



TTK M. 579 EMREDİCİ HÜKÜMLER İLKESİ KARŞISINDA MÜDÜRLERİN GÖREV SÜRESİNE İLİŞKİN ŞİRKET SÖZLEŞMESİ HÜKÜMLERİ

Arş. Gör. Tuğba ÖZDOĞAN DALOĞLU*

Öz

Emredici hükümler ilkesi, 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu (TTK) ile hukukumuzda girmiştir. Bu ilke, tüm sermaye şirketleri açısından kabul edilmiştir (TTK m. 340, 565/2, 579). TTK m. 579'da şirket sözleşmesinin TTK'nun limited şirketlere ilişkin hükümlerinden ancak Kanun'da buna açıkça izin verilmişse sapabileceği, diğer kanunların öngörülmesine izin verdiği tamamlayıcı nitelikteki şirket sözleşmesi hükümlerinin o kanuna özgülenmiş olarak hüküm doğuracağı düzenlenmiştir. İlkeye yöneltilebilecek birçok eleştiri olmakla birlikte çalışmamızda, bu ilkenin şirket sözleşmesinde tamamlayıcı hükümler öngörülmesini engelleyip engellemediği ele alınmıştır. Bu nedenle "sapma" kavramının kapsamı ve TTK hükümlerini tamamlayıcı şirket sözleşmesi hükümlerinin öngörülebilmesi için kanunda buna "izin" verilmesi gerekip gerekmediği üzerinde durulmuştur. Son olarak TTK m. 579 hükmünün değerlendirilmesiyle vardığımız sonuç doğrultu-

* Arş. Gör., Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, Ticaret Hukuku Anabilim Dalı, İstanbul, Türkiye; Doktora Programı Öğrencisi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Doktora Programı | Res. Asst., Fatih Sultan Mehmet Vakıf University, Faculty of Law, Department of Commercial Law, Istanbul, Turkey; PhD Candidate, Istanbul University Institute of Social Sciences Department of Private Law Doctoral Program.

✉ todaloglu@fsm.edu.tr • ORCID 0000-0003-1151-7294.

✉ **Atıf Şekli** | Cite As: ÖZDOĞAN DALOĞLU, Tuğba: "TTK m. 579 Emredici Hükümler İlkesi Karşısında Müdürlerin Görev Süresine İlişkin Şirket Sözleşmesi Hükümleri", SÜHFD, C. 32, S. 1, 2024, s. 83-106.

✉ **İntihal** | Plagiarism: Bu makale intihal programında taranmış ve en az iki hakem incelemesinden geçmiştir. | This article has been scanned via a plagiarism software and reviewed by at least two referees.

✉ Bu eser Creative Commons Atıf-GayriTicari 4.0 Uluslararası Lisansı ile lisanslanmıştır. | This work is licensed under Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.



sunda limited şirketlerde müdürlerin görev süresine ilişkin şirket sözleşmesi hükümleri incelenmiştir. Çalışmamız müdürlerin görev süresine ilişkin şirket sözleşmesi hükümlerine ilişkin olmakla birlikte tamamlayıcı hükümlere ilişkin ulaşılan sonucun ihtiyari nitelikte tamamlayıcı sözleşme hükümleri öngörülen diğer hâllere de teşmili mümkündür.

Anahtar Kelimeler

Emredici Hükümler • Sözleşme Özgürlüğü • Limited Şirket • Müdür • Görev Süresi

THE PROVISION OF COMPANY CONTRACT ON THE MANAGERS' PERIOD OF OFFICE WITH TAKING INTO ACCOUNT THE PRINCIPLE OF MANDATORY PROVISIONS REGULATED IN THE ARTICLE 579 OF TCC

Abstract

The principle of mandatory provisions came into effect with the Turkish Commercial Code numbered 6102 (TCC). This principle has been accepted for all capital companies (article 340, 565/2, 579 of TCC). Article 579 of the TCC provides that the company contract may deviate from the provisions of this act, only if explicitly permitted by law; and provides that supplementary provisions, allowed by other acts, in the company contract shall be effective within the scope of that particular act. There are a lot of criticisms for this principle, but in this writing, we examine whether this principle prevents having supplementary provisions in the company contract or not. Therefore, we examine the scope of the term "deviation" and whether "permission" given by law is needed or not for having supplementary provisions in the company contract. At the last, with consequences we achieved with examining article 579 of TCC, we analyze period of office provisions of managers in the limited liability companies contract. It is possible to apply the conclusion, reached by this study, to the other cases where voluntary supplementary provisions are stipulated..

Key Words

Mandatory Provision • Freedom of Contract • Limited Liability Company • Manager • Period of Office

GİRİŞ

Şirket sözleşmesi¹, ortaklar arasında yapılan bir sözleşmedir. Bu yönüyle özel hukukta geçerli olan sözleşme özgürlüğü ilkesi şirket sözleşmeleri açısından da geçerlidir². Sözleşme özgürlüğü sınırsız olmayıp bu ilkenin genel sınırını 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu (TBK) m. 27 ve 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu (TMK) m. 23 düzenlemeleri oluşturmaktadır. Şirket sözleşmeleri açısından ise bu genel sınırlama yeterli görülmemiş olacak ki kanun koyucu 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu (TTK) ile hayatımıza giren m. 579 düzenlemesiyle limited şirketler açısından “emredici hükümler ilkesini” benimsemiştir.

Emredici hükümler ilkesi sadece limited şirketler açısından kabul edilmiş bir ilke değildir. Nitekim bu ilke, TTK m. 340 ile anonim şirketlerde, TTK m. 565/2’de yapılan yollama nedeniyle de sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerde kabul edilmiştir. Bu nedenle emredici hükümler ilkesinin tüm sermaye şirketleri açısından geçerli olduğu belirtilmelidir³.

TTK m. 579 hükmünde “(1) Şirket sözleşmesi, bu Kanunun limited şirketlere ilişkin hükümlerinden ancak kanunda buna açıkça cevaz verilmişse sapa-bilir. Diğer kanunların öngörülmesine izin verdiği tamamlayıcı nitelikteki şirket sözleşmesi hükümleri, o kanuna özgülenmiş olarak hüküm doğururlar” ifadele-riyle TTK’nın limited şirket hükümlerine emredici nitelik kazandırılmış⁴ ve bu düzenlemelerden sapılması bu sapmaya “kanunda açıkça cevaz ve-rilmesi” şartına bağlanmıştır.

¹ TTK’da anonim şirket sözleşmeleri için “esas sözleşme”, limited şirket sözleşmeleri için ise “şirket sözleşmesi” kavramları kullanılmıştır. Çalışmamızda yeknesaklığın sağlanması amacıyla kanundaki ifade tarzını kullanmayı tercih ediyoruz.

² **BAHTİYAR**, Mehmet, Ortaklıklar Hukuku, Güncellenmiş 14. Bası, İstanbul, Beta Ya-yıncılık, 2020, s. 131.

³ Türk doktrininde emredici hükümler ilkesi, hemen hemen tüm kaynaklarda TTK m. 340 kapsamında anonim şirketler açısından incelenmiştir. TTK m. 579, TTK m. 340 düzenlemesiyle bire bir aynıdır. Bu nedenle konuyu inceleyen kaynaklarda varılan sonuçların limited şirketler açısından da geçerli olduğu belirtilmelidir.

⁴ **ŞENER**, Oruç Hami, Yargıtay Kararları Işığında Limited Ortaklıklar Hukuku, An-kara, Seçkin Yayıncılık, 2017, s. 67.

Çalışmamızda TTK m. 579 emredici hükümler ilkesi karşısında müdürlerin görev süresine ilişkin şirket sözleşmesi hükümlerinin hukuki durumunun incelenmesi amaçlanmıştır. Bu konuda bir çalışma yapmak istememizin nedeni; doktrinde karşılaşılan, Kanun'da hüküm olmayan hususların emredici hükümler ilkesi nedeniyle şirket sözleşmesine yazılmayacağına ilişkin görüş⁵ karşısında oluşan şüpheci. Bu şüphe bizi, emredici hükümler ilkesinin ihtiyari nitelikteki sözleşme hükümlerine engel oluşturacak şekilde yorumlanıp yorumlanamayacağı konusunda düşünmeye sevk etmiştir.

Çalışmamızda takip edilen sistematığe geçmeden önce emredici hükümler ilkesinin doktrinde birçok açıdan eleştirilmiş olduğuna, hatta bu düzenlemenin biran evvel Kanun'dan çıkarılması gerektiğinin belirtildiğine⁶ dikkat çekmek isteriz. Madde hakkındaki eleştiri ve tartışmalar; maddenin kenar başlığının "Emredici Hükümler İlkesi" olması gerektiği⁷, emredici hükümler ilkesinin şirketler hukukunun gelişmesini önemli ölçüde engelleyeceği⁸, TTK m. 579 anlamında emredici kabul edilecek kanun hükümlerinin belirlenmesinin kolay olmadığı⁹, düzenlemenin ilk cümlesinde geçen "açıkça izin verilme" ve "sapma" ifadeleri ile¹⁰ ikinci cümlede geçen "Diğer kanunların öngörülmesine izin verdiği tamamlayıcı nitelikteki şirket sözleşmesi hükümleri" ibaresinin yoruma muhtaç olduğu¹¹ ve "o kanuna özgülenmiş olarak sonuç doğururlar" ifadesinin ne anlama geldiği¹² üzerinedir. Ancak maddeye getirilebilecek tüm eleştirilere çalışma konumuz kapsamında değinmek mümkün değildir. Bu

⁵ Bu konuda bkz. **BAHTİYAR**, s. 138, 445.

⁶ **MOROĞLU**, Erdoğan, 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu Değerlendirme ve Öneriler, 8. Baskı, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, 2016, s. 152, 364.

⁷ **KARASU**, Rauf, Anonim Şirketlerde Emredici Hükümler İlkesi, Güncelleştirilmiş 2. Bası, Ankara, Yetkin Yayınları, 2015, s. 45.

⁸ **MOROĞLU**, s. 151.

⁹ **KENDİGELEN**, Abuzer, Yeni Türk Ticaret Kanunu Değişiklikler, Yenilikler ve İlk Tespitler, Değişiklikler İşlenmiş ve Güncellenmiş 2. Bası, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, 2012, s. 229.

¹⁰ **ŞEHİRALİ ÇELİK**, Feyzan Hayal, (**KIRCA**, İsmail / **MANAVGAT**, Çağlar), Anonim Şirketler Hukuku, Temel Kavram ve İlkeler, Kuruluş, Yönetim Kurulu, C. I, Ankara, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, 2013, s. 158.

¹¹ **BAHTİYAR**, s. 130, 133.

¹² **VEZİROĞLU**, Cem, Anonim Ortaklıklar Hukukunda Esas Sözleşme Özgürlüğü ve Sınırları, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, 2021, s. 348.

nedenle çalışmamızda emredici hükümler ilkesi, *Kanun'da hakkında herhangi bir düzenleme bulunmayan hususların diğer bir deyişle tamamen ihtiyari hususların şirket sözleşmesinde öngörülüp öngörülemeyeceğinin* belirlenmesi açısından ele alınacaktır. Bu kapsamda çalışmamızın ilk başlığında, TTK m. 579 düzenlemesinde bulunan ve şirket sözleşmesindeki tamamen ihtiyari hükümlere engel olabilecek ifadeler tespit edilerek incelenecektir. İkinci başlık ise limited şirket müdürlerinin görev süresine ilişkin kanuni durum ile bu yöndeki şirket sözleşmesi hükümlerine tahsis edilmiştir. Çalışmamız müdürlerin görev süresine ilişkin şirket sözleşmesi hükümleri özelinde olmakla birlikte tamamlayıcı hükümlere ilişkin ulaşılan sonucun ihtiyari nitelikte tamamlayıcı sözleşme hükümleri öngörülen diğer hâllere de teşmilinin mümkün olduğu belirtilmelidir.

1. TTK m. 579 Emredici Hükümler İlkesinin Değerlendirilmesi

1.1. Genel Olarak

TTK m. 579 hükmünün değerlendirilmesine geçmeden önce konuyla doğrudan bağlantılı olması nedeniyle borçlar hukuku ilkesi olarak taraf iradelerini ön planda tutan sözleşme özgürlüğü ilkesine kısaca değinmek gerektiği kanaatindeyiz. Sözleşme özgürlüğü, sözleşmenin tarafı ve türünün serbestçe belirlenmesini kapsadığı gibi yapılacak sözleşmenin içeriğinin serbestçe belirlenmesini de kapsar¹³. Ancak bu serbesti, TBK m. 27 ve TMK m.23 ile sınırlanmıştır¹⁴. TBK m. 27; ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı veya konusu imkânsız olan sözleşmeler yanında kanunun emredici hükümlerine aykırı sözleşmelerin de geçersiz olduğunu düzenlemektedir. Emredici kanun hükümleri; sözleşme özgürlüğünün geçerli olmadığı yani taraf iradeleriyle aksinin kararlaştırılmadığı kanun hükümleridir¹⁵. Bir kanun hükmünün emredici olup olmadığı onun lafzından veya amacından anlaşılmaktadır¹⁶. Bu hükümler dışında

¹³ OĞUZMAN, M. Kemal / ÖZ, M. Turgut, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C.1, 6098 sayılı Yeni Türk Borçlar Kanunu'na Göre Güncellenip, Genişletilmiş 18. Bası, İstanbul, Vedat Kitapçılık, 2020, N. 81, 83, 272, s. 25, 26, 85.

¹⁴ OĞUZMAN/ÖZ, N. 272-273, s. 85-86.

¹⁵ OĞUZMAN/ÖZ, N. 273, s. 86.

¹⁶ OĞUZMAN/ÖZ, N. 274-275, s. 87; OĞUZMAN, M. Kemal / BARLAS, Nami, Medeni Hukuk: Giriş, Kaynaklar, Temel Kavramlar, 26. Bası, İstanbul, Vedat Kitapçılık, 2020, N. 287, 290 s. 90; KAŞAK, Fahri Erdem, Sözleşme Özgürlüğünün Sınırı Olarak Kanunun Emredici Hükümlerine Aykırılık, 2. Baskı, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, 2021, s. 226.

kanunda bir de yedek hükümler bulunur¹⁷. Yedek kanun hükümleri ise taraflarca aksinin kararlaştırılabildiği hükümlerdir¹⁸. Bu nedenle emredici kanun hükümlerinin fazla olduğu hâllerde sözleşme özgürlüğünün daraldığını, yedek hükümlerin fazla olduğu hâllerde ise sözleşme özgürlüğünün genişlediğini belirtmek gerekir¹⁹. Borçlar hukukunda ve özel hukukta irade özerkliği esas olduğu için, bir hükmün emredici olup olmadığı konusunda tereddüte düşülmesi hâlinde “istisnalar dar yorumlanır” ilkesi gereğince sözleşme özgürlüğüne üstünlük tanınarak ilgili hükmün emredici olmadığı kabul edilmelidir²⁰. Ancak TTK m. 579 düzenlemesi, açıklanacağı üzere, limited şirket sözleşmeleri açısından bu kuralı değiştirmiş ve TTK’nın limited şirkete ilişkin hükümlerine kural olarak emredici nitelik kazandırmıştır.

TTK m. 579 hükmü “(1) Şirket sözleşmesi, bu Kanunun limited şirketlere ilişkin hükümlerinden ancak kanunda buna açıkça cevaz verilmişse sapabilir. Diğer kanunların öngörülmesine izin verdiği tamamlayıcı nitelikteki şirket sözleşmesi hükümleri, o kanuna özgülenmiş olarak hüküm doğururlar.” şeklindedir²¹. Bu düzenleme, TTK’nın tarihsel gelişiminde olmayan ve TTK öncesinde uygulamada da görülmeyen bir ilke olarak kanunumuza girmiştir²².

Emredici hükümler ilkesinin amacı, şirket sözleşmelerinde öngörülebilirliği sağlamaktır²³. Düzenlemenin ilk cümlesi, limited şirketlere ilişkin Kanun hükümlerinden sapılabilmesi için açık izin aradığından, bu

¹⁷ KARASU, Emredici Hükümler İlkesi, s. 45; OĞUZMAN/ÖZ, N. 80, s. 25.

¹⁸ OĞUZMAN/BARLAS, N. 283, s. 88.

¹⁹ ADEM, Eliz Tuğba, “Limited Ortaklık Sözleşmesi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 2020, s. 63; KARASU, Emredici Hükümler İlkesi, s. 25.

²⁰ KAŞAK, s. 224-225, 264.

²¹ Düzenleme, ikinci cümle hariç olmak üzere Alman AktG [Aktiengesetz (Alman Paylı Ortaklıklar Kanunu)] 23/5’ten alınmıştır. Alman AktG 23/5 hükmü: “Esas sözleşme bu Kanundaki hükümlerden ancak buna açıkça izin verilmişse ayrılabilir. Esas sözleşmenin tamamlayıcı hükümleri, Kanunda tahdidi bir hüküm bulunmaması hâlinde geçerlidir” şeklindedir. Alman Hukukunda emredici hükümler ilkesi sadece anonim şirketler açısından öngörülmüş, limited şirketler açısından ise kabul edilmemiştir (ŞENER, Limited, s. 67). Diğer bir deyişle, Alman Hukukunda anonim şirketlere ilişkin hükümlerin emredici nitelikte olduğu kabul edilmişken; limited şirketlerde irade serbestisi esas, emredici hükümler ilkesi ise istisna olarak düzenlenmiştir [ŞEHİRALİ ÇELİK (KIRCA/MANAVGAT), s. 153].

²² VEZİROĞLU, s. 466.

²³ Alman hukuku açısından bkz. ŞEHİRALİ ÇELİK (KIRCA/MANAVGAT), s. 156. Bu ilkenin, amacı dikkate alındığında, kapalı anonim şirketler açısından dahi gerekli

hükümlere kural olarak emredici nitelik kazandırmaktadır²⁴. TTK m. 579 hükmü, Kanun düzenlemesinin emredici olup olmadığının açıkça anlaşılmadığı hâllerde önem arz eder²⁵. Limited şirketlere ilişkin bir Kanun hükmünün emredici olup olmadığı konusunda tereddüte düşüldüğünde, emredici hükümler ilkesi nedeniyle, ilgili hükmün emredici olduğu kabul edilecektir²⁶. Bu nedenle şirket sözleşmeleri açısından limited şirketlerde sözleşme özgürlüğü zayıflamaktadır.

Peki, TTK m. 579 düzenlemesinin; sözleşme özgürlüğünü zayıflatmanın da ötesine geçerek onu tamamen ortadan kaldırdığı, bu nedenle *şirket sözleşmesinde Kanun'da düzenlenmeyen hiçbir hususun düzenlenemeyeceği* şeklinde yorumlanması mümkün müdür? TTK'da limited şirket sözleşmesinin içeriğini düzenleyen iki madde mevcuttur. Bunlardan TTK m. 576'da şirket sözleşmesinin zorunlu içeriği, TTK m. 577'de ise şirket sözleşmesinde öngörülmesi şartıyla bağlayıcı olacak sözleşme içeriği düzenlenmiştir. Doktrinde, bu iki tür içerik yanında üçüncü bir tür olarak ihtiyari içeriğin de söz konusu olabileceği belirtilmektedir²⁷. Bu nedenle öncelikle “ihtiyari içerik” ifadesinin kapsamı belirlenmelidir. Nitekim Bahtiyar'a göre; ihtiyari içerik, ancak kanunda ilgili hususun şirket sözleşmesinde de öngörülebileceğine ilişkin seçim hakkı tanıyan bir hükmün bulunması hâlinde söz konusu olur. Bu görüş, kanunda hiçbir hüküm olmayan hususları ise “*tamamen ihtiyari*” hüküm olarak adlandırmakta ve

olup olmadığı tartışmaya açıkken Türk Hukukunda limited şirketler açısından da benimsenmesi isabetli olmamıştır.

²⁴ **VEZİROĞLU**, s. 383; bu nedenle Kanun'un aksine düzenleme yapılmasına izin vermediği limited şirket hükümlerinin emredici nitelikte olduğu belirtilmelidir (**KENDİGELEN**, s. 484 dn. 12'de yapılan gönderme nedeniyle bkz. s. 229; **ŞENER**, Oruç Hami, Teorik ve Uygulamalı Ortaklıklar Hukuku, Gözden Geçirilmiş 4. bs., Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2019, s. 306, 681; **PULAŞLI**, Hasan, Şirketler Hukuku Şerhi, C. I, Tamamen Yenilenmiş ve Genişletilmiş 3. Baskı, Ankara, Adalet Yayınevi, 2018, N. 28, s. 728).

²⁵ **ŞEHİRALİ ÇELİK (KIRCA/MANAVGAT)**, s. 160.

²⁶ **ŞEHİRALİ ÇELİK (KIRCA/MANAVGAT)**, s. 160, 165; sapmaya ilişkin açık iznin kanunun lafzından anlaşılmadığı hâllerde yorum yoluyla hüküm değerlendirilirken, tereddüt edilmesi durumunda, ilgili hükmün emredici olduğu, şirket sözleşmesiyle aksinin kararlaştırılmasına izin verilmediği kabul edilmelidir (**VEZİROĞLU**, s. 468); **HAMAMCIOĞLU**, Esra, Aile Tipi Limited Şirketlerde Şirket Sözleşmesi, Ankara, Yetkin Yayınları, 2022, s. 43.

²⁷ **BAHTİYAR**, s. 130.

TTK m. 579'un bu kayıtların şirket sözleşmesinde yazılmasına engel oluşturduğunu belirtmektedir²⁸. Biz ise ihtiyari hüküm ifadesini, çalışmamızda ulaşılan sonuç açısından bir farklılık oluşturmaması nedeniyle, gerek seçimlik ihtiyari hükümleri gerekse tamamen ihtiyari hükümleri kapsayacak şekilde geniş anlamda ele alıyoruz.

TTK m. 579 düzenlemesinin, sözleşme özgürlüğünü zayıflatmanın da ötesine geçerek onu tamamen ortadan kaldırıp kaldırmadığı ve şirket sözleşmesinde Kanun'da düzenlenmeyen hiçbir hususun düzenlenemeyeceği şeklinde yorumlanmasının mümkün olup olmadığına ilişkin sonuca varabilmek için, tespit edebildiğimiz kadarıyla, düzenlemedeki iki hususun açıklığa kavuşturulması gerekmektedir²⁹: Bunlardan ilki ilk cümledeki "sapma" kavramının kapsamı, ikincisi ise ikinci cümledeki "Diğer kanunların öngörülmesine izin verdiği tamamlayıcı nitelikteki şirket sözleşmesi hükümleri" ifadesinin TTK hükümlerini tamamlayıcı şirket sözleşmesi hükümlerinin öngörülmesine engel oluşturup oluşturmadığıdır. Bu hususlar takip eden ilk iki başlık altında sırasıyla incelenmiştir.

1.2. Şirket Sözleşmesindeki Tamamlayıcı Hükümlerin TTK m. 579/c.1 Açısından Değerlendirilmesi

TTK m. 579/c.1'de "Şirket sözleşmesi, bu Kanunun limited şirketlere ilişkin hükümlerinden ancak kanunda buna açıkça cevaz verilmişse saptabilir" ifadesinde geçen "sapma" kavramının iki farklı anlama gelecek şekilde yorumlanması mümkündür.

Sapma kavramının anlamlarından ilkinde "sapma" ifadesinin geniş yorumlanması ile ulaşılır. Geniş anlamda "sapma"; şirket sözleşmesinde, mevcut Kanun hükümlerine aykırı veya bu hükümlerin dışında bir husus öngörülemez anlamına gelir³⁰. Buna göre, TTK m. 576-577 hükümlerinde sayılanlar dışında herhangi bir hususta şirket sözleşmesinde ihtiyari düzenlemelerin yapılabilmesi için dahi Kanun'da buna izin verilmesi

²⁸ BAHTİYAR, s. 138. Yıldız da TTK m. 579 düzenlemesinin şirket sözleşmesine konulacak ihtiyari hükümlerin geçerliliğini, kanunda açıkça cevaz verilmiş olma ile sınırlandırıldığını belirtmektedir (YILDIZ, Şükrü, Türk Ticaret Kanunu Tasarısına Göre Limited Şirketler Hukuku, Arıkan Basım Yayın, 2007, s. 92).

²⁹ ŞEHİRALİ ÇELİK (KIRCA/MANAVGAT), s. 164-165.

³⁰ ŞEHİRALİ ÇELİK (KIRCA/MANAVGAT), s. 158.

gerekmektedir³¹ ³². Diğer bir deyişle, sapma geniş anlamda ele alındığında, şirket sözleşmesinde TTK'da düzenleme bulunmayan hususlarda ihtiyari nitelikte tamamlayıcı sözleşme hükümleri öngörülemezdir. Bu nedenle emredici hükümler ilkesi doktrinde, limited şirketlere giydirilen bir “çelik korse”ye³³, “Prokrustes’in yatağı”na benzetilmekte³⁴ ve bu ilkenin “beton bloklarla çevrili esas sözleşme tipi”³⁵ yaratacağı ifade edilmektedir.

“Sapma” kavramının ikinci anlamına ise bu kavramın dar yorumlanmasıyla ulaşılır. Buna göre “sapma”; *mevcut* bir Kanun hükmünün kapsamına giren konularda bu Kanun hükmüne *aykırı* düzenleme yapma olasılığı anlamına gelmektedir³⁶. Nitekim, kanunda hiçbir hüküm öngörülmeleyen durumlarda “sapma” mümkün değildir³⁷. Bu anlamdan, Ka-

³¹ MOROĞLU, s. 151; EKER, Semih, “Limited Şirketin Kuruluşu ve Kurulardan Doğan Sorumluluk”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2018, s. 41; BAHTİYAR, s. 428; BİLGİLİ, Fatih / DEMİRKAPI, Ertan, Şirketler Hukuku, 9. Baskı, Bursa, Dora Yayıncılık, 2013, s. 233.

³² Bu konuda KARAAHMETOĞLU, esas sözleşmeyle tamamlayıcı bir hükmün öngörülebilmesini ancak kanunda buna açıkla izin verilmesi veya buna dair bir emarenin varlığı hâlinde mümkün görmektedir (KARAAHMETOĞLU, İsmail Özgün, Anonim Şirket Esas Sözleşmesinin Yorumlanması, Ankara, Adalet Yayınevi, 2021, s. 229) Bu kapsamda yazara göre örneğin; şirket sözleşmesinde tamamlayıcı bir hüküm olarak tahkim kaydına yer verilmesi mümkün değildir; çünkü TTK'da tahkime ilişkin doğrudan veya dolaylı bir ibareye yer verilmemiştir (KARAAHMETOĞLU, dn. 1013, s. 228). Şirket sözleşmesinde tamamlayıcı hüküm olarak tahkim kaydına yer verilebileceği yönünde ise bkz. KARASU, Emredici Hükümler İlkesi, s. 62, 173-175 ve AYOĞLU, Tolga, Sermaye Şirketleri Özelinde Şirketler Hukuku Uyuşmazlıklarının Çözümünde Tahkim, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, 2018, s. 30.

³³ MOROĞLU, s. 150-151, 363.

³⁴ Bu ifadenin belirli kalıplar dışına taşan her şeyin standart bir yapıya sahip olması gerektiğini savunan görüşün sembolü olduğu yönünde açıklamalar için bkz. VEZİROĞLU, s. 345 dn. 50 ve bağlı metin. Yunan mitolojisinde Prokrustes'in misafir ettiği yolcuların boylarını yatağa uygun hâle getirmek amacıyla uzun boylu yolcuların boylarını kesen, kısa boylu yolcuların ise boylarını çekerek uzatan bir haydut olduğu yönünde açıklamalar için bkz. UZUN, Ertuğrul, “Hukuksal Pozitivizmi Doğru Okumak”, Hukuk Kuramı, C. 5, S. 3, Eylül-Aralık 2018, s. 90.

³⁵ PULAŞLI, Şerh, N. 35, s. 733.

³⁶ ŞEHİRALİ ÇELİK (KIRCA/MANAVGAT), s. 158, 164- 165.

³⁷ Düzenlemenin ilk cümlesi kanunda düzenleme bulunan hususlara ilişkin olup kanunda hiçbir hüküm öngörülmeleyen durumlarda sapma mümkün değildir (PULAŞLI, Şerh, N. 28, s. 728). Alman Hukukunda da AktG 23/5 anlamında sapmadan

nun'da düzenleme bulunmayan hâllere ilişkin olarak şirket sözleşmesinde ihtiyari düzenlemeler yapılabileceği sonucuna ulaşılmaktadır. Kanaatimizce, sapma kavramını dar yorumlamak isabetli olacaktır³⁸. Çünkü aksinin kabulü hâlinde, şirket sözleşmesinde ihtiyari düzenleme olarak tamamlayıcı hükümler öngörülemeyeceğinden, limited şirketlerde sözleşme özgürlüğü gereğinden fazla sınırlandırılmış olur³⁹. Oysa TTK m. 579 düzenlemesi, sözleşme özgürlüğünü tamamen ortadan kaldırmaz ancak belli konularda öngörülen Kanun hükümlerini şirket sözleşmesindeki düzenlemeler karşısında ön planda tutar⁴⁰. Sapmanın, dar yorumlanarak, mevcut Kanun hükümlerinden farklı düzenlemeler yapılmasına ilişkin olduğu sonucuna varıldığı ve tamamlayıcı hükümler mevcut kanun hükümlerini değiştirmedeği, onlara dokunmadığı için TTK m. 579/c.1; tamamlayıcı şirket sözleşmesi hükümlerinin öngörülmesine engel değildir⁴¹. Diğer bir deyişle bu cümle, kanuni düzenden ayrılmayan şirket sözleşmeleri bakımından herhangi bir kısıtlama içermemektedir⁴².

“Mevcut kanun hükümlerinden” sapılabilmesi için dahi TTK m. 579 uyarınca “kanunda buna açıkça cevaz verilmesi” arandığından sapmaya “açık” izin verilip verilmediğinin nasıl tespit edileceği konusu da ele alınmalıdır. Bu konuda doktrinde farklı görüşler mevcuttur. Doktrindeki çoğunluk görüş, kanun hükümlerinin lafzı ve ruhu ile uygulanacak olmasından dolayı (TMK m. 1) sadece lafzi yorumla sınırlı inceleme yapılması, sapmaya izin verilip verilmediğinin tespitinde düzenlemenin amacının da göz önünde bulundurulması gerektiğini belirtmektedir⁴³. TTK m. 579 gerekçesinin göndermesi nedeniyle dikkate alınacak olan TTK m. 340

bahsedilebilmesi için konuya ilişkin bir kanun hükmünün bulunması gerektiği kabul edilmektedir [ŞEHİRALİ ÇELİK (KIRCA/MANAVGAT), s. 158].

³⁸ Aynı yönde bkz. ŞEHİRALİ ÇELİK (KIRCA/MANAVGAT), s. 158.

³⁹ KARASU, Emredici Hükümler İlkesi, s. 57.

⁴⁰ KARASU, Emredici Hükümler İlkesi, s. 57.

⁴¹ ŞEHİRALİ ÇELİK (KIRCA/MANAVGAT), s. 165.

⁴² VEZİROĞLU, s. 396.

⁴³ ŞENER, Ortaklıklar, s. 306- 307; PULAŞLI, N. 28, s. 728; BİLGİLİ / DEMİRKAPI, s. 233- 234; KARASU, Emredici Hükümler İlkesi, s. 50- 53; KARASU, Rauf, “Emredici Hükümler İlkesinin Kapalı Tip Anonim Şirketler ve Limited Şirketler Açısından Doğurduğu Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, TFM, 2015/1, s. 117; AYOĞLU, s. 28. Bir hükmün aksinin şirket sözleşmesinde öngörülebilmeye ilişkin açık kanun hükmü bulunmasa bile hakkaniyet ilkesi ve menfaatler dengesi gözetilerek ilgili hükmün aksinin şirket sözleşmesinde öngörülebileceğine ilişkin açıklama ve örnek için bkz. ŞENER, Limited, s. 68- 69.

gereğesinde de kanun metninin lafzından açıkça anlaşılmasa da metnin yorumundan sapabilmenin mümkün olduğu sonucuna ulaşılabilir. Şirket sözleşmesinin kanun hükmünden farklı bir düzenleme içerebileceği belirtilmiştir⁴⁴. Doktrinde azınlıkta olan aksi yöndeki görüş ise “açık iznin” madde lafzında aranması gerektiğini belirtmektedir⁴⁵. Esasında bu son görüş uyarınca iznin sadece madde lafzından tespit edileceğinin kabulü, iznin arandığı ilgili hükmün emredici olup olmadığı konusunda tereddütleri ortadan kaldıracak niteliktedir. Ancak kanun hükümlerinin lafzı ve ruhu ile uygulanması gerektiğinden biz de çoğunluktaki görüşün isabetli olduğu kanaatindeyiz. Tamamlayıcı nitelikteki şirket sözleşmesi hükümleri, mevcut kanun hükümlerini değiştirmeyen hükümler olduğundan şirket sözleşmesinde bu nitelikte hükümler öngörülebilmesi için TTK m. 579/c.1 uyarınca açık izin aranması gerekmeyecektir.

1.3. Şirket Sözleşmesindeki Tamamlayıcı Hükümlerin TTK m. 579/c.2 Açısından Değerlendirilmesi

TTK m. 579/c.2 düzenlemesi “Diğer kanunların öngörülmesine izin verdiği tamamlayıcı nitelikteki şirket sözleşmesi hükümleri, o kanuna özgülenmiş olarak hüküm doğururlar” şeklindedir⁴⁶. Bu cümle, TTK hükümlerini tamamlayıcı sözleşme hükümlerinin öngörülüp öngörülemeyeceği ve “o

⁴⁴ TTK m. 579 gerekçesi “Hüküm, anonim şirketlere ilişkin 340 ıncı maddenin özdeşidir. Anılan maddeye ilişkin açıklamalara bakılmalıdır.” şeklinde olduğundan bu konuda TTK m. 340 gerekçesi incelenmelidir. TTK m. 340 gerekçesi: “... Hükümdeki “kanunda açıkça izin verilmişse” ibaresi, maddenin lafzından “sapabilme” imkânının açıkça anlaşılmadığı durumlarda, amaca uygun düşen, metodoloji öğretisine aykırı olmayan, tatmin edici gerekçelere dayanan, sonuçları adil olan ve menfaatler dengesini gözetilen bir yorumla “sapabilme”nin haklılık kazandığı varsayımları da kapsamaktadır. Kanunun somut olay hakkında sustuğu hallerde kanunî boşluğun doldurulmasına ilişkin metodoloji kuralları uygulanır.”

⁴⁵ ŞEHİRALİ ÇELİK (KIRCA/MANAVGAT), s. 160, 162- 163; KARAAHMETOĞLU, s. 222.

⁴⁶ TTK m.579/c.2 düzenlemesi mehzaz Alman AktG 23/5, c.2’den tamamen farklıdır. Alman AktG m. 23/5, c.2, “Esas sözleşmenin tamamlayıcı hükümleri, Kanunda tahdidi bir hüküm bulunmaması hâlinde geçerlidir” şeklindedir [bkz. ŞEHİRALİ ÇELİK (KIRCA/MANAVGAT), 153]. TTK düzenlemesi, Alman Hukukundan farklı olarak şirket sözleşmesinde tamamlayıcı sözleşme hükümlerinin öngörülüp öngörülemeyeceği konusunda bir hüküm içermemektedir.

kanuna özgülenmiş olarak hüküm doğururlar” ifadesinin ne anlama geldiği konularında sorunlar barındırmaktadır⁴⁷. Doktrinde bu cümlenin gereksiz olduğu ve kanundan çıkarılması gerektiği belirtilmektedir^{48 49}.

Düzenlemedeki “Diğer kanunların öngörülmesine ‘izin verdiği tamamlayıcı nitelikteki’ şirket sözleşmesi hükümleri” ifadesinin iki farklı anlama gelecek şekilde anlaşılması mümkündür. Doktrinde bir görüş; düzenlemede, diğer kanunlardan kaynaklanan tamamlayıcı sözleşme hükümlerine sınırlama getirildiği ancak TTK’dan kaynaklanan tamamlayıcı hükümlerden bahsedilmemiş olması nedeniyle tamamlayıcı sözleşme hükümlerinin öngörülmesinin mümkün olduğu sonucuna ulaşılabileceğini belirtmektedir⁵⁰. Diğer görüş ise bu ifadenin, düzenlemede TTK’dan bahsedilmemiş olması nedeniyle, TTK hükümlerini tamamlayan sözleşme hükümlerinin öngörülemeyeceği⁵¹ veya bu tür sözleşme hükümlerinin öngörülebilmesi için buna kanunen izin verilmiş olması gerektiği şeklinde⁵² anlaşılmasının mümkün olduğunu belirtmektedir. Biz ise bu son yorumun isabetli olmadığı ve şirket sözleşmesinde TTK hükümlerini tamamlayıcı hükümler öngörülmesinin mümkün olduğu kanaatindeyiz. Öncelikle, TTK m. 579’un tamamlayıcı hükümlere ilişkin bir düzenleme içermemesi, TTK hükümlerini tamamlayıcı sözleşme hükümlerinin öngörülmesine engel değildir⁵³. Aksinin kabulü, şirket sözleşmelerinde sözleşme özgürlüğünün sadece genel kuralların da ötesinde sınırlandırılmadığı daha da öteye giderek kaldırıldığı anlamına gelir ki kanun koyucunun bunu amaçlamadığı kanaatindeyiz⁵⁴. Nitekim madde gerekçesinde de

⁴⁷ VEZİROĞLU, s. 348.

⁴⁸ BAHTİYAR, s. 133; KARASU, Sorunlar ve Çözüm Önerileri, s.120.

⁴⁹ TTK m. 340 gerekçesinde düzenlemenin ikinci cümlesinin amacının “Sermaye Piyasası Kanunu, Bankalar Kanunu, FKK gibi anonim şirketlere ilişkin çoğu kez yorum gücüğü içeren kanunlara kendi konuları çerçevesinde serbesti tanımak” olduğu belirtilmiştir.

⁵⁰ ŞEHİRALİ ÇELİK (KIRCA/MANAVGAT), s. 165.

⁵¹ VEZİROĞLU, s. 395- 396.

⁵² BAHTİYAR, s. 133.

⁵³ KARASU, Emredici Hükümler İlkesi, s. 61.

⁵⁴ TTK m. 577 gerekçesinde; kurucuların şirket sözleşmesine, emredici kurallara aykırı olmamak şartıyla istedikleri hükümleri koyabileceği belirtilmiştir.

TTK hükümlerini tamamlayıcı nitelikte şirket sözleşmesi hükümleri öngörülebileceğine ilişkin örnekler verilmiştir⁵⁵.

Sonuç olarak, TTK m. 579 düzenlemesinin her iki cümlesi birlikte değerlendirildiğinde bu düzenlemenin limited şirketlere ilişkin “*mevcut Kanun hükümlerinden*” sapmayı yasaklayarak limited şirketlere ilişkin Kanun hükümlerine kural olarak emredici nitelik kazandırdığı ve tamamlayıcı şirket sözleşmesi hükümlerinin öngörülmesine engel olmadığı göz önünde bulundurulmalıdır. Tamamlayıcı şirket sözleşmesi hükümleri; emredici kanun hükümlerine dokunmaz, onlardan farklı bir düzenleme getirmez⁵⁶; bu hükümler, tahdidi nitelikte olmayan mevcut kanun hükümlerini somutlaştırır veya kanun boşluklarını doldurur⁵⁷. Bu nedenlerle şirket sözleşmesinde öngörülebilecek tamamlayıcı hükümler; kanunda tahdidi olarak düzenlenen konulara ilişkin olmamak, emredici hükümlere aykırılık oluşturmamak ve limited şirketler hukukunun temel ilkelerine uygun olmak şartlarıyla geçerli olacaktır⁵⁸.

⁵⁵ TTK m. 340 gerekçesi: “ ... 340 mncı madde, bu Kanunun herhangi bir hükmünden açıkça anlaşılmasa bile, esas sözleşme ile, yönetim kurulu üyeleri başta olmak üzere yöneticiler, denetçiler, işlem denetçileri ve benzeri kişiler için yaş, ek meslekî nitelikler ve kişisel şartlar konulmasına; komisyonlar ve kurullar oluşturulmasına, şeref başkanlıkları ve danışma konseyleri ihdas olunmasına, kurumsal yönetim ilkelerinin uygulanmasına engel değildir. Çünkü, her anonim şirket, yöneticilerinde Kanunda öngörülenlere ek olarak nitelikler aramak, yaş sınırları koymak ve danışma kurulları kurmak hakkına sahiptir.”.

⁵⁶ ŞEHİRALİ ÇELİK (KIRCA/MANAVGAT), s. 165; KARASU, Emredici Hükümler İlkesi, s. 61; KARAAHMETOĞLU, s. 224.

⁵⁷ KARASU, Sorunlar ve Çözüm Önerileri, s. 119, 123; VEZİROĞLU, s. 397, 398.

⁵⁸ KARASU, Emredici Hükümler İlkesi, s. 60; ŞEHİRALİ ÇELİK (KIRCA/MANAVGAT), s. 165, 166-167; Y. 11. HD, 7.7.2015 T., 2014/15813 E., 2015/8851 K. sayılı kararında “m.359 tahdidi hüküm niteliğinde değildir. Bir konu tahdidi bir şekilde düzenlenmediği sürece, konu hakkında tamamlayıcı nitelikte esas sözleşme hükümleri kararlaştırılabilir. Bu nedenle yönetim kuruluna seçilecek kişilerde esas sözleşme ile Kanun’un aradığı nitelikler dışında başka nitelikler de aranabilir. Örneğin pay sahibi veya asgari belli bir paya sahip olma gibi. Bu niteliklere ilişkin esas sözleşme hükümleri TTK’nın 359. maddesini tamamlayan sözleşme hükümleri olarak değerlendirilmelidir. Bu düzenlemeler TTK’nın 340. maddesine de aykırılık oluşturmaz” şeklinde hüküm oluşturmuştur [(Çevrimiçi) <https://www.sinerjimevzuat.com.tr/>, 29 Ekim 2021]. Bu kararda, esas sözleşmede tamamlayıcı hüküm öngörülebileceğini düzenleyen TTK m. 363/2’den bahsedilmeyerek amaçsal yorum yoluyla m. 359’un tahdidi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (VEZİROĞLU, dn. 259, s. 405).

2. Müdürlerin Görev Süresine İlişkin Şirket Sözleşmesi Hükümleri

TTK'da anonim şirket yönetim kurulu üyelerinin görev süresi m. 362 hükmü ile düzenlenmiştir. Bu düzenleme uyarınca yönetim kurulu üyeleri "en çok üç yıl" görev yapmak üzere seçilebilmektedir. Anonim şirket esas sözleşmesinde üç yıllık azami süre içinde kalmak koşuluyla yönetim kurulu üyelerinin görev süresinin belirlenmesi mümkündür. Esas sözleşmede süreye ilişkin bir düzenleme bulunmaması hâlinde genel kurulun yönetim kurulu üyelerinin seçimine ilişkin kararında da görev süresi belirlenebilecektir⁵⁹. Yönetim kurulu üyelerinin üç yılı aşkın şekilde atanması veya seçilmesi durumunda, bu düzenlemelerin üç yılı aşan kısmı geçersizdir⁶⁰. Limited şirkete ilişkin TTK hükümleri incelendiğinde ise müdürlerin görev süresine dair bir düzenleme bulunmadığı görülmektedir. Bu nedenle iki soru gündeme gelmektedir. Bunlardan ilki TTK m. 362 düzenlemesinin limited şirketlere de kıyasen uygulanmasının, diğer bir deyişle müdürlerin en çok üç yıl görev yapmak üzere seçilebilecekleri kabulünün, mümkün olup olmadığıdır. Diğer soru ise, limited şirket sözleşmesinin içeriğini düzenleyen TTK m. 576 ve 577 hükümleri ile emredici hükümler ilkesini düzenleyen TTK m. 579 karşısında, şirket sözleşmesinde müdürlerin görev süresinin serbestçe belirlenip belirlenemeyeceğidir.

Anonim şirketlere ilişkin TTK m. 362 hükmünün kıyas yoluyla limited şirketlere de uygulanıp uygulanamayacağının tespiti için öncesinde kanun koyucunun limited şirket müdürlerinin görev süresine ilişkin azami bir süre öngörmemesinin bilinçli bir tercih olup olmadığı tespit edilmelidir. Müdürlerin görev süresinin bilinçli bir şekilde belirlenmediği kabul edilirse kıyas yapılarak TTK m. 362 düzenlemesinin limited şirketlerde uygulanması mümkün olmayacaktır. Çünkü bilinçli susmanın söz konusu olduğu durumlarda kıyas yapılması mümkün değildir⁶¹.

⁵⁹ KIRCA (ŞEHİRALİ ÇELİK /MANAVGAT), s. 448. Yönetim kurulunun seçimine ilişkin kararda görev süresi belirtilmemişse üyelerin bir faaliyet dönemi için seçildiğini kabul etmek gerektiği yönünde bkz. ÇAMOĞLU, Ersin (POROY, Reha/ TEKİNALP, Ünal), Ortaklıklar Hukuku I, Gözden Geçirilmiş, Güncellenmiş, Eklmeler Yapılmış 15. Bası, İstanbul, Vedat Kitapçılık, 2021, N. 554, s. 406.

⁶⁰ ÇAMOĞLU (POROY/TEKİNALP), Ortaklıklar I, N. 554, s. 405.

⁶¹ Bu konuda açıklamalar için bkz. HAMAMCIOĞLU, s. 411- 412 ve dn. 1287'deki açıklamalar.

Doktrinde Hamamcioğlu, TTK'nın müdürlere ilişkin düzenlemele-
rinin anonim şirket yönetim kuruluna ilişkin düzenlemeler karşısında ol-
dukça dar kapsamlı olması nedeniyle kıyas yapıp yapılmayacağı konu-
sunun tartışmaya açıldığını belirterek, kanun koyucunun limited şirket
müdürlerinin görev süresi açısından azami bir süre öngörmemesinin bi-
linçli bir tercih olduğunun kolaylıkla söylenemeyeceğini belirtmektedir⁶².
Esasen kıyas görüşüne müdürlerin görev süresine ilişkin şirket sözleş-
mesi kayıtlarının hukuki durumunu incelerken değinmemizin iki nedeni
vardır: Bunlardan ilki, doktrinde, anonim şirketlerde yönetim kurulu
üyelerinin görev süresinin esas sözleşmeyle belirlenebileceğine ilişkin
açık bir kanun hükmü olmamasına rağmen, TTK m. 362 düzenlemesinde
geçen "en çok" ifadesinin esas sözleşmede bu süreyi kısaltacak şekilde
düzenleme yapılmasına müsaade ettiğinin belirtilmesi⁶³; ikincisi ise, bu
görüşün müdürlerin uzun süreli veya süresiz olarak seçilip seçilemeyece-
ğinin belirlenmesine etki edecek olmasıdır. Kıyasen uygulamanın kabulü
hâlinde, müdürlerin görev süresine ilişkin şirket sözleşmesi hükmünün
TTK m. 579 açısından değerlendirilmesine gerek kalmayacaktır.

Doktrinde limited şirket müdürlerinin görev süresine ilişkin olarak
bir görüş, TTK m. 362 düzenlemesinin kıyas yoluyla limited şirketler için
de uygulanması gerektiğini, bu nedenle müdürlerin en çok üç yıl görev
yapmak üzere seçileceğini belirtmektedir⁶⁴. Bu görüş uyarınca, üç yıllık
azami sürenin geçmesi ile müdürlerin organ sıfatı ortadan kalkacak, mü-
dürlerin faaliyetlerine devam etmesi hâlinde ise vekaletsiz iş görme hü-
kümlerinin uygulanması gerekecektir. Bu görüş ayrıca, şirket sözleşme-
sinde müdürlerin görev süresinin ancak üç yıldan az olacak şekilde belir-
lenebileceğini, belirlenen süre dolmuş olmakla birlikte azami üç yıllık
süre henüz dolmamışsa TBK m. 513/2 hükmünün uygulanması nedeniyle
müdürlerin ortaklığın varlığını sürdürmesi için gerekli ve acil işleri de
yapabileceğini belirtmektedir⁶⁵.

⁶² HAMAMCIOĞLU, s. 408.

⁶³ BAHTİYAR, s. 244.

⁶⁴ ŞENER, Ortaklıklar, s. 746. TTK'da müdürlerin görev süresine ilişkin bir düzenleme olmaması nedeniyle müdürlerin belirsiz süre için atandıkları düşünülebilecek olsa da bu hususun isabetinin tartışılabilmesine ilişkin bkz. ŞENER, Limited, s. 649.

⁶⁵ TTK m. 362'nin kıyasen limited şirketlere uygulanmasının sonuçları için bkz. Şener, Limited, s. 650- 651.

Diğer görüş ise, kıyas hususunda bir sonuca varabilmek için müdürlerin görevden alınmasına ilişkin kanuni düzenlemelerin incelenmesinin yerinde olacağını belirtir⁶⁶. TTK m. 630/1 uyarınca, müdürler genel kurul tarafından hiçbir gerekçe gösterilmeden⁶⁷ görevden alınabileceği gibi m. 630/2 uyarınca limited şirketin her bir ortağı da haklı sebeplerin varlığı hâlinde yöneticilerin yetkilerinin kaldırılmasını mahkemeden isteyebilecektir⁶⁸. Bu görüş, müdürlerin görevden alınmasına ilişkin kanuni düzenlemeler nedeniyle, müdürlerin görev süresine dair kanunda düzenleme öngörülmemiş olmasının kanun koyucunun bilinçli bir tercihi olduğunu ve kanunda limited şirket müdürlerinin görev süresine ilişkin azami bir süre öngörülmemiş olmasının büyük bir zarara neden olmayacağını belirtmektedir⁶⁹. Biz de şirketin yönetim organının görev süresine ilişkin kanunda bir düzenleme bulunup bulunmamasının kanun koyucunun tercih ettiği şirketler hukuku politikasıyla ilgili olduğu⁷⁰ ve limited şirketlere ilişkin kanuni düzenlemelerde müdürlerin görev süresine dair bir hüküm bulunmamasının kanun koyucunun bilinçli tercihi olduğu gerekçeleriyle TTK m. 362 hükmünün limited şirketlerde kıyasen uygulanamayacağı kanaatindeyiz.

Kanun koyucu limited şirket müdürlerinin görev süresine ilişkin TTK m. 362 hükmüne benzer sınırlayıcı bir hüküm öngörmediğinden bu sınırlamanın limited şirketler açısından uygulanmaması gerekir. Nitekim bu konuyla ilgili tespit edebildiğimiz kadarıyla bir yargı kararı da mevcuttur. Limited şirkette görev süresini de içeren müdür seçimine ilişkin

⁶⁶ **HAMAMCIOĞLU**, s. 409. Görev süreleri konusunda üst sınır öngörülüp öngörülmemesinin azil yetkisinin tabii olduğu şartlarla yakından ilgili olduğuna ilişkin açıklamalar için bkz. **KIRCA (ŞEHİRALİ ÇELİK /MANAVGAT)**, s. 447-448.

⁶⁷ **YILDIZ**, TTK Tasarı, s. 249. Azil hakkında sebep gösterilmemesinin değil, azil hakkının kötüye kullanılmasının azli geçersiz kıldığı; görevden alma konusundaki sınırı, TMK m. 23 ve hakkın kötüye kullanılması yasağının oluşturduğu yönünde bkz. **AKDENİZ**, Umut, Limited Şirketlerde Müdürün Görevden Alınması, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2021, s. 54. Limited şirket müdürlerinin azlinin herhangi bir sebebe bağlanmamış olmasının bozma sebebi sayıldığı yönünde açıklamalar için bkz. **DÜNDAR**, Furkan, Limited Şirketlerde Müdürlerin Yetkilerinin Sınırlandırılması ve Görevden Alınması, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2021, s. 93.

⁶⁸ TTK m. 630 hükmünün genel olarak şirketin ve ortakların korunmasına hizmet eden bir fonksiyona sahip olduğu; m. 630/2 hükmünün ise çoğunluğun hakimiyetini sınırlayarak kötüye kullanımları engelleyen bir "emniyet kuralı" olduğu yönünde bkz. **AKDENİZ**, s. 42-43.

⁶⁹ **HAMAMCIOĞLU**, s. 409- 411.

⁷⁰ **KIRCA (ŞEHİRALİ ÇELİK /MANAVGAT)**, s. 447.

alınan genel kurul kararının iptali istemiyle açılan davada yerel mahkeme tarafından “TTK 362. maddesinin anonim şirketlerde yönetim kurulu üyelerinin görev süresine ilişkin olup, davalının limited şirket statüsünde olması sebebi ile somut olayda TTK 362. maddesinin uygulanamayacağına”; istinaf mahkemesi tarafından ise “TTK’nın anonim şirketlere ilişkin 362. maddesinin limited şirketlere uygulanacağına dair hüküm de bulunmamaktadır” gerekçesiyle talebin reddine karar verilmiştir⁷¹. Karardan da anlaşılacağı üzere TTK m. 362 hükmünün limited şirketlerde kıyasen uygulanması mümkün değildir. Bu konuda Merkezi Sicil Kayıt Sistemi (MERSİS) üzerinden gerçekleştirilen şirket kuruluşlarında kullanılmak üzere Bakanlık tarafından oluşturulan sözleşme şablonunun incelenmesi de yararlı olacaktır⁷². MERSİS üzerinden limited şirket kuruluşu gerçekleştirilmek istendiğinde müdürlerin görev süresinin uzun veya kısa bir süre belirtilerek seçilmesi mümkün olduğu gibi herhangi bir süre belirtilmeksizin “Aksi Karar Alınıncaya Kadar” sekmesinin işaretlenmesi de mümkündür. Oysa elektronik sistem üzerinden anonim şirket kuruluşlarında belirtilen sistem, yönetim kurulu üyelerinin seçiminde görev süresinin en çok üç yıl olacak şekilde seçilmesine imkân sağlamaktadır. Bu sözleşme şablonu, limited şirketlerde TTK m. 362 hükmünün kıyasen uygulanamayacağı görüşünün yansımasıdır.

Çalışmamızda TTK m. 362 hükmünün limited şirketlerde kıyasen uygulanamayacağı sonucuna ulaşıldığından şirket sözleşmesinde müdürlerin görev süresine ilişkin düzenleme yapılıp yapılamayacağı, emredici hükümler ilkesinin etki alanı çerçevesinde incelenmelidir. Bu konuda doktrinde çeşitli görüşler bulunmaktadır. Bahtiyar; TTK m. 576, 577 ve 579 düzenlemeleri nedeniyle bu hususun tartışılabileceğini ancak emredici hükümler ilkesinin şirket sözleşmesinde tamamen ihtiyari hükümlerin öngörülmesine engel olduğunu belirtmektedir⁷³. Pulaşlı, müdürlerin

⁷¹ Ankara Bölge Adliye Mahkemesi, 21. Hukuk Dairesi, E. 2019/1668, K. 2021/1409, T. 25.11.2021, Erişim: <https://www.lexpera.com.tr>. Anılan kararda davacı, genel kurulda alınan limited şirket müdürü seçimine ilişkin kararın “5. Maddedeki ...’ın 5 yıl süreyle şirket müdürlüğüne seçilmesine ilişkin kararın, en çok 3 yıl süre ile şirket müdürlüğüne seçilmesini öngören TTK’nın 362. Maddesine aykırı olduğu, ana sözleşmede daha uzun bir süre için seçilebileceğini düzenleyen maddenin yasanın anılan hükmüne açıkça aykırı olduğu” gerekçesiyle iptalini talep etmiştir.

⁷² Elektronik ortam üzerinden şirket kuruluşları <https://mersis.ticaret.gov.tr> adresi üzerinden gerçekleştirilebilmektedir.

⁷³ BAHTİYAR, s. 138, 445.

süresiz olarak atanması veya seçilmesinin mümkün olmadığı, müdürlerin görev süresinin en fazla on yıl olması gerektiği görüşündedir⁷⁴. Çamoğlu ve Yıldız, kanunda sınırlandırıcı bir hüküm olmadığından müdürlerin görev süresinin şirket sözleşmesi ile istenildiği gibi düzenlenebileceğini belirtir⁷⁵. Hamamcıoğlu ise TTK m. 579 hükmünün katı yorumlanmasının şirket sözleşmesinde müdürlerin görev süresine ilişkin düzenleme yapılmasına izin vermeyeceğini, ancak TTK m. 623 hükmünün amaçsal yorumuyla TTK m. 579 engelini aşılmasının mümkün olduğunu belirtmektedir⁷⁶. Nitekim TTK m. 623'te geçen "Şirketin yönetimi ve temsili şirket sözleşmesi ile belirlenir" ifadesinin geniş yorumlanarak görevlendirilen kişilerin ne kadar süre görevde kalacaklarının şirket sözleşmesi ile belirlenebileceğinin kabulü mümkündür⁷⁷.

Çalışmamızın ilk kısmında incelendiği üzere, TTK m. 579 hükmü, şirket sözleşmesinde ihtiyari düzenleme olarak tamamlayıcı hüküm niteliğinde hükümlerin öngörülmesine engel değildir⁷⁸. Bu nedenle biz de müdürlerin görev süresinin şirket sözleşmesinde serbestçe düzenlenebileceği kanaatindeyiz. Şirket sözleşmesinde müdürlerin görev süreleri iki yıl, yirmi yıl gibi kısa veya uzun belirli bir süre şeklinde düzenlenebileceği⁷⁹ gibi görev süresinin bir ortağın hayatı boyunca veya süresiz olacak şekilde belirlenmesi de mümkündür⁸⁰.

⁷⁴ PULAŞLI, Hasan, Şirketler Hukuku Genel Esaslar, Tamamen Güncellenmiş ve Genişletilmiş 6. Baskı, Adalet Yayınevi, 2020, s. 827.

⁷⁵ YILDIZ, Şükrü, "6102 Sayılı TTK'ya Göre Limited Şirkette Müdürlerin Görev Süresi", İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Yıl:13, Sayı:26, Güz 2014/2, s. 48; ÇAMOĞLU, Ersin (POROY, Reha / TEKİNALP, Ünal), Ortaklıklar hukuku II, Güncellenmiş Yeniden Yazılmış 14. Basım, İstanbul, Vedat Kitapçılık, 2019, N. 1718a, s. 515; aynı yönde bkz. BİLGİLİ/DEMİRKAPI, s. 678.

⁷⁶ HAMAMCIOĞLU, s. 412.

⁷⁷ HAMAMCIOĞLU, s. 412.

⁷⁸ Bu konuda açıklamalarımız için bkz.: yuk. 1. TTK m. 579 Emredici Hükümler İlkesinin Değerlendirilmesi; esas sözleşmedeki tahkim şartı açısından bu yönde bkz. AYOĞLU, s. 31-32.

⁷⁹ ÇAMOĞLU (POROY/TEKİNALP), Ortaklıklar II, N. 1718a, s. 515; YILDIZ, Görev Süresi, s. 48, 53.

⁸⁰ YILDIZ, Görev Süresi, s. 48; BİLGİLİ/DEMİRKAPI, s. 678; HAMAMCIOĞLU, s. 412.

Şirket sözleşmesinde belirli süre gösterilmek yerine görev süresine ilişkin alt ve üst sınırın belirtilmiş olması durumunda, genel kurul bu sınırlar içinde kalarak müdürlerin görev süresini belirleyebilecektir⁸¹. Şirket sözleşmesinin görev süresine ilişkin herhangi bir düzenleme içermemesi hâlinde ise sürenin genel kurul tarafından belirlenebileceği de belirtilmelidir⁸². Belirli bir süre için atanan müdürün görevi, bu sürenin dolmasıyla sona erecektir.

Şirket sözleşmesinde uzun görev süreleri belirlenmiş olsa da müdürler, bu süreden önce TTK m. 630/1 uyarınca görevden alınabilir. Ancak bu durumda TTK m. 630/4 hükmü uyarınca, görevden alınan yöneticinin tazminat hakkının saklı olduğu göz önünde bulundurulmalıdır. Haklı nedene dayalı azil hâlinde müdürlerin bu hüküm uyarınca tazminat hakkı olmayacaktır⁸³. Her ne kadar, müdürlerin görev yapacağı sürelerin uzun olması hâlinde dahi genel kurulun hiçbir gerekçe göstermeden azil hakkı olsa da şirketin haklı nedene dayanmayan azil kararı nedeniyle müdürlere tazminat ödemesi gündeme gelebilir⁸⁴. Bu nedenlerle müdürlerin görev sürelerinin kısa süreli şekilde belirlenmesi ve azil sürecine ihtiyaç bırakılmaması daha uygun olacaktır⁸⁵.

Şirket sözleşmesinde görev süresine ilişkin bir kayıt bulunmaması hâlinde genel kurul tarafında da bir süre tayin edilmemişse, müdürlerin süresiz olarak atandıkları veya seçildikleri kabul edilir⁸⁶. Süresiz atanan müdürlerin görev süresi, herhangi bir şekilde sona erebilir⁸⁷. Bu hâlde müdürlerin görevi; yasal veya sözleşmesel nedenlerle sona erinceye veya yerlerine yenileri seçilinceye kadar devam eder⁸⁸.

⁸¹ ÇAMOĞLU, Ersin, Limited Ortaklıklar Hukukunun Temel İlkeleri, Güncellenmiş 2. Bası, İstanbul, Vedat Kitapçılık, 2023, N. 304, s. 181.

⁸² HAMAMCIOĞLU, s. 413.

⁸³ Bu konuda açıklamalar için bkz. AKDENİZ, s. 139- 140. TTK m. 630/4 uyarınca tazminat talebinin gündeme gelebilmesi için azlin "haklı sebeple" olup olmadığından ziyade azil durumunun ortaya çıkmasında müdürün kusurlu olup olmadığına dikkate alınması gerektiği, müdürün kusurundan kaynaklanmayan her durumda tazminata hak kazandığının kabulü gerektiği yönünde bkz. AKDENİZ, s. 141- 142.

⁸⁴ HAMAMCIOĞLU, s. 415- 416.

⁸⁵ YILDIZ, Görev Süresi, s. 54.

⁸⁶ HAMAMCIOĞLU, s. 413.

⁸⁷ YILDIZ, TTK Tasarı, s. 246.

⁸⁸ ÇAMOĞLU (POROY/TEKİNALP), Ortaklıklar II, N. 1718a, s.515; BİLGİLİ/DEMİR-KAPI, s. 678.

SONUÇ

1. Kanun hükümleri, emredici ve yedek hükümlerden oluşur. Özel hukuk ilişkilerinde geçerli olan sözleşme özgürlüğü ilkesi nedeniyle taraflar yedek kanun hükümlerinden farklı düzenlemeler yapabilirler. Emredici kanun hükümlerinin söz konusu olduğu hâllerde ise sözleşme özgürlüğü ilkesi geçerli olmadığından taraflar bu hükümlerden farklı düzenlemeler yapamazlar. Bir kanun hükmünün emredici olup olmadığı onun lafzından veya amacından anlaşılabilir. TTK m. 579 hükmü, TTK'nın limited şirketlere ilişkin hükümlerinin kural olarak emredici nitelikte olduğuna ilişkindir. Emredici hükümler ilkesi uyarınca, emredici olup olmadığına tereddüt edilen Kanun hükümleri emredici kabul edilecektir.

2. Tamamlayıcı nitelikte şirket sözleşme hükümlerinin öngörülüp öngörülemeyeceği konusunda soru işaretlerinin oluşmasının nedeni: TTK m. 579/c.1'de geçen "sapma" kavramının belirsizliği ve c.2'de geçen "diğer kanunların öngörülmesine 'izin verdiği tamamlayıcı nitelikteki' şirket sözleşmesi hükümleri" ifadesidir. Bu kapsamda öncelikle ilk cümlede geçen sapma kavramının, şirket sözleşmesinde limited şirketlere ilişkin herhangi bir Kanun hükmünden farklı bir düzenleme öngörülebilmesini kastedtiği sonucuna varılmıştır. Kanunda belirtildiği üzere bu sapma ancak açık izinle mümkün olacaktır. Diğer bir deyişle, bu ifadenin mevcut Kanun hükümleri dışında başka bir düzenleme yapılamayacağı şeklinde anlaşılması gerektiği kabul edilmiştir. TTK m. 579/c.2 açısından ise bu düzenlemenin gereksiz ve isabetsiz olduğu düşünülmekle birlikte, de lege lata ekseninde, TTK hükümlerini tamamlayan şirket sözleşmesi hükümlerine engel olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Tüm bu nedenlerle, hakkında herhangi bir kanuni düzenleme bulunmayan hususlarda şirket sözleşmesinde ihtiyari düzenleme olarak tamamlayıcı hükümlerin öngörülmesi mümkündür.

3. TTK'da limited şirket müdürlerin görev süresine ilişkin bir düzenleme yoktur. Anonim şirket yönetim kurulu üyelerinin görev süresine ilişkin TTK m. 362 hükmünün limited şirket müdürlerinin görev süresine ilişkin olarak kıyasen uygulanacağı düşünülebilir. Ancak şirketin yönetim organının görev süresine ilişkin kanunda bir düzenleme bulunup bulunmamasının kanun koyucunun tercih ettiği şirketler hukuku politikasıyla ilgili olması ve limited şirketlere ilişkin kanuni düzenlemelerde müdürlerin görev süresine dair bir hüküm bulunmamasının kanun koyucunun bilinçli tercihi olması gerekçeleriyle TTK m. 362 hükmünün limited

şirketlerde kıyasen uygulanamayacağı sonucuna ulaşılmıştır. TTK m. 579 emredici hükümler ilkesi de şirket sözleşmesinde ihtiyari düzenleme olarak tamamlayıcı hükümlerin öngörülmesine engel olmadığından şirket sözleşmesinde müdürlerin görev süresinin serbestçe düzenlenmesi mümkündür.

KAYNAKLAR

- ADEM**, Eliz Tuğba, “Limited Ortaklık Sözleşmesi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 2020.
- AKDENİZ**, Umut, Limited Şirketlerde Müdürün Görevden Alınması, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2021.
- AYOĞLU**, Tolga, Sermaye Şirketleri Özelinde Şirketler Hukuku Uyuşmazlıklarının Çözümünde Tahkim, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, 2018.
- BAHTİYAR**, Mehmet, Ortaklıklar Hukuku, Güncellenmiş 14. Bası, İstanbul, Beta Yayıncılık, 2020.
- BİLGİLİ**, Fatih / **DEMİRKAPI**, Ertan, Şirketler Hukuku, 9. Baskı, Bursa, Dora Yayıncılık, 2013.
- ÇAMOĞLU**, Ersin, Limited Ortaklıklar Hukukunun Temel İlkeleri, Güncellenmiş 2. Bası, İstanbul, Vedat Kitapçılık, 2023.
- DÜNDAR**, Furkan, Limited Şirketlerde Müdürlerin Yetkilerinin Sınırlandırılması ve Görevden Alınması, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2021.
- EKER**, Semih, “Limited Şirketin Kuruluşu ve Kuruluştan Doğan Sorumluluk”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2018.
- HAMAMCIOĞLU**, Esra, Aile Tipi Limited Şirketlerde Şirket Sözleşmesi, Ankara, Yetkin Yayınları, 2022.
- KARAAHMETOĞLU**, İsmail Özgün, Anonim Şirket Esas Sözleşmesinin Yorumlanması, Ankara, Adalet Yayınevi, 2021.
- KARASU**, Rauf, “Emredici Hükümler İlkesinin Kapalı Tip Anonim Şirketler ve Limited Şirketler Açısından Doğurduğu Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, TFM, 2015/1, s. 115- 132 (Anılış: Sorunlar ve Çözüm Önerileri).
- KARASU**, Rauf, Anonim Şirketlerde Emredici Hükümler İlkesi, Güncellenmiş 2. Bası, Ankara, Yetkin Yayınları, 2015 (Anılış: Emredici Hükümler İlkesi).
- KAŞAK**, Fahri Erdem, Sözleşme Özgürlüğünün Sınırı Olarak Kanunun Emredici Hükümlerine Aykırılık, 2. Baskı, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, 2021.

- KENDİGELEN**, Abuzer, Yeni Türk Ticaret Kanunu Değişiklikler, Yenilikler ve İlk Tespitler, Değişiklikler İşlenmiş ve Güncellenmiş 2. Bası, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, 2012.
- KIRCA**, İsmail/ **ŞEHİRALİ ÇELİK**, Feyzan Hayal/ **MANAVGAT**, Çağlar, Anonim Şirketler Hukuku, Temel Kavram ve İlkeler, Kuruluş, Yönetim Kurulu, C. I, Ankara, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, 2013.
- MOROĞLU**, Erdoğan, 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu Değerlendirme ve Öneriler, 8. Baskı, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, 2016.
- OĞUZMAN**, M. Kemal / **BARLAS**, Nami, Medeni Hukuk: Giriş, Kaynaklar, Temel Kavramlar, 26. Bası, İstanbul, Vedat Kitapçılık, 2020.
- OĞUZMAN**, M. Kemal / **ÖZ**, M. Turgut, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C.1, 6098 sayılı Yeni Türk Borçlar Kanunu'na Göre Güncellenip, Genişletilmiş 18. Bası, İstanbul, Vedat Kitapçılık, 2020.
- POROY**, Reha / **TEKİNALP**, Ünal / **ÇAMOĞLU**, Ersin, Ortaklıklar Hukuku II, Güncellenmiş Yeniden Yazılmış 14. Basım, İstanbul, Vedat Kitapçılık, 2019 (Anılış: Ortaklıklar II).
- POROY**, Reha/ **TEKİNALP**, Ünal/ **ÇAMOĞLU**, Ersin, Ortaklıklar Hukuku I, Gözden Geçirilmiş, Güncellenmiş, Eklemeler Yapılmış 15. Bası, İstanbul, Vedat Kitapçılık, 2021 (Anılış: Ortaklıklar I).
- PULAŞLI**, Hasan, Şirketler Hukuku Genel Esaslar, Tamamen Güncellenmiş ve Genişletilmiş 6. Baskı, Adalet Yayınevi, 2020 (Anılış: Genel Esaslar).
- PULAŞLI**, Hasan, Şirketler Hukuku Şerhi, C. I, Tamamen Yenilenmiş ve Genişletilmiş 3. Baskı, Ankara, Adalet Yayınevi, 2018 (Anılış: Şerh).
- ŞENER**, Oruç Hami, Teorik ve Uygulamalı Ortaklıklar Hukuku, Gözden Geçirilmiş 4. bs., Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2019 (Anılış: Ortaklıklar).
- ŞENER**, Oruç Hami, Yargıtay Kararları Işığında Limited Ortaklıklar Hukuku, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2017 (Anılış: Limited).
- UZUN**, Ertuğrul, "Hukuksal Pozitivizmi Doğru Okumak", Hukuk Kuramı, C. 5, S. 3, Eylül-Aralık 2018, s. 89- 98.
- VEZİROĞLU**, Cem, Anonim Ortaklıklar Hukukunda Esas Sözleşme Özgürlüğü ve Sınırları, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, 2021.

YILDIZ, Şükrü, "6102 Sayılı TTK'ya Göre Limited Şirkette Müdürlerin Görev Süresi", İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Yıl:13, Sayı:26, Güz 2014/2, s. 47-56 (Anılış: Görev Süresi).

YILDIZ, Şükrü, Türk Ticaret Kanunu Tasarısına Göre Limited Şirketler Hukuku, Arıkan Basım Yayım, 2007 (Anılış: TTK Tasarı).

<https://mersis.ticaret.gov.tr>

<https://www.lexpera.com.tr/>

<https://www.sinerjimevzuat.com.tr/>