T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI
ÖZEL HUKUK PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

YÖNETİM KURULU ÜYELİĞİNİN SONA ERMESİ VE SONA ERMENİN HÜKÜM VE SONUÇLARI

Kaan Muharrem YAĞCIOĞLU

Danışman
Doç. Dr. AHMET TÜRK

İZMİR - 2016

YÜKSEK LİSANS
TEZ/ PROJE ONAY SAYFASI

2012800415

Üniversite : Dokuz Eylül Üniversitesi

Enstitü : Sosyal Bilimler Enstitüsü

Adı ve Soyadı : KAAN MUHARREM YAĞCIOĞLU

Tez Başlığı : Yönetim Kurulu Üyeliğinin Sona Ermesi ve Sona Ermenin Hüküm ve Sonuçları

Savunma Tarihi : 12.08.2016

Danışmanı : Doç.Dr.Ahmet TÜRK

JÜRİ ÜYELERİ

Ünvanı, Adı, Soyadı	Üniversitesi	İmza
Doç.Dr.Ahmet TÜRK	DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ	
Yrd.Doç.Dr.Y.Can GÖKSOY	DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ	
Yrd.Doç.Dr.Özge KARAEGE	İZMİR KATİP ÇELEBİ ÜNİVERSİTESİ	

Oybirliği X

Oy Çokluğu ( )

KAAN MUHARREM YAĞCIOĞLU tarafından hazırlanmış ve sunulmuş "**Yönetim Kurulu Üyeliğinin Sona Ermesi ve Sona Ermenin Hüküm ve Sonuçları**" başlıklı Tezi X / Projesi( ) kabul edilmiştir.

Prof.Dr. Mustafa Yaşar TINAR
Enstitü Müdürü

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum "Yönetim Kurulu Üyeliğinin Sona Ermesi ve Sona Ermenin Hüküm ve Sonuçları" adlı çalışmanın, tarafımdan akademik kurallara ve etik değerlere uygun olarak yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

26/07/2016

Kaan Muharrem YAĞCIOĞLU

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

Yönetim Kurulu Üyeliğinin Sona Ermesi ve Sona Ermenin Hüküm ve Sonuçları

Kaan Muharrem YAĞCIOĞLU

Dokuz Eylül Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Özel Hukuk Anabilim Dalı

Özel Hukuk Tezli Yüksek Lisans Programı

Yönetim kurulu, anonim ortaklığın yönetim ve temsil organıdır. Kurul, yönetim kurulu üyesi adı verilen gerçek veya tüzel kişilerden oluşur. Bu kişiler ile şirket arasında sözleşmesel bir hukuki ilişkidir mevcuttur. Bu sözleşme ilişkisinin de vekalet ilişkisi olduğu kabul edilir.

Yönetim kurulu üyeliğinin sona ermesi, kanunda sayılan kendiliğinden sona erme halleri, ölüm ve benzeri sebeplerle sona erme ile azil veya istifa suretiyle meydana gelir.

TBK vekalet sözleşmesinin azil veya istifa ile sona erdirilmesi halinde, eğer bu beyan uygun olmayan zamanda yapılmışsa ve bundan dolayı karşı taraf zarar görmüş ise, beyanı kullanan tarafa tazminat yükümlülüğü öngörmektedir. Buna göre, yönetim kurulu üyesi ve şirket arasında vekalet sözleşmesi olduğuna göre, sözleşmenin sonlandırılması yani yönetim kurulu üyeliğinin sonlandırılması halinde, bu şartlar gerçekleşirse söz konusu tazminat yükümlülüğü, beyanı kullanan tarafa göre, şirket veya yönetim kurulu üyesi için doğabilecektir.

Mülga TK'da, yönetim kurulu üyelerinin istifası halinde, şartlar gerçekleşmiş ise şirket, istifa eden üyeden tazminat isteyebiliyordu. Ancak aynı durum yönetim kurulu üyesinin azli halinde geçerli değildi. Yani yönetim kurulu üyesi uygun olmayan zaman azledilir ve bundan dolayı zarara uğrasa bile, kanun yönetim kurulu üyesinin tazminat hakkı olmadığını belirttiğinden, üye tazminat isteyemiyordu.

Doktrinde eleştirilen bu haksız durum, yeni TTK'da düzeltilmiştir. Buna göre uygun olmayan zamanda sona erdirme nedeniyle tazminat hakkı, artık sadece şirkete değil, yönetim kurulu üyesine de tanınmıştır.

Çalışmamızda TTK'nın yönetim kuruluna ilişkin hükümleriyle, TBK'nın vekalet sözleşmesine ilişkin hükümleri, Türk hukuk öğretisinin ve yargı kararlarının ışığında

birlikte değerlendirilmiştir. Bu sebeple anonim ortaklığa ilişkin kaynaklar kadar, vekalet sözleşmesine ilişkin kaynaklardan da çokça yararlanılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Yönetim Kurulu Üyeliği, Üyeliğin Sona Ermesi, Uygun Olmayan Zaman, Azil, İstifa.

ABSTRACT

Master's Thesis

Ending of the Board of Directors Membership and Effects and Consequences of Ending

Kaan Muharrem YAĞCIOĞLU

Dokuz Eylül University

Graduate School of Social Sciences

Department of Private Law

Private Law Masters Program With Thesis

Board of directors ise management and representation organ of joint stock company. Board is consist of members that can be real person or legal person. There is a contractual relationship between this people and the joint stock company. It is accepted that this contractual relationship is agency relationship.

Ending of the board of directors membership can happen this three way: Naturally ending reasons which is told in law, death or alike reasons and dismissal or resignation.

In Turkish Obligation Code, if agency contract ended with dismissal or resignation and this statement made in inappropriate time and other party had loss because of this, party of which used this statement is obligated to compansate the other party's loss. In this case, considering of there is agency contract between the member of board and the joint stock company, ending of contract, this also means ending of membership, if this terms happen, this obligation is accepted for both sides which determined who used statement.

In old Turkish Commercial Code, if members of board resign and also terms in law happen, joint stock company could claim for compansate his loss. But the same situation was not applicable for dismissal of member of board. This means, if a member of board dismissed by company in inappropriate time and he even had loss because of this, member can't claim for his loss because of code.

This unjust situation which criticised in doctrine, changed in new Turkish Commercial Code. Now not only company has the right of claiming compensation of loss because of ending contract in inappropriate time, also member of board has it.

In our work we considered the terms of the Turkish Commercial Code about board of directors and the terms of the Turkish Obligation Code about agency contract under

the light of Turkish law literature and jurisprudence. So that, we used sources about agency contract as well as sources about joint stock company.

Keywords: Membership of Board, Ending of Membership, Inappropriate Time, Dismissal, Resignation.

YÖNETİM KURULU ÜYELİĞİNİN SONA ERMESİ VE SONA ERMENİN HÜKÜM VE SONUÇLARI

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI ii
YEMİN METNİ iii
ÖZET iv
ABSTRACT vi
İÇİNDEKİLER viii
KISALTMALAR xv

GİRİŞ 1

BİRİNCİ BÖLÜM
ANONİM ORTAKLIK YÖNETİM KURULUNUN GENEL ÖZELLİKLERİ VE YÖNETİM KURULU ÜYELİĞİ SIFATININ KAZANILMASI

I. GENEL OLARAK YÖNETİM KURULU 2
A. Yönetim Kurulunun Gerekliliği 2
B. Yönetim Kurulunun Şirketin Diğer Organı Olan Genel Kurul ile Karşılaştırılması 2
1. Yönetim Kurulu ile Genel Kurul Arasındaki İlişki 2
2. Yönetim Kurulunun Genel Kuruldan Farklılık Gösterdiği Hususlar 4
C. Yönetim Kurulunun Üye Sayısı 5
II. ORGAN KAVRAMI VE ANONİM ŞİRKET YÖNETİM KURULUNUN ORGAN SIFATI 8
A. Organ Kavramı 8
B. Anonim Şirket Yönetim Kurulunun Organ Sıfatı ve Fiili Organ Kavramı 14
1. Anonim Şirket Yönetim Kurulunun Organ Sıfatı 14
2. Fiili Organ Kavramı 18
III. YÖNETİM KURULU ÜYELERİNİN ATANMASI VEYA SEÇİLMESİ İLE ÜYELİK SIFATININ KAZANILMASI 19
A. Yönetim Kurulu Üyelerinin Atanması veya Seçilmesi 19
1. Yönetim Kurulu Üyelerinin Genel Kurul Tarafından Seçilmesi veya Esas Sözleşmeyle Atanması 19

2. Genel Kurulun Yönetim Kuruluna Üye Seçmesi Kuralının İstisnaları 20
a. Kamu Tüzel Kişilerin Yönetim Kuruluna Temsilci Göndermesi ile Atanan Yönetim Kurulu Üyesi 20
b. Üyeliğin Boşalması Halinde Yönetim Kurulunun Geçici Üye Seçmesi 22
3. Belirli Grupların Yönetim Kurulunda Temsil Edilmesi 25
B. Yönetim Kuruluna Seçilecek Kimselerde Aranan Şartlar 28
1. Tam Ehliyetli Olma Şartı 29
2. İflas Etmemiş Olma Şartı 30
3. Bankacılık Kanunundaki Mesleki Tecrübe Şartı 30
4. Kaldırılan Pay Sahibi Olma Şartı 31
5. Kaldırılan Vatandaşlık ve İkametgah Şartı 32
6. Kanundan Çıkarılan Yüksek Öğrenim Şartı 33
C. Yönetim Kurulu Üyesi Sıfatının Kazanılması ve Tescil Edilmesi 34
IV. YÖNETİM KURULU ÜYELİĞİ VE ÜYELİKTE ÖZELLİK GÖSTEREN DURUMLAR 35
A. Bağımsız Yönetim Kurulu Üyeleri 35
B. Bağımlı Yönetim Kurulu Üyeliği Kavramı ve İnançlı Yönetim Kurulu Üyeliği 37

İKİNCİ BÖLÜM
YÖNETİM KURULU ÜYELERİ İLE ŞİRKET ARASINDAKİ İLİŞKİ

I. YÖNETİM KURULU ÜYELERİ İLE ŞİRKET ARASINDAKİ İLİŞKİNİN HUKUKİ MAHİYETİ 38
A. Yönetim Kurulu Üyeleri ile Şirket Arasındaki İlişkinin Sözleşme Temeline Dayanması 39
B. Yönetim Kurulu Üyeleri ile Şirket Arasındaki Sözleşmesel İlişkinin Hukuki Niteliği 40
II. GENEL OLARAK VEKALET SÖZLEŞMESİ 40
A. Vekalet Sözleşmesinin Unsurları 41
1. İş Görme (Bir İşin İdaresi veya Hizmetin İfası) 41
2. İşin Vekalet Verenin Menfaatine ve İradesine Uygun Olarak Yapılması 41
3. Zaman Kaydına Bağlı Olmaksızın ve Sonucun Elde Edilememesi Rizikosunu Taşımaksızın Belli Bir Yönde İş Görme 41

4. Başkasına Ait İşin Görülmesi İçin Şekle Bağlı Olması Gerekmeyen Bir Sözleşme ile Borç Altına Girilmesi 42
B. Vekalet Sözleşmesinin Zorunlu Olmayan Unsurları 42
1. Ücret Unsuru 42
2. Nisbi Bağımsızlık Unsuru 43
3. Tarafların Her Zaman Sözleşmeden Cayabilme Olanağı Unsuru 44
III. HİZMET SÖZLEŞMESİ VE VEKALET SÖZLEŞMESİNİN BİRBİRİNDEN FARKLILIK GÖSTERDİĞİ UNSURLARI 44
IV. YÖNETİM KURULU ÜYELERİ İLE ŞİRKET ARASINDAKİ SÖZLEŞMESEL İLİŞKİNİN HUKUKİ NİTELİĞİ KONUSUNDAKİ GÖRÜŞLER 45
A. Hizmet Sözleşmesi Görüşü 45
B. Sui Generis (Kendine Özgü) Sözleşme Görüşü 47
C. Vekalet Sözleşmesi Görüşü 48

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
YÖNETİM KURULU ÜYELİĞİNİN SONA ERMESİ

I. ÖLÜM, EHLİYET KAYBI, İFLAS, TÜZEL KİŞİLİĞİN SONA ERMESİ GİBİ TÜRK BORÇLAR KANUNU'NDA DÜZENLENEN VEKALETİN SONA ERME NEDENLERİ İLE TÜRK TÜCARET KANUNU'NDA SAYILAN YÖNETİM KURULU ÜYELİĞİNİN SONA ERMESİ NEDENLERİNİN BİRLİKTE DEĞERLENDİRİLMESİ 53
A. Ölüm Nedeniyle Sona Erme 53
1. Vekalet Verenin Ölmesi (Anonim Ortaklığın Sona Ermesi) Durumu 53
2. Yönetim Kurulu Üyesinin Ölmesi Durumu 55
3. Ölümle Vekaletin Sona Ereceği Kuralının İstisnasının Yönetim Kurulu Üyeleri Açısından Uygulanamaz Olması 56
4. Ölümün Vekaleti Sona Erdirmesi Gereken Hallerde Geçici Olarak İş Görmeye Devam Yükümlülüğünün Yönetim Kurulu Üyeleri Açısından Uygulanamaması 57
B. Ölüme Benzeyen Sona Erme Hali Olan Gaiplik 58
C. Ehliyetsizlik Yüzünden Sona Erme 59
D. İflas Nedeniyle Sona Erme 60
1. Anonim Ortaklığın İflası 60
2. Yönetim Kurulu Üyesinin İflası 61

II. GÖREV SÜRESİNİN DOLMASI NEDENİYLE SONA ERME 62
A. Yönetim Kurulu Üyesinin Görev Süresi 62
B. Yönetim Kurulu Üyesinin Görev Süresinin Dolması 64
C. Yönetim Kurulunun Görev Süresinin Dolmasına Rağmen Genel Kurulu Toplantıya Çağırabilmesi 67
D. Yönetim Kurulunun Görev Süresinin Dolmasına Rağmen Yapmakla Yükümlü Olduğu İşler 68
III. ESAS SÖZLEŞMEDE ÖNGÖRÜLEN HÜKÜMLER NEDENİYLE SONA ERME 71
IV. TCK'DA DÜZENLENEN HAK MAHRUMİYETİ HALLERİ NEDENİYLE SONA ERME 73
V. AZİL VE İSTİFA İLE SONA ERME 74
A. Azil ve İstifa Haklarının Hukuki Niteliği, Kullanılma Şartları ve Biçimi 74
B. Azil veya İstifa Haklarından Vazgeçmenin Mümkün Olup Olmadığı Sorunu 75
C. İstifa ile Sona Erme 79
1. Genel Olarak 79
2. Yönetim Kurulu Üyelerinin Tümünün İstifası Hali 84
D. Azil (Görevden Alma) ile Sona Erme 86
1. Genel Kurul Tarafından Görevden Alma (Azil) 86
2. Yönetim Kurulu Üyesinin Görevden Alınmasında Gündeme Bağlılık İlkesi 90
3. Yönetim Kurulu Üyelerinin Görevden Alındığı Genel Kurulda Yeni Yönetim Kurulu Üyelerinin Seçilebilmesi 95
4. Grup veya Azlığı Temsil Eden Yönetim Kurulu Üyesinin Görevden Alınması 96
5. Tüzel Kişi Yönetim Kurulu Üyesinin Görevden Alınması 97
a. Tüzel Kişilerin Yönetim Kurulu Üyeliği ve Adlarına Tescil Edilen Gerçek Kişi 97
b. Tüzel Kişi Yönetim Kurulu Üyesinin Görevden Alınması ve Tüzel Kişi Adına Tescil Edilen Gerçek Kişinin Genel Kurul Tarafından Görevden Alınamaması 100
6. İflasın Ertelenmesi Halinde Mahkemece Kayyım Tayini 101
7. Fon'a Devredilen İşletmelerde Görevden Alma Yetkisi 103
8. Yönetim Kurulu Üyesinin Atanmasına ve Azline İlişkin Genel Kurul Kararlarının Geçersizliği ve İptal Edilebilirliği 103
a. Genel Kurul Kararının Yokluk ve Butlan Yaptırımına Tabi Olması 103

b. Genel Kurul Kararının İptal Yaptırımına Tabi Olması 105
VI. BİRLEŞME, BÖLÜNME VE TÜR DEĞİŞTİRMEDE YÖNETİM KURULU ÜYELİĞİNİN DEVAM EDİP ETMEYECEĞİ SORUNU 108
VII. DENETÇİNİN DENETİM SONUCUNDA OLUMSUZ GÖRÜŞ YAZISI AÇIKLAMASI DURUMUNDA YÖNETİM KURULU 109
VIII. 5941 SAYILI ÇEK KANUNUNDA DEĞİŞİKLİK ÖNGÖREN YASA TASARISINA GÖRE YÖNETİM KURULU ÜYELERİNİN GÖREV YASAĞI 112
IV. SONA ERMENİN TİCARET SİCİLİNE TESCİL VE İLANI 113

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM
YÖNETİM KURULU ÜYELİĞİNİN SONA ERMESİNİN SONUÇLARI

I. GENEL OLARAK YÖNETİM KURULU ÜYELİĞİNİN SONA ERMESİNİN SONUÇLARI 115
II. YÖNETİM KURULU ÜYESİNİN AZİL VE İSTİFASI HALİNDE TBK MADDE 512'DE ÖNGÖRÜLEN TAZMİNAT TALEBİ 117
A. TBK Madde 512'de Öngörülen Tazminat Talebinin Hukuki Niteliği 117
1. Talebinin Hukuki Niteliği 117
2. Uygun Olmayan Zamanda Azil ve İstifa Hakkının Kullanılması Sonucu Ortaya Çıkan Tazminatın Belirlenmesinde Uygulanacak Hükümler 118
B. TBK Madde 512'de Öngörülen Tazminat Talebinin Şartları 120
1. Azil ve İstifanın Uygun Olmayan Zamanda Kullanılması 120
a. Uygun Olmayan Zaman Kavramı 120
b. Uygun Olmayan Zaman ile Haklı Sebep Kavramlarının Ayrılması 121
2. Uygun Olmayan Zamanda Azil veya İstifadan Dolayı Zarara Uğranılmış Olması 122
a. Yönetim Kurulu Üyesinin Azil Yüzünden Zarara Uğraması 122
b. Ortaklığın İstifa Yüzünden Zarara Uğraması 123
C. TBK madde 512'de Öngörülen Tazminat Talebinin Kapsamı 123
1. Uygun Olmayan Zamanda Azil Halinde Tazmini İstenebilecek Zararlar 126
a. Ücret Yönünden Doğan Zararlar 126
b. Yapılan Masraflar Nedeniyle Doğan Zararlar 134
c. Başka Sözleşme Tekliflerinin Kaçırılmasından Doğan Zararlar 134

2. Uygun Olmayan Zamanda İstifa Nedeniyle Tazmini İstenebilecek Zararlar 138
a. Yönetim Kurulu Üyesinin Uygun Olmayan Zamanda İstifası Nedeniyle Tazmini İstenebilecek Zararlar 139
b. Yönetim Kurulu Üyesinin İstifa Hakkının Tazminat Ödemek Zorunda Kalmadan Kullanması İçin Dikkat Etmesi Gereken Hususlar 141
3. Tazmin Edilecek Zararın Belirlenmesine İlişkin Esaslar 143
a. Tazminat Talebinin Hukuki Niteliği 143
b. İspat Yükü 143
c. Miktarın Belirlenmesinde Etkili Olan Diğer Hususlar 145
d. Tazmini İstenebilecek Zararın Üst Sınırının Belirlenmesi Açısından İfaya Olan Menfaatin (Olumlu Zararın) Bir Etkisi Olup Olmadığı Sorunu 146
D. Uygun Olmayan Zamanda Sona Erdirme Halinde Ceza Koşulu (Cezai Şart) Düzenlenmesi 147
II. HAKLI SEBEBE DAYANARAK AZİL VE İSTİFA HAKKININ KULLANILMASI 149
A. Haklı Sebeple Fesih Hakkının Kullanılması 149
1. Haklı Sebeple Fesih Hakkının Taraflarca Sınırlandırılmasının Mümkün Olmaması 151
2. Haklı Sebebin Varlığı ve Bildirilmesi 151
3. Borca Aykırılık Hali ve Haklı Sebeple Fesih Hakkının Kullanılması 154
4. Haklı Sebebe Dayanarak Azil veya İstifa Haklarının Kullanılmasında Tazminat Yükümlülüğü 155
B. Yönetim Kurulu Üyelerinin Haklı Sebeple Azli ve İstifası 158
III. YÖNETİM KURULU ÜYELİĞİNİN SONA ERMESİNDE ÖZELLİK TAŞIYAN DİĞER DURUMLAR 161
A. Yönetim Kurulu Üyelerinin İbra Edilip veya Edilmemesinin Üyeliğin Sona Ermesi ile İlişkisi 161
1. İbra kavramı ve İbranın Hukuki Niteliği 161
2. İbra Edilmeme Sonucu Yönetim Kurulu Üyesinin Azli veya İstifası 163
3. Yönetim Kurulu Üyeliğinin Sona Ermesinden Sonra İbra Kararı Verilmesi 164
B. Yönetim Kurulu Üyelerinin Görevinin Sona Ermesi Dolayısıyla Anonim Şirketin İdare ve Temsil Organını Kaybetmesi 164

1. Anonim Ortaklığın İdare ve Temsil Organını Geçici Olarak Kaybetmesi 165
2. Anonim Ortaklığın İdare ve Temsil Organını Devamlı Olarak Kaybetmesi 166
C. Yönetim Kurulu Üyeliğinin Sona Ermesinin Temsil Yetkisi Üzerindeki Etkisi 167
1. Yönetim Kurulunun Temsil Yetkisi 167
2. Üyeliğin Sona Ermesinin Temsil Yetkisi Üzerine Etkisi 167
3. Kendisine Temsil Yetkisi Verilen Yönetim Kurulu Üyesinin veya Müdürün Görevinin Sona Ermesi Durumunda Ortaklığın Kimler Tarafından Temsil Edileceği Sorunu 168
D. Üyeliği Sona Eren Yönetim Kurulu Üyesinin Üçüncü Kişilerle Ortaklık Adına İşlem Yapması 171
1. Üyeliğinin Sona Erdiği Tescil Edilmeyen Yönetim Kurulu Üyesinin İyiniyetli Üçüncü Kişi ile Yaptığı İşlem 171
2. Üyeliğinin Sona Erdiği Tescil Edilen Yönetim Kurulu Üyesinin İyiniyetli Üçüncü Kişi ile Yaptığı İşlem 172
E. Yönetim Kurulu Üyeliğinin Sona Ermesi Halinde Sadakat Yükümlülüğü 172
1. Sadakat Yükümlülüğü 172
2. Sır Saklama Yükümlülüğü 173
3. Yönetim Kurulu Üyesinin Sır Saklama Yükümlülüğüne Aykırı Davranmasının Sonuçları 174
4. Yönetim Kurulu Üyeliğinin Sona Ermesinden Sonra Sır Saklama Yükümlülüğü 175
5. Rekabet Etmeme Yükümlülüğü 176
6. Rekabet Etmeme Yükümlülüğünün Sona Ermesi 177

SONUÇ 178
KAYNAKÇA 181

KISALTMALAR

BATIDER	Bankacılık ve Ticaret Hukuku Dergisi
Bkz	Bakınız
C.	Cilt
DEÜHFD.	Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
dn.	Dipnot
E.	Esas Numarası
HD	Hukuk Dairesi
HGK	Hukuk Genel Kurulu
HUMK	Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu
İÜHFM	İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası
K.	Karar Numarası
m.	Madde
No	Numara
s.	Sayfa Numarası
SPK	Sermaye Piyasası Kurulu
S.	Sayı Numarası
ss.	Sayfadan Sayfaya
t.	Tarihli
TBK	Türk Borçlar Kanunu
TCK	Türk Ceza Kanunu
TD	Ticaret Dairesi
TMK	Türk Medeni Kanunu
TTK	Türk Ticaret Kanunu
TK (mülga)	Mülga Ticaret Kanunu
vd.	Ve devamı
YKD	Yargıtay Kararları Dergisi

GİRİŞ

Yönetim kurulu üyeliğinin sona ermesi, ölüm, ehliyet kaybı, iflas, görev süresinin dolması, esas sözleşmede öngörülen sürenin dolması, TCK'da düzenlenen hak mahrumiyeti halleri ile ve azil veya istifa gibi nedenlerle gerçekleşebilir. Bu nedenlerden azil ve istifa ile sona erme hali hariç, sona erme nedeniyle tazminat yükümlülüğü söz konusu olmaz. Azil ve istifa halinde ise söz konusu olabilecek tazminat yükümlülüğü, yönetim kurulu üyeleri ile şirket arasındaki sözleşmesel ilişkinin vekalet sözleşmesi olmasından kaynaklanmaktadır. TBK'nın vekalet sözleşmesinin sona erdirilmesine ilişkin maddesine göre, taraflar sözleşmeyi uygun olmayan zamanda sona erdirirler ve karşı taraf bundan dolayı zarara uğrar ise, sözleşmeyi sona erdiren taraf, karşı tarafın bundan doğan zararını gidermekle yükümlü olur. Bu hüküm, yönetim kurulu üyeliğinin azil veya istifa ile sonlandırılması halinde anonim ortaklıkta uygulama alanı bulacaktır.

Çalışmamızın başlangıç niteliğindeki birinci bölümünde, konunun daha iyi anlaşılabilmesi için, yönetim kurulunun genel özelliklerini, yönetim kurulunun organ sıfatını, yönetim kurulu üyelerinin atanarak veya seçilerek yönetim kurulu üyeliği sıfatını kazanmasını ve özellik gösteren diğer durumları inceledik.

İkinci bölümde ise, azil ve istifa ile sona erme halinde hangi hükümlerin uygulanacağını belirlemek adına, yönetim kurulu üyeleri ile ortaklık arasındaki hukuki ilişkiyi, bu konuda doktrinde mevcut olan görüşleri ve aradaki sözleşmesel ilişkinin neden vekalet sözleşmesi sayılması gerektiğini inceledik.

Asıl konumuza giriş yaptığımız üçüncü bölümde, yönetim kurulu üyeliğinin sona erme hallerini ve özellikle azil ve istifa ile sona ermeyi, sona erme halinde ticaret siciline tescil ve ilanı ve bu konuda özellik gösteren diğer halleri, TBK'nın vekalet hükümleri ve TTK'nın yönetim kuruluna ilişkin hükümlerini birlikte değerlendirerek inceledik.

Çalışmamızın son bölümünde ise, yönetim kurulu üyeliğinin sona ermesinin sonuçlarını, özellikle azil ve istifa ile sona erme halinde ortaya çıkabilecek olan tazminatı, özellikle bu tazminatın hukuki niteliğini, şartlarını, kapsamını, haklı sebeple azil ve istifa halini ve vekalet sözleşmesinin sona ermesinde özellik gösteren diğer durumları, yönetim kurulu üyeleri için ortaya çıkabilecek özel durumları dikkate alarak inceledik.

YÖNETİM KURULU ÜYELİĞİNİN SONA ERMESİ VE SONA ERMENİN HÜKÜM VE SONUÇLARI

BİRİNCİ BÖLÜM
ANONİM ORTAKLIK YÖNETİM KURULUNUN GENEL ÖZELLİKLERİ VE YÖNETİM KURULU ÜYELİĞİ SIFATININ KAZANILMASI

I. GENEL OLARAK YÖNETİM KURULU

A. Yönetim Kurulunun Gerekliliği

Tüzel kişiliğe sahip diğer işletmelerde olduğu gibi anonim şirketlerde de ortaklığı yönetecek ve üçüncü kişilere karşı kendisini temsil edecek sürekli bir organa ihtiyaç vardır. Pay sahiplerinden oluşan genel kurul, geçici bir kurul olmakla beraber, sürekli faaliyet göstermesi ve çalışması söz konusu değildir. Pay sahiplerinin sayıca çok olması, bunların ortaklığın idaresi işini yapabilecek kişiler olmaması veya yönetime katılmak istememeleri, ortaklığın genel kurulca idare ve temsilini imkansız kılar. Ayrıca genel kurul ağır bir yapı ve işleyişe sahip olduğundan, çabukluk ve tecrübe isteyen şirketin dışa karşı idaresi ve temsili konularında, bu görevi üstlenebilecek bir organa ihtiyaç vardır. Bundan başka kurumsal olarak ortakların, şirketin işlerinden dolayı sorumlu olmaması, sorumluluğun yüklenebileceği bir organın varlığını gerektirir. İşte bu nedenlerle anonim şirketin idaresi ve temsili görevi ile bunlardan doğan sorumluluk yönetim kuruluna verilmiştir[1].

B. Yönetim Kurulunun Şirketin Diğer Organı Olan Genel Kurul ile Karşılaştırılması

1. Yönetim Kurulu ile Genel Kurul Arasındaki İlişki

Anonim şirketler hukukunda, genel kurul ile yönetim kurulu arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik pozitif düzenleme yapılırken, üç seçenekten birinin tercih edildiği görülür. Bunlardan ilki genel kurula tüm kararları alma yetkisi veren modeldir. İkincisi ise

[1] Necla Akdağ Güney, **6102 sayılı Türk Ticaret Kanununa Göre Anonim Şirket Yönetim Kurulu**, 1. Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul, Ekim 2012, s. 3.

yönetim kuruluna temel kararları alma yetkisi veren modeldir. Üçüncü model de, genel kurul ve yönetim kuruluna birbirinden bağımsız olarak karar verebileceği, görev ve yetkilerin paylaştırıldığı modeldir[2].

TTK'da, organlar arasındaki ilişkiyi (eşitlik/hiyerarşi) düzenleyen bir hüküm bulunmamaktadır. Bununla beraber yönetim kurulu ve genel kurulun devredilmez görev ve yetkilerini düzenleyen hükümler yeni TTK'da organlar arası eşitlik prensibinin kabul edildiği anlaşılmaktadır (TTK madde 374, 375 ve 408). Bu durum TTK madde 374 ve 375'in gerekçesinde açıkça belirtilmiştir[3].

Gerçekten de genel kurul, yönetim kuruluna emir veren bir konuma sahip değildir[4]. Genel kurulun yönetim kurulu üyelerini seçmeye yetkisi olması, onun yönetim kuruluna hükmedebilmesi sonucunu doğurmaz[5]. Hatta genel kurul bazı durumlarda yetkisizdir. Ortaklığın temsili, defterlerin tutulması, genel kurulun toplantıya çağırılması, tescil ve ilan işleri yönetim kurulu tarafından yapılır. Ayrıca anonim şirketler hukuku alanında yaşanan gelişmeler kuvvetler ayrılığı ilkesine dayalı olarak bu organlar arasındaki eşitliğin kabulünü gerekli göstermektedir[6]. Buna göre TTK sisteminde genel kurul ve yönetim kurulu, kanunla ve kanunun izin verdiği ölçüde esas sözleşmeyle kendilerine bırakılan hususlarda özel olarak yetkili olacak, birbirlerinin alanına müdahale edemeyeceklerdir[7].

Genel kurul ve yönetim kurulu, ortaklıkla ilgili kararların alınması yetkisini paylaşmaktadır. Çağımız modern anonim şirketlerinde genel kurulun karar, yönetim

---

2 Ayrıntılı bilgi için, Korkut Özkorkut, **Anonim Ortaklıklarda Yönetim Kurulu Kararlarının İptali**, Sermaye Piyasası Kurulu, Ankara, Haziran 1996, s. 9 vd.

3 TTK madde 374'ün gerekçesine göre: "Bu madde, yönetim kurulunun işlevinin, yani yönetim hakkının sınırını çizmektedir. Şirketin işletme konusunun elde edilebilmesi için yapılması gerekli bütün iş ve işlemler yönetim kurulunun veya -devir halinde- yönetimin yetkisindedir. Ancak, bunlardan kanunla veya esas sözleşme ile genel kurula bırakılanlar hariç tutulmuştur. Yönetim hakkının kapsamına giren bir iş ve/veya işlemin, esas sözleşme ile genel kurulca kullanılabilmesi için de bunun 375 inci maddede gösterilmiş devredilemez görev ve yetkiler içine girmemesi gerekir. Böylece, bu hüküm, bir anonim şirkette bütün yönetim yetkilerinin, bir üst kurul olması dolayısıyla genel kurula ait bulunduğu ve hatta ondan doğduğu, genel kurulun istediği görev ve yetkileri istediği anda yönetim kurulundan geri alabileceği yolundaki eskimiş anlayışa kapıları kapamıştır. Tasarı, organlar arasında işlevlerin ayrılığı ilkesini kabul etmiştir."
TTK madde 375'in gerekçesine göre: "Yönetim kurulunun devredilemez yetkilerini gösteren 375 inci madde yenidir. Bu hüküm ile, Ticaret Kanununda, organlar arasında işlev ayrımı yapılmış, organlar arasında işlev bağlamında güç yönünden denklik kabul edilmiş, buna karşılık genel kurulun her şeye kadir olduğuna ve bütün kararları alabilme yetkisi ile donatıldığına ilişkin salt yetki teorisi reddedilmiştir. Genel kurulun bir üst organ olduğu anlayışı Ticaret Kanununa yabancıdır. …"

4 Akdağ Güney, Yönetim Kurulu, s. 6; Reha Poroy, Ünal Tekinalp ve Ersin Çamoğlu, **Ortaklıklar Hukuku I**, Güncelleştirilmiş 13. Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2014, s. 327, n. 515; Sibel Hacımahmutoğlu, **AT ve Türk Hukukunda Anonim Ortaklığın Karar Alma Sürecinde Yönetim Kurulunun Yapısı ve Çalışanların Katılımı**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2008, s. 165.

5 Akdağ Güney, Yönetim Kurulu, s. 6. Ünal Tekinalp, **Tek Kişilik Ortaklık I**, Tek Pay Sahipli Anonim Ortaklık, 1. Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2011, s. 107, 108, n. 11-08.

6 Akdağ Güney, Yönetim Kurulu, s. 6.

7 Ünal Tekinalp, **Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku**, Değişiklikler ve İkincil Düzenlemelerle Güncelleştirilmiş 4. Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2015, s. 215, n. 11-08.

kurulunun ise idare ve temsil ile görevli olduğu anlayışı terk edilmektedir. Hatta büyük sermayeli halka açık anonim şirketlerde genel kurul, yönetim kurulunun aldığı kararları onaylayan ya da reddeden bir organ konumuna gelmiştir[8]. Nitekim yönetim kurulunun karar, yönetim ve temsil organı olduğu, stratejik kararları alma yetkisinin bulunduğu, SPK'nın Kurumsal Yönetim İlkeleri'nde de belirtilmiştir[9]. TTK madde 1529'da, halka açık anonim şirketlerde kurumsal yönetim ilkelerinin uygulanmasının kural ve sonuçlarının Sermaye Piyasası Kurulu tarafından belirleneceği düzenlenmiştir[10].

2. Yönetim Kurulunun Genel Kuruldan Farklılık Gösterdiği Hususlar

Yönetim kurulu, anonim şirketin yapısı bakımından hem zorunlu hem de faaliyeti süreklilik gerektiren bir organdır. Yönetim kurulu dışındaki şirketin diğer organı olan genel kurul ise, hukuki varlıkları bakımından süreklilik taşımalarına rağmen faaliyetlerine aralıklar halinde devam eder. Buna göre anonim şirketin diğer organı olan genel kurul, bütün ortakları bünyesinde bulunduran anonim şirketin en yetkili organıdır. Fakat yapısının bir sonucu olarak ağır işleyen bir organdır. Yönetim kurulu ise bir veya daha fazla üyeden oluşan sürekli faaliyette bulunan bir kurul organdır. Anonim şirketin devamlı bir temsilci ve yöneticiye olan ihtiyacını karşılar[11].

Yönetim kurulu anonim şirketin zorunlu organlarından bir tanesidir. Genel kurul gibi, yönetim kurulunun uzun süreden beri bulunmaması, anonim şirketin fesih sebebi sayılmıştır[12].

Yönetim kurulunun ortaklığın günlük işlerinin yapılması, üçüncü kişilerle kurulan ilişkilerin sürdürülmesi gibi ortaklığın idare ve temsil edilmesi görevleri vardır[13]. Yönetim

---

8 Akdağ Güney, Yönetim Kurulu, s. 6; Hacımahmutoğlu, s. 160.

9 3 Ocak 2014 tarihli ve 28871 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan II-17.1 sayılı Kurumsal Yönetim Tebliği başlıklı Sermaye Piyasası Kurulu Kurumsal Yönetim İlkeleri'ni (EK-1'de) düzenleyen tebliğe göre: "4.1: Yönetim Kurulunun İşlevi, 4.1.1: Yönetim kurulu, alacağı stratejik kararlarla, şirketin risk, büyüme ve getiri dengesini en uygun düzeyde tutarak akılcı ve tedbirli risk yönetimi anlayışıyla şirketin öncelikle uzun vadeli çıkarlarını gözeterek şirketi idare ve temsil eder."

10 Kurumsal yönetim ilkelerini düzenleyen TTK madde 1529'a göre: "(1) Halka açık anonim şirketlerde kurumsal yönetim ilkeleri, yönetim kurulunun buna ilişkin açıklamasının esasları ve şirketlerin bu yönden derecelendirme kural ve sonuçları Sermaye Piyasası Kurulu tarafından belirlenir.
(2) Sermaye Piyasası Kurulunun uygun görüşü alınmak şartıyla, diğer kamu kurum ve kuruluşları, sadece kendi alanları için geçerli olabilecek kurumsal yönetim ilkeleriyle ilgili, ayrıntıya ilişkin sınırlı düzenlemeler yapabilirler."

11 Akdağ Güney, Yönetim Kurulu, s. 3, 4; Poroy, Tekinalp ve Çamoğlu, s. 329, n. 521a.

12 Anonim şirketin sona erme sebeplerinden organların eksikliğini düzenleyen TTK madde 530'a göre: "(1) Uzun süreden beri şirketin kanunen gerekli olan organlarından biri mevcut değilse veya genel kurul toplanamıyorsa, pay sahipleri, şirket alacaklıları veya Gümrük ve Ticaret Bakanlığının istemi üzerine, şirket merkezinin bulunduğu yerdeki asliye ticaret mahkemesi, yönetim kurulunu da dinleyerek şirketin durumunu kanuna uygun hâle getirmesi için bir süre belirler. Bu süre içinde durum düzeltilmezse, mahkeme şirketin feshine karar verir.
(2) Dava açıldığında mahkeme, taraflardan birinin istemi üzerine gerekli önlemleri alabilir."

kurulu, işletme sahibiymiş gibi şirketi temsil ve idare eder. Yönetim kurulunun bu görevi, şirketin tüzel kişilik kazanmasından başlayarak, sona ermesine kadar, hatta belirli bir ölçüde[14] tasfiyenin bitimine kadar devam eder[15].

Yönetim kurulu kendisine tanınan yetkiler çerçevesinde, şirketin işletme konusunun gerçekleştirilebilmesi için her çeşit iş ve işlemler hakkında karar almaya yetkilidir. Ancak yönetim kurulu, kanunun özel olarak şirketin diğer organı olan genel kurula bıraktığı yetkileri kullanamaz (TTK madde 374). Örneğin esas sözleşmenin değiştirilmesi, sermayenin artırılması, yönetim kurulu üyelerinin atanması ve görevden alınması, şirketin bilançosunun onaylanması, kar dağıtımı kararı alınması gibi konularda kanun özel olarak genel kurulu yetkili kılmıştır. Bu nedenle bu konularda yönetim kurulu karar almaya yetkili değildir. Kanunun yönetim kurulu için özel olarak düzenlediği görev ve yetkiler de bulunmaktadır (TTK madde 375). Yönetim kurulu bu görev ve yetkilerini diğer organ olan genel kurula ya da üçüncü kişilere devredemez.

C. Yönetim Kurulunun Üye Sayısı

Yönetim kurulu bir veya daha fazla kişiden oluşabilir[16]. TTK, mülga kanundaki yönetim kurulunun en az 3 kişiden olması şartını kaldırarak, yönetim kurulunun tek kişiden oluşabileceğini düzenlemiştir[17]. Tek bir kişinin yönetim kurulu için yeterli olması, anonim

---

[13] Ortaklığın idaresi, iç ilişkide; temsili ise, dış ilişkide gündeme gelir (Fatih Bilgili ve Ertan Demirkapı, **Şirketler Hukuku**, 9. Baskı, Dora Yayıncılık, Bursa, 2013, s. 362).

[14] Şirketin sona ermesi halinde şirket organlarının durumunu düzenleyen TTK madde 535'e göre: **"**(1) Şirket tasfiye hâline girince, organların görev ve yetkileri, tasfiyenin yapılabilmesi için zorunlu olan, ancak nitelikleri gereği tasfiye memurlarınca yapılamayan işlemlere özgülenir.
(2) Tasfiye işlerinin gereklerinden olan hususlar hakkında karar vermek üzere genel kurul tasfiye memurları tarafından toplantıya çağrılır."
Ayrıca Tasfiye memurlarının atanmasını düzenleyen TTK madde 536'da da yönetim kuruluna bazı görevler verilmiştir: "(1) Esas sözleşme veya genel kurul kararıyla ayrıca tasfiye memuru atanmadığı takdirde, tasfiye, yönetim kurulu tarafından yapılır. Tasfiye memurları pay sahiplerinden veya üçüncü kişilerden olabilir. Tasfiye ile görevlendirilenler esas sözleşmede veya atama kararında aksi öngörülmemişse olağan ücrete hak kazanırlar.
(2) Yönetim kurulu, tasfiye memurlarını ticaret siciline tescil ve ilan ettirir. Tasfiye işlerinin yönetim kurulunca yapılması hâlinde de bu hüküm uygulanır.
(3) Şirketin feshine mahkemenin karar verdiği hâllerde tasfiye memuru mahkemece atanır.
(4) Temsile yetkili tasfiye memurlarından en az birinin Türk vatandaşı olması ve yerleşim yerinin Türkiye'de bulunması şarttır."

[15] Akdağ Güney, Yönetim Kurulu, s. 3, 4; Poroy, Tekinalp ve Çamoğlu, s. 329, n. 521a.

[16] Yönetim kurulunun atanması ve seçimini düzenleyen TTK madde 359 (1)'e göre: "Anonim şirketin, esas sözleşmeyle atanmış veya genel kurul tarafından seçilmiş, bir veya daha fazla kişiden oluşan bir yönetim kurulu bulunur."

[17] TTK madde 395'in birinci fıkrasının gerekçesine göre: "(a) Yönetim kurulunun en az üç üyeden oluşacağına ilişkin mevcut hüküm terk edilerek bir üyeli yönetim kuruluna olanak tanınmıştır. Bunun sebebi, bir taraftan, sistemde tek paysahipli anonim şirkete yer verilerek birçok AB ülkesinin aynı kuralı uygulamakta olması dolayısıyla AB hukuku ile uyum sağlanması, diğer taraftan da, küçük anonim şirketler ile ana şirketlerde,

şirketlerin tek bir ortak ile kurulabilmesine imkan sağlayan yeni sistem ile uyumludur. Artık her şirket bünyesine uygun olan yönetim kurulu üye sayısını kendisi belirleyebilecektir. Örneğin daha küçük çaptaki şirketlerde tek pay sahibi şirketini bizzat kendisi yönetecek ve temsil edebilecektir. Tek kişilik olan anonim şirketlerde birden fazla yönetim kurulu üyesi olmasında da bir sakınca yoktur. Ayrıca yine tek pay sahibi olan anonim şirkette bir kişiden oluşan yönetim kurulu üyesi tüzel kişi de olabilir[18].

Burada tek kişi ifadesinin kurul kelimesiyle çelişki yarattığı düşünülebilir. Ancak buradaki kurul kelimesi, birden fazla kişiden çok, "organ" kavramına işaret etmektedir. Buna göre tek üyeli yönetim kurulu da kurul kurallarına göre çalışacaktır. Burada da gerektiği hallerde yönetim kurulu karar alacak, karar yazılıp imzalanacak ve deftere geçirilecektir[19].

Yönetim kurulunun üye sayısı, anonim şirketin çalışma alanları, ortak sayısı, esas sermaye miktarına göre değişiklik gösterebilir. Buna göre yönetim kurulu kendi organizasyonu bakımından ihtiyaç duyulması durumunda yeni üye alınması konusunda genel kuruldan talepte bulunmalıdır. Yönetim kurulunun üye sayısının çift olmasında bir engel bulunmamasına rağmen kararların daha kolay alınabilmesi için uygulamada genellikle üye sayısının tek olmasına dikkat edilmektedir[20].

Kurumsal yönetim ilkelerini uygulamakla yükümlü olan halka açık anonim ortaklıklarda ise yönetim kurulu en az beş kişiden oluşmalıdır[21]. Anonim şirket olarak kurulması zorunlu olan bankaların[22] ise yönetim kurulları en az beş üyeden oluşur[23].

---

daha kolay yönetme yöntemlerinin uygulanmasına olanak tanınmasıdır. Tek kişilik yönetim kurulu anonim şirketler hukukumuzun kaynağı sayılabilecek İsviçre Borçlar Kanununun 707'nci maddesinin birinci fıkrasında olduğu gibi Alm.POK'nın 76'ncı paragrafının ikinci fıkrasında da tanınmıştır. Yukarıda da ifade edildiği gibi tek kişilik yönetim kurulları küçük anonim şirketler ile grubu yöneten şirketlere uygun bir araçtır. Hele Tasarıda öngörüldüğü üzere tüzel kişilerin yönetim kurulu üyesi olabildiği bir sistemde önemli bir anlam kazanmaktadır. Tek kişi ile kurul ifadesini çelişki yaratabileceği de düşünülmemelidir. Çünkü buradaki "kurul" kelimesi birden ziyade kişiden çok, "organ"a işaret etmektedir. Modern şirketler hukuku anlayışında kurulun birden çok kişi anlamı gün geçtikçe vurgusunu yitirmektedir. Tek üyeli yönetim kurulu birçok komite ve komisyonla birlikte çalışıp bir yönetim örgütü oluşturabilir. İsviçre ve Almanya gibi ekonomilerin gereksinimini duyduğu tek üyeli yönetim kuruluna, Türk ekonomisinin gereksinim duymayacağı söylenemez. Ayrıca 338'inci maddede verilen gerekçeye de bakınız.
Bu kuralın esneklik ve kolaylık sağlayacağı ve özellikle topluluk oluşturulmasında, kurumsallaşmada ve hatta profesyonelleşme ile bölünmelerde yararlı olacağı düşünülmüştür."

[18] Akdağ Güney, Yönetim Kurulu, s. 12.

[19] Tekinalp, Sermaye Ortaklıkları, s. 227, n. 12-12; Karşı görüş, Erdoğan Moroğlu, **6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu, Değerlendirmeler ve Öneriler**, 7. Baskı, Oniki Levha Yayınları, İstanbul, 2012, s. 156.

[20] Akdağ Güney, Yönetim Kurulu, s. 14; Poroy, Tekinalp ve Çamoğlu, s. 331, n. 521c.

[21] 3 Ocak 2014 tarihli ve 28871 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan II-17.1 sayılı Kurumsal Yönetim Tebliği başlıklı Sermaye Piyasası Kurulu Kurumsal Yönetim İlkeleri'ni (EK-1'de) düzenleyen tebliğe göre:: "4.3.1 Yönetim kurulu üye sayısı, her durumda 5 üyeden az olmamak koşulu ile, yönetim kurulu üyelerinin verimli ve yapıcı çalışmalar yapmalarına, hızlı ve rasyonel kararlar almalarına ve komitelerin oluşumuna ve çalışmalarını etkin bir şekilde organize etmelerine imkan sağlayacak şekilde belirlenir."

[22] 5411 sayılı Bankacılık Kanunu'nun bankaların kuruluş şartlarını düzenleyen 7. maddesine göre: "Türkiye'de kurulacak bir bankanın; a) Anonim şirket şeklinde kurulması, … şarttır."

Bankaların diğer anonim şirketlerden bu yönde ayrılmasının sebebi bankaların yönetiminin daha fazla sayıda yönetici gerektirmesidir. Yönetim kurulunun tabii üyesi banka genel müdürü bu sayıya dahildir. 5411 sayılı Bankacılık Kanununda bankaların yönetim kurulu üye sayısına üst limit öngörülmemiştir. Buna göre aşağıda yapılan açıklamalar, bankalar için de geçerli olacaktır.

TTK'da yönetim kurulu üye sayısı bakımından bir üst sınır öngörülmemiştir. Buna göre ortaklar, yönetim kurulunun üye sayısını esas sözleşme ile diledikleri gibi belirleyebilirler. Ancak yönetim kurulu üye sayısı, esas sözleşmede mutlaka belirtilmelidir[24].

Mülga TK döneminde rastlanan esas sözleşmeye alt ve üst sınır yazılarak yönetim kurulu üye sayısının genel kurula bırakılmasının, yeni TTK döneminde mümkün olup olmadığı konusu tartışmalıdır. Baskın görüşe göre, Mülga TK döneminde üye sayısı konusunda kabul edilen esnekliğin, 6102 sayılı Kanun döneminde de uygulamaya devam etmesinde bir sakınca bulunmamaktadır. Buna göre esas sözleşmede sadece bir sayı öngörülebileceği gibi, taban ve tavan rakamların belirtilerek takdirin genel kurula bırakılması mümkündür[25]. TTK madde 339'un ikinci fıkrasındaki "sayıları" sözcüğünden hareketle bunun kabulü mümkündür[26]. Ancak artık esas sözleşmede sadece alt sınır öngörülerek, yani üst sınırın öngörülmeyerek üye sayısını belirleme yetkisinin genel kurula bırakılması mümkün olmayacaktır[27]. Karşı görüşteki *Akdağ Güney*'e göre ise, TTK madde 340'ta esas sözleşmenin ancak ilgili hükümler buna açıkça izin vermişse sapılabileceği öngörülmüştür[28]. TTK madde 339'un ikinci fıkrasının g maddesinde ise, yönetim kurulu üye sayılarının esas sözleşmeye yazılacak hususlar arasında yer aldığı görülmektedir. Bu durumda kanunun lafzından ve yorumlanmasından esas sözleşmede alt ve üst sınır belirtilerek, üye sayısının genel kurula bırakabileceğine olanak sağlayan bir anlam çıkmamaktadır. Buna göre yönetim kurulu üye

---

[23] Bankacılık Kanunu madde 23'e göre: "Bankaların yönetim kurulları genel müdür dahil beş kişiden az olamaz."

[24] Esas sözleşmenin içeriğini düzenleyen TTK madde 339'un ikinci fıkrasının g maddesine göre: "Esas sözleşmeye aşağıdaki hususlar yazılır: …g) Yönetim kurulu üyelerinin sayıları, bunlardan şirket adına imza koymaya yetkili olanlar. …"

[25] İsmail Kırca, Feyzan Hayal Şehirali Çelik ve Çağlar Manavgat, **Anonim Şirketler Hukuku**, Cilt 1, Banka ve Ticaret Hukuku Enstitüsü, Ankara, 2013, s. 400; Poroy, Tekinalp ve Çamoğlu, s. 331, n. 521c; Bilgili ve Demirkapı, s. 364; Hasan Pulaşlı, **Şirketler Hukuku Genel Esaslar**, Güncellenmiş ve Genişletilmiş 4. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2016, s. 428, n. 60a.; Tekinalp, Sermaye Ortaklıkları, s. 226, 227, n. 12-11; Aydın, Alihan. **Anonim Ortaklık Ana Sözleşmesinde Yönetim Kurulu Üye Sayısının Belirlenmesi**, Prof. Dr. Ersin Çamoğlu'na Armağan, İÜHFM, C. LXXI, S. 2, İstanbul, 2013, s. 23, 24.

[26] Pulaşlı, Şirketler, s. 429, 430, n. 60a; Aydın, s. 24.

[27] Aydın, s. 24, 25; Tekinalp, Sermaye Ortaklıkları, s. 227, n. 12-11; Karşı görüş için, Kırca, Şehirali Çelik ve Manavgat, s. 400.

[28] Esas sözleşmede emredici hükümleri düzenleyen TTK madde 340'a göre: "(1) Esas sözleşme, bu Kanunun anonim şirketlere ilişkin hükümlerinden ancak Kanunda buna açıkça izin verilmişse sapabilir. Diğer kanunların, öngörülmesine izin verdiği tamamlayıcı esas sözleşme hükümleri o kanuna özgülenmiş olarak hüküm doğururlar."

sayısında kanunda sapmaya izin veren açık bir düzenleme bulunmadığından esas sözleşmeye buna ilişkin hüküm konulamayacak, mevcut esas sözleşmelerin bu yönde düzeltilmesi gerekecektir. Yönetim kurulu üye sayısında değişiklik yapılması ise esas sözleşmede değişiklik yapılması ile mümkün olacaktır[29].

II. ORGAN KAVRAMI VE ANONİM ŞİRKET YÖNETİM KURULUNUN ORGAN SIFATI

A. Organ Kavramı

Kanun koyucu organ kavramının tanımını yapmamıştır. Bu sebeple organın tanımını yapmak içtihat ve öğretiye bırakılmıştır[30]. Organ, kanun maddeleri, tüzel kişinin ana sözleşmesi, tüzüğü veya iç yönergesiyle yetkili kılınan ya da kendisine bu tip görevleri fiilen ve dışa karşı belli olacak şekilde bağımsız ifa yetkisi verilen, kişi veya kişi gruplarıdır. Tüzel

---

[29] Akdağ Güney, Yönetim Kurulu, ss. 12, 14.

[30] Yargıtay HGK, E. 2003/4-359, K. 2003/406, 11.6.2003 tarihli kararına göre: "743 sayılı Türk Kanunu Medenisinin 47 ve 48 (İMK 55), (4721 Sayılı Kanunun 50. md.) maddelerinde organ kavramı kullanılmıştır. Bu kavramın özel hukuk tüzel kişileri için ne şekilde uygulanacağı TTK 1/II ve aynı kanunun 138'inci maddelerinde düzenlenmiştir. TTK'nun 138. maddesine göre "Her şirket nev'ine mahsus hükümler mahfuz kalmak şartıyla Medeni Kanunun 45, 47, 48, 49'uncu maddeleri... her şirket nev'inin mahiyetine uygun olduğu nisbette, ticaret şirketleri hakkında da tatbik olunur" denilmiştir. TTK'nın 177/II. maddesine göre "Bir ortağın şirkete ait vazifelerini ifa dolayısiyle işlediği haksız fiillerden şirket de doğrudan doğruya mes'uldür". Aynı kanunun 321 /son maddesinde "temsile veya idareye selahiyetli olanların vazifelerini yaptıkları sırada işledikleri haksız fiillerden anonim şirket mesul olur. Şirketin rücu hakkı mahfuzdur" denilmiştir.
Kooperatifler Kanunu'nun 59 /son maddesinde organ terimi kullanılmaksızın "yönetime veya temsile yetkili şahısların kooperatife ait görevlerini yürütmeleri esnasında meydana getirdikleri haksız fiillerden doğan zararlardan kooperatif sorumludur" kuralına yer verilmiştir. Anılan maddelerdeki temsilci kavramının Borçlar Kanununda hükme bağlanan (BK. 32 vd.) temsilci kavramından farklı olduğu açıktır. Medeni Kanundaki organ kavramıyla TTK'daki temsilci kavramlarının aynı muhtevaya sahip oldukları bugün uygulama ve öğretide benimsenmektedir. (Bkz. Medeni Hukuk Tüzel Kişilerinde Organ Kavramı ve Organların Fiillerinden Doğan Sorumluluk, Dr. Bilge Öztan ve orada anılan yazarlar Ank. 1970 s. 90 vd). Nitekim TTK'nun 321'inci maddesi ile ilgili Hükümet gerekçesinde "İdare ve temsil yetkisine" sahip kimseler kavramı ile şirketin organlarının kastedildiği açıklanmıştır. Kooperatifler Kanunu'nun 59/3. maddesindeki "yönetim ve temsile yetkili" deyiminden de kooperatif organının kastedildiği anlaşılmaktadır.
Tüzel kişinin organının sözleşme dışı sorumluluğunda, öncelikle organın haksız fiilinden tüzel kişinin sorumlu olması için hangi koşullar aranmalıdır.
MK.'nın 47 ve 48'inci maddeleri birlikte değerlendirildiğinde "organ" kavramının kapsamına "tüzel kişinin varsayılan idaresinin oluşmasında ve açıklanmasında aracı olan kurul organlar" girer. Ancak organ kavramını fazla daraltarak yalnız kurul organları, organ saymak her zaman yeterli olmayabilir. Madem ki, organ tüzel kişinin (varsayılan) iradesinin oluşmasına ve açıklanmasına yol açmaktadır, şu halde kanun veya kuruluş belgeleri dolayısiyle belirli konularda karar verebilme ve icra edebilme yetkisine haiz olan kişileri de organ sayabiliriz. Bu irade açıklaması "hukuki muameleler" yanında sözleşme dışı sorumlulukta da söz konusu olacaktır. TTK.'nın 321/V ve 1163 Sayılı Kanun'un 59/III maddesi "temsile ve idareye (yönetime) selahiyetli olanlar" lafzı ile sorumluluk çerçevesini geniş tuttuğu sonucuna varılmalıdır. Böylece haksız fiil sorumluluğunda yönetim kurulunun, organ kurul sıfatı ile birlikle hareket etmeleri yanında, idare ve temsile yetkili bulunan yönetim kurulu üyelerinin ayrı ayrı fiilleri ile de tüzel kişiyi sorumluluk altına sokabilecekleri kabul edilmelidir." (www.kazanci.com, 04.05.2015).

kişi için önemli olan görevleri devamlı ve bağımsız olarak yapar. Bu görevleri gerek üçüncü kişilerle ilişkilerde gerek tüzel kişinin iç ilişkilerinde yerine getirmesi için yetkili kılınmıştır[31]. Buna göre, organ sıfatını taşıyan kişi veya kişi toplulukları tarafından oluşturulan ve açıklanan irade, tüzel kişinin iradesi sayılır ve buna hukuki sonuçlar bağlanır[32].

Her tüzel kişi, kendi bünyesine uygun olarak belirli makamlar kurar[33]. Amacını gerçekleştirmek için yapılması gereken işleri kurduğu bu makamlara dağıtır. Her makam sadece kendisine verilen işleri yapmakla görevlidir. Bu makamlarda yer alan kişi veya kişi gruplarına ise organ denilmektedir[34]. Teşkilatlanma tüzel kişilerde, kuvvetlerin ayrılması, organların yetki sınırının belirlenmesi, kısaca görev dağılımıdır. Teşkilatlanma ile tüzel kişinin bünyesindeki bütün organların yetkileri belirlenir. Organlar tüzel kişinin amacını gerçekleştirmek amacıyla bir plana uygun olarak, birbirinden bağımsız faaliyette bulunurlar[35]. Bu sebeple aynı işin yapılması için birden fazla organ görevlendirilemez[36]. Tüzel kişinin bünyesindeki organların sayısı ne kadar fazla olursa olsun görevleri kanun maddeleriyle veya tüzel kişinin ana sözleşmesiyle belirtilmiştir. Organların görevlerinin bu şekilde farklı olarak belirlenmesi, tüzel kişinin amacına ulaşması için zorunludur[37]. Çünkü aynı işin birden fazla organa verilmesi, farklı kararların alınmasına ve farklı sonuçların ortaya çıkmasına sebep olur. Ancak kanun maddelerinin izin verdiği ölçüde bir organ görevini başka organa devredebilir[38].

---

[31] Bilge Öztan, **Medeni Hukuk Tüzel Kişilerinde Organ Kavramı ve Organın Fiillerinden Doğan Sorumluluk**, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları No.272, Ankara, 1970, s. 82.

[32] Mustafa Dural ve Tufan Öğüz, **Türk Özel Hukuku, Kişiler Hukuku**, Cilt II, 12. Basıdan 13. Tıpkı Bası, Filiz Kitapevi, İstanbul, 2013, s. 250.

[33] Tüzel kişilerin faaliyette bulunmaları ancak organları aracılığıyla mümkündür. Bunun için kanun koyucu önemli saydığı organları doğrudan doğruya kendisi hükme bağlamıştır. Şirketlerin arz ettiği önem bakımından kanun koyucu bunların organları için daha sıkı şartlar öngörmüştür. TTK'nda yer alan şirketler, organlarının sayısını istedikleri gibi artırıp azaltamazlar (Öztan, s. 14).

[34] Öztan, s. 28.

[35] Öztan, s. 28; Dural ve Öğüz, s. 251. Tüzel kişi kendiliğinden fiil ehliyetine sahip olmaz. Tüzel kişinin fiil ehliyetine sahip olması, kanunda öngörülen organlara sahip olması ile mümkündür. Tüzel kişi organları aracılığıyla fiil ehliyeti kazanır. Nitekim TMK madde 49'da da bu durum açıkça belirtilmiştir. Ancak, tüzel kişiliğin kazanılması tescile bağlı olan tüzel kişilerde, (TTK'da düzenlenen ticaret şirketleri, ticaret siciline tescil ile tüzel kişilik kazanırlar) tescil için gerekli şartların bulunup bulunmadığını inceleyen makam (Ticaret şirketleri için bu makam ticaret sicil memurudur), zorunlu organlara ilişkin eksiklikleri gördüğü takdirde tescilden kaçınacağı için bu eksiklik tüzel kişiliğin, dolayısıyla hak ehliyetinin kazanılamamasına neden olacaktır (Dural ve Öğüz, s. 249).

[36] Öztan, s. 28.

[37] Tüzel kişilerin fiil ehliyetinin sınırlanması işin niteliği gereğidir. Çünkü tüzel kişileri belli bir amacı gerçekleştirmek üzere teşkilatlanırlar ve statülerinde amaçlarının ne olduğu gösterilir. Amacın sınırlarının kesin bir şekilde gösterilmesi ya da genel olarak gösterilmesi tüzel kişinin tercihine bağlıdır. Amacın statüde açıkça belirtilmiş olması üçüncü kişilerle ilişkilerde açıklığı sağlar, fakat tüzel kişinin faaliyet alanı daralır. Buna karşılık tüzel kişinin amacının genel olarak belirlenmesi tüzel kişinin faaliyet alanını genişletir fakat sorumlulukları da bu derecede artar (Öztan, s. 17, 19). TTK'da tüzel kişilerin fiil ehliyetinin sınırlanması, eski TK'dan farklılık gösterir. TTK'da ticaret şirketlerinin fiil ehliyetini sınırlandıran ultra vires kuralı kaldırılmıştır. Buna göre ticaret şirketleri, şirket sözleşmesinde yazılı işletme konusuyla bağlı kalma şartı olmadan, TMK 48. maddesi çerçevesinde bütün haklardan yararlanabilir ve borçları üstlenebilirler.

[38] Öztan, s. 28, 29.

Organ kavramını geniş yorumlanmak hakkaniyete daha uygun sonuçlar verir. Çünkü organ kavramı geniş tutulmasıyla tüzel kişilerin sorumluluk alanı genişleyecek, zayıf durumda olan üçüncü kişilerin zararlarını tazmin etmesi daha kolay hale gelecektir. Eğer organ kavramı dar yorumlanırsa, tüzel kişiler önemli görevlerin yapılmasında iradi temsil yoluna başvurarak, temsilcinin haksız fiillerinden sorumlu olmama imkanı elde edeceklerdir[39]. Böylece temsilcinin haksız fiilinden dolayı üçüncü kişilere tazminat ödemekten kurtulabileceklerdir[40].

Tüzel kişilerde organlar, kanun koyucu tarafından, tüzel kişinin ana sözleşmesi ile[41] veya hakim tarafından[42] belirlenebilir[43]. Kanun koyucu, tüzel kişinin sahip olması gerekli

---

[39] Tüzel kişiler üçüncü kişilere karşı üstlendiği borçlarını organları aracılığıyla yerine getirirler. Organ, tüzel kişinin borçlarını yerine getirirken, borca aykırı davranışı ile alacaklıyı zarara uğratırsa, zarardan tüzel kişi sorumlu olur. Organ tüzel kişinin yardımcısı olmadığı için burada TBK madde 116 uygulanmaz. Burada TMK madde 50'nin ikinci fıkrası uygulanır. Buna göre tüzel kişi TBK madde 112 vd. göre borca aykırı davranışından dolayı kendisi sorumlu olur. Yine organların görevleri sırasında işledikleri haksız fiillerden tüzel kişi de sorumlu olur. Zarara uğrayan kişi, TBK madde 49 vd. göre tüzel kişiye ya da kusurlu organa başvurabilir. Çünkü TMK madde 50'nin üçüncü fıkrasında, organların kusurlarından dolayı ayrıca kişisel olarak sorum oldukları belirtilmiştir. (M. Kemal Oğuzman, Özer Seliçi ve Saibe Oktay-Özdemir, **Kişiler Hukuku, Gerçek ve Tüzel Kişiler**, 15. Bası, Filiz Kitapevi, İstanbul, 2015, s. 276, 277; Dural ve Öğüz, s. 257, 260).
Yargıtay HGK. , E. 2010/13-516, K. 2011/6, 2.2.2011 tarihli kararına göre: "Türk Medeni Kanunu'nun 50. maddesine göre, tüzel kişilerin iradesi organları aracılığıyla açıklanır. Organların irade beyanı, bizzat tüzel kişinin irade beyanıdır. Sözü edilen maddeye göre organlar, yalnız hukuki işlemleri ile değil, diğer bütün fiilleriyle tüzel kişiyi borç altına sokarlar. Anılan 50. maddenin son fıkrasında ise, organların kusurlarından dolayı ayrıca kişisel sorumluluklarının bulunduğu hükme bağlanmıştır. 5393 sayılı Belediye Kanununun 3. maddesinin (b) fıkrasında ise, belediye başkanı da belediyenin organları arasında sayılmıştır.
Bu açık hükümler karşısında; işlemlerin yapıldığı zamanın Belediye Başkanı A. G.'in eylem ve işlemlerinin, davalı G... Belediye Başkanlığı'nı bağladığı gibi; bozma ilamında işaret edilenin aksine, A. G.'in söz konusu eylem ve işlemleri nedeniyle görevi kötüye kullanmak suçundan ceza mahkemesince mahkum edilmiş olmasının, Belediyenin zarardan sorumluluğunu ortadan kaldırmayacağı kuşkusuzdur.
Tüm bunların yanında, Belediye adına kayıtlı taşınmaz üzerinde devre mülk, otel, sosyal tesisler yapılması ve işletilmesi hususlarında mutabakatı içeren 25.10.1995 ve 13.02.1996 tarihli Protokollerde, anılan Protokollerin tarafı olan davalı G... Belediye Başkanlığı ile davalı G... İnşaat Turizm ve Ticaret Limited Şirketi arasındaki iç ilişki düzenlenmiş olup; davacıya karşı ileri sürülmesi olanaksızdır.
Sonuç itibariyle; davalı G... Belediye Başkanlığı'nın, kendi adına kayıtlı bulunan arsaya, ortağı olduğu diğer davalı G. İnşaat Turizm ve Ticaret Limited Şirketi tarafından yapımı kararlaştırılan dava konusu devre mülk için davacı alıcıya haklı bir güven verdiği ve oluşan bu güven nedeniyle, devre mülkün teslim edilmemesinden kaynaklanan davacı zararından, davalı Belediyenin de sorumluluğunun bulunduğu, her türlü duraksamadan uzaktır."
Aynı yönde başka bir karar: Yargıtay HGK. , E. 2012/13-93, K. 2012/320, 11.4.2012 tarihli kararına göre: "…Öte yandan; Türk Medeni Kanunu'nun 50. maddesine göre, tüzel kişilerin iradesi organları aracılığıyla açıklanır. Organların irade beyanı, bizzat tüzel kişinin irade beyanıdır. Sözü edilen maddeye göre organlar, yalnız hukuki işlemleri ile değil, diğer bütün fiilleriyle tüzel kişiyi borç altına sokarlar. Anılan 50. maddenin son fıkrasında ise, organların kusurlarından dolayı ayrıca kişisel sorumluluklarının bulunduğu hükme bağlanmıştır. 5393 Sayılı Belediye Kanununun 3. maddesinin (b) fıkrasında ise, belediye başkanı da belediyenin organları arasında sayılmıştır. …" (www.kazanci.com, 08.03.2016).

[40] Öztan, s. 73, 81 vd.

[41] Tüzel kişilerin amaçları, büyüklükleri, ticari hayata katılma dereceleri birbirinden farklı olduğundan, bunların teşkilatlanmaları ile ilgili olarak kanun hükmünde yer alan genel hükümler yeterli olmaz. Ayrıca katı bir teşkilatlanmanın zararlı olacağı düşünülerek kanunda yer alan ilgili hükümler böyle sert kalıplara sokulmamış, onlara esneklik tanınmıştır. Örneğin anonim şirkette kanunen zorunlu sayılan bir organ olan yönetim kurulunun, üyelerinin seçimi ve üye sayısını belirlenmesi, ortaklık esas sözleşmesinde atamayla ya da genel kurul kararıyla belli olur. Görüldüğü üzere kanun koyucu burada kararı bir başka zorunlu organ olan genel kurulun almasına ya da bunun tüzel kişinin ana sözleşmesi ile belirlenmesine yani anonim şirketin esas sözleşmesinde belirlenmesine izin vermiştir. Ana sözleşmeyle tespit olunan hususlar sadece iç ilişkide değil,

organları belirtmiş ve tüzel kişinin faaliyette bulunabilmesini, bu organlara bağlamıştır. TMK'nunda dernekler için genel kurul, yönetim kurulu ve denetim kurulu zorunlu organ olarak belirlenmiştir[44]. TTK'nunda kollektif şirketin yönetim organını belirleyen madde 218[45], komandit şirketin yönetim organını belirleyen madde 309[46], anonim şirketin yönetim organını yönetim kurulu olarak belirleyen madde 359, sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketin yönetim organını belirleyen madde 570[47], limited şirketin yönetim organını müdürler

---

dış ilişkide de etkilidir. Yani tüzel kişinin ana sözleşmesinde belirlediği hususlar üçüncü kişiler için de bağlayıcıdır (Öztan, s. 32, 33).

[42] Tüzel kişinin kendi organını tayin edemediği durumlar da vardır. Mesela bir anonim şirketin feshine mahkemece karar verilirse, tasfiye memuru mahkeme tarafından atanır (TTK madde 536'nın üçüncü fıkrası). Kollektif şirkette ise, tasfiye memuru seçilmemesi durumunda ortaklardan birinin istemi üzerine tasfiye memurunun mahkemece atanır (TTK madde 273'ün ikinci fıkrası). Görüldüğü üzere, burada tüzel kişiliği olan anonim ve kollektif şirketin organının tayini mahkeme tarafından yapılmaktadır.

[43] Kanunda ya da tüzel kişinin ana sözleşmesinde belirtilen organların tespitinde sorun yoktur. Ancak, kanunda ve tüzel kişinin ana sözleşmesinde gösterilmeyen kişilere de organ niteliği tanınıp tanınmayacağı önemlidir. Organ sıfatının kazanılması için sadece kanunda belirtilmiş olması ya da tüzel kişinin ana sözleşmesinde belirlenmiş olması şartını aramak, organ kavramını sınırlandırılması sonucunu doğurur. Organın belirlenmesinde bu sınırlandırmanın kabulü, tüzel kişilere hakkaniyete uygun olmayan bir tutuma gitme imkanı verir. Bu şekilde tüzel kişiler organ sıfatını tanımak istemediklerine ana sözleşmelerinde yer vermeyerek, organ özelliğini kolayca kaldırabilirler. Tüzel kişilere verilecek böyle bir imkan, TMK madde 50'nin ulaşmak istediği adil sorumluluk paylaşımı prensibine aykırı olacaktır. TMK madde 50'nin ikinci fıkrasına göre, organların haksız fiillerinden tüzel kişi sorumludur ve tüzel kişinin, ana sözleşmesinde organ sıfatını vermediği kişilerin haksız fiillerinden TMK 50'nin ikinci fıkrası dolayısıyla, TBK madde 49'a göre sorumluluğu doğmaz. Bu durum üçüncü kişilerin aleyhine sonuç doğurur (Öztan, s. 36, 37). Üçüncü kişiler TMK 50'ye dayanarak tüzel kişiye başvuramazlar. Bu konuda bir örnek vermek gerekirse; bir anonim şirkette, idare ve temsil yetkisi olan yönetim kurulu üyesinin haksız fiilinden TMK madde 50'ye göre tüzel kişi olan anonim şirket sorumlu olur. Çünkü bu yönetim kurulu üyesi organ sıfatına sahiptir. Ama aynı anonim şirkette haksız fiil, kendisine yönetim kurulu üyelerinin sahip olduğu görev ve yetkiler dışında bir görev verilen ticari vekil tarafından yapılmış olsaydı, TMK 50'ye göre tüzel kişi olan anonim şirketin sorumluluğundan bahsedilemeyecektir. Çünkü bu durumda ticari vekilin organ sıfatı yoktur ve haksız fiilde temsil olmaz ilkesi geçerlidir (Fikret Eren, **6098 sayılı Türk Borçlar Kanununa Göre Hazırlanmış Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 17. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2014, s. 425, 426). Organ sayılıp sayılmama konusunda dikkat edilmesi gereken husus, bu kişi veya kişi gruplarına verilen görev ve yetkilerin kapsamıdır (Ayrıca bakınız, Yargıtay 4. HD. , E. 1977-1845, K. 1978-4946, 13.4.1978 tarihli kararı, YKD. , C. 7, 1981, S.1, s. 27-31).

[44] Organlar başlıklı TMK madde 72'ye göre: "Derneğin zorunlu organları, genel kurul, yönetim kurulu ve denetim kuruludur.
Dernekler zorunlu organları dışında başka organlar da oluşturabilirler. Ancak, bu organlara zorunlu organların görev, yetki ve sorumlulukları devredilemez."

[45] Kollektif şirketin yönetiminde yönetimin kime ait olduğu düzenleyen TTK madde 218'e göre: "(1) Ortaklardan her biri, ayrı ayrı şirketi yönetme hakkını ve görevini haizdir. Ancak, şirket sözleşmesiyle veya ortakların çoğunluğunun kararıyla yönetim işleri ortaklardan birine, birkaçına veya tümüne verilebilir.
(2) Ticari mümessillere ve diğer ticari vekillere ilişkin hükümler saklıdır."

[46] Komanditerlerin hukuki durumu başlığı altında şirketin kimler tarafından yönetileceğini düzenleyen TTK madde 309'a göre: "(1) İster komandite ister komanditer olsun her ortağın bir oy hakkı vardır. Bu kurala aykırı düzenlemeler geçersizdir.
(2) Şirket, komanditeler tarafından yönetilir.
(3) Komanditerler, şirket işlerini görmeye görevli ve yetkili olmadıkları gibi, yönetim hakkını haiz kişilerin yetkileri içinde yaptıkları işlere itiraz da edemezler. Ancak, olağanüstü iş ve işlemlerde, şirket sözleşmesinin değiştirilmesi, tür değiştirme, birleşme ve bölünme gibi yapısal değişikliklerde; şirkete ortak alınması, çıkarılması ve payın devri türünden temel işlemlerde komanditerler de oy hakkını haizdirler."

[47] Sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketin yönetimini düzenleyen TTK madde 570'e göre: "(1) Anonim şirketlerin yönetim kurulunun görevleriyle sorumluluklarına ilişkin hükümleri, yönetici olan komandite ortaklar hakkında da geçerlidir."

olarak belirleyen madde 623[48] bulunmaktadır. Ticaret şirketlerinde ortak olarak yönetim organı zorunlu organ olarak belirlenmiştir. Ancak bazı ticaret şirketlerinde yönetim organı dışında zorunlu organ olarak belirlenen organlar da vardır. Anonim ve limited şirket için kanun, organ sıfatını genel kurula da vermiştir ve bu durum TTK madde 407 ve 616'de belirtilmiştir.

Tüzel kişilerde, organ üyesi olacak kişilerin organ sıfatı kazanabilmesi, bu görevi kabul etmelerine bağlıdır. Ancak anonim şirket genel kurul üyeleri için bu kabul baştan var sayılır[49]. Örneğin yönetim kurulu tek kişiden oluşacak bir anonim şirkette, genel kurulun yönetim kurulu üyesi olarak seçtiği kişi, görevini kabul ettikten sonra organ sıfatını kazanır. Burada yönetim kurulu üyesinin ticaret siciline tescili, organ sıfatının kazanılmasında etkili değildir[50]. Ancak temsil görevlerinin tümü, kişi veya kişi gruplarına organ niteliği kazandırmaz[51]. Temsil görevi üstlenen kişi veya kişi grupları, bunu özel olarak bir işte yapıyorsa, organ sıfatını kazanamaz[52].

Anonim şirketlerde TTK madde 367 ve 370'in ikinci fıkrasına göre, idare ve temsil yetkisi bir üçüncü kişiye devredilebilir. İdare ve temsil yetkisi kendisine devredilmiş bu kişiye "murahhas müdür" adı verilmektedir. Buna göre müdürün anonim şirket esas sözleşmesinde

---

[48] Yönetim ve temsil organı olan müdürleri düzenleyen TTK madde 623'e göre: "(1) Şirketin yönetimi ve temsili şirket sözleşmesi ile düzenlenir. Şirketin sözleşmesi ile yönetimi ve temsili, müdür sıfatını taşıyan bir veya birden fazla ortağa veya tüm ortaklara ya da üçüncü kişilere verilebilir. En azından bir ortağın, şirketi yönetim hakkının ve temsil yetkisinin bulunması gerekir.
(2) Şirketin müdürlerinden biri bir tüzel kişi olduğu takdirde, bu kişi bu görevi tüzel kişi adına yerine getirecek bir gerçek kişiyi belirler.
(3) Müdürler, kanunla veya şirket sözleşmesi ile genel kurula bırakılmamış bulunan yönetime ilişkin tüm konularda karar almaya ve bu kararları yürütmeye yetkilidirler."

[49] Öztan, s. 33, 34.

[50] Akdağ Güney, Yönetim Kurulu, s. 239.

[51] Organ, kendi doğal iradesine sahip olamayan tüzel kişinin iradesinin oluşturması nedeniyle, temsilci olarak değil, tüzel kişinin bir parçası ya da tüzel kişinin bir unsuru olarak kabul edilmelidir (Dural ve Öğüz, s. 251). Organ ve iradi temsil kavramları arasındaki en önemli fark, organı seçen kişilerin, organın yapmakla görevli olduğu hukuki işlemlerin dışında kalmasıdır. Hukuki işlemlere katılmaları ancak kendilerine organ niteliği verildiğinde, organ olma sıfatı ile mümkündür. Yani tüzel kişi bünyesinde, organın dışında kalan üyeler, organın görev sahası içinde üçüncü kişilerle hukuki işlem yapamazlar. Buna karşın temsil ilişkisinde, temsilci atayan kimse veya kimseler, temsilciye yetki verdikleri bütün hukuki işlemleri, doğrudan doğruya kendileri de yapabilirler (Öztan, s. 85, 86). Mesela anonim şirkette yönetim kurulu üyelerini seçen genel kurul, yönetim kurulunun yapacağı hukuki işlemlere katılamaz. Bir genel kurul üyesinin (pay sahibinin) hukuki işlemlere katılabilmesi için yönetim kurulu üyesi seçilmesi gerekir. Böylece o kişi yönetim ve temsil organı sıfatını kazanabilecektir.

[52] Öztan, s. 62. Temsil ilişkisinde, temsilcinin faaliyetlerinin hüküm ve sonuçları temsil olunanı bağlar (TBK madde 40). Temsilci, genel olarak kendisinden istenen hukuki işlemleri yerine getirirken temsil olunanın menfaatini gözetmelidir. Temsilci hak ve yükümlülüklerini, kendisine temsil yetkisi verenden almakta; organ ise hak ve yükümlülüklerini kanundan veya tüzel kişinin ana sözleşmesinden almaktadır. Ayrıca organlar, kendilerine verilen görevleri bağımsız ve sürekli şekilde ifa ederken, temsilci belli bir süre ile belli bir görevin ifası için atanırlar ve tüzel kişinin var olması için gerekli görevleri ifa edemezler. Temsilcinin faaliyet sahası kendisine verilen temsil yetkisine göre belirlenir. Görevinin kapsamı bu yetki sınırları içindedir. Buna karşın organın temsil yetkisinden başka tüzel kişinin iradesini yaratma veya tüzel kişi ile ilgili bazı işleri kontrol etme görevleri de vardır (Öztan, s. 86, 87). Örneğin anonim şirkette genel kurul, şirketi temsil yetkisi olmasa da, alacağı kararlar ile tüzel kişinin iradesini yaratır.

organ olarak tayin edilmediği gerekçesiyle organ sayılmaması ve haksız fiilinden dolayı şirkete başvurulamaması hakkaniyete aykırı olur. Bu nedenle ana sözleşmeyle organ olarak atanmadan, bir sözleşmeye göre görev yapan bir müdüre, görevinin niteliğine göre organ sıfatı vermek mümkündür[53]. Yönetim kurulunun görevleri TTK'da hükme bağlanmıştır. Bu görevleri ifa eden kişi veya kişi grupları organ sıfatını kazanırlar[54].

Tüzel kişinin faaliyetlerini gerçekleştirirken organ sıfatını sahip olan kimseler dışındaki kişilerden yardım alması mümkündür. Tüzel kişi hukuki işlemlerini iradi temsilcisi aracılığıyla yapabileceği gibi, işlerini çalıştırdığı kişi veya kişilere yaptırabilir, borçlarını ifa ederken yardımcı kişilerden yararlanabilir. Tüzel kişiye yardım eden bu kişilere hangi hükümlerin uygulanacağının belirlenebilmesi için önce onların yardımcı kişi mi organ mı olduğunun tespiti gerekir. Bunun tespiti sorumluluğa ve sorumlulara uygulanacak hükümler bakımından önemlidir. Tüzel kişi, organların sorumluluğundan farklı olarak, yardımcı kişilerin haksız fiilleri dolayısıyla verdikleri zarardan, çalışanını seçerken, işiyle ilgili talimat verirken, gözetim ve denetimde bulunurken, zararın doğmasını engellemek için gerekli özeni gösterdiğini ispat ederek sorumluluktan kurtulabilecektir[55] [56].

İfa ettikleri görevler açısından birbirine çok benzeyen organ ve yardımcı kişi arasında önemli farklar bulunmaktadır. Bir kimse, hem organ hem yardımcı kişi özelliklerine birlikte sahip olamaz. Bir kimse organ sıfatına sahip ise, yardımcı kişi olarak gösterilemez. Çünkü organ sıfatına sahip kimse TBK madde 66 anlamında adam çalıştıran konumundadır. Organ sorumluluğunda tüzel kişi kendisinin davranışı nedeniyle sorumludur. Yardımcı kişi sorumluluğunda ise tüzel kişi kendisinin değil, başkasının davranışı nedeniyle sorumludur. Ancak bir kimsenin organ sıfatına sahip olmaması, yardımcı kişi olarak sayılmasını gerektirmez. Bu durumda öncelikle TBK madde 66'nın veya 116'nın uygulanabilmesi için gerekli koşulların var olup olmadığına bakılmalı, koşulların gerçekleşmesi halinde tüzel kişi TBK madde 66 veya 116'ya göre sorumlu olmalıdır[57].

---

[53] Öztan, s. 37.

[54] Öztan, s. 46.

[55] Özen sorumluluğu türlerinden adam çalıştıranın sorumluluğunu düzenleyen TBK madde 66'ya göre: "Adam çalıştıran, çalışanın, kendisine verilen işin yapılması sırasında başkalarına verdiği zararı gidermekle yükümlüdür.
Adam çalıştıran, çalışanını seçerken, işiyle ilgili talimat verirken, gözetim ve denetimde bulunurken, zararın doğmasını engellemek için gerekli özeni gösterdiğini ispat ederse, sorumlu olmaz.
Bir işletmede adam çalıştıran, işletmenin çalışma düzeninin zararın doğmasını önlemeye elverişli olduğunu ispat etmedikçe, o işletmenin faaliyetleri dolayısıyla sebep olunan zararı gidermekle yükümlüdür.
Adam çalıştıran, ödediği tazminat için, zarar veren çalışana, ancak onun bizzat sorumlu olduğu ölçüde rücu hakkına sahiptir."

[56] Akdağ Güney, Yönetim Kurulu, s. 244, 245.

[57] Akdağ Güney, Yönetim Kurulu, s. 245, 246; Öztan, s. 93; Oğuzman, Seliçi ve Oktay-Özdemir, s. 273.

Sonuç olarak organ niteliğinin tespitinde, organı meydana getiren tasarruf şekilleri kesin bir etken oluşturmamaktadır[58]. Tüzel kişinin ana sözleşmesinde ve kanunda organ olarak belirtilmeyen, fakat bazı görevleri ifa eden kişi veya kişi grupları da organ olarak tanımlanabilirler. Buna karşın, tüzel kişinin ana sözleşmesinde organ olarak gösterilen kişi veya kişi gruplarına, organ sıfatının tanınması için gereken yetkiler verilmemişse, bunların ana sözleşmede organ olarak gösterilmeleri hiçbir önem taşımaz. Bu durumda bu kişiler için TMK madde 50 uygulama alanı bulmaz[59].

B. Anonim Şirket Yönetim Kurulunun Organ Sıfatı ve Fiili Organ Kavramı

1. Anonim Şirket Yönetim Kurulunun Organ Sıfatı

TTK'nun tüzel kişilerle ilgili hükümleri incelendiğinde, temsilcilerin tüzel kişi şirket adına yapılan işlemlerinden, temsilcinin değil, tüzel kişi olan şirketin sorumlu olduğu görülür[60]. Temsilcinin işlediği haksız fiillerden tüzel kişinin sorumlu tutulması, TTK'nunda bahsedilen temsilcinin, TBK'nunda düzenlenen temsil kavramından farklı olduğunu gösterir. Çünkü TBK'nunda düzenlenen temsil ilişkisinde, temsilcinin işlediği haksız fiillerden temsil olunan değil, temsilcinin kendisi sorumlu olacaktır. Görüldüğü üzere TTK'nunda bahsedilen temsilci kavramında, tıpkı organ sıfatına sahip kişi veya kişi gruplarında olduğu gibi haksız fiillerden, tüzel kişinin sorumlu olacağını öngörmektedir. Ayrıca, TTK'nun ilgili hükümlerinde, temsilcilere verilen görevlerin tüzel kişiler için çok önemli görevler olduğu görülür. Ayrıca temsilci olarak bahsedilen bu kişi veya kişi grupları olmadan, tüzel kişiler üçüncü kişiler ile hukuki işlem gerçekleştiremez. Öyleyse bu kişilerin bulunması zorunludur. Buna göre, TMK'nundaki organ kavramıyla TTK'nundaki temsilci kavramlarının aynı özelliğe sahip olduğunun kabulü gerekir. Çünkü her iki kişi veya kişi grupları da tüzel kişide

---

[58] TMK madde 50'de, organ kavramından kimlerin anlaşılacağını göstermemektedir. Bu hükümden organ sayılabilmek için kanunda veya tüzel kişinin ana sözleşmesinde gösterilmesi gerektiği sonucu çıkarılamaz (Öztan, s. 37).

[59] Öztan, s. 38.

[60] Kollektif ortaklığa ilişkin TTK madde 234'e göre: "(1) Şirketi temsil yetkisini haiz olan kimseler tarafından, açık veya zımni olarak şirket adına yapılmış olan işlemlerden dolayı, şirket alacaklı ve borçlu olur.
(2) Bir ortağın şirkete ait görevlerini yerine getirirken işlediği haksız fiillerden şirket de doğrudan doğruya sorumludur."
Anonim ortaklığa ilişkin TTK madde 371'in beşinci fıkrasına göre: "(5) Temsile veya yönetime yetkili olanların, görevlerini yaptıkları sırada işledikleri haksız fiillerden şirket sorumludur. Şirketin rücû hakkı saklıdır."
Limited ortaklığa ilişkin TTK madde 632'nin birinci fıkrasına göre: "(1) Şirketin yönetimi ve temsili ile yetkilendirilen kişinin, şirkete ilişkin görevlerini yerine getirmesi sırasında işlediği haksız fiilden şirket sorumludur."

aynı görevleri yerine getirmeye yetkili ve fiilleriyle tüzel kişiyi aynı şekilde yükümlülük altına sokmaktadır[61].

Anonim şirketin yönetim ve temsil organı yönetim kuruludur. Ancak bu organın tespitinde, kişi veya kişi gruplarında idare ve temsil yetkilerinin birlikte bulunması aranmaz. Yani kişi veya kişi gruplarına temsil yetkisi olmaksızın sadece idare görevi veya idare görevi verilmeksizin sadece temsil görevi verilebilir[62]. Bu onların organ sıfatını ortadan kaldırmaz. TTK yönetim ve temsil yetkisi devrini iki ayrı madde altında düzenlemiştir. Buna göre yönetim devri yapılabilmesi için anonim şirket esas sözleşmesinde yönetim kurulunu yetkilendiren bir hüküm bulunmalı ve yönetim kurulu bir iç yönerge düzenlemelidir[63]. Temsil yetkisinin devri için ise en az bir yönetim kurulu üyesinin temsil yetkisine sahip olması şartı aranmıştır[64]. Her ne kadar yönetim kurulu, yönetimi kendi içinde paylaşabilse ya da üçüncü kişilere devredebilse de, TTK madde 375'de sayılan görevleri ve yetkileri devredemez, onlardan vazgeçemez[65]. Buna göre yönetim ve temsil yetkisi devredilmiş bir yönetim kurulu üyesi olsa bile, devredilemez görev ve yetkileri olduğundan dolayı bu üye, organ[66] sıfatını korur.

Gerçekten de yönetim kurulunun yönetim haklarını ve temsil yetkisini kendisinin kullanması zorunlu değildir. TTK'ya göre yönetim kurulu üyelerinin tümünün yönetim yetkisini, temsil yetkisinin de bir üye dışında tüm üyelerinin devretmesi mümkündür. Yönetim kurulu gerektiğinde bir gözetim organıymış gibi çalışabilir. Ancak bu durum yönetim kurulu yanında ondan tamamen bağımsız bir organ yaratıldığı anlamına gelmez. Yönetim kurulu ile yönetim arasında kesin bir ayrım bulunmamaktadır. Bu durum kanunun yönetim kuruluna tanıdığı, yönetimin iç işleyişi ile ilgili bir durumdur[67]. Yönetim kurulu, işletme konusunu gerçekleştirebilmek için gerekli tüm kararları alma hakkına sahiptir.

---

[61] Öztan, s. 90, 91. Oğuzman, Seliçi ve Oktay-Özdemir, s. 272.

[62] Öztan, s. 47.

[63] Yönetim kurulunda yönetimin devrini düzenleyen TBK madde 367'ye göre: "(1) Yönetim kurulu esas sözleşmeye konulacak bir hükümle, düzenleyeceği bir iç yönergeye göre, yönetimi, kısmen veya tamamen bir veya birkaç yönetim kurulu üyesine veya üçüncü kişiye devretmeye yetkili kılınabilir. Bu iç yönerge şirketin yönetimini düzenler; bunun için gerekli olan görevleri, tanımlar, yerlerini gösterir, özellikle kimin kime bağlı ve bilgi sunmakla yükümlü olduğunu belirler. Yönetim kurulu, istem üzerine pay sahiplerini ve korunmaya değer menfaatlerini ikna edici bir biçimde ortaya koyan alacaklıları, bu iç yönerge hakkında, yazılı olarak bilgilendirir.
(2) Yönetim, devredilmediği takdirde, yönetim kurulunun tüm üyelerine aittir."

[64] Yönetim kurulunda temsil yetkisinin devrini düzenleyen TTK madde 370'in ikinci fıkrasına göre: "(2) Yönetim kurulu, temsil yetkisini bir veya daha fazla murahhas üyeye veya müdür olarak üçüncü kişilere devredebilir. En az bir yönetim kurulu üyesinin temsil yetkisini haiz olması şarttır."

[65] Poroy, Tekinalp ve Çamoğlu, s. 347, n. 536.

[66] Bu durumda organ, idare ve temsil organı yerine, gözetim organı gibi işleve sahip olur.

[67] Tabi yönetim kurulunun yönetim devri yapabilmesi için, esas sözleşmede hüküm bulunması gerekir. Esas sözleşme değiştirme yetkisi de genel kurula aittir.

Yönetim kurulunun bu şekilde iç işleyişini düzenleyebilmesi, görev dağılımı[68] yapabilmesi, bu hakkın kapsamındadır. Yönetim kuruluna tanınan bu esneklik, istenmesi durumunda yabancı ülkelerdeki sistemlerin benimsenebilmesine olanak sağlamaktadır. Ayrıca bu esneklik sayesinde, şirketler topluluğunun gereksinimi duyduğu yönetim şekli oluşturulabilir[69].

---

[68] Yönetim kurulunda görev dağılımını düzenleyen TTK madde 366'ya göre: "(1) Yönetim kurulu her yıl üyeleri arasından bir başkan ve bulunmadığı zamanlarda ona vekâlet etmek üzere, en az bir başkan vekili seçer. Esas sözleşmede, başkanın ve başkan vekilinin veya bunlardan birinin, genel kurul tarafından seçilmesi öngörülebilir.
(2) Yönetim kurulu, işlerin gidişini izlemek, kendisine sunulacak konularda rapor hazırlamak, kararlarını uygulatmak veya iç denetim amacıyla içlerinde yönetim kurulu üyelerinin de bulunabileceği komiteler ve komisyonlar kurabilir."

[69] TTK madde 367'nin gerekçesinde bu durum açıkça belirtilmiştir: "6762 sayılı Kanunda olduğu gibi, Tasarıya göre de, yönetim kurulu, yönetim haklarıyla temsil yetkilerini muhakkak kendisinin kullanmasının zorunlu olmadığı; gereğinde bir gözetim organı olarak çalışabilen bir organdır. Tasarıda yönetim kurulunun hemen hemen üyelerinin tümünün, yürütme yetkisini haiz olmayan (non-executive) üye konumuna geçebildiği esnek bir rejim benimsenmiştir. 365 inci maddedeki karineye uygun olarak, 367'nci madde (6762 sayılı Kanunun 319 uncu maddesinin ikinci fıkrası hükmü gibi), yönetimin, bazı yönetim kurulu üyelerine ve/veya üçüncü kişilere devir (delege) edilmesini düzenlemektedir. Yönetimin bu anlamda devri, organsal işlevin devridir. Ancak, Tasarının bu maddesi 6762 sayılı Kanunun 319 uncu maddesinin ikinci fıkrasından bazı noktalarda farklıdır: (1) Tasarı yönetim hakkı ile temsili yetkisini birbirinden ayırmıştır. Bu hem 367'nci hem de 370 inci maddenin ikinci fıkrası hükmünden anlaşılmaktadır. (2) Devir esas sözleşmesel dayanağı gerektirir ve ancak yönetim kurulu tarafından kabul edilen bir teşkilat yönetmeliği ile yapılır. (3) Korunmaya değer menfaatlerini ikna edici bir şekilde ortaya koyan alacaklılar bu yönetmelik hakkında bilgilendirilir. (4) Hüküm ile yönetim kurulu yanında ondan tamamen bağımsız, "yönetim" diye adlandırılan bir organ yaratılmamış, yönetim kurulu ile "yönetim" arasında kesin bir ayrım bulunduğu anlayışı reddedilmiş, sadece şirketin işletme konusunun elde edilebilmesi için gerekli tüm kararların alınması hakkının, yani bir iç ilişki hakkı olan yönetimin (gestion, Geschäftsführung, management) kısmen veya tamamen devrine imkân verilmiştir. Devir, kural olarak temsil yetkisinin devrini içermez. Bunun için temsil yetkisinin 370 inci maddeye göre ayrıca veya aynı işlemde açıkça belirtilmek suretiyle devri gerekir.
Böylece Tasarının 367 ile 370'inci maddesinin ikinci fıkrası hükümlerinde yer alan düzen, yönetimin tek kurullu (monist) rejime göre şekillenmesine veya Almanya'da uygulanan iki organlı (dualist) anlayış uyarınca oluşturulmasına olanak vermektedir. Bu düzen yani Tasarının sistemi yönetim kurulu üyelerini, Amerika Birleşik Devletleri'nde uygulanan, yönetim hakkını haiz olan (intern, executive) ve olmayan (exter, non-executive) üyeler ayrımına tâbi tutmaya da elverişlidir. Hatta Fransa'da geçerli "Président Directeur Général" sisteminin uygulanmasına da müsaittir. Böylelikle şirketler topluluğunun gereksinim duyduğu yönetim şekli için esneklik de sağlanmış olmaktadır. Devir organsal işlevleri içerdiğinden sorumluluk yönünden önemli sonuçlar doğurur. Bunlar 553'üncü maddenin ikinci fıkrasında açıkça öngörülmüştür. Devir, 375'inci madde gözönünde tutularak yapılabilir. Yönetimin devri için esas sözleşmede hüküm bulunması conditio sine qua non'dur, bu hususta genel kurul kararı yeterli değildir.
Diğer bir conditio sine qua non da, devrin, bir örgüt yönetmeliği ile yapılmasıdır. Yönetmelik üretim öncesini, üretimi, pazarlamayı, muhasebenin yapısını, işleyişini, görev tanımlarıyla şemasını içerir; "yönetimi" bir bütün halinde düzenler. Yönetmelikte örgüt şemasının verilmesi yeterli değildir; karar ve atama yetkileri ile işletmenin teknik, ticarî ve hukukî açıdan yönetimine ilişkin esasları da içermelidir. Bu tasarruf murahhasların yetki alanlarının da açıkça belirlenmesinde önem kazanır. Örgütlenme yönetmeliğinin tescil ve ilânı gerekli değildir. Ancak korunmaya değer menfaatlerini ikna edici bir surette ortaya koyan paysahipleri ile alacaklılara yazılı olarak bilgi verilir. Fıkra örgüt yönetmeliğinin kimin tarafından karara bağlanacağına ilişkin bir açıklığı içermemektedir. Bu yönetmeliği genel kurul veya yönetim kurulu onaylayabilir. Bu onay hiçbir organ açısından o organa özgülenmiş ve devredilemeyecek bir yetki taşımaz. Devir, esas sözleşmede açıkça öngörüldüğüne göre devir yönetmeliği bakımından gerekli esas sözleşmesel dayanak sağlanmış demektir. Önemli olan devirdir. Bu da esas sözleşmede öngörülen bir hükümle, "meşruiyet" temelini kazanmış olmaktadır. Teşkilât yönetmeliği bu devri uygulamaya ilişkin hükümlerini göstermesi bakımından önemlidir. Kaynak İsviçre hukukunda bu yetkiyi çoğu kez yönetim kurulu kullanmaktadır.
Yönetmelik hakkında bilgi verilmesi konusunda kanun paysahipleriyle alacaklılar arasında bir fark yapmıştır. Paysahiplerinin bu hususta "korunmaya değer menfaat"leri bulunduğuna ilişkin güçlü bir karine vardır. Alacaklılarda böyle bir karine mevcut değildir. Bu sebeple, yönetim örgütü hakkında paysahipleri

Organ kavramının tespitinde, kavramın geniş yorumlanması hakkaniyete daha uygun sonuçlar vermektedir. Çünkü kavramın geniş yorumlanmasıyla, üçüncü kişiler, zayıf durumda olan kişi veya kişi grupları yerine, güçlü olan tüzel kişinin kendisine başvurabilme imkanına sahip olur. Aksinin kabulü halinde üçüncü kişiler, zararlarını bu kişi veya kişi gruplarına başvurmak zorunda kalabilecek, zararlarını tazmin edememe gibi bir durumla karşı karşıya kalabileceklerdir[70]. Kanunda veya şirketin esas sözleşmesinde gösterilmeyen ancak gerçekte bir organa özgü görevleri yerine getiren ve şirketin iradesinin oluşumunda etkili olan kişi veya kişi grupları organ kavramı içine dahil edilmelidir[71]. Ayrıca organ kavramına dahil olunabilmesi için, kişi veya kişi gruplarına verilen görevin tüzel kişi açısından önemli ve zorunlu bir görev olması ve bu görevi kişi veya kişi gruplarının bağımsız olarak yerine getirebilmesi gerekir. Ancak esas sözleşmede organ olarak gösterilen kişi veya kişi grupları, gerçekten organa özgü görev ve yetkilerle donatılmamışsa, organ kavramı içine dahil edilmemesi gerekir[72].

---

bilgilendirilmelidir. Alacaklılar ise korunmaya değer menfaatleri bulunduğunu ikna edici bir şekilde ortaya koyarlarsa bilgilendirilirler. Menfaatin, istenen konu ve olgu ile ilgisi de gözönüne alınmalıdır. Sorumluluk davalarında ve iflâsta paysahipleri ile alacaklıların menfaati somutlaşır. Bilgi verme yükümü yönetmeliğin bir kopyasının verilmesini zorunlu kılmaz. Ayrıca haklı sebeplerin varlığında (meselâ, bir alacaklının açtığı bir davada bu yönetmelikten bir rakibin yararlanması olasılığının bulunması gibi) talebin reddedilmesi de mümkündür. Yönetim kurulunun devir ve yönetmeliğini hazırlamaya ilişkin yetkisinin, bir esas sözleşme hükmü ile genel kurulun onayına bağlanıp bağlanamayacağı sorunu bir içtihat sorunudur.
Devredilmediği takdirde yönetim, yönetim kurulunca kurul olarak yerine getirilir. Bu hüküm ile 365 inci maddedeki karine tekrar edilmelidir."

[70] Öztan, s.72, 73.

[71] Kişi veya kişi gruplarının organ sıfatı kanun tarafından veya tüzel kişinin ana sözleşmesinde belirlenmiş ise, bunların tespitinde sorun olmaz. TTK, anonim şirketin organlarını genel kurul ve yönetim kurulu olarak belirlemiştir. Limited şirkette ise TTK, şirketin organları başlığı altında genel kurul ve müdürleri göstermiştir. Ancak bunlardan başka organ özelliği tanınan kimseler de vardır. Bunlardan biri tasfiye memurlarıdır. Tasfiye memurları, esas sözleşmeyle veya genel kurul kararıyla atanabilir. Bunlardan biriyle atanmamışsa tasfiye yönetim kurulu tarafından yapılır. Mahkeme şirketin feshine karar verilirse, tasfiye memurunu da mahkeme atar (TTK madde 536). TTK madde 539'un dördüncü fıkrasında, tasfiye memurlarının görevlerini yerine getirdikleri sırada işledikleri haksız fiillerden şirketin de sorumlu olacağını hükme bağlamıştır. Buna göre tasfiye memurlarına organ sıfatının verildiği anlaşılmaktadır. Çünkü organların haksız fiillerinden şirket sorumludur (Oruç Hami Şener, **Teorik ve Uygulamalı Ortaklıklar Hukuku Ders Kitabı**, Gözden Geçirilmiş 2. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara, Mart 2015, s. 638, 639).
Yönetim kurulunun görev ve yetkileri, yönetim kurulu üyesi olmayan kişilere devredilirse, bu kişilere de "murahhas müdür" adı verilir. Murahhas müdürler ile yönetim kurulu üyeleri aynı sorumluluğa tabi tutulmuştur (Şener, Ortaklıklar, s. 413). Bu nedenle murahhas müdürlerin organ sıfatının bulunduğunun kabulü gerekir (Yargıtay da murahhas müdürlerin organ sıfatında olduğunu kabul etmiştir, Oruç Hami Şener, **Ticari Temsilci ve Ticari Temsil Yetkisi**, Birinci Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, Ocak 2015, s. 70, 71). Ancak ortaklık yönetimi ile görevlendirilen tüm kişileri müdür kavramı içinde değerlendirmek veya müdür sıfatına sahip tüm kişileri organ saymak mümkün değildir. Müdürlerin anonim şirkete özgü organ sorumluluğuna tabi olup olmadığının tespiti için, bunların şirketin iradesinin oluşumunda ne kadar etkili olduğuna ve bağımsız olarak kendi başına karar alıp alamamasına bakılması gerekir (Akdağ Güney, s. 246, 248).

[72] Akdağ Güney, Yönetim Kurulu, s. 238.

2. Fiili Organ Kavramı

Fiili organ[73] konumundaki kişiler, genellikle ortaklıkta pay çoğunluğunu elinde bulunduran kişilerdir[74]. Bu kişiler şeklen yönetim kuruluna üye seçmekte, ancak fiili olarak yönetim kurulunun gücünü bizzat kendileri kullanmaktadır. Şirketin bu yönde düzenleme ve kararı olmadığı halde, bu kişiler organlara özgü idare ve temsil görevlerini yerine getirirler. TTK madde 553'ün birinci fıkrasında[75] bahsedilen yönetici kavramı ile kastedilen bu kişilerdir[76]. Buna göre fiili organ konumunda olan gizli yöneticilere de organ sorumluluğuna ilişkin kurallar uygulanır[77].

Fiili organ gerçek kişi veya tüzel kişi olabilir. Bu kişiler tüzel kişinin iradesinin oluşmasına veya açıklanmasına katılan ya da idare ve temsil görevine katılan kişilerdir. Buna göre verilen bir kararda sadece danışmanlık yapmış olan kişiler, fiili organ kavramına dahil olmazlar. Örneğin büyük anonim şirketlerde, kararın alınması aşamasında yönetim kuruluna teknik, hukuki veya ticari altyapının hazırlanması ile ilgili danışmanlık hizmeti veren kimseler, yönetim kurulu üyelerine özgü sorumluluk hükümlerine tabi olmazlar. Ancak bunun için, bu kişilerin kararın oluşumuna bizzat etki etmemeleri gerekir. Bu kişilerin yükümlülüklerine aykırı davranmaları halinde sorumlulukları, şirket ile aralarındaki sözleşmeye göre belirlenir[78].

---

[73] Doktrinde, bu terim değişik şekillerde kullanılabilmektedir. Ancak TTK madde 553'ün birinci fıkrasının gerekçesinde, öğretide kullanılan terimin "fiili organ" olduğu söylemektedir.

[74] Öğretide ve yargı kararlarında tüzel kişinin organlarının sadece kanun ve tüzel kişinin ana sözleşmesi tarafından belirlenenlerden ibaret olmadığı görülür. Biçimsel olarak organ sıfatını taşımasa da, bazı kişi veya kişi gruplarının tüzel kişinin organı olarak nitelendirilebileceği kabul edilmektedir. Bu kişi veya kişi gruplarına fiili organ denir ve bu kişilerin gerçekleştirdiği hukuki işlemlerden ve hukuka aykırı fiillerden tüzel kişi sorumludur (Dural ve Öğüz, s. 252).

[75] Kurucuların, yönetim kurulu üyelerinin, yöneticilerin ve tasfiye memurlarının sorumluluğunu düzenleyen TTK madde 553'ün birinci fıkrasına göre: "(1) Kurucular, yönetim kurulu üyeleri, yöneticiler ve tasfiye memurları, kanundan ve esas sözleşmeden doğan yükümlülüklerini kusurlarıyla ihlal ettikleri takdirde, hem şirkete hem pay sahiplerine hem de şirket alacaklılarına karşı verdikleri zarardan sorumludurlar."

[76] TTK madde 553'ün birinci fıkrasının gerekçesinde bu durum açıkça belirtilmiştir: "Kaynak ile 553'üncü madde arasında dört fark vardır. Hükmümüzde, "kurucular, yönetim kurulu üyeleri, yöneticiler ve tasfiye memurları" denilerek açıkça görevli kişiler ifade edilmiştir. Kaynakta ise, "yönetim kurulu üyeleri ile yönetim ve tasfiye ile uğraşan kişiler" ifadesine yer verilmiştir. Geniş anlama sahip "uğraşan" sözcüğü ile görevli olmadığı halde yönetime ve tasfiyeye karışan, talimat veren, yönetimi ve tasfiyeyi yönlendiren, bir bakıma arkadan yöneten büyük paysahipleri başta olmak üzere, gizli yöneticiler ve tasfiye memurları (öğretideki deyimle, "fiili organ"lar) kastedilmiştir. Bu geniş kapsamlı ibarenin hukukumuza aktarılması halinde (banka hukukundaki deneyim ve birikim gözönüne alınınca) ibarenin amacı ve İsviçre'deki anlayışı aşan bir anlam ve boyut kazanacağından endişe edilmiştir. Böyle ucu açık bir ibareyi hükme koymak yerine mevcut "yöneticiler" sözcüğünün yorumlanmasının öğretiye ve yargı kararlarına bırakılmasının, bu yolla daha dinamik bir anlayışın hukukumuza egemen olabileceği düşünülmüştür."

[77] Şener, Ortaklıklar, s. 414; Akdağ Güney, Yönetim Kurulu, s. 240; Oğuzman, Seliçi ve Oktay-Özdemir, s. 271.

[78] Akdağ Güney, Yönetim Kurulu, s. 240, 241.

Kişi veya kişi gruplarının fiili organ sıfatının belirlenmesinde, sadece görev süresine veya bu görevi devamlı olarak yapmasına göre karar vermek doğru olmaz. Örneğin hakim ortağın şirket için çok önemli bir konuda sadece bir kere iradenin oluşumunda yönlendirici olması, onun bunu uzun süreli veya devamlı yapmamış olması gerekçesiyle sorumluluğunu kaldırmayacaktır. Bu sebeple fiili organlara, tüzel kişinin iradesinin oluşumuna olan etkinin sürekli veya düzenli olup olmadığına bakılmaksızın, etkili olunan alanla sınırlı olmak üzere sorumluluk hükümleri uygulanmalıdır[79].

Sonuç olarak anonim şirketler hukukunda organların sorumluluğundan bahsederken, sadece kanunda veya şirket esas sözleşmesinde gösterilen kişi veya kişi gruplarını değil, gerçekte bu işi yapanları, yani fiilen yönetimle görevli kimseleri de kapsayacak şekilde hareket etmek gerekir.

III. YÖNETİM KURULU ÜYELERİNİN ATANMASI VEYA SEÇİLMESİ İLE ÜYELİK SIFATININ KAZANILMASI

A. Yönetim Kurulu Üyelerinin Atanması veya Seçilmesi

1. Yönetim Kurulu Üyelerinin Genel Kurul Tarafından Seçilmesi veya Esas Sözleşmeyle Atanması

Yönetim kurulu üyeleri, esas sözleşmeyle atanır veya genel kurul tarafından seçilir. Anonim şirketin kuruluşunda atanan yönetim kurulu üyeleri esas sözleşmede belirtilmelidir[80]. Anonim şirket tescil ile tüzel kişilik kazandığından, maddenin gerekçesinde de belirtildiği üzere, o anda yönetim kurulunun varlığı zorunludur[81]. Şirket kurulduktan sonra ise yönetim kurulunun seçilmesi sadece genel kurul tarafından yapılabilir[82]. Bu hüküm emredicidir, genel kurul bu yetkiyi bir başka organa devredemez[83], bu yetki hiçbir biçimde kısıtlanamaz ve esas

---

79 Akdağ Güney, Yönetim Kurulu, s. 244.

80 Anonim şirketin esas sözleşmesinin içeriğini düzenleyen TTK madde 339'un üçüncü fıkrasına göre: "İlk yönetim kurulu üyeleri esas sözleşme ile atanır."

81 TTK madde 339'un 3. fıkrasının gerekçesine göre: "İlk yönetim kurulu üyelerinin esas sözleşme ile atanmaları anî kuruluşun niteliği gereğidir. Bu organın şirketin tüzel kişilik kazanması ile oluşup çalışabilmesi için üçüncü fıkranın varlığı zorunludur."

82 *Çamoğlu*, yönetim kurulunun esas sözleşme ile atanmasının, daha sonraki bir esas sözleşme değişikliği ile mümkün olduğu görüşündedir (Poroy, Tekinalp ve Çamoğlu, s. 354, n. 545).

83 Genel kurulun devredilemez görev ve yetkilerini düzenleyen TTK madde 408'in ikinci fıkrasının b) bendine göre: "Yönetim kurulu üyelerinin seçimi, süreleri, ücretleri ile huzur hakkı, ikramiye ve prim gibi haklarının belirlenmesi, ibraları hakkında karar verilmesi ve görevden alınmaları."

sözleşmeye bu konuda konulan hükümler veya taraflar arasında bu konuda yapılan sözleşme geçersizdir[84].

Genel kurul tarafından yönetim kuruluna yedek üye seçilebileceği öğretide ve Yargıtay uygulamasında kabul edilmektedir. Bu durumda yönetim kurulunda bir üyeliğin boşalması halinde seçilen bu yedek üye, yönetim kurulu üyesi sıfatını kazanacaktır[85] [86]. Seçilen yedek üyenin, üyelik için aranan şartları kendisinde kaybetmesi halinde TTK madde 363'in birinci fıkrası uygulama alanı bulacaktır. Buna göre yönetim kurulu, boşalan üyeliğin doldurulması için, üye olabilmesi için kanuni şartları kendisinde bulunan bir kişiyi geçici olarak yönetim kurulu üyesi seçecektir.

2. Genel Kurulun Yönetim Kuruluna Üye Seçmesi Kuralının İstisnaları

a. Kamu Tüzel Kişilerin Yönetim Kuruluna Temsilci Göndermesi ile Atanan Yönetim Kurulu Üyesi

Genel kurulun yönetim kuruluna üye seçmesi kuralının istisnalarından birincisi TTK madde 334'te yer almaktadır[87]. Maddede her ne kadar bir temsilci bulundurma hakkından söz etmekteyse de TTK'nun tüzel kişilerin yönetim kuruluna seçilmesine izin veren düzenlemesi (TTK madde 359'un ikinci fıkrası) karşısında kamu tüzel kişisi bizzat yönetim kuruluna seçilebilecektir. Bu halde yönetim kurulu üyesi olan kamu tüzel kişisi, kendisini yönetim kurulunda göndereceği gerçek kişi aracılığı ile temsil ettirecektir. Tüzel kişi ile birlikte tescil edilmesi gereken bu gerçek kişi, tüzel kişi adına toplantılara katılıp oy kullanabilecektir[88].

---

84 Akdağ Güney, Yönetim Kurulu, s. 8; Poroy, Tekinalp ve Çamoğlu, s. 353, n. 544.

85 Akdağ Güney, Yönetim Kurulu, s. 8; Poroy, Tekinalp ve Çamoğlu, s. 355, n. 548; Gönen Eriş, **Ticari İşletme ve Şirketler**, 2. Cilt (54-424. Maddeler), Güncellenmiş 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, Ekim 2014, s. 2234; Oğuz İmregün, **Anonim Ortaklıklar**, Yenilenmiş 4. Bası, Yasa Yayıncılık, İstanbul, 1989, s. 194, 195.

86 Yargıtay 11. HD. , E. 8252, K. 11723, 16.12.2002 tarihli kararına göre: "Anasözleşmede, yedek yönetim kurulu üyesinin seçilebileceği öngörülmüştür ve buna göre, genel kurul yedek üye seçerek, oy sırasına göre birinin seçilebileceğini düzenlediğinden, bu çerçevede yönetim kurulunca yeni bir karar alınmaksızın, yönetim kuruluna yedek üye, asil üyenin yerine çağırılması yeterlidir." (Gönen Eriş, **Ticari İşletme ve Şirketler**, 2. Cilt (54-424. Maddeler), Güncellenmiş 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, Ekim 2014, s. 2236).

87 Kamu tüzel kişilerin yönetim kurulunda temsilini düzenleyen TTK madde 334'ün birinci fıkrasına göre: "(1) Devlet, il özel idaresi, belediye ve köy ile diğer kamu tüzel kişilerinden birine, esas sözleşmede öngörülecek bir hükümle, pay sahibi olmasalar da, işletme konusu kamu hizmeti olan anonim şirketlerin yönetim kurullarında temsilci bulundurmak hakkı verilebilir."

88 *Akdağ Güney*, kamu tüzel kişisinin temsilci göndermesi halinde, yönetim kurulu üyeliği sıfatı temsilcide olacağını belirtmektedir (Akdağ Güney, Yönetim Kurulu, s. 9). Kanımızca, TTK madde 359'un ikinci fıkrası düzenlemesi karşısında artık bu görüşe katılmak güçtür. TTK madde 334'ün birinci fıkrasına göre, kamu tüzel kişisine yönetim kurulunda temsilci bulundurma hakkı verilmesi halinde, kamu tüzel kişisi yönetim kuruluna temsilci göndermesi durumunda, yönetim kurulu üyeliği sıfatının kamu tüzel kişisinde

İşletme konusu kamu hizmeti olan anonim şirketinin esas sözleşmesinde, kamu tüzel kişisine yönetim kurulunda temsilci bulundurma hakkı tanıması, kamu tüzel kişisine yapılmış bir öneridir. Kamu tüzel kişisi bu öneriyi açıkça veya örtülü olarak (yönetim kuruluna temsilci göndererek) kabul etmediği sürece kurula üye göndermekle yükümlü değildir. Kamu tüzel kişisinin bu öneriyi kabul etmesi halinde, yönetim kurulu üye sıfatını, kamu tüzel kişisi kazanır[89].

TTK madde 359'a, 6455 sayılı Kanun ile eklenen beşinci fıkraya göre, kamu tüzel kişilerinin paydaş olduğu şirketlerde kendilerinin ya da gerçek kişi temsilcilerinin yönetim kurulu üyesi olarak seçilebilecekleri düzenlenmiştir[90]. Bu durumda bu hüküm, kamu tüzel kişisinin kendisi yerine temsilcisini yönetim kurulu üyesi olarak seçtirebilmesinin mümkün olduğu şeklinde yorumlanabilir. Böylece pay sahibi olan kamu tüzel kişilerine, yönetim kurulu üyeliği sıfatının kendisinde ya da temsilcisinde olmasını belirleyebilme konusunda bir ayrıcalık tanınmıştır[91]. Pay sahibi olmayan kamu tüzel kişileri ise, maddenin ikinci fıkrası uyarınca yönetim kurulu üyesi olarak seçilebilecekler ve kendilerini gerçek kişi temsilci vasıtasıyla temsil ettirebileceklerdir.

TTK madde 334 ile TTK madde 359'un beşinci fıkrası birlikte değerlendirildiğinde çıkarılacak sonuç şu şekildedir: Konusu kamu hizmeti olan anonim şirketlerde, kamu tüzel kişilerinin pay sahibi olmamaları durumunda, esas sözleşmede kendilerine temsilci bulundurma hakkı verilebilir. Temsilci bulunduran kamu tüzel kişisi, yönetim kurulu üyeliği sıfatını kazanır. Gerçek kişi temsilcisi ise TTK madde 359'un ikinci fıkrası anlamında temsilcidir. Bunun sebebi TTK madde 334'ün üçüncü fıkrasında sorumluluğun tüzel kişiye ait olduğunu belirtmesidir. Ancak kamu tüzel kişinin konusu kamu hizmeti olsun veya olmasın

---

bulunduğunun kabulü gerekir. Burada kamu tüzel kişisinin göndereceği temsilci, TTK madde 359'un ikinci fıkrası anlamındaki tüzel kişi adına toplantılara katılıp oy kullanacak olan kişidir. Yoksa bu kişi yönetim kurulu üyeliği sıfatını kazanamaz. Zira TTK madde 334'ün üçüncü fıkrasında da sorumluluğun kamu tüzel kişisinde olacağını belirterek, yönetim kurulu üyeliği sıfatının kamu tüzel kişisi üzerinde olacağına işaret etmiştir. *Çamoğlu* ise bir yerde, kamu tüzel kişisinin pay sahibi olması halinde yönetim kurulu üyeliği sıfatını kazanacağını belirtmiş (Poroy, Tekinalp ve Çamoğlu, s. 354, n. 546), başka bir yerde ise, anonim şirketin esas sözleşmesinde temsilci bulundurma hakkı verilmesini öneri olarak kabul ederek, kamu tüzel kişisinin bu öneriyi kabul etmesi halinde, yönetim kurulu üye sıfatını, kamu tüzel kişisinin kazanacağını belirtmiştir (Poroy, Tekinalp ve Çamoğlu, s. 361, n. 548g). Bununla birlikte Kırca, TTK madde 334'ün madde 359'un ikinci fıkrası karşısında özel hüküm olması nedeniyle kamu tüzel kişisinin değil, onun temsilcisinin yönetim kurulu üyesi olarak kabul edilmesinin hukuk tekniğine uygun olacağını belirtmektedir (Kırca, Şehirali Çelik ve Manavgat s. 418). Kanımızca pay sahibi olmasa da temsilci bulunduran kamu tüzel kişisinin yönetim kurulu üyeliği sıfatını kazandığının kabulü gerekir.

89 Poroy, Tekinalp ve Çamoğlu, s. 361, n. 548g.

90 TTK madde 359'un beşinci fıkrasına göre: "(Ek: 28/3/2013-6455/79 md.) Devlet, il özel idaresi, belediye, köy ile diğer kamu tüzel kişilerinin pay sahibi olduğu şirketlerde, sayılan tüzel kişiler veya bunların gerçek kişi temsilcileri yönetim kuruluna seçilebilir. Yönetim kurulu üye sayısı ikiden fazla olan şirketlerde üyelerin tamamının aynı kamu tüzel kişisinin temsilcisi olmaması şartıyla kamu tüzel kişisini temsilen birden fazla gerçek kişi yönetim kuruluna seçilebilir."

91 Poroy, Tekinalp ve Çamoğlu, s. 361, n. 548g.

anonim şirketlerde pay sahibi olması durumunda, yönetim kuruluna tüzel kişinin kendisi veya gerçek kişi temsilcisi seçilebileceğinden, üyelik sıfatı tüzel kişinin kendisinde veya temsilcisinde olabilir. Bu durumda yönetim kurulu üyeliği sıfatının kimde olacağını, kamu tüzel kişisinin kendisi belirleyecektir.

Kamu tüzel kişisi tarafından yönetim kuruluna gönderilen temsilci, sadece kamu tüzel kişisi tarafından görevden alınabilir. Temsilcinin genel kurul tarafından azli söz konusu olmaz[92]. Bununla beraber kamu tüzel kişinin temsilcisinin bu sıfatla işledikleri fiillerden ve yaptıkları işlemlerden doğan sorumluluğu kamu tüzel kişisi üzerindedir[93].

Anonim şirketlerde pay sahibi olan kamu tüzel kişileri artık doğrudan yönetim kuruluna seçilebilecekleri gibi, pay durumlarına göre destekledikleri bir gerçek veya tüzel kişinin yönetim kuruluna seçilmesini de sağlayabilirler. Buna göre kamu tüzel kişileri, yönetim kurulu üye sayısı ikiden fazla olan anonim şirketlerde, üyelerin tamamının aynı kamu tüzel kişisinin temsilcisi olmaması şartıyla birden fazla yönetim kurulu üyesi seçtirebilirler (TTK madde 359'un beşinci fıkrasının ikinci cümlesi).

TTK madde 334'e göre kendilerine temsil edilme hakkı tanınan tüzel kişilerin de bu hakkı kullanmaları zorunlu değildir. Zira esas sözleşmedeki buna ilişkin hüküm tüzel kişiye temsil edilme hakkı tanımakta, bir zorunluluk yüklememektedir. Buna göre tüzel kişi kendisine tanınan bu hakkı baştan kullanmış olsa da, sonradan bu hakkı kullanmaktan vazgeçebilir. Bu halde boş kalan üyeliği genel kurul dolduracaktır[94].

b. Üyeliğin Boşalması Halinde Yönetim Kurulunun Geçici Üye Seçmesi

Yönetim kurulu üyesinin genel kurulca seçilmesi kuralının ikinci istisnası, yönetim kurulunun geçici üye seçmesinde görülür[95]. Şüphesiz bir anonim ortaklıkta, somut bir faaliyet yılı ve yönetim kurulunun görev süresi devam ederken ölüm, istifa ya da tam ehliyet koşulunu

---

92 Kamu tüzel kişilerin yönetim kurulunda temsilini düzenleyen TTK madde 334'ün ikinci fıkrasına göre: (2) Birinci fıkrada yazılı şirketlerde pay sahibi olan kamu tüzel kişilerinin yönetim kurulundaki temsilcileri, ancak bunlar tarafından görevden alınabilir.

93 Kamu tüzel kişilerin yönetim kurulunda temsilini düzenleyen TTK madde 334'ün üçüncü fıkrasına göre: "(3) Kamu tüzel kişilerinin yönetim kurulundaki temsilcileri, genel kurul tarafından seçilen üyelerin hak ve görevlerini haizdir. Kamu tüzel kişileri, şirket yönetim kurulundaki temsilcilerinin bu sıfatla işledikleri fiillerden ve yaptıkları işlemlerden dolayı şirkete ve onun alacaklılarıyla pay sahiplerine karşı sorumludur. Tüzel kişinin rücû hakkı saklıdır."

94 Poroy, Tekinalp ve Çamoğlu, s. 364, n. 551.

95 Yönetim kurulunda üyeliğin boşalması halini düzenleyen TTK madde 363'in birinci fıkrasına göre: "(1) 334 üncü madde hükmü saklı kalmak üzere, herhangi bir sebeple bir üyelik boşalırsa, yönetim kurulu, kanuni şartları haiz birini, geçici olarak yönetim kurulu üyeliğine seçip ilk genel kurulun onayına sunar. Bu yolla seçilen üye, onaya sunulduğu genel kurul toplantısına kadar görev yapar ve onaylanması hâlinde selefinin süresini tamamlar."

kaybetme gibi nedenler ile üyelik konumlarında boşalmalar gerçekleşebilir. Kanunkoyucu genel kurulun güç toplanan bir organ olduğuna dikkat ederek ve anonim ortaklığın organsız kalma tehlikesiyle karşılaşmaması ve işlerin aksamaması için yönetim kurulunun kendi yapacağı toplantı ile ortaya çıkan boşluğu geçici olarak doldurmasına izin vermiştir[96]. Buna göre üyeliğin boşalması durumunda, yönetim kurulu tarafından seçilen geçici üye, mutlaka genel kurulun onayına sunulmalıdır. Böylece kanun koyucu, yönetim kurulunun üye seçiminin istisnai bir usul olduğunu, yönetim kurulu üyesi seçimi hakkında asıl yetkili organın genel kurul olduğunu belirtmektedir[97]. Genel kurulun seçimi onaylamaması durumunda söz konusu üye, onayın reddi tarihine kadar diğer yönetim kurulu üyeleriyle aynı hak ve yetkilere sahip olur. Yani bu zamana kadar yaptığı işler ve kullandığı oylar geçerlidir. Bu durum TTK madde 363'ın birinci fıkrasında belirtilmiştir. Genel kurulun onaylamama kararı geçmişe etkili değildir, yani ileriye etkili olarak sonuç doğurur[98]. Genel kurul yönetim kurulu tarafından seçilen üyeyi onaylamazsa, aynı toplantıda yeni bir yönetim kurulu üyesi seçebilir[99].

TTK madde 363'in birinci fıkrasında düzenlenen bu yetki emredici değildir. Yönetim kurulunun bu yetkisi, esas sözleşmede yer alacak bir hüküm ile kaldırılabilir[100].

TTK madde 363'in birinci fıkrasında "bir" üyeliğin boşalmasından bahsetse de, birden çok üyeliğin boşalması halinde de yönetim kurulu, bu üyelikleri ilk toplantıda genel kurulun onayına sunulması şartıyla doldurabilir. Hatta boşalan üyelikler için geçici üye seçilmesi yönetim kurulu için bir yükümlülük oluşturur[101].

Kurul-organ olan yönetim kurulu, geçici üye seçimi işlemini alacağı bir kararla yapar. Buna göre bir veya birden fazla üyeliğin boşalması halinde yönetim kurulunun geçici üye seçebilmesi için toplantı yeter sayısına ulaşması gerekir. Bu konuyla ilgili olarak mülga TK döneminde özellikle üç kişiden oluşan yönetim kurulunun toplantı yeter sayısı ile ilgili tartışmaları sona erdirmek amacıyla TTK madde 390'da düzenleme yapılmıştır[102]. Buna göre

---

96 Ömer Teoman, **Yaşayan Ticaret Hukuku**, Cilt I: Hukuki Mütalaalar, Kitap 8: 1997, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, Ankara, 1997, s. 50.

97 Şener, Ortaklıklar, s. 352.

98 Poroy, Tekinalp ve Çamoğlu, s. 354, n. 547; Akdağ Güney, Yönetim Kurulu, s. 11.

99 Şener, Ortaklıklar, s. 352.

100 Poroy, Tekinalp ve Çamoğlu, s. 354, nr. 547.

101 Poroy, Tekinalp ve Çamoğlu, s. 355, nr. 547b.

102 Yönetim kurulunun toplantı ve karar nisaplarını düzenleyen TTK madde 390'ın birinci fıkrasına göre: "(1) Esas sözleşmede aksine ağırlaştırıcı bir hüküm bulunmadığı takdirde, yönetim kurulu üye tam sayısının çoğunluğu ile toplanır ve kararlarını toplantıda hazır bulunan üyelerin çoğunluğu ile alır. Bu kural yönetim kurulunun elektronik ortamda yapılması hâlinde de uygulanır."
TTK madde 390'ın birinci fıkrasının gerekçesine göre: "6762 sayılı Kanunun 330 uncu maddesinin birinci fıkrasının birinci cümlesinde yer alan, bir çok güçlüğe ve istenmeyen sonuçlara yol açtığı için şiddetle eleştirilen, ağırlaştırılmış toplantı nisabına ilişkin hüküm, Tasarıda değiştirilmiş ve esas sözleşmede daha ağır

esas sözleşmede aksi öngörülmemişse, yönetim kurulu üye tam sayısının çoğunluğu ile toplanıp, toplantıya katılanların çoğunluğu ile karar alacaktır.

Birden fazla üyeliğin herhangi bir sebeple boşalması durumunda yine TTK madde 363 uygulanabilecektir. Buna göre yönetim kurulu toplantı yeter sayısını koruduğu ölçüde boşalan bütün üyelikler için geçici üye seçebilecektir. Yani yönetim kurulunun, kurul olarak çalışabilme yeteneğini ortadan kaldırmayacak sayıdaki boşluklarını, yönetim kurulunun kendisi geçici olarak doldurabilir[103]. Toplantı yeter sayısının bulunmaması halinde ise geçici üye seçilebilmesinin imkanı yoktur[104]. Örneğin 3 kişiden oluşan yönetim kurulunda 2 yönetim

---

bir toplantı nisabı öngörülmemişse yönetim kurulunun üye tam sayısının çoğunluğu ile toplanabilmesine kanunen olanak tanınmıştır. Hüküm toplantı nisabının esas sözleşme ile hafifletilmesine izin vermemektedir. Bunun başlıca iki ana sebebi vardır: (1) Yönetim kurulunun azınlığı oluşturan sayıda üyenin varlığı ile toplanabilmesi bir taraftan "kurul" anlayışına aykırı düşer, diğer taraftan azınlıkta kalan üyelerle toplanabilen bir yönetim kurulunun içerideki üyelerinin çoğunluğu ile karar verebilmesi genel kurulun seçimi ile oluşan organ kavramı ile bağdaşmaz. Meselâ, dokuz üyeden oluşan bir yönetim kurulunun, üç üye ile toplanıp iki üye ile karar alabilmesi bu yönden kabulü güç bir sonuçtur. Toplantı nisabı ile ilgili, doğrudan bir hüküm içermeyen Alm. POK paragraf 77 (1), c.2 aynı düşünceye yöneliktir. Toplantı nisabının hafifletilmesine bir kanunî sınır çizilmesi ise çok zordur. (2) Tasarı sisteminde bir önerinin imzalanması yolu ile (m. 390 (4)) ve elektronik ortamda yönetim kurulunun karar almasına olanak tanınmıştır. Bu olanaklar mevcutken, azınlıkta kalan üyelere yönetim kurulu olarak toplanma iznini vermek tutarlı bir çözüm olarak değerlendirilemez."

[103] Poroy, Tekinalp ve Çamoğlu, s. 355, n. 547b; Eriş, Ticari İşletme ve Şirketler, s. 2234.

[104] Yargıtay 11. HD, E. 1989/5478, K. 1990/708, 8.2.1990 tarihli kararında, yönetim kuruluna geçici üye seçimi için toplantı nisabı oluşmasa bile karar sayısını yeterli görmektedir. Bu karara karşı oy yazısı bulunmakla beraber, karar öğretide eleştirilmektedir (Poroy, Tekinalp ve Çamoğlu, s. 355, n. 547b): "Yönetim Kurulunun TTK.nun 315/f-I maddesindeki geçici üye atama yetkisinin kullanabilmek için mutlaka toplantı yeter sayısını haiz olması gerektiği yolundaki lafzi ve dar yorum açılan üyelik nedeniyle geri kalan üyelerle toplantı nisabının oluşmadığı hallerde anılan yasa hükmünün uygulama imkanını ortadan kaldıracaktır. Özellikle anasözleşmede aksine hüküm bulunmadıkça yönetim kurulunun TTK.nun 312/f-1 maddesi gereği üç kişiden oluşmasının olağan hali teşkil ettiği nazarı itibare alındığında bir üyeliği açılan böyle bir yönetim kurulunun diğer iki üyesinin açılan üyeliğe geçici atama yapamamasının TTK.nun 315/f-I maddesi hükmünün uygulama alanını Kanun koyucunun amacına aykırı biçimde daraltacağı kuşkusuzdur. Diğer bir anlatımla kanun koyucu üç kişilik yönetim kurulunun varlığını da gözönüne alarak bu hükmü getirmiştir.

Şu halde TTK.nun anılan hükmünü amacı doğrultusunda yorumlamak ve yönetim kurulunun kalan üyeleri toplantı nisabını teşkile kafi gelmese bile karar nisabını oluşturabildiği hallerde bu üyelerin geçici üye atayabileceğini kabul etmek gerekir."

Kararın karşı oy yazısında ise şu hususlara değinilmiştir: "TTK.nun 315. maddesinin uygulanmasında üç kişilik yönetim kurulunun özelliği esas alınarak, genel bir kural koymak suretiyle yorum getirmek bir çelişki meydana getirmiştir. Çünkü, yönetim kurulunun karar alabilmesi herşeyden önce toplanma nisabının oluşmasına bağlıdır. TTK.nun 330. maddesi uyarınca toplanamayan bir yönetim kurulu için TTK.nun 315. maddesi bakımından "karar nisabı varsa bu yeterlidir" görüşü TTK.nun 330. maddesinde öngörülen kurala ve Dairenin yerleşen uygulamasına aykırıdır.

Bundan başka, anonim ortaklıklarda üç kişilik yönetim kurulunun esas alınması suretiyle bir genel kural da getirilemez. Yönetim kurulunun boşalan üyelerinin tamamlanması için her olayın özelliği gözönüne alınarak yorum getirmek kanımızca sakıncalıdır. Üç kişilik yönetim kurulunda bir üyenin boşalması halinde, TTK.nun 315. maddesinin uygulama olanağı yoktur. Organ boşluğunun başka yöntemlerle tamamlanması olanaklıdır. Yedek yönetim kurulu üyesi seçilmiş ise, bu yedek üye ile yönetim kurulu üyeliği doldurulacağı gibi genel kurulun denetçiler veya azınlık tarafından olağan üstü çağrısı yapılarak boş yönetim kurulu üyeliği doldurulabilir.

kurulu üyesinin istifa etmesi durumunda, kalan tek yönetim kurulu üyesi toplantı yetersayısı oluşmadığından dolayı geçici yönetim kurulu üyesi seçemeyecektir. Yine 9 kişilik bir yönetim kurulunda en fazla 4, 7 kişilik bir yönetim kurulunda en fazla 3 üyeliğin kalan yönetim kurulu üyelerince karar alınarak doldurulması mümkündür[105]. Kalan yönetim kurulu üyelerinin toplantı yeter sayısını oluşturamamaları nedeniyle karar alınamaması halinde, tek bir pay sahibi bile mahkemenin izni ile genel kurulu toplantıya çağırabilir ve yeni üye seçilmesi yoluyla yönetim kurulu oluşturulabilir[106].

TTK madde 363'ün birinci fıkrasına göre yönetim kurulu tarafından geçici olarak seçilecek yönetim kurulu üyesi ile genel kurul tarafından seçilen yönetim kurulu üyesi arasında seçilme yeteneği açısından farklılık yoktur. TTK madde 363'ün ikinci fıkrasından çıkardığımız seçilecek üyelerin sahip olması gereken nitelikler (TTK madde 359'un dördüncü fıkrası), üyenin hangi organca seçileceği farkı gözetmeksizin getirilmiştir[107].

3. Belirli Grupların Yönetim Kurulunda Temsil Edilmesi

TTK madde 360'da, esas sözleşmede öngörülmesi şartı ile belirli pay gruplarına, özellik ve nitelikleriyle belirli bir grup oluşturan pay sahiplerine ve azlığa yönetim kurulunda temsil edilme hakkının tanınabileceği düzenlenmiştir[108]. Bu hak, başlangıçta esas sözleşmede

---

Öte yandan, TTK.nun 330. maddesinin uygulanması yönünden Dairemizin kökleşen kararlarına göre, üç kişilik yönetim kurulunun iki üyeyle toplanarak karar alması batıldır. Yönetim kurulu kararları, ayak durumlar dışında iptalinin istenmesi olanaksız bulunmasına karşın, yönetim kurulunun batıl kararlarının saptanması dava konusu yapılabilmektedir. Yönetim kurulunun toplanma nisabı olmaksızın, sadece karar nisabı gözönüne alınarak aldığı kararlar batıl iken, bu batıl kararlardan TTK.nun 315. maddesi yönünden olanlar için geçerliliği benimseme yasaya aykırıdır. Ayrıca, batıl bir yönetim kurulu kararının genel kurulca tasvib de düşünülemez. Genel kurulun bu batıl yönetim kurulu kararı karşısında yeni bir seçim yapması ve boş yönetim kurulu üyeliğinin seçimle doldurulması gerekirken, batıl yönetim kurulu kararını tasvib etmesi olanaksızdır. Eğer genel kurul böyle bir kararı tasvip etmişse, bu genel kurul kararı yasaya aykırıdır." (www.kazanci.com, 23.02.2016).

[105] Akdağ Güney, Yönetim Kurulu, s. 11; Poroy, Tekinalp ve Çamoğlu, s. 355, n. 547b.

[106] Toplantıya çağrıya yetkili ve görevli organları düzenleyen TTK madde 410'un ikinci fıkrasına göre: "(2) Yönetim kurulunun, devamlı olarak toplanamaması, toplantı nisabının oluşmasına imkân bulunmaması veya mevcut olmaması durumlarında, mahkemenin izniyle, tek bir pay sahibi genel kurulu toplantıya çağırabilir. Mahkemenin kararı kesindir."

[107] Poroy, Tekinalp ve Çamoğlu, s. 355, n. 548a.

[108] Belirli grupların yönetim kurulunda temsil edilmesini düzenleyen TTK madde 360'a göre: "(1) Esas sözleşmede öngörülmek şartı ile, belirli pay gruplarına, özellik ve nitelikleriyle belirli bir grup oluşturan pay sahiplerine ve azlığa yönetim kurulunda temsil edilme hakkı tanınabilir. Bu amaçla, yönetim kurulu üyelerinin, belirli bir grup oluşturan pay sahipleri, belirli pay grupları ve azlık arasından seçileceği esas sözleşmede öngörülebileceği gibi, esas sözleşmede yönetim kurulu üyeliği için aday önerme hakkı da tanınabilir. Genel kurul tarafından yönetim kurulu üyeliğine önerilen adayın veya hakkın tanındığı gruba ve azlığa mensup adayın haklı bir sebep bulunmadığı takdirde üye seçilmesi zorunludur. Bu şekilde tanınacak temsil edilme hakkı, halka açık anonim şirketlerde yönetim kurulu üye sayısının yarısını aşamaz. Bağımsız yönetim kurulu üyelerine ilişkin düzenlemeler saklıdır.
(2) Bu maddeye göre yönetim kurulunda temsil edilme hakkı tanınan paylar imtiyazlı sayılır."

yer alabileceği gibi, sonradan esas sözleşmeye eklenmesi de mümkündür[109]. Maddenin gerekçesinde[110] de belirtildiği üzere bu hak imtiyaz gibi her paya değil, belirli pay sahipleri grupları ile belirli pay gruplarına ve azlığa bir bütün olarak tanınmaktadır.

TTK madde 360 anlamındaki "belirli grup" kavramı, esas sözleşmede somutlaştırılan ve kural olarak aralarında ortak bağlar bulunan paydaşların oluşturduğu gruptur. Azlık, yasanın kendilerine tanıdığı hakların kullanılması açısından sermayenin belirli bir oranını temsil eden pay sahiplerini ifade eder. Azlık TTK'nun birden çok maddesinde[111] sermayenin %10'u, halka açık anonim ortaklıklarda %5'i olarak belirlenmiştir. Ancak bu maddede azlık tanımlanmamış olduğundan, şirket esas sözleşmesinde azınlık için kanunda öngörülen orandan farklı bir oran öngörülebilir. Yani bu madde kapsamında bahsedilen azlık, ortaklık esas sözleşmesinde belirlenen oranda payı temsil eden bir veya birden çok ortak olacaktır[112].

Temsil edilme hakkının verilmesi iki şekilde mümkündür. Bunlardan ilki, esas sözleşmede öngörülmek kaydıyla yönetim kurulu üyesinin, belirli bir grup oluşturan pay sahipleri, belirli pay grupları ve azlık arasından seçilebilmesidir. İkincisi ise, yine esas sözleşmede öngörülmek şartıyla, belirli bir grup oluşturan pay sahipleri, belirli pay grupları ve azlık tarafından yönetim kuruluna aday önerilmesi şeklinde olabilir. Şirketin esas sözleşmesinde bu grubun kimlerden oluştuğu şüphe oluşturmayacak şekilde belirtilmesi

---

Mülga TK'nunda belirli grupların yönetim kurulunda temsil edilmesine ilişkin bir düzenleme bulunmamaktaydı. Buna karşın doktrindeki çoğunluktaki görüş, esas sözleşmede hüküm olması şartıyla değişik pay gruplarına veya azınlığa korunmaları için bu hakkın tanınmasının mümkün olduğu yönündeydi. (Abuzer Kendigelen, **Anonim Ortaklıklarda Yönetime Katılma Haklarında İmtiyaz**, 1. Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 1999, s. 226, 227, dn. 190, 191; Tuğrul Ansay, **Anonim Şirketler Hukuku**, Altıncı Baskı, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, Ankara, 198, s. 100, 101; Akdağ Güney, Yönetim Kurulu, s. 29; Yadigar İzmirli, **Anonim Şirketlerde Yönetim Kurulunun Organ Niteliğini Kaybetmesi ve Hukuki Sonuçları**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2001, s. 43).

[109] Bu halde genel kurul toplantısında uygulanacak yeter sayı, TTK madde 421'in üçüncü fıkrasının (b) hükmüne göre belirlenir (Akdağ Güney, Yönetim Kurulu, s. 33, dn. 93).

[110] TTK madde 360'ın gerekçesine göre: "İsv. BK m. 709 (Eski 708 (4) ve (5)) hükmünden esinlenen 360'ıncı madde, belirli pay ve paysahibi gruplarına ve azlığa yönetim kurulunda temsil edilme hakkı tanınmasını düzenlemektedir. Temsil edilme hakkı ancak esas sözleşmede öngörülerek bahşedilebilir.
Bu madde, yönetim kurulunda temsil edilme hakkını hem paysahibi gruplarına hem azlığa hem de pay gruplarına tanımıştır. Kârda, oyda, tasfiye payında veya diğer herhangi bir malvarlığı hakkında imtiyazlı olan bir pay grubuna yönetim kurulunda temsil hakkı tanınabilir. Söz konusu hak, imtiyaz gibi her paya değil, belirli paysahipleri grupları ile belirli pay gruplarına ve azlığa bir bütün olarak tanınmaktadır. Böylelikle bu hükümde 478 inci maddeye bir istisna getirilmiştir. Bu istisna tarihi sebeplere dayanmaktadır. Çünkü 6762 sayılı Kanunda bu tür bir istisnaya yer verilmiş olmamasına rağmen Yargıtay'ın otuz yılı aşkın süreden beri uygulanan yerleşik içtihadı "grup imtiyazı" nın tanınması yönündedir. Teori ile bağdaştırılması güç olan bu istisna, ilkesel kararlar ve öğreti ile kendini kabul ettiren bir hukuk haline gelmiştir. Bu yolla oluşan hukuka gerekli önemin verilmesi ve bu hukukun tanınması hukuk biliminin kabul ettiği bir olgudur. Aksi yönde bir değişiklik, uygulamada büyük güçlükler yaratabilir ve tanınacak uyarlama olanak ve süreleri amacın elde edilmesine yetmeyebilirdi. Bu sebeple ikinci fıkra öngörülerek Yargıtay kararlarında yer alan ilke kanunlaştırılmıştır.".

[111] Azlık, TTK'nun 411, 420, 439, 531 ve 559. maddelerinde yer almaktadır.

[112] Poroy, Tekinalp ve Çamoğlu, s. 383, n. 587; Ersin Çamoğlu, **6102 sayılı Yeni Türk Ticaret Kanunu'nda Anonim Ortaklık Yönetim Kurulunda Belirli Grupların Temsili**, Arslanlı Bilim Arşivi, s. 1.

gerekir. Her iki halde de, adayın seçilmemesi için objektif ve haklı sebepler bulunmaması halinde, genel kurulun üyeyi seçmesi zorunludur. Burada belirli grubun önerisi genel kurulun iradesinin üstünde olması söz konusu değildir. Belirli grubun, kendisine tanınan sayıdan fazla aday göstermesi, adaylardan dilediğini seçme hakkını genel kurula bırakıldığı anlamına gelir[113] [114].

Maddenin ikinci fıkrasında, temsil edilme hakkı tanınan payların imtiyazlı sayılacağı belirtilmiştir. Burada her ne kadar temsil edilme hakkı tanınan paylardan söz edilse de, temsil edilme hakkı paya değil gruba veya azınlığa tanınmaktadır. Temsil edilme hakkı gruba veya azınlığa bağlı olduğundan, bu grubun veya bu azınlığın ortadan kalkmasıyla kendiliğinden sona erebilir. Ayrıca esas sözleşmede değişiklik yapılarak da bu hakkın kaldırılması her zaman mümkündür. Böyle bir durumda esas sözleşme değişikliği bakımından TTK madde 421'in üçüncü fıkrasının (b) hükmündeki yetersayıların uygulanması gerekir. Payların imtiyazlı sayılmasının sonucunda TTK madde 454'ün[115] de uygulanması gerekir. Buna göre imtiyazlı pay sahiplerinin haklarını sınırlayan veya kaldıran genel kurul kararları, bu pay sahiplerinin yapacağı özel bir toplantıda, alacakları bir kararla onanmadıkça geçerli olmaz[116].

Yönetim kuruluna seçilen temsilci ile adına seçildiği belirli grup oluşturan pay sahipleri, belirli pay grupları veya azlık arasında, seçimden önce kural olarak herhangi bir sözleşmesel ilişki bulunmamaktadır. Yönetim kuruluna seçilen kimsenin ilgili pay grubu veya azınlığın temsilcisi olarak görevi kabul etmesiyle birlikte aralarında vekalet veya vekalet benzeri bir ilişki doğar. Temsilci, temsil ettiği grup veya azınlığın çıkarlarını korumakla yükümlü olur. Ancak bunları gerçekleştirirken anonim şirketler hukukunun kendisine yönetim

---

[113] Poroy, Tekinalp ve Çamoğlu, s. 385, n. 588; Çamoğlu, Belirli Grupların Temsili, s. 4, 5.

[114] Yargıtay 11. HD. , E. 154, K. 615, 16.02.1982 tarihli kararına göre: " Davalı, AT. Bankası A. Ş.'nin Ticaret Bakanlığınca uygun görülen ve mahkeme kararı ile tasdik edilen anasözleşmesinin 9'uncu maddesinin değişik şekli, (bankayı yönetecek ve temsil edecek olan idare meclisi, hissedarların sermayedeki paylarıyla orantılı olarak temsil edecek şekilde hissedarlarca, tayin ve azledilmeleri üzerine, genel kurul tarafından seçilecek veya azledilecek en az altı üyeden oluşur. Bu cümleden olmak üzere, LF. Bank dört üye tayin etmeğe ve bu üyeleri istediği zaman değiştirmeğe yetkilidir. TK. Company iki üye tayin etmeğe ve bu üyeleri istediği zaman değiştirmeğe yetkilidir. Türk hissedarlar aralarında geri kalan dört üyeyi tayin etmeğe ve bu üyeleri istediği zaman değiştirmeğe yetkilidir…) hükmünü içermektedir.
… AT. Bankası genel kurulunun paydaşlarca yönetim kurulu üyeliğine tayin edilen kimseler dışında bir başkasını bu göreve seçemeye yetkisi olmadığına göre, yine kendine özgü yapısı nedeniyle, paydaşın tayin ettiği yönetim kurulu üyesini değiştirmesi halinde de, ana sözleşme hükümleri gereğince adı geçen banka genel kurulunun görev ve yetkisi bu değişikliği onaylamaktan ibarettir." (Eriş, Ticari İşletme ve Şirketler, s. 2245, 2246).

[115] İmtiyazlı pay sahipleri özel kurulunu düzenleyen TTK madde 454'ün birinci fıkrasına göre: "(1) Genel kurulun esas sözleşmenin değiştirilmesine, yönetim kuruluna sermayenin arttırılması konusunda yetki verilmesine dair kararıyla yönetim kurulunun sermayenin arttırılmasına ilişkin kararı imtiyazlı pay sahiplerinin haklarını ihlal edecek nitelikte ise bu karar anılan pay sahiplerinin yapacakları özel bir toplantıda, aşağıdaki hükümler uyarıca, alacakları bir kararla onanmadıkça uygulanamaz."

[116] Akdağ Güney, Yönetim Kurulu, s. 34; Poroy, Tekinalp ve Çamoğlu, s. 387, n. 588d; Çamoğlu, Belirli Grupların Temsili, s. 7.

kurulu üyesi olarak getirdiği hak ve yükümlülükleri dikkate almak zorundadır. Temsilci yönetim kurulu üyesi, şirketin çıkarları izin verdiği sürece temsil ettiği kimselerin çıkarlarını korumakla yükümlüdür[117].

B. Yönetim Kuruluna Seçilecek Kimselerde Aranan Şartlar

Genel kurul, kanun ve esas sözleşmede öngörülen şartlar çerçevesinde yönetim kurulu üyelerini seçmektedir. Yönetim kurulunun organ niteliği kazanması, gerek kanun gerekse esas sözleşmede öngörülen niteliklere sahip üyelerin seçilmesiyle gerçekleşir[118]. Esas sözleşmede seçilme koşulları belirlenirken bazı hususlara dikkat edilmesi gereklidir. Bu koşullar özellikle anonim şirketin temel ilkelerine aykırı olmamalıdır[119].

Kanunda yer alan nitelikler dışında, anonim ortaklığın esas sözleşmesinde yönetim kurulu üyesi olacak kişilerde bazı niteliklerin aranması öngörülebilir[120]. Bunlar, belirli bir meslek grubuna dahil olma, belirli bir yaşı geçmeme, T.C vatandaşı olma veya başka şirketlerin organlarında yer almama zorunluluğu gibi koşullar olabilir. Örneğin inşaat işleriyle uğraşan bir şirkette, yönetim kurulu üyelerinin belirli bir oranının inşaat mühendisi veya üyelerin tamamının yüksekokul diplomasına sahip olması gibi koşullar getirilebilir. Yine esas sözleşme ile kanunen öngörülen şartlar ağırlaştırılabilir. Esas sözleşmeyle getirilecek sınırlamalar, TMK madde 2'de yer alan dürüstlük kuralı dışına çıkarak genel kurulun seçme hakkını ortadan kaldırmadığı sürece geçerlidir. Genel kurul, yönetim kurulu üyelerini kanunda ve esas sözleşmede öngörülen şartları dikkate alarak seçmek zorundadır. Aksi halde yönetim kuruluna seçilen kimse koşulları gerçekleştirmiyorsa, üyelik sıfatını kazanamaz. Yine esas sözleşmede öngörülen niteliklerin sonradan kaybedilmesi halinde yönetim kurulu üyeliği kendiliğinden sona erecektir[121] [122].

Tüzel kişilerin yönetim kurulu üyesi olduğu durumlarda, temsilcilerinin tam ehliyetli olmasından başka herhangi bir kısıtlama getirilmemiştir. Ancak hem tüzel kişi hem de onun adına tescil edilecek gerçek kişinin kanunlarda ve esas sözleşmede yönetim kurulu üyeliği

---

[117] Akdağ Güney, Yönetim Kurulu, s. 34, 35; Poroy, Tekinalp ve Çamoğlu, s. 384, n. 587; Çamoğlu, Belirli Grupların Temsili, s. 3.

[118] Akdağ Güney, Yönetim Kurulu, s. 18, 19; Öztan, s. 33, 34; Ansay, Anonim Şirketler, s. 97; İzmirli, s. 43.

[119] Akdağ Güney, Yönetim Kurulu, s. 19.

[120] Detaylı bilgi için "Esas Sözleşmede Öngörülen Hükümler Nedeniyle Sona Erme" başlıklı bölüme bakınız.

[121] Yönetim kurulunda üyelin boşalması hallerini düzenleyen TTK madde 363'ün ikinci fıkrasına göre:" (2) Yönetim kurulu üyelerinden birinin iflasına karar verilir veya ehliyeti kısıtlanır ya da bir üye üyelik için gerekli kanuni şartları yahut esas sözleşmede öngörülen nitelikleri kaybederse, bu kişinin üyeliği, herhangi bir işleme gerek olmaksızın kendiliğinden sona erer."

[122] Akdağ Güney, Yönetim Kurulu, s. 20: Poroy, Tekinalp ve Çamoğlu, s. 358, 359, n. 548c.

için aranan şartları taşıması gerektiği kabul edilmektedir[123]. Ayrıca esas sözleşmeyle gerçek kişi yönetim kurulu üyelerine şartlar getirilebildiği gibi tüzel kişi yönetim kurulu üyelerine veya tüzel kişiyi temsil edecek gerçek kişiler için de bazı koşullar öngörülebilir[124].

1. Tam Ehliyetli Olma Şartı

Mülga TK'da yönetim kurulu üyelerinin ehliyeti konusunda bir düzenleme yoktu. Ancak Yargıtay kararlarında[125] ve doktrinde üyeliğin yetki ve sorumluluk özelliklerinden dolayı üyenin tam ehliyetli olması aranmaktaydı[126].

Yönetim kurulunun bir yetki ve sorumluluk organı olması, anonim şirketlerin ekonomik hayattaki öneminin büyük olması ve özellikle TTK madde 375'te bahsedilen yönetim kuruluna verilen devredilemeyen görev ve yetkiler dikkate alındığında, üyelerin tam ehliyetli olmaları gerektiği açıktır[127]. Buna göre TTK da, mülga TK'dan farklı olarak, madde

---

[123] İsmail Kırca, **Anonim Şirketlerde Tüzel Kişilerin Yönetim Kurulu Üyeliği**, Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi, Cilt XXVII, S. 2, Haziran 2012, s. 55 vd.; Tekinalp, Tek Kişi, s. 119, n. 12-15; Karşı görüş için, Akdağ Güney, Yönetim Kurulu, s. 20.

[124] Akdağ Güney, Yönetim Kurulu, s. 20.

[125] Yargıtay 11. HD, E.6726, K.6565, 5.12.1986 tarihli kararında konuyla ilgili şu tespitlerde bulunmuştur: "…Şirket ortağı sıfatını taşıyan bir küçüğün anonim şirketçe yönetim kurulu üyeliği görevi yapabilip yapamayacağına ilişkin soruna gelince; bu konuda yine özel düzenlemeyi teşkil eden Türk Ticaret Kanunu'nun anonim şirketlerin yönetim kuruluyla ilgili hükümlerinin öncelikle incelenmesi gerekmektedir. Yasanın yönetim kurulu üyelerinin sıfatıyla ilgili 312'nci maddenin 2'nci fıkrası, sadece şirket ortağı sıfatının yönetim kurulu üyeliği seçimi için yeterli görüldüğü izlenimini yaratıyorsa da, yine aynı Yasa`nın 315'inci maddesinin 2'nci fıkrasında yönetim kuruluna seçilen bir kişinin sonradan ehliyetinin kısıtlanması hali, onun görevinin kendiliğinden sona erdirilme sebebi kabul edildiğine göre, yönetim kuruluna seçilecek kişinin başlangıçta da kısıtlı olmaması diğer bir deyişle, bu göreve seçilebilmesi için tam ehliyetli olması gerektiği sonucuna varılmaktadır. Öte yandan, anonim şirketlerde yönetim kurulu, şirket işlerini yürütme ve onu dışarda üçüncü kişilere karşı temsil etme görev ve yetkileriyle donatıldığına göre, yönetim kurulu üyelerinin ortaklardaki pasif niteliğin aksine görevlerinin aktif bir nitelik taşıdığı görülmektedir. Bunun dışında, TTK'nun 336 ve onu izleyen maddelerinde yönetim kurulu üyelerinin şirket ve ortaklarına karşı sorumlulukları ayrıca düzenlenmiş ve ağırlaştırılmış bulunmaktadır. Bütün bunların dışında, yine aynı Yasa`nın 330'uncu maddesinde vekalet ilişkisi sakıncalı görülerek yönetim kurulu üyelerinin yekdiğerine niyabeten oy kullanamayacakları hükme bağlanmak suretiyle yönetim kurulu üyelerinin müzakerelerde bizzat bulunarak, oy kullanmaları zorunlu tutulmuş bulunmaktadır. Aynı sakıncanın yönetim kurulu üyesi küçüğe velayeten ve vesayeten oy kullanacak veli veya vasi için de mevcut bulunduğunun kabulü lazım gelir. O halde, bütün bu hususlar birlikte değerlendirildiğinde anonim şirketlerde yönetim kurulu üyesi olabilmek için yasanın aradığı diğer şartlar yanında medeni hakların bizzat kullanılabilmesi şartının da aranması gerekir." (www.kazanci.com, 25.11.2014).

[126] Akdağ Güney, Yönetim Kurulu, s. 22; E. Hirş, **Ticaret Hukuku Dersleri**, Üçüncü Bası, İstanbul, 1948, s. 308; Ömer Teoman, **Otuz Yıl Ticaret Hukuku, Tüm Makalelerim, Makale 34: Kendilerine Yasal Danışman Atanan Kişilerin Anonim Ortaklıklarda Yönetim Kurulu Üyesi Olup Olamayacakları Sorunu,** Cilt I (1971-1982), Beta Yayınevi, İstanbul, 2000, s. 427 vd. ; İzmirli, s. 42; Ansay, Anonim Şirketler, s. 98; İmregün, s. 198; Fahiman Tekil, **Şirketler Hukuku**, İkinci Cilt, Anonim Şirketler, İstanbul, 1974, s. 239.

[127] Akdağ Güney, Yönetim Kurulu, s. 22.

359'a yönetim kurulu üyelerinin ve tüzel kişi adına tescil edilecek gerçek kişinin tam ehliyetli olmasını şartını eklemiştir[128].

Ayırt etme gücüne sahip küçüğün yönetim kurulu üyeliğine seçilmesi de mümkün değildir. Küçükler her ne kadar kanuni temsilcileri aracılığıyla anonim ortaklığa ortak olabilse de, ağır sorumluluk şartlarına tabi yönetim kurulu üyeliğine getirilmeleri mümkün değildir[129].

2. İflas Etmemiş Olma Şartı

İflas etmiş birinin yönetim kurulu üyesi olarak seçilmesi mümkün değildir. TTK madde 359'un dördüncü fıkrası üyeliği sona erdiren sebeplerin seçilmeye de engel olacağını düzenlemiştir. TTK madde 363'ün ikinci fıkrası da iflas etmiş yönetim kurulu üyesinin üyeliğinin kendiliğinden son bulacağını düzenlemiştir. Bunun nedeni, iflas etmiş bir kişiye ortaklığın güven duymayacağındandır. O halde iflas etmiş bir kişinin yönetim kuruluna seçilmesi mümkün olmaz[130].

3. Bankacılık Kanunundaki Mesleki Tecrübe Şartı

TTK, yönetim kurulu üyesi olabilmek için herhangi bir mesleki özellik aramamaktadır. Ancak 5411 s. Bankacılık Kanunu, yönetim kurulu üyeleri için bazı şartlar öngörmüştür. Bunlardan ilki, kuruluş şartları arasında sayılan banka yönetim kurulu üyelerinin mesleki tecrübeye sahip olmasıdır[131]. Yönetim kurulu üyelerinin tümünde olması gereken bu şarttın yanında, yönetim kurulu üyelerinin yarısından bir fazlasında ise genel müdür için öngörülen şartların bulunması gerekmektedir[132]. Genel müdürler için öngörülen bu

---

128 Yönetim kurulu üyelerinin sayısını ve niteliklerini düzenleyen TTK madde 359'un üçüncü fıkrasına göre: "(3) Yönetim kurulu üyelerinin ve tüzel kişi adına tescil edilecek gerçek kişinin tam ehliyetli olmaları şarttır."

129 Şener, Ortaklıklar, s. 348, 349.

130 Şener, Ortaklıklar, s. 350, 351.

131 Bankacılık Kanunu madde 7'ye göre: "d) Yönetim kurulu üyelerinin bu Kanunun kurumsal yönetim hükümlerinde belirtilen nitelikleri ve plânlanan faaliyetleri gerçekleştirebilecek meslekî tecrübeyi haiz olması."

132 Bankacılık Kanunu madde 23'e göre: "Bankaların yönetim kurulları genel müdür dahil beş kişiden az olamaz. Genel müdür, bulunmadığı hallerde vekili, yönetim kurulunun doğal üyesidir. Bu Kanunda genel müdür için öngörülen şartlar, yönetim kurulu üyelerinin yarıdan bir fazlası için de aranır. Murahhas üyelerin genel müdürde aranan şartları taşımaları zorunludur. Yönetim kurulu üyeliğine seçilenler ve herhangi bir nedenle boşalma hâlinde görevlendirilenler, bu maddede aranan şartları taşıdıklarını gösteren belgelerle birlikte yedi iş günü içerisinde Kuruma bildirilir. Genel müdürlük ve yönetim kurulu başkanlığı görevleri aynı kişi tarafından icra edilemez. Yönetim kurulu üyelerinin bu Kanunun 8 inci maddesinin birinci fıkrasının (a), (b), (c) ve (d) bentlerinde belirtilen şartları taşıması gerekir."

şartlar Kanunun 25. maddesinde[133] "Genel Müdür ve Yardımcıları" başlığı altında belirtilmiştir. Buna göre örneğin, altı kişilik bir yönetim kurulunda iki üyenin sadece mesleki tecrübeye sahip olması yeterliyken, biri genel müdür olan dört üyenin ise 25. maddede belirtilen öğrenim şartlarına ve bankacılık veya işletmecilik alanında en az on yıllık meslekî deneyime sahip olmaları gerekmektedir.

4. Kaldırılan Pay Sahibi Olma Şartı

Mülga TK'nunda, yönetim kuruluna seçilebilmek için, pay sahibi olma şartı aranmamaktaydı[134]. Ancak pay sahibi olmayan kimselerin yönetim kurulunda göreve başlayamayacakları öngörülmüştü[135]. Yönetim kurulunda göreve başlamak için tek bir paya sahip olmanın yeterli sayıldığı bu düzenleme doktrinde büyük çoğunluk tarafından eleştirilmiştir. Anonim şirket ile yönetim kurulu üyesi arasındaki yakın ilişki kurulması amacıyla öngörülen en az bir paya sahip olma şartı, gelişmeler karşısında, özellikle büyük sermayeli ortaklıklarda anlamını yitirmişti[136]. Gerçekten de hisse sahibi olan yönetim kurulu üyelerinin daha özenli davranacağı düşüncesiyle getirilen bu düzenleme, en az sahip olunacak hisse miktarı belirtilmediği için anlamsız kalmıştı. Buna göre büyük sermayeli ortaklıklarda yönetim kurulu üyesinin sahip olacağı tek pay, şirket ile yönetim kurulu arasındaki bağı güçlendirmemekteydi[137].

TTK ile yönetim kurulu üyelerinin pay sahibi olması şartını, yerinde olarak kaldırılmıştır[138]. Böylece az ortaklı anonim şirketlerde çok üyeli yönetim kurulu

---

[133] Bankacılık Kanunu madde 25'e göre: "Banka genel müdürlerinin hukuk, iktisat, maliye, bankacılık, işletme, kamu yönetimi ve dengi dallarda en az lisans düzeyinde, mühendislik alanında lisans düzeyinde öğrenim görmüş olanların ise belirtilen alanlarda lisansüstü öğrenim görmüş olmaları ve bankacılık veya işletmecilik alanında en az on yıllık meslekî deneyime sahip olmaları şarttır.
Genel müdür yardımcılarının en az yedi yıllık meslekî deneyime sahip ve asgarî üçte ikisinin birinci fıkrada belirtilen alanlarda en az lisans düzeyinde öğrenim görmüş olması şarttır. Başka unvanlarla istihdam edilseler dahi, yetki ve görevleri itibarıyla genel müdür yardımcısına denk veya daha üst konumlarda icraî nitelikte görev yapan diğer yöneticiler de bu Kanunun genel müdür yardımcılarına ilişkin hükümlerine tâbidir."

[134] Akdağ Güney, Yönetim Kurulu, s. 24; İmregün, s. 199.

[135] Yargıtay 11. HD, E. 1979/1882, K. 1979/3487, 2.7.1979 tarihli kararına göre: "Davalı şirket ana sözleşmesi ve TTK'nun hükümleri gereğince anonim şirket yönetim kurulu pay sahibi ortaklardan teşekkül eder (Ana sözleşme md. 1 TTK.md. 313/2). Ancak TTK'nun 312/2. maddesine göre, paydaş olmayan kimsenin yönetim kuruluna seçilmesine bir engel yoktur. Ne var ki, paydaş olmayan yönetim kurulu üyeleri ancak paydaşlık sıfatını kazandıktan sonra göreve başlayabilirler. Bu durumda, paydaş olmayan kimselerin yönetim kuruluna seçilmelerinde de yasaya aykırı bir yön mevcut değildir." (www.kazanci.com, 02.12.2014).

[136] Akdağ Güney, Yönetim Kurulu, s. 24; İmregün, s. 199; Ansay, Anonim Şirketler, s. 99; Halil Arslanlı, **Anonim Şirketler**, Cilt II - III, Anonim Şirketin Organizasyonu ve Tahviller, İstanbul, 1960, s. 95.

[137] Akdağ Güney, Yönetim Kurulu, s. 24.

[138] TTK madde 359'un birinci fıkrasının gerekçesine göre: "(b) Bu madde ile, yönetim kurulu üyelerinin ayrıca, paysahibi olmalarına ilişkin 6762 sayılı Kanunda öngörülmüş bulunan (gereksiz) zorunluluk kaldırılmıştır. Böylece hem az ortaklı anonim şirketlerde çok üyeli yönetim kurulu oluşturulmasına olanak tanınmış, hem

oluşturulmasına imkan tanınmıştır. Anonim ortaklıklarda artık bağımsız profesyonel yöneticileri istihdam edilebilecek, yapay çözümlere başvurmadan uzman ve profesyonel yönetim kurullarının kurulabilmesi sağlanabilecektir. Yasa koyucu böylece, kurumsal yönetim ilkelerini hayata geçirilebilmesi için önemli bir adım atmıştır. Bununla birlikte esas sözleşmeye, yönetim kuruluna üye olmak için pay sahibi olma şartı getirilmesinde bir engel yoktur[139] [140].

TTK ile gelen pay sahibi olma şartını kaldıran bu düzenleme, sadece gerçek kişilerin değil, tüzel kişilerin de yönetim kuruluna üye olabilmesini sağlayan düzenleme ile uyum içindedir. Buna göre pay sahibi olmayan tüzel kişi yönetim kurulu üyesi olarak görev yapabilir. Böylece sadece şirketleri yönetmek amacıyla kurulmuş tüzel kişiler aracılığıyla şirketin idare ve temsili mümkün olacaktır[141].

5. Kaldırılan Vatandaşlık ve İkametgah Şartı

TTK madde 359'un birinci fıkrasının son cümlesi 26.06.2012 tarihli değişiklikle yürürlükten kaldırılmıştır. Yürürlükten kaldırılan cümle şöyleydi; "Temsile yetkili en az bir üyenin yerleşme yerinin Türkiye'de bulunması ve Türk vatandaşı olması şarttır.". Bu düzenlemenin getirilmesinin amacı maddenin gerekçesinde, işlem kolaylığı sağlamak, hukuki ve cezai sorumluluğa ilişkin hükümlere uygulanabilirlik kazandırmak ve şirketin, pay sahiplerinin ve alacaklıların menfaatlerini korunması olarak belirtilmiştir.

Yönetim kuruluna getirilen vatandaşlık şartı her şeyden önce TTK'nun ruhuna uymamaktaydı. Yeni TTK'nun gerekçesinde[142] değişikliklerin Avrupa Birliği normlarına

---

de yapay hile-i şer'iye olan çözümlere başvurulmadan, uzman ve profesyonel yönetim kurullarının kurulabilmesinin yolu açılmıştır."

[139] Akdağ Güney, Yönetim Kurulu, s. 25; Poroy, Tekinalp ve Çamoğlu, s. 356, n. 548b.

[140] Bankacılık Kanunu'nun 2. maddesinin 3. fıkrası, kanunda hüküm bulunmayan hallerde genel hükümlerin uygulanacağını belirtmektedir. Buna göre yönetim kurulu üyelerinin pay sahibi olma şartı, mülga 6762 s. TTK döneminde banka yönetim kurulu üyeleri için de uygulanması gerekmekteydi. 6102 s. TTK ile bu şart kaldırıldığından banka yönetim kurulu üyeleri için de bu şart aranmayacaktır (Akdağ Güney, s. 25, dn. 70).

[141] Akdağ Güney, Yönetim Kurulu, s. 25.

[142] TTK madde 395'in birinci fıkrasının gerekçesine göre: "(a) Yönetim kurulunun en az üç üyeden oluşacağına ilişkin mevcut hüküm terk edilerek bir üyeli yönetim kuruluna olanak tanınmıştır. Bunun sebebi, bir taraftan, sistemde tek paysahipli anonim şirkete yer verilerek birçok AB ülkesinin aynı kuralı uygulamakta olması dolayısıyla AB hukuku ile uyum sağlanması, diğer taraftan da, küçük anonim şirketler ile ana şirketlerde, daha kolay yönetme yöntemlerinin uygulanmasına olanak tanınmasıdır. Tek kişilik yönetim kurulu anonim şirketler hukukumuzun kaynağı sayılabilecek İsviçre Borçlar Kanununun 707'nci maddesinin birinci fıkrasında olduğu gibi Alm.POK'nın 76'ncı paragrafının ikinci fıkrasında da tanınmıştır. Yukarıda da ifade edildiği gibi tek kişilik yönetim kurulları küçük anonim şirketler ile grubu yöneten şirketlere uygun bir araçtır. Hele Tasarıda öngörüldüğü üzere tüzel kişilerin yönetim kurulu üyesi olabildiği bir sistemde önemli bir anlam kazanmaktadır. Tek kişi ile kurul ifadesini çelişki yaratabileceği de düşünülmemelidir. Çünkü buradaki "kurul" kelimesi birden ziyade kişiden çok, "organ" a işaret etmektedir. Modern şirketler hukuku anlayışında kurulun birden çok kişi anlamı gün geçtikçe vurgusunu yitirmektedir. Tek üyeli yönetim kurulu

uyum amaçlandığı anlaşılmakta buna karşın Avrupa Birliği'nin en temel prensiplerinde ayrımcılık yapılmaması ilkesi, yönetim kurulu üyesine vatandaşlık şartı getirilerek çiğnenmekteydi. Vatandaşlık şartı, işin ehli kimselerin bu göreve gelebilmelerine engel olacaktı. Ayrıca bu şart, hükmün dolanılması ve saman adam tabir edilen kişilerin yönetim kurulu üyesi seçilmesinin önünü açabileceğinden, bu hüküm isabetli olarak kaldırılmıştır.

6. Kanundan Çıkarılan Yüksek Öğrenim Şartı

TTK'nun Meclise sunulan ilk halinde üyelerin yarısının yüksekokul mezunu olma şartı mevcut iken Adalet Komisyonu'nda yapılan itirazlar sonucu bu oran üçte bire indirilmiştir. Adalet Komisyonundaki metnin 359. maddesinin 3. fıkrasında yönetim kurulu üyelerinin en az üçte biriyle, tüzel kişi adına tescil ve ilan edilecek kişinin ve tek üyeli yönetim kurulunda bu üyenin yükseköğrenim görmüş olması öngörülmüştür. Baştan bu yana sert eleştirilere maruz kalan düzenleme Meclis görüşmelerinde tekrar değişikliğe uğramış ve yukarıda metinde yer alan son haline gelmiştir. Düzenlemenin amacı, gerekçesinde belirtildiği üzere[143] yönetim kurulunun düzeyini yükseltmek ve kurumsal yönetim ilkelerine uyum sağlamak olarak belirtilmiştir. Bunun arkasında aslında bankacılık alanında yaşanılan gelişmeler olduğu düşünülmektedir. Gerekli bilgi ve tecrübeye sahip olmayan kimselerin, yönetimde bulunmaları bankaların zarara uğramasına yol açtıkları düşüncesinden hareket eden tasarının hazırlayıcıları, çözümü bu şartı getirmede aramışlardır. Özellikle tek kişilik anonim şirketler açısından son derece ağır ve ticaretin doğasına aykırı bu şart, yönetim kurulu üyelerinin en az dörtte birinin yükseköğrenim görmüş olması şeklinde değiştirilmiştir. Son olarak, eleştirilerin hedefinde olmaya devam eden bu düzenleme, 30.06.2012 tarihindeki değişiklikle madde metninden tamamen çıkarılmıştır[144]. Anadolu'da geleneksel aile şirketlerinin çoğunlukta olması; bunların ortaklarının ve yöneticilerinin de çoğunlukla yükseköğrenim görmemiş olması ve bir girişimcinin kendi kurduğu şirketin yönetim kurulunda yer alamamasının Anayasa'nın çalışma ve teşebbüs hürriyetini düzenleyen maddeye aykırı olduğu gerekçesi bu düzenlemenin çıkarılmasında etkili olmuştur.

---

birçok komite ve komisyonla birlikte çalışıp bir yönetim örgütü oluşturabilir. İsviçre ve Almanya gibi ekonomilerin gereksinimini duyduğu tek üyeli yönetim kuruluna, Türk ekonomisinin gereksinim duymayacağı söylenemez. Ayrıca 338 inci maddede verilen gerekçeye de bakınız."

[143] Bahsi geçen ve kısmen kaldırılan kanun maddesinin gerekçesi şu şekildedir: "Üçüncü fıkrada üyelerin ve tüzel kişi adına tescil edilecek kişinin, tam ehliyetli olması gereği açıkça ifade edilmiş ve yönetim kurulu üyelerinin yarısı ile tüzel kişi adına tescil ve ilân edilecek kişinin yükseköğrenim görmüş olması şartı getirilmiştir. Bu suretle yönetim kurulunun nicelik yönünden düzeyi yükseltilmiş ve profesyonel üyelerin seçimine zemin hazırlanarak kurumsal yönetim ilkeleriyle uyum sağlanmıştır."

[144] Akdağ Güney, Yönetim Kurulu, s. 22, 23, dn. 62.

C. Yönetim Kurulu Üyesi Sıfatının Kazanılması ve Tescil Edilmesi

Genel kurulun bir kişiyi yönetim kurulu üyeliğine seçmesi ona yapılmış bir öneri niteliğindedir. Bu önerinin aday tarafından açıkça veya örtülü olarak kabul edilmesiyle şirket ve üye arasında bir sözleşme bağı kurulur[145]. Kabul beyanı şekle bağlı değildir. Genel kurulda hazır bulunup da seçime itiraz etmemek, yokluğunda alınan seçim kararının üzerine yönetim kurulu toplantısına katılmak veya elden dolaştırma yoluyla bir kararı imzalamak üyeliğin örtülü kabulü anlamına gelir[146].

Yönetim kurulu üyelerinin sicile tescili ve ilanı zorunludur. Yönetim kurulu üyeliğinin kazanılmasında olduğu gibi, kaybedilmesi halinde de tescil yapılmalıdır[147]. Buradaki tescilin üyelik sıfatı kazanılmasına bir etkisi yoktur. Çünkü buradaki tescil kurucu özellikte[148] değildir. Bir kişi yönetim kurulu üyesi olmasına rağmen sicile tescili yapılmamış olabilir. Ancak üyeliğin kazanılmış veya sona ermiş olması, durumdan haberdar olmayan üçüncü kişilere karşı ancak tescil ve ilan edildikten sonra ileri sürülebilecektir[149].

Tüzel kişi adına yönetim kurulu toplantılarına katılacak olan gerçek kişi, tüzel kişi tarafından belirlenir ve tüzel kişi adına tescil ve ilan olunur. Ancak bu konuda yapılacak tescilin kurucu olup olmadığı tartışmalıdır. Hükmün düzenlendiği maddeden[150] bu konuda bir kanıya varmak güçtür. Doktrinde *Pulaşlı* ve *Kırca* maddenin gerekçesine[151] dayanarak tescilin

---

[145] Aşağıda ayrıntılı olarak inceleyeceğimiz üzere bu sözleşme, öğreti ve uygulamada vekalet sözleşmesi olduğu kabul edilmektedir.

[146] Poroy, Tekinalp ve Çamoğlu, s. 353, n. 544; Erdoğan Moroğlu**, Makaleler I, Anonim Ortaklık Yönetim Kurulu Üyeleri ile Denetçilerin Görev Süreleri**, 2. Tıpkı Bası, İstanbul, 2001, s. 389, dn. 2; Akdağ Güney, s. 15; Hirş, s. 309.

[147] Şirketin tescil ve ilanını düzenleyen TTK madde 354'ün birinci fıkrasının g maddesine göre: "Yönetim kurulu üyeleriyle şirketi temsile yetkili kimselerin ad ve soyadları, unvanları, yerleşme yerleri ve vatandaşlıkları." Bununla beraber yönetim kurulu üyelerinin tescil ve ilanını düzenleyen TTK madde 373'ün birinci fıkrasına göre: "(1) Yönetim kurulu, temsile yetkili kişileri ve bunların temsil şekillerini gösterir kararının noterce onaylanmış suretini, tescil ve ilan edilmek üzere ticaret siciline verir."

[148] Tescil sadece bir hakkın veya hukuki durumun doğmuş olduğunu bildirirse bildirici etkiye, bir hakkın, belli bir hukuki durumun ortaya çıkması için yapılırsa kurucu etkiye sahip olur. Ticaret siciline tescil kural olarak bildirici etkiye sahiptir. Örneğin tacir sıfatının sicile tescili bildirici etkiye sahiptir. Tescilin kurucu etkiye sahip olduğu durumlar ise istisnadır. Örneğin ticaret şirketlerinin tüzel kişilik kazanması için yapılan tescil, anonim şirketin esas sözleşmesinin değişikliğine ilişkin genel kurul kararının tescili, şirketlerin birleşmesi, bölünmesi ve tür değiştirmesi için yapılan tescil, ticari işletme rehninin kurulması için rehin sözleşmesinin tescili, kurucu etkiye sahiptir (Sabih Arkan, **Ticari İşletme Hukuku**, 6335 Sayılı Kanun'la Değişik Türk Ticaret Kanunu'na Göre Hazırlanmış On Yedinci Baskı, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, Ankara, 2012, s. 251.).

[149] Akdağ Güney, Yönetim Kurulu, s. 15; Poroy, Tekinalp ve Çamoğlu, s. 366, n. 557.

[150] Tüzel kişilerin yönetim kurulu üyeliğini düzenleyen TTK madde 359'un ikinci fıkrasına göre: "(2) Bir tüzel kişi yönetim kuruluna üye seçildiği takdirde, tüzel kişiyle birlikte, tüzel kişi adına, tüzel kişi tarafından belirlenen, sadece bir gerçek kişi de tescil ve ilan olunur; ayrıca, tescil ve ilanın yapılmış olduğu, şirketin internet sitesinde hemen açıklanır. Tüzel kişi adına sadece, bu tescil edilmiş kişi toplantılara katılıp oy kullanabilir."

[151] TTK madde 359'un ikinci fıkrasının gerekçesine göre: "Tüzel kişi yönetim kuruluna bizzat gelemeyeceği için toplantıya katılacak olan gerçek kişi onun tarafından belirlenir ve onun adına tescil ve ilân olunur.

kurucu özellikte olduğunu savunmaktadır[152]. *Akdağ Güney* ise, tüzel kişiyi temsil eden gerçek kişi tesciline kurucu etki bağlanabilmesi için, madde metninde bu durumun belirtilmesi gerektiğini, temsilcinin tescilinin zorunlu olması tek başına bu işleme kurucu etki doğurmayacağını savunmaktadır. Zira yönetim kurulu üyeliğinin tescili ve ilanı zorunlu olmakla beraber bu tescil kurucu değil bildiricidir. Bir hukuk kuralına gerekçe ile kurucu nitelik kazandırmak olağan bir yöntem değildir. Tüzel kişi tarafından yönetim kurulu toplantılarında kendisini temsil edecek gerçek kişinin belli olması, kurulun çalışması ve istikrarlı olması bakımından önemli olduğu düşünülebilir. Buna göre temsilcinin belli olması, her toplantıda toplantıya katılacak kişinin gerçekten temsil yetkisinin var olup olmadığının araştırılmasını gerektirmeyecektir. Ayrıca üçüncü kişilerin de temsilci ile yapacakları işlemler için bu araştırmayı yapmalarına gerek olmayacaktır. Ancak burada değişen kişi yönetim kurulu üyesi değil onun temsilcisidir. Yönetim kurulu üyeliği tüzel kişidedir. Bu sebeple toplantıya katılan kişinin değişmesi yönetim kurulunun istikrarını bozacağından bahsedilemez[153].

Yönetim kurulu üyesi seçimi işlemi, kural olarak "gündeme bağlılık" ilkesinin kapsamı içindedir. Ancak gündemde yönetim kurulu üyeliklerinin boşalması sonucunu doğuracak maddeler varsa, bunların yeni yönetim kurulu üyeliği seçimini de içerdiğini kabul etmek gerekir. Örneğin yönetim kurulu üyelerinin azli maddesi, yeni yönetim kurulu üyelerinin seçimini de içerir[154].

IV. YÖNETİM KURULU ÜYELİĞİ VE ÜYELİKTE ÖZELLİK GÖSTEREN DURUMLAR

A. Bağımsız Yönetim Kurulu Üyeleri

Bağımsız yönetim kurulu üyesi, şirketle özellikle egemen ortaklarla bir menfaat ilişkisi bulunmayan, mesleki bilgi ve deneyimi ışığında oluşan oylarını özgür iradeleriyle ortakların ve ilgili grupların (işçilerin, alacaklıların ve yatırımcıların) menfaati yönünde kullanma yetisine sahip tarafsız üyeleri ifade eder. Bağımsız yönetim kurulu üyelerinin bu

---

Toplantılara anılan gerçek kişi katılıp oy kullanır. Kullanılan oy tüzel kişinindir. Tescil, tüzel kişinin üyeliğini söz konusu gerçek kişinin kişiliğinde somutlaştırıp belirgin konuma getirmekte ve bu yönden kurucu bir etkiye sahip bulunmaktadır. İlan ise bunu üçüncü kişilere bildirir."

[152] Hasan Pulaşlı, **Şirketler Hukuku Şerhi**, Cilt I, 2. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2014, s. 943, 944; Kırca, Tüzel Kişi, s. 54.

[153] Akdağ Güney, Yönetim Kurulu, s. 16.

[154] Poroy, Tekinalp ve Çamoğlu, s. 353, n. 544.

niteliklere sahip olabilmelerinin koşulu, şirkete belirli bir oranın üzerinde ortak (paysahibi) olmamaları ve şirketten ücret dışında (prim, ikramiye, makam tazminatı, huzur hakkı ve benzeri bir isim altında) herhangi bir ödeme almamalarıdır[155].

Kurumsal yönetim ilkelerinin hangi anonim ortaklıklarda uygulanmayacağı, 3 Ocak 2014 tarihli ve 28871 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan II-17.1 sayılı Kurumsal Yönetim Tebliği'nde belirtilmiştir[156]. Bu tebliğde, bağımsız yönetim kurulu üyelerinin özellikleri belirtilmiş[157] ve borsa şirketlerinin bulundurması gereken bağımsız yönetim kurulu üyelerinin sayısı belirlenmiştir[158]. TTK madde 1529'da da, halka açık anonim şirketlerde kurumsal

---

[155] Poroy, Tekinalp ve Çamoğlu, s. 356, 357 n. 548c.

[156] Kurumsal Yönetim Tebliği'nin birinci maddesinin ikinci fıkrasına göre: "(2) Aşağıda sayılan ortaklıklar, bu Tebliğin kurumsal yönetim ilkelerine ilişkin İkinci Bölümünde yer alan hükümlerine tabi değildir:
a) Payları borsada işlem görmeyen halka açık ortaklıklar.
b) Payları Ulusal Pazar, İkinci Ulusal Pazar veya Kurumsal Ürünler Pazarı dışındaki diğer pazar, piyasa veya platformlarında işlem gören ortaklıklar.
c) Paylarının ilk defa halka arz edilmesi ve/veya borsada işlem görmeye başlaması için Kurula başvuran/başvurulan ortaklıklardan; payları Ulusal Pazar, İkinci Ulusal Pazar veya Kurumsal Ürünler Pazarı dışındaki diğer pazar, piyasa veya platformlarında işlem görecek olanlar.
ç) 7/8/1989 tarihli ve 89/14391 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlüğe konulan Türk Parası Kıymetini Koruma Hakkında 32 sayılı Karara göre dışarıda yerleşik sayılan ortaklıklar."

[157] Kurumsal Yönetim Tebliği'nin EK-1'inde bulunan, bağımsız yönetim kurulu üyelerinin özelliklerini düzenleyen madde 4'ün 3. fıkrasını 6. maddesine göre: "4.3.6. Aşağıdaki kriterlerin tamamını taşıyan yönetim kurulu üyesi "bağımsız üye" olarak nitelendirilir.
a) Şirket, şirketin yönetim kontrolü ya da önemli derecede1 etki sahibi olduğu ortaklıklar ile şirketin yönetim kontrolünü elinde bulunduran veya şirkette önemli derecede etki sahibi olan ortaklar ve bu ortakların yönetim kontrolüne sahip olduğu tüzel kişiler ile kendisi, eşi ve ikinci dereceye kadar kan ve sıhri hısımları arasında; son beş yıl içinde önemli görev ve sorumluluklar üstlenecek yönetici pozisyonunda istihdam ilişkisinin bulunmaması, sermaye veya oy haklarının veya imtiyazlı payların %5 inden fazlasına birlikte veya tek başına sahip olunmaması ya da önemli nitelikte ticari ilişkinin2 kurulmamış olması.
b) Son beş yıl içerisinde, başta şirketin denetimi (vergi denetimi, kanuni denetim, iç denetim de dahil), derecelendirilmesi ve danışmanlığı olmak üzere, yapılan anlaşmalar çerçevesinde şirketin önemli ölçüde hizmet veya ürün satın aldığı veya sattığı şirketlerde, hizmet veya ürün satın alındığı veya satıldığı dönemlerde, ortak (%5 ve üzeri), önemli görev ve sorumluluklar üstlenecek yönetici pozisyonunda çalışan veya yönetim kurulu üyesi olmaması.
c) Bağımsız yönetim kurulu üyesi olması sebebiyle üstleneceği görevleri gereği gibi yerine getirecek mesleki eğitim, bilgi ve tecrübeye sahip olması.
ç) Bağlı oldukları mevzuata uygun olması şartıyla, üniversite öğretim üyeliği hariç, üye olarak seçildikten sonra kamu kurum ve kuruluşlarında tam zamanlı çalışmıyor olması.
d) 31/12/1960 tarihli ve 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu (G.V.K.)'na göre Türkiye'de yerleşmiş sayılması.
e) Şirket faaliyetlerine olumlu katkılarda bulunabilecek, şirket ile pay sahipleri arasındaki çıkar çatışmalarında tarafsızlığını koruyabilecek, menfaat sahiplerinin haklarını dikkate alarak özgürce karar verebilecek güçlü etik standartlara, mesleki itibara ve tecrübeye sahip olması.
f) Şirket faaliyetlerinin işleyişini takip edebilecek ve üstlendiği görevlerin gereklerini tam olarak yerine getirebilecek ölçüde şirket işlerine zaman ayırabiliyor olması.
g) Şirketin yönetim kurulunda son on yıl içerisinde altı yıldan fazla yönetim kurulu üyeliği yapmamış olması.
ğ) Aynı kişinin, şirketin veya şirketin yönetim kontrolünü elinde bulunduran ortakların yönetim kontrolüne sahip olduğu şirketlerin üçten fazlasında ve toplamda borsada işlem gören şirketlerin beşten fazlasında bağımsız yönetim kurulu üyesi olarak görev almıyor olması.
h) Yönetim kurulu üyesi olarak seçilen tüzel kişi adına tescil ve ilan edilmemiş olması."

[158] Kurumsal Yönetim Tebliği'nin EK-1'inde bulunan, yönetim kurulunun yapısını düzenleyen madde 4'ün 3. fıkrasını takip eden maddelere göre: "4.3.1. Yönetim kurulu üye sayısı, her durumda beş üyeden az olmamak koşulu ile, yönetim kurulu üyelerinin verimli ve yapıcı çalışmalar yapmalarına, hızlı ve rasyonel kararlar almalarına ve komitelerin oluşumuna ve çalışmalarını etkin bir şekilde organize etmelerine imkan sağlayacak şekilde belirlenir.

yönetim ilkelerinin uygulanmasının kural ve sonuçlarını Sermaye Piyasası Kurulu tarafından belirleneceği düzenlenmiştir. Buna göre halka açık olmayan anonim ortaklıklarda, kurumsal yönetim ilkelerinin uygulanmasının ve yönetim kurulunda bağımsız üyelere yer verilmesinin zorunlu olmadığı anlaşılmaktadır.

B. Bağımlı Yönetim Kurulu Üyeliği Kavramı ve İnançlı Yönetim Kurulu Üyeliği

Anonim şirket yönetim kurulu üyelerinin bağımsız olması asıldır. Üyeler görevini bizzat ve sorumlulukları çerçevesinde yerine getirirler. Ancak yönetim kurulu üyeleri anonim şirketteki menfaat sahipleri ile ilişki içerisinde olabilirler. Buna bağımlı yönetim kurulu üyeleri denir. Bağımlı yönetim kurulu üyeleri, bir menfaat sahibi ile çıkar ilişkisi içinde olan bağımsız olmayan yönetim kurulu üyeleridir[159].

Bağımlı yönetim kurulu üyeliği, inançlı yönetim kurulu üyeliğini de kapsayan bir üst kavramdır. Bağımlı yönetim kurulu üyeliği türleri arasından, inançlı yönetim kurulu üyeliğini ayıran temel fark, menfaat sahibi ile arada bir borçlar hukuku sözleşmesi yer alıyor olmasıdır[160]. Buna göre inançlı yönetim kurulu üyesi, şirketteki veya şirket dışı bir kişi ile arasındaki vekalet sözleşmesi uyarınca, onun yerine yönetim kurulu üyesi olarak seçilen, onun talimatlarını dikkate alan ve menfaatlerini gözeten, yönetim kurulu üyeliği görevini üstlenen gerçek veya tüzel kişidir[161].

İnançlı yönetim kurulu üyeliğinde tartışmalı olan husus, üyenin hangi tarafın menfaatlerine uygun davranması gerektiğidir. Çünkü bir tarafta temsil ettiği kişinin menfaatleri, diğer tarafta şirketin menfaatleri söz konusudur. Bu menfaatlerin çakışması halinde inançlı yönetim kurulu üyesinin şirketin menfaatleri doğrultusunda davranması gerekir. Çünkü yönetim kurulu üyeleri görevlerini yaparken, esas sözleşmede öngörülen amaca göre ortaklığın ve pay sahiplerinin menfaatlerine uygun hareket etmek ve bu konuda

---

4.3.2. Yönetim kurulu üyelerinin çoğunluğu icrada görevli olmayan üyelerden oluşur. İcrada görevli olmayan yönetim kurulu üyesi, üyelik haricinde şirkette başkaca herhangi bir idari görevi veya kendisine bağlı icrai mahiyette faaliyet gösteren bir birim bulunmayan ve şirketin günlük iş akışına ve olağan faaliyetlerine müdahil olmayan kişidir.
4.3.3. İcrada görevli olmayan yönetim kurulu üyeleri içerisinde, görevlerini hiçbir etki altında kalmaksızın yapabilme niteliğine sahip bağımsız üyeler bulunur.
4.3.4. Yönetim kurulu içerisindeki bağımsız üye sayısı toplam üye sayısının üçte birinden az olamaz. Bağımsız üye sayısının hesaplanmasında küsuratlar izleyen tam sayı olarak dikkate alınır. Her durumda, bağımsız üye sayısı ikiden az olamaz.
4.3.5. Bağımsız yönetim kurulu üyelerinin görev süresi üç yıla kadar olup, tekrar aday gösterilerek seçilmeleri mümkündür."

[159] Ömer Korkut, **Anonim Şirketlerde İnançlı Yönetim Kurulu Üyeliği**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2007, s. 9, 22.

[160] Korkut, İnançlı Yönetim Kurulu Üyeliği, s. 22.

[161] Pulaşlı, Şerh, s. 1016, 1017; Ayan, s. 97; Korkut, İnançlı Yönetim Kurulu Üyeliği, s. 5.

gerekli özeni göstermek zorundadır. Aksi halde yönetim kurulu üyesinin sorumluluğu söz konusu olur[162].

İnançlı yönetim kurulu üyesinin temsil ettiği üçüncü kişinin çıkarları doğrultusunda hareket etmesi ancak, ortaklık menfaatlerine aykırı olmadığı durumda mümkün olur. Buna göre inançlı yönetim kurulu üyesi, temsil ettiği kişinin, şirketin menfaatlerine aykırılık taşımayan talimatlarını yerine getirmekle yükümlüdür[163].

İKİNCİ BÖLÜM
YÖNETİM KURULU ÜYELERİ İLE ŞİRKET ARASINDAKİ İLİŞKİ

I. YÖNETİM KURULU ÜYELERİ İLE ŞİRKET ARASINDAKİ İLİŞKİNİN HUKUKİ MAHİYETİ

Yönetim kurulunun bir kurul organ olduğundan yukarıda bahsetmiştik. Organ, tüzel kişinin ayrılmaz bir parçasıdır. Bu nedenle yönetim kurulu ile anonim ortaklık arasındaki hukuki ilişki bir sözleşme ilişkisi değil, organik bir bağdır. Tüzel kişilik gibi yönetim kurulu da soyut bir kavramdır. Kurul-organ olarak ona canlılık veren, gerçek kişiler olan yönetim kurulu üyeleridir[164]. Yönetim kurulu üyeleri, organ üyeleri olarak nitelendirilirler[165].

Şirket ile yönetim kurulu üyesi arasındaki ilişki ise, genel kurulun yönetim kurulu üyesini seçmesi ve seçilen kişinin görevi kabul etmesiyle başlar. Yönetim kuruluna seçilen kişinin temsil yetkisine sahip olması halinde bu kişi ve bu kişinin temsil şekli, ticaret siciline tescil edilir ve burada ticaret siciline yapılacak tescil bildirici niteliktedir[166]. Yönetim kurulu üyesinin görevinden ayrılmasıyla (örneğin azil veya istifa) birlikte bu hukuki ilişki tamamen sona ermez. Özellikle yönetim kurulu üyelerinin sadakat ve sır saklama yükümlülüğü üyelik sona erdikten sonra bile bir süre devam eder[167].

---

[162] Pulaşlı, Şerh, s. 1017, 1020; Ayan, s. 103.

[163] Korkut, İnançlı Yönetim Kurulu Üyeliği, s. 63, 64; Pulaşlı, Şerh, s. 1018, 1019.

[164] Tüzel kişilerin de artık yönetim kurulu üyesi olabileceği mümkün ise de, tüzel kişi adına toplantılara katılıp oy kullanacak, onunla birlikte tescil edilecek olan temsilcisi gerçek kişi olacaktır.

[165] Poroy, Tekinalp ve Çamoğlu, s. 352, n. 543. Ayrıca yeni TTK, mülga TK'dan farklı olarak, yönetim kurulunun tek üyeden oluşmasına olanak tanımıştır.

[166] Yönetim kurulunda temsile yetkili olanların ticaret siciline tescil ve ilanını düzenleyen TTK madde 373'e göre: "(1) Yönetim kurulu, temsile yetkili kişileri ve bunların temsil şekillerini gösterir kararının noterce onaylanmış suretini, tescil ve ilan edilmek üzere ticaret siciline verir.
(2) Temsil yetkisinin ticaret sicilinde tescilinden sonra, ilgili kişilerin seçimine veya atanmalarına ilişkin herhangi bir hukuki sakatlık, şirket tarafından üçüncü kişilere, ancak sakatlığın bunlar tarafından bilindiğinin ispat edilmesi şartıyla ileri sürülebilir."

[167] Poroy, Tekinalp ve Çamoğlu, s. 382, n. 585 vd. Ayrıca detaylı bilgi için 4. bölümdeki "Vekilin Sadakat Yükümlülüğü" başlıklı bölüme bakınız.

A. Yönetim Kurulu Üyeleri ile Şirket Arasındaki İlişkinin Sözleşme Temeline Dayanması

Yönetim kurulu üyeleri ile anonim ortaklık arasında bir sözleşme bağı vardır[168] [169]. Bu sözleşme yönetim kurulu üyelerine, organ üyeliği niteliği kazandırır. Genel kurulun yönetim kurulu üyesi seçimine ilişkin kararı, bir öneri; görevin üstlenilmesi de, (açık veya örtülü olarak) kabul niteliği taşır[170]. Üyenin esas sözleşmeyle atanması ya da genel kurul tarafından seçilmesi arasında hukuki durum olarak farklılık yoktur[171].

Yönetim kurulu üyeleri ile anonim ortaklık arasındaki sözleşmenin niteliğini taraflar diledikleri gibi kararlaştırabilirler. Özel bir hüküm konulmamışsa, bu sözleşme bir vekalet sözleşmesi olarak nitelendirilir. Unsurları gerçekleştirdiği takdirde taraflar arasında bir hizmet sözleşmesi de mevcut olabilmektedir[172]. Ancak aşağıda ayrıntılı olarak inceleyeceğimiz üzere, vekalet sözleşmesi ile hizmet sözleşmesinin unsurları karşılaştırıldığında, anonim ortaklık ile yönetim kurulu üyesi arasındaki sözleşmenin vekalet olarak kabul edilmesinin, anonim şirketler hukukuna daha uygun olduğu görülmektedir.

---

[168] Poroy, Tekinalp ve Çamoğlu, s. 352, n. 543; Özge Karaege, **Anonim Şirketlerde Genel Kurulun Yönetim Kurulu Üyelerini Görevden Alma (Azil) Yetkisi TTK m. 364**, Ankara Barosu Dergisi, S. 1, 2014, s. 97; Ersin Çamoğlu, **Anonim Ortaklık Yönetim Kurulu Üyelerinin İbrasının Sorumluluk Davalarına Etkisi**, İÜHFM. , 1971, C.XXXVI, S. 1-4, s. 325; İmregün, s. 202; Ansay, Anonim Şirketler, s. 102 vd. ; Sait Kemal Mimaroğlu, **Anonim Şirkette İdare Meclisi Azalarının Hukuki Mes'uliyeti**, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, Ankara, 1967, s. 98; Ersin Çamoğlu, **Anonim Ortaklık Yönetim Kurulu Üyelerinin Hukuki Sorumluluğu**, Güncelleştirilmiş ve Genişletilmiş 3. Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2010, s. 111; Salter Uçar, **Hukukumuzda Yönetim Kurulu ve Denetçiler ile Sorumluluk Halleri**, Alfa Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 1994, s. 78.

[169] Yönetim kurulu üyesine karşı ortaklık tarafından yöneltilen sorumluluk davasının mahiyetinin tespiti için de doktrindeki yazarların büyük çoğunluğu ortaklığın yönetim kurulu üyesine karşı açılan davanın "sözleşmeye" dayandığını kabul etmiştir (Ansay, Anonim Şirketler, s. 104; Arslanlı, ss. 107, 109; Mimaroğlu, s. 98; Çamoğlu, Hukuki Sorumluluk, s. 111, 112; Uçar, s. 80). Yönetim kurulu üyelerinin şirkete karşı sorumluluğu, sözleşmeye aykırı davranışa dayanır. Somut olarak bu sorumluluğun kaynağı da, vekalet sözleşmesindeki vekilin özen borcunu yerine getirmemesinden, yani özen borcuna aykırı davranıştan dolayıdır (Çamoğlu, Hukuki Sorumluluk, s. 112). Yönetim kurulu üyelerinin idare ve temsil hakları ile ilgili hususlardan doğan sorumlulukları sözleşmeye aykırılık meydana getirmekle beraber, yönetim kurulu üyelerinin gerçekleştirdikleri zarar verici fiilin haksız fiil olması, dolayısıyla her iki sorumluluk halinin yarışması mümkündür. Bu durumda zarar gören, sözleşmesel ve haksız fiil sorumluluğundan birini seçebilmek hususunda tercih hakkına sahiptir (Çamoğlu, Hukuki Sorumluluk, s. 113, 114; Uçar, s. 81).

[170] Poroy, Tekinalp ve Çamoğlu, s. 352, n. 543; Mimaroğlu, s. 98; İmregün, s. 202; Arslanlı, s. 107; Uçar, s. 78.

[171] Poroy, Tekinalp ve Çamoğlu, s. 352, n. 543.

[172] Poroy, Tekinalp ve Çamoğlu, s. 352, n. 543.

B. Yönetim Kurulu Üyeleri ile Şirket Arasındaki Sözleşmesel İlişkinin Hukuki Niteliği

Yönetim kurulu üyeleri ile anonim ortaklık arasında sözleşmesel ilişkinin bulunduğuna yukarıda değinmiştik. Ancak bu sözleşmesel ilişkinin niteliği konusunda öğretide tartışma vardır. Yönetim kurulu üyeleri ile anonim ortaklık arasındaki ilişkiyi vekalet sözleşmesi olarak nitelendiren, sui generis bir sözleşme olarak nitelendiren ve hizmet sözleşmesi olarak nitelendiren görüşler mevcuttur. Yönetim kurulu üyeleri ile anonim ortaklık arasındaki sözleşmesel ilişkinin hukuki niteliğinin tespiti, esas sözleşmede veya TTK'nunda hüküm bulunmayan hallerde, bu ilişkiye hangi hükümlerin uygulanacağının belirlenmesi açısından önemlidir[173]. Öğretideki bu görüşlere değinmeden önce, vekalet sözleşmesinin unsurlarını ve vekalet sözleşmesinin hizmet sözleşmesinden ayrılan yönlerini genel olarak inceleyeceğiz.

II. GENEL OLARAK VEKALET SÖZLEŞMESİ

Vekalet sözleşmesi vekile, vekalet verenin yararına ve iradesine uygun bir sonuca yönelen bir iş görmeyi, bir zaman şartına tabi olmadan ve genellikle bağımsız olarak yapma borcunu, sonucun elde edilememesi rizikosu ona ait olmamak üzere yükleyen bir sözleşme olarak tanımlanabilir[174]. TBK madde 502'nin ikinci fıkrasına göre, vekalet sözleşmesine ilişkin hükümler, niteliklerine uygun düştüğü ölçüde TBK'da düzenlenmeyen işgörme sözleşmelerine de uygulanır. Buna göre kanunda yer alan diğer işgörme sözleşmelerine[175] tabi olmayan ilişkilerin tümü vekalet hükümlerine tabi olacaktır[176].

---

[173] Yönetim kurulu üyelerinin organ konumundan kaynaklanan ilişkisine, TTK'da hüküm bulunmayan hallerde uygulanacak borçlar hukuku ilişkisi eklenmektedir. Bu ilişki esas itibariyle TTK madde 364'ün ikinci fıkrasında sözü geçen tazminatın dayanağını oluşturan ilişkidir (Kırca, Şehirali Çelik ve Manavgat, s. 454, 454, dn. 174).

[174] Vekalet sözleşmesini düzenleyen TBK madde 502'e göre: "Vekâlet sözleşmesi, vekilin vekâlet verenin bir işini görmeyi veya işlemini yapmayı üstlendiği sözleşmedir.
Vekâlete ilişkin hükümler, niteliklerine uygun düştükleri ölçüde, bu Kanunda düzenlenmemiş olan işgörme sözleşmelerine de uygulanır.
Sözleşme veya teamül varsa vekil, ücrete hak kazanır."

[175] Özellikle, genel hizmet sözleşmesi TBK madde 393 vd. , eser sözleşmesi TBK madde 470 vd.

[176] Haluk Tandoğan, **Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri,** Cilt II, Dördüncü Tıpkıbasımdan Beşinci Tıpkıbasım, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2010, s. 355, 356.

A. Vekalet Sözleşmesinin Unsurları

1. İş Görme (Bir İşin İdaresi veya Hizmetin İfası)

Herhangi bir hukuki işlemin yahut hukuki işlem benzerinin (örneğin ihtar) veya fiili işlemin yapılması vekaletin konusu olabilir. Bir yapmama edimi, sadece bir eylemden kaçınma iş görmeye konu olamaz. Haksız bir eylemin yapılması ve kişiye sıkı sıkıya bağlı hakların kullanılması da iş görme olarak vekalet sözleşmesine konu olamaz[177].

Hukuki işlemlerin veya hukuki işlem benzerlerinin başkası adına veya hesabına yapılmasına ilişkin vekalet sözleşmesinde, vekil vekalet verenin doğrudan doğruya veya dolaylı temsilcisi olarak hareket eder. Böylece vekalet sözleşmesi çoğu zaman temsil yetkisine dayanan temel ilişkiyi içerir[178].

2. İşin Vekalet Verenin Menfaatine ve İradesine Uygun Olarak Yapılması

Vekilin gördüğü iş başkasına ait olmalı ve onun menfaatine yapılmalıdır. Zaten başkasına ait iş görmeyi konu alan sözleşmelerde, işin ait olduğu kimsenin menfaatine görülmesi bu sözleşmenin doğal bir sonucu ve unsurudur. Hem vekalet verenin hem vekilin menfaatine olan bir vekalet sözleşmesi, adi ortaklık sözleşmesi ile benzerlik gösterir. Avukatın davada karara bağlanan tutardan pay alması bu duruma örnek gösterilebilir. Adi ortaklık sözleşmesinde ortak bir amaç için ortaklar emek veya sermaye koyarlar ve iş gören hem kendisi hem diğer ortaklar adına veya hesabına hareket eder. Vekalet sözleşmesinde ise vekil ya kendi adına ya da vekalet veren adına, herhalde vekalet veren hesabına işlem yapar[179].

Vekaletin hem vekalet veren hem de üçüncü kişi menfaatine olması da mümkündür. Bir tüzel kişinin anonim ortaklık yönetim kurulundaki temsilcisi, hem kendisini gönderen tüzel kişinin hem de yönetim kurulu üyesi olduğu anonim şirketin menfaatlerinin koruması gereken bir vekil durumundadır[180]. Buradaki durumun TTK madde 359'un ikinci fıkrasında belirtilen tüzel kişinin yönetim kurulu üyeliğinden farklı olduğunu belirtmekte yarar vardır. Burada anonim ortaklık yönetim kurulu üyesi olan kişi aynı zamanda bir tüzel kişinin temsilcisidir. TTK madde 359'un ikinci fıkrasında ise anonim şirket yönetim kurulu üyesi

[177] Tandoğan, Özel Borç İlişkileri II, ss. 355, 359.
[178] Tandoğan, Özel Borç İlişkileri II, s. 356, 357.
[179] Tandoğan, Özel Borç İlişkileri II, s. 362.
[180] Tandoğan, Özel Borç İlişkileri II, s. 363.

olan tüzel kişidir. Bu tüzel kişi toplantılara katılıp oy kullanabilmesi için bir gerçek kişiyi belirleyip tescil eder. Ancak TTK madde 359'un ikinci fıkrası kapsamında yönetim kurulu üyesi tüzel kişiyi temsil eden gerçek kişi, yine de hem temsil ettiği tüzel kişinin hem de toplantılarına katıldığı ortaklığın menfaatlerini korumakla yükümlüdür.

3. Zaman Kaydına Bağlı Olmaksızın ve Sonucun Elde Edilememesi Rizikosunu Taşımaksızın Belli Bir Yönde İş Görme

Bu unsur TBK madde 502'nin ikinci fıkrasının ters kavramından ortaya çıkmaktadır. TBK madde 502'nin ikinci fıkrasına göre, bu kanunda düzenlenmemiş olan iş görme sözleşmelerine, nitelikleri uygun düştüğü ölçüde vekalete ilişkin hükümler uygulanır. Buna göre bu kanunda düzenlenmiş olan diğer işgörme sözleşmelerini vekalet sözleşmesinden ayırmak gerekir. Bir işin zaman kaydına bağlı olarak yapılması hizmet sözleşmesinin, sonucun rizikosunun vekile ait olması da eser sözleşmesinin unsurlarıdır. Buna göre yapılan sözleşmenin vekalet sözleşmesi sayılabilmesi için bu unsurları taşımamalıdır. Vekalet sözleşmesinde vekil bir sonuca ulaşmak için belli bir yönde iş görür, ancak gerekli özeni göstermesine rağmen sonucun elde edilememesi halinde bunun sonuçlarına vekalet veren katlanır. Bu durum vekalet sözleşmesini eser sözleşmesinden ayırır[181].

4. Başkasına Ait İşin Görülmesi İçin Şekle Bağlı Olması Gerekmeyen Bir Sözleşme ile Borç Altına Girilmesi

Şekle bağlı bir hukuki işlemin yapılması için yapılan vekalet sözleşmesinin yapılacak işlem ile aynı şekilde yapılması gerekmez. Çünkü bu işlemin yapılması yani işin görülmesi sözleşmenin ifa aşamasını ilgilendirir[182].

B. Vekalet Sözleşmesinin Zorunlu Olmayan Unsurları

1. Ücret Unsuru

Vekalet sözleşmesinin zorunlu olmayan unsurlarının başında ücret unsuru gelir. TBK madde 502'nin üçüncü fıkrasına göre, sözleşme veya teamülün olması durumunda vekil

[181] Tandoğan, Özel Borç İlişkileri II, s. 363, 364.
[182] Tandoğan, Özel Borç İlişkileri II, s. 364.

ücrete hak kazanır. Hekimlerin, mimarların, özel öğretmenlerin, bankaların hizmetleri, ücret karşılığı iş görmenin teamülden olduğu durumlara örnek gösterilebilir[183]. Aynı şekilde avukatların yükümlendikleri vekalet için yazılı ücret sözleşmesi yapılmasa bile ücrete hak kazanacağı 1136 s. Avukatlık Kanunu'nda belirtilmiştir. Ayrıca TTK madde 20'de iş veya hizmet görmüş olan tacirin ücret isteyebileceğinden bahsetmektedir[184].

Vekalet sözleşmesinde ücretin haftalık, aylık veya yıllık olarak belirlenebilmesi mümkündür. Bu durum vekalet sözleşmesini hizmet sözleşmesine dönüştürmez. Anonim şirket yönetim kurulu üyelerinin ücretlerini belirli aralıklarla alması buna örnek gösterilebilir[185].

2. Nisbi Bağımsızlık Unsuru

Zorunlu olmayan unsurlardan bir diğeri ise nisbi bağımsızlıktır. Vekilin vekalet verene karşı bağımsız olması, vekalet sözleşmesini hizmet sözleşmesinden ayıran bir unsur olarak düşünülmektedir. Ancak bu bağımsızlık mutlak değildir. Vekalet sözleşmesine konulacak bir hükümle vekilin bağımsızlığı kısıtlanabilir. Yine vekalet verenin sonradan vereceği talimat ile bu bağımsızlığı kısıtlamak mümkündür. Ama bu kısıtlamanın derecesi artar ise vekalet sözleşmesi, hizmet sözleşmesine dönüşebilir. Kısıtlamanın derecesi vekalet verenin, vekilin iş gücünü belli olan veya olmayan bir zaman için emrine alması durumuna ulaşması halinde bu iş görme edimi hizmet sözleşmesine konu oluşturur[186].

Nisbi bağımsızlık, vekilin vekalet veren yararına belli bir sonuca ulaşmak için iş görürken amacına ulaşmak için kararlar verirken özgürce hareket edebilmesidir. Özel bir uzmanlık gerektiren işlerde bu özgürlük genellikle daha geniştir. Herhalde vekil karar verirken sadakat ve özen yükümlülüğü ile bağlı olacaktır[187].

Anonim ortaklıklar hukukunda yönetim kurulunun şirketin işletme konusunu gerçekleştirebilmesi için bağımsız kararlar alabilme özgürlüğü vardır. Gerçekten yönetim kurulu, kanunun ve esas sözleşmenin genel kurulun yetkisine bıraktığı alanlar dışında şirketin işletme konusunu gerçekleştirilmesi için her çeşit iş ve işlemler hakkında karar alabilir[188].

---

[183] Tandoğan, Özel Borç İlişkileri II, s. 366.

[184] Ücret isteme hakkını düzenleyen TTK madde 20'ye göre: "(1) Tacir olan veya olmayan bir kişiye, ticari işletmesiyle ilgili bir iş veya hizmet görmüş olan tacir, uygun bir ücret isteyebilir. Ayrıca, tacir, verdiği avanslar ve yaptığı giderler için, ödeme tarihinden itibaren faize hak kazanır."

[185] Tandoğan, Özel Borç İlişkileri II, s. 367.

[186] Tandoğan, Özel Borç İlişkileri II, s. 374, 375.

[187] Tandoğan, Özel Borç İlişkileri II, s. 375.

[188] Anonim şirket yönetim kurulunun görev ve yetkilerini düzenleyen TTK madde 374: "(1) Yönetim kurulu ve kendisine bırakılan alanda yönetim, kanun ve esas sözleşme uyarınca genel kurulun yetkisinde bırakılmış

Vekalet veren şirket tüzel kişiliğinin, vekil olan yönetim kurulu üyesinin işgücünü, belli olan veya olmayan bir zaman içerisinde emrine alması durumundan burada bahsedilemez.

3. Tarafların Her Zaman Sözleşmeden Cayabilme Olanağı Unsuru

TBK madde 512'de vekalet veren ve vekilin her zaman vekalet sözleşmesini tek taraflı olarak sona erdirebileceği öngörülmüştür. Aşağıda daha ayrıntılı inceleyeceğimiz gibi, uygun olmayan zamanda sözleşmeyi sona erdiren taraf, karşı tarafın bundan doğan zararını gidermekle yükümlüdür.

III. HİZMET SÖZLEŞMESİ VE VEKALET SÖZLEŞMESİNİN BİRBİRİNDEN FARKLILIK GÖSTERDİĞİ UNSURLARI

Hizmet sözleşmesi ve vekalet sözleşmesi zaman kıstası yönünden birbirinden farklılık gösterir. Buna göre, belli olan veya olmayan bir zaman için iş gücünün başkasına tahsisi söz konusu olduğu durumlarda hizmet sözleşmesinden; bir zaman kaydı olmaksızın özel olarak belirlenen, yani belli bir sonuca yönelen, belli iş veya işlerin, sonucun kusur olmaksızın meydana gelmeme rizikosu üstlenilmeksizin görülmesi durumunda vekalet sözleşmesinden söz edilir. Ancak vekalet sözleşmesinin uzun zaman için yapılabilmesi, ücreti zamana göre belirlenebilmesi mümkündür. Belli bir zaman için çalışmasını özel bir hastaneye tahsis edip bu süre içinde oraya başvuracak çeşitli hastalara bakmayı üstlenen hekim hizmet sözleşmesine, kendisine gelen belli bir hastanın belli bir hastalığını tedavi etmeyi yükümlenen hekim vekalet sözleşmesine örnek olarak verilebilir. Aynı şekilde bir zaman dilimi içerisinde bir müessesenin çıkacak her türlü hukuki uyuşmazlıkları ile uğraşmayı üzerine alan hukuk müşaviri hizmet sözleşmesine, belli bir dava ile ilgilenmesi için kendisine vekalet verilen avukat vekalet sözleşmesine örnek olarak gösterilebilir[189].

Vekalet sözleşmesi ile hizmet sözleşmesinin ayrımında iş görenin çalışma koşulları da göz önünde bulundurulmalıdır. İşgörenin sadece talimatlarla sınırlı olmayıp, bir veya daha çok işverene ekonomik bakımdan bağımlı olması, çalışmasının tamamını onların işyerinde onların sağladığı araçlarla yapması, işverenin işgören için sosyal edimlerde bulunması sözleşmenin hizmet sözleşmesi olduğunu gösterir. İşgören kendi belirlediği zamanda kendi

---

bulunanlar dışında, şirketin işletme konusunun gerçekleştirilmesi için gerekli olan her çeşit iş ve işlemler hakkında karar almaya yetkilidir."

[189] Tandoğan, Özel Borç İlişkileri II, s. 376, 377.

işyerinde, belli olmayan sayıda kişiler için, onlara karşı ekonomik yönden nispeten bağımsız olarak ve onlar tarafından sosyal edimleri sağlanmaksızın iş yapıyor ve bu işi her zaman her iki taraf da süre tanımaksızın sona erdirebiliyorsa vekalet sözleşmesinin varlığından bahsedilir[190] [191].

Ayrıca hizmet sözleşmesi devamlı ivazlı olduğu halde, vekalet sözleşmesi ivazlı ya da ivazsız olabilir. Bu nedenle iş görme ücret karşılığında yapılmıyorsa hizmet sözleşmesi söz konusu olmaz[192].

IV. YÖNETİM KURULU ÜYELERİ İLE ŞİRKET ARASINDAKİ SÖZLEŞMESEL İLİŞKİNİN HUKUKİ NİTELİĞİ KONUSUNDAKİ GÖRÜŞLER

A. Hizmet Sözleşmesi Görüşü

Yönetim kurulu üyeleri ile anonim ortaklık arasındaki sözleşmesel ilişkinin hukuki niteliği konusundaki görüşlerden biri, bu ilişkinin hizmet sözleşmesi olduğu yönündedir. Yönetim kurulu üyesi ile şirket arasındaki ilişkinin belirli işlere mahsus olması ve süreklilik göstermesi bu görüşü savunanların dayandığı hususlardır. Bu görüşe göre yönetim kulu üyesi, organ fonksiyonuna sahip olmasından dolayı, işçi değil işveren olarak kabul edilir. Yönetim kurulu üyelerinin işçi değil, işveren olarak kabul edilmesi, bu kişilere ödenecek ücretin sözleşmenin esaslı unsuru olarak gözükmemesine neden olmaktadır. Bu durum, bu görüşe yöneltilen en önemli eleştirilerdendir[193].

Öğretide anonim şirkette, yönetim kurulu üyelerinin hizmet sözleşmesine bağlı olarak çalışmasının mümkün olduğu kabul edilmektedir. Bu görüşe göre, yönetim kurulu üyesinin bağımlı çalışan bir kimse olup olmadığının tespiti önemlidir. Bunun tespiti için ise, ortaklıkla yönetim kurulu üyesi arasındaki sözleşme hükümlerinin incelenmesi gerekir. Sözleşme ilişkisinde yönetim kurulu üyesinin çalışma saatleri sıkı bir şekilde tespit edilmişse, başka bir deyişle sıkı bir bağımlılık söz konusuysa, bu durumda ilişkiyi hizmet sözleşmesi olarak kabul etmek mümkündür[194].

---

[190] Tandoğan, Özel Borç İlişkileri II, s. 377.

[191] Yargıtay HGK E. 1976/9-1635, K. 1977/355, T. 13.4.1977: Bir kimsenin 1475 sayılı İş Kanununa göre işçi sayılabilmesi için taraflar arasındaki ilişkinin hizmet akdine dayanması ve bu aktin konusu olan işin işverenin denetim ve gözetimi altında işyerinde görülmesi zorunludur. Olayda avukatın bağımsız bürosu olmasına göre az önce açıklanan koşulların ikincisi gerçekleşmemiştir. (www.kazanci.com, 14.10.2015).

[192] Tandoğan, Özel Borç İlişkileri II, s. 375, 376.

[193] Akdağ Güney, Yönetim Kurulu, s. 176, 177.

[194] Ali Haydar Yıldırım, **Türk Ticaret Kanunu Tasarısı'na Göre Limited Ortaklık Müdürünün Hukuki Durumu**, Güncel Hukuk Yayınları, İzmir, 2008, s. 34.

Doktrinde *Tekinalp,* ücret başta olmak üzere TTK madde 394'te düzenlenen yönetim kurulu üyelerinin mali hakları ve TTK madde 364'ün ikinci fıkrasında yönetim kurulu üyesine tanınan tazminat hakkı dolayısıyla şirket ile yönetim kurulu üyesi arasındaki ilişkinin hizmet sözleşmesi niteliğinde olduğunu ileri sürmektedir. Ayrıca yönetim kurulu üyelerinin işi bizzat yapma zorunluluğunun vekalet sözleşmesinde şahsen ifa borcunu düzenleyen TBK madde 506'dan çok, hizmet sözleşmesinde işçinin bizzat çalışma borcunu düzenleyen TBK madde 395'e benzediğini ileri sürmektedir[195]. Ancak yönetim kurulu üyesine tazminat hakkı tanınmış olması, aradaki ilişkinin hizmet sözleşmesi olarak kabul edilmesini gerektirmez[196].

Öğretide yönetim kurulu üyesinin bazı durumlarda işçi olabileceği kabul edilmesine rağmen biz aşağıda belirteceğimiz gerekçeler nedeniyle yönetim kurulu üyesi ile ortaklık arasındaki sözleşmenin hizmet sözleşmesi olamayacağı görüşündeyiz.

Öncelikle, hizmet sözleşmesi ile vekalet sözleşmesi karşılaştırıldığında, bağımlılık unsurunun farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. Bu unsur, yönetim kurulu üyeleri ile anonim ortaklık arasındaki sözleşmesel ilişkinin hizmet sözleşmesi olmadığının en güçlü göstergesidir. Buna göre TTK hükümleri incelendiğinde, yönetim kurulu ile genel kurul arasında bir astlık üstlük ilişkisinden söz edilemez[197]. İsviçre doktrininde de yönetim kurulu üyesi ile şirket arasında bağımlılık ilişkisi yönünden inceleme yapılmıştır. Buna göre hizmet sözleşmesinde işçi ve işveren arasında bağımlılık ilişkisi şart koşulduğu halde, yönetim kurulu üyesinin ne tüm yönetim kuruluna ne de genel kurula bir yetkili olarak bağımlılığı yoktur[198]. Yönetim kurulu üyelerinin görev ve yetkileri incelendiğinde, hizmet sözleşmesinde olduğu gibi işçinin işverenin talimatlarıyla sıkı bir şekilde bağlı olması durumunu, yönetim kurulu üyeleri ile genel kurul arasında görmek mümkün değildir. Yönetim kurulu üyelerinin işçi olarak nitelendirilmesi de doğru olmayacaktır. Genel kurulun kararlarını yerine getirmek yönetim kurulu üyelerinin görevi olmasına rağmen, bu durum işçinin işverenin talimatlarıyla sıkı şekilde bağlı olması ile karşılaştırılamaz. Çünkü genel kurulun yönetim kuruluna sadece sınırlı talimat verme yetkisi bulunmaktadır. Ayrıca yönetim kurulu, genel kurulun aldığı kanuna ve esas sözleşmeye aykırı olan kararları, yerine getirmemekle de yükümlüdür. Diğer taraftan yönetim kurulu, ortaklıkta işveren konumundadır[199]. Bu sebeple yönetim kurulu

---

[195] Tekinalp, Tek Kişi, s. 155, n. 12-112.

[196] Akdağ Güney, Yönetim Kurulu, s. 177.

[197] TTK'da, organlar arasındaki ilişkiyi (eşitlik/hiyerarşi) düzenleyen bir hüküm bulunmamaktadır. Bununla beraber yönetim kurulu ve genel kurulun devredilmez görev ve yetkilerini düzenleyen hükümler yeni TTK'da organlar arası eşitlik prensibinin kabul edildiği anlaşılmaktadır. Bu durum TTK madde 374 ve 375'in gerekçesinde açıkça belirtilmiştir.

[198] Plüss, s. 115.

[199] Yönetim kurulu işletme sahibiymiş gibi şirketi temsil ve idare eder (Akdağ Güney, Yönetim Kurulu, s. 3,4; Poroy, Tekinalp ve Çamoğlu, s. 329, n. 521a; Mimaroğlu, s. 101).

üyelerinin hem işçi hem de işveren olduğunu kabul etmek mümkün değildir[200]. Yönetim kurulu üyesini atamaya ve azletmeye genel kurul yetkili olsa da, yönetim kurulunun görev ve yetkileri genel kurulun iradesi dışında kanunla belirlenmiştir. Buna göre TTK madde 375'te yönetim kurulunun devredilmez görev ve yetkileri düzenlenmiştir.

Bunlardan başka ücret unsuru, hizmet sözleşmesinde kurucu unsurdur ve ücret olmadan hizmet sözleşmesinden bahsedilemez[201]. Ancak yönetim kurulu üyesi, sözleşmeyle kararlaştırılmadığı ve bu konuda teamülün de bulunmadığı hallerde ücret talep etmesi mümkün olmayabilir. Ayrıca taraflar yönetim kurulu üyesinin bu görevini ücretsiz yerine getirmesi konusunda anlaşabilirler[202].

Ayrıca İş Kanunu hükümleri göz önüne alındığında, yönetim kurulu üyesi ile ortaklık arasındaki ilişkiyi hizmet sözleşmesi olarak nitelendirmek mümkün değildir. Buna göre 4857 sayılı İş Kanunu madde 1'in ikinci fıkrası[203] uyarınca, yönetim kurulu üyesi ile ortaklık arasındaki ilişki hizmet sözleşmesi olarak kabul edilirse yönetim kurulu üyesi, İş Kanunu kapsamında işçi olarak kabul edilecek ve İş Kanunu hükümlerine tabi olacaktır. Ancak İş Kanunu'nun birçok hükmünün, yönetim kurulu üyesinin ortaklıktaki konumu nedeniyle ona uygulanması mümkün değildir[204] [205].

Sonuç olarak, 4857 sayılı iş Kanunu ile TTK hükümleri dikkate alındığında, bu ilişkinin hizmet sözleşmesi olarak nitelendirilmesi mümkün gözükmemektedir[206].

B. Sui Generis (Kendine Özgü) Sözleşme Görüşü

Bu tür sözleşmeler, yasada düzenlenmiş bulunan sözleşmelere ilişkin öğeleri bir bölümüyle ya da tümüyle içermezler. Bunlar kendine özgü öğelerden oluşurlar[207]. Buna göre bu tip sözleşmelerde, taraflar arasında ortaya çıkan uyuşmazlığın çözümüne dürüstlük kuralı ve iş ilişkilerinde geçerli olan teamül kurallarının yorumlanması ile ulaşılabilir. Ayrıca

---

[200] Yıldırım, s. 33, 35.

[201] Tandoğan, Özel Borç İlişkileri II, s. 375, 376.

[202] Yıldırım, s. 35; Hirş, s. 311; Mimaroğlu, s. 101.

[203] İş Kanunu'nun kapsamını düzenleyen madde 1'in ikinci fıkrasına göre: "Bu Kanun, 4 üncü Maddedeki istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır."

[204] Yıldırım, s. 35; İş Kanunu madde 35, 39, 41, 53 bu duruma örnek olarak verilebilir.

[205] Aynı yönde, Yargıtay 9. HD. , E. 82810, K. 23208, 7.7.2011 tarihli ve 9. HD. , E. 2009/24493, K. 2011/39002, 24.10.2011 tarihli kararına bakınız (Kırca, Şehirali Çelik ve Manavgat, s. 456, 457).

[206] Ortaklık organları ile ortaklık arasında, iş sözleşmesine dayalı bir ilişkiden söz edilmemesi gerekir (Ünal Narmanlıoğlu, **İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I**, Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 3. Bası, Dokuz Eylül Üniversitesi Döner Sermaye İşletmesi Yayınları, İzmir, 1998, s. 95, dn. 82).

[207] Murat Aydoğdu ve Nalan Kahveci, **Türk Borçlar Hukuku, Özel Borç İlişkileri**, 1. Baskı, İleri Kitapevi, İzmir, 2013, s. 18; Zevkliler, Aydın ve Emre Gökyayla. **Borçlar Hukuku, Özel Borç İlişkileri**, 13. Bası, Turhan Kitapevi, Ankara 2013, s. 11.

Borçlar Kanunu'nda düzenlenmiş bulunan sözleşme tiplerinden bu sözleşmeye en yakın olanına ilişkin kuralların kıyasen uygulanabilir. Eğer Borçlar Kanunu'nda söz konusu sözleşmeye yakın bir sözleşmenin bulunmaması durumunda, Borçlar Kanunu'nun genel hükümleri uygulanabilir ve Medeni Kanun madde 1 gereği hakimin hukuk yaratarak sonuca ulaşabileceği kabul edilir[208].

İsviçre doktrininde sıklıkla yer alan bu görüşe göre, yönetim kurulu üyesi ile ortaklık arasındaki hukuki ilişki TBK'da düzenlenen özel sözleşme tiplerine uygun değildir. Buna göre, yönetim kurulu üyesi ile ortaklık arasındaki sözleşme, kanunda yer alan vekalet ve hizmet sözleşmesi tiplerinden farklı olarak ortaklıklar hukukuna göre özellik kazanmaktadır. Bu çerçevede yönetim kuruluna seçilmiş kişinin yetki, görev ve hakları, kanun, esas sözleşme ve ortaklıklar hukukunun temel ilkelerine göre belirlenir. Ayrıca bu görüşe göre, yönetim kurulu üyesi ile ortaklık arasındaki sözleşmede veya kanunda hüküm bulunmayan hallerde, TBK'nun vekalete ilişkin hükümleri uygulanır[209].

Yönetim kurulu üyesi ile ortaklık arasındaki sözleşmenin içeriğinin kanun ve esas sözleşme ile belirlenmesi, bu sözleşmenin sui generis sözleşme olduğu sonucunu doğurmaz. Buna göre işçi ve işveren arasındaki hizmet sözleşmesinin içeriğini de büyük ölçüde kanun belirlemektedir. Görüldüğü üzere, bir sözleşmenin içeriğinin kanunla belirlenmesi, onun sui generis sözleşme olduğunun kabulünü gerektirmez[210].

C. Vekalet Sözleşmesi Görüşü

Şirket ile yönetim kurulu üyesi arasında bir sözleşme ilişkisi bulunduğu ve bu sözleşme ilişkisinin de genellikle "vekalet" sözleşmesi olduğu, Türk doktrininde çoğunluğun kabul ettiği görüştür[211] [212] [213]. *Çamoğlu*, bu sözleşmenin niteliğinin her şeyden önce özel

---

[208] Zevkliler ve Gökyayla, s. 11; Haluk Tandoğan, **Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri**, Cilt I, Tümü Yeniden İşlenmiş ve Genişletilmiş Beşinci Basım'dan Altıncı Tıpkıbasım, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2008, s. 13.

[209] Yıldırım, s. 36; Akdağ Güney, Yönetim Kurulu, s. 178.

[210] Yıldırım, s. 36, 37.

[211] Mimaroğlu, ss. 100, 102; Poroy, Tekinalp ve Çamoğlu, s. 353, n. 544; Şener, Ortaklıklar, s. 364; Kırca, Şehirali Çelik ve Manavgat, s. 460; Bahtiyar, s. 220; Güzin Üçışık ve Aydın Çelik, **Anonim Ortaklıklar Hukuku**, 1. Cilt, Adalet Yayınevi, Ankara, 2013, s. 395; Pulaşlı, Şerh, s. 1007, n. 239; Pulaşlı, Şirketler, s. 427, n. 57; Karaege, s. 98; Hirş, s. 311; Özge Ayan, **Anonim Şirket Yönetim Kurulu Üyelerinin Sadakat Yükümlülüğü**, 1. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2013, s. 10, 11; Hikmet Sami Türk, **Anonim Ortaklık Genel Kurul Toplantılarında Gündeme Bağlılık İlkesi ve Yönetim Kurulu Üyelerinin Azil veya Seçimi**, Ticaret Hukuku ve Yargı Kararları Sempozyumu, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, Ankara, 1984, s. 183; İmregün, s. 202; Ansay, Anonim Şirketler, s. 104; Arslanlı, ss. 107, 109; Çamoğlu, Hukuki Sorumluluk, s. 117; İbrahim Arslan, **Anonim Şirketlerde Yönetim Yetkisinin Sınırlandırılması**, Mimoza Yayınları, Konya 1994, s. 72; Uçar, s. 78; İzmirli, s. 62; İsmail Doğanay, **Türk Ticaret Kanunu Şerhi**, Birinci Cilt, 4. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2004, s. 949.

hükümlere göre belirlenmesi gerektiğini, özel hükümlerin incelenmesinden bir sonuca varılamıyorsa, doktrinin oybirliği ile benimsediği görüş gereği vekalet sözleşmesi sayılması ve vekalet sözleşmesi hükümlerinin uygulanması gerektiği görüşündedir[214].

Yönetim kurulu üyeleri ile anonim ortaklık arasındaki sözleşmesel ilişkinin hizmet sözleşmesi olduğunu, bağımlılık unsurundan dolayı kabul edilemeyeceğini yukarıda belirtmiştik. Hizmet sözleşmesinde bağımlılık ilişkisi vekalet sözleşmesine göre çok daha

---

[212] Bu bağlamda *Kaplan* ise, bankalarda yönetim kurulu üyesi kişilerin aynı zamanda bankada başka üst düzey görev ifa etmeleri diğer bir ifade ile çift görevli olmalarını, birbirinden bağımsız vekâlet ve hizmet akitlerini içeren bir birleşik sözleşme olarak nitelendirilmesi gerektiğini savunmakta, bankada münhasıran yönetim kurulu üyeliği görevini üstlenen kişilerle banka arasındaki hukukî ilişkinin ise "vekalet akdi" niteliğinde olduğunda tereddüt etmemek gerektiğini ifade etmektedir (İbrahim Kaplan, **Banka İdare Meclisi Üyeleri ve Müdürlerinin Hukuki Sorumluluğu**, Ticaret Hukuku ve Yargıtay Kararları Sempozyumu XI (13-14 Mayıs 1994), Ankara, 1994, s. 134, 135).

[213] Yargıtay 11. HD. , E. 1981/4751, K. 1981/5019, 24.11.1981 tarihli kararda: "Şirket ile yönetim kurulu üyeleri arasındaki ilişki bir sözleşme ilişkisi olup genellikle bu ilişki vekalet sözleşmesi olarak nitelendirilmektedir. (Prof. Domaniç, Age, Sh. 385; Poroy, Tekinalp, Çamoğlu, Age, Sh. 241, Dr. Turhan Atan, Anonim şirketlerde idare meclisi aralarının hukuki mesuliyeti, Sh. 9-12, Fritz de Steiger Le Droit Des Societes Anonymes Suisses, 1973, Sh. 239). Federal Mahkemede yönetim kurulu üyesi ile şirket arasındaki ilişkiyi vekalet olarak nitenlendirmektedir (Journal Des, Tribunaux, 1979, I, 627). O halde, TTK.nun 1. maddesindeki, TTK.nunda hüküm bulunmayan hallerde genel hükümlere göre hüküm verileceği kuralı gereğince olaya, icabı halinde, BK.nun vekalet hükümlerinin de uygulanması gerekmektedir."
Yargıtay 11. HD. , E. 1984/5003, K. 1984/5397, 09.11.1984 tarihli kararda: "Yönetim kurulu üyesi ile ortaklık arasında vekalet ilişkisi vardır" (www.kazanci.com, 08.06.2016).
Yargıtay'ın limited ortaklık müdürü ile ortaklık arasındaki ilişki hakkında verdiği, HGK. , E. 1985/10-339, K. 1986/311, 28.3.1986 tarihli kararında: "…Bu bakımdan, bu konuda sözü edilen Kanunun 138. maddesi gereğince Borçlar kanunun 520.541. maddelerinin uygulanması gerekir. Borçlar kanunun 530. maddesi hükümlerine göre, ortaklığı yöneten ortak ile diğer ortaklar arasındaki ilişkiler, kural olarak "vekalet" hükümlerine bağlıdır. Ortak- müdürün ücret alması da Borçlar Yasasının 386. maddesine göre vekilinin ücrete hak kazanmasını olanak bulunduğuna göre hukuki durumda bir değişiklik husule getirmez." (www.kazanci.com, 08.06.2016).
Yargıtay HGK. , E. 2003/9-82, K. 2003/65, 5.2.2003 tarihli kararında: "…Somut olayı irdelerken davalının statüsünün sadece bir hizmet akdi ilişkisi olmadığı, onun yanında Bankalar Kanunundaki özel statüsünün de göz önünde bulundurulması gerekir. İlke olarak Banka Yönetim Kurulu Üyeleri ile banka tüzel kişiliği arasındaki hukuki ilişkisi vekalet akdine dayanmaktadır. (Prof. Dr. Seza Reisoğlu Bankalar Kanunu Şerhi Ank. 2002 sh.228 vd, Prof.Dr.İbrahim Kaplan Banka Sözleşmeleri Ank. 1996 sh.300) …" (www.kazanci.com, 05.01.2015).
Yargıtay'ın kooperatif yönetim kurulu üyesine ilişkin, 9. HD. , E. 2000/19431, K. 2001/3554, 27.2.2001 tarihli kararında: "…davalı kooperatifin genel kurulunca seçilmiş olup, Yönetim Kurulu Üyesi ve Başkanı sıfatı ile görev ifa etmiştir. Böyle olunca, taraflar arasındaki fiili ilişki hizmet akdine değil, vekalet akdine dayanmaktadır. …" www.kazanci.com, (12.03.2016) ve 9. HD. , E. 2004/610, K. 2004/10745, 6.5.2004 tarihli kararında: "…Somut olayda, davacı davalı kooperatifte Yönetim Kurulu üyesi olarak görev yapmış olup, genel kurulca seçilen yönetim kurulu üyelerinin kooperatif ile olan ilişkileri hizmet akdine değil, vekalet akdine dayanmaktadır. …" (www.kazanci.com, 12.03.2016).
Yine Yargıtay'ın limited ortaklıkta, ortak müdürün ortaklıkla olan ilişkisinin hangi hükümlere bağlı olduğu konusunda verdiği, 10. HD. , E. 1984/4197, K. 1984/4672, 12.10.1984 tarihli kararında: "Davacının şirketin ortağı olması durumunda şirketle arasındaki iş ilişkisinin hizmet akdine dayalı olduğu söylenemez. Başka bir anlatımla "Ortak – Müdür" gerçekte kendi işini gören kimse durumundadır ve çalışmaları, sonucu olarak Sosyal Sigortalar Kanununun 3. Maddesinin 1/K fıkrasında anılan bağımsız çalışanlarınki ile özdeştir. Ortağın müdür olarak çalışmasının dayanağı bulunan özel hukuk ilişkisi Borçlar Kanununda belirlenmiştir. Anılan Yasanın 530. maddesine (6098 s. TBK 630. madde) göre ortaklığı yöneten ortak ile diğer ortaklar arsındaki ilişkiler kural olarak vekalet hükümlerine bağlıdır. Ortak müdürün ücret alması da BK. nun 306. maddesi uyarınca (386. maddesi olacak hatalı yazılmış, 6098 s. TBK 502. maddesine tekabül ediyor.) vekilin ücrete hak kazanmasına olanak bulduğuna göre hukuki durumda bir değişiklik husule getirmez. Yargıtay'ın oturmuş ve yerleşmiş görüşleri de bu doğrultudadır." (YKD. , c. X, 1984, S. 12, s. 1811, 1812).

[214] Çamoğlu, Hukuki Sorumluluk, s. 117; Arslan, s. 72.

güçlüdür. Vekalet sözleşmesinde bağımlılık ilişkisi çok daha zayıftır hatta vekil, vekalet verene karşı kısmi bağımsızlığa sahiptir[215].

Yönetim kurulu üyeleri de vekil gibi kısmi bağımsızlığa sahiptir[216]. Bu sonuca TTK madde 365 ve 374'ten varılabilir. Bu düzenlemelere göre, yönetim kurulu, işletme konusunu gerçekleştirebilmek için her türlü karar almaya yetkilidir. TTK madde 375'te de yönetim kurulunun devredilmez görev ve yetkileri düzenlenmiştir. Ayrıca yönetim kurulu ile genel kurul arasında bir astlık üstlük ilişkisinden söz edilemez[217].

Yönetim kurulu üyelerinin kısmi bağımsızlığa sahip olduğuna genel kurulun niteliğinden de ulaşmak mümkündür. Yönetim kurulu üyelerinin atanması ve azledilmesinde genel kurul yetkili olmasına rağmen yönetim kurulunun görev ve yetkileri genel kurulun iradesi dışında kanunla belirlenmiştir. Ayrıca genel kurul sürekli bir organ değildir ve yılda birkaç kez toplanır. Genel kurulun bu sebeple yönetim kurulu üyelerine sürekli direktif vermesi mümkün olmayacaktır[218].

Bunlardan başka çalışma saatleri bakımından yönetim kurulu üyeleri ile ortaklık arasında katı kurallar söz konusu değildir. Aksine çalışma saatlerinin esnek olduğuna ilişkin düzenlemeler mevcuttur[219]. Ayrıca TTK madde 390'ın dördüncü fıkrasında şartların gerçekleştirilmesi halinde yönetim kurulunun elden dolaştırma yoluyla karar alabileceği düzenlenmiştir. Bu maddeden çalışma saatleri gibi işyeri konusunda da katı kuralların olmadığı anlaşılmaktadır.

Şirket ile yönetim kurulu üyeleri arasındaki sözleşmesel ilişkinin vekalet sözleşmesi olduğunu gösteren en güçlü unsurlardan biri de, TBK madde 630'dur[220]. TTK madde 126'ya göre[221] TBK'nun adi ortaklığa ilişkin hükümleri niteliğine uygun düştüğü ölçüde ticaret ortaklıkları için de uygulanacaktır. O halde TBK madde 630, ticaret şirketleri için de uygun düştüğü ölçüde uygulanacaktır. Bu maddede, idareciler ve şirket arasında kanunda ve ortaklık

---

[215] Yıldırım, s. 37; Kırca, Şehirali Çelik ve Manavgat, s. 455, 456.
[216] Yıldırım, s. 37.
[217] Bakınız gerekçe TTK madde 374, 375; Poroy, Tekinalp ve Çamoğlu, s. 522, n. 714a.
[218] Yıldırım, s. 37.
[219] Yıldırım, s. 37.
[220] Yönetici ortaklar ile diğer ortaklar arasındaki ilişki başlıklı TBK madde 630'a göre: "Kanunun bu bölümünde veya ortaklık sözleşmesinde aksine hüküm bulunmadıkça, yönetici ortaklar ile diğer ortaklar arasındaki ilişkiler, vekâlet sözleşmesine ilişkin hükümlere tabidir.
Ortaklığı yönetme yetkisi bulunmayan bir ortağın, ortaklığın işlerini görmesi veya bu yetkiye sahip ortağın yetkisini aşması hâllerinde, vekâletsiz işgörmeye ilişkin hükümler uygulanır.
Yönetici ortaklar, yılda en az bir defa hesap vermek ve kazanç paylarını ortaklara ödemekle yükümlüdürler. Hesap döneminin uzatılmasına ilişkin anlaşma kesin olarak hükümsüzdür. Ortaklığı yönetenin ortaklardan birisi olmaması durumunda da aynı kural uygulanır."
[221] Ticaret şirketlerinde uygulanacak kanun hükümlerini düzenleyen TTK madde 126'ya göre: "(1) Her şirket türüne özgü hükümler saklı kalmak şartıyla, Türk Medenî Kanununun tüzel kişilere ilişkin genel hükümleri ile bu Kısımda hüküm bulunmayan hususlarda Türk Borçlar Kanununun adi şirkete dair hükümleri her şirket türünün niteliğine uygun olduğu oranda, ticaret şirketleri hakkında da uygulanır."

sözleşmesinde hüküm bulunmayan hallerde vekalet hükümleri uygulanacağı belirtilmiştir. O halde şirket ile yönetim kurulu üyeleri arasındaki sözleşmesel ilişkinin vekalet sözleşmesi olduğu kabul edilmelidir[222]. Gerçekten bu düzenlemeye göre, adi ortaklıkta yönetici ortaklar ile diğer ortaklar arasında vekalet sözleşmesi bulunmaktadır.

Şirket ile yönetim kurulu üyeleri arasındaki sözleşmesel ilişkinin vekalet sözleşmesi olduğunu gösteren bir diğer kanıt da, TBK madde 502'nin ikinci fıkrasında düzenlenmiştir[223]. Bu düzenlemeye göre vekalet sözleşmesine ilişkin hükümler, TBK'da düzenlenmemiş olan işgörme sözleşmelerine de uygulanır.

Hizmet sözleşmesinde ücret zorunlu unsurlardan biri olmasına rağmen, vekalet sözleşmesinde ücret, zorunlu unsur değildir. Vekalet sözleşmesi ivazsız da yapılabilir[224]. TTK madde 394'e göre, yönetim kurulu üyesine ücret ödenebilmesi için esas sözleşmede hüküm bulunmalı ya da genel kurul karar almalıdır. Buna göre bir anonim ortaklıkta, yönetim kurulu üyesinin hiçbir ücret almadan görevini yerine getirmesi mümkündür. Bu duruma özellikle, ortaklıkta ciddi miktarda paya sahip bir ortağın, yönetim kurulu üyesi görevini hiçbir ücret almaksızın sürdürmesi örnek verilebilir. O halde ücret unsuru bakımından şirket ile yönetim kurulu üyeleri arasındaki sözleşmesel ilişkinin hizmet sözleşmesi olamayacağı görülmektedir. Bu sebeple de aradaki sözleşmesel ilişki vekalet sözleşmesi sayılmalıdır.

Her ne kadar şirket ile yönetim kurulu üyeleri arasındaki sözleşmesel ilişkinin vekalet sözleşmesi olduğu kabul edilse de, TBK'nun vekalet sözleşmesine ilişkin bazı hükümleri yönetim kurulu üyeleri için uygulanamaz. Bunlar özellikle TTK'nunda yönetim kurulu üyeleri için öngörülen özel hükümlerin olması durumunda ortaya çıkar. Örneğin TBK madde 506'nın birinci fıkrasında bazı şartların gerçekleşmesi durumunda vekilin işi başkasına yaptırabileceği öngörülmüştür. Ancak TTK madde 390'un ikinci fıkrasına göre. yönetim kurulu üyeleri yönetim kurulu toplantılarında birbirlerini temsilen oy veremezler ve toplantılara vekil aracılığıyla katılamazlar. Yine TBK madde 511'in ikinci fıkrasında birden çok vekilin olması halinde vekalet vereni birlikte temsil ederler. Ancak TTK madde 370 ve 371'de yönetim kurulu üyelerinin temsil yetkisine ilişkin özel düzenlemeler yapılmıştır. Buna göre yönetim kurulu tek kişiden oluşmuyorsa veya esas sözleşmede aksi öngörülmemiş ise, ortaklığın temsili çift imza kuralına göre yapılır. Yani birden fazla üyesi olan anonim ortaklık yönetim

[222] Arslan, s. 72; Türk, Gündeme Bağlılık, s. 183; İmregün, s. 202; Ansay, Anonim Şirketler, s. 104; Arslanlı, ss. 107, 109; Çamoğlu, Hukuki Sorumluluk, s. 117; Mimaroğlu, ss. 100, 102; Uçar, s. 78.

[223] Vekalet sözleşmesinin tanımını düzenleyen TBK madde 502'nin ikinci fıkrasına göre: "Vekâlete ilişkin hükümler, niteliklerine uygun düştükleri ölçüde, bu Kanunda düzenlenmemiş olan işgörme sözleşmelerine de uygulanır."

[224] Bu kuralın istisnası Avukatlık Kanununda yer almaktadır. Buna göre avukat, yükümlendikleri vekalet ile ücrete hak kazanacaktır.

kurulunda, esas sözleşmede aksi öngörülmemişse şirketin temsili, temsil yetkisi bulunan iki yönetim kurulu üyesinin imzası ile ortaklık bağlanır.

Sonuç olarak ortaklık ile yönetim kurulu üyeleri arasındaki sözleşmesel ilişki vekalet ilişkisidir. Ancak TBK'nun vekalete ilişkin hükümleri ortaklıklar hukukuna, TTK, esas sözleşme veya iç yönetmeliklerde düzenleme bulunmayan hallerde uygulanır[225].

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
YÖNETİM KURULU ÜYELİĞİNİN SONA ERMESİ

TTK madde 363'ün ikinci fıkrasında, yönetim kurulu üyesinin üyelik için gerekli şartları yahut esas sözleşmede öngörülen nitelikleri kaybetmesi durumunda, bu kişinin üyeliğinin, herhangi bir işleme gerek olmaksızın kendiliğinden sona ereceği düzenlenmiştir. Bundan başka yönetim kurulu üyesinin iflasına karar verilmesi ve ehliyetinin kısıtlanması da üyeliğin herhangi bir işleme gerek kalmaksızın kendiliğinden sona erdirir. Ölüm, azil (TTK madde 364), istifa ve görev süresinin dolması nedeniyle üyeliğin sona ermesi de mümkündür. Ayrıca TBK madde 513'de vekalet sözleşmesinin ölüm, ehliyet kaybı, iflas ve tüzel kişilerde, tüzel kişiliğin sona ermesi halinde vekalet sözleşmesinin sona ereceği belirtilmiştir.

Ayrıca TTK'nun, özel yasaların ve esas sözleşmenin öngördüğü niteliklere uygun olmayan bir adayın yönetim kuruluna seçimi hukuken geçersiz olur. Genel kurulun ya da TTK madde 363 uyarınca yönetim kurulunun bilerek ya da bilmeyerek bu niteliklere uymayan bir adayı yönetim kuruluna seçmesi halinde, seçim kararı TBK madde 27'nin birinci fıkrasına göre[226] yasanın emredici hükümlerine aykırılık nedeniyle kesin hükümsüzdür. Ticaret sicili memuru böyle bir kararın tescilini reddetmekle yükümlüdür. Eğer karar bir şekilde tescil olunmuşsa, başta ortaklar ve alacaklılar olmak üzere tüm ilgililer, bu kararın geçersizliğinin tespitini mahkemeden isteyebilir[227].

---

[225] Yıldırım, s. 37.

[226] Sözleşmenin kesin hükümsüzlük yaptırımına bağlı olduğu durumları düzenleyen TBK madde 27'ye göre: "Kanunun emredici hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı veya konusu imkânsız olan sözleşmeler kesin olarak hükümsüzdür.
Sözleşmenin içerdiği hükümlerden bir kısmının hükümsüz olması, diğerlerinin geçerliliğini etkilemez. Ancak, bu hükümler olmaksızın sözleşmenin yapılmayacağı açıkça anlaşılırsa, sözleşmenin tamamı kesin olarak hükümsüz olur."

[227] Poroy, Tekinalp ve Çamoğlu, s. 359, n. 548d.

I. ÖLÜM, EHLİYET KAYBI, İFLAS, TÜZEL KİŞİLİĞİN SONA ERMESİ GİBİ TÜRK BORÇLAR KANUNU'NDA DÜZENLENEN VEKALETİN SONA ERME NEDENLERİ İLE TÜRK TÜCARET KANUNU'NDA SAYILAN YÖNETİM KURULU ÜYELİĞİNİN SONA ERMESİ NEDENLERİNİN BİRLİKTE DEĞERLENDİRİLMESİ

A. Ölüm Nedeniyle Sona Erme

TBK'da ölümün vekalet sözleşmesini sona erdiren sebepler arasında sayılmış olmasının nedeni, vekalet sözleşmesinin tarafların karşılıklı güvenlerine dayanan bir sözleşme ilişkisi olmasıdır. Bu ilişkiden doğan iş görme borcuna ilişkin hak ve borçlar, önemli ölçüde tarafların kişiliğine bağlıdır. Vekalet veren güvendiği bir vekil seçer, ona her zaman işin görülme biçimi ile ilgili talimat verebilir ve bu ilişkiyi dilediği zaman sona erdirebilir. Vekil de kural olarak, işi kendisi yapmakla ve yerine başkasını koymamakla yükümlüdür[228].

1. Vekalet Verenin Ölmesi (Anonim Ortaklığın Sona Ermesi) Durumu

Vekalet verenin ölümü halinde, iş görmenin yapılma biçimine egemen olan onun iradesi ve menfaati ortadan kalkacaktır. Hatta bazı hallerde (vekalet veren hastanın ölümünde olduğu gibi) iş görmeyi imkansız hale bile getirebilir[229]. Buna göre kanun koyucu TBK'nun 513. maddesinde[230] taraflardan birinin ölmesi durumunda, vekalet sözleşmesinin sona ereceğini düzenlemiştir[231].

Maddede bahsedildiği üzere tüzel kişilerin ölümü söz konusu olmayacağından, tüzel kişinin sona ermesinde de bu kural uygulanacaktır. Tüzel kişileri olan ticaret şirketlerinin sona ermesi ise malvarlıklarının kalmaması (tasfiyenin tamamlanması) ve ticaret sicilinden

---

[228] Tandoğan, Özel Borç İlişkileri II, s. 646.

[229] Tandoğan, Özel Borç İlişkileri II, s. 646, 647.

[230] Vekalet sözleşmesinin sona erme halini düzenleyen, "Ölüm, ehliyetin kaybedilmesi ve iflas" başlıklı TBK madde 513'e göre**:** "Sözleşmeden veya işin niteliğinden aksi anlaşılmadıkça sözleşme, vekilin veya vekâlet verenin ölümü, ehliyetini kaybetmesi ya da iflası ile kendiliğinden sona ermiş olur. Bu hüküm, taraflardan birinin tüzel kişi olması durumunda, bu tüzel kişiliğin sona ermesinde de uygulanır.
Vekâletin sona ermesi vekâlet verenin menfaatlerini tehlikeye düşürüyorsa, vekâlet veren veya mirasçısı ya da temsilcisi, işleri kendi başına görebilecek duruma gelinceye kadar, vekil veya mirasçısı ya da temsilcisi, vekâleti ifaya devam etmekle yükümlüdür."

[231] Yargıtay 13. HD. , E. 1978/2147, K. 1978/2297, 16.5.1978 tarihli kararına göre: "…vekaletnamede, vekaletin ölümden sonra da hüküm taşıyacağına dair bir açıklık yoktur. BK.nun 397. maddesi hükmü gereğince vekalet, müvekkilin ölümü ile sona erer." (YKD. , Eylül 1978, c.4, S.9, s.1512 vd.).
Yargıtay 6. HD. , E. 1989/18208, K. 1990/988, 1.2.1990 tarihli kararına göre: "Vekalet sözleşmesi ölümle sona erdiğinden; vekilin, müvekkilinin ölümünden sonra dava açması olanaksızdır." (YKD. , Mayıs 1990, c. 16, S. 5, s. 664, 665).

silinmeleri ile olur. O halde burada vekalet veren anonim şirketin ölmesi yerine sona ermesinden bahsedilecektir. Anonim ortaklıklarda ortaklığın tasfiye aşamasına girmesiyle yönetim kurulunun görevleri tasfiye amacıyla sınırlanacak, tasfiyenin tamamlanmasıyla yönetim kurulu üyelerinin görevi son bulacaktır. Şirketin malvarlığı kalmaması ve ticaret sicilinden terkini ile birlikte anonim ortaklık ortadan kalkacaktır[232].

Tüzel kişilerde tüzel kişiliğe son veren sebeplerin ortaya çıkması halinde genellikle tasfiye aşamasına geçilir. Tüzel kişilik, tasfiye aşamasında tasfiye amacıyla sınırlı kalır ve tasfiyenin sona ermesiyle sicil veya kütükteki kaydı silinir. Bu durum ticaret ortaklıklarında TTK madde 269 ve 533'de belirtilmiştir. Anonim ortaklıklarda, ortaklık tasfiye sonuna kadar tüzel kişiliğini korur ve ticaret unvanını "tasfiye halinde" ibaresi eklenmiş olarak kullanır[233]. Tasfiyenin yapılabilmesi için esas sözleşmede veya genel kurul kararıyla belirlenmiş olan tasfiye memurları atanır. Bu durumda yönetim kurulunun görevi, nitelikleri gereği tasfiye memurları tarafından yapılamayan işleri yapmaktır. Eğer tasfiye memuru ayrıca atanmamışsa, tasfiye yönetim kurulu tarafından yapılır[234]. Buna göre vekalet veren ortaklık ile yönetim kurulu üyesi arasındaki vekalet sözleşmesi, tasfiyenin sona ermesine kadar devam eder[235].

---

[232] Bu konu hakkındaki çift unsur öğretisi görüşü ve ayrıntılı bilgi için bakınız, Oruç Hami Şener, **Anonim Ortaklıkta Ek Tasfiye (İhya)**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2015, s. 17 vd.

[233] Sona erme ve tasfiyenin sonuçlarının düzenleyen TTK madde 533'e göre: "(1) Sona eren şirket tasfiye hâline girer; Kanundaki istisnalar saklıdır.
(2) Tasfiye hâlindeki şirket, pay sahipleriyle olan ilişkileri de dâhil, tasfiye sonuna kadar tüzel kişiliğini korur ve ticaret unvanını "tasfiye hâlinde" ibaresi eklenmiş olarak kullanır. Bu hâlde organlarının yetkileri tasfiye amacıyla sınırlıdır."

[234] Sona erme ve tasfiyede şirket organlarının durumunu düzenleyen TTK madde 535'e göre: "Şirket tasfiye hâline girince, organların görev ve yetkileri, tasfiyenin yapılabilmesi için zorunlu olan, ancak nitelikleri gereği tasfiye memurlarınca yapılamayan işlemlere özgülenir.
(2) Tasfiye işlerinin gereklerinden olan hususlar hakkında karar vermek üzere genel kurul tasfiye memurları tarafından toplantıya çağrılır."
Tasfiye memurlarının atanmasını düzenleyen TTK madde 536'ya göre: "(1) Esas sözleşme veya genel kurul kararıyla ayrıca tasfiye memuru atanmadığı takdirde, tasfiye, yönetim kurulu tarafından yapılır. Tasfiye memurları pay sahiplerinden veya üçüncü kişilerden olabilir. Tasfiye ile görevlendirilenler esas sözleşmede veya atama kararında aksi öngörülmemişse olağan ücrete hak kazanırlar.
(2) Yönetim kurulu, tasfiye memurlarını ticaret siciline tescil ve ilan ettirir. Tasfiye işlerinin yönetim kurulunca yapılması hâlinde de bu hüküm uygulanır.
(3) Şirketin feshine mahkemenin karar verdiği hâllerde tasfiye memuru mahkemece atanır.
(4) Temsile yetkili tasfiye memurlarından en az birinin Türk vatandaşı olması ve yerleşim yerinin Türkiye'de bulunması şarttır."

[235] *Çamoğlu*, tüzel kişilerin iflas ya da başka bir nedenle sona ermesi de onların yönetim kurulu üyeliği sıfatını sona erdirecektir. Buna göre tüzel kişinin tasfiye aşamasına geçerek bu durumun tescil ve ilan edilmesi, onun yönetim kurulu üyeliğini düşürecektir. Yönetim kurulu üyeliğinin sona ermesi için tasfiyenin bitimini ve tüzel kişinin sicilden silinmesini beklemeye gerek olmadığı görüşündedir (Poroy, Tekinalp ve Çamoğlu, s. 364, n. 552). Ancak TTK madde 535 ve 536 göz önünde bulundurulduğunda, şirketin tasfiye aşamasına geçmesiyle yönetim kurulu üyelerinin üyeliklerinin son bulduğunun kabulü mümkün değildir. Şirket tasfiye aşamasındayken tasfiye memurları varsa yönetim kurulu, tasfiye memurlarının yapamadığı tasfiye için gerekli işlemleri yapacaktır. Eğer tasfiye memuru atanmamışsa, tasfiyeyi yönetim kurulu bizzat gerçekleştirecektir. O halde tasfiyenin tamamlanmasına kadar yönetim kurulu üyesi ile şirket arasındaki vekalet sözleşmesinin devam ettiğinin kabulü gerekir. Aynı yönde bakınız, (Kırca, Şehirali Çelik ve Manavgat, s. 467).

Anonim ortaklığın tamamen ortadan kalkması için ise, şirkete ait ticaret unvanının sicilden silinmesi[236] ve malvarlığı değerlerinin (veya borçlarının) bulunmaması unsurlarının bir arada gerçekleşmesi gerekir[237].

2. Yönetim Kurulu Üyesinin Ölmesi Durumu

Vekilin ölmesi durumunda, onun vekaleti şahsen ifası imkansız olacaktır. Vekalet veren, vekil ölmeden önce vekalet ilişkisine dilediği zaman sona erdirebileceğinden, onun ölümü halinde de iş gördürmeye devam edip etmeyeceğini ve kime gördürüleceğini serbestçe belirleyebilir. Tüm bu hususlar vekilin ölmesi halinde vekalet sözleşmesinin son bulacağını haklı göstermektedir[238]. TBK'nun 513. maddesinde[239] de vekilin ölmesi durumunda sözleşmenin sona ereceği belirtilmektedir. Aynı şekilde bir anonim şirkette yönetim kurulu üyelerinden birisinin ölmesi halinde, vekalet veren şirket ile vekil yönetim kurulu üyesi arasındaki vekalet ilişkisi son bulur. Böylece ölen yönetim kurulu üyesinin üyeliği kendiliğinden son bulur.

TTK'da ölüm, yönetim kurulu üyeliği sıfatını sona erdiren bir neden olarak sayılmasa da, ölüm ile yönetim kurulu üyeliğinin sona erdiği kabul edilmektedir. Anonim ortaklıklarda da ortaklık ile yönetim kurulu üyeleri arasında güven ilişkisi söz konusudur. Genel kurul, yönetim kurulu üyelerini kişiliklerine dikkat ederek seçer. Bu nedenle yönetim kurulu üyeleri işlerini bizzat yapmakla yükümlüdür. TTK madde 390'ın ikinci fıkrasında yönetim kurulu üyelerinin toplantılara bizzat katılması gerektiğini öngörmüştür[240]. O halde ölümün yönetim kurulu üyeliği sıfatını sona erdireceği kuşkusuzdur.

---

[236] Şirket unvanının sicilden silinmesini düzenleyen TTK madde 545'e göre: "(1) Tasfiyenin sona ermesi üzerine şirkete ait ticaret unvanının sicilden silinmesi tasfiye memurları tarafından sicil müdürlüğünden istenir. İstem üzerine silinme tescil ve ilan edilir."

[237] Şener, Ortaklıklar, s. 650.

[238] Tandoğan, Özel Borç İlişkileri II, s. 647.

[239] TBK'nun 513. maddesinin mülga kanundaki karşılığı olan 397. maddesi için, Yargıtay İBGK, E. 1939/5, K. 1941/4, 12.2.1941 tarihli kararına göre: "Ölüme gelince, ölüm kaideten borcu ıskat eden sebepler meyanında zikredilmemiştir. Yalnız Borçlar Kanununun 305, 347, 371, 384, 397. maddeleri bu kaidenin istisnasını teşkil eder. Filhakika ariyet, hizmet akdi, istisna, neşir mukavelesi, vekalet gibi akit ve tasarruflarda ölümle akit nihayet bulmaktadır." (www.kazanci.com, 17.11.2015).

[240] Yönetim kurulu toplantılarında kararları düzenleyen TTK madde 390'ın ikinci fıkrasına göre: "Yönetim kurulu üyeleri birbirlerini temsilen oy veremeyecekleri gibi, toplantılara vekil aracılığıyla da katılamazlar."

3. Ölümle Vekaletin Sona Ereceği Kuralının İstisnasının Yönetim Kurulu Üyeleri Açısından Uygulanamaz Olması

TBK madde 513'de sözleşmeyle kararlaştırılması veya işin niteliğinden anlaşılması durumunda ölümle vekaletin sona ermeyeceği belirtilmiştir. Bir başka anlatımla vekalet sözleşmesinde tarafların ölümle sözleşmenin devam edeceğinin kararlaştırılmasının mümkün olduğunu belirtilmektedir. O halde sözleşmede bu kararlaştırılırsa, sağ kalan taraf ile ölen tarafın mirasçıları arasında sözleşme devam edecektir[241]. Sözleşmeye böyle bir hüküm daha çok vekalet verenin ölümü hali için konulur. Çünkü vekil ölürse onun mirasçılarının işi devam ettirmeleri mümkün değildir[242]. Vekalet verenin ölümünden sonra görülecek iş için yapılacak vekalet sözleşmesinde, açıkça ölümün sözleşmeyi sonlandırmayacağı belirtilmişse, vekalet sözleşme gereği devam eder. Yahut böyle bir açıklama yok ise, işin niteliği gereği vekaletin ölümle son bulmaması gerekir[243].

Anonim ortaklıklar hukukunda tüzel kişi olan ortaklığın sona ermesi halinde vekaletin sözleşme gereği devam etmesi mümkün değildir. Anonim ortaklıkta tüzel kişi olan ortaklığın sona ermesi halinde yönetim kurulu üyelerinin görevleri de sona erecektir ve bunun aksini kararlaştırmak mümkün değildir[244]. Vekil olan yönetim kurulu üyesinin ölümü durumunda ise

---

[241] Yargıtay İBGK. , E. 20, K.87, RG. 21.2.1941, S. 4740, 6.2.1941 tarihli kararına göre: "Borçlar Kanununun 397 nci maddesinde gerek vekilin gerek müvekkilin ölüm ile ve ehliyetinin zevali veya iflâsile vekâletin nihayet bulması hakkındaki hüküm, hilafının mukaveleden veya işin mahiyetinden anlaşılmaması kaydile takyid edilmiş olmasınla göre tevhidi içtihadı mucib olan hadiselerde olduğu gibi müvekkilin ölümünden sonra dahi mutasarrıf olduğu gayrimenkul malını tapu dairesinde şahsı ahara bey ve ferağa dair vukubulan vekâletin devam edeceği iki taraf arasında muteber surette mukavele edilmiş ise müvekkil öldükten sonra da vekilin salâhiyetleri devam edeceğine fakat azil hakkı ölünün kanunî haleflerine intikal etmiş olacağından mirası reddetmemiş olan mirasçılar tarafından azil olunabileceğine…" (www.resmigazete.gov.tr, 17.11.2015).
Yargıtay 16. HD. , E. 1993/6164, K. 1993/12635, 29.11.1993 tarihli kararına göre: "Mahkemece; davacının ölümü ile vekaletin sona erdiği, yetkisiz vekil tarafından açılan davanın bu nedenle yasal süresinde açılmadığı ve komisyon kararının kesinleştiği belirtilerek mahkemenin görevsizliğine karar verilmiştir. Borçlar Kanununun 397/1. maddesi gereğince müvekkilin ölümü ile vekalet sona erer. Ancak, anılan maddenin 2. fıkrasında vekaletin sona ermesi, vekalet veren kişinin menfaatlerini tehlikeye koyması, mirasçılarının işlerini bizzat görebilecek hale gelmesine kadar vekilin vekaleti ifa ile yükümlü olduğunu hükme bağlamıştır. Kadastro davaları süreye bağlı olan davalardır. Yasal süresinde dava açılmadığı takdirde tutanağın kesinleşeceği ve vekalet veren kişinin aleyhine durum oluşacağı açıktır. Dava konusu olayda davacı 1.3.1991 tarihinde vefat etmiş, dava 6.3.1991 tarihinde açılmıştır. Ölüm nedeniyle mirasçıların bu kadar kısa sürede işleri bizzat görmeleri mümkün değildir. Öte yandan, yargılama sırasında tüm mirasçılarında davayı açan vekile vekaletname verdikleri saptanmıştır. Hal böyle olunca davanın yasal süresinde açıldığının kabulü ile uyuşmazlığın esastan çözümlenmesi gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi isabetsiz olduğundan …" (YKD. , c. 20, S. 4, Nisan, 1994, s. 610, 611).

[242] Tandoğan, Özel Borç İlişkileri II, s. 649.

[243] Tandoğan, Özel Borç İlişkileri II, s. 651.

[244] Vekilin veya vekalet verenin tüzel kişiliğinin sona ermesinden sonra da vekalet sözleşmesinin devam edeceğine ilişkin anlaşmalar batıldır. Zira bu durumda sona ermeye bağlı bir külli halefiyet durumu mevcut değildir (Gümüş, Mustafa Alper. **Borçlar Hukuku Özel Hükümler**, C. II, 2. Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul, Ekim 2012, s. 193).

vekalet sözleşmesinin devam edeceğinin kararlaştırılması da mümkün değildir. Anonim ortaklıkta yönetim kurulu üyesinin kişiliği önemli olduğundan, yönetim kurulu üyelerinin görevlerini bizzat ifa etmeleri gerektiğinden ve taraflar arasında güvene dayalı bir ilişkinin bulunmasından dolayı yönetim kurulu üyesinin ölümü durumunda yönetim kurulu üyeliği sıfatının genel kurul kararı olmadan (genel kurul tarafından yönetim kuruluna seçilmeden) ölen üyenin mirasçılarına geçmesi mümkün değildir.

4. Ölümün Vekaleti Sona Erdirmesi Gereken Hallerde Geçici Olarak İş Görmeye Devam Yükümlülüğünün Yönetim Kurulu Üyeleri Açısından Uygulanamaması

Vekalet sözleşmesinde ölüm, vekalet ilişkisini hemen sona erdirmeyebilir. TBK madde 513'ün ikinci fıkrasına göre vekaletin sona ermesi vekalet verenin menfaatlerini tehlikeye düşürmesi durumunda, vekalet veren veya mirasçılarının işleri kendi başına görebilecek duruma gelinceye kadar, vekilin ya da mirasçısının vekaleti ifaya devam ettirmekle yükümlü olduğunu düzenlemiştir. Buna göre vekalet veren öldüğü takdirde, onun mirasçıları işleri kendi başlarına görebilecek duruma gelene kadar, vekil iş görmeye devam etmekle yükümlüdür[245]. Aynı şekilde vekilin ölmesi durumunda, vekalet veren işleri kendi başına görebilecek duruma gelinceye kadar, vekilin mirasçıları vekaleti ifaya devam etmelidir. Bu hüküm vekalet sözleşmesinde her iki taraf ve ölümden başka sona erme durumları için de uygulanabilir. Bundan başka TBK madde 514'te vekilin sözleşmenin sona erdiğini öğrenmeden yaptığı işlerden, vekalet verenin veya mirasçılarının sorumlu olacağı belirtilmiştir. Ayrıca TBK madde 513'ün ikinci fıkrasında düzenlenen geçici iş görme borcu,

---

[245] Yargıtay HGK. , 2014/662 E. , 2015/781 K. , 21.01.2015 tarihli kararına göre: "…görülmekte olan davada kendisini vekille temsil ettirdiği dosya kapsamından açıkça belli olmasına karşın, direnmeye ilişkin gerekçeli kararın "vekil" yerine "davacı asile" tebliğ edildiği anlaşılmaktadır.
Bu durum karşısında, davacı H.. A..'ün eldeki davada kendisini vekille temsil ettirmesine rağmen direnmeye ilişkin gerekçeli karar tebligatının "vekile" çıkarılması gerekirken, davacı asile tebligatın yapılması usul ve yasaya aykırıdır.
Davacı asilin, 01.07.2013 tarihinde ölmesi kural olarak, vekil ile müvekkili arasındaki vekaletin sona ermesini gerektiren yasal bir neden (TBK. m.513/1.fıkra) ise de, somut uyuşmazlık bakımından, vekalet ilişkisinin bu aşamada sona ermesi vekalet verenin menfaatlerini tehlikeye düşürme ihtimali bulunması nedeniyle, vekilin vekaleti geçici olarak devam ettiğinin kabulü gerekir." (emsal.yargitay.gov.tr, 09.02.2016).
Yargıtay 3. HD. , E. 2001/2647, K. 2001/2987, 3.4.2001 tarihli kararına göre: "Taraflardan birinin, hükmün kendisine (veya vekiline) tebliğinden sonra ve fakat temyiz süresinin geçmesinden önce (temyiz süresi içinde) ölmesi halinde ve de ölen tarafın bir vekili var idi ise, ölümle vekaletin sona ermesine rağmen, bu son bulma müvekkilin menfaatini tehlikeye koyduğu için vekil hükmü temyiz etmekle yükümlü olmalıdır (BK. mad. 397/II). Zira, müvekkilin ölümü ile davaya vekaletin son bulması, müvekkilin menfaatlerini tehlikeye koyuyorsa (örneğin olayda olduğu üzere ölümden önce işlemeye başlamış olan temyiz süresinin geçmesi gibi) mirasçılar işlerini kendileri görebilecek hale gelinceye kadar vekil, BK. mad. 397/ll'ye göre, vekalet görevini (hükmü temyiz etmek suretiyle) yapmaya devam etmelidir. …" (www.kazanci.com, 21.04.2016).

vekalet veren ve mirasçılarını ölüm dolayısıyla vekalet sözleşmesinin birdenbire sona ermesinden doğacak zararlara karşı koruması yanında, istifanın uygun olmayan zamanda yapılmasına karşı da vekalet vereni korur[246].

Anonim ortaklıklarda yönetim kurulu üyesinin ölmesi durumunda görevin, yönetim kurulu üyesinin mirasçısı veya temsilcisi tarafından ifaya devamı mümkün değildir. Vekalet sözleşmesi için bu şekilde bir kural öngören TBK madde 513'ün ikinci fıkrası, bu kuralı vekaletin sona ermesi vekalet verenin menfaatlerinin tehlikeye düşürmesi hali için öngörmüştür. Ancak anonim ortaklıklar hukukunda kanunkoyucu, yönetim kurulu üyeliği boşaldığında anonim ortaklığın menfaatleri tehlikeye düşmemesi için özel düzenlemeler öngörmüştür. Buna göre TTK madde 363'e göre yönetim kurulu üyeliği herhangi bir sebeple boşalırsa, yönetim kurulu boşalan üyelik yerine kanuni şartları sağlayan birini geçici olarak yönetim kurulu üyeliğine seçecektir. İlk genel kurulda yönetim kurulu tarafından seçilen bu üyenin onaylanması durumunda üye, selefinin süresinin tamamlar.

O halde anonim ortaklıklar hukukunda yönetim kurulu üyesinin ölmesi durumunda ölen üyenin temsilcisinin veya mirasçılarının yönetim kurulu üyeliği görevini geçici ifa ile yükümlü olduğunu ileri sürmek mümkün değildir. Yönetim kurulu üyesinin mirasçılarının veya temsilcilerinin işe devam yükümlülüğünün ancak, yönetim kurulu üyesinin öldüğünü vekalet veren konumundaki ortaklığa bildirmekle sınırlı olduğu kabul edilebilir[247].

B. Ölüme Benzeyen Sona Erme Hali Olan Gaiplik

TBK madde 43'te hukuki işlemden doğan temsil yetkisinin taraflardan birinin gaipliğine karar verilmesi durumunda sona ereceği hükme bağlanmıştır[248]. Buna göre hukuki işlemlerin doğrudan doğruya temsil yoluyla yapılmasına ilişkin vekalette, gaipliğe karar verilmesiyle temsil yetkisi sona ereceğinden, vekalet de son bulur. Kanun koyucu TBK madde 513'te vekaleti sona erdiren sebeplerin arasında ölüme yer vermiş ama gaipliğe karar verilmesine yer vermemiştir. Ancak taraflardan birinin gaipliğine karar verilmesi, ölüme kıyasen onun da vekalet sözleşmesini de sona erdireceğini kabul etmek gerekir. Buna göre vekaletin içeriğinde ister temsil yetkisi verilmiş olsun ister olmasın, taraflardan birinin

[246] Tandoğan, Özel Borç İlişkileri II, s. 660.
[247] Tandoğan, Özel Borç İlişkileri II, s. 661, 662.
[248] Temsilde ölüm, ehliyetsizlik ve diğer durumları düzenleyen TBK madde 43'e göre: "Hukuki işlemden doğan temsil yetkisi, aksi taraflarca kararlaştırılmadıkça veya işin özelliğinden anlaşılmadıkça, temsil olunanın veya temsilcinin ölümü, gaipliğine karar verilmesi, fiil ehliyetini kaybetmesi veya iflas etmesi durumlarında sona erer.
Bu hüküm, bir tüzel kişiliğin sona ermesi durumunda da uygulanır.
Tarafların karşılıklı kişisel hakları saklıdır."

gaipliğine karar verilmiş olması, vekalet sözleşmesini sona erdirecektir[249]. Buna göre anonim şirkette yönetim kurulu üyesinin gaipliğine karar verilmiş olması durumunda, bu kişinin üyeliği, herhangi bir işleme gerek olmaksızın kendiliğinden sona ereceğini kabul etmek gerekir. Ayrıca yönetim kurulu üyeliğinin kural olarak temsil yetkisini de içermesi ve TBK madde 43'e göre gaipliğe karar verilmesiyle temsil yetkisinin sona ereceğinin düzenlenmiş olması bu görüşü daha da güçlendirmektedir. Ancak gaiplik kararı uzunca süreler gerektirdiğinden[250], genel kurul muhtemelen bu süreyi beklemeden üyeyi değiştirmiş olacaktır.

C. Ehliyetsizlik Yüzünden Sona Erme

TBK madde 513'de vekalet sözleşmesinde taraflardan birinin ehliyetini kaybetmesi, sözleşmeden veya işin niteliğinden aksi anlaşılmadıkça sözleşmeyi sona erdireceğini düzenlemiştir[251].

Vekil tam ehliyetsiz duruma düşerse, ne kendisi için ne de başkası adına hukuki işlem yapamaz. Bu sebeple vekalet sözleşmesi sona erecektir. Ancak vekilin kanuni temsilcisi için TBK madde 513'ün ikinci fıkrasına göre işe geçici olarak devam etmesi gerekebilir[252].

Vekilin sınırlı ehliyetsizlik durumuna düşmesi halinde vekil, kendi adına vekalet veren hesabına borç doğurucu işlem yapamaz, ancak vekalet veren adına ve hesabına böyle bir işlemi yalnız başına yapabilir. Ancak vekilin ehliyetinin sınırlanması, vekalet verenin ona güvenini kaybettireceğinden, kural olarak vekaletin sona erme sebebi sayılmalıdır[253] [254].

---

[249] Tandoğan, Özel Borç İlişkileri II, s. 664.

[250] Gaiplik kararında yargılama usulünü düzenleyen TMK madde 33'e göre: "Gaiplik kararının istenebilmesi için, ölüm tehlikesinin üzerinden en az bir yıl veya son haber tarihinin üzerinden en az beş yıl geçmiş olması gerekir.
Mahkeme, gaipliğine karar verilecek kişi hakkında bilgisi bulunan kimseleri, belirli bir sürede bilgi vermeleri için usulüne göre yapılan ilânla çağırır.
Bu süre, ilk ilânın yapıldığı günden başlayarak en az altı aydır."

[251] Yargıtay 13. HD. , E. 2001/12317, K. 2002/2937, 21.3.2002 tarihli kararına göre: "Murisin, medeni hakları kullanma ehliyetini kaybetmesi ile vekalet sona ereceğinden, bu tarihten sonra muris adına vekilin imzaladığı satış vaadi sözleşmesi geçersizdir." (www.kazanci.com, 21.04.2016).
Yargıtay 19. HD. , 2014/9507 E. , 2014/13362 K. , 11.09.2014 tarihli kararına göre: "…tarihinde tasfiyesinin tamamlanarak ticaret sicilinden terkin edildiği dosya kapsamından anlaşılmaktadır. Bu tarihte davalı şirketin tüzel kişiliği sona ermiş olduğundan vekalet sözleşmesi 818 sayılı B.K'nın 397. (6098 sayılı TBK'nun 513) maddesine göre kendiliğinden son bulur." (emsal.yargitay.gov.tr, 09.02.2016).

[252] Tandoğan, Özel Borç İlişkileri II, s. 667.

[253] Tandoğan, Özel Borç İlişkileri II, s. 668.

[254] Yargıtay 2. HD. , E. 1999/120, K. 1999/1933, 5.3.1999 tarihli kararına göre: "Borçlar Kanunun 397/1. maddesi gereği Medeni hakların kullanılması ehliyetinin yitirilmesiyle vekalet sona erer. Kısıtlıya vasi atanmış olmakla aynı maddenin ikinci fıkrasının olaya uygulanması olanağı da kalmamıştır. Vasi atanmasıyla temsil yetkisi vasiye geçmiştir. Kısıtlının atadığı vekilin vekaletinin devam edebilmesi vasiden vekalet almasıyla olasıdır. Vasiden vekalet vermeyen yetkisiz vekil temyize yetkili olamaz. Bu nedenle ve Hukuk

TTK madde 363'ün ikinci fıkrasında yönetim kurulu üyelerinden birinin ehliyetinin kısıtlanması halinde üyeliğinin kendiliğinden sona ereceğini düzenlemiştir. Üyeliğin sona ermesi için kısıtlılık kararının kesinleşmesi beklenilmeden üyelik sıfatı sona erer. Çünkü kısıtlılık kararının verilmesi TMK madde 405 vd. hükümleri uyarınca çoğu kez akıl zayıflığı, akıl hastalığı, savurganlık, alkol ve uyuşturucu madde bağımlılığı, kötü yaşama tarzı ya da kötü yönetim hallerine dayandığından, bu hallerden biri nedeniyle mahkeme kararıyla kısıtlılığına karar verilen kimsenin, basiretli davranmayı gerektiren yönetim kurulu üyeliğinde bulunması beklenemez[255]. Ayrıca üyeliği sona erdiren sebepler seçilmeye de engel olacağından ehliyeti kısıtlanan kişinin yönetim kuruluna seçilmesi de mümkün değildir.

D. İflas Nedeniyle Sona Erme

1. Anonim Ortaklığın İflası

İflas, iflas edenin ehliyetini değil, sadece malları üzerindeki tasarruf yetkisini ortadan kaldırır. Maddi eylemlere ilişkin vekalette çoğu zaman vekalet verenin iflasına rağmen işin niteliği gereği vekalet devam eder. Hukuki işlemlere ilişkin doğrudan doğruya temsili gerektiren vekalette ise, vekalet verenin malvarlığı menfaatlerine ilişkin hukuki işlemlerin yapılmasına yönelen vekalet, onun iflasının açılmasıyla kendiliğinden son bulur. Çünkü vekalet veren artık malları üzerinde tasarruf yetkisini kaybetmiştir[256]. Ancak vekalet verenin iflas etmiş olmasına rağmen, malvarlığını ilgilendirmeyen konularda vekilin işlem yapması mümkündür. O halde iflas durumunda vekalet sözleşmesinin herhalde sona ereceği söylenemez[257].

TTK madde 529'a göre[258] anonim şirket, iflasına karar verilmesiyle son bulacaktır. Ancak ortaklık, iflas etme ile hemen son bulmayıp tasfiye aşamasına girer ve tasfiye halinde

---

Usulü Muhakemeleri Kanunun 67. maddesi uyarınca temyiz dilekçesinin reddi gerekmiştir." (www.kazanci.com, 08.06.2016).

[255] Hayri Domaniç, **Anonim Şirketler Hukuku ve Uygulaması**, TTK. Şerhi, Cilt II, İstanbul, 1988, s. 475.

[256] Tandoğan, Özel Borç İlişkileri II, s. 669, 670.

[257] Zevkliler ve Gökyayla, s. 629.

[258] Anonim şirketin sona erme sebeplerini düzenleyen TTK madde 529'a göre: "(1) Anonim şirket;
a) Sürenin sona ermesine rağmen işlere fiilen devam etmek suretiyle belirsiz süreli hâle gelmemişse, esas sözleşmede öngörülen sürenin sona ermesiyle,
b) İşletme konusunun gerçekleşmesiyle veya gerçekleşmesinin imkânsız hâle gelmesiyle,
c) Esas sözleşmede öngörülmüş herhangi bir sona erme sebebinin gerçekleşmesiyle,
d) 421 inci maddenin üçüncü ve dördüncü fıkralarına uygun olarak alınan genel kurul kararıyla,
e) İflasına karar verilmesiyle,
f) Kanunlarda öngörülen diğer hâllerde,
sona erer."

ehliyeti devam eder. Ortaklığın ehliyeti bu durumda tasfiye amacı ile sınırlandırılmış olur. Buna göre ortaklığın organlarının da görev ve yetkileri tasfiye amacıyla sınırlandırılmış olur[259].

TTK madde 534'e göre[260] ise iflas halinde tasfiye, iflas idaresi[261] tarafından yapılır. Ancak iflasın açılmasıyla birlikte yönetim kurulunun yetkileri sona ermez. İflas kararından sonra da ortaklığın tasfiyesi halinde de yönetim kurulu ortaklığın organı olarak kalır. Ancak bir takım yetkiler iflas idaresine geçtiğinden, bu yetkilerini artık kullanamazlar[262]. Bu durumda şirket organları temsil yetkilerini, ancak şirketin iflas idaresi tarafından temsil edilmediği hususlar için korurlar. Buna göre iflasına karar verilmiş anonim şirketin yönetim kurulu üyeleri, tasfiye boyunca iflas idaresinin şirketi temsil etmediği hususlar için temsil yetkisini koruyacaktır. Tasfiyenin tamamlanmasıyla yönetim kurulu üyesinin vekaleti son bulacaktır. Bir diğer anlatımla, anonim ortaklığın iflasının açılması, yönetim kurulu üyelerinin görevlerini sona erdirmez. Ancak yönetim kurulu üyelerinin bazı yetkileri sınırlandırılmış olur[263].

2. Yönetim Kurulu Üyesinin İflası

Maddi eylemlere ilişkin vekalette, vekilin iflası durumunda kural olarak, işin niteliği gereği vekaletin sona ermeyeceği kabul edilmelidir. Hekimin iflası buna örnektir. Ancak vekilin iflası, vekalet verenin ona karşı güvenini sarsabilir. Bu sebeple vekilin iflası, maddi eylemlere ilişkin vekalette vekalet verenin vekili azletmesi için haklı sebep sayılmalıdır. Buna göre işi devam ettirip ettirmemek, vekalet verenin kararına bağlı olacaktır[264].

Doğrudan doğruya temsili gerektiren vekalette, vekilin iflasıyla hem temsil yetkisi hem vekalet sözleşmesi sona erer. Vekilin iflası, onun malvarlığı üzerindeki tasarruf yetkisini kaybetmesine neden olacak, vekalet verenin malvarlığını bundan etkilemeyecektir; fakat vekil

---

[259] Hakan Pekcanıtez, **Anonim Ortakların İflası**, Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara, 1991, s. 63.

[260] İflas hâlinde tasfiyenin nasıl yapılacağını düzenleyen TTK madde 534'a göre: "(1) İflas hâlinde tasfiye, iflas idaresi tarafından İcra ve İflas Kanunu hükümlerine göre yapılır. Şirket organları temsil yetkilerini, ancak şirketin iflas idaresi tarafından temsil edilmediği hususlar için korurlar."

[261] İflas idaresi ortaklığın bir organı değildir. Ortaklığın ve alacaklıların haklarını koruyan bir organdır. Ortaklığın iç işleriyle ortaklığın aktif ve pasif kısmına dokunmamak şartıyla ortaklığın kendi organları yetkilidir. Ortaklığın kendi organlarının iflas idaresinin yetkilerine tecavüz eden her türlü fiilleri, şirket alacaklılarına karşı geçersizdir. Buna karşılık iflas idaresi de ortaklığın iç işlerine karışamaz (Pekcanıtez, s. 63).

[262] Pekcanıtez, s. 64.

[263] İmregün, s. 251; Limited şirket müdürü için aynı yönde, Yıldırım, s. 201; Halil Arslanlı ve Hayri Domaniç, **Limited Şirketler Hukuku ve Uygulaması, TTK Şerhi**, C. III, İstanbul, 1989, s. 689, 690; Yargıtay 11. HD. , E. 1587, K. 2885, 02.04.1990 tarihli kararında bu durum belirtilmiştir (Uçar, s. 213).

[264] Tandoğan, Özel Borç İlişkileri II, s. 672.

vekalet veren adına aldığı para onun malvarlığına dolayısıyla iflas masasına gireceğinden vekalet verenin menfaati tehlikeye düşebilir. Ayrıca vekalet vekilin iflası, vekalet verenin ona karşı güveninin sarsılmasına neden olacaktır. Bu sebeplerle doğrudan doğruya temsili gerektiren vekalette vekilin iflasının vekalet sözleşmesini kendiliğinden sona erdireceğinin kabulü gerekir[265].

TTK madde 363'te de anonim şirket yönetim kurulu üyelerinden birisinin iflasına karar verilmesi halinde, bu kişinin üyeliğinin herhangi bir işleme gerek olmadan kendiliğinden sona ereceği düzenlendiğinden, yönetim kurulu üyesinin iflası halinde üyeliğinin sona ereceği konusunda şüphe yoktur[266]. İflas eden üyeye karşı ortaklığın güven duyması beklenemez. Çünkü kendi malvarlığını iyi yönetemeyen bir kişinin, ortaklığın malvarlığını da iyi idare edemeyeceği kuşkusuzdur[267] [268].

II. GÖREV SÜRESİNİN DOLMASI NEDENİYLE SONA ERME

A. Yönetim Kurulu Üyesinin Görev Süresi

Yönetim kurulu üyelerinin görev süresi TTK madde 362'de düzenlenmiştir[269]. Buna göre yönetim kurulu üyeleri en çok üç yıl için seçilebilir. Bu madde üyelerin görev yapabileceği en uzun süreyi değil, seçilen üyenin yeniden seçime kadar görevde kalabileceği en uzun süre belirtilmiştir. Bu süre en fazla 3 yıl olabilir. Esas sözleşmede aksine hüküm

---

[265] Tandoğan, Özel Borç İlişkileri II, s. 672.

[266] Yargıtay'ın iflası yönetim kurulu üyeliğine engel olduğunu belirttiği, 19. HD, E. 2001/9239, K. 2003/549, 21.01.2003 tarihli bir kararına göre: "İflas, müflisin medeni haklardan faydalanma ve onları kullanma ehliyetinin kaybı demek değildir. TTK.nun 315. maddesine göre Anonim Şirket yönetim kurulu üyeliğine engel teşkil eden iflas hali Limited Şirket Müdürlüğüne engel olmaz. İflasın neticelerini düzenleyen İİK.nun 184 ve devamı maddelerinde iflas eden kişinin bir işte çalışmayacağı ve bu arada Limited Şirketlerde müdürlük yapamayacağı yer almadığı gibi TTK.nun 315/2. maddesinde de benzer düzenleme bulunmamaktadır. Bu nedenle mahkemece müflis bir kişinin Limited Şirket Müdürlüğü yapabileceği ve şirketi temsil edebileceği gözden kaçırılarak yazılı şekilde hüküm kurulmasında isabet görülmemiştir." (www.kazanci.com, 30.12.2014).
Ayrıca, Yargıtay 11. HD. , E. 1979, K. 3933, 27.05.1997 tarihli kararına göre: "İflas eden yönetim kurulu üyesinin, bu üyeliği sona erer." (Eriş, Ticari İşletme ve Şirketler, s. 2238).

[267] Şener, Ortaklıklar, s. 350, 351.

[268] Doktrindeki baskın görüşe göre, iflas nedeniyle üyelik sıfatının kaybedilmesi için, iflas kararının kesinleşmesi gerekir. Buna göre iflasına karar verilen yönetim kurulu üyesi, bu kararın kesinleşmesine kadar şirketteki görevine devam eder (Poroy, Tekinalp ve Çamoğlu, s. 364, n. 552; Eriş, Ticari İşletme ve Şirketler, s. 2235; Hasan Pulaşlı, **Yönetim Kurulu Üyelerinin Görevinin Kendiliğinden Sona Ermesine İlişkin Esas Sözleşme Hükümlerinin Türk Ticaret Kanunu ve Tasarıya Göre Değerlendirilmesi**, Ticaret Hukuku ve Yargıtay Kararları Sempozyumu, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, S. XXI, 9-10 Aralık 2005, Ankara, 2006, s. 9, dn. 1; Orhan Nuri Çevik, **Anonim Şirketler**, Gözden geçirilmiş, güncelleştirilmiş 4. Baskı, Seçkin Yayınları, Ankara, 2002, s. 414; Domaniç, s. 474).

[269] Yönetim kurulu üyelerinin görev süresini düzenleyen TTK Madde 362'in birinci fıkrasına göre:" (1) Yönetim kurulu üyeleri en çok üç yıl süreyle görev yapmak üzere seçilir. Esas sözleşmede aksine hüküm yoksa, aynı kişi yeniden seçilebilir."

bulunmaması şartıyla, üç yılın sonunda genel kurul kişiyi tekrar yönetim kurulu üyesi seçebilir. Ancak üç yılı aşan periyotlar için seçilmeleri mümkün değildir. Bu hüküm emredici olduğundan, yönetim kurulu üyelerine sözleşme veya genel kurul kararı ile üç yılı aşan görev süresi tanınamaz[270]. Buna rağmen sözleşmede veya genel kurul kararı ile aksi yönde düzenleme yapılması durumunda, bunun üç yılı aşan kısmı için geçersiz olduğu (kısmi butlan) kabul edilmelidir[271].

Üç yıllık sürenin başlangıcı, genel kurul tarafından seçim yapılması halinde genel kurulun karar tarihidir. Ancak yönetim kurulu esas sözleşme ile seçilmişse, sürenin başlangıcı ortaklığın tescil tarihidir[272]. O halde bir kimsenin tekrar seçilmek suretiyle uzun yıllar yönetim kurulu üyesi olarak görev yapması mümkündür. Ancak esas sözleşmeye en uzun görev süresini sınırlayan hüküm getirilebilir[273].

Aynı dönemde seçilen yönetim kurulu üyelerinin görev sürelerinin farklılık göstermesi ve genel kurulda bütün üyeler için değil, görev süresi bitenler için seçim yapılması olanaklıdır[274].

Esas sözleşmede veya genel kurul kararında yönetim kurulu üyesinin görev süresinin belirtilmediği hallerde bu sürenin ne kadar olacağı doktrinde tartışmalıdır. *Çamoğlu* ve *Pulaşlı'* ya göre, genel kurul seçim kararında bir süre belirtilmemişse, seçim o faaliyet yılı için yapılmış sayılır. Yani olağan genel kurul toplantısında yeni yönetim kurulu üyesi seçilene kadar görev süresi devam eder. Yazara göre seçim kararındaki bir yıl ifadesi "bir *faaliyet yılı"* olarak anlaşılmalıdır[275]. Ancak yönetim kurulu üyesi esas sözleşme ile atanmışsa ve görev süresi açıkça belirtilmemişse, TTK madde 362 uyarınca atamanın tescili izleyen üç yıl için yapıldığı kabul edilmelidir[276]. *Tekinalp* görev süresi belirtilmeyen yönetim kurulu üyelerinin en çok üç yıl için seçildiklerinin kabulü gerektiğini savunmaktadır[277]. *Akdağ Güney*'e göre, kanunda genel kurulun her sene yapılan olağan toplantısında yönetim kurulu üyelerinin seçimine ilişkin zorunlu gündem maddesi öngören bir düzenleme bulunmamaktadır. Ayrıca her sene olağan genel kurul yapmayarak bunu topluca gerçekleştiren şirketler var olduğundan dolayı *Çamoğlu*'nun görüşüne katılmamaktadır. Sürenin belli olmadığı durumlarda azami

---

[270] Arslanlı, s. 107; Eriş, Ticari İşletme ve Şirketler, s. 2227; Poroy, Tekinalp ve Çamoğlu, s. 365, n. 554; Ömer Teoman, **Yaşayan Ticaret Hukuku,** Cilt I: Hukuki Mütalaalar, Kitap 3: 1984-1985, Kazancı Hukuk Yayınları, İstanbul, 1994, s. 134; Moroğlu, Görev Süreleri, s. 389; Şener, Ortaklıklar, s. 357. Domaniç, s. 472, 481; Çevik, s. 409.

[271] Poroy, Tekinalp ve Çamoğlu, s. 365, n. 554; Domaniç, s. 481.

[272] Şener, Ortaklıklar, s. 357.

[273] Akdağ Güney, Yönetim Kurulu, s. 17.

[274] Akdağ Güney, Yönetim Kurulu, s. 17.

[275] Poroy, Tekinalp ve Çamoğlu, s. 353, n. 544.

[276] Poroy, Tekinalp ve Çamoğlu, s. 354, n. 545.

[277] Tekinalp, Tek Kişi, s. 120, n. 12-21.

süre dikkate alınarak sürenin üç yıl olduğu kabul edilmelidir. Ayrıca seçim kararındaki yıl ifadesinin *"faaliyet yılı"* olarak anlaşılmasını gerektiren bir durum yoktur. Zira kanunda üye seçiminin sadece olağan genel kurulda yapılacağını belirten bir ifade bulunmamaktadır. Yönetim kurulu üyeleri olağan genel kurulda seçilebileceği gibi olağanüstü genel kurulda da seçilebilir. Buna göre faaliyet döneminin dolmasına bir ay kala boşalan üyelik için olağanüstü genel kurul tarafından bir yıllığına seçilmiş üyenin görevinin faaliyet döneminin bitiminde sona ereceği ve olağan genel kurul tarafından yenisinin seçilmesi gerektiğini söylemek için sebep bulunmamaktadır[278].

Uygulamada görev süresinin genellikle "bir yıl" ya da "iki yıl" gibi ifadelerle belirlendiği görülmektedir. Bu halde süre esas sözleşme ile belirlenmiş ise, ortaklığın tescil tarihinden itibaren; seçim genel kurul tarafından yapılmışsa, karar tarihinden itibaren başlar ve belirlenen sürenin dolması ile sona erer[279]. Genel kurulun kesin bir tarih öngörmeden, soyut olarak bir yıl, iki yıl gibi ifade ettiği süreler faaliyet yılı olarak anlaşılmalıdır. Seçim kararında hiç süre belirtilmemişse, yönetim kurulu üyesinin bir faaliyet yılı için seçildiği kabul edilmelidir[280]. Bu halde yönetim kurulu üyesi, bir sonraki genel kurulda yeni yönetim kurulu üyesi seçilinceye kadar görev yapar. Ayrıca genel kurulun seçim kararında süreyi kesin bir tarih olarak da belirleyebilmesi de mümkündür[281]. Ancak görev süresinin seçimin yapıldığı genel kurul toplantısından başlayarak, sürenin sona ermesinden sonra yapılacak ilk olağan genel kurul toplantısı sonunda bitmesinin kararlaştırılması, şirketin organsız kalmasının önlenmesi ve genel kurulun iradesinin önem kazanması açısından yararlı olacaktır[282].

B. Yönetim Kurulu Üyesinin Görev Süresinin Dolması

Yönetim kurulu üyeliği, süreli olarak seçilmeleri halinde, yeniden seçilmedikçe, görev süresinin dolmasıyla sona erer[283] [284]. Yargıtay mülga TK döneminde verdiği kararlarında

---

[278] Akdağ Güney, Yönetim Kurulu, s. 17, 18.

[279] Poroy, Tekinalp ve Çamoğlu, s. 365, n. 554; Şener, Ortaklıklar, s. 357.

[280] Poroy, Tekinalp ve Çamoğlu, s. 365, n. 554; Pulaşlı, Şerh, s. 1001, n. 220; Karşı görüşteki *Tekinalp'e* göre: Esas sözleşmede ya da taahhütnamede görev süresi belirtilmemişse, yönetim kurulu üyelerinin üç yıl için seçildikleri kabul edilmelidir (Tekinalp, Tek Kişi, s. 120, n. 12-21).

[281] Poroy, Tekinalp ve Çamoğlu, s. 365, n. 554.

[282] Moroğlu, Görev Süreleri, s. 400; Tekinalp, Sermaye Ortaklıkları, s. 233, n. 12-21.

[283] Georg Krneta, **Praxiskommentar Verwaltungsrat**, Art. 707-726, 754 OR und Spezialgesetze, Bern, 2001, s. 79, n. 424.

[284] Yargıtay 11. HD. , E. 1981/4751, K. 1981/5019, 24.11.1981 tarihli kararına göre: "Şirket ile yönetim kurulu üyeleri arasındaki ilişki bir sözleşme ilişkisi olup genellikle bu ilişki vekâlet sözleşmesi olarak nitelendirilmektedir (Prof. Domaniç, Age, Sh. 385; Poroy, Tekinalp, Çamoğlu, Age, Sh. 241, Dr. Turhan

yönetim kurulu üyeliği sona eren kimselerin yenileri seçilinceye kadar görevlerine devam edecekleri görüşünü benimsemiştir[285]. Kararlarda buna gerekçe olarak kanunda sürenin sona ermesiyle yönetim kurulu üyeliğinin kendiliğinden düşeceğine ilişkin bir hüküm bulunmaması ve şirketin organsız kalmaması gerektiği gösterilmiştir. Ancak bu kararlara katılmak mümkün değildir. Görev süreleri sona ermiş olan yönetim kurulu üyelerinin yetkilerine hiçbir sınırlama getirmeyen bu kararlar, yasanın seçilme süresine tavan koyan hükmüne ve genel kurulun yönetim kurulunun görev süresini belirleyen iradesine aykırı olmaktadır[286]. Genel kurulu

---

Atan, Anonim şirketlerde idare meclisi azalarının hukukî mesuliyeti, Sh. 9-12, Fritz de Steiger, Le Droit Des Societes Anonymes Suisseç, 1973, Sh. 239). Federal Mahkemede yönetim kurulu üyesi ile şirket arasındaki ilişkiyi vekâlet olarak nitelendirmektedir (Journal Des, Tribunaux, 1979, I, 627). O halde, TTK.nun 1. maddesindeki, TTK.nunda hüküm bulunmayan hallerde genel hükümlere göre hüküm verileceği kuralı gereğince olaya, icabı halinde, BK.nun vekâlet hükümlerinin de uygulanması gerekmektedir.

TTK.na göre yönetim kurulu üyeliği, görev süresinin bitmesiyle (TTK. m.314), iflâs, hacir altına alınma, üyelik için yasal niteliklerin kaybedilmesi (TTK. m. 312/2) ağır hapis cezası veya sahtekârlık, emniyeti suistimal, hırsızlık dolandırıcılık suçlarından doğan mahkûmiyet ile (TTK. m.315/2), azil 'ile (TTK. m.316) sona ermektedir. Bunların yanında istifa (BK. m.396/1), üyenin ölümü de (BK. 397/1) yönetim kurulu üyeliğini sona erdiren nedenlerdendir.

Ancak azil ve istifa üyeliği derhal sona erdiren nedenler olduğu halde ölüm ve ehliyetsizlik sebebiyle üyeliğin (vekâletin) sona ermesi hallerinde ve müvekkilin (şirketin) menfaatleri gerektiriyorsa müvekkil bizzat işlerini görebilecek hale gelinceye kadar vekil vekâleti ifaya devam ile mükelleftir (BK. m.397/2), diğer bir deyimle, bu son halde, vekâlet sona ermiş olmakla beraber bazı koşullar altında bir süre daha devam etmektedir." (YKD. , Cilt 8, S. 4, Nisan 1982, s. 517vd. özellikle 520, 521).

Yargıtay 11. HD. , E. 1989/6381, K. 1989/5454, 17.10.1989 tarihli kararına göre: "TTK.nun … 314 ve 347. Maddeleri ve anasözleşmenin… hükümlerine göre … yönetim ve denetleme kurullarına seçilen üyelerin görev süreleri de azami üç yılla sınırlandırılmıştır. Bu durum karşısında, davalı anonim şirketin organlarının yasanın ve anasözleşmenin öngördüğü azami görev sürelerinin dolduğu ve şirketin hukuken organsız kaldığı kabul edilmelidir…. Görev süreleri sona eren zorunlu organların yerine yenilerinin seçilmemesi karşısında MK.nun 376 vd. maddeleri hükümleri uyarınca … şirket yönetiminin kayyıma tevdi edilmesi lazım gelirken…" (Gönen Eriş, **Türk Ticaret Kanunu**, Ticari İşletme ve Ticaret Şirketleri, Genişletilmiş 2. Baskı, Ankara, 1992, s. 885, 886).

[285] Yargıtay 11. HD. , E. 2009/5463, K. 2009/6666, 1.6.2009 tarihli kararında: "Davacı şirketin organsız kalması nedeniyle bu toplantıların yapılmadığını ileri sürerek, davalı şirketin genel kurulunun olağanüstü toplantıya çağırılması için gerekli işlemleri yapmak üzere kendisine izin ve yetki verilmesini talep ve dava etmiştir. Yönetim kurulu üyelerinin görev sürelerinin dolması halinde, yönetim kurulu üyeliği sıfatı kendiliğinden düşmez. Bu sebeple, yeni üyeler seçilene kadar öncekiler görevlerine devam ederler. Dolayısıyla, yeni üyeler seçilinceye kadarki süre zarfında şirketin organsız kaldığından söz edilemez."

Ayrıca Yargıtay 12. HD. , E. 2004/1589, K. 2004/6352, 18.3.2004 tarihli kararında: "Türk Ticaret Kanunu'nun 314. ve bunu izleyen maddelerinde, 3 yıllık süre için seçilen anonim şirket yönetim kurulu üyelerinin görev süreleri sona erdiğinde bu sıfatlarının kendiliğinden düşeceğine ilişkin bir hüküm olmadığına göre, şirketin organsız kalması da mümkün bulunmadığından yeni yönetim seçilene kadar önceki yönetim kurulunun görevlerine devam edeceğinin kabulü gerekir. Yerleşik Yargıtay uygulaması da bu yöndedir." (www.kazanci.com, 31.12.2014).

Ayrıca bakınız: Moroğlu, Görev Süreleri, s. 394, 395.

[286] Poroy, Tekinalp ve Çamoğlu, s. 365, n. 554; Moroğlu, Görev Süreleri, s. 396, 399; Yargıtay 11. HD. , E. 1981/4751, K. 1981/5019, 24.11.1981 tarihli kararına göre: "Ancak eski yönetim kurulu üyelerinin yetkilerinin tam olarak devam ettiğini kabul etmek, şirket genel kurulunun seçemediği ve görev veremediği ayrıca görev vermek de istemediği kişilere dolaylı olarak bu yetkiyi tanımak anlamına gelir. Bu halde şirket organı olan genel kurulun irade ve isteklerine aykırı olur. " (YKD. , Cilt 8, S. 4, Nisan 1982, s. 517vd. özellikle 520, 521).

Yargıtay'ın yönetim kurulu üyelerinin görev süreleri dolsa bile görevlerinin sona ermemesi hakkındaki tutumu birçok yönden tartışmaya açıktır. Öncelikle yönetim kurulu üyelerini seçme yetkisi genel kurula aittir. Görev süreleri dolan yönetim kurulu üyeleri, yeni yönetim kurulu üyesi seçimine kadar görevi devam edecek ise, yönetim kurulu üyesinin süreli olarak seçilmesinin anlamı kalmaz (Akdağ Güney, Yönetim Kurulu, s. 36). Karşı görüş: Üç yıllık sürenin sona ermesinden sonra, yeni yönetim kurulu üyeleri seçilinceye kadar

toplantıya çağırma konusunda birinci derece yetkili olan yönetim kuruluna böyle bir imkan tanınması, onlara, genel kurulun toplanıp yeni üyeler seçmesini belli olmayan bir zamana kadar geciktirmelerine ve ortaklıkta fiili hakimiyet kurmalarına yol açacaktır. Hatta bu durum, çeşitli bakımlardan ortaklık ile paysahiplerinin çıkarlarını ve hukuki güvenliklerini zedeleyecek gelişmelere de imkan vermek anlamına gelecektir. Zaten emredici nitelikte olarak üç yıllık azami süreyi öngören TTK madde 362'nin düzenlenmesindeki amaç da budur[287].

Kanunkoyucu, ortaklığın yönetim organının boşalması halini açıkça öngörmüş ve bu takdirde alınması gereken önlemleri TTK madde 530'da düzenlemiştir. Buna göre, yönetim kurulu mevcut değilse veya genel kurul toplanamıyorsa, pay sahibi, şirket alacaklıları ve Gümrük ve Ticaret Bakanlığının istemi üzerine mahkeme, şirketin kanuna uygun hale getirilmesi için süre belirler. Bu süre içerisinde kanuna uygun hale getirilmeyen şirketin feshine karar verilir. Yani kanunkoyucu yönetim organın herhangi bir nedenle boşalması sonucu ortaklığın, pay sahiplerinin ve şirket alacaklılarının çıkarları açısından alınabilmesi mümkün olan önlemleri düzenlemiştir[288].

Ayrıca aşağıda inceleyeceğimiz üzere, TTK madde 410'un ikinci fıkrasında da, tek bir pay sahibi bile mahkeme izni ile genel kurulu toplantıya çağırabileceği düzenlenmiştir. Böylece genel kurul toplanarak yönetim kurulu üyelerini seçebilecek, şirket organsız kalmayacaktır[289].

---

görevin devam edeceğinin kabulü gerektiği yönündedir (Üçışık ve Çelik, s. 394). Ayrıca üç yıllık azami süreden bahsetmeksizin, görev süresi dolan üyenin yeni üye seçilinceye kadar görevi devam edeceği yönünde görüş için bakınız (Bilgili ve Demirkapı, s. 409); Tüm üyelerin süresinin aynı anda sona ermesi durumunda, genel kurulca seçim yapılana kadar mevcut üyelerin görevlerinin devam edeceği hususundaki görüş için bakınız (Kortunay, s. 244, 245).

[287] Moroğlu, Görev Süreleri, s. 399.

[288] Moroğlu, Görev Süreleri, s. 398, 399.

[289] Genel kurulu toplantıya çağrıya görevli ve yetkili organları düzenleyen TTK madde 410'un ikinci fıkrasına göre: "Yönetim kurulunun, devamlı olarak toplanamaması, toplantı nisabının oluşmasına imkân bulunmaması veya mevcut olmaması durumlarında, mahkemenin izniyle, tek bir pay sahibi genel kurulu toplantıya çağırabilir. Mahkemenin kararı kesindir."

C. Yönetim Kurulunun Görev Süresinin Dolmasına Rağmen Genel Kurulu Toplantıya Çağırabilmesi

TTK madde 410'un birinci fıkrasında, yönetim kurulunun görev süreleri dolmuş olsa bile, genel kurulu toplantıya çağırabileceği düzenlenmiştir[290]. Bu durumda yönetim kurulu, genel kurulu olağan ve olağanüstü toplantıya çağırabilir[291]. Buna göre yönetim kurulunun genel kurulu toplantıya çağırma yetkisi 3 yıllık azami görev süresinin dışında da devam edecektir. Yani yönetim kurulunun TTK madde 410'un birinci fıkrasındaki yetkisi, herhangi bir süre ile sınırlandırılmamıştır. Anonim ortaklığın aleyhine organ yokluğu nedeniyle dava açılmış olsa bile, yönetim kurulu bu yetkisini kullanabilir[292].

Mülga TK'da bu yönde bir hüküm bulunmadığından o dönemde görev süresi dolmuş olan yönetim kurulunun, genel kurulu göreve çağırıp çağıramayacağı konusunda görüş aykırılıkları vardı. Yargıtay, şirketteki yönetim boşluğunu gidermek amacıyla, ilk yapılacak genel kurul toplantısına kadar görev yapmak üzere seçilen yönetim kurulunun, genel kurul toplantısı yapılmayıp gecikse dahi, görevlerinin toplantı tarihine kadar devam edeceğini içtihat etmişti[293]. Bu karar, görev süresi dolmuş yönetim kurulunun, genel kurulu toplantıya çağırma yetkisini de kapsıyordu. Yeni TTK, Yargıtay tarafından içtihat yolu ile karşılanmaya çalışılan bu ihtiyacı, yasa hükmü ile doldurmuştur. Bu açık hüküm yokken, Yargıtay amaçsal yorum yaparak, oluşan organ boşluğunu doldurmak amacıyla yönetim kurulunun görev süresi dolmuş olsa bile genel kurulu toplantıya çağırabileceğini kabul ediyordu[294]. Yeni düzenleme ile birlikte bu konudaki tartışmalar sona ermiştir.

Maddenin ikinci fıkrasında belirtilen hallerde tek bir pay sahibi bile mahkeme izniyle genel kurulu toplantıya çağırabilecektir. Gerekçede de belirtildiği üzere ikinci fıkra bazı olağanüstü durumlarda genel kurulun toplantıya çağırılabilmesi için öngörülmüştür[295]. Buna

---

[290] Toplantıya çağrıda yetkili ve görevli organları düzenleyen TTK madde 410'un birinci fıkrasına göre: "(1) Genel kurul, süresi dolmuş olsa bile, yönetim kurulu tarafından toplantıya çağrılabilir. Tasfiye memurları da, görevleri ile ilgili konular için, genel kurulu toplantıya çağırabilirler."

[291] Tekinalp, Sermaye Ortaklıkları, s. 233, n. 12-22.

[292] Tekinalp, Tek Kişi, s. 120, 121, n. 12-22; Tekinalp, Sermaye Ortaklıkları, s. 233, n. 12-22.

[293] Yargıtay 11. HD. , E. 2000/1426, K. 2000/2264, 27.03.2000 tarihli kararı yayımlanmamıştır (Poroy, Tekinalp ve Çamoğlu, s. 482, n. 677).

[294] Poroy, Tekinalp ve Çamoğlu, s. 482, n. 677.

[295] Gerekçe madde 410'a göre: "Tasarının 410 uncu maddesinde aşağıda belirtilen gerekçelerle Komisyonumuzca değişiklik yapılmıştır: Eklenen ikinci fıkra hükmü, genel kurulun bazı olağanüstü durumlarda toplantıya çağrılabilmesini sağlamak amacıyla öngörülmüştür. Bu hükmün, birçok varsayımda 530 uncu madde anlamında organ yokluğuna engel olabileceği de düşünülmektedir. Uygulamada, çeşitli sebeplerle, özellikle gruplar arasındaki uyuşmazlık ve çekişme dolayısıyla yönetim kurulunun toplanamaması, üye eksikliğinden veya bazı azlık haklarının kötüye kullanılması dolayısıyla toplantı nisabının gerçekleşememesi, toptan istifa yahut kaza gibi nedenlerle yönetim kurulunun mevcut olmaması hâllerine, özellikle ilk iki hâle sıkça rastlanmaktadır. Bu durumda kilitlenmeye giren şirketin çıkar yol

göre yönetim kurulunun görev süresi dolması halinde genel kurul, yönetim kurulu tarafından da, mahkeme izni ile tek bir pay sahibi tarafından da toplantıya çağırabilecektir. Kanun koyucu TTK madde 410 ile şirketin organsız kalmasını engellemeye çalışmıştır. Eski yönetim kurulu, genel kurulu toplantıya çağırırsa pay sahibinin mahkemeye başvurmasına gerek olmayacaktır. Önemli olan genel kurulun toplanması ve alınan karar ile beraber şirketin kilitlenmeye girmeden faaliyetine devam edebilmesidir[296].

D. Yönetim Kurulunun Görev Süresinin Dolmasına Rağmen Yapmakla Yükümlü Olduğu İşler

Yönetim kurulunun TTK madde 410'un birinci fıkrasında belirtilen genel kurulu toplantıya çağırmak yanında, ortaklığın varlığını sürdürebilmesi için gerekli ve acil işleri de görev süresi sona ermiş olsa bile yapmakla yükümlü olduğunun kabulü gerekir[297] [298] [299]. Bu yükümlülük, yukarıda ayrıntılı olarak işlediğimiz üzere, yönetim kurulu üyeleri ile ortaklık

---

bulabilmesi için genel kurulun toplanabilmesinin sağlanması gerekmektedir. Sanayi ve Ticaret Bakanlığı'nın uygulaması, birkısım hâllerde tüm paysahiplerinin noterde beyanda bulunarak genel kurulu toplantıya çağırmaları şeklindedir. Ancak bu şartın gerçekleşmesi her zaman kolay olmamaktadır. İkinci fıkra tüm bu sakıncaları ortadan kaldırmak amacıyla kaleme alınmıştır. Kötüye uygulamalara engel olmak için paysahibinin bu çağrıyı mahkeme kararıyla yapabilmesi uygun görülmüştür. İşin niteliği mahkeme kararının kesin olmasını gerektirmektedir. Bu kararın dosya üzerinden mi, yoksa duruşmalı mı verilmesi gerektiği hususunda bir düzenleme yapılmayıp, bu, somut olayın özelliklerinin dikkate alınabilmesi için mahkemenin takdirine bırakılmıştır."

[296] *Akdağ Güney*'in bu madde hakkındaki eleştirisi için bakınız (Akdağ Güney, Yönetim Kurulu, s. 18).

[297] Poroy, Tekinalp ve Çamoğlu, s. 365, n. 554; Şener, Ortaklıklar, s. 358; Eriş, Ticari İşletme ve Şirketler, s. 2235. Karşı görüşteki Tekinalp'e göre, yönetim kurulu üyelerinin görev süresi sona erince, üyelerin görevi genel kurulu toplantıya davet etme istisnası dışında sona erer (Tekinalp, Sermaye Ortaklıkları, s. 233, n. 12-22). Karşı görüşteki *Akdağ Güney*'e göre, kanuni bir zorunluluk olmadığından ve şirketin organsız kalmaması için kanunda çözüm yolları öngörülmüş bulunduğundan dolayı görev süresi biten bir kimseyi bazı işleri yapmakla yükümlü kılmanın anlamı yoktur (Akdağ Güney, Yönetim Kurulu, s. 36, 37). *Kırca* da bu görüşe katılarak, şirketin organsız kaldığı endişesinin artık yersiz olduğunu savunmaktadır (Kırca, Şehirali Çelik ve Manavgat, s. 471, 472).

[298] Bu işlere, vergilerin, sigorta primlerinin, kiraların, işçi ücretlerinin ödenmesi, vadesi gelmiş alacakların tahsili, gümrüğe gelmiş malların çekilmesi örnek olarak verilebilir (Poroy, Tekinalp ve Çamoğlu, s. 365, n. 554).

[299] Yargıtay 11. HD. , E. 2009/12668, K. 2011/10598, 20.09.2011 tarihli kararına göre: "Genel kurul, en etkili organ olup, pay sahiplerinden oluşur. Yönetim kurulu üyeleri ile denetçileri seçme hakkı bu organa aittir. Anılan yetki, devredilemez yetkiler arasında yer alır. Ancak, genel kurul her zaman süresinde toplanamayabilir veya toplanmasına rağmen herhangi bir nedenle hemen yönetim kurulu üyeleri ile denetçileri seçemeyebilir. O halde, şirketin yönetim ve denetim kurulu olan eski yönetim kurulunun şirketin varlığını devam ettirmek için gerekli ve zorunlu işleri yapmak yükümlülüğü mevcuttur. Başka bir anlatımla, yeni yönetim kurulu oluşuncaya kadar eski yönetim kurulunun şirketin devamlılığı için gerekli zorunlu işlemleri yapması geçerlidir. Ancak, bu durum, TTK'nun 314. maddesindeki emredici sürenin aşılarak yönetim kurulu üyelerinin görev sürelerinin uzadığı veya yenilendiği anlamına gelmez. Eş deyişle, şirketin organsız kaldığı sonucunu ortadan kaldırmaz. Şirketin organsız kalması durumunda, hukuki yararı olanların genel kurul tarafından diğer organların seçimine kadar şirkete yönetim kayyımı atanmasını mahkemeden isteme hakları mevcuttur." (BATIDER. , 2011, C. XXVII, S. 4, s. 149 vd.); Aynı yönde başka bir karar için bakınız, Yargıtay 11. HD. , E. 2008/9158, K. 2010/428, 18.01.2010 tarihli kararı, (Levent Yaralı, **Şirketler Hukukuna İlişkin Yargıtay Kararları I**, Yaklaşım Yayıncılık, Ankara, 2012, s. 177).

arasındaki sözleşmesel ilişkinin vekalet sözleşmesi olmasından kaynaklanmaktadır. Buna göre yönetim kurulu üyeleri ve yöneticilerin özen ve bağlılık yükümlülüklerini düzenleyen TTK madde 369[300] ve vekalet sözleşmesinde vekilin özen yükümünü düzenleyen TBK madde 513'ün ikinci fıkrası uygulama alanı bulacaktır[301]. Bu maddeye göre, vekaletin sona ermesi vekalet verenin menfaatlerini tehlikeye düşürüyorsa vekil (yönetim kurulu üyesi), vekalet veren (ortaklık) işleri kendi başına görmeye devam edebilinceye kadar vekaleti ifaya devam etmekle yükümlüdür. Bu yükümlülük aslında vekilin sadakat yükümünün bir yansıması niteliğindedir. Hükmün uygulanması için esaslı bir zorda kalma hali gerekli değildir. Bir menfaatin tehlikeye uğraması ve bu sebeple bir zararın doğma olasılığının varlığı yeterlidir[302].

Ancak bir yönetim kurulu üyesinin bu yükümlülüğünü ihlal ettiğinden bahsedebilmek için, ortaklığın varlığını sürdürebilmesi için gerekli ve acil işleri görev süresi devam eden başka bir yönetim kurulu üyesi veya bir yönetici tarafından yapılmasına olanak bulunmaması gerekir. Bu olanaksızlık yönetim kurulunda başka bir üye veya yönetici kalmamasından kaynaklanabileceği gibi, yapılacak işin teknik bilgi veya beceri gerektirmesinden de kaynaklanabilir. Yani durumun aciliyetinin işin o üye tarafından yapılmasını zorunlu kılmasından veya işin yapılabilmesi için gerekli teknik bilgi veya beceriye sahip kişiyi işin yapılması gereken zamandan önce bulmanın mümkün olmamasından kaynaklanabilir.

Bir organın kanunen öngörülen azami süresi geçerse, artık onun organ niteliğinden bahsedilemez[303]. Azami süresi sona ermesine rağmen faaliyetlerine devam eden organın bu faaliyetleri için vekaletsiz iş görme hükümleri uygulanır[304]. Bu durumda yönetim kurulu

---

[300] Özen ve bağlılık yükümlülüğün, düzenleyen TTK madde 369'a göre: "(1) Yönetim kurulu üyeleri ve yönetimle görevli üçüncü kişiler, görevlerini tedbirli bir yöneticinin özeniyle yerine getirmek ve şirketin menfaatlerini dürüstlük kurallarına uyarak gözetmek yükümlülüğü altındadırlar.
(2) 203 ilâ 205 inci madde hükümleri saklıdır."

[301] Poroy, Tekinalp ve Çamoğlu, s. 365, n. 554; Şener, Ortaklıklar, s. 358; Yıldırım, s. 203; Karşı görüşteki *Kırca*'ya göre, TBK madde 512'nin ikinci fıkrasının burada uygulanması, genel kurulun iradesine müdahale, TTK madde 408'in ikinci fıkrasının b bendine aykırılık oluşturur. Ayrıca TBK madde 512'nin ikinci fıkrasının uygulandığı hallerde vekalet ilişkisi sonlanmayıp devam ettiği için ilgili kişi (yönetim kurulu üyesi yani vekil), vekaletsiz iş görme sıfatıyla değil vekil sıfatıyla iş görmektedir. Ayrıca şirketin devamlılığı için gerekli ve zorunlu işlemler veya gecikmesinde sakınca bulunan işlemler, şirketi temsile yetkili müdür, ticari temsilci gibi kişiler tarafından da yapılabilir (Kırca, Şehirali Çelik ve Manavgat, s. 471, 472).

[302] Gümüş, Borçlar Özel, s. 194.

[303] İzmirli, s. 94; Domaniç, s. 482; Poroy, Tekinalp ve Çamoğlu, s. 366, n. 555. Yargıtay 11. HD. , E. 1989/6381, K. 1989/5454, 17.10.1989 tarihli kararına göre: "TTK.nun … 314 ve 347. Maddeleri ve anasözleşmenin… hükümlerine göre … yönetim ve denetleme kurullarına seçilen üyelerin görev süreleri de azami üç yılla sınırlandırılmıştır. Bu durum karşısında, davalı anonim şirketin organlarının yasanın ve anasözleşmenin öngördüğü azami görev sürelerinin dolduğu ve şirketin hukuken organsız kaldığı kabul edilmelidir…. Görev süreleri sona eren zorunlu organların yerine yenilerinin seçilmemesi karşısında MK.nun 376 vd. maddeleri hükümleri uyarınca … şirket yönetiminin kayyıma tevdi edilmesi lazım gelirken…" (Eriş, TTK, s. 885, 886); Yargıtay 11. HD. , E. 2008/9158, K. 2010/428, 18.01.2010 tarihli kararına göre: "… şirketin yönetim ve denetim kurulu üyelerinin görev sürelerinin sona erdiğinin de mahkemece belirlenmiş bulunması karşısında, … şirketin fiilen organsız kaldığının kabulü gerekir." (Yaralı, s. 177).

[304] İzmirli, s. 111.

üyesinin vekaletsiz iş gören konumunda olduğunu söylemek mümkün gözükmemektedir. Zira yönetim kurulu üyesinin bu görevi kanuni bir yükümlülüğe dayanmaktadır[305]. Kanun burada vekili, vekalet veren işleri kendi başına görebilinceye kadar iş görmeye devam etme borcu yüklemektedir.

Görüldüğü üzere buradaki menfaat durumu ortaklığın menfaat durumu ile uyumludur. Ancak TBK madde 513'un ikinci fıkrasının azami süre olan üç yıllık sürenin geçmesi halinde uygulanması olanaksızdır[306]. Aksinin kabulü TTK madde 362 ile öngörülen emredici hükmün, TBK madde 513'ün ikinci fıkrasıyla aşılması anlamına gelir. Bu sonucu kabul etmek mümkün değildir[307].

Bu durumu bir örnekle açıklayalım. Bir anonim ortaklıkta ortaklık sözleşmesinde yönetim kurulunun üç yıldan az görev süresi belirlenmiş ve bu süre dolmuş, ancak henüz TTK madde 362'de belirtilen üç yıllık azami süre tamamlanmamış olsun. Yönetim kurulu, ortaklığın varlığını sürdürebilmesi için gerekli ve acil işleri de görev süresi sona ermiş olsa bile yapmakla yükümlüdür. Ancak yönetim kurulu üyelerinin bu yükümlülüğü (TBK 513'un ikinci fıkrası) azami görev süresi olan üç yıllık sürenin geçmesi halinde sona erer[308]. 3 yıllık azami görev süresi sonunda yönetim kurulu üyeleri, genel kurulu toplantıya çağırabilse de, gerekli ve acil işleri yapmakla yükümlü olmazlar. Yani, bir anonim ortaklıkta bir yıl süre ile görevlendirilen bir yönetim kurulu üyesi olması halinde, bir yıl olarak belirlenen bu süresin sona ermesinden sonra yerine yeni üye seçilene kadar, bu yönetim kurulu üyesinin ortaklığın varlığını sürdürebilmesi için gerekli ve acil işleri yapmakla yükümlülüğü iki yıl daha devam edecektir. Görev süresi ile birlikte üçüncü yılın sonunda yerine yeni üye seçilmese bile yönetim kurulu üyesinin bu yükümlülüğü sona erer. Ancak bir yıl süren görev süresinin sonundan üç ay sonra yerine yeni yönetim kurulu üyesi seçilmişse, bu kişinin ortaklığın varlığını sürdürebilmesi için gerekli ve acil işleri yapma yükümlülüğü bu üç ay ile sınırlı olacaktır.

Sonuç olarak yönetim kurulu üyeleri, görev süreleri dolmuş olsa dahi ortaklığın varlığını sürdürebilmesi için gerekli ve acil işleri yapmakla yükümlüdür. Yönetim kurulu üyelerinin bu yükümlülüğü, yerlerine yeni yönetim kurulu üyeleri seçilinceye kadar veya yeni üye seçilmemişse, kanunun öngördüğü azami görev süresi boyunca, yani üç yıllık süre tamamlanıncaya kadar devam eder. Ancak görev süresi dolan yönetim kurulu üyelerinin genel kurulu toplantıya çağrı yükümlülüğü üç yıllık süre ile sınırlı kalmaksızın devam eder.

[305] İzmirli, s. 89; Kırca, Şehirali Çelik ve Manavgat, s. 471.
[306] Şener, Ortaklıklar, s. 358.
[307] İzmirli, s. 94.
[308] Şener, Ortaklıklar, s. 358.

III. ESAS SÖZLEŞMEDE ÖNGÖRÜLEN HÜKÜMLER NEDENİYLE SONA ERME

TTK madde 363'ün ikinci fıkrasında, yönetim kurulu üyelerinden birinin esas sözleşmede öngörülen nitelikleri kaybetmesi halinde, bu kişinin üyeliğinin herhangi bir işleme gerek olmadan, kendiliğinden sona ereceğini düzenlemiştir.

Esas sözleşmeye konulabilecek hükümler, üyenin, yerleşim yerinin şirketin merkezinin bulunduğu yerde bulunması, bir meslek mensubu olması[309], yükseköğrenim görmüş olması, pay sahibi olması, bir aileye mensubiyet[310] gibi şartlar olabileceği gibi; belirli sayıda yönetim kurulu toplantısına özürsüz[311] olarak katılmama durumunda ya da 65 yaşını doldurması halinde, üyeliğin kendiliğinden düşmesine ilişkin de olabilir[312]. Bu şekilde esas sözleşmeye konan hükümlerin geçerliliği konusunda kuşku yoktur[313]. Bunun gibi esas sözleşmede öngörülen nitelikleri kaybeden üyelerin üyelikleri kendiliğinden düşer[314]. Buna

---

[309] TTK madde 400'de sermaye şirketi olarak kurulan serbest denetleme şirketlerinin ortaklarının maddede şartları belirtilen yeminli mali müşavirlerden oluşması gerektiğini belirtmiştir.

[310] Kırca, Şehirali Çelik ve Manavgat, s. 469.

[311] Bu durumda bir yönetim kurulu üyesinin toplantıya katılmama konusunda kabul edilebilir bir özrünün olması gerekir. Yönetim kurulu üyesinin çocuğu hastalanmış, kendi ameliyat olmuş, yurtdışına görevli gönderilmiş ya da çok yakınlarından birisine bir şey olması bu durumlara örnek verilebilir. Ancak ilgili yönetim kurulu üyesi toplantıdan önce veya kısa bir süre sonra, toplantıya katılmamasına ilişkin mazeretini mutlaka bildirmesi gerekir. Yönetim kurulu bu konuda üyenin bildirdiği söz konusu olayda mazeretinin haklı olup olmadığını değerlendirip bir karar verebilir (Pulaşlı, Esas Sözleşme, s. 28).

[312] Pulaşlı, Esas Sözleşme, s. 13.

[313] Ancak Yargıtay bir kararında, belirli sayıda toplantıya katılmama halinde anonim şirket yönetim kurulu üyeliğinin kendiliğinden düşeceğine ilişkin TTK'da düzenleme mevcut olmadığını belirtmiştir (Yargıtay 11. HD. E. 2223, K. 6366, 20.06.2002 tarihli kararında). Yargıtay'ın bu düşüncesine katılma olanağı yoktur. Çünkü bu şekilde esas sözleşmeye hüküm konulması, yasadaki emredici kurallara aykırı olmaz (Pulaşlı, Esas Sözleşme, s. 13). Ayrıca TTK madde 363'ün ikinci fıkrasında, esas sözleşmeye hüküm konulabileceği açıkça düzenlenmiştir.

[314] Yargıtay 11. HD. , E. 1989/2214, K. 1990/3042, 5.4.1990 tarihli kararına göre: "a) Davacı yönetim kurulu üyesi olarak 26.01.1987 tarihine kadar göreve devam etmiş, bu tarihten sonra o yılın sonuna kadar yönetim kurulu toplantılarına katılmayarak görev yapmamıştır.
b) Esas sözleşmenin 20. maddesinde belirtildiği üzere yönetim kurulundan izin almaksızın üç ay toplantılarda hazır bulunmayan üye görevden çekilmiş sayılır. Yönetim kurulu tarafından toplantıya katılmayan davacı hakkında görevden çekilmiş sayılacağına ilişkin bir karar verilmek ve tespit yapılmak gerekirken bu işlemin yapılmaması sonucu davacının yönetim kurulu üyeliği sıfatı şeklen devam etmiş görünmekte ise de, bu sıfatın şeklen devam etmiş olması davacıya kar payı kazandırmaz.
c) Her ne kadar üç ay süreli devamsızlık dönemi içinde davacının göreve (toplantıya) katılması halinde üyeliğinin devam edeceği ve kar payı alabileceği düşünülebilirse de bu üç aylık sürede ve daha sonra göreve (toplantıya) katılmadığından üç aylık süre içinde dahi kendisine kar payı ödenmesi gerekmez." (Pulaşlı, Esas Sözleşme, s. 17, 18). Bu kararın üyeliğin kendiliğinden düşeceği belirtilmediğinden ve yönetim kurulunun üyenin görevden çekilmiş sayıldığına ilişkin bir karar alarak tespit yapması gerektiği, bu işlemin yapılmaması halinde yönetim kurulu üyesinin görevinin şeklen devam edeceği ileri sürüldüğünden dolayı yanlış anlamaya müsaittir (Pulaşlı, Esas Sözleşme, s. 20).
Yargıtay 11. HD. , E. 1692, K. 7958, 24.09.2003 tarihli kararına göre (Karar tarihinin yanlış yazıldığı, doğrusunun 18.09.2003 olduğu belirtilmiştir: Pulaşlı, Esas Sözleşme, s. 32): "Dava yönetim kurulu üyeliğinden çıkarılma kararının iptaline ilişkindir. Davalı kooperatife ait anasözleşmenin 45'inci maddesi, özürsüz olarak üst üste üç toplantıda hazır bulunmayan üyenin çekilmiş sayılacağı düzenlenmiş bulunmaktadır. Kooperatif yönetim kurulunun toplanacağı gün ve saatler önceden belirlenmiş olmasına göre, davacının bu toplantılara katılması, eğer katılması mümkün değilse de, yönetim kurulu üyeliğinden çekilerek, yönetim kurulunda görev almaması gerekirdi.

göre bu üyelerin yönetim kurulu üyeliklerinin devamı, seçilme engelleri bulunmaması şartıyla genel kurul tarafından tekrar seçilmeleri veya yönetim kurulunda geçici olarak seçilmeleri hali hariç mümkün değildir.

Esas sözleşmeye konulan, belirli sayıda yönetim kurulu toplantılarına özürsüz olarak katılmayan üyenin yönetim kurulu üyeliğinin kendiliğinden düşeceği hükmü bozucu koşul[315] niteliğindedir ve bunun gerçekleşmesi durumunda yönetim kurulu üyeliği sıfatı sona erer[316]. Anonim ortaklık ile yönetim kurulu üyesi arasındaki vekalet sözleşmesi de bu bozucu koşulun gerçekleşmesiyle kendiliğinden sona erecektir. Bozucu koşulun gerçekleşmesi halinde, hukuki ilişki ileriye dönük olarak sona erer, geriye etkili olarak sona ermesi söz konusu olmaz[317]. Bu durum TBK madde 173'ün üçüncü fıkrasında açıkça belirtilmiştir[318].

Esas sözleşmeye konulan, belirli sayıda yönetim kurulu toplantılarına özürsüz olarak katılmayan üyenin yönetim kurulu üyeliğinin düşmesi konusunda ayrıca bir genel kurul ya da yönetim kurulu kararına ihtiyaç yoktur. Zaten maddede yer alan "herhangi bir işleme gerek olmaksızın kendiliğinden sona erer" ifadesi bunu belirtmektedir. Buna göre yönetim kurulunun, üyeliğin düştüğüne ilişkin aldığı tespit kararı, sadece mevcut bir olayın saptanması niteliğindedir. Yoksa üyeliğin sona ermesini tamamlayan bir işlem değildir[319].

Belirli sayıda yönetim kurulu toplantılarına özürsüz olarak katılmayan üyenin, yönetim kurulu üyeliğinin düşüp düşmeyeceğine yönetim kurulunun karar vereceği yolunda esas sözleşmede hüküm öngörülmesi mümkün değildir. Yönetim kuruluna, yönetim kurulu üyesinin görevine son verme konusunda bir takdir yetkisi tanınması, yönetim kurulu üyelerinin görevine son verilmesi genel kurulun devredilmez yetkisi olduğundan mümkün olmaz[320].

Buna göre, davacının önceden belirlenmiş toplantılara işi olduğu gerekçesiyle katılamaması, anasözleşmeye ve Kooperatifler Kanuna aykırı olup, üyelikten düşürülmesi doğrudur. …" Bu kararda da hiçbir organın karar almasına gerek olmaksızın, yönetim kurulu üyeliğinin kendiliğinden düşeceğini bahsedilmemesinden dolayı eleştirilmiştir (Pulaşlı, Esas Sözleşme, s. 23).

315 Bozucu koşul, TBK madde 173'ün birinci fıkrasında düzenlenmiştir. Bu hükme göre: "Sona ermesi önceden gerçekleşip gerçekleşmeyeceği bilinmeyen bir olguya bırakılan sözleşme, bozucu koşula bağlanmış olur."

316 Pulaşlı, Esas Sözleşme, s. 14.

317 Hasan Pulaşlı, **Şarta Bağlı Hukuki İşlemler ve Hukuki Sonuçları**, Dayınlarlı Yayıncılık, Ankara, 1989, s. 221.

318 Bozucu koşul başlıklı TBK madde 173'ün üçüncü fıkrasına göre: "Aksi kararlaştırılmadıkça veya işin niteliğinden anlaşılmadıkça sona erme, geçmişe etkili olmaz."

319 Pulaşlı, Esas Sözleşme, s. 15.

320 Pulaşlı, Esas Sözleşme, s. 15.

IV. TCK'DA DÜZENLENEN HAK MAHRUMİYETİ HALLERİ NEDENİYLE SONA ERME

Mülga TK madde 315'in ikinci fıkrası, ağır hapis cezasıyla veya sahtekarlık, emniyeti suiistimal, hırsızlık, dolandırıcılık suçlarından dolayı mahkum olmayı, yönetim kuruluna seçilme engeli olarak kabul etmişti. Üyeliğin sona erme hallerini düzenleyen TTK madde 363'ün ikinci fıkrasında bunlardan bahsedilmemiştir[321]. Bunun nedeni, yönetim kurulu üyeliğini sona erdiren daha birçok suç varken, bunlardan bir kısmını saymak doğru değildir. Ceza kanunlarına göre mahkumiyetin sonuçları zaten üyeliğin devamına engeldir. Ceza kanunları mahkumiyetin sonuçlarını da düzenlemiştir[322]. Ayrıca TCK madde 53'ün birinci ve ikinci fıkrası mevcut iken, mülga TK madde 315'in ikinci fıkrasında düzenlenmiş bulunan yönetim kurulu üyeliğini sona erdiren nedenlere TTK'da yer verilmemiş olması önemli bir eksiklik oluşturmaz[323].

TCK madde 53'ün birinci fıkrasının d bendi uyarınca, kasıtlı bir suçtan dolayı hapis cezasına çarptırılmış bir kişinin hükmün infazı bitinceye kadar şirket yöneticisi olamayacağından, bu mahkumiyet hükmünün yönetim kurulu üyesinin görev süresi içinde verilmesi halinde, o kişi yönetim kurulu üyeliği sıfatını kaybeder[324] [325]. Ancak hükmün infazı tamamlanınca, bu kişi tekrar yönetim kurulu üyesi sıfatını kazanabilir[326]. Burada anonim ortaklık yönetim kurulu üyesi olma yeteneğini geçici olarak kaybedilmesi söz konusudur. Bu hüküm şirket yöneticisi ve denetçisi olma ehliyetini kaldırdığı için, sadece yönetim kurulu üyeliği için değil, anonim ortaklıkta genel müdür ve diğer yöneticiliklere seçimine de engel oluşturur. Cezanın ertelenmesi halinde hak kaybı söz konusu olmayacaktır[327].

---

[321] TTK madde 363'ün ikinci fıkrasındaki yönetim kurulu üyelik sıfatının sona ermesini düzenleyen haller, seçim sırasında mevcut ise, üyelik sıfatının kazanılmasına da engel oluşturur.

[322] Tekinalp, Tek Kişi, s. 121, n. 12-24; Tekinalp, Sermaye Ortaklıkları, s. 234, n. 12-24.

[323] Kırca, Şehirali Çelik ve Manavgat, s. 469 ve s. 469, dn. 217. Karşı görüş için: Moroğlu, Değerlendirmeler ve Öneriler, s. 161 ve Abuzer Kendigelen, **Yeni Türk Ticaret Kanunu, Değişiklikler, Yenilikler ve İlk Tespitler**, 1. Baskı, 12 Levha Yayıncılık, İstanbul, Ekim 2011, s. 218.

[324] Güvenlik tedbirlerini düzenleyen II. bölümün, "belli hakları kullanmaktan yoksun bırakılma" başlıklı TCK madde 53'e göre: " (1) Kişi, kasten işlemiş olduğu suçtan dolayı hapis cezasına mahkûmiyetin kanuni sonucu olarak; … d) Vakıf, dernek, sendika, şirket, kooperatif ve siyasi parti tüzel kişiliklerinin yöneticisi veya denetçisi olmaktan, … Yoksun bırakılır."

[325] Doktrindeki yazarların çoğunluğu yönetim kurulu üyeliği sıfatının kaybedilmesi için mahkumiyet hükmünün kesinleşmesi gerektiği görüşündedirler (Poroy, Tekinalp ve Çamoğlu, s. 364, n. 553; Pulaşlı, Esas Sözleşme, s. 10, dn. 3). *Domaniç*'e göre, mahkeme kararının kesinleşmesine gerek yoktur. Söz konusu suçlar nedeniyle yönetim kurulu üyeliğinin sona ermesi için mahkemenin kararı yeterlidir. Üyeliğin sona ermesi için kararın kesinleşmesine gerek yoktur. Çünkü bu maddenin amacı, anılan sebeplerden biriyle mahkum edilmiş bir üyenin görevine devam edip etmemesi değil, şaibeli bir kişinin şirketin itibarına zarar verme tehlikesidir (Domaniç, s. 477).

[326] Poroy, Tekinalp ve Çamoğlu, s. 364, n. 553; Kırca, Şehirali Çelik ve Manavgat, s. 469.

[327] Poroy, Tekinalp ve Çamoğlu, s. 360, n. 548f.

V. AZİL VE İSTİFA İLE SONA ERME

A. Azil ve İstifa Haklarının Hukuki Niteliği, Kullanılma Şartları ve Biçimi

TBK madde 512, vekalet veren ve vekilin her zaman tek taraflı olarak sözleşmeyi sona erdirebileceğini belirtmiştir[328]. Buna göre vekalet veren veya vekil, vekalet sözleşmesini bir nedene dayandırmaksızın tek taraflı bir beyanla her zaman sona erdirebilir. Tek taraflı azil (geri alma) vekalet sözleşmesine özgü bir sona erme sebebidir. Böyle bir düzenlemenin öngörülmesinin temelinde, vekalet sözleşmesinin güvene dayanan bir sözleşme olması yatar[329]. Bu hakkın kullanılmasının bir nedene dayandırılmasının gerekmemesi vekalet sözleşmesini hizmet sözleşmesinden ayırır. Sebepsiz yere ya da herhangi bir neden göstermeden sözleşmenin sona erdirilebilmesi, TMK madde 2'ye aykırılık oluşturmaz[330]. Ayrıca tek taraflı sona erdirme yetkisinin sadece iş gördüren vekalet verene değil, aynı zamanda iş gören vekile de tanınmış olması ve sözleşmeye son veren tarafın karşı tarafın ifaya olan tüm menfaatini tazminle yükümlü olmaması, vekalet sözleşmesini eser (istisna) sözleşmesinden ayırır[331].

Azil veya istifa, karşı tarafa ulaşması ile hükümlerini ileriye doğru etkili olarak doğuran, bozucu nitelikte bir yenilik doğurucu haktır[332]. Kullanılabilmesi için, sebep

---

328 Vekalet sözleşmesinin sona ermesini düzenleyen TBK madde 512'ye göre: "Vekâlet veren ve vekil, her zaman sözleşmeyi tek taraflı olarak sona erdirebilir. Ancak, uygun olmayan zamanda sözleşmeyi sona erdiren taraf, diğerinin bundan doğan zararını gidermekle yükümlüdür."

329 Zevkliler ve Gökyayla, s. 624.

330 Şebnem Akipek, **Alt Vekalet**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2003, s. 239; Zevkliler ve Gökyayla, s. 624.

331 Tandoğan, Özel Borç İlişkileri II, s. 620; Fahrettin Aral ve Hasan Ayrancı, **Borçlar Hukuku, Özel Borç İlişkileri**, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 11. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2015, s. 461.

332 Kortunay, s. 251; Tandoğan, Özel Borç İlişkileri II, s. 620, 624; Kırca, Şehirali Çelik ve Manavgat, s. 464; Sarı, s. 86, 89; Aral ve Ayrancı, s. 461; Sarı, s. 86; Gümüş, Borçlar Özel, s. 187, 188; Zevkliler ve Gökyayla, s. 625; Hüseyin Hatemi, Rona Serozan ve Abdülkadir Arpacı. **Borçlar Hukuku, Özel Bölüm**, Filiz Kitapevi, İstanbul, 1992, s. 432, 433.
Yargıtay 11. HD. , E. 1984/5003, K. 1984/5397, 9.11.1984 tarihli kararında: "…şirket yönetim kurulu üyesi ile şirket arasında bir vekalet sözleşmesinin oluşmasına, BK.nun 386/3. maddesi gereğince sözleşmede hüküm varsa veya teamül gerektiriyorsa vekile ücret verilmesi gerekmesine, TTK.nun 333. maddesinin de bu hususu teyid etmesine, anasözleşmenin 27/2. maddesinin yönetim kurulu üyelerine verilecek temettü ikramiyesi miktarını tesbit etmiş olmasına ve esasen miktar üzerinde bir uyuşmazlık bulunmamasına, aynı üyelik için bir dönemde iki kişinin üyelik görevi yapmış olmaları halinde, vekalet sözleşmesinin genelde bir hizmet sözleşmesi olduğu da gözönüne alınarak, temettü ikramiyesinin bu iki üyenin hizmet sürelerine göre bölüştürülmesinin yasa hükümlerine uygun olmasına, kaldı ki, genel kurul tutanağından anlaşıldığına göre, azil hususu oylamadan önce davacının istifa dilekçesi vermiş olmasına göre, olayda gerçek bir azil kararının varlığından söz edilemeyeceğine, zira istifanın karşı tarafa ulaşmasıyla hükümlerini hemen doğuran bozucu nitelikte bir yenilik doğurucu hak olmasına (Prof. Haluk Tandoğan, Borçlar Hukuku, Özel Borç İlişkileri, Cilt 2, 1982, Sh. 427), bu suretle davacının genel kurulda istifasını vermesiyle ve aynı anda karşı tarafa (şirket) ulaşmasıyla davacının yönetim kurulu üyeliğinin o anda sona ermiş bulunmasına (Fritz de Steiger, le Droit des Societefs Anonymes en Suisçe) artık yönetim kurulu üyeliği sıfatı kalmamış kişinin üyelikten azlinin de sözkonusu olamayacağına ve bu nedenle davacının istifa suretiyle yönetim kurulu üyeliğinden ayrılması gerektiğine…" (www.kazanci.com, 11.11.2015).

gösterilmesi veya karşı tarafa uygun bir süre tanınması zorunlu değildir[333]. Kural olarak herhangi bir geçerlilik şekline bağlı değildir[334]. Örtülü biçimde veya işaret edici bir eylemle yapılabilir. Vekalet verenin işi yeni bir vekile vermesi, onun ilk vekil ile birlikte veya alternatif olarak çalışmasını istemiyorsa, azil konusunda işaret edici bir eylem olarak gösterilebilir. Ancak vekaletin sona ermesi için vekilin bu işaret edici eylemlerden bilgisi olması gerekir. Vekalete bağlı temsil yetkisinin geri alınması da, vekaletin sona erdirilmesi anlamını taşıyabilir[335].

Yönetim kurulu üyesi ile şirket arasındaki sözleşmenin vekalet sözleşmesi olmasından dolayı azil ve istifa her zaman mümkündür. Yönetim kurulu üyesinin istifası her zaman mümkün olmakla beraber, yönetim kurulu üyelerinin gündemde açık veya ilgili madde bulunması ya da haklı sebeplerin varlığında gündemde madde bulunmasına gerek olmadan genel kurul kararıyla görevden alınabilmesi, genel kurulun yönetim kurulu üyelerini her zaman azledebileceğini ifade eder (TTK madde 364).

B. Azil veya İstifa Haklarından Vazgeçmenin Mümkün Olup Olmadığı Sorunu

TBK madde 512'nin birinci cümlesinde yer alan vekalet veren ve vekilin her zaman tek taraflı olarak sözleşmeyi sona erdirme (azil ve istifa) haklarının olduğunu düzenleyen hükmün emredici nitelikte olup olmadığı, yani bu haklardan önceden vazgeçmenin mümkün olup olmadığı konusu tartışmalıdır.

Yargıtay HGK. , E. 2003/14-402, K. 2003/435, 25.6.2003 tarihli kararına göre: "Azil ve istifa beyanı yenilik doğuran tek yanlı bir işlemdir ve irade beyanının karşı tarafa ulaşması ile vekalet ilişkisini "tasfiye edilmesi gerekli" bir ilişki durumuna sokar (Hatemi/Serozan/Arpacı, Borçlar Hukuku Özel Bölüm, İstanbul 1992 s. 435)." (www.kazanci.com, 21.04.2016).

[333] Gümüş, Borçlar Özel, s. 188; Hatemi, Serozan ve Arpacı, s. 434.

[334] Yargıtay HGK. , E. 2003/14-402, K. 2003/435, 25.6.2003 tarihli kararına göre: "Azil ve istifa beyanı herhangi bir şekle tabi değildir. Bu husus üstü kapalı olarak da yapılabilir. Verilmiş olan vekaletle bağdaşmayacak hukuki eylemler aracılığıyla da, azil ve istifa mümkündür. Örneğin müvekkil işi kendisi görürse ya da vekil tarafından kiraya verilmesi gereken evi dükkanı satarsa ya da vekalete bağlı olan temsil yetkisini geri alırsa yahut verilen vekaletle bağdaşması olanaksız koşullar koyarsa, durum böyledir." (www.kazanci.com, 21.04.2016).
Yargıtay 14. HD. , E. 2005/5926, K. 2005/9546, 25.10.2005 tarihli kararına göre: "Borçlar Kanununun vekaletin sona erme sebeplerini düzenleyen 396 maddesi uyarınca, vekaletten azil ve istifa her zaman olanaklı olup vekalet akdinin feshinde önemli sebeplere dayanmak ve feshi ihtar sürelerine uymak gibi yasal zorunluluklar da getirilmemiştir (Haluk Tandoğan, Özel Borç İlişkileri II, Ankara 1987 s.618).
Yenilik doğurucu nitelikte ve tek taraflı işlem olan azil beyanı herhangi bir şekle de tabi değildir. Azil irade beyanının karşı tarafa ulaşması ile vekalet ilişkisi "tasfiye edilmesi gerekli" bir ilişki durumuna girer (Hatemi/Serozan/Arpacı, Borç Hukuku Özel Bölüm. İstanbul 1992 s.435)." (www.kazanci.com, 21.04.2016).

[335] Tandoğan, Özel Borç İlişkileri II, s. 622; Zevkliler ve Gökyayla, s. 625; Şahin Akıncı, **Vekalet Sözleşmesinin Sona Ermesi**, Sayram Yayınları, Konya, Aralık 2004, s. 62.

Türk öğretisindeki hakim görüşe göre, azil veya istifanın her zaman yapılabileceğini belirten TBK madde 512 emredici nitelikte bir hükümdür ve aksine sözleşme yapılamaz[336] [337]. Bu hükmün emredici niteliği, vekalet sözleşmesinin güvene dayanan bir sözleşme olması özelliğinden çıkmaktadır. Buna göre vekalet yetkisi yüksek değerdeki varlıkları etkileyebilecek veya özel özen ve dikkat gerektirecek işler için verilebilir. Vekalet verenin vekile karşı olan güveni sarsıldığı durumlarda vekalet veren hemen ve neden göstermeksizin vekilin işine son verebilmelidir. Vekil de kendisi göreceği iş için yeterli görmediği ya da vekalet verenin mesleki ahlak değerleri ile bağdaşmayan talimatlarında ısrar etmesi üzerine derhal istifa edebilmelidir. Her zaman neden göstermeksizin azil veya istifa olanağının olması, vekalet sözleşmesini hizmet sözleşmesinden ayıran başlıca unsurlardandır[338]. O halde azil ve istifa haklarından önceden vazgeçmenin mümkün olmaması gerekir.

Buna karşılık son zamanlarda bir hayli taraftar bulan fikre göre, bu konuda tipik ve atipik vekalet sözleşmeleri arasında ayırım yapmak gerekir. Ücretli veya ücretsiz ayrımı yapılmaksızın, şahsa sıkı sıkıya bağlı nitelikte olan vekaletler (örneğin doktor, avukat, inanılan) tipik olup, bunlardan her zaman geri alabilme emredicidir, yani azil hakkından vazgeçilemez. Bu özelliklerin bulunmadığı vekaletler ise atipiktir[339]. Bu vekaletlerde sözleşmeyi her zaman tek taraflı irade beyanıyla sona erdirme hakkından önceden vazgeçilebilir[340].

---

[336] Cevdet Yavuz, **Türk Borçlar Hukuku Özel Hükümler**, Beta Yayınevi, Güncellenmiş ve Yenilenmiş 10. Bası (Hazırlayanlar: Cevdet Yavuz, Faruk Acar, Burak Özen), İstanbul, 2014, s. 1220; Tandoğan, Özel Borç İlişkileri II, s. 623; Aral ve Ayrancı, s. 462; Gümüş, Borçlar Özel, s. 188, 189; Zevkliler ve Gökyayla, s. 625; Hatemi, Serozan ve Arpacı, s. 436; Mustafa Alper Gümüş, **Türk-İsviçre Hukukunda Vekilin Özen Borcu**, Beta Yayınevi, 1. Baskı, İstanbul, Mart 2001, s. 36; Akipek, s. 75; Akıncı, s. 66, 67; Veysel Başpınar, **Vekilin Özen Borcundan Doğan Sorumluluğu**, Gözden Geçirilmiş 2. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2004, s. 255.

[337] Yargıtay 3. HD. , E. 11339, K. 12497, 29.12.1997 tarihli kararına göre: "Kural olarak her türlü vekalette, müvekkil (vekil eden) vekilini her zaman azletmek hakkından, vekil de herzaman istifa edebilmek hakkından önceden vazgeçemezler (BK. m. 396/1). Azil veya istifa hakkının, bu hakkın kullanılması halinde, peşin alınmış ücretin geri alınamayacağı veya bir cezai şart ödeneceği şeklinde bir anlaşma ile dolaylı yoldan sınırlandırılması da geçerli olamaz. O halde, taraflar arasındaki sözleşmede geçen madde 7'deki "Müvekkilin bu sözleşmenin akdinden sonra vekalet vermemesi ... (....) halinde sözleşmede belirtilen ücretin tamamının ödeneceğine" ilişkin hükme itibar olunamaz." (www.kazanci.com, 21.04.2016; YKD. , C. 24, S. 6, Haziran 1998, s. 832, 833).
Yargıtay 13. HD. , E. 1997/7395, K. 1997/8923, 07.11.1997 tarihli kararına göre: "Vekalet sözleşmesi karşılıklı güvene dayalı bir sözleşme olup, güven sözleşmenin önemli bir özelliğini teşkil eder, bu nedenle taraflardan herbiri, sözleşmeyi her zaman feshedebilir. Yani vekaletten istifa ve azil BK.396/1. maddesi gereği her zaman caizdir. O halde, istifa ve azil hakkından önceden feragatı öngören veya zorlaştıran kararlaştırmalar geçersizdir." (YKD. , C. 24, S. 2, Şubat 1998, s. 227, 228).

[338] Tandoğan, Özel Borç İlişkileri II, s. 623, 624; Aral ve Ayrancı, s. 462.

[339] Teknik anlamda bir vekalet sözleşmesi olarak sunulan, ancak güven ilişkisi ve her zaman fesih hakkı dolayısıyla sözleşmenin yapısı ile uyuşmadığı için atipik olduğu ileri sürülen vekalet halleri, bir vekalet sözleşmesi değil, ancak sui generis sözleşme olduğu kabul edilebilir (Gümüş, Borçlar Özel, s. 189).

[340] Aral ve Ayrancı, s. 462; Gümüş, Borçlar Özel, s. 189; Akipek, s. 75, dn. 167.

Vekalet verenin azil yetkisinden önceden feragat edemeyeceği, TBK madde 42'nin ikinci fıkrasına da dayandırılmaktadır. Bu hükme göre temsil olunan, temsil yetkisinin sınırlandırılması ve geri alınması hakkından önceden feragat edemez. Vekalet sözleşmesi ile temsil yetkisinin birarada bulunduğu durumlarda, temsil yetkisinin kaldırılması, vekalet sözleşmesine de son verecektir[341].

Azil veya istifa hakkının kullanılması, önceden yapılacak bir anlaşma ile bir bildirim süresine bağlı tutulamaz[342]. Bu hakların kullanılması halinde ceza koşulu (cezai şart) veya ödenmiş ücretlerin geri alınamayacağı öngörülmesi mümkün değildir. Sözleşmeyle getirilecek bu tür hükümler istifa veya azil hakkının dolaylı yoldan sınırlanması olacağından geçerli olmaz[343] [344]. Ancak azil ve istifa ileriye doğru etkili olduğundan, azledilen veya istifa eden vekil, o zamana kadarki masrafları ve zararı için vekalet verene başvurabilir ve gördüğü işin karşılığı olan ücreti isteyebilir. Ayrıca azil veya istifanın uygun olmayan zamanda yapılması sonucu tazminat hakkı doğabilir[345].

Azil hakkının kullanılmasına ilişkin yapılacak sınırlamalara, temelde kişilik hakkının korunması dayanak olmaktadır. Özellikle etkilerini kişi varlığı üzerinde gösteren vekalet sözleşmelerinde azil hakkının vekalet veren tarafından her zaman kullanılabilir olması gerekmektedir. Yine iş görmenin vekalet veren tarafından verilen temsil yetkisine dayanılarak yürütüldüğü vekalet sözleşmelerinde, TBK madde 42'nin ikinci fıkrasının bir sonucu olarak azil hakkının kullanılmasına getirilecek sınırlamalar geçersiz olacaktır[346].

Anonim ortaklıklarda da vekalet veren ortaklık ile vekil olan yönetim kurulu üyeleri arasındaki iş görme kural olarak temsil yetkisini de kapsar. Bu durum göz önünde tutulduğunda, genel kurulun azil hakkını kullanmasına getirilecek sınırlamaların geçersiz olmasının kabulü daha da güçlenir. Ancak bu durum yönetim kurulu üyesinin temsil yetkisini devretmesi halinde azil hakkının sınırlanabileceği anlamına gelmez. Temsil yetkisinin yönetim kurulu üyesi tarafından kullanılıp kullanılmadığına bakılmaksızın, azil hakkının sınırlandırılamayacağı kabul edilmelidir. Yine azil hakkının dolaylı olarak sınırlandırılmasına sebep olacak bir sürenin ya da ceza koşulunun öngörülmesi de geçersiz olacaktır[347]. Yönetim

[341] Tandoğan, Özel Borç İlişkileri II, s. 624; Yavuz, s. 1220.
[342] Böyle bir anlaşma geçersiz olmakla birlikte, vekalet sözleşmesinin uygun olan zamanda sona erdirilip erdirilmediğinin tespitinde yol gösterici olabilir (Tandoğan, Özel Borç İlişkileri II, s. 624).
[343] Tandoğan, Özel Borç İlişkileri II, s. 624; Yavuz, s. 1220, dn. 307; Gümüş, Borçlar Özel, s. 188, 189; Zevkliler ve Gökyayla, s. 625.
[344] Yukarıda Yargıtay 3. HD. , E. 11339, K. 12497, 29.12.1997 tarihli kararına bakınız.
[345] Tandoğan, Özel Borç İlişkileri II, s. 624.
[346] Sarı, s.125.
[347] Aynı yönde bakınız, Karasu, s. 151: Genel kurulun yönetim kurulu üyelerini görevden alma yetkisi sınırlandırılamaz veya ortadan kaldırılamaz; Limited şirket müdürleri için aynı yönde, Yıldırım, s. 204; Ticari

kurulu üyelerinin her zaman azledilebilmeleri esasen ortakların korunması açısından önem gösterir[348].

Anonim ortaklıkta yönetim kurulu üyesinin istifa hakkı, esas sözleşmeyle veya genel kurul kararıyla sınırlandırılamaz[349] [350]. Herhangi bir şarta veya şirketin kabulüne bağlanamaz[351]. Aynı şekilde istifadan önceden vazgeçmek de mümkün değildir. Örneğin istifanın genel kurul tarafından kabulü halinde veya yeni üyeler seçildikten hüküm ve sonuç doğuracağı önceden kararlaştırılamaz[352]. Çünkü her zaman istifa edebilmek, yönetim kurulu üyesi için teminat oluşturur. Aksi halde yönetim kurulu üyesi ağır bir sorumluluk yükü altına girmiş olacaktır[353].

Gerek vekil, gerekse vekalet veren yönünden belirli süreli vekalet sözleşmesinin yapılmasının mümkün olduğu hallerde, bu sürenin kişilik haklarını ihlal edecek derecede uzun olmaması gerekir. Bütün sözleşmeler için geçerli olabilecek azami süre düzenlemesinin yapılması mümkün olmadığından, her somut olaydaki sözleşme için ayrı değerlendirme yapılması gerekir. Buna göre, kişinin iktisadi faaliyetlerinin büyük bir bölümünü kapsar yoğunluktaki bir vekalet sözleşmesinin kısa olması gerekirken, daha az yoğunlukta iktisadi faaliyeti kapsayan vekalet sözleşmelerinin süresi daha uzun olabilecektir[354]. Anonim

---

temsilcilerin azli bakımından aynı yönde, İsmail Kırca, **Ticari Mümessillik**, Yetkin Yayınları, Ankara, 1996, s. 184, 185; Plüss, s. 92, 93.

[348] Limited şirket müdürleri için aynı yönde, Yıldırım, s. 204.

[349] Bilgili ve Demirkapı, s. 410; Pulaşlı, Şerh, s. 1007, n. 239; Kortunay, s. 246; Limited şirket müdürleri için aynı yönde, Yıldırım, s. 215; Çevik, s. 461; Plüss, s. 97; F. Wolfhart Bürgi, Kommentar zum Schweizerischen Zivilgesetzbuch, V. Band: **Das Obligationenrecht**, 5. Teil: Die Aktiengesellschaft, Zürich, 1969, s. 562.

[350] Vekalet sözleşmesinde sınırlanabilmesinin mümkün olabileceği yönünde: İstifa hakkının sınırlanamayacağı genel olarak kabul edilmekle beraber, istifa hakkının sınırlanmasına ilişkin anlaşmanın geçerli olabilmesi, bunun emredici hukuk kurallarına, ahlaka, kamu düzenine ve kişilik haklarına aykırı olmamasına bağlı olduğu görüşü de ileri sürülebilir. Buna göre, aslında istifa hakkının feragat edilemez kabul etmekle, vekile kanunun amacını aşan bir koruma sağlanmış olur. Örneğin, vekalet sözleşmesine göre bağımlılığın daha yoğun olduğu iş sözleşmesinde, iş görenin korunma ihtiyacı daha fazla olduğu halde, mevzuatta iş görme borçlusuna dilediği zaman söz konusu yükümlülükten kurtulma imkanı yer almamaktadır. Bu nedenle vekilin istifa hakkının feragat edilemez olduğunu söylemek zor görünmektedir (Sarı, s. 125, 126).

[351] Kortunay, s. 246; Kırca, Şehirali Çelik ve Manavgat, s. 465; Limited şirket müdürleri için aynı yönde, Yıldırım, s. 214.

[352] Kortunay, s. 246; Aksi görüşe göre, İstifa süreye bağlanabilir. Belirli bir tarihten veya ilk olağan genel kurul toplantı gününden itibaren geçerli olması kararlaştırılabilir. Buna gerekçe olarak şirket bakımından belirsizlik yaratılmaması gösterilebilir (Kırca, Şehirali Çelik ve Manavgat, s. 465).

[353] Bilgili ve Demirkapı, s. 410; Kortunay, s. 246; Arslanlı, s. 201; Yargıtay'ın limited şirket müdürleri için verdiği 11. HD. , E. 1996/6098, K. 1996/6240, 30.9.1996 tarihli kararına göre: "Davacı, dava dışı Kaf Tanmsal Üretim Pazarlama Ltd. Şti.nin müdürü olduğunu, bu şirketin kendisi ile birlikte iki ortağı bulunduğunu, diğer ortağın şirketle ilgilenmediği ve hatta kayıp olduğunu, bu nedenle şirket müdürlüğünden istifa ettiğini ve fakat davalı Ticaret Sicil Memurluğunca bu istifanın kabul edilmediğin ileri sürmüş bulunmaktadır. TTK.nun Limited şirkete ilişkin hükümlerinde şırket müdürünün istifa edemeyeceğine dair buyurucu bir kural yoktur. Şirket müdürü genel kurallar çerçevesinde uygun zaman içerisinde her zaman istifa edebilir. Bu itibarla davalı sicil memurluğunun bu istifa hakkında gereken işlemi yapması gerekirken reddi doğru görülmemiş ve hükmün bozulması gerekmiştir." (www.kazanci.com, 27.05.2016).

[354] Sarı, s. 127.

ortaklıklarda TTK'da yönetim kurulu üyelerinin görev alabileceği en uzun süre kanunda belirtildiğinden, bu konuda bir tartışma yoktur. TTK madde 362'de yönetim kurulu üyelerinin görev süresinin en çok üç yıl olacağı belirtilmiştir.

Haklı bir sebebin ortaya çıkması durumunda, tarafların sözleşme ilişkisini sona erdirmesi hakkı her zaman vardır. Çünkü haklı sebeple sona erdirme hakkının kaynağını oluşturan TMK madde 2 hükmü emredicidir. Dolayısıyla, tarafların sahip olduğu haklı sebeple sözleşmeyi sona erdirme haklarını ortadan kaldıran anlaşmalar da geçersiz olacaktır[355].

C. İstifa ile Sona Erme

1. Genel Olarak

Yönetim kurulu üyesi ile şirket arasındaki sözleşme ilişkisi istifa ile de sona erebilir. İstifa, görev süresi sona ermemiş yönetim kurulu üyesinin şirketle arasındaki sözleşmeyi kendi isteği ile sona erdirmesidir[356]. Yönetim kurulu üyesi ile şirket arasındaki sözleşmenin vekalet sözleşmesi olmasından dolayı istifa her zaman mümkündür (TBK madde 512). Yönetim kurulu üyeleri her zaman ve neden göstermeksizin istifa haklarını kullanabilirler[357]. Aşağıda ayrıntılı olarak bahsedeceğimiz üzere, istifanın uygun olmayan bir zamanda yapılmış olması, bundan doğan zararın tazminini gerektirir. Ancak uygun olmayan zamanda yapılan istifa geçersiz olmaz, sadece şartlar gerçekleşirse, buna bağlı tazminat yükümlülüğü doğabilir[358].

İstifa, yani görevden çekilme, her yönetim kurulu üyesinin bireysel hakkıdır[359]. İstifa, tek taraflı, karşı tarafa varması gerekli bir irade beyanıdır[360]. Buna göre şirketin istifa beyanını kabul edip etmemesi önemli değildir[361]. İstifa beyanına genel kurulun ya da yönetim kurulunun onay vermesi anlamsızdır ve istifanın geçerliliği bakımından bir şart veya koşul

---

[355] Sarı, s. 128.
[356] Kortunay, s. 245.
[357] Krneta, s. 80, n. 428.
[358] Peter Böckli, **Schweizer Aktienrecht**, 3. Auflage, Basel, 2004, s. 1451, 1452; Krneta, s. 80, n. 431.
[359] Pulaşlı, Şerh, s. 1006, n. 236; Pulaşlı, Şirketler, s. 425, n. 52.
[360] Akdağ Güney, Yönetim Kurulu, s. 37; Üçışık ve Çelik, s. 395; ; Kırca, Şehirali Çelik ve Manavgat, s. 464; Kortunay, s. 245; Böckli, s. 1452; Yargıtay da, yönetim kurulu üyeliğinin istifa ile de sona ereceğini belirtmiştir. Yargıtay 11, HD. E. 3647, K. 4920, 15.11.1976 tarihli kararında: " İstifa tek taraflı bir hukuki işlemdir. Yönetim kurulu üyesi istifa etmekle, bu yönetim kurulu üyeliği düşer. Ortaklığın, istifayı kabulü söz konusu değildir." (Eriş, Ticari İşletme ve Şirketler, s. 2242).
[361] Çevik, s. 416; İzmirli, s. 63; Böckli, s. 1452.

oluşturmaz[362]. İstifa beyanı herhangi bir şekle bağlı olmaksızın sonuç doğurur[363]. Ancak ispat kolaylığı açısından yazılı olarak yapılmasında yarar vardır[364]. Azilde de olduğu gibi istifa hakkının kullanılması için sebep gösterilmesi veya haklı sebebin bulunması gerekli değildir[365].

Hazır bulunanlar arasında, istifa etmek isteyen yönetim kurulu üyesi istifa yazısını, yönetim kurulu başkanına, yönetim kurulu başkan vekiline veya yönetim kurulunu temsile yetkili bir üyesine verebilir[366]. Hazır bulunmayanlar arasında ise, istifa yazısının posta kutusuna ulaşması veya gelen evrak olarak kaydedilmesi gibi şirketin hakimiyet alanına girdiği anda vardığı kabul edilmeli, yazının varmasından sonra fiilen öğrenip öğrenilmemesi riski şirkete ait olmalıdır[367]. Çifte temsil veya birlikte temsile ilişkin kurallar, istifa beyanının şirkete karşı yapılan bir irade beyanı olmasından dolayı burada uygulanmayacaktır. Yani istifa eden yönetim kurulu üyesi, bu beyanını temsile yetkili yönetim kurulu üyelerinden birine yöneltebilir[368].

İstifa, bozucu yenilik doğuran bir haktır. İç ilişkide bu beyanın şirkete ulaşmasıyla hüküm ve sonuçlarını doğurur[369]. Hüküm ve sonuçlarını geleceğe etkili bir biçimde doğurur. İstifanın geçerliliği şirketin (yönetim kurulunun) kabulüne bağlı değildir. Dış ilişkide ise üçüncü kişilere ancak sicile tescil ve ilan ile hüküm ifade eder[370].

Yukarıda belirttiğimiz üzere istifa, niteliğine göre yenilik doğurucu bir irade beyanı olduğundan, karşı tarafa ulaşmakla hukuki sonuç doğurur. Buna göre ortaklığın yetkili organlarına ulaşmış bir istifa beyanının geri alınması mümkün değildir[371]. Şirketin istifadan

---

[362] Krneta, s. 80, n. 430.
[363] Krneta, s. 80, n. 429.
[364] Akdağ Güney, Yönetim Kurulu, s. 37; Bilgili ve Demirkapı, s. 410; Kortunay, s. 246; Kırca, Şehirali Çelik ve Manavgat, s. 464. İspat kolaylığı açısından istifa beyanının yazılı ve iadeli taahhütlü mektupla yapılması gerektiği hakkında bakınız (Pulaşlı, Şirketler, s. 426, n. 55; Pulaşlı, Şerh, s. 1007, n. 240; Krneta, s. 80, n. 429). Noter aracılığıyla bildirilmesinin faydalı olacağı hususunda bakınız (Tekinalp, Tek Kişi, s. 121, 122, n. 12-24; Tekinalp, Sermaye Ortaklıkları, s. 235, n. 12-24; Çevik, s. 416).
[365] Kırca, Şehirali Çelik ve Manavgat, s. 465.
[366] Krneta, s. 80, n. 429; Kırca, Şehirali Çelik ve Manavgat, s. 465, 466. İstifa eden yönetim kurulu üyesi yönetim kurulu başkanı ise, istifa beyanını yönetim kurulu başkan yardımcısına yöneltmesi gerekir (Krneta, s. 80, n. 429).
[367] Kırca, Şehirali Çelik ve Manavgat, s. 465, 466.
[368] Yıldırım, s. 216.
[369] Yargıtay 11. HD. E. 7379, K. 11224, 02.11.2009 tarihli kararına göre: "Yönetim kurulu üyesinin istifası, bu istifanın şirkete bildirilmesi ile hüküm ve sonuç doğurur (Eriş, Ticari İşletme ve Şirketler, s. 2235).
[370] Akdağ Güney, Yönetim Kurulu, s. 37; Bahtiyar, s. 220; Üçışık ve Çelik, s. 395; Bilgili ve Demirkapı, s. 410; Çamoğlu, Üye Sıfatının Kazanılması ve Kaybedilmesi, s. 16; Tekinalp, Tek Kişi, s. 121, n. 12-24; Tekinalp, Sermaye Ortaklıkları, s. 235, n. 12-24; Pulaşlı, Şerh, s. 1006, n. 236; Pulaşlı, Şirketler, s. 425, n. 52; Kırca, Şehirali Çelik ve Manavgat, s. 464.
[371] İzmirli, s. 63.

dönmeyi kabul etmesi, yönetim kurulu üyeliği sıfatının devam etmesini sağlamaz. Bunun yerine usulüne uygun olarak, üyenin genel kurul tarafından tekrar seçilmesi gerekir[372].

Yönetim kurulu üyeliğinin sona erdiğinin sicile bildirilmesi ve sicildeki kaydın silinmesi şarttır. Tescil ve ilan edilmiş hususlardaki değişikliklerin de tescil ve ilan edilmesi gerekir[373]. Bu kural işlemlerin geçerlilik şartı olarak değil, üçüncü kişilerin korunması amacıyla getirilmiştir[374]. Buna göre istifa beyanı, iyiniyetli üçüncü kişilere karşı tescil ile, daha doğrusu ticaret sicil gazetesindeki ilanını izleyen iş gününden itibaren hüküm doğurmaya başlar[375].

Yönetim kurulu üyeliği herhangi bir nedenle sona eren kişinin üyelikten ayrılışı tescil ve ilan edilmezse, o kişinin şirket borçlarından iyiniyetli üçüncü kişilere karşı sorumluluğu devam eder[376]. Ancak burada istifanın hükümleri, ticaret sicilindeki kaydın borcun oluşumunda etkili olmayan, haksız fiil, haksız kazanç ve kanundan doğan borçlarda, dış ilişkideki gibi tescil ve ilan anından değil, iç ilişkide olduğu gibi üçüncü kişilere de ortaklığa ulaşmasından itibaren sonuç doğurur. Yani burada tescil ve ilanın etkisi sadece hukuki işlemlerden kaynaklanan borçlar yönünden etkisini gösterecektir. Bu nedenle ayrılan yönetim kurulu üyesinin Vergi Usul Kanunu madde 10 ve Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun madde 35 uyarınca kamu borçlarından dolayı sorumluluğu da, istifa beyanının şirkete ulaşmasıyla sona erer[377] [378].

---

[372] Eren, s. 68.

[373] Ticaret siciline tescilde değişiklik olması durumunda yapılması gerekeni düzenleyen TTK madde 31'in birinci fıkrasına göre: "Tescil edilmiş hususlarda meydana gelen her türlü değişiklik de tescil olunur."

[374] Tescilde görünüşe güven ilkesini düzenleyen TTK madde 37'ye göre: "Tescil kaydı ile ilan edilen durum arasında aykırılık bulunması hâlinde, tescil edilmiş olan gerçek durumu bildikleri ispat edilmediği sürece, üçüncü kişilerin ilan edilen duruma güvenleri korunur."
Tescil ve ilanın üçüncü kişilere etkisini düzenleyen TTK madde 36'nın dördüncü fıkrasına göre: "Tescili zorunlu olduğu hâlde tescil edilmemiş veya tescil edilip de ilanı zorunlu iken ilan olunmamış bir husus, ancak bunu bildikleri veya bilmeleri gerektiği ispat edildiği takdirde, üçüncü kişilere karşı ileri sürülebilir."
Bu hususta verilmiş Yargıtay kararında, yönetim kurulu kararının sicile tescil ve ilanının geçerlik koşulu olmadığını; TTK m. 321'de (yeni TTK m. 371) öngörülen tescil ve ilanın iyiniyetli üçüncü kişileri korumak amacıyla getirildiği belirtilmiştir (Y. 12. HD., 30.12.1993 T., E.16430/K.20481; bu karar için bakınız, Gönen Eriş, Açıklamalı-İçtihatlı, **Uygulamalı Anonim Şirketler Hukuku**, Seçkin Yayınevi, Ankara 1995, s. 240).

[375] Krneta, s. 81, n. 432.

[376] Akdağ Güney, Yönetim Kurulu, s. 37, 38.

[377] Poroy, Tekinalp ve Çamoğlu, s. 363, n. 551; Pulaşlı, Şerh, s. 1006, n. 236, 1007, n. 241; Pulaşlı, Şirketler, s. 425, 426, n. 52.

[378] Danıştay VDDGK. , E. 1995/21, K. 1995/116, 31.3.1995 tarihli kararında: "…Türk Ticaret Kanunundaki kurallara göre ticaret siciline tescil edilen hususlardaki değişikliklerin de tescil ve ilan edilmesi gerekmekte ve değişiklik üçüncü kişiler hakkında kural olarak tescil ve ilandan sonra hüküm ifade etmekte ise de, bu hüküm iyi niyetli üçüncü kişileri korumak için getirilmiş olup tescile konu işlemlerin geçerlilik şartı değildir. Bu nedenle, istifanın tescil ve ilan edilmemesi yönetim kurulu üyeliğinden ayrılan kişinin tescil ve ilana kadar doğacak tüm vergi borçlarından sorumluluğunu gerektirmemektedir.
Tescil ve ilan edilmiş hususlardaki değişikliklerin de tescil ve ilan edilmesi kuralı, bu işlemlerin geçerlilik şartı olarak değil, iyi niyetli üçüncü kişilerin korunması amacıyla öngörülmüştür. Bu bağlamda, yönetim kurulu üyeliği herhangi bir nedenle sona eren kişinin üyelikten ayrılışı ticaret siciline tescil ve gazeteyle ilan edilmezse, şirket borçlarından iyi niyetli üçüncü kişilere karşı sorumluluğu devam eder. Ancak, yönetim

Yönetim kurulu üyeliği herhangi bir nedenle sona eren kişinin üyelikten ayrılışı, dış ilişkide ise üçüncü kişilere ancak sicile tescil ve ilan ile hüküm ifade edeceğinden, tescil ve ilanın yapılmaması durumunda yönetim kurulu üyeliği sona eren kişinin temsil yetkisini kullanarak ortaklığı borç altına sokması mümkündür[379]. Yani istifa eden yönetim kurulu üyesi, bu durum ticaret siciline tescil ve ilan edilmemişse, iyiniyetli üçüncü kişiler ile şirketi temsilen işlem yapabilir. Şirket yönetim kurulu üyesinin istifa ettiğini, bu sebeple yapılan bu işlemle bağlı olmayacağını iyiniyetli üçüncü kişiye karşı ileri süremez. Çünkü istifa iç ilişkide hüküm ve sonuç doğurur. Ancak tabi ki şirket, iç ilişkide istifa ettiği halde üçüncü kişiler ile şirketi temsilen işlem yapan yönetim kurulu üyesine başvurabilir[380].

Yönetim kurulundaki üye değişikliğinin tescil ve ilan görevi kural olarak yönetim kuruluna aittir. Eğer bu görev yönetim kurulu tarafından yerine getirilmezse, ilgili kimse sicilden terkin talebinde bulunabilmelidir. TTK'da bu yönde açık bir düzenleme yoktur. Ancak istifa eden kimsenin TTK madde 28'e dayanarak ilgili sıfatıyla istifasının şirkete ulaştığını ispatlayarak sicilden terkin talebinde bulunması mümkün olmalıdır[381]. Çünkü yönetim kurulu üyelerinin görevlerinin sona erdiğini tescil ve ilan edilmesini talep etmede korunmaya değer menfaatleri vardır. Genel olarak tescili gereken ya da mümkün olan bir hususun, bir kimsenin hukuki menfaati ile doğrudan doğruya ilgili bulunması durumunda o kişi de ilgili sayılır[382]. Aksi halde özellikle tek kişilik yönetim kurulunda bu üyenin istifası veya birden çok kişilik yönetim kurulunda üyelerin tümünün istifası halinde terkin işlemi için başvuru yapacak kimse kalmayacaktır. Bundan dolayı yönetim kuruluna yeni üye seçilip bunların terkin talebi yapması beklenecek, bu süre içinde istifa eden üye veya üyelerin

---

kurulundan fiilen ayrılmakla, şirketin vergi ödevlerinin yerine getirilmesi konusunda yetkisi kalmayan üyenin Vergi Usul Kanununun 10 uncu maddesi uyarınca şirketten alınamayan vergi ve buna bağlı alacaklardan sorumlu tutulması hukuka aykırıdır." (www.kazanci.com, 01.01.2015).

379 Yargıtay 12. HD. , E. 3171, K. 3973, 26.02.2002 tarihli kararına göre: "Şirket temsilciliğinden ayrılan kişinin, Ticaret Sicili Gazetesi'nde ilanına kadar, iyiniyetli üçüncü kişiler yönünden temsilci sayılır.", Yargıtay 12. HD. , E. 8967, K. 14047, 10.09.1993 tarihli kararına göre: "Yönetim kurulu üyesinin temsil yetkisinin kaldırılması, ticaret siciline tescil edilmedikçe, iyiniyetli üçüncü kişilere karşı hüküm ifade etmez. Ancak, alacaklı, ticaret ortaklığının ortağı ve ilgilisi ise, iyiniyetli sayılmaz." (Eriş, Ticari İşletme ve Şirketler, s. 2321, 2322).

380 Şener, Ortaklıklar, s. 365, 366.

381 Kortunay, s. 247; Akdağ Güney, Yönetim Kurulu, s. 38. Ticaret Sicil Yönetmeliği'nin "Başvuruya Yetkili Kişiler" başlıklı madde 22'nin ikinci fıkrasının d bendinde ilgili kişilerin, yönetim kurulu veya temsile yetkili yönetim kurulu üyelerini kapsadığı belirtilmiştir. Sicil müdürlükleri tarafından, bu hükmün lafzına bağlı kalarak dar yorumlandığı takdirde, istifa eden yönetim kurulu üyeleri ilgili olarak kabul edilmeyecek, uygulamada sorunlar yaşanabilecektir. Bundan dolayı açık bir düzenlemeye gidilmesi yararlı olacaktır (Kortunay, s. 247).
Tescilde ilgilileri düzenleyen TTK madde 28'e göre: "(1) Tescil istemi ilgililer, temsilcileri veya hukuki halefleri tarafından yetkili sicil müdürlüğüne yapılır.
(2) Bir hususun tescilini istemeye birden çok kimse zorunlu ve yetkili olduğu takdirde, kanunda aksine hüküm bulunmadıkça, bunlardan birinin talebi üzerine yapılan tescil tümü tarafından istenmiş sayılır."

382 Teoman, Yaşayan Ticaret Hukuku, Kitap 8, s. 55.

sorumlu tutulabileceği haksız durumlar ortaya çıkabilecektir[383]. Ayrıca yönetim kurulu üyelerinin görevlerinin sona erdiğini tescil ve ilan edilmesinde ortaklığın da korunmaya değer menfaati vardır. Aksi halde, yukarıda belirttiğimiz gibi, yönetim kurulu üyesi, iyiniyetli üçüncü kişilerle şirketi bağlayan işlemler yapabilir.

3 Ocak 2014 tarihli ve 28871 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan II-17.1 sayılı Kurumsal Yönetim Tebliği başlıklı Sermaye Piyasası Kurulu Kurumsal Yönetim İlkeleri'ni (EK-1'de) düzenleyen tebliğin madde 4.3.5'te bağımsız yönetim kurulu üyelerinin en çok üç yıla kadar seçilebileceği ve tekrar aday gösterilmek suretiyle seçilmelerinin mümkün olduğu düzenlenmiştir. Anılan tebliğde, bağımsızlığını yitiren yönetim kurulu üyesinin, ilke olarak istifa edeceğini düzenlemiştir[384]. Ancak anılan tebliğde yönetim kurulu üyesinin istifa etmemesi durumunda ne olacağını belirtmemiştir. Bu halde bağımsız yönetim kurulu üyesi seçilme koşulunu yitirmesinden dolayı, başka bir işleme gerek olmaksızın üyeliği kendiliğinden sona erdiğinin kabulü gerekir. Şüphesiz yönetim kurulu üyeliğinin kendiliğinden düştüğü durumlar, bağımsız yönetim kurulu üyeleri için de uygulanacaktır[385].

Tüzel kişilerin yönetim kurulu üyeliğinde, tüzel kişi tarafından toplantılara katılmak üzere belirlenen gerçek kişinin, tüzel kişiye istifasını sunması halinde, tüzel kişi yönetim kurulu üyesi istifa etmiş sayılmaz. Çünkü burada yönetim kurulu üyeliği sıfatı tüzel kişinin üzerindedir. Ayrıca yine bu gerçek kişi, kendisine özel bir yetki verilmedikçe tüzel kişi adına yönetim kurulu üyeliğinden istifa edememelidir[386].

---

[383] Akdağ Güney, Yönetim Kurulu, s. 38; Poroy, Tekinalp ve Çamoğlu, s. 363, n. 551; Kortunay, s. 247.

[384] 3 Ocak 2014 tarihli ve 28871 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan II-17.1 sayılı Kurumsal Yönetim Tebliği başlıklı Sermaye Piyasası Kurulu Kurumsal Yönetim İlkeleri'ni (EK-1'de) düzenleyen tebliğe göre: "4.3.8. Bağımsızlığı ortadan kaldıran bir durum ortaya çıktığı takdirde, bu durum bağımsız üye tarafından gerekçesi ile birlikte KAP'ta açıklanmak üzere derhal yönetim kuruluna iletilir. Söz konusu üye eş anlı olarak bu durumu ve gerekçesini Kurul'a da yazılı olarak iletir. Bu durumda bağımsızlığını kaybeden yönetim kurulu üyesi ilke olarak istifa eder. Asgari bağımsız yönetim kurulu üye sayısının yeniden sağlanmasını teminen, aday gösterme komitesi yapılacak ilk genel kurul toplantısına kadar görev yapmak üzere boşalan üyeliklere bağımsız üye seçimi için değerlendirme yapar ve değerlendirme sonucunu yazılı olarak yönetim kuruluna bildirir. Yönetim kurulu, aday gösterme komitesinin raporu çerçevesinde belirlenen adaylar arasından bağımsız üye seçimini yapar.
Yönetim kurulu, bağımsız üyeliğin boşalmasından itibaren 30 gün içerisinde, aday gösterme komitesinin raporu çerçevesinde belirlenen aday listesini Kurul'a gönderir. Kurul liste hakkında varsa olumsuz görüşünü 20 gün içerisinde şirkete bildirir. Kurul'un olumsuz görüş bildirmiş olduğu kişi bağımsız üye olarak belirlenemez. Bu çerçevede yönetim kurulu tarafından seçilen üyeler ilk genel kurula kadar görev yapar.
Bu maddede yer alan hükümler, bağımsız yönetim kurulu üyesinin istifa etmesi veya görevini yerine getiremeyecek duruma gelmesi halinde de geçerlidir."

[385] Üçışık ve Çelik, s. 396.

[386] Kırca, Şehirali Çelik ve Manavgat, s. 466, 467.

2. Yönetim Kurulu Üyelerinin Tümünün İstifası Hali

Yönetim kurulunun tek üyeden oluşması halinde tek üyenin, birden fazla üyeden oluşması halinde üyelerinin tümünün istifa etmesi durumunda yeni üyelerin nasıl seçilebileceği konusu üzerinde durmak gerekir. Çünkü burada TTK madde 363'ün birinci fıkrasına göre geçici üye seçecek yönetim kurulu bulunmamaktadır. Öncelikle burada tek üyenin ya da üyelerden tümünün istifa etmesi durumunda, yukarıda yönetim kurulunun görev süresinin dolmasına rağmen yapmakla yükümlü olduğu işler kısmında bahsettiğimiz durumlar burada da geçerli olmalıdır[387]. Yani **y**önetim kurulunun TTK madde 410'un birinci fıkrasında belirtilen genel kurulu toplantıya çağırma yükümlülüğü olmadan[388], ortaklığın varlığını sürdürebilmesi için gerekli ve acil işleri de istifa etmiş olsa bile yapmakla yükümlü olduğunun kabulü gerekir. Bu yükümlülük, yukarıda ayrıntılı olarak işlediğimiz üzere, yönetim kurulu üyeleri ile ortaklık arasındaki sözleşmesel ilişkinin vekalet sözleşmesi olmasından kaynaklanmaktadır. Çünkü yönetim kurulu üyeleri ve yöneticilerin özen ve bağlılık yükümlülüklerini düzenleyen TTK madde 369 ve vekalet sözleşmesinde vekilin özen yükümünü düzenleyen TBK madde 513'un ikinci fıkrası, görev süresinin sona ermesinde olduğu gibi, sözleşmenin istifa yolu ile sona ermesinde de uygulama alanı bulacaktır. Bu maddeye göre, vekaletin sona ermesi vekalet verenin menfaatlerini tehlikeye düşürüyorsa vekil (yönetim kurulu üyesi), vekalet veren (ortaklık) işleri kendi başına görmeye devam edebilinceye kadar vekaleti ifaya devam etmekle yükümlüdür[389]. Aksi halde aşağıda ayrıntılı olarak inceleyeceğimiz üzere, yönetim kurulu üyeleri, TBK madde 512'ye göre uygun olmayan zamanda istifa nedeniyle şirketin bundan doğan zararını karşılamakla yükümlü olabilir. Örneğin tek üyeli bir yönetim kurulunda, yönetim kurulu üyesi istifa ettikten bir gün sonra şirketin yüklü miktarda borcunun vadesi gelmiş olması üzerine, bu yönetim kurulu üyesi, istifa etmiş olmasına rağmen şirketin borcunu ödemelidir. Aksi halde şirket borcun ödenmemesi sebebiyle faiz veya kararlaştırılmışsa ceza koşulu ödemek zorunda kalacak, yani yönetim kurulu üyesinin uygun olmayan zamanda istifası yüzünden zarara uğramış olacaktır.

---

[387] Ayrıntılı bilgi için, "Yönetim Kurulunun Görev Süresinin Dolmasına Rağmen Yapmakla Yükümlü Olduğu İşler" başlıklı bölüme bakınız.

[388] Kanunun burada öngördüğü genel kurulu çağırma yetkisi, sona erme durumlarından sadece görev süresinin sona erme hali için öngörülmüş bulunmaktadır. Bunun nedeni yargı kararlarında ve doktrinde bu konuda çıkan görüş aykırılıklarını sona erdirmektir. Bundan dolayı bu yetkinin diğer sona erme durumlarında da kullanılabileceği kabul edilemez.

[389] Ancak burada istifa eden yönetim kurulu üyesinin yapmakla yükümlü olduğu işler, şirket için önemli yapılması gereken acil ve zorunlu işlerle sınırlıdır. İstifa eden yönetim kurulu üyesinin olağan işlere devam etmesini beklemek hem istifanın hukuki karakteri ile bağdaşmaz hem de istifanın her zaman tek taraflı yapılabileceği ve sınırlandırılamayacağı ilkesine aykırı düşer.

İşte bu halde TBK madde 512'ye göre şirket, istifa eden yönetim kurulu üyesinden istifadan doğan zararının tazminini talep edebilecektir.

Yönetim kurulundaki tek üyenin ya da üyelerden tümünün istifa etmesi durumunda şirket organsız kalabileceğinden, bu durumda pay sahiplerinin mahkemeye başvurarak şirkete derhal kayyım atanması talep etmeleri gerekir (Yönetimde kayyımlığı gerektiren halleri düzenleyen TMK madde 427'ye göre)[390]. Bu davanın ortaklığa karşı açılması gerekir. Bu durumda TTK madde 530'un ikinci fıkrası[391] uygulanmalı ve ortaklığa kayyım atanmalıdır. Atanan kayyım ortaklık işleriyle ilgilenir, ortaklığın aktiflerini güvence altına alır ve açılan bu davanın takibini gerçekleştirir[392]. Ayrıca burada TTK madde 410'un ikinci fıkrası uygulanabilecek, tek bir paysahibi bile mahkemenin izni ile genel kurulu yönetim kurulu üyelerinin seçimi için toplantıya çağırabilecektir. Şirketteki organ boşluğu, bu yollardan biri kullanılarak doldurulması gerekir. Aksi halde TTK madde 530'un birinci fıkrası uyarınca şirketin feshi gündeme gelebilir. Ancak bu yola kurulu düzenin bozulmaması ilkesi uyarınca son çare olarak başvurulmalıdır.

Yönetim kurulu tek kişiden oluşuyorsa veya yönetim kurulunun tamamı istifa ediyorsa, şirket tarafından istifa beyanını öğrenecek organ bulunmaması sorun oluşturabilecektir[393]. Bu sebeple istifa beyanının, şirketin organsız kalması sebebiyle, bu eksikliği giderecek araçları harekete geçirmeye, yani genel kurulu toplantıya çağıracak kişi veya kişilere yöneltilmesi isabetli olur. TTK madde 410'un ikinci fıkrasına göre ise tek bir pay sahibi bile mahkemenin izniyle genel kurulu toplantıya çağırabilir. O halde somut olayın koşulları dikkate alınarak, pay oranı ne olursa olsun şirket işlerine ilgi gösteren, genel kurulu toplantıya çağıracağı konusunda kuşku duyulmayan pay sahibi, istifa beyanının muhatabı olabilir[394]. Yine eğer anonim şirketin ortak sayısı az ise, bütün pay sahiplerinin bilinmesi durumunda, bunlara da istifa yöneltilebilir. Yine pay sahibi az olan bir anonim şirkette istifa, büyük paysahibine yöneltilmesi mümkündür[395]. Kanımızca durumun ciddiyeti ve yönetim

---

[390] Pulaşlı, Şirketler, s. 426, n. 54.

[391] Anonim şirketin sona erme hallerinden olan organ eksikliğini düzenleyen TTK madde 530'un ikinci fıkrasına göre: "Dava açıldığında mahkeme, taraflardan birinin istemi üzerine gerekli önlemleri alabilir."

[392] Şener, Ortaklıklar, s. 625.

[393] Kırca, Şehirali Çelik ve Manavgat, s. 466.

[394] Kırca, Şehirali Çelik ve Manavgat, s. 466. Yönetim kurulu tek kişiden oluşması veya yönetim kurulunun tamamının istifa etmesi durumunda istifanın seçim için toplanacak genel kurula yöneltilmesi yönündeki görüş (Akdağ Güney, Yönetim Kurulu, s. 37; Pulaşlı, Şerh, s. 1006, n. 237; Pulaşlı, Şirketler, s. 426, n. 53), bunun yapılış tarzı belirsiz olduğundan açıklanması gerekir. Yine bu durumda istifanın muhatabının azlık gösterilmesi de doğru olmaz. Çünkü azlığın genel kurulu toplantıya çağırması için bu talebi yönetim kuruluna yöneltmesi gerekecektir. Oysa artık ortada yönetim kurulu kalmamıştır (Kırca, Şehirali Çelik ve Manavgat, s. 466, dn. 207).

[395] Pulaşlı, Şerh, s. 1006, n. 237; Pulaşlı, Şirketler, s. 426, n. 53; Karşı görüşe göre, yönetim kurulu üyeleri ile hukuki ilişkide olan pay sahipleri değil de şirket tüzel kişiliğidir. Dolayısıyla paysahiplerine yapılacak istifa

kurulu üyelerinin özen yükümlülüğü dikkate alındığında, bu tip durumlarda istifa beyanının bilinen tüm pay sahiplerine yapılması yerinde olur.

Tek kişilik yönetim kurulunda ise, TTK madde 363'ün birinci fıkrası uygulama alanı bulamaz. Yasa koyucu, üyeliğin boşalması durumunda bunun mahkemece doldurulması imkanını öngörmemiştir. Bu nedenle boşalan yönetim kurulu üyeliği onu seçmeye yetkili olan genel kurul tarafından doldurulur. Genel kurulun boşluğu doldurmakta gecikmesi ve bu durumun yönetim kurulunun görevini yerine getirmesini engellemesi halinde, başta ortaklar olmak üzere tüm ilgililer mahkemeden kayyım atanmasını talep edebilirler[396].

D. Azil (Görevden Alma) ile Sona Erme

1. Genel Kurul Tarafından Görevden Alma (Azil)

Yönetim kurulu üyeliğini sona erdiren hallerden birisi de yönetim kurulu üyesinin genel kurul tarafından görevden alınmasıdır. Yönetim kurulu üyelerinin seçimine genel kurul yetkili olduğuna göre, onların görevden alınmalarına da genel kurulun yetkili olması doğaldır[397]. TTK madde 364'te öngörülen bu düzenlemeye göre, yönetim kurulu üyeleri gündemde ilgili madde bulunması halinde genel kurul kararıyla görevden alınabilir[398]. Ancak gündemde madde bulunmayan durumlarda haklı sebebin varlığı şarttır[399]. Yönetim kurulunun üyeyi azletme yetkisi yoktur[400].

---

beyanı geçerli olmayacağından, bu beyanın şirkete yapılması gerekir. Buna göre tüm üyelerin istifası söz konusu olduğunda, genel kurul toplantıya çağırılarak, istifa iradesinin burada açıklanması gerekir. Aksi halde, istifa gerçekleşmeyeceğinden üyelik sıfatı ve buna bağlı hak ve sorumluluklar devam eder (Kortunay, s. 245).

396 Poroy, Tekinalp ve Çamoğlu, s. 355, n. 548a. Kayyımlığı gerektiren halleri düzenleyen TMK madde 426'ya göre: "Vesayet makamı, aşağıda yazılı olan veya kanunda gösterilen diğer hâllerde ilgilisinin isteği üzerine veya re'sen temsil kayyımı atar: 1. Ergin bir kişi, hastalığı, başka bir yerde bulunması veya benzeri bir sebeple ivedi bir işini kendisi görebilecek veya bir temsilci atayabilecek durumda değilse, 2. Bir işte yasal temsilcinin menfaati ile küçüğün veya kısıtlının menfaati çatışıyorsa, 3. Yasal temsilcinin görevini yerine getirmesine bir engel varsa."

397 Yargıtay 11. HD. , E. 1979/3972, K. 1979/4547, 8.10.1979 tarihli kararına göre: "…şirket yönetim kurulu üyelerinin genel kurulca her zaman haklı bir neden gösterilmesine ve tazminat ödenmesine gerek bulunmadan azledileceklerinin kabulü gerekmesine…" (www.kazanci.com, 10.06.2016; YKD. , 1981, C.7, S. 2, ss. 196, 198).

398 Gündeme bağlılık ilkesi kapsamında yönetim kurulu üyelerinin görevden alınması sorunu, Türk hukukunda uzun süre tartışılmış ve Yargıtay tarafından soruna ilişkin zaman içinde birbirinden farklı kararlar verilmiştir. TTK madde 364 ile öğretideki bu sorunun giderilmesi amaçlanmıştır (Kendigelen, Değişiklikler, s. 218; Tekinalp, Tek Kişi, s. 122, no. 12-25; Tekinalp, Sermaye Ortaklıkları, s. 235, n. 12-25).

399 Yönetim kurulu üyelerinin görevden alınmasını düzenleyen TTK madde 364'e göre: "(1) Yönetim kurulu üyeleri, esas sözleşmeyle atanmış olsalar dahi, gündemde ilgili bir maddenin bulunması veya gündemde madde bulunmasa bile haklı bir sebebin varlığı hâlinde, genel kurul kararıyla her zaman görevden alınabilirler. Yönetim kurulu üyesi olan tüzel kişi, kendi adına tescil edilmiş bulunan kişiyi her an değiştirebilir.

Yönetim kurulu üyeliği güvene dayanır. Bu sebeple genel kurulun yönetim kurulu üyesine olan güvenin sarsılması halinde onu görevden alabilir. Gündemde madde bulunması koşuluyla genel kurulun azil yetkisi mutlaktır. Bu yetki herhangi bir kayıtla sınırlandırılmamıştır. Genel kurulun yönetim kurulu üyelerinin görevden alınması konusunda takdir hakkı mutlaktır. Görevden almaya karar verilmişse, takdir hakkının kötüye kullanıldığı iddiası ile ve görevin devamı talebiyle dava açılamaz[401]. Bu sebeple genel kurul, azil yetkisini herhangi bir sebep göstermek zorunda kalmadan kullanabilir. Dolayısıyla genel kurulun azil kararı almak için haklı bir sebebin bulunması gerekmez. Haklı bir sebebe dayanmayan azil kararları da geçerlidir[402] [403].

Yönetim kurulu üyeleri ile ortaklık arasında vekalet sözleşmesi bulunduğundan, burada TBK madde 512 ile bağlantı bulunmaktadır. Vekalet sözleşmesi güvene dayalı bir sözleşme olduğundan, TBK madde 512'ye göre vekalet veren (ortaklık) her zaman tek taraflı olarak vekalet ilişkisini sona erdirebilir (vekil olan yönetim kurulu üyesini azledebilir)[404]. Yönetim kurulu üyelerinin görevden alınmasını düzenleyen TTK madde 364, TBK madde 512'de düzenlenen ilkenin anonim ortaklıklar bakımından bir görünüşü özelliğindedir[405].

Yönetim kurulu üyelerinin esas sözleşmeyle atanmış olması TTK madde 364'ün uygulanmasına engel değildir[406]. Esas sözleşmeyle atanmış yönetim kurulu üyelerin görevden alınması esas sözleşme değişikliği anlamına gelmez[407].

---

(2) 334 üncü madde hükmü ve görevden alınan üyenin tazminat hakkı saklıdır."

[400] Çevik, s. 417; Domaniç, s. 479. TTK madde 363'ün birinci fıkrasına göre, yönetim kurulunun geçici üye atadığı halinde de, bu üyeyi azil yetkisi yine genel kuruldadır. Yönetim kurulunun atadığı geçici üyeyi azletme yetkisi yoktur (Domaniç, s. 479, 480).

[401] Arslanlı, s. 204. Ancak genel kurul kararı şekil itibari ile geçerli değilse, örneğin gerekli yetersayılara uyulmadan karar alınmışsa, karar geçerli olmadığından geçersizliğin tespiti için dava açılabilir. Fakat genel kurul kararının içerik anlamında haksız olmasından dolayı yönetim kurulunun dava açması mümkün değildir (Arslanlı, s. 204).

[402] Kırca, Şehirali Çelik ve Manavgat, s. 460; Türk, Gündeme Bağlılık, s. 183; Kırca, Yenilikler, s. 131; Kortunay, s. 248; Çevik, s. 417; Domaniç, s. 479; Fahiman Tekil, **Anonim Şirketler Hukuku**, İkinci Bası, Alkım Yayınları, İstanbul, 1998, s. 164; Tekil, Şirketler, s. 239, 240; Yargıtay 11. HD. , E. 5836, K. 432, 3.2.1983 tarihli kararına göre: " …şirket genel kurulunun, TTK. Nun 316'ncı maddesi ile anasözleşmenin 11'inci maddesinden yararlanarak idare meclisi azasını her zaman azledebileceğinin kabulü lazım gelmesine ve genel kurulun haklı neden göstermeye de mecbur bulunmamasına…" (Eriş, Anonim Şirket, s. 216, 217).

[403] Azil için haklı bir sebebin bulunması gerekmese de, aşağıda ayrıntılı olarak inceleyeceğimiz üzere, TBK madde 512 uyarınca, vekalet sözleşmesinin uygun olmayan zamanda sona erdirilmesinden doğan zararları giderme yükümlülüğü doğabilir. TTK madde 364'ün ikinci fıkrası buna işaret etmektedir (Şener, Ortaklıklar, s. 363).

[404] Yönetim kurulu üyelerinin her zaman azledilmesi, bunların görev süreleri dolmadan önce azledilebilmeleri anlamına gelir (Türk, Gündeme Bağlılık, s. 194; Ömer Teoman, **Otuz Yıl Ticaret Hukuku, Tüm Makalelerim**, **Makale 38: Anonim Ortaklıkta Yönetim Kurulu Üyelerinin Seçim ve Azillerinin Gündeme Bağlılık İlkesi ile İlişkisi,** Cilt I (1971-1982), Beta Yayınevi, İstanbul, 2000, s. 483; Çevik, s. 417.).

[405] Şener, Ortaklıklar, s. 360; Türk, Gündeme Bağlılık, s. 183.

[406] Akdağ Güney, Yönetim Kurulu, s. 39; Poroy, Tekinalp ve Çamoğlu, s. 361, n. 549; Şener, Ortaklıklar, s. 360, 361.

[407] Türk, Gündeme Bağlılık, s. 183.

Yönetim kurulu üyelerinin azledilmesi genel kurulun münhasır yetkileri arasındadır. Genel kurulun bu yetki ve görevi devredilemez (TTK madde 408'in ikinci fıkrasının b bendi). Genel kurulun, yönetim kuruluna veya pay sahiplerinden oluşan bir komisyona ya da delegeye yetki devrenin söz konusu olmadan belirtilen konularda maddi olarak bizzat kendisinin karar vermesi, devredilmez yetkilerin anlamını oluşturur[408]. Genel kurul buna rağmen bu yetkiyi yönetim kuruluna verirse, yönetim kurulunun alacağı azil kararı batıl olur (TTK madde 391'in d bendi). Ayrıca yönetim kurulu üyelerinin azledilmeleri mahkemeden de istenemez[409] [410].

Genel kurulun bu görev ve yetkisi, esas sözleşme ile de olsa sınırlandırılamaz veya kaldırılamaz[411]. Ancak azil nedenleri esas sözleşmede öngörülebilir. Bununla beraber azil yetkisini sadece haklı sebeplerin varlığına bağlayan bir hüküm, genel kurulun azil yetkisini sınırlanması anlamına geleceğinden esas sözleşmede öngörülemez[412]. Ayrıca esas sözleşmede azil kararı için ağırlaştırılmış yetersayılar öngörülmesi mümkündür. Ancak bu öngörülen yetersayıların azil kararı almayı imkansızlaştırmaması gerekir[413].

Genel kurul sadece yönetim kurulu üyelerini görevden almaya yetkilidir. Yönetim kurulunun bir sözleşmeye dayanarak yönetim ve temsil yetkisini devrettiği üçüncü kişileri görevden alma konusunda genel kurul yetkili değildir. Müdürlerin ve aynı işleve sahip kişiler ile imza yetkisi bulunan kişilerin atanmaları ve görevden alınmaları, TTK'da özel olarak yönetim kuruluna verilmiştir. Bu görev ve yetki genel kurula ya da başka bir organa devredilemez[414].

---

[408] Karaege, s. 73.

[409] Poroy, Tekinalp ve Çamoğlu, s. 362, n. 550.

[410] Yargıtay 11. HD. , E. 2000/10420, K. 2001/1269, 15.2.2001 tarihli kararına göre: "Davalılar vekili, davalı Süreyya'nın şirket genel kurulunun kararı ile yönetim kurulu üyeliğine seçildiğini, bu nedenle aynı yolla görevden alınabileceğini, dava yolu ile üyelikten azlinin mümkün olmadığını, yönetim kurulu başkanının ise, yönetim kurulu üyelerince seçilmesi nedeni ile ancak yönetim kurulu üyelerinin kararı ile görevden alınabileceğini, bu nedenle dava açılmasının mümkün olmadığını savunarak, davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.
Mahkemece, iddia, savunma ve dava dosyası kapsamı nazara alınarak, yönetim kurulu üyesinin görevden alınmasının TTK'nın 316. maddesine göre genel kurul kararı ile olabileceği, yönetim kurulu başkanının ise, yönetim kurulu seçtiği için yönetim kurulu başkanının başkanlık sıfatının alınmasının ancak yönetim kurulu kararı ile mümkün olabileceği gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir." (www.kazanci.com, 18.05.2016).

[411] von Büren, Roland, Walter A. Stoffel ve Rolf H. Weber, **Grundriss des Aktienrechts**, 3. Auflage, Basel, 2011, s. 155; Bürgi, s. 518.

[412] Kortunay, s. 248; Karaege, s. 79; Akdağ Güney, Yönetim Kurulu, s. 39.

[413] von Büren, Stoffel ve Weber, s. 155.

[414] Yönetim kurulunun devredilemez görev ve yetkilerini düzenleyen TTK madde 375'e göre: "(1) Yönetim kurulunun devredilemez ve vazgeçilemez görev ve yetkileri şunlardır: … d) Müdürlerin ve aynı işleve sahip kişiler ile imza yetkisini haiz bulunanların atanmaları ve görevden alınmaları. …"

Genel kurulun azil yetkisini kullanması yenilik doğurucu işlem niteliğindedir[415]. Azil, hüküm ve sonuçlarını geleceğe etkili olarak doğurur[416]. Azil kararı, azledilen yönetim kurulu üyesine tebliğ edilmesiyle hüküm ve sonuçlarını doğurur[417].

Yönetim kurulunda tüzel kişi bulunması halinde bu kimsenin azli, diğer gerçek kişi yönetim kurulu üyelerinin azlinden farklı değildir. Yönetim kurulu üyelerinin görevden alınması hakkındaki hükümler, gerçek kişi yönetim kurulu üyelerine olduğu gibi tüzel kişi yönetim kurulu üyelerine de uygulanır[418].

Kanunda azil için özel nisap öngörülmediği için TTK madde 418 uygulanacaktır. Bu maddeye göre esas sözleşmede görevden alma kararı için daha ağır nisaplar öngörülmesi mümkündür. Ancak öngörülen ağırlaştırılmış nisabın görevden almayı imkansız hale getirmemesine dikkat edilmelidir[419].

Yönetim kurulu üyesi pay sahibi ise görevden alma kararının oylamasında oylamaya katılma ve oy kullanma hakkına sahiptir. İbra oylamasından farklı olarak burada oylamaya katılma ve oy kullanma yönünden bir sakınca yoktur[420] [421]. Gerçekten de anonim şirkette oy hakkından yoksunluğu düzenleyen TTK madde 436'da, azil kararından oy hakkından yoksun kalınacağından söz etmemiştir. Buna göre yönetim kurulu üyelerinin aynı zamanda ortaklıkta büyük oranda paylara sahip olması durumunda azledilmeleri mümkün olamayabilecektir[422]. Ayrıca aşağıda ayrıntılı olarak inceleyeceğimiz üzere, görevden alma kararı bir genel kurul kararı olması nedeniyle koşulların varlığı halinde iptal edilmesi mümkündür[423].

Genel kurul aynı toplantıda üyelerin tümünü görevden alabileceği gibi, görevden alma bir veya birkaç üye ile sınırlı olabilir[424]. Genel kurulun yönetim kurulu üyelerinin tümünü görevden aldığı toplantıda, en azından bir yeni yönetim kurulu üyesi seçmesi gerekir. Aksi halde yeni yönetim kurulu üyelerinin seçimi için genel kurulun tekrar toplanması gerekecek veya ortaklığa kayyım atanması gündeme gelebilecektir.

---

[415] Kırca, Şehirali Çelik ve Manavgat, s. 458.
[416] Kırca, Şehirali Çelik ve Manavgat, s. 464.
[417] Arslanlı, s. 205.
[418] Akdağ Güney, Yönetim Kurulu, s. 39
[419] Akdağ Güney, Yönetim Kurulu, s. 39; Kırca, Şehirali Çelik ve Manavgat, s. 463, 464; Kortunay, s. 248; Karaege, s. 79; Eriş, Ticari İşletme ve Şirketler, s. 2243.
[420] Oydan yoksunluk halini düzenleyen TTK madde 436'nın ikinci fıkrasına göre: "Şirket yönetim kurulu üyeleriyle yönetimde görevli imza yetkisini haiz kişiler, yönetim kurulu üyelerinin ibra edilmelerine ilişkin kararlarda kendilerine ait paylardan doğan oy haklarını kullanamaz."
[421] Doktrinde de kabul edildiği üzere, yönetim kuruluna atanması veya üyelikten azilde, söz konusu olan kişinin kendi seçimi veya azli lehinde oy kullanması mümkündür. Burada pay sahibi, ortaklık karşısında özel bir menfaat gütmemekte ve oy hakkı aracılığıyla ortaklığın organının seçimi veya değiştirilmesi konusunda söz sahibi olmaktadır (Ömer Teoman, **Anonim Ortaklıkta Pay Sahibinin Oy Hakkından Yoksunluğu**, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, İstanbul, 1983, s. 108).
[422] Kortunay, s. 249.
[423] Akdağ Güney, Yönetim Kurulu, s. 39; Şener, Ortaklıklar, s. 364; Kortunay, s. 249.
[424] Kırca, Şehirali Çelik ve Manavgat, s. 458; von Büren, Stoffel ve Weber, s. 155.

Yönetim kurulu üyesinin genel kurul tarafından, icra organı olan müdürlerin yönetim kurulu tarafından görevden alınması, şirketler hukuku bakımından bu kimselerin organ fonksiyonlarının sona ermesi anlamına gelir[425]. Görevden alınan bu kimse artık organ sıfatıyla şirket içerisinde veya şirket adına hiçbir işlem yapamaz. Bununla birlikte yönetim kurulu üyesinin, murahhasın veya icra organı müdürün görevden alınması, şirket ile aralarındaki sözleşmeden kaynaklanan vekalet, hizmet gibi diğer hukuki ilişkileri ortadan kaldırmaz. Örneğin, yönetim ve temsil yetkisi kendisine devredilen yönetim kurulu üyesinin yönetim kurulu tarafından, bu görevleri kendisinden alınması halinde, sadece bu görevi son bulur. Bu kişinin yönetim kurulu üyesi olarak görevi devam eder. Aynı şekilde, şirketle arasında bir hizmet sözleşmesi olan murahhas müdür, yönetim kurulu tarafından her zaman görevden alınabilir[426].

2. Yönetim Kurulu Üyesinin Görevden Alınmasında Gündeme Bağlılık İlkesi

Kanun koyucu, anonim ortaklık genel kurullarında sürprizler ve "oldu bittiler" ile karşılaşmamak için gündeme bağlılık ilkesini öngörmüştür. Ayrıca bu ilke sayesin pay sahipleri önceden düşünme ve hazırlanma fırsatı elde ederler[427]. Bu ilke aynı zamanda genel kurul tarafından seçilen ve azledilen yönetim kurulu üyeleri, aynı zamanda toplantıya katılmayan pay sahipleri için bir güvencedir[428]. Çünkü TTK madde 423'e göre, genel kurul kararları genel kurul kararları toplantıda hazır bulunmayanlar ve olumsuz oy verenler için de uygulanır. Buna göre TTK madde 413'ün ikinci fıkrasında gündemde bulunmayan konuların genel kurulda görüşülemeyeceği ve karara bağlanamayacağı düzenlenmiştir[429] [430]. Bu nedenle genel kurulun toplantıya davet edilmesine ilişkin ilanlarda ve mektuplarda, gündemin

[425] TTK madde 370'in ikinci fıkrası, yönetim kurulunun temsil yetkisini murahhas üyeye ya da üçüncü kişi olan murahhas müdüre devredebileceğini düzenlemiştir. Murahhas müdürler, yönetim kurulunun bir kısım veya tüm yetkileriyle donatılmış "organ müdür" niteliğini taşırlar. Bu yetkiler şirket müdürlerine ihtiyaç oranında devredilebilirler. Müdürler kural olarak ortaklığın günlük işlerini görürler. Yönetim kurulunun gözetim ve talimatı altında görevlerini icra ederler. Müdürler, yönetim kurulu tarafından göreve alınmasına rağmen, sözleşme bağı şirket ile kendileri arasındadır. Bu sözleşme aralarında kararlaştırılan şartlara göre hizmet veya vekalet sözleşmesi olabilir (Poroy, Tekinalp ve Çamoğlu, s. 448, 449, n. 624, 624b).

[426] Akdağ Güney, Yönetim Kurulu, s. 40.

[427] Şener, Ortaklıklar, s. 361; Türk, Gündeme Bağlılık, s. 180; Teoman, Gündeme Bağlılık, s. 484, 485; İmregün, s. 118; Doğanay, s. 1081; Ansay, Anonim Şirketler, s. 174.

[428] Türk, Gündeme Bağlılık, s. 180, 181; Karaege, s. 75.

[429] Gündemde yer almayan konular hakkında karar almak mümkün olmamakla beraber, bunlar hakkında tartışma yapılmasına engel yoktur. Ayrıca genel kurul toplantısının ertelenmesi halinde de gündem geçerliliğini korur. İkinci toplantıda gündeme madde eklenemez (Karaege, s. 75, 76).

[430] Yargıtay HGK. , E. T/400, K. 154, 15.03.1967 tarihli kararına göre: " Ticaret Kanununun 364 ve 369'uncu maddelerindeki emredici hükümler karşısında, gündemde gösterilmeyen hususlar müzakere edilip karara bağlanmaz." (Eriş, Ticari İşletme ve Şirketler, s. 2244).

gönderilmesi ve ilanı gerekmektedir (TTK madde 414)[431]. Ayrıca anonim ortaklık genel kurul gündeminin, ortaklara genel bir fikir verecek şekilde açık ve anlaşılır olması da zorunludur[432].

Yönetim kurulu üyelerinin azli gibi önemli bir konuda gerek pay sahiplerinin gerekse yönetim kurulu üyelerinin toplantıya hazırlık yapması için bu konuda gündeme bağlılık ilkesine uyulmasının gerekmesi yerindedir[433]. Yönetim kurulu üyelerinin genel kurul toplantısına katılmaları mümkün olduğundan (TTK madde 407'nin ikinci fıkrası), azledilmesi gündeme alınan yönetim kurulu üyesi, konu ile ilgili hazırlık yapabilecek, bu konuda pay sahiplerini bilgilendirebilecektir. Aksinin kabulü halinde azledilen yönetim kurulu üyesi konuyla ilgili savunmasını hazırlayamadan azledilmiş olabilecektir. Ayrıca pay sahipleri gündemin içeriğine göre toplantıya katılıp katılmamaya karar vermektedir[434]. Gündemde yer almayan böylesine önemli bir konuda karar verebilmek, toplantıya gündemde önemli konu yer almadığı için katılmayan ancak kararı etkileyecek büyük pay sahipleri olabileceğinden doğru olmaz. TTK madde 364'te de haklı nedenlerin varlığında gündemde madde bulunmasa bile yönetim kurulu üyelerinin azledilebileceğini düzenlemektedir. Bu sebeple gündeme bağlılık ilkesinin görevde kalmaları sakıncalı üyelerin bir süre daha yönetim kurulunda kalmalarına yol açacağını söylemek doğru gözükmemektedir [435].

Gündeme bağlılık ilkesi ile yönetim kurulu üyelerinin azli hakkında şu durumlarla karşılaşılabilir. Bunlardan ilki, genel kurulun gündeminde yönetim kurulu üyelerinin görevden alınmasının görüşülmesi maddesi açıkça yer alabilir. Ancak genel kurulu toplantıya çağrı genelde yönetim kurulu tarafından yapıldığından (TTK madde 410'un birinci fıkrası), onun böyle bir madde koyması istisnai hallerde görülür[436]. Bunun yerine yönetim kurulu üyelerinin istifa etmesi daha mantıklıdır[437]. Gündeme azle ilişkin açık bir maddenin konulması, genelde yönetim kurulu dışındaki kişiler (tasfiye memurları) tarafından toplantıya çağrı yapılması durumunda karşılaşılır[438].

---

[431] Şener, Ortaklıklar, s. 361.

[432] Ansay, Anonim Şirketler, s. 173; Fritz von Steiger, **İsviçre'de Anonim Şirketler Hukuku** (Çeviren: Tahir Çağa), 3. Baskı, İstanbul, 1968, s. 220.

[433] Yargıtay 11. HD. , E. 2102, K. 3083, 11.06.1979 tarihli kararına göre "TTK'nın 369/son maddesine göre, gündemde olmayan hususların genel kurulda görüşülmesi olanaksızdır. Gündeme aykırı davranılması, sonuç olarak gündemin gereği gibi ilan ve tebliğ edilmemiş olması anlamına geldiğinden, ortakların karşı oy yazma (muhalefet şerhi) ve bunun tutanağa yazılması gerekmeksizin dava açma hakları vardır." (Eriş, Ticari İşletme ve Şirketler, s. 2247).

[434] İmregün, s. 118, Arslanlı, s. 22.

[435] Karşı görüş için, Moroğlu, Değerlendirmeler ve Öneriler, s. 163; Bahtiyar, s. 151.

[436] Şener, Ortaklıklar, s. 361, 362; Kırca, Şehirali Çelik ve Manavgat, s. 459.

[437] Kırca, Şehirali Çelik ve Manavgat, s. 459.

[438] Şener, Ortaklıklar, s. 361, 362. Ayrıca TTK madde 411'in birinci fıkrası ve madde 412'ye göre azlık, yönetim kurulundan azil gündem maddeli toplantıya çağrı yapmasını veya toplantı yapılacaksa gündeme azil maddesini koymasını isteyebilir. Yine tek bir pay sahibi de, TTK madde 410'un ikinci fıkrasına göre,

İkinci durum ise, genel kurulun gündeminde yönetim kurulu üyelerinin azline ilişkin açık bir madde bulunmamasına rağmen, gündemdeki bir madde ile yönetim kurulu üyesinin azli arasında doğrudan bir bağlantı olabilir. Bu durumda gündemde açık bir düzenleme olmamasına rağmen genel kurul yönetim kurulu üyesini görevden alabilir. Bu sonuca TTK madde 364'ün birinci fıkrasındaki "ilgili bir maddenin bulunması" söyleminden ulaşmak mümkündür[439] [440]. Gündem maddeleri bu açıdan geniş yorumlanmalıdır[441]. Ayrıca kanun koyucu gündeme bağlılık ilkesini düzenlediği TTK madde 413'ün ikinci fıkrasında kanuni istisnaları da saklı tutmuştur. Bu istisnalardan bir tanesi, aynı maddenin üçüncü fıkrasında yer almaktadır. TTK madde 413'ün üçüncü fıkrasında yönetim kurulu üyelerinin azli ve yerlerine yenilerinin seçimini, yılsonu finansal tabloların görüşülmesiyle ilgili saymıştır. Ortaklığın finansal tablolarının yönetim kurulunun hesap verme yükümlülüğünün somutlaştırıldığı belgeler olması, bu düzenlemenin öngörülmesinin temel nedenidir. Genel kurul verilen hesaptan, ortaya çıkan sonuçtan memnun değilse, yönetim kuruluna güvenini yitirmişse, yönetim kurulu üyelerini görevden uzaklaştırmak için bir sonraki toplantıyı beklemek zorunda kalmadan, birlikte çalışmak istemediği yönetim kurulu üyelerini görevden alabilmelidir[442]. TTK madde 413'ün üçüncü fıkrasının bir sonucu olarak olağan genel kurul toplantılarında genel kurulun yönetim kurulu üyelerini görevden almaları her zaman mümkündür[443]. Çünkü yılsonu finansal tablolar TTK madde 409'a göre[444] olağan genel kurulun gündeminde bulunur. Ayrıca genel kurulun gündeminde yönetim kurulu üyelerinin azliyle bağlantılı başka maddeler de bulunabilir. Örneğin genel kurulun gündeminde özel denetçi raporunun görüşülmesi maddesi[445] veya yönetim kurulu üyelerinin ibralarının oylanması maddesi yer alıyorsa, yönetim kurulu üyelerinin azli konusunun görüşülmesini de kapsadığı kabul

---

yönetim kurulunun devamlı olarak toplanamadığı hallerde mahkemenin izniyle, azil gündem maddesi belirleyerek genel kurulu toplantıya çağırabilir (Kırca, Şehirali Çelik ve Manavgat, s. 459).

439 Şener, Ortaklıklar, s. 362; Kırca, Şehirali Çelik ve Manavgat, s. 459.

440 Azil için açık gündem maddesinin yanında isabetli olarak ilgili gündem maddesinin de yeterli görülmesi, gündem dışı yapılan azil durumlarını oldukça azaltacaktır (Kırca, Şehirali Çelik ve Manavgat, s. 463).

441 Ersin, Çamoğlu, **Yeni Türk Ticaret Kanunu'nda Anonim Ortaklık Yönetim Kurulu Üyesi Sıfatının Kazanılması ve Kaybedilmesi**, Yargı Dünyası, Sayı 190, Ekim 2011, s. 15.

442 Tekinalp, Tek Kişi, s. 122, n. 12-25; Tekinalp, Sermaye Ortaklıkları, s. 235, n. 12-25.

443 Şener, Ortaklıklar, s. 362; Tekinalp, Tek Kişilik Ortaklık, s. 122, n. 12-25; Tekinalp, Sermaye Ortaklıkları, s. 235, n. 12-25.

444 Genel kurulun toplantılarını düzenleyen TTK madde 409'un birinci fıkrasına göre: "Genel kurullar olağan ve olağanüstü toplanır. Olağan toplantı her faaliyet dönemi sonundan itibaren üç ay içinde yapılır. Bu toplantılarda, organların seçimine, finansal tablolara, yönetim kurulunun yıllık raporuna, kârın kullanım şekline, dağıtılacak kâr ve kazanç paylarının oranlarının belirlenmesine, yönetim kurulu üyelerinin ibraları ile faaliyet dönemini ilgilendiren ve gerekli görülen diğer konulara ilişkin müzakere yapılır, karar alınır."

445 Şener, Ortaklıklar, s. 362; Poroy, Tekinalp ve Çamoğlu, s. 362, n. 549; İsmail Kırca, **6102 sayılı Türk Ticaret Kanununda Anonim Şirket Yönetim Kurulu-Başlıca Yenilikler**, Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. XVI, S. 3-4, 2012, s. 131.

edilmelidir[446]. Buna göre, yönetim kurulu üyelerinin hesap vermesine ilişkin her gündem maddesinin, ilgili madde olduğunun kabul edilmesi ve söz konusu toplantıda azledilebilmelerinin mümkün olduğunun kabulü gerekir[447].

TTK madde 416'da genel kurulun çağrı yapılmadan toplanmasını düzenlemektedir[448]. Bu maddenin ikinci fıkrasına göre çağrısız olarak toplanan genel kurulda gündeme oybirliği ile madde eklenebilecektir. O halde genel kurul, yönetim kurulu üyelerinin görevden alınması konusunun gündeme alınmasına oybirliği ile karar verebilir[449]. Böylece çağrısız olarak toplanan genel kurulda da yönetim kurulu üyelerinin azledilmesi mümkün olacaktır. Ayrıca haklı sebeplerin varlığı halinde gündemde açık veya ilgili madde olmasa bile azil yapılabileceğinden, çağrısız toplanan genel kurulda, gündemde açık veya ilgili madde olmasa bile, haklı sebeplerin varlığında yönetim kurulu üyelerinin azledilmeleri mümkün olacaktır[450].

Karşılaşılabilecek üçüncü durum ise, haklı sebeplerin bulunması durumunda gündemde ilgili madde olmasa bile yönetim kurulu üyelerinin görevden alınması mümkün olmasıdır[451]. TTK madde 364'te yönetim kurulu üyelerinin gündemde buna ilişkin bir maddenin bulunması halinde her zaman görevden alınabileceğini öngörmüştür. Temel kural gündemde madde olmasıdır. Ancak haklı sebeplerin varlığı halinde gündemde madde bulunması gerekmez. Buna göre haklı sebebin varlığı, gündeme bağlılık ilkesinin kanunda öngörülen bir istisnasıdır[452].

Kanun koyucu genel kurulun güvenini yitiren yönetim kurulu üyesinin gündemde madde bulunmaması gerekçesiyle görevden alınamamasını, görevden alınması için bir sonraki toplantıya kadar beklenmek zorunda kalınmasını, ilkenin amacına aykırı olarak görmüş ve haklı sebeplerin varlığı halinde yönetim kurulu üyesinin görevden alınabileceğini

---

[446] Poroy, Tekinalp ve Çamoğlu, s. 362, n. 549; Çamoğlu, Üyelik Sıfatının Kazanılması ve Kaybedilmesi, s. 16; Yıldırım, s. 206.

[447] Yıldırım, s. 206.

[448] Çağrısız genel kurulu düzenleyen TTK madde 416'ya göre: "(1) Bütün payların sahipleri veya temsilcileri, aralarından biri itirazda bulunmadığı takdirde, genel kurula katılmaya ve genel kurul toplantılarının yapılmasına ilişkin hükümler saklı kalmak şartıyla, çağrıya ilişkin usule uyulmaksızın, genel kurul olarak toplanabilir ve bu toplantı nisabı varolduğu sürece karar alabilirler.
(2) Çağrısız toplanan genel kurulda, gündeme oybirliği ile madde eklenebilir; aksine esas sözleşme hükmü geçersizdir."

[449] Oybirliği ile gündeme alınan bir konu hakkında oyçokluğu ile karar verilebilir (Eriş, Ticari İşletme ve Şirketler, s. 2511).

[450] Karaege, s. 82; Pulaşlı, Şerh, s. 799, n. 329, 330.

[451] *Moroğlu* ve *Bahtiyar*, haklı sebebin varlığının azil konusunda gündem dışı karar alınabilmesinden çok, görevden alma nedeniyle ortaklığın sorumlu olup olmadığının belirlenmesinde fonksiyon göstermesi gerektiği görüşündedir (Moroğlu, Değerlendirmeler ve Öneriler, s. 163; Bahtiyar, s. 151). Ancak TTK madde 364'te gündemde açık veya ilgili madde bulunmaması durumunda sadece haklı sebeplerin varlığı halinde yönetim kurulu üyelerinin görevden alabileceğini belirtmiştir. Aksi halde alınan görevden alma kararı, kanuna aykırı olacaktır. Bu sebeple haklı sebebin genel kurulun görevden alma yetkisinin kullanılmasında önemli fonksiyon gösterdiğinin kabulü gerekir.

[452] Kendigelen, Değişiklikler, s. 218.

öngörmüştür. Doktrinde haklı sebep, hukuki ilişkinin sürdürülmesini çekilmez hale getiren ve bozucu yenilik doğuran bir bildirim veya dava ile hukuku ilişkiyi sona erdirmek veya değiştirmek yetkisinin kullanılmasını adil gösteren hukuki bir olgu olarak tanımlanmıştır[453]. Maddede ise haklı sebeplerin neler olduğu açıklanmamış, haklı sebebin niteliği açısından bir sınırlama getirilmemiş ancak maddenin gerekçesinde haklı sebep oluşturacak hallere örnekler verilmiştir. Yolsuzluk, yetersizlik, bağlılık yükümünün ihlali, birçok şirkette üyelik sebebiyle görevin ifasında güçlük, geçimsizlik, nüfuzun kötüye kullanılması haklı sebep olarak gösterilmiştir[454] [455] [456]. Ayrıca yönetim kurulunun genel kurul kararlarına uymaması, ortaklara bilerek yanlış bilgi vermesi, rüşvet alması, rekabet yasağına aykırı faaliyetlerde bulunması, yönetim ve temsil yetkisini gerektiği gibi kullanmaması, ortaklık defterlerini usulüne uygun olarak tutmaması bu hallere örnek olarak verilebilir[457]. Yine özen yükümlülüğünün ihlali de haklı sebep oluşturabilir.

Kanunun gerekçesinde belirtilen haklı sebep oluşturacak haller sınırlayıcı olarak verilmemiştir. Başka haklı sebep nedenlerinin esas sözleşmede öngörülmesi mümkündür[458]. Bununla beraber azil yetkisini sadece haklı sebeplerin varlığına bağlayan bir hüküm, genel kurulun azil yetkisini sınırlanması anlamına geleceğinden esas sözleşmede öngörülemez[459].

---

[453] Ersin Çamoğlu, **Kollektif Ortaklıkta Haklı Sebep Kavramı ve Ortağın Haklı Sebeple Çıkarılması**, İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 1976, s. 25.

[454] TTK madde 364'ün birinci fıkrasının gerekçesine göre: "Maddenin birinci fıkrası, uygulamada sorun yaratan ve Yargıtay kararlarında farklı tarihlerde değişik yönde sonuçlara bağlanmış bulunan, yönetim kurulu üyelerinin görevden alınmalarının gündeme bağlılık ilkesinin kapsamında olup olmadığı sorununu, menfaatler dengesine uygun bir şekilde çözüme kavuşturmak amacıyla öngörülmüştür. Kural şudur: Bir üyenin görevden alınabilmesi için gündemde bu yolda hüküm bulunması şarttır. Ancak haklı sebepler varsa, genel kurul, gündemde madde bulunmasa bile üyeyi azledebilecektir. Genel kurulun güvenini yitiren, hakkında haklı bir sebep mevcut olan bir üyeyi genel kurulun sadece gündeme bağlılık ilkesi dolayısıyla ileriki gündeminde görevden alma bulunan bir toplantıya kadar yönetim kurulunda tutmak zorunda bırakılması, anılan ilkenin amacına aykırıdır. Hüküm haklı sebebin niteliği ile ilgili herhangi bir sınırlama getirmemiştir. Inter alia (taraflar arasında), yolsuzluk, yetersizlik, bağlılık yükümünün ihlâli, birçok şirkette üyelik sebebiyle görevin ifasında güçlük, geçimsizlik, nüfuzun kötüye kullanılması, haklı sebeptir. Sadece politik nitelik taşıyan bir sebep, özellikle bilgisi ve ehliyeti ile yararlı olan bir üye yönünden haklı sebep oluşturulması ratio legis'e (kanunun konuluş amacına) uymayabilir."

[455] Resmi Gazete Tarihi: 28.11.2012, Resmi Gazete Sayısı: 28481, olan Anonim Şirketlerin Genel Kurul Toplantılarının Usul Ve Esasları İle Bu Toplantılarda Bulunacak Gümrük ve Ticaret Bakanlığı Temsilcileri Hakkında Yönetmeliği'nin, toplantı gündeminin görüşülmesi başlıklı madde 25'in birinci fıkrasının ç bendine göre: "Gündemde madde bulunmasa bile, yolsuzluk, yetersizlik, bağlılık yükümünün ihlali, birçok şirkette üyelik sebebiyle görevin ifasında güçlük, geçimsizlik, nüfuzun kötüye kullanılması gibi haklı sebeplerin varlığı halinde, yönetim kurulu üyelerinin görevden alınması ve yerine yenilerinin seçilmesi hususları genel kurulda hazır bulunanların oy çokluğuyla gündeme alınır."

[456] Öğretide tüzel kişi yönetim kurulunun görevden alınmasıyla ilgili haklı sebeplere örnek olarak, birleşme tür değiştirme ve bölünme gösterilmektedir (Kırca, Tüzel Kişi, s. 57, 58). Tüzel kişinin tasfiyeye girmesi, yönetim kurulu üyesinin görevden alınması için haklı sebep oluşturabilir (Kırca, Manavgat ve Şehirali Çelik, s. 467).

[457] Oruç Hami Şener, **Uygulamalı Ortaklıklar Hukuku**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2002, s. 215.

[458] Şener, Uygulamalı, s. 215; Kortunay, s. 248; Karaege, s. 79; Akdağ Güney, Yönetim Kurulu, s. 39.

[459] Kortunay, s. 248; Karaege, s. 79; Akdağ Güney, Yönetim Kurulu, s. 39.

Ayrıca kanunda haklı sebep sayılan hallerin esas sözleşme ile haklı sebep olmaktan çıkarılması mümkün değildir[460].

3. Yönetim Kurulu Üyelerinin Görevden Alındığı Genel Kurulda Yeni Yönetim Kurulu Üyelerinin Seçilebilmesi

Kural olarak yönetim kurulu üyelerinin seçimi işlemi de gündeme bağlılık ilkesinin kapsamı içindedir. Ancak gündemde bulunan yönetim kurulu üyelerinin boşalması sonucunu doğuracak maddelerin, yeni seçimi de içerdiği kabul edilmelidir[461]. Ayrıca TTK madde 413'ün üçüncü fıkrasında yılsonu finansal tablolarının görüşülmesi maddesi, yönetim kurulu üyelerinin görevden alınması ve yenilerinin seçimi ile ilgili sayılmıştır[462]. Dikkat edilirse kanun burada yönetim kurulu üyelerinin görevden alınmasını ve yerine yenilerinin seçimini birlikte kabul etmiştir. O halde TTK madde 413'ün üçüncü fıkrası hükmü burada kıyasen uygulanarak TTK madde 364'te öngörülen genel kurulun görevden alma yetkisini kullanmasının, yerine yenilerinin seçimini de kapsadığı kabul edilmelidir. Zaten genel kurulun yönetim kurulu üyesini görevden almanın doğal bir sonucu da yerine yenisini seçmesidir[463] [464]. Bir diğer anlatımla, yönetim kurulu üyelerinin görevden alınmasına ilişkin gündemde açık veya ilgili bir maddenin bulunması durumunda, bu maddenin aynı zamanda azledilen yönetim kurulu üyelerinin yerlerine yeni üyelerin seçimini de kapsadığı kabul edilmelidir[465] [466] [467].

---

[460] Yıldırım, s. 213.

[461] Poroy, Tekinalp ve Çamoğlu, s. 353, n. 544; Çevik, s. 615.

[462] Hükmün gerekçesinden de yeni üyelerin seçilebileceği anlaşılmaktadır. Gerekçe TTK madde 413'e göre: "Hükmün son fıkrası yenidir. Bu madde genel kurula yönetim kurulu üyelerini her olağan genel kurul toplantısında görevden alabilme olanağını vermektedir. Hükmün temelindeki mantık şudur: Genel kurul yılsonu finansal tablolarının ve yıllık faaliyet raporunun ortaya koyduğu sonuçlardan memnun kalmamışsa yönetim kurulunu değiştirebilmelidir; icraatı beğenilmeyen bir yönetim kurulu süre endişeleriyle görevde tutulmamalıdır."

[463] Mehmet Bahtiyar, **Ortaklıklar Hukuku,** Yeni TTK'ya Göre Yazılmış Güncellenmiş 8. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul, Şubat 2014, s. 151; *Bahtiyar* ayrıca, söze dayalı yorum ve uygulamaları önlemek için madde içeriğinde görevden alınanlar yerine seçiminin de yapılabileceğinin düzenlenmesinin daha doğru olacağını belirtmektedir (Bahtiyar, s. 151). *Bilgili ve Demirkapı*, burada TTK madde 411'in kıyasen uygulanarak azil hakkında seçim yetkisinin bulunduğunun kabul edilmesi gerektiği görüşündedir (Bilgili ve Demirkapı, s. 411, dn. 871). Kanımızca burada kıyasen uygulanması gereken hüküm TTK madde 413'ün üçüncü fıkrasıdır.

[464] Eriş, Ticari İşletme ve Şirketler, s. 2243.

[465] Yargıtay 11. HD. , E. 79/1882, K. 79/3487, 2.7.1979 tarihli kararında "… b)- Yönetim Kurulu üyelerinin azledildiği genel kurulda yeni yönetim kurulu üyelerinin seçilmesi olanak dahilinde midir? Bilindiği üzere, TTK.nun 435. maddesi gereğince, şirket organlarından birinin, bu arada yönetim kurulunun, mevcut olmaması halinde, şirketin feshi istenebilir. Şirketten kendini böyle bir riske atması istenemez ve beklenemez. Diğer yandan şirket organsız bırakılmamalıdır. Bir an önce organ eksikliği giderilmelidir. Binnetice, şirket genel kurulunun, yönetim kurulunun azlinden sonra ilk işi bu organ eksikliğini gidererek yeni yönetim kurulunu seçmektir. Bunun azlin gerçekleştiği genel kurul toplantısı sırasında yapılmasına yasal

4. Grup veya Azlığı Temsil Eden Yönetim Kurulu Üyesinin Görevden Alınması

TTK madde 360'ın birinci fıkrasında belirli pay gruplarına veya azlığa esas sözleşmede kendilerini yönetim kurulunda temsil etme hakkı tanınabilir. Bu halde bu kişilerce önerilen aday ancak haklı sebeplerin varlığında seçilmeyebilir. Seçilen ve grup veya azlığı temsil eden yönetim kurulu üyesinin görevden alınması bakımından TTK'da diğer yönetim kurulu üyelerinin görevden alınması arasında herhangi bir farklılık öngörülmemiştir. Ancak grup veya azlığı temsil eden yönetim kurulu üyesinin görevden alınması için haklı sebebin olması gerektiğinin kabul edilmesi[468] veya esas sözleşmeye genel kurulun önemli sebeplere dayanması gerektiği yönünde bir kısıtlama getirilmesinin mümkün olduğunun kabul edilmesi gerekmektedir. Aksi takdirde yönetim kurulu üyesinin grup veya azlık tarafından seçilmesinin bir önemi kalmayacaktır. Çünkü genel kurul kendi seçtiği yönetim kurulu üyeleri gibi, grup ve azlığın seçtiği yönetim kurulu üyelerini de her zaman, önemli bir sebep olmaksızın görevden alabilecektir. Bu durumda grup veya azlığı verilen yönetim kurulunda temsil edilme hakkı etkisiz kılınacaktır[469]. Buna göre azlık veya pay gruplarını temsil eden üyelerin açacakları genel kurul kararının iptal davasında haklı sebeplerin var olup olmadığı önem kazanacaktır[470].

---

bir engel yoktur (Arslanlı, age, sh. 23 ve Arslanlı'ya atfen Vivante ve Çamoğlu da aynı görüştedir.)… ." (www.kazanci.com, 28.03.2016). Kararın bu kısmı, şirketin organsız kaldığı hallerde hemen feshinin gerekmeyeceği, kayyım atanarak veya geçici yönetim kurulu üyesi seçilerek soruna çözüm bulunabileceği yönünden eleştirilmiştir (Türk, Gündeme Bağlılık, s. 195, 196; Teoman, Gündeme Bağlılık, s. 486, 487). Ayrıca Yargıtay 11. HD. , E. 1256, K. 2246, 07.05.1981 tarihli kararına göre "TTK'nın 316 ve 350'nci maddeleri uyarınca, yönetim kurulu üyeleriyle denetçilerin azillerinin her zaman olanak dahilinde bulunmasına, bu suretle bir organından yoksun kalan şirketin feshinin TTK'nın 435'inci maddesi hükmü gereğince istenmesi olasılığı karşısında, bu eksikliğin azilden sonra derhal aynı genel kurulda giderilmesinde bir usulsüzlük yoktur." (Eriş, Ticari İşletme ve Şirketler, s. 2247).

[466] *Bahtiyar* ve *Moroğlu*, TTK madde 364'te görevden alınan yönetim kurulu üyelerinin aynı toplantıda yerine yenilerinin seçimi konusunda düzenleme getirmemiş olmasını eleştirilmektedir (Bahtiyar, s. 151, Moroğlu, Değerlendirmeler ve Öneriler, s. 163).

[467] Karşı görüş için, Tuğrul Ansay, **Yargıtay Uygulamasında Anonim Şirketler Hukuku (Yargıtay'ın 1975-1980 Yılları Arasında Verdiği Kararlar)**, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, Ankara, 1981, s. 32.

[468] Kortunay, s. 249; Pulaşlı, Şerh, s. 1008, n. 243.

[469] Akdağ Güney, Yönetim Kurulu, s. 40, 41.

[470] Kortunay, s. 249.

5. Tüzel Kişi Yönetim Kurulu Üyesinin Görevden Alınması

a. Tüzel Kişilerin Yönetim Kurulu Üyeliği ve Adlarına Tescil Edilen Gerçek Kişi

TTK madde 359'un ikinci fıkrası, mülga TK'dan farklı olarak, tüzel kişilerin doğrudan yönetim kuruluna seçilebileceğini düzenlemiştir. Buna göre tüzel kişilerin yönetim kurulu üyesi olabilmelerine olanak tanınarak, bir taraftan, limited şirketlerde müdürlerin tüzel kişi olabilmesine olanak sağlayan TTK madde 623'ün ikinci fıkrası ile uyum sağlanmış, diğer taraftan tüzel kişinin yönetim kurulu üyesi olarak sorumlu tutulmasının yolu açılarak şirkete, paysahiplerine ve alacaklılara güvence verilmiştir[471].

Bir tüzel kişinin, şirketin idare ve temsil organı olan yönetim kurulunda yer almak istemesinin nedeni, şirketin işleyişinde etkili olmak veya yapılanları kontrol etmek olabilir. Şirketin iradesinde söz sahibi olan tüzel kişi, kendi çıkarlarını koruma açısından avantajlı bir konumda olacaktır[472].

Tüzel kişinin yönetim kuruluna seçilebilmesi çeşitli yollarla olabilir. Şirkette çoğunluğa sahip tüzel kişi, genel kurulda kendi oylarıyla kendisini yönetim kuruluna seçtirebileceği gibi; TTK madde 360'a dayanarak[473], azınlık olması veya belirli bir pay sahibi olması halinde esas sözleşmeye hüküm koydurarak kendi seçimini sağlaması mümkündür[474].

Tüzel kişilerin yönetim kurulunda fiziken bulunmaları mümkün olmadıkları için yönetime katılımlarını bir temsilci aracılığıyla gerçekleştirebilir. Böylece tüzel kişi, temsilci aracılığıyla şirketin idare ve temsile yetkili organı olan yönetim kurulunda, üyelik görevinde bulunabilir. Tüzel kişi ile birlikte, tüzel kişi adına bir gerçek kişi de tescil edilir. Tüzel kişi adına sadece tescil edilmiş olan gerçek kişi katılıp oy kullanabileceğinden, kanun koyucu tüzel kişilerin her toplantıya farklı bir gerçek kişi göndererek yönetim kurulunun çalışmasını

---

[471] TTK madde 359'un ikinci fıkrasının gerekçesi.

[472] Akdağ Güney, Yönetim Kurulu, s. 25.

[473] Belirli grupların yönetim kurulunda temsil edilmesini düzenleyen TTK madde 360'a göre: "(1) Esas sözleşmede öngörülmek şartı ile, belirli pay gruplarına, özellik ve nitelikleriyle belirli bir grup oluşturan pay sahiplerine ve azlığa yönetim kurulunda temsil edilme hakkı tanınabilir. Bu amaçla, yönetim kurulu üyelerinin, belirli bir grup oluşturan pay sahipleri, belirli pay grupları ve azlık arasından seçileceği esas sözleşmede öngörülebileceği gibi, esas sözleşmede yönetim kurulu üyeliği için aday önerme hakkı da tanınabilir. Genel kurul tarafından yönetim kurulu üyeliğine önerilen adayın veya hakkın tanındığı gruba ve azlığa mensup adayın haklı bir sebep bulunmadığı takdirde üye seçilmesi zorunludur. Bu şekilde tanınacak temsil edilme hakkı, halka açık anonim şirketlerde yönetim kurulu üye sayısının yarısını aşamaz. Bağımsız yönetim kurulu üyelerine ilişkin düzenlemeler saklıdır.
(2) Bu maddeye göre yönetim kurulunda temsil edilme hakkı tanınan paylar imtiyazlı sayılır."

[474] Akdağ Güney, Yönetim Kurulu, s. 27; Kırca, Tüzel Kişi, s. 52.

olumsuz etkilenmesini önlemek istemiştir[475]. Bu düzenleme ayrıca tüzel kişinin yönetim kurulunda birden fazla kişi bulundurarak birden fazla oya sahip olmasını da engellemektedir[476].

Maddenin gerekçesinde de belirtildiği üzere, tüzel kişinin yönetim kurulu üyeliği gerçek kişide somutlaştığından, tescil burada kurucu niteliktedir. Buna göre tescilin yapılmış olması şartıyla, ilan yapılmamış veya şirketin internet sitesinde bu durum yayınlanmamış olması, gerçek kişinin tüzel kişi adına toplantılara katılıp oy kullanmasına engel olmaz[477].

Yönetim kurulu üyesi tüzel kişinin, yönetim kurulu toplantılarına katılıp oy kullanması gerçek kişi aracılığı ile olur. Kullanılan oy aslında tüzel kişinindir. Genel kurul, yönetim kurulunda yer alacak tüzel kişiyi seçmeye yetkilidir; ancak onun adına yönetim kurulunda yer alacak gerçek kişi, tüzel kişi tarafından belirlenir. Tüzel kişi yönetim kurulu üyesinin, adeta gerçek kişide somutlaştığı söylenebilir[478]. Tüzel kişi, gerçek kişi yönetim kurulu üyeleri tarafından gerçekleştirilen tüm işleri, onun adına hareket eden gerçek kişi vasıtasıyla gerçekleştirir. Bunlar örneğin, bilgi edinme, başkandan toplantı çağrısı yapmasını talep etme, önerme yoluyla karar alma olabilir[479].

Tüzel kişi ile birlikte tescil edilecek olan bu gerçek kişi, tüzel kişinin organı olabileceği gibi, organ sıfatı taşımayan bir üçüncü kişi de olabilir. Tüzel kişi ile onun adına hareket edecek gerçek kişi arasındaki hukuki ilişki ve bu ilişkinin niteliği şirketin değil, yönetim kurulu tüzel kişinin iç ilişkisi sorunudur. Buna göre gerçek kişinin nasıl atanacağı, tüzel kişinin hukuki rejimine bağlıdır. Bu da tüzel kişinin türüne (dernek, vakıf, ticaret şirketi), özel hukuka mı yoksa kamu hukukuna mı tabi olduğuna göre belirlenir. Örneğin yönetim kurulu üyesi seçilen bir anonim şirket ise, gerçek kişi yönetim kurulu tarafından belirlenecektir[480]. Doktrinde tüzel kişi ile birlikte ticaret siciline tescil ve ilan edilecek gerçek kişi arasında temsil ilişkisinin var olduğu belirtilmektedir. Bu ilişkinin varlığı, TTK madde

[475] TTK madde 359'un ikinci fıkrasının gerekçesine göre: "Tüzel kişi yönetim kuruluna bizzat gelemeyeceği için toplantıya katılacak olan gerçek kişi onun tarafından belirlenir ve onun adına tescil ve ilân olunur. Toplantılara anılan gerçek kişi katılıp oy kullanır. Kullanılan oy tüzel kişinindir. Tescil, tüzel kişinin üyeliğini söz konusu gerçek kişinin kişiliğinde somutlaştırıp belirgin konuma getirmekte ve bu yönden kurucu bir etkiye sahip bulunmaktadır. İlan ise bunu üçüncü kişilere bildirir. Ayrıca tescil ve ilân keyfiyeti şirketin web sitesinde de yayımlanır. Belirleme, tüzel kişinin kurula her toplantıda farklı kişileri yollayarak kurulun çalışmasını ve istikrarını bozmasına engel olmak amacına yöneliktir. Tüzel kişi adına tescil ve ilân edilecek kişi, tüzel kişi tarafından belirlenir, yoksa genel kurul tarafından seçilmez; esas sözleşmeye bu yolda hüküm konulamaz. Çünkü, seçimle tüzel kişi yönetim kuruluna üye olmuştur. Tüzel kişi, kendi adına toplantılara katılacak kişiyi değiştirmek istiyorsa şirkete başvurarak yeni kişiyi tescil ve ilân ettirmelidir. Gerçek kişiyi belirlemek ve değiştirmek hakkı sadece tüzel kişiye aittir. Ancak şirketin, haklı sebeplerin varlığında tüzel kişiden değiştirme talebinde bulunmaya hakkı vardır."

[476] Şener, Ortaklıklar, s. 355.

[477] Kırca, Tüzel Kişi, s. 53.

[478] Tekinalp, Tek Kişi, s. 119, n. 12-15.

[479] Akdağ Güney, Yönetim Kurulu, s. 27, 28.

[480] Kırca, Tüzel Kişi, s. 55.

359'un ikinci fıkrasının son cümlesinden anlaşılmaktadır[481]. Bu cümlede bulunan başkasının adına hareket etme, temsil ilişkisini ifade eder. Aynı zamanda bu gerçek kişinin tüzel kişi tarafından, atanması, her zaman görevden alınabilmesi ve gerçek kişinin aldığı bu görevi aldığı talimatlara göre ifa etmesi, temsil ilişkisinin varlığını doğrulayan nedenlerdir[482].

Tüzel kişi ile birlikte tescil edilecek olan bu gerçek kişinin, kanunda ve esas sözleşmede yönetim kurulu üyeliği için aranan şartları sağlaması gerekir. O halde iflas etmiş bir kişinin, tüzel kişi adına hareket edecek kişi olarak belirlenmesi mümkün değildir[483]. Ayrıca TTK madde 359'un üçüncü fıkrasında tüzel kişi adına hareket edecek gerçek kişinin tam ehliyetli olmasını şart koşmuştur.

TTK madde 364'ün birinci fıkrasında tüzel kişinin, yönetim kurulunda kendisi adına hareket eden gerçek kişiyi her zaman değiştirebileceğini öngörmüştür. Tüzel kişinin kendi adına hareket eden gerçek kişiyi değiştirmesi için genel kurulun kararına ihtiyacı yoktur. Bu kişinin değiştirilmesi durumunda yine yerine gelen kişi TTK madde 359'un ikinci fıkrasına göre tescil edilmek zorundadır[484].

TTK madde 359'a, 6455 sayılı Kanun ile eklenen beşinci fıkraya göre, kamu tüzel kişilerinin paydaş olduğu şirketlerde kendilerinin ya da gerçek kişi temsilcilerinin yönetim kurulu üyesi olarak seçilebilecekleri düzenlenmiştir. Fıkranın birinci cümlesinden, tüzel kişinin kendilerini ya da temsilcilerini yönetim kuruluna seçtirebilecekleri anlaşılmaktadır. Bu durumda kamu tüzel kişisinin kendisi yerine temsilcisini yönetim kurulu üyesi olarak seçtirebilmesi mümkün olduğu şeklinde yorumlanabilir. Böylece pay sahibi olan kamu tüzel kişilerine, yönetim kurulu üyeliği sıfatının kendisinde ya da temsilcisinde olmasını belirleyebilme konusunda bir ayrıcalık tanınmıştır[485]. Ayrıca kamu tüzel kişilerinin pay sahibi olduğu şirketlerde, birden fazla üye ile kendilerini yönetim kurulunda temsil ettirme imkanı tanınmıştır. Bu hüküm TTK madde 334'ten farklılık göstermektedir. Buna göre TTK madde 334'teki şartlar bulunmuyorsa TTK madde 359'un beşinci fıkrası uygulama alanı bulacaktır[486]. Pay sahibi olmayan kamu tüzel kişileri ise, maddenin ikinci fıkrası uyarınca yönetim kurulu üyesi olarak seçilebilecekler ve kendilerini gerçek kişi temsilci vasıtasıyla temsil ettirebileceklerdir.

---

[481] TTK madde 359'un ikinci fıkrasının son cümlesine göre: "Tüzel kişi adına sadece, bu tescil edilmiş kişi toplantılara katılıp oy kullanabilir."
[482] Poroy, Tekinalp ve Çamoğlu, s. 361, n. 548g.
[483] Kırca, Tüzel Kişi, s. 55, 56.
[484] Şener, Ortaklıklar, s. 355.
[485] Poroy, Tekinalp ve Çamoğlu, s. 361, n. 548g.
[486] Kırca, Şehirali Çelik ve Manavgat, s. 408.

TTK madde 359'un beşinci fıkrası ile üye sayısı ikiden fazla olan şirketlerde üyelerin tamamının aynı kamu tüzel kişisinin temsilcisi olmaması şartıyla kamu tüzel kişisini temsilen birden fazla gerçek kişi yönetim kuruluna seçilebileceğini öngörmüştür. Böylece mülga TK döneminde tüzel kişiyi temsilen birden fazla gerçek kişinin üye seçilip seçilemeyeceği yönündeki tartışmaların önüne geçilmiştir[487].

Temsilcinin yönetim kurulu üyesi tüzel kişinin talimatlarına aykırı davranması halinde, gerçekleştirdiği hukuki işlemler geçerlidir. Bu durum tamamen tüzel kişi ile temsilcinin iç ilişkisiyle ilgilidir[488].

Tüzel kişi adına tescil edilmiş gerçek kişinin azledilerek yerine başka bir gerçek kişinin toplantılara katılıp oy kullanabilmesi için, ilk atama işleminin sicilden silinmesi ve yenisinin sicile tescili gerekir (TTK madde 364'ün birinci fıkrası ve 31'in ikinci fıkrası). Tüzel kişinin adına oy kullanacak gerçek kişiyi azlettiğini şirkete bildirmiş, ancak gerçek kişinin henüz sicilden kaydı silinmemiş ise, azledilen gerçek kişi toplantılara katılıp oy kullanamaz. Ancak azil beyanı gerçek kişiye ulaşmış, şirkete ulaşmamışsa, sicil kaydı silinip ilan edilmemişse ve şirketin azilden haberi yoksa, gerçek kişinin toplantıda kullandığı oy geçerli olur. Burada sicilin olumsuz etkisi söz konusu olmaktadır (TTK madde 36'nın dördüncü fıkrası)[489].

Esas sözleşmeye yönetim kurulu üyesi olabilecek kişilerin sadece gerçek kişi olması koşulu getirilebilir. Bu durum emredici hükümler ilkesine aykırılık oluşturmaz. Yine yönetim kuruluna seçilebilecek tüzel kişilerin hukuki tipleri konusunda esas sözleşmede kural öngörülmesi de olanaklıdır[490].

b. Tüzel Kişi Yönetim Kurulu Üyesinin Görevden Alınması ve Tüzel Kişi Adına Tescil Edilen Gerçek Kişinin Genel Kurul Tarafından Görevden Alınamaması

TTK ile tüzel kişilerin yönetim kurulu üyesi olabilmesinin önü açılmıştır. Görevden alma konusunda ise yönetim kurulu üyesi gerçek kişiler ile tüzel kişiler arasında herhangi bir fark öngörülmemiştir. Genel kurul, gerçek kişi yönetim kurulu üyelerini görevden almaya yetkili olduğu gibi, tüzel kişi yönetim kurulu üyelerini görevden almaya da yetkilidir.

---

[487] Kırca, Şehirali Çelik ve Manavgat, s. 409.
[488] Akdağ Güney, Yönetim Kurulu, s. 28; Kırca, Tüzel Kişi, s. 56.
[489] Kırca, Tüzel Kişi, s. 54.
[490] Kırca, Tüzel Kişi, s. 53; Rauf Karasu, **Anonim Şirketlerde Emredici Hükümler İlkesi,** Güncelleştirilmiş 2. Bası, Yetkin Yayınları, Ankara, 2015, s. 150.

TTK madde 359'un beşinci fıkrası uyarınca kamu tüzel kişisinin kendisi yönetim kuruluna üye seçilebilir. Bu durumda kamu tüzel kişisi olan yönetim kurulu üyesi de gerçek kişi yönetim kurulu üyeleri gibi TTK madde 364'e göre görevden alınabilecektir.

Yönetim kurulu üyesi tüzel kişiyi temsilen toplantılara katılıp oy kullanacak gerçek kişiyi belirleme ve değiştirme hakkı tüzel kişinindir. Genel kurul, yönetim kurulu üyesi tüzel kişiyi temsilen toplantılara katılan gerçek kişiyi görevden alamaz. TTK madde 334'ün ikinci fıkrasında öngörülen kamu tüzel kişilerinin yönetim kurulundaki temsilcileri için de durum aynıdır. Ancak şirketin haklı sebeplerin varlığı durumunda tüzel kişiden temsilcisini değiştirme talebinde bulunma hakkı vardır[491]. Tabi ki genel kurul yönetim kurulu üyesi tüzel kişiyi görevden alarak da temsilcisinin toplantılara katılmasını engelleyebilir[492].

Tüzel kişi yerine toplantıya katılan ve tescil edilen gerçek kişinin şahsında yönetim kurulu üyeliğini sona erdirecek sebeplerin ortaya çıkması, tüzel kişinin yönetim kurulu üyeliğini sona erdirmez. Çünkü üyeliği sona erdiren sebepler, yönetim kurulu üyesi olan tüzel kişiliğin şahsında meydana gelmemektedir. Bu halde yönetim kurulu üyesi tüzel kişi, toplantılara katılacak başka bir gerçek kişi belirlemeli ve onu tescil ve ilan ettirmelidir[493].

6. İflasın Ertelenmesi Halinde Mahkemece Kayyım Tayini

TTK madde 377'ye göre[494], yönetim kurulu veya bir alacaklı, mahkemeye iyileştirme projesi sunarak iflasın ertelenmesini isteyebilir[495]. Anonim ortaklığın iflasının ertelenmesi ile

---

[491] Gerekçe TTK madde 359.

[492] Akdağ Güney, Yönetim Kurulu, s. 41; Poroy, Tekinalp ve Çamoğlu, s. 362, n. 550.

[493] Kırca, Şehirali Çelik ve Manavgat, s. 468.

[494] Anonim ortaklıklarda iflasın ertelenmesini düzenleyen TTK madde 377'ye göre: "(1) Yönetim kurulu veya herhangi bir alacaklı yeni nakit sermaye konulması dâhil nesnel ve gerçek kaynakları ve önlemleri gösteren bir iyileştirme projesini mahkemeye sunarak iflasın ertelenmesini isteyebilir. Bu hâlde İcra ve İflas Kanununun 179 ilâ 179/b maddeleri uygulanır."
Sermaye şirketleri ile kooperatiflerin iflâsını düzenleyen İİK madde 179'a göre: "Sermaye şirketleri ile kooperatiflerin borçlarının aktifinden fazla olduğu idare ve temsil ile vazifelendirilmiş kimseler veya şirket ya da kooperatif tasfiye hâlinde ise tasfiye memurları veya bir alacaklı tarafından beyan ve mahkemece tespit edilirse, önceden takibe hacet kalmaksızın bunların iflâsına karar verilir. Şu kadar ki, idare ve temsil ile vazifelendirilmiş kimseler ya da alacaklılardan biri, şirket veya kooperatifin malî durumunun iyileştirilmesinin mümkün olduğuna dair bir iyileştirme projesini mahkemeye sunarak iflâsın ertelenmesini isteyebilir. Mahkeme projeyi ciddî ve inandırıcı bulursa, iflâsın ertelenmesine karar verir. İyileştirme projesinin ciddî ve inandırıcı olduğunu gösteren bilgi ve belgelerin de mahkemeye sunulması zorunludur.
Mahkeme, gerekli görürse idare ve temsille vazifelendirilmiş kimseleri ve alacaklıları dinleyebilir. İflâsın ertelenmesi talepleri öncelikle ve ivedilikle sonuçlandırılır."
Erteleme kararının etkilerini düzenleyen İİK madde 179/b'ye göre: "Erteleme kararı üzerine borçlu aleyhine 6183 sayılı Kanuna göre yapılan takipler de dahil olmak üzere hiçbir takip yapılamaz ve evvelce başlamış takipler durur; bir takip muamelesi ile kesilebilen zamanaşımı ve hak düşüren müddetler işlemez.
Erteleme sırasında taşınır, taşınmaz veya ticarî işletme rehniyle temin edilmiş alacaklar nedeniyle rehnin paraya çevrilmesi yoluyla takip başlatılabilir veya başlamış olan takiplere devam edilebilir; ancak bu takip

ortaklık infisah etmiş olmayıp, normal işlerini görmeye devam eder[496]. İflasın ertelenmesine karar veren mahkeme, İİK madde 179/a'ya göre şirkete bir kayyım da atayacaktır. Kayyım atanması zorunlu olup, hakimin takdirine bağlı değildir. İflasın ertelenmesi kararıyla birlikte mahkeme yönetim organının karar ve işlemlerinin geçerliliğini kayyımın onayına tabi kılabilir. Hatta mahkeme yönetim yetkisini tümüyle yönetim organından alıp kayyıma verebilir[497]. Bu halde şirketin idaresi ve temsili tamamen mahkemenin atadığı kayyıma geçmiş olur.

---

nedeniyle muhafaza tedbirleri alınamaz ve rehinli malın satışı gerçekleştirilemez. Bu durumda erteleme süresince işleyecek olup mevcut rehinle karşılanamayacak faizler teminatlandırılmak zorundadır.
206 ncı maddenin birinci sırasında yazılı alacaklar için haciz yoluyla takip yapılabilir.
Erteleme süresi azami bir yıldır. Bu süre kayyımın verdiği raporlar dikkate alınarak mahkemece uygun görülecek süreler ile uzatılabilir; ancak uzatma süreleri toplamı dört yılı geçemez. Kayyım, mahkemenin belirleyeceği sürelerde iflâsı ertelenenin faaliyetleri ve işletmenin durumu konusunda düzenli olarak mahkemeye rapor verir.
İflâsın ertelenmesi talebinin reddi ya da erteleme süresi sonunda iyileşmenin mümkün olmadığının tespiti üzerine mahkeme, şirketin veya kooperatifin iflâsına karar verir. Erteleme süresi dolmamakla birlikte, mahkeme kayyımın verdiği raporlardan şirketin veya kooperatifin malî durumunun iyileştirilmesinin mümkün olmadığı kanaatine varırsa, erteleme kararını kaldırarak şirketin veya kooperatifin iflâsına karar verebilir."

[495] TTK madde 377'nin gerekçesine göre: "İflâsın ertelenmesine ilişkin 377 nci madde dört temel kural içermektedir. Bunlardan birincisi bir iyileştirme projesi bağlamında iflâsın ertelenmesidir. İkinci kural, iyileştirme projesinin emredici nitelikteki içeriği ile ilgilidir. Projede Kanunun 376 ncı maddesinin üçüncü fıkrasında öngörülen denetçi önerilerinin yer alması ve bu önerilere uygun gerçekçi kaynakların gösterilmiş olması şarttır. Denetçinin önerilerinin Kanunun 378 inci maddesinde düzenlenen erken teşhis komitesinin önerileri dikkate alınarak hazırlanmış olmalıdır. Proje sahipleri bir tarafa bırakıp kendi önerilerini projeye koyamazlar. Ayrıca projenin önerilerinin gerçekleştirilmesi için gerekli nesnel kaynakları göstermesi ve bunlar içinde özkaynakların da bulunması gereklidir. Kanun, iflâs konumunda bulunan bir anonim şirketin özkaynak sağlanarak, yani paysahiplerinin sermaye, hatta nakdî sermaye katkılarıyla bu konumdan çıkabileceği düşüncesinden hareket etmiştir. Fedakârlık paysahiplerinden gelmelidir. Aksi halde erteleme alacaklıları oyalayan bir araca dönüşür. Hükümde İcra ve İflâs Kanununun 179 uncu maddesinin birinci fıkrası hükmüne gönderme yapılmıştır. Bunun birinci sebebi her iki hükmün birlikte uygulanmasını sağlamak, ikincisi ise İcra ve İflâs Kanununda proje için aranan şartların Ticaret Kanunu için de geçerli olduğunu belirtmektir. Üçüncü kural uyarınca Mahkeme iflâsın ertelenmesi talebi üzerine kayyımı derhal atamalıdır. Kararla şirket müflis hâle gelir. Dördüncü kural, erteleme halinde mahkemenin maddenin üçüncü cümlesindeki önlemleri alması ve kayyımın her üç ayda bir rapor vermesidir."

[496] Pekcanıtez, s. 60

[497] Erteleme tedbirlerini düzenleyen İİK madde 179/a'ya göre: "Mahkeme, iflâsın ertelenmesi isteminde bulunulması üzerine, envanter düzenlenmesi ve yönetim kurulunun yerine geçmesi ya da yönetim kurulu kararlarını onaylanması için derhal bir kayyım atar; ayrıca şirketin ve kooperatifin malvarlığının korunması için gerekli diğer önlemleri alır.
Kayyımın atanmasına ilişkin karar, kayyımın mahkemece belirlenmiş görevleri ve temsil yetkisi ile bunların sınırları ve iflâsın ertelenmesine ilişkin talep 166 ncı maddenin ikinci fıkrasındaki usul ile mahkeme tarafından ilân ve ticaret siciline tescil ettirilir. Mahkeme bu arada erteleme talebini karara bağlar.
İflâs ertelenmişse kayyım her üç ayda bir şirketin projeye uygun olarak iyileştirme gösterip göstermediğini mahkemeye rapor eder, mahkeme bu rapor üzerine veya gerek gördüğünde alacağı bilirkişi raporuna göre, erteleme istemini değerlendirir ve iyileştirmenin mümkün olamayacağı kanaatine varırsa erteleme kararını kaldırır."

7. Fon'a Devredilen İşletmelerde Görevden Alma Yetkisi

5411 s. Bankacılık Kanununun 134. maddesinin ikinci fıkrasında yönetim kurulu üyelerinin genel kurul tarafından görevden alınabileceğine bir istisna getirilmiştir. Buna göre fon Bankacılık Kanunu kapsamında kendisine devredilen şirketlerin, yönetim ve denetim kurulu üyeleri ile müdürlerinin sayılarıyla bağlı kalmaksızın ve imtiyazlı hisselere dayanılarak atanıp atanmadıklarına bakılmaksızın görevden almak yetkisine sahiptir.

8. Yönetim Kurulu Üyesinin Atanmasına ve Azline İlişkin Genel Kurul Kararlarının Geçersizliği ve İptal Edilebilirliği

a. Genel Kurul Kararının Yokluk ve Butlan Yaptırımına Tabi Olması

Gündemde hem açık veya ilgili maddenin hem de haklı bir sebebin bulunmaması halinde azil kararının iptal edilebilmesi üzerinde durmakta fayda vardır. Öncelikle anonim şirkette genel kurul kararlarının hükümsüzlük halleri, yokluk, butlan ve iptal edilebilirlik olarak sayılmaktadır[498].

Buna göre genel kurul kararları, kanunda düzenlenmemiş olmasına rağmen yoklukla sakat olabilir. Genel kurul kararının alınması sırasında emredici şekil kurallarına uyulmamış olması, kararın yoklukla sakat olmasına neden olacaktır. Bu karar hiçbir hüküm ve sonuç doğurmaz. Kanunda öngörülen yetersayılara (TTK madde 418 ve 421) uyulmadan alınan kararlar yok sayılacaktır. Yine TTK madde 414'e göre ortakların tümü toplantıya çağırmadan alınan genel kurul kararı yoktur[499]. Örneğin, yönetim kurulu üyesinin genel kurul toplantısı yapılmaksızın veya toplantı dışında kullanılmış oylarla veya çağrısız genel kurula ilişkin öngörülen şartları taşımadan seçilmiş veya görevden alınmış olması ya da şeklen dahi bir genel kurul kararının alınması için gerekli nisaplara uyulmadan yapılan atama veya azil kararı yokluk yaptırımına tabidir[500]. Bu kararlar hiçbir hüküm ve sonuç doğurmaz. Bu durumda atama kararının yoklukla sakat olması halinde, söz konusu kişi yönetim kurulu üyeliği sıfatı

---

[498] Erdoğan Moroğlu, **Anonim Ortaklıkta Genel Kurul Kararlarının Hükümsüzlüğü**, Güncellenmiş ve Genişletilmiş Beşinci Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2009, s. 19 vd; Ömer Korkut, **6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu'na Göre Anonim Şirketlerde Genel Kurul Kararlarının Butlanı**, Karahan Kitapevi, Adana, 2012, s. 33.

[499] Şener, Ortaklıklar, s. 525, 526.

[500] İsmail Kırca, **Anonim Şirket Yönetim Kurulu Üyeliği Seçimine İlişkin Kararın Hükümsüzlüğü**, Bilgi Toplumunda Hukuk, Ünal Tekinalp'e Armağan, İstanbul, 2003, s. 496.

kazanamazken; azil kararının yoklukla sakat olması durumunda, söz konusu yönetim kurulu üyesinin üyeliği devam eder.

İptal davası açılabilmesi için kanunen geçerli bir kararın bulunması gerektiğinden, yokluk halinde bu kararın yoklukla sakat olduğunun tespiti davası açılması gerekir. Buna rağmen yine de iptal davası açılması durumunda mahkeme, davayı kararın yokluğu sebebiyle reddedecektir. Mahkemenin bu kararı aynı zamanda genel kurul kararının yoklukla sakat olduğu konusunda bir tespit hükmü fonksiyonu gösterir. Ayrıca bu dava herhangi bir süreye tabi tutulamaz ve davayı hukuki menfaati bulunan herkes açabilir[501].

Alınan genel kurul kararları şeklen ve usulen geçerli olmakla beraber, konusu bakımından emredici kanun hükümlerine, ahlaka ve adaba aykırı veya imkansız ise, alınan genel kurul kararı butlan yaptırımına tabidir ve en baştan geçerli değildir[502]. TTK madde 447'de hangi genel kurul kararlarının butlan yaptırımına tabi olacağı belirtilmiştir[503]. TTK madde 447'deki sayılan bu haller sınırlayıcı olmayacak şekilde verilmiştir[504]. Buna göre, genel kurulun butlan yaptırımına tabi olacak atama veya azil kararı en baştan geçersizdir. Örneğin ölmüş bir kimsenin yönetim kuruluna üye olarak seçilmesi[505] veya TCK'da yönetim kurulu üyesi olmaya engel suçlardan mahkumiyeti bulunan kimselerin (TCK madde 53'ün birinci fıkrasının d bendi) üye olarak seçilmesi[506] kararı batıldır.

Butlan ile batıl genel kurul kararların hukuki sonuçları, yoklukla batıl kararlar ile paralellik göstermektedir. Atama veya azil kararının yoklukla veya butlanla sakat olduğunu, hukuki yararı olan herkes belirli bir süreye bağlı olmaksızın itiraz veya dava yoluyla ileri sürebilir. Yönetim kurulu üyesinin atanmasına ilişkin kararın iptali kanunda sayılmış belirli kişiler isteyebilecekken, yokluk ve butlan durumunda ilgili herkes bunu talep edebilir. Burada tespit davası söz konusu olur[507].

---

[501] Şener, Ortaklıklar, s. 528. Ancak genel kurul kararı şekil itibari ile geçerli değilse, örneğin gerekli yetersayılara uyulmadan karar alınmışsa, karar geçerli olmadığından geçersizliğin tespiti için dava açılabilir (Arslanlı, s. 204).

[502] Şener, Ortaklıklar, s. 526.

[503] Genel kurulun butlan yaptırımına tabi kararlarını düzenleyen TTK madde 447'ye göre: "(1) Genel kurulun, özellikle;
a) Pay sahibinin, genel kurula katılma, asgari oy, dava ve kanundan kaynaklanan vazgeçilemez nitelikteki haklarını sınırlandıran veya ortadan kaldıran,
b) Pay sahibinin bilgi alma, inceleme ve denetleme haklarını, kanunen izin verilen ölçü dışında sınırlandıran,
c) Anonim şirketin temel yapısını bozan veya sermayenin korunması hükümlerine aykırı olan,
kararları batıldır."

[504] Tekinalp, Tek Kişi, s. 230, n. 15-10.

[505] Yıldırım, s. 22.

[506] Kırca, Hükümsüzlük, s. 496.

[507] Şener, Ortaklıklar, s. 528; Adrian Plüss, **Die Rechtstellung des Verwaltungsratsmitgliedes**, Zürich, 1990, s. 29.

b. Genel Kurul Kararının İptal Yaptırımına Tabi Olması

Alınan genel kurul kararlarının, kanuna veya esas sözleşmeye veya özellikle dürüstlük kuralına aykırı olması halinde ise ona karşı iptal davası açılabilir (TTK madde 445). Böyle bir durumda genel kurulun aldığı azil kararının iptali söz konusu olabilir[508]. TTK madde 445'te[509] bu şekilde alınan genel kurul kararlarına karşı TTK madde 446'da belirtilen kişiler[510] tarafından iptal davası açılabileceğini düzenlemektedir. Buna göre gündeme bağlılık ilkesine uyulmadan alınan genel kurul kararları iptal yaptırımına tabi olabilecektir[511] [512]. Genel kurulun atama kararı için ise, mahkeme iptal kararı verinceye kadar atanan yönetim kurulu üyesi, yönetim kurulu üyeliğinden doğan tüm hak ve yetkileri kullanabilir. Genel kurul kararının iptali davası açılması üzerine mahkemenin TTK madde 449'a göre kararın yürütülmesinin geri bırakılmasına karar verebilir. Böyle bir durumda yönetim kurulu üyesi görevine devam edemez.

Genel kurul kararlarının iptali davasını açabilecek kişileri düzenleyen TTK madde 446'ya göre, kanuna aykırı olarak azledilen yönetim kurulu üyesinin pay sahibi olmaması durumunda tek başına dava açabilmesi mümkün gözükmemektedir. Madde, yönetim kurulu üyelerinin tek başına dava açabilmesini, kişisel olarak sorumlu olabilecekleri haller ile

---

[508] Şener, Ortaklıklar, s. 364, 529; Çevik, s. 418.

[509] Genel kurul kararlarının iptalinin sebeplerini düzenleyen TTK madde 445'e göre: "(1) 446 ncı maddede belirtilen kişiler, kanun veya esas sözleşme hükümlerine ve özellikle dürüstlük kuralına aykırı olan genel kurul kararları aleyhine, karar tarihinden itibaren üç ay içinde, şirket merkezinin bulunduğu yerdeki asliye ticaret mahkemesinde iptal davası açabilirler."

[510] Genel kurul kararlarının iptali davasını açabilecek kişileri düzenleyen TTK madde 446'ya göre: "(1) a) Toplantıda hazır bulunup da karara olumsuz oy veren ve bu muhalefetini tutanağa geçirten,
b) Toplantıda hazır bulunsun veya bulunmasın, olumsuz oy kullanmış olsun ya da olmasın; çağrının usulüne göre yapılmadığını, gündemin gereği gibi ilan edilmediğini, genel kurula katılma yetkisi bulunmayan kişilerin veya temsilcilerinin toplantıya katılıp oy kullandıklarını, genel kurula katılmasına ve oy kullanmasına haksız olarak izin verilmediğini ve yukarıda sayılan aykırılıkların genel kurul kararının alınmasında etkili olduğunu ileri süren pay sahipleri,
c) Yönetim kurulu,
d) Kararların yerine getirilmesi, kişisel sorumluluğuna sebep olacaksa yönetim kurulu üyelerinden her biri,
iptal davası açabilir."

[511] Şener, Ortaklıklar, s. 532; Karaege, s. 102; Doğanay, s. 1081. Yargıtay TD. , E. 1963/3554, K. 1964/460, 11.02.1964 tarihli kararına göre: "Genel kurul gündemine alınmamış olan bir husus hakkında verilen karar, TTK.nun 369 uncu maddesinin son fıkrası hükmü delaletiyle, aynı kanunun 381 inci maddesine dayanılarak iptal edilebilinir." (Doğanay, s. 1081).

[512] *Kırca, Şehirali Çelik ve Manavgat*, gündeme bağlılık ilkesine aykırı olarak alınan azil kararının iptal değil, butlana tabi olmasının daha doğru olacağını belirtmektedir: Yönetim kurulu üyelerinin genel kurul tarafından azledilmesi, yenilik doğurucu işlem niteliğindedir. Haklı sebeple azilde olduğu gibi bazı yenilik doğuran hakların kullanılabilmesi için kanunda belirtilen şartların, olguların, sebeplerin gerçekleşmesi gerekir. Bunlar gerçekleşmeden kullanılan bir yenilik doğuran hakkın geçersiz olacağı, dolayısıyla mevcut hukuki durumda bir değişiklik meydana getirmeyeceği kabul edilmektedir (Vedat Buz, **Medeni Hukukta Yenilik Doğuran Haklar**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2005, s. 209 vd.). Buna göre hem azle ilişkin açık veya ilgili gündem maddesi olmadan hem de haklı bir sebep olmadan genel kurul tarafından alınan azil kararının iptali yerine butlanının tespitini istemek, hukuki olarak daha doğru görünmektedir (Kırca, Şehirali Çelik ve Manavgat, ss. 458, 462).

sınırlamıştır. Buna göre, yönetim kurulu üyelerinin azledilmelerine ilişkin kararlar hakkında yönetim kurulu üyeleri tarafından açılan iptal davalarının reddi gerekmektedir. Çünkü azil kararının icrası söz konusu olmayacağından, yönetim kurulu üyelerinin kişisel sorumluluklarının ortaya çıkması mümkün değildir[513]. O halde gündemde ilgili bir madde ve haklı sebep olmadan yönetim kurulu üyelerinin azledildiği genel kurul kararlarının iptali davası açmak için yönetim kurulunun karar alması gerekmektedir. Azledilen yönetim kurulu üyesinin aynı zamanda pay sahibi olması halinde ise azil kararının iptali için dava açabilmesi mümkündür[514]. Ancak bunun için, TTK madde 446'nın birinci fıkrasının a bendine göre toplantıda hazır bulunarak karara olumsuz oy vermesi ve bu muhalefetini tutanağa geçirmesi gerekmektedir.

Genel kurul kararının iptali davası açılması üzerine mahkemenin TTK madde 449'a göre kararın yürütülmesinin geri bırakılması veya TTK madde 450'ye göre kararın iptaline karar verilmesiyle azledilen üye, görev süresi dolmamış ise görevine devam edebilir. Ancak bu şekilde verilen azil kararının geçerli olduğu ve TTK madde 364'ün ikinci fıkrasında düzenlenen tazminatın (dolayısıyla TBK madde 512'nin) gündeme gelebileceği de düşünülebilir. Ama bu halde TTK madde 364'ün birinci fıkrasında öngörülen gündemde madde bulunması koşullarının bir anlamı kalmayacaktır[515].

O halde hem azle ilişkin açık veya ilgili gündem maddesi olmadan hem de haklı bir sebep olmadan genel kurul tarafından alınan azil kararı kanuna aykırıdır ve iptali istenebilir. Buna göre TTK madde 364'ün ikinci fıkrasında düzenlenen tazminat hakkı, daha çok gündemde ilgili maddenin bulunduğu haksız azil hallerinde uygulanacaktır. Eğer ilgili gündem maddesi bulunmadan haksız alınan azil kararına karşı iptal davası açılmadığı veya davanın açılması ile birlikte davanın kabul edildiği ancak yargılamanın uzun sürmesi nedeniyle görev süresinin sona erdiği, dolayısıyla artık göreve başlamanın imkanı bulunmadığı durumlarla karşılaşılabilir. Bu hallerde söz konusu tazminatın uygulanmasından kuşku duyulmaması gerekir[516].

Yine genel kurul, yönetim kurulu üyesini görevden aldıktan sonra yerine başka bir kimseyi yönetim kurulu üyesi olarak seçmiş olabilir. Genel kurulun azil kararının iptal edilmesi durumunda, azledilen yönetim kurulu üyesinin görevine devam edip edemeyeceği sorunu ortaya çıkmaktadır. Azledilen yönetim kurulu üyesinin görevine devam etmesi halinde yerine seçilen yönetim kurulu üyesi ile birlikte yönetim kurulunun üye sayısı bir artacaktır.

[513] Moroğlu, Hükümsüzlük, s. 241; İmregün, s. 180.
[514] Moroğlu, Hükümsüzlük, s. 242; İmregün, s. 180, dn. 143.
[515] Kırca, Şehirali Çelik ve Manavgat, s. 462; Moroğlu, Hükümsüzlük, s. 279.
[516] Kırca, Şehirali Çelik ve Manavgat, s. 463.

Bu durumda esas sözleşmede belirlenen üye sayısı önem gösterecektir. Eğer azledilen yönetim kurulu üyesinin görevine devam etmesi durumunda, yönetim kurulu üyelerinin sayısı, esas sözleşmede belirlenen sayıyı (veya üst sınır olarak belirlenen sayıyı) aşıyorsa, bu durumda yönetim kurulu üyesi görevine devam edemez. Artık göreve başlamanın imkanı bulunmadığı bu durumda, koşulların var olması halinde TBK madde 512'deki tazminat uygulanabilir. Örneğin esas sözleşmede yönetim kurulu üye sayısı "5" ya da "en fazla 5" olarak belirtilmiş olsun. Genel kurul da üyelerden birini azlederek yerine başka bir kimseyi üye olarak seçmiş olsun. Bu durumda azil kararı mahkeme tarafından iptal edilse dahi, azledilen yönetim kurulu üyesi, esas sözleşmedeki sayı kuralı sebebiyle görevine devam edemeyecektir. Bu halde azledilen üye, TBK madde 512'ye göre tazminat talep edebilecektir. Genel kurulun azil kararı, yokluk veya butlan yaptırımına tabi olması halinde ise, söz konusu üyenin üyeliği devam eder. Eğer bu üye yerine kanuna uygun olarak yeni bir üye seçimi yapılmış olması halinde ise, eğer esas sözleşmedeki sınıra ulaşılmamışsa yeni seçilen kişinin üyelik sıfatını kazanmasında bir engel yoktur. Ancak yeni üyenin seçilmesi nedeniyle esas sözleşmedeki sınır aşılmışsa, yeni seçilen kişi üyelik sıfatını kazanamayacaktır.

Sonuç olarak gündem kapsamındaki azil ile gündem dışı azil arasındaki en önemli ayrım şudur: İlgili gündem maddesinin bulunduğu genel kurulda alınan azil kararının haklı bir neden bulunmadığı gerekçesiyle iptali istenemez. Çünkü burada genel kurul, TTK madde 364'ün birinci fıkrasında ve TBK madde 512'de kendisine verilen (vekalet verenin) mutlak azil yetkisini kullanmaktadır. Burada azledilen yönetim kurulu üyesinin TTK madde 364'ün ikinci fıkrasına dolayısıyla TBK madde 512'ye dayanarak uygun olmayan zamanda azilden doğan zararının giderilmesi için ortaklığa başvurma imkanı vardır. Hem azle ilişkin açık veya ilgili gündem maddesi olmadan hem de haklı bir sebep olmadan alınan azil kararı ise, kanuna aykırıdır ve iptale tabi olur.

Yönetim kurulu üyesinin atanmasına ilişkin genel kurul kararı mahkeme tarafından iptal edilir ve bu karar kesinleşirse, atama kararı geçmişe etkili olarak ortadan kalkar[517]. Geçersizliği tespit edilmiş veya iptal edilmiş bir genel kurul kararıyla atanmış olan yönetim kurulu üyesinin görevde kaldığı süre boyunca iyiniyetli üçüncü kişilerle yapmış olduğu işlemler ortaklığı bağlar. Çünkü bu durumda ortaklık, üçüncü kişilere karşı bir hukuki görünüş yaratmaktadır[518]. Gerçekten de ortaklıkla işlem yapan üçüncü kişiler, bu işlemin yapılması için gerekli olan şirket içi kararların veya izinlerin alınmış olduğu düşüncesiyle hareket ederler ve ortaklık adına işlem yapan yönetim kurulu üyesinin yetkili olduğu

[517] Moroğlu, Hükümsüzlük, s. 278, 279.
[518] Moroğlu, Hükümsüzlük, s. 279, 280; Kırca, Hükümsüzlük, s. 499; İmregün, s. 201; Uçar, s. 14.

konusundaki iyiniyetlerinin korunması ticari hayat için büyük önem gösterir. Aksinin kabulü, ticari hayatta karmaşıklığa ve güvensizliğe neden olur[519]. Ayrıca TTK madde 373'ün ikinci fıkrasına göre, yönetim kurulu üyesinin seçimine veya atanmasına ilişkin herhangi bir hukuki sakatlığın, ortaklık tarafından üçüncü kişilere karşı ancak sakatlığın bunlar tarafından bilindiğinin ispatlanması halinde ileri sürülebileceğini düzenlemiştir. Buna göre yönetim kurulu üyesinin atanmasına ilişkin karar, butlan, yokluk veya iptal edilebilirlik yaptırımına tabi olmasına rağmen, ticaret siciline üyeliğin tescil edilmiş olması halinde, ortaklık kural olarak yönetim kurulu üyesinin üçüncü kişilerle yaptığı işlemin geçersizliğini ileri süremez[520].

VI. BİRLEŞME, BÖLÜNME VE TÜR DEĞİŞTİRMEDE YÖNETİM KURULU ÜYELİĞİNİN DEVAM EDİP ETMEYECEĞİ SORUNU

Ticaret şirketi olan tüzel kişi yönetim kurulu üyesinin, devrolunan şirket olarak birleşmeye katılması durumunda, tüzel kişinin yönetim kurulu üyeliği, külli halefi olan devralan şirkete geçtiğinin kabulü gerekir. Çünkü birleşme halinde, devrolunan şirketin taraf olduğu sözleşmelerin kural olarak devralana geçeceği[521] (TTK madde 136'nın dördüncü fıkrası ve 153'ün birinci fıkrası[522]), aynı şekilde devrolunan şirketin vekil sıfatıyla taraf olduğu vekalet sözleşmelerinin de birleşmeyle sona ermeyeceği kabul edilmektedir[523]. Bir başka deyişle, yönetim kurulu üyesi ticaret şirketinin devrolunan şirket olarak başka bir şirket ile birleşmesi halinde, yönetim kurulu üyeliği, devralan şirket ile devam eder. Anonim ortaklık ile yönetim kurulu üyesi arasında vekalet sözleşmesi olduğundan, ticaret şirketi yönetim kurulu üyesinin birleşmeye katılması durumunda, yönetim kurulu üyeliğinin devam ettiği kabul edilmelidir. Ancak birleşme, duruma göre yönetim kurulu üyesi devralan şirketi görevden almak için haklı sebep oluşturabilir. Ayrıca esas sözleşmeye konulacak bir hükümle

519 Kırca, Hükümsüzlük, s. 499.

520 TTK madde 373'ün ikinci fıkrasının gerekçesine göre: "İkinci fıkra yeni olup, temsile yetkili kişilerin seçimlerine ve atanmalarına ilişkin hukukî sakatlıkların üçüncü kişilere karşı ileri sürülemeyeceği, sürülebilmesi için hukukî sakatlığın onlar tarafından bilindiğinin ispatlanması gerektiği kuralını getirerek uygulamadaki tereddütleri ortadan kaldırmaktadır. Hüküm 37 nci madde ile aynı düşünce eksenindedir. Hukukî sakatlık ne kadar ağır olursa olsun bunun üçüncü kişiye karşı ileri sürülememesi, üçüncü kişiye izleyemeyeceği, belirleyemeyeceği ve yargılayamayacağı bir yükümlülük yüklenmesini engellemek ve işlem güvenliği ile adaleti sağlamak amaçlarına yöneliktir."

521 Kırca, Şehirali Çelik ve Manavgat, s. 467.

522 Birleşmedeki hükümleri düzenleyen TTK madde 136'nın dördüncü fıkrasına göre: "(4) Birleşmeyle, devralan şirket devrolunan şirketin malvarlığını bir bütün hâlinde devralır. Birleşmeyle devrolunan şirket sona erer ve ticaret sicilinden silinir."

523 Hikmet Sami Türk, **Ticaret Ortaklıklarının Birleşmesi**, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, Ankara, 1986, s. 214.

devrolunan sıfatıyla birleşmeye katılma yönetim kurulu üyeliğinin sona erme sebebi olarak öngörülebilir. Çünkü birleşme durumu, şirketin hakimiyet değişikliğine neden olabilir[524].

Bölünme için de birleşme durumunda söylediğimiz hususlar geçerli olmalıdır. Buna göre, yönetim kurulu üyesi olan şirket bölündüğü takdirde, vekalet sözleşmesi bölünen şirketler arasından hangisine bırakılmışsa (TTK madde 167'nin birinci fıkrasının b bendi), o şirket yönetim kurulu üyeliğini devralmış sayılmalıdır (TTK madde 179'un dördüncü fıkrası)[525].

Tür değiştirme durumunda ise, yeni türe dönüştürülen şirket eskisinin devamı sayılmaktadır. Bundan dolayı bu şirketin yönetim kurulu üyeliği bir değişikliğe uğramadan devam ettiği kabul edilmelidir[526].

Yönetim kurulu üyesi olan ticaret şirketinin bölünme, tür değiştirme veya birleşme hali, duruma göre anonim şirket yönetim kurulu üyeliğinden görevden alınması için haklı sebep oluşturabilir. Yine şirket esas sözleşmesine konulacak bir hükümle, bu hallerde yönetim kurulu üyeliğin sona ereceği öngörülebilir[527].

VII. DENETÇİNİN DENETİM SONUCUNDA OLUMSUZ GÖRÜŞ YAZISI AÇIKLAMASI DURUMUNDA YÖNETİM KURULU

Anonim şirketlerde denetlemenin temel kapsamı, ortaklığın finansal tablolarının ve yönetim kurulunun hazırladığı yıllık faaliyet raporunun incelenmesidir. Denetçi, gerçekleştireceği denetleme sonrasında denetim raporları düzenler. TTK madde 402'de denetçinin esasen iki rapor düzenleyeceği belirtilmiştir[528]. Bunlardan ilki, TTK madde 402'nin birinci fıkrasına göre finansal tabloları konu alan ve yapılan denetimin özelliklerini belirten rapordur[529]. Bu rapor, denetçi raporu olarak adlandırılabilir[530]. İkinci olarak ise TTK madde 402'nin ikinci fıkrasına göre yönetim kurulunun yıllık faaliyet raporundaki tespitlerinin finansal tablolar ile tutarlılığı ve gerçeğe uygunluğu açısından değerlendirme

[524] Kırca, Şehirali Çelik ve Manavgat, s. 467, 468, dn. 211.
[525] Kırca, Şehirali Çelik ve Manavgat, s. 468.
[526] Kırca, Şehirali Çelik ve Manavgat, s. 468.
[527] Kırca, Şehirali Çelik ve Manavgat, s. 468.
[528] Eğer şirkette risklerin erken teşhisi komitesi varsa, bunun yapısı ve uygulamalarıyla ilgili olarak denetçi ayrı bir rapor hazırlar (TTK madde 402'nin altıncı fıkrası ve TTK madde 378).
[529] Denetim raporu başlıklı TTK madde 402'nin birinci fıkrasına göre: "Denetçi, yapılan denetimin türü, kapsamı, niteliği ve sonuçları hakkında, gereken açıklıkta, anlaşılır, basit bir dille yazılmış ve geçmiş yılla karşılaştırmalı olarak hazırlanmış, finansal tabloları konu alan bir rapor düzenler."
[530] Şener, Ortaklıklar, s. 448.

raporudur[531]. Bunun da yönetim kurulunun yıllık faaliyet raporuna ilişkin değerlendirme raporu olarak adlandırılması mümkündür[532].

Denetçi yaptığı bu incelemenin sonucu yukarıda bahsettiğimiz raporlar dışında, TTK madde 403'e göre yaptığı bu denetiminin sonuçlarını görüş yazısında belirtir[533]. Bu görüş yazısı, denetimin sonuçlarını gösteren ve TTK madde 402'de öngörülen raporlardan tamamen farklı bir yazılı belgedir. Görüş yazısı, denetimin nihai kararı niteliğindedir ve herkesin anlayabileceği şekilde yazılması zorunludur[534].

TTK madde 403'te görüş yazılarının 4 farklı türde verilebileceği belirtilmiştir. Bunlar, olumlu, sınırlandırılmış olumlu, olumsuz[535] görüş yazısı ve görüş vermekten kaçınma durumudur. Görüş vermekten kaçınma, olumsuz görüş yazısının sonuçlarını doğurur[536].

TTK madde 403'ün beşinci fıkrasına göre, denetçinin olumsuz görüş yazısı vermesi halinde yönetim kurulu, dört iş günü içerisinde genel kurulu toplantıya çağırmak zorundadır. Genel kurul bu toplantıda yeni yönetim kurulunu seçer. Ancak esas sözleşmede aksi öngörülmemişse eski yönetim kurulu üyeleri yeniden yönetim kuruluna seçilebilir. Yeni yönetim kurulu altı ay içinde, kanuna, esas sözleşmeye ve standartlara uygun finansal tablolar hazırlatmak ve denetçi raporu ile birlikte bunları genel kurula sunmakla yükümlüdür.

TTK madde 403'ün beşinci fıkrası, 6335 sayılı kanun ile 26.06.2012 tarihinde değişikliğe uğramıştır. Değişikliğe uğramadan önce, denetçinin olumsuz görüş yazısı vermesi durumunda yönetim kurulunun genel kurulu toplantıya çağıracağını ve görevinden toplantı günü geçerli olmak üzere istifa edeceğini düzenlemişti. Ayrıca görevi sona eren yönetim

---

[531] Denetim raporu başlıklı TTK madde 402'nin ikinci fıkrasına göre: "Bundan başka ayrı bir rapor hâlinde, yönetim kurulunun, şirketin veya topluluğun durumu hakkındaki yıllık faaliyet raporunda yer alan irdelemeleri, denetçi tarafından, finansal tablolar ile tutarlılığı ve gerçeğe uygunluğu açısından değerlendirilir."

[532] Şener, Ortaklıklar, s. 450.

[533] Görüş yazıları başlıklı TTK madde 403'ün birinci fıkrasına göre: "Denetçi, denetimin sonucunu görüş yazısında açıklar. Bu yazı, Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumunun belirlediği esaslar çerçevesinde, denetimin konusu, türü, niteliği ve kapsamı yanında denetçinin değerlendirmelerini de içerir. Denetçi, olumlu görüş verdiği takdirde yazısında, öncelikle 398 inci madde ve Türkiye Denetim Standartları uyarınca yapılan denetimde, Türkiye Muhasebe Standartları ve diğer gereklilikler bakımından herhangi bir aykırılığa rastlanmadığını; denetim sırasında elde edilen bilgilerine göre, şirketin veya topluluğun finansal tablolarının doğru olduğunu, malvarlığı ile finansal duruma ve kârlılığa ilişkin resmin gerçeğe uygun bulunduğunu ve tabloların bunu dürüst bir şekilde yansıttığını belirtir."

[534] Şener, Ortaklıklar, s. 451.

[535] TTK madde 403'ün gerekçesine göre: "Olumsuz görüş yazısı, şirketin yılsonu finansal tabloları ile yıllık raporunun Türkiye Muhasebe Standartları ile Tasarıya ve/veya esas sözleşmenin finansal raporlama hükümlerine uygun olmadığını ifade eder. Bu yazı yöneticilerin sorumluluğuna dayanak oluşturan bir belge olarak kabul edilebilir. Denetçinin olumsuz görüş yazısı vermesi halinde, söz konusu finansal tabloların sonuçlarına dayanılarak hiçbir karar alınamaz. Çünkü, denetlenen yılsonu finansal tablolarının, faaliyet döneminin sonuçlarını belirlemediği, belirlemeye uygun olmadığı anlaşılmıştır. Açıklanan sonuçlar, başka bir anlatımla, kâr veya zarar gerçek değildir; gerçek sonucu yansıtmamaktadır."

[536] Özellikle denetçinin yönetim kurulundan bilgi ve belge istemesine karşın, yönetim kurulunun denetçiye bunları sunmaması halinde, denetçinin görüş vermekten kaçınması durumu ile karşılaşılabilir.

kurulu üyelerinin tekrar seçilme olanağı yoktu. 6335 sayılı kanunda bu değişikliğe gerekçe olarak, olumsuz görüş verilmesi halinde şirketin en etkili karar organı olan genel kurulun karar verme yetkisini daraltmaması ve organ boşluğunun ortaya çıkmaması amacıyla değiştirildiğinden söz etmektedir. Kanımızca bu değişiklik isabetli olmamıştır. Öncelikle eski yönetim kurulu üyelerinin tekrar seçilebilmesi uygun olmamıştır. Yolsuzluk yapmış, defter ve belgelerin denetçi tarafından incelenmesine engel olan yönetim kurulu üyelerinin tekrar seçilememesinin genel kurulun iradesini daralttığından söz etmek doğru görünmemektedir. Bu durumda eski yönetim kurulu üyeleri yerine yeni yönetim kurulu üyeleri seçilmelidir[537]. Bundan başka, bu durumun organ boşluğuna neden olması da güçtür. Genel kurul toplantıda yeni yönetim kurulu üyelerini seçebilecektir. Ayrıca organ boşluğu doğması durumunda yukarıda da belirttiğimiz gibi pay sahipleri, TMK madde 427'ye göre mahkemeye başvurarak şirkete derhal kayyım atanmasını talep edebileceklerdir.

TTK madde 403'ün beşinci fıkrasına göre, denetçinin olumsuz görüş yazısı vermesi veya görüş vermekten kaçınması durumunda, yönetim kurulunun genel kurulu toplantıya çağırması üzerine genel kurulun, eski yönetim kurulu üyelerini tekrar seçmemesi yani yeni yönetim kurulu üyeleri seçmesi halinde, eski yönetim kurulu üyeleri görevden alınmış (azledilmiş) olurlar. Toplantının gündemi, yeni yönetim kurulu üyeleri seçmek olduğundan ve yılsonu finansal tabloların görüşülmesiyle ilgili olduğunda azlin gündemde yer almadığından söz edilemez. Ayrıca denetçinin olumsuz görüş yazısı vermesi veya görüş vermekten kaçınması, yönetim kurulu üyelerinin yolsuzluk yapmış olması veya haklı bir neden olmadan defter ve belgelerin denetçi tarafından incelenmesine engel olması anlamına geleceğinden bu durum, azil için haklı neden oluşturur.

TTK madde 403'e göre, denetçinin olumsuz görüş yazısı vermesi veya görüş vermekten kaçınması durumunda yönetim kurulu, bu görüş yazısına karşı mahkemeye başvurarak olumlu görüş yazısının verilmesi gerektiğinin karar bağlanmasını talep edebilir. Ancak bu durum, yeni yönetim kurulu üyelerinin seçilmesi suretiyle eski yönetim kurulu üyelerinin azlini engellemez. Fakat bu halde mahkeme tedbir kararı verebilir ve böylece yönetim kurulu üyelerinin görevden alınmaları engellenmiş olur[538] [539].

---

[537] Şener, Ortaklıklar, s. 453, dn. 164.

[538] TTK madde 403'ün gerekçesine göre: "İbra etmeme kararına karşı dava açılıp, ibra mahkeme kararı ile sağlanabildiği gibi, olumsuz görüş yazısının iptali ile olumlu görüş yazısı verilmesinin karara bağlanması da mahkemeden istenebilir. Böyle bir dava, genel kurulun ne yeni bir yönetim kurulu seçmesine ne de yeni yılsonu finansal tablolarının çıkarılmasına engel olmalıdır; meğerki, bu yolda bir tedbir kararı bulunsun."

[539] TTK madde 403'ün gerekçesine göre: "Açıklamalar olumsuz görüş yazısının sonuçlarının yöneticiler ve şirket açısından ne kadar ağır olduğunu göstermektedir. Bu sebeple denetçi ancak, büyük ve geniş kapsamlı aykırılıkların bulunması, durumun açık ve kanıtlanmış olması halinde olumsuz görüş yazısı vermelidir. Resme değil, yoruma ve değerlendirmelere dayalı olumsuz görüş Tasarının sistemiyle bağdaşmaz. Şartları

VIII. 5941 SAYILI ÇEK KANUNUNDA DEĞİŞİKLİK ÖNGÖREN YASA TASARISINA GÖRE YÖNETİM KURULU ÜYELERİNİN GÖREV YASAĞI

31853594-101-1304-2697 sayılı, 23.06.2016 tarihli "Yatırım Ortamının İyileştirilmesi Amacıyla Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı" isimli kanun tasarısında, 5941 sayılı Çek Kanunu'nun ve 6102 sayılı TTK'nun bazı maddelerinde değişiklik yapılması öngörülmüştür. Bu değişiklikler tasarının 61. ve 73. maddeleri arasında yer almaktadır.

Tasarının 5941 sayılı Çek Kanunu'nun 1. , 2. , 5. , 9. ve 10. maddelerinde değişiklik yapılmasını öngören 63. maddenin 2. fıkrasına göre (Çek Kanunu madde 5'in 2 fıkrasını yeniden düzenleyen fıkra): "…Hakkında çek düzenleme ve çek hesabı açma yasağı verilenler, yasaklılıkları süresince sermaye şirketlerinin yönetim organlarında görev alamazlar. Ancak hakkında yasaklama kararı verilenlerin mevcut organ üyelikleri görev sürelerinin sonuna kadar devam eder".

Tasarının 63. maddesinin 1. fıkrasına göre (Çek Kanunu madde 5'in 1 fıkrasını değiştiren fıkra): "Üzerinde yazılı bulunan düzenleme tarihine göre kanuni ibraz süresince ibrazında, çekle ilgili olarak karşılıksızdır işlemi yapılmasına sebebiyet veren kişi hakkında, hamilin şikayeti üzerine, her bir çekle ilgili olarak binbeşyüz güne kadar adli para cezasına hükmolunur. Ancak, hükmedilecek adli para cezası, çek bedelinin karşılıksız kalan miktarından az olamaz. Mahkeme ayrıca, çek düzenleme ve çek hesabı açma yasağına; bu yasağın bulunması halinde, çek düzenleme ve çek hesabı açma yasağının devamına hükmeder. … Çek düzenleme ve çek hesabı açma yasağı, çek hesabı sahibi gerçek veya tüzel kişi, bu tüzel kişi adına çek keşide edenler ve karşılıksız çekin bir sermaye şirketi adına düzenlenmesi durumunda ayrıca yönetim organı ile ticaret siciline tescil edilen şirket yetkilileri hakkında uygulanır. …"

Yine tasarının 63. maddesinin 2. fıkrasına göre (Çek Kanunu madde 5'in 2 fıkrasını yeniden düzenleyen fıkra): "Birinci fıkra hükmüne göre çek karşılığını ilgili banka hesabında bulundurmakla yükümlü olan kişi, çek hesabı sahibidir. Çek hesabı sahibinin tüzel kişi olması halinde, bu tüzel kişinin mali işlerini yürütmekle görevlendirilen yönetim organının üyesi, böyle bir belirleme yapılmamışsa yönetim organını oluşturan gerçek kişi veya kişiler, çek karşılığını ilgili banka hesabında bulundurmakla yükümlüdür. …"

---

varsa olumsuz görüş yazısı verilmesi sadece denetçinin takdirine kalmış bir seçenek değil, aynı zamanda kanunî bir yükümdür."

Madde fıkralarından anlaşıldığı üzere Çek Kanununa göre artık hakkında çek düzenleme ve çek hesabı açma yasağı verilen gerçek veya tüzel kişiler, yasaklılıkları süresince anonim şirketlerde yönetim kurulu üyesi sıfatı kazanamayacaktır. Bu kişiler, yönetim kurulu üyesi olarak seçilemezler.

Çek düzenleme ve çek hesabı açma yasağının kişinin yönetim kurulu üyeliği sırasında verilmesi durumunda, yönetim kurulu üyeliği hemen sona ermeyecektir. Bu durumda yönetim kurulu üyeliği, görev sürelerinin sonuna kadar devam eder. Ancak görev süresinin sonunda eğer haklarındaki çek düzenleme ve çek hesabı açma yasağı mahkemece kaldırılmamışsa, bu kişiler, üye olarak tekrar seçilemezler. Bu durumda çek düzenleme ve çek hesabı açma yasağı, üyeliği derhal kendiliğinden sona erdiren ve aynı zamanda seçilme engeli oluşturan nedenlerden farklı olarak, üyeliği derhal sona erdirmeyen bir seçilme engeli olarak karşımıza çıkmaktadır.

Çek düzenleme ve çek hesabı açma yasağı verilen bir kişinin genel kurul tarafından yönetim kurulu üyeliğine seçilmesi veya bu yasağın yönetim kurulu üyeliği sırasında verilmesi durumunda bu kişinin, genel kurul tarafından tekrar üyeliğe seçilmesi halinde, genel kurulun bu kararı butlan yaptırımına tabi olur. Başka bir deyişle kanun bu kişilerin üye olmalarını yasakladığından dolayı, genel kurulun bu yöndeki kararı batıl olur. Bu karar hiçbir hüküm ve sonuç doğurmayacağından, bu kişiler yönetim kurulu üyeliği sıfatını kazanamazlar.

Ayrıca kanun yönetim kurulu üyelerine, tüzel kişi adına çek düzenlenmiş ise, bu çekin karşılığını ilgili bankada bulundurma yükümlülüğü yüklemektedir.

IV. SONA ERMENİN TİCARET SİCİLİNE TESCİL VE İLANI

Yönetim kurulu üyeliğinin sona erdiği tüm hallerde, bu durumun ticaret siciline tescil ve ilan edilmesi gerekir (TTK madde 31'in birinci fıkrası ve 371'in birinci fıkrası). Ancak yapılacak bu tescil, kurucu değil bildirici etkiye sahiptir. Yani yönetim kurulu üyeliğinin sona ermesi için[540]. Tescili yaptırmak şirketin görevidir[541]. Şirket adına bu görevi yönetim kurulu yerine getirir[542]. Ancak TTK madde 28'de tescil isteminin ilgililer tarafından da yapılabileceğini öngörmüştür. O halde azledilen yönetim kurulu üyesinin de tescil isteminde bulunabilmesi mümkündür[543].

[540] Bilgili ve Demirkapı, s. 412; Pulaşlı, Esas Sözleşme, s. 20; Kırca, Şehirali Çelik ve Manavgat, s. 472.
[541] Bilgili ve Demirkapı, s. 412.
[542] Pulaşlı, Şirketler, s. 428, n. 59; Pulaşlı, Şerh, s. 1009, n. 246.
[543] Görevi sona eren yönetim kurulu üyesi, TTK madde 28 kapsamında tescil ve ilanı talebe yetkili ilgililer arasındadır (Poroy, Tekinalp ve Çamoğlu, s. 363, n. 551). Aksi görüşe göre, görevi sona eren yönetim kurulu

Görevi sona eren yönetim kurulu üyesinin ticaret siciline tescili büyük önem taşır. TTK madde 36'nın dördüncü fıkrası, tescili zorunlu olduğu hâlde tescil edilmemiş veya tescil edilip de ilanı zorunlu iken ilan olunmamış bir hususun, ancak bunu bildikleri veya bilmeleri gerektiği ispat edildiği takdirde, üçüncü kişilere karşı ileri sürülebileceğini belirtmektedir[544]. Ayrıca yönetim kurulu üyeliğinin sona erdiği, iyiniyetli üçüncü kişilere karşı ancak kaydın sicilden silindiğinin Türkiye Ticaret Sicili Gazetesinde ilan edildiği günü izleyen iş gününden itibaren hukuki sonuçlarını doğuracaktır (TTK madde 36'nın birinci fıkrası). Buna göre, yönetim kurulu üyeliğinin sona erdiği ticaret siciline tescil ve ilan edilmezse, görevi sona eren yönetim kurulu üyesinin iyiniyetli üçüncü kişilerle yaptığı işlem, şirketi bağlayacaktır[545]. Ancak üçüncü kişinin yönetim kurulu üyesinin görevinin sona erdiğini bildiği ya da bilmesi gerektiği durumlarda onun iyiniyetinden söz edilemez. Bu durumda yapılan işlem açısından ortaklığın herhangi bir sorumluluğu doğmaz. Ayrıca zarara uğrayan ortaklığın, görevi sona ermesine rağmen üçüncü kişilerle işlem yapan yönetim kurulu üyesine rücü hakkı vardır[546].

Bunlardan başka yukarıda bahsettiğimiz üzere, yönetim kurulu üyeliği herhangi bir nedenle sona eren kişinin üyelikten ayrılışı tescil ve ilan edilmezse, o kişinin şirket borçlarından, iyiniyetli üçüncü kişilere karşı sorumluluğu devam eder. Ancak burada tescil ve ilanın etkisi sadece hukuki işlemlerden kaynaklanan borçlar yönünden etkisini gösterecektir.

Görevi sona ermesine rağmen bu durumu ticaret siciline tescil ve ilan edilmeyen yönetim kurulu üyesi ile işlem yapan üçüncü kişinin iyiniyeti, sadece hukuki işlemler

---

üyesinin (limited ortaklıkta müdürün), tescil başvurusunda bulunması mümkün değildir. Yönetim kurulu üyesi her ne kadar tescil başvurusunda bulunamasa bile, görevinin sona erdiğini ve ortaklık tarafından başvuru yapılmadığını belirterek ticaret sicil müdürlüğüne başvurabilir. Bu durumda ticaret sicil müdürü TTK madde 33'e göre tescil işleminin yerine getirilmesi için ortaklığa uygun bir süre verir (Yıldırım, s. 218).

[544] Yargıtay 12. HD. , E. 3171, K. 3973, 26.02.2002 tarihli kararına göre: "Şirket temsilciliğinden ayrılan kişinin, Ticaret Sicili Gazetesi'nde ilanına kadar, iyiniyetli üçüncü kişiler yönünden temsilci sayılır.", Yargıtay 12. HD. , E. 8967, K. 14047, 10.09.1993 tarihli kararına göre: "Yönetim kurulu üyesinin temsil yetkisinin kaldırılması, ticaret siciline tescil edilmedikçe, iyiniyetli üçüncü kişilere karşı hüküm ifade etmez. Ancak, alacaklı, ticaret ortaklığının ortağı ve ilgilisi ise, iyiniyetli sayılmaz." (Eriş, Ticari İşletme ve Şirketler, s. 2321, 2322).
Yargıtay 11. HD. , E. 1988/1084, K. 1988/5582, 3.10.1988 tarihli kararına göre: "Yönetim kurulu üyeleri azil edilmiş ise de, bu karar tescil ve ilan edilmemiştir. Azil ile yönetim kurulu üyelerinin temsil yetkisi sona ermiş bulunmakla beraber, bu sona erme şirket bakımındandır. İyi niyetli üçüncü kişiler yönünden azil kararı tescil ile hüküm ifade eder." (Çevik, s. 421).

[545] Bilgili ve Demirkapı, s. 412; Üçışık ve Çelik, s. 395; Şener, Ortaklıklar, s. 365, 366; Kırca, Şehirali Çelik ve Manavgat, s. 473; ; Pulaşlı, Esas Sözleşme, s. 21, 22; İzmirli, s. 97.
Yargıtay 19. HD. , E. 2000/2696, K. 2000/4624, 13.6.2000 tarihli kararına göre: "Dava konusu senedi düzenleyen İbrahim Ensar 04/04/1994 tarihinde şirketin münferit imzasıyla temsile yetkili kılınmıştır. Temsil selahiyetinin istirdadı ticaret siciline kayıt ve ilan edilmedikçe bu salahiyet hüsnüniyet sahibi üçüncü şahıslar hakkında bakidir. Somut olayda İbrahim Ensar'ın temsil selahiyetinin kaldırıldığı 22.4.1998 tarihinde tescil ve ilan edilmiş olup, bononun düzenleme tarihi 15.1.1997'dir. Hal böyle olunca bononun kasidecisi İbrahim Ensar'ın davalı şirketi temsil ve ilzam ettiğinin kabulü gerekir." (www.kazanci.com, 27.05.2016).

[546] Pulaşlı, Esas Sözleşme, s. 22; İzmirli, s. 97.

bakımından korunacaktır. Buna göre, görevi sona eren yönetim kurulu üyesinin işlediği haksız fiilden dolayı şirketin sorumluluğu söz konusu olmaz[547].

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM
YÖNETİM KURULU ÜYELİĞİNİN SONA ERMESİNİN SONUÇLARI

I. GENEL OLARAK YÖNETİM KURULU ÜYELİĞİNİN SONA ERMESİNİN SONUÇLARI

Mülga TK'da görevden alınan yönetim kurulu üyesinin tazminat hakkı yoktu. Buna göre görevden alınan üyenin kanunun açık hükmü karşısında tazminat isteyemeyeceği kabul edilmekteydi. Ancak bu düzenlemenin haksız olduğu belirtilmekte ve şirketin haksız feshi sonucu tazminat ödeme yükümlülüğü gerektiği ileri sürülmekteydi[548]. Diğer bir görüşe göre ise, tazminat talebinin şirket ile yönetim kurulu üyesi arasındaki hukuki ilişkiye göre değerlendirilmesi gerektiği yönündeydi[549]. Buna göre şirket ile yönetim kurulu üyesi arasında vekalet sözleşmesi olduğu kabul edilirse, zamansız görevden alınma nedeniyle yönetim kurulu üyesi şirketten tazminat talebinde bulunamayacaktı[550]. TTK'da bu haksız durum düzeltilmiştir. Artık uygun olmayan zamanda görevden alınan yönetim kurulu üyesi, şirketten tazminat talebinde bulunabilecektir[551]. İsviçre Borçlar Kanunu'nda da görevden alınan üyenin tazminat hakkı saklı tutulmuştur. Bu tür tazminat talepleri görevden alınan üye ile ortaklık arasındaki ilişkiye göre belirlenir. Pek çok durumda vekalet sözleşmesinden doğan bir ilişki söz konusu olduğundan, uygun olmayan bir zamanda sona erdirme halinde tazminat istenebilir[552].

Yönetim kurulu üyesi ile şirket arasındaki ilişkinin sona ermesi sonucunda tazminat yükümlülüğü doğabilmesi için, bu ilişkinin azil veya istifa yolu ile sona erdirilmesi gerekmektedir. Görevin kendiliğinden sona erdiği hallerde, buna bağlı olarak tazminat yükümlülüğü söz konusu olmayacaktır. Örneğin, aradaki ilişkinin yönetim kurulu üyesinin

---

[547] Arkan, s. 252, 253; Yıldırım, s. 219.

[548] Ansay, Anonim Şirketler, s. 102; İmregün, s. 251, dn. 81; Necla Akdağ Güney, **Anonim Şirketlerde Azledilen Yöneticilerin Tazminat Hakları**, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 57, S. 1, 2008, s. 4; Ayrıca *Domaniç*, azledilen üyenin şartlarının oluşması halinde manevi tazminat isteyebileceğini kabul etmekteydi (Domaniç, s. 479).

[549] Akdağ Güney, Tazminat, s. 13, 22, 23.

[550] Akdağ Güney, Tazminat, s. 23.

[551] Yönetim kurulu üyelerinin görevden alınmasını düzenleyen TTK madde 364'ün ikinci fıkrasına göre: "334 üncü madde hükmü ve görevden alınan üyenin tazminat hakkı saklıdır."

[552] Krneta, s. 84, 85, n. 457.

ölümü nedeni ile sona ermesi halinde şirket, ölen üyenin mirasçılarından tazminat talebinde bulunamayacaktır. Ancak aradaki ilişkinin yönetim kurulu üyesinin istifası suretiyle sona erdiği hallerde, şartların oluşması durumunda şirketin TBK madde 512'ye dayanarak tazminat isteyebilmesi mümkün olabilecektir. Yani uygun olmayan zamanda istifa eden yönetim kurulu üyesi, ortaklığın bu yüzden uğradığı zararı gidermekle yükümlü olur[553].

Aynı durum yönetim kurulu üyesinin görevden alınması halinde de geçerlidir. Bu durum TTK madde 364'ün ikinci fıkrasında açıkça belirtilmiştir. Ancak böyle bir hüküm olmasaydı bile, yönetim kurulu üyesi ile şirket arasındaki ilişkinin vekalet olmasından dolayı, TBK madde 512'ye göre görevden alınan üye, tazminat talebinde bulunabilecekti[554].

Gerçekten de yönetim kurulu üyeleri ile ortaklık arasında, örtülü veya açık bir şekilde yönetim kurulu üyeliğinin kabulü ile birlikte bir vekalet sözleşmesi kurulur. Buna göre kanunda özel düzenleme olmayan hallerde, TBK'nun vekalete ilişkin kuralları, ortaklık ve yönetim kurulu ilişkisinde uygulama alanı bulacaktır. Zira TTK'da istifa yolu ile yönetim kurulu üyeliğinin sona erebileceğine ilişkin bir kural yer almamaktadır. Bu durumda istifa ve azil yolu ile vekaletin sona ermesini düzenleyen TBK madde 512 uygulama alanı bulur ve yönetim kurulu üyeliğinin azil ve istifa ile sona erebileceği kabul edilir[555]. O halde anonim şirket yönetim kurulu üyesinin azil veya istifasının sonuçlarını incelemek için TBK hükümlerine bakılmalıdır. TTK madde 364'ün ikinci fıkrasında bahsedilen tazminat hakkı, TBK madde 512'de uygun olmayan zamanda sözleşmeyi sona erdiren tarafın, karşı tarafın zararını karşılamakla yükümlü olduğunu belirten hükmüyle ilgilidir. Buna göre yönetim kurulu üyesinin uygun olmayan zamanda azledilmesi ve üyenin bundan dolayı zarara uğraması halinde, ortaklıktan bu zararın giderilmesini isteyebilecektir[556].

Yönetim kurulu üyeliğinin sona ermesi, temeldeki ilişkiyi (vekalet sözleşmesini) sona erdirmeyeceği, bu ilişkinin ancak kendine özgü sebeplerle sona ereceği belirtilse de, yönetim kurulu üyeliğini ve vekalet sözleşmesini sona erdiren sebepler göz önünde bulundurulduğunda, yönetim kurulu üyeliğinin sona erdiren sebeplerin vekalet sözleşmesi için de sona erme sebepleri oluşturacağı açıktır. Buna karşılık üyelik ve vekalet ilişkisi sonlansa bile vekalet sözleşmesinden doğan talep hakları varlığını korur[557].

[553] İmregün, s. 251; Domaniç, s. 480, 481; Böckli, s. 1452.
[554] Limited şirket müdürleri için aynı yönde, Yıldırım, s. 219.
[555] Şener, Ortaklıklar, s. 364.
[556] Kırca, Şehirali Çelik ve Manavgat, s. 460, 461; Bilgili ve Demirkapı, s. 411, 412.
[557] Kırca, Şehirali Çelik ve Manavgat, s. 473.

II. YÖNETİM KURULU ÜYESİNİN AZİL VE İSTİFASI HALİNDE TBK MADDE 512'DE ÖNGÖRÜLEN TAZMİNAT TALEBİ

A. TBK Madde 512'de Öngörülen Tazminat Talebinin Hukuki Niteliği

1. Talebinin Hukuki Niteliği

Kanun koyucu TBK 512'de tarafların vekalet sözleşmesini her zaman tek taraflı olarak sona erdirebileceğini düzenlemiştir. Ancak sözleşmeyi tek taraflı sona erdiren taraf, bu hakkını uygun olmayan zamanda kullanması durumunda, karşı tarafın bundan doğan zararını gidermekle yükümlü olacaktır.

Azil ve istifa haklarının uygun olmayan zamanda kullanılması yasaklanmış değildir. Azil ve istifa hakları uygun olmayan zamanda kullanılmış olsalar dahi, vekalet veren ve vekil, kanunun kendilerine verdiği bir hakkı kullanmış olurlar ve sona erdirmeye ilişkin beyan geçerli olarak sonuç doğurur ve sözleşme sona erer. Dolayısıyla bu durumda borca aykırı davranıştan söz edilemez. Ayrıca, uygun olmayan zamanda azil ve istifa hakkının kullanılması halinde tazminat yükümlülüğünün bulunması, sözleşmeye aykırı davranılmasının bir sonucu değildir[558]. Bu durum, izin verilen bir sona erdirme imkanından faydalanmanın sonucudur[559]. Bu özelliğinden yola çıkarak, söz konusu yükümlülüğün bir "kanuni borç" olduğu söylenebilir. Bu şekilde bir yükümlülük öngörülmesi, azil ve istifa haklarının kullanılması bakımından, dolaylı da olsa bir sınırlandırma olarak düşünülebilir[560].

Uygun olmayan zamanda sona erdirme halinde tazminat ödenecek olması, azil ve istifa hakkının kullanılmasının bir şartı değildir. Bu sadece bu hakların kullanılmasının bir sonucudur[561]. Uygun olmayan zamanda azil ve istifa hakkının kullanılmış olması, karşı taraf için bir zararın doğumuna sebebiyet vermemiş ise, tazminat ödeme yükümlülüğünden söz edilemeyecektir.

---

[558] Aral ve Ayrancı, s. 463; Sarı, s. 131; Gümüş, Borçlar Özel, s. 190; Zevkliler ve Gökyayla, s. 626, Hatemi, Serozan ve Arpacı, s. 434; Akipek, s. 245.
Yargıtay 23. HD, 2013/1342 E. , 2013/3623 K. , 30.05.2013 T. kararına göre: "…vekil haksız azil halinde güvendiği vekalet ilişkisinin uygun olmayan zamanda ortadan kalkmasından dolayı uğradığı menfi zararı isteyebilecektir. Bu tazminatın dayanağı sözleşmenin ihlal edilmiş olması değildir. Her zaman sözleşmeyi sona erdirme hakkının olumsuz sonuçlarını gidermeye yöneliktir. Vekil, vekaletin devam edeceğine güvenerek fiilen yaptığı masraflar için belirtilen madde hükmüne dayalı olarak tazminat isteminde bulunabilir. Bu çeşit masrafın varlığını ve tutarını vekilin kanıtlaması gerekir. Zarar hesaplanırken vekilin bu masraflar dolayısıyla sağladığı yarar da mahsup edilmelidir." (emsal.yargitay.gov.tr, 09.02.2016).

[559] Aynı durum TBK madde 9, 484 ve 564'de de vardır.

[560] Sarı, s.131.

[561] Sarı, s.133, 134.

Öğretide TBK madde 512'de öngörülen tazmin yükümlülüğünün sözleşmeye dayanan bir yükümlülük olduğu öne sürülmektedir. Buna göre, vekilin borçları arasında sadakat borcu vardır. O halde vekil, vekalet verenin menfaatlerini korumak ve onun zararına olacak davranışlardan kaçınmak zorundadır. Eğer vekil uygun olmayan bir zamanda istifa ederse, sadakat borcunu ihlal etmiş sayılır. Bu nedenle vekalet verenin uğramış olduğu zararı tazmin etmek zorundadır[562]. Vekil iş görme borcunu aynen ifaya zorlanamaz. Ancak bu borcu keyfi olarak sona erdirmesi durumunda, vekalet verenin sözleşmenin devamına olan güveninin boşa çıkması dolayısıyla uğradığı olumsuz (menfi) zararı gidermekle yükümlü olur[563].

Vekilin istifasından farklı olarak, vekalet verenin vekili azletmesi halinde, kural olarak vekalet verenin vekilin menfaatini koruma yükümlülüğü bulunmamaktadır. Ancak vekalet verenin azil halinde, sınırlı ölçüde göz önünde bulundurma borcu olduğu kabul edilebilir[564]. TBK 512. maddesine göre vekilin azledilmesi halinde zararın giderilmesi için ödenecek tazminatın sözleşmesel özellik taşıdığı söylenebilir. Burada da sadece menfi zararın giderilmesi söz konusudur[565].

2. Uygun Olmayan Zamanda Azil ve İstifa Hakkının Kullanılması Sonucu Ortaya Çıkan Tazminatın Belirlenmesinde Uygulanacak Hükümler

Uygun olmayan zamanda azil ve istifa hakkının kullanılması sonucu ortaya çıkan tazminat yükümlülüğü, borca aykırı davranıştan veya haksız fiilden kaynaklanmadığını yukarıda belirtmiştik. Bu hakkın kullanılmasının sonucu olarak ortaya çıkan tazminat yükümlülüğünün kapsamının belirlenmesi için özel olarak bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu durumda taraflar arasında bir sözleşmenin var olduğu gerekçesiyle kıyasen borca aykırılık hükümlerinin uygulanacağı veya zararın ve tazminatın belirlenmesi konusunda genel düzenlemeyi oluşturan haksız fiil hükümlerinin uygulanması gerektiği düşünülebilir. Zira her iki düşünce tarzı da sonuç olarak aynı olacaktır. Çünkü borca aykırılık durumunda, zararın ve tazminatın belirlenmesi konusunda özel bir düzenleme yapılmamış, bu durumda haksız fiil hükümlerinin kıyasen uygulanacağı kabul edilmiştir[566]. O halde, uygun olmayan zamanda

---

[562] Akıncı, s. 114; Tandoğan, Özel Borç İlişkileri II, s. 639, 640.
[563] Tandoğan, Özel Borç İlişkileri II, s. 640.
[564] Tandoğan, Özel Borç İlişkileri II, s. 640; Sarı, s. 132.
[565] Tandoğan, Özel Borç İlişkileri II, s. 640.
[566] Borcun ifa edilmemesinin sonuçlarından sorumluluğun ve giderim borcunun kapsamını düzenleyen TBK madde 114'e göre: "Borçlu, genel olarak her türlü kusurdan sorumludur. Borçlunun sorumluluğunun kapsamı, işin özel niteliğine göre belirlenir. İş özellikle borçlu için bir yarar sağlamıyorsa, sorumluluk daha hafif olarak değerlendirilir.
Haksız fiil sorumluluğuna ilişkin hükümler, kıyas yoluyla sözleşmeye aykırılık hâllerine de uygulanır."

vekalet sözleşmesinin sona erdirilmesi sonucu ödenecek tazminatın belirlenmesinde haksız fiil hükümleri kıyasen uygulama alanı bulacaktır[567].

Haksız fiillere ilişkin düzenlemelerden yararlanırken, buradaki tazminatın hukukun tanıdığı bir hakkın kullanılması sonucu olduğu dikkate alınmalı, durumun bu özelliğine ters düşen hükümlerin uygulanamayacağı göz önünde bulundurulmalıdır. Örneğin, uygun olmayan zamanda sözleşmeyi sona erdirme sonucu tazminat yükümlülüğü borca veya hukuka aykırı davranıştan sorumluluk esasına dayanmadığından, kusur burada bir unsur olarak karşımıza çıkmaz. Buna göre sözleşmeyi sona erdiren tarafın kusurluluk derecesine göre indirim yapılması veya karşı tarafın ortak kusurunun bulunduğu gerekçesiyle indirim yapılması burada söz konusu olmayacaktır[568]. Buna karşın zararın tespit edilmesinde durumun özelliğine göre hakime takdir yetkisi tanıyan TBK madde 50'nin ikinci fıkrası, 51'in birinci fıkrası[569] ve tazminatın indirilmesini öngören TBK madde 52[570] burada uygulanabilecektir.

Vekalet sözleşmesi ile vekil, vekalet verenin menfaatlerini koruma yükümlülüğü altına girmektedir. İstenilen iş görmenin vekalet veren için son derece güç ve imkansız olduğu bir anda istifa hakkının kullanılması, bu özen yükümlülüğünün ihlali anlamına gelecektir. Buna göre bu durumun borca aykırılık niteliği olduğu ileri sürülebilse de, ancak yine de uygun olmayan zamanda istifanın bir hakka dayandığının ve sonuçlarının meydana getireceğinin kabulü gerekir. Ayrıca burada bir hakkın kullanılmasının sonucu olduğundan, bu yükümlülüğün doğmasında kusurun bir etkisi yoktur. Hukukun kendine tanıdığı bir hakkı kullanan kişinin, bu hakkın kullanılmasında özen gösterip göstermemesinden bahsetmek mümkün değildir. Burada niteliği gereği bir sebep sorumluluğundan söz edilebilir. Sebep sorumluluğunun bulunduğu durumlarda da, ortaya çıkan sonuç bakımından kişinin kusurunun bulunmaması, kural olarak kişinin sorumluluktan kurtulması için yeterli değildir[571].

---

[567] Sarı, s. 134.

[568] Sarı, s. 134.

[569] Zararın ve kusurun ispatı başlıklı TBK madde 50'nin ikinci fıkrasına göre: "Uğranılan zararın miktarı tam olarak ispat edilemiyorsa hâkim, olayların olağan akışını ve zarar görenin aldığı önlemleri göz önünde tutarak, zararın miktarını hakkaniyete uygun olarak belirler."
Tazminatın belirlenmesi başlıklı TBK madde 51'in birinci fıkrasına göre: "Hâkim, tazminatın kapsamını ve ödenme biçimini, durumun gereğini ve özellikle kusurun ağırlığını göz önüne alarak belirler."

[570] Tazminatın indirilmesini düzenleyen TBK madde 52'ye göre: "Zarar gören, zararı doğuran fiile razı olmuş veya zararın doğmasında ya da artmasında etkili olmuş yahut tazminat yükümlüsünün durumunu ağırlaştırmış ise hâkim, tazminatı indirebilir veya tamamen kaldırabilir.
Zarara hafif kusuruyla sebep olan tazminat yükümlüsü, tazminatı ödediğinde yoksulluğa düşecek olur ve hakkaniyet de gerektirirse hâkim, tazminatı indirebilir."

[571] Sarı, ss. 131, 133.

B. TBK Madde 512'de Öngörülen Tazminat Talebinin Şartları

TBK madde 512, uygun olmayan zamanda sözleşmeyi sona erdiren tarafın, karşı tarafın bundan doğan zararını gidermekle yükümlü olduğunu belirtmektedir. Vekalet sözleşmesinin her iki taraf bakımından her zaman ve derhal sona erdirilebileceğini düzenleyen kanun koyucu, bu durumun hem vekil hem de vekalet veren bakımından zararlı sonuçlar doğurabileceği düşüncesiyle bu şekilde bir düzenleme getirmiştir. Böylelikle vekaletin ani ve beklenmedik sona ermesine karşı taraflar korunmuş olur. Ayrıca azil veya istifa hakkı uygun olmayan zamanda kullanılmış olsa dahi, vekalet sözleşmesi buna ilişkin beyan ile derhal sona erecektir. Başka bir anlatımla azil ve istifa hakkının kullanılması yasaklanmamış, sadece belli şartlar halinde kullanılması durumunda karşı tarafın zararını giderme yükümüne bağlanmıştır.

1. Azil ve İstifanın Uygun Olmayan Zamanda Kullanılması

a. Uygun Olmayan Zaman Kavramı

TBK'nunda uygun olmayan zaman kıstasıyla sıklıkla karşılaşılmaz. TBK madde 512 dışında sadece kira sözleşmesinde feshi düzenleyen TBK madde 378'de ve adi ortaklıkta fesih bildirimini düzenleyen TBK madde 640'da düzenlenmiştir.

Azil ve istifanın uygun olmayan zamanda kullanılması, sözleşmenin uygun olan zamana kadar devam etmesini gerektirmez. Yani azil ve istifanın uygun olmayan zamanda yapılması onun etkisizliği sonucunu doğurmaz, sözleşme sona erer ve buna bağlı tazminat yükümlülüğü doğar[572]. Ancak TBK madde 512 dışındaki uygun olmayan zaman kavramına yer veren maddelerde, sözleşme uygun olan zamana kadar devam ettirme yükümlülüğü düzenlenmiştir.

TBK madde 512'de düzenlenen tazminat yükümlülüğünün doğabilmesi, sözleşmeyi sona erdirmenin uygun olmayan zamanda yapılmasına bağlanmıştır. Buna göre azil ve istifa haklarının hangi hallerde uygun olmayan zamanda kullanılmış sayılacağı büyük önem gösterir. Uygun olmayan zamanda gerçekleşmesi gereken, tek taraflı yenilik doğuran hakkın kullanılması ile gerçekleşen vekalet sözleşmesinin sona erdirilmesidir. Vekalet sözleşmesinin sona ermesi, bu ilişki içerisinde yerine getirilen iş görme faaliyetinin sona erme anlamına gelir. Bu nedenle iş görme faaliyetinin sona ermiş olması, zamansal bir değerlendirmeye tabi

[572] Sarı, s. 130; Zevkliler ve Gökyayla, s. 626.

tutulmalıdır. İş görmenin sona ermesi, tarafların mevcut durumları üzerinde doğrudan etkili olacağından, bunun taraflar açısından uygun olan bir zamanda yapılıp yapılmadığına bakılması gerekmektedir. Sona erdirmenin bu hakkı kullanan tarafın isteği ile yapıldığı göz önüne alındığında, uygun olmayan zaman kavramının sözleşmeyi sona erdiren taraf değil, karşı taraf için önem gösterdiği ortadadır. Buna göre uygun olmayan zaman kavramı, sözleşmesi sona erdirilen taraf açısından önem taşımaktadır[573].

Buna göre, sözleşmeyi sona erdirmenin uygun olmayan zamanda yapılıp yapılmadığının tespitinde, bunun gerçekleştiği an itibari ile sözleşmenin konusu iş görme faaliyetinin yürütülmesi açısından karşı tarafı içinde bıraktığı durumun değerlendirilmesi gerektiği sonucuna varmak mümkündür. Ancak bu değerlendirmenin tamamen karşı tarafın sübjektif durumunu dikkate alarak değil, sözleşmenin konusu iş görmenin içeriği de dikkate alınarak, dürüstlük kuralı çerçevesinde objektif bir değerlendirme ile yapılması gerekecektir[574].

Vekalet sözleşmesinin sona erdirilmesinin uygun olmayan zamanda yapılmış olmasının kabul edilmesi için, bunun ayrıca karşı tarafı zarara uğratması da gerekmektedir. Azil ve istifa haklarının kullanıldığı anın, vekaletin konusu iş görmenin yerine getirilmesi yönünden karşı taraf için elverişsiz olması ve karşı tarafın bundan dolayı zarara uğraması halinde, sona erdirmenin uygun olmayan zamanda yapıldığı kabul edilebilir[575] [576]. Ancak karşı tarafın sözleşmenin sona erdirilmesinden doğan herhangi bir zararı ortaya çıkmaz ise, bu sona erdirmenin uygun olmayan zamanda yapılmadığı kabul edilmelidir[577].

b. Uygun Olmayan Zaman ile Haklı Sebep Kavramlarının Ayrılması

Öğretide yer alan görüşe göre, sözleşmede öngörülen süreden veya iş görmenin tamamlanmasından önce, hiçbir sebep olmaksızın azil veya istifa hakkının kullanılması yoluyla vekaletin sona erdirilmesi, bu hakkın uygun olmayan zamanda kullanılmış olması sonucunu ortaya çıkarır. Buna göre, öngörülen süreden veya iş görmenin tamamlanmasından

[573] Sarı, s. 135, 136.
[574] Sarı, s. 136.
[575] Sarı, s.136; Zevkliler ve Gökyayla, s. 626; Gümüş, Borçlar Özel, s. 190; Tandoğan, Özel Borç İlişkileri II, s. 635.
[576] Bir avukatın son duruşmanın hemen öncesinde, bir hekimin operasyonun yapılacağı günde sözleşmeyi tek taraflı sona erdirmesi, uygun olmayan zamana örnek olarak verilebilir (Zevkliler ve Gökyayla, s. 626).
[577] Sarı, s. 136, 137.

önce kullanılan azil veya istifa hakkı, sadece haklı bir sebebin varlığı halinde uygun olmayan zamanda gerçekleşmiş olmaktan kurtulabilir[578].

Böyle bir düşüncenin kabulü, TBK 512'de yer alan taraflara her zaman tek taraflı olarak sözleşmeyi sonlandırma hakkı tanınmasının anlamını yitirmesine sebep olacaktır. Mevcut kanuni düzenlemeden böyle bir sonuç çıkarmak mümkün gözükmemektedir[579]. Uygun olmayan zaman ile haklı sebep kavramı farklı kavramlardır[580]. Aksinin kabulü halinde, vekalet sözleşmesinin hizmet sözleşmesinden farkı kalmayacaktır. Zira hizmet sözleşmesini fesih yoluyla derhal sona erdirebilmek için haklı bir sebebin ortaya çıkması gerekir. Oysa TBK vekalet sözleşmesinin sona erdirilmesi için böyle bir haklı sebep aramamaktadır. Ayrıca kanun vekalet ve hizmet sözleşmeleri bu yönden birbirinden ayırmıştır[581].

Sonuç olarak uygun olmayan zaman kavramı ile haklı sebeple fesih kavramı karıştırılmamalıdır. Buna göre, haklı sebeplerin bulunmadığı durumlarda azil veya istifa hakkının kullanılması, bu hakkın uygun olmayan zamanda kullanıldığının kabul edilmesini gerektirmez. Hakkın uygun olmayan zamanda kullanıldığının kabulü için, yukarıda açıkladığımız üzere, azil veya istifa hakkının kullanılması anının karşı taraf için elverişsiz olması ve karşı tarafın bundan dolayı zarara uğraması gerekir. Aşağıda daha ayrıntılı inceleyeceğimiz üzere, haklı sebeple sözleşmesinin feshi halinde, haklı sebepleri kendi tarafında gerçekleştiren tarafın, sözleşmeyi sona erdiren karşı taraftan, uygun olmayan zamanda sözleşmeyi sona erdirdiği gerekçesiyle tazminat istenmesi de uygun olmaz. Ayrıca sözleşmenin sona erdirilmesi bakımından haklı bir nedenin bulunması, sona erdirmenin uygun olmayan zamanda yapılıp yapılmadığının incelenmesine de engel olacaktır[582].

2. Uygun Olmayan Zamanda Azil veya İstifadan Dolayı Zarara Uğranılmış Olması

a. Yönetim Kurulu Üyesinin Azil Yüzünden Zarara Uğraması

TBK madde 512'ye göre uygun olmayan zamanda sözleşmeyi sona erdiren taraf, karşı tarafın bundan dolayı zararını gidermekle yükümlüdür. Buna göre, bu maddeye dayanarak tazminat istenebilmesi için tarafın azil yüzünden özel bir zarara uğramış olması

[578] Akipek, s. 76; aynı görüşteki Tandoğan'a göre, uygun olmayan zamanda azil kavramı haklı sebeplere dayanmayan azil kavramına indirgenmektedir (Tandoğan, Özel Borç İlişkileri II, s. 636).
[579] Sarı, s. 138; Akıncı, s. 115, 116.
[580] Zevkliler ve Gökyayla, s. 626;
[581] Akıncı, s. 116.
[582] Zevkliler ve Gökyayla, s. 626; Akıncı, s. 119.

gerekmektedir. Aşağıda ayrıntılı olarak inceleyeceğimiz üzere vekil konumundaki yönetim kurulu üyesi, şirketteki görevinin devam edeceği inancı ile diğer şirketlerden gelen teklifleri reddetmesinden dolayı yoksun kaldığı kazancı ile genel giderler dışında kalan ve TBK madde 510'un birinci fıkrasına göre[583] karşılanamayan masraflarının tazminini isteyebilecektir. Ancak ortaklığın yönetim kurulu üyesinin menfaatini koruma borcu yoktur. Yönetim kurulu üyesi her zaman azledilme riskinin bulunduğunu hesaba katmalıdır[584].

b. Ortaklığın İstifa Yüzünden Zarara Uğraması

Anonim ortaklık, yönetim kurulu üyesinin uygun olmayan zamanda istifası sonucu zarara uğramış olmalıdır. Ortaklık, TBK madde 508'e göre[585] verdiği avansların kullanılmamış kısmının ve yönetim kurulu üyesinin üçüncü kişilerden ortaklık hesabına aldıklarının iadesini isteyebilecektir. Yönetim kurulu üyesinin masrafların ödenmesi talebine karşılık ortaklık, kendi tazminat alacağı ile bunun mahsubunu ileri sürebilir[586].

C. TBK madde 512'de Öngörülen Tazminat Talebinin Kapsamı

TBK madde 512'de uygun olmayan zamanda vekalet sözleşmesini sona erdiren tarafın, karşı tarafın bundan doğan zararını gidermekle yükümlü olduğunu belirtmektedir. Ancak bu tazminatın kapsamı konusunda maddede bir açıklık bulunmamaktadır. Buna göre vekalet sözleşmesinin devam edeceğine ilişkin inancın boşa çıkarak, beklenmeyen bir anda vekaletin sona ermesinden kaynaklanan zararlar, tazminatın kapsamını oluşturur. Karşı tarafın uğramış olduğu olumsuz (menfi) zarar tazmin edilecektir. Tazmini gereken zararın doğuş şeklinden olumsuz zarar olduğu anlaşılmaktadır[587] [588].

---

[583] Vekâlet verenin borçlarını düzenleyen TBK madde 510'e göre: "Vekâlet veren, vekâletin gereği gibi ifası için vekilin yaptığı giderleri ve verdiği avansları faiziyle birlikte ödemek ve yüklendiği borçlardan onu kurtarmakla yükümlüdür.
Vekil, vekâletin ifası sebebiyle uğradığı zararın giderilmesini vekâlet verenden isteyebilir. Ancak vekâlet veren, kusuru bulunmadığını ispat ederek bu sorumluluktan kurtulabilir."

[584] Tandoğan, Özel Borç İlişkileri II, s. 637, 638.

[585] Hesap verme yükümlülüğünü düzenleyen TBK madde 508'e göre: "Vekil, vekâlet verenin istemi üzerine yürüttüğü işin hesabını vermek ve vekâletle ilişkili olarak aldıklarını vekâlet verene vermekle yükümlüdür.
Vekil, vekâlet verene tesliminde geciktiği paranın faizini de ödemekle yükümlüdür."

[586] Tandoğan, Özel Borç İlişkileri II, s. 639.

[587] Sarı, s. 139; Tandoğan, Özel Borç İlişkileri II, s. 640; Aral ve Ayrancı, s. 463; Zevkliler ve Gökyayla, s. 627; Gümüş, Borçlar Özel, s. 190; Hatemi, Serozan ve Arpacı, s. 432, 437, 438; Akipek, s. 76.
Yargıtay 23. HD, 2013/1342 E. , 2013/3623 K. , 30.05.2013 T. kararına göre: "…vekil haksız azil halinde güvendiği vekalet ilişkisinin uygun olmayan zamanda ortadan kalkmasından dolayı uğradığı menfi zararı isteyebilecektir. Bu tazminatın dayanağı sözleşmenin ihlal edilmiş olması değildir. Her zaman sözleşmeyi sona erdirme hakkının olumsuz sonuçlarını gidermeye yöneliktir. Vekil, vekaletin devam edeceğine

Esas itibariyle olumsuz (menfi) zarar, geçerliliğine güvenilen bir sözleşmenin hüküm ifade etmemesi sebebiyle uğranılan zarardır. Kişinin geçerliliğine güvendiği sözleşmenin hüküm ifade etmemesi sonucunda malvarlığının durumu ile sözleşme hiç yapılmasaydı malvarlığının içinde bulunacağı durum arasındaki fark, olumsuz zararı oluşturur[589]. Buna göre olumsuz zarardan bahsedilebilmesi için, sözleşmenin hüküm ifade etmemesi gereklidir[590]. Bundan başka kanundaki şartların gerçekleşmesiyle, sözleşmeden dönme halinde de olumsuz (menfi) zararın istenebileceği öngörülmüştür[591]. Aslında burada sözleşmenin hükümsüzlüğü söz konusu değildir. Ancak sözleşmeden dönme, geçersizlikte olduğu gibi, sözleşme ile ulaşmak istenene, yani karşı tarafın taahhüt ettiği asli edime ulaşma olanağını ortadan kaldırmaktadır[592].

Vekaletin devam edeceğini umarak diğer vekaletleri reddetmiş olan vekilin azledilmesi halinde, vekil vekalet verene diğer vekaletler dolayısıyla yoksun kaldığı ücretin giderilmesi için başvurabilir. Ancak bu durumda menfi zarar, müspet zararla[593] çakışabilir,

---

güvenerek fiilen yaptığı masraflar için belirtilen madde hükmüne dayalı olarak tazminat isteminde bulunabilir. Bu çeşit masrafın varlığını ve tutarını vekilin kanıtlaması gerekir. Zarar hesaplanırken vekilin bu masraflar dolayısıyla sağladığı yarar da mahsup edilmelidir." (emsal.yargitay.gov.tr, 09.02.2016).

588 Bugün için öğretideki hakim görüş, TBK madde 512'deki zararı bir güven zararı olarak niteleyerek, sözleşmenin ifa edileceğine duyulan güvenin boşa çıkmasına bağlı müspet zararın tazminine de imkan tanınması yönündedir (Gümüş, Borçlar Özel, s. 191). Aynı yöndeki bir başka görüşe göre: Tazminat alacağının sadece menfi zararla sınırlanmaması gerekir. Sözleşmenin sona ermesinden dolayı elbette ki öncelikle menfi zararların tazmini gündeme gelir. Ancak bunun dışında vekaletin uygun olmayan zamanda sona erdirilmesi dolayısıyla uğranılan ve menfi zarar olarak kabul edilmeyen zararlar da söz konusu olabilir. Böyle durumlarda tazminatın sınırı menfi zararla sınırlı tutulmamalı ve ifa menfaatleri de tazminat olarak istenebilmelidir (Akıncı, s. 120).

589 Sözleşmenin geçerliliğine olan güvenin boşa çıkmasından doğan zarar, menfi (olumsuz) zarardır. Alacaklının sözleşme yapılmasaydı uğramayacağı zararlar bu kapsamdadır. Müspet (olumlu) zarar, sözleşme ifa edilmiş olsaydı doğmayacak olan zararları ifade etmesine karşın; menfi olumsuz zarar, sözleşmenin ifa edilmemesinden değil, sözleşme yapılmamış olsaydı doğmayacak olan zararları ifade eder. Menfi zararların kapsamına şunların girdiği kabul edilmektedir:
-Sözleşmenin yapılması giderleri, harçlar, posta giderleri, noter masrafı vs.,
-Sözleşmenin yerine getirilmesi ve karşılıklı edanın kabulü için yapılan masraflar,
-Sözleşmenin yerine getirilmesi dolayısıyla uğranılan zararlar (gönderilen eşyanın yolda kaybolması gibi zararlar),
-Başka bir sözleşmenin yerine getirilmemesi dolayısıyla uğranılan zarar,
-Dava masrafları,
-Fırsat kaybı zararları, (Ahmet M. Kılıçoğlu, **Borçlar Hukuku, Genel Hükümler**, Yeni Borçlar Kanunu'na Göre Genişletilmiş 19. Bası, Turhan Kitapevi Yayınları, Ankara, 2015. s. 749).

590 TBK madde 47'de de aynı durum vardır. Yetkisiz temsilcinin yaptığı işlem onanmaz ise işlem geçersiz olur ve işlemin geçersiz olmasından doğan zarar, yetkisiz temsilciden istenebilir. Yine TBK madde 35'te, kendi kusuru ile yanılanın karşı tarafın sözleşmenin hükümsüzlüğünden doğan zararı gidermekle yükümlüdür.

591 Karşılıklı borç yükleyen sözleşmelerde borçlunun temerrüdü halinde seçimlik hakları düzenleyen TBK madde 125'in üçüncü fıkrasına göre: "Sözleşmeden dönme hâlinde taraflar, karşılıklı olarak ifa yükümlülüğünden kurtulurlar ve daha önce ifa ettikleri edimleri geri isteyebilirler. Bu durumda borçlu, temerrüde düşmekte kusuru olmadığını ispat edemezse alacaklı, sözleşmenin hükümsüz kalması sebebiyle uğradığı zararın giderilmesini de isteyebilir."

592 Sarı, s. 140.

593 İfaya olan menfaatlerin kaybedilmesinden doğan zarar müspet (olumlu) zarardır. Bir başka deyişle, borçlu borcunu sözleşmeye uygun olarak ifa etmiş olsaydı, alacaklının uğramayacağı tüm zararlar müspet zarardır. Buraya özellikle alacaklının borçlu yerine bir başkasıyla sözleşme yapması nedeniyle doğan menfaat farkı

hatta onu aşabilir. Aynı şekilde vekilin uygun olmayan zamanda istifası durumunda, işin artık başarı ile sonuçlanması imkansız hale gelmişse, vekalet verenin zararı müspet zarar tutarında olacaktır[594].

Azil ve istifa haklarının kullanılması, vekaletin konusunu oluşturan iş görmenin niteliğine ve bu iş görmeye başlanmış olup olmamaya göre fesih ya da dönme niteliği taşıyabilir. Buna göre bu hakların kullanılması sözleşmeden dönme niteliğinde olduğu durumlarda TBK madde 512 kapsamında talep edilebilecek olumsuz zararın TBK madde 125'in doğal bir sonucu olduğu düşünülebilir. Sözleşmenin feshi halinde ise esas itibaren hukukumuzda olumsuz zararın tazmini talebi ile karşılaşılmaz. Bu durumda şartların gerçekleşmesi halinde olumlu (müspet) zarar istenebilir[595]. Ancak azil ve istifa haklarının kullanılması fesih niteliği taşıdığı hallerde, TBK madde 512 kapsamında istenebilecek zararlar, sözleşmenin sona erme anına ilişkin, güveni boşa çıkan taraf yönünden ortaya çıkan olumsuz zarardır[596].

Kanun koyucu, tazminat yükümlülüğünün nedeni olarak sona erdirme hakkının uygun olmayan zamanda kullanılmış olmasını göstermekle beraber, tazmin edilecek olumsuz (menfi) zararın kapsamını da sınırlamıştır. Buna göre, sona erme nedeniyle doğan bütün zararların değil, sadece sona ermenin gerçekleşme anının sebep olduğu zararların tazmin yükümlülüğü öngörülmüştür[597]. Böylelikle tazmini istenebilecek zararlar, sona erdirme hakkı uygun olan zamanda kullanılsaydı doğmayacak olan zararlardır. Diğer bir ifade ile, azil veya istifa haklarının uygun olan bir zamanda kullanılması halinde malvarlığının bulunacağı durum ile, bu hakların uygun olmayan zamanda kullanılması halinde malvarlığının bulunduğu durum arasındaki fark, zarar olarak tazmin edilecektir[598].

Kanun taraflara her zaman tek taraflı olarak sözleşmeyi sonlandırma yetkisi verdiğine göre, bu hak ne zaman kullanılırsa kullanılsın ortaya çıkması engellenemeyecek olan zararların tazmini istenemez. Aksi takdirde kanunun taraflara her zaman tek taraflı olarak sona erdirme hakkı tanımasının bir anlamı kalmayacaktır. Bu şekilde bir düzenleme olumsuz zararın kapsamını sınırlamasıyla beraber, sona erme nedeniyle borcun ifasındaki menfaatin

---

girer. Borçlu borcunu ifa etmiş olsaydı, alacaklının uğramayacağı yoksun kaldığı kazançlar müspet zararın en önemli kısmını ifade eder (Kılıçoğlu, s. 748).

[594] Tandoğan, Özel Borç İlişkileri II, s. 641.

[595] Sürekli edimli sözleşmelerde borçlunun temerrüdü halinde seçimlik hakları düzenleyen TBK madde 126'da bahsedilen zararlar, olumlu zarar niteliğindedir: "İfasına başlanmış sürekli edimli sözleşmelerde, borçlunun temerrüdü hâlinde alacaklı, ifa ve gecikme tazminatı isteyebileceği gibi, sözleşmeyi feshederek, sözleşmenin süresinden önce sona ermesi yüzünden uğradığı zararın giderilmesini de isteyebilir."

[596] Sarı, s. 140, 141; Gümüş, Borçlar Özel, s. 190; Zevkliler ve Gökyayla, s. 627; Tandoğan, Özel Borç İlişkileri II, s. 640; Aral ve Ayrancı, s. 463; Hatemi, Serozan ve Arpacı, s. 432, 437, 438; Akipek, s. 76.

[597] Sarı, s. 141, 142; Gümüş, Borçlar Özel, s. 191.

[598] Sarı, s. 141, 142.

gerçekleşmemesi nedeniyle doğan olumlu (müspet) zararın tazmini talebine de olanak tanımamıştır[599]. Zaten, azil ve istifa haklarının kullanılması ile karşı tarafın sözleşmenin devamına ilişkin menfaat ve beklentilerinin, hiçbir tazminat yükümlülüğü doğmadan ortadan kaldırılabilmesi, vekaletin yapısına uygun olduğu söylenmektedir[600].

Vekalet sözleşmesinin uygun olmayan zamanda sona erdirilmesinin yol açabileceği zararların tümünü önceden sayabilmenin olanağı yoktur. Buna karşın, günlük hayatta sıklıkla çıkan durumlar dikkate alınarak, vekalet ilişkisinin sona ermesinin hangi zararlara yol açtığının ve bunlardan hangilerinin sözleşmenin sona erme anına bağlı olarak ortaya çıktığının belirlenmesi olanaklıdır. Vekalet sözleşmesi çerçevesinde yerine getirilen iş görme faaliyeti açısından sözleşmenin taraflarının farklılığı göz önüne alınırsa, ortaya çıkabilecek zararların vekalet veren ve vekil açısından ayrı ayrı olarak incelenmesi yerinde olacaktır. Tarafların konumlarının farklılığına rağmen her iki taraf içinde aynı içerikte zararlar ortaya çıkabileceğinden, bunlar ayrıca incelenecektir[601].

1. Uygun Olmayan Zamanda Azil Halinde Tazmini İstenebilecek Zararlar

a. Ücret Yönünden Doğan Zararlar

Vekalet sözleşmesinde vekil, vekalet verenin yararına iş görme yükümlülüğü altına girmektedir. Gerçekleştirdiği iş görme karşılığında vekil, sözleşme veya teamül varsa ücrete hak kazanır (TBK madde 502). Bunun yanında vekil, vekaletin gereği gibi ifası için yaptığı giderleri ve verdiği avansları vekalet verenden isteyebilir (TBK madde 510). Vekalet sözleşmesinin sona ermesiyle vekilin, öncelikle bu taleplerine ilişkin zararları söz konusu olur.

Ücretli vekaletin söz konusu olduğu durumlarda, vekil ücret elde etmek amacıyla iş görmeyi yerine getirmektedir. Azil yoluyla vekalet sözleşmesinin sona erdirilmesi, vekilin iş görmeye devamına engel olduğundan, onun ücret istenebilme olanağının ortadan kalkmasına ve bundan ötürü kazanç kaybına neden olur. Vekilin bu kazanç kaybı nedeniyle ortaya çıkan

[599] Aslında, hiçbir zaman ve hiçbir sebeple hem olumlu (müspet) hem de olumsuz (menfi) zararın tazmini birlikte istenemez. Zira, olumlu zararın (ifaya olan menfaatin) tazminini isteyen, borç gereği gibi ifa edilmiş olsaydı zaten olumsuz zarar kapsamında yer alan kayıplara katlanmak zorunda kalacaktı. Öte yandan, olumsuz zararın giderilmesi istenebiliyorsa, borç hükümsüz sayılıyor demektir. Bu durumda hüküm ifade etmeyen borcun ifasına ilişkin menfaatin (olumlu zarar) tazmini istenemez (M. Kemal Oğuzman ve M. Turgut Öz, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Cilt I, 6098 sayılı Yeni Türk Borçlar Kanunu'na Göre Güncellenip Genişletilmiş 12. Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2014, s. 399).

[600] Sarı, ss. 137, 142.

[601] Sarı, s. 143.

zararının tazminini isteyebilmesi için, azlin uygun olmayan zamanda yapılıp yapılmadığının tespiti büyük önem taşır. Başka bir ifade ile vekilin, uygun olmayan zamanda azledildiğini öne sürerek bu zararının tazminini isteyip isteyemeyeceğinin tespiti gerekir. Kanun koyucu her iki tarafa da uygun olan zamanda tazminat ödemeksizin sözleşmeyi sonlandırma hakkı vermiştir. Buna göre vekalet veren uygun olan zamanda vekili azletmesi durumunda, vekil bu zararların tazmininin isteyemeyecektir. Burada vekilin kazanç kaybı, azil hakkının uygun olmayan zamanda kullanılmasından değil, vekalet sözleşmesinin sona ermesinden kaynaklanmaktadır. Bu nedenle vekil, bu zararları için vekalet verene başvuramaz. Çünkü vekalet verene dilediği zaman sözleşmeyi sona erdirme hakkı tanıyan kanun, bu düzenleme şekli ile kural olarak vekilin ifa menfaatini korumamıştır. Sözleşmede kararlaştırılan ücretin, sona ermeye rağmen tam olarak ödenmesi gerektiğinin kabulü, tarafların her zaman sözleşmeyi sona erdirme hakkının tanınmasını anlamsız kılacaktır. Aslında azil hakkını tanıyan TBK madde 512 düzenlemesi, iş görmeye son vererek karşı tarafın alacağının doğumuna engel olabilme imkanı sağlamaktadır[602].

İş görmenin gerçekleşmesi iş sahibi konumunda olan vekalet verene bağlıdır. Vekalet verenin iş görmenin gerçekleşmesi için gerekenleri yapmaması, ifanın imkansızlığına yol açacaktır. Vekalet verenin bu imkansızlığa yol açan davranışlarının objektif, kabul edilebilir haklı nedenlere dayanmaması durumunda vekilin bu yüzden doğan kazanç kaybının karşılanması gerekir. İfanın gerçekleşmesine alacaklının katılımının gerekmediği durumlarda da, vekalet veren ifanın sonuçlarını kabulden kaçınabilir. Ancak bu durum, vekile karşı iş görmenin gerçekleştirilmesi nedeniyle doğan borçlarını ödemesi yükümlülüğünü kaldırmayacaktır[603].

Diğer taraftan vekalet verenin azil hakkını kullanması durumunda, vekilin tüm ifa menfaatini karşılamak zorunda bırakılması doğru olmaz. Çünkü bunun vekalet verene yaratacağı iktisadi baskı, sıklıkla azil hakkını kullanmasını engelleyebilecektir[604]. Özellikle azil hakkının kısıtlanamayacağı düşünüldüğünde, hem vazgeçilemez azil hakkının var olduğunu söylemek hem de bunun uygun olmayan zamanda kullanılmadığı gerekçesiyle vekalet vereni önemli bir miktar tazminat ödemekle yükümlü tutmak mantıklı olmayacaktır.

Kanunun bu çözüm tarzı karşısında kural olarak vekil, yerine getirmiş olduğu iş görmenin karşılığı olan ücreti, vekalet sözleşmesi kapsamında talep edebilecek, ancak azil yoluyla iş görmenin sona erdirilmesi nedeniyle kazanç elde etme imkanını kaybetmesi

[602] Sarı, s. 144, 145.
[603] Sarı, s. 146.
[604] Sarı, s. 146.

nedeniyle doğan zararını, azlin uygun olmayan zamanda yapıldığı iddiasıyla isteyemeyecektir. Ayrıca azil hakkının kullanılması halinde vekil, sözleşme konusu iş görmeyi rahatlıkla yerine getirebileceği, azlin haksız olarak bu imkanı elinden aldığını, bu sebeple uygun olmayan zamanda gerçekleştiğini ileri sürerek tazminat talebinde bulunamaz[605]. Ancak o ana kadar görülen iş, en azından vekalet veren için kazanç kaybını önleme tarzında bir kazanca sebep olmuşsa, buna göre vekil, ücretin tamamını isteyemese de, vekil yararına adil bir karşılığın hükmedilmesi gerekir[606].

Ancak iş görmenin bir edim amacına yöneldiği durumlarda, vekilin başarılı bir sonuca ulaşmasına çok az kalmışken, onun ücretin bütününe hak kazanmasını engellemek için azil hakkının kullanılması durumuyla karşılaşılabilir. Bu halde azil hakkının uygun olmayan zamanda kullanılmış olmasından çok, azil hakkının kötüye kullanılması söz konusu olur[607]. Ancak azil hakkının hiçbir sebep yokken ve uygun olamayan zamanda kullanılmış olması, TMK madde 2'nin ikinci fıkrası anlamında azil hakkının kötüye kullanılmış olduğunun kabulü için tek başına yeterli olmaz. Bunun için hakkın kötüye kullanıldığını gösteren somut olguların varlığı gerekir[608]. Hakkın kötüye kullanılmasının yaptırımlarından biri de, bu yüzden doğan zararın karşılanmasıdır[609]. Buna dayanarak da vekil, vekalet verenin elde etmesini engellediği kazancının tazmin edilmesini talep edebilecektir[610].

Vekil, azil hakkının kullanılması sebebiyle ifaya olan menfaatinin tamamını vekalet verenden isteyemeyecek olsa da, azil hakkının kullanılması anına bağlı olarak ücret hakkı bakımından zarara uğrayabilir. Vekil, henüz yerine getirmediği iş görmeden önce, bu iş görmenin gerçekleştirilebilmesi veya kolaylık sağlaması için hazırlıklar yapmış olması muhtemel bir durumdur. Örneğin hekimin tedavisinin üstlendiği hastalık hakkında araştırma yapması doğaldır. Vekaletin sona ermesi, hazırlığı yapılan iş görmenin gerçekleştirilmesini engeller. Bu hazırlıklar için vekilin harcamış olduğu emek faydasız kalır ve iş görme de yerine getirilmemiş olduğundan, sözleşmeye dayanılarak bu emek karşılığı bir ücret istenemez. İşte yapılan bu hazırlıklar için harcanan emeğin faydasız ve karşılıksız kalması, vekilin, sözleşmenin devam edeceği inancına rağmen, beklenmeyen bir şekilde sona ermesinden ileri gelmektedir. Bu zarar, tamamen sözleşmenin sona erme anı nedeniyle doğduğundan, sözleşmenin uygun olmayan zamanda sona erdirilmesi sonucunu çıkaracaktır.

---

[605] Sarı, s. 146.
[606] Zevkliler ve Gökyayla, s. 627; Hatemi, Serozan ve Arpacı, s. 432, 433; Akıncı, s. 110.
[607] Bu durumun uygun olmayan zamanda azil oluşturacağı yönünde (Akıncı, s. 117).
[608] Sarı, s. 146, dn. 49.
[609] M. Kemal Oğuzman ve Nami Barlas, **Medeni Hukuk**, 18. Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul, Eylül 2012, s. 281, 282.
[610] Sarı, s. 146, 147.

Bu durumda vekil, uygun olmayan zamanda azledildiğinden, bu yüzden doğan zararını vekalet verenden isteyebilecektir[611].

Sürekli borç ilişkilerinin bazılarında, özellikle belirsiz süreli sözleşmelerde taraflara tek taraflı olarak sözleşme ilişkisini sona erdirme hakkı tanınırken, bir feshi ihbar süresi öngörülmektedir. Sona erme, buna ilişkin beyanın yapılmasından belli bir süre sonra etkilerini doğurduğu kabul edilmektedir. Bu süre zarfında sözleşme ilişkisi tüm hükümlerini doğurmaya devam etmektedir. Vekalet sözleşmesinde ise, bu tür bir feshi ihbar sürelerine uyma zorunluluğu getirilmemiştir. Taraflar vekalet sözleşmesini her zaman tek taraflı olarak sona erdirebilirler. Bu durumda sadece uygun olmayan zamanda sona erme halinde karşı tarafın bundan dolayı uğramış olduğu zarar istenebilir. TBK vekalet sözleşmesinin sona ermesine ilişkin düzenlemesinde feshi ihbar süresine yer vermemiş olsa da, dürüstlük kuralı gereği belirli hallerde, azil hakkını kullanacak olan vekalet verenin, sona ermeden sonra oluşacak yeni duruma kendisini hazırlaması, beklenmeyen sona ermenin olumsuz neticelerine karşı gerekli önlemleri alması için vekile belirli bir süre tanıması gerekli olabilir. Somut olaya göre, iş görmenin özelliğinden ve vekilin bulunduğu konumdan kaynaklanabilecek böyle bir yükümlülüğün ihlali sona erdirmenin uygun olmayan zamanda yapıldığının kabulünü gerektirebilecektir. Böylece feshi ihbar süresinin varlığının sağladığı işlevin, uygun olmayan zamanda sona erdirme halinde tazminat yükümlülüğü ile dolaylı olarak da olsa vekilin yararlanması mümkün olabilir[612].

Vekalet sözleşmesinin sona ermesi, iş görmenin sona ermesi sebebiyle vekilin ücret elde etme imkanının ortadan kalkması anlamına gelir. Vekil, sona ermeden sonra yeni bir vekalet sözleşmesinden gelir elde etmeye başlayıncaya kadar belirli bir süre geçer. Bu durumda iş görme borçlusu olan vekilin, beklemediği bir şekilde azledilmesi ve bu sebeple kazanç elde etme olanağının ortadan kalkması durumunda, bu olumsuzluğun giderilmesinin mümkün olacağı bir zaman için elde etme olanağını kaybettiği ücretin karşılığını tazminat olarak isteyebilmesi mümkün olmalıdır. Bu gibi durumlarda, azil hakkının kullanılması için uygun olan zaman ile vekaletin sona erdirildiği zamanın arasındaki süreye ilişkin vekilin ifa menfaatinin vekalet veren tarafından karşılanması gerektiği söylenebilir. Zaten azil hakkı uygun zamanda kullanılsaydı, vekil ücretini bu zamana kadar isteyebilecekti. Buna göre, vekalet sözleşmesinin uygun olan bir zamanda sona erdirilmesi ve dürüstlük kuralına dayanarak, belirli durumlarda vekilin sona ermeden sonraki belirli bir süre için daha ücret hakkının "uygun olmayan zamanda azilden doğan tazminat" kapsamında korunması

[611] Sarı, s. 147.
[612] Sarı, s. 148, 149.

düşünülebilir. Böylece, sözleşmenin devam edeceğine ilişkin güvenin boşa çıkmasından dolayı ortaya çıkan gelir kaybının telafi edilmesi mümkün olabilecektir[613].

Sona erdirilme zamanından doğan bu olumsuzluk nedeniyle ortaya çıkan kazanç kaybının vekil tarafından istenebilmesi, iş görmenin başlamış olmasına bağlıdır. Bu durum, tek bir vekalet verenin işlerini gören vekil yönünden daha belirgin ortaya çıkmaktadır. Vekilin tek bir vekalet verene bağlı çalıştığı durumlarda, beklenmeyen sona erdirme sebebiyle çıkan iktisadi olumsuzlukların etkisini azaltmak için, TBK madde 512 kapsamında vekil lehine tazminata hükmedilebilir. Ancak burada vekile talep hakkı tanınırken, vekilin vekalet verene bağlılığının işçinin iş verene olan bağlılığı kadar yoğun olmadığı da göz önünde bulundurulmalıdır. Serbest bir meslek sürdüren vekil, birden fazla vekalet verene bağımsız olarak çalışabilir. Vekil, içinde bulunduğu iş ilişkilerinin her an sonlanabileceğini dikkate alarak, buna ilişkin gerekli tedbirleri alması gereken kişi konumundadır. Buna göre bu şekilde bir zararın ortaya çıkıp çıkmadığı, bunun azlin uygun olamayan zamanda yapılmasından ileri gelip gelmediği ve bu kapsamda bir tazminat yükümlülüğünün doğmuş olup olmadığı her somut olayda ayrıca incelenmelidir[614].

TBK madde 512'de vekalet sözleşmesinin sadece uygun olmayan zamanda sona erdirilmesi halinde bundan doğan zararın istenebilmesi şeklindeki düzenlemesi, daha çok zarar görme olasılığı daha fazla olan vekalet verenin menfaatlerini korumaya yöneliktir. TBK madde 513'ün ikinci fıkrasında bu durum daha açık görülmektedir. Bu maddeye göre, vekaletin sona ermesi vekalet verenin menfaatlerini tehlikeye düşürmesi halinde vekil, ifaya devam etmekle yükümlüdür. Buna göre kanun koyucunun düzenlemeleri getirmekteki düşüncesinin vekilden çok vekalet vereni koruma olduğu söylenebilir. Ancak kanunun vekilin kazanç menfaatini korumaması doğru gözükmemektedir. Bunun sebebi TBK madde 512'nin Roma hukukundan alınması ve Roma Hukukunda vekaletin ücretsiz olmasıdır. Gerçekten de vekalet sözleşmesinin Roma Hukuku bakımından en önemli özelliği ücret karşılığı yapılmayan bir sözleşme olmasıydı. İş görmenin ücretsiz olarak yapılması burada sözleşmenin ön koşuluydu ve durum Roma toplumunda vekalet sözleşmesinin karakteristik bir özelliği olarak görülürdü[615]. Vekaletin ücretsiz olması halinde, azil durumunda vekil ender hallerde zarar görecektir. Günümüzde ise yapılan vekalet sözleşmelerinin çoğunluğu ücret karşılığında yapıldığından, yaptığı mesleğin gereği olarak kazanç elde etmek için vekalet sözleşmesi çerçevesinde faaliyet gösteren vekilin kazanç menfaatinin korunmaması doğru

[613] Sarı, ss. 147, 149.
[614] Sarı, ss. 149, 150.
[615] Sarı, s. 144, 145 dn. 46; Bengi Sayın Korkmaz, **Roma Hukuku'nda Vekalet Sözleşmesi (Mandatum)**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2014, s. 50, 51.

gözükmemektedir. Çünkü vekilin, sebepsiz ve keyfi olarak dahi azledilebilmesi mümkündür. Bu durum karşısında ücretli ve ücretsiz vekalet sözleşmeleri ayrılarak yeni bir düzenleme yapılması isabetli olur[616]. Nitekim TTK, yönetim kurulu üyelerinin azledilmeleri halinde tazminat hakkı öngörmeyen mülga TK'daki hükmün haksız olduğu düşüncesinden hareketle, TTK madde 364'ün ikinci fıkrasında görevden alınan yönetim kurulu üyesinin tazminat hakkının saklı olduğu belirtilmiştir. Buna göre vekalet veren konumundaki anonim şirket, vekil konumundaki yönetim kurulu üyesini azletmesi durumunda, yönetim kurulu üyesi şirketten tazminat isteyebilecektir.

Anonim şirket yönetim kurulu üyelerine huzur hakkı, ücret, kazançtan kar payı alma, ikramiye ve prim gibi mali haklar sağlanabilir[617]. Huzur hakkı, yönetim kurulu üyelerine katıldıkları her toplantı için verilen ücrettir. Esas sözleşmede yer alan bir hükme göre veya hüküm yoksa genel kurul kararıyla yönetim kurulu üyelerine belirli dönemlerde ücret verilebilir. Kar payı ise sadece esas sözleşmede buna ilişkin hüküm var ise ve TTK madde 511'deki şartlar mevcut ise verilebilir (TTK madde 339'un ikinci fıkrasının f bendi). İkramiye, yönetim kurulu üyelerine gösterdikleri başarı nedeniyle kendilerine verilen ücrettir. Kar payı gibi ikramiye de esas sözleşmede buna ilişkin hüküm bulunması halinde verilebilir. Prim, başarıya bağlı olarak, belli hedeflere ulaşılması halinde verilen ücrettir. Kar payı ve ikramiye gibi prim de esas sözleşmede hüküm bulunması halinde verilebilir[618].

Yönetim kurulu toplantılarına katılmayan üyeler huzur hakkı alamasa da, huzur hakkı dışındaki mali hakları alabilmeleri gerekir[619]. Zira toplantılara katılmak dışında da yönetim kurulu üyeliği görevlerinin yerine getirilmesi mümkündür. Aynı zamanda yönetim kurulu üyeliğine bağlı sorumluluk, üyenin toplantıya katılmaması halinde de devam etmektedir. O halde huzur hakkı dışındaki diğer mali hak kalemleri toplantıya katılmaya bağlı olmadığından, yönetim kurulu üyeliği sıfatı devam ettiği sürece ödenir[620].

Yönetim kurulu üyesinin dağıtılmasına karar verilen kazanç payından kendisine düşen bölümü eksiksiz olarak alabilmesi için ilgili bilanço yılının tamamında görev yapmış olması gerekir. Yani bu dönem boyunca yönetim kurulu üyesi sıfatını taşımış olması gerekir. Aksi halde üye kazanç payını hiç tahsil edemeyecek veya bundan sadece çalıştığı dönem ile sınırlı

---

[616] Sarı, s. 145, dn. 46.

[617] Yönetim kurulu üyelerinin mali haklarını düzenleyen TTK madde 394'e göre: "Yönetim kurulu üyelerine, tutarı esas sözleşmeyle veya genel kurul kararıyla belirlenmiş olmak şartıyla huzur hakkı, ücret, ikramiye, prim ve yıllık kârdan pay ödenebilir."

[618] Poroy, Tekinalp ve Çamoğlu, s. 368, 369, n. 559, 560, 561, 562, 562a.

[619] Ömer Teoman, **Toplantıya Katılmayan Bir Yönetim Kurulu Üyesinin Kazanç Payı Alıp Alamayacağı Sorunu**, Ticaret Hukuku ve Yargıtay Kararları Sempozyumu, XI, Ankara, 13-14 Mayıs 1994, s. 93, 98.

[620] Kırca, Şehirali Çelik ve Manavgat, s. 743.

olacak şekilde yararlanabilecektir[621] [622]. Bu durumda istifa, azil veya diğer bir şekilde görevi sona eren yönetim kurulu üyesi, o yıldaki hizmet süresiyle orantılı olarak kazanç payı ve ücret talebinde bulunabilir. Bu durum yönetim kurulu üyesinin haklı nedenle azledilmesi halinde de geçerlidir. Görevi sona eren yönetim kurulu üyesinin ücret alacağı, genel kurulun kazanç payını dağıtım kararı vermesiyle muaccel hale gelir[623].

Buna göre azledilen yönetim kurulu üyesi, yerine getirmiş olduğu iş görmenin karşılığı olan ücreti şirketten talep edebilecektir. Ancak azledilen yönetim kurulu üyesi, sözleşmenin sona ermesinin bir sonucu olarak, bir sonraki bilanço yılında yönetim kurulu üyelerine ödenen ücreti, uygun olmayan zamanda azledildiği iddiası ile artık isteyemeyecektir. Fakat burada yönetim kurulu üyelerine hangi aralıkları ücretlerin ödendiği ve azlin ne zaman yapıldığı önem göstermektedir. Eğer yönetim kurulu üyesi mali haklarını elde etmeden hemen önce azledilmişse, yönetim kurulu üyesi, azlin uygun olmayan zamanda yapılması veya azil hakkının kötüye kullanılması gerekçesiyle yoksun kaldığı mali haklarını şirketten talep edebilecektir. Örneğin huzur hakkı, yönetim kurulu üyelerine toplantılara katılmaları halinde ödenen ücret olduğundan, yönetim kurulu üyesinin azledilmesi halinde, üye artık toplantılara katılamayacağından, azledilen üye, bu ücreti şirketten tazminat olarak isteyemez. Ancak azledilen üye, azledildiği tarihten hemen sonra veya yakın bir tarihte yapılacak olan yönetim

---

[621] Teoman, Kazanç Payı, s. 93.

[622] Yargıtay 11. HD. , E. 5003, K. 5397, 09.11.1984 tarihli kararına göre: "Davacı, 27.8.1982 tarihinde genel kurulca yönetim kurulu üyeliğinden azledildiğini ve yerine yeni bir üye seçildiğini, ancak ana sözleşme geregince 1982 yılı karından yönetim kurulu üyelerinin her birine 2.506.516 lira temettü ikramiyesi dağıtıldığını, hizmet süresine göre işbu ikramiyenin bir bölümünün kendisine verilmesi gerekirken, tamamının yerine seçilen yeni üyeye verildiğinden bahisle hizmet süresine göre ve ikramiye olarak 1.671.010 liranın tahsiline karar verilmesini istemiş, davalı taraf azledilen bir yönetim kurulu üyesine temettü ikramiyesi verilemeyeceğini savunmuş, mahkemece istek doğrultusunda karar verilmiş, hüküm dairemizin 1984/3097- 3308 sayılı ve 5.6.1984 günlü kararıyla onanmıştır.
Davalı karar düzeltme isteminde bulunmuştur.
Dosyadaki yazılara, mahkeme kararında belirtilip Yargıtay ilamında benimsenen gerektirici sebeplere, şirket yönetim kurulu üyesi ile şirket arasında bir vekalet sözleşmesinin oluşmasına, BK.nun 386/3. maddesi gereğince sözleşmede hüküm varsa veya teamül gerektiriyorsa vekile ücret verilmesi gerekmesine, TTK.nun 333. maddesinin de bu hususu teyid etmesine, anasözleşmenin 27/2. maddesinin yönetim kurulu üyelerine verilecek temettü ikramiyesi miktarını tesbit etmiş olmasına ve esasen miktar üzerinde bir uyuşmazlık bulunmamasına, aynı üyelik için bir dönemde iki kişinin üyelik görevi yapmış olmaları halinde, vekalet sözleşmesinin genelde bir hizmet sözleşmesi olduğu da gözönüne alınarak, temettü ikramiyesinin bu iki üyenin hizmet sürelerine göre bölüştürülmesinin yasa hükümlerine uygun olmasına, kaldı ki, genel kurul tutanağından anlaşıldığına göre, azil hususu oylamadan önce davacının istifa dilekçesi vermiş olmasına göre, olayda gerçek bir azil kararının varlığından söz edilemeyeceğine, zira istifanın karşı tarafa ulaşmasıyla hükümlerini hemen doğuran bozucu nitelikte bir yenilik doğurucu hak olmasına (Prof. Haluk Tandoğan, Borçlar Hukuku, Özel Borç İlişkileri, Cilt 2, 1982, Sh. 427), bu suretle davacının genel kurulda istifasını vermesiyle ve aynı anda karşı tarafa (şirket) ulaşmasıyla davacının yönetim kurulu üyeliğinin o anda sona ermiş bulunmasına (Fritz de Steiger, le Droit des Societefs Anonymes en Suisçe) artık yönetim kurulu üyeliği sıfatı kalmamış kişinin üyelikten azlinin de sözkonusu olamayacağına ve bu nedenle davacının istifa suretiyle yönetim kurulu üyeliğinden ayrılması gerektiğine göre, davalı vekilinin karar düzeltme isteğinin HUMK.nun 442. maddesi gereğince reddi gerekir." (Eriş, Ticari İşletme ve Şirketler, s. 2409, 2410; www.kazanci.com, 31.05.2016).

[623] Yıldırım, s. 50.

kurulu toplantısına katılmak için toplantıya katılacağı inancı ile hazırlıklarda bulunmuş veya masraflarda bulunmuş ise, azlin uygun olmayan zamanda yapıldığı kabul edilmeli ve huzur hakkı ücretini TBK madde 512 kapsamında şirketten isteyebilmelidir.

Yönetim kurulu üyesi, henüz yerine getirmediği iş görmeden önce, bu iş görmenin gerçekleştirilebilmesi veya kolaylık sağlaması için hazırlıklar yapmış olabilir. Yapılan bu hazırlıklar için harcanan emeğin faydasız ve karşılıksız kalması, yönetim kurulu üyesinin, sözleşmenin devam edeceği inancına rağmen, beklenmeyen bir şekilde sona ermesinden ileri gelmektedir. Bu durumda yönetim kurulu üyesi, uygun olmayan zamanda azledildiğinden, bu yüzden doğan zararının giderilmesi için şirkete başvurabilir.

Yönetim kurulu üyesinin azledilmesi, üyenin ücret elde etme imkanının ortadan kalkması anlamına gelir. Yönetim kurulu üyesi, görevinin sona ermesinden sonra gelir elde etmeye başlayıncaya kadar belirli bir süre geçebilir. Bu durumda iş görme borçlusu olan yönetim kurulu üyesinin, beklemediği bir şekilde azledilmesi ve bu sebeple kazanç elde etme olanağının ortadan kalkması durumunda, bu olumsuzluğun giderilmesinin mümkün olacağı bir zaman için elde etme olanağını kaybettiği ücretin karşılığını tazminat olarak isteyebilmesi mümkün olmalıdır. Bu gibi durumlarda, azil hakkının kullanılması için uygun olan zaman ile vekaletin sona erdirildiği zamanın arasındaki süreye ilişkin vekilin ifa menfaatinin şirket tarafından karşılanması gerektiği söylenebilir. Zaten azil hakkı uygun zamanda kullanılsaydı, yönetim kurulu üyesi bu zamana kadar ücret hakkını kazanabilecekti. Buna göre, vekalet sözleşmesinin uygun olan bir zamanda sona erdirilmesi ve dürüstlük kuralına dayanarak, belirli durumlarda yönetim kurulu üyesinin sona ermeden sonraki belirli bir süre için daha ücret hakkının "uygun olmayan zamanda azilden doğan tazminat" kapsamında korunması düşünülebilir. Böylece, sözleşmenin devam edeceğine ilişkin güvenin boşa çıkmasından dolayı ortaya çıkan gelir kaybının telafi edilmesi mümkün olabilecektir. Ancak bu sebeple bir tazminata hükmedilebilmesi için yönetim kurulu üyesi ile şirket arasındaki ilişki bağlılık yönünden her somut olayda ayrıca incelenmelidir. Buna göre, genel kurulun rekabet yasağının dışına çıkmasına izin vermediği, tek bir şirketin işlerini gören yönetim kurulu üyesi yönünden daha belirgin ortaya çıkmaktadır. Yönetim kurulu üyesinin tek bir şirkete bağlı çalıştığı durumlarda, beklenmeyen sona erdirme sebebiyle çıkan iktisadi olumsuzlukların etkisini azaltmak için, TBK madde 512 kapsamında yönetim kurulu üyesi lehine tazminata hükmedilebilir. Ancak rekabet yasağının dışına çıkmasına izin verilen, tek bir şirkete bağlı çalışmayan, şirkete olan bağlılığı daha zayıf olan yönetim kurulu üyelerinin beklenmeyen sona erdirme sebebiyle çıkan iktisadi olumsuzlukların etkisi kendileri için daha zayıf olacağından bu nedenle tazminata hükmedilmesi gerekmeyebilir.

b. Yapılan Masraflar Nedeniyle Doğan Zararlar

TBK madde 510'un birinci fıkrasında vekilin, vekaletin gereği gibi ifası için yaptığı masrafları ve yüklendiği borçlarının vekalet veren tarafından ödenmesi gerektiği belirtilmiştir. Buradaki masraflar vekalet sözleşmesi sona ermeden önce gerçekleştirilen iş görme için yapılmış giderlerdir. Dolayısıyla bu alacak hakları vekaletin sona ermesinden önce doğduğundan, sona ermeden etkilenmez. Vekil bu giderleri, vekalet ilişkisine dayanarak vekalet verenden talep edebilir.

TBK madde 510'un birinci fıkrasından farklı olarak, vekilin henüz yerine getirmediği iş görmeden önce, bu faaliyetin gerçekleştirilmesini kolaylaştırması amacıyla hazırlıkları yapmış olabileceğine yukarıda değinmiştik. Vekaletin beklenmedik bir anda sona ermesi durumunda, yapılan hazırlık için yapılan giderler faydasız kalır. Bu durumda vekalet sözleşmesi devam etmiş olsaydı, vekil masrafların sebebi olan iş görmeyi yerine getirecek ve bu masraflarını da TBK madde 510'un ikinci fıkrasına göre isteyebilecekti. Yine azil hakkının kullanılacağı uygun bir süre önce bildirilmiş olsaydı, sözleşmenin devam edeceği inancı ile vekil, bu masrafları yapmamış olacaktı. Vekalet sözleşmesinin devam edeceği inancıyla yapılan bu hazırlıklara ilişkin masraflar, vekalet verenin öngörülmeyen bir anda azil hakkını kullanması ile faydasız kalacak, vekil ise sona eren sözleşme ilişkisine dayanarak bu masraflar için vekalet verene herhangi bir talep ileri süremeyecektir. Bu nedenle vekil, zarara uğrayacaktır. Vekilin uğradığı bu zarar, sözleşmenin sona ermesinin gerçekleştiği an sebebiyle doğmuş bulunmaktadır. Bu şekilde bir zararın ortaya çıkması durumunda, azil hakkının uygun olmayan zamanda kullanılmış olduğunun kabulü gerekir. Bu durumda vekil, TBK madde 512'ye dayanarak, uygun olmayan zamanda azil hakkının kullanılması sebebiyle faydasız kalan bu hazırlık masraflarından kaynaklanan zararının karşılanması için vekalet verene başvurabilir[624].

c. Başka Sözleşme Tekliflerinin Kaçırılmasından Doğan Zararlar

Vekaletin sona ermesi, vekil yönünden, ücret alacağı ve masraf talepleri açısından ortaya çıkması muhtemel bu zararlar dışında başka olumsuzlukların çıkmasına da sebep olabilir. Vekil mevcut vekalet sözleşmesi dikkate alarak ve bunun öngörülen ana kadar devam edeceğini umarak, kendisine yapılmış başkaca ücretli vekalet sözleşmesi tekliflerini geri

[624] Sarı, s. 150, 151.

çevirmiş olabilir. Mevcut vekalet sözleşmesinin öngörülmeyen bir anda sona erdirilmesinden sonra da, bu tekliflerin artık değerlendirilmesi mümkün olmayacaktır. Bu durumda vekil, hem mevcut vekalet sözleşmesinden ücret kazanma imkanını, hem de bu sözleşmenin davam edeceği inancı ile kendisine teklif edilen iş görmeleri geri çevirmiş olduğundan bunlar yönünden gelir etme imkanını kaybetmiş olacaktır. Vekil, mevcut vekalet sözleşmesinin sona ereceğini bilseydi, kendisine yönelen vekalet tekliflerini kabul edeceği söylenebilir. Bu şekilde ortaya çıkan kazanç kaybının, azlin uygun olmayan zamanda yapılmasından dolayı ortaya çıktığı iddiası ile tazminin talep edilip edilemeyeceğinin ayrıca incelenmesi gerekir[625].

İlerisi için yapılmış bir vekalet sözleşmesi teklifi, mevcut sözleşme ilişkisinin süreceği inancıyla geri çevrilmiş olabilir. Bundan sonra da beklenmeyen bir şekilde azil yoluyla mevcut vekalet ilişkisinin sona erdirilmiş olması, yapılan teklifin gereksiz yere geri çevrilmiş olması sonucunu doğuracaktır. Yapılan teklifin değerlendirilmesinin artık mümkün olmaması sebebiyle doğan kazanç kaybının, vekaletin devamına olan inancın boşa çıkması nedeniyle doğduğu söylenebilir. Bu durumda vekilin mesleki konumu incelenmelidir. Genellikle vekalet sözleşmesi kapsamında vekil olarak faaliyet gösteren kişiler serbest meslek icra ederler. Vekalet verene yoğun bir bağlılığı bulunmayan vekilin, birden fazla sayıda müşteri olarak vekalet vereni olabilir. Bu durumda bir vekalet sözleşmesinin reddedilmiş olması, mevcut vekalet sözleşmelerinden bir tanesi ile illiyet bağı çok kesin değildir[626]. Burada azlin vekil için uygun olmayan zamanda gerçekleştiğini ve vekilin bu sebeple zarara uğramış olduğunu söylemek güçtür. O halde vekilin belirli bir vekalet verene bağlılığının az olduğu ya da olmadığı bu tip durumlarda vekilin tazminat isteyememesi gerekir. Ancak vekilin tek bir vekalet sözleşmesi kapsamında iş görme faaliyetinde bulunması ve zamanın büyük çoğunluğunu bunun için harcıyor olması mümkündür. Burada vekilin kazanç kaybının vekalet sözleşmesinin öngörülmeyen şekilde sona erdirildiğinden kaynaklandığı daha belirgin bir şekilde tespit edilebilmektedir. O halde vekilin belirli bir vekalet verene bağlılığının daha fazla olduğu bu tip durumlarda azil hakkının uygun olmayan zamanda gerçekleştiğinin kabulü ve vekilin bu sebeple uğramış olduğu zararını isteyebilmesi gerekir[627].

Anonim şirkette yönetim kurulu üyesinin tek bir şirket için iş görme faaliyetinde bulunması ve üstlendiği yetkilerin kapsamına bağlı olarak zamanın büyük çoğunluğunu bunun

---

[625] Sarı, s. 151.

[626] Sarı, s. 152, 153.

[627] Aynı yönde bakınız, Tandoğan, Özel Borç İlişkileri II, s. 637, 641; Akıncı, s. 120. Aksi görüşteki *Sarı*, bu şekilde kesin bir kabulün kolaylıkla mümkün olmayacağını, yapılan teklifin reddedilmiş olması ile mevcut sözleşmesinin sonlandırılması arasında illiyet bağı bulunmadığı, sona erme nedeniyle bir zarar ortaya çıkmadığı, vekaletin kabul edilip reddedilmesinin kendi mesleki faaliyetin planlanması ile ilgili olduğunu, bu sebeplerle azil hakkının uygun olmayan zamanda yapılmasından dolayı kazanç kaybının istenemeyeceğini belirtmektedir (Sarı, s. 153).

için harcıyor olabilir. Gerçekten de TTK, yönetim kurulunun çalışması bakımından esnek bir sistem benimsemiştir. Yönetim kurulu kendi içinde görev dağılımı yapabilir ve her yönetim kurulu üyesi, şirket için farklı görevler yerine getirebilir. Buna göre zamanın büyük çoğunluğunu mevcut şirketteki görevi için harcayan bir yönetim kurulu üyesi, mevcut anonim şirketteki görevini aksatmamak adına ve mevcut üyeliğinin devam edeceği inancı ile işletme konusu farklı olan başka bir anonim şirkette yönetim kurulu üyeliği teklifini veya rekabet yasağı kapsamına girmeyecek başka bir sözleşme teklifini reddetmiş olabilir. Bundan sonra da beklenmeyen bir şekilde azil yoluyla mevcut yönetim kurulu üyeliğinin sona erdirilmiş olması, yapılan teklifin gereksiz yere geri çevrilmiş olması sonucunu doğuracaktır.

Bu durumda yönetim kurulu üyesinin kazanç kaybının vekalet sözleşmesinin öngörülmeyen şekilde sona erdirildiğinden kaynaklandığı daha belirgin bir şekilde tespit edilebilmektedir. O halde yönetim kurulu üyesinin belirli bir şirkete bağlılığının yoğun olduğu bu tip durumlarda, yapılan teklifin değerlendirilmesinin artık mümkün olmadığı hallerde, azil hakkının uygun olmayan zamanda gerçekleştiğinin kabul edilmesi ve yönetim kurulu üyesinin başka sözleşme tekliflerini geri çevirmesinden doğan zararını isteyebilmesi gerekir. Başka bir ifadeyle, bu durumda azlin uygun olmayan zamanda yapıldığı kabul edilmesi ve TBK madde 512'ye dayanarak üyenin ortaya çıkan kazanç kaybının şirketten isteyebilmesi gerekir.

Şirket, yönetim kurulu üyesinin başka anonim şirketten gelen teklifi kabul etmesi halinde rekabet yasağına tabi olmayacağından bu teklifin kabul edilebilecekken geri çevrilmesinin yönetim kurulu üyesinin kendi kararı olduğunu ileri sürerek zararı tazmin etmekten kurtulamaz.

Başka bir durumda ise, yönetim kurulu üyesine mevcut görev yaptığı şirketle aynı işletme konusuna sahip başka bir anonim şirketten sözleşme teklifi gelmesi ve genel kurulun yönetim kurulu üyesine TTK madde 396'ya göre izin vermemiş olmasından dolayı teklifin reddedilmiş olması durumunu incelemek gerekir. Anonim şirket hukukunda bir kişinin birden fazla anonim şirkette yönetim kurulu üyesi olması kural olarak mümkündür. Ancak yönetim kurulu üyeleri için TTK'nunda rekabet yasağı hükümleri öngörülmüştür[628]. Buna göre

[628] Anonim şirkette yönetim kurulu üyelerinin rekabet yasağını öngören TTK madde 396'e göre: "(1) Yönetim kurulu üyelerinden biri, genel kurulun iznini almaksızın, şirketin işletme konusuna giren ticari iş türünden bir işlemi kendi veya başkası hesabına yapamayacağı gibi, aynı tür ticari işlerle uğraşan bir şirkete sorumluluğu sınırsız ortak sıfatıyla da giremez. Bu hükme aykırı harekette bulunan yönetim kurulu üyelerinden şirket tazminat istemekte veya tazminat yerine yapılan işlemi şirket adına yapılmış saymakta ve üçüncü kişiler hesabına yapılan sözleşmelerden doğan menfaatlerin şirkete ait olduğunu dava etmekte serbesttir.
(2) Bu haklardan birinin seçilmesi birinci fıkra hükmüne aykırı harekette bulunan üyenin dışındaki üyelere aittir.
(3) Bu haklar, söz konusu ticari işlemlerin yapıldığını veya yönetim kurulu üyesinin diğer bir şirkete girdiğini, diğer üyelerin öğrendikleri tarihten itibaren üç ay ve her hâlde bunların gerçekleşmesinden itibaren bir yıl geçince zamanaşımına uğrar.

yönetim kurulu üyesi, genel kurulun iznini almadan şirketin işletme konusuna giren bir işlemi bir başka şirket hesabına yapamayacaktır. Anonim şirket yönetim kurulu üyesi, aynı işletme konusunda faaliyet gösteren başka bir şirkette yönetici olarak (yönetim kurulu üyesi, murahhas müdür veya limited şirkette müdür) olarak göreve başlaması rekabet yasağına aykırılık oluşturur[629]. O halde, genel kurulun izin vermemesi veya esas sözleşmede bu konuda hüküm bulunmaması[630] nedeniyle (rekabet yasağı kapsamına gireceğinden) ve mevcut üyeliğinin devam edeceği inancı ile sözleşme teklifini reddeden yönetim kurulu üyesinin, bundan sonra da beklenmeyen bir şekilde azil yoluyla mevcut yönetim kurulu üyeliğinin sona erdirilmiş olması, yapılan teklifin gereksiz yere geri çevrilmiş olması sonucunu doğuracaktır. Yapılan teklifin değerlendirilmesinin artık mümkün olmaması durumda, yönetim kurulu üyesinin uygun olmayan zamanda azledildiğinin kabul edilmesi ve sözleşme teklifinin reddedilmesi sebebiyle doğan kazanç kaybını isteyebilmesi gerekir. Yani bu durumda azledilen üyenin TBK madde 512'ye dayanarak ortaya çıkan kazanç kaybını şirketten isteyebilmesi gerekir.

Ancak anonim şirket yönetim kurulu üyesine farklı işletme konusunda faaliyet gösteren başka bir şirketten üyelik teklifi gelmesi durumunda, yönetim kurulu üyesi, bu şirket hesabına işlem yapabilmesi için genel kuruldan izin alması veya bu konuda esas sözleşmede hüküm bulunması gerekmediğinden, yani bu durum rekabet yasağına aykırılık oluşturmayacağından, bu teklifi kabul etmesinde bir sakınca yoktur. Bu durumda yönetim

---

(4) Yönetim kurulu üyelerinin sorumluluklarıyla ilgili hükümler saklıdır."

629 Fatih Aydoğan, **Ticaret Ortaklıklarında Rekabet Yasağı**, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2005, s. 100; Poroy, Tekinalp ve Çamoğlu, s. 374, n. 572; Nisim Franko, **Ticaret Şirketlerinde Rekabet Memnuiyeti**, BATIDER. , C. XIII, S. 1, Haziran 1985, s. 38, 39;Yaşar Can Göksoy, **Ortaklıklar Hukukunda Rekabet Yasaklarının Kapsamı**, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 9, Özel Sayı, 2007, s. 674; Ömer Teoman, **Yaşayan Ticaret Hukuku**, Cilt I: Hukuki Mütalaalar, Kitap 7: 1995-1996, Beta Yayıncılık, İstanbul, 1997, s. 43; İmregün, s. 234; Ansay, Anonim Şirketler, s. 135; Eriş, Anonim Şirket, s. 288.
Aksi görüşteki *Öz*'e göre: Bir yönetim kurulu üyesinin, aynı işletme konusuna sahip ikinci bir şirkette daha yönetim kurulu üyelik görevine başlaması bunun rekabet yasağına aykırılık oluşturması için tek başına yeterli değildir. Yöneticinin sadece, yönettiği işletmenin o sıradaki ya da ilerideki başarı düzeyini düşürecek ve bizzat kendi yönetim ediminin olumlu sonuçlarına zarar verecek nitelikte bir başka işletmenin yönetimini üstlenmesi, rekabet etmeme borcuna aykırılık oluşturur. Örneğin uluslar arası bir oteller zincirinin yöneticiliğini yürüten bir ortaklığın İstanbul'da bir Türk'e ait otelin yöneticiliğini üstlenmesi, bundan sonra diğer ülkelerde başka otelleri yönetime başlamasına hatta Türkiye'nin İstanbul ili dışındaki bir ilde veya tatil beldesinde otel yönetimi üstlenmesi, rekabet etmeme borcuna aykırılık oluşturmamalıdır (M. Turgut Öz, **Yönetim (Management) Sözleşmesi**, Kazancı Hukuk Yayınları, İstanbul, 1997, s. 99). *Kalpsüz*'e göre de, aynı konuda çalışan başka bir şirkette idareci olmasının Türkiye'ye faydalı olacağından serbest bırakılması gerekir (Turgut Kalpsuz, **Anonim Şirketlerde İdare Meclisi Üyelerinin Şirketle Rekabet Teşkil Eden Davranışları**, Prof. Dr. H.C. Oğuzoğlu'na Armağan, Ankara, 1972, s. 384, 385); Diğer aksine görüş için bakınız, von Steiger, s. 268, 269.

630 Şirketle rekabet edilmesine esas sözleşme ile izin verilmesi konusunda TTK madde 396'da hüküm bulunmamasına rağmen öğretide bunun mümkün olduğu kabul edilmektedir (Aydoğan, s. 106; Kalpsüz, s. 359, 360; Doğanay, s. 986; Poroy, Tekinalp ve Çamoğlu, s. 374, n. 573; Şener, Uygulamalı, s. 70, 71, 71, dn. 217).

kurulu üyesi her iki şirkette de temsil yetkisine sahip olması halinde şirketlerin hesabına üçüncü kişilerle ayrı ayrı işlem yapması mümkündür.

Azledilen yönetim kurulu üyesinin TBK madde 512'ye dayanarak ortaya çıkan kazanç kaybını şirketten isteyebilmesi için her halde başka bir şirketten teklif aldığını ispat etmesi gerekmektedir. Bu sebeple yönetim kurulu üyesinin kendisine gelen bu teklifleri yazılı olarak alması ve saklaması yararlı olacaktır.

2. Uygun Olmayan Zamanda İstifa Nedeniyle Tazmini İstenebilecek Zararlar

Günümüzde vekalet sözleşmeleri genellikle ücret karşılığı yapıldığından vekilin istifasına, vekalet verenin azil hakkını kullanmasına oranla daha seyrek karşılaşılır. Çünkü vekilin iş görmenin yerine getirilmesi üzerine gelir elde etme menfaati bulunmaktadır. İş görmenin sona ermesi vekilin bu gelir elde etme imkanını ortadan kaldıracaktır. Azil yolu ile sözleşmeyi sona erdiren vekalet verenin başka bir vekil bulmasına göre, vekilin başka bir vekalet veren ile sözleşme yaparak gelir elde etmeye başlaması daha zordur[631].

Vekalet verenin, vekili her zaman azletme hakkı olduğu gibi, vekilin de her zaman istifa hakkı vardır. Vekalet sözleşmesinin istifa yolu ile sona erdirilmesi de vekalet veren açısından bazı olumsuzlukların doğumuna sebep olabilir. Kanun bu durumda vekilin sorumluluğunu sadece istifanın uygun olmayan zamanda kullanılmış olması halinde bu nedenle doğacak zararlar ile sınırlı tutmuştur. Tazmin edilecek bu zararların kapsamına vekaletin sona ermesinden kaynaklanan tüm zararlar girmez, sadece istifa hakkının kullanılmasındaki zamansal seçimin sebep olduğu zararlar girer. Vekaletin sona erdirilmesinden dolayı, vekalet verenin yarım kalan işi başka bir kişiye gördürülmesinden kaynaklanan zararları, kural olarak vekilin karşılama yükümlülüğü yoktur. Eğer vekalet veren işin devamı için başka bir vekalet sözleşmesi yapmış ve bu sözleşmede vekile daha fazla ücret ödemek zorunda kalmış ise, bu zararını da istifa eden vekilden talep edemeyecektir. Çünkü bu zararlar, vekalet verenin ifa menfaati ile ilgilidir ve istifa hakkının uygun olmayan zamanda kullanılmasından değil, vekalet sözleşmesinin tek taraflı sona erdirme hakkının kullanılmasından kaynaklanmıştır[632].

Vekalet veren, karşısına çıkan bir sorunun çözümü için bu konuda mesleki bilgi sahibi olan bir kişinin yardımına ihtiyaç duyarak bu kişi ile vekalet sözleşme ilişkisi içine

[631] Sarı, s. 153, 154.
[632] Sarı, s. 154.

girmektedir. İstifa ile sona erdirilen vekalet sözleşmesinden sonra da iş görmenin devam etmesi için vekalet veren, ya iş görmeyi bizzat kendi yapacak ya da başka bir sözleşme yaparak iş görmeyi başkasına yaptırmak durumunda kalmaktadır. İstifa ile birlikte iş görmenin sona ermesi ile vekalet verenin iş görmeye kendi devam etmesi veya başkasına gördürmeye başlaması arasından zaman geçmesi olanaklıdır. Bu zaman kaybı nedeniyle vekalet veren zarara uğrayabilir ve bu zarar istifa hakkının kullanılmasında seçilen zamandan kaynaklanmaktadır. Buna göre istifa hakkının kullanılmasındaki zamansal seçimden ve iş görme faaliyetinin kesintisinden kaynaklanan bu zararın, vekalet sözleşmesinin uygun olmayan zamanda sona erdirilmesinden doğduğunun kabulü ve bu zararın TBK madde 512'ye göre tazmin edilebilmesi gerekir[633]. Vekalet veren, işin gördürülmesine başkası ile devam edilmesinden kaynaklanan zararları isteyemese de, zaman kaybından ve iş görme faaliyetinin kesintiye uğramasından kaynaklanan zararları istifa eden vekilden isteyebilir.

Yine uygun olmayan zamanda istifa eden vekilin iş görmeyi bırakması ile vekalet veren bu işlerle ilgilenmek zorunda kalabilir. Bu sebeple vekalet verenin kendi işlerini ihmal etmek zorunda kalması ve bundan dolayı kazanç kaybına uğraması mümkündür. Kazanç kaybı şeklinde doğan bu zararların ise TBK madde 512 kapsamında istenebilmesi, istifanın uygun olmayan zamanda gerçekleştiğinin ispatı ile mümkündür[634].

Vekilin istifa hakkını hiçbir sebep göstermeden ve uygun olmayan bir zamanda kullanmış olması, hakkın kötüye kullanıldığının kabulü için tek başına yeterli değildir. Hakkın kötüye kullanılmış olduğunun kabulü için başka somut olguların varlığına ihtiyaç bulunmaktadır. Ancak yalnızca vekalet verene zarar vermek amacıyla istifa hakkını kullanan vekilin sorumluluğu sadece uygun olmayan zamanda sona ermeden kaynaklanan zararlarla sınırlı değildir, ayrıca hakkın kötüye kullanılmasını oluşturan istifa hakkının kullanılmasından kaynaklanan tüm zararların tazmini gerekir[635].

a. Yönetim Kurulu Üyesinin Uygun Olmayan Zamanda İstifası Nedeniyle Tazmini İstenebilecek Zararlar

Yönetim kurulu üyesinin görevinin sona ermesinden dolayı, şirketin yönetim kurulu üyeliğine başka birini getirmesinden doğan zararları, yönetim kurulu üyesinin karşılama yükümlülüğü yoktur. Eğer şirket, boşalan yönetim kurulu üyeliğinin doldurulması için başka

[633] Sarı, s. 155.
[634] Sarı, s. 155.
[635] Sarı, s. 154, dn. 61.

bir kimse ile sözleşme yapmış ve bu sözleşmede kararlaştırılan yönetim kurulu üyesine sağlanan mali hakları eskisine oranla daha fazla ise, bu zararını istifa eden yönetim kurulu üyesinden isteyemez. Çünkü bu zararlar, şirketin ifa menfaati (olumlu zarar) ile ilgilidir ve istifa hakkının uygun olmayan zamanda kullanılmasından değil, vekalet sözleşmesinin tek taraflı sona erdirme hakkının kullanılmasından (TBK madde 512) kaynaklanmıştır.

Yönetim kurulu üyesinin istifa etmesi ile birlikte, üyenin görevlendirildiği iş görmenin sona ermesi ile yerine gelecek yönetim kurulu üyesinin iş görmeye devam etmesi arasında zamanın geçmesi mümkündür. Yönetim kurulu üyeliğinin boşalması durumunda TTK'nun bu durumun şirket açısından olumsuz sonuçlar doğurmaması için bir takım düzenlemeler öngördüğünden yukarıda bahsetmiştik. Bu tedbirlerden en başında yönetim kurulunun boşalan üyeliğin yerine geçici bir üye ataması gelir. Yönetim kurulunun boşalan üye yerine geçici bir üye atayabildiği durumlarda, şirketin bu zaman kaybı nedeniyle zarara uğrama ihtimali zayıftır. Çünkü yönetim kurulunun diğer üyeleri, ivedilikle boşalan üyeliğin doldurulması için karar verebilecek ve ortaklığın varlığını sürdürebilmesi için gerekli ve acil işleri de istifa eden üye yerine yapabilecektir. Ancak yapılacak işin teknik bilgi veya beceri gerektirebilir, yani durumun aciliyetinin işin o üye tarafından yapılmasını zorunlu kılabilir, aynı zamanda yönetim kurulunun işin yapılabilmesi için gerekli teknik bilgi veya beceriye sahip kişiyi, işin yapılması gereken zamandan önce bulması mümkün olmayabilir. Bu durumda TBK madde 513 uyarınca istifa eden üye, yapılması gerekli ve acil bu işi bizzat yapmakla yükümlü olacaktır. Aksi halde yönetim kurulu üyesinin istifasının uygun olmayan zamanda yapıldığı kabul edilecektir. Bu durumda şirket, bundan doğan zararını istifa eden üyeden isteyebilecektir.

Yapılması gerekli ve acil bir işin başka bir yönetim kurulu üyesi tarafından yapılabilmesinin mümkün olduğu, ancak mevcut yönetim kurulu üyelerinin bu durumu bilmemeleri veya öğrenmelerine imkan bulunmaması halinde, istifa eden yönetim kurulu üyesinin acil işleri yapma yükümlülüğü, bu durumu diğer üyelere bildirmekle sınırlı olacaktır. Aksi halde yine yönetim kurulu üyesinin istifasının uygun olmayan zamanda yapıldığı kabul edilecek ve şirket bundan doğan zararının tazmini için istifa eden üyeye başvurabilecektir.

Bu durumlarda meydana gelen zarar, istifa hakkının kullanılmasında seçilen zamandan kaynaklanmaktadır. Buna göre istifa hakkının kullanılmasındaki zamansal seçiminden ve iş görme faaliyetinin kesintisinden kaynaklanan bu zararın, vekalet sözleşmesinin uygun olmayan zamanda sona erdirilmesinden doğduğunun kabulü ve bu zararın TBK madde 512'ye göre tazmin edilebilmesi gerekir.

Yönetim kurulu üyesinin istifa hakkını hiçbir sebep göstermeden ve uygun olmayan bir zamanda kullanmış olması, hakkın kötüye kullanıldığının kabulü için tek başına yeterli değildir. Hakkın kötüye kullanılmış olduğunun kabulü için başka somut olguların varlığına ihtiyaç bulunmaktadır. Ancak yalnızca şirkete zarar vermek amacıyla istifa hakkını kullanan vekilin sorumluluğu sadece uygun olmayan zamanda sona ermeden kaynaklanan zararlarla sınırlı değildir, ayrıca hakkın kötüye kullanılmasını oluşturan istifa hakkının kullanılmasından kaynaklanan tüm zararların tazmini gerekir.

b. Yönetim Kurulu Üyesinin İstifa Hakkının Tazminat Ödemek Zorunda Kalmadan Kullanması İçin Dikkat Etmesi Gereken Hususlar

Tazminat ödemek zorunda kalmadan istifa hakkını kullanmak isteyen yönetim kurulu üyeleri bunu, iş görmeyi hiçbir olumsuzluk yaşamadan şirketin devam ettirebileceği şekilde yapması gerekir. Başka bir ifade ile istifa etmek isteyen yönetim kurulu üyeleri, bu haklarını kullanırken, şirketin herhangi bir olumsuzluk yaşamadan iş görmeyi başka bir şekilde devam ettirebilmesi mümkün olmalıdır[636]. Şirketin zarara uğramaksızın iş görmeye devam ettirebileceği ana kadar yönetim kurulu üyeleri, iş görmeye devam etmelidir[637]. Anonim şirkette bu durum, yönetim kurulu üyelerinin tümünün istifası ile şirketin idare ve temsil organını kaybetmesi halinde özellik gösterir. Eğer yönetim kurulu üyelerinin tümü istifa etmemişse, yani yönetim kurulunda üye bulunuyorsa veya tüm üyeler istifa etmiş olmakla beraber şirketi temsile yetkili kişiler mevcutsa (murahhas müdür, ticari temsilci gibi), kalan üyelerin veya temsile yetkili kişilerin gecikmesi şirketin zararına yol açacak acil ve yapılması zorunlu işleri yapması mümkün olabilecektir. Bu durumda şirketin istifadan dolayı zarara uğrama olasılığı düşüktür.

---

[636] Vekil için aynı yönde: Sarı, s. 156.

[637] TBK madde 513'de vekalet sözleşmesinde taraflardan birinin ölüm, ehliyetin kaybedilmesi ve iflası ile irade dışı sona ermesini düzenlemiştir. Aynı maddenin ikinci fıkrasında ise, irade dışı sona erme halleri ile vekalet sözleşmesi sona ermesi durumunda, vekalet verenin menfaatleri tehlikeye düşüyorsa, vekilin ya da mirasçılarının vekalet veren veya mirasçıları işleri kendi başlarına görebilinceye kadar vekaleti ifa ile yükümlü olduklarını düzenlemiştir. Buna göre kanun koyucu irade dışı sona erme halinde bile, vekalet verenin menfaatlerinin tehlikeye düşmesi halinde vekile iş görmeye devam etme yükümlülüğü verdiğine göre; vekalet sözleşmesi iradi olarak sona ermesi halinde vekalet verenin menfaatleri tehlikeye düşüyorsa, vekilin, vekalet veren işleri kendi başına görebilinceye kadar devam etmesi gerektiği kabul edilmelidir. Vekil buna dikkat etmeksizin vekalet verenin menfaatlerini tehlikeye düşmesine neden olacak biçimde istifa hakkını kullanırsa, istifanın uygun olmayan zamanda yapıldığı kabul edilerek, bundan doğan zararın TBK 512'ye göre tazmini gerekir. Ancak hemen belirtelim ki, vekil istifa hakkını vekalet verenin menfaatlerini tehlikeye düşüren bir zamanda kullanmış olsa bile, vekalet sözleşmesi sona erecektir. Vekalet sözleşmesinin sona ermesine ilişkin sonuçlarını doğuracaktır. Buna göre uygun olmayan zamanda vekalet sözleşmesinin sonlandırılmasından doğan zararlar vekilden istenebilecektir (Sarı, s. 156, 157).

Yönetim kurulunda tüm üyelerin istifa etmesi ile şirketin idare ve temsil organını kaybetmesi halinde, şirkete kayyım atanması ve şirketin genel kurulda yeni üyeler seçmek zorunda kalması sebebiyle şirketin yaşadığı olumsuzluklardan dolayı, istifa eden yönetim kurulu üyelerine başvurması mümkün değildir. Çünkü bu durum, kanunda öngörülen hakkın kullanımının sonucudur. Ayrıca kanunun şirket için sakıncalı olabilecek bu durumun giderilmesi için öngördüğü özel hükümler mevcuttur (TTK madde 530'un ikinci fıkrası, TMK madde 427 ve TTK madde 410'un ikinci fıkrası). Ancak tüm üyelerin istifa etmesi ile şirkete kayyım atanması veya bundan sonra yapılacak ilk genel kurul toplantısı arasındaki süre içerisinde, yani şirketin iş görmeye devam ettirebileceği ana kadar, ortaklığın varlığını sürdürebilmesi için gerekli ve acil işlerin yapılması gerekebilir. İşte bu işlerin yapılmaması nedeniyle şirketin bundan dolayı zarara uğraması halinde, istifa eden yönetim kurulu üyelerine başvurulabilir. Ortaklık adına bu başvuruyu, ortaklığa atanan kayyım veya genel kurul yeni yönetim kurulu üyelerini seçmişse yönetim kurulu yapar.

Yine yönetim kurulu üyelerinin istifa hakkını kullanacağını önceden bildirmesi kendileri için yararlı olabilir. İstifa hakkının kullanımı esasen önceden bildirme koşuluna bağlanamayacağı gibi, hakkın kullanımına dolaylı sınırlama getireceğinden, bunun yapılmaması halinde ceza koşulu da kararlaştırılamaz. Ancak istifa hakkını kullanacağını önceden bildiren yönetim kurulu üyeleri, genel kurula bu konu hakkında önlem alma imkanı sağlamış olur[638]. Genel kurul bu durumda önceden toplanarak, üyelerin istifa edeceği tarihte göreve başlayacak yeni yönetim kurulu üyeleri seçebilecektir. Böylece şirketin istifadan dolayı zarara uğraması, yani istifa eden yönetim kurulu üyelerinin gecikmesi şirketin zararına yol açacak acil ve yapılması zorunlu işleri yapmamalarından dolayı şirketin zarara uğrama ihtimali azalacaktır. Bunun sonucu olarak, istifa eden yönetim kurulu üyelerine de şirketin zarar dolayısıyla başvurması da söz konusu olmayabilecektir.

Yönetim kurulu üyelerinin istifası, istifa sebebiyle ifa imkansızlığı sonucunu doğurmaz. Yani tüm üyelerin istifası ile yönetim organın kaybedildiği, bu durumun da şirketin sona ermesine yol açtığından bahsedilemez. Çünkü tüm üyelerin istifa etmesi ile şirketin idare ve temsil organını kaybetmiş olması durumunda, şirket hemen sona ermez. Bu halde genel kurulun toplantı yaparak yeni üyeleri seçmesi veya TTK madde 530'un ikinci fıkrası ve TMK madde 427'e göre şirkete kayyım atanması mümkündür. Üyelerin uzun süre tekrar seçilememesi ile şirketin uzun süre organsız kalması halinde TTK madde 530'un

[638] İşi bırakmak isteyen vekil, vekalet verene bunlardan zamanında haber vermelidir. Ani bir istifa, sadece dürüstlük kuralı gereği kendisinden işe devam edemeyeceği durumlar ve koşullarda yapılması gerekir (Tandoğan, Özel Borç İlişkileri II, s. 638, 639).

birinci fıkrasına göre şirketin mahkemece feshine karar verilmesi durumunda, sona ermesinin tüm yönetim kurulu üyelerinin istifasından kaynaklandığı kabul edilemez. Buna göre sonradan şirketin TTK madde 530'un birinci fıkrasına göre mahkemece feshine karar verilse bile, şirketin istifadan dolayı zarara uğraması halinde, yönetim kurulu üyesinin sorumluluğunun kaynağı TBK madde 512 olacaktır.

3. Tazmin Edilecek Zararın Belirlenmesine İlişkin Esaslar

a. Tazminat Talebinin Hukuki Niteliği

Uygun olmayan zamanda azil veya istifa hakkının kullanılması sebebiyle ortaya çıkan zararın belirlenmesi ve tazminatın hesaplanmasının hangi kurallara tabi olacağı, bu tazminat talebinin hukuki niteliğine bağlıdır. Buna göre tazminat yükümlülüğünün kaynağını, hukukun tanıdığı bir hakkın kullanılması olarak kabul edilmelidir. Bu sebeple söz konusu tazminat yükümlülüğü, bir borca aykırılığın ya da haksız fiilin değil, kanunun öngördüğü bir haktan yararlanmanın sonucudur. Kanunda bir hakkın kullanılması sonucu ortaya çıkan tazminat yükümlülüğünün kapsamının belirlenmesine ilişkin özel bir düzenleme bulunmamaktadır. O halde hukukumuzdaki zararın ve tazminatın belirlenmesine ilişkin genel hükümleri oluşturan haksız fiil hükümlerinin kıyasen burada uygulanması gerekir[639]. Uygun olmayan zamanda azil veya istifa haklarının kullanılmasının borca aykırılık olduğu kabul edilse dahi, sonuç olarak bir farklılık yaratmayacaktır. TBK madde 114'ün ikinci fıkrasına göre, borca aykırılıktan doğan zararın ve tazminatın belirlenmesinde haksız fiil hükümleri, kıyas yoluyla buraya da uygulanacaktır[640].

b. İspat Yükü

Azil ve istifa hakkının kullanılması yolu ile vekalet sözleşmesinin sona erdirilmesi halinde, bunun uygun olmayan zamanda gerçekleştiği ve bu yüzden zarara uğramış olduğunu ileri sürerek tazminat talebinde bulunan taraf, bu iddiasını ispatla yükümlüdür[641]. Bu durum, kanunda aksine bir düzenleme olmadıkça, herkesin hakkını dayandırdığı olguların varlığını

[639] Sarı, s. 160.
[640] Sarı, s. 160, dn. 74.
[641] Sarı, s. 160; Akıncı, s. 120.

ispatla yükümlü olduğunu öngören TMK madde 6'nın bir gereğidir[642]. Uygun olmayan zamanda sona erme nedeniyle doğan zararının tazminini isteyen taraf, zararın varlığı ve miktarı konusunda hakime kanaat verecek delilleri sunarak ispat yükümlülüğünü yerine getirmiş olur. Zarara uğranıldığının soyut bir şekilde iddia edilmesi, hakimin zararı belirlemek amacıyla harekete geçmesi için yeterli olmaz. Zararın varlığının, en azından gerçeğe çok yakın bir olasılık olarak gösterecek hususların ispatlanması halinde, hakim zararın belirlenmesi ve tazminata hükmedilmesi için karar verebilir[643].

Uygun olmayan zamanda vekaletin sona ermesinde de, taraf zarara uğramış olduğunu ispatlayabiliyor ancak bu zararın miktarını tam olarak ispatlayamıyorsa, TBK madde 50'nin ikinci fıkrası[644] burada uygulanacaktır. Buna göre zararın tam olarak tespit edilememesi halinde hakim, zararın miktarını hakkaniyete uygun olarak belirler. Davacı, hakimin takdir yetkisini kullanarak zararın miktar ve kapsamını belirlemesine olanak sağlayacak unsurların varlığını ortaya koymak ve bunları mahkemeye sunmak ile yükümlüdür. Hakim zararın miktarını, olayların doğal akışı ve zarar görenin aldığı önlemleri göz önünde tutarak hakkaniyete göre belirleyecektir. Tazmin edilmesi gereken zararın kapsamına nelerin girdiği, her somut olayda ayrı ayrı incelenmelidir. O halde hakim, somut olayın özelliklerini göz önünde tutarak tazminat miktarını belirleyecektir[645].

TBK madde 512 kapsamında tazminata hükmedilebilmesi için, uygun olmayan zamanda azil ve istifa hakkının kullanılmış olması ve bu sebepten dolayı zararın doğmuş olması gerekir. Meydana gelen zarar ile azil ve istifa hakkının kullanılma anı arasındaki illiyet bağının varlığı da ispatlanması gereken başka bir unsurdur. Uygun olmayan zamanda sona erme ile ortaya çıkan zarar arasındaki basit neden sonuç ilişkisinin ispatı, illiyet bağının ispatı yerine geçmez. Yani nedensellik ilişkisinin varlığını kabul etmek için mantıki bir bağın olması yeterli olmayıp, bunun ötesinde uygun illiyet bağının gerçekleşmiş olması gerekir. Buna göre, hayat tecrübeleri ve olayların normal akışı dikkate alınarak, uğranılan zarar, uygun olmayan zamanda gerçekleşen sona ermenin olağan bir sonucu olarak kabul edilebiliyorsa,

---

[642] İspat kurallarından ispat yükünü düzenleyen TMK madde 6'ya göre: "Kanunda aksine bir hüküm bulunmadıkça, taraflardan her biri, hakkını dayandırdığı olguların varlığını ispatla yükümlüdür."

[643] Oğuzman ve Öz, Cilt I, s. 403, 404; Haluk Tandoğan, **Türk Mes'uliyet Hukuku**, 1961 Yılı Birinci Basıdan Tıpkı Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2010, s. 262; Eren, s. 725, 726; Tekinay, Akman, Burcuoğlu ve Altop, s. 578, 579.

[644] Haksız fiilden doğan borç ilişkilerinde zararın ve kusurun ispatını düzenleyen TBK madde 50'ye göre: "Zarar gören, zararını ve zarar verenin kusurunu ispat yükü altındadır.
Uğranılan zararın miktarı tam olarak ispat edilemiyorsa hâkim, olayların olağan akışını ve zarar görenin aldığı önlemleri göz önünde tutarak, zararın miktarını hakkaniyete uygun olarak belirler."

[645] Sarı, s. 160, 161.

tazminat istenebilir[646]. Örneğin, ortaklığın (vekalet verenin) uygun olmayan zamanda azli karşısında yönetim kurulu üyesi (vekil), kalp krizi gibi ciddi bir sağlık sorunu yaşamışsa, hayatın olağan akışına uymayan bu nedenden doğan zararın tazmini istenemez[647].

Uygun olmayan zamanda sona erme ile zarar arasında uygun illiyet bağının aranması, tazminatı sınırlayıcı etki gösterir. Böylece hesapsız şekilde yapılan aşırı masrafların, karşı taraftan istenebilmesi engellenecektir[648]. Tazminat isteyen tarafın hatalı tutumunun yol açtığı masrafların istenebilmesini engelleyecek bir başka yol da, TBK madde 52'nin birinci fıkrasında[649] belirtilmiştir. Buna göre zarar gören, zararın doğumunda ya da artmasında etkili olmuş veya tazminat yükümlüsünün durumunu ağırlaştırmış ise, hakim tazminatın indirilmesine veya kaldırılmasına karar verebilir.

Sorumluluğun doğmasının unsurlarından biri olan illiyet bağı şartının da gerçekleşmiş olduğunun tazminat talebinde bulunan taraf tarafından ispatlanmış olması gerekir. Bunun ispatı, sona erdirme hakkının kullanılmasındaki zamanlama ile meydana gelen zarar arasındaki uygun illiyet bağını ortaya koyan delillerin mahkemeye sunulması ve hayat tecrübelerine göre sona erdirme anının meydana gelen zarara yol açabilmeye elverişli olduğu konusunda hakimde kanı uyandırması ile yapılır[650].

c. Miktarın Belirlenmesinde Etkili Olan Diğer Hususlar

Uygun olmayan zamanda sona erme halinde tazmin edilecek zararın miktarı belirlenirken sona erme nedeniyle elde edilen kazançlar veya uğranılmasından kurtulan kayıplar da dikkate alınmalıdır. Tazminatın miktarının belirlenmesinde, uygun olmayan zamanda sona erdirme nedeniyle elde edilen kazançlar, tazminat miktarından düşürülerek denkleştirme yapılması gerekmektedir. Örneğin, uygun olmayan zamanda sona erme halinde, yapılan hazırlık masraflarından başka şekilde yararlanılması mümkün olduğu ölçüde, bu yarar tazminat miktarından düşülmelidir. Ancak bu yararların tazminat miktarından düşülebilmesi

---

[646] Oğuzman ve Öz, Cilt I, s. 393 vd.; Tandoğan, Mes'uliyet Hukuku, s. 71 vd.; Eren, s. 536 vd.; Selahattin Sulhi Tekinay, Sermet Akman, Haluk Burcuoğlu ve Atilla Altop, **Tekinay Borçlar Hukuku, Genel Hükümler**, Yeniden Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş Yedinci Baskı, Filiz Kitapevi, İstanbul, 1993, s. 566 vd.

[647] Sarı, s. 162.

[648] Sarı, s. 162.

[649] Haksız fillerden doğan borç ilişkilerinde tazminatın indirilmesi başlıklı TBK madde 52'ye göre: "Zarar gören, zararı doğuran fiile razı olmuş veya zararın doğmasında ya da artmasında etkili olmuş yahut tazminat yükümlüsünün durumunu ağırlaştırmış ise hâkim, tazminatı indirebilir veya tamamen kaldırabilir.
Zarara hafif kusuruyla sebep olan tazminat yükümlüsü, tazminatı ödediğinde yoksulluğa düşecek olur ve hakkaniyet de gerektirirse hâkim, tazminatı indirebilir."

[650] Sarı, s. 162.

için uygun illiyet bağı burada da aranacaktır. Hayatın olağan akışına göre vekaletin sona ermesinin yol açabileceği kabul edilebilir yararlar, tazminatın miktarından düşülebilecektir[651].

d. Tazmini İstenebilecek Zararın Üst Sınırının Belirlenmesi Açısından İfaya Olan Menfaatin (Olumlu Zararın) Bir Etkisi Olup Olmadığı Sorunu

Tazmini istenebilecek zararın üst sınırının belirlenmesi açısından ifa menfaatinin (olumlu zararın) bir işlevi olup olmadığı üzerinde durulması gereken bir konuyu oluşturmaktadır. Uygun olmayan zamanda sona erdirmeden doğan zararın miktarının belirlenmesi, ifa menfaatinden (olumlu zararın miktarından) bağımsız olarak, tarafların sözleşmenin devam edeceğine olan güvenleri (olumsuz zarar) esas alınarak yapılır. Bir başka ifade ile olumlu zararda nedensellik bağı, ifanın gerçekleşmemesinden bağımsız bir şekilde, sözleşmenin hüküm ifade edeceğine güven olgusuna dayanarak kurulmaktadır[652]. Hareket noktasından ortaya çıkan bu farklılık nedeniyle belirlenen olumsuz zarar miktarı, olumlu zarar miktarını aşması mümkündür. Olumsuz zararın, olumlu zarardan fazla bir şekilde hükmedilemeyeceğine ilişkin bir kural hukukumuzda mevcut değildir. Ayrıca belirtmek gerekirse, vekalet sözleşmesinin uygun olmayan zamanda sona erdirilmesi halinde tazminat yükümlülüğünü düzenleyen TBK madde 512'de de bu tür bir düzenleme bulunmamaktadır. Hatta TBK madde 512'de, azil ve istifa hakkının uygun olmayan zamanda kullanılmasından doğan tüm zararların karşılanması gerektiğini düzenlemiştir. Aslında TBK madde 512 kapsamında talep edilebilecek güven zararı, olumsuz zararın karşılanmasının ortaya çıktığı genel durumlardan farklılık göstermektedir. Sözleşmenin geçersizliği veya borca aykırı bir davranışa dayanarak sözleşmeden dönme durumlarında istenebilecek olumsuz zararın miktarı açısından duyulan endişeler[653] büyük ölçüde vekalet sözleşmesinin sona erdirilmesinde mevcut değildir[654].

Aslında vekalet sözleşmesinin uygun olmayan zamanda sona ermesi, sözleşmenin taraflar açısından öngörülen bir biçimde hüküm ifade etmesinden farklı etki ve sonuçlar meydana getirir. Uygun olmayan zamanda sona erdirme halinde, vekaletten doğan borçların

---

[651] Sarı, s. 162, 163.
[652] Öz, Eser Sözleşmesi, s. 298.
[653] Bu endişelerin kaynağı, bir kimsenin sözleşme hüküm ifade edip, bundan doğan borçlar gereği gibi yerine getirilse dahi uğrayacağı zararı, sözleşmenin hüküm ifade etmemesi karşısında talep edebilecek olmasının, onun için çok elverişli bir durum oluşturacak olması durumundan gelmektedir. Bu durumun hakkaniyete aykırı sonuçlar doğurabileceği düşünülmektedir. Ancak kanunun böyle bir üst sınır öngörmediğinden, yorum yoluyla buna ulaşmanın mümkün olmadığı belirtilmektedir (Öz, Eser Sözleşmesi, s. 298; Oğuzman ve Öz, Cilt I, s. 400).
[654] Sarı, s. 163, 164.

gereği gibi ifası durumunda tarafların elde edeceği ifa menfaatinden çok, bir bütün olarak iş görme sürecinde olumsuz sonuçların ortaya çıkması ile karşılaşılır. Nitekim TBK madde 512'de uygun olmayan zamanda vekalet sözleşmesinin sona ermesinin tarafların malvarlıklarına yaptığı olumsuz etkinin giderilmesi amaçlanmıştır. Uygun olmayan zamanda sona ermenin ortaya çıkaracağı zararın, ifa menfaatinden farklılığı ve bağımsızlığı dolayısıyla, ifa menfaatinin vekalet sözleşmesinin uygun olmayan zamanda sona ermesinden doğan zarar için sınırlayıcı bir işleve sahip olması düşünülmemiştir. Birbirinden farklı nitelikteki durumlar arasında bağlantı kurarak hak kaybına yol açacak şekilde olumsuz zararın ifaya ilişkin menfaati aşamayacağını söylemek yerinde olmaz[655]. TBK madde 512'de aranan şartlar gerçekleşmesi halinde, zarara uğrayan taraf bundan doğan zararının karşılanmasını talep edebilecektir. Bundan başka, kanunun öngörmediği bir sınırlamanın, yorum yoluyla oluşturulmasının ve uygulanmasının doğru olmayacağı açıktır[656].

D. Uygun Olmayan Zamanda Sona Erdirme Halinde Ceza Koşulu (Cezai Şart) Düzenlenmesi

Ceza koşulu, mevcut bir borcun ifa edilmemesi veya eksik ifa edilmesi halinde, ödenmesi gereken, parasal bir değeri olan ayrı bir edim olarak tanımlanabilir. Buna göre ceza koşulunun unsurları, gerçekten bir asıl borcun bulunması, bunun yanında ayrı ve bağımsız bir edimin yer alması, ayrı ve bağımsız edimin asıl borca bağlı bulunması ve bu ayrı ve bağımsız edimin sağlar arası bir hukuki işlemden doğması olarak sayılabilir[657].

Ceza koşulunun tazminat miktarı üzerinde anlaşmazlıkları giderme, borçluyu ifaya zorlama, sözleşmeden kolayca dönülmesini sağlama, borçluyu tamamen veya kısmen sorumluluktan kurtarma, borçluyu her türlü zarardan sorumlu tutma, konusu para olmayan alacakların teminata bağlanabilmesini sağlama gibi işlevleri vardır[658].

Zararını ispatlamak zorunda olan alacaklı, bunu ispat şartına bağlı olmayan bir yaptırımı, yani ceza koşulunu, sözleşmede kararlaştırılması halinde kendini daha güvende hissedecektir[659].

---

[655] Sarı, s. 164; M. Turgut Öz, İş Sahibinin Eser Sözleşmesinden Dönmesi, Kazancı Hukuk Yayınları, İstanbul, 1989, s. 298; Eren, s. 1126.
[656] Sarı, s. 164.
[657] Kenan, Tunçomağ, **Türk Hukukunda Cezai Şart**, Baha Matbaası, İstanbul, 1963, s. 6; Tekinay, Akman, Burcuoğlu ve Altop, s. 341; Eren, s. 1181.
[658] Tunçomağ, ss. 48, 52.
[659] Oğuzman ve Öz, Cilt II, s. 518.

Azil veya istifa hakkının uygun olmayan zamanda kullanılmış ve bundan dolayı zarara uğramış olduğunu iddia eden taraf, bu zararı ispatla yükümlüdür. Bu zararı ispat yükünün zorluklarıyla karşılaşmak istemeyen taraflar, uygun olmayan zamanda azil veya istifa haklarının kullanılması halinde doğabilecek zararları karşılamak üzere, belirli bir miktar para ödenmesini içeren bir düzenleme yapabilirler. Bu nedenle, taraflar, azil veya istifa haklarının uygun olmayan zamanda kullanılması halinde ödenmek üzere bir ceza koşulunu, vekalet sözleşmesinde veya daha sonra kararlaştırabilirler[660]. Dikkat edilirse burada ceza koşulu, azil ve istifa haklarının kullanılması halinde değil, uygun olmayan zamanda kullanılarak zarara neden olması halinde kararlaştırılabilir. Zaten yukarıda belirttiğimiz üzere azil ve istifa haklarının ceza koşulu öngörerek sınırlandırılması mümkün değildir.

TBK madde 512'de tarafların her zaman sözleşmeyi tek taraflı olarak sona erdirebileceği düzenlenmiştir. Taraflara verilen bu azil ve istifa haklarına ilişkin getirilen tek sınırlama, bu hakların uygun olmayan zamanda kullanılmış olması halinde karşı tarafın bundan doğan zararının giderilmekle yükümlü olmasıdır. Bu sebeple uygun olmayan zamanda azil ve istifa haklarının kullanılarak vekalet sözleşmesinin sonlandırılması ile ceza koşulu düzenlemesi arasında yakın bir ilişki vardır. Ceza koşulunun, ekonomik baskı yoluyla yarattığı zorlayıcı işlev, azil veya istifa haklarının sadece uygun olmayan zamanda kullanılması halinde değil, bu hakların herhangi bir zamanda kullanılmasını engelleyici bir rol üstlenebilecektir. Dolayısıyla azil ve istifa haklarının sınırlanamaz olduğu göz önünde bulundurulduğunda, uygun olmayan zamanda sonlandırma için öngörülen ceza koşulunun içerik ve miktarının dolaylı da olsa, azil veya istifa haklarının kullanımını sınırlamaması gerekmektedir. Aksi takdirde kararlaştırılan ceza koşulu, doğrudan azil veya istifa haklarının kullanımını kısıtlamasa bile geçersiz olabilecektir[661].

Böylece, vekalet sözleşmesinde uygun olmayan zamanda azil veya istifa haklarının uygun olmayan zamanda kullanılması halinde ceza koşulu kararlaştırılmasının, ceza koşuluna ilişkin TBK madde 179 vd. hükümlerinde öngörülen kurallardan farklı özellikler taşıdığına dikkat edilmelidir. TBK madde 180'e göre, alacaklı zarara uğramamış bile olsa, ceza koşulu istenebilecekken; vekalet sözleşmesine getirilen bu şekilde bir ceza koşulu, sadece zararın doğması halinde istenebilir. Çünkü vekalet sözleşmesinin uygun olmayan zamanda sona erdirildiğinin kabul edilebilmesi için, azil veya istifa haklarının kullanılması sonucu karşı tarafın zarara uğraması gerekmektedir. O halde vekalet sözleşmesinin uygun olmayan zamanda sona erdirilmesi halinde kararlaştırılan ceza koşulunun istenebilmesi, uygun

[660] Sarı, s. 182, 183.
[661] Sarı, s. 183.

olmayan zamanda sona erdirmenin yol açtığı zararın varlığının ispatına bağlıdır. Bu nedenle ceza koşulunun işlevini büyük ölçüde yitirdiği söylenebilir. Böylece ceza koşulunun işlevi, uygun olmayan zamanda sona erdirme nedeniyle uğranılan zararın giderilmesi için istenecek tazminat miktarının belirlenmesinde kolaylık sağlamak olarak kalacaktır. Ayrıca belirtelim ki, ceza koşulunun zarar miktarından fazla belirlenmesi durumunda hakim, ceza koşulunda indirime[662] gidebilecektir[663].

II. HAKLI SEBEBE DAYANARAK AZİL VE İSTİFA HAKKININ KULLANILMASI

A. Haklı Sebeple Fesih Hakkının Kullanılması

Haklı sebeple fesih, sözleşmesi ilişkisinin olağanüstü bir sona erme şeklini meydana getirmektedir. Bir sözleşme ilişkisinin olağan olarak sona ermesi, belirli süreli sözleşmelerde öngörülen sürenin dolmasıyla, bir edim amacının olduğu durumlarda bu amaca ulaşılmasıyla, belirsiz süreli sözleşmelerde de süreli fesih hakkının kullanılması ile olur. Buna karşılık sözleşme ilişkisinin, borca aykırılık, taraflardan birinin ölümü, ödeme güçsüzlüğüne düşmesi veya sözleşmeyi devamı çekilmez kılan bir sebebin ortaya çıkması nedenleri ile sona erdirilmesi olağanüstü sona erme hallerindendir. Kanunda öngörülen ölüm, iflas, fiil ehliyeti kaybı gibi olağanüstü sona erme sebepleri dışında, mevcut sözleşme ilişkisinin devamını çekilmez kılan olgulara dayanarak sözleşmenin sona erdirilmesini; sürekli borç ilişkilerinde haklı sebeple fesih, ani edimli borç ilişkilerinde ise haklı sebeple sona erdirme olarak isimlendirilmesi mümkündür[664].

TBK'nun özel hükümlerinde, bazı sürekli borç ilişkileri yönünden haklı sebeple fesih[665] imkanı düzenlenmiştir[666]. Ancak TBK'da tüm borç ilişkilerini veya tüm sürekli borç

---

[662] Ceza koşulunun miktarını, geçersizliğini ve indirilmesini düzenleyen TBK madde 182'ye göre: "Taraflar, cezanın miktarını serbestçe belirleyebilirler.
Asıl borç herhangi bir sebeple geçersiz ise veya aksi kararlaştırılmadıkça sonradan borçlunun sorumlu tutulamayacağı bir sebeple imkânsız hâle gelmişse, cezanın ifası istenemez. Ceza koşulunun geçersiz olması veya borçlunun sorumlu tutulamayacağı bir sebeple sonradan imkânsız hâle gelmesi, asıl borcun geçerliliğini etkilemez.
Hâkim, aşırı gördüğü ceza koşulunu kendiliğinden indirir."

[663] Sarı, ss. 183, 186.

[664] Sarı, s. 165, 166, dn. 89.

[665] Bir fesih hakkının kullanılmasına hukuk düzeni, fesih hakkını kullananın iradesi doğrultusunda sözleşmenin sona ermesi sonucunu bağlıyor ise, en geniş anlamıyla bu her zaman haklı sebebe dayanan (hukuken geçerli) bir fesihtir. Ancak yasa koyucu feshin hukuki dayanağını kabul etmiyor ise, bu beyandan bir sonuç doğmaz ve sözleşme sona ermez. O halde burada haklı sebeple fesih ifadesiyle kastedilen, feshin bir kanun veya sözleşmeye dayanması değil, sözleşme kurulduktan sonra ortaya çıkan ve bir tarafın artık sözleşmenin sona ermesini istemesine hak verdiren bir sebebe dayanan fesihtir (M. Turgut Öz, **Yönetim (Management) Sözleşmesi**, Kazancı Hukuk Yayınları, İstanbul, 1997, s. 146).

ilişkilerini kapsayacak türde bir haklı sebeple fesih hakkı düzenlenmemiştir. Oysa bütün sürekli borç ilişkilerinde, haklı sebeplerin ortaya çıkması halinde, sözleşmenin ilgili taraflarca feshedilebilmesi gerekir. Nitekim öğretide, gerek TBK'da belirli sözleşmeler açısından yapılan düzenlemelerin yansıttığı kanunun ruhundan, gerekse doğrudan doğruya TMK madde 2'de düzenlenen dürüstlük kuralı uyarınca, haklı sebeple fesih hakkının bütün sürekli borç ilişkilerinde geçerli olacağı kabul edilmektedir[667]. Ayrıca TBK'nun hizmet sözleşmelerine ilişkin 435. maddesinde, taraflardan her birinin haklı sebeplerle sözleşmeyi derhal fesih edebileceğini belirten bu hüküm[668], kıyas yoluyla bu hüküm vekalet sözleşmelerine de uygulanabilmelidir. Zira vekalet sözleşmesinin sona ermesi, hizmet sözleşmesinin sona ermesinden daha ağır şartlara bağlı olmaması gerekir[669].

Haklı sebep, sözleşmenin devamının taraflardan biri için çekilmez olan, ondan sözleşmeye devam etmesinin beklenemeyeceği bir olgunun ortaya çıkmasıdır. Haklı sebebin olup olmadığının tespiti için dürüstlük kuralı esas alınacaktır[670]. Dürüstlük kuralı esas alınarak yapılacak bu değerlendirme sırasında, diğer borç ilişkilerine oranla vekalet sözleşmesinde taraflar arasındaki güven ilişkisinin daha yoğun olabileceği hususu da göz önünde bulundurulmalıdır. Bu bakımdan, herhangi bir olgunun başka bir sözleşme yönünden çekilmezlik unsurunu gerçekleştirmeyeceği söylenebilirken, vekalet sözleşmesi için aynı olgunun varlığı karşısında dürüstlük kuralı gereği ilgili tarafın sözleşmeye devamının beklenemeyeceği sonucuna varılabilir[671].

Vekalet veren veya vekilin her zaman vekalet sözleşmesini tek taraflı olarak sona erdirebileceğini düzenleyen TBK, haklı sebeplerin ortaya çıkması halinde ilgili taraflarca sözleşmenin sona erdirilmesine ilişkin bir düzenleme yapma ihtiyacı duymamıştır. Aslında diğer sürekli borç ilişkileri yönünden haklı sebeple fesih olarak ifade edilen sona erdirme hakkı, vekalet sözleşmesinde azil ve istifa haklarının kapsamı içinde bulunmaktadır. Vekalet

---

666 Haklı sebeple fesih hakkı TBK'da; kira sözleşmesinde olağanüstü fesih başlıklı 331. ve 369. maddelerde, hizmet sözleşmesinde derhal fesih başlıklı 435. ve 437. maddelerinde, ömür boyu gelir ve ölünceye kadar bakma sözleşmelerinde önel verilmeksizin fesih başlıklı 617. maddede ve adi ortaklığın sona ermesine ilişkin 639. maddenin yedinci fıkrasında düzenlenmiştir.

667 Özer Seliçi, **Borçlar Kanununa Göre Sözleşmeden Doğan Sürekli Borç İlişkilerinin Sona Ermesi**, İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 1976, s. 201; Öz, Yönetim Sözleşmesi, s. 147; Ayrıca bakınız, Pınar Altınok Ormancı, **Sürekli Borç İlişkilerinin Haklı Sebeple Feshi**, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2011, s. 105 vd.

668 Hizmet sözleşmesinde haklı sebeple derhal feshi öngören TBK madde 435'e göre: "Taraflardan her biri, haklı sebeplerle sözleşmeyi derhâl feshedebilir. Sözleşmeyi fesheden taraf, fesih sebebini yazılı olarak bildirmek zorundadır.
Sözleşmeyi fesheden taraftan, dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen bütün durum ve koşullar, haklı sebep sayılır."

669 Tandoğan, Özel Borç İlişkileri II, s. 635.

670 Sarı, s. 165; Seliçi, s. 192; Altınok Ormancı, s. 133.

671 Sarı, s. 167, dn. 94, 170, 171.

sözleşmesinde, haklı bir sebebin ortaya çıkması durumunda, ilgili taraf tek taraflı bir hukuki işlemle vekalet sözleşmesini sona erdirerek de bu sonucu gerçekleştirmektedir. Bu işlem vekil tarafından yapıldığında istifa, vekalet veren tarafından yapıldığında ise azil durumu söz konusu olacaktır. Buna göre vekalet sözleşmesinde de, dürüstlük kuralı esas alınarak yapılacak değerlendirme sonunda, ortaya çıkan bir olgunun taraflardan biri yönünden sözleşmeye devamı çekilmez kılması, azil ve istifa haklarının kullanılmasının sebebini oluşturur. Böyle bir olgunun ortaya çıkması karşısında vekalet sözleşmesinde de bazı sonuçların ortaya çıkması doğaldır[672].

1. Haklı Sebeple Fesih Hakkının Taraflarca Sınırlandırılmasının Mümkün Olmaması

Azil ve istifa haklarının taraflarca sınırlandırılmasının mümkün olmadığını yukarıda belirtmiştik. Azil ve istifa haklarının sınırlandırılabileceği kabul edilse bile, azil ve istifa haklarının ilgili tarafın sözleşmeye devamını çekilmez kılan bir olgunun varlığı hallerini kapsayacak şekilde sınırlandırılması mümkün olmayacaktır. Sözleşmeye devamın çekilmez bir hal alması durumunda, azil ve istifa haklarının kullanılmayacağına ilişkin bir anlaşma kişilik haklarının bir ihlalini oluşturacağı gibi, böyle bir anlaşmadan doğan hakkın kullanılması da, dürüstlük kuralına aykırı olur. Bu şekildeki vekalet sözleşmelerinde, dürüstlük kuralına göre sözleşmeye taraflardan birinin devamının beklenemeyeceği herhangi bir olgunun ortaya çıkması durumunda ilgili taraf, sözleşmeyi tek taraflı olarak sona erdirebilecektir[673].

2. Haklı Sebebin Varlığı ve Bildirilmesi

Haklı sebeple azil veya istifa haklarının kullanılmasına neden olan olgunun, bu hakların kullanılmasına ilişkin beyanın yapıldığı ana kadar gerçekleşmiş olması gerekir. Haklı sebebin objektif olarak varlığı, haklı sebeple azil veya istifa haklarının kullanılmasının geçerlilik şartıdır. Yani haklı sebeple azil veya istifa haklarının kullanılmasına ilişkin beyanın yapılması sırasında haklı sebep henüz mevcut değil ise, azil veya istifa geçersiz olur. Bu geçersiz azil veya istifa, sonradan meydana gelen bir haklı sebebe dayanılarak geçerli hale getirilemez. Azil veya istifa hakkının kullanılmasından sonra meydana gelen bir haklı sebep

[672] Sarı, s. 166, 167.
[673] Sarı, s. 168.

varsa, bu yeni bir haklı sebeple azil veya istifa hakkı doğuracaktır[674]. TTK madde 364'ün birinci fıkrasında da, gündemde madde olmadan yönetim kurulu üyelerinin azledilebilmesini haklı sebeplerin varlığına bağlamıştır. Buna göre genel kurulun gündemde madde olmadan yönetim kurulu üyelerini azledebilmesi için, haklı sebebin genel kurulun toplandığı ana kadar gerçekleşmiş olması gerekir.

Haklı sebeple azil veya istifa haklarının kullanılmasına neden olan olgunun haklı sebep sayılması için yetersiz olduğu hallerde, olağanüstü fesih kendiliğinden geçersiz olur. Karşı taraf haklı sebebin varlığı veya yetersizliği konusunda kuşkuya düşerse, çekişme tespit davası ile çözülür. Mahkeme haklı sebebin varlığı veya yokluğu hakkında hüküm verecektir. İspat yükü, haklı sebeple azil veya istifa beyanında bulunan taraftadır[675]. Yönetim kurulu üyesinin gündemde madde olmadan haklı sebeplerin bulunduğu iddiasıyla azledilmesi karşısında, haklı sebeplerin bulunmadığını düşünen pay sahibi yönetim kurulu üyesi, yönetim kurulu (TTK madde 446) bu genel kurul kararına karşı haklı sebebin bulunmadığının tespiti ile genel kurul kararının iptali davası açabilir. Paysahibi yönetim kurulu üyesinin bu davayı açabilmesi için genel kurul toplantısında hazır bulunup da karara olumsuz oy vermesi ve bu muhalefetini tutanağa geçirtmesi gerekir.

Haklı sebeple azil veya istifa haklarının kullanılması için yeterli bir sebebin olmadığı durumlarda, geçersiz olan bu azil veya istifa beyanının dönüştürme yolu ile olağan azil veya istifa (TBK madde 512'nin ilk cümlesi) olarak yorumlanması mümkündür. Fakat bu yorumun yapılabilmesi için, beyanda bulunan tarafın haklı sebeple azil veya istifa beyanının geçersiz olduğunu bilseydi bile olağan azil veya istifa hakkını kullanacağının kabulü gerekir. Eğer azil veya istifa sebebi hiç yoksa, beyanda bulunan tarafın olağan azil veya istifa hakkını kullanmak istemiş olabileceği kabul edilemez. Bu sebeple burada haklı sebeple azil veya istifa hakkının kullanılmasının dönüştürme yoluyla olağan azil veya istifa hakkının kullanıldığı yorumuna gitmek yersiz olur. Ancak azil veya istifa sebebi mevcut fakat bu haklı sebeple azil veya istifa hakkının kullanılması için yeterli değilse, beyanda bulunan tarafın olağan azil veya istifa hakkını kullanarak ilişkiyi sonlandırmak istemiş olacağı yorumuna gidilebilir[676]. Genel kurulun gündemde madde olmadan azil kararı verebilmesi haklı sebebin bulunması şartına bağlı olduğundan, haklı sebepler mevcut olmadan verilen azil kararının dönüştürme yolu ile olağan azil olarak yorumlanması mümkün değildir. Hem haklı sebebin hem de gündemde ilgili maddenin bulunması halinde olağan azil veya haklı sebeple azil hakkı

[674] Seliçi, s. 159.
[675] Seliçi, s. 158.
[676] Seliçi, s. 159.

kullanılabileceğinden, haklı sebebin var olup olmadığı hususu, sözleşmenin sona ermesinden sonra açılabilecek tazminat davası yönünden önem gösterecektir. Buna göre azledilen yönetim kurulu üyesinin TBK madde 512'ye göre tazminat isteyebilmesi, kendisi yönünde bir haklı sebebin mevcut olmamasına bağlıdır.

Hiçbir sebep yokken veya yetersiz olgulara dayanarak sona erdirme teşebbüsünde bulunan tarafa karşı, bu duruma maruz kalan taraf, bu şekilde bir davranıştan sonra sözleşmeye devam kendisi için çekilmez olacağı ölçüde, kendisi yönünden doğan bu haklı sebebe dayanarak vekaleti sona erdirebilir[677]. Yönetim kurulu üyesinin gündemde madde olmadan haklı sebeplerin bulunduğu iddiasıyla genel kurul tarafından azledilmesi, ardından bu genel kurul kararının mahkeme tarafından iptal edilmesi halinde yönetim kurulu görevine devam edebilir. Bu durum yönetim kurulu üyesinin istifa hakkını kullanması için haklı neden sayılabilir.

Taraflardan biri yönünden sözleşmeye devamın çekilmez kılmasına neden olan olgunun varlığı, haklı sebeple azil ve istifa hakkının kullanılmasına olanak verir. Bu şekilde bir çekilmezliğin var olup olmadığının tespiti için dürüstlük kuralına başvurulur. Ancak belirtmek gerekir ki haklı sebep, özelliği gereği belirsiz bir kavramdır ve bu konuda genelleme yapmak zordur. Hakim her somut olaya göre, takdir hakkını (TMK madde 4) kullanarak karar verecektir[678]. Hakim haklı sebebin varlığını tespit ederken, somut olaydaki yönetim kurulu üyesinin görevini, görevinin konusunu, üyenin kurul içindeki konumunu, ortaklığın menfaatini dikkate alacaktır.

Vekalet sözleşmesinde haklı sebep oluşturacak bir olgu, tarafların davranışlarından kaynaklanan nedenlerle ortaya çıkabileceği gibi, tamamen tarafların dışındaki etkenlerle başlangıçtaki durumun değişmesinden de doğabilir[679].

TBK'da azil veya istifa sebebinin karşı tarafa bildirilmesi yükümünü getiren bir özel düzenleme yoktur. Bir kanun hükmü olmadan sebebin bildirilmesini, haklı sebeple azil veya istifa haklarının kullanılmasının geçerlilik şartı olarak kabul edilmesi de mümkün değildir[680]. Ancak dürüstlük kuralına göre sebebin bildirilmesi yükümü ortaya çıkabilir. Dürüstlük kuralına göre haklı sebebin bildirilme zorunluluğu doğduğu hallerde, sebebin bildirilmemesi,

[677] Sarı, s. 169, dn. 100.
[678] Sarı, s. 170; Seliçi, s. 192 vd.
[679] Sarı, s. 171.
[680] Yargıtay 13. HD.'nin, E. 1687, K. 2109, 26.03.1989 tarihli kararında, azil bildiriminde haklı sebep gösterilmemiş olsa bile, dava sırasında ileri sürülen azil sebeplerinin incelenmesi gerektiğini, varılacak sonuca göre haklı sebebin var olup olmadığının karar verilmesi gerektiğini belirtmiştir (Ankara Barosu Dergisi, S. 1993/3, s. 514).

azil veya istifanın geçersizliğine neden olmaz. Bu halde beyan sahibi, karşı tarafın sebebin bildirilmemesinden doğan zararını karşılamakla yükümlü olur[681].

3. Borca Aykırılık Hali ve Haklı Sebeple Fesih Hakkının Kullanılması

Vekalet sözleşmesinde tarafların yükümlülükleri düzenlenirken, bu yükümlülüklere uyulmaması durumunda ne olacağı hakkında bir düzenleme yapılmamıştır. Taraflara her zaman tek taraflı olarak azil veya istifa hakkı verilmiş olması nedeniyle, bu konuda ayrıca bir düzenlemeye ihtiyaç olmadığı düşünülmüştür. Buna göre, bir tarafın borca aykırı davranışı karşısında karşı taraf, sahip olduğu tek taraflı sona erdirme hakkını kullanabilir ve genel hükümlere göre borca aykırı davranış nedeniyle (TBK madde 112) doğan zararını talep edebilir[682]. Ayrıca bu borca aykırı davranış, ilgili tarafın sözleşmeye devamını çekilmez kılması halinde haklı sebep oluşturabilecektir[683].

Yönetim kurulu üyesinin iş görme borcunu yerine getirmesi yönünden kötü ifa şeklinde borca aykırı davranması, haklı sebeple feshe yol açabilecektir. Yönetim kurulu üyesi, yerine getirme yükümlülüğü altına girdiği iş görme borcunu özenle yerine getirmek zorundadır. Yönetim kurulu üyesinin işin devamı sırasında özen yükümlülüğünün ihlalini oluşturacak davranışlarda bulunması halinde, ortaklık (genel kurul) sözleşmenin devamını çekilmez kılan bu olguya dayanarak azil hakkını kullanabilecektir. Özellikle özensiz bir şekilde gerçekleştirilen iş görmenin yarattığı olumsuz sonuçlarının, daha sonra tam olarak giderilmesinin güçlüğü dikkate alınırsa, bu olumsuz etkilerin doğmaya devam etmesinin ortaklık tarafından katlanmasını beklemek, olanaklı değildir[684].

Yönetim kurulu üyesinin asli edim yükümlülükleri açısından ortaya çıkabilecek borca aykırılıklar yanında, yan edim yükümlülüklerinin ihlali veya sözleşmeden doğan hakların kötüye kullanılması halinde de, ortaklığın sözleşmeye devamı çekilmez hale gelebilir. Bu durumda ortaklık haklı sebeple azil hakkını kullanabilir. Örneğin, yönetim kurulu üyesinin sadakat yükümlülüğünü ihlal etmesi durumunda ortaklık (genel kurul) haklı sebeple azil hakkını kullanabilir[685]. Buna karşılık, yönetim kurulu üyesinin mevcut güven ilişkisini

[681] Seliçi, s. 162, 163.
[682] Sarı, s. 172.
[683] Sarı, s. 173; Hatemi, Serozan ve Arpacı, s. 434.
[684] Sarı, s. 175, 176.
[685] Sarı, s. 176.

zedelemeyen, işin görülmesi yönünden herhangi bir tehlikeli sonuç yaratmayan, önemsiz sayılabilecek borca aykırılıkları, haklı bir sebep oluşturmaz[686].

Haklı sebep oluşturacak olgu tarafların davranışları dışında da meydana gelebilir. Mali durumda meydana gelen değişiklikler, hastalık gibi tarafların kendileri ile ilgili olan durumlar iş görmeyi güçleştirebilir. Böyle bir olgunun ortaya çıkması halinde, her iki taraf da haklı sebebe dayanabilir. Yönetim kurulu üyesinin birden fazla yönetim kurulu üyeliği üstlenmesi halinde, şirketlerin menfaatlerinin çatışmaya başlaması durumu buna örnek olarak gösterilebilir. Bu şekilde bir olgunun ortaya çıkması karşısında kusuru olmayan yönetim kurulu üyesi, istifa hakkını kullanabilir. Aynı şekilde ortaklık da azil haklarını kullanabilir. Kendi etki alanında böyle bir haklı sebebin ortaya çıktığı tarafın kusurlu olmaması, karşı tarafın haklı sebebe dayanarak sözleşmeyi sona erdirmesini engellemeyecektir. Aynı şekilde sözleşmenin kurulması esnasındaki mevcut şartların öngörülmeyen bir şekilde değişmesi durumunda, borç ilişkisinin devamı çekilmez hale gelebilir. Örneğin ekonomik kriz ile birlikte şirketin işlerinin önemli ölçüde azalması nedeniyle şirket bazı yönetim kurulu üyelerini azledebilir. Bu şekilde işlem temelini oluşturan şartların çökmesi veya ortadan kalkması sonucunu doğuracak olguların ortaya çıkması, haklı sebep oluşturacaktır[687].

Buna karşılık taraflardan birinin kendi kusurlu davranışı sonucunda, buna dayanarak sözleşmeye devamı çekilmez bir haklı sebebin varlığı iddiasında bulunamaz. Yine, sona erdirmeye dayanak oluşturan olguya hafif ihmali ile sebebiyet veren tarafa da tazminat talebinin tanınması ancak bu tazminatın belirlenmesi sırasında indirime gidilmesi daha uygun olacaktır[688].

Taraflar arasında haklı sebebin varlığı konusunda çıkabilecek bir uyuşmazlıkta, belirli bir olguyu ve bunun haklı sebep oluşturduğunu iddia eden taraf, bunu ispatla yükümlüdür[689].

4. Haklı Sebebe Dayanarak Azil veya İstifa Haklarının Kullanılmasında Tazminat Yükümlülüğü

Azil ve istifa haklarını kullanarak sözleşme ilişkisinin sona erdirilmesine dayanak oluşturan bir haklı sebep varsa, bu hakkı kullanan yönünden bir tazminat yükümlülüğü söz konusu olmayacaktır[690]. Buna dayanak olarak, sözleşmenin sona erdirilmesi yönünden bir

[686] Sarı, s. 176.
[687] Sarı, s. 176, 177.
[688] Sarı, ss. 177, 179.
[689] Sarı, s. 177.
[690] Kortunay, s. 251; Karaege, s. 101; Aral ve Ayrancı, s. 462, 463.

haklı sebebin bulunması halinde, TBK madde 512 hükmünde tanınan azil veya istifa haklarının kullanılmasından çok, dürüstlük kuralına dayanarak bütün sürekli borç ilişkileri yönünden varlığı kabul edilen haklı sebeple fesih hakkının kullanılması söz konusu olması gösterilebilir. Bu durumda haklı sebeple sözleşmeyi sona erdiren tarafın, herhangi bir tazminat yükümlülüğü söz konusu olmaz. Yine TBK madde 52, haklı sebeple sona erdirme halinde tazminat yükümlülüğünün bulunmamasına dayanak olarak gösterilebilir[691]. Bu maddeye göre hakim, durumun özelliğini dikkate alarak tazminatı indirebilir ya da kaldırabilir[692].

Haklı sebep oluşturan bir olgu çeşitli sebeplerden kaynaklanabilir. Bu nedenle haklı sebebe dayanılarak kullanılan azil veya istifa hakkı karşısında bu sona erdirmenin uygun olmayan zamanda kullanıldığı iddiasının öne sürülemeyeceğini söylemek, her durumda mümkün olmayabilir. Bir başka anlatımla, sözleşmeyi haklı nedene dayanarak sona erdiren tarafa karşı, bazı durumlarda sözleşmenin uygun olmayan zamanda sona erdirilmesi gerekçesine dayanarak tazminat istemek mümkün olabilecektir. Bu noktada, haklı sebebi oluşturan olgunun kaynağını oluşturan etkenlerin de ayrıca değerlendirilmesi ile bir sonuca varılması yerinde olacaktır[693].

Borca aykırı bir davranışıyla haklı sebep oluşturan olgunun meydana gelmesine sebebiyet veren tarafın, sözleşmenin sona erdirilmesi durumunda, sözleşmenin uygun olmayan zamanda sona erdirildiği iddiası ile karşı taraftan tazminat isteyememesi gerekir. Aynı şekilde taraflardan birinin sözleşmeye aykırı olmayan, kusurunun bulunmadığı ancak taraflar arasındaki güven ilişkisini ortadan kaldıran veya iş görmenin istenen şekilde devamını tehlikeye atan bir davranışta bulunması mümkündür. Yine talimat verme hakkı gibi vekalet sözleşmesinden doğan hakların kullanılmasındaki tercihler de bu etkiyi doğurabilir. Bu durumda bir davranışı ile taraflar arasındaki güven ilişkisine zarar veren veya iş görmenin devamını tehlikeye atan tarafın, sözleşmenin haklı nedene dayanarak sonlandırılması karşısında, uygun olmayan zamanda sonlandırıldığı iddiasıyla karşı taraftan tazminat isteyememesi gerekir. Kısaca, haklı sebebin doğumuna neden olan etkenler taraflardan birinin hakimiyet alanından kaynaklanması durumunda, bu taraf, sözleşmenin sona erdirilmesi

[691] Tazminatın indirilmesi başlıklı TBK madde 52'ye göre: "Zarar gören, zararı doğuran fiile razı olmuş veya zararın doğmasında ya da artmasında etkili olmuş yahut tazminat yükümlüsünün durumunu ağırlaştırmış ise hâkim, tazminatı indirebilir veya tamamen kaldırabilir.
Zarara hafif kusuruyla sebep olan tazminat yükümlüsü, tazminatı ödediğinde yoksulluğa düşecek olur ve hakkaniyet de gerektirirse hâkim, tazminatı indirebilir."

[692] Sarı, s. 178.

[693] Sarı, s. 179.

karşısında, sözleşmenin uygun olmayan zamanda sona erdirildiği iddiasıyla karşı taraftan tazminat isteyemeyecektir[694].

Bu durumda, davranışlarıyla karşı tarafın haklı sebeple vekalet sözleşmesini sonlandırmasına sebep olan kişi, karşı taraftan uygun olmayan zamanda sözleşmenin sona erdirildiği iddiası ile tazminat isteyemeyeceği gibi; belirli hallerde karşı tarafa tazminat ödemekle yükümlü olabilir. Kusurlu olarak borca aykırı davranışı ile sözleşmeye devamın karşı taraf için çekilmez hale gelmesine sebep olan kişi, sözleşmenin sona ermesinden sorumlu olur. Buna göre sözleşmenin sona ermesine sebebiyet veren kişi, karşı tarafın bundan doğan zararını karşılamak zorunda kalacaktır[695]. Buna göre kusurlu davranışıyla ortaklığı zarara uğratan yönetim kurulu üyesi, genel kurul tarafından haklı nedenle azledilebileceği gibi, ortaklık bu üye hakkında sorumluluk davası da açabilir. Bu üye uygun olmayan zamanda azledildiği iddiasıyla ortaklıktan tazminat isteyemeyecektir.

Taraflardan birinin mevcut güven ilişkisine zarar vermeyen, işin görülmesi yönünden herhangi tehlikeli bir sonuç yaratmayan, önemsiz sayılabilecek borca aykırı davranışları, haklı bir sebep oluşturmaz. Eğer bu davranışa dayanılarak vekalet sözleşmesi sonlandırılırsa, karşı taraf, şartları oluşursa sözleşmenin uygun olmayan zamanda sonlandırıldığı gerekçesi ile tazminat isteminde bulunabilir[696].

Bazen de, sona erdirme hakkını kullanan taraftan, onun kusuru olmaksızın kaynaklanan bir olgu, sözleşmenin devamını çekilmez kılabilir. Bu durumda da haklı sebebin varlığı kabul edilebilir. Yine, sözleşmeye devamı çekilmez kılan bir olgu, tamamen tarafların dışındaki etkenlerden de gelmiş olabilir. Her iki durumda da, haklı sebebi oluşturan olgunun, karşı tarafa dayandırılamayacak olmasıdır. Böyle bir durumda, karşı tarafın sona ermenin uygun olmayan zamanda gerçekleştiğine dayanarak tazminat isteyememesi gerekir[697].

Sonuç olarak, diğer borç ilişkileri yönünden haklı sebeple sona erdirme hakkı, özel bir sona erdirme hakkını ifade etmesine rağmen, vekalet sözleşmesinde aslında vekalet veren ve vekilin sahip oldukları azil veya istifa hakları içinde yer alır. Zaten TBK madde 512'de de azil ve istifa haklarının uygun olmayan zamanda kullanılması halinde, bundan doğan zararın giderilmesini öngörmüş, azil veya istifa haklarının niçin kullanılmış olduğu ile ilgilenilmemiştir[698].

---

694 Sarı, s. 179.
695 Sarı, s. 179, Gümüş, Borçlar Özel, s. 190, 191.
696 Sarı, s. 180.
697 Sarı, s. 180.
698 Sarı, s. 182.

Haklı sebeple azil veya istifa hakkının kullanıldığı durumlarda, haklı sebep olgusunun varlığı tek başına, uygun olmayan zamanda sona erdirme halinde, bundan doğan zararın giderilmesi yükümlülüğünü kaldırmaya yetmemesi gerekir. Ancak, haklı sebep oluşturan olgu, taraflardan birine dayandırılabildiği hallerde, bu kişi kendinden kaynaklanan bu sona ermenin uygun olmayan zamanda gerçekleştiğini iddia edememelidir[699].

B. Yönetim Kurulu Üyelerinin Haklı Sebeple Azli ve İstifası

Haklı sebep kavramı, yukarıda ayrıntılı olarak incelediğimiz gibi, yönetim kurulu üyelerinin azli konusunda TTK madde 364'ün birinci fıkrasında karşımıza çıkar. Bu maddeye göre haklı sebeplerin varlığında, genel kurulda gündemde madde olup olmamasına bakılmaksızın, genel kurul tarafından azil kararı verilebilir.

Genel kurulun haklı sebeplere dayanarak görevden alma kararı vermesi durumunda, eğer haklı sebepler yönetim kurulu üyesi tarafından kaynaklanıyorsa, genel kurulun görevden alma kararı uygun olmayan zamanda yapılmış ve azledilen yönetim kurulu üyesi bundan dolayı zarara uğramış olsa bile, yönetim kurulu üyesi TBK madde 512'ye dayanarak tazminat isteyemeyecektir.

Aynı şekilde yönetim kurulu üyesi de haklı sebeplerin varlığı halinde derhal istifa edebilir. Eğer haklı sebepler şirket tarafından kaynaklanıyorsa, yönetim kurulu üyesinin istifası uygun olmayan zamanda yapılmış ve şirket bundan dolayı zarara uğramış olsa bile, şirketin TBK madde 512'ye dayanarak istifa eden yönetim kurulu üyesinden tazminat isteyebilmesi mümkün değildir. Ancak haklı sebeplerin ortaklık tarafından kaynaklanması, yönetim kurulu üyesi tarafından kaynaklanmasına göre daha az rastlanan bir durumdur. Bu durum genellikle ortaklığın (genel kurulun) yönetim kurulu üyesine haksız güvensizlik göstermesi şeklinde görülebilir. Bu durum, genel kurulun yönetim kurulu üyesini ibra etmemesi durumda ortaya çıkar. Buna göre genel kurulun, yönetim kurulu üyelerini keyfi olarak ibra etmemesi halinde, bu durum yönetim kurulu üyelerinin istifası için haklı neden oluşturabilir[700].

Buna göre haklı nedenin var olup olmadığı konusu önem göstermektedir. Yukarıda da belirttiğimiz gibi haklı sebep, sözleşmenin devamının taraflardan biri için çekilmez olan,

---

[699] Sarı, s. 182.

[700] Zühtü Aytaç, **Anonim Ortaklıklarda İbra**, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, Ankara, 1982, s. 172, 173; Aydın Çelik, **Anonim Ortaklıklarda Yönetim Kurulu Üyelerinin İbrası**, Adalet Yayınevi, Ankara, Kasım 2007, s. 238.

ondan sözleşmeye devam etmesinin beklenemeyeceği bir olgunun ortaya çıkmasıdır. Haklı sebebin olup olmadığının tespiti için dürüstlük kuralı esas alınır. Tespit yapılırken yönetim kurulu üyesi ile şirket arasındaki sözleşmenin güvene dayandığı ve bu sebeple çekilmezlik unsurunun ortaya çıkmasının daha kolay olacağı unutulmamalıdır.

TTK madde 364'ün birinci fıkrasında haklı sebeplerin neler olduğu açıklanmamış, haklı sebebin niteliği açısından bir sınırlama getirilmemiş ancak maddenin gerekçesinde haklı sebep oluşturacak hallere örnekler verilmiştir. Yolsuzluk, yetersizlik, bağlılık yükümünün ihlali, birçok şirkette üyelik sebebiyle görevin ifasında güçlük, geçimsizlik, nüfuzun kötüye kullanılması haklı sebep olarak gösterilmiştir. Ayrıca Resmi Gazete Tarihi: 28.11.2012, Resmi Gazete Sayısı: 28481, olan Anonim Şirketlerin Genel Kurul Toplantılarının Usul Ve Esasları İle Bu Toplantılarda Bulunacak Gümrük ve Ticaret Bakanlığı Temsilcileri Hakkında Yönetmeliği'nin, toplantı gündeminin görüşülmesi başlıklı madde 25'in birinci fıkrasının ç bendinde, yolsuzluk, yetersizlik, bağlılık yükümünün ihlali, birçok şirkette üyelik sebebiyle görevin ifasında güçlük, geçimsizlik, nüfuzun kötüye kullanılması gibi sebepler haklı sebep olarak gösterilmiştir. Bundan başka kollektif ortaklıkta yönetim işleri verilen ortağın haklı sebeplerin varlığında mahkeme kararıyla görevden alınabileceği TTK madde 219' da belirtilmiştir. Madde, görevin yerine getirilmesinde basiretsizlik, ağır ihmal veya yönetimde iktidarsızlık gibi halleri, haklı sebep olarak saymıştır. Bu maddenin anonim ortaklıklara kıyasen uygulanması mümkündür[701].

Yönetim kurulu üyesinin açık bir şekilde görülen yetersizliği veya yeteneksizliği, yönetim kurulu üyesinin görevine devam etmesiyle arzu edilen sonuca ulaşamayacağına dair herkesçe kabul edilebilir şüpheler bulunması[702], yönetim kurulu üyesinin güveni kötüye kullanan veya özen ve sadakat yükümüne aykırı olan davranışlarda bulunması haklı sebep teşkil edecektir. Yine yönetim kurulu üyesi hakkında yalnızca hırsızlık veya dolandırıcılık gibi yüz kızartıcı suçlardan hüküm verilmesi değil, buna gerek olmaksızın toplumda onun kişiliği hakkında olumsuz bir kanaatin doğması da haklı sebep teşkil edebilecektir[703]. Ortaklığın (genel kurulun) da yönetim kurulu üyesine haksız güvensizlik göstermesi haklı sebep sayılır[704].

---

[701] Ayrıca tasfiye memurlarının mahkemece haklı nedenle azli konusunda bakınız, Oruç Hami Şener, **Anonim Ortaklıkta Tasfiye Memurlarının Mahkemece Atanması ve Azli**, DEÜHFD. , C. IV, S.1, 2002, s. 159-196.

[702] Tasfiye memurları için aynı yönde, Şener, Azil, s. 175.

[703] Vekil bakımından, Sarı, s. 167, dn. 94, 170, 171; Tandoğan, Özel Borç İlişkileri II, s. 636; Tasfiye memurlarının azline sebep olabilecek haklı sebepler konusunda bakınız, Şener, Azil, s. 177.

[704] Vekalet veren bakımından, Tandoğan, Özel Borç İlişkileri II, s. 639.

Kişi unsurunun özel bir önem gösterdiği yönetim kurulu üyeliğinde, şirketle arasındaki vekalet sözleşmesinden doğan hak ve yükümlülüklere ilişkin olmayan bir davranış bile haklı sebep teşkil edebilir[705]. Örneğin, yönetim kurulu üyesinin şirket dışında yürüttüğü başka bir işte kendi kusuru sebebiyle başarısız olması haklı sebep oluşturabilir. Bu durum taraflar arasındaki güven ilişkisinin ortadan kaldırmış, iş görmeyi tehlikeye atmış ise haklı sebep olarak kabul edilebilir[706].

O halde, dürüstlük kuralına göre sözleşmenin sürdürülebilmesi beklenemeyen tüm durum ve koşullar haklı sebep sayılabilir. Vekalet sözleşmesinin gerektirdiği özel güven dolayısıyla haklı sebep kavramı geniş yorumlanabilir[707].

Haklı sebebin ortaya çıkmasında tarafların kusurlu olmasına gerek yoktur[708]. Gerçekten şirket ya da yönetim kurulu üyesi tarafından kaynaklanmayan bir olgu, tarafların sözleşmeye devamını çekilmez kılabilir. Bu durumda da haklı sebebin varlığı kabul edilebilir[709]. Buna göre, yönetim kurulu üyesinin ağır bir hastalığa tutulması veya geçirdiği bir kaza sonucu görevini yapamayacak duruma gelmesi de azil için haklı sebep oluşturacaktır[710]. Böyle bir durumda şirketin, sona ermenin uygun olmayan zamanda gerçekleştiğine dayanarak yönetim kurulu üyesinden tazminat isteyememesi gerekir. Bu şekilde haklı sebebi meydana getiren olgu, her iki tarafa da dayandırılamıyorsa, sözleşmeyi sonlandıran taraftan, uygun olmayan zamanda sonlandırıldığı gerekçesiyle tazminat istenemez.

Yönetim kurulu üyelerinin haklı sebebe dayanarak azledilmeleri için şirketin zarara uğraması şart değildir. Ancak yönetim kurulu üyesi, haklı sebebin meydana gelmesinde kusurlu davranmış ve şirket bundan dolayı zarara uğramış ise yönetim kurulu üyesinin şirkete karşı sorumluluğu ortaya çıkar[711].

[705] Vekil bakımından, Sarı, s. 176; Seliçi, s. 201.
[706] Vekil bakımından, Sarı, s. 176.
[707] Tandoğan, Özel Borç İlişkileri II, s. 636.
[708] Çamoğlu, Haklı Sebep, s. 80; Tasfiye memurları için aynı yönde, Şener, Azil, s. 176.
[709] Sarı, s. 180.
[710] Yıldırım, s. 214.
[711] Yıldırım, s. 214.

III. YÖNETİM KURULU ÜYELİĞİNİN SONA ERMESİNDE ÖZELLİK TAŞIYAN DİĞER DURUMLAR

A. Yönetim Kurulu Üyelerinin İbra Edilip veya Edilmemesinin Üyeliğin Sona Ermesi ile İlişkisi

1. İbra kavramı ve İbranın Hukuki Niteliği

İbra kelimesinin sözlük anlamı aklama, temize çıkarmadır. İbra kavramı borçlar hukukunda ve ticaret hukukunda farklı anlamlara gelmektedir. TTK madde 559'da anılan ibra teknik bir kavram olup, TBK madde 132'deki ibra sözleşmesinden şu noktalarda ayrılmaktadır: TBK anlamındaki ibra, borcu doğuran işlem kanunen veya taraflarca şekle bağlı tutulsa bile borç, şekle bağlı olmadan yapacakları ibra sözleşmesiyle tamamen veya kısmen ortadan kaldırılabilir. Buna göre TBK anlamında ibra, tek tarafa borç yükleyen bir sözleşmedir[712]. Bu sözleşme alacaklı ile borçlu arasında yapılır. Alacaklı tek taraflı bir irade beyanıyla, alacaktan vazgeçemez. Alacaklının vazgeçme iradesinin, borçlu tarafından kabulü gerekir[713].

Buna karşılık TTK anlamındaki ibra ise, TBK anlamındaki ibradan farklı bir kavramdır. TTK anlamındaki ibra, menfi borç ikrarıdır[714]. İbra edilen kişiye karşı sorumluluk davası açılmayacağı anlamına gelir. TTK anlamındaki ibra tek taraflı bir işlemdir, TBK anlamındaki ibranın aksine bir sözleşme değildir[715]. Ayrıca TBK anlamındaki ibrada, alacağın varlığı konusunda şüphe, tartışma yoktur. Taraflar anlaşarak alacağı sona erdirmektedirler. TTK anlamındaki ibrada yani menfi (olumsuz) borç ikrarında ise alacağın varlığı tartışmalıdır. Borçlu alacağın var olmadığını iddia edebilir. Alacaklı, menfi borç ikrarında bulunarak, var olup olmadığı tartışmalı alacağını talep etmeyeceğini bildirerek borcu sonlandırmaktadır. Buna göre açık ibra kararı alarak ya da bilançonun onaylanmasıyla gerçekleşen örtülü ibra kararı, menfi (olumsuz) borç ikrarı anlamına gelmektedir[716].

---

[712] Şener, Ortaklıklar, s. 333.
[713] Eren, s. 1271.
[714] Aytaç, s. 45; Poroy, Tekinalp ve Çamoğlu, s. 409, n. 613; Şener, Ortaklıklar, s. 333; Akdağ Güney, Yönetim Kurulu, s. 291, 292; Yargıtay 11. HD. , E. 2008/12814, K. 2010/4510, 26.04.2010 tarihli kararında bu husus belirtilmiştir (Yaralı, s. 130); Karşı görüş için, Erol Ulusoy, **Şirketler Hukukunda İbranın Hukuki Niteliği**, Turgut Kalpsüz'e Armağan, Ankara, 2003, s. 277.
[715] Şener, Ortaklıklar, s. 333.
[716] Akdağ Güney, Yönetim Kurulu, s. 290; Detaylı bilgi için, Aytaç, s. 31 vd.

İşte anonim şirkette karar organı olan genel kurul, ibra kararı ile kendisine sunulan hesaplar ve verilen bilgilerden anlaşılan konularda, yönetim kurulu üyelerini temize çıkarmakta ve haklarındaki şüpheleri kaldırmaktadır. Buna göre genel kurulun aldığı ibra kararı ile yönetim kurulunun yaptığı işlemler onaylanmakta ve şirketin anonim şirketler hukukundan kaynaklanan her türlü tazminat talebi sona ermektedir[717] [718].

İbra kararı, anonim şirketin yönetim kurulunu organ olarak değil, yönetim kurulu üyesi sıfatıyla bu organın sorumluluğunu taşıyan kimseleri ortaklığa karşı sorumluluktan kurtarır. TTK madde 424'te[719] de yönetim kurulunun organ olarak değil, kişilerin ibra olunacağı açıkça anlaşılmaktadır[720]. Ancak genel kurul, yönetim kurulu üyelerini ve yöneticileri bunların tümünü kapsayacak biçimde tek bir kararla ibra edebileceği gibi, her bir üye ve müdür hakkında tek tek karar vererek bazı üyeleri veya yöneticileri ibra etmeyebilir. Böylece genel kurul, ibra etmedikleri hakkında sorumluluk davası açma hakkını saklı tutmuş olur[721]. Açık veya örtülü, herhangi bir çekince içermeyen ve bir bütün olarak verilen ibra kararı, bütün yönetim kurulu üyeleri için verilmiş sayılır[722].

---

[717] Akdağ Güney, Yönetim Kurulu, s. 289, 290.

[718] Yargıtay 11. HD, E. 1976/2890, K. 1976/3333, T. 24.6.1976: "Türk-İsviçre Hukukunda anonim ortaklığın en yüksek organı tarafından verilen ibra kararı, yönetim kurulunun ve denetçilerin yıllık raporlarının, kar-zarar hesabını içeren (menfi borç ikrarı) niteliğinde olup ortaklığın o yıla ait işlemlerden dolayı hiçbir tazminat talebi kalmadığı, başka bir deyimle ilgili hesap dönemi sebebiyle anonim ortaklığın yönetim kurulu üyeleri haklarında artık tazminat davası açamayacağı sonucunu doğurur. İbranın bu anlamı taşıdığı gerek eski hukukumuzda, gerekse TTK.`nun ibra ile ilgili öğretide aynen kabul edilmiş bulunmaktadır (Arslanlı-Anonim Şirketler 1960. S. 195 Poroy-Tekinalp, Çamoğlu-Ortaklıklar Hukuku 1975. S. 308-310 İmregün S. 189). Ortaklık genel kurulu bir kısım yöneticinin ibrasına ve bir kısmının ibra edilmemesine karar verebileceği gibi, ister haklarından vazgeçmek yolu ile olsun, ister hakkını tahsil etmek suretiyle olsun, sorumluları borçtan beri-tutma iradesini açık veya örtülü biçimde ortaya koyabilir. İşte, TTK.`nun 380. maddesinde düzenlenen ibra, bu iki sonuca yöneliktir. Gerçekten genel kurul yıllık bilançoyu hiçbir koşul ileri sürmeden yalın biçimde onaylaması ile ibrayı da arzu ettiği varsayım olarak kabul edilmelidir. Bu durumda ortaklık, o sene içinde yapılan ve blançoda gösterilen işlemlerden dolayı ibra ettiği kişilere artık rücu hakkını kullanamayacağını ve muhtemel zararlardan dahi vazgeçtiğini karara bağlamış olmaktadır. Bundan güdülen amaç, özellikle anonim ortaklıklarda, bulunması gereken idari insiyatifin akıcılığını sağlamak, yöneticileri uzun bir süre sorumluluk riski altında tutmamaktır." (www.kazanci.com, 23.11.2015).

[719] Genel kurulun bilançonun onaylanmasına ilişkin kararını düzenleyen TTK madde 424'e göre: "(1) Bilançonun onaylanmasına ilişkin genel kurul kararı, kararda aksine açıklık bulunmadığı takdirde, yönetim kurulu üyelerinin, yöneticilerin ve denetçilerin ibrası sonucunu doğurur. Bununla beraber, bilançoda bazı hususlar hiç veya gereği gibi belirtilmemişse veya bilanço şirketin gerçek durumunun görülmesine engel olacak bazı hususları içeriyorsa ve bu hususta bilinçli hareket edilmişse onama ibra etkisini doğurmaz."

[720] Akdağ Güney, Yönetim Kurulu, s. 293, 294.

[721] İbra kararı, ortaklığın ve ortakların hukuki sorumluluk davası açmalarına engel olurken, alacaklıların dava açmasına engel olmamaktadır. Buna göre, TTK madde 553'de yönetim kurulu üyelerinin hem şirkete, hem pay sahiplerine hem de şirket alacaklılarına karşı sorumlu olduklarını düzenlemiştir. Yönetim kurulu üyelerinin sorumluluğu asıl olarak şirkete karşıdır. Çünkü yönetim kurulu üyeleri yükümlülüklerini kusurlarıyla ihlal etmeleri durumunda meydana gelecek zarar, şirketin doğrudan zararı olur. Buna karşın şirketin malvarlığında meydana gelen azalma, pay sahiplerinin malvarlığını doğrudan etkilemez. Bu sebeple şirketin zarara uğraması halinde pay sahiplerinin uğradıkları zarar, dolaylı zarar olur. Kanun koyucu da şirketin uğradığı zararın tazminini her bir pay sahibinin isteyebileceğini; fakat pay sahiplerinin tazminatın kendi şahıslarına değil, şirkete ödenmesini talep edebileceklerini düzenlemiştir (TTK madde 555). Aynı şekilde şirketin zarara uğraması halinde alacaklılar da dolaylı zarara uğramış olur. Ancak alacaklılar, şirketin iflası halinde ve iflas idaresi davayı açmadığı takdirde tazminatın şirkete ödenmesi istemiyle dava açabilirler

2. İbra Edilmeme Sonucu Yönetim Kurulu Üyesinin Azli veya İstifası

Yönetim kurulu üyeleri için ibra kararının geciktirilmesi veya ibra kararı verilmemesi, yönetim kurulu üyelerine karşı şüphe ve hoşnutsuzluk yaratır. Bu durum yönetim kurulu üyelerinin kişiliğini ağır şekilde etkileyebilir. Ayrıca üyelerin kamuoyundaki mesleki durumları ve ortaklıktaki yerleri zarar görebilir. Büyük ortaklıklarda genel kurul görüşmelerinin ve sonuçlarının basında yer bulabileceği de dikkate alınırsa, bu durumun önemi kendisini göstermektedir[723].

Buna göre yukarıda da belirttiğimiz üzere, haksız olarak ibranın reddedilmesi halinde[724] yönetim kurulu üyeleri haklı sebeple istifa hakkını kullanabilir[725]. Bu durumda istifa hakkı haklı sebeplere dayanarak kullanıldığı için, ortaklık için bu istifa hakkı uygun olmayan zamanda kullanılmış ve ortaklık bundan dolayı zarara uğramış olsa bile, istifa eden yönetim kurulu üyesinden bu zararın karşılığı olan bir tazminat istenemez.

Yönetim kurulu üyelerinin ibralarının reddedilmesi onların azline de sebep olabilir. İbranın reddedilmesi otomatik olarak söz konusu üyenin azli sonucunu doğurmaz. Azil için genel kurulun ayrıca karar alması gerekir. Ancak şüphesiz ki, ibranın karara bağlandığı genel kurul toplantısında azle de karar verilebilir[726].

İbranın reddedilmiş olması, yönetim kurulu üyelerine karşı güvensizlik göstergesidir. Bu sebeple ibranın reddi, yönetim kurulu üyelerinin azledilmesi için haklı sebep oluşturur. Ancak ibranın reddedilmiş olması mutlaka üyenin azlini gerektirmez. Ortaklık ibra talebini reddetmesine rağmen, ortaklığın iç ilişkilerini sağlama ve güçlendirme kabiliyetinden dolayı yönetim kurulu üyesinin görevde kalmasını isteyebilir[727]. Burada takdir hakkı genel kuruldadır. Yine genel kurul, ibranın reddi üzerine açılan sorumluluk davasından çıkan sonuca göre üyeleri azledip azletmeyeceğine karar verebilir.

(TTK madde 556). O halde ibra kararı alınması, söz konusu döneme ait ve ibranın kapsamına giren işlemlerden dolayı ortaklığın yönetim kurulu üyelerine karşı sorumluluk davası açamayacağı anlamına gelir. Ortakları bakımından ise, onların dolaylı zarara uğramaları nedeniyle TTK madde 555'e dayanarak açabilecekleri dava, genel kurulda ibraya olumlu oy veren ortaklar bakımından ortadan kalkar. Çünkü genel kurulda ibraya olumlu oy veren ortakların, bu karara rağmen sorumluluk davası açması TMK 2'ye aykırı olur. Dolayısıyla ibra kararına oy kullanmaya yetkili tüm ortaklar olumlu oy vermişler ise, hem ortaklık hem de dolaylı zararlar nedeniyle ortaklar, sorumluluk davası açma haklarını kaybederler (Şener, Ortaklıklar, s. 426).

[722] Akdağ Güney, Yönetim Kurulu, s. 294; Aytaç, ss. 82, 84.

[723] Çelik, s. 234; Aytaç, s. 154.

[724] İbranın haksız olarak reddedilmesinden bahsedebilmek için, ibra keyfi olarak reddedilmiş olmalıdır. Eğer yönetim kurulu üyeleri, yeterli hesap sunmamış veya görevlerine aykırı hareketlerde bulunmuşlarsa; ibranın reddi, istifa hakkının kullanılabilmesi için haklı neden oluşturmaz (Aytaç, s. 173).

[725] Aytaç, s. 172; Çelik, s. 238.

[726] Aytaç, s. 163, 164.

[727] Çelik, s. 239.

3. Yönetim Kurulu Üyeliğinin Sona Ermesinden Sonra İbra Kararı Verilmesi

Yönetim kurulu üyeliğinin yeniden seçilmeme, istifa, azil veya diğer nedenlerle sona ermesi durumunda, üyeliğin sona ermesinden sonraki ilk genel kurul toplantısında bu üyenin ibrası konusunda karar alınması gerekir[728]. Görevi sona eren yönetim kurulu üyesi de, genel kuruldan kendisi hakkında ibra kararı verilmesi talebinde bulunabilir[729]. Eğer yönetim kurulu üyeliği hesap yılı tamamlanmadan sona ermişse, olağan genel kurul toplantısı beklenmeden ibra talebinde bulunması mümkündür. Aksi halde yönetim kurulu üyesi, belki çok uzun zaman sonra toplanacak genel kurul toplantısına kadar, ibra edilmemiş olması nedeniyle şüphe altında kalabilecektir[730].

Ancak yönetim kurulu üyesinin ibra talebi karşısında genel kurul, yönetim kurulu üyesini ibra edip etmemekte serbesttir. Uygun nedenleri varlığı halinde genel kurul, yönetim kurulu üyesini ibra etmekten kaçınabilir[731]. Yapılan talebin geciktirilmesi veya reddedilmesi durumunda yönetim kurulu üyelerinin ibra davası açabilecekleri kabul edilmektedir[732].

B. Yönetim Kurulu Üyelerinin Görevinin Sona Ermesi Dolayısıyla Anonim Şirketin İdare ve Temsil Organını Kaybetmesi

Yönetim kurulu üyelerinin görevinin sona ermesi dolayısıyla ortaklık idare ve temsil organını kaybedebilir. Bu durum, aynı anda seçilen tüm yönetim kurulu üyelerinin görev süresinin aynı anda sona ermesiyle veya tüm üyelerin aynı anda azil ve istifası ile gerçekleşebilir. Yine yönetim kurulunun tek kişiden oluşması halinde üyenin ölümü ile birlikte bu durum gerçekleşebilir. Kanun, anonim ortaklıklarda organ boşluğunun giderilmesi için birden fazla düzenleme getirmiş olsa da ortaklığın idare ve temsil organını kaybetmesi mümkündür. Bu organ kaybı, geçici olabileceği gibi devamlı da olabilir.

---

[728] Krneta, s. 86, n. 462.
[729] Krneta, s. 86, n. 463; Çelik, s. 234; Aytaç, s. 154, 156.
[730] Çelik, s. 235.
[731] Krneta, s. 86, n. 463.
[732] Çelik, s. 234; Aytaç, s. 154, 156. Ancak yönetim kurulu üyelerinin ibra talep ve dava edebilmeleri için kusursuz yönetimde bulunmaları ve hesapların usulüne uygun olarak yapılmış olması gibi şartları gerçekleştirmeleri gerekir (Ayrıntılı bilgi için bakınız, Aytaç, ss. 158, 161).

1. Anonim Ortaklığın İdare ve Temsil Organını Geçici Olarak Kaybetmesi

Tüzel kişiliğe sahip anonim ortaklık, bazen zorunlu organı olan yönetim kurulunu geçici olarak kaybedebilir. Organın geçici kaybı ile ortaklık fiil ehliyetini yitirebilir. Bu halde ortaklık, üçüncü kişilerle hukuki işlem yapamayacaktır. Fakat tüzel kişilerin amacını gerçekleştirebilmesi için mal varlığı mevcutsa, fiil ehliyetini kaybeden gerçek kişiler gibi korunmaları gerekir. Ayrıca kişiliğin devam etmesi alacaklılar için de son derece önemlidir. Buna göre tüzel kişinin mal varlığının devamlı idare edilmesi halinde, üçüncü kişilerin alacaklarını elde etme imkanları kuvvetli olur. Bu sebeplerden dolayı kanun koyucu, fiil ehliyeti olmayan tüzel kişilere kayyım tayin ederek korumayı öngörmüştür. Tüzel kişilere kayyım mahkeme tarafından atanır. Böylece anonim ortaklığa yeni yönetim kurulu seçilinceye kadar ortaklığın fiil ehliyetsizliği giderilmiş olur[733] [734].

Kayyım tayinine organların gerçek yokluğu ve tayininin imkansızlığı halinde başvurulur. Yoksa organı meydana getiren şahısların sayısındaki azalma, menfaat çatışmaları veya tasfiye halinde başvurulamaz[735]. Kayyım tayininde amaç şirketin malvarlığının idaresidir ve bu da organların yokluğu veya organın işi idare etmesi halinin tehlikeli olması durumunda mümkündür[736].

Anonim şirketler için de, idare ve temsil organı olan yönetim kurulunun geçici olarak kaybedilmesi durumunda, ortaklığa kayyım atanması için asliye ticaret mahkemesine başvurulması gerekir[737]. Buna göre, ortaklığa TMK madde 427'nin dördüncü fıkrasına göre yönetim kayyımı atanmalı ve yönetim yeni organlar oluşana kadar kayyıma bırakılmalıdır. Atanan kayyım, sadece acil ve zorunlu işleri yürütmek, en kısa zamanda genel kurulu toplantıya çağırmakla görevli olur[738]. Toplantıya çağrı yapıldıktan sonra, genel kurul toplantısında yeni yönetim kurulu üyeleri seçilmeli ve yönetim bunlara bırakılmalıdır[739].

---

[733] Yönetimde kayyımlığı gerektiren halleri düzenleyen TMK madde 427'ye göre: "Vesayet makamı, yönetimi kimseye ait olmayan mallar için gereken önlemleri alır ve özellikle aşağıdaki hâllerde bir yönetim kayyımı atar: … 4. Bir tüzel kişi gerekli organlardan yoksun kalmış ve yönetimi başka yoldan sağlanamamışsa, …"

[734] Öztan, s. 25; Oğuzman, Seliçi ve Oktay-Özdemir, s. 269.

[735] Eğer bir tüzel kişi tasfiye haline geçmişse ve işletmesiyle kimse meşgul olmuyorsa yine kayyım tayinine gidilir, fakat burada kayyımın görevleri tasfiye halinde olan bir tüzel kişinin hak ve yükümlülükleri ile sınırlandırılmıştır (Öztan, s. 29, dn. 43).

[736] Öztan, s. 26.

[737] Yargıtayın şirketim organsız kalması durumunda kayyım atanmasının mümkün olduğunu belirten kararlar için bakınız, Yargıtay 11. HD. , E. 1989/6381, K. 1989/5454, 17.10.1989 tarihli kararı (Eriş, TTK, s. 885, 886); Yargıtay 11. HD. , E. 1274, K. 421, 27.1.1994 tarihli kararı ve Yargıtay 11. HD. , E. 4208, K. 1331, 21.2.1994 tarihli kararı (Eriş, Anonim Şirket, s. 713, 714); Yargıtay 11. HD. , E. 2008/12961, K. 2010/2603, 09.03.2010 tarihli kararı (Yaralı, s. 59).

[738] Poroy, Tekinalp ve Çamoğlu, s. 366, n. 555.

[739] Şener, Uygulamalı, s. 83, 84.

2. Anonim Ortaklığın İdare ve Temsil Organını Devamlı Olarak Kaybetmesi

Tüzel kişilerin faaliyetlerini sürdürebilmesi sadece organlar aracılığı ile mümkün olduğundan, bunlardan süresiz olarak mahrum kalan tüzel kişiler, kanunun zorunlu olarak aradığı bir unsuru kaybetmiş olurlar. Organların kaybı halinde hem tüzel kişinin kendisi hem de alacaklıları bakımından tehlikeli bir durum ortaya çıkar. Çünkü tüzel kişi bu durumda haklarını ve menfaatlerini koruyamaz, yükümlülüklerini yerine getiremez. Hatta kendi tüzel kişiliğinin devamı veya sonlandırılması hakkında bile karar alamaz[740]. Buna göre, bir tüzel kişinin organlarını devamlı olarak kaybetmesi, tüzel kişinin ortadan kalkmasına neden olacaktır.

TTK da, anonim şirkette uzun süreden beri kanunen gerekli organları olan yönetim kurulunun veya genel kurulun mevcut olmaması durumunda, maddede belirtilen kişilerin istemi üzerine mahkemenin şirketin kanuna uygun hale getirilmesi için uygun süre vermesini ve bu süre sonunda kanuna uygun hale gelmeyen şirketin feshine karar verileceğini öngörmüştür[741].

Bu dava ortaklığa karşı açılmalıdır. Dava genel kurulun toplanamaması nedeniyle açılmışsa, davada ortaklığı yönetim kurulu temsil eder. Ancak dava yönetim kurulunun bulunmadığı nedeniyle açılmışsa, bu durumda TTK madde 530'un ikinci fıkrası[742] uygulanmalı ve ortaklığa kayyım atanmalıdır. Atanan kayyım ortaklık işleriyle ilgilenir, ortaklığın aktiflerini güvence altına alır ve açılan bu davanın takibini gerçekleştirir[743].

---

[740] Öztan, s. 27.

[741] Anonim şirketin sona erme hallerinden olan organ eksikliğini düzenleyen TTK madde 530'un birinci fıkrasına göre: "(1) Uzun süreden beri şirketin kanunen gerekli olan organlarından biri mevcut değilse veya genel kurul toplanamıyorsa, pay sahipleri, şirket alacaklıları veya Gümrük ve Ticaret Bakanlığının istemi üzerine, şirket merkezinin bulunduğu yerdeki asliye ticaret mahkemesi, yönetim kurulunu da dinleyerek şirketin durumunu kanuna uygun hâle getirmesi için bir süre belirler. Bu süre içinde durum düzeltilmezse, mahkeme şirketin feshine karar verir."

[742] Anonim şirketin sona erme hallerinden olan organ eksikliğini düzenleyen TTK madde 530'un ikinci fıkrasına göre: "Dava açıldığında mahkeme, taraflardan birinin istemi üzerine gerekli önlemleri alabilir."

[743] Şener, Ortaklıklar, s. 625.

C. Yönetim Kurulu Üyeliğinin Sona Ermesinin Temsil Yetkisi Üzerindeki Etkisi

1. Yönetim Kurulunun Temsil Yetkisi

Anonim ortaklığın kural olarak yönetim kurulu tarafından temsil edileceği TTK madde 365 ve 370'in birinci fıkrasında açıkça belirtmiştir[744]. TTK madde 370'in birinci fıkrasında ayrıca temsil yetkisinin esas sözleşmede aksi öngörülmemişse veya yönetim kurulu tek kişiden oluşmuyorsa çift imza ile kullanılacağını belirtmiştir. Ayrıca çift imza kuralı pasif temsilde uygulanmaz. Bundan başka esas sözleşmede çift imza kuralından farklı düzenlemeler yapılması mümkündür[745].

Anonim ortaklığın temsili, temsile yetkili kişilerin (yönetim kurulu üyelerinin) ortaklığın ticaret unvanı altında imza atmaları ile olur. Yetkili kişilerin ortaklık unvanı altına imza atmaları, anonim ortaklığın bir bütün olarak imzasını oluşturur[746].

TTK madde 370'in ikinci fıkrasına göre yönetim kurulu üyeleri temsil yetkisini bazı üyelere veya üçüncü kişilere devredebilir. Bu durumda en az bir yönetim kurulu üyesinin temsil yetkisine sahip olması şarttır.

2. Üyeliğin Sona Ermesinin Temsil Yetkisi Üzerine Etkisi

Yönetim kurulu üyesinin azledilerek görevinin sona erdirilmesi durumunda temsil yetkisi de sona erecektir. Aslında temsil ilişkisi ile vekalet sözleşmesi birbirinden bağımsız olmasına rağmen, vekalet sözleşmesinin sonlandırılmasına ilişkin beyanın, temsil yetkisini de sonlandırdığının kabulü gerekir[747]. Çünkü şirketin vekalet sözleşmesini sona erdirmeye

---

[744] O halde yönetim kurulu üyesi ile şirket arasındaki sözleşmesel ilişki, kural olarak hukuki işlem yapma borcu yükleyen, yani temsil yetkisi veren bir vekalet sözleşmesidir. Zaten hukuki işlemlerin yapılmasını konu alan vekalet sözleşmeleri zorunlu olarak temsil yetkisini içermek zorundadır (Akıncı, s. 121).

[745] Şener, Ortaklıklar, s. 375.

[746] Şener, Ortaklıklar, s. 374.

[747] Temsil yetkisinin birlikte bulunduğu iç ilişkiden bağımsızdır. Buna göre temsil yetkinin geri alınması vekalet sözleşmesinde sona erdirilmiş olduğu anlamına gelmemektedir. Genel kural bu olmakla beraber, vekalet sözleşmesi açısından vekalet verenin her zaman tek taraflı sözleşmeyi sonlandırma (azil) yetkisi de bulunmaktadır. Temsil yetkisinin geri alan vekalet veren, bununla beraber vekili azlederek sözleşmeyi de sonlandırabilecektir. Bu durumda her iki hukuki ilişkide sona ermiş olacaktır. Aslında doğal olan, temsil olunan vekalet verenin, her iki ilişkiyi de sona erdirmek istemesidir (Oğuzman ve Öz, Cilt I, s. 241; Sarı, s. 210; Gümüş, Borçlar Özel, s. 192). Bunlardan birinin sona erdirilip, diğerinin devam etmesi yönündeki iradenin varlığı, özel olarak belirtilmesi, açıklanması gerekmektedir. Diğer taraftan bunun mümkün olabilmesi için, vekalet sözleşmesinde belirlenen iş görmenin, temsil yetkisi olmadan yapılabilmesi gerekir. Konusu yalnızca doğrudan temsil yoluyla belirli hukuki işlem ve işlemlerin gerçekleştirilmesini oluşturan vekalet sözleşmelerinde, temsil yetkisinin geri alınması, vekilin iş görme borcunun ifasının

yönelik beyanının temsil yetkisini de kapsaması, şirketin iradesine uygun olur[748]. Bu durumda yukarıda da belirttiğimiz gibi yönetim kurulu üyesinin görevinin sona erdiği ticaret siciline tescil edilmelidir. Aksi halde TTK madde 36'nın dördüncü fıkrası uyarınca üçüncü kişilerin iyiniyeti korunarak görevi sona eren yönetim kurulu üyesinin yaptığı işlemle şirket bağlı olacaktır.

Yönetim kurulu üyesinin istifa etmesi halinde de, onun artık temsil yetkisini kullanmayacağını beyan ettiğinin kabul edilmesi gerekir. Azil durumunda olduğu gibi istifada da bu durum tescil ve ilan edilmelidir.

3. Kendisine Temsil Yetkisi Verilen Yönetim Kurulu Üyesinin veya Müdürün Görevinin Sona Ermesi Durumunda Ortaklığın Kimler Tarafından Temsil Edileceği Sorunu

TTK madde 365, anonim şirketin yönetim kurulu tarafından yönetilip temsil edileceğini öngörmüştür. Yönetim kurulu, şirketin yönetimi ve temsili ile görevli organı olsa da, aynı maddenin son cümlesi kanundaki istisnaları saklı tutmuştur. Tasfiye memurları bu saklı tutulan istisnalardan en önemlisidir. Tasfiye memurları ortaklığın tasfiye aşamasında yetkili olurlar. Tasfiye aşamasında tasfiye amacıyla sınırlı olarak ortaklığın idare ve temsil organıdır[749].

TTK madde 365'te saklı tutulan istisnalardan diğeri, murahhaslardır. Gerçekten de yönetim kurulunun yönetim hakkını ve temsil yetkisini bizzat kullanma zorunluluğu yoktur. Yönetim kurulu bir gözetim organı olarak çalışabilir. Bu bakımdan kanun koyucu, yönetim kurulu üyelerinin yönetim ve temsil yetkisine sahip olmayan üye konumuna geçebildiği, esnek bir sistem öngörmüştür. Buna göre yönetim kurulu, görev ve yetkilerini murahhaslara bırakabilir. Buradaki söz konusu olan işlem, karar alma işlevinin kısmen veya tamamen

---

imkansızlaşmasına neden olur. Bu da vekalet sözleşmesinin sona ermesine yol açacaktır. Böyle bir durumda temsil yetkisinin geri alınmasının, aynı zamanda vekili azil iradesinin de taşıdığını ve vekalet sözleşmesinin de sona erdirilmek istendiğinin kabul edilmesi gerekir (Sarı, s. 210, 211).

[748] Vekalet sözleşmesi, vekilin istifa hakkını kullanmasıyla sona erdirilmesi halinde, bunun mevcut temsil yetkisi bakımından anlamı, temsil yetkisine sahip vekilin artık bu temsil yetkisine dayanarak üçüncü kişiler ile vekalet veren menfaatine faaliyet göstermek istemediğidir (Sarı, s. 214). TBK'da bu konuda bir hükmün olmamasına ve temsil yetkisinin soyutluğu görüşünden hareketle vekalet sözleşmesi ve temsil yetkisinin birbirinden bağımsız olduğunun kabul edilmesine rağmen, vekalet verenin vekilin azline ilişkin beyanı ile temsil yetkisinin de geri alındığının kabulü, temsil olunan vekalet verenin iradesine uygun olacaktır. Nitekim temsil olunan vekalet verenin, vekili azletmek için yönelttiği beyan, çoğu kez işin özelliği gereği, temsil yetkisini sona erdirme beyanı da sayılacaktır (Sarı, s. 215; Oğuzman ve Öz, Cilt I, s. 241). Sonuç olarak, vekalet sözleşmesinin tek taraflı olarak sona erdirilmesi, kural olarak temsil yetkisi üzerinde de etkili olacaktır. Vekilin azledilmesi durumunda, temsil yetkisinin de geri alındığı, vekilin istifa etmesi durumunda ise, onun artık bu yetkiyi kullanmayacağını beyan ettiğinin kabul edilmesi yerinde olacaktır (Sarı, s. 215).

[749] Şener, Ortaklıklar, s. 366.

delege edilmesidir. Kanundaki düzenlemelere göre[750], yönetim kurulunun görev ve yetkileri, bir yönetim kurulu üyesine devredilirse, bu yönetim kurulu üyesine "murahhas üye" denir. Ancak aynı görev ve yetkiler, yönetim kurulu üyesi olmayan kişilere de devredilebilir. Bu kişilere de "murahhas müdür" adı verilir. Murahhaslar bu görevi bizzat ifa etmekle yükümlüdürler. Bu görevi başkalarına delege etmeleri mümkün değildir[751].

Buna göre murahhas üyenin üyeliğinin sona ermesi halinde, ortaklığı temsile yetkili kişi kalmamaktadır. Bu durumda ortaklığın kimler tarafından temsil edileceği sorunu ortaya çıkmaktadır. Böyle bir durumda temsil yetkisinin çift imza kuralına uymak şartıyla tekrar yönetim kurulu üyelerinde olduğunun kabulü gerekir. Aksi halde ortaklığın yönetim kurulu üyeleri olmasına rağmen, ortaklığın temsil edilememesi, bunun sonucu olarak üçüncü kişilerle işlem yapılamaması gibi bir sonuç ortaya çıkar. Yine yönetim kurulunun kalan üyelerinden birini murahhas olarak seçmesi de mümkündür.

Murahhas müdürün görevinin sona ermesi halinde ise farklı bir durumla karşılaşılabilir. Çünkü yönetim ve temsil yetkisi bir üçüncü kişi olarak murahhas müdüre devredilse bile, TTK madde 370'in ikinci fıkrasına göre en az bir yönetim kurulu üyesinin temsil yetkisine sahip olması şarttır. Bu durumda şirketi temsile yetkili 2 kişi mevcuttur. Burada esas sözleşmedeki temsile ilişkin kural önem gösterir. Eğer çift imza kuralı geçerliyse, murahhas müdür ve temsile yetkili üye çift imza kullanmak üzere ortaklığı temsil ederler. Murahhas müdürün görevinin sona ermesi durumunda, temsile yetkili yönetim kurulu üyesi çift imza kuralı uyarınca tek başına ortaklığı temsil edemez[752]. Böyle bir durumda ortaklık adına üçüncü kişilerle işlem yapılabilmesi için ya esas sözleşmedeki çift imza kuralı kaldırılarak ortaklığın tek üye tarafından temsil edilebilmesine izin verilmeli ya da yönetim kurulu ikinci bir üyeye veya yine üçüncü bir kişiye temsil yetkisi vermelidir. Böylece ortaklığın temsili tekrar mümkün olur.

TTK, murahhaslara yönetim kurulu yetkilerinin devrini, mülga kanundan farklı olarak düzenlemiştir. Yönetim hakkı ve temsil yetkisinin[753] devri birbirinden ayrılmıştır. TTK madde 367'de yönetimin devri, TTK madde 370'de temsil yetkisinin devri ayrı olarak düzenlenmiştir. Buna göre yönetim ve temsil yetkisi murahhaslara ayrı ayrı devredilmesi

[750] Yönetim kurulunda temsil yetkisini düzenleyen TTK madde 370'in ikinci fıkrasına göre: "(2) Yönetim kurulu, temsil yetkisini bir veya daha fazla murahhas üyeye veya müdür olarak üçüncü kişilere devredebilir. En az bir yönetim kurulu üyesinin temsil yetkisini haiz olması şarttır."

[751] Şener, Ortaklıklar, s. 367; Poroy, Tekinalp ve Çamoğlu, s. 346, n. 536.

[752] Tekrar belirtelim ki pasif temsilde çift imza kuralı uygulanmayacağından temsile yetkili üye, şirkete yapılan ihbar ihtarları kabule yetkilidir (Şener, Ortaklıklar, s. 375).

[753] Yönetim kurulu yönetim haklarını genel kurul ile paylaşmasına rağmen, temsil alanında bazı istisnalar haricinde yetkili organ yönetim kuruludur. Bu sebeple genel kurul, iç ilişkide faaliyet gösterir (Poroy, Tekinalp ve Çamoğlu, s. 348, n. 536).

gerekir. Yönetimin kısmen veya tamamen devredilmiş olması, temsil yetkisinin de devredildiği anlamına gelmez. Temsil yetkisi de devredilmek isteniyorsa, bu durum ayrıca belirtilmelidir. Ancak TTK madde 370'in ikinci fıkrasında murahhas sıfatı, temsil yetkisine bağlanmıştır. Bu sebeple temsil yetkisinin devredilmediği, sadece yönetimin devredildiği kişi murahhas sıfatını kazanamaz. Fakat murahhasın amacına uygun çalışabilmesi için sadece temsil yetkisinin değil, aynı zamanda yönetim işlevinin de kısmen veya tamamen TTK madde 367'ye göre devri şarttır[754].

Murahhaslara yönetim kurulunun yetkilerinin devri için, bu devre olanak sağlayan bir düzenlemenin esas sözleşmede yer alması gerekir. TTK md 367'de bu durum açıkça belirtilmiştir. Ancak kanun koyucu, temsil yetkisinin devri için TTK madde 370'in ikinci fıkrasında esas sözleşmede özel bir düzenlemenin olması şartını aramamıştır. Ancak temsil ve yönetim TTK ile birbirinden ayrıldığından, temsil yetkisinin devri bakımından da özel bir düzenlemenin esas sözleşmede yer alması gerekir[755]. Esas sözleşmede yönetim ve temsil yetkisinin devri için ayrı ayrı düzenleme olmadıkça, yönetim ve temsil yetkisi murahhasa devredilemez. Bu durumda TTK madde 365 uygulanacaktır. Buna göre şirketin yönetim ve temsili, yönetim kurulu tarafından kanuna uygun olarak yerine getirilecektir[756].

TTK madde 367'de, murahhaslara yönetim yetkisinin devri için ayrıca, yönetim kurulunun yazılı şekle tabi bir iç yönerge düzenlemesi gerektiği öngörülmüştür. Bu iç yönergede, murahhasların yetki alanlarının tam olarak tespiti için, karar ve atama yetkileri ile işletmenin teknik, ticari ve hukuki açıdan yönetimine ilişkin esaslar yer almalı, yönetim şeması belirtilmelidir. Ortaklığın yönetimini düzenleyen bu iç yönerge, yönetim için gerekli olan görevleri tanımlar, yerlerini gösterir, özellikle kimin kime bağlı ve bilgi sunmakla yükümlü olduğunu gösterir. Ayrıca korunmaya değer menfaati olduklarını ikna edici bir biçimde ortaya koyan alacaklılar ve pay sahipleri, yönetim kurulundan iç yönerge hakkında yazılı bilgi talep edebilirler. Yönetim kurulu, bu nitelikleri ve özellikle taşıyan iç yönergede murahhasları da belirler. Yani murahhasları seçme yetkisi yönetim kuruluna aittir. Yönetim kurulu bu yetkisini TTK madde 390'a göre uygun karar alarak kullanır[757].

Buna göre murahhas üyenin üyeliğinin veya murahhas müdürün görevinin sona ermesi halinde, yönetim kurulu tarafından düzenlenen bu iç yönergenin değiştirilmesi de gerekir. Böylece yönetim kurulu murahhaslara bırakılan yönetim yetkilerini ya başka bir üyeye ya da yeni atadığı müdüre devredebilir.

---

[754] Tekinalp, Tek Kişi, s. 139, No. 12-69; Şener, Ortaklıklar, s. 367.
[755] Kendigelen, Değişiklikler, s. 223; Şener, Ortaklıklar, s. 368.
[756] Şener, Ortaklıklar, s. 368.
[757] Şener, Ortaklıklar, s. 368; Poroy, Tekinalp ve Çamoğlu, s. 346, n. 536.

TTK madde 371'ye 2014 yılında eklenen 7. fıkraya göre yönetim kurulu, temsile yetkili olmayan yönetim kurulu üyelerini veya ortaklığa hizmet akdiyle bağlı olanları, sınırlı yetkiye sahip ticari vekil ya da diğer tacir yardımcısı olarak atayabilir. İç yönergede bu şekilde atanan kişilerin görev ve yetkileri belirlenir. Bu halde iç yönergenin tescil ve ilanı zorunludur[758].

D. Üyeliği Sona Eren Yönetim Kurulu Üyesinin Üçüncü Kişilerle Ortaklık Adına İşlem Yapması

1. Üyeliğinin Sona Erdiği Tescil Edilmeyen Yönetim Kurulu Üyesinin İyiniyetli Üçüncü Kişi ile Yaptığı İşlem

Tek başına temsil yetkisine sahip olan anonim şirket yönetim kurulu üyesi, azledildiğini bildiği ya da istifa ettiği halde üçüncü kişi ile işlem yapması durumunda, üçüncü kişinin de bu yönetim kurulu üyesinin azledildiğini veya istifa ettiğini bilmiyorsa ve gerekli özeni gösterdiği halde bilmesi gerekmiyorsa, (bunun için yönetim kurulu üyesinin temsil yetkisinin artık olmadığını, şirket yönetim kurulunun ticaret siciline tescil ve ilan etmemiş olması gerekir[759]) yönetim kurulu üyesi ile yaptığı bu işlem şirketi bağlar[760]. Bu durumda şirket, yönetim kurulu üyeliği sona ermesine rağmen üçüncü kişilerle hukuki işlem yapan kişiden tazminat isteyebilir[761].

---

[758] Temsil yetkisinin kapsam ve sınırlarını düzenleyen TTK madde 371'in yedinci fıkrasına göre: "(7) (Ek: 10/9/2014 - 6552/131 md.) Yönetim kurulu, yukarıda belirtilen temsilciler dışında, temsile yetkili olmayan yönetim kurulu üyelerini veya şirkete hizmet akdi ile bağlı olanları sınırlı yetkiye sahip ticari vekil veya diğer tacir yardımcıları olarak atayabilir. Bu şekilde atanacak olanların görev ve yetkileri, 367'nci maddeye göre hazırlanacak iç yönergede açıkça belirlenir. Bu durumda iç yönergenin tescil ve ilanı zorunludur. İç yönerge ile ticari vekil ve diğer tacir yardımcıları atanamaz. Bu fıkra uyarınca yetkilendirilen ticari vekil veya diğer tacir yardımcıları da ticaret siciline tescil ve ilan edilir. Bu kişilerin, şirkete ve üçüncü kişilere verecekleri her tür zarardan dolayı yönetim kurulu müteselsilen sorumludur." Maddeye 2014 yılında eklenen bu fıkra, içeriği, kanunun sistematiğine uymaması ve kanun koyma tekniğinde ciddi aksaklıklar olması gibi birçok nedenden dolayı eleştirilmektedir, ayrıntılar için bakınız; İsmail Kırca, **TTK m.371.7 Hakkında Bir İnceleme: AB'ye Üyelik Yolunda Geri Adım**, Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi, Cilt XXX, S. 3, Eylül 2014, s. 23, 37.

[759] Anonim ortaklıkta temsil yetkisinin tescil ve ilanını düzenleyen TTK madde 373'e göre: "(1) Yönetim kurulu, temsile yetkili kişileri ve bunların temsil şekillerini gösterir kararının noterce onaylanmış suretini, tescil ve ilan edilmek üzere ticaret siciline verir.
(2) Temsil yetkisinin ticaret sicilinde tescilinden sonra, ilgili kişilerin seçimine veya atanmalarına ilişkin herhangi bir hukuki sakatlık, şirket tarafından üçüncü kişilere, ancak sakatlığın bunlar tarafından bilindiğinin ispat edilmesi şartıyla ileri sürülebilir."

[760] Temsil yetkileri hakkında ticaret siciline bildirimde bulunmak anonim şirkette yönetim kurulunun görevi olduğundan, azledilen yönetim kurulu üyesinin temsil yetkisinin sona erdiğinin bildirilmesinin ihmal edilmesi durumunda, bu konuda kusuru bulunan yönetim kurulu üyeleri ya da yönetim kurulunun görevlendirdiği kişiler (örneğin murahhas müdür) hakkında sorumluluk davası açılabilecektir.

[761] İzmirli, s. 97.

2. Üyeliğinin Sona Erdiği Tescil Edilen Yönetim Kurulu Üyesinin İyiniyetli Üçüncü Kişi ile Yaptığı İşlem

Tek başına temsil yetkisine sahip olan anonim şirket yönetim kurulu üyesi şirket tarafından azledilerek bu durum da ticaret siciline tescil ve ilan edilirse, bu durumu bilmeyen üçüncü kişinin iyiniyeti korunmaz ve azledilen yönetim kurulu üyesi ile yaptığı sözleşme şirketi bağlamaz. Yapılan işlem geçersiz olur. Üçüncü kişi, azledilen yönetim kurulu üyesinden menfi (olumsuz) zararın (sözleşmenin geçersiz olmasından doğan zararın) tazminini isteyebileceği düşünülebilirse de, yetkisiz temsilci olarak hareket eden yönetim kurulu üyeliği sonlandırılan kişi, işlemin yapıldığı sırada karşı tarafın, kendisinin yetkisiz olduğunu bildiğini veya bilmesi gerektiğini ispat ederse, kendisinden zararın giderilmesi istenemez. Ticaret sicilinde bu durumun tescil ve ilan edilmiş olması, üçüncü kişinin kendisinden beklenen dikkat ve özeni göstermiş olsaydı, yönetim kurulu üyeliği sona eren kişinin temsil yetkisinin kaldırıldığını öğrenebileceği bir durum olduğundan, bunun üçüncü kişinin bilmesi gereken bir hal olduğu kabul edilir[762]. Yani üçüncü kişi, tescil ve ilan karşısında iyiniyet iddiasında bulunamaz (TTK madde 36'nın üçüncü fıkrası).

E. Yönetim Kurulu Üyeliğinin Sona Ermesi Halinde Sadakat Yükümlülüğü

1. Sadakat Yükümlülüğü

TBK madde 506'nın ikinci fıkrası, vekilin sadakat ve özen yükümlülüğünü düzenlemiştir[763]. Sadakat borcu, vekilin kendisine değil başkasına ait bir işi görmesinden ve işini gördüğü kimsenin iradesine ve menfaatine uygun hareket etmesinin vekaletin zorunlu unsurlarından biri olmasından anlaşılmaktadır. Diğer taraftan, vekilin kişiliği açısından özel bir güven ilişkisinin bulunması da, vekalet sözleşmesindeki sadakat yükümlülüğüne dayanak oluşturur[764].

---

[762] Aynı yönde Akıncı, s. 122, 123.

[763] Vekilin borçlarından olan şahsen ifa, sadakat ve özen gösterme yükümlülüğünü düzenleyen TBK madde 506'ya göre: "Vekil, vekâlet borcunu bizzat ifa etmekle yükümlüdür. Ancak vekile yetki verildiği veya durumun zorunlu ya da teamülün mümkün kıldığı hâllerde vekil, işi başkasına yaptırabilir.
Vekil üstlendiği iş ve hizmetleri, vekâlet verenin haklı menfaatlerini gözeterek, sadakat ve özenle yürütmekle yükümlüdür.
Vekilin özen borcundan doğan sorumluluğunun belirlenmesinde, benzer alanda iş ve hizmetleri üstlenen basiretli bir vekilin göstermesi gereken davranış esas alınır."

[764] Tandoğan, Özel Borç İlişkileri II, s. 407; Sarı, s. 298; Akıncı, s. 15, 16; Hatemi, Serozan ve Arpacı, s. 417.

Yönetim kurulu üyeleri ile şirket arasında da güvene dayalı bir ilişki söz konusudur. Nitekim TTK madde 369'da, yönetim kurulu üyelerinin sadakat yükümlülüğüne tabi olduğunu belirtmiştir. Sadakat borcunun kaynağı aynı zamanda aradaki ilişkinin vekalet olmasından kaynaklanır. Buna göre yönetim kurulu üyeleri görevlerini özenle yerine getirmeli ve şirketin menfaatlerini gözetmelidir[765].

Anonim şirkette de yönetim kurulu üyelerinin şirketin menfaati doğrultusunda davranma yükümlülüğü, sadakat yükümlülüğünün bir gereğidir. Yönetim kurulu üyelerinin şirketin menfaati doğrultusunda davranmaları, üyelerin dürüst, özenli ve eşit bir şekilde karar almaları ve davranmaları ile mümkün olur[766].

Yönetim kurulu üyesinin, şirketin menfaatlerini kendi veya üçüncü kişilerin menfaatlerinden üstün tutması sadakat yükümlülüğünün bir gereğidir. Buna göre yönetim kurulu üyesi şirkete zarar verici davranışlardan kaçınmalıdır. Yönetim kurulu üyesi şirketin menfaati yerine kendisinin veya üçüncü kişilerin menfaati doğrultusunda davranışlarda bulunuyorsa, sadakat yükümlülüğüne aykırı davranmış olur[767].

Ayrıca ortaklık ile yönetim kurulu arasındaki sözleşmede görevin ücretsiz olarak yerine getirileceğinin kararlaştırılmış olması, sadakat yükümlülüğünün varlığı ve kapsamı bakımından herhangi bir değişiklik meydana getirmez[768].

2. Sır Saklama Yükümlülüğü

TBK'nun vekalet sözleşmesine dair hükümlerinde konuya ilişkin açık bir hüküm bulunmasa da, sadakat yükümlülüğünün varlığı, vekilin sır saklama yükümlülüğünü beraberinde getirir. Buna göre vekil, vekalet sözleşmesi sırasında kendisine bırakılan veya herhangi bir şekilde kendisinin öğrendiği bütün sırları saklamak ve bunların üçüncü kişiler tarafından öğrenmesini engellemek için tüm tedbirleri almakla yükümlüdür[769]. Yine kendisine özel bir güven duyulan vekil, vekalet verenin menfaatlerini korumak yönünden, vekalet verenin ticari veya kişisel bir meselesini oluşturan iş görme hakkındaki bilgileri başkalarıyla paylaşmamalıdır[770].

---

[765] Vekil bakımından, Tandoğan, Özel Borç İlişkileri II, s. 407; Sarı, s. 298; Aral ve Ayrancı, s. 447; Akıncı, s. 16; Hatemi, Serozan ve Arpacı, s. 417; Yavuz, s. 1204, 1205.

[766] Ayan, s. 47.

[767] Ayan, s. 48; Akdağ Güney, Yönetim Kurulu, s. 135; Pulaşlı, Şerh, s. 1160, n. 706; Aydoğan, s. 8; Çamoğlu, Hukuki Sorumluluk, s. 76; İmregün, s. 231; Çevik, s. 473.

[768] Vekil bakımından, Eraslan Özkaya, **Vekalet Sözleşmesi ve Kötüye Kullanılması**, 2. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2005, s. 358; Yavuz, s. 1205.

[769] Tandoğan, Özel Borç İlişkileri II, s. 450; Sarı, s. 300; Aral ve Ayrancı, s. 447.

[770] Sarı, s. 301.

TTK'da anonim şirket yönetim kurulu üyelerinin sır saklama yükümlülüğü açıkça öngörülmemiştir. Ancak sadakat yükümlülüğünün bir gereği olarak yönetim kurulu üyelerinin sır saklamakla yükümlü olduklarının kabulü gerekir[771]. Öğretide denetçilerin sır saklama yükümlülüğüne ilişkin TTK madde 404'ün yönetim kurulu üyelerine de uygulanması gerektiği kabul edilmektedir[772].

Yönetim kurulu üyeleri görevlerini yerine getirdikleri sırada, şirketle ilgili birçok bilgi edinirler. Yönetim kurulu üyelerinin yönetim ve gözetim görevlerini yerine getirmeleri için bu bilgilere sahip olmaları gerekebilir. İşte yönetim kurulu üyelerinin gerek yönetim kurulu toplantılarında gerekse toplantı dışında edindikleri bu bilgileri üçüncü kişilerle paylaşması durumunda şirket zarar görebilir. Buna göre yönetim kurulu üyeleri sadece şirket sırlarını[773] saklamakla değil, ayrıca sırların korunması için gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür[774].

Yönetim kurulu üyelerinin sır saklama yükümlülüğü, genel kurul kararıyla veya esas sözleşmede öngörülerek tamamen ortadan kaldırılamamasına rağmen[775], şirketin menfaatinin gerektirdiği durumlarda yönetim kurulu kararı ile kaldırılabileceği kabul edilmelidir. Yönetim kurulu üyesinin bu kararı verirken, kararın amacını da açıkça belirtmelidir[776]. Ayrıca mevzuatta yer alan özel kanun hükümleri uyarınca yönetim kurulundan yetkili mercilerin talep etmesi halinde açıklama mecburiyeti ya da kendiliğinden bildirme zorunluluğu getiriyorsa, yönetim kurulu üyeleri herhangi bir yükümlülük ihlali olmadan konuya ilişkin beyanda bulunabilecektir[777].

3. Yönetim Kurulu Üyesinin Sır Saklama Yükümlülüğüne Aykırı Davranmasının Sonuçları

Vekilin sır saklama yükümlülüğünün ihlal etmesi durumunda, vekalet veren bu yüzden uğradığı zararların tazmin edilmesi için ona başvurabilir. Maddi tazminat olarak, sırrın vekil

---

[771] Ayan, s. 167, 168; Limited şirket müdürleri için aynı yönde, Yıldırım, s. 70.

[772] Ömer Korkut, **Anonim Şirketlerde Yönetim Kurulu Üyesinin Şirkete Ait Belgelerin Kopyasını Alma Yetkisi**, EÜHFD, C. X, S. 3-4, 2006, s. 524.

[773] Gizli tutulmasında vekalet verenin menfaati bulunan ve açıklanması vekalet veren için maddi veya manevi zarar tehlikesi ya da kamuoyu içerisinde kınanması sonucunu doğuracak hususlar, genel olarak saklanması gereken sır ve bilgileri oluşturur (Tandoğan, Özel Borç İlişkileri II, s. 452; Sarı, s. 301). Sır saklama yükümlülüğünün kapsamı, sadece iş görme esnasında öğrenilmiş bilgilerle sınırlı değildir. Vekalet sözleşmesi aracılığı ile vekalet veren hakkında öğrenilen her türlü ticari bilgi, sır olarak kabul edilebildikleri ölçüde, bu yükümlülüğün kapsamına girerler. Bu bilgilerin vekil tarafından bilindiğinin, vekalet veren tarafından bilinmiyor olmasının bir önemi yoktur (Sarı, s. 302, 303).

[774] Ayan, s. 167; Korkut, Kopya Alma, s. 524.

[775] Limited şirket müdürleri için aynı yönde, Yıldırım, s. 71.

[776] Ayan, s. 181.

[777] Tandoğan, Özel Borç İlişkileri II, ss. 453, 455; Sarı, s. 302.

tarafından saklanacağına ilişkin duyulan güvenin boşa çıkmasından dolayı uğranılan zararın karşılanması talep edilecektir. Burada zararın miktarının belirlenmesi son derece güç olabileceğinden, TBK madde 50'nin ikinci fıkrasına göre zararın miktarını hakim takdir etmesi gerekebilecektir[778].

Anonim şirket yönetim kurulu üyesinin sır saklama yükümlülüğüne aykırı davranması durumunda, zamanaşımı içerisinde onun sorumluluğuna gidilebilir. Şirket ihlali gerçekleştiren yönetim kurulu üyesi hakkında sorumluluk davası açabilir. Buna göre yönetim kurulu üyeleri, sır saklama yükümlülüğünün ihlalinden doğan zarardan sorumlu olurlar. Sır saklama yükümlülüğünde zaman aşımı süresi, aşağıda belirteceğimiz üzere sır saklama yükümlülüğü görevin sona ermesinden sonra da devam edeceğinden, yönetim kurulu üyelerinin görev yapıp yapmadıklarına bakılmaksızın sırrın açıklanmasından itibaren başlar. Böylece görevi sona eren yönetim kurulu üyesinin sır saklama yükümlülüğüne aykırı davranması durumunda, sözleşme sonrası koruma yükümlülüğünün ihlal edilmesi gerekçesiyle sözleşmeye aykırılık hükümlerine dayanarak yönetim kurulu üyesinin sorumluluğuna gidilebilir[779].

Sır saklama yükümlülüğünü ihlal eden yönetim kurulu üyesi ile şirket arasındaki güven ilişkisi zarar göreceğinden, şirketin yönetim kurulu üyesini haklı nedenle azletmesi söz konusu olabilecektir. Buna göre bu durumda, genel kurul toplantısında yönetim kurulu üyesinin azline ilişkin gündemde madde olmasa bile, ihlali gerçekleştiren yönetim kurulu üyesinin azledilmesi mümkün olacaktır.

4. Yönetim Kurulu Üyeliğinin Sona Ermesinden Sonra Sır Saklama Yükümlülüğü

Vekalet sözleşmesinin azil veya istifa haklarının kullanılması ile sona ermiş olması, sır saklama yükümlülüğü üzerinde bir değişiklik meydana getirmez. Sır saklama yükümlülüğünün devamı, vekalet sözleşmesinin süresine bağlı değildir. Vekalet sözleşmesi herhangi bir şekilde sona erdikten sonra da vekil, vekalet verenin sırlarını korumakla yükümlüdür[780]. Vekalet verenin sırlarının korunmasına ilişkin menfaati yönünden vekaletin sona ermesinin bir etkisi yoktur. Bu yönden, azil veya istifa haklarının kullanılmasının sözleşmeden dönme veya fesih niteliğinde olmasının da bir önemi bulunmamaktadır[781].

[778] Tandoğan, Özel Borç İlişkileri II, s. 456.
[779] Korkut, Kopya Alma, s. 530; Ayan, s. 182; Limited şirket müdürleri için aynı yönde, Yıldırım, s. 72; Koruma yükümlülükleri hakkında, Eren, s. 40.
[780] Tandoğan, Özel Borç İlişkileri II, s. 407, 409; Sarı, s. 305; Aral ve Ayrancı, s. 447.
[781] Sarı, s. 305, 306.

Anonim şirket yönetim kurulu üyesinin de sır saklama yükümlülüğünün, üyeliği boyunca ve üyeliği sona erdikten sonra da devam edeceği kabul edilmektedir[782].

Özet olarak sır saklama yükümlülüğü, vekalet sözleşmesinin kurulmasından önce[783] doğan, sözleşme süresince devam eden ve sözleşmenin sona ermesinden sonra da varlığını koruyan bir borçtur[784]. Bu borç, ancak kendisine özgü sona erme sebeplerinin gerçekleşmesiyle ortadan kalkar. Buna göre sona erme sebebi, vekilin sahip olduğu bilgilerin sır olma özelliğini kaybetmesidir. Yine ilgili bilgilerin saklanması açısından vekalet verenin menfaatinin ortadan kalkması ile sır saklama yükümlülüğünün sona erdiği söylenebilir[785].

5. Rekabet Etmeme Yükümlülüğü

Sadakat yükümlülüğünün bir sonucu olarak vekil, kendisinin ya da menfaatine çalıştığı üçüncü kişilerin menfaatleriyle, vekalet verenin menfaatlerinin çatıştığı durumlarda, vekalet verenin menfaatlerini üstün tutması; vekalet veren ile rekabet edecek davranışlardan kaçınması gerekir[786]. Rekabet yasağı, vekilin vekalet verenin menfaatleri ile örtüşmeyen işleri bizzat kendi hesabına yapmamasını, böyle bir konuda üçüncü kişiler hesabına faaliyet göstermemesini ve bunu gerektiren işleri almamasını gerekli kılar[787].

Ancak, tarafların menfaatleri arasında paralellik varsa, vekalet veren bu işlemlerin yapılmasına açıkça izin vermişse veya vekalet verenin zarara uğrama tehlikesi yoksa vekil, normal şartlarda rekabet yasağının ihlalini oluşturacak işlemlerde bulunabilir[788].

Değişen şartlara göre vekaletin yerine getirilmesi vekalet verenin menfaatine aykırı olacaksa sadakat yükümlülüğü, vekilin istifa hakkını kullanarak vekalet sözleşmesinin sona erdirmesini gerekli kılabilir[789].

Anonim şirkette yönetim kurulu üyelerinin rekabet yasağı TTK madde 396'da öngörülmüştür. Buna göre yönetim kurulu üyeleri genel kurulun iznini almadıkça, şirketin işletme konusuna giren ticari iş türünde bir işlemi kendi veya başkası adına yapamaz. Ayrıca aynı tür ticari işlerle uğraşan bir şirkete sorumluluğu sınırsız ortak sıfatıyla giremez.

---

[782] Tekil, Anonim Şirketler, s. 189; Çevik, , s. 473; Limited şirket müdürleri için aynı yönde, Yıldırım, s. 71.
[783] Sözleşmenin kurulmasından önce, müzakereleri sırasında edinilmiş sırlar için de sır saklama yükümlülüğü söz konusu olacaktır (Sarı, s. 306).
[784] Sarı, s. 306.
[785] Sarı, s. 306.
[786] Sarı, s. 307; Rekabet yasağının sadakat yükümlülüğünden kaynaklandığı hakkında, Ayan, s. 148; Yıldırım, s. 84, 85.
[787] Sarı, s. 307.
[788] Sarı, s. 308; Tandoğan, Özel Borç İlişkileri II, s. 407; Aral ve Ayrancı, s. 448.
[789] Sarı, s. 308; Tandoğan, Özel Borç İlişkileri II, s. 408.

Anonim şirkete getirilen rekabet yasağının amacı, yönetim kurulu üyelerinin şirketle menfaat çatışması yaratacak faaliyetlerini engellenmesidir. Yönetim kurulu üyelerinin, şirketin müşteri çevresi ve iş potansiyelinden haksız şekilde yararlanması ve kendilerine çıkar sağlamaları engellenmek istenmiştir. Ayrıca TTK madde 396'daki yasağın kapsamı, haksız rekabet oluşturmayacak davranışları içine alacak şekilde geniş tutulmuştur. Şöyle ki, maddede yer alan sorumluluğu sınırsız ortak olma durumu haksız rekabet oluşturmadığı halde, rekabet yasağı kapsamına alınmıştır[790].

6. Rekabet Etmeme Yükümlülüğünün Sona Ermesi

Kural olarak vekilin rekabet etmeme yükümlülüğü, vekalet sözleşmesi süresince söz konusu olacaktır. Vekalet sözleşmesinin sona ermesi ile rekabet etmeme yükümlülüğü de sona erecektir. Ancak vekilin sona eren vekalet sözleşmesi sayesinde elde etmiş olduğu bilgilerden yararlanacak konularda faaliyet göstermesi, genel olarak sadakat yükümlülüğünün ihlali oluşturduğu gibi, bunun görünüm şeklini oluşturan rekabet etmeme ve sır saklama yükümlülüklerinin de ihlali niteliği taşımaktadır. Başka bir ifade ile sözleşmenin sona ermesinden sonra vekilin rekabet etmeme yükümlülüğü daha çok, sır saklama yükümlülüğü ile paralel olarak devam etmekte, onunla kesiştiği noktalarda ortaya çıkmaktadır[791].

TTK'da anonim şirkette yönetim kurulu üyelerinin rekabet yasağının ne zaman sona ereceği konusunda açık bir düzenleme yer almamaktadır. Rekabet yasağının yönetim kurulu üyeliği sıfatının kazanılmasından başlayarak üyelik süresi boyunca devam edeceği konusunda bir tereddüt yoktur. Buna göre yönetim kurulu üyesinin tabi olduğu rekabet yasağının, üyelik sıfatının kaybedilmesi ile son bulacağı kabul edilmelidir[792]. Ancak yönetim kurulu üyesinin görevi içinde planlanmış veya başlamış eylemlerin rekabet yasağı kapsamı içinde olduğunun kabul edilmesi daha doğru olur[793]. Ayrıca rekabet yasağının yönetim kurulu üyeliği sıfatının son bulmasından sonra da devam edeceği, şirket ile yönetim kurulu üyesi arasında yapılacak bir sözleşme ile kararlaştırılabilir[794].

[790] Aydoğan, s. 5; Ayan, s. 149; Göksoy, s. 674.
[791] Sarı, s. 308.
[792] Ayan, s. 154; Göksoy, s. 659; Poroy, Tekinalp ve Çamoğlu, s. 375, n. 573c.
[793] Poroy, Tekinalp ve Çamoğlu, s. 375, n. 573c.
[794] Ayan, s. 154; Göksoy, s. 659.

SONUÇ

Yönetim kurulu üyeliği, ölüm, ehliyet kaybı, iflas gibi nedenlerin yanında; görev süresinin dolması, esas sözleşmede öngörülen nitelikleri kaybetme, TCK'da düzenlenen hak mahrumiyeti halleri ve azil ve istifa gibi nedenlerden dolayı sona erer. Yönetim kurulu üyeliğinin sona ermesinin sonuçları bakımından azil ve istifa ile nedeniyle sona erme özellik gösterir. Mülga TK'da yönetim kurulu üyeleri istifaları nedeniyle şirkete tazminat ödemek zorunda kalabiliyorken, görevden alınmaları nedeniyle şirketten tazminat talep edemiyorlardı. Öğretide eleştirilen bu düzenleme TTK ile değiştirilmiştir. Artık şartlar oluşmuşsa istifa halinde olduğu gibi görevden alma halinde de tazminat istenebilecektir.

Yönetim kurulu üyeleri ile şirket arasında vekalet ilişkisi mevcuttur. Bu sebeple azil ve istifa halinde vekaletin sona ermesine ilişkin hükümlerin uygulanması gerekir. Bu hükümlere göre, azil ve istifa ile sona erdirme halinde, sona erdiren taraftan tazminat istenebilmesi için, azil veya istifanın uygun olmayan zamanda kullanılması ve bundan dolayı zarara uğranılmış olması gerekir.

Uygun olmayan zaman, azil veya istifa hakkının kullanılması anının karşı taraf için elverişsiz olması ve karşı tarafın bundan dolayı zarara uğramasıdır. Uygun olmayan zaman kavramı ile haklı sebeple fesih kavramı karıştırılmamalıdır. Buna göre, haklı sebeplerin bulunmadığı durumlarda azil veya istifa hakkının kullanılması, bu hakkın uygun olmayan zamanda kullanıldığının kabul edilmesini gerektirmez.

Uygun olmayan zamanda azil halinde yönetim kurulu üyesinin isteyebileceği zararların başında o yıldaki hizmet süresiyle orantılı olarak kazanç payı ve ücret gelir. Ayrıca yönetim kurulu üyesi, mali haklarını elde etmeden hemen önce azledilmişse, yoksun kaldığı mali haklarını şirketten talep edebilecektir. Azledildiği tarihten hemen sonra veya yakın bir tarihte yapılacak olan yönetim kurulu toplantısına katılmak için toplantıya katılacağı inancı ile hazırlıklarda bulunmuş veya masraflarda bulunan yönetim kurulu üyesinin huzur hakkını tazminat kapsamında talep edebilmesi buna örnek olarak verilebilir.

Azil halinde yönetim kurulu üyesinin tazminini isteyebileceği zararların içinde yönetim kurulu üyesinin başka sözleşme tekliflerinin kaçırılmasından dolayı uğradığı zararlar olabilir. Bunun kabulü için yönetim kurulu üyesinin şirkete bağlılığının ve yerine getirdiği görevin yoğunluğu önem gösterir. Buna göre zamanın büyük çoğunluğunu mevcut şirketteki görevi için harcayan bir yönetim kurulu üyesi, mevcut anonim şirketteki görevini aksatmamak adına ve mevcut üyeliğinin devam edeceği inancı ile başka bir sözleşme teklifini reddetmiş olabilir. Böyle bir durumda yönetim kurulu üyesinin ortaya çıkan kazanç kaybını şirketten

isteyebilmesi gerekir. Yine böyle bir durumda rekabet yasağı hükümleri önem göstermektedir. Eğer gelen sözleşme teklifi aynı işletme konusu ile ilgili bir görev ise, rekabet yasağı kapsamına gireceğinden, bu teklifin kabul edilebilmesi, genel kurulun onayına ya da esas sözleşmede bu konuda bir hükmün yer almasına bağlıdır. Genel kurul böyle bir izin vermemiş ya da esas sözleşmede bu konuda bir düzenleme yoksa, mevcut üyeliğinin devam edeceği inancı ile sözleşme teklifini reddeden yönetim kurulu üyesinin, yapılan teklifin değerlendirilmesinin artık mümkün olmaması durumda, sözleşme teklifinin reddedilmesi sebebiyle doğan kazanç kaybını istenebilmesi gerekir.

Uygun olmayan zamanda istifa halinde şirket yapılması gerekli acil işlerin yapılmamasından dolayı zarara uğramış olabilir. Özellikle istifa eden yönetim kurulu üyesinin şirkette teknik bilgi ve beceri gerektiren bir görevde olması, bu işin yönetim kurulunda başka bir kimse tarafından yapılmasına olanak bulunmaması halinde böyle bir zarar doğabilecektir.

Yönetim kurulu üyeliğinin azil veya istifa ile sona erdirilmesi halinde, bunun uygun olmayan zamanda gerçekleştiği ve bu yüzden zarara uğramış olduğunu ileri sürerek tazminat talebinde bulunan taraf, bu iddiasını ispatla yükümlüdür.

Uygun olmayan zamanda azil veya istifa halinde karşı tarafından bundan dolayı uğradığı zararın tespiti için ifa menfaatinin üst sınır olarak belirlenmesi mümkün değildir. Kanun bu konuda herhangi bir sınır öngörmemiştir. Zaten uygun olmayan zamanda sona erdirmeden doğan zararın miktarının belirlenmesi, ifa menfaatinden bağımsız olarak, tarafların sözleşmenin devam edeceğine olan güvenleri esas alınarak yapılmaktadır.

Azil ve istifa hakkının haklı sebebe dayanarak kullanılması mümkündür. Haklı sebep, sözleşmenin devamının taraflardan biri için çekilmez olan, ondan sözleşmeye devam etmesinin beklenemeyeceği bir olgunun ortaya çıkmasıdır. Azil ve istifa haklarını kullanarak sözleşme ilişkisinin sona erdirilmesine dayanak oluşturan bir haklı sebep varsa, bu hakkı kullanan yönünden bir tazminat yükümlülüğü söz konusu olmayacaktır. Yani haklı sebebe dayanarak azil veya istifa hakkını kullanan taraf karşı taraf bundan dolayı zarara uğrasa bile herhangi bir tazminat yükümlülüğü söz konusu olmayacaktır.

Genel kurulun ibra kararı almaması yönetim kurulu üyeliğinin sona ermesi bakımından etkili olabilir. Yönetim kurulu üyesinin keyfi olarak ibra edilmemesi kendisi açısından olumsuz bir durumun ortaya çıkmasına yol açar. Bu sebeple yönetim kurulu üyesi haklı sebeple istifa hakkını kullanabilir. Yine ibranın reddedilmiş olması, yönetim kurulu üyesine güvenilmediği anlamına gelir. Taraflar arasındaki güven ilişkisinin bozulması da sözleşme ilişkisinin sonlandırılması için haklı sebep oluşturur. Buna göre şirket yönetim kurulu üyesini haklı sebeple azledebilecektir.

Yönetim kurulu üyeliğinin sona ermesi anonim ortaklığın organ kaybına yol açabilir. Yönetim kurulu üyelerinin tümünün görevinin sona ermesi ile şirketin idare ve temsil organı kaybedilmiş olabilir. Bu durumda ortaklığa kayyım mahkemece kayyım atanır. Ancak organ kaybının devamlı olması halinde şirketin feshine karar verilir.

Yönetim kurulu üyeliğinin sona ermesi, temsil yetkisi üzerinde de etkili olur. Buna göre murahhas üyenin görevinin sona ermesi, temsil yetkisinin çift imza kuralı uygulanmak üzere tekrar üyelere dağıtılması sonucunu doğurması gerekir. Eğer murahhas müdürün görevi sona ermiş ise esas sözleşmedeki çift imza kuralı kaldırılarak ortaklığın tek üye tarafından temsil edilebilmesine izin verilmeli ya da yönetim kurulu ikinci bir üyeye veya yine üçüncü bir kişiye temsil yetkisi vermelidir. Ayrıca murahhas üyenin üyeliğinin veya murahhas müdürün görevinin sona ermesi halinde, yönetim kurulu tarafından düzenlenen bu iç yönergenin değiştirilmesi de gerekir.

Yönetim kurulu üyeliğinin sona ermesinde dahi, yönetim kurulu üyesinin sadakat yükümlülüğü devam eder. Burada özellikle sır saklama yükümlülüğü önem gösterir. Sır saklama yükümlülüğünün sona ermesi, yönetim kurulu üyesinin sahip olduğu bilgilerin sır olma özelliğini kaybetmesi ile olur.

KAYNAKÇA

Akıncı, Şahin. **Vekalet Sözleşmesinin Sona Ermesi**, Sayram Yayınları, Konya, Aralık 2004.

Akipek, Şebnem. **Alt Vekalet**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2003.

Akdağ Güney, Necla. **Anonim Şirketlerde Azledilen Yöneticilerin Tazminat Hakları**, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 57, S. 1, 2008, (Tazminat).

Akdağ Güney, Necla. **6102 sayılı Türk Ticaret Kanununa Göre Anonim Şirket Yönetim Kurulu**, 1. Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul, Ekim 2012, (Yönetim Kurulu).

Altınok Ormancı, Pınar. **Sürekli Borç İlişkilerinin Haklı Sebeple Feshi**, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2011.

Ansay Tuğrul. **Anonim Şirketler Hukuku**, Altıncı Baskı, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, Ankara, 1982, (Anonim Şirketler).

Ansay Tuğrul. **Yargıtay Uygulamasında Anonim Şirketler Hukuku (Yargıtay'ın 1975-1980 Yılları Arasında Verdiği Kararlar)**, Banka ve Ticaret hukuku Araştırma Enstitüsü, Ankara, 1981.

Aral, Fahrettin ve Hasan Ayrancı. **Borçlar Hukuku, Özel Borç İlişkileri**, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 11. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2015.

Arkan, Sabih. **Ticari İşletme Hukuku**, 6335 Sayılı Kanun'la Değişik Türk Ticaret Kanunu'na Göre Hazırlanmış On Yedinci Baskı, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, Ankara, 2012.

Arslan, İbrahim. **Anonim Şirketlerde Yönetim Yetkisinin Sınırlandırılması**, Mimoza Yayınları, Konya 1994.

Arslanlı, Halil. **Anonim Şirketler**, Cilt II - III, Anonim Şirketin Organizasyonu ve Tahviller, İstanbul, 1960.

Arslanlı, Halil ve Hayri Domaniç. **Limited Şirketler Hukuku ve Uygulaması, TTK Şerhi**, C. III, İstanbul, 1989.

Ayan, Özge. **Anonim Şirket Yönetim Kurulu Üyelerinin Sadakat Yükümlülüğü**, 1. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2013.

Aydın, Alihan. **Anonim Ortaklık Ana Sözleşmesinde Yönetim Kurulu Üye Sayısının Belirlenmesi**, Prof. Dr. Ersin Çamoğlu'na Armağan, İÜHFM, C. LXXI, S. 2, İstanbul, 2013.

Aydoğan, Fatih. **Ticaret Ortaklıklarında Rekabet Yasağı**, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2005.

Aydoğdu, Murat ve Nalan Kahveci. **Türk Borçlar Hukuku, Özel Borç İlişkileri**, 1. Baskı, İleri Kitapevi, İzmir, 2013.

Aytaç, Zühtü. **Anonim Ortaklıklarda İbra**, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, Ankara, 1982.

Bahtiyar, Mehmet. **Ortaklıklar Hukuku**, Yeni TTK'ya Göre Yazılmış Güncellenmiş 8. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul, Şubat 2014.

Başpınar, Veysel. **Vekilin Özen Borcundan Doğan Sorumluluğu**, Gözden Geçirilmiş 2. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2004.

Bilgili, Fatih ve Ertan Demirkapı. **Şirketler Hukuku**, 9. Baskı, Dora Yayıncılık, Bursa, 2013.

Böckli, Peter. **Schweizer Aktienrecht**, 3. Auflage, Basel, 2004.

Buz, Vedat. **Medeni Hukukta Yenilik Doğuran Haklar**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2005.

Bürgi, F. Wolfhart. Kommentar zum Schweizerischen Zivilgesetzbuch, V. Band: **Das Obligationenrecht**, 5. Teil: Die Aktiengesellschaft, Zürich, 1969.

Çamoğlu, Ersin. **6102 sayılı Yeni Türk Ticaret Kanunu'nda Anonim Ortaklık Yönetim Kurulunda Belirli Grupların Temsili**, Arslanlı Bilim Arşivi, (Belirli Grupların Temsili). (arslanlibilimarsivi.com, 29.02.2016).

Çamoğlu, Ersin. **Anonim Ortaklık Yönetim Kurulu Üyelerinin İbrasının Sorumluluk Davalarına Etkisi,** İÜHFM. , 1971, C.XXXVI, S. 1-4, (Sorumluluk).

Çamoğlu, Ersin. **Kollektif Ortaklıkta Haklı Sebep Kavramı ve Ortağın Haklı Sebeple Çıkarılması**, İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 1976, (Haklı Sebep).

Çamoğlu, Ersin. **Yeni Türk Ticaret Kanunu'nda Anonim Ortaklık Yönetim Kurulu Üyesi Sıfatının Kazanılması ve Kaybedilmesi**, Yargı Dünyası, Sayı 190, Ekim 2011, (Yönetim Kurulu).

Çamoğlu, Ersin. **Anonim Ortaklık Yönetim Kurulu Üyelerinin Hukuki Sorumluluğu**, Güncelleştirilmiş ve Genişletilmiş 3. Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2010, (Hukuki Sorumluluk).

Çelik, Aydın. **Anonim Ortaklıklarda Yönetim Kurulu Üyelerinin İbrası**, Adalet Yayınevi, Ankara, Kasım 2007.

Çevik, Orhan Nuri. **Anonim Şirketler**, Gözden geçirilmiş, güncelleştirilmiş 4. Baskı, Seçkin Yayınları, Ankara, 2002.

Doğanay, İsmail. **Türk Ticaret Kanunu Şerhi**, Birinci Cilt, 4. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2004.

Domaniç, Hayri. **Anonim Şirketler Hukuku ve Uygulaması**, TTK. Şerhi, Cilt II, İstanbul, 1988.

Dural, Mustafa ve Tufan Öğüz. **Türk Özel Hukuku, Kişiler Hukuku**, Cilt II, 12. Basıdan 13. Tıpkı Bası, Filiz Kitapevi, İstanbul, 2013.

Eren, Fikret. **6098 sayılı Türk Borçlar Kanununa Göre Hazırlanmış Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 17. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2014.

Eriş, Gönen. **Ticari İşletme ve Şirketler**, 2. Cilt (54-424. Maddeler), Güncellenmiş 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, Ekim 2014, (Ticari İşletme ve Şirketler).

Eriş, Gönen. **Açıklamalı-İçtihatlı, Uygulamalı Anonim Şirketler Hukuku**, Seçkin Yayınevi, Ankara 1995, (Anonim Şirket).

Eriş, Gönen. **Türk Ticaret Kanunu**, Ticari İşletme ve Ticaret Şirketleri, Genişletilmiş 2. Baskı, Ankara, 1992, (TTK).

Franko, Nisim. **Ticaret Şirketlerinde Rekabet Memnuiyeti**, Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi, C. XIII, S. 1, Haziran 1985.

Göksoy, Yaşar Can. **Ortaklıklar Hukukunda Rekabet Yasaklarının Kapsamı**, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 9, Özel Sayı, 2007.

Gümüş, Mustafa Alper. **Borçlar Hukuku Özel Hükümler**, C. II, 2. Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul, Ekim 2012, (Borçlar Özel).

Gümüş, Mustafa Alper. **Türk-İsviçre Hukukunda Vekilin Özen Borcu**, Beta Yayınevi, 1. Baskı, İstanbul, Mart 2001, (Özen Borcu).

Hacımahmutoğlu, Sibel. **AT ve Türk Hukukunda Anonim Ortaklığın Karar Alma Sürecinde Yönetim Kurulunun Yapısı ve Çalışanların Katılımı**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2008.

Hatemi, Hüseyin, Rona Serozan ve Abdülkadir Arpacı. **Borçlar Hukuku, Özel Bölüm**, Filiz Kitapevi, İstanbul, 1992.

Hirş, E. **Ticaret Hukuku Dersleri**, Üçüncü Bası, İstanbul, 1948.

İmregün, Oğuz. **Anonim Ortaklıklar**, Yenilenmiş 4. Bası, Yasa Yayıncılık, İstanbul, 1989.

İzmirli, Yadigar. **Anonim Şirketlerde Yönetim Kurulunun Organ Niteliğini Kaybetmesi ve Hukuki Sonuçları**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2001.

Kalpsuz, Turgut. **Anonim Şirketlerde İdare Meclisi Üyelerinin Şirketle Rekabet Teşkil Eden Davranışları**, Prof. Dr. H.C. Oğuzoğlu'na Armağan, Ankara, 1972.

Kaplan, İbrahim. **Banka İdare Meclisi Üyeleri ve Müdürlerinin Hukuki Sorumluluğu**, Ticaret Hukuku ve Yargıtay Kararları Sempozyumu XI (13-14 Mayıs 1994), Ankara, 1994.

Karaege, Özge. **Anonim Şirketlerde Genel Kurulun Yönetim Kurulu Üyelerini Görevden Alma (Azil) Yetkisi TTK m. 364**, Ankara Barosu Dergisi, S. 1, 2014.

Karasu, Rauf. **Anonim Şirketlerde Emredici Hükümler İlkesi**, Güncelleştirilmiş 2. Bası, Yetkin Yayınları, Ankara, 2015.

Kendigelen, Abuzer. **Anonim Ortaklıklarda Yönetime Katılma Haklarında İmtiyaz**, 1. Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 1999.

Kendigelen, Abuzer. **Yeni Türk Ticaret Kanunu, Değişiklikler, Yenilikler ve İlk Tespitler**, 1. Baskı, 12 Levha Yayıncılık, İstanbul, Ekim 2011, (Değişiklikler).

Kılıçoğlu, Ahmet M. **Borçlar Hukuku, Genel Hükümler**, Yeni Borçlar Kanunu'na Göre Genişletilmiş 19. Bası, Turhan Kitapevi Yayınları, Ankara, 2015.

Kırca, İsmail. **6102 sayılı Türk Ticaret Kanununda Anonim Şirket Yönetim Kurulu-Başlıca Yenilikler**, Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. XVI, S. 3-4, 2012, (Yönetim Kurulu).

Kırca, İsmail. **Anonim Şirketlerde Tüzel Kişilerin Yönetim Kurulu Üyeliği**, Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi, Cilt XXVII, S. 2, Haziran 2012, (Tüzel Kişi).

Kırca, İsmail. **Anonim Şirket Yönetim Kurulu Üyeliği Seçimine İlişkin Kararın Hükümsüzlüğü**, Bilgi Toplumunda Hukuk, Ünal Tekinalp'e Armağan, İstanbul, 2003, (Hükümsüzlük).

Kırca, İsmail. **Ticari Mümessillik**, Yetkin Yayınları, Ankara, 1996, (Ticari Mümessillik).

Kırca, İsmail. **TTK m.371.7 Hakkında Bir İnceleme: AB'ye Üyelik Yolunda Geri Adım**, Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi, Cilt XXX, S. 3, Eylül 2014, (İnceleme).

Kırca, İsmail, Feyzan Hayal Şehirali Çelik ve Çağlar Manavgat. **Anonim Şirketler Hukuku**, Cilt 1, Banka ve Ticaret Hukuku Enstitüsü, Ankara, 2013.

Korkut, Ömer. **6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu'na Göre Anonim Şirketlerde Genel Kurul Kararlarının Butlanı**, Karahan Kitapevi, Adana, 2012.

Korkut, Ömer. **Anonim Şirketlerde Yönetim Kurulu Üyesinin Şirkete Ait Belgelerin Kopyasını Alma Yetkisi**, EÜHFD, C. X, S. 3-4, 2006, (Kopya Alma).

Korkut, Ömer. **Anonim Şirketlerde İnançlı Yönetim Kurulu Üyeliği**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2007, (İnançlı Yönetim Kurulu Üyeliği).

Kortunay, Ayhan. **Anonim Şirketlerde Yönetim Kurulu ve Üyelerin Bilgi Edinme Hakkı**, 1. Baskı, Oniki Levha Yayınları, İstanbul, Mart 2015.

Krneta, Georg. **Praxiskommentar Verwaltungsrat**, Art. 707-726, 754 OR und Spezialgesetze, Bern, 2001.

Mimaroğlu, Sait Kemal. **Anonim Şirkette İdare Meclisi Azalarının Hukuki Mes'uliyeti**, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, Ankara, 1967.

Moroğlu, Erdoğan. **Anonim Ortaklıkta Genel Kurul Kararlarının Hükümsüzlüğü**, Güncellenmiş ve Genişletilmiş Beşinci Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2009, (Hükümsüzlük).

Moroğlu, Erdoğan. **6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu**, Değerlendirmeler ve Öneriler, 7. Baskı, Oniki Levha Yayınları, İstanbul, 2012, (Değerlendirmeler ve Öneriler).

Moroğlu, Erdoğan. **Makaleler I, Anonim Ortaklık Yönetim Kurulu Üyeleri ile Denetçilerin Görev Süreleri**, 2. Tıpkı Bası, İstanbul, 2001, (Görev Süreleri).

Narmanlıoğlu, Ünal. **İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I**, Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 3. Bası, Dokuz Eylül Üniversitesi Döner Sermaye İşletmesi Yayınları, İzmir, 1998.

Oğuzman, M. Kemal ve M. Turgut Öz. **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Cilt I, 6098 sayılı Yeni Türk Borçlar Kanunu'na Göre Güncellenip Genişletilmiş 12. Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul, Eylül 2014, (Cilt I).

Oğuzman, M. Kemal ve M. Turgut Öz. **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Cilt II, 6098 sayılı Yeni Türk Borçlar Kanunu'na Göre Güncellenip Genişletilmiş 12. Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul, Eylül 2014, (Cilt II).

Oğuzman, M. Kemal ve Nami Barlas. **Medeni Hukuk**, 18. Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul, Eylül 2012.

Oğuzman, M. Kemal, Özer Seliçi ve Saibe Oktay-Özdemir. **Kişiler Hukuku, Gerçek ve Tüzel Kişiler**, 15. Bası, Filiz Kitapevi, İstanbul, 2015.

Özkorkut, Korkut. **Anonim Ortaklıklarda Yönetim Kurulu Kararlarının İptali**, Sermaye Piyasası Kurulu, Ankara, Haziran 1996.

Öztan, Bilge. **Medeni Hukuk Tüzel Kişilerinde Organ Kavramı ve Organın Fiillerinden Doğan Sorumluluk**, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları No.272, Ankara, 1970.

Öz, M. Turgut. **Yönetim (Management) Sözleşmesi**, Kazancı Hukuk Yayınları, İstanbul, 1997, (Yönetim Sözleşmesi).

Öz, M. Turgut. **İş Sahibinin Eser Sözleşmesinden Dönmesi**, Kazancı Hukuk Yayınları, İstanbul, 1989, (Eser Sözleşmesi).

Özkaya, Eraslan. **Vekalet Sözleşmesi ve Kötüye Kullanılması**, 2. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2005.

Pekcanıtez, Hakan. **Anonim Ortakların İflası**, Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara, 1991.

Plüss, Adrian. **Die Rechtstellung des Verwaltungsratsmitgliedes**, Zürich, 1990.

Poroy, Reha, Ünal Tekinalp ve Ersin Çamoğlu. **Ortaklıklar Hukuku I**, Güncelleştirilmiş 13. Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2014.

Pulaşlı, Hasan. **Şirketler Hukuku Genel Esaslar**, Güncellenmiş ve Genişletilmiş 4. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2016, (Şirketler).

Pulaşlı, Hasan. **Şirketler Hukuku Şerhi**, Cilt I, 2. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2014, (Şerh).

Pulaşlı, Hasan. **Yönetim Kurulu Üyelerinin Görevinin Kendiliğinden Sona Ermesine İlişkin Esas Sözleşme Hükümlerinin Türk Ticaret Kanunu ve Tasarıya Göre Değerlendirilmesi**, Ticaret Hukuku ve Yargıtay Kararları Sempozyumu, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, S. XXI, 9-10 Aralık 2005, Ankara, 2006, (Esas Sözleşme).

Pulaşlı, Hasan. **Şarta Bağlı Hukuki İşlemler ve Hukuki Sonuçları**, Dayınlarlı Yayıncılık, Ankara, 1989.

Sarı, Suat. **Vekalet Sözleşmesinin Tek Taraflı Olarak Sona Erdirilmesi**, 1. Baskı, Beşir Kitabevi, İstanbul, Ekim 2004.

Sayın Korkmaz, Bengi. **Roma Hukuku'nda Vekalet Sözleşmesi (Mandatum)**, Yetkin Yayınlar, Ankara, 2014.

Seliçi, Özer. **Borçlar Kanununa Göre Sözleşmeden Doğan Sürekli Borç İlişkilerinin Sona Ermesi**, İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 1976.

Şener, Oruç Hami. **Anonim Ortaklıkta Tasfiye Memurlarının Mahkemece Atanması ve Azli**, DEÜHFD. , C. IV, S. 1, 2002, (Azil).

Şener, Oruç Hami. **Anonim Ortaklıkta Ek Tasfiye (İhya)**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2015.

Şener, Oruç Hami. **Teorik ve Uygulamalı Ortaklıklar Hukuku Ders Kitabı**, Gözden Geçirilmiş 2. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara, Mart 2015, (Ortaklıklar).

Şener, Oruç Hami. **Ticari Temsilci ve Ticari Temsil Yetkisi**, Birinci Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, Ocak 2015.

Şener, Oruç Hami. **Uygulamalı Ortaklıklar Hukuku**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2002, (Uygulamalı).

Tandoğan, Haluk. **Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri,** Cilt I, Tümü Yeniden İşlenmiş ve Genişletilmiş Beşinci Basım'dan Altıncı Tıpkıbasım, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2008, (Özel Borç İlişkileri I).

Tandoğan, Haluk. **Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri**, Cilt II, Dördüncü Tıpkıbasımdan Beşinci Tıpkıbasım, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2010, (Özel Borç İlişkileri II).

Tandoğan, Haluk. **Türk Mes'uliyet Hukuku**, 1961 Yılı Birinci Basıdan Tıpkı Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2010, (Mes'uliyet Hukuku).

Tekil, Fahiman. **Anonim Şirketler Hukuku**, İkinci Bası, Alkım Yayınları, İstanbul, 1998, (Anonim Şirketler).

Tekil, Fahiman. **Şirketler Hukuku**, İkinci Cilt, Anonim Şirketler, İstanbul, 1974, (Şirketler).

Tekinalp, Ünal. **Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku**, Değişiklikler ve İkincil Düzenlemelerle Güncelleştirilmiş 4. Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2015, (Sermaye Ortaklıkları).

Tekinalp, Ünal. **Tek Kişilik Ortaklık I**, Tek Pay Sahipli Anonim Ortaklık, 1. Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2011, (Tek Kişi).

Tekinay, Selahattin Sulhi, Sermet Akman, Haluk Burcuoğlu ve Atilla Altop. **Tekinay Borçlar Hukuku, Genel Hükümler**, Yeniden Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş Yedinci Baskı, Filiz Kitapevi, İstanbul, 1993.

Teoman, Ömer. **Anonim Ortaklıkta Pay Sahibinin Oy Hakkından Yoksunluğu**, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, İstanbul, 1983.

Teoman, Ömer. **Toplantıya Katılmayan Bir Yönetim Kurulu Üyesinin Kazanç Payı Alıp Alamayacağı Sorunu**, Ticaret Hukuku ve Yargıtay Kararları Sempozyumu, XI, Ankara, 13-14 Mayıs 1994, (Kazanç Payı).

Teoman, Ömer. **Otuz Yıl Ticaret Hukuku, Tüm Makalelerim**, **Makale 38: Anonim Ortaklıkta Yönetim Kurulu Üyelerinin Seçim ve Azillerinin Gündeme Bağlılık İlkesi ile İlişkisi,** Cilt I (1971-1982), Beta Yayınevi, İstanbul, 2000, (Gündeme Bağlılık).

Teoman, Ömer. **Otuz Yıl Ticaret Hukuku**, **Tüm Makalelerim**, **Makale 34: Kendilerine Yasal Danışman Atanan Kişilerin Anonim Ortaklıklarda Yönetim Kurulu Üyesi Olup Olamayacakları Sorunu**, Cilt I (1971-1982), Beta Yayınevi, İstanbul, 2000.

Teoman, Ömer. **Yaşayan Ticaret Hukuku,** Cilt I: Hukuki Mütalaalar, Kitap 3: 1984-1985, Kazancı Hukuk Yayınları, İstanbul, 1994.

Teoman, Ömer. **Yaşayan Ticaret Hukuku,** Cilt I: Hukuki Mütalaalar, Kitap 8: 1997, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, Ankara, 1997, (Kitap 8).

Teoman, Ömer. **Yaşayan Ticaret Hukuku**, Cilt I: Hukuki Mütalaalar, Kitap 7: 1995-1996, Beta Yayıncılık, İstanbul, 1997.

Tunçomağ, Kenan. **Türk Hukukunda Cezai Şart**, Baha Matbaası, İstanbul, 1963.

Türk, Hikmet Sami. **Ticaret Ortaklıklarının Birleşmesi**, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, Ankara, 1986.

Türk, Hikmet Sami. **Anonim Ortaklık Genel Kurul Toplantılarında Gündeme Bağlılık İlkesi ve Yönetim Kurulu Üyelerinin Azil veya Seçimi**, Ticaret Hukuku ve Yargı Kararları Sempozyumu, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, Ankara, 1984, (Gündeme Bağlılık).

Uçar, Salter. **Hukukumuzda Yönetim Kurulu ve Denetçiler ile Sorumluluk Halleri**, Alfa Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 1994.

Ulusoy, Erol. **Şirketler Hukukunda İbranın Hukuki Niteliği**, Turgut Kalpsüz'e Armağan, Ankara, 2003.

Üçışık, Güzin ve Aydın Çelik. **Anonim Ortaklıklar Hukuku**, 1. Cilt, Adalet Yayınevi, Ankara, 2013.

Yaralı, Levent. **Şirketler Hukukuna İlişkin Yargıtay Kararları I**, Yaklaşım Yayıncılık, Ankara, 2012.

Yavuz, Cevdet. **Türk Borçlar Hukuku Özel Hükümler**, Beta Yayınevi, Güncellenmiş ve Yenilenmiş 10. Bası (Hazırlayanlar: Cevdet Yavuz, Faruk Acar, Burak Özen), İstanbul, 2014.

Yıldırım, Ali Haydar. **Türk Ticaret Kanunu Tasarısı'na Göre Limited Ortaklık Müdürünün Hukuki Durumu**, Güncel Hukuk Yayınları, İzmir, 2008.

von Büren, Roland, Walter A. Stoffel ve Rolf H. Weber, **Grundriss des Aktienrechts**, 3. Auflage, Basel, 2011.

von Steiger, Fritz. **İsviçre'de Anonim Şirketler Hukuku** (Çeviren: Tahir Çağa), 3. Baskı, İstanbul, 1968.

Zevkliler, Aydın ve Emre Gökyayla. **Borçlar Hukuku, Özel Borç İlişkileri**, 13. Bası, Turhan Kitapevi, Ankara 2013.