mevcut değildir. Öyle ki, her iki kurul tarafından da ortaklığın azil ya da yetki sınırlandırılmasına ilişkin

²⁰⁶ Oran, a.g.e., s. 233-234.

²⁰⁷ Bu hususta yönetim kurulunun birden çok üyesi olması halinde verilen kararın çok taraflı olduğu yönünde bkz. Aydın Alber Yüce, Anonim Şirketlerde Yönetim Kurulu Kararlarının Geçersizliği (Yokluk, Butlan, İptal Edilebilirlik, Askıda Geçersizlik) (4. Baskı), Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2022, s. 58.

yenilik doğuran hakkı kullanılarak hukuki tasarrufta bulunmaktadır. Dolayısıyla, yetkinin kim tarafından kullanıldığı önem arz etmeksizin, esasında her iki işlem yönünden ortaklığın yönetim ve temsil organının işlevselliğinin sürdürülmesi ve ortaklığın menfaatlerine aykırı davranılmasının engellenmesi esastır. Hal böyle olunca, kanaatimizce genel kurul kararının esasına ilişkin hususların müdürler kurulu yönünden de gözetilmesi gerekmektedir.

Bu durumda, murahhasların ve iç yönerge ile atanmış yöneticilerin de yetkileri dâhilinde yönetim ve temsilden sorumlu oldukları düşünüldüğünde, müdür/lerin azli ya da yetkilerinin sınırlandırılmasına ilişkin hususlar bu yöneticiler açısından da geçerli kabul edilmelidir. Zira gerek müdür/ler gerekse ilgili yöneticiler tarafından yönetim ve temsil yetkisi kullanılırken görev ve yetkilerden doğan borç ve yükümlülükler riayet edilmesi esastır. Dolayısıyla, müdürler kurulunca gerek haklı nedenle gerekse haklı neden bulunmaksızın murahhasların ya da iç yönerge ile atanmış yöneticilerin görevlerine son verilmesi ya da yetkilerinin sınırlandırılması mümkündür.

Her ne kadar TTK kapsamında müdür/lerin genel kurul tarafından azli ya da yetkilerinin sınırlandırılmasına ilişkin haklı nedenlere yer verilmemiş olsa da, TTK m. 364 hükmünün gerekçesinde ve ayrıca Anonim Ortaklık Genel Kuruluna İlişkin Yönetmelik m. 25 hükmü kapsamındaki haklı nedenler bu yöneticiler yönünden de geçerli kabul edilebilir. Öncelikle, müdür/müdürler kurulunun itimadının sarsıldığı yöneticilerin azledilmesi haklı neden olarak değerlendirilebilse de, bu noktada yalnızca itimadın yokluğu gerekçe gösterilerek yöneticilerin azledilmesi dürüstlük kuralına aykırılık teşkil edebilmektedir. Yine de haklı neden bulunmaksızın azil yetkisini kullanabilen müdür/müdürler kurulu itimat kaybı gerekçesiyle azil kararı verebilir. Bu noktada TTK m. 630/4 hükmü kapsamında haklı neden yokken azledilen yöneticinin tazminat talepli dava ikame etme hakkı mevcuttur. Ortaklığın azil ya da yetki sınırlandırması hakkının kanundan kaynaklı bir hak olduğu açık olup, bu durumda ortaklık nam ve hesabına azil ya da yetki kısıtlama hakkını kullanan müdür/müdürler kurulun söz konusu hakkı kullanma yetkisi de hukukidir. Hal böyle olunca, genel kurula ait bu görev ve yetki, ortaklığın ve dolaylı olarak pay sahiplerinin çıkarlarının koruması yönünden oldukça önemlidir.

Müdür/müdürler kurulu tarafından ortaklığın kurumsal yönetim ilkeleri kapsamında profesyonel düzeyde yönetilmesini sağlayabilecek vasıflarını kaybeden murahhasların ya da iç yönerge ile atanmış yöneticilerin azlinin haklı nedenle talep edilmesi mümkündür. Zira bahse konu yöneticilerin tutuklu ya da hükümlü olması, askerlik görevini ifa etmesi, görevini ifa etmesine engel teşkil edecek hastalığa sahip olması haklı sebeplerdendir. Yine ülkemiz vatandaşı olmayan murahhasın ya da iç yönerge ile atanmış yöneticinin çalışma ruhsatının iptal edilmesi halinde de, ortaklığın sevk ve idaresini sağlamak mümkün olmadığından, bu husus haklı neden olarak kabul edilebilir. Bu kapsamda, ortaklığın sevk ve idaresini gerçekleştiremeyecek konumda olan ilgili yöneticinin yönetim ve temsil yetkisini haiz olmaya devam etmesi ortaklığa ve pay sahiplerinin haklarına zarar vermektedir. Yine tedbirli yöneticinin sahip olması gereken vasıfların yitirilmesi ya da basiretli davranılmaması halinde de müdür/müdürler kurulu tarafından haklı nedenle görevden alınması mümkündür. Ayrıca, bağlılık yükümlülüğünün ihlali anlamına gelen sır saklama yükümlülüğüne aykırı hareket etmek suretiyle, ortaklık ile edinilen bilgi ve belgeler vasıtasıyla menfaat temin edilmesi de haklı nedenlerdendir. Öte yandan, bahse konu yöneticilerin birden fazla ortaklık bünyesinde yönetim ve temsil yetkisini haiz olması halinde de azline karar verilebilmektedir. Mamafih ortaklığın iş ve işlemlerinin gerçekleşmesine engel olmak, ortaklık aleyhine kötü nam salmak, ortaklığın zor duruma düşmesine sebep olmak, gelişimine engel olmak, finansmanına yönelik iş ve işlemleri olumsuz etkileyecek her davranışın bağlılık yükümlülüğüne aykırılık teşkil ettiğinden yöneticinin haklı nedenle azli gündeme gelebilmektedir.

2.2.3. Yönetim ve Temsil Yetkisinin Kaldırılması ve Sınırlandırılmasına İlişkin Müdür/ Müdürler Kurulu Kararının İcrası

Murahhasların ya da kendisine iç yönerge ile görev verilenlerin azli ya da yetki sınırlamasına ilişkin olarak müdür ya da müdürler kurulu tarafından alınan kararın genel kurul toplantı ve müzekkere defterinin yanı sıra müdürler kurulu defterine kaydedilmesi esastır²⁰⁸. Ancak TTK m. 616/2 (a) bendi ve TTK m. 625/ 2 hükmü kapsamında iç yönerge değişikliği ya da iptali ile yöneticilerin azline ya da

²⁰⁸ Taş, a.g.e., s. 83.

yetkilerinin kısıtlanması yönünde karar verilmesi halinde, ilgili kararın genel kurulun tasdikine tabi tutulması mümkün olup, müdürlerin bu doğrultuda alınan kararı genel kurula onaylatması gerekmektedir.

2.2.4. Yönetim Ve Temsil Yetkisinin Kaldırılması Veya Sınırlandırılması Kararının Hükümsüzlüğü

Murahhasların ve iç yönerge ile atanmış yöneticilerin azli ya da yetki sınırlandırılmasına yönelik iç yönerge değişikliğine ya da iptaline dair müdürler kurulu tarafından alınan kararın da yokluk müeyyidesine tabi tutulması mümkündür. Hal böyle olunca, tek ortaklı şirketlerde kararların yazılı olarak alınmaması halinde, kurucu unsur eksikliği mevcut olduğundan yok hükmünde olması muhtemeldir. Öte yandan, müdürler kurulunda müdürlerin temsilci ya da vekil aracılığı ile rey kullanması hali de kurucu ve zaruri şekli unsurlara aykırılık teşkil ettiğinden yokluk müeyyidesine tabidir. Genel kurul kararları yönünden geçerli olduğu üzere, müdür ya da müdürler kurulu kararının yok hükmünde olduğunun mahkeme kararı ile tespiti sağlanarak ilgili karar neticesinde ortaya çıkan hukuki sonuçların geçersiz hale gelmesi mümkündür²⁰⁹.

Murahhasların ya da kendisine iç yönerge ile görev verilen yöneticilerin azli ya da yetki sınırlandırılmasına ilişkin müdür veya müdürler kurulu kararının butlanı mümkün olup, bu hususta TTK m. 644/1 (c) atfıyla TTK m. 391 hükmü esas alınmaktadır. İlgili madde hükmünde bahsi geçen hususlar da tahdidi olmayıp, iç yönergenin iptali ya da değiştirilmesine yönelik müdür ya da müdürler kurulu kararının eşit işlem koşuluna, ortaklığın esas unsurlarına ya da sermayenin muhafaza edilmesine ilişkin kararları batıldır. Yine ortakların münhasır haklarına zarar veren ya bu hakları engelleyen kararlar da mutlak hükümsüzdür. Öte yandan, müdür ya da müdürler kurulu kararı kapsamında genel kurulun ya da müdür/lerin münhasır yetkilerine ilişkin delegasyon yapılması da mümkün olmayıp, ilgili hükme aykırılık halinde mevcut kararın da batıl olması söz konusudur.

Müdür ya da müdürler kurulu kararının iptaline ilişkin kanun kapsamında herhangi bir hüküm yer almamakla, anonim ortaklık yönetim kurulunca alınan

²⁰⁹ Aynı yönde bkz. Karabağ, a.g.e., s. 157.

kararların iptal edilemeyeceği hususu TTK m. 391 hükmünün gerekçesinde yer almaktadır. Dolayısıyla, bahse konu davanın ikame edilmesi mümkün olmayıp, alınan karara karşı murahhaslar ya da kendisine iç yönerge ile görev verilenlerin yokluk ya da butlanın tespiti davası ikame etme hakkı mevcuttur.



3. LİMİTED ŞİRKET YÖNETİCİLERİNİN YÖNETİM VE TEMSİL YETKİSİNİN MAHKEMECE KALDIRILMASI VEYA SINIRLANDIRILMASI

Limited ortaklık yöneticilerinin atamaya yetkili mercilerin yanı sıra mahkeme kararı ile görevden alınmaları ya da yetkilerinin sınırlandırılması mümkündür. Bu noktada, mahkemece haklı nedenin varlığı tespit edilerek yöneticilerin azledilmesine ya da yetkilerinin sınırlandırılmasına ilişkin karar verilebilmektedir.

3.1. Genel Olarak

TTK m. 630/2 hükmü²¹⁰ kapsamında, ortaklık pay sahiplerinden her biri, ortaklık yöneticilerinin azlini ya da yetkilerinin sınırlandırılması talepli dava ikame etme hakkını haizdir. İlgili madde hükmünün gerekçesinde, genel kurulda azledilemeyen ya da yetkileri sınırlandırılmayan yöneticilere karşı actio prosocio (ortak davası)' nun mümkün olduğu hususuna yer verilmiştir. Bu kapsamda, azil talepli davanın ikame edilmesine ilişkin ön koşulun, genel kurulda azlin ya da yetki sınırlandırılmasının istişare edilmesinin gerekip gerekmediği hususu değerlendirilmelidir. Nitekim gerekçe kapsamında ortaklara tanınmış bu hak, sebebe bağlı bir hak olarak lanse ettirilmektedir. Ancak kanaatimizce, ilgili madde hükmünün gerekçesinin aksine, ortakların haiz oldukları bu hakkın genel kurulun azil ya da yetki sınırlandırması yetkisinden ayrı bir hak olduğu açıktır. Bu kapsamda genel kurulda azil ya da yetki sınırlandırılması kararına ilişkin bir aksiyon alınmasa dahi, pay sahiplerinden biri tarafından bu davanın ikame edilmesi mümkündür²¹¹. Bu hak, ortakların şahsi ve dolaylı olarak ortaklığın menfaatlerine aykırı davranan yöneticilerin azledilmesini ya da yetkilerinin sınırlandırılmasını talep etmelerine ilişkindir. Ortaklık pay sahibi/sahiplerince doğrudan yöneticilerin azlinin talep edilmesi halinde bozucu; yetkilerinin sınırlandırılmasının talep edilmesi durumunda

²¹⁰ Mehaz İsviçre Borçlar Kanunu m. 815/2- Mülga TTK m. 161-162.

²¹¹ Aynı yönde bkz. T.C. Yargıtay 11. HD., 2015/3070 E., 2015/9972 K., 06.10.2015 T., <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (E.T. 21.04.2024). Ancak davacı ortağın ortaklıktaki pay oranının genel kurul aracılığı ile müdürü azledilmesi mümkün olmasına rağmen, TTK m. 630/2 hükmü kapsamında dava ikame etmesinde hukuki yarar yokluğundan davanın reddine karar verilmesi gerektiği hususunda bkz. T.C. Yargıtay 11. HD., 2015/2097 E., 2016/274 K., 14.01.2016 T., <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (E.T. 21.04.2024). Aynı yönde bkz. T.C. Yargıtay 11. HD., 2018/1514 E., 2019/3755 K., 15.05.2019 T., <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (E.T. 21.04.2024).

da değiştirici yenilik doğuran hak gündeme gelmektedir. Yenilik doğuran bu hakkın, ortaklık akdi kapsamında üçüncü bir kişiye devredilmesi ya da bu haktan feragat edilebilmesi mümkün değildir. Nitekim söz konusu hak, pay sahipliğinden doğan hak olup, yalnızca ilgili pay sahibince pay devrinin ger ekleğmesi halinde payı devralan kimse tarafından iktisap edilmektedir. Ayrıca, bu haktan istifade edilebilmesi için ortaklık genel kurul toplantılarına katılma gibi herhangi bir şartın öngörülmesi de mümkün değildir. Öte yandan, ilgili madde hükmünün emredici nitelikte olmasından ötürü, genel kurul tarafından ya da ortaklık akdi ile bu hakkın kullanımının engellenmesi mevzubahis değildir. Ancak, bahse konu davanın ikame edilmesinin akabinde davalı yöneticinin genel kurulca azledilmiş olması halinde davanın konusuz kalması söz konusu olduğundan, mahkemece hüküm verilmesine yer olmadığına dair karar verilmesi gerekmektedir²¹².

Doktrinde pay sahiplerinin dava hakkının, ortaklık bünyesinde oy çoğunluğu oluşturan kimselerin gücünü kısıtlayıcı nitelikte olduğu, zira çoğunluğun iradesinden ayrı olarak mahkeme kanalı ile ortaklığın yapısına müdahalenin söz konusu olduğu yönünde görüş mevcuttur²¹³. İlgili görüş, kanun koyucu tarafından tanınmış bu hakkın ortaklığın çıkarlarına aykırı hareket etmek isteyen ortaklar tarafından kötüye kullanılabileceği yönündedir. Her ne kadar bu hakka ilişkin suiistimallerin olması mümkün olsa da, kanun koyucu tarafından ortaklara tanınan bu hak, genel kurul kararının iptalini talep etme hakkı ile benzer niteliktedir. Nitekim genel kurulda alınan kararın iptaline ilişkin dava ikame edilmesi de mümkün olduğundan, genel kurulda oy kullanma hakkını haiz olan ortağın azil ya da yetki sınırlandırmasına yönelik davayı ikame edebilmesinde hukuki yararının bulunduğu s ylenebilir²¹⁴. Evvelden belirttiğimiz üzere, imtiyazlı pay sahiplerinin ya da veto hakkını haiz müdürlerin genel kurulda azil ya da yetki sınırlandırılmasına ilişkin karar alma sürecine engel olma ihtimaline karşılık olarak, kanun koyucu tarafından ortaklara tanınan bu dava hakkının bir nevi kötü niyetli tasarruflara karşı önlem niteliğinde olduğu kanısındayız. Zira ortada haklı bir gerekçe mevcutken, kötü niyetli

²¹² Bu hususta bkz. T.C. Yargıtay 11. HD., 2019/1684 E., 2019/8327 K., 19.12.2019 T., <https://karararama.yargitay.gov.tr/#> (E.T. 21.04.2024). Aynı yönde bkz. T.C. Yargıtay 11. HD., 2023/4524 E., 2023/6784 K., 23.11.2023 T., <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay-kararlari> (E.T. 19.05.2024).

²¹³ şener, Limited Ortaklıklar Hukuku, s. 777.

²¹⁴  amoğlu, a.g.e., s. 193.

kimselerce ortaklığın idaresinin ve temsilinin sağlanmasının gerek ortaklık, gerekse paydaşlar ve ortaklık ile ilintili üçüncü kişiler yönünden zarara sebebiyet vermesi muhtemeldir.

Evvelden belirttiğimiz üzere, TTK m. 630/1 hükmünden farklı olarak, ilgili maddenin ikinci, üçüncü ve dördüncü fıkralarında doğrudan yönetici kavramı zikredilmiştir. Dolayısıyla, bahse konu madde hükümleri kapsamında müdürlerin yanı sıra Murahhasların, iç yönerge ile atanmışların, tasfiye memurlarının ya da fiili organ vasfını haiz kimselerin de ortaklardan biri tarafından ikame edilen dava neticesinde azledilmesi ya da yetkilerinin sınırlandırılması mümkündür. Önemle belirtmek isteriz ki; ilgili dava kapsamında azledilmesi ya da yetkilerinin sınırlandırılması talep edilen yöneticinin görevini aktif bir şekilde ihtiva etmesi gerekli olup, ortaklığın fesih veya tasfiyesi sürecinde ortaklığa tasfiye memurunun atanması halinde hâlihazırda mevcut yöneticinin azlinin ya da yetkilerinin sınırlandırılmasını talep etmekte hukuki yarar bulunmamaktadır²¹⁵. Zira yöneticinin vefatı, müflis olması, temyiz kudretini yitirmesi ya sınırlı ehliyetli olması, şirket sözleşmesinde yer alan müdür niteliklerine uygun vasa sahip olmama gibi durumlarda müdürün görevinin sona ermesi söz konusu olduğundan²¹⁶, azlinin ya da yetkilerinin sınırlandırılması talepli davanın ikame edilmesi mevzu bahis değildir. Bahse konu durumlardan birinin gerçekleşmesi halinde, derdest olan davada karar verilmesine gerek olmadığı kararının verilmesi gerekmektedir.

3.2. Haklı Sebep

TTK m. 630/3 hükmü kapsamında, ortaklık pay sahipleri tarafından yöneticilerin azli ya da yetki kısıtlaması talepli davanın ikame edilebilmesi, TTK m. 630/1 hükmünden farklı olarak, haklı bir sebebin mevcudiyeti halinde mümkündür. Genel kurul tarafından bu yetkinin kullanılması yönünden öngörülmeyen haklı sebebin varlığı, ortaklar tarafından ikame edilen davanın şekli unsurlarındandır.

²¹⁵T.C. Yargıtay 11. HD., 2020/2117 E., 2021/3665 K., 14.04.2021 T., <https://karararama.yargitay.gov.tr/#> (E.T. 21.04.2024).

²¹⁶Çebi, Şirketler Hukuku, s. 391.

Madde hükmünde, öncelikle ihtimam ve sadakat yükümlülüğünün ağır şekilde²¹⁷ ihlal edilmesi yöneticilerin azli için haklı sebeplerdendir. Yine yöneticilerin diğer kanunlardan ve ortaklık akdinden doğan yükümlülüklerini ağır derecede ihlali halinde de bahse konu dava ikame edilebilmektedir.

Çalışmamız kapsamında, kanunda ve Yargı kararları kapsamında öngörülen haklı nedenler değerlendirilecek olup, ayrıca davaya ilişkin hususlar irdelenecektir. İlgili bölümün son kısmında ise genel olarak azledilen ya da yetkileri sınırlandırılan yönetici ve ortaklık yönünden meydana gelen hukuki sonuçlara ilişkin değerlendirmelerde bulunulacaktır.

3.2.1. Haklı Sebep Sayılabilecek Haller

TTK kapsamında gerek limited ortaklık gerekse anonim ortaklık yöneticilerinin görevden alınmalarına ya da yetkilerinin sınırlandırılmasına ilişkin haklı neden sayılabilecek hallere yer verilmiştir. Ayrıca Anonim Şirketlerin Genel Kurul Toplantılarının Usul ve Esasları İle Bu Toplantılarda Bulunacak Bakanlık Temsilcileri Hakkındaki Yönetmelik kapsamında da yöneticilerin azlini gerektiren haklı nedenlere yönelik hüküm mevcuttur.

3.2.1.1. Yükümlülüklerin İhlali

TTK m. 626/1 hükmü gereğince, yöneticiler kanun ve esas sözleşme kapsamında görevli olduğu hususlar yönünden bilumum seviyede ihtimam göstererek ifa etmek ve dürüstlük ilkesini esas alarak ortaklığın çıkarlarını himaye yükümlülüğü altındadırlar. Yönetimle görevli kişilerin sahip oldukları yetkiler yönünden gereken özeni göstererek ortaklık çıkarlarına aykırı davranıp davranmadığı hususu, daha çok sorumluluk hukuku, azil ya da yetki kısıtlaması açısından önem arz etmektedir. Hal böyle olunca, limited şirket yönünden özen yükümlülüğünün anonim şirketlere oranla daha ağır olduğu hususu göz ardı edilmemelidir. Nitekim TTK m. 369/1 hükmü gözetildiğinde, anonim şirket yönetim kurulunun tedbirli bir

²¹⁷ Somut olayın nitelikleri doğrultusunda ağır derecede olmayan nedenlerin de haklı sebep olarak kabul edilmesi mümkün olduğundan hareketle, ilgili kavramın yorumlanmasının gerekli olduğu hususunda bkz. Çamoğlu, a.g.e., s. 193.

yöneticinin göstermekle yükümlü olduğu özeni gösterme mesuliyeti mevcut olup, limited şirketlere ilişkin amir hükümde “tüm özeni” denilmek suretiyle soyut bir ifadenin kullanılması söz konusudur. Doktrinde bir görüş, ilgili ifadeden kastın müşahhas olayın tüm niteliklerine uygun olarak gösterilmesi gereken özen olduğu yönündedir²¹⁸. Bir başka görüş, kanun koyucu tarafından yöneticilerin özen yükümlülüğüne ilişkin TTK m. 369 hükmüne atıf yapılmasının olası subjektif değerlendirmelerin önüne geçilmesi açısından önleyici olabileceği yönündedir²¹⁹. Fikrimizce de TTK m. 644/1 hükmünün doğrudan TTK m. 553 hükmüne atıf yapması hasebiyle, yöneticilerin özen yükümlülüğüne aykırı davranıp davranmadığı hususu da TTK m. 369 hükmü üzerinden değerlendirilmelidir. Nitekim TTK m. 369 hükmünün gerekçesinde, tedbirli yöneticinin göstermekle yükümlü olduğu ihtimam yükümlülüğünün objektif olarak belirlendiği, bu objektiflikten kastın da göreve ilişkin gereken donanımına sahip, analiz becerisini, şirket yönetim sürecini takip etme ve gözetme yeteneğini haiz olmak olduğu hususuna yer verilmiştir. Bu kapsamda ilgili vasıflara sahip olmayan bir yöneticinin profesyonel destek almayarak ya da temin ettiği profesyonel desteğin kusurlu olmasından ötürü şirketin çıkarlarının zedelenmesi halinde mesuliyeti gündeme gelmektedir²²⁰.

Tedbirli yönetici kavramı kusurluluk oranının tespiti yönünden önem arz etmekle, yöneticinin hâkimiyetinde olmayan hususlara yönelik sorumluluğu bulunmamaktadır (TTK m. 553/3). Dolayısıyla, bu noktada limited şirket yöneticileri yönünden TTK m. 369 hükmünde yer alan tedbirli yöneticinin gösterdiği özenle şirketi yönetme yükümlülüğünün öngörülmesinin, yönetsel faaliyetleri mesuliyet davasına yönelik kaygı gütmenden profesyonel yönetim anlayışının bir gereği olduğu söylenebilir²²¹.

Tedbirli yöneticinin özen yükümlülüğüne aykırı davranıp davranmadığı, işadamı kararı ilkesi doğrultusunda hareket edip etmediği ile belirlenmektedir²²². İşadamı kararı esas alındığında, yöneticilerin ortaklığa, ortaklara ya da şirketten

²¹⁸ Tekinalp, a.g.e., s. 597.

²¹⁹ Kendigelen, Kırca, a.g.e., s. 124.

²²⁰ Temel Güner, Limited Şirket Müdürlerinin Sorumluluğu, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, 2018, s. 110.

²²¹ Taş, a.g.e., s. 166-167.

²²² Emine Develi, Tüzel Kişinin Anonim Şirket Yönetim Kurulu Üyeliği (1. Baskı), Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2016, s. 154.

menfaati olan kimselere karşı kusurlarıyla sebebiyet vermesi halinde yasaya ve şirket sözleşmesine aykırı davrandıkları kabul edilmektedir²²³. Yöneticilerin şirket yönetimi sürecinde kişisel vasfından ziyade, somut olay yönünden normal bir yönetici tarafından gösterilen farkındalığın ve ihtimamı göstermesi önem arz etmektedir²²⁴. Bu noktada yöneticiler tarafından şirket sermayesine yönelik mevduat kararlarına gereken ihtimam gösterilerek aşırı rizikolu iş ve işlemlerden imtina edilmelidir²²⁵. Öte yandan, müdür/lerin üst gözetim görevinden kaynaklı olarak yönetim yetkisini devrettiği kimselerin iş ve işlemlerine muttali olmasına imkân tanıyacak şekilde yönetim teşkilatını belirlemesi de özen yükümlülüğünün bir gereğidir²²⁶. Yine üst düzey yönetimden mesul olan müdür/lerin ve murahhasların ayrıca şirketin koşullarına uygun amaçların, yöntemlerin tespiti ve tetkikine ilişkin işadami kararı ilkesi doğrultusunda hareket etmesi esastır²²⁷. Tüm bu hususlar gözetildiğinde, mahkeme tarafından ihtimam yükümlülüğüne aykırı davrandığına kanaat getirilen yöneticinin azli ya da yetkilerinin kısıtlanması yönünde karar verilebilmektedir.

Yöneticilerin sadakat yükümlülüğünü ağır derecede ihlal etmesi halinde, ortaklığın çıkarlarına riayet etmediğinden hareketle kendi hesaplarına menfaat temin ederek ortaklığı, paydaşları ya da ortaklıkla ilişkili üçüncü kişilerin zarara uğratılması söz konusudur. Özen yükümlülüğü yönünden öngörülen şirketin çıkarlarına riayet etme zarureti, sadakat yükümlülüğü açısından da gereklidir. Zira yöneticiler tarafından kendi hesaplarına menfaat temin edilerek şirketin zarara uğratılması memnudur. TTK 626/3 hükmünün gerekçesinde, şirketin sırlarının kapsamının değişkenlik gösterdiğinden bahisle bu hususun doktrin ve mahkemeler tarafından tespit edileceği belirtilmektedir. Nitekim bir hususun sır vasfını haiz olabilmesi için aleni olmayıp, reel olması esastır²²⁸. Yöneticilerin ortaklığın sırlarına riayet etmeksizin ağır kusurlu davrandığının mahkeme kanalı ile tespiti halinde, haklı sebebin varlığı kabul edilebilmektedir. Mahkemece incelenen deliller kapsamında

²²³ Hasan Pulaşlı, Şirketler Hukuku Genel Esaslar (8. Baskı), Adalet Yayınevi, Ankara, 2022, s. 835-836.

²²⁴ Sopacı Öztuna, a.g.e., s. 96.

²²⁵ Çebi, Şirketler Hukuku, s. 400.

²²⁶ Oran, a.g.e., s. 80; Özdemir, a.g.e., s. 167.

²²⁷ Dinç, a.g.e., s. 64.

²²⁸ Güner, a.g.e., s. 84.

haklı nedenin ispat edilememesi halinde ise yöneticinin azline ya da yetki kısıtlaması yönünde hüküm kurulması mümkün değildir²²⁹.

Her ne kadar kanun hükmünde bahsi geçmese de, yöneticilerin kanundan doğan diğer yükümlülüklerinin ihlali halinde de haklı sebebin varlığı gerekçe gösterilerek azilleri ya da yetkilerinin sınırlandırılması talepli davanın ikame edilmesi mümkündür. Dolayısıyla, ortaklık akdinde ya da genel kurulca ortaklıkla rekabet etme yasağı kaldırılmayan yöneticilerin aykırı hareketlerinden ötürü TTK m. 396 hükmü kapsamında müeyyideye tabi tutulması söz konusu olsa da, bu aykırılık gerekçe gösterilerek azlinin ya da yetkisinin sınırlandırılmasını talep etmenin mümkün olacağı kanısındayız. Zira hâlihazırda ilgili yasağa aykırı davranış halinde, ortaklığın yöneticiye duyduğu itimadın zedelendiğinden bahisle, bu durumun haklı bir sebep teşkil etmesi muhtemeldir. Rekabet yasağının kapsamına, şirketin faaliyet konusu ile benzer alanda çalışma yürütmemesi ya da benzer alanda çalışma yürüten bir başka şirketin ortağı olmaması gibi hususlar dâhildir²³⁰. Ortaklığın çeşitli alanlarda faaliyet göstermesi halinde, ilgili yasağın kapsamının da genişlemesi muhtemeldir²³¹. Öte yandan, şirketin çalışma yürütmediği işletme konularına yönelik yöneticilerin bilgisinin bulunması halinde, bu bilgilerden menfaat sağlaması halinde yasağa aykırılık söz konusu olabilmektedir²³². Yasağa aykırılık halinde, anonim şirketlere ilişkin TTK m. 396 hükmü kapsamında tazminat müeyyidesinin yanı sıra müdür/lerin yasağa aykırılık teşkil eden işlemin şirketin namına yapıldığının kabul edilmesi mümkündür. Yine üçüncü kişinin yararı gözetilerek yapılan akitlerden elde edilen menfaatlerin ortaklık yararına tahsisi için dava açılması da muhtemeldir. Ancak bahse konu davalar, pay sahibinin yöneticilerin azli ya da yetki sınırlandırılmasına ilişkin davanın ikame edilmesine engel teşkil etmemektedir. Dolayısıyla, mahkemece rekabet yasağına aykırı davranarak ortaklık ile benzer

²²⁹ "...Dosya içerisinde aldırılan bilirkişi raporuna göre 2011 yılında 49.728,81 TL, 2012 yılında ise 16.658,75 TL kar elde ettiği, davacı tarafından dava dışı DAIKIN Isıtma... San. ve Tic. A.Ş nin borçlarının ödenmediği belirtilmiş ise de şirket defterlerine göre bu şirketten 7.925,65 TL alacaklı olduğunun tespit edildiği, şirketin davalı ...'ın müdürlük görevini kötüye kullanması nedeni ile zarara uğratıldığı ve şirket demirbaşlarının başka bir yere götürüldüğü yöndeki iddiaların ise ispatlanamadığı gözetilerek ...davalının şirketi zarara uğrattığının ispatlanamadığı... gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir...". T.C. Yargıtay 11. HD., 2021/464 E., 2022/2646 K., 31.03.2022 T., <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (E.T. 21.04.2024).

²³⁰ Dündar, a.g.e., s. 58; Ekşi, a.g.e., s. 125. İlgili madde hükmünde kazuistik yordamın benimsenmediği hususunda bkz. Altaş, Türk Ticaret Hukukuna Göre Limited Şirketler, s. 173.

²³¹ Çebi, Şirketler Hukuku, s. 402.

²³² Ertaş, a.g.e., s. 93.

alandaki çalışma yürüten bir şirkette ortak olması ya da çalışma yürüten yöneticinin azline ya da yetkilerinin kısıtlanmasına karar verilmesi mümkündür.

Yine yöneticiler tarafından aynı koşullar altında olan ortakların eşit düzeyde işleme tabi tutulmaması halinde verilen kararın geçersizlik yaptırımına tabi tutulmasının yanı sıra, bu ilkeye aykırılığın gerekçe gösterilmesi suretiyle haklı sebeple azilleri ya da yetkilerinin sınırlandırılması talepli dava açılabilir. Nitekim eşit işlem, ortaklıklar hukukunun ana ilkelerinden olup, bununla birlikte yöneticilerin faaliyetlerinde belirli bir nizamın sağlanması hususunda da önem arz etmektedir²³³. Yöneticilerin faaliyetleri esnasında eşit işlem ilkesini riayet etmeleri ancak eşit şartlar altında gerçekleşebilmektedir²³⁴. Zira ortakların tamamının aynı haklara sahip olması gerekli olmayıp, ayrıca imtiyazlı pay sahiplerinin diğer ortaklarla aynı işleme tabi tutulması her zaman mevzu bahis değildir. Hal böyle olunca, yöneticiler tarafından aynı koşullar altında olan ortakların eşit işleme tabi tutulması gerekmektedir. Eşit işlem ilkesine aykırı davranan yöneticinin ortaklık pay sahiplerinin çıkarlarını zedelediği gerekçesiyle azlinin ya da yetkisinin sınırlandırılması talep edilebilir.

Öte yandan ortakların bilgi alma ve inceleme hakkının haksız yere engellenmesi halinde de yöneticilerin kusur sorumluluğu gündeme geleceğinden, ilgili eylem gerekçe gösterilerek azilleri ya da yetkilerinin sınırlandırılmasına ilişkin davanın ikame edilmesi olasıdır. Yine yöneticilerin müzakerelere katılma yasağına aykırı davranması da haklı nedenlerdendir. Zira yöneticinin şahsi ya da ortaklık dışı çıkarlarını ya da kanunda bahsi geçen hısımlarının menfaatlerinin gözetilerek müzakerelere dâhil olması halinde kusur sorumluluğu doğmaktadır. Ancak bu noktada somut olayın özelliklerinin gözetilmesi esastır. Nitekim bahse konu yükümlülüğün ihlali halinde, yöneticinin yasağın nedenini bilmemesi halinde dahi sorumluluğu devam etmektedir²³⁵.

Öte yandan, ortaklıkla işlem yapma ve ortaklığa borçlanma yasağına aykırı davranışların da ilgili mahkeme sürecinde haklı sebep olarak kabul edilmesi mümkündür. Zira TTK 644/1 (b) hükmünün atfıyla, TTK m. 395/2 hükmü

²³³Dal, a.g.e., s. 8; Altaş, Türk Ticaret Kanunu'na Göre Limited Şirketler, s. 174.

²³⁴Pulaşlı, Şirketler Hukuku Genel Esaslar, s. 838.

²³⁵Bu hususta bkz. TTK m. 393.

gözetildiğinde, ortak vasfını haiz olmayan yöneticinin ya da TTK m. 393 hükmünde bahsi geçen yönetici hısımlarının ortaklıktan nakit para alması, ortaklığın bu kimseler lehine borçlarından sorumlu olması, borçlarını devralması ya da kefil olması mümkün değildir. Ayrıca ortaklık tüzel kişiliğinin bu kimseler lehine aval ya da teminat vermesi de memnu sayılmıştır. Dolayısıyla, ilgili yükümlülüğün ihlali halinde, kusur isnat edilen yöneticinin azli ya da yetkilerinin sınırlandırılması talep edilebilmektedir.

3.2.1.2. Görevlerin İhlali

Müdür/ler ve Murahhaslar, şirketin mali işleri ile ilgili önemli kararlar yönünden üst düzeyde yönetimden sorumludur²³⁶. Şirketin rutin işlerinin gerçekleştirilmesi üst düzey yönetim faaliyeti olarak değerlendirilmemektedir²³⁷. Nitekim TTK m. 625/1 (a) hükmünün gerekçesinde de belirtildiği üzere, üst düzey yönetimden anlaşılan ortaklığın temel politikası, akabinde mevduat, fon sağlama ve kazanç politikasına yönelik maksatlarının belirlenmesi, bahse konu amaçlara ilişkin hangi araçların kullanılacağı, bu amaçların erişilebilirlik düzeyi, gelir ve giderlerinin denetlenmesi ve stratejilerin belirlenmesidir. Bu noktada, ilgili görevin ihlali halinde ortaklık ve pay sahipleri yönünden telafisi mümkün olmayan zararların meydana gelmesi kaçınılmazdır. Zira ortaklığın temelini oluşturan politikaların yanlış yürütülmesi, ortaklığın sevk ve idaresinin işlevsel bir şekilde yürütülmesini imkânsız hale getirmektedir. Dolayısıyla, müdür/ler ya da Murahhaslar tarafından üst düzey yönetime ilişkin görevin ihlali halinde, azil ya da yetkilerinin sınırlandırılmasına ilişkin haklı nedenin varlığı kabul edilmelidir.

Öte yandan, müdürlerin münhasır yetkilerinden olan yönetim teşkilatının belirlenmesi görevi kapsamında, koordine edilen idari teşkilatın iç yönerge doğrultusunda organize edilmesi ve yöneticilerin yetkilerine ilişkin hususlara yer verilmesi esastır²³⁸. Müdür/ler tarafından bu görevin yerine getirilmesi esnasında, yasa ve şirket sözleşmesinde yer alan hususlara riayet ederek örgüt şemasını oluşturması gerekmektedir. İdari teşkilatın belirlenmesi görevinin ihlali halinde de,

²³⁶ Karabağ, a.g.e, s. 96.

²³⁷ Altaş, Uygulamalı Anonim Şirketler Hukuku, s. 158.

²³⁸ Aynı yönde bkz. Hasan Pulaşlı, Anonim Şirketlerde İç Yönerge, s. 35.

müdür/lerin kanundan doğan bu görevine ilişkin yükümlülüğünün yerine getirilmediği açıktır. Dolayısıyla, gerek TTK gerekse diğer kanunlardan doğan görevlerin yerine getirilmesi esnasında bu görevlerden doğan yükümlülükleri ihlal eden yöneticinin haklı nedenle azli ya da yetkilerinin sınırlandırılması talep edilebilmektedir.

Müdür/lerin münhasır yetkilerinden olan ortaklık açısından gerekli hallerde muhasebenin, mali denetimin ve mali planlamanın oluşturulmasına ilişkin görevin de yerine getirilmesi hususunda kusurlu davranışta bulunan müdür/lerin haklı nedenle azli ya da yetkilerinin sınırlandırılması talep edilebilmektedir. Madde metninde bahsi geçen hususlara yönelik alanında ihtisas yapmış profesyonellerden istifade edilmesi, müdürlerin ihtimam yükümlülüğünden ileri gelmektedir²³⁹. Hal böyle olunca, müdürler tarafından söz konusu görev ve yetkinin yerine getirilmemesi halinde, TTK m. 553 hükmü kapsamında sorumluluklarının doğması mümkündür. İlgili görevin ihlali, ortaklık sermayesi ve dolayısıyla pay sahiplerinin menfaatleri yönünden sakıncalara sebebiyet vermektedir. Genel kurul tarafından mali tabloların görüşülmesine yönelik gündem maddesinin görüşülmesi esnasında, müdür/lerin azlinin de görüşülebileceğinden hareketle, bu görevin ortaklığın çıkarları açısından oldukça önem arz ettiği açıktır. Dolayısıyla, hâlihazırda ortaklığın sermayesi, iş hacmi ve dolayısıyla pay sahiplerinin mali hakları yönünden ihmalkâr davranan müdür/lerin azlinin ya da yetkilerinin sınırlandırılmasının talep edilmesi kaçınılmazdır.

Müdürlerin üst gözetim görevi gereğince, müdürler tarafından kurulan briefing sistemi neticesinde toplantılar düzenlemesi, murahhaslardan sistematik ya da anlık bilgi istemlerinde bulunması, gözetim, araştırma, denetim ve inceleme yapmaları esastır²⁴⁰. Nitekim müdür ya da müdürler kurulunca, yönetim işlevini icra eden yöneticilerin sistematik olarak tetkikinin sağlanması suretiyle, şirketin amaçlarına aykırılık teşkil eden durumlarda doğrudan müdahale edilerek yönetimin sürdürülebilirliği sağlanmaktadır²⁴¹. Bahse konu görevin yerine getirilmesi esnasında

²³⁹ Keçeci, a.g.e., s. 67.

²⁴⁰ Ömür, Çalışkan, a.g.e., s. 84.

²⁴¹ Altay, a.g.e., s. 15. Yazar tarafından bahse konu nezaret görevinin yönetici atamasını, yöneticilerin aksiyonlarının izlenmesi, direktiflerin verilmesi ve azledilmesi hususlarını içerdiği ifade edilmektedir. Bu hususta bkz. s. 15. Öte yandan, doktrinde müdürlerin üst gözetim görevinin delegasyon yapılan kimselerin hukuka aykırı tasarrufla bulunup bulunmadığının denetlenmesi manasına geleceği hususunda bkz. Sopacı Öztuna, a.g.e., s. 128. Aynı yönde bkz. Karabağ, a.g.e., s. 98.

hâkimiyet alanında bulunan her hususa ilişkin müdürlerin üst gözetimden sorumlu olması esastır. Bu husus gerek müdürlerin azli ve yetkilerinin sınırlandırılması yönünden gerekse kusur sorumluluğu yönünden önem arz etmektedir. Bu noktada TTK m. 644/1 atfıyla TTK m. 553/3 hükmü gereğince, müdürlerin hâkimiyet alanı haricinde kalan hususlarda yasaya ya da şirket sözleşmesine aykırı durumlar ya da usulsüzlükler hasebiyle mesuliyeti bulunmamaktadır. Zira madde gerekçesinde, nezaret görevini haiz müdürlerin hakkaniyete aykırı kademede bir sorumluluk altına girmesinin önlenmesi maksadıyla ilgili madde hükmünün kabul edildiği belirtilmektedir. Kanımızca da, müdürler her ne kadar nezaret görevini en ileri kademede yapma yükümlülüğü altında olsalar da, kendi hâkimiyet alanlarını aşan hukuka aykırı hallerde müeyyideye tabi tutulması hakkaniyete aykırılık teşkil edecektir. Ancak hâkimiyet alanında bulunan hususlara yönelik ihmalkâr davranan ya da ihlale sebebiyet veren müdür/lerin görevden alınması ya da yetkilerinin sınırlandırılması haklı neden olarak kabul edilmelidir.

TTK m. 625/1 (e) bendi kapsamında, büyük ölçekli limited şirketlerde²⁴² müdürlerin rizikoların vaktinden önce tanınması ve idaresine ilişkin alt kurulun oluşturulması görev ve yetkisinin de devri ve feragati mümkün değildir. Bu noktada bağımsız denetçi tarafından talep edilmesine rağmen, riskin erken teşhisi komitesinin kurulmaması halinde müdür/lerin görevlerini ihlal ettiği gerekçesiyle, haklı nedenle azledilmeleri ya da yetkilerinin sınırlandırılması mümkündür.

Şirketin mali tablolarının ve senelik iş ve işlemlerine ilişkin raporun müdürler kurulu tarafından onaylanması gerekli olup, ilgili tabloların ve raporların hazırlanması hususunda üçüncü kişi ya da kurullardan faydalanılabilmektedir²⁴³. Şirketin senelik iş ve işlemlerine ilişkin rapor kapsamında, şirket bünyesinde yaşanmış kritik durumlar, AR-GE hizmetleri, yöneticilerin finansal menfaatleri, sigorta gibi hususlara yer verilmesi şarttır²⁴⁴. Müdür/ler tarafından bahse konu mali tabloların ve senelik iş ve işlemlere ilişkin raporun tanziminin gerçekleştirilmemesi ya da bu tabloların tanzimine ilişkin kusurlu davranılması halinde, haklı nedenin varlığı kabul edilmelidir. Mamafih ortaklığın iş ve işlemlerine ilişkin raporların genel

²⁴²Şirketin hangi ölçekte olduğunun tespitine ilişkin TTK m. 1522 hükmünün uygulanması gerektiği hususunda bkz. Karabağ, a.g.e., s. 99.

²⁴³Çebi, Şirketler Hukuku, s. 409. Aynı yönde bkz. Karabağ, a.g.e., s. 97.

²⁴⁴Sopacı Öztuna, a.g.e., s. 132.

kurula sunulması söz konusu olduğundan, ilgili hususta zafiyetin mevcut olması halinde müdürlerin azlinin ya da yetkilerinin sınırlandırılmasının talep edilebileceği kanısındayız.

Yine TTK m. 625/1 (g) gereğince, genel kurul toplantısı sürecinin organize edilmesi ve alınan kurul kararları doğrultusunda şirketin sevk ve idaresinin sağlanması gerekmektedir²⁴⁵. Zira TTK m. 617 hükmünde genel kurulun toplantı sürecine ilişkin hususlara yer verilmiştir. Müdür ya da müdürler kurulu başkanı tarafından²⁴⁶ senelik hesap döneminin ardından üç ay içinde toplantı tarihinden en az on beş gün evvelinden genel kurul toplantısı için çağrı yapılmaktadır. Çağrı süresine ilişkin esas sözleşmede aksi bir hükmün varlığı halinde söz konusu sürenin asgari on güne indirilmesi ya da uzatılması mümkündür. Bu noktada genel kurulu toplantıya çağırmayan, toplantı sürecini organize etmeyen ya da alınan genel kurul kararlarının tasdikini, tescil ve ilanını gerçekleştirmeyen müdür/lerin haklı nedenle azli veya yetkilerinin sınırlandırılması mümkündür. Yine şirketin sermaye kaybı ve borca batık olması halinde genel kurulun müdürler tarafından toplantıya çağrılmaması, genel kurula gerekli tedbirlerin önerilmemesi ve ara bilançonun hazırlanmaması ya da yetersiz düzeyde hazırlanması da haklı nedenle azil ya da yetki sınırlandırılmasına ilişkin nedenlerdendir.

TTK m. 184 vd. hükümleri kapsamında şirketin faaliyet alanı değişikliğine ilişkin planın tanzim edilmesi görevi limited şirket yönetim organına aittir. Bahse konu görevin murahhaslara ya iç yönerge ile atanmış yöneticilere devri mümkün olup, bu noktada ilgili görevden sorumlu yöneticinin şirketin faaliyet alanı değişikliği planı yönetim organı tarafından genel kurulun onayına sunması gerekmektedir. Genel kurulun onayının ardından, yönetim organının faaliyet alanı değişikliğini ve esas sözleşmeyi tescil görevi mevcuttur. Yönetim organı tarafından bu görevin ihlal edilmesi halinde, ilgili yöneticinin azli ya da yetkilerinin sınırlandırılması talepli davanın ikame edilmesi mümkündür.

²⁴⁵ Müdürlerin işbu yetkisi yalnızca toplantı çağrısı yapılmasından ibaret olmayıp, kurul toplantı tutanaklarının onaylanması, tescili ve ilanını da içerdiği hususunda bkz. Sopacı Öztuna, a.g.e., s. 138. Aynı yönde bkz. Çebi, Şirketler Hukuku, s. 410. Dolayısıyla söz konusu sürecin sevk ve idaresi esnasında ilgili kararların hukuka uygun olmaması ya da uygulanması halinde zarara sebebiyet vereceğinin aleni olması halinde, müdürlerin bu hususta ihtimam yükümlülüğüne aykırı davrandığı hususunda bkz. Akdeniz, a.g.e., s. 109.

²⁴⁶ Söz konusu yetkiye ilişkin bkz. TTK m. 624/2.

Öte yandan, TTK m. 1524 hükmü gereğince, şirketin internet sitesi kurma yükümlülüğünün mevcut olması halinde, söz konusu görevin müdürlerin yanı sıra murahhaslara ya da iç yönerge ile atanmış yöneticilere delege edilmesi mümkündür. İnternet sitesinin kurulması ile kanunen ilan edilmesi zorunlu kılınan hususların yayımlanmaması halinde, alınan kararların hukuka aykırı olduğu gerekçesiyle iptale konu olup, yöneticilerin kusur sorumluluğu mevcuttur. Dolayısıyla, bu noktada denetime tabi limited şirket yöneticilerinin internet sitesi kurarak gerekli ilanları yapma görevine aykırı davranılması halinde haklı sebebin varlığı öne sürülerek ilgili yöneticilerin azli ya da yetkilerinin kısıtlanması talep edilebilmektedir.

Ayrıca, TTK m. 639/1 hükmünde yer alan ortaklıktan çıkma talebinde bulunan paydaşların talebinin ya da ortaklıktan çıkma davasının diğer paydaşlara bildirme görevinin delege edilmesi mümkün olup, ilgili görevin ihlali de haklı nedenlerdendir. Yine TTK m. 574/2 hükmü kapsamında ortak sayısını bire düşmesi durumunda ilgili hususun tescili ve ilanından sorumlu yöneticinin bu görevi yerine getirme külfeti mevcuttur. Ayrıca elektronik tebligata ya da ortaklığın tasfiyesine ilişkin iş ve işlemler ile görevli olan yöneticinin de ilgili görevleri yerine getirmemeleri halinde görevden azilleri ya da yetkilerinin sınırlandırılması talepli dava ikame edilebilmektedir.

Önemle belirtmek isteriz ki, icraya yetkili müdür/ler ile icra yetkisi olmayan müdür/lerin sorumluluk düzeyleri birbirinden farklı olup, icraya yetkili müdür/ler münhasır yetkilerin yanı sıra kendilerine delege edilen diğer görev ve yetkiler yönünden de kusur sorumluluğunu haizdirler. İcra yetkisi bulunmayan müdür/lerin ise münhasır yetkileri yönünden mevcut borç ve yükümlülüklerinden doğan zararlardan sorumlu olmaları söz konusudur. Bu durumda, yetki devrinin varlığı halinde münhasır yetkilerden olan üst gözetim külfeti yönünden ihtimam yükümlülüğünün ihlal edilmesi halinde müdür/lerin kusur sorumluluğu gündeme gelmektedir. Münhasır olmayan yetkiler yönünden ise gerek icraya yetkili gerekse icraya yetkili olmayan müdür/lerin TTK m. 553/2 hükmü kapsamında delegasyon esnasında makul düzeyde ihtimam göstermemiş olmaları halinde sorumlulukları mevcuttur. Ancak TTK m. 553/3 hükmü gereğince, müdür/lerin hâkimiyet alanları dışında kalan aykırılıklar ya da usulsüzlüklerin varlığı durumunda her ne kadar üst gözetim ve ihtimam yükümlülüğü mevcut olsa da sorumlu tutulmaları mümkün

değildir. Bu husus, tedbirli yöneticiden beklenen ihtimam düzeyinin objektif olarak belirlenmesi yönünde önem arz etmektedir. Dolayısıyla yönetim yetkisini devreden müdür/ler tarafından atama sürecinde özen yükümlülüğüne aykırı davranıldığına ya da yetki devrinin sınırlanmasına rağmen atama yapıldığının tespiti halinde, müdür/lerin de yetkinin devredildiği yöneticiler gibi yasaya ya da şirket sözleşmesine aykırılık teşkil eden eylemden ötürü sorumlulukları mevcuttur²⁴⁷. Yine müdür/ler tarafından yetki devri yapılmaksızın iş bölümü yapılması halinde de kusur sorumluluğundan kurtulmaları mevzubahis değildir²⁴⁸.

3.2.1.3. Ortaklığın İyi Yönetilmesine Engel Teşkil Edecek Nedenlerin Varlığı

TTK m. 630/3 hükmü kapsamında, yöneticinin ortaklığın iyi yönetimine ilişkin gereken kabiliyeti yitirmesi durumunda da görevden alınmasının ya da yetkilerinin kısıtlanmasının mahkemeden talep edilebileceği hükme bağlanmıştır. Belirtmek isteriz ki, kanun koyucu tarafından tahdidi olarak haklı nedenlere yer verilmediği gözetildiğinde, somut olay yönünden gerekli hususların mahkemece gözetilerek haklı nedenin varlığı halinde yöneticinin görevine son verme ya da yetki kısıtlanması yönünde hüküm kurulmalıdır. Bu noktada mahkemece gözetilmesi gereken, öncelikle yöneticiye isnat edilen eylem neticesinde kusurunun mevcut olup olmadığıdır. Zira bazı hallerde yöneticiler tarafından gerçekleştirilen eylemin yöneticinin iradesi dışında gerçekleşmesi mümkündür. Ancak bazı durumlarda yöneticinin iradesi dışında gerçekleşen durum neticesinde ortaklığı iyi yönetimine ilişkin kabiliyetini kaybetmesi mümkün olduğundan, bu noktada ortaklar tarafından bu yöneticinin azli ya da yetkilerinin kısıtlanması mahkemeden talep edilebilmektedir.

Ortaklık pay sahipleri tarafından ortaklığın kurumsal yönetim ilkeleri kapsamında profesyonel düzeyde yönetilmesini sağlayabilecek vasıflarını kaybeden müdürün azlinin haklı nedenle talep edilmesi mümkündür. Zira yöneticinin tutuklu

²⁴⁷Özatlan, a.g.e., s. 97.

²⁴⁸Gürgen, a.g.e., s. 12.

ya da hükümlü olması²⁴⁹, askerlik görevini ifa etmesi, görevini ifa etmesine engel teşkil edecek hastalığa sahip olması haklı sebeplerdendir²⁵⁰. Yine ülkemiz vatandaşı olmayan yöneticinin çalışma ruhsatının iptal edilmesi halinde de, ortaklığın sevk ve idaresini sağlamak mümkün olmadığından, bu husus haklı neden olarak kabul edilebilir²⁵¹. Bu kapsamda, ortaklığın sevk ve idaresini gerçekleştiremeyecek konumda olan yöneticinin yönetim ve temsil yetkisini haiz olmaya devam etmesi ortaklığa ve pay sahiplerinin haklarına zarar vermektedir. Yine yöneticinin tedbirli yöneticinin sahip olması gereken vasıfları yitirmesi ya da basiretli davranmaması halinde de ortaklar tarafından haklı nedenle görevden alınmalarını talep etmeleri mümkündür. Zira tedbirli yöneticinin objektif manada yönetim ve temsile ilişkin donanıma sahip, analiz becerisini haiz, ortaklık yönetimi ile ilgili iş ve işlemleri takip etmesi ve gözetim yükümlülüğüne de uygun davranması esastır. Hal böyle olunca, TTK m. 364 hükmünün gerekçesinde belirtilen hallerden olan basiret sahibi olmayan ya da ortaklığın sevk ve idaresi yönünden yetersiz olan müdürün görevine son verilmesi gerekmektedir.

Yöneticinin birden çok ortaklığın yönetim ve temsil faaliyetini gerçekleştirmesi de ortaklığın ve pay sahiplerinin haklarını ihlal ederek ağır ihmallere sebep olabileceğinden, bu husus da haklı neden olarak kabul edilmektedir. Öte yandan, ortaklığın iş ve işlemlerinin gerçekleşmesine engel olmak, ortaklık aleyhine kötü nam salmak, ortaklığın zor duruma düşmesine sebep olmak, gelişimine engel olmak, finansmanına yönelik iş ve işlemleri olumsuz etkileyecek her davranışın bağlılık yükümlülüğüne aykırılık teşkil etmesi söz konusudur. Dolayısıyla, mahkemece bu tür faaliyetlerde bulunan yöneticinin haklı nedenle görevine son verilebilmektedir.

²⁴⁹ “...davalının müdürlük görevini özenle yerine getirmediği iddia edilmiş ise de, dosya kapsamında dinlenen tanık anlatımları ve alınan bilirkişi raporuna göre davacının davasını ispatlayamadığı, aksine dinlenen tanık anlatımlarına göre davalı şirketin iş ve faaliyetleri ile ilgili olarak fiilen davalı ...’in ilgilendiğinin anlaşıldığı, davacının iddiaları arasında davalının bir süre cezaevinde yattığı ve işleri takip edemediği yönünde herhangi bir talebi bulunmamasına rağmen ilk derece mahkemesince davacının iddiası arasında yer almayan davalının bir süre İncesu Açık Cezaevinde yattığı, bu nedenle fiilen şirket işlemini takip edemediği yönündeki değerlendirmenin yerinde olmadığı gerekçesiyle,reddine ilişkin verilen kararın onanmasına...” T.C. Yargıtay 11. HD., 2018/3723 E., 2019/5441 K., 16.09.2019 T., <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (E.T. 21.04.2024).

²⁵⁰ Şener, Teorik ve Uygulamalı Ortaklıklar Hukuku, s. 759.

²⁵¹ Sevi, a.g.e., s. 432.

Öte yandan, ortaklık bünyesindeki kişiler ile bağdaşmama hali de gerek TTK m. 364 hükmünün gerekçesinde gerekse Anonim Şirketlerin Genel Kurul Toplantılarının Usul ve Esasları İle Bu Toplantılarda Bulunacak Bakanlık Temsilcileri Hakkındaki Yönetmelik” m. 25 kapsamında haklı nedenler arasında sayılmaktadır. Bu nedenle, genel kurul açısından geçerli olduğu üzere, mahkeme tarafından da bahse konu mevzuatta geçen azil nedenlerinin varlığı halinde yöneticilerin görevden alınması ya da yetkilerinin sınırlandırılması mümkündür. Zira yönetici tarafından pay sahiplerinin haklarından faydalanmalarının sekteye uğratılması ya da ortaklık bünyesinde diğer kişilerin görev ve yetkileri kapsamında gerçekleştirmeleri gereken iş ve işlemlerin engellenmesi halinde haklı nedenin varlığı kabul edilmektedir²⁵². Öte yandan, yöneticinin ortaklık bünyesindeki erkini kötü maksatla kullanması da haklı nedenlerden olmasına rağmen, siyasi nedenlerden ötürü profesyonel ve donanımlı bir yöneticinin görevden alınması hukuken aykırılığa sebep olabilmektedir.

3.2.2. Yargı Kararları Kapsamında Haklı Nedenler

Yöneticinin TTK m. 630/2 hükmü kapsamında haklı sebeple azlinin ya da yetki sınırlandırılmasının talep edilebilmesi için somut olayın nitelikleri gözetilerek karar verilmesi esastır. Yargıtay kararlarında, yöneticinin borç ve yükümlülüklerine aykırı davranması ve ayrıca yönetici vasfından doğan görevlerin ihlali hallerinde, ilgili yöneticinin haklı nedenle azledilmesine ya da yetkilerinin sınırlandırılmasına ilişkin kararların onandığı görülmektedir. Ancak, bazı kararlar yönünden pay sahipliğinden doğan borç ve yükümlülüklerin ihlali söz konusu olduğunda azli talep edilen yöneticinin ortaklığın sevk ve idaresini sağlamak maksadıyla hareket ettiği gözetilerek azline ilişkin kararın reddine ilişkin hüküm kurulmaktadır.

Evvelden belirttiğimiz üzere, yöneticinin dürüstlük kuralına aykırı davranmak suretiyle ortaklığın çıkarlarını kendi lehine gözden çıkararak kusurlu davranışları ile işadamı kararlarına aykırı davranması haklı sebep olarak kabul edilmektedir. Nitekim

²⁵² Uçar, a.g.e., s. 115.

Yargıtay 11. Hukuk Dairesi'nin bir kararında²⁵³, eşit paylara sahip iki ortaklı bir şirkette çift imza kuralının aksine münferit imza kuralını kötüye kullanan yöneticinin TTK m. 626/1 hükmü gereği ihtimam külfetini ihlal ettiği gerekçesiyle haklı nedenle azline karar verilmiştir. İlgili karar kapsamında, ortaklık nam ve hesabına edinilen nakdin ortaklığın çıkarına zarar verecek şekilde kendi uhdesinde tutan yönetici tarafından uyuşmazlığa konu taşınır ve taşınmaz satışlarından edinilen tutarların ortaklığın defter ve kayıtlarına kaydedilmediği gerekçesiyle ihtimam yükümlülüğüne aykırı davranıldığına hükmedilmiştir. Ayrıca ortaklığın banka hesap dökümlerine yönelik kayıtların mevcut olmadığı, bahse konu malların satışına yönelik faturaların bulunmadığı hususları gözetildiğinde ilgili yöneticinin ortaklığın çıkarlarını zedelediği sonucuna varılmıştır. Bir başka Yargıtay kararında da, ortaklık nam ve hesabına tahsil edilen meblağın ortaklık ticari defterine kayıt edilmesine rağmen, yönetici tarafından paranın bir kısmının çekilmesi ve diğer kısmının da başka hesaba gönderilmesine ilişkin herhangi bir gerekçe gösteremediğinden bahisle azline ve ortaklığa yönetim kayyımı atanmasına ilişkin karar onanmıştır²⁵⁴. Yine ortaklığın iş ve işlemlerine ilişkin tahsil edilen meblağları kendi banka hesabı üzerinden tahsil eden, ortaklığın faaliyetlerine ilişkin kayıtları usule aykırı ve düzensiz şekilde tutan müdürün şahsi menfaatlerini ortaklığın menfaatinden üstün tuttuğu gerekçeleriyle azli haklı neden olarak kabul edilmiştir²⁵⁵.

Bununla birlikte, genel kurul kararı bulunmaksızın ortaklık adına kayıtlı taşınır ve taşınmazın değerinin çok altında bir fiyata satılması ve ticari defterlerde bulunan gelirlerin kaydının kapatılması ihtimam külfetine aykırılık teşkil ettiğinden hareketle haklı sebep olarak kabul edilmiştir²⁵⁶.

Ayrıca, yönetici tarafından kasti ve iradi olarak ortaklığın borçlarının ödenmemesi ve ticari defter kayıtlarının tutulmaması da azil nedeni olarak

²⁵³ T.C. Yargıtay 11. HD., 2020/8327 E., 2022/3434 K., 26.04.2022 T., <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (E.T. 21.04.2024).

²⁵⁴ T.C. Yargıtay, 11. HD., 2020/1552 E., 2021/1980 K., 03.03.2021 T., <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (E.T. 21.04.2024).

²⁵⁵ T.C. Yargıtay 11 HD., 2018/365 E., 2019/3074 K., 17.04.2019 T., <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay-kararlari> (E.T. 19.05.2024).

²⁵⁶ T.C. Yargıtay 11. HD., 2019/3736 E., 2020/1929 K., 24.02.2020 T., <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (E.T. 21.04.2024). Aynı yönde bkz. T.C. Yargıtay 11. HD., 2014/18506 E., 2015/3186 K., 09.03.2015 T., <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (E.T. 21.04.2024).

sayılmaktadır²⁵⁷. Bir başka Yargıtay kararı kapsamında, ortaklığın zararına neden olan yöneticinin ağır kusurunun varlığı gerekçe gösterilerek azledilmesine ilişkin hüküm kurulmuştur²⁵⁸. Bununla birlikte, müdürün yetkisi haricinde gerçekleştirdiği iş ve işlemlerde bulunması ve ayrıca ortaklık adına çek hesabı açmak suretiyle ortaklığın menfaatlerine aykırı olarak borçlanması da azil için haklı neden olarak kabul edilmiştir²⁵⁹. Yine, iki ortaklı bir şirkette yetkili müdür tarafından diğer ortağın payının kötü niyetli olarak iktisap edilmeye çalışılmasının da, ihtimam ve bağlılık yükümlülüğünün ağır derece ihlaline sebebiyet verdiği yönünde hüküm kurulmuştur²⁶⁰. Ayrıca, müdür tarafından eşinin menfaatine ortaklık aleyhine bir yarar tahsis edilmesi ve ortaklara kötü niyetli olarak ek ödeme yükümlülüğünün dayatılması halleri de haklı neden olarak değerlendirilmiştir²⁶¹.

Öte yandan, yöneticilerin ortaklıkla rekabet etme yasağı gereğince, ortaklığın faaliyet konusu ile benzer alanda çalışma yürütmemesi ya da benzer alanda faaliyet gösteren bir ortaklığa dâhil olması da Yargıtay kararlarında haklı nedenle azil sebebi olarak kabul edilmektedir. 17.01.2022 tarihli Yargıtay kararında²⁶², ortaklığı temsil yetkisine münferiden sahip yöneticinin, ortaklığın merkezinin haklı sebep bulunmaksızın değiştirmesi ve ortaklığın mevcut işlerinden mahrum etmek maksadıyla hissımlarına ayrıca bir şirket kurarak uyuşmazlığa konu ortaklığın

²⁵⁷ "...Dosya kapsamından, davalı şirketin 2015 yılı ticari defterlerinin tutulmadığı, davalı şirket müdürü ve davalı şirketin diğer ortaklarının, davalı şirket ile aynı işi yapan dava dışı... Tic. Ltd. Şti.'ye 2015 yılında ortak oldukları, davalı şirketin faaliyet gösterdiği golf tesislerinin kira kontratlarının feshedilerek tesislerin... Tic. Ltd. Şti. tarafından kiralandığı, daha sonra davalı şirketin malzemelerinin dava dışı... Tic. Ltd. Şti. ve dava dışı birçok şirkete satıldığı ve satışa yönelik faturaların dosyaya ibraz edildiği, ayrıca 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 anlaşılmaktadır. Bu itibarla, mahkemece, davacı tarafından ileri sürülen iddiaların ispatlandığı ve davalı şirket müdürünün azli yönünden haklı sebeplerin oluştuğu gözetilerek, davalı şirket müdürünün haklı nedenle azline ve davalı şirkete kayyım atanmasına karar verilmesi gerekirken, eksik incelemeye dayalı olarak yazılı şekilde hüküm tesisi doğru olmamış, kararın davacı yararına bozulması gerekmiştir." T.C. Yargıtay 11. HD., 2016/12858 E., 2018/4217 K., 04.06.2018 T., <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (E.T. 21.04.2024).

²⁵⁸ T.C. Yargıtay 11. HD., 2018/3184 E., 2019/7750 K., 03.12.2019 T., <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (E.T. 21.04.2024).

²⁵⁹ T.C. Yargıtay 11. HD., 2014/5545 E., 2014/11612 K., 17.06.2014 T., <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay-kararlari> (E.T. 18.05.2024).

²⁶⁰ T.C. Yargıtay 11. HD., 2015/5893 E., 2016/2550 T., 08.03.2016 T., <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay-kararlari> (E.T. 18.05.2024).

²⁶¹ T.C. Yargıtay 11. HD., 2015/15177 E., 2016/9627 K., 15.12.2016 T., <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay-kararlari> (E.T. 19.05.2024).

²⁶² T.C. Yargıtay 11. HD., 2020/7440 E., 2022/355 K., 17.01.2022 T., <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (E.T. 21.04.2024).

faaliyette bulunamamasına ve zarar etmesine sebebiyet vermesinden bahisle azline ilişkin hüküm kurulmuştur²⁶³. Zira ilgili yönetici tarafından hısımlarına kurdurulan şirketin ortağı olunmasa da, uyuşmazlığa konu ortaklık ile aynı alanda faaliyet göstermesi ve ortaklığın zararına sebebiyet vermesi gözetildiğinde, rekabet yasağına aykırı davranışından ötürü azil için haklı sebebin varlığından söz edilebilmektedir²⁶⁴. Ayrıca, şirket ortaklarının yazılı onayının bulunmaması halinde de müdürün başka bir ortaklıkta müdürlük görevini ifa etmesi haklı neden olarak kabul edilmektedir²⁶⁵. Bununla birlikte, ortaklık ile aynı alanda faaliyet gösteren bir başka şirketin de ortağı olan müdürün, ortaklığın faaliyet alanlarına ilişkin kira akitlerini kötü niyetli olarak sona erdirip diğer şirket tarafından kiralaması da haklı nedenle azle örnek teşkil etmektedir²⁶⁶.

TTK m. 614 hükmü gereğince ortakların bilgi alma ve inceleme hakkına ilişkin yöneticilerin bilgi verme mesuliyeti mevcuttur. Zira ortaklar müdür/lerden talep edilmesi halinde şirket faaliyetleri ve hesaplarına ilişkin bilgi alma ve inceleme hakkını haizdirler. Hâlihazırda ortak vasfını haiz yöneticinin ise gerek ortaklıktan gerekse yönetici vasfından ötürü bilgi alma ve inceleme hakkının engellenmesi mümkün değildir. Ancak Yargıtay'ın bir kararında, bahse konu hakkın engellendiğine ilişkin TTK m. 437/5 hükmü kapsamında ilgili hakkın kullanılmasına yönelik dava ikame edilmeksizin, davalı yöneticinin azlini talep etmesinin hukuki dayanaktan yoksun olduğu hususuna yer verilmiştir. ²⁶⁷. Öte yandan, ilgili kararda, ortaklıktan doğan hakkın bir gereği olan kar hissesinin tevzi edilmemesi halinin de azil için haklı sebep olarak kabul edilemeyeceği; zira genel kurulda bu hususta karar alınabileceği ve ilgili karara ilişkin iptal davasını ikame etme hakkını haiz olduğu hususlarına da yer verilmiştir. Bir başka Yargıtay kararı kapsamında ise, davacı ortak

²⁶³ Aynı yönde bkz. T.C. Yargıtay 11. HD., 2019/3748 E., 2021/2897 K., 25.03.2021 T., <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (E.T. 21.04.2024).

²⁶⁴ Aynı yönde bkz. T.C. Yargıtay 11. HD., 2017/4870 E., 2019/1855 K., 06.03.2019 T., <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (E.T. 21.04.2024).

²⁶⁵ T.C. Yargıtay 11. HD., 2013/8442 E., 2013/23522 K., 26.12.2013 T., <https://lexpera.com.tr/ictihat/yargitay-kararlari> (E.T. 18.05.2024). Aynı yönde bkz. T.C. Yargıtay 11. HD., 2023/5137 E., 2023/7155 K., 07.12.2023 T.; 2022/1719 E., 2023/1591 K., 15.03.2023 T., <https://lexpera.com.tr/ictihat/yargitay-kararlari> (E.T. 18.05.2024).

²⁶⁶ T.C. Yargıtay 11. HD., 2016/12858 E., 2018/4217 K., 04.06.2018 T., <https://lexpera.com.tr/ictihat/yargitay-kararlari> (E.T. 18.05.2024).

²⁶⁷ T.C. Yargıtay 11. HD., 2020/5328 E., 2021/3081 K., 30.03.2021 T., <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (E.T. 21.04.2024).

tarafından ortaklığa ait belgelerin ve bilgilerin ihtarname aracılığı ile adresine gönderilmesini talep etmesine rağmen ilgili belgeleri göndermeyen yöneticinin azlinin gerekmediğine hükmedilmiştir²⁶⁸. İlgili kararda, davacı ortak tarafından TTK m. 614 hükmüne aykırı olarak usulsüz şekilde bilgi talep edildiği değerlendirilmiştir.

Yöneticilerin borç ve yükümlülüklerinin yanı sıra, münhasır ya da diğer görevlerini ihlali halinde de haklı nedenle azilleri gündeme gelebilmektedir. Nitekim Yargıtay'ın bir kararında, uzun zamandır görevde olan müdür tarafından genel kurul toplantısının yapılmasına yönelik çağrıda bulunmamasından ötürü ihtimam külfetine aykırılık teşkil ettiğinden hareketle azlinin gerektiği yönünde hüküm kurulmuştur²⁶⁹. Bir başka Yargıtay kararında ise, görev süresinin başlangıcından itibaren genel kurul toplantılarını organize etmeyen müdürün ayrıca ortaklığın esas sermayesinin tamamen kaybına sebebiyet verdiği gerekçe gösterilerek bağlılık ve özen yükümlülüğüne aykırı davrandığı gerekçesiyle azledilmesine ilişkin haklı nedenlerin bulunduğu yönünde hüküm kurulmuştur²⁷⁰. Diğer taraftan, temsil yetkisini haiz müdür tarafından Vergi Usul Kanunu ve TTK hükümlerine muhalefet edilerek gerek şahsi borçları gerekse ortağı olduğu bir başka şirkete ait borçlar yönünden davaya konu şirketin kefil gösterilmesi nedeniyle ortaklığın borca batık duruma düşmesine neden olması haklı neden olarak değerlendirilmiştir²⁷¹. İlgili karara konu somut uyuşmazlığa ilişkin yargılama süreci esnasında azli talep edilen müdürün görev süresi sona ermesi söz konusu olsa da, 6762 sayılı TTK kapsamında özden organ vasfını haiz olduğundan azlinin talep edilebileceği yönünde hüküm kurulmuştur. Öte yandan, ortaklığa ait faturaların ödenmemesinden ötürü ortaklık bünyesindeki müşterilere hizmet sunulmasına engel olan, ortaklığa ait demirbaşları muhafaza etmeyen, ortaklığa ait bilgi ve belgeleri kayyımına teslim etmeyen müdürün münhasır

²⁶⁸ T.C. Yargıtay 11. HD., 2018/201 E., 2019/2620 K., 03.04.209 T., <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay-kararlari> (E.T. 18.05.2024).

²⁶⁹ T.C. Yargıtay 11. HD., 2020/457 E., 2020/4823 K., 09.11.2020 T., <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (E.T. 21.04.2024).

²⁷⁰ T.C. Yargıtay 11. HD., 2020/8129 E., 2022/4802 T., 13.06.2022 T., <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay-kararlari> (E.T. 18.05.2024).

²⁷¹ T.C. Yargıtay 11. HD., 2020/5848 E., 2021/4202 K., 28.04.2021 T., <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay-kararlari> (E.T. 18.05.2024).

yetkilerini ihlal ettiği açık olup, ortaklığın faaliyet sürdürmesine de engel olduğundan müdürün azline ilişkin hüküm onanmıştır²⁷².

Yargıtay'ın bazı kararları kapsamında ise, haklı nedenin yokluğu gerekçe gösterilerek azil talebinin reddinin gerektiği yönünde hüküm kurulmuştur. Örneğın Yargıtay'ın bir kararında, pay sahipleri tarafından cari hesap ve sermaye koyma borcunu ifa edilmediğinden bahisle ortaklık yöneticisinin ortaklıktan alacağının sermaye tutarına yakın olduğü ve ortaklığın finansman sorununu çözebilmek maksadıyla borç almasının TTK m. 630/2 hükmü kapsamında haklı neden olarak kabul edilemeyeceği yönünde hüküm kurulmuştur²⁷³. İlgili karar kapsamında, yöneticinin ortaklık namına ve hesabına borç almasının ortaklığın çıkarlarına aykırı davrandığı ya da kanun ya da esas sözleşmeden doğan yükümlölüğünü ihlal ettiği manasına gelmemektedir. Zira ortaklığın mali durumunun irdelenerek mali tablonun ve ilmiahlak kurallarına uygunluğün tetkikini yapma mesuliyeti bulunan yöneticinin işadamı kararı çerçevesinde tedbirli yöneticinin göstermesi gereken ihtimamı göstermiş olması halinde, bu durumda haklı sebebin varlığından bahsedilememektedir²⁷⁴. Öte yandan, müdür tarafından üç yıl süre ile ortaklara kar payı dağıtılmaması da, tek başına haklı neden olarak kabul edilmemiştir²⁷⁵. Nitekim bahse konu uyuşmazlık yönünden kar payına ilişkin ortaklar tarafından dava ikame edilmesi mümkün olduğundan, ileri sürölen diğör nedenlerin ispat edilemediğinden bahisle, azil talebinin reddine ilişkin hüküm kurulmuştur.

²⁷² T.C. Yargıtay 11. HD., 2021/7287 E., 2022/8794 K., 08.12.2022 T., <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay-kararlari> (E.T. 19.05.2024).

²⁷³ T.C. Yargıtay 11. HD. 2021/4683 E., 2022/6154 K., 21.09.2022 T., <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (E.T. 21.04.2024).

²⁷⁴ Bu yönde bkz. T.C. Yargıtay 11. HD., 2019/2239 E., 2020/683 K., 22.01.2020 T., <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (E.T. 21.04.2024). Aynı yönde bkz. T.C. Yargıtay 11. HD., 2019/1420 E., 2019/8072 K., 11.12.2019 T., <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (E.T. 21.04.2024); T.C. Yargıtay 11. HD., 2016/4545 E., 2017/6374 K., 21.11.2017 T., <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (E.T. 21.04.2024).

²⁷⁵ T.C. Yargıtay 11. HD., 2015/15107 E., 2016/6601 K., 14.06.2016 T., <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay-kararlari> (E.T. 18.05.2024).

3.3. Yönetim Ve Temsil Yetkisinin Kaldırılması Veya Sınırlandırılması Davasına İlişkin Hususlar

TTK m. 630/2 hükmü kapsamında ikame edilen dava inşai nitelikte olup, ilgili davanın terditli olarak ikame edilmesi mümkündür. İlgili davada görevli mahkeme asliye ticaret mahkemesidir.

3.3.1. Davanın Niteliği

Yöneticilerin azledilmesine ilişkin açılan dava kapsamında, mahkemeden organ vasfını haiz olan yöneticilerin mevcut hukuki durumunun ortadan kaldırılması talep edilmektedir. Dava kapsamında yöneticilerin yetkilerinin kısıtlanmasına ilişkin talepte bulunulması halinde ise hâlihazırda var olan yönetim ve temsil yetkisinin içeriğinin değiştirilmesi söz konusudur. Bu kapsamda, ilgili dava HMK m. 108 hükmü gereğince inşai dava niteliğini haizdir. İlgili maddenin üçüncü hükmü kapsamında bahse konu dava kapsamında mahkemece verilen hükmün, geçmişe yönelik etki doğurması mümkün değildir. İnşai dava niteliğinde olan bu dava yönünden davayı ikame eden ortağın hukuki menfaatini ispat külfeti mevcut olmadığından bu yönü ile tespit davasından farklılık arz etmektedir²⁷⁶. Bahse konu dava kapsamında yöneticilerin haklı sebebe dayalı olarak azli ya da yetki kısıtlamasının talep edilmesi söz konusu olduğundan, ilgili davanın reddedilmesi halinde mahkemece haklı sebebin olmadığına da tespiti sağlanmış olur.

Yönetici/lerin azline ya da yetkilerinin sınırlandırılmasına yönelik davanın davaların yığılması şeklinde ikame edilmesi mümkün olmadığı kanısındayız. Zira TTK m. 630/2 hükmü esas alındığında, ortakların azil ya da yetki sınırlandırılmasına ilişkin talepte bulunabilme hakkını haiz olduğu görülmektedir. HMK m. 110 hükmü gereğince, her iki talebin bağımsız olarak talep edilmesinde hukuki yararın olmadığı kanısındayız. Ancak HMK m. 111 hükmü gereğince bu davanın terditli olarak ikame edilmesi muhtemeldir. Nitekim davayı ikame eden ortak tarafından öncelikle yöneticinin azlini, mahkemece bu talebin kabul edilmemesi halinde ise yetki sınırlandırılmasına hükmedilmesini talep edebileceği fikrindeyiz. Her iki talebin

²⁷⁶ L. Şanal Görgün, Levent Börü, Mehmet Kodakoğlu, Medeni Usul Hukuku (11. Baskı), Yetkin Yayınları, Ankara, 2022, s. 233.

hukuki yönden bağlantılı olduğu açık olup, mahkemece esas talebin reddi halinde fer'i talebin kabulüne ilişkin şartların varlığı halinde yetki sınırlandırılmasına ilişkin karar verilebilmektedir. Ancak ilgili davanın terditli olarak ikame edilmeksizin, yalnızca azil talep edilerek ikame edilmesi halinde, doktrinde bu talebin içinde yetki sınırlandırılmasına yönelik talebi de barındırdığı argümanından hareketle, ortak tarafından yetki sınırlandırılmasının talep edilmemesi halinde dahi yöneticinin yetkisinin kısıtlanması yönünde karar verilebileceği yönünde görüş mevcuttur²⁷⁷. Kanaatimizce HMK m. 26 hükmü gereğince, hâkimin taleple bağlılık ilkesi kapsamında davacı ortak tarafından talep edilmeyen hususa yönelik karar vermesi mümkün olmasa da, davacının talebinin azil olması halinde daha azı niteliğinde olan yetki sınırlandırılmasına ilişkin hüküm kurulabilmesi mümkündür.

3.3.2. Davacı ve Davalı Sıfatı

Yöneticilerin azli ya da yetki sınırlaması talepli dava kapsamında her bir ortak davacı vasfını haizdir. Nitekim ortak vasfını haiz olmayan kişiler tarafından ikame edilen azil ya da yetki sınırlandırılması talepli dava kapsamında taraf ehliyeti bulunmadığından davanın reddi gerekmektedir²⁷⁸. Dava süresince ortak vasfının korunması gerekli olup, bazı hukuki durumlarda davayı ikame eden ortağın ortak vasfının ortadan kalkması ya da kendiliğinden sona ermesi muhtemeldir. Yönetici vasfını haiz bir başka ortak tarafından da ilgili davanın ikame edilmesi mümkün olup, davayı ikame eden yönetici ortağın da icraya yetkili olması halinde, bahse konu davayı açması dürüstlük kuralına aykırılık teşkil etmektedir²⁷⁹.

²⁷⁷ Akdeniz, a.g.e., s. 130.

²⁷⁸ T.C. Yargıtay 11. HD., 2014/8985 E., 2014/12926 K., 04.07.2014 T., <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay-kararlari> (E.T. 18.05.2024). Aynı yönde bkz. T.C. Yargıtay 11. HD., 2013/3430 E., 2014/8898 K., 09.05.2014 T., <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay-kararlari> (E.T. 18.05.2024).

²⁷⁹ "...Davacı-karşı davalı da, davalı-karşı davacı gibi dışı şirketin münferit tam yetkili müdürüdür. Dosyada mübrez asıl ve ek bilirkişi raporlarında; şirkete ait ticari defter ve kayıtların tam olarak usulüne uygun tutulmadığı belirlenmekle birlikte ticari defter ve kayıtların tutulmasından davacı ile davalı yöneticilerin her ikisinin de TTK'nun 623, 626. maddeleri hükümleri kapsamında sorumluluğu bulunmakta olup, bu gerekçe ile azil talebinde bulunulması ve yine bu gerekçe ile davanın kabulüne karar verilmesi MK 2'ye aykırı olup, asıl dava yönünden verilen hükmün davalı yararına bozulmasına karar vermek gerekmiştir." T.C. Yargıtay 11. HD., 2017/4660 E., 2019/3822 K., 16.05.2019 T., <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (E.T. 21.04.2024).

Bahse konu davayı ikame etme hakkı, azlini ya da yetki kısıtlamasını talep edemeyecek olan yönetici ortak yönünden geçerli değildir. Yöneticilerin azli ya da yetki sınırlandırılması talepli dava ikame eden ortak tarafından ayrıca TTK m. 638 hükmü kapsamında ortaklıktan çıkma davasının ikame edilmesi halinde, ilgili davanın neticelenme süresince ortak vasfını haiz olduğundan azil ya da yetki sınırlandırılması talepli davanın taraf sıfatı yokluğundan reddi mümkün değildir. Bu kapsamda, azil ya da yetki sınırlandırılması davası yönünden ortaklıktan çıkma davasının bekletici mesele yapılması mümkündür. Öte yandan, TTK m. 640 hükmü kapsamında ortaklık akdinde ortaklıktan çıkarılma hallerinden birinin mevcut olması halinde genel kurulca ortaklıktan çıkarılan ortak tarafından ikame edilen azil ya da yetki sınırlandırılması talepli davanın taraf sıfatı yokluğundan reddi gerekmektedir. Ancak genel kurul tarafından verilen bu karara karşı kararın noter aracılığı ile tebliğ edilmesinden itibaren üç ay içinde iptal davasının ikame edilmesi durumunda, ilgili davanın da azil ya da yetki sınırlandırılması davası yönünden bekletici mesele yapılması muhtemeldir. Mafafih ilgili ortak tarafından iptal davasının ikame edilmemesi halinde ortak vasfını haiz olmadığı gerekçesiyle azil ya da yetki sınırlandırılması davasının devam ettirilmesi mevzu bahis değildir²⁸⁰. Yine genel kurul tarafından ortaklıktan çıkarma davasının ikame edilmesi halinde de, aynı sürecin geçerli olacağı kanaatindeyiz. Ayrıca, azil ya da yetki sınırlandırılması talepli davayı ikame eden ortağın payının bir başkasına intikal etmesi halinde payın intikal ettiği kimsenin davayı sürdürmesi usul ekonomisinin bir gereğidir²⁸¹.

Doktrinde azil ya da yetki sınırlandırılması talepli davada azli ya da yetki sınırlandırılması talep edilen yöneticinin²⁸² yanı sıra ortaklığın da davalı vasfını haiz olup olmadığı hususunda görüş birliği yoktur. Bir görüşe göre, organ vasfını haiz yöneticinin ve ortaklığın hasım gösterilmesi, özellikle de kanun yolu başvuruları

²⁸⁰ Akdeniz, a.g.e., s. 122.

²⁸¹ Şener, Limited Ortaklıklar Hukuku, s. 780; Söğüt, a.g.e., s. 55.

²⁸² “...Mahkemece tüm dosya kapsamına göre; dava dışı As Elektronik Teknik Servisler San. ve Tic. Ltd. Şti.'nin müdürü olan davalının, dava dışı başka bir şirkette de ortaklar kurulundan izin almadan müdür olarak görev yaptığı, As Elektronik Şti.'nin ana sözleşmesinde, rekabet konusunda izin verildiğine dair maddenin bulunmadığı, bu açıdan davalının anılan şirketteki müdürlük görevinden azli için haklı nedeninin oluştuğu, ancak müdürlükten azli istenen şirketin davalı olarak gösterilmediğinden, davanın usulden reddinin gerektiği” T.C. Yargıtay 11. HD., 2019/3478 E., 2021/1072 K., 10.02.2021 T., <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (E.T. 21.04.2024).

yönünden önem arz etmektedir²⁸³. Bir başka görüş kapsamında ise ortaklığın davalı olarak gösterilmesi halinde ortaklığın bu mesele yönünden hasım olmasını gerektiren bir durum olmadığından davanın ortaklık yönünden reddine karar verilmesi gerekmektedir²⁸⁴. Bahse konu görüşü destekler nitelikte olan bir başka görüş ise bu hususun davalılar arasındaki çıkar çatışmasına sebebiyet vermesi olası olduğundan hareketle, azli ya da yetki sınırlaması talep edilmeyen diğer müdürlerin davalı olarak gösterilmesi gerektiği yönündedir²⁸⁵. Yargıtay 11. Hukuk Dairesi'nin 2022 tarihli bir kararında, azledilmesi istenen yöneticinin davada hasım olarak gösterilmesinin yeterli olduğundan bahisle, davanın ayrıca ortaklığa yöneltilmesinin gerekmediği gerekçesiyle husumet yokluğundan davanın reddine karar verilmişken²⁸⁶, 2018 tarihli bir başka kararında ise azil davalarında husumetin ayrıca ortaklığa da yöneltilmesi gerektiği yönünde hüküm kurulmuştur²⁸⁷. Kanaatimizce de davada husumetin ortaklığa da yöneltilmesinden ziyade, diğer yöneticilerin dava süresince ortaklığı temsilen davalı vasfını haiz olması daha makuldür. Bu kapsamda, gerek azli ya da yetki sınırlandırılması talep edilen yöneticinin gerekse ortaklığı temsilen katılan yöneticilerin ilgili dava yönünden kanun yolu başvurusu hakkının muhafaza edilmesi mümkündür. Ancak ortaklık bünyesindeki tüm yöneticilerin ya da tek yöneticinin azli ya da yetki sınırlandırılmasının talep edilmesi halinde, ortaklığı temsilen bir kayyımın atanması gerekmektedir. Öte yandan, dava süresince davalı yöneticinin yönetici vasfının kendiliğinden sona erme hallerinden birinin gerçekleşmesi neticesinde sonra ermesi halinde davanın konusuz kalacağından hareketle hüküm kurulmasına yer olmadığı kararı verilmektedir²⁸⁸. Ayrıca, dava süresince ortaklığı temsilen davada hasım olarak gösterilen diğer yönetici/lerin azledilmesi halinde,

²⁸³ Dündar, a.g.e., s. 127.

²⁸⁴ Akıncı, a.g.e., s. 112.

²⁸⁵ Sevi, a.g.e., s. 440.

²⁸⁶ T.C. Yargıtay 11. HD., 2021/464 E., 2022/2646 K., 31.03.2022 T., <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (E.T. 21.04.2024). Aynı yönde bkz. T.C. Yargıtay 11. HD., 2016/13526 E., 2018/4741 K., 25.06.2018 T., <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (E.T. 21.04.2024); T.C. Yargıtay 11. HD., 2016/12601 E., 2018/4153 K., 30.05.2018 T., <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (E.T. 21.04.2024); T.C. Yargıtay 11. HD., 2016/6365 E., 2018/236 K., 15.01.2018 T., <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (E.T. 21.04.2024).

²⁸⁷ T.C. Yargıtay 11. HD., 2017/1977 E., 2018/7619 K., 04.12.2018 T., <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (E.T. 21.04.2024).

²⁸⁸ Bu hususta bkz. T.C. Yargıtay 11. HD., 2020/663 E., 2021/355 K., 25.01.2021 T., <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (E.T. 21.04.2024). Aynı yönde bkz. T.C. Yargıtay 11. HD., 2020/660 E., 2020/4192 K., 19.10.2020 T., <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (E.T. 21.04.2024); T.C. Yargıtay 11. HD., 2022/2968 E., 2022/9422 K., 26.12.2022 T., <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay-kararlari> (E.T. 19.05.2024).

azledilen bu yöneticinin ortaklar tarafından azil ya da yetki sınırlandırılması talepli davasında ortaklığı temsile yetkisi bulunmamakla, mahkemece kayyım atanması halinde ortaklığın temyiz hakkının kullanılması mümkündür²⁸⁹.

3.3.3. Görevli ve Yetkili Mahkeme

Azil ya da yetki sınırlandırılması talepli dava, TTK m. 4/1 (a) bendi kapsamında görevli mahkeme, asliye ticaret mahkemeleridir. Ancak asliye ticaret mahkemelerinin bulunmadığı yerlerde ise asliye ticaret mahkemesi sıfatıyla asliye hukuk mahkemesinde ilgili davanın görülmesi mümkündür. Ortak vasfını haiz olmayan yöneticilere yönelik açılan davaların da asliye ticaret mahkemesinde görülmesi esas olup, aradaki akit ilişkisinin türü önem arz etmemektedir²⁹⁰. Nitekim Yargıtay'ın bir kararında, yönetim ve temsil yetkisini haiz genel müdürün iş akdinin esası olan bağımlılık ilkesinin somut olay açısından mevcut olmadığı ve organ vasfını haiz genel müdürün işçi vasfını haiz olmadığı gerekçesiyle davada yetkili mahkemenin ticaret mahkemesi olduğu yönünde hüküm kurulmuştur²⁹¹.

Yetkili mahkeme yönünden HMK m. 14/2 hükmü kapsamında, yöneticilerin azli ya da yetki sınırlandırılması davasının ortaklığın merkezinin bulunduğu yer mahkemesinde ikame edilmesi esas olup, ilgili mahkeme kesin yetkilidir. Zira ilgili madde hükmü gereğince, özel hukuk tüzel kişiliğini haiz ortaklık bünyesindeki ortakların bu vasfından ötürü ikame edeceği davalar yönünden bu yetki kuralı geçerlidir. Öte yandan, davada azli ya da yetki sınırlaması talep edilen yöneticinin yanı sıra ortaklığı temsilen yer alacak olan diğer yöneticilerin de davada yer alması halinde ortaklık tüzel kişiliğinin bulunduğu yer mahkemesinin de yetkisi gündeme gelmektedir. Hal böyle olunca HMK m. 7 hükmü kapsamında yetkili mahkeme tayini sağlanmaktadır.

²⁸⁹ Bu hususta bkz. T.C. Yargıtay 11. HD., 2019/1374 E., 2019/8288 K., 18.12.2019 T., <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (E.T. 21.04.2024).

²⁹⁰ Sevi, a.g.e., s. 441.

²⁹¹ T.C. Yargıtay 9. HD., 2014/3752 E., 2014/5833 K., 25.02.2014 T., <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay-kararlari> (E.T. 18.05.2024). Aynı yönde bkz. T.C. Yargıtay 9. HD., 2015/29926 E., 2019/3208 K., 11.02.2019 T.; 2019/4127 E., 2019/12600 K., 29.05.2019 T., <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay-kararlari> (E.T. 18.05.2024).

3.3.4. Mahkemece Dava Sürecinde Alınacak Hukuki Önlemler

TTK m. 630/2 hükmü kapsamında ikame edilen davada, davacı tarafından mahkemeden ihtiyati tedbir kararı verilerek davalının yönetim ve temsil faaliyetlerinin dava sonuna kadar durdurulması talep edilebileceği gibi, mahkemeden ortaklığa yönetim ya da temsil kayyımının atanması istenebilmektedir.

3.3.4.1. İhtiyati Tedbir

Yöneticilerin azli ya da yetkilerinin sınırlandırılması talepli davanın ikame edilmesi, davalı yöneticinin yönetim ve temsil faaliyetlerinin durdurulması manasına gelmemektedir. Mahkeme süresince davalı yönetici tarafından gerek ortaklığın gerekse pay sahipleri ve ortaklıktan menfaati bulunan üçüncü kişiler aleyhine ağır kusurlu davranışlarını sürdürmesi muhtemeldir. TTK kapsamında bu hususta herhangi bir hükme yer verilmediğinden hareketle, mahkemece HMK m. 389 vd. hükümleri kapsamında, ihtiyati tedbir kararı verilerek azli ya da yetki sınırlaması talep edilen müdürün faaliyetlerinin dava sonuna kadar durdurulması yönünde karar verilebilmektedir.

3.3.4.2. Kayyım Ataması

Kayyım, TMK m. 403/2 hükmü gereğince belirli işlerin görülmesi ya da malvarlığı yönetimi için kanun koyucu tarafından öngörülen vesayet organlarındandır. Kayyımlığı gerektiren haller, gerçek ya da tüzel kişilere ait birtakım işlerin görülmesi ya da malvarlığı yönetimine ilişkindir. Bu noktada, limited şirketin temsili ya da yönetimi için atanması, tüzel kişiliğin fiil ehliyetini etkilememektedir (TMK m. 458). Tüzel kişiliğe atanan kayyımın belirli bir işin ifasına yönelik mahkemece görevlendirilmesi halinde, vesayet makamı tarafından verilen talimatlar doğrultusunda hareket etme yükümlülüğü mevcuttur (TMK m. 459). Mahkemece malvarlığının yönetimi ve gözetimi için görevlendirilen kayyımın, ilgili malvarlığının yönetimi ve korunması haricindeki iş ve işlemleri gerçekleştirme yetkisi yalnızca özel yetkili kılınması halinde söz konusudur (TMK m. 460). Ancak kendisine kayyım atanan kimse tarafından özel yetki verilmesine engel teşkil eden bir nedenin varlığı halinde, vesayet makamınca verilen bu hususa ilişkin izin verilmesi gerekmektedir.

TMK m. 426 hükmü esas alındığında, azil ya da yetki sınırlandırılması talepli davanın ikame edilmesi ile davalı yönetici/lerin ortaklığı temsil görevini yerine getirmesi hususunda yasal engel söz konusu olduğundan ortaklığa temsil kayyımı atanmaktadır. Şirket yönetimine atanan temsil kayyımı tarafından yalnızca mahkemece atandığı iş ve işlemler doğrultusunda ortaklığın temsili sağlanmaktadır. Öte yandan, azil davasından ötürü, ortaklığın organsız kalması ve yönetimin başka yoldan sağlanamaması halinde ise TMK m. 427/4 hükmü gereğince yönetim kayyımının atanması esastır. Bu noktada, temsil ya da yönetim kayyımı atanmasındaki temel maksat, şirketin devamlılığının sağlanmasıdır. Haklı nedenle azil ya da yetki sınırlandırılmasına ilişkin dava kapsamında mahkemece temsil kayyımının atanabilmesi için ortaklığı temsil yetkisini haiz organın görevini yerine getirmesine engel teşkil eden yasal bir durumun mevcut olması gerekmektedir. Yine yönetim kayyımının atanması da organsız kalan ortaklığın yönetiminin kayyım atanması haricinde başka bir yolun bulunmaması durumunda gündeme gelmektedir. Nitekim bu durumda uzun zamandan beri ortaklık genel kurul toplantı çağrısında bulunulmaması, genel kurul tarafından yönetim ve temsil yetkisini haiz müdürlerin atanamaması, müdürler kurulu toplantı yetersayısına ulaşılamaması gibi hallerde “kilitlenme (pat)” hali söz konusudur²⁹². Nitekim Yargıtay’ın bir kararında, ortaklığın temsiline ilişkin müdürler arasında çıkar çatışması bulunması halinde ortaklığa temsil kayyımı atanması gerektiği yönünde hüküm kurulmuştur²⁹³. Zira bahsi geçen nedenlerin sebep olduğu kilitlenme halinin varlığı halinde, ortaklık karar organlarının toplanamaması ve geçerli bir karar alınmasına engel olunması nedeniyle ortaklık genel kurulu ve müdürler kurulu işlevselliğini yitirmektedir²⁹⁴.

Azil davası kapsamında azli talep edilen müdür haricinde başkaca müdürlerin varlığı halinde ortaklığın temsiline bu kimselerce yapılması esas olup, tek müdürün ya da tüm müdürlerin azlinin talep edildiği davalar yönünden temsil yetkisini haiz

²⁹² Soner Altaş, Limited Şirkette TTK ve TMK Uyarınca Kayyım Atanması, Mali Hukuk Dergisi, 12, 142, 2016, s. 2975. Yazar, paydaşlar arasındaki anlaşmazlıkların ve uyuşmazlıkların kayyım atanmasını gerektirmediği; zira “yönetim işlevi yönünden kabiliyetsizlik” halinin tek başına kayyım atanması yönünden haklı neden olarak kabulünün mümkün olmadığı görüşündedir.

²⁹³ T.C. Yargıtay 11. HD., 2015/13070 E., 2017/2013 K., 10.05.2017 T., <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay-kararlari> (E.T. 19.05.2024).

²⁹⁴ Mustafa İsmail Çalış, İki Ortaklı Limited Şirketlerde Kilitlenme (PAT) Durumu, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, 2022, s. 12.

kimse bulunmadığından mahkemece temsil kayyımının atanmaktadır²⁹⁵. Bu noktada, mahkemece gözetilmesi gereken husus, kanun koyucu tarafından şirket organlarının uhdesinde bulunan münhasır yetkilere müdahale edilmeksizin ortaklığın devamlılığının sağlanmasıdır. Zira azil ya da yetki sınırlandırılması davası süresince uygulanacak hukuki tedbirler aracılığı ile ortaklığın sevk ve idaresinin işlevselliğinin sağlanması esastır.

TTK m. 629 atfıyla TTK m. 370/1 hükmü kapsamında temsil yetkisi çift imza kuralına tabidir. Bu kapsamda, azil davası süresince ya da dava sonrasında temsil yetkisini haiz yöneticinin bulunmaması ya da yalnızca bir yöneticinin temsil yetkisinin bulunması halinde, ortaklık tüzel kişiliğinin temsil organının yokluğu söz konusudur. Aynı sorun, iki ortaklı limited şirketlerde temsil yetkisini haiz iki müdürden birinin azlinin talep edilmesi halinde de gündeme gelebilmektedir. Ancak bu durumda, müdür/ müdürler kurulunca temsil yetkisinin delege edilip edilmediği önem arz etmektedir. Hâlihazırda iki ortaklı limited şirkette müdürler haricinde temsil yetkisi bulunan başkaca yöneticilerin varlığı durumunda, temsil organının yokluğundan söz edilemez. Öte yandan, ortaklık genel kurulunun işlevsel olup olmadığı da temsil kayyımlığı yönünden göz önünde bulundurulmalıdır. Zira mahkemece ihtiyati tedbir olarak dava süresince azli ya da yetki sınırlandırılması talep edilen yöneticinin temsil yetkisinin geçici süreliğine durdurulması halinde, genel kurul tarafından TTK m. 616/1 (b) hükmü kapsamında yeni müdür ataması gerçekleştirilebilmektedir. Ancak genel kurulun toplanamaması, karar alma sürecinin engellenmesi gibi durumların varlığı halinde yeni müdür ataması söz konusu olamayacağından, mahkemece temsil kayyımı atanması yönünde karar verilmesi mümkündür.

Davacı tarafından dava süresince kayyım atanması talebinin davadan sonrası için de talep edilmemesi halinde mahkemece kararın kesinleşmesinden itibaren kayyım atanması mümkün değildir²⁹⁶. Yine mahkemece müdürün görevden alınması ve kayyım atanması talepli bir dava kapsamında kayyımın ortaklığa müdür olarak

²⁹⁵ Murat Türe, Limited Şirkette Müdür Sıfatının Kazanılması ve Sona Ermesi, Banka ve Finans Hukuku Dergisi, 13, 49, 2024, s. 106.

²⁹⁶ Bu hususta bkz. T.C. Yargıtay 11. HD., 2019/3736 E., 2020/1929 K., 24.02.2020 T., <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (E.T. 21.04.2024). Aynı yönde bkz. T.C. Yargıtay 11. HD., 2017/1736 E., 2019/972 K., 07.02.2019 T., <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay-kararlari> (E.T. 18.05.2024).

atanmasına karar verilmesi de hukuka aykırılık teşkil etmektedir²⁹⁷. Nitekim azle karar veren mahkemenin görevden alınan müdürün yerine yeni müdür atamaya yönelik yetkisi bulunmamaktadır.

Yönetim kayyımı atanması talepli dava kapsamında, TTK m. 630/2 ve 3. hükümlerinde yer alan hususlar gerekçe gösterilerek yöneticinin azlinin ya da yetki sınırlandırılmasının talep edilmesi mümkün değildir. Ayrıca, TTK m. 630/2 hükmü kapsamında ikame edilen dava kapsamında, azli talep edilen yöneticinin haricinde başkaca yöneticilerin varlığı halinde, ortaklığa kayyım atanmasına ihtiyaç duyulmamaktadır²⁹⁸.

3.4. Yönetim Ve Temsil Yetkisinin Kaldırılması Veya Sınırlandırılmasının Sonuçları

Yönetim ve temsil yetkisinin kaldırılması ve sınırlandırılmasının gerek ortaklık gerekse yöneticiler yönünden bazı hukuki sonuçları bulunmaktadır. Bu noktada, ortaklık ve görevden alınan ya da yetkisi sınırlandırılan yöneticinin mevcut karara ilişkin haklarını talep edebilmeleri mümkün olup, ayrıca ilgili karar neticesinde ortaya çıkan yükümlülüklerini de yerine getirmeleri esastır.

3.4.1. Yönetim ve Temsil Yetkisinin Kaldırılması

Genel kurul ya da mahkemece verilen kararın, TTK m. 31 hükmü gereğince tescili gerekli olup, TTK m. 36/1 hükmü kapsamında da ilan edilmektedir²⁹⁹. İlgili kararın tescil ve ilanının gerçekleşmesinin akabinde, bahse konu karar tüm taraflar yönünden hüküm doğurmaktadır. Kararın tescil ve ilanı yalnızca bilgilendirici olup, ilgili kararın hüküm doğurması tescile ya da ilana tabi değildir. 5995 sayılı Ticaret Sicil Yönetmeliğinin 22. madde hükmü kapsamında müdürlerin ilana yetkili olması hasebiyle, azledilen müdürün haricindeki diğer müdürlerce tescil ve ilanın yapılması mümkündür. Ancak bahse konu yetkinin münhasır nitelikte olmadığı gözetildiğinde,

²⁹⁷ T.C. Yargıtay 11. HD., 2013/15316 E., 2014/4750 K., 12.03.2014 T., <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay-kararlari> (E.T. 18.05.2024).

²⁹⁸ Bu yönde bkz. T.C. Yargıtay 11. HD., 2018/3556 E., 2019/5299 K., 11.09.2019 T., <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (E.T. 21.04.2024).

²⁹⁹ Akıncı, a.g.e., s. 127.

tescil ve ilana ilişkin görev ve yetkinin murahhaslara ya da kendisine iç yönerge ile görev verilen yöneticilerce de gerçekleştirilmesinin mümkün olduğu kanısındayız. Öte yandan, ortaklık bünyesinde azil kararından sonra hiçbir yöneticinin bulunmaması halinde genel kurulca yeni atanan müdür/ler tarafından tescilin gerçekleştirilmesi mümkündür³⁰⁰.

Müdür/müdürler kurulu tarafından verilen murahhasların ya da iç yönerge ile atanmış yöneticilerin yönetim ve temsil yetkilerinin kaldırılmasına ilişkin kararın geçerliliğine ilişkin kanun hükmü mevcut değildir. Bu noktada anonim ortaklık yönetim kurulu toplantılarına ilişkin TTK m. 390 hükmü esas alındığında, kararların geçerli olması için yazılı şekilde yapılması esastır. Her ne kadar kanun koyucu tarafından TTK m. 629/2 hükmü kapsamında tek ortaklı limited şirketler yönünden alınan kararın yazılı şekilde yapılması öngörülmüşse de, kanaatimizce müdürler kurulu tarafından alınan kararların da yazılı şekilde tanzim edilmiş ve ayrıca imzalanmış olması gerekmektedir. 6762 sayılı TTK m. 78 hükmünde anonim ortaklıklar yönünden öngörüldüğü üzere, müdür/müdürler kurulu kararlarının toplantıya katılım sağlayan müdürlerin isimlerini, toplantının yapıldığı günü, oylara yönelik olumlu ve olumsuz kararlara ilişkin ve sair bilgilerin karar defterine yazılması ve ortaklık temsilcilerince imza altına alınması önem arz etmektedir³⁰¹.

Azledilen yöneticinin her ne kadar yönetim ve temsil yetkisinin kaldırılmasına yönelik kararın tebliği ya da ilanı bilgilendirici nitelikte olsa da, uygulamada yetkilerinin kaldırıldığına ilişkin bilgilendirme yapılmayan yönetici tarafından gerçekleştirilen iş ve işlemlerin geçerli olup olmadığı sorunu gündeme gelmektedir. TBK m. 514 hükmü kapsamında, vekilin azledildiğini öğrenme tarihine kadar gerçekleştirdiği tüm iş ve işlemler geçerlidir. Nitekim bu noktada azilden haberdar olmayan vekil ile vekil eden arasındaki akit ilişkisinin devam ettiği kabul edilmektedir. İlgili madde hükmü gereğince, azledilen yöneticiye bildirimde bulunulmaması halinde yöneticilik görevinin sona ermediğinin kabulüyle, yönetici tarafından ortaklık nam ve hesabına gerçekleştirilen işlemler geçerlidir. Yargıtay'ın bir kararında, azil kararına ilişkin tebligat gönderilmeyen müdürün yaptığı iş ve

³⁰⁰ Akdeniz, a.g.e., s. 139.

³⁰¹ Kübra Ercoşkun Şenol, Anonim Şirketlerde Yönetim Kurulu Toplantıları, MARUHAD, 19, 2, s. 1714, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/809925> (E.T. 15.05.2024).

işlemlerin tebliğin ulaşmasına kadar süreceğine ilişkin hüküm kurulmuştur³⁰². Nitekim bu noktada yöneticinin görevden alınma kararını muhataba tebliğle yükümlü müdürlerin yapılan işlemlere ilişkin sorumluluğunun gündeme gelmesi kaçınılmazdır³⁰³.

3.4.1.1. Müdürler Yönünden

Müdürlerin yönetim ve temsil yetkisinin kaldırılması halinde, organ vasfından doğan tüm görev ve yetkileri sona ermektedir. Ancak bu kapsamda, alınan karara riayet etmeyen kötü niyetli yöneticinin yanı sıra, kararın tebliğini sağlamayan ortaklığın sorumluluğu gündeme gelmektedir.

3.4.1.1.1. Yönetim ve Temsil Yetkisinin Kaldırılması

Genel kurul ya da mahkeme tarafından azline karar verilen müdürün yönetim ve temsil yetkisi sona ermektedir. Azledilen müdür tarafından gerek münhasır gerekse iç yönerge ya da ortaklık akdinde tayin edilmiş olan görev ve yetkilerin ifası mümkün değildir. Yine azledilen müdürün, yönetim ve temsile ilişkin olarak sahip olduğu münhasır ya da münhasır olmayan yetkilere ilişkin şirketin nam ve hesabına tasarrufta bulunma hakkı son bulmaktadır. Ancak, ortak vasfını haiz müdürün müdürlük görevinin son bulması, ortak vasfını kaybettiği manasına gelmemektedir. Dolayısıyla, müdürün ortaklıktan doğan hak ve yükümlülükleri devam etmektedir.

Mahkemece esas sözleşme ile atanmış yöneticinin görevden alınması halinde, esas sözleşmeye aykırı hareket edilmesi söz konusu değildir. Zira TTK m. 630/2 hükmü kapsamında mahkemenin yetkisi kapsamında esas sözleşmeye müdahale etme yetkisi de mevcut olup, bu kapsamda kanun hükümlerine aykırılık teşkil etmeden, haklı nedenin varlığı halinde esas sözleşmedeki yönetim ile ilgili hükümlerin kaldırılarak değiştirilmesi mümkündür³⁰⁴. Nitekim atamaya yetkili merci

³⁰² T.C. Yargıtay 11. HD., 2018/5284 E., 2020/3551 K., 23.09.2020 T., <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay-kararlari> (E.T. 18.05.2024).

³⁰³ Uçar, a.g.e., s. 168.

³⁰⁴ Esra Cenkçi, Limited Şirket Yönetimine Müdahale: Mahkemenin Müdürün Yetkilerini Kaldırma ile Sınırlandırma Yetkisinin Kapsamı, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 73, 1, 2024, s. 97.

tarafından sahip olunan münhasır yetkiler ile kıyaslandığında, mahkemece yalnızca azle ya da yetki sınırlandırmasına yönelik karar verilmesi, ortaklık yönetiminin devamlılığı yönünden herhangi bir çözüm sağlamayabilir. Zira genel kurul tarafından azlin yanı sıra ortaklık akdinin değiştirilmesi ile de müdür/lerin azli sağlanabileceği gibi, müdür/müdürler kurulunca da alınan bir karar doğrultusunda yöneticilerin görevlerine son verilmesi mümkündür. Ancak mahkemece azil kararının verilmesinin akabinde, azledilen yöneticinin yeniden göreve gelmesi de muhtemel olduğundan, bu noktada mahkemece azil yetkisinin yanı sıra ortaklığın devamlılığı için birtakım önlemler alınmasında kanunen herhangi bir engel mevcut değildir. Nitekim TTK m. 630/2 hükmü kapsamında, mahkemece yeni bir müdürün atanması söz konusu olmasa da, azledilen müdürün yeniden seçilmesine yönelik yasak konulması mümkündür³⁰⁵.

Yönetim yetkisi açısından geçerli olduğu üzere, temsil yetkisinin sona erdirildiğine ilişkin tebliğin yapılmaması halinde de, temsil yetkisini haiz kimse tarafından gerçekleştirilen işlemler yönünden ortaklığın sorumluluğu devam etmektedir. Zira taraflar arasındaki akit ilişkisi devam ettiğinden, temsil yetkisi kullanılarak hukuki tasarrufta bulunulması halinde işlem geçerli kabul edilmektedir. Nitekim Yargıtay'ın bir kararında, azil ile temsil yetkisi kaldırılan yöneticinin ilgili kararı öğrenmeden önce kambiyo senedi olan çek tanzim etme yetkisini haiz olduğundan bahisle, çekin azil kararının tebliğinden önce tanzim edilip edilmediği gözetilerek karar verilmesi gerektiği yönünde hüküm kurulmuştur³⁰⁶.

Bu noktada, temsil yetkisi kaldırılan müdür tarafından kötü niyetli olarak ortaklık nam ve hesabına üçüncü kişilere yönelik hukuki tasarrufta bulunmaya devam edilmesi halinde bahse konu tasarrufların ortaklık yönünden bağlayıcı olup olmadığı sorunu gündeme gelmektedir. TTK m. 629/1 atfıyla TTK m. 373 hükmü gereğince, limited ortaklık müdür/müdürler kurulu tarafından temsil yetkisine ilişkin kararın noter tasdikli suretinin tescil ve ilanı şarttır. Tescilin akabinde bahse konu kişilerin tayini ya da seçilmesine yönelik hukuki sakatlık oluşması halinde, ortaklığın sorumluluktan kurtulması yalnızca üçüncü kişilerin bu durumdan haberdar

³⁰⁵ Bu hususta bkz. Cenkçi, a.g.e., s. 104.

³⁰⁶ T.C. Yargıtay 12. HD., 2013/25113 E., 2013/32239 K., 10.10.2013 T., <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay-kararlari> (E.T. 18.05.2024).

olundunun ispatı halinde mümkündür (TTK m. 373/2). Ayrıca, kamu kurum ve kuruluşları nezdinde de ticaret sicil kayıtlarında yer alan kayıtlar esastır. Hal böyle olunca, ortaklık tarafından temsil yetkisinin kaldırıldığına ilişkin tescil ve ilanın gerçekleştirilmemesi durumunda, gerek kamu kurum ve kuruluşları nezdinde gerekse üçüncü kişiler yönünden temsil yetkisi kaldırılan kimse tarafından gerçekleştirilen iş ve işlemler yönünden yetkinin varlığı kabul edilmelidir. Nitekim TBK m. 550 hükmü kapsamında da, temsil yetkisinin kaldırıldığına ilişkin kararın tescil ve ilanının gerçekleşmemesi halinde, yapılan iş ve işlemlerin geçerli olduğu hükme bağlanmıştır. Bu durumda, gerek temsil yetkisi kaldırılan kişinin gerekse ortaklığın sorumluluğu gündeme gelmektedir.

3.4.1.2. Murahhaslar ve Kendisine İç Yönerge İle Görev Verilen Yöneticiler Yönünden

Murahhasların ya da kendisine iç yönerge ile görev verilen yöneticilerin yönetim ve temsil yetkilerinin kaldırılması halinde, delegasyon kapsamındaki görev ve yetkilerine ilişkin tasarrufta bulunmaları memnudur.

3.4.1.2.1. Yönetim Yetkisinin Kaldırılması

Murahhasların ya da iç yönerge ile atanmış yöneticilerin müdür/müdürler kurulunca ya da mahkemece azledilmeleri halinde, yöneticilik görevlerinin son bulması hasebiyle, yönetim ve temsile ilişkin herhangi bir tasarrufta bulunmaları mevzubahis değildir. Azledilen yönetici tarafından iç yönerge kapsamında tayin edilmiş olan görev ve yetkilerin ifası mümkün değildir. Yine azledilen yöneticinin, yönetim ve temsile ilişkin olarak sahip olduğu yetkilere ilişkin şirketin nam ve hesabına tasarrufta bulunma hakkı son bulmaktadır. Ancak, ortak vasfını haiz murahhas üyenin yöneticilik görevinin son bulması, ortak vasfını kaybettiği manasına gelmemektedir. Dolayısıyla, murahhas üyenin ortaklıktan doğan hak ve yükümlülükleri devam etmektedir.

Temsil yetkisi kaldırılan yönetici tarafından kötü niyetli olarak ortaklık nam ve hesabına üçüncü kişilere yönelik hukuki tasarrufta bulunmaya devam edilmesi

mümkündür. Bu noktada ortaklık tarafından temsil yetkisinin kaldırıldığına ilişkin tescil ve ilanın gerçekleştirilmemesi durumunda, gerek kamu kurum ve kuruluşları nezdinde gerekse üçüncü kişiler yönünden temsil yetkisi kaldırılan kimse tarafından gerçekleştirilen iş ve işlemler yönünden yetkinin varlığı kabul edilmelidir. Bu durumda, gerek temsil yetkisi kaldırılan kişinin gerekse ortaklığın sorumluluğu gündeme gelmektedir.

3.4.2. Yönetim ve Temsil Yetkisinin Sınırlandırılması

Yöneticilerin yönetim ve temsil yetkilerinin sınırlandırılması halinde, organ vasıfları ya da ortaklık ile aralarındaki akit ilişkisi devam etmektedir. Ancak alınan karar neticesinde, yetkilerinin kaldırıldığı ya da sınırlandırıldığı hususlar gözetilerek yönetim ve temsile ilişkin hukuki tasarruflarda bulunmaktadırlar.

3.4.2.1. Yönetim Yetkisinin Sınırlandırılması

Yönetim yetkisinin kısıtlanmasına ilişkin talebin kabulü halinde, mahkemece ya da genel kurul tarafından sınırlandırılan yetkilere ilişkin müdürlerin herhangi bir tasarruflarda bulunması mümkün değildir. Doktrinde müdür/lerin yönetim yetkilerinin kısıtlanmasının, başkaca müdür/lerin atanması, ortaklık akdinde müdür/lerin yetkisi dâhilinde olan birtakım yetkilerin genel kurulun tasdikine tabi tutulması ile mümkün olacağı yönünde görüş mevcuttur³⁰⁷. Yine başka bir görüş, müdür/lerin yönetimden doğan yetkilerinin konu ya da parasal sınır yönünden kapsamının daraltılmasının mümkün olduğu yönündedir³⁰⁸. Gündemde müdür atamasına ilişkin hususa yer verilmesi, yönetim ve temsil yetkisinin diğer müdür/ler ile paylaşılacağı anlamına geldiğinden bu durumda yönetim yetkisinin kısıtlanmasına sebebiyet vermesi mümkündür. Öte yandan, TTK m. 616/2 (a) ve 625/2 hükmü kapsamında, ortaklık akdinin değiştirilmesi suretiyle genel kurulun tasdikine tabi kararların kapsamının genişletilmesi suretiyle de yetki kısıtlamasına gidilebilmektedir. Ayrıca her ne kadar TTK 625 hükmünde yer alan münhasır yetkilerin devri ve feragati mümkün olmasa da, kanaatimizce genel kurulun bu yetkiler yönünden kısıtlama kararı alması

³⁰⁷ Tekinalp, a.g.e., s. 595.

³⁰⁸ Sevi, a.g.e., s. 447.

muhtemeldir. Zira kanun koyucu tarafından münhasır yetkilerin müdürlerin inisiyatifi ile devri ve feragati yasaklanmıştır. Dolayısıyla, genel kurul tarafından gerek münhasır gerekse münhasır olmayan yetkilerin sınırlandırılmasının mümkün olduğu kanısındayız.

Murahhasların ya da kendisine iç yönerge ile görev verilen yöneticilerin yönetim yetkilerinin sınırlandırılması yönünden başkaca yöneticilerin atanması ya da hukuki tasarruflarının bir kısmının ya da tamamının müdür/ müdürler kurulunun onayına tabi tutulması ile mümkün olabilecektir. Öte yandan, ilgili yöneticilere delege edilmiş görevlerden bazılarına ilişkin yetkilerinin kaldırılması ya da tasarrufta bulunabilecekleri işlemlere ilişkin parasal sınır getirilmek suretiyle de yönetim yetkilerini sınırlandırılabilir. Hal böyle olunca, ilgili yöneticilerin kaldırılan görevlere ilişkin hukuki tasarrufta bulunması ya da müdür/müdürler kurulu onayına tabi işlemleri tek başına gerçekleştirmesi söz konusu değildir.

3.4.2.2. Temsil Yetkisinin Sınırlandırılması

Öte yandan, temsil yetkisinin sınırlandırılmasına ilişkin karar kapsamında, TTK m. 371/3 hükmü gereğince birlikte temsil, şube ve merkez işlerine yönelik bir kısıtlama söz konusudur. Yöneticilerin temsil yetkisinin sınırlandırılmasına yönelik TTK m. 629/1 atfıyla TTK m. 371/3 hükmü esas alınmaktadır. İlgili kanun hükmü gereğince, yöneticilerin temsil yetkisinin kısıtlanması halinde, dış ilişkide hüsnüniyetin korunması esastır. Ancak müdür/lerin şube işleri, merkez işleri ya da birlikte temsile ilişkin hükümlerin tescili ve ilanının yapılması suretiyle iyi niyetli üçüncü kişiler yönünden de geçerlilik arz etmektedir. Bu kapsamında, ortaklığın dış ilişkideki imzaya yetkili temsilcisinin ortaklığın hedeflerine ve faaliyet konusu kapsamında olan bütün iş ve işlemler yönünden tasarrufta bulunarak imza yetkisini kullanabilmesi söz konusudur³⁰⁹. Mahkeme ya da genel kurul tarafından bahsi geçen hususların gözetilmesi suretiyle, yöneticilerin temsil yetkisinin kısıtlanabilmekle, kanun hükmündeki istisnai durumlar haricinde temsilin kapsamının daraltılması mevzubahis değildir.

³⁰⁹ Tekinalp, a.g.e., s. 258.

Temsil yetkisini haiz müdür/lerin ve diğer yöneticilerin yasaya ve şirket akdine aykırılık teşkil etmediği sürece, ortaklığın hedeflerine ve faaliyet alanlarına yönelik şirket tüzel kişiliği nam ve hesabına hukuki tasarrufta bulunmaları mümkündür (TTK m. 371/1). Madde hükmünün gerekçesinde yer verilen ultra vires kavramı, ortaklık akdinde belirtilen faaliyet alanları haricinde hukuki tasarrufta bulunulmasıdır³¹⁰. Şirket yöneticileri tarafından yasaya ve şirket akdine aykırı temsil faaliyetinde bulunmaları halinde ise şirketin rücu hakkı mevcut olup, rücu hakkının kapsamının ve sınırının belirlenmesi ise ortaklığın hedefleri ve faaliyet alanlarına göre tespit edilmektedir. İlgili maddenin ikinci fıkrası gereğince, ortaklık akdinde faaliyet alanlarının belirtilmesi önem arz etmeksizin, üçüncü kişilerin temsil yetkisini haiz kimsenin hukuki tasarrufunun ortaklığın faaliyet alanı dışında olduğunu bilmesi ya da durumun gereğinden ötürü bilmesi gerektiğinde, temsile yetkili kimsenin ortaklığın faaliyet alanı dışında yaptığı işlemlerden ötürü de şirketin sorumluluğu gündeme gelmektedir. Hal böyle olunca, ortaklığın faaliyet alanı dışındaki bir alanda tasarrufta bulunulması halinde üçüncü kişilerin kötü niyetinin korunması mümkün olmayıp, bu ortaklığın faaliyet alanının bu hususa ilişkin bir sınır olması söz konusudur³¹¹.

Limited şirketlere ilişkin TTK m. 629 hükmünde her ne kadar temsil yetkisinin sınırlandırılmasına ilişkin anonim şirket hükümlerinin uygulanacağı hükme bağlanmış olsa da, TTK m. 371 hükmü temsil yetkisinin kapsamını ve sınırlarını içermektedir³¹². Dolayısıyla, bu kapsamda limited şirketi temsil yetkisini haiz kimselerin TTK m. 371/3 hükmü kapsamında birlikte temsil, şube ve merkez işleri ile belirlenen sınırlamalara tabi tutulması mümkün olup, bu sınırlandırmanın nasıl yapılacağına ilişkin hususlar da TTK m. 630 hükmünde yer almaktadır. İlgili sınırlamalar dışındaki diğer sınırlamaların varlığı ise iyi niyetli üçüncü kişiler yönünden geçersiz kabul edilmektedir. Yine temsil yetkisini haiz kimseler tarafından yasaya veya şirket akdine aykırı davranılması halinde de, tasarrufun muhatabı üçüncü kişi menfaatinin zedelenmesi halinde şirket tüzel kişiliğine başvuru hakkını haizdir (TTK m. 371/4). Öte yandan, temsil ya da yönetim yetkisini haiz kimselerin

³¹⁰ Murat Alışkan, İşletme Konusu ve 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanununa Göre Ticaret Şirketlerinin Ehliyeti ve Temsili, MARUHAD, 18, 2, 2012, s. 208, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/799288> (E.T. 14.04.2024).

³¹¹ Taş, a.g.e., s. 121.

³¹² Kendigelen, Kırca, a.g.e., s. 120.

görevlerini ifa ederken sebep olduğu haksız fiillerden şirketin sorumluluğu söz konusu olup, şirketin haksız fiilden ötürü meydana gelen zararını ilgili kimseye rücu etme hakkı mevcuttur (TTK m. 371/5).

3.4.3. Şirket İle Yöneticiler Arasındaki Hukuki İlişki Yönünden

Azil kararı ile birlikte ilgili yönetici tarafından ortaklık nam ve hesabına herhangi bir iş ve işlemin yapılması memnudur. Evvelden belirttiğimiz üzere, azil hakkını haiz tüzel kişi ile yöneticiler arasında akit ilişkisi kurulduğundan, azil kararı ile birlikte akdin sona ermesine ilişkin tarafların hak ve yükümlülüklerinin yerine getirilmesi esastır. Bu doğrultuda, ortaklık tarafından gerek vekâlet akdi gerekse hizmet ya da sui generis akit ile atanmış yöneticinin organ vasfına son verilirken, ayrıca sözleşme ilişkisinin de sona erdirilmesi gerekmektedir.

Ortaklık ile yönetici arasında hizmet akdinin varlığı halinde, gerek atamaya yetkili merci gerekse mahkeme tarafından görevden alınma kararı verilen yöneticinin hizmet akdinin hükmen sona erdirmedeği kanısındayız. Nitekim taraflar arasında belirli süreli hizmet akdinin feshi yalnızca haklı sebebin varlığı halinde mümkün olup, haklı nedenin varlığını ispat külfeti atamaya yetkili kurula aittir³¹³. Bu noktada, limited şirket yöneticilerinin atamaya yetkili merci tarafından haklı neden bulunmaksızın azledilmeleri halinde belirli süreli iş akdi yönünden haksız fesih manasına gelmektedir. Dolayısıyla, belirli süreli iş akdi mevcut yöneticinin gerek TBK m. 438/1 hükmü gereğince gerekse TTK m. 630/4 hükmü kapsamında tazminat talep etme hakkı mevcuttur.

Taraflar arasında belirsiz süreli hizmet akdinin varlığı halinde ise 4857 sayılı İş Kanunu m. 17 hükmünde yer alan fesih sürelerine riayet edilmesi gerekmektedir³¹⁴. Dolayısıyla, atamaya yetkili merci tarafından görevden alınan

³¹³ Kadir Arıcı, Türk İş Hukuku-I Ferdi İş İlişkileri (1. Baskı), Gazi Kitapevi, Ankara, 2022, s. 242.

³¹⁴ 4857 s. İş Kanunu m. 17/2: “İş sözleşmeleri;

a) İş altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,

b) İş altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,

c) İş bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra,

yöneticinin belirsiz süreli iş akdinin mevcut olması halinde, fesih bildirim sürelerine uyulması ya da bahse konu sürelerle ilişkin ücretin peşin ödenmesi suretiyle doğrudan feshedilmesi mümkündür. Ancak bu noktada, İş Kanunu m. 18 hükmü kapsamında iş güvencesi bulunmayan yöneticinin süreli fesih bildirimi de yine kanunda yer alan haklı nedenlere dayandırılmak zorundadır³¹⁵. İş Kanunu m. 19 hükmü gereğince, atamaya yetkili merci tarafından feshe ilişkin bildirimin yazılı yapılması ve yine akdin feshi nedeninin net ve açık olarak belirtilmesi zaruridir. Bu noktada haklı nedene dayanmayan fesih halinde İş Kanunu m. 21 hükmü kapsamında işe iade davası ya da özel hakem kararı neticesinde feshin geçersizliğine karar verilmesi durumunda işverence işçiye işe başlatma yükümlülüğü bulunmaktadır. Limited şirket yöneticilerini atamaya yetkili merci tarafından haklı neden bulunmaksızın iş akdine son verildiğinin işe iade davası ya da özel hakem kararı neticesinde ispatlanması durumunda, ilgili yöneticiyi yeniden işe başlatma kararı verilmeksizin tazminat ödenmesi mümkündür. Öte yandan, İş Kanunu m. 25 hükmü kapsamında yer alan bir nedenin varlığı halinde, atamaya yetkili merci tarafından iş akdinin derhal feshedilmesi mümkündür. Ancak bu kapsamda da görevden alınan yöneticinin tazminat talep etme hakkı mevcuttur (İş Kanunu m. 26/2). Netice itibarıyla, iş akdi sona eren yöneticinin TBK m. 442 hükmü gereğince muaccel alacaklarının tamamını talep etme hakkı mevcuttur. Bu kapsamda, ücret hakkının, yıllık izin alacağının, kıdem ve ihbar tazminatının, hafta tatili ve Ulusal Bayram ve Genel Tatil Ücretlerinin ortaklıktan tahsil edilmesi söz konusudur.

Genel kurul ya da müdürler kurulu tarafından azledilen yöneticinin ortaklık bünyesinde yöneticilik vasfının yanı sıra hizmet akdi kapsamında başkaca görevinin bulunması halinde ilgili görevin de sona erip ermeyeceği hususunun da ayrıca değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu noktada öncelikle yöneticinin yöneticilik görevinin ifasına ilişkin ortaklık ile aralarındaki sözleşmenin türü önem arz etmektedir. Yönetici ile yöneticilik görevine ilişkin akdedilen anlaşmanın türünün hizmet akdi olması halinde, yönetici vasfını haiz kişinin gerek yöneticilikten doğan gerekse ortaklık bünyesindeki diğer görevinden doğan borç ve yükümlülükleri

d) *İşi üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra feshedilmiş sayılır.*”

³¹⁵ Nihat Seyhun Alp, Fahrettin Korkmaz, Bireysel İş Hukuku (4. Baskı), Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2019, s 181.

bulunmaktadır. Bahse konu yöneticinin her iki sözleşmeye ilişkin ayrı ayrı ifa yükümlülüğü mevcuttur. Dolayısıyla, yöneticilik görevinin atamaya yetkili merci ya da mahkeme kararı ile sona erdirilmesi, ortaklık bünyesindeki diğer görevinin de sona ereceği anlamına gelmemektedir. Yönetici tarafından ifa edilen her iki göreve ilişkin olarak tek bir hizmet akdinin mevcut olması halinde ise, işveren vasfını haiz atamaya yetkili merci tarafından yöneticilik görevinin sona erdirilmesi halinde, mevcut akdin sona erdirilmesi yoluna başvurulması mümkündür. Ancak bu durumda yöneticilik görevinden azledilen yöneticinin hizmet akdi sona erdiğinden ortaklık bünyesindeki diğer görevine ilişkin akit ilişkisi de son bulmaktadır. Bu durumda, atamaya yetkili merci tarafından azledilen yöneticinin ortaklık bünyesindeki diğer görevine ilişkin azledilen yönetici ile yeni bir akit ilişkisi kurmasının önünde kanunen bir engel bulunmamaktadır.

Her ne kadar akit serbestisi ilkesi kapsamında taraflar arasında hizmet sözleşmesi akdedilebilse de, aksi öngörülmedikçe ortaklık ile yöneticiler arasındaki hukuki ilişki daha çok vekâlet akdine benzediğinden, yöneticinin azledilmesi halinde gerek organ vasfı gerekse taraflar arasındaki vekâlet akdi sona ermektedir. Yargıtay'ın bir kararında, ortak vasfını haiz müdürlerin organ vasfından ötürü ayrıca işveren olarak ortaklığı temsil ettiğinden ortaklık ile aralarındaki hukuki ilişkinin İş Kanunu'na tabi olmasının mümkün olmadığı yönünde hüküm kurulmuştur³¹⁶. İlgili karar kapsamında ortak vasfını haiz olmayan müdürlerin de aynı yönde değerlendirilmesi gerektiği ve işçi olarak kabul edilemeyecekleri değerlendirilmiştir. Ancak bu kapsamda akit serbestisi ilkesi gereğince ortaklık ile yönetici arasındaki akdin türünün belirlenmesi mümkündür. Ortaklık ile aralarında vekâlet akdi bulunan yöneticinin hâlihazırda ortaklık bünyesinde yöneticilikten ayrı bir görevinin bulunması durumunda, atamaya yetkili merci tarafından vekâlet akdinin feshedilmesi yönetici tarafından ifa edilen diğer göreve ilişkin hizmet akdinin de feshi manasına gelmemektedir. Hal böyle olunca, yöneticiliğin haricinde ifa edilen diğer görev ya da görevlere ilişkin hizmet akdine yönelik ayrıca bir hukuki tasarrufta bulunması gerekmektedir.

³¹⁶ T.C. Yargıtay 9. HD., 2014/3752 E., 2014/5833 K., 25.02.2014 T., <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay-kararlari> (E.T. 18.05.2024).

Taraflar arasındaki akdin türünün vekâlet akdi olduğu kararlaştırılması halinde ya da akdin türünün belirlenmemesi halinde, TBK m. 512 hükmü kapsamında, vekâlet akdinin zamansız sona erdirilmesi durumunda vekilin tazminat talep etme hakkı mevcuttur. Ancak kanaatimizce TTK m. 630/4 hükmü bu tazminat talebini karşılar niteliktedir. Öte yandan, yöneticinin yetkilerinin sınırlandırılması yönünde karar verilmesi halinde, ortaklık ile yönetici arasındaki akit ilişkisi devam etmektedir. Dolayısıyla, yetki sınırlamasına ilişkin verilen karar neticesinde yetkinin kapsamı değiştiğinden, ilgili yöneticinin yetkisinin geri alındığı hususlara yönelik hukuki tasarrufla bulunması memnudur. Ancak, bu durumda da akit ilişkisi gereğince sözleşmeden doğan yükümlülüklerin sona ermesi söz konusu değildir.

3.4.4. Yöneticilerin Hukuki Durumu Yönünden

Yöneticilerin görevden alınmaları halinde, hakları, yükümlülükleri ve sorumlulukları yönünden bazı hukuki sonuçlar meydana gelmektedir.

3.4.4.1. Yöneticilerin Haklarına Etkisi

Azledilen yöneticilerin azil kararı ile birlikte mali haklarından faydalanmaları mümkün değildir. TTK m. 616/1 (f) bendi kapsamında genel kurul tarafından müdürlerin ücret alacağına yönelik tasarrufla bulunulması halinde, azledilen müdürün ortaklık tarafından ödenmemiş olan ücret alacağını talep etme hakkı saklıdır. Öte yandan, murahhasların ya da iç yönerge ile atanmış yöneticilerin azli halinde de, hak kazandıkları ücretlerin ortaklık tarafından ödenmesi şarttır. Mali haklar yönünden azlin haklı nedenle gerçekleştirilip gerçekleştirilmediği önem arz etmemektedir. Yine limited ortaklığın sermaye şirketi vasfını haiz olmasından ötürü, TTK m. 511 hükmü esas alınarak kazanç payına hak kazanması mümkündür. Bu noktada kazanç payı alacağı mevcut olan müdür ya da murahhas üye bu hakkını da ortaklıktan talep edebilmektedir. Ayrıca, TTK m. 394 hükmü gözetildiğinde, huzur hakkı, ikramiye, prim alacağı bulunan müdür ya da murahhas üye bu alacaklarının da tahsilatını talep etme hakkı mevcuttur. Yine murahhas müdürün ya da iç yönerge ile atanmış yöneticinin ikramiye ya da prim alacağının mevcut olması halinde de bu

alacaklarını talep edebilmektedirler. Bahse konu tüm mali haklar yönünden muaccel hale gelen alacakların ortaklık tarafından ödenmesi zorunludur.

Öte yandan, müdürlerin bilgi alma ve inceleme hakkı, azil kararı ile sona ermektedir. Nitekim TTK m. 644/1 (c) atfıyla TTK m. 392 hükmü gözetildiğinde, müdürlük vasfının sona ermesi ile ortaklık iş ve işlemleri hususunda bilgi talep etme, soru sorma ya da inceleme hakkı da son bulmaktadır. Bununla birlikte, yönetim ve temsil hakkının da azledilen yönetici tarafından kullanılması mümkün değildir.

3.4.4.2. Yöneticilerin Yükümlülüklerine Etkisi

Öncelikle TTK m. 626/1 hükmü kapsamında yer alan ihtimam yükümlülüğü azil ile birlikte sona ermektedir. Bu noktada tedbirli yönetici olarak işadamı kararı ilkesi doğrultusunda ortaklığın sevk ve idaresini sağlama yükümlülüğü ortadan kalkmaktadır. Ancak her ne kadar ihtimam yükümlülüğü ortadan kalkmış olsa da, ortaklığın sırlarına vakıf olan yönetici tarafından sadakat ve sır saklama yükümlülüğü, azilden sonra da devam etmektedir. Aksi halde azledilen yönetici tarafından kötü niyetli olarak ortaklıktan elde edilen bilgi ve belgeler iade edilmeksizin ya iade edilmesine rağmen ortaklığın sırlarının ifşa edilmesi sorunu gündeme gelmektedir. Dolayısıyla, azledilmiş olmasına rağmen ortaklık ile ilgili iş ve işlemlere vakıf olan ve ayrıca ortaklığın sevk ve idaresini sağlamış yöneticinin sadakat yükümlülüğünü azilden sonra da gözetmesi gerekmektedir. Görevine son verilen yöneticinin ortaklığın sırlarına riayet etmeksizin ağır kusurlu davrandığının mahkeme kanalı ile tespiti halinde ortaklık lehine tazminat ödeme yükümlülüğü doğabilmektedir. Rekabet yasağı yönünden azledilen yöneticinin yükümlülüğü, taraflar arasında ilgili yasağa ilişkin akdedilmiş bir sözleşmenin varlığı halinde mümkün olduğu kanısındayız. Nitekim rekabet yasağından doğan yükümlülüğün devam etmesi halinde, ortaklık tarafından ilgili hususun suiistimal edilerek azledilen yöneticinin istihdamı açısından zarara sebebiyet verilmesi mümkündür. Ortaklara karşı eşit işlem ve bilgi verme yükümlülüğü ise azil ile birlikte sona ermektedir. Son olarak ortaklık ile işlem yapma ve ortaklığa borçlanma yasağı da azledilen yönetici yönünden son bulmaktadır.

3.4.4.3. Yöneticilerin Sorumluluğuna Etkisi

Şirketin yönetim organı vasfını haiz yöneticiler ile şirket ile arasındaki hukuki ilişki gereğince, yöneticilerin sorumlu olduğu borç ve yükümlülükleri yerine getirme külfeti mevcuttur. Öncelikle, TTK m. 644/1 (a) bendi atfıyla 553. madde hükmünün müdür/ler yönünden geçerli olduğu gözetildiğinde, müdür/lerin yasadan ve şirket sözleşmesinden kaynaklanan yükümlülüklerini yeri getirirken gerek şirket tüzel kişiliğine gerekse ortaklarına veya alacaklılarına karşı kusurlu davranışından ötürü oluşan zarardan mesuldürler. Nitekim müdür/lerin yönetim organı olarak verdiği zararlardan ötürü şirket tüzel kişiliğinin de sorumluluğu gündeme geleceğinden bahisle³¹⁷, müdür/lerin yaptıkları eylemlerden ötürü sorumsuzluğu mevzubahis değildir. TTK m. 625/2 hükmü kapsamında genel kurulun tasdikine tabi hususlar yönünden de sorumlulukları mevcut olup, bahse konu tasdik varlığı müdürlerin bahse konu zararlardan ötürü tazminatın tespiti yönünden önemlidir³¹⁸. Müdür/lerin sorumluluğunun söz konusu olabilmesi için ise meydana gelen kusurun müdür/lere isnat edilebilir olması esastır³¹⁹. TTK m. 553/2 hükmü gözetildiğinde, usule aykırı olarak ihtimam gösterilmeden münhasır olmayan yetkilerin devredilmesi halinde, TTK m. 557 hükmü gereğince farklılaştırılmış teselsül ilkesi gereğince müdür/lerin müteselsil sorumlulukları gereği tazminat ödeme külfeti doğabilmektedir. Kusurun ispatı halinde, her bir müdürün sorumluluğunun ayrı ayrı tespiti sağlanarak sorumluluklarından doğan zararı tazmin edilmesi esastır. Bu noktada, azledilen müdürün sorumluluk hukukuna ilişkin yaptırıma tabi tutulması yalnızca görev süresi boyunca meydana gelen kusurları yönünden söz konusu olmaktadır. Azledilen müdürün hâlihazırda ortaklığın sevk ve idaresine ilişkin sorumlulukları azil ile birlikte sona ermektedir.

Murahhaslar ya da iç yönerge ile atanmış yöneticiler yönünden de aynı husus geçerli olmakla, murahhaslara da yetki kapsamında kalan görev ve yetkilerin yanı sıra borç ve yükümlülüklerini yerine getirirken kusur isnadında bulunulması halinde sorumlulukları gündeme gelmektedir. Ancak bu yöneticilerin de azledilmesi halinde,

³¹⁷ Ekşi, a.g.e., s. 24.

³¹⁸ Taş, a.g.e., s. 158; Dal, a.g.e., s. 52; Kara, a.g.e., s. 4888.

³¹⁹ Yılmaz Yörtem, Anonim Şirket Yönetim Kurulu Üyelerinin Hukuki Sorumluluğunda Farklılaştırılmış Teselsül İlkesi (2. Baskı), Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2022, s. 30.

azil kararından sonra meydana gelen ortaklık ve dolayısıyla pay sahipleri ve ortaklıktan menfaati bulunan kimseler yönünden sorumlulukları bulunmamaktadır.

3.4.5. Tazminat Talebi

TTK m. 630/4 hükmünde³²⁰, azledilen yöneticinin tazminat hakkının saklı olduğu hükme bağlanmıştır. Öncelikle TTK m. 630/1 hükmü gözetildiğinde, anonim ortaklıklardan farklı olarak genel kurulun azil yetkisi yönünden haklı nedenin varlığı öngörülmemiştir. Genel kurul tarafından gündemde azil ya da azli çağrıştıracak bir maddenin varlığı halinde azle ilişkin karar alması muhtemeldir. Alınan kararın yokluk, butlan ya da iptal müeyyidesini gerektirecek hallerden birine konu olması halinde, bahse konu kararın geçersizliğine ilişkin yargılama yoluna gidilebilmektedir. Bu noktada, ilgili davalar yönünden gözetilecek hususların ispatı, genel kurul tarafından haklı neden gösterilmeksizin azlin gerçekleştiğine karine teşkil etmemektedir. Nitekim yokluk, butlan ya da iptal sebepleri genel kurul tarafından gerçekleştirilen işlemin vasfı ile ilgilidir. Bu kapsamda, yönetici tarafından haklı neden yokken azledildiğinin ispatı ile tazminat hakkına hükmedilmesine ilişkin ayrı bir dava ikame edilmelidir.

Genel kurul tarafından haklı nedene dayalı olarak azlin gerçekleştirilip gerçekleştirilmediği hususu, tazminat davası yönünden önem arz etmektedir³²¹. TTK m. 630/4 hükmünden hareketle, gerek genel kurul tarafından azledilen müdür/lerin gerekse müdür ya da müdürler kurulu tarafından görevden alınan yöneticilerin haklı sebebin yokluğunu ileri sürerek tazminat talep etme hakkı mevcuttur. Anonim ortaklık yönetim kurulu üyelerinin genel kurul tarafından haklı neden yokken azledilmelerine ilişkin TTK m. 364/2 hükmü mevcuttur. Her iki kanun maddesinde yer alan tazminat hakkı, TBK m. 512 hükmündeki vekâlet akdinin vakitsiz sona erdirilmesi halindeki tazminat hakkı ile benzer niteliktedir³²². İlgili akdin sözleşmenin iki tarafı açısından bazı yükümlülükler içerdiğinden bahisle, ilgili edim yerine getirilirken ihlalde bulunan tarafın karşı tarafa tazminat ödeme yükümlülüğü

³²⁰ 6762 sayılı TTK m. 543/2.

³²¹ Yöneticinin hakkaniyete aykırı olarak bir isnat ile karşı karşıya kalması halinde maddi ve manevi tazminat talebinde bulunabileceği hususunda bkz. Pulaşlı, Şirketler Hukuku Genel Esaslar, s. 827.

³²² Özge Karaege, Anonim Şirketlerde Genel Kurulun Yönetim Kurulu Üyelerini Görevden Alma (Azil) Yetkisi (TTK M. 364), Ankara Barosu Dergisi, 1, 2014, s. 106.

doğmaktadır³²³. Hal böyle olunca, müdür tarafından görevinin ifası sırasında haklı bir sebep bulunmaksızın azledilmesi halinde, akdin vakitsiz sona ermesi söz konusu olup, bu kapsamda müspet zararının tazminin talep edilmesi mümkündür.

Doktrinde haklı nedenin ortaklık ile yönetici arasındaki akdin sona erme nedeninin yöneticiye isnadına sebep olması halinde, azledilen yöneticinin tazminat alma hakkının olmadığı yönünde görüş mevcuttur³²⁴. Bu kapsamda, haklı nedene kendi kusuru ile sebebiyet vermeyen yöneticinin müspet zararına ilişkin tazminat talep etme hakkını haiz olması hakkaniyete uygun olacaktır. Nitekim kasti ve iradi olarak azil nedeninin ortaya çıkması yönünde tasarrufta bulunmayan yöneticinin bu yönde hakkının mevcut olmasının dürüstlük kuralının da bir gereği olduğu fikrindeyiz.

Ortaklık ile yönetici arasındaki hizmet akdi mevcut ise, haklı neden olmadan ve akit sona erdirilmeden azledilen yöneticinin akitten doğan ücret hakkı feshin uygun bir şekilde gerçekleştirilmesine kadar süreceği manasına gelmektedir³²⁵. Bu kapsamda, görevi sona eren yöneticilerin de ayrıca kıdem ve ihbar tazminatlarını ortaklıktan talep etme hakkı da mevcuttur.

Mahkeme yapılan yargılama neticesinde, yöneticinin haklı sebebe dayalı azledilmesi söz konusu olduğundan, azil talebinin kabulü halinde ilgili yöneticinin tazminat talep etme hakkı mevcut değildir³²⁶. Ancak mahkemece yöneticinin azli talebinin reddine karar verilmesi halinde, ilgili karar haklı nedenin yokluğunun tespiti niteliğinde olduğundan yöneticinin bu karara dayalı olarak tazminat davası ikame etmesi mümkündür³²⁷. Bu kapsamda, azli talep edilen mahkeme kararına dayalı olarak ortaklık aleyhine açılan tazminat davası kapsamında tazminat talep edilmesi mümkündür.

³²³ Karaahmetoğlu, a.g.e., s. 87.

³²⁴ Raziye Aksu Özkan, Limited Şirkette Müdürlerin Yönetim ve Temsil Yetkisinin Mahkeme Tarafından Kaldırılması ve Sınırlandırılması Hakkında Genel Bir Değerlendirme, Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi, 12, Özel Sayı, 2022, s. 329. Aynı yönde bkz. Akdeniz, a.g.e., s. 86.

³²⁵ Akdağ Güney, a.g.e., s. 66.

³²⁶ Taş, a.g.e., s. 56.

³²⁷ Ali Kaya, Limited Şirket Müdürünün Haklı Sebeple Mahkeme Kararıyla Azli ve Azlin Doğurduğu Hukuki Sonuçlar, Legal Hukuk Dergisi, 191, 2018, s. 5132.

SONUÇ

Limited şirket müdür/lerinin üst düzey yönetim yetkisi, ortaklığın sevk ve idaresinin profesyonel kademedeki gerçekleştirilmesi mümkün hale gelmektedir. Nitekim günümüzde limited şirketlerin hacminin artışı, yönetim yetkisinin devrini zorunlu hale getirmektedir. Müdür ya da müdürler kurulunun yönetim işlevinden kaynaklanan tüm görevleri yerine getirmesi halinde, hem icranın hem de gözetim yetkisinin bir arada gerçekleşmesine sebebiyet vermektedir. Hal böyle olunca, kurumsal yönetim ilkeleri kapsamında yönetimde profesyonelleşmenin sağlanması açısından, müdürlerin üst kademe yönetim yetkisi kapsamında şirketin yönetim organizasyonunu tayin ve koordine etme yükümlülüğü mevcuttur.

Limited ortaklığı temsil yetkisini haiz yöneticiler, yönetim faaliyetinden kaynaklı iş ve işlemlere ilişkin hukuksal faaliyetleri sürdürmekle yükümlü olup, bu yetki ile ortaklığın hak ehliyetine ve borçlanma hakkına yönelik tasarruflarda bulunmaktadır. Ortaklığın temsilinin üçüncü kişilerin yanı sıra şirket ortaklarına karşı da yapılması söz konusudur. Şirket ortaklarının pay sahipliğinden doğan hakları mevcut olmasına rağmen şirketin organı konumunda olmadıklarından bahisle, temsil yetkisini haiz kimse tarafından şirketin ortakları ile hukuksal faaliyette bulunurken de tüzel kişinin hak ve fiil ehliyetinden doğan haklara yönelik tasarruflarda bulunulması söz konusudur. Dolayısıyla, temsilin her ne kadar şirket dışı ilişkiler için geçerli olduğu yönünde görüş birliği söz konusu olsa da, şirketin tüzel kişiliğinin ortaklara karşı da sorumlu olması, ilgili görüşü destekler niteliktedir.

Müdürler tarafından yapılan delegasyon neticesinde murahhas ataması mümkün olup, murahhasların temsil yetkisinin yanı sıra yönetim yetkisini haiz olması gerektiği gerek doktrinde gerekse kanun lafzında kabul görmektedir. Limited şirket yönünden murahhas üyenin, yönetim işlevi ve temsil yetkisini haiz olan müdür olarak; murahhas müdür kavramının ise ilgili yetkileri devralan limited şirket müdürü sıfatını haiz olmayan kimse olarak tanımlanması mümkündür.

Üst kademe yöneticilerin yanı sıra, limited ortaklıkta alt ve orta kademe yöneticilerinin atanması mümkündür. TTK m. 623/1 hükmü gözetildiğinde, ilgili yöneticiler, ortaklıkta icra yetkisi bulunmayan müdürlerden, ticari mümessillerden, ticari vekillerden ya da üçüncü kişilerden atanabilmektedir. Bu yöneticilere

devredilen yetki türünün kapsamına göre görev ve yetkileri, borç ve yükümlülükleri, şirket ile bu yöneticiler arasındaki hukuki ilişki tayin edilmelidir. Zira yalnızca yönetim yetkisini devralan yöneticiler ile hem yönetim hem de temsil yetkisini haiz kimselerin şirketteki konumlarının aynı olması söz konusu değildir.

Her ne kadar limited şirketler açısından yönetim ve temsil yetkisinin devredilmesi hususunda kanunda herhangi bir hüküm yer almamış olsa da, delegasyon yetkisini haiz kimselerin yetkilerinin kapsamının ve sair hususların tespiti yönünden TTK m. 367 hükmünde yer aldığı üzere iç yönerge düzenlenmesi gerekmektedir. Nitekim evvelden belirttiğimiz üzere, ülkemizde limited şirketlerin sayısının azımsanamayacak kadar çok olması ve ayrıca şirketlerin hacimlerinin günden güne artması şirketin müdürler kurulunun yanı sıra farklı yönetici pozisyonlarının oluşmasına sebebiyet vermektedir.

Limited şirket yöneticilerinin atanmaları, görev ve yetkileri, borç ve yükümlülükleri, sorumluluk düzeyleri, temsil yetkisi ve ortaklık ile aralarındaki hukuki ilişki bakımından aralarında birtakım farklılıklar mevcuttur.

Çalışmamızın konusunu oluşturan yöneticilerin azli ve yetki sınırlandırılmalarına ilişkin kanun kapsamında iki farklı usul mevcuttur. Çalışmamız kapsamında öncelikle yöneticileri atamaya yetkili merciiler tarafından yönetim ve temsil yetkisinin kaldırılmasına ya da sınırlandırılmasına ilişkin hususlar değerlendirilmiştir. Akabinde yöneticilerin mahkeme kararı ile görevden alınmaları ya da yetkilerinin sınırlandırılması konusuna yer verilmiştir.

Öncelikle müdür/leri atamaya yetkili merci olan genel kurulun azil ve yetki sınırlandırılmasına ilişkin yetkisi TTK m. 616/1 (b) hükmü gereğince münhasır yetkilerdendir. TTK m. 630/1 hükmü de ayrıca genel kurulun bu yetkisine vurgu yapmaktadır. Azil ya da yetki sınırlandırılmasına ilişkin hak, ortaklık tüzel kişiliğine ait olup, genel kurul tarafından bu yetkiye ilişkin hukuki tasarrufta bulunmaktadır. Ortaklık ile müdür/ler arasındaki hukuki ilişki, aksi öngörülmedikçe daha çok vekâlet akdine benzediğinden, azil ile bu ilişkinin ortadan kaldırılması hakkı da ortaklığa aittir. Yetki kısıtlamasına ilişkin karar değiştirici; azil karar ise bozucu yenilik doğuran hak vasfını haizdir. Genel kurula tanınan bu yetki, yöneticilerin kurumsal yönetim ilkeleri ışığında yönetim ve temsil faaliyeti sürdürürken meydana

gelebilecek zararlara karşı ortaklık tüzel kişiliğinin korunmasını amaçlamaktadır. Genel kurul tarafından bu yetkinin kullanılması esnasında usul ve esasa ilişkin hususlara riayet edilmemesi, ilgili kararının geçersizliğine sebebiyet verebilmektedir.

Genel kurul tarafından ortaklığın kurumsal yönetim ilkeleri kapsamında profesyonel düzeyde yönetilmesini sağlayabilecek vasıflarını kaybeden müdürün azlinin haklı nedenle talep edilmesi mümkündür. Bu kapsamda, ortaklığın sevk ve idaresini gerçekleştiremeyecek konumda olan müdürün yönetim ve temsil yetkisini haiz olmaya devam etmesi ortaklığa ve pay sahiplerinin haklarına zarar vermektedir. Yine müdürün tedbirli yöneticinin sahip olması gereken vasıfları yitirmesi ya da basiretli davranmaması halinde de genel kurul tarafından haklı nedenle görevden alınması mümkündür. Zira tedbirli yöneticinin objektif manada yönetim ve temsile ilişkin donanımına sahip, analiz becerisini haiz, ortaklık yönetimi ile ilgili iş ve işlemleri takip etmesi ve gözetim yükümlülüğüne de uygun davranması esastır. Hal böyle olunca, TTK m. 364 hükmünün gerekçesinde belirtilen hallerden olan basiret sahibi olmayan ya da ortaklığın sevk ve idaresi yönünden yetersiz olan müdürün görevine son verilmesi gerekmektedir. Bağlılık yükümlülüğünün ihlali anlamına gelen sır saklama yükümlülüğüne aykırı hareket etmek suretiyle, ortaklık ile edinilen bilgi ve belgeler vasıtasıyla menfaat temin edilmesi halinde de genel kurulun müdürün görevine son vermesi ya da yetkilerinin kısıtlanması mümkündür. Ayrıca, müdürün birden çok ortaklığın yönetim ve temsil faaliyetini gerçekleştirmesi de ortaklığın ve pay sahiplerinin haklarını ihlal ederek ağır ihmallere sebep olabileceğinden, bu husus da haklı neden olarak kabul edilmektedir. Diğer taraftan ortaklığın iş ve işlemlerinin gerçekleşmesine engel olmak, ortaklık aleyhine kötü nam salmak, ortaklığın zor duruma düşmesine sebep olmak, gelişimine engel olmak, finansmanına yönelik iş ve işlemleri olumsuz etkileyecek her davranışın bağlılık yükümlülüğüne aykırılık teşkil etmesi söz konusudur. Dolayısıyla, genel kurulca bu tür faaliyetlerde bulunan müdürün haklı nedenle görevine son verilebilmektedir.

Genel kurulun azil ya da yetki sınırlamasına ilişkin verdiği kararın yokluk, butlan ve iptale konu olması mümkündür. Bu noktada, yokluk ve butlanın tespitine ilişkin davanın ikame edilerek ilgili kararın geçersizliği öne sürülebilmektedir. Ayrıca iptal davası kapsamında, genel kurulca alınan azil ya da yetki kısıtlaması

kararının yasada ya da ortaklık akdinde yer alan hükümlere veya hüsnüniyet kuralına aykırılık teşkil etmesi halinde iptale konu olması mümkündür.

Genel kurul tarafından müdür/lerin azledilmesi ya da yetkilerinin sınırlandırılması ile şirket tüzel kişiliğine ait yenilik doğuran hakka ilişkin tasarrufta bulunmaktadır. Murahhasların ve iç yönerge ile atanan yöneticilerin ortaklık ile aralarındaki akit türü ne olursa olsun, ortaklığın bu yöneticilerin görevine son verme ya da yetkilerini kısıtlama hakkı mevcuttur. Bu hususta, müdür/ler tarafından ortaklığa ait bu hakka ilişkin hukuki tasarrufta bulunulması, ilgili hakkın müdür/lere ait olduğu manasına gelmemektedir. Nitekim müdür/ler ortaklığın yönetim ve temsil organı olup, ortaklık tüzel kişiliğinin nam ve hesabına hareket etmektedirler. Dolayısıyla, müdür/lerin münhasır yetkilerinden olan üst düzey yönetim ve gözetim görevlerinin bir gereği olarak murahhasların ya da iç yönerge ile atanmış yöneticilerin görevlerine son verilmesi ya da yetkilerinin kısıtlanması mümkündür.

Akit serbestisi ilkesi gereğince ortaklık ile murahhaslar ya da iç yönerge ile atanmış yöneticiler arasında vekâlet, hizmet ya da suigeneris akit yapılması mümkündür. Ancak yönetici vasfını haiz bu kimseler yönünden aksi öngörülmedikçe ortaklık ile arasındaki hukuki ilişkinin türü daha çok vekâlet akdine benzemektedir. Esasında ortaklık tüzel kişiliği adına müdür/müdürler kurulu tarafından görevden alınmaları mümkün olup, bu noktada haklı gerekçe olmaksızın azledilen yöneticilerin tazminat ya da mali haklarını talep etme hakları mevcuttur.

Murahhasların ya iç yönerge ile atanmış yöneticilerin atamalarına ilişkin yetkinin genel kurulda olması halinde, müdür/lerin azli ve yetkilerinin sınırlandırılmasına ilişkin usul ve esaslar geçerlidir. Ancak, ortaklık akdinde aksi öngörülmedikçe yetkide paralellik ilkesi kapsamında müdür/müdürler kurulu tarafından bahse konu yöneticilerin azline ya da yetkilerinin sınırlandırılmasına yönelik karar alınması mümkündür. İlgili yöneticileri atama yetkisinin müdürler kuruluna ait olması halinde, atama usulü yönünden öngörülen iç yönergenin değiştirilmesi ya da iptali gerekmeksizin doğrudan müdürler kurulu kararı ile azilleri ya da yetkilerini sınırlandırılabilir. Bu husus usulde paralellik ilkesine istisna teşkil etmektedir. Ancak herhalde iç yönergenin değiştirilmesi ya da iptali de mümkün olduğundan, bu hususta inisiyatif müdürler kuruluna aittir.

Müdür/müdürler kurulu tarafından ortaklığın kurumsal yönetim ilkeleri kapsamında profesyonel düzeyde yönetilmesini sağlayabilecek vasıflarını kaybeden murahhasların ya da iç yönerge ile atanmış yöneticilerin azlinin haklı nedenle talep edilmesi mümkündür. Zira bahse konu yöneticilerin tutuklu ya da hükümlü olması, askerlik görevini ifa etmesi, görevini ifa etmesine engel teşkil edecek hastalığa sahip olması haklı sebeplerdendir. Yine ülkemiz vatandaşı olmayan murahhasın ya da iç yönerge ile atanmış yöneticinin çalışma ruhsatının iptal edilmesi halinde de, ortaklığın sevk ve idaresini sağlamak mümkün olmadığından, bu husus haklı neden olarak kabul edilebilir. Bu kapsamda, ortaklığın sevk ve idaresini gerçekleştiremeyecek konumda olan ilgili yöneticinin yönetim ve temsil yetkisini haiz olmaya devam etmesi ortaklığa ve pay sahiplerinin haklarına zarar vermektedir. Yine tedbirli yöneticinin sahip olması gereken vasıfların yitirilmesi ya da basiretli davranılmaması halinde de müdür/müdürler kurulu tarafından haklı nedenle görevden alınması mümkündür. Ayrıca, bağlılık yükümlülüğünün ihlali anlamına gelen sır saklama yükümlülüğüne aykırı hareket etmek suretiyle, ortaklık ile edinilen bilgi ve belgeler vasıtasıyla menfaat temin edilmesi de haklı nedenlerdendir. Öte yandan, bahse konu yöneticilerin birden fazla ortaklık bünyesinde yönetim ve temsil yetkisini haiz olması halinde de azline karar verilebilmektedir. Mamafih ortaklığın iş ve işlemlerinin gerçekleşmesine engel olmak, ortaklık aleyhine kötü nam salmak, ortaklığın zor duruma düşmesine sebep olmak, gelişimine engel olmak, finansmanına yönelik iş ve işlemleri olumsuz etkileyecek her davranışın bağlılık yükümlülüğüne aykırılık teşkil ettiğinden yöneticinin haklı nedenle azli gündeme gelebilmektedir.

TTK m. 630/2 hükmü kapsamında, ortaklık pay sahiplerinden her biri, ortaklık yöneticilerinin azlini ya da yetkilerinin sınırlandırılması talepli dava ikame etme hakkını haizdir. Bu hak, ortakların şahsi ve dolaylı olarak ortaklığın menfaatlerine aykırı davranan yöneticilerin azledilmesini ya da yetkilerinin sınırlandırılmasını talep etmelerine ilişkindir. Ortaklık pay sahibi/sahiplerince doğrudan yöneticilerin azlinin talep edilmesi halinde bozucu; yetkilerinin sınırlandırılmasının talep edilmesi durumunda da değiştirici yenilik doğuran hak gündeme gelmektedir. TTK m. 630/1 hükmünden farklı olarak, ilgili maddenin ikinci, üçüncü ve dördüncü fıkralarında doğrudan yönetici kavramı zikredilmiştir. Dolayısıyla, bahse konu madde hükümleri kapsamında müdürlerin yanı sıra

murahhasların, iç yönerge ile atanmışların, tasfiye memurlarının ya da fiili organ vasfını haiz kimselerin de ortaklardan biri tarafından ikame edilen dava neticesinde azledilmesi ya da yetkilerinin sınırlandırılması mümkündür.

TTK m. 630/3 hükmü kapsamında, ortaklık pay sahipleri tarafından yöneticilerin azli ya da yetki kısıtlaması talepli davanın ikame edilebilmesi, TTK m. 630/1 hükmünden farklı olarak, haklı bir sebebin mevcudiyeti halinde mümkündür. Genel kurul tarafından bu yetkinin kullanılması yönünden öngörülmeyen haklı sebebin varlığı, ortaklar tarafından ikame edilen davanın şekli unsurlarındandır. Haklı nedenler, yöneticilerin borç ve yükümlülüklerin yanı sıra görev/lerin ihlaliinden de kaynaklanabilmektedir.

TTK m. 630/2 kapsamında ikame edilen dava, inşai dava niteliğindedir. Bahse konu dava kapsamında yöneticilerin haklı sebebe dayalı olarak azli ya da yetki kısıtlamasının talep edilmesi söz konusu olduğundan, ilgili davanın reddedilmesi halinde mahkemece haklı sebebin olmadığına da tespiti sağlanmış olur. Azil ya da yetki kısıtlamasına ilişkin davanın davaların yığılması şeklinde ikame edilmesi mümkün olmayıp, terditli olarak ikame edilmesi mümkündür. Dava süresince ortak vasfının korunması gerekli olup, bazı hukuki durumlarda davayı ikame eden ortağın ortak vasfının ortadan kalkması ya da kendiliğinden sona ermesi muhtemeldir.

Mahkeme tarafından azline ya da yetkilerinin sınırlandırılmasına karar verilen yöneticinin yönetim ve temsil hakkı ve yetkisi sona ermektedir. Yönetim yetkisinin kısıtlanmasına ilişkin talebin kabulü halinde ise, mahkemece ya da atamaya yetkili merci tarafından sınırlandırılan yetkilere ilişkin müdürlerin herhangi bir tasarrufta bulunması mümkün değildir. Öte yandan, temsil yetkisinin sınırlandırılmasına ilişkin karar kapsamında, TTK m. 371/3 hükmü gereğince birlikte temsil, şube ve merkez işlerine yönelik bir kısıtlama söz konusudur. Mahkemece ya da atamaya yetkili merci tarafından yönetim yetkisinin konu ya da parasal yönden sınırlandırılması mümkün olup, temsil yetkisi ise TTK m. 371/3 hükmü esas alınmak suretiyle sınırlandırılmaktadır. Müdürlerin azline ilişkin genel kurul kararının ve ayrıca yöneticilerin azline yönelik mahkeme kararının TTK m. 31 hükmü kapsamında tescili, TTK m. 36/1 hükmü gereğince de ilanı gereklidir.

Müdür/müdürler kurulu tarafından verilen azil ya da yetki sınırlandırmasına ilişkin kararın geçerliliğine ilişkin kanun hükmü yer almadığından, anonim ortaklık yönetim kurulu toplantılarına ilişkin TTK m. 390 hükmü gözetildiğinde, kararların geçerli olması için yazılı şekilde yapılması esastır. Her ne kadar kanun koyucu tarafından TTK m. 629/2 hükmü kapsamında tek ortaklı limited şirketler yönünden alınan kararın yazılı şekilde yapılması öngörülmüşse de, kanaatimizce müdürler kurulu tarafından alınan kararların da yazılı şekilde tanzim edilmiş ve ayrıca imzalanmış olması gerekmektedir.

Her ne kadar akit serbestisi ilkesi kapsamında taraflar arasında hizmet sözleşmesi akdedilebilse de, aksi öngörülmedikçe ortaklık ile yöneticiler arasındaki hukuki ilişki daha çok vekâlet akdine benzediğinden, yöneticinin azledilmesi halinde gerek organ vasfı gerekse taraflar arasındaki vekâlet akdi sona ermektedir. Azil kararı ile birlikte ilgili yönetici tarafından ortaklık nam ve hesabına herhangi bir iş ve işlemin yapılması memnudur. Yöneticinin yetkilerinin sınırlandırılması yönünde karar verilmesi halinde, ortaklık ile yönetici arasındaki akit ilişkisi devam etmektedir. Dolayısıyla, yetki sınırlamasına ilişkin verilen karar neticesinde yetkinin kapsamı değiştiğinden, ilgili yöneticinin yetkisinin geri alındığı hususlara yönelik hukuki tasarruflarda bulunması memnudur. Ancak, bu durumda da akit ilişkisi gereğince sözleşmeden doğan yükümlülüklerin sona ermesi söz konusu değildir.

Azledilen yöneticilerin azil kararı ile birlikte mali haklarından faydalanmaları mümkün değildir. TTK m. 616/1 (f) bendi kapsamında genel kurul tarafından müdürlerin ücret alacağına yönelik tasarruflarda bulunulması halinde, azledilen müdürün ortaklık tarafından ödenmemiş olan ücret alacağını talep etme hakkı saklıdır. Öte yandan, Murahhasların ya da iç yönerge ile atanmış yöneticilerin azli halinde de, hak kazandıkları ücretlerin ortaklık tarafından ödenmesi şarttır. Mali haklar yönünden azlin haklı nedenle gerçekleştirilip gerçekleştirilmediği önem arz etmemektedir. Yine limited ortaklığın sermaye şirketi vasfını haiz olmasından ötürü, TTK m. 511 hükmü esas alınarak kazanç payına hak kazanması mümkündür. Bu noktada kazanç payı alacağı mevcut olan müdür ya da Murahhas üye bu hakkını da ortaklıktan talep edebilmektedir. Ayrıca, TTK m. 394 hükmü gözetildiğinde, huzur hakkı, ikramiye, prim alacağı bulunan müdür ya da Murahhas üye bu alacaklarının da

tahsilatını talep etme hakkı mevcuttur. Bahse konu tüm mali haklar yönünden muaccel hale gelen alacakların ortaklık tarafından ödenmesi zorunludur.

Yöneticilerin azli halinde, görev yaptıkları süre zarfında ortaklık ya da pay sahiplerinin zararına sebebiyet veren bir durumda kusur isnadının ispatı halinde sorumlulukları devam etmektedir. Ancak, bu sorumluluk hali, azil kararı ile sona ermektedir.

TTK m. 630/4 hükmünde, azledilen yöneticinin tazminat hakkının saklı olduğu hükme bağlanmıştır. Öncelikle TTK m. 630/1 hükmü gözetildiğinde, anonim ortaklıklardan farklı olarak genel kurulun azil yetkisi yönünden haklı nedenin varlığı öngörülmemiştir. Genel kurul tarafından gündemde azil ya da azli çağrıştırarak bir maddenin varlığı halinde azle ilişkin karar alması muhtemeldir. Alınan kararın yokluk, butlan ya da iptal müeyyidesini gerektirecek hallerden birine konu olması halinde, bahse konu kararın geçersizliğine ilişkin yargılama yoluna gidilebilmektedir. Bu noktada, ilgili davalar yönünden gözetilecek hususların ispatı, genel kurul tarafından haklı neden gösterilmeksizin azlin gerçekleştiğine karine teşkil etmemektedir. Nitekim yokluk, butlan ya da iptal sebepleri genel kurul tarafından gerçekleştirilen işlemin vasfı ile ilgilidir. Bu kapsamda, yönetici tarafından haklı neden yokken azledildiğinin ispatı ile tazminat hakkına hükmedilmesine ilişkin ayrı bir dava ikame edilmelidir.

KAYNAKÇA

Kitaplar

Ak, M., **Anonim Şirketlerde Genel Kurul Toplantıları ve Ticaret Sicili Uygulamaları** (3. Baskı), Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2022.

Akdağ Güney, N., **Anonim Şirket Yönetim Kurulu** (2. Baskı), Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2016.

Akdeniz, U., **Limited Şirketlerde Müdürün Görevden Alınması** (1. Baskı), Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021.

Aksoyak, M., **Limited Ortaklıklarda Müdür Kararlarının Genel Kurul Onayına Sunulması** (1. Baskı), Yetkin Yayınları, Ankara, 2023.

Alışkan, M., **Limited Şirket (Tarihçe Niteliği)**, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2013.

Alp, N. S., Korkmaz, F., **Bireysel İş Hukuku** (4. Baskı), Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2019.

Altaş, S., **Türk Ticaret Kanunu'na Göre Limited Şirketler** (11. Baskı), Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2023.

Altaş, S., **Uygulamalı Anonim Şirketler Hukuku** (3. Baskı), Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2023.

Altaş, S., **Türk Ticaret Kanunu'na Göre Anonim Şirketler** (12. Baskı), Seçkin Yayınları, Ankara, 2023.

Antalya, O. G., **Marmara Hukuk Yorumu Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt: V/1,1** (2. Baskı), Seçkin Yayınları, Ankara, 2019.

Arıcı, K., **Türk İş Hukuku-I Ferdi İş İlişkileri** (1. Baskı), Gazi Kitapevi, Ankara, 2022.

Ay Kaplan, Ü., **Anonim Şirketlerde Yönetim Kurulunun Gözetim Görevi** (1. Baskı), Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2017

- Ayan, M., **Borçlar Hukuku Genel Hükümler** (11. Baskı), Seçkin Yayınları, Ankara, 2016.
- Ayhan, R.; Çağlar, H.; Özdamar, M., **Şirketler Hukuku Genel Esaslar** (5. Baskı), Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2023.
- Bahtiyar, M., **Ortaklıklar Hukuku** (16. Baskı), Beta Yayınevi, İstanbul, 2022.
- Berberoğlu Yenipınar, F., **Şirket İçi Uyuşmazlıklardan Kaynaklanan Davalar** (1. Baskı), Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2018.
- Bilgili, F.; Demirkapı, E., **Şirketler Hukuku Dersleri** (8. Baskı), Dora Yayıncılık, Bursa, 2021.
- Bozkurt, T., **Şirketler Hukuku** (15. Baskı), Yetkin Yayınları, Ankara, 2023.
- Çamoğlu, E., **Limited Ortaklıklar Hukukunun Temel İlkeleri** (2. Baskı), Vedat Kitapevi, İstanbul, 2023.
- Çebi, H., **Limited Şirketler Hukuku** (2. Baskı), Adalet Yayınevi, Ankara, 2023.
- Çebi, H., **Şirketler Hukuku** (1. Baskı), Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2020.
- Çetiner, S.; Bozkurt Yüksel, A. E., **Ticari İşletme ve Şirketler Hukuku** (6. Baskı), Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2023.
- Dal, S., **Limited Şirketler Hukuku El Kitabı** (1. Baskı), Legal Yayıncılık, İstanbul, 2013.
- Dinç, S., **Limited Şirketlerde Genel Kurulun Devredilemez Yetkileri (TTK Md. 616)** (1. Baskı), Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2022.
- Doğan, S. N., **Limited Şirket Genel Kurulunda Alınan Önemli Kararlar** (1. Baskı), Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021.
- Develi, E., **Tüzel Kişinin Anonim Şirket Yönetim Kurulu Üyeliği** (1. Baskı), Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2016.
- Eminoğlu, C., **Türk Ticaret Kanunu'nda Kurumsal Yönetim** (1. Baskı), On İki Levha Yayınları, İstanbul, 2014.
- Ergün, M., **Anonim Şirketler Hukuku** (1. Baskı), Yetkin Yayınları, Ankara, 2021.

- Ergün, Ö., Çaldağ, C., **Borçlar Hukuku Genel Hükümler Ders Notları** (1. Baskı), Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2018.
- Ertaş, E. M., **Alman ve Türk Şirketler Hukukuna Göre İsviçre Hukukundan Karşılaştırmalı Notlarla Limited Şirket Müdürünün Rekabet Yasağı** (1. Baskı), Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2018.
- Eryiğit, H., **Anonim Şirketlerin Yönetim Sözleşmesi Kapsamında Yönetimi ve Sonuçları** (1. Baskı), On İki Levha Yayınları, İstanbul, 2023.
- Görgün, L. Ş., Börü, L., Kodakoğlu, M., **Medeni Usul Hukuku** (11. Baskı), Yetkin Yayınları, Ankara, 2022.
- Işık, M., **Değişen Yönetici Tipolojisi: C-Seviye Yöneticiler** (1. Baskı), Gazi Kitapevi, Ankara, 2020.
- Karaahmetoğlu, İ. Ö., **6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu'na Göre Limited Şirketin Temsili** (2. Baskı), Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2018.
- Karakılıç, H., **Limited Ortaklıkta Rekabet Yasağı** (1. Baskı), On İki Levha Yayınları, İstanbul, 2019.
- Kaya, M. İ.; Tatlı, B., **Temel Hukuk Dizisi Ticaret Hukuku- I (Thd) (Ticari İşletme ve Ortaklıklar Hukuku)** (5. Baskı), Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2023.
- Kayar, İ., **6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'na Göre Borçlar Hukuku Genel Hükümler/ Özel Borç İlişkileri** (11. Baskı), Seçkin Yayınları, Ankara, 2019.
- Kayar, İ., **6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu'na Göre Ticaret Hukuku** (5. Baskı), Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2018.
- Kayıhan, Ş., **Şirketler Hukuku** (6. Baskı), Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2023.
- Kendigelen, A.; Kırca, İ., **Şirketler Hukuku – Cilt III** (1. Baskı), On İki Levha Yayınları, İstanbul, 2022.
- Kendigelen, A., **Türk Ticaret Kanunu Değişiklikler, Yenilikler ve İlk Tespitler** (3. Baskı), On İki Levha Yayınları, İstanbul, 2016.
- Korkut, Ö., Cengil, M. F., Durdu, M., Gürbüz Gökberk, İ. N., Doğanay, M. Z., **Şematik Şirketler Hukuku** (3. Baskı), Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2023.

- Moroğlu, E., **Anonim Ortaklıkta Genel Kurul Kararlarının Hükümsüzlüğü** (9. Baskı), On İki Levha Yayınları, İstanbul, 2020.
- Moroğlu, E., **6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu Değerlendirmeler ve Öneriler** (8. Baskı), On İki Levha Yayınları, İstanbul, 2016.
- Ömür, R. C., Çalışkan, M., **Anonim Şirketlerde Yönetim Kurulu** (1. Baskı), Adalet Yayınevi, 2020.
- Özsungur, F., **Finansal Tabloların Müzakeresi Nedeniyle Limited Şirket Genel Kurul Toplantısının Ertelenmesi** (1. Baskı), Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021.
- Poroy, R., Tekinalp, Ü., Çamoğlu, E., **Ortaklıklar Hukuku II** (14. Baskı), Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2019.
- Pulaşlı, H., **Şirketler Hukuku Şerhi – Cilt IV** (4. Baskı), Adalet Yayınevi, Ankara, 2022.
- Pulaşlı, H., **Şirketler Hukuku Genel Esaslar** (8. Baskı), Adalet Yayınevi, Ankara, 2022.
- Sevi, A. M., “Limited Şirkette Müdürün ve Diğer Yöneticilerin Yönetim ve Temsil Yetkilerinin Mahkemece Kaldırılması veya Sınırlandırılması”, (der. Alışkan, M.; Utkan Mersin, B.; Sarıkaya, S.), **Sermaye Şirketleri Hukukunda Güncel Gelişmeler Sempozyumu** (Tebliğler- Tartışmalar, 19 Haziran 2019), On İki Levha Yayınları, İstanbul, 2020, (s. 421-454).
- Sopacı Öztuna, B., **Limited Şirketlerde Müdür** (1. Baskı), Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2022.
- Şener, O. H., **Teorik ve Uygulamalı Ortaklıklar Hukuku Ders Kitabı** (5. Baskı), Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2022.
- Şener, O. H., **Yargıtay Kararları Işığında Limited Ortaklıklar Hukuku** (1. Baskı), Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2017.
- Şenocak, K., **Şirketler Hukuku Şerhi** (1. Baskı), Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2023.
- Tekinalp, Ü., **Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku** (4. Baskı), Vedat Kitapçılık, 2015.

- Yasan, M., **Ortaklıklar Hukuku** (2. Baskı), Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2023.
- Yıkar, M. E., **Kambiyo Senetlerinde Temsil** (1. Baskı), Seçkin Yayınları, Ankara, 2021.
- Yılmaz, S., Yıldırım, A., **Temel Hukuk Dizisi Medeni Hukuk-I (Başlangıç Hükümleri- Kişiler Hukuku- Aile Hukuku)** (4. Baskı), Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2023.
- Yördem, Y., **Anonim Şirket Yönetim Kurulu Üyelerinin Hukuki Sorumluluğunda Farklılaştırılmış Teselsül İlkesi** (2. Baskı), Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2022.
- Yüce, A. A., **Anonim Şirketlerde Yönetim Kurulu Kararlarının Geçersizliği (Yokluk, Butlan, İptal Edilebilirlik, Askıda Geçersizlik)** (4. Baskı), Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2022.

Tezler

- Akıncı, E., **Limited Şirketlerde Müdürün Azli**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, 2017.
- Akkale Çelebi, R. G., **Limited Şirkette Ortakların Bağlılık Yükümlülüğü**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, 2021.
- Büyükatak, A., **Anonim Şirketlerde Yönetim Kurulunun Yönetim ve Temsil Yetkisinin Devri ve Sınırlandırılması**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi, 2019.
- Çalış, M. İ., **İki Ortaklı Limited Şirketlerde Kilitlenme (PAT) Durumu**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, 2022.
- Dündar, F., **Limited Şirketlerde Müdürlerin Yetkilerinin Sınırlandırılması ve Görevden Alınması**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Altınbaş Üniversitesi, 2019.
- Ekşi, D., **Limited Şirketlerde Yönetim Organı: Müdür**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, 2018.

- Güner, T., **Limited Şirket Müdürlerinin Sorumluluğu**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, 2018.
- Gürgen, N., **Anonim Şirketlerde Yönetimin Devri**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Özyeğin Üniversitesi, 2016.
- Karabağ, S. F., **Limited Şirkette Yönetim**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi, 2019.
- Karaca, M., **Limited Şirket Müdürlerinin Hukuki Sorumluluğu**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Antalya Bilim Üniversitesi, 2022.
- Keçeci, N., **Limited Şirketlerde Müdürler**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, 2017.
- Koç, H., **Anonim Şirketlerde İç Yönerge İle Yönetim ve Temsil Yetkisinin Devri**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, 2017.
- Koylu, S., **Limited Şirketlerde Müdürlerin Görev ve Sorumlulukları (TTK ve ETTK Karşılaştırmalı Olarak)**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi, 2015.
- Oran, O., **Anonim Şirketlerde Yönetim Kurulu İç Yönergesi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, 2019.
- Özatlan, Y., **Anonim Şirketlerde Yönetim Kurulunun Üst Gözetim Görevi ve Yetkisi**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, 2022.
- Özdemir, İ. A., **Anonim Ortaklıklarda Yönetim Kurulu Üyesinin Görevden Alınması**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, 2023.
- Söğüt, Y., **Limited Şirkette Müdür ve Hukuki Sorumluluğu**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, 2021.
- Taş, A., **Limited Şirkette Müdür**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Galatasaray Üniversitesi, 2019.
- Uçar, S., **Anonim Şirket Yönetim Kurulu Üyelerinin Azli**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, 2022.
- Ünal, A. C., **Türk, Amerikan ve Alman Şirketler Hukukunda Ceo'nun Hukuki Durumu**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, 2013.

Yalçın Sırakaya, E., **Yeni Türk Ticaret Kanunu'na Göre Limited Şirketin Sona Erme Nedenleri**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, 2016.

Sürelili Yayınlar

Aksu Özkan, R., **Limited Şirkette Müdürlerin Yönetim ve Temsil Yetkisinin Mahkeme Tarafından Kaldırılması ve Sınırlandırılması Hakkında Genel Bir Değerlendirme**, Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi, 12, Özel Sayı, 2022, 296-337.

Alışkan, M., **İşletme Konusu ve 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanununa Göre Ticaret Şirketlerinin Ehliyeti ve Temsili**, MARUHAD, 18, 2, 2012, 207-220, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/799288> (E.T. 14.04.2024).

Altaş, S., **Anonim Şirketler Genel Kurul Kararlarının Hükümsüzlük Halleri**, Legal Mali Hukuk Dergisi, 14, 161, 2018, 1529-1544.

Altaş, S., **Limited Şirkette TTK ve TMK Uyarınca Kayyım Atanması**, Mali Hukuk Dergisi, 12, 142, 2016, 2969- 2980.

Atay, E., **Anonim Şirkette Yönetim Kurulunun Temsil Yetkisi ve Temsil Yetkisinin Devri**, Terazi Hukuk Dergisi, 15, 164, 2020, 706-719.

Aydın, A., **Anonim Ortaklık Yönetim Kurulunun Temsil Yetkisinin Sınırları ve Temsil Yetkisinin/ Gücünün Kötüye Kullanılması Sorunu**, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, 30, 1, 2014, 121-188.

Bayat, B., **Örgüt İçerisindeki Rol ve İşlevleri Bakımından “Orta Kademe” Yöneticileri**, GÜİİBFD, 7, 3, 2005, 1-13.

Bozkurt Yaşar, S., **Anonim Şirketlerde Yönetim Kurulu Üyelerinin Görevden Alınması ve Seçiminin Gündeme Bağlılık İlkesi Çerçevesinde Değerlendirilmesi**, Legal Hukuk Dergisi, 15, 175, 2017, 3393-3443.

- Cenkçi, E., **Limited Şirket Yönetimine Müdahale: Mahkemenin Müdürün Yetkilerini Kaldırma ile Sınırlandırma Yetkisinin Kapsamı**, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 73, 1, 2024, 89- 117.
- Demirel, D., **Anonim Şirketlerde Yönetim Yetkisinin Devri**, Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi, 7 (2), 2017, 211-250.
- Ercoskun Şenol, K., **Anonim Şirketlerde Yönetim Kurulu Toplantıları**, MARUHAD, 19, 2, 1693-1726, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/809925> (E.T. 15.05.2024).
- Gürbüz Usluel, A. E., **İcra Kurulu**, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, 32, 142, 2019, 357-382.
- Karaege, Ö., **Anonim Şirketlerde Genel Kurulun Yönetim Kurulu Üyelerini Görevden Alma (Azil) Yetkisi (TTK M. 364)**, Ankara Barosu Dergisi, 1, 2014, 69-110.
- Karaoğlu, N. İ., **6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu'nda Anonim Şirketler Yönetim Kurulu'nun Şirketi Temsil Yetkisi**, Legal Hukuk Dergisi, 109, 2012, 127-145.
- Kaya, A., **Limited Şirket Müdürünün Haklı Sebeple Mahkeme Kararıyla Azli ve Azlin Doğurduğu Hukuki Sonuçlar**, Legal Hukuk Dergisi, 191, 2018, 5087-5140.
- Kocabıyık, S., **Anonim Şirket İle Yönetim Kurulu Üyeleri Arasındaki İş Sözleşmelerinin Geçerliliği ve Hukuki Sorunlar**, Legal Hukuk Dergisi, 17, 2019, 3413-3466.
- Özkanan, A., **Orta Kademe Yöneticiler Gözüyle Yönetici ve Yöneticilik Becerileri**, Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 19, 3, 2023, 664-683.
- Pulaşlı, H., **Anonim Şirketlerde İç Yönerge**, Legal Hukuk Dergisi, 11, 125, 2013, 35-45.
- Pulaşlı, H., **Anonim Şirketler Hukukunda Ceo'nun Hukuki Durumu**, Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi, 24, 1, 2007, 17-62.

- Sayın, H. B., **Tüzel Kişiler ve Yönetim Kurulu Üyeleri Ticari Temsilci Olarak Atanabilir Mi?**, Legal Hukuk Dergisi, 14, 162, 2016, 3005-3032.
- Seyis, Z., **TTK m. 370/2' de Öngörülen “En Az Bir Yönetim Kurulu Üyesinin Temsil Yetkisini Haiz Olması Şartı” Üzerine Bir Değerlendirme**, EBYÜHFD, 27, 1, 2023, 117-146.
- Soykan, İ. C., **Türk Ticaret Kanunu'nda ve Türk Ticaret Kanunu Tasarısı'nda Anonim Şirketin Yönetimi ve Temsili**, Legal Hukuk Dergisi, 91, 2010, 2361-241.
- Turan, G., **Genel Kurulun Yönetim Kurulu Üyelerini Görevden Alma Yetkisi Murahhasları Kapsar Mı?**, Regesta, 7, 3, 2022, 463-484.
- Türe, M., **Limited Şirkette Müdür Sıfatının Kazanılması ve Sona Ermesi**, Banka ve Finans Hukuku Dergisi, 13, 49, 2024, 61-122.
- Ünal, A. C., **CEO'nun Konumunun Mukayeseli Hukuk Açısından Değerlendirilmesi**, Legal Hukuk Dergisi, 133, 2014, 19- 44.
- Yanlı, V., Okutan Nilsson G., **Anonim ve Limited Şirketlerde Sınırlı Yetkili Temsilci Tayini**, Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi, 30, 4, 2014, 3-42.
- Yavuz, M., **Anonim Şirketlerde Yönetim Kurulu Üyelerinin Her Zaman Görevden Alınabilmesi**, Legal Mali Hukuk Dergisi, 13, 151, 2017, 1743-1753.

İnternet Kaynakları

- Altay, S. A., Şirketin Merkezine Yolculuk: CEO, <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/tr/Documents/risk/sirketin-merkezine-dogru-yolculuk-CEO.pdf> (E.T. 12.12.2023).
- Türk Dil Kurumu, <https://sozluk.gov.tr/> (E.T. 05.01.2024).

Yargıtay Kararları

- T.C. Yargıtay 11. HD., 2020/2302 E., 2021/7282 K., 20.12.2021 T.,
<https://karararama.yargitay.gov.tr/#> (E.T. 21.04.2024).
- T.C. Yargıtay 11. HD., 2016/12295 E., 2018/4617 K., 20.06.2018 T.,
<https://karararama.yargitay.gov.tr/> (E.T. 21.04.2024).
- T.C. Yargıtay 11. HD., 2015/3070 E., 2015/9972 K., 06.10.2015 T.,
<https://karararama.yargitay.gov.tr/> (E.T. 21.04.2024).
- T.C. Yargıtay 11. HD., 2015/2097 E., 2016/274 K., 14.01.2016 T.,
<https://karararama.yargitay.gov.tr/> (E.T. 21.04.2024).
- T.C. Yargıtay 11. HD., 2018/1514 E., 2019/3755 K., 15.05.2019 T.,
<https://karararama.yargitay.gov.tr/> (E.T. 21.04.2024).
- T.C. Yargıtay 11. HD., 2019/1684 E., 2019/8327 K., 19.12.2019 T.,
<https://karararama.yargitay.gov.tr/#> (E.T. 21.04.2024).
- T.C. Yargıtay 11. HD., 2020/2117 E., 2021/3665 K., 14.04.2021 T.,
<https://karararama.yargitay.gov.tr/#> (E.T. 21.04.2024).
- T.C. Yargıtay 11. HD., 2021/464 E., 2022/2646 K., 31.03.2022 T.,
<https://karararama.yargitay.gov.tr/> (E.T. 21.04.2024).
- T.C. Yargıtay 11. HD., 2018/3723 E., 2019/5441 K., 16.09.2019 T.,
<https://karararama.yargitay.gov.tr/> (E.T. 21.04.2024).
- T.C. Yargıtay 9. HD., 2015/29926 E., 2019/3208 K., 11.02.2019 T.,
<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay-kararlari> (E.T. 18.05.2024).
- T.C. Yargıtay 12. HD., 2013/25113 E., 2013/32239 K., 10.10.2013 T.,
<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay-kararlari> (E.T. 18.05.2024).
- T.C. Yargıtay 11. HD., 2014/5545 E., 2014/11612 K., 17.06.2014 T.,
<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay-kararlari> (E.T. 18.05.2024).
- T.C. Yargıtay 11. HD., 2018/3184 E., 2019/7750 K., 03.12.2019 T.,
<https://karararama.yargitay.gov.tr/> (E.T. 21.04.2024).

- T.C. Yargıtay 11. HD., 2018/201 E., 2019/2620 K., 03.04.2019 T.,
<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay-kararlari> (E.T. 18.05.2024).
- T.C. Yargıtay 11. HD. 2021/4683 E., 2022/6154 K., 21.09.2022 T.,
<https://karararama.yargitay.gov.tr/> (E.T. 21.04.2024).
- T.C. Yargıtay 11. HD., 2019/2239 E., 2020/683 K., 22.01.2020 T.,
<https://karararama.yargitay.gov.tr/> (E.T. 21.04.2024).
- T.C. Yargıtay 11. HD., 2013/3430 E., 2014/8898 K., 09.05.2014 T.,
<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay-kararlari> (E.T. 18.05.2024).
- T.C. Yargıtay 11. HD., 2019/1420 E., 2019/8072 K., 11.12.2019 T.,
<https://karararama.yargitay.gov.tr/> (E.T. 21.04.2024).
- T.C. Yargıtay 11. HD., 2016/4545 E., 2017/6374 K., 21.11.2017 T.,
<https://karararama.yargitay.gov.tr/> (E.T. 21.04.2024).
- T.C. Yargıtay 11. HD., 2020/8327 E., 2022/3434 K., 26.04.2022 T.,
<https://karararama.yargitay.gov.tr/> (E.T. 21.04.2024).
- T.C. Yargıtay, 11. HD., 2020/1552 E., 2021/1980 K., 03.03.2021 T.,
<https://karararama.yargitay.gov.tr/> (E.T. 21.04.2024).
- T.C. Yargıtay 11. HD., 2019/3736 E., 2020/1929 K., 24.02.2020 T.,
<https://karararama.yargitay.gov.tr/> (E.T. 21.04.2024).
- T.C. Yargıtay 11. HD., 2016/12858 E., 2018/4217 K., 04.06.2018 T.,
<https://karararama.yargitay.gov.tr/> (E.T. 21.04.2024).
- T.C. Yargıtay 11. HD., 2020/7440 E., 2022/355 K., 17.01.2022 T.,
<https://karararama.yargitay.gov.tr/> (E.T. 21.04.2024).
- T.C. Yargıtay 11. HD., 2022/2968 E., 2022/9422 K., 26.12.2022 T.,
<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay-kararlari> (E.T. 19.05.2024).
- T.C. Yargıtay 11. HD., 2019/3748 E., 2021/2897 K., 25.03.2021 T.,
<https://karararama.yargitay.gov.tr/> (E.T. 21.04.2024).
- T.C. Yargıtay 11. HD., 2017/4870 E., 2019/1855 K., 06.03.2019 T.,
<https://karararama.yargitay.gov.tr/> (E.T. 21.04.2024).

- T.C. Yargıtay 11. HD., 2020/5328 E., 2021/3081 K., 30.03.2021 T.,
<https://karararama.yargitay.gov.tr/> (E.T. 21.04.2024).
- T.C. Yargıtay 11. HD., 2016/12858 E., 2018/4217 K., 04.06.2018 T.,
<https://lexpera.com.tr/ictihat/yargitay-kararlari> (E.T. 18.05.2024).
- T.C. Yargıtay 11. HD., 2020/457 E., 2020/4823 K., 09.11.2020 T.,
<https://karararama.yargitay.gov.tr/> (E.T. 21.04.2024).
- T.C. Yargıtay 11. HD., 2023/5137 E., 2023/7155 K., 07.12.2023 T.,
<https://lexpera.com.tr/ictihat/yargitay-kararlari> (E.T. 18.05.2024).
- T.C. Yargıtay 11. HD., 2013/8442 E., 2013/23522 K., 26.12.2013 T.,
<https://lexpera.com.tr/ictihat/yargitay-kararlari> (E.T. 18.05.2024).
- T.C. Yargıtay 11. HD., 2017/4660 E., 2019/3822 K., 16.05.2019 T.,
<https://karararama.yargitay.gov.tr/> (E.T. 21.04.2024).
- T.C. Yargıtay 11. HD., 2019/3478 E., 2021/1072 K., 10.02.2021 T.,
<https://karararama.yargitay.gov.tr/> (E.T. 21.04.2024).
- T.C. Yargıtay 11. HD., 2021/464 E., 2022/2646 K., 31.03.2022 T.,
<https://karararama.yargitay.gov.tr/> (E.T. 21.04.2024).
- T.C. Yargıtay 11. HD., 2016/13526 E., 2018/4741 K., 25.06.2018 T.,
<https://karararama.yargitay.gov.tr/> (E.T. 21.04.2024).
- T.C. Yargıtay 9. HD., 2019/4127 E., 2019/12600 K., 29.05.2019 T.,
<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay-kararlari> (E.T. 18.05.2024).
- T.C. Yargıtay 11. HD., 2018/5284 E., 2020/3551 K., 23.09.2020 T.,
<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay-kararlari> (E.T. 18.05.2024).
- T.C. Yargıtay 11. HD., 2016/12601 E., 2018/4153 K., 30.05.2018 T.,
<https://karararama.yargitay.gov.tr/> (E.T. 21.04.2024).
- T.C. Yargıtay 11. HD., 2016/6365 E., 2018/236 K., 15.01.2018 T.,
<https://karararama.yargitay.gov.tr/> (E.T. 21.04.2024).
- T.C. Yargıtay 11. HD., 2017/1977 E., 2018/7619 K., 04.12.2018 T.,
<https://karararama.yargitay.gov.tr/> (E.T. 21.04.2024).

- T.C. Yargıtay 9. HD., 2014/3752 E., 2014/5833 K., 25.02.2014 T., <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay-kararlari> (E.T. 18.05.2024).
- T.C. Yargıtay 11. HD., 2020/663 E., 2021/355 K., 25.01.2021 T., <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (E.T. 21.04.2024).
- T.C. Yargıtay 11. HD., 2020/660 E., 2020/4192 K., 19.10.2020 T., <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (E.T. 21.04.2024).
- T.C. Yargıtay 11. HD., 2019/1374 E., 2019/8288 K., 18.12.2019 T., <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (E.T. 21.04.2024).
- T.C. Yargıtay 11. HD., 2015/15107 E., 2016/6601 K., 14.06.2016 T., <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay-kararlari> (E.T. 18.05.2024).
- T.C. Yargıtay 11. HD., 2015/13070 E., 2017/2013 K., 10.05.2017 T., <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay-kararlari> (E.T. 19.05.2024).
- T.C. Yargıtay 11. HD., 2021/7287 E., 2022/8794 K., 08.12.2022 T., <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay-kararlari> (E.T. 19.05.2024).F
- T.C. Yargıtay 11. HD., 2019/3736 E., 2020/1929 K., 24.02.2020 T., <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (E.T. 21.04.2024).
- T.C. Yargıtay 11. HD., 2023/4524 E., 2023/6784 K., 23.11.2023 T., <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay-kararlari> (E.T. 19.05.2024).
- T.C. Yargıtay 11. HD., 2020/8129 E., 2022/4802 T., 13.06.2022 T., <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay-kararlari> (E.T. 18.05.2024).
- T.C. Yargıtay 11. HD., 2018/4319 E., 2019/5759 K., 24.09.2019 T., <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (E.T. 21.04.2024).
- T.C. Yargıtay 11. HD., 2014/18506 E., 2015/3186 K., 09.03.2015 T., <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (E.T. 21.04.2024).
- T.C. Yargıtay 11. HD., 2017/1736 E., 2019/972 K., 07.02.2019 T., <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay-kararlari> (E.T. 18.05.2024).
- T.C. Yargıtay 11. HD., 2014/8985 E., 2014/12926 K., 04.07.2014 T., <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay-kararlari> (E.T. 18.05.2024).

- T.C. Yargıtay 11. HD., 2015/5893 E., 2016/2550 T., 08.03.2016 T.,
<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay-kararlari> (E.T. 18.05.2024).
- T.C. Yargıtay 11. HD., 2020/5848 E., 2021/4202 K., 28.04.2021 T.,
<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay-kararlari> (E.T. 18.05.2024).
- T.C. Yargıtay 11. HD., 2013/15316 E., 2014/4750 K., 12.03.2014 T.,
<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay-kararlari> (E.T. 18.05.2024).
- T.C. Yargıtay 11. HD., 2015/15177 E., 2016/9627 K., 15.12.2016 T.,
<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay-kararlari> (E.T. 19.05.2024).
- T.C. Yargıtay 11 HD., 2018/365 E., 2019/3074 K., 17.04.2019 T.,
<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay-kararlari> (E.T. 19.05.2024).