



ANONİM ŞİRKETLERDE GENEL KURULUN YÖNETİM KURULU ÜYELERİNİ GÖREVDEN ALMA (AZIL) YETKİSİ (TTK M. 364)*

Yrd. Doç. Dr. Özge KARAEĞE**

* Bu makale hakem incelemesinden geçmiştir ve TÜBİTAK-ULAKBİM Veri Tabanında indekslenmektedir.

** Kâtip Çelebi Üniversitesi İİBF Ticaret Hukuku ABD Öğretim Üyesi.

ÖZ

Yeni Türk Ticaret Kanunu ile yönetim kurulu üyelerinin görevden alınması m. 364'te düzenlenmiştir. Bu hükme göre, üyeler esas sözleşme ile atanmış olsa dahi, gündemde ilgili maddenin bulunması veya gündemde madde bulunmasa bile haklı sebebin varlığı halinde genel kurul kararıyla her zaman görevden alınabilir. Haklı sebeplerin neler olduğu kanunda belirtilmemiştir. Bu sebepleri kanun gerekçesi, ilgili yönetmelik ve mukayeseli hukuktaki durumu göz önünde bulundurarak ortaya çıkarmak mümkündür. TTK m. 364/II ile görevden alınan yönetim kurulu üyelerinin tazminat hakkına sahip olduğuna ilişkin düzenleme getirilmiştir. Taraflar arasındaki hukuki ilişkinin vekâlet olarak nitelendirilebilmesine dair önemli göstergelerden biridir. Genel kurul tarafından herhangi bir sebep gösterilmeksizin yönetim kurulu üyelerinin görevden alınması mümkündür. Ancak bu durumda üye haksız görevden alma nedeniyle tazminat talep edebilecektir.

Anahtar Kelimeler: Yönetim kurulu, görevden alma, gündem, tazminat, vekâlet.



DISMISSAL OF MEMBERS
OF MANAGEMENT BOARD IN
STOCK CORPORATIONS
(COMMERCIAL CODE ARTICLE 364)

ABSTRACT

Dismissal of the members of management board is regulated under article 364 by new Turkish Commercial Code. According to this provision despite the appointment of members by main contract it is possible the dismissal of members by the decision of general board when there is article in agenda or when there isn't any then the availability of legitimate reasons are taken into account. Legitimate reasons are not mentioned in Code. It is possible to detect these reasons by taking into consideration the code rationale, related regulation and the situation in comparative law. In article 364/II it is regulated the compensation of dismissed members of management board. It is one of the indicators to qualify the privity between parties as mandate. It is possible to be dismissed by general board without any reasons. However in this instance the member could demand compensation.

Keywords: Management board, dismissal, agenda, compensation, mandate.

GİRİŞ

TTK^[1] m. 364 ile genel kurulun yönetim kurulu üyelerini görevden alma yetkisi yeniden düzenlenmiştir. Başlığı “Görevden Alma” olan düzenleme şu şekildedir:

“Yönetim kurulu üyeleri, esas sözleşmeyle atanmış olsalar dahi, gündemde ilgili bir maddenin bulunması veya gündemde madde bulunmasa bile haklı bir sebebin varlığı halinde, genel kurul kararıyla her zaman görevden alınabilirler. Yönetim kurulu üyesi olan tüzel kişi, kendi adına tescil edilmiş bulunan kişiyi her an değiştirebilir.

334.madde hükmü ve görevden alınan üyenin tazminat hakkı saklıdır”.

Bu düzenleme ile ETTK^[2] döneminde gerek doktrin gerek yargı kararları açısından tartışma yaratan pek çok durumun ortadan kaldırılması hedeflenmiştir. Öncelikle gündeme bağlılık ilkesi ile genel kurulun yönetim kurulu üyelerini görevden alma yetkisi arasındaki ilişki yeni düzenleme ile açıklığa kavuşturulmuştur.

Yine bu düzenleme ile tartışma konularından biri olan tüzel kişinin yönetim kurulu üyesi olması halinde görevden alınmasının hangi usulde olacağı hüküm altına alınmıştır. Son olarak ETTK döneminde hakkaniyete aykırı görüldüğü için eleştirilen görevden alınan yönetim kurulu üyesinin tazminat talep edememesi durumu, yeni düzenleme ile ortadan kaldırılmıştır.

Bu çalışmamızda, TTK m. 364 hükmü detaylı bir şekilde incelenecektir. Bu yapılırken mukayeseli hukuktaki durum da ele alınacak ve gerekli düzenlemeler hakkında bilgi verilecektir. Bu amaçla çalışmada öncelikle gündem, gündeme bağlılık ilkesi ve söz konusu ilke ile yönetim kurulu üyesinin görevden alınması arasındaki ilişkiye değinilecektir. Daha sonra haklı sebep kavramı ve görevden alınan yönetim kurulu üyesinin tazminat hakkı üzerinde durulacaktır. Bu anlatımları takiben yönetim kurulu üyesinin görevden alınması halinde yapılacak işlemler incelenecektir. Çalışma sonuç kısmıyla tamamlanacaktır.

[1] Çalışmamızda belirtilen TTK kısaltması 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu’nu ifade etmek için kullanılmıştır (RG. T. 14.2.2011, S. 27846).

[2] Çalışmamızda belirtilen ETTK kısaltması 6762 sayılı Türk Ticaret Kanunu’nu ifade etmek için kullanılmıştır (RG. T. 09.07.1956, S. 9353).

I. GENEL OLARAK

Yönetim kurulunun tümüyle veya bir ya da birkaç üyenin görevden alınması yönetim kurulu üyeliğini sona erdiren en sık rastlanan sebeptir. TTK m. 408 genel kurulun devredilemez nitelikteki görev ve yetkilerini düzenlemektedir. Devredilemez yetkilerini anlamı, genel kurulun söz konusu konularda maddi olarak bizzat kendisinin karar vermesi demek olup yönetim kuruluna veya pay sahiplerinden oluşan komisyon veya delegeye yetki devrinin mümkün olmamasıdır^[3].

Maddenin ikinci fıkrasında diğer hükümlerde öngörülenler saklı tutulmak kaydıyla, devredilemez görev ve yetkiler altı bent halinde sayılmıştır. TTK m. 408/II,b'ye göre, yönetim kurulu üyelerinin görevden alınmaları genel kurulun devredilemez yetkileri arasında yer almaktadır.

II. GÜNDEM

Gündem ile genel kurulda görüşülecek ve karara bağlanacak konular belirlenir. Olağan veya olağanüstü yahut çağrılı veya çağrısız bir genel kurul toplantısı bir gündem çerçevesinde toplanır^[4]. Gündem genel kurulu toplantıya çağırın tarafından belirlenir (TTK m. 413/I). Buna göre, genel kurulu toplantıya yönetim kurulu çağırılmışsa (TTK m. 410/I) gündem onun tarafından belirlenir. Genel kurulu pay sahibi^[5] (TTK m. 410/II) veya tasfiye memurları (TTK m. 410/I) toplantıya çağırılmışsa gündem onlar tarafından belirlenir. Genel kurulu toplantıya çağırmaya yetkili olanlar arasında en son azlık yer almaktadır^[6] (TTK m. 411). TTK m. 411'e göre, sermayenin en az onda birini, halka açık anonim şirketlerde yirmide birini oluşturan pay sahipleri, yönetim kurulundan noter aracılığı ile gerektirici sebepleri ve gündemi belirterek genel kurulun toplantıya çağırmasını veya genel kurul zaten toplanacaksa karara bağlanmasını istedikleri konuları gündeme koymasını isteyebilirler.

[3] Forstmoser, Peter/Meier – Hayoz, Arthur/Nobel, Peter.: Schweizerisches Aktienrecht, Bern 1996, s. 192 vd.

[4] Aynı doğrultuda bkz., Tekinalp, Ünal: Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku, Anonim ve Limited Ortaklıklar, Tek Kişi Ortaklığı, Ortaklıklar Topluluğu, Birleşme, Bölünme, Tür Değişirme, 3. Baskı, İstanbul 2013, s. 262.

[5] Bu hükmün amacı şirket işleyişini sağlamak ve şirketin organsız kalmasını engellemektir (Karahan, Samil/Huysal, Ayşegül Sezgin: Şirketler Hukuku, 1. Baskı, Konya 2012, s. 503).

[6] Yönetim kurulunun azlığın çağrı talebini reddetmesi veya yedi işgünü içinde olumlu cevap vermemesi halinde talepte bulunan pay sahiplerinin başvurusu üzerine şirket merkezinin bulunduğu asliye ticaret mahkemesi genel kurulun toplantıya çağırılmasına karar verebilir. Mahkeme gerekli görürse gündemi düzenlemek ve çağrıyı yapmak üzere bir kayyım atar (TTK m. 412).

TTK m. 409'da olağan genel kurul toplantılarında gündemde bulunması gereken konular düzenlenmektedir. Buna göre, organların seçimi, 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 olarak genel kurulda müzakere yapılır ve karar alınır^[7]. Olağanüstü genel kurul toplantıları açısından gündem toplantının gerektirdiği şekilde belirlenir^[8].

III. GÜNDEME BAĞLILIK İLKESİ

Anonim şirket genel kurul toplantılarında gündeme bağlılık ilkesi geçerlidir (TTK m. 413/II). Görüşülecek konuların önceden tespit edilip gündeme yazılması ve ilan edilmesi gerekir^[9]. Bu nedenle genel kurul toplantısına davetine ilişkin ilanlarda ve mektuplarda (TTK m. 414) gündemin de gösterilmesi ve ilanı gerekir^[10]. Bu ilkenin amacı, pay sahiplerinin genel kurul toplantısında görüşülecek hususları önceden öğrenebilmelerini ve vazgeçilmez nitelikte olan genel kurula katılma hakkını güvence altına alma ve oy hakkından faydalanma olanağını yaratmaktır^[11]. Böylelikle ortaklar kendileri için önemsiz gördükleri konularda genel kurul toplantısına katılmayabilir^[12]. Gündem ortaklara genel bir

[7] Anonim Şirketlerin Genel Kurul Toplantılarının Usul ve Esasları ile Bu Toplantılarda Bulunacak Gümrük ve Ticaret Bakanlığı Temsilcileri Hakkında Yönetmelik m. 5/I, a olağan genel kurul toplantılarını tanımlamış ve bu doğrultuda olağan toplantı; şirket organlarının seçimine, finansal tablolara, yönetim kurulunun yıllık faaliyet raporuna, kârın kullanım şekline, dağıtılacak kâr ve kazanç paylarının oranlarının belirlenmesine, yönetim kurulu üyelerinin ibrası ile faaliyet dönemlerini ilgilendiren ve gerekli görülen diğer konulara ilişkin müzakereler yapmak ve karar almak üzere her hesap dönemi için yapılan toplantılardır (RG T. 28.11.2012, S. 28481).

[8] Karahan/Huysal, s. 505; Forstmoser/Meier-Hayoz/Nobel, s. 201. Genel Kurul Toplantı Yönetmeliği m. 5/I, b olağanüstü genel kurul toplantılarını şirket için lüzumu halinde veya zorunlu ve ivedi sebepler çıktığı takdirde yapılan ve gündemini toplantı yapılmasını gerektiren sebeplerin oluşturduğu toplantılar şeklinde tanımlamıştır.

[9] Forstmoser/Meier – Hayoz/Nobel, s. 209.

[10] Şener, Oruç Hami: Teorik ve Uygulamalı Ortaklıklar Hukuku Ders Kitabı, 1. Baskı, Ankara 2012, s. 354.

[11] Teoman, Ömer: "Anonim Ortaklıkta Yönetim Kurulu Üyelerinin Seçim ve Azillerinin Gündeme Bağlılık İlkesi ile İlişkisi – Yargıtay 11. Hukuk Dairesi'nin Bir Kararı Nedeniyle-", Otuz Yıl Ticaret Hukuku – Tüm Makalelerim – C. I 1971-1982, İstanbul 2000, s. 485; Karahan/Huysal, s. 506; İmregün, Oğuz: Anonim Ortaklıklar, 4. Baskı, İstanbul 1989, s. 118; Doğanay, İsmail: Türk Ticaret Kanunu Şerhi Birinci Cilt, 4. Baskı, İstanbul 2004, s. 1081; Bürgi, F. Wolfhart: Das Obligationenrecht, 5. Teil, Die Aktiengesellschaft, Zürich 1969, s. 489.

[12] İmregün, s. 118; Arslanlı, Halil: Anonim Şirketler II-III, Anonim Şirketin Organizasyonu ve Tahviller İstanbul 1960, s. 22; Schucany, E.: Kommentar zum schweizerischen Aktienrecht, 2. Aufl., Zürich 1960, s. 135.

fikir verecek şekilde açıklık ilkesine uygun olarak düzenlenmelidir^[13]. Açıklığın derecesi konusunda İsviçre hukukunda gerek doktrinde gerek yargı kararlarında, ortakların müzakere konusu hususlar hakkında ana sözleşmeyi inceleyerek genel bir fikre sahip olmasının yeterli olduğu belirtilmektedir^[14].

İsviçre hukukunda genel kurulun toplantıya çağrılması halinde çağrıda, toplantının gündeminin bulunması gerekir^[15]. Genel kurulda çağrıda bildirilmiş olan hususlar hakkında karar alınabilir (*OR m. 700/II*). Bununla birlikte, bildirilmiş olmayan hususlar hakkında karar alınamayacağı gibi (*OR m. 700/III*), karar alınmasına lüzum olmayan ve gündem maddeleriyle ilgili olarak tekliflerin yapılması ile görüşmelere ilişkin önceden bildirim gerektirmez (*OR m. 700/IV*). Doktrinde bu düzenlemelerden ne anlaşılması gereği üzerinde durulmuştur. Buna göre; önceden bildirilmemiş olan meseleler hakkında karar alınmaması, usule uygun bir çağrıya rağmen genel kurul toplantısına katılmamış olan ortakları korumaya ilişkindir^[16]. Önceden bildirilmiş konularla ilgili teklifler yapılabileceği gibi haklarında karar alınması da mümkündür^[17]. Ancak gündemde bildirilmemiş konular hakkında karar alınması mümkün değildir. Bununla birlikte bu konular hakkında tartışma ve müzakere yapılabilmesi mümkündür^[18]. Önceden gündemde ilgili hususların bildirilmesine ilişkin kuralın tek istisnası olarak genel kurulun olağanüstü toplantıya ilişkin karar alması gösterilmektedir^[19].

Gündem listesinin genellikle son maddesinde “*lüzum görülecek sair hususlar*” düzenlemesi yer almaktadır^[20]. Bu durumda ilgili hususlar hakkında genel kurulda karar alınmaksızın yalnızca tartışma ve müzakere yapılabilir^[21].

Gündeme bağlılık ilkesi genel kurul kararının ertelenmesi halinde de geçerliliğini korur. Bu doğrultuda ikinci toplantıda gündeme ilave yapılarak

[13] Ansay, Tuğrul: Anonim Şirketler Hukuku, 6. Baskı, Ankara 1982, s. 173.

[14] von Steiger, Fritz: İsviçre’de Anonim Şirketler Hukuku, Çeviren: Çağa, Tahir, 3. Baskıdan Çeviri, İstanbul 1968, s. 220; Forstmoser-Meier-Nobel, s. 210; BGE 114 II, s.193.

[15] von Steiger, s. 220; Forstmoser/Meier-Hayoz/Nobel, s. 209. Çağrıda gündemin yanı sıra toplantı yerinin ve zamanının da yer alması gerekir. Ayrıca, İsv.BK.’na göre, genel kurul toplantıya yönetim kurulu çağırılmışsa yönetim kurulunun, ortaklar çağırılmışsa ortakların gündem maddelerine ilişkin tekliflerini de çağrıda bildirmeleri istenir (*Forstmoser/Meier-Hayoz/Nobel, s. 210*).

[16] Bürgi, s. 491.

[17] Schucany, s. 135.

[18] Schucany, s. 135; Forstmoser/Meier-Hayoz/Nobel, s. 210.

[19] Schucany, s. 135.

[20] Türk hukukundaki uygulamasında bu madde genellikle “*Teklif ve Temenniler*” şeklinde ifade edilmektedir. Bu şekildeki gündem maddesi, gündeme bağlılık kuralı ile bağdaşmamaktadır. İsviçre’de olduğu gibi bu madde kapsamında ortaya çıkan hususlar hakkında müzakere söz konusu olabilir; ancak bir karar alınması doğru olmayacaktır.

[21] Forstmoser/Meier-Hayoz/Nobel, s. 210.

gündemin değiştirilmesi sonucu ortaya çıkan hususlar karara bağlanamaz^[22]. Bu durumda yapılacak olan olağanüstü toplantıya gidilerek bu toplantının gündemi çerçevesinde karar alınmasıdır.

Halka açık şirketler açısından gündeme bağlılık ilkesi ile ilgili olarak Sermaye Piyasası Kanunu m. 29/IV'da yer alan düzenlemeye değinmemiz yerinde olacaktır. Buna göre, halka açık şirketlerin genel kurullarında gündeme bağlılık ilkesine uyulmaksızın Sermaye Piyasası Kurulu'nun görüşülmesini veya ortaklara duyurulmasını istediği hususların gündeme alınması zorunludur. Bu bağlamda kanun tarafından halka açık şirketler bakımından, Sermaye Piyasası Kurulu'na gündemi belirlemesine yönelik özel bir yetkinin verildiğini söylememiz mümkündür^[23].

TTK m. 413/II, c. 2 gündeme bağlılık ilkesi açısından kanuni istisnaların saklı olduğunu düzenlemektedir. Bu çerçevede gündeme bağlılık ilkesine istisna teşkil edebilecek durumlar aşağıda belirteceğimiz hususlardan oluşmaktadır:

- Haklı sebeplerin varlığı halinde yönetim kurulu üyelerinin görevden alınması (TTK m. 364)
- Azlığın istemiyle finansal tabloların görüşülmesinin ve buna bağlı konuların bir ay sonraya bırakılması (TTK m. 420/I)
- Özel denetçi istenmesi (TTK m. 438)
- Kuruluş ve sermaye artırımında yönetim kurulu ve denetçilerin ibrasına engel olunması (TTK m. 559).

Çalışmamızın konusu yönetim kurulu üyesinin genel kurul kararı ile görevden alınması olduğu için yukarıda sayılan istisnalardan yalnızca TTK m. 364 ve bu madde ile bağlantılı diğer düzenlemeler inceleme konumuza dâhil edilecektir.

IV. YÖNETİM KURULU ÜYELERİNİN GÖREVDEN ALINMASI VE GÜNDEME BAĞLILIK İLKESİ İLE İLİŞKİSİ

Yönetim kurulu üyeliği, çeşitli sebeplerle sona erer. Görevden alma da yönetim kurulu üyeliğinin bir sona erme nedenidir. Üyenin veya bütün yönetim

[22] Yargıtay bu hususta, ikinci toplantıda gündeme ilave yapılarak gündem değiştirilerek yapılan seçimin geçersiz olduğunu belirtmiştir (Y. 11. HD., 28.03.1974, E. 645/K. 1075; bu karar için bkz., Eriş, Gönen: Açıklamalı-İçtihatlı Türk Ticaret Kanunu, 2. Cilt, 2. Baskı, Ankara 2010, s. 2524).

[23] Bilgili, Fatih/Demirkapı, Ertan: Şirketler Hukuku Dersleri, 1. Baskı, Bursa 2013, s. 198.

kurulunun görevden alınması genel kurulun yetkisindedir. Genel kurul görevden alma kararını TTK m. 418'e göre alır. Düzenlemenin ilk fıkrasına göre; "Genel kurullar, bu Kanunda veya esas sözleşmede, aksine daha ağır nisap öngörülmüş bulunan haller hariç, sermayenin en az dörtte birini karşılayan payların sahiplerinin veya temsilcilerinin varlığıyla toplanır. Bu nisabın toplantı süresince korunması şarttır. İlk toplantıda anılan nisaba ulaşamadığı takdirde, ikinci toplantının yapılabilmesi için nisap aranmaz". İkinci fıkrada kararların toplantıda hazır bulunan oyların çoğunluğu ile verileceği düzenlenmiştir. Genel kurulun görevden alma kararı hüküm ve sonuçlarını geleceğe etkili olarak doğurur^[24].

Yönetim kurulu üyelerinin görevden alınması TTK m. 364'te yeniden kaleme alınmıştır. Bu maddenin kenar başlığı "görevden alma" şeklindedir^[25]. TTK m. 364/I, c. 1'e göre, yönetim kurulu üyeleri esas sözleşme ile atanmış olsalar dahi, gündemde ilgili maddenin bulunması veya gündemde herhangi bir madde bulunmasa da haklı bir sebebin varlığı halinde genel kurul kararı ile her zaman görevden alınabilir. Bu düzenleme çerçevesinde genel kurulun yönetim kurulu üyelerini görevden alma yetkisinin mutlak nitelikte olduğunu söylememiz gerekir^[26].

TTK m. 364/I, c. 1'deki düzenlemeye göre, yönetim kurulu üyelerinin görevden alınması ilke olarak gündemde bu konu ile ilgili bir düzenlemenin yer alması koşuluna bağlanmıştır; ancak haklı sebeplerin bulunması halinde gündemde bir maddenin yer alması koşulunun aranmayacağı da açıkça kabul edilmiştir^[27]. Bu bağlamda doktrinde gündeme bağlılık ilkesi ile yönetim kurulu üyelerinin görevden alınması arasında karşılaştırılması muhtemel durumlar ifade edilmektedir. Buna göre; ilk olarak genel kurul gündeminde yönetim kurulunun görevden alınmasının görüşülmesine ilişkin madde açık bir şekilde yer alabilir. Bir diğer durum, genel kurulun gündeminde yönetim kurulu üyelerinin görevden alınmasına ilişkin açık bir düzenleme bulunmamasına rağmen gündemdeki bir maddeyle yönetim kurulu üyesinin görevden alınması arasında doğrudan bir bağlantının bulunmasıdır^[28]. Son olarak, genel kurulun gündeminde açık veya ilgili bir madde bulunmasa dahi haklı sebepler varsa yönetim kurulunun

[24] Kırcı, İsmail (*Manavgat, Çağlar/Şehinali Çelik, Feyzan Hayal*): Anonim Şirketler Hukuku, C. 1, Ankara 2013, s. 464.

[25] Çalışmamızda, TTK'ya uygun biçimde "azil" ifadesi yerine "görevden alma" ifadesinin kullanılması tercih edilmiştir.

[26] Tekinalp, Sermaye Ortaklıkları, s. 201; Eriş, Türk Ticaret Kanunu, s. 2179.

[27] Kendigelen, Abuzer: Yeni Türk Ticaret Kanunu, Değişiklikler, Yenilikler ve İlk Tespitler, 2. Baskı, İstanbul 2012, s. 256.

[28] Doktrindeki bu görüş, TTK m. 364 ile TTK m. 413/III arasındaki ilişkiye değinerek olağan genel kurul toplantılarında yönetim kurulu üyelerinin görevden alınmalarının her zaman olanaklı olduğunu belirtmektedir. Yine doktrindeki görüş, gündemde yönetim kurulu üyelerinin görevden alınması ile ilgili başka maddelerin de bulunabileceğinden söz ederek örnek olarak gündemde özel denetçi raporunun görüşülmesi yer alıyorsa bu

görevden alınabilmesi imkân dâhilindedir^[29]. TTK m. 364/I'nin gerekçesini incelediğimizde, böyle bir düzenlemenin getirilmesinin nedeni olarak Yargıtay'ın yönetim kurulu üyelerinin görevden alınması ile gündeme bağlılık ilkesi arasındaki ilişki bakımından farklı yönde kararlarının bulunması sonucu menfaatler dengesine uygun bir çözümün amaçlanması gösterilmektedir^[30].

ETTK m. 369'daki düzenleme bağlamında gündeme bağlılık ilkesi ve görevden alma arasındaki ilişki yönünden bir tarafta doktrinde farklı görüşler^[31] mevcut iken; diğer tarafta Yargıtay kararları arasında bir bütünlük söz konusu değildi. Nitekim Yargıtay'ın eski TTK döneminde vermiş olduğu kararlarını incelediğimizde yönetim kurulunun görevden alınabilmesi için bu hususta gündemde bir düzenlemenin bulunması gerektiği belirtilmekteydi^[32]. Ancak Yargıtay daha sonra vermiş olduğu bir kararında yerleşik içtihadından dönerek

maddenin kapsamına yönetim kurulu üyelerinin görevden alınmalarının da gireceğini ifade etmektedir (*Şener, s. 355-354*).

[29] Şener, s. 357.

[30] Bkz., TTK m. 364/I gerekçesi.

[31] ETTK döneminde iki ayrı görüş mevcuttu. Bir görüşe göre; organların ve bu bağlamda yönetim kurulunun görevden alınması hususunda gündemde madde bulunmasa da karar alınabilmesi imkân dâhilindedir (*Arslanlı, s. 23*). İmregün de genel kurulda organların ve bu bağlamda yönetim kurulunun görevden alınması teklif edilerek bunların görevden alınabileceğini ve yerlerine yenilerinin seçilebileceğini ifade etmektedir (*İmregün, s. 119*). Her iki yazar da bu görüşlerine gerekçe olarak, genel kurulun güvenini kaybeden yönetim kurulu üyelerini yeniden toplantı yapıncaya kadar bırakmasının kendisinden beklenemeyeceğini göstermektedir. Diğer bir görüşe göre; bir genel kurul kararının alınabilmesi için gündeme bağlılık ilkesinden görevden alma için vazgeçilemeyeceğini ETTK m. 316 ve m. 442 ile ETTK m. 369/II arasındaki ilişkiye değinmek suretiyle açıklamaya çalışmıştır (*Tekil, Fabiman: Anonim Şirketler Hukuku, 2. Baskı, İstanbul 1998, s. 289 vd.*). Yazar, yönetim kurulu üyelerinin ve tasfiye memurlarının azline ilişkin düzenlemelerin emredici niteliğinin gündeme bağlılık ilkesini düzenleyen ETTK m. 369/II'yi bertaraf etmediğini, m. 316 ve m. 442'deki düzenlemelerin görevden alma hakkındaki kararın herhangi bir sebepten bağımsız olarak alınabileceğine işaret ettiğini belirtmektedir (*Tekil, s. 289 vd.*). Doğanay, Yargıtay'ın kararlarını görüşüne dayanak göstermek suretiyle anonim şirketin gündeminde açıklık olmadığı takdirde yönetim kurulu üyelerinin görevden alınmaları konusunun müzakere ve karara bağlanamayacağını belirtmektedir. Yazara göre ancak şirket hissedarlarının tümünün genel kurul toplantısına katılıp görevden alma hususunu müzakere edip karara bağlanmasını kararlaştırdıkları takdirde (*ETTK m. 370*), gündemde olmamasına rağmen bu doğrultuda bir karar alınabilecektir (*bkz., s. 937*). Yine yazara göre yönetim kurulu üyelerinin gündeme bağlı olmaksızın görevden alınması ve yerlerine yenilerinin tayini halinde, azınlığın şirkete yön vermesine hatta şirketin organsız kalmasına yol açılabilmesi mümkündür (*s. 1083*). Türk'e göre de, yönetim kurulu üyelerinin görevden alınması ve yerlerine yenilerinin seçilmesi gündemde bu konuda düzenleme bulunmak kaydıyla mümkün olabilmektedir (*Türk, Hikmet Sami: "Anonim Ortaklık Genel Kurul Toplantılarında Gündeme Bağlılık İlkesi ve Yönetim Kurulu Üyelerinin Azil veya Seçimi", Ticaret Hukuku ve Yargıtay Kararları Sempozyumu I (5-6 Nisan 1996), Ankara, 1984, s. 195*).

[32] YHGK. 15.03.1967, E. 400/K. 154 (*Bu karar için bkz. Eriş, s. 2181 – 2182*). Yargıtay'ın bu yöndeki tüm kararları için bkz., Teoman, s. 481, dn. 24 ve orada anılan yazarlar.

görevden alma konusunda gündemde madde bulunmasa da, bu hususun genel kurulda her zaman görüşülebileceğine hükmetmiştir^[33]. Nihayet Yargıtay'ın son kararlarında gündemde olmayan konuların görüşülemeyeceğine hükmedilmiştir^[34]. Bu çerçevede TTK m. 364'teki yeni düzenlemenin yerinde olduğunu ve artık Yargıtay'ın bu hususta farklı yönde vermiş olduğu kararlarının sona ereceğini söylememiz mümkün olacaktır.

İsviçre hukukunda yönetim kurulu üyelerinin görevden alınmasına ilişkin olarak doktrinde meselenin nasıl çözümlendiği üzerinde de durulması gerekmektedir. İsviçre hukukunda bu mesele, OR. m. 700 ile m. 705 hükümlerinin birlikte ele alınması suretiyle çözüme kavuşturulur^[35].

OR. m. 705/I hükmünde, yönetim kurulu üyelerinin görevden alınmasında genel kurulun yetkili olduğu belirtilmektedir. Bu doğrultuda yönetim kurulunun görevden alınabilmesi için hem maddi hem de şekli koşulların varlığı gerekmektedir^[36]. Buna göre, yönetim kurulunun görevden alınabilmesi için gündemde bu hususun yer alması şekli koşulu oluşturmakta; bu yapılırken de genel kurulun herhangi bir sebebe bağlı olmaması maddi koşulu oluşturmaktadır^[37]. Genel kurulun yönetim kurulunu görevden alma yetkisine ilişkin bu düzenleme emredici nitelikte olup esas sözleşme ile bertaraf edilemez^[38]. Bununla birlikte, genel kurulun görevden alma yetkisine ilişkin olarak ağırlaştırılmış nisabın esas sözleşmede öngörülmesi mümkündür^[39]. Ancak böyle bir düzenlemenin de facto olarak genel kurulun görevden alma yetkisini ortadan kaldırmaması gerekir^[40]. Genel kurul bu yetkisini her zaman kullanabilir^[41]. Kanunda yer almayan ancak doktrinde sözü edilen "*her zaman*" ifadesi ile kast edilenin gündeme bağlılık esasından sapmamak koşuluyla genel kurul tarafından esas sözleşme ya da kurul kararı ile belirlenen zamanla bağlı olmaksızın yönetim kurulu üyelerinin görev sürelerinden önce görevlerinden alınabilmeleridir^[42].

[33] Y. 11. HD., 02.07.1979, E. 1882/K. 3487. Bu karar hakkındaki detaylı inceleme için bkz., Teoman, s. 473 vd. Aynı yönde bir başka karar için bkz., Y. 11. HD., 13.06.1985, E. 3969/K. 3830 (*Bu karar için bkz. Eriş, Türk Ticaret Kanunu, s. 2184*).

[34] Y. 11. HD., 20.12.1985, E. 7001/K. 7178 (*Bu karar için bkz. Eriş, Türk Ticaret Kanunu, s. 2185*).

[35] Bürgi, s. 517 vd; Schucany, s. 139.

[36] Bürgi, s. 517.

[37] Bürgi, s. 517; Schucany, s. 139.

[38] Bürgi, s. 518; von Büren, Roland/Stoffel, Walter A./Weber, Rolf H: Grundriss des Aktienrechts, 2. Aufl., Zürich-Basel-Genf 2007, s. 128.

[39] von Büren/Stoffel/Weber, s. 128.

[40] von Büren/Stoffel/Weber, s. 128. Aynı hususun Türk hukuku bakımından da dikkate alınması gerekir.

[41] von Büren/Stoffel/Weber, s. 128; Schucany, s. 139.

[42] Aynı yönde bkz., Teoman, s. 483; Tekil, s. 291.

Gündeme bağlılık ilkesi bir yandan pay sahiplerinin önceden gündeme bakmak suretiyle toplantıya katılıp katılmama yönünde karar vermelerini ve bu doğrultuda gerekirse hazırlık yapmalarını sağlar^[43]. Bir diğer açıdan bakıldığında gündeme sıkı biçimde bağlılık işleri uzatacak; en ufak bir hususta genel kurulun yeniden toplanması gerekecektir. Bu durum ise hem zaman hem masraf israfına yol açacaktır. Dolayısıyla, gündem ile doğrudan ilişkinin bulunduğu konularda da karar alınabilmesinin mümkün olması gerekir^[44]. Belirttiğimiz bu nedenlerden ötürü gündemde yalnızca yönetim kurulu üyesinin görevden alınması ile ilgili madde bulunması halinde, bu hususun geniş yorumlanması ve bu doğrultuda görevden almanın aynı zamanda seçimi de içerdiğinin kabul edilmesi uygun olacaktır^[45]. Dolayısıyla yönetim kurulu üyesinin seçimi hususunun gündeme alınmış olduğunun benimsenmesi yerinde olacaktır^[46].

A. GÜNDEME BAĞLILIK İLKESİNİN BİR İSTİSNASI OLARAK YÖNETİM KURULU ÜYELERİNİN GÖREVDEN ALINMASI

Bir önceki başlık altında yönetim kurulunun genel kurulca görevden alınmasıyla ilgili TTK m. 364'deki yeni düzenlemenin ne getirdiği üzerinde durulmuştu. Bu çerçevede, yönetim kurulu üyelerinin görevden alınabilmesi için kural olarak gündemde bu hususta bir düzenlemenin yer alması gerekmektedir.

Bu başlık altında özellikle TTK m. 413 ile TTK m. 364 arasındaki ilişkiye değinilecektir. TTK m. 413/II gündemde bulunmayan konuların genel kurulda müzakere edilemeyeceğini ve karara bağlanamayacağını belirterek kanuni istisnaların saklı olduğunu düzenlemektedir. Dolayısıyla TTK m. 364 hükmünde sözü edilen haklı sebebin bulunması halinde gündeme bağlılık ilkesinin uygulanmayacağı söylenebilecektir^[47]. Bir diğer ifadeyle, haklı sebebin varlığı bu konudaki gündeme bağlılık ilkesinin kanuni bir istisnası olarak kabul edilecektir^[48].

[43] Ansay, Anonim Şirketler, s. 174.

[44] Ansay, Anonim Şirketler, s. 174.

[45] Eriş, Türk Ticaret Kanunu, s. 2180, dn. 5.

[46] Eriş, Türk Ticaret Kanunu, s. 2180, dn. 5. Bununla birlikte doktrinde Ansay, yönetim kurulu üyelerinin görevden alındığı toplantıda yenilerinin seçilmesinin gündeme bağlılık ilkesini zedelediğini belirtmektedir (*bkz., Ansay, Tuğrul: Yargıtay Uygulamasında Anonim Şirketler Hukuku (Yargıtay'ın 1975-1980 yılları Arasında Verdiği Kararlar)*, Ankara 1981, s. 32).

[47] TTK gerekçesinde, genel kurulun güvenini yitiren hakkında haklı bir sebep olan bir üyeyi genel kurulun sadece gündeme bağlılık ilkesi dolayısıyla ileriki gündeminde görevden alma bulunan bir toplantıya kadar yönetim kurulunda tutmak zorunda bırakılmasının anılan ilkenin amacına aykırı olduğu belirtilmektedir (*Bkz., TTK m.364 gerekçesi*).

[48] Kendigelen, s.256; Moroğlu, Erdoğan: 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'na Göre Anonim Ortaklıkta Genel Kurul Kararlarının Hükümsüzlüğü, 6. Baskı, İstanbul 2012, s. 94.

TTK m. 413/III'teki düzenlemeye göre; "Yönetim kurulu üyelerinin görevden alınmaları ve yenilerinin seçimi yılsonu finansal tablolarının müzakeresi maddesiyle ilgili sayılır". Böylelikle, yönetim kurulu üyeleri her olağan genel kurul toplantısında görevden alınabilecek ve yerlerine yenisi seçilebilecektir^[49]. Bu düzenlemenin getirilme sebebi, genel kurulun yılsonu finansal tablolarının ve yıllık faaliyet raporunun ortaya koyduğu sonuçlardan memnun kalmamışsa yönetim kurulunu değiştirebilme olanağına sahip olabilmesi ve ayrıca icraatı beğenilmeyen bir yönetim kurulunun süre endişesiyle görevde tutulmaması gereğidir^[50]. Bu düzenlemeyi m. 364/I ile birlikte değerlendirmek gerektiği kanaatindeyiz. Şöyle ki; m. 364/I'e göre gündemde ilgili maddenin bulunması halinde genel kurul, yönetim kurulunu görevden alabilir^[51].

Çağrısız genel kurulda yönetim kurulunun görevden alınması ile ilgili olarak da getirilen yeni düzenleme çerçevesinde açıklamaların yapılması gerekmektedir. Çağrısız genel kurul ETTK m. 370'de hüküm altına alınmaktaydı. Böyle bir toplantıda tüm pay sahipleri veya temsilcileri hazır olmak koşuluyla genel kurulun görevlerinden olan hususlar görüşülerek karara bağlanabilir. Bu genel kurulda gündeme bağlılık ilkesi geçerlidir. Ancak, genel kurulda tüm pay sahipleri bulunduğundan oybirliği ile alınacak kararlar gündeme bazı konular eklenebilir^[52]. Bu doğrultuda, tüm pay sahiplerinin veya temsilcilerinin

[49] Bkz., TTK m. 413/III gerekçesi. Ayrıca, olağanüstü toplantılarda da haklı bir sebebin varlığı halinde yönetim kurulunun TTK m. 364/I gereğince görevden alınabileceği göz önünde tutulmalıdır (*Kendigelen*, s. 313). Genel Kurul Toplantı Yönetmeliği m. 25, c'deki düzenlemeye göre de yönetim kurulu üyelerinin görevden alınmaları ve yenilerinin seçimi konusu, yılsonu finansal tablolarının müzakeresi ile ilgili görülmekte ve gündemde bu konuya ilişkin madde bulunup bulunmadığına bakılmaksızın istem halinde doğrudan görüşülerek karar verileceği hükmü yer almaktadır.

[50] Bu hususta bkz., TTK m. 413/III gerekçesi.

[51] Doktrinde Pulaşlı, m. 364 ile m. 413 arasındaki ilişkiye değinmekte ve fakat haklı sebep kavramı yerine Türk Ticaret Kanunu Tasarısındaki "önemli sebep" kavramını kullanmak suretiyle yorum yapmakta, bu doğrultuda genel kurulun finansal tablolardan ve yıllık faaliyet raporlarından memnun olmamasını önemli sebep olarak belirtmektedir (*Pulaşlı, Hasan: 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu'na Göre Şirketler Hukuku Şerhi, C. I, 1. Baskı, Ankara 2011, s. 748*). Bu bağlamda yazar, TTK m. 413/III'ün TTK m. 364/I'deki düzenlemeyi tamamladığını belirtmektedir. Yürürlükteki TTK m. 364/I, c. 1'deki düzenlemede önemli sebep kavramı yerine "haklı sebep" kavramının kullanıldığını bir kez daha belirtmek isteriz. Bizim de katıldığımız doktrinde bir diğer görüş, TTK m. 413/III'teki düzenleme ile ilgili olarak haklı bir sebep bulunmasa dahi yönetim kurulu üyelerinin görevden alınmaları ve yenilerinin seçiminin finansal tabloların müzakeresine ilişkin gündem maddesi ile ilgili sayıldığını, böylece her olağan genel kurul toplantısında genel kurulun yönetim kurulunu görevden alma olanağının doğabileceğini savunmaktadır (*Tekinalp, Sermaye Ortaklıkları, s. 201. Aynı yönde bkz., Şener, s. 355-356*). Bu son görüşe göre, haklı sebebin yer aldığı m. 364/I ile m. 413/III'teki düzenleme birbiriyle ilişkili olarak yorumlanmış ve finansal tabloların müzakeresine ilişkin düzenleme haklı sebep olarak telakki edilmemiştir.

[52] Eriş, Türk Ticaret Kanunu, s. 2570.

bulunduğu genel kurulda yönetim kurulu üyelerinin görevden alınması ve yerine yenisinin seçilmesi maddesi gündeme oybirliği ile alınıp karara bağlanabilir^[53]. TTK m. 416 “Çağrısız Genel Kurul” başlığı altında ETTK m. 370’e paralel bir düzenleme içermektedir. Buna göre, toplantı nisabı var olduğu sürece karar alınabileceği düzenlenmiş; ayrıca ikinci fıkraya genel kurulda gündeme oybirliği ile madde eklenebileceği aksine sözleşme hükümlerinin geçersiz sayılacağı hükmü eklenmiştir^[54]. TTK m. 416’da yer alan düzenlemeyi TTK m. 364 ile birlikte değerlendirmek gerekirse, haklı bir sebebin varlığı halinde genel kurul kararı ile her zaman görevden alınabilen bir yönetim kurulu söz konusu olabileceğinden, çağrısız genel kurulun varlığı halinde dahi gündeme oybirliği ile görevden almaya ilişkin madde eklenmesine gerek olmaksızın yönetim kurulu üyeleri doğrudan görevden alınabilecektir^[55].

Üzerinde durmamız gereken bir diğer düzenleme, TTK m. 360’dır. Bu madde yeni bir maddedir ve düzenlemede belirli gruplara yönetim kurulunda temsil edilme hakkı tanınmıştır. Belirli pay gruplarına, pay sahipleri gruplarına ve azlığa esas sözleşmede öngörülmek kaydıyla yönetim kurulunda temsil edilme olanağı getirilmektedir^[56]. Bu hak ilgili gruplara tanınan aday gösterme hakkı olabileceği gibi belirli sayıda üyenin seçilmesi şeklinde de olabilir. Haklı bir sebep gösterilmedikçe genel kurul tarafından yönetim kurulu üyeliğine önerilen adayın veya hakkın tanındığı gruba ve azlığa dâhil bir pay sahibinin seçilmesi zorunludur. İşte böyle bir durumda, genel kurulun görevden alma yetkisi grup temsilcileri açısından sınırlandırılmış olup ancak haklı sebeplerin varlığı halinde söz konusu olabilecektir^[57].

B. TÜZEL KİŞİLER BAKIMINDAN DURUMUN DEĞERLENDİRİLMESİ

TTK m. 359/II’de yer alan düzenlemeye göre tüzel kişiler de yönetim kuruluna üye seçilebilir^[58]. Tüzel kişiyle birlikte tüzel kişi adına, tüzel kişi tarafından

[53] Bir hususun gündeme alınması ancak oybirliği ile olabilir. Gündeme alınan konunun karara bağlanması ise oyçokluğu ile sağlanabilir (*Eriş, Türk Ticaret Kanunu, s. 2570, dn. 2*).

[54] Doktrinde ancak toplantı nisabı bulunduğu sürece karar alması mümkün olan çağrısız genel kurulun gündemine oybirliği ile madde eklenebileceğinden söz edilmesinin yersiz olduğu; oybirliği ile gündeme madde eklenmesi tabii olduğundan böyle bir hükmün öngörülmesinin anlamsız ve gereksiz olduğu ifade edilmektedir (*Kendigelen, s. 315*).

[55] Aynı yönde bkz., Pulaşlı, s. 749.

[56] Kendigelen, s. 250; Tekinalp, Sermaye Ortaklıkları, s. 197 vd.; Pulaşlı, s. 909 vd.

[57] Pulaşlı, s. 920.

[58] Yönetim kuruluna üye olma koşulları bakımından TTK ile ETTK arasındaki farklı düzenlemeler için bkz., Karaege, Özge: “Yeni Türk Ticaret Kanunu Çerçevesinde Yönetim Kurulu Üyeliğine Seçilme Koşulları”, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. XVI, S. 3, Temmuz 2012, s. 74 vd.

belirlenen sadece bir gerçek kişi de tescil ve ilan olunur^[59]. Tüzel kişi üyeliğini fiilen kendisiyle birlikte tescil edilmiş gerçek kişi aracılığıyla yerine getirecektir^[60]. Gerçek kişi tüzel kişi tarafından seçilecektir ve ayrıca bu durumun aksine bir düzenleme esas sözleşmeye konulamayacaktır^[61]. Tescil yapılmış olması şartıyla ilanın yapılmamış ve/veya tescil ve ilanın yapılmış olduğunun internet sitesinde açıklanmamış olması, ilgili gerçek kişinin tüzel kişi adına yönetim kurulu toplantısına katılıp oy kullanmasına engel olmayacaktır^[62]. Tüzel kişi adına hareket edecek gerçek kişi, tüzel kişinin organı olabileceği gibi, bu sıfatı taşımayan üçüncü bir kişi de olabilir.

Tüzel kişi gerçek kişiyi dilediği zaman değiştirebilir (*TTK m. 364/I, c.2*). Bu bağlamda yönetim kurulunda yer alan gerçek kişinin görevden alınması genel kurul tarafından değil tüzel kişi tarafından gerçekleştirilecektir^[63]. Böyle bir durumda, keyfiyetin TTK m. 359/II'ye göre tescil ve ilanı gereklidir. Aynı zamanda şirketin internet sitesinde de bu husus açıklanır. Bununla birlikte şirketin haklı sebeplerin varlığı halinde tüzel kişiden gerçek kişiyi değiştirme talebinde bulunma hakkı vardır^[64].

TTK m. 334'e göre bazı kamu tüzel kişilerinin esas sözleşmede hüküm bulunmak kaydıyla anonim şirket yönetim kurullarında temsilci bulundurma hakkı vardır. Buna göre, devlet, il özel idaresi, belediye ve köy ile diğer kamu tüzel kişilerinden birine, esas sözleşmede öngörülmesi kaydıyla, pay sahibi olmasalar da işletme konusu kamu hizmeti olan anonim şirketlerin yönetim kurullarında temsilci bulundurma hakkı verilmesi mümkündür^[65].

Kamu tüzel kişileri tarafından atanan yönetim kurulu üyelerinin her zaman aynı kamu tüzel kişileri tarafından görevden alınıp yenilerinin atanması

[59] Sermaye Şirketlerinin Açacakları İnternet Sitelerine Dair Yönetmelik m. 6/I b'de bir tüzel kişinin anonim şirketlerde yönetim kuruluna üye olarak seçilmesi durumunda tüzel kişiyle birlikte, tüzel kişi adına tüzel kişi tarafından belirlenen gerçek kişinin de tescil ve ilan olduğuna ilişkin açıklama, seçilen tüzel kişinin MERSİS numarası, ticaret unvanı, merkezi ve tüzel kişi ile birlikte tescil edilen gerçek kişinin adı ve soyadının sürekli olarak yayınlanacağı belirtilmiştir.

[60] Karaeğ, s. 82.

[61] Bkz., TTK m. 359 gerekçesi.

[62] Kırca (*Manavgat/Şehirli Çelik*), s. 404. Aynı yönde bkz., Kırca, İsmail: "Anonim Şirketlerde Tüzel Kişilerin Yönetim Kurulu Üyeliği", *Batider, C. XXVIII, S. 2.*, 2012, s. 53.

[63] Karaeğ, s. 83.

[64] Bkz., TTK m. 359 gerekçesi.

[65] Esas sözleşmede hüküm bulunmadıkça, pay sahibi olan veya olmayan kamu tüzel kişinin m. 334'ten yararlanması söz konusu olamayacaktır. İlgili hükme şirket kurulurken yer verilebileceği gibi, sonradan esas sözleşme değişikliği ile de yer verilebilir. Son durumda uyulması gereken toplantı ve karar nisapları açısından doktrinde, imtiyazlı pay oluşturulmasında aranan nisabın göz önünde bulundurulmasının yerinde olacağı belirtilmektedir (*Kırca (Manavgat/Şehirli Çelik, s. 417)*).

mümkündür^[66]. Söz konusu düzenlemeyi TTK m. 359 ile birlikte değerlendirmek gerekmektedir. Zira TTK m. 359'a göre; artık ilgili kamu tüzel kişisi yönetim kurulu üyesidir. Düzenlemede sözü edilen temsilci TTK m 359/II gereği kamu tüzel kişisi ile birlikte tescil edilen kişidir^[67]. Bu bağlamda tüzel kişi adına hareket eden kişilerin tayini, görevden alınması usulü ve sorumluluk bakımından hükümdeki düzenleme de bu sonucun doğmasını gerekli kılmaktadır. Ayrıca, haklı sebeplerin varlığı halinde anonim ortaklık görevden almayı isteyebilir ve gerekirse bunun için de dava açarak görevden alma isteminin mahkemece sağlanmasını talep edebilir^[68].

Kamu tüzel kişileri ile ilgili olarak 6455 sayılı Kanun'a ^[69] da değinmek gerekmektedir. Kanun'un 79. maddesine göre; TTK m. 359'a yeni bir fıkra eklenmiş ve bu doğrultuda yapılan düzenleme şu şekilde olmuştur: “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”. Getirilen yeni düzenleme ile ilgili yorum yapabilmek için öncelikle kanun gerekçesine^[70] baktığımızda TTK m. 334'ten farklı olarak, işletme konusunun kamu hizmeti olup olmamasına bakılmaksızın anonim şirkette pay sahibi olan Devlet, il özel idaresi, belediye, köy ile diğer kamu tüzel kişilerinin, esas sözleşmede herhangi bir hükme yer verilmeksizin yönetim kurullarında kendilerinin doğrudan üye seçilmeleri yerine temsilcilerinin görevlendirilmelerine olanak sağlanmaktadır.

Yeni düzenleme ile kamu tüzel kişilerinin pay sahibi olduğu şirketlerde birden fazla üye ile kendilerini yönetim kurulunda temsil ettirebilme imkânı tanınmıştır. Bu hüküm kamu tüzel kişilerinin yönetim kurulunda temsilini düzenleyen m. 334'ten farklılık göstermektedir. Dolayısıyla m. 334'teki şartlar bulunmuyorsa bu durumda m. 359/V uygulama alanı bulabilecektir^[71]. Bu

[66] Pulaşlı, s. 916; Eriş, Türk Ticaret Kanunu, s. 2011.

[67] Tekinalp, Ünal/Çamoğlu, Ersin: Açıklamalı – Notlu ve Karşılaştırmalı 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu ve Ticari Mevzuat, 13. Baskı, İstanbul 2011, s. 153. Bununla birlikte doktrinde diğer bir görüş, TTK m. 334'ün m. 359/II karşısında özel hüküm olması nedeniyle kamu tüzel kişisinin değil, onun temsilcisinin yönetim kurulu üyesi olarak kabul edilmesinin hukuk tekniğine uygun olacağını belirtmektedir (*Kırca (Manavgat/Şehirali Çelik, s. 418)*).

[68] Tekinalp, Ünal: Anonim Ortaklıkların Yönetim Kurullarında Tüzel Kişilerin Temsili, Ankara, 1965, s. 105; Eriş, Türk Ticaret Kanunu, s. 2011; Schucany, s. 763.

[69] Gümrük Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, RG. T. 11.04.2013, S. 28615.

[70] Kanun gerekçesi Plan ve Bütçe Komisyonu raporu esas alınarak değerlendirilmiştir (<http://www.tbmm.gov.tr/sirasayil/donem24/yil01/ss437.pdf>, 01.09.2013).

[71] Kırca (*Manavgat/Şehirali Çelik*), s. 408.

düzenleme açısından çeşitli olasılıklar üzerinde durmak gerekir. Öncelikle tüzel kişinin bizzat yönetim kuruluna seçilmesi mümkündür. Bu durumda yukarıda ifade ettiğimiz gibi tüzel kişiyle birlikte gerçek kişi tescil edilecektir. Gerçek kişinin görevden alınması hakkındaki yetki kamu tüzel kişisine ait olacaktır. Bir diğer durum, tüzel kişiyi temsilen başka bir kimsenin/kimselerin (*organ veya üçüncü bir kişinin*) yönetim kuruluna seçilmesi halidir. Bu durumda dikkat edilmesi gereken husus, tüzel kişinin desteği ile seçilen gerçek kişilerin görevden alınmasının genel kurul kararı ile olmasıdır^[72].

İlave edilen fıkra ile üye sayısı ikiden fazla olan şirketlerde üyelerin tamamının aynı kamu tüzel kişisini temsilen birden fazla gerçek kişi yönetim kuruluna seçilebileceği belirtilmiştir. Böylelikle eski TTK döneminde m. 312/II kapsamında yapılan tüzel kişiyi temsilen birden fazla gerçek kişinin üye seçilip seçilemeyeceği yönündeki tartışmaların önüne geçilmek istenmiştir^[73].

V. HAKLI SEBEP KAVRAMI

TTK m. 364/I hükmüne göre, genel kurulun yönetim kurulu üyesini görevden alınması için gündemde bu doğrultuda hüküm bulunması gerekir. Ancak, haklı sebepler bulunuyorsa, genel kurul gündemde madde bulunmasa dahi üyeyi görevden alabilecektir. Düzenleme haklı sebebin niteliği konusunda herhangi bir sınırlama getirmemiştir^[74]. Haklı sebeplerin neler olabileceği hususunda kanunda herhangi bir düzenleme bulunmamakla birlikte kanun gerekçesinde örnek kabilinden sebeplerin yer aldığını görmek mümkündür. Bu sebepler arasında, yolsuzluk, yetersizlik, bağlılık yükünün ihlali, birçok şirkette üyelik nedeniyle görevin ifasında güçlük, geçimsizlik, nüfuzun kötüye kullanılması sayılmaktadır^[75].

Haklı sebeplerin neler olabileceği ile ilgili olarak aynı doğrultuda bir düzenleme Genel Kurul Toplantı Yönetmeliği m. 25/I, ç hükmünde getirilmektedir. Bu düzenlemeye göre, haklı sebepler kanun gerekçesinde olduğu gibi örnek

[72] Akdağ Güney, Necla: “Yeni Yasal Düzenlemeler Çerçevesinde Tüzel Kişi Ortağın Yönetim Kurulunda Temsili”, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Y. 10, C. 10, S. 2, Temmuz 2011. s. 284; Çamoğlu, Ersin: Anonim Ortaklık Yönetim Kurulu Üyelerinin Sorumluluğu (*Kamu Borçlarından Sorumluluk ile*), 2. Baskı, İstanbul 2007, s. 199. Bu düzenleme çerçevesinde eski TTK döneminde söz konusu olan temsilcilerinin fiillerinden dolayı pay sahibi tüzel kişinin sorumlu tutulup tutulamayacağı sorunu yeni TTK açısından da devam edecektir (*Kırca (Manavgat/Şehirali Çelik)*, s. 409.

[73] Kırca (*Manavgat/Şehirali Çelik*), s. 409.

[74] Bkz., TTK m. 364/I gerekçesi.

[75] Doktrinde tüzel kişi yönetim kurulunun görevden alınması ile ilgili haklı sebeplere örnek olarak, birleşme, tür değiştirme ve bölünme gösterilmektedir (*Kırca, Tüzel Kişiler s. 57 vd.*).

kabilinden sayılmış ve bu sebeplerin varlığı halinde yönetim kurulu üyelerinin görevden alınması ve yerine yenilerinin seçilmesi hususları genel kurulda hazır bulunanların oy çokluğu ile gündeme alınacağı belirtilmiştir^[76].

İsviçre hukukunda bu konudaki düzenlemeye göre genel kurulun yönetim kurulu üyelerini görevden alması için herhangi bir sebep göstermek zorunluluğu bulunmamaktadır (*OR m. 705/I*). Yönetim kurulu üyesinin görevden alınması için usulüne uygun toplanmış bir genel kurulda kararın alınması yeterli olacaktır^[77]. Yönetim kurulu üyesinin görevden alınması için bu hususa ilişkin açık bir gündem maddesinin bulunması gerekmektedir^[78]; bununla birlikte gündemde “seçim” veya “yönetim kurulu üyesinin seçimi” ne ilişkin bir ibarenin yer alması ise bu konuda yeterli görülmemektedir^[79].

Alman hukukunda yer alan haklı sebeplere ilişkin örnekler kanunda yer almaktadır ve örnek kabilinden düzenlenmiştir (*AktG § 84/III*). Türk hukukunda ise haklı sebeplere ilişkin örnekler kanunda yer almamaktadır. Ancak gerek gerekçede gerek Genel Kurul Toplantı Yönetmeliği’nde haklı sebeplerin neler olabileceği Alman hukuku ile benzer şekilde düzenlenmiştir. Bu nedenle Alman hukukundaki düzenleme hakkında değerlendirmelerde bulunma ihtiyacı doğmuştur.

Alman hukukundaki düzenlemeye baktığımızda, gözetim kurulunun yönetici kurulu görevden alabilmesi için haklı sebeplerin mevcudiyeti gerekmektedir (*AktG § 84/III*). Alman hukukuna göre, yönetici kurul anonim şirketin yönetim ve temsil organı konumundadır^[80]. Yönetici kurul, gözetim kurulu tarafından seçilir. Yine yönetici kurulu görevden alacak olan organ gözetim kuruludur.

[76] Bu düzenlemenin TTK m. 364/I ile uyumlu olmadığını düşünüyoruz. Zira kanuna göre, haklı sebeplerin varlığı halinde isterse gündemde görevden alma ile ilgili bir madde yer almasın yine de genel kurul yönetim kurulu üyesini doğrudan görevden alabilir.

[77] Schucany, s. 139; Bürgi, s. 517.

[78] Funk, Frist: Kommentar des Obligationenrechtes, Zweiter Band: Das Recht der Gesellschaften, Aarau 1951, s. 347; Krneta, Georg: Praxiskommentar Verwaltungsrat Art. 707-726, 754 OR und Spezialgesetze, 2. Aufl., Bern 2005, s. 86; Böckli, Peter: Schweizer Aktienrecht, 4. Aufl., Zürich-Basel-Genf 2009, s. 1564.

[79] Müller, Roland/Lipp, Lorenz/ Plüss, Adrian: Der Verwaltungsrat Ein Handbuch für die Praxis, 3. Aufl., Zürich-Basel-Genf 2007, s. 50. Yazarlar, bu durumda orta düzeyde bir ortağın oylama konusunun yönetim kurulu üyesi seçimine ilişkin değil; bilakis yönetim kurulu üyelerinden birinin belirli sebeplere dayanan görevden alınmaya ilişkin olduğu sonucunu çıkaramayacağını belirtmektedirler; Dubs, Dieter/Truffer, Roland: Kommentar zu Art. 530-964 OR, in: Basler Kommentar OR II, 4. Aufl., Basel 2012, s. 980; Böckli, Aktienrecht 2009, s. 1564; Krneta, s. 88. Anılan son yazar bu durumda alınan kararın iptal edilebilir bir karar olduğunu belirtmektedir (s. 88).

[80] Spindler, Gerald/Stilz, Eberhard (*Fleischer*): Kommentar zum Aktiengesetz Band 1, §§ 1-178, München 2007, s. 712; van Kann, Jürgen (*Gündel*): Vorstand der AG Führungsaufgaben Rechtspflichten und Corporate Governance, Berlin 2005, s. 179.

Ancak bunun için haklı sebepler gerekmektedir^[81]. Yönetici kurulun görevden alınması ile birlikte organ konumu son bulmakta ve fakat şirketle arasındaki sözleşme arasındaki sözleşme ilişkisi devam etmektedir^[82]. Böyle bir düzenlemenin getirilmesinin sebebi, yönetici kurulun görevini herhangi bir baskıyla karşılaşmadan yerine getirmesini temin etmektedir^[83].

Haklı sebebin takdirinde somut olayın özellikleri göz önünde bulundurulmalıdır^[84]. Şirketin yönetici kurul ile var olan ilişkisini devam ettirmesi, kendisinden beklenemeyecek düzeyde ise haklı sebebin varlığından söz etmek mümkündür^[85]. Bu durumun tespiti için hangi haklı menfaatlerin göz önünde tutulması gerektiği konusunda gerek doktrin gerek yargı kararlarında farklı düşünceler ileri sürülmektedir. Yargı kararlarına göre, şirket ile ilgili üye arasındaki çatışan menfaatlerin ölçülmesi gerekir^[86]. Doktrinde hâkim görüş, yargı kararlarındaki bu ölçütü kabul etmektedir^[87]. Karşı görüş ise, gözetim kurulu tarafından yönetici kurul üyesinin görevden alınmasına ilişkin karar açısından şirketin menfaatlerinin söz konusu olduğunu; buna karşılık üye ile şirket arasındaki sözleşme bakımından ise üyenin menfaatlerinin önem arz ettiğini belirtmektedir^[88].

[81] Spindler / Stilz (*Fleischer*), s. 824; van Kann (*van Kann*), s. 29.

[82] Alman hukukunda yönetici kurulun gözetim kurulu tarafından seçilmesi ile organ ilişkisi; şirketle yapılan sözleşme ile birlikte borçlar hukuku ilişkisi ortaya çıkmaktadır (*Hüffer, Uwe: Beck'sche Kurz-Kommentare, Aktiengesetz, 10. Aufl., München 2012, s. 426; Münchener Kommentar zum Aktiengesetz (Spindler)*, Band 2, §§ 76-117, 3. Aufl., München 2008, s. 246; Kölner Kommentar zum Aktiengesetz (*Joachim Mertens-Cahn*), Band 2/1, §§ 76-94 AktG., 3. Aufl., Köln 2010, s. 236; Schmidt, Karsten/Luther, Marcus (*Seibt*): Aktiengesetz Kommentar, I. Band, §§ 1-149, Köln 2008, s. 948; Temel, Erhan: Die Aktienrechtliche Haftung der Mitglieder des Vorstands/Verwaltungsrates einer Konzernunabhängigen Aktiengesellschaft nach deutschem und türkischem Recht, Frankfurt am Main, 2001, s. 29). Bununla birlikte uygulamada, yönetici kurul üyesinin görevine son verilirken aynı zamanda şirketle arasındaki sözleşmenin de sona ereceğini söylemek mümkündür (*van Kann, (van Kann)*, s. 48). Gözetim kurulunun yönetici kurulu seçme yetkisi münhasır yetkileri arasında yer almaktadır. Bu nedenle bu yetkinin başka bir organa devri mümkün değildir (*bkz., Temel, s. 29*).

[83] Spindler – Stilz (*Fleischer*), s. 826; Münc. Komm-AktG./Spindler, s., 284; Hüffer, s. 436.

[84] Münc. Komm-AktG./Spindler, s. 286; Hüffer, s. 436; Kölner Komm-AktG./Joachim Mertens-Cahn., s. 326.

[85] Münc. Komm-AktG./Spindler, s. 246; Hüffer, s. 436; Kölner Komm-AktG./Joachim Mertens-Cahn, s. 326; Münchener Handbuch des Gesellschaftsrechts (*Wiesner*): Band 4, Aktiengesellschaft, 3. Aufl., München 2007, s. 217.

[86] BGH WM 1962, 811, 812; OLG Stuttgart AG 2003, 211, 212.

[87] Spindler – Stilz (*Fleischer*), s. 826; Hüffer, s. 436; Kölner Komm-AktG./Joachim Mertens-Cahn, s. 311.

[88] Münc. Komm-AktG./Spindler, s. 286; Münc. Hdb. AktG./Wiesner, s. 216.

Haklı sebeplerin varlığı açısından üyenin kusuru aranmamaktadır^[89]. Kanunda ağır görev ihlali, yetersizlik ve yönetici kurul üyesi hakkında genel kurul tarafından güvensizlik kararı verilmesi haklı sebepler arasında sayılmaktadır.

Ağır görev ihlali halinde üyenin kanunen yerine getirmesi gereken görevlerde ağır kusuru bulunmaktadır^[90]. Bu duruma örnek olarak üyenin bilançoda değişiklik yapması, zimmet, evrakta sahtekârlık yapmak, cezayı gerektiren bir fiile iştirak etmek, rüşvet, vergi kaçırmaya teşebbüs etmek, gözetim kuruluna karşı olan rapor düzenleme yükümlülüğünü yerine getirmemek gösterilmektedir^[91].

Şirketle ilgisi olmayan diğer cezayı gerektiren suçlar bakımından ise bu eylemin üyenin şirkette yöneticilik vasfını sarsıcı nitelikte olup olmadığına bakmak gerekir^[92]. Ayrıca, işlenen suçtan dolayı şirketin imajı kamuoyu nezdinde olumsuz yönde etkilenecekse yine haklı sebebin varlığından söz etmek mümkündür^[93].

Şirket yönetiminde yetersizlik Alman hukukunda gösterilen ikinci haklı sebep halidir. Yetersizlik açısından üyenin kusuru aranmamaktadır^[94]. Kişinin şirketi yönetebilmek için gerekli bilgiye sahip olmaması, bir kriz döneminde şirketi yönetememesi^[95], esas sözleşmede düzenlenmiş ve kurul üyesi olmak için gerekli olan koşulların sonradan yitirilmesi, uzun süren hastalık, kurul üyelerinin birbiri ile geçinememesi ve bunun sonucunda kurul olarak çalışmanın tehlikeye düşmesi veya şirketin ağır zarara uğrayabilmesi ihtimali haklı sebep olarak gösterilmektedir^[96].

Politik nedenler de yetersizlik kavramı içinde değerlendirilmektedir^[97]. Politik nedenler ancak üyenin görevini gereği gibi yapmasını engellediği takdirde haklı sebep olarak kabul edilmektedir^[98]. Türk hukuku açısından bu hususla ilgili olarak kanun gerekçesinde, sadece politik nitelik taşıyan bir sebebin özellikle

[89] Hüffer, s. 436; Kölner Komm-AktG/Joachim Mertens-Cahn, s. 309.

[90] Spindler – Stilz (*Fleischer*), s. 827.

[91] Spindler – Stilz (*Fleischer*), s. 827; Münc. Komm-AktG./Spindler, s. 288.

[92] Spindler – Stilz (*Fleischer*), s. 827.

[93] Spindler – Stilz (*Fleischer*), s. 827.

[94] Spindler – Stilz (*Fleischer*), s. 828.

[95] Bu gibi durumda olayın özelliklerini göz önünde bulundurmak gerekir. Örneğin, pek çok krizden başarı ile çıkmış bir üyenin sadece bir kereye mahsus olarak başarılı olamaması haklı sebep olarak değerlendirilmeyebilecektir (*Spindler – Stilz (Fleischer)*, s. 828; Münc. Komm-AktG./Spindler, s. 289).

[96] van Kann (*van Kann*), s. 36; Spindler – Stilz (*Fleischer*), s. 828; Kölner Komm-AktG/Joachim Mertens-Cahn, s. 313 – 314.

[97] Münc. Komm-AktG./Spindler, s. 289 vd.

[98] Münc. Komm-AktG./Spindler, s. 289.

bilgisi ve ehliyeti ile yararlı olan bir üye bakımından haklı sebep oluşturmasının yerinde olamayabileceği belirtilmektedir.^[99]

Alman hukukunda gösterilen haklı sebebe ilişkin bir diğer örnek ise Türk hukukunda gerek gerekçede gerek Genel Kurul Toplantı Yönetmeliği'nde yer almamaktadır. Kanunda gösterilen bu son örnek, genel kurulun yönetici kurul üyesi hakkında güvensizlik kararı vermesi ile ilgilidir. Ancak bunun için genel kurul açıkça objektif olmayan sebeplere dayanmamalıdır^[100]. Bu durumda üye artık ortakların kendisine olan güvenini kaybetmiştir; ayrıca şirketin gelecekteki işletme politikası hakkında taraflar arasında bir uyuşmazlık söz konusudur^[101]. Genel kurulun güvensizlik kararından sonra gözetim kurulu görevden almaya ilişkin karar verebilir^[102].

Genel kurulun yönetici kurulu ibra etmemesi ile güvensizlik kararı vermesi arasında da farklılık bulunmaktadır. Zira ibra kararı, kurulun geçmişte yapmış olduklarına ilişkin olmakla birlikte; güvensizlik kararı şirketin ileride bu kurul veya üyeleri ile çalışma isteği ile ilgilidir^[103].

Haklı sebepler olarak sayılan durumlar sınırlı sayıda değildir. Sayılan bu örnekler uygun düşüğü ölçüde farklı durumlarla karşılaşmak mümkün olduğu gibi bu durumları da olayın özelliklerine göre haklı sebep şeklinde kabul etmek mümkündür^[104].

[99] Bkz., TTK m. 364/I gerekçesi. Politik nedenler arasında belli bir siyasi görüş benimseme sayılabileceği gibi milletvekilliği de bu kapsamda değerlendirilebilir. Anayasanın 82. maddesinde milletvekilliği ile bağdaşmayan işler sayılmıştır. Buna göre; “*Türkiye Büyük Millet Meclisi üyeleri, Devlet ve diğer kamu tüzelkişilerinin doğrudan doğruya ya da dolaylı olarak katıldığı teşebbüs ve ortaklıklarda; özel gelir kaynakları ve özel imkânları kanunla sağlanmış kamu yararına çalışan derneklerin ve Devletten yardım sağlayan ve vergi muafiyeti olan vakıfların, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ile sendikalar ve bunların üst kuruluşlarının ve katıldıkları teşebbüs veya ortaklıkların yönetim ve denetim kurullarında görev alamazlar, vekili olamazlar, herhangi bir taahhüt işini doğrudan veya dolaylı olarak kabul edemezler, temsilcilik ve hakemlik yapamazlar*”. Madde kapsamına girmeyen anonim şirketlerin yönetim kurulunda yer alan milletvekili üye açısından bu durumun başlı başına bir haklı sebep olarak kabul edilmemesi yerinde olacaktır.

[100] van Kann (*van Kann*), s. 36; Heidelberger Kommentar zum Aktiengesetz (*Bürgers-Israel*): Aktiengesetz, 2. Aufl., Heidelberg-München-Landsberg-Frechen-Hamburg 2011, s. 709; Hüffer, s. 437.

[101] van Kann (*van Kann*), s. 36; Heidelberger Komm.-AktG/ Bürgers – Israel, s. 709.

[102] van Kann (*van Kann*), s. 36; Hüffer, s. 437; Münc. Komm-AktG./Spindler, s. 291; Kölner Komm-AktG./Joachim Mertens-Cahn, s. 315.

[103] Hüffer, s. 437.

[104] Spindler – Stilz (*Fleischer*), s. 829.

VI. GÖREVDEN ALINAN YÖNETİM KURULU ÜYESİNİN TAZMİNAT HAKKI

A. Genel Olarak

Esas sözleşme ile atanmış veya genel kurul tarafından seçilmiş bir veya daha fazla kişiden oluşan yönetim kurulunun (TTK m. 359/I) görevden alınması halinde üyenin tazminat hakkı TTK m. 364/II, c. 2'de düzenlenmiştir. Bu düzenlemeye göre; "...görevden alınan üyenin tazminat hakkı saklıdır". Yeni düzenleme ile eski TTK dönemindeki haksız duruma son verildiği ve görevden alınan üyenin tazminat hakkının saklı tutulduğu ifade edilmektedir^[105].

Gerek Türk gerek İsviçre doktrininde hâkim görüş yönetim kurulu üyeleri ile anonim şirket arasında sözleşme ilişkisinin bulunduğunu kabul etmektedir^[106]. Sözleşmenin kurulması için gerekli olan icap ve kabul beyanları burada da söz konusudur^[107]. Şöyle ki, genel kurulun üyenin seçimine ilişkin kararı icap; üye tarafından görevin üstlenilmesi ise kabul niteliğini taşır. Yönetim kurulu üyeliği sıfatı hangi usul izlenerek kazanılmış olursa olsun örneğin üyenin sözleşme ile atanması ya da yönetim kurulu tarafından seçilmesi halinde aynı hukuki durum söz konusu olacak üye ile anonim şirket arasında bir sözleşme bağı olacaktır^[108].

Anonim şirket ile yönetim kurulu üyesi arasındaki sözleşmenin hukuki niteliği taraflarca serbest olarak belirlenebilir. Ancak taraflarca böyle bir belirleme yapılmazsa sözleşmenin niteliği konusunda doktrinde tartışma yaşanmaktadır^[109].

Şirketle yönetim kurulu üyesi arasındaki sözleşmenin niteliği önemlidir; çünkü şirketle yönetim kurulu üyeleri arasındaki hukuki ilişkide TTK'nın özel olarak düzenlemediği hususlardaki boşluklar aradaki sözleşmenin hükümlerine göre doldurulacaktır^[110].

Bu başlık altında tazminat hakkı üzerinde değerlendirmede bulunurken öncelikle yönetim kurulu üyesi ile anonim şirket arasındaki ilişkinin hukuki niteliği üzerinde durulması gerekmektedir. Zira tazminat talepleri, kapsamı

[105] TTK m. 364/II gerekçesi.

[106] Forstmoser, Peter: Die Aktienrechtliche Verantwortlichkeit, 2. Aufl., Zürich 1987, s. 69; Bürgi, s. 560; Poroy, Reha/Tekinalp, Ünal/Çamoğlu, Ersin: Ortaklıklar ve Kooperatif Hukuku, 11. Baskı, İstanbul 2009, s. 319; Mimaroglu, Sait Kemal: Anonim Şirketlerde İdare Meclisi Azalarının Hukuki Mesuliyeti, Ankara 1967, s. 98; Ansay, Anonim Şirketler, s. 102 vd.

[107] Bürgi, s. 560; Poroy/Tekinalp/Çamoğlu, s. 319; Atan, Turhan: Türk Ticaret Kanununa Göre Anonim Şirketlerde İdare Meclisi Azalarının Hukuki Mesuliyeti, Ankara 1967, s. 10.

[108] Mimaroglu, s. 98; Ansay, Anonim Şirketler, s. 103; Atan, s. 10; Arslanlı, s. 107; Karahan/Arslan, s. 407.

[109] Bu tartışmalar için bkz., Karaege, s. 70 vd.

[110] Çamoğlu, s. 109.

açısından bu husus önem arz etmektedir. Bundan sonra görevden alınan üyenin tazminat hakkının yabancı hukuk ve Türk hukuku çerçevesinde nasıl düzenlendiği incelenecektir.

B. Yönetim Kurulu Üyeleri İle Anonim Şirket Arasındaki İlişkinin Hizmet Sözleşmesine Dayanması

Gerek Alman gerek Türk – İsviçre hukukunda yönetim kurulu üyeleri ile anonim şirket arasındaki ilişkinin belirli bazı koşulları taşıması kaydıyla hizmet sözleşmesi olarak nitelendirildiğini görmekteyiz.

Burada belirtmek isteriz ki yönetim kurulu kurul organdır. Dolayısıyla yönetim kurulu ile anonim şirket arasında sözleşme ilişkisinden bahsetme olanağı yoktur^[111]. Yönetim kurulu ile şirket arasında organik bir bağ bulunmaktadır. Sözleşme ilişkisi ancak yönetim kurulu üyeleri ile anonim şirket arasında olabilir.

Alman hukukunda söz konusu olan yönetici kurul üyesi ile şirket arasındaki sözleşmedir. Bu sözleşmede taraflar arasında borçlar hukukuna özgü ilişkiler düzenlenmektedir^[112]. Bu sözleşmede üyenin sözleşmenin tarafı olarak hakları ve yerine getirmesi gereken yükümlülükleri düzenlenmektedir^[113]. Buna göre sözleşmede üyenin şirkete karşı yerine getirmesi gerekli temel hizmet yükümlülükleri ile birlikte şirketin de buna karşılık üyeye ödemesi gereken ücret düzenlenmekte ise taraflar arasındaki sözleşme doktrinde hizmet sözleşmesi olarak kabul edilmektedir^[114]. Alman hukukunda hizmet sözleşmesi, bağımsız ve bağımlı hizmet sözleşmesi olarak ikiye ayrılmaktadır^[115]. Taraflar arasında tabiiyet ilişkisi bulunmakta ise, bağımlı hizmet sözleşmesinden söz edilir. Bu çerçevede yönetici kurul üyesinin iş hukuku anlamında işçi statüsüne sahip olup olmadığı sorusuna doktrin olumsuz cevap vermektedir^[116]. Zira AktG § 76/I'e göre, yönetici kurul şirketi kendi sorumluluğu altında idare etmektedir. Yine ne genel kurul ne de gözetim kurulu yönetici kurula talimat verebilmektedir^[117].

[111] Poroy/Tekinalp/Çamoğlu, s. 319; Çamoğlu, s. 111.

[112] van Kann (*van Kann*), s. 40; H. Haas, Hermann/Ohlendorf, Berndt: Anstellungsvertrag des Vorstandsmitglieds der Aktiengesellschaft, München 2004, s. 12; Hüffer, s. 430; Spindler – Stilz (*Fleischer*), s. 808; Münc. Hdb. AktG/Wiesner, s. 228; Temel, s. 32. Şirket adına bu sözleşmeyi akdedecek olan organ gözetim kuruludur.

[113] Temel, s. 32. Ücret, kar payı gibi haklar bu kapsamda düşünülebilir (*diğer örnekler için bkz., Temel, s. 32*).

[114] van Kaan (*van Kann*), s. 40; H. Haas /Ohlendorf, s. 12; Hüffer, s. 430; Heidelberger Komm.-AktG/ Bürgers – Israel, s. 702; Spindler – Stilz (*Fleischer*) s. 808; Münc. Hdb. AktG/Wiesner, s. 228. Buna karşılık, eğer üye istisnaen ücret almamakta ise, vekalet sözleşmesinin varlığından söz edilir (*Spindler – Stilz (Fleischer)*, s. 809; Münc. Komm.-AktG./Spindler, s. 246.

[115] Temel, s. 33.

[116] Temel, s. 33; Spindler – Stilz (*Fleischer*), s. 809; Münc. Komm.-AktG./Spindler, s. 261.

[117] Münc. Komm.-AktG./Spindler, s. 261.

İsviçre – Türk hukukunda, Alman hukukunda olduğu gibi yönetim kurulu üyesinin seçilmesinin iki ayrı hukuki işleme dayanması ve bunun sonucunda ikili (*bir yandan ortaklar hukukuna diğer yandan borçlar hukukuna ilişkin*) bir hukuki ilişkinin oluşmasına dair kanunda herhangi bir düzenleme yer almamaktadır^[118]. Bu nedenle İsviçre doktrininde Alman hukukunun aksine yönetim kurulu üyesinin seçilmesi ve bu seçim kararından sonra üyenin görevi kabul etmesi ile bünyesinde iki (*ortaklıklar hukukuna ve borçlar hukukuna ilişkin*) unsuru barındıran tek bir hukuki ilişkinin oluştuğu ileri sürülmektedir^[119].

İsviçre doktrininde yönetim kurulu üyesi ile şirket arasında öncelikle hizmet sözleşmesinde söz konusu olan işçi ve işveren arasındaki bağımlılık ilişkisinin bulunup bulunmadığı sorgulanmaktadır. Çünkü bu tür bir ilişki hizmet sözleşmesinin unsurlarından birini oluşturmaktadır^[120]. Buna göre işçi; işin yapılması sırasında işverenin talimatıyla bağlı olup kendisinin işverence denetlenmesi gerekir. Yönetim kurulu üyesinin ne yönetim kuruluna ne de genel kurula bağımlı olduğunu söylemek ise mümkündür^[121]. Ancak, yönetim kurulu üyesi aynı zamanda şirkette yönetici kadrosunda görev yaparsa (*bir komisyonda, komitede yer alma, delegasyon gibi*) bu durumda şirketi temsilen yönetim kurulu ile bu üye arasında bir hizmet sözleşmesi akdedilmiş olur^[122]. Ancak bu halde, şirket ile yönetim kurulu üyesi arasında bir hizmet sözleşmesinden ve bunun sonucu olarak da yönetim kurulu üyesi ile yönetim kurulu arasında bir tabiiyet ilişkisinden söz edilebilecektir. Bürgi de küçük anonim şirketlerde özellikle aile şirketlerinde yönetim kurulu üyeleri ile şirket arasında hizmet sözleşmesinin olduğunu belirtmektedir^[123].

Türk hukukunda doktrinde bir görüş yönetim kurulu üyeleri ile şirket arasındaki ilişkinin hizmet sözleşmesine dayandığını ileri sürmektedir^[124]. Buna gerekçe olarak da üyelerin şirketin iş ve işlemlerini devamlı yapmakla mükellef

[118] Temel, s. 56.

[119] Bürgi, s. 561; Forstmoser/Meier- Hayoz/Nobel, s. 293.

[120] Plüss, Adrian: Die Rechtstellung des Verwaltungsratsmitgliedes, Zürich 1990, s. 115.

[121] Plüss, s. 115.

[122] Böckli, Aktienrecht 2009, s. 1515; Pellanda, Katja Roth: “Vertragsverhältnisse mit Verwaltungsräten”, GesKR, 2012, s. 77.

[123] Bürgi, s. 563.

[124] TBK m. 393/I’de hizmet sözleşmesi; “Hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamanına veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir” şeklinde tanımlanmıştır. Yine İş K. m. 8/I’de “İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir” tanımı yapılmıştır. Bu tanımları göz önünde bulundurarak hizmet (iş) sözleşmesinin öğelerini çıkarabilmek mümkündür. Buna göre; hizmet görülmesi, belirli ya da belirsiz bir süre için iş görmenin üstlenilmiş olması, karşılık bir ücret ödenmesi, bağımlılık ilişkisi ve anlaşma iş sözleşmesinin öğelerini oluşturmaktadır (Detaylı bilgi için bkz., Zevkliler, Aydın/Gökyayla, K. Emre: Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri, 11. Baskı, Ankara 2010, s. 329 vd.; Yavuz, Cevdet/Acar, Faruk/Özen, Burak: 6098

olmaları gösterilir^[125]. Burada önemli olan husus, hizmet sözleşmesinin konusunu oluşturan uğraşının az çok süreklilik taşımasıdır. İster belirli ister belirsiz süreli olsun, önemli olan iş görmenin süreklilik taşımasıdır^[126].

Yeni TTK ile getirilen düzenlemeleri göz önünde bulundurmak suretiyle doktrinde yönetim kurulu üyeleri ile anonim şirket arasındaki ilişki hizmet sözleşmesi olarak nitelendirilmektedir^[127]. Zira ücret ve yönetim kurulu üyelerinin diğer mali hakları (*TTK m. 394*) ile görevden alınınca söz konusu olan tazminat hizmet sözleşmesinin özelliklerini göstermektedir^[128].

C. Yönetim Kurulu Üyeleri ile Anonim Şirket Arasındaki İlişkinin Vekâlet Sözleşmesine Dayanması

TBK m. 502/I hükmü gereğince; “*Vekâlet sözleşmesi vekilin vekâlet verenin bir işini görmeyi veya işlemini üstlendiği sözleşmedir*”. Bu sözleşme ile vekil, bir başkasının çıkarına ve iradesine uygun olarak iş görme borcu altına girer^[129]. Vekâlet sözleşmesi ile vekilin üstlendiği edim bir işin yapılmasına ilişkindir^[130].

TBK m. 503 gereğince, kendisine bir işin görülmesi önerilen kişi, bu işi görme konusunda resmi sifata sahipse veya işin yapılması mesleği gereği ise ya da bu gibi işleri kabul edeceğini duyurmuşsa bu öneri onun tarafından hemen reddedilmedikçe, vekâlet sözleşmesi kurulmuş sayılır (*TBK m. 503*). Vekâlet sözleşmesi ücretsiz olabileceği gibi sözleşme veya teamül varsa vekil ücrete hak kazanır (*TBK m. 502/III*). Dolayısıyla, ücret vekâlet sözleşmesinin zorunlu bir unsuru değildir. Vekâlette işin görülmesi bakımından genelde süre ögesi bulunmamaktadır. Yalnızca, vekilin bir işi görmesi ve bunun için yoğun emek harcaması söz konusudur^[131]. Ayrıca, vekil, bağımsız olarak iş görür. Bir diğer

sayılı Türk Borçlar Kanunu'na Göre Borçlar Hukuku Dersleri (Özel Hükümler), 10. Baskı, İstanbul 2012, s. 383 vd.).

[125] Mimaroğlu, s. 100; Ansay, Anonim Şirketler, s. 103;

[126] Zevkliler/Gökyayla, s. 331.

[127] Tekinalp, Sermaye Ortaklıkları, s. 237-238.

[128] Tekinalp, Sermaye Ortaklıkları, s. 238. Madde hükmünde, yönetim kurulu üyelerine tutarı esas sözleşme ile veya genel kurul kararı ile belirlenmesi koşulu ile ücret ve diğer mali hakların ödenebileceği belirtilmektedir. Maddenin lafzına baktığımızda, anılan mali hakların ödenmesi açısından bir serbestinin olduğunu görmekteyiz. Bu doğrultuda, yönetim kurulu üyesi ile şirket arasındaki hizmet sözleşmesi açısından ücretin zorunlu unsur niteliğinin bu düzenleme açısından belirgin şekilde ifade edilemediğini de belirtmek isteriz. Doktrinde bir diğer görüş de TTK'da yönetim kurulu üyelerine ücret ödenmesini mecburi kılan bir hükmün bulunmadığını ifade etmektedir (*Kırca (Manavgat/Şehirali Çelik)*, s. 455).

[129] Zevkliler/Gökyayla, s. 471.

[130] Zevkliler/Gökyayla, s. 477.

[131] Aydoğdu, Murat/Kahveci, Nalan: Türk Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri, İzmir 2013, s. 685.

ifadeyle vekil, işçi gibi yer ve zaman bakımından işini gördüğü kişiye bağımlı değildir^[132].

Türk – İsviçre hukukunda hâkim görüş, yönetim kurulu üyesi ile şirket arasında vekâlet sözleşmesinin bulunduğu yönündedir. Buna göre, yönetim kurulu üyesinin seçiminin hukuki mahiyeti bir icaptır, seçilenin görevi kabulü ile de taraflar arasında sözleşme ilişkisi kurulmuş olur. Niteliği itibarıyla bu sözleşme vekâlet sözleşmesidir veya kurulmuş olan sözleşmeye vekâlet sözleşmesine ilişkin hükümlerin uygulanması yerinde olur^[133]. Yargıtay^[134] ve İsviçre Federal mahkemesi^[135] de bu yönde kararlar vermiştir.

D. Yönetim Kurulu Üyeleri İle Anonim Şirket Arasındaki İlişkinin Sui Generis (Kendisine Özgü Yapısı Olan) Sözleşmeye Dayanması

Bu tür sözleşmeler yasada düzenlenmiş bulunan sözleşmelere ilişkin öğeleri tümüyle ya da bir bölümüyle içermezler ve kendilerine özgü öğelerden oluşur^[136]. Bu sözleşmeler bakımından taraflar arasında ortaya çıkabilecek sorunun çözümlenmesine, dürüstlük kuralı ve iş ilişkilerinde geçerli teamül kurallarına göre yapılacak yorumla ulaşılabileceği ve bu arada, Borçlar Kanunu'nda düzenlenmiş bulunan sözleşme tiplerinden bunlara çok benzeyen sözleşme tipine ilişkin kuralların kıyasen uygulanabileceği; böyle bir sözleşme tipinin olmaması halinde Borçlar Kanununun genel hükümlerinin uygulanabileceği; Medeni Kanun 1. maddesi gereğince hâkimin hukuk yaratarak sonuca ulaşabileceği kabul edilir^[137].

Doktrinde bir görüş, yönetim kurulu üyesi ile şirket arasında ne hizmet ne de vekâlet sözleşmesinin söz konusu olduğunu, taraflar arasında düzenlenen sözleşmenin sui generis bir sözleşme olduğunu ileri sürmektedir^[138]. Zira taraflar

[132] Zevkliler/Gökyayla, s. 473; Temel, s. 59.

[133] Bu hususta bkz., Bürgi, s. 560; Schucany, s. 705; İmregün, s. 202; Pulaşlı, s. 888 vd., Ansay, Anonim Şirketler, s. 104; Ayan, Özge: 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu Çerçevesinde Anonim Şirket Yönetim Kurulu Üyelerinin Sadakat Yükümlülüğü ve Bu Yükümlülüğünün İhlalinin Sonuçları, 1. Baskı, Ankara 2013, s. 11. Doktrinde Mimaroglu, aynı sonuca TTK m. 138'in (YTTK m. 126) yollaması sonucu BK. m. 530 (TBK m. 630) çerçevesinde ulaşmaktadır (Mimaroglu, s. 102; aynı yönde bkz., Arslanlı, s. 108; Atan, s. 12). Ayrıca bkz., Çamoğlu, s. 111; Helvacı, Mehmet: Anonim Ortaklıkta Yönetim Kurulu Üyesinin Hukuki Sorumluluğu, 2. Bası, İstanbul 2001, s. 109. Doktrindeki tüm görüşler hakkında detaylı bilgi için bkz., Karaege, s. 70 vd.

[134] Y. 11. HD. 24.11.1981, E. 1981/4751, K. 1981/5019 (bu karar için bkz., YKD., C. 8, S. 4, s. 520 vd.).

[135] BGE 44 II, s. 132.

[136] Aydoğdu/Kahveci, s. 19; Zevkliler/Gökyayla, s. 11.

[137] Zevkliler/Gökyayla, s. 11.

[138] Kolb, Alfred: Die Rechtliche Stellung der Mitglieder der Verwaltung nach schweizerischem Aktienrecht, Zürich 1934, s.12; Bürgi, s. 561; BSK-OR/Dubs/Truffer, s. 981. Yazarlar, taraflar arasındaki ilişkinin bütünü açısından sözleşmenin sui generis olmasına rağmen,

arasında düzenlenen sözleşme hükümleri ne hizmet ne de vekâlet sözleşmesi ile tam olarak örtüşmektedir^[139].

Taraflar aralarında gerek kanundaki gerek ana sözleşmedeki organsal görevlerin ifasına ilişkin hükümleri göz önüne alarak sözleşme yapmaktadırlar. Bu çerçevede, taraflar arasındaki hukuki ilişkinin düzenlenmesi açısından bu hükümlerde bir boşluk doğması halinde vekâlet sözleşmesine ilişkin hükümler kıyasen uygulama alanı bulabilecektir^[140].

E. Diğer Görüşler

Yönetim kurulu üyesi ile şirket arasındaki ilişkinin niteliği konusunda, yukarıda açıkladığımız görüşler dışında, gerek Alman gerek İsviçre hukukunda yeni bazı eğilimler ortaya çıkmıştır. Bu başlık altında söz konusu eğilimler hakkında bilgi verilecektir.

Alman hukukunda ortaya çıkan yeni eğilim yönetim kurulu üyeleri ile anonim şirket arasında organsal bir ilişki olduğu yönündedir^[141]. Bu hukuki ilişki genel kurulun seçim kararı ile ortaya çıkmaktadır. Bu görüşe göre, genel kurulun seçim kararı icap niteliğinde değildir; tek taraflı bir organsal işlem niteliğindedir^[142]. Seçilen kişinin seçim kararına ilişkin onay beyanı ile tek taraflı organsal işlem bütünlük kazanmaktadır. Böylelikle, seçilen kişi yönetim kurulu üyesi (*organ görevlisi üye*) sıfatını kazanmakta ve aynı zamanda organsal bir hukuki ilişki içine girerek bu ilişkiden doğan hak ve yükümlere sahip olmaktadır^[143].

Genel kurul tarafından yönetim kurulu üyeliğine ilişkin seçim kararı ve üyenin bu kararı onaylaması ile organsal bir hukuki ilişki oluşmaktadır. Bu hukuki ilişkinin içeriği geniş ölçüde yasal düzenlemelerde hüküm altına alınmaktadır^[144]. Ayrıca esas sözleşme hükümleri, genel kurul kararları ve iç yönergelerle de düzenlemeler getirilebilmektedir^[145]. Bununla birlikte, anonim şirketler hukukuna ilişkin bir hüküm bulunmadığında TBK'nın genel hükümleri doğrudan veya kıyasen uygulama alanı bulabilir; ancak öncelikle ortaklıklar hukukuna ilişkin hükümlere (*komandit şirketler, limited şirketler, kooperatif şirketler gibi*) başvurulmalıdır^[146].

borçlar hukuku açısından ortada ya hizmet ya da vekâlet sözleşmesinin bulunabileceğini belirtmektedir (s. 966).

[139] Kolb, s. 12.

[140] Kolb, s. 12; Temel, s. 61.

[141] Temel, s. 65.

[142] Temel, s. 66; aynı görüşte Kervankıran, Emrullah: Haftungsbeschränkung im türkischen Gesellschaftsrecht Ein Rechtsvergleich, Frankfurt (Main) 2007, s. 178.

[143] Temel, s. 68; aynı görüşte Kervankıran, s. 178.

[144] Temel, s. 71.

[145] Temel, s. 71.

[146] Temel, s.71.

İsviçre hukukunda, yönetim kurulu üyesi ile anonim şirket arasındaki ilişkinin şirketler hukukuna ilişkin emredici hükümlerle düzenlendiği için bir yandan organsal; diğer yandan bu ilişkideki sözleşmesel unsurların yadsınmasının mümkün olmaması nedeniyle sözleşmesel nitelik arz ettiği belirtilmektedir^[147]. Dolayısıyla taraflar arasındaki hukuki ilişkinin ikili karakter özelliği gösterdiği ileri sürülmektedir. Bir başka ifadeyle, şirketin işleyişi ve iç organizasyonu ile ilgili hükümler şirketler hukuku ile ilgili sayılır^[148]. Her bir yönetim kurulu üyesinin de şirket organizasyonu bağlamında hak ve yükümlülükleri mevcuttur^[149]. Bu durum, hukuki ilişkinin şirketler hukukuna yönelik kısmını oluşturmaktadır. Diğer yandan, yönetim kurulu üyesi ile şirket arasında karşılıklı edim yükümlülüğünün bulunması ve bu yükümlülüğün ihlali halinde tazminat sorumluluğunun doğması ise aradaki hukuki ilişkinin borçlar hukuku niteliğine işaret etmektedir^[150]. Söz konusu hukuki ilişkinin bir kısım yazar tarafından organsal bir ilişki olduğu ileri sürülmekteyken^[151]; bir kısım yazar tarafından atipik bir sözleşme olduğu belirtilmektedir^[152].

Netice itibarıyla İsviçre doktrininde savunulan hâkim görüşe göre, yönetim kurulu üyesi ile şirket arasında tek bir hukuki ilişkinin yer aldığı ve bünyesinde hem organsal hem de sözleşmesel unsurların bulunduğu ileri sürülmekle birlikte; bu ilişkinin salt sözleşmesel veya organsal olup olmadığı yönünün ise halen tartışmalı olduğunu söylememiz mümkündür^[153].

İsviçre Federal mahkemesi önceki tarihli kararlarında yönetim kurulu üyesi ile şirket arasındaki hukuki ilişkinin yalnızca vekâlet veya yalnızca hizmet akdi olarak nitelendirilebileceğini belirtmekteydi^[154]. Yeni tarihli kararlarında

[147] Böckli, Aktienrecht 2009, s. 1462; Wernli, Martin: Kommentar zu Art. 707-715a OR, in Basler Kommentar, OR II, 4. Aufl., Basel 2012, Art 710, No.9; Plüss, s. 118.

[148] Plüss, s.119.

[149] Plüss, s. 119.

[150] Plüss, s. 119.

[151] BSK-OR/Wernli, s. 988; Plüss, s. 123. Müller/Lipp/Plüss, yönetim kurulu üyesinin şirketle olan ilişkisinin temelde organ ilişkisi olarak nitelerken bu ilişkinin yanında vekalet veya hizmet sözleşmesinin söz konusu olabileceğini belirtmektedir (*bkz.*, s. 31).

[152] Forstmoser/Meier-Hayoz/Nobel, s. 293. Yazarlar, genel kurulun seçim kararı ve yönetim kurulu üyesinin görevi kabulü ile bir yandan organsal diğer yandan sözleşmesel bir hukuki ilişkinin oluştuğuna dikkat çekmektedirler. Bununla birlikte İsviçre hukukunda hâkim görüşün bu durumu reddettiğini, her iki unsurun da tek bir hukuki ilişki içinde yer aldığını ve bu hukuki ilişkinin de atipik bir sözleşme olduğunun benimsendiğini belirtmektedirler (*bkz.*, s. 293).

[153] Müller, Roland: Der Verwaltungsrat als Arbeitnehmer, Zürich Basel Genf 2005, s. 50; Forstmoser/Meier-Hayoz/Nobel, s. 194.

[154] BGE 44 II, s. 138; BGE 75 II, s. 149.

mahkeme, taraflar arasındaki hukuki ilişkiyi değerlendirirken somut olayın özelliklerinin göz önünde bulundurulması gereği üzerinde durmaktadır^[155].

Yönetim kurulu üyesi ile şirket arasındaki hukuki ilişkinin niteliği konusunda doktrinde tartışmalar devam etmektedir. Biz de yönetim kurulu üyesi ile anonim şirket arasında bir sözleşme ilişkisinin mevcut olduğu kanaatindeyiz. Yönetim kurulu üyelerinin üyeliği zımni veya açık bir şekilde kabul etmeleri ile birlikte şirket ile aralarında vekâlet sözleşmesi oluşur. Yönetim ve temsil görevi taraflar arasında yapılan bu sözleşme ile kazanılır ve bu sözleşmenin gereği olarak yerine getirilir^[156]. Sözleşmenin niteliği önemlidir; zira şirketle yönetim kurulu üyeleri arasındaki hukuki ilişkide Ticaret Kanunu'nda düzenlenmemiş hususlar bakımından bu sözleşmenin niteliğine göre söz konusu olacak sözleşme hükümleri boşlukları dolduracaktır^[157].

Vekâlet sözleşmesinde vekil, bağımsız bir iş gören niteliğindedir. Bir diğer ifadeyle, yer, zaman ve iktisadi açıdan bağımsızlık unsuru bulunmaktadır. Bununla birlikte, talimat vermek suretiyle vekâlet veren vekilin bağımsızlığını nispi olarak sınırlandırabilir (*TBK m. 505*). Yönetim kurulu üyesi, görevini asıl olarak kanundan alır. Bu görev ve yetkilerin çoğu da devredilemez ve vazgeçilemez niteliktedir (*TTK m. 375*). Bu açıdan bakıldığında, üye ile şirket arasındaki ilişkinin bağımlılık yönünden hizmet sözleşmesinden ziyade vekâlet sözleşmesine yakın olduğunu söylememiz mümkün olacaktır^[158].

TBK m. 510 gereğince müvekkilin ücret ödeme borcu bulunmaktadır. Ancak bunun için, sözleşmede ücret ödeneceği kararlaştırılmalı ya da gelenek gereği vekile ücret ödenmesi gerekmektedir. Yönetim kurulu üyelerine ücret ödenebilmesi için esas sözleşmede hüküm bulunması ya da genel kurulun bu yönde bir karar almış olması gerekir (*TTK m. 394*).

TBK m. 512-514 gereğince, taraflar herhangi bir nedene ve belirli bir süreye bağlı olmaksızın her zaman sözleşmeyi sona erdirebilir. TBK m. 512 düzenlemesinde her iki taraf açısından sona erdirme hakkından bahsedilmektedir. Bu ifadeyle kast edilen, vekâlet verenin vekili azletmesi; vekilin vekâletten istifasıdır^[159]. Böyle bir düzenlemenin getirilmesinin nedeni vekâlet sözleşmesinin güven temeline dayalı bir sözleşme olmasıdır. Taraflar, herhangi bir nedene bağlı olmadan ve herhangi bir süreye bağlı olmaksızın her zaman sözleşmeyi sona erdirebilir. Sözleşmenin tek taraflı olarak ortadan kaldırılabilmesi için, objektif, geçerli bir nedenin bulunmasına ve böyle bir nedenin gerçekten mevcut

[155] BGE 128 III, s. 129; BGE 130 III, s. 213; (*Federal mahkeme kararları için bkz., Müller, s. 50 vd.*).

[156] Çamoğlu, s. 108.

[157] Çamoğlu, s. 109.

[158] Kırca (*Manavgat/Şehirali Çelik*), s. 455.

[159] Bu konuda detaylı bilgi için bkz., Aydoğdu / Kahveci, s. 691.

olmasına gerek yoktur^[160]. Sona erdirmeye yönelik iradenin açığa vurulması yeterlidir. Anonim şirkette de yönetim kurulu üyeliği güvene dayalı bir görevdir. Bu güvenin ortadan kalkması halinde genel kurul tarafından yönetim kurulu üyesinin görevden alınması mümkündür. Dolayısıyla, TTK m. 364'te yer alan düzenleme, TBK m. 512 ile uyumludur. Bu düzenleme ile yönetim kurulu üyesi gündemde madde bulunması veya gündemde madde bulunmasa dahi haklı bir sebebin varlığı halinde genel kurul kararı ile her zaman görevden alınabilecektir.

Anonim şirkette yönetim kurulu üyesinin istifası halinde üyelik sıfatı sona erecektir. İstifa ile yönetim kurulu üyeliğinin sona erebileceğine ilişkin kural TTK'da bulunmamaktadır. Ancak bu durumda TBK m. 512 hükmü uygulama alanı bulacaktır. Böylelikle istifa suretiyle vekâlet ve dolayısıyla yönetim kurulu üyeliği son bulacaktır^[161].

Vekâlet sözleşmesinin unsurlarının incelenmesi neticesinde kanımızca, biraz önce belirttiğimiz gibi yönetim kurulu üyesinin bu görevi kabul etmesi ile birlikte anonim şirketle üye arasında vekâlet sözleşmesi oluşmaktadır. Zira vekâlet sözleşmesinin unsurları yönetim kurulu üyesi ile anonim şirket arasındaki hukuki ilişki ile örtüşmektedir. Yine eski TTK açısından dile getirilen ve yönetim kurulu üyelerinin her zaman görevden alınabilmesine karşılık sebepsiz ve zamansız görevden alınan vekillerin kanunen saklı tutulan tazminat haklarının yönetim kurulu üyelerinde söz konusu olmaması (*ETTK m. 316*); bu yüzden aradaki hukuki ilişkinin vekâlet olarak nitelendirilemeyeceğine ilişkin görüş^[162], yeni TTK ile geçerliliğini yitirmiştir. TTK m. 364/II görevden alınan yönetim kurulu üyesinin tazminat hakkını saklı tutmaktadır. TTK m. 364/II ile getirilen bu yenilik, TBK m. 512'nin bir yansımasıdır. Ayrıca böyle bir sonuca varmak, vekâlete ilişkin hükümlerin niteliklerine uygun düştüğü ölçüde bu Kanun'da düzenlenmemiş olan işgörmeye sözleşmelerine de uygulanacağını öngören TBK m. 502/II ile de uyumlu olacaktır^[163].

F. Yönetim Kurulu Üyesinin Tazminat Hakkı

Yeni Ticaret Kanunu ile görevden alınan yönetim kurulu üyelerine tazminat hakkı getirilmiştir. TTK m. 364/II hükmünde "...görevden alınan üyenin tazminat hakkı saklıdır" düzenlemesi yer almaktadır. Düzenlenen bu fıkra ile eski TTK m. 316/I'de yer alan haksız hüküm kaldırılmakta ve görevden alınan yönetim kurulu üyesinin tazminat hakkı saklı tutulmaktadır^[164].

[160] Zevkliler / Gökyayla, s. 503.

[161] Şener, s. 358.

[162] Domanıç, Hayri: Anonim Şirketler Hukuku ve Uygulaması TTK Şerhi II, 1. Baskı, İstanbul 2010, s. 496.

[163] Kırca (*Manavgat/Şehirali Çelik*), s. 456.

[164] Bu hususta bkz., TTK m. 364 gerekçesi.

ETTK m. 316/I'de görevden alınan üyenin tazminat hakkına sahip olmadığı düzenlenmektedir. Bu hüküm nedeniyle Türk doktrininde görevden alınan üyenin tazminat istemine ilişkin farklı görüşler mevcuttur. Buna göre bir görüş; görevden alınan üyenin kanun gereği tazminat isteyemeyeceğini ileri sürmekteydi^[165]. Bu görüş taraftarları, düzenlemenin haksız olduğunu belirtilip şirket ile yönetim kurulu üyesi arasındaki sözleşmenin şirket tarafından haksız feshi halinde tazminat ödeme yükümlülüğünün gerekeceği görüşündeydiler.

Diğer bir görüş, anonim şirket ile yönetim kurulu üyesi arasındaki sözleşmenin hukuki mahiyetine göre tazminat talebini değerlendirmektedir^[166]. Buna göre, tazminat talebi hizmet sözleşmesi ve vekâlet sözleşmesi bakımından değerlendirilmektedir.

Yönetim kurulu üyesi ile anonim şirket arasındaki hizmet sözleşmesi sona erdirilmeksizin üye görevden alınırsa hizmet sözleşmesinden doğan ücret hakları uygun fesih yapılabileceği kadar devam edecektir. Yine, yönetim kurulu üyesinin görevden alınması ile birlikte hizmet sözleşmesinin ihbarsız sona erdirilmesi halinde feshin haklı sebebe dayandığını şirketin ispat etmesi gerekir. Aksi halde, görevden alınan üye fesih süresine uygun olarak sözleşmenin feshi halinde alması gereken ücreti talep edebilecektir^[167]. Buna karşılık, şirket ile yönetim kurulu üyesi arasında vekâlet sözleşmesinin olduğu kabul edilirse, zamansız görevden alınma halinde üye genel hükümlere dayanarak şirketten tazminat talebinde bulunamayacaktır^[168].

Son olarak değineceğimiz bir görüş ise, genel kurulun görevden alma kararının iptali ve bu kararın kesinleşmesi ile üyenin geçmiş günler ücretini istemesinin imkân dâhilinde olduğunu; ayrıca BK m. 49 (*TBK m. 58*) şartlarının varlığı halinde manevi tazminat talebinde bulunmasının da söz konusu olabileceğini belirtmektedir^[169].

Alman hukukunda, yönetici kurul üyesi, şirketle arasındaki sözleşmenin feshi halinde şirket aleyhine tespit davası açabilir^[170]. Bu durumda taraflar arasında genel hükümler geçerli olacaktır (*AktG § 84/III, son cümle*). Bu davada üye, kendisi ile şirket arasında daha önce kararlaştırılmış olan ücretin ve diğer

[165] Ansay, *Anonim Şirketler*, s. 102; İmregün, s. 251; Poroy/Tekinalp/Çamoğlu, s. 327.

[166] Akdağ Güney, Necla: "Anonim Şirketlerde Azledilen Yöneticilerin Tazminat Hakları", *AÜHFD*, C. 57, S.1, 2008, s. 22-23; Kommentar zum schweizerischen Zivilrecht Zürcher Kommentar (*Tanner*), Bd. V/5b, Die Generalversammlung, Art. 698-706b OR, 2. Aufl., Zürich 2003, s. 293.

[167] Bu hususta detaylı bilgi için bkz., Akdağ Güney, *Tazminat*, s. 22; Zürcher Komm.-OR (*Tanner*), s. 292.

[168] Akdağ Güney, *Tazminat*, s. 23; Zürcher Komm.-OR (*Tanner*), s. 293.

[169] Domanıç, s. 479.

[170] Spindler – Stilz (*Fleischer*), s. 842.

gelirlerin ödenmeye devam etmesini talep edebilir^[171]. Bu dava şirkete karşı açılacak olup şirketi temsil edecek organ gözetim kuruludur.

İsviçre Borçlar Kanunu'nda, görevden alınan yönetim kurulu üyesinin tazminat hakkı saklı tutulmuştur (*OR m. 705/II*). Böyle bir tazminat talebi şirket ile üye arasında var olan sözleşme ilişkisinden kaynaklanmaktadır^[172]. Taraflar arasında vekâlet sözleşmesinin söz konusu olması halinde bu sözleşmenin zamansız feshi halinde görevden alınan üyenin tazminat hakkı doğacaktır^[173]. Kural olarak doğrudan zararın talep edilmesi söz konusudur. Bu da zamansız görevden almanın neticesinde doğan zararın denkleştirilmesini ifade etmektedir^[174]. Ayrıca, görevden alınan üyenin manevi tazminat isteyebilmesi de imkân dâhilindedir^[175].

Bizim savunduğumuz görüş uyarınca, yönetim kurulu üyesinin bu görevi kabulü ile üye ile şirket arasında vekâlet sözleşmesi oluşmaktadır^[176]. Vekâlet sözleşmesinin güvene dayalı bir sözleşme olmasından dolayı taraflar diledikleri zaman sözleşmeyi sona erdirebilmektedir (*TBK m. 512*). Taraflar belli bir nedende dayanmadan ve belirli bir süreyle bağlı olmadan her zaman sözleşmeyi sona erdirebilir^[177]. Bu doğrultuda TTK m. 364'te söz konusu olan yönetim kurulu üyesinin görevden alınmasına ilişkin hüküm TBK m. 512'de düzenlenen ilkenin anonim şirketler bakımından bir görünüşü niteliğinde olmaktadır^[178]. Ancak burada özellikle üzerinde durulması gereken bir husus bulunmaktadır. TTK m. 364/I'e göre, yönetim kurulu üyesinin görevden alınması hususunda gündemde açıkça bir hüküm yer alabileceği gibi, gündemde ilgili bir madde yer alabilir. Buna karşılık gündemde herhangi bir açık veya ilgili madde yer almıyorsa ancak haklı sebeplerin varlığında üyenin görevden alınması mümkündür. Son durumda haklı sebebin bulunması mecburidir.

Sözleşmenin tek taraflı sona erdirilebilmesi için objektif, geçerli bir nedenin ileri sürülmesine ve böyle bir sebebin gerçekten mevcudiyetine gerek yoktur. İradenin açığa vurulması yeterlidir^[179]. Ancak böyle bir durumda sözleşmeyi tek

[171] Spindler – Stülz (*Fleischer*), s. 842; van Kann (*van Kann*), s. 181.

[172] Krneta, s. 89.

[173] Krneta, s. 89; Zürcher Komm.-OR (*Tanner*), s. 293.

[174] Krneta, s. 89.

[175] Krneta, s. 90; BSK-OR/Dubs/Truffer, s. 982. Bu konuda doktrinde, yönetim kurulu üyesi hakkında gerçek dışı sebeplerin yayınlanması örnek olarak gösterilmektedir.

[176] Doktrinde yönetim kurulu üyesi ile şirket arasında hizmet sözleşmesinin de bulunmasına ilişkin görüşler ileri sürülmüşse de (*bkz., yuk. VI, b*) hukuki ilişkinin bu yönü iş hukukunu ilgilendirdiğinden çalışmamızda ilgili yerlerde konuya ilişkin aşgari düzeyde bilgi verilmiştir. Tarafımızca hukuki ilişki esasen vekâlet sözleşmesi olarak nitelendirilmiş olup çalışmamızda bu çerçevede açıklamalar yapılmıştır.

[177] Zevkliler –/Gökyayla, s. 503; Yavuz /Acar /Özen, s. 564.

[178] Şener, s. 353.

[179] Zevkliler / Gökyayla, s. 503.

tarafı sona erdiren aleyhine bazı sonuçların doğması kaçınılmazdır. Gerçekten TBK m. 512 hükmünde, sözleşmeyi uygun olmayan zamanda sona erdiren tarafın tazminat ödeme yükümlülüğü söz konusudur. Uygun olmayan zaman kavramı geniş yorumlanmalıdır. Bu doğrultuda uygun olmayan zaman, sözleşmenin karşı tarafı için önemli bir sebep olmaksızın elverişsiz bir zamanda sona erdirilmesi demektir^[180]. Sözleşmenin sona erdirilmesi bakımından haklı bir nedenin bulunması, sona erdirmenin uygun olmayan zamanda yapılıp yapılmadığının incelenmesine engel olur^[181].

TBK m. 512 hükmüyle uyumlu olarak TTK m. 364/II'de de görevden alınan üyenin tazminat hakkının saklı olduğu düzenlenmektedir. Burada doktrinde bizim de katıldığımız görüş uyarınca ilgili gündem maddesine dayanarak görevden alma ile gündem dışı görevden alma arasında bir ayırım yapılması gerekmektedir^[182]. Şöyle ki, ilgili gündem maddesinin bulunduğu genel kurulda alınan haksız görevden alma kararı söz konusu olduğunda, genel kurulun yönetim kurulu üyesini görevden alma hususundaki takdir hakkı mutlaktır^[183]. Takdir hakkının kötüye kullanıldığı iddiası ve görevin devamı talebi ile dava açılmaz^[184]. Buna göre, herhangi bir neden gösterilmeksizin sözleşme sona erdirilebilirse de sözleşmeyi sona erdirenin tazminat sorumluluğunun doğması söz konusu olabilecektir. Bu durumda yönetim kurulu üyesinin ifaya olan menfaati değil, olumsuz zararının karşılanması gerekmektedir^[185]. Ayrıca, koşulların varlığı halinde iptal davasının açılması mümkün olabilecektir. Şöyle ki, genel kurul kararı şekil itibarıyla geçerli değilse iptali dava edilebilir. Ancak genel kurul kararının içerik itibarıyla haksız olması yönetim kuruluna iptal davası hakkı vermez^[186].

Buna karşılık hem ilgili gündem maddesinin hem de haklı bir sebebinin bulunmaması halinde görevden alma kararı söz konusu olursa, doktrinde bir görüşe göre böyle bir karar kanuna aykırı olacak ve butlana tabi olacaktır^[187].

[180] Honsell, Heinrich: Schweizerisches Obligationenrecht – Besonderer Teil, Bern 2010, s. 340; Zevkliler/Gökyayla, s. 505.

[181] Zevkliler / Gökyayla, s. 505.

[182] Kırca (*Manavgat/Şehirali Çelik*), s. 463.

[183] Arslanlı, s. 204.

[184] Arslanlı, AŞ, s. 204.

[185] Zürcher Komm.-OR (*Tanner*), s. 293; Forstmoser / Meier – Hayoz/Nobel, s. 284; Krneta, s. 90.

[186] Arslanlı, s. 204.

[187] Kırca (*Manavgat/Şehirali Çelik*), s. 463. Yazar burada görevden alma kararının bozucu yenilik doğuran bir hakkın kullanılması niteliğinde olduğunu dolayısıyla yenilik doğuran hakların kullanılabilmesi için kanunda belirtilen sebeplerin gerçekleşmesinin gerektiğini, bu sebepler gerçekleşmeden kullanılan hakkın ise batıl olduğunu ifade etmektedir (*bkz.*, s. 462). Bu hususta ayrıca bkz., Buz, Vedat: Medeni Hukukta Yenilik Doğuran Haklar, Ankara 2005, s. 209.

Ayrıca, ilgili gündem maddesi bulunmadan haksız alınan görevden alma kararına karşı butlan davası açılmadığı veya butlan davası açılmakla birlikte yürütülmesi geri bırakılmaksızın kararın batıl olduğunun tespit edildiği ancak bu arada görev süresinin dolduğu hallerde de sözü edilen tazminatın talep edilebileceği dikkate alınmalıdır^[188]. Kanımızca burada alınmış olan genel kurul kararının kanuna aykırılık nedeniyle iptal edilebilirliği de düşünülebilir. Zira hüküm, yönetim kurulu üyesinin çıkarlarının korunmasına ilişkindir. İptal talebi de özel nitelikte çıkarların korunmasına hizmet etmektedir^[189].

Yönetim kurulu üyesi TBK m. 58 gereğince kişilik haklarının ihlal edildiğinden bahisle şirkete karşı manevi tazminat davası da açılabilecektir. Bu konuda İsviçre doktrininde örnek olarak gösterilen kişi hakkındaki gerçek dışı sebeplerin yayınlanması durumu Türk hukuku bakımından da yol gösterici niteliktedir^[190].

VII. YÖNETİM KURULU ÜYESİNİN GÖREVDEN ALINMASI HALİNDE YAPILACAK İŞLEMLER

Yönetim kurulu üyesinin görevden alınması halinde bu kararın genel kurul başkanı veya görevdeki herhangi bir yönetim kurulu tarafından ilgili üyeye tebliği mümkündür. Ancak her iki durumda da görevden alma iç ilişkide yönetim kurulu üyesine ulaştığı anda hüküm ifade eder^[191].

İsviçre hukukunda yönetim kurulu üyesinin görevden ayrılması halinde yapılacak işlemler OR m. 711'de düzenlenmişti. Ancak bu hüküm, 2005'te kabul edilen yeni bir düzenleme ile yürürlükten kaldırılmıştır^[192]. Yürürlükten kaldırılan düzenleme iki durumu içermekteydi. Buna göre ilk olarak düzenlemenin birinci fıkrasında, şirket tarafından ayrılan üyenin ticaret siciline bildirilmesi hüküm altına alınmaktaydı. Bu hususta bildirim yapacak olan yönetim kurulu idi^[193]. Buna göre, yönetim kurulu üyeliğinden ayrılma durumunda bu hususun şirket tarafından gecikmeksizin ticaret siciline bildirilmesi gerekmekteydi. Ancak bunun için ayrılma durumunun belgelendirilmesi gerekmekteydi^[194]. Bu bağlamda istifa halinde ilgili kişinin istifa dilekçesinin ya da noterden onaylı

[188] Kırca (*Manavgat/Şehirli Çelik*), s. 463.

[189] Moroğlu, s. 24

[190] Krneta, s. 90.

[191] Arslanlı, s. 205; BSK-OR/Wernli, Art 710, No.11d; Pulaşlı, s. 920.

[192] GmbH-Recht sowie Anpassungen im Aktien-, Genossenschafts-, Handelsregister- und Firmenrecht, (*AS 2007 4791; BBl 2002 3148, 2004 3969*).

[193] Forstmoser/Meier-Hayoz/Nobel, s. 285.

[194] Krneta, s. 92; Forstmoser/Meier-Hayoz/Nobel, s. 285.

yönetim kurulu karar defteri suretinin veya konumuz ile ilgili olan görevden alınmaya ilişkin genel kurul kararının ticaret siciline ibrazı gerekmekteydi^[195].

Diğer durum hükmün ikinci fıkrasında düzenlenmekteydi. Buna göre kanunda, yönetim kurulu üyeliğinden ayrılan kişiye ayrılma tarihinden itibaren otuz gün içinde durumun şirket tarafından sicile bildirilmemesi halinde kendisinin bildirmesi hüküm altına alınmaktaydı. Bu halde de sicile bildirimde ayrılma durumlarından hangisi söz konusu ise o duruma uygun belgeyi kişinin sunması gerekmekteydi^[196]. İstifa halinde eğer herhangi bir belge bulunmuyorsa bu durumda, ayrılan kişi ticaret sicil müdürü önünde sözlü veya yazılı olarak istifasını protokole geçirebilecekti^[197]. OR m. 711'in yürürlükten kaldırılmasıyla birlikte artık görevden alınan yönetim kurulu üyesini, yönetim kurulu derhal ticaret siciline bildirebileceği gibi otuz günlük süre de ortadan kalktığı için ilgili üye de kendisi vakit kaybetmeden ticaret siciline bildirimde bulunabilecektir^[198].

Alman hukukunda konu ile ilgili düzenleme AktG § 81'de yer almaktadır. Bu düzenleme doğrultusunda, sonradan yönetici kurul üyeleri ve onların temsil yetkilerine ilişkin her değişikliğin ticaret sicilinden anlaşılabilir olması gerekir^[199]. Bu durum özellikle hukuki ilişkiler ile sicilin aleniyeti prensibi nedeniyle şirket için de önemlilik arz etmektedir^[200]. Bu amaçla, ilk fıkrada yönetici kurulun oluşumuna ve temsil yetkisine ilişkin her değişikliğin yine yönetici kurul tarafından sicile bildirilmesi gereği düzenlenmektedir.

Yönetici kurulda oluşan değişiklikler (*ölüm, sürenin sona ermesi, istifa, görevden alma gibi*), kimlik tespitine yönelik olarak şahsi durumda oluşan değişiklikler (*evlenme veya evlat edinme yolu ile isimde meydana gelen değişiklikler, doktora sonrası edinilen doktor unvanı gibi*) ve temsil yetkisinde meydana gelen değişiklikler (*birlikte temsilden bireysel temsile geçiş veya tam tersi*) sicile bildirim kapsamında yer almaktadır^[201].

Ticaret siciline bildirimde bulunacak olan şirkettir. Şirketi temsilen yönetici kurul bu görevi yerine getirecektir^[202]. Bu görev yönetici kurul için devredilemez niteliktedir.

[195] Krneta, s. 93; Forstmoser/Meier-Hayoz/Nobel, s. 285; Böckli, Peter: Schweizer Aktienrecht, 3. Aufl., Zürich Basel Genf 2004, s. 1451.

[196] Krneta, s. 93; Böckli, Aktienrecht 2004, s. 1451.

[197] Krneta, s. 93; Böckli, Aktienrecht 2004, s. 1451.

[198] BSK-OR/Wernli, Art. 710, No. 11 h; Böckli, Aktienrecht 2009, s. 1562.

[199] Spindler / Stilz (*Fleischer*), s. 781; Münc. Komm.-AktG./ Spindler, s. 193; Hüffer, s. 417.

[200] Spindler / Stilz (*Fleischer*), s. 781; Kölner Komm.-AktG./Joachim Mertens-Cahn, s. 189; Hüffer, s. 417.

[201] Spindler / Stilz (*Fleischer*), s. 781; Münc. Komm.-AktG./Spindler, s. 194; Kölner Komm.-AktG./Joachim Mertens-Cahn, s. 190.

[202] Spindler / Stilz (*Fleischer*), s. 781; Münc. Komm.-AktG./Spindler, s. 194; Kölner Komm.-AktG./Joachim Mertens-Cahn, s. 190.

Bildirimde bulunurken bazı belgelerin de ibraz edilmesi gerekir. Bu belgelerin aslı veya resmen onaylanmış örneğinin bulunması gerekmektedir. Ölüm halinde, ölüm ilmühaberi, istifa halinde istifa dilekçesi, yeni bir üyenin yönetici kurula atanması halinde bu duruma ilişkin gözetim kurulunun kararı gerekli belgeler arasında gösterilmektedir^[203].

Türk hukuku açısından konuyu incelememiz gerekirse, TTK'da görevden ayrılan yönetim kurulu üyesinin kim tarafından ve ne zamana kadar ticaret siciline bildirimde bulunması gerektiğine, ticaret siciline tescil ve ilan zorunluluğuna ilişkin bir düzenlemenin varlığından söz etmemiz mümkün değildir.

TTK m. 373'te yönetim kurulunun temsile yetkili kişileri ve bunların temsil şekillerini gösterir kararının noterce onaylanmış suretini tescil ve ilan edilmek üzere ticaret siciline vereceği düzenlenmiştir. TTK m. 31'e göre, tescil edilmiş hususlarda meydana gelen her türlü değişikliğin de tescil edilmesi düzenlenmiştir. Bu düzenlemeler dış ilişki bakımından önemlidir. Tescil ve ilan açıklayıcı niteliktedir^[204]. Dolayısıyla yönetim kurulu üyeliğinin kazanılması veya sona ermesi, durumu bilmeyen üçüncü kişilere karşı ancak tescil ve ilan edildikten sonra ileri sürülebilecektir^[205]. Bu ana kadar şirket, iç ilişkide üyeliği sona eren kişinin yaptığı hukuki işlemlerden ötürü son bulma hususunu bilmeyen veya bilmeleri gerekmeyen kişilere karşı sorumlu olur^[206]. Tescil süresi bakımından TTK m. 30'un uygulanması düşünülebilir. Bununla birlikte şirketin sorumluluğunun doğma ihtimali bakımından yönetim kurulunun vakit kaybetmeksizin durumu sicile bildirmesi yerinde olacaktır.

Bu düzenlemelerden yola çıkarak yönetim kurulu üyesinin görevden alınması halinde, yönetim kurulunun bu durumu ticaret siciline tescil ve ilan edilmek üzere bildirmekle yükümlü olduğunu söylememiz gerekecektir. Yönetim kurulu üyelerinin tümünün genel kurul tarafından görevden alınması halinde sorunun

[203] Spindler / Stilz (*Fleischer*), s. 782; Münc. Komm.-AktG/Spindler, s. 198; Kölner Komm.-AktG/Joachim Mertens-Cahn, s. 193; Hüffer, s. 418.

[204] Pulaşlı, s. 898.

[205] Pulaşlı, s. 898; Poroy/Tekinalp/Çamoğlu, s. 329. 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 ilanının iyiniyetli üçüncü kişileri korumak amacıyla getirildiği belirtilmiştir (*Y. 12. HD., 30.12.1993 T., E.16430/K.20481; bu karar için bkz. Eriş, Gönen: Açıklamalı-İçtihatlı- Uygulamalı Anonim Şirketler Hukuku, Ankara 1995, s. 240*). Bir başka kararında Yargıtay, yönetim kurulu üyesinin temsil yetkisinin kaldırılması ticaret siciline tescil edilmedikçe iyiniyetli üçüncü kişilere karşı hüküm ifade etmeyeceğini belirtmiştir (*Y. 12. HD., 10.09.1993 T., E.8967/K.14047; bu karar için bkz. Eriş, Anonim Şirketler Hukuku, s. 247*).

[206] Kırca (*Manavgat/Şehirali Çelik*). Sicilin olumlu etkisi hukuki işlemlerden doğan borçlar için geçerlidir. Buna karşılık haksız fiil, sebepsiz iktisap, yasadan doğan borçlarda görevden alma hükümlerini alacaklılara karşı tescil ve ilan anında değil iç ilişkide olduğu gibi yönetim kurulu üyesine ulaştığı andan itibaren doğuracaktır (*Pulaşlı, s. 918; Arkan, Sabih: Ticari İşletme Hukuku, 17. Baskı, Ankara 2012, s. 253*).

nasıl çözümleneceği hususunda kanuni bir düzenleme bulunmamaktadır. Öncelikle belirtmeliyiz ki görevden alınan yönetim kurulu üyesi/üyelerinin tescil ve ilana ilişkin yükümlülükleri artık sona ermiştir. Bu durumda görevden alma kararının verildiği genel kurulda yeni yönetim kurulu seçilecek ve bu kurul vakit kaybetmeden durumu ticaret siciline bildirecektir.

SONUÇ

Yönetim kurulu üyelerinin görevden alınmalarına ilişkin TTK m. 364'e göre, üyeler esas sözleşme ile atanmış olsalar bile, gündemde ilgili maddenin bulunması veya gündemde madde bulunmasa bile haklı bir sebebin varlığı halinde genel kurul kararıyla her zaman görevden alınabilirler. Yönetim kurulu üyelerinin görevden alınması genel kurulun devredilemez yetkileri arasında yer almaktadır.

Anonim şirkette genel kurul toplantılarında gündeme bağlılık ilkesi geçerlidir. Bununla birlikte yasa koyucu gündeme bağlılık ilkesi açısından kanuni istisnaların saklı olduğunu belirtmektedir (*TTK m. 413/II*). Bu istisnalar arasında haklı sebeplerin varlığı halinde yönetim kurulu üyelerinin görevden alınması yer almaktadır. Dolayısıyla haklı sebeplerin varlığı halinde, gündemde madde bulunmasa bile yine de yönetim kurulu üyesinin görevden alınması mümkün olabilecektir.

Yönetim kurulu üyelerinin her olağan genel kurul toplantısında görevden alınması imkân dâhilindedir; zira üyelerin görevden alınması ve yenilerinin seçimi yılsunu finansal tabloların müzakeresi maddesi ile ilgili sayılır (*TTK m. 423/III*).

Haklı sebeplerin neler olabileceği hususunda TTK'da herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Bununla birlikte kanun gerekçesinde ve Genel Kurul Toplantı Yönetmeliği'nde örnek kabilinden sebeplerin yer aldığı görülmektedir. Buna göre; yolsuzluk, yetersizlik, bağlılık yükümünün ihlali, birçok şirkette üyelik nedeniyle görevin ifasında güçlük, geçimsizlik, nüfuzun kötüye kullanılması haklı sebeplerin bazılarıdır. Bu sebepler sınırlı sayıda değildir. Sayılan örneklere uygun düştüğü ölçüde farklı sebeplerin ortaya çıkması mümkündür.

Anonim şirket ile yönetim kurulu üyesi arasındaki ilişkinin hukuki niteliği önemlidir. Zira TTK'nın düzenlemediği hususlardaki boşluklar aradaki hukuki ilişkinin niteliğine göre doldurulacaktır. Yönetim kurulu üyesi ile anonim şirket arasındaki hukuki ilişki vekâlet sözleşmesidir. Vekâlet sözleşmesinin unsurları taraflar arasındaki hukuki ilişki ile örtüşmektedir. Özellikle TTK m. 364/II ile görevden alınan yönetim kurulu üyesine tazminat hakkının getirilmesi TBK m. 512'nin anonim şirketler bakımından bir yansıması niteliğindedir. Bu doğrultuda, herhangi bir sebep gösterilmeksizin genel kurul tarafından taraflar arasındaki vekâlet sözleşmesi sona erdirilebilirse de sözleşmeyi sona erdirenin (*şirketin*) haksız görevden alma nedeniyle sorumluluğu doğabilecektir.

Yönetim kurulu üyesi anonim şirketten olumsuz zararının karşılanmasını talep edebileceği gibi TBK m. 58 gereğince manevi tazminat talep edebilmesi de mümkündür.

Yönetim kurulu üyesinin görevden alınması iç ilişkide görevden almanın kendisine ulaşması anında hüküm ifade eder. Dış ilişki bakımından yönetim kurulu üyesinin görevden alınması halinde durumun yönetim kurulu tarafından iyiniyetli üçüncü kişilere karşı ileri sürülebilmesi ticaret siciline tescil ve ilan ile mümkündür.

Yönetim kurulu üyelerinin hepsinin görevden alınması halinde, görevden almanın karar verildiği genel kurul toplantısında yeni yönetim kurulu seçileceğinden tescil ve ilanın yeni yönetim kurulu tarafından zaman kaybetmeden yerine getirilmesi gerekir.

KAYNAKÇA

- Akdağ Güney, Necla: "Anonim Şirketlerde Azledilen Yöneticilerin Tazminat Hakları", AÜHFD, C. 57, S.1, 2008 (Anılış: Akdağ Güney, Tazminat).
- Akdağ Güney, Necla: "Yeni Yasal Düzenlemeler Çerçevesinde Tüzel Kişi Ortağın Yönetim Kurulunda Temsili", İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Y. 10, C. 10, S. 2, Temmuz 2011.
- Ansay, Tuğrul: Yargıtay Uygulamasında Anonim Şirketler Hukuku (Yargıtay'ın 1975-1980 yılları Arasında verdiği Kararlar), Ankara 1981.
- Ansay, Tuğrul: Anonim Şirketler Hukuku, 6. Baskı, Ankara 1982 (Anılış: Ansay, Anonim Şirketler).
- Arkan, Sabih: Ticari İşletme Hukuku, 17. Baskı, Ankara 2012.
- Arslanlı, Halil: Anonim Şirketler II-III, Anonim Şirketin Organizasyonu ve Tahviller İstanbul 1960.
- Atan, Turhan: Türk Ticaret Kanununa Göre Anonim Şirketlerde İdare Meclisi Azalarının Hukuki Mesuliyeti, Ankara 1967.
- Ayan, Özge: 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu Çerçevesinde Anonim Şirket Yönetim Kurulu Üyelerinin Sadakat Yükümlülüğü ve Bu Yükümlülüğünün İhlalinin Sonuçları, 1. Baskı, Ankara 2013.
- Aydoğdu, Murat/Kahveci, Nalan: Türk Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri, İzmir 2013.
- Bilgili, Fatih/Demirkapı, Ertan: Şirketler Hukuku Dersleri, 1. Baskı, Bursa 2013.
- Böckli, Peter: Schweizer Aktienrecht, 3. Aufl., Zürich Basel Genf 2004 (Anılış: Böckli, Aktienrecht 2004).
- Böckli, Peter: Schweizer Aktienrecht, 4. Aufl., Zürich-Basel-Genf 2009 (Anılış: Böckli, Aktienrecht 2009).
- Buz, Vedat: Medeni Hukukta Yenilik Doğuran Haklar, Ankara 2005.
- von Büren, Roland/Stoffel, Walter A./Weber, Rolf H: Grundriss des Aktienrechts, 2. Aufl., Zürich-Basel-Genf 2007.
- Bürgi, F. Wolfhart: Das Obligationenrecht, 5. Teil, Die Aktiengesellschaft, Zürich 1969.
- Çamoğlu, Ersin: Anonim Ortaklık Yönetim Kurulu Üyelerinin Sorumluluğu (Kamu Borçlarından Sorumluluk ile), 2. Baskı, İstanbul 2007.
- Doğanay, İsmail: Türk Ticaret Kanunu Şerhi Birinci Cilt, 4. Baskı, İstanbul 2004
- Domanıç, Hayri: Anonim Şirketler Hukuku ve Uygulaması TTK Şerhi II, 1. Baskı, İstanbul 2010.
- Dubs, Dieter/Truffer, Roland: Kommentar zu Art. 698-706b OR, in: Basler Kommentar OR II, 4.Aufl., Basel 2012 (Anılış: BSK-OR-Dubs/Truffer).
- Eriş, Gönen: Açıklamalı-İçtihatlı Türk Ticaret Kanunu, 2. Cilt, 2. Baskı, Ankara 2010 (Anılış: Eriş, Türk Ticaret Kanunu).
- Eriş, Gönen: Açıklamalı-İçtihatlı- Uygulamalı Anonim Şirketler Hukuku, Ankara 1995 (Anılış: Eriş, Anonim Şirketler Hukuku).
- Forstmoser, Peter/Meier – Hayoz, Arthur/Nobel, Peter: Schweizerisches Aktienrecht, Bern 1996.
- Forstmoser, Peter: Die Aktienrechtliche Verantwortlichkeit, 2. Aufl., Zürich 1987.
- Funk, Frist: Kommentar des Obligationenrechtes, Zweiter Band: Das Recht der Gesellschaften, Aarau 1951.

- H. Haas, Hermann/Ohlendorf, Berndt: Anstellungsvertrag des Vorstandsmitglieds der Aktiengesellschaft, München 2004.
- Heidelberger Kommentar zum Aktiengesetz, Aktiengesetz, 2. Aufl., Heidelberg-München-Landsberg-Frechen-Hamburg 2011 (Anılış: Heidelberger Komm.-AktG/İlgili Bölümün Yazarı).
- Helvacı, Mehmet: Anonim Ortaklıkta Yönetim Kurulu Üyesinin Hukuki Sorumluluğu, 2. Bası, İstanbul 2001.
- Honsell, Heinrich: Schweizerisches Obligationenrecht – Besonderer Teil, Bern 2010.
- Hüffer, Uwe: Beck'sche Kurz-Kommentare, Aktiengesetz, 10. Aufl., München 2012.
- İmregün, Oğuz: Anonim Ortaklıklar, 4. Baskı, İstanbul 1989.
- Karaeğ, Özge: "Yeni Türk Ticaret Kanunu Çerçevesinde Yönetim Kurulu Üyeliğine Seçilme Koşulları", Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. XVI, S. 3, Temmuz 2012.
- Karahan, Sami (Editör): Şirketler Hukuku, 1. Baskı, Konya 2012 (Anılış: Karahan/İlgili Bölümün Yazarı).
- Kendigelen, Abuzer: Yeni Türk Ticaret Kanunu, Değişiklikler, Yenilikler ve İlk Tespitler, 2. Baskı, İstanbul 2012.
- Kervankıran, Emrullah: Haftungsbeschränkung im türkischen Gesellschaftsrecht Ein Rechtsvergleich, Frankfurt (Main) 2007
- Kırca, İsmail / Manavgat, Çağlar/Şehirli Çelik, Feyzan Hayal: Anonim Şirketler Hukuku, C. 1, Ankara 2013 (Anılış: İlgili Bölümün Yazarı (Diğer Yazarlar)).
- Kırca, İsmail: "Anonim Şirketlerde Tüzel Kişilerin Yönetim Kurulu Üyeliği", Batider, C. XXVIII, S. 2., 2012 (Anılış: Kırca, Tüzel Kişiler).
- Kolb, Alfred: Die Rechtliche Stellung der Mitglieder der Verwaltung nach schweizerischem Aktienrecht, Zürich 1934.
- Kommentar zum schweizerischen Zivilrecht Zürcher Kommentar, Bd. V/5b, Die Generalversammlung, Art. 698-706b OR, 2. Aufl., Zürich 2003 (Anılış: Zürcher Komm.-OR (İlgili Bölümün Yazarı)).
- Kölner Kommentar zum Aktiengesetz, Band 2/1, §§ 76-94 AktG., 3. Aufl., Köln 2010 (Anılış: Kölner Komm-AktG/İlgili Bölümün Yazarı).
- Krnet, Georg: Praxiskommentar Verwaltungsrat Art. 707-726,754 OR und Spezialgesetze, 2. Aufl., Bern 2005.
- Mimaroğlu, Sait Kemal: Anonim Şirketlerde İdare Meclisi Azalarının Hukuki Mesuliyeti, Ankara 1967.
- Moroğlu, Erdoğan: 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'na Göre Anonim Ortaklıkta Genel Kurul Kararlarının Hükümsüzlüğü, 6. Baskı, İstanbul 2012.
- Müller, Roland/Lipp, Lorenz/ Plüss, Adrian: Der Verwaltungsrat Ein Handbuch für die Praxis, 3. Aufl., Zürich-Basel-Genf 2007.
- Müller, Roland: Der Verwaltungsrat als Arbeitnehmer, Zürich Basel Genf 2005.
- Münchener Handbuch des Gesellschaftsrechts, Band 4, Aktiengesellschaft, 3. Aufl., München 2007 (Anılış: Münc. Hdb. AktG/İlgili Bölümün Yazarı).
- Münchener Kommentar zum Aktiengesetz, Band 2, §§ 76-117, 3. Aufl., München 2008 (Anılış: Münc. Komm-AktG./İlgili Bölümün Yazarı).
- Pellanda, Katja Roth: "Vertragsverhältnisse mit Verwaltungsräten", GesKR, 2012.

- Plüss, Adrian: Die Rechtstellung des Verwaltungsratsmitgliedes, Zürich 1990.
- Poroy, Reha/Tekinalp, Ünal/Çamoğlu, Ersin: Ortaklıklar ve Kooperatif Hukuku, 11. Baskı, İstanbul 2009.
- Pulaşlı, Hasan: 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu'na Göre Şirketler Hukuku Şerhi, C. I, 1. Baskı, Ankara 2011.
- Schmidt, Karsten/Luther, Marcus (Yayınlayanlar): Aktiengesetz Kommentar, I. Band, §§ 1-149, Köln 2008 (Anılış: Schmidt,Karsten/Luther,Marcus (İlgili Bölümün Yazarı).
- Schucany, E.: Kommentar zum schweizerischen Aktienrecht, 2. Aufl., Zürich 1960.
- Spindler, Gerald/Stilz, Eberhard (Yayınlayanlar): Kommentar zum Aktiengesetz Band 1, §§ 1-178, München 2007 (Anılış: Spindler/Stilz (İlgili Bölümün Yazarı).
- von Steiger, Fritz: İsviçre'de Anonim Şirketler Hukuku, Çeviren: Çağa, Tahir, 3. Baskıdan Çeviri, İstanbul 1968 .
- Şener, Oruç Hami: Teorik ve Uygulamalı Ortaklıklar Hukuku Ders Kitabı, 1. Baskı, Ankara 2012.
- Tekil, Fahiman: Anonim Şirketler Hukuku, 2. Baskı, İstanbul 1998.
- Tekinalp, Ünal/Çamoğlu, Ersin: Açıklamalı – Notlu ve Karşılaştırmalı 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu ve Ticari Mevzuat, 13. Baskı, İstanbul 2011.
- Tekinalp, Ünal: Anonim Ortaklıkların Yönetim Kurullarında Tüzel Kişilerin Temsili, Ankara, 1965.
- Tekinalp, Ünal: Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku, Anonim ve Limited Ortaklıklar, Tek Kişi Ortaklığı, Ortaklıklar Topluluğu, Birleşme, Bölünme, Tür Değiştirme, 3. Baskı, İstanbul 2013 (Anılış: Tekinalp, Sermaye Ortaklıkları).
- Temel, Erhan: Die Aktienrechtliche Haftung der Mitglieder des Vorstands/Verwaltungsrates einer Konzernunabhängigen Aktiengesellschaft nach deutschem und türkischem Recht, Frankfurt am Main, 2001
- Teoman, Ömer: "Anonim Ortaklıkta Yönetim Kurulu Üyelerinin Seçim ve Azillerinin Gündeme Bağlılık İlkesi ile İlişkisi –Yargıtay 11. Hukuk Dairesi'nin Bir Kararı Nedeniyle–", Otuz Yıl Ticaret Hukuku – Tüm Makalelerim – C. I 1971-1982, İstanbul 2000.
- Türk, Hikmet Sami: "Anonim Ortaklık Genel Kurul Toplantılarında Gündeme Bağlılık İlkesi ve Yönetim Kurulu Üyelerinin Azil veya Seçimi", Ticaret Hukuku ve Yargıtay Kararları Sempozyumu I (5-6 Nisan 1996), Ankara, 1984.
- van Kann, Jürgen (Yayınlayan): Vorstand der AG Führungsaufgaben Rechtspflichten und Corporate Governance, Berlin 2005 (Anılış: van Kann (İlgili Bölümün Yazarı).
- Wernli, Martin: Kommentar zu Art. 707-715a OR, in Basler Kommentar, OR II, 4. Aufl., Basel 2012 (Anılış: BSK-OR-Wernli).
- Yavuz, Cevdet/Acar, Faruk/Özen, Burak: 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'na Göre Borçlar Hukuku Dersleri (Özel Hükümler), 10. Baskı, İstanbul 2012.
- Zevkliler, Aydın/Gökyayla, K. Emre: Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri, 11. Baskı, Ankara 2010.