

## LİMİTED ŞİRKETTE MÜDÜRLER KURULUNUN OLUŞUMU VE İŞLEYİŞİ

Doç. Dr. Mustafa İsmail KAYA\*

### ÖZET

*TTK, limited şirketlerde özden organ ilkesini terk ederek şirketi yönetme ve temsil edecek kişi veya kişilerin seçim yoluyla belirlenmesi sistemini öngörmüştür. Limited şirkette birden fazla müdürün olması halinde müdürler kurulundan söz edilebilmektedir. Müdürler kurulunun öngörülmüş olması, özellikle toplantı yapılması ve karar alınması açısından özel bir anlam taşımaktadır. Müdürler kurulunun oluşumu ve işleyişi hakkında ayrıntılı bilgiler kanunda öngörülmemiştir. Kanunun gerekçesinde bu kurulun oluşum ve işleyişinin yönetim kurulu ile benzer özellikler taşıdığı ifade edilmektedir. Bu husus dikkate alındığında, müdürler kurulunun oluşum ve işleyişi, her iki şirketin yönetim organlarının bazı konularda farklı özellik ve niteliklere sahip olduğu gerçeği göz ardı edilmeden, yönetim kurulu ile ilgili getirilen düzenlemeler esas alınarak incelenebilir.*

**ANAHTAR KELİMELER:** *Müdürler Kurulu, Müdürler Kurulunun Oluşumu, Müdürler Kurulunun İşleyişi, Müdürler Kurulu Başkanı, Özden Organ İlkesi.*

---

\* Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Ticaret Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi.

## FORMATION AND PROCESS OF BOARD OF MANAGERS IN LIMITED LIABILITY COMPANIES

### ABSTRACT

*With the Turkish Commercial Code of 2012, the natural organ principal in limited liability companies (LLC), whereby all of shareholders are per se managers, has been abandoned and the elected organ principal has been adopted. Pursuant to Turkish Commercial Code, if there is more than one person assigned as manager in LLC, they will form a board. Board of managers has a great significance in relation to holding meetings and taking decisions. However, there are no detailed provisions laid down regarding formation and process of board of managers. In accordance with the preamble to the Turkish Commercial Code, board of managers in LLC and board of directors in joint-stock companies have many similar features. Taking these common features into consideration, formation and process of board of managers should be analyzed on the basis of legal regulations regarding board of directors in joint-stock companies, without considering the differences between limited liability companies and joint-stock companies.*

**KEYWORDS:** *Board of Managers, Formation and Process of Board of Managers, the Natural Organ Principle, Chairman of the Board of Managers.*

### I. GENEL OLARAK

6762 sayılı TTK'dan farklı olarak, 6102 sayılı TTK limited şirketlerde özden organ ilkesini benimsememiştir. Dolayısıyla her şirket ortağının doğrudan doğruya şirket müdürü olduğu sistemden vazgeçilmiş, onun yerine şirketi yönetme ve temsil edecek kişi veya kişilerin seçimi sistemi öngörülmüştür. Bu değişiklikle limited şirketin anonim şirkete yaklaştırıldığı söylenebilir<sup>1</sup>. TTK'nın 623. maddesinde göre, şirketin yönetimi ve temsili şirket sözleşmesi ile düzenlenir. Şirketin sözleşmesi ile yönetimi ve temsili, müdür sıfatını taşıyan bir veya birden fazla ortağa veya tüm ortaklara ya da üçüncü kişilere verilebilir. En azından bir

---

<sup>1</sup> Bkz. TTK m. 623'ün gerekçesi.

ortağın, şirketi yönetim hakkı ve temsil yetkisinin bulunması gerekir. Görüldüğü üzere, şirket yönetimi ortaklardan birine bırakılması mümkün olduğu gibi, üçüncü bir kişiye de bırakılabilir. Kanun sadece, ortaklardan en azından birine yönetim yetkisinin verilmesini zorunlu tutmaktadır. Yeni TTK'da da zorunlu organ olarak kabul edilen müdürler limited şirketi yönetme ve temsil etme yetkisine sahip olan kişilerdir. Müdürün bulunmaması, uzun süreden beri şirketin kanunen gerekli organlarından birinin mevcut olmamasına bağlanan yaptırımın uygulanmasına yol açar. Limited şirketin zorunlu organlarının mevcut olmaması m. 636/2'ye göre bir sona erme sebebidir.

Birden fazla kişinin müdür sıfatına sahip olması halinde ise bunların bir kurul olduğu ve bu kurulun işleyişinin de anonim şirketlerdeki yönetim kurulu organı ile benzerlik arz ettiği m. 624'den ve bu maddenin gerekçesinden anlaşılmaktadır. Hükme göre; şirketin birden fazla müdürünün bulunması hâlinde, bunlardan biri, şirketin ortağı olup olmadığına bakılmaksızın, genel kurul tarafından müdürler kurulu başkanı olarak atanır. Başkan olan müdür veya tek müdürün bulunması hâlinde bu kişi, genel kurulun toplantıya çağırılması ve genel kurul toplantılarının yürütülmesi konularında olduğu gibi, genel kurul başka yönde bir karar almadığı ya da şirket sözleşmesinde farklı bir düzenleme öngörülmediği takdirde, tüm açıklamaları ve ilanları yapmaya da yetkilidir. Birden fazla müdürün varlığı hâlinde, bunlar çoğunlukla karar alırlar. Eşitlik hâlinde başkanın oyu üstün sayılır. Şirket sözleşmesi, müdürlerin karar almaları konusunda değişik bir düzenleme öngörebilir. Görüldüğü üzere, limited şirketin tek bir müdür tarafından yönetilmesi halinde bir kurul organ bulunmamakta, buna karşın müdürlerin birden fazla olması durumunda ise bir kuruldan söz edilebilmektedir. Yeni TTK, müdürler kurulunun oluşumu ve işleyişi hakkında ayrıntılı bilgiler vermemektedir; ancak bu kurulun oluşum ve işleyişi konusunda yönetim kuruluna benzer özelliklere sahip olduğu kanunun gerekçesindeki ifadelerden anlaşılmaktadır<sup>2</sup>. Bu yüzden müdürler kurulunun oluşum ve işleyişi, anonim şirkette yönetim kurulu hakkındaki hükümler dikkate alınarak incelenebilir. Ancak bu yapılırken de her iki şirketin yönetim organlarının farklı özellik ve niteliklere sahip olduğu hususu göz ardı edilmemelidir.

<sup>2</sup> Bkz. TTK m. 624'ün gerekçesi.

## II. MÜDÜRLER KURULUNUN OLUŞUMU

### 1. Müdürlerin Sahip Olmak Zorunda Oldukları Nitelikler

Müdürler kurulunu oluşturacak kişilerin sahip olmak zorunda oldukları özellikler konusunda TTK'da ayrıntılı düzenlemeler yapılmamıştır. TTK m. 623/1'e göre, müdürler ortaklardan veya üçüncü kişilerden olabilir. Ancak müdür olarak birden fazla kişinin belirlenmesi halinde, en az ortaklardan birinin bu sığata sahip olması zorunludur. Ayrıca müdür olarak gerçek kişi atanabileceği gibi, bir tüzel kişinin de bu sığata sahip kılınabileceği m. 623/2'den anlaşılmaktadır. Buna göre, şirketin müdürlerinden biri bir tüzel kişi olduğu takdirde, bu kişi bu görevi tüzel kişi adına yerine getirecek bir gerçek kişiyi belirler. Müdürler kurulu toplantısına katılacak bu gerçek kişinin de tüzel kişi ile birlikte tescil edilmesi gerekir<sup>3</sup>. Müdürlerin yabancı uyruklu olmasını engelleyen herhangi bir yasal düzenleme de bulunmamaktadır<sup>4</sup>. 6335 sayılı kanunun 43. maddesi ile TTK'nın 628. maddesi yürürlükten kaldırılmış; böylece şirket müdürlerinden en az birinin yerleşim yerinin Türkiye'de bulunması zorunlu olmaktan çıkmıştır.

Kanunda detaylı hükümler öngörülmemiş olmasına karşın, şirket sözleşmesi ile müdür olarak atanacak kişinin sahip olmak zorunda olduğu özellikler konusunda ayrıntılı düzenlemeler yapılabilir<sup>5</sup>. Örneğin sadece üniversite mezunlarının müdür olarak seçilebilecekleri kararlaştırılabilir. Ayrıca yeni TTK ile kaldırılan özden organ ilkesine şirket sözleşmesinde yer verebilir. Dolayısıyla müdür olabilmek için ortak olmayı zorunlu kılan bir hüküm öngörülebilir<sup>6</sup>. Buna karşın m. 623/1'in açık hükmünden dolayı, müdürler kurulunun tamamının üçüncü kişilerden oluşabileceğine dair bir düzenleme yapılamaz. Şirket sözleşmesi bunun dışında müdürler

---

<sup>3</sup> Bkz. TTK m. 629.

<sup>4</sup> TEKİNALP Ünal, (2013), Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku, Anonim ve Limited Ortaklıklar, Tek Kişi Ortaklığı, Ortaklıklar Topluluğu, Birleşme, Bölünme, Tür Değiştirme, 3. Bası, İstanbul, 2013, s. 524, N. 22-43.

<sup>5</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. YILDIRIM Ali Haydar (2008), Türk Ticaret Kanunu Tasarısı'na Göre Limited Ortaklık Müdürünün Hukuki Durumu, İzmir 2008, s. 14 vd.

<sup>6</sup> Bkz. TTK m. 623'ün gerekçesi.

kurulunun kaç kişiden oluşacağını da belirleyebilir. Zira TTK'da en az bir müdürün atanmasını zorunlu kılmakla birlikte üst sınır belirtilmemektedir. Böylece her şirket kendi ihtiyaçları doğrultusunda müdürler kurulunun kaç kişiden oluşacağına karar verebilir. Ayrıca bazı meslek örgütlerine ilişkin düzenlemeler ile de belli meslekleri yapmak için kurulan limited şirketleri yönetecek kişiler için ek bazı şartların öngörülmesi, örneğin serbest muhasebeci mali müşavirlik limited şirketi müdürlerinin bu meslekten olma şartı getirilmesi mümkündür.

Müdürlerin tam ehliyetli olmak zorunda olup olmadığı hususu TTK'da düzenlenmemiştir. Ancak anonim şirket yönetim kurulu üyeliğine seçilebilmenin şartlarını öngören m. 359/3 hükmünün kıyasen müdürlere de uygulanması gerekir. Bu hüküm, yönetim kurulu üyesi olabilmek için tam ehliyetli olmayı zorunlu tutmaktadır. Anonim şirket yönetim kurulu üyelerinin sorumluluğunu öngören hükümlerin müdürler için de geçerli olduğu düşünüldüğünde, tam ehliyetli olma şartının müdürler için de söz konusu olduğu sonucuna varılmaktadır<sup>7</sup>. Ayrıca iflasına karar verilmiş kişilerin de müdür olarak seçilemeyeceklerini kabul etmek gerekir. İflas etmiş olma yönetim kurulu üyeliğine engel oluşturduğu gibi müdür olarak görev yapmaya da engeldir<sup>8</sup>.

İşlediği belirli suçlardan dolayı mahkum olmuş birinin müdür olarak seçilebilmesi hususunda da TTK'da herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. 6762 sayılı TTK'nın 315. maddesinin ikinci fıkrası, ağır hapis cezasıyla veya sahtekarlık, emniyeti suiistimal, hırsızlık, dolandırıcılık suçlarından dolayı mahkumiyet halinde de yönetim kurulu üyelerinin vazifelerinin sona ereceğini öngörmekteydi<sup>9</sup>. Bu hükme yeni

<sup>7</sup> Bkz. YILDIZ, Şükrü. (2007). TTK Tasarısına Göre Limited Şirketler Hukuku, İstanbul 2007, s. 247; Yıldırım, s. 9.

<sup>8</sup> TTK m. 363/2 hükmüne göre; yönetim kurulu üyelerinden birinin iflasına karar verilir veya ehliyeti kısıtlanır ya da bir üye üyelik için gerekli kanuni şartları yahut esas sözleşmede öngörülen nitelikleri kaybederse, bu kişinin üyeliği, herhangi bir işleme gerek olmaksızın kendiliğinden sona erer.

<sup>9</sup> TTK'nın 363. maddesinin gerekçesinde bu maddenin 6762 sayılı Kanunun 315. maddesinden alındığı ifade edilmektedir. Ancak her iki kanun maddesinin metni arasında önemli bir fark bulunmaktadır. Eski Kanun maddesi belli suçlardan mahkumiyeti yönetim kurulu üyesi olmanın engeli

TTK'da yer verilmediği hususu dikkate alındığında, kanun koyucunun iradesinin belirtilen suçlardan biriyle mahkum olmanın yönetim kurulu üyesi veya limited şirkette müdür olarak görev yapmayı engellemediği yönünde olduğu söylenebilir. Buna karşın güvenlik tedbiri olarak düzenlenen belli hakları kullanmaktan yoksun bırakılmaya ilişkin 5237 sayılı TCK'nın 53. maddesine göre, kişi kasten işlemiş olduğu suçtan mahkumiyetin kanuni sonucu olarak, vakıf, dernek, sendika, şirket, kooperatif ve siyasi parti tüzel kişiliklerinin yöneticisi veya denetçisi olmaktan yoksun bırakılır. TCK'nın bu hükmü dikkate alındığında, bazı suçlardan dolayı mahkum olan biri limited şirkete müdür olarak görev yapamaz<sup>10</sup>. Özden organ ilkesinin terk edilmiş olması, sermayelerini bir araya getirip limited şirket kurmak isteyen ortaklara, yönetim becerisi olan uygun kişileri müdür olarak seçme konusunda yükümlülük yüklemektedir. Çoğu zaman ekonomik krizlerin ve iflasların nedenin kötü yönetim olduğu gerçeği dikkate alındığında, limited şirketi yönetme ve temsil etme yetkisi ile donatılacak kişilerin seçiminde hassas davranılması gerektiği açıktır. Aynı şekilde müdür olarak atanacak kişi de bu görevi gerektiği şekilde yerine getirecek bilgi birikimi ve tecrübeye sahip olup olmadığına karar vermeli ve buna göre görevi kabul etmelidir. Dolayısıyla görev teklif edilen kişinin müdürlere yüklenen yükümlülükleri ve yükümlülüğün ihlali halinde karşılaşılabileceği sorunları dikkate alması gerekir. TTK ile getirilen sorumluluk sistemi göz önüne alındığında, müdürlerin yanlış

---

olarak görmesine karşın, yeni TTK ise buna dair herhangi bir düzenleme yapmamaktadır.

<sup>10</sup> Karş. Tekinalp, s. 524, N. 22-44. Kırca'ya göre TCK'daki bu düzenleme dikkate alındığında, 6762 sayılı TTK'nın 315/2 hükmüne yeni Kanunda yer verilmemesi önemli bir eksiklik değildir. Bkz. KIRCA İsmail (ŞEHİRALİ ÇELİK, F. H./MANAVGAT, Ç.), (2013), Anonim Şirketler Hukuku, C. 1, Ankara 2013, s. 412. TCK'nın 53. maddesinin beşinci fıkrası belli hallerde kişinin işlenen suçun infazından sonra da müdür olarak görev yapma yetkisinden yoksun bırakılabileceği şeklinde bir düzenleme öngörmektedir. Buna göre; birinci fıkrada sayılan hak ve yetkilerden birinin kötüye kullanılması suretiyle işlenen suçlar dolayısıyla hapis cezasına mahkûmiyet hâlinde, ayrıca, cezanın infazından sonra işlemek üzere, hükmolunan cezanın yarısından bir katına kadar bu hak ve yetkinin kullanılmasının yasaklanmasına karar verilir.

yönetimi sonucunda oluşabilecek zararlardan dolayı şirketin, ortakların ve alacaklılarının dava açabilecekleri hususu göz ardı edilmemelidir<sup>11</sup>.

## 2. Müdürlerin Atanması

Şirketin kim veya kimler tarafından yönetileceği ve temsil edileceğine ilişkin kararı kural olarak şirket ortakları vermektedir. Ortaklar bu yöndeki iradelerini genel kurul toplantısında ortaya koyarlar<sup>12</sup>. Ancak müdür olarak görev yapacak kişilerin şirket sözleşmesi ile belirlenmesi de mümkündür. TTK m. 623/1, şirketin yönetimi ve temsili şirket sözleşmesi ile düzenlenir. Şirketin sözleşmesi ile yönetimi ve temsili, müdür sıfatını taşıyan bir veya birden fazla ortağa veya tüm ortaklara ya da üçüncü kişilere verilebilir<sup>13</sup>. Kurulda müdür sıfatının şirket sözleşmesi ile belirlenmesi gerektiği, m. 576/1'den anlaşılmaktadır. Şirket sözleşmesinde yer alması zorunlu kayıtları düzenleyen bu hükme göre, müdürlerin adları, soyadları, unvanları, vatandaşlıkları sözleşmeye yazılmalıdır. Dolayısıyla genel kurulun müdür seçme yetkisi, kurulda şirket sözleşmesi ile belirlenen müdürlerin görev sürelerinin dolması veya müdürlerin genel kurul tarafından görevden alınması durumlarında söz konusu olmaktadır<sup>14</sup>. Genel kurul şirket sözleşmesi ile atanmış olsa

<sup>11</sup> Bkz. TTK m. 555 vd. TTK m. 644/1 (d) bendine göre limited şirketlere de uygulanan 549 ila 551 maddelerine aykırı hareket edenler, 562 nci maddenin sekizinci ila onuncu fıkralarında öngörülen cezalarla cezalandırılır. TTK m. 644'ün açık atfı ile yönetim kurulu üyeleri için öngörülen sorumluluk hükümleri limited şirketlerde müdürler için de geçerlidir.

<sup>12</sup> TTK m. 616/1 (b)'ye göre, müdürlerin atanmaları ve görevden alınmaları genel kurulun devredilemez yetkilerindedir. Atamaya ilişkin genel kurul kararının alınması için gerekli olan toplantı ve karar yetersayısı ve bu genel kurul kararının geçersizliği ve iptal edilebilirliğine ilişkin açıklamalar için bkz. Yıldırım, s. 18 vd.

<sup>13</sup> Limited şirkette müdürlerin görev süresi konusunda kanunda herhangi bir düzenleme yapılmamıştır. Ancak m. 623/1 hükmü dikkate alınarak şirket sözleşmesinde bu konuda bir süre öngörülebilir. Bkz. ALTAŞ Soner, (2012), Yeni Türk Ticaret Kanunu'na Göre Limited Şirketler, 3. Baskı, Ankara 2012, s. 92; ayrıca bkz. Yıldırım, s. 24 vd.

<sup>14</sup> Genel kurulun gündeminde normal şartlar altında müdür atamasına ilişkin bir maddenin bulunması gerekir. Ancak gündemde yer alan maddelerden birinden dolayı müdürlük görevi sona ererse yeniden müdür seçme

dahi müdür veya müdürleri görevden alabilir<sup>15</sup> ve yerlerine yenisini atayabilir<sup>16</sup>. Görevden alınan müdürün şirket ortağı veya üçüncü kişi olması açısından da herhangi bir fark bulunmamaktadır<sup>17</sup>. Zira nasıl atanmış olursa olsun üçüncü kişi de şirket ortağı gibi organ sıfatına sahiptir ve aralarında ayırım yapılmasını haklı çıkaracak bir yasal dayanak da bulunmamaktadır<sup>18</sup>. Genel kurul müdürü görevden

---

konusunda gündeme bağlılık ilkesi uygulanmaz. Bkz. Yıldırım, s. 18 vd. ve s. 205 vd. Görevden almaya ilişkin genel kurul kararının toplantı ve karar yetersayısına ve bu kararın geçersizliğine ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Yıldırım, s. 207 vd.

<sup>15</sup> Genel kurulun müdürü görevden alma yetkisi olduğu gibi, müdürün de görevinden istifa etme hakkı bulunmaktadır. TTK'da açıkça düzenlenmemiş olsa da, müdür ile şirket arasındaki hukuki ilişkinin vekalet olduğu kabul edildiğinde bu sonuca varılabilir. Vekalet sözleşmesinin tek taraflı sona erdirilmesini düzenleyen TBK m. 512'ye göre; vekâlet veren ve vekil, her zaman sözleşmeyi tek taraflı olarak sona erdirebilir. Ancak müdürün uygun olmayan bir zamanda istifa etmesi halinde şirket uğramış olduğu zararları talep edebilir. Bkz. TBK m. 512.

<sup>16</sup> 6762 sayılı TTK, müdürün nasıl atandığını esas almak suretiyle görevden almaya ilişkin düzenleme yapmıştı. Yürürlükten kalkan Kanunun 543. maddesine göre, ortaklara ait idare ve temsil yetkilerinin kaldırılması hakkında kolektif şirkete ait 161 ve 162. madde hükümleri tatbik olunur. Eski TTK'nın 161. maddesine göre; idare işleri mukavele ile bir ortağa verilmiş ise, onun idare, hak ve vazifesi diğer ortaklar tarafından tahdit olunamayacağı gibi kendisi azil dahi olunamaz. Ancak, muhik sebepler mevcutsa, ortaklardan birinin talebi üzerine mahkeme kararı ile idare hak ve vazifesi tahdit veya nez'olunabilir. Vazifenin yerine getirilmesinde basiretsizlik, ağır ihmâl veya idarede iktidarsızlık gibi haller, muhik sebep sayılır. 6762 sayılı Kanunun 162. maddesine göre ise; idare işleri, şirket mukavelesi yapıldıktan sonra ittihaz edilen bir kararla bir ortağa verilmişse o ortak, ortakların ekseriyeti ile azledilebilir. Ekseriyet hasıl olmadığı takdirde, idare işlerine bakan ortağın şirket mukavelesi hükümlerini ihlal ettiği iddiasıyla her bir ortak azil için mahkemeye müracaat edebilir.

<sup>17</sup> Bkz. PULAŞLI Hasan, (2013), Şirketler Hukuku Genel Esaslar, 2. Baskı, Ankara 2013, s. 777 vd.

<sup>18</sup> 6762 sayılı TTK'nın 543. maddesinin ikinci fıkrası ise böyle bir ayırım yapılabilmesine ilişkin yasal dayanak oluşturmaktaydı. Hükme göre, ortak



alabileceği gibi, yetkisini sınırlandırma yoluna da gidebilir. Örneğin var olan bir müdürün yanına yeni müdür veya müdürlerin eklenmesi veya şirket sözleşmesine konulacak bir hükümle müdürlerin belli kararlarının genel kurulun kararına bağlanması suretiyle yetki sınırlaması yapılabilir<sup>19</sup>. Görevden alınan veya yetkileri sınırlandırılan müdüre bunun gerekçelerinin açıklanması zorunluluğu bulunmamaktadır.

TTK m. 630/4 hükmüne göre, görevden alınan yöneticinin tazminat hakları saklıdır. Şirketle ilişkisi nasıl olursa olsun güven ilişkisinin zedelenmesi halinde, yönetim yetkisine sahip kişilerin genel kurul tarafından azledilebilmesi doğaldır. Ancak yöneticilerin bu işlemde dolayı uğramış oldukları maddi ve manevi zararlarını şirketten talep edebilmeleri gerekir<sup>20</sup>.

Şirket sözleşmesi ile ve genel kurul kararıyla müdür atanması dışında herhangi bir yöntem TTK'da öngörülmemiştir<sup>21</sup>. Ancak şirketi yönetme ve temsil etme yetkisinin mahkeme tarafından geçici bir süre için kayyım bırakılması söz konusu olabilmektedir. Bu durumda müdür sıfatını taşımasa dahi belli konularda yönetim ve temsil yetkisi kayyım verilmektedir. TTK m. 630/2 gereği yöneticilerin yönetim hakkı ve temsil yetkilerinin haklı sebeplerin bulunması halinde mahkeme tarafından kaldırılması veya şirketin yönetim ve temsil organından başka bir nedenle mahrum kalması halinde<sup>22</sup> şirketin malvarlığı ile ilgili bütün

---

olmayan müdür umumi heyet kararıyla her zaman azlonulabilir. Azlonulan müdürün mukaveleden doğan hakları mahfuzdur.

<sup>19</sup> Tekinalp, s. 525, N. 22-47.

<sup>20</sup> Karş. Pulaşlı, s. 778; Tekinalp, s. 525, N. 22-47; Yıldırım, s. 219.

<sup>21</sup> Tekinalp, müdür görevini yapacak müdür ya da müdürlerin mahkeme tarafından tayin edilebileceğini ifade etmektedir. Bkz. Tekinalp, s. 524, N. 22-45. Alman hukukunda da zorunlu durumlarda mahkemenin müdür tayin etme hakkının bulunduğu kabul edilmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. JULA Rocco, (2008), *Der GmbH-Geschaeftsführer*, dritte Aufl. Berlin 2008, s. 20 vd.

<sup>22</sup> Bir tüzel kişinin gerekli organlardan yoksun kalmış olması ve yönetiminin başka yoldan sağlanamaması durumunda yönetim kayyımı atanacağını TMK 427/4 hükme bağlamaktadır.

menfaatlerini korumak ve hukukî işlemlerde onu temsil etmek üzere<sup>23</sup> mahkeme tarafından kayyım atanır. Mahkeme tarafından atanan kayyım şirketin organı değil, kanuni temsilcisi durumundadır. Kanuni temsilci olarak kayyım şirketle ilgili mali ve hukuki tasarruflarla bulunma ve bu açıdan şirketi yönetme/temsil etme yetkisine sahiptir. Kayyım, mahkemece belirlenen görevlendirme çerçevesinde görevini yerine getirmeli, özellikle organsız kalan şirketin organlarının seçimi, şirket mallarının korunması ve bu süreçte şirketin zarara uğramaması için gayret göstermelidir.

Yeni TTK özden organ ilkesini terk etmiş ve müdürlerin birden fazla olması halinde kurul organ olduklarını benimsemiştir. Limited şirketler hukukuna getirilen bu yeni sistem, anonim şirket yönetim kuruluna özgü işleyişin uygun olduğu ölçüde müdürler kuruluna da uygulanabilmesi imkanı vermektedir<sup>24</sup>. Bu açıdan bakıldığında yönetim kurulunun boşalan üyelik için seçim yapmasını düzenleyen m. 363/1'in müdürler kurulu için de geçerli olup olmadığı irdelenmesi gerekir. TTK m. 363/1'e göre; 334 üncü madde hükmü saklı kalmak üzere, herhangi bir sebeple bir üyelik boşalırsa<sup>25</sup>, yönetim kurulu, kanuni şartları haiz birini, geçici olarak yönetim kurulu üyeliğine seçip ilk genel kurulun onayına sunar. Bu yolla seçilen üye, onaya sunulduğu genel kurul toplantısına kadar görev yapar ve onaylanması hâlinde selefinin süresini tamamlar. Görüldüğü üzere, bu madde belli durumlarda, yönetim kuruluna kanuni şartları haiz birini geçici olarak yönetim kurulu üyeliğine seçip ilk toplanacak genel kurulun onayına sunma yetkisi vermektedir. TTK m. 363/1'e göre yönetim kurulunun üye seçebilmesi için m. 390/1'de öngörülen olağan veya esas sözleşmede belirlenmiş olan

---

<sup>23</sup> Kayyım, belirli işleri görmek veya malvarlığını yönetmek için atanır. Bkz. TMK m. 403/2.

<sup>24</sup> Karş. TTK m. 624'ün gerekçesi.

<sup>25</sup> Hükmün ikinci fıkrası ise üyeliğin boşalacağı halleri düzenlemektedir. Buna göre; yönetim kurulu üyelerinden birinin iflasına karar verilir veya ehliyeti kısıtlanır ya da bir üye üyelik için gerekli kanuni şartları yahut esas sözleşmede öngörülen nitelikleri kaybederse, bu kişinin üyeliği, herhangi bir işleme gerek olmaksızın kendiliğinden sona erer. Hükümde sayılmamış olmakla birlikte şüphesiz ölüm de üyeliği kendiliğinden sona erdiren bir sebeptir.

ağırlaştırılmış toplantı nisabına sahip olması zorunludur. Toplantı nisabının sağlanmadan yönetim kurulunun geçici üye seçmesi mümkün değildir<sup>26</sup>.

Yönetim kuruluna geçici üye seçme yetkisinin verilmesinin nedeni, boşalan üyelikler yüzünden şirketin zorunlu organlarından birinin görevini yapamaması ve bunun sonucu olarak şirketin zarara uğraması riskini ortadan kaldırmaktır. Bu yüzden yönetim kurulunu seçme konusunda asli göreve sahip bulunan genel kurulun hemen toplanamayacağı düşünülmüş ve geçici olarak üye seçimi konusunda yönetim kuruluna yetki verilmesi uygun görülmüştür. Yeni TTK'da müdürlerin birden fazla olmaları halinde kurul organ oldukları ve kararlarını çoğunlukla verecekleri düşünüldüğünde, yönetim kurulunun üyelik boşalmaları nedeniyle görev yapamaz hale gelmesine ilişkin sorunların limited şirketlerde de yaşanabileceği göz ardı edilemez. Örneğin şirket sözleşmesinde müdür sayısı beş, toplantı yetersayı da 4 olarak belirlendiyse ve müdürlerden ikisinin iflas veya kısıtlanması nedeniyle üyeliği düşüyse müdürler kurulunun toplanıp karar vermesi mümkün olmayacaktır. Bu açıdan bakıldığında kooptasyon yöntemiyle müdürlerin boşalan üyelik için ilk genel kurul toplantısının onayına sunulmak üzere geçici üye seçmelerinin limited şirketin zorunlu organı durumunda olan yönetim organının işleyebilmesine katkı sunacağı söylenebilir<sup>27</sup>. Ancak kanun hükümleri dikkate alındığında, anonim şirket yönetim kurulu için öngörülen bu yöntemin müdürlere kıyasen uygulanamayacağı sonucuna varmak gerekir. Zira anonim şirketlere ilişkin hükümlerden hangilerinin limited şirketlere de uygulanacağını düzenleyen m. 644, kooptasyon yöntemini öngören m. 363/1'e herhangi bir yollamada bulunmamıştır. Kanun koyucunun bu hükme atf

<sup>26</sup> Bkz. Kırca, (Şehirali Çelik/Manavgat), s. 421. Yönetim kurulunun bir veya iki kişiden oluşması ve üyeliklerden birinin boşalması halinde TTK m. 530 anlamında organ eksikliği bulunduğu söz edilmelidir. Bkz. Kırca, (Şehirali Çelik/Manavgat), s. 421.

<sup>27</sup> Müdürler kurulunun işleyişinin olumsuz etkilenmemesi için başvurulabilecek yöntemlerden biri de, esas sözleşmeye konulacak bir hükümlerle yedek müdür seçilmesi usulünün kabul edilmesidir. Böyle bir durumda, müdürler kurulunda meydana gelecek boşalmalar önceden belirlenen yedek müdür aracılığıyla doldurulacaktır. Bkz. Yıldırım, s. 24.

yapmamasının yerinde olup olmadığı tartışılabilir. Yukarıda da ifade edildiği üzere, müdürler kurulunun ilk toplanacak genel kurul toplantısına kadar görevini aksatmadan yapabilmesi açısından limited şirketlerde de kooptasyon yöntemine izin verilmesi uygun olurdu.

Ayrıca şirket sözleşmesinde yapılacak bir düzenleme ile de boşalan üyelikler konusunda müdürlere geçici müdür atama yetkisinin verilemeyeceği kabul edilmelidir. Bu tür bir düzenleme genel kurulun yetkilerini düzenleyen ve emredici bir hüküm olan m. 616/1 (b) hükmüne aykırı olur. Hükme göre; müdürlerin atanmaları ve görevden alınmaları genel kurulun devredilemez yetkilerindedir. Dolayısıyla böyle bir düzenleme her şeyden önce m. 579 kapsamında bakıldığında mümkün değildir. Zira limited şirketler açısından emredici hükümler ilkesini düzenleyen bu maddeye göre, şirket sözleşmesi ile bu Kanunun limited şirketlere ilişkin hükümlerinden ancak Kanunda buna açıkça izin verilmişse sapabilir<sup>28</sup>. Bu madde ile sermaye şirketleri hukukunda bireysel ortaklık hakları ile azlık haklarının ön planda tutulduğu, sözleşme özgürlüğü ilkesinin ise sınırlandırıldığı söylenebilir<sup>29</sup>. TTK m. 579'da “kanunda buna açıkça cevaz verilmişse” ibaresi, maddenin lafzından sapabilme imkanının açıkça anlaşılması durumlarını kapsadığı gibi, amaca uygun düşen, metodoloji öğretisine aykırı olmayan, tatmin edici gerekçelere dayanan, sonuçları adil olan ve menfaatler dengesini gözeten bir yorumla sapabilmenin haklılık kazandığı varsayımlarını da kapsamaktadır<sup>30</sup>. Görüldüğü üzere, şirket sözleşmesinin TTK'daki bir hükümden sapabilmesi ya hükmün lafzında buna açıkça izin verilmesi, ya da yapılacak amaçsal yorumda bunun mümkün olduğu durumlarda söz konusu olabilmektedir<sup>31</sup>. Dolayısıyla m. 616/1 (b) hükmü müdürlerin

---

<sup>28</sup> Emredici hükümler ilkesi kavramı konusunda ayrıntılı açıklamalar için bkz. KARASU Rauf, (2009), Türk Ticaret Kanunu Tasarısına Göre Anonim Şirketlerde Emredici Hükümler İlkesi, Ankara 2009, s. 43 vd.

<sup>29</sup> Karş. TTK m. 340'ın gerekçesi.

<sup>30</sup> Karş. TTK m. 340'ın gerekçesi.

<sup>31</sup> Kanunun gerekçesinde, yorum yoluyla sapmaya izin verildiği hallerde de esas sözleşmede kanundan farklı bir düzenleme yapılabileceği belirtilmiş olmasına karşın, kanun metnindeki “açıkça” izin verilmenin, sadece kanun metninden bunun açıkça anlaşılabilirdiği durumları kapsadığı yönünde görüşler ileri sürülmüştür. Bu konuda yapılan tartışmalar ile ilgili ayrıntılı

atanmasına ilişkin yetkiyi emredici şekilde genel kurula verdiğiinden şirket sözleşmesine konulacak bir hükümlerle müdürlerin atanması konusunda başka bir kişi veya organı yetkili kılmak mümkün değildir.

Müdür olarak seçilecek kişilerin aynı zamanda ticaret siciline tescil ve ilan edilmeleri gerekir<sup>32</sup>. TTK m. 629'a göre; müdürlerin temsil yetkilerinin kapsamına, yetkinin sınırlandırılmasına, imzaya yetkili olanların belirlenmesine, imza şekli ile bunların tescil ve ilanına bu Kanunun anonim şirketlere ilişkin hükümleri kıyas yolu ile uygulanır. Bu durumda limited şirketi temsile yetkili kişilerin ve temsil şekillerini gösteren noter onaylı karar suretinin ticaret sicili müdürlüğünde tescil ve Türkiye Ticaret Sicili Gazetesi'nde ilan edilmesi gerekmektedir<sup>33</sup>. TTK m. 28'e göre; tescili zorunlu olan bir hususun ticaret siciline tescil edilmesi işlemini şirketin ilgilileri, temsilcileri veya hukuki halefleri yerine getirmek zorundadır. Tescil işleminin gerçekleştirilmesi birden çok kişi istemeye yetkili ise bu kişilerden birinin talepte bulunması yeterli sayılmaktadır<sup>34</sup>.

### **3. Müdürler İle Şirket Arasındaki Hukuki İlişkinin Niteliği**

Limited şirketlerde yönetim organı hem üçüncü kişilerden hem de en az ortaklardan birinden oluşmaktadır<sup>35</sup>. Müdürlerin birden fazla olmaları halinde kurul şeklinde faaliyet gösterecek müdürler kurulu ile şirket arasındaki ilişkiden bağımsız olarak her bir müdür ile şirket arasındaki hukuki ilişkinin niteliğinin ortaya konması gerekir. Şirket sözleşmesi ile veya genel kurul kararı ile bir veya birden fazla müdür seçilmesi halinde bunlar ile şirket arasında bir organ ilişkisi

---

bilgiler için bkz. Şehirli Çelik, (Kırca/Manavgat), s. 159 vd. Yazara göre madde metni ile kanunun gerekçesi birbiriyle uyumsuzdur. Bkz. Şehirli Çelik (Kırca/Manavgat), s. 160.

<sup>32</sup> Ticaret siciline tescilin gerçekleştirilmemesi halinde sicil müdürü, m. 33/1 hükmü gereği tescile davet etmelidir. Bkz. Yıldırım, s. 25 vd.

<sup>33</sup> Karş. TTK m. 373.

<sup>34</sup> Müdürün ticaret siciline tescili bildirici etkiye sahiptir. Bkz. Yıldırım, s. 26.

<sup>35</sup> İsviçre öğretisinde yönetim yetkisinin seçilmiş ortak veya ortak olmayanlara verilmesine ilişkin sistem "drittorganshaft" (üçüncüden organ) şeklinde ifade edilmektedir. Karş. TTK m. 623'ün gerekçesi.

kurulmaktadır<sup>36</sup>. Zira müdürler limited şirketin genel kurul ile birlikte diğer zorunlu organıdır. Müdürlerin organ sıfatıyla sahip oldukları haklar ve yükümlülükler TTK'ya, şirket sözleşmesine ve ayrıca bu konuda verilmiş olan genel kurul kararlarına göre belirlenir. Ancak müdürlerin bir organ olarak limited şirketteki konumları ile müdürlerin bireysel anlamda şirket ile olan ilişkileri tamamen farklıdır. Müdürlerin organ olarak limited şirket karşısındaki konumları tüzel kişiler hukukuna ve organ hükümlerine, müdürlerin bireysel açıdan şirketle olan ilişkileri ise borçlar hukuku hükümlerine tabidir. İsviçre öğretisi limited şirketin yönetim organında organ ilişkisi ile borçlar hukuku ilişkisinin birbiri içinde olduğu görüşünü savunur<sup>37</sup>.

Genel kurulun müdür seçimine ilişkin kararı icap niteliğinde olup bu kararın açık veya örtülü bir şekilde kabul edilmesiyle de şirket ile müdür arasında hukuki ilişki kurulmuş olmaktadır. Doktrinde yönetim kurulu üyeleri ile şirket arasındaki hukuki ilişkinin niteliği konusunda yoğun tartışmalar yapılmaktadır<sup>38</sup>. Bu hukuki ilişkinin niteliğinin en çok

---

<sup>36</sup> Bkz. Yıldırım, s. 28; STEPHAN Klaus-Dieter/TIEVES Johannes, (2012), Münchener Kommentar zum GmbHG, 1. Auflage, 2012, Rn. 39; LENZ Tobias, Michalski, (2010), GmbHG, 2. Auflage 2010, Rn. 6; ZÖLLNER Wolfgang/NOACK Ulrich, Baumbach/Hueck, (2013), GmbHG, 20. Auflage 2013, Rn. 12.

<sup>37</sup> Bkz. TTK m. 623'ün gerekçesi. İsviçre BK (OR) ile TTK arasındaki önemli farklardan biri, İsviçre hukukunda özden organ ilkesinin benimsenmiş olmasıdır. İsviçre BK (OR)'nın 811. maddesi kural olarak özden organ ilkesini kabul etmekte, bütün şirket ortaklarının şirketi yönetme ve temsil etme yetkisine sahip olduklarını, ancak şirket sözleşmesi ile yönetim ve temsil yetkisinin bir veya birkaç ortağa bırakılabileceğini öngörmektedir. Kanunun 812. maddesine göre ise, şirket sözleşmesi ile veya ortaklar kararı ile yönetim ve temsil yetkisi şirket ortağı olmayan kişilere de bırakılabilir. Dolayısıyla İsviçre hukukunda limited şirkette özden organ ilkesinin mi yoksa seçilmiş organ sisteminin mi geçerli olacağına şirket sözleşmesi ile karar verilebilmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. WATTER Rolf, Obligationenrecht II, Art. 530-1186 (1993), Zürich 1993, Art. 812, Rn. 1 vd.

<sup>38</sup> Bu hukuki ilişkinin niteliğinin belirlenmesinin önemi, şirket ile müdür arasında çıkan uyuşmazlıklara hangi hükümlerin uygulanacağını tespit etmek açısından önemlidir. Örneğin aradaki ilişkinin iş sözleşmesi olduğu

hizmet ve vekalet sözleşmesine yakın olduğu kabul edilmektedir<sup>39</sup>. Seçilmiş organ sisteminin benimsenmiş olması limited şirketlerin yönetim ve temsil organı olan müdürler ile anonim şirketlerin yönetim kurulu üyelerini hukuki açıdan yakınlaştırdığı söylenebilir<sup>40</sup>. Bu yüzden yönetim kurulu üyeleri ile anonim şirket arasındakine benzer bir ilişkinin müdürler ile limited şirket arasında da bulunduğu kabul edilmelidir.

Aradaki hukuki ilişkinin hizmet sözleşmesi olduğu yönündeki görüşü savunanlara göre, müdüre ödenecek ücret, görevinin sona ermesinden sonra söz konusu olabilecek tazminat ve diğer mali haklar ile müdürün ediminin içeriği, karakteri ve uyması gereken diğer kurallar hizmet sözleşmesinin özelliklerini taşımaktadır<sup>41</sup>. Müdür ile şirket arasında yapılan sözleşme ile müdürün hak ve yükümlülüklerinin, örneğin çalışma saatlerinin, hastalık veya kaza halinde ödenecek tazminatın, müdürün yıllık izninin süresinin belirlenmesi mümkündür. Bu tür konuların karara bağlanmış olması, müdür ile şirket arasındaki hukuki ilişkinin hizmet sözleşmesi niteliklerini taşıdığı algısı yaratmaktadır. Ancak şirket ile müdür arasında bu yönde bir sözleşmenin yapılmamış olma ihtimali de bulunmaktadır. Bu durumda müdürün hakları ve yetkileri TTK, şirket sözleşmesi ve genel kurul kararlarına

---

kabul edilirse müdürün ödenmeyen alacağı işçi alacağı gibi işlem görecektir ve İİK m. 206 gereği birinci sırada yer alacaktır. Ayrıca böyle bir durumda müdür ile şirket arasındaki uyuşmazlıkların iş mahkemesinde görülmesi gerekecektir. Karş. Kırca, (Şehirli Çelik/Manavgat), s. 454. Özellikle şirket ortağı olmayıp dışarıdan atanan şirket müdürlerinin hukuki konumu konusunda Almanya’da son yıllarda yoğun tartışmalar yaşanmaktadır. Tartışmalar hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. GINAL Jens. (2014), “Die arbeitsrechtliche Stellung des Fremd-Geschäftsführer”, GWR 2014, s. 408 vd.

<sup>39</sup> Karş. Kırca, (Şehirli Çelik/Manavgat), s. 453 vd.; Tekinalp, s. 236, N. 12-112; ayrıca karş. OETKER Harmut, (2014), Henssler/Strohn, Gesellschaftsrecht, 2. Auflage 2014, Rn. 77.

<sup>40</sup> Tekinalp, anonim şirket ile yönetim kurulu arasındaki hukuki ilişkiye benzer bir durumun müdür ile limited şirket arasında da bulunduğunu savunmaktadır. Bkz. Tekinalp, s. 525, N. 22-47.

<sup>41</sup> Karş. Tekinalp, s. 238, N. 12-113; Oetker, Henssler/Strohn, Gesellschaftsrecht, Rn. 77.

göre belirlenir. Dolayısıyla müdür olarak görev yapmayı kabul eden, kişi kanunların ve şirket sözleşmesinin kendisine verdiği yetkileri kullanır ve TTK'da ya da şirket sözleşmesinde öngörülen mali haklardan yararlanır.

Müdüre ücret veya diğer mali hakların tanınması, aradaki ilişkinin mutlaka hizmet sözleşmesi olması sonucunu doğurmaz. Zira her ne kadar ücret, vekalet sözleşmesinin zorunlu unsuru olarak görülmesi de taraflar aralarında yaptıkları sözleşme veya o alanda geçerli olan teamül gereği vekalet sözleşmesinde de ücret ödenmektedir. Hizmet sözleşmesinin diğer bir unsuru da bağımlılıktır. Gerçekten de hizmet sözleşmesi ile iş görme borcu altına giren kişi işverenin tamamen otoritesi altına girmekte, onun tarafından verilen talimatlara uymak zorunda kalmaktadır<sup>42</sup>. Müdür olarak atanan kişinin şirket ile bu tür bir hukuki bağımlılığının söz konusu olmadığı dikkate alındığında, aradaki hukuki ilişkinin hizmet sözleşmesinden çok vekalet sözleşmesine yakın olduğunu kabul etmek gerekir<sup>43</sup>. Gerçekten müdürün şirket ile olan bağımlılığının işçinin işveren ile olan bağımlılığından tamamen farklı olduğu kabul edilmelidir. Genel kurulun belli işleri yürütmek için müdürlere direktif vermesi işverenin işçiye her konuda talimat vermesine benzemez. Ayrıca belli durumlarda herhangi bir ücret talep etmeden şirket müdürü olarak görev yapılmasının mümkün olduğu düşünüldüğünde de, aradaki ilişkinin vekalet sözleşmesi olarak kabul etmek daha uygun düşer. Özellikle ortağın bizzat müdür olduğu bir

---

<sup>42</sup> Karş. Kırca, (Şehirali Çelik/Manavgat), s. 455; Yıldırım, s. 34.

<sup>43</sup> Karş. Kırca, (Şehirali Çelik/Manavgat), s. 455 vd.; Yıldırım, s. 38: karş. Julia, s. 161 vd. Yargıtay 9. HD de şirket ile şirketin yönetim ve temsil organı arasındaki ilişkinin hizmet sözleşmesi olmadığını muhtelif kararlarında kabul etmektedir. Kararlar için bkz. Kırca, (Şehirali Çelik/Manavgat), s. 456 vd. Alman Yüksek Mahkemesi'nin de limited şirket müdürü ile şirket arasındaki ilişkinin hizmet sözleşmesi olmadığı yönünde çok sayıda kararı bulunmaktadır. Bkz. BGHZ 79, 291; BGHZ 12, 1, 8. Yeni tarihli bir kararında da Yüksek Mahkeme, limited şirket müdürlerinin bir yandan şirketin temsil organı diğer yandan işçisi olamayacaklarını belirtmektedir. Mahkemeye göre müdürler daha çok işveren tarafındadır. Bkz. BGH, NZG 2002, s. 46 vd. Buna karşın Alman Yüksek İş Mahkemesi bir kararında, limited şirket müdürü ile şirket arasındaki hukuki ilişkinin iş sözleşmesine dayandığı yönünde bir hüküm vermiştir. 09.02.1978 tarihli bu karar için bkz. GmbHR 1978, s. 85.



limited şirkette ücret almadan bu görevin yerine getirildiğine uygulamada rastlanmaktadır. Müdürler ile şirket arasındaki ilişkinin hizmet sözleşmesi olarak kabul edilmemesinin gerekçelerinden biri de, müdürün şirket adına işveren konumunda olması ve işçi istihdam etmesidir. Bir yandan işveren sıfatıyla işçilerle muhatap olması diğer yandan kendisinin işçi statüsünde kabul edilmesi uygun düşmez<sup>44</sup>.

### III. MÜDÜRLER KURULUNUN İŞLEYİŞİ

#### 1. Şirketin Temsili

Müdürler limited şirketin yönetim ve temsil organıdır. Müdür veya birden fazla kişiden oluşması halinde müdürler kurulu, kanun ve şirket sözleşmesi uyarınca genel kurulun yetkisinde bırakılmış bulunanlar dışında, şirketin işletme konusunun gerçekleştirilmesi için gerekli olan her çeşit iş ve işlemler hakkında karar almaya yetkilidir<sup>45</sup>. TTK m. 629/1,

<sup>44</sup> Bkz. Jula, s. 161.

<sup>45</sup> TTK m. 625 müdürlerin devredemeyecekleri görevlerini saymıştır. Buna göre; müdürler, aşağıdaki görevlerini ve yetkilerini devredemez ve bunlardan vazgeçemezler:

- a) Şirketin üst düzeyde yönetilmesi ve yönetimi ve gerekli talimatların verilmesi.
  - b) Kanun ve şirket sözleşmesi çerçevesinde şirket yönetim örgütünün belirlenmesi.
  - c) Şirketin yönetimi için gerekli olduğu takdirde, muhasebenin, finansal denetimin ve finansal planlamanın oluşturulması.
  - d) Şirket yönetiminin bazı bölümleri kendilerine devredilmiş bulunan kişilerin, kanunlara, şirket sözleşmesine, iç tüzüklere ve talimatlara uygun hareket edip etmediklerinin gözetimi.
  - e) Küçük limited şirketler hariç, risklerin erken teşhisi ve yönetimi komitesinin kurulması.
  - f) Şirket finansal tablolarının, yıllık faaliyet raporunun ve gerekli olduğu takdirde topluluk finansal tablolarının ve yıllık faaliyet raporunun düzenlenmesi.
  - g) Genel kurul toplantısının hazırlanması ve genel kurul kararlarının yürütülmesi.
  - h) Şirketin borca batık olması hâlinde durumun mahkemeye bildirilmesi.
- (2) Şirket sözleşmesinde, müdürün veya müdürlerin;

müdürlerin temsil yetkilerinin kapsamına, yetkinin sınırlandırılmasına, imzaya yetkili olanların belirlenmesine, imza şekli ile bunların tescil ve ilanına bu Kanunun anonim şirketlere ilişkin ilgili hükümleri kıyas yolu ile uygulanacağını öngörmektedir. Yapılan bu atıftan dolayı, anonim şirketlerde yönetim kurulunun temsil yetkisinin kapsamı ve sınırları, imza şekli, tescil ve ilana ilişkin öngörülen düzenlemelerin limited şirketlerde müdürlere de uygulanacaktır.

Şirket sözleşmesinde aksi öngörülmemiş veya limited şirkette tek bir müdür bulunmuyorsa, temsil yetkisi çift imza ile kullanılmak üzere müdürler kuruluna aittir<sup>46</sup>. Müdürler kurulu, temsil yetkisini bir veya daha fazla müdüre veya üçüncü kişilere devredebilir. Ancak müdürler kurulunda yer alan üyelerden en az birinin temsil yetkisini haiz olması şarttır<sup>47</sup>. Dolayısıyla limited şirketlerde de aksi şirket sözleşmesiyle açıkça belirtilmediği takdirde, başka bir deyişle tek imza sistemi öngörülmemişse, çifte imza ilkesi geçerlidir. Ayrıca temsil yetkisinin tamamen üçüncü kişilere devredilemeyeceği, müdürlerden en az birinin temsil yetkisine sahip olmak zorunda olduğu hükümden anlaşılmaktadır. Anonim şirketten farklı olarak<sup>48</sup> limited şirketlerde müdür olarak görev yapacak kişilerden en az birinin ortak sıfatına sahip olması gerekir<sup>49</sup>.

---

a) Aldıkları belirli kararları ve

b) Münferit sorunları,

genel kurulun onayına sunmaları gereği öngörülebilir. Genel kurulun onayı müdürlerin sorumluluğunu ortadan kaldırmaz, sınırlandırmaz. Türk Borçlar Kanununun 51 ve 52 nci madde hükümleri saklıdır

<sup>46</sup> Müdürler kurulunda görev yapan tüm müdürlerin birlikte hareket ederek şirketi temsil edeceklerine dair bir düzenlemenin yapılması da mümkündür. Karş. Yıldırım, s. 113 vd.

<sup>47</sup> Karş. TTK m. 370.

<sup>48</sup> Anonim şirketlerde yönetim kurulu üyesinin pay sahibi olma zorunluluğu yoktur. Tüm yönetim kurulu üyelerinin üçüncü kişilerden oluşması mümkündür.

<sup>49</sup> Özden organ ilkesinin terk edilmiş olmasına karşın, ortaklardan en az birinin müdür sıfatına sahip olması zorunluluğunun öngörülmesi limited şirketlerde saman ortakların oluşmasına yol açabilir. Gerçekten de ortakların herhangi bir gerekçeyle müdür olmak istememeleri halinde, sadece müdür sıfatına sahip olması için üçüncü bir kişiye küçük bir oranda

Ancak şirketi temsil etme yetkisi verilecek kişilerin ortak sıfatına sahip müdür olma zorunluluğu yoktur.

Temsile yetkili olanlar şirketin amacına ve işletme konusuna giren her tür işleri ve hukuki işlemleri, şirket adına yapabilir ve bunun için şirket unvanını kullanabilirler<sup>50</sup>. Kanuna ve esas sözleşmeye aykırı işlemler dolayısıyla şirketin rücu hakkı saklıdır. Temsile yetkili olanların, üçüncü kişilerle, işletme konusu dışında yaptığı işlemler de şirketi bağlar; meğerki, üçüncü kişinin, işlemin işletme konusu dışında bulunduğunu bildiği veya durumun gereğinden, bilebilecek durumda bulunduğu ispat edilsin<sup>51</sup>. Şirket esas sözleşmesinin ilan edilmiş olması, bu hususun ispatı

---

pay verilerek ortak yapılması ve bu kişinin de daha sonra müdür olarak atanması söz konusu olabilecektir. Örneğin tüm ortakların devlet memuru olduğu bir limited şirkette, memur olmayan bir üçüncü kişinin müdür yapılmak için ortak olarak alınması yoluna gidilecektir. Özellikle saman ortaklar bulunarak kanunda öngörülen asgari ortak sayısına ulaşılmaya çalışılmasının, tek kişilik anonim ve limited şirketin öngörülmesinin temel nedenlerinden olduğu dikkate alındığında, m. 623/1'de getirilen düzenlemenin yerindeliği tartışılabilir.

<sup>50</sup> Özen ve bağlılık yükümünü öngören TTK m. 626'ya göre; müdürler ve yönetimle görevli kişiler, görevlerini tüm özeni göstererek yerine getirmek ve şirketin menfaatlerini, dürüstlük kuralı çerçevesinde, gözetmekle yükümlüdürler. 202 ilâ 205 inci madde hükümleri saklıdır. Ayrıca hüküm şirket müdürleri için rekabet yasağını da öngörmüştür. Buna göre; şirket sözleşmesinde aksi öngörülmemiş veya diğer tüm ortaklar yazılı olarak izin vermemişse, müdürler şirketle rekabet oluşturan bir faaliyette bulunamazlar. Şirket sözleşmesi ortakların onayı yerine ortaklar genel kurulunun onay kararını öngörebilir.

<sup>51</sup> 6102 sayılı TTK ultra vires kuralını limited şirketler açısından da kaldırmıştır. Dolayısıyla artık şirketin hak ehliyetinin sınırını işletme konusu çizmemektedir. Şirketin hak ehliyetinin değil, imza yetkilisine rücu edeceği veya edemeyeceği sınırı, şirketin amacı ve işletme konusu belirler. Esas sözleşmenin konu hükmüne aykırı işlemlerle bu sınırın aşılması halinde şirketin rücu hakkı vardır. Başka bir deyişle, şirketin amacı ve işletme konusu dışında yapılan işlemler de şirketi bağlar, üçüncü kişiye karşı şirket sorumludur; ancak, sınırı aşan temsil yetkisini haiz kişiye karşı şirket rücu talebinde bulunabilir. Ancak şirket, yapılan işlemin, işletme konusunun dışında bulunduğunu üçüncü kişinin bildiğini veya halin icabından bilebilecek durumda bulunduğunu ispat ederse işlem şirketi

açısından, tek başına yeterli delil değildir. Temsil yetkisinin sınırlandırılması, iyiniyet sahibi üçüncü kişilere karşı hüküm ifade etmez; ancak, temsil yetkisinin sadece merkezin veya bir şubenin işlerine özgülediğine veya birlikte kullanılmasına ilişkin tescil ve ilan edilen sınırlamalar geçerlidir. Temsile yetkili kişiler tarafından yapılan işlemin esas sözleşmeye veya genel kurul kararına aykırı olması, iyiniyet sahibi üçüncü kişilerin o işlemde dolaylı olarak şirkete başvurmalarına engel değildir. Temsile veya yönetime yetkili olanların, görevlerini yaptıkları sırada işledikleri haksız fiillerden şirket sorumludur<sup>52</sup>. Şirketin rücu hakkı saklıdır. Sözleşmenin yapılması sırasında, şirket tek ortak tarafından ister temsil edilsin ister edilmesin, tek ortaklı limited şirketlerde, bu ortak ile şirket arasındaki sözleşmenin geçerli olması sözleşmenin yazılı şekilde yapılmasına bağlıdır. Bu şart piyasa şartlarına göre günlük, önemsiz ve sıradan işlemlere ilişkin sözleşmelerde uygulanmaz<sup>53</sup>.

Limited şirkette imza yetkisine sahip kişiler şirketin unvanı altına imza atarlar<sup>54</sup>. İmza yetkisine sahip kişilerin imzaları notere onaylatıldıktan sonra sicil müdürlüğüne verir<sup>55</sup>. Müdürler kurulu, temsile yetkili kişileri ve bunların temsil şekillerini gösterir kararının noterce onaylanmış suretini, tescil ve ilan edilmek üzere ticaret siciline verir<sup>56</sup>. Temsil yetkisinin ticaret sicilinde tescilinden sonra, ilgili kişilerin seçimine veya atanmalarına ilişkin herhangi bir hukuki sakatlık, şirket tarafından üçüncü kişilere, ancak sakatlığın bunlar tarafından bilindiğinin ispat edilmesi şartıyla ileri sürülebilir<sup>57</sup>.

---

bağlamayacaktır. Buna karşın şirket esas sözleşmesinin ilân edilmiş olması, bu hususun ispatı için tek başına yeterli görülmemiştir. Bkz. TTK m. 371'in gerekçesi.

<sup>52</sup> Bu konuda ayrıca bkz. TTK m. 632.

<sup>53</sup> Karş. TTK m. 371.

<sup>54</sup> Karş. TTK m. 372.

<sup>55</sup> Bkz. TTK m. 40/2.

<sup>56</sup> Karş. TTK m. 373.

<sup>57</sup> Temsile yetkili kişilerin seçimlerine ve atanmalarına ilişkin hukukî sakatlıkların üçüncü kişilere karşı ileri sürülemeyeceği, sürülebilmesi için hukukî sakatlığın onlar tarafından bilindiğinin ispatlanması gerektiği kuralı TTK m. 37 ile aynı düşünce eksenindedir. Hukukî sakatlık ne kadar ağır

## 2. Görev Dağılımı

TTK'nın limited şirketler hukukuna ilişkin getirdiği önemli yeniliklerden biri de, şirketin birden fazla müdürünün bulunması hâlinde, bunların kurul halinde görev yapacakları ve bunlardan birinin, şirketin ortağı olup olmadığına bakılmaksızın, genel kurul tarafından müdürler kurulu başkanı olarak atanacağı yönündeki düzenlemedir. Bu kurula bir başkan atanması ve kurulda yer alan müdürler arasında görev dağılımı yapılması, profesyonel yönetimin sağlanması açısından önemlidir. Her ne kadar limited şirketin yönetim ve temsil organı durumunda olan müdürler kurulunun birlikte hareket ederek şirket ile ilgili kararları alması gerekse de, kurulda yer alan her müdürün şirket ile ilgili tüm işler ile ilgilenmesi özellikle belli büyüklüğe ulaşan ve karmaşık yapıları olan limited şirketler açısından uygun düşmez. Bu yüzden şirket yönetiminin iyi organize edilmesi, her müdüre farklı bir görev alanının bırakılması düşünülebilir.

TTK, müdürlerin birden fazla olmaları halinde genel kurulun bunlardan birini başkan seçmesi ve başkan olarak seçilecek kişinin açıklama ve ilanları yapma yetkisi dışında hangi görevin kim tarafından yürütüleceği konusunda ayrıntılı düzenlemeler yapmamıştır. Bu durumda işletmenin türü ve büyüklüğü dikkate alınarak müdürler arasında görev paylaşımının nasıl yapılacağı konusu şirket sözleşmesi ile veya genel kurul kararı ile tespit edilmelidir. Örneğin müdürlerin görev dağılımının finansal, teknik, insan kaynakları şeklinde yapılması ve her müdürün bu alanlardan birinden sorumlu olması sağlanabilir. Aynı şekilde işletmenin niteliği elverdiği ölçüde, müdürlerin görev alanlarının alım-satım, araştırma geliştirme, üretim şeklinde ayrıştırılması da mümkündür<sup>58</sup>. Yeni TTK limited şirketlerde şirket ortağı olmayan üçüncü kişilerin müdür olabildiğini öngördüğünden, müdür olarak atanacakların, şirketin niteliği dikkate alınarak belli bir uzmanlığa sahip olan kişilerden

---

olursa olsun bunun üçüncü kişiye karşı ileri sürülememesi, üçüncü kişiye izleyemeyeceği, belirleyemeyeceği ve yargılayamayacağı bir yükümlülük yüklenmesini engellemek ve işlem güvenliği ile adaleti sağlamak amaçlarına yöneliktir. Bkz. TTK m. 373'ün gerekçesi.

<sup>58</sup> Bkz. DORNHEGGE Stefanie, (2013), "Geschaeftsverteilung zwischen GmbH-Geschaeftsführern", NZG 2013, s. 13.

oluşması profesyonel yönetim ilkesinin gerçekleştirilmesi açısından önem arz etmektedir<sup>59</sup>.

Görev dağılımının yapılması her müdürün sahip olduğu uzmanlık alanıyla ilgili olarak sadece belli bir alanla ilgilenmesi ve böylece profesyonel kararlar alarak şirketi yönetmesini sağlar. Bunun dışında görev dağılımı, müdürlerin kendilerine bırakılan alanlar dışından kaynaklanan sorumluluklarını sınırlandırma açısından da önemlidir<sup>60</sup>. TTK m. 644; belgelerin ve beyanların kanuna aykırılığına ilişkin 549 uncu; sermaye hakkında yanlış beyanlar ve ödeme yetersizliğinin bilinmesi hakkında 550 nci; değer biçilmesinde yolsuzluğa dair 551 inci; kurucuların, yönetim kurulu üyelerinin, yöneticilerin ve tasfiye memurlarının sorumluluğunu düzenleyen 553 üncü; denetçilerin sorumluluğuna ilişkin 554 ilâ 561 inci maddelerin limited şirketler açısından da geçerli olduğunu öngörmektedir. Her ne kadar TTK m. 644, m. 557'ye açıkça atıf yapmamış olsa da, farklılaştırılmış teselsül ilkesi müdürler bakımından da geçerli kabul edilmelidir<sup>61</sup>. TTK m. 557'ye göre; birden çok kişinin aynı zararı tazminle yükümlü olmaları hâlinde, bunlardan her biri, kusuruna ve durumun gereklerine göre, zarar şahsen kendisine yükletilebildiği ölçüde, bu zarardan diğerleriyle birlikte müteselsilen sorumlu olur. Davacı birden çok sorumlu kişiyi zararın tamamı için birlikte dava edebilir ve hâkimin aynı davada her bir davalının tazminat borcunu belirlemesini isteyebilir. Şirket müdürlerinin de kendi görev alanlarıyla sınırlı olarak sorumlu tutulmaları TTK'da öngörülen yeni sorumluluk anlayışıyla bağdaşır. Kanunun gerekçesinde de belirtildiği üzere; sorumluluk, dolayısıyla tazminat hukukunu, uygun nedensellik bağı kuralları yönetir. Bunun doğal sonucu olarak, anonim şirketin yönetim kurulu üyelerinin şirkete birlikte değil de tek başlarına

---

<sup>59</sup> Belli bir alanda uzman olduğundan şirket yönetimine alınan müdürün, faaliyetlerinin beğenilmemesi veya o alanın uzmanı olmadığı anlaşıldığı takdirde genel kurulun bu müdürü görevden tamamen alması veya uzmanlığından başka bir alanda daha iyi yararlanılacağı düşünülüyorsa, görev dağılımının yeniden yapılarak başka bir alana kaydırılması söz konusu olabilir.

<sup>60</sup> Karş. Yıldırım, s. 161; LOHR Martin, (2000), "Die Beschraenkung der Innenhaftung des GmbH-GF", NZG 2000, s. 1204; Dornhegge, s. 13.

<sup>61</sup> Karş. Yıldırım, s. 160 vd.

verdikleri zarardan, müteselsilen değil, tek başlarına sorumlu olmaları gerekir. Zarardan sorumlu olmayan, yani uygun nedensellik bağının dışında kalan kişinin alacaklının korunması uğruna sorumlu tutulması, müteselsil sorumluluk kavramına açıkça aykırı olduğu gibi hukuka ve adalete de terstir<sup>62</sup>. Dolayısıyla şirket müdürleri de birlikte verdikleri zarardan ötürü farklılaştırılmış teselsül ilkeleri çerçevesinde<sup>63</sup> birlikte sorumlu tutulmalı, ancak zararın doğmasında hiçbir kusurunun bulunmadığı hallerde de sadece müdürler kurulu üyesi olmalarından ötürü sorumluluk altına sokulmamalıdır. Başka bir deyişle, görev dağılımı sonucu kendisine bırakılan alan dışında gerçekleşen ve kendisiyle hiçbir ilgisi olmayan bir zarar söz konusu olduğunda bundan dolayı sorumlu kabul edilmemesi gerekir<sup>64</sup>. Tek başına zararı verenin tek başına sorumlu tutulması yoluna gidilmelidir.

Birden fazla müdürün bulunması halinde görev dağılımının yapılmış olması, şirketin iyi organize edilmesi ve müdürlerin sorumluluklarının sınırlandırılması açısından fayda sağlar; ancak müdürler kurulunun bir bütün olarak şirketin yönetim ve temsil organı olduğu düşünüldüğünde, her müdürün sadece kendi görev alanıyla ilgilenmesi diğer alanlara karşı ise tamamen ilgisiz kalması

<sup>62</sup> Bkz. TTK m. 557'nin gerekçesi.

<sup>63</sup> Kanunun gerekçesinde, müteselsil sorumluluğun kabul edildiği durumlarda (çoğu kez) zararın bir kısmı, müteselsil sorumlular tarafından birlikte verilebileceği, bir kısmının da, tazminat yükümlülerinden bazılarının, şirkete ilişkin hükümler anlamında hukuka aykırı, kişisel eylem ve kararlarının ürünü olabileceği belirtilmekte ve buna dair şöyle bir örnek verilmektedir: Meselâ; A, B, C, D, E adlı üyelerden oluşan bir yönetim kurulunda bu üyelerin tek başlarına ve birlikte verdikleri toplam zarar 4000 ise ve bunun 2000'i bu beş kişi tarafından birlikte verilmiş, geriye kalanın 1000'i A, 500'ü D ve 500'ü de E'ye tek başlarına isnat ediliyorsa, 2000'den A, B, C, D, E müteselsilen ve zararın diğer bölümünden de kendilerine isnat edilen tutarda A, D ve E tek başlarına sorumlu olur. Bkz. TTK m. 557'nin gerekçesi.

<sup>64</sup> Birden fazla müdürün bulunması halinde her müdürün sadece kendisine bırakılan görev alanından sorumlu tutulabileceği Alman Yüksek Mahkemesi kararlarında da kabul edilmektedir. Bkz. BGH, NJW-RR 1986, s. 1293.

düşünülemez<sup>65</sup>. Her müdür öncelikle kendi görev alanından sorumlu olmakla birlikte, şirketin diğer alanlarında gerçekleşen faaliyetler konusunda da gözetim ve denetim görevini yerine getirmeli<sup>66</sup>, hukuka, esas sözleşmeye aykırı bir işlemin bulunduğunu veya yapılan işlemin şirket menfaatine olmadığını tespit etmesi halinde, diğer müdür veya müdürleri uyarmalıdır<sup>67</sup>. Şirket yönetiminin iyi organize edilebilmesi açısından iyi bir iletişim ve bilgi ağı sistemi kurulmalı ve her müdürün kendi görev alanı dışındaki konularla ilgili alınan kararlardan da zamanında haberdar olması sağlanmalıdır<sup>68</sup>.

Limited şirketlerde profesyonel yönetimin gerçekleştirilmesi açısından başvurulabilecek yöntemlerden biri de müdürler kurulunun, işlerin gidişini izlemek, kendisine sunulacak konularda rapor hazırlamak,

---

<sup>65</sup> Şirket yönetimine ilişkin yetkinin müdürlerden birine veya üçüncü kişilere devredilmiş olması halinde dahi m. 625/1 (d) bendine göre, bu kişilerin kanunlara, şirket sözleşmesine, iç tüzüklere ve talimatlara uygun hareket edip etmediklerinin üst gözetimi müdürlere aittir. Buna karşın yetki devri halinde m. 553/2 hükmünden dolayı müdürlerin üst gözetim sorumluluğunun bulunmadığı doktrinde savunulmaktadır. Karş. GÖKTÜRK Kürşat, "Anonim Şirket Yönetim Kurulunun Özellikle Yetki Devri Halinde Gözetim Sorumluluğu ve Hukuki Belirlilik Sorunu", TBB Dergisi 2014 (114), s. 198; Yıldırım, s. 163 vd. Ancak üst gözetimin müdürlerin devredilemez görev ve yetkilerinden olduğu hususu dikkate alındığında yetki devri halinde de bu sorumluluğun devam ettiği kabul edilmelidir. Karş. Kırca, (Şehirali Çelik/Manavgat), s. 612 vd.

<sup>66</sup> Müdürlerin şirket yönetimiyle ilgili kararların alınmasında gözetim ve denetim görevinin kapsamı, şirketin yapısı, yapılan işlemin niteliği gibi unsurlar dikkate alınarak belirlenebilir. Örneğin şirketin kamu hukukundan kaynaklanan görevlerini yerine getirirken müdürlerin şirketin bu yükümlülüklerine uyması konusunda daha hassas davranmaları beklenebilir. Aynı şekilde ekonomik kriz dönemlerinde alınacak kararların şirketin geleceğini etkileme olasılığı dikkate alınarak gözetim ve denetim görevinin gerçekleştirilmesi gerekebilir. Karş. BGH, NZG 2001, s. 320, 321 vd.; Dornhegge, s. 13, 16; HABERSACK Mathias, (2005), "Gesteigerte Überwachungspflichten des Leiters eines "sachnahen" Vorstandsressorts?", WM 2005, s. 2360, 2362.

<sup>67</sup> Karş. Dornhegge, s. 13, 15; Lohr, s. 1204, 1210.

<sup>68</sup> Karş. BGH, NJW-RR 1995, s. 669 vd.; Dornhegge, s. 13, 15.



kararlarını uygulamak veya iç denetim amacıyla içlerinde müdürler kurulu üyelerinin de bulunabileceği komiteler ve komisyonlar kurabilmesidir<sup>69</sup>. Anonim şirketlerde yönetim kuruluna komite ve komisyon kurma imkanı sağlayan m. 366/2 hükmünden limited şirket müdürleri de yararlanabilir. Limited şirketin çap ve büyüklüğünün komite ve komisyon kurulmasını gerektirip gerektirmediği veya hangilerinin kurulmasının fayda sağlayacağını müdürler kurulu belirler.

Görev dağılımı açısından irdelenmesi gereken hususlardan biri de, başkan seçiminin nasıl gerçekleştirileceği ve başkanın görev ve yetkilerinin neler olduğudur. TTK m. 624/1, başkanın nasıl seçileceğini düzenlemektedir. Buna göre; şirketin birden fazla müdürünün bulunması hâlinde, bunlardan biri, şirketin ortağı olup olmadığına bakılmaksızın, genel kurul tarafından müdürler kurulu başkanı olarak atanır. Kanunda başkan atama yetkisi genel kurula verilmiştir. Kanundaki bu açık hükme rağmen müdürler kurulu başkanının bizzat müdürler tarafından belirlenmesi mümkün müdür? TTK m. 624/1'in emredici olup olmadığına ilişkin değerlendirme bu soruya verilecek cevabı etkileyecektir. Bilindiği üzere, Kanunun gerekçesine göre, esas sözleşmenin TTK'daki bir hükümden sapabilmesi için ya hükmün lafzında buna açıkça izin verilmesi ya da yapılacak amaçsal yorumda bunun mümkün olması gerektiği ifade edilmektedir<sup>70</sup>. Buna karşın doktrinde savunulan başka bir görüşe göre ise, gerekçede yer alan ifadelerin kanun metniyle çeliştiği, metindeki "açıkça" izin verilmenin, sadece kanun metninden bunun açıkça anlaşılabilirdiği durumları kapsadığı savunulmaktadır<sup>71</sup>. Her ne kadar m. 624/1'den kanunda müdürler kurulu başkanının bizzat müdürler tarafından seçilebileceğine izin verildiği açıkça anlaşılmıyorsa da, müdürler kuruluna başkan seçiminin limited şirkette genel kurulun devredilemez görev ve yetkileri

<sup>69</sup> Karş. TTK m. 366/2.

<sup>70</sup> Karş. TTK m. 340'ın gerekçesi.

<sup>71</sup> Bkz. Şehirli Çelik (Kırca/Manavgat), s. 159 vd. Bu yorum tarzının kabul edilmesi, emredici hükümler ilkesinin çok katı bir şekilde uygulanması ve sermaye şirketlerinde sözleşme özgürlüğünün önemli ölçüde kısıtlanması sonucunu doğurur.

arasında sayılmadığı ve bu yüzden yapılacak amaçsal yorumla bizzat müdürlerin de kurula başkana seçebilecekleri sonucuna varılmalıdır<sup>72</sup>.

Anonim şirketlerde görev dağılımını düzenleyen m. 366, yönetim kurulunun üyeleri arasından bir başkan ve bulunmadığı zamanlarda ona vekalet etmek üzere, en az bir başkan vekilinin seçileceğini öngörmektedir. TTK m. 324 her ne kadar başkan vekilini öngörmemiş olsa da, genel kurulun veya müdürler kurulunun başkan vekili seçmesinin de mümkün olduğu kabul edilmelidir. Zira başkanın hastalık, seyahat gibi bir nedenden dolayı toplantılara katılamaması halinde onun görevlerini yerine getirmek açısından bir başkan vekilinin bulunması fayda sağlar<sup>73</sup>.

Başkanın görev ve yetkilerinin kapsamına ilişkin en önemli düzenleme m. 624/2'de yer almaktadır. Buna göre; başkan olan müdür veya tek müdürün bulunması hâlinde bu kişi, genel kurulun toplantıya çağırılması ve genel kurul toplantılarının yürütülmesi konularında olduğu gibi, genel kurul başka yönde bir karar almadığı ya da şirket sözleşmesinde farklı bir düzenleme öngörülmediği takdirde, tüm açıklamaları ve ilanları yapmaya da yetkilidir. Görüldüğü üzere başkana, genel kurulun toplantıya çağırılması, genel kurul toplantılarının yürütülmesi, tüm açıklama ve ilanları yapma yetkileri verilmiştir. Bunun dışında m. 644'ün m. 392'ye yaptığı atıf nedeniyle başkanın başka bazı görevleri de kanun gereği yerine getirmesi gerektiği anlaşılmaktadır. Yönetim kurulu üyelerinin bilgi alma ve inceleme hakkını düzenleyen m. 392/3'e göre; her yönetim kurulu üyesi, yönetim kurulu toplantıları dışında, yönetim kurulu başkanının izniyle, şirket yönetimiyle görevlendirilen kişilerden, işlerin gidişi ve belirli münferit işler hakkında bilgi alabilir ve görevinin yerine getirilebilmesi için gerekliyse, yönetim

---

<sup>72</sup> Tekinalp, m. 624/1'in emredici bir hüküm olduğunu belirtmekte ancak müdürlerin bizzat kurula başkan atamalarının mümkün olduğunu savunmaktadır. Bkz. Tekinalp, s. 522, N. 22-32. Yıldız'a göre ise başkanın genel kurul tarafından seçilmesi zorunludur. Bkz. Yıldız, s. 252. Aynı görüş için bkz. Altaş, s. 95.

<sup>73</sup> Özellikle şirket sözleşmesi ile başkan seçim yetkisinin sadece genel kurula ait olduğunun belirtilmesi durumunda başkanın istifa etmesi, toplanacak bir sonraki genel kurul toplantısına kadar kurulun başkansız kalmasına yol açacaktır. Başkan vekilinin seçilmiş olması ilk genel kurul toplantısına kadar kurulun görevlerini sorunsuzca yapmasını mümkün kılacaktır.

kurulu başkanından, şirket defterlerinin ve dosyalarının incelemesine sunulmasını isteyebilir. Dolayısıyla müdürler kurulu başkanı, toplantı dışında diğer müdürlerin belli konularda bilgi alması veya inceleme yapması hususunda izin verme yetkisine sahiptir. Ayrıca m. 392/7 hükmü dikkate alındığında, müdürlerin başkandan, müdürler kurulunu toplantıya çağırmasını yazılı olarak isteyebilecekleri anlaşılmaktadır.

Şüphesiz başkanın görevleri yukarıda sayılanlarla sınırlı değildir. Öncelikle şirket sözleşmesi ile veya genel kurul kararıyla başkanın görev ve yetkilerinin ayrıntılı bir şekilde tespit edilmesi mümkündür. Ayrıca herhangi bir düzenlemenin yapılmamış olması halinde dahi bazı işlerin niteliği gereği başkan tarafından yapılması gerekir. Örneğin müdürler kurulu toplantısının gündemini hazırlamak, müdürleri toplantıya davet etmek, toplantının yürütülmesini sağlamak da başkanın görevleri arasındadır<sup>74</sup>.

### 3. Toplantı Yapılması ve Yürütülmesi

Yeni TTK'nın müdürler kurulunu öngörmüş olması özellikle toplantı yapılması ve karar alınması açısından özel bir anlam taşımaktadır. Zira kurul olarak çalışmak; üyelere çağrı yapılması, bunların belli nisaplara uyarak toplanması, gündemde yer alan konuların müzakere edilerek karara bağlanması, kararların yazılı hale getirilerek imzalanması ve karar defterine geçirilmesi gibi bazı prosedürlere uyulmayı gerektirir<sup>75</sup>. Ancak belirtmek gerekir ki, yeni TTK'nın müdürler kurulunu öngörmüş olmasına karşın, şirketin işleyebilmesi için gerekli olan asgari yönetim işlerinin gerçekleştirilmesi için her defasında bir karar alınmasına gerek yoktur<sup>76</sup>. Dolayısıyla şirketi yönetme yetkisi bırakılan müdür veya müdürler kurul kararı almaksızın da bu tür asgari zorunlu yönetim işlerini yapabilirler<sup>77</sup>.

TTK, müdürler kurulu toplantısına ilişkin sadece karar nisabını açıkça öngörmekte, bunun dışındaki konularda ise açık bir düzenleme

<sup>74</sup> Karş. Kırca, (Şehirali Çelik/Manavgat), s. 477; Tekinalp, s. 228 vd., N. 12-92.

<sup>75</sup> Karş. Tekinalp, s. 228, N. 12-91; Yıldırım, s. 143.

<sup>76</sup> Bkz. Yıldız, s. 252.

<sup>77</sup> Örneğin şirkete işçi alımı gibi bir konuda kural olarak müdürler kurulu kararına ihtiyaç yoktur. Bkz. Yıldız, s. 252.

yapmamaktadır. Toplantıya çağrının kim tarafından ve hangi usullere uyularak gerçekleştirileceği hususu, m. 644'ün atıf yaptığı m. 392 hükmü dikkate alınarak değerlendirilmelidir<sup>78</sup>. Bu hükmün yedinci fıkrası esas alındığında, müdürlerden her biri, başkandan kurulu toplantıya çağırmasını yazılı olarak isteyebilir<sup>79</sup>. Müdürler kurulunun toplanması ve

---

<sup>78</sup> TTK m. 644, m. 392'nin limited şirket müdürleri için de uygulanacağını öngördüğüne göre, müdürlerin bilgi ve inceleme hakkının oldukça geniş bir şekilde düzenlendiği söylenebilir. Gerçekten de hüküm incelendiğinde; her bir müdürün şirketin tüm iş ve işlemleri hakkında bilgi isteyebileceği, soru sorabileceği ve inceleme yapabileceği anlaşılmaktadır. Bir müdürün istediği, herhangi bir defter, defter kaydı, sözleşme, yazışma veya belgenin müdürler kuruluna getirilmesi, kurulca veya müdürler tarafından incelenmesi ve tartışılması ya da herhangi bir konu ile ilgili yöneticiden veya çalışandan bilgi alınması reddedilemez. Müdürler kurulu toplantılarında, müdürler kurulunun bütün üyeleri gibi, şirket yönetimiyle görevlendirilen kişiler ve komiteler de bilgi vermekle yükümlüdür. Bir müdürün bu konudaki istemi de reddedilemez; soruları cevapsız bırakılamaz. Her bir müdür, müdürler kurulu toplantıları dışında, müdürler kurulu başkanının izniyle, şirket yönetimiyle görevlendirilen kişilerden, işlerin gidişi ve belirli münferit işler hakkında bilgi alabilir ve görevinin yerine getirilebilmesi için gerekliyse, müdürler kurulu başkanından, şirket defterlerinin ve dosyalarının incelemesine sunulmasını isteyebilir. Başkan bir müdürün, üçüncü fıkra da öngörülen bilgi alma, soru sorma ve inceleme yapma istemini reddederse, konu iki gün içinde müdürler kuruluna getirilir. Kurulun toplanmaması veya bu istemi reddetmesi hâlinde üye, şirketin merkezinin bulunduğu yerdeki asliye ticaret mahkemesine başvurabilir. Mahkeme istemi dosya üzerinden inceleyip karara bağlayabilir, mahkemenin kararı kesindir. Müdürler kurulu başkanı, kurulun izni olmaksızın, müdürler kurulu toplantıları dışında bilgi alamaz, şirket defter ve dosyalarını inceleyemez. Müdürler kurulu başkanının bu isteminin reddedilmesi hâlinde başkan, dördüncü fıkraya göre mahkemeye başvurabilir. Müdürlerin bu maddeden doğan hakları kısıtlanamaz, kaldırılamaz. Şirket sözleşmesi ve müdürler kurulu, üyelerin bilgi alma ve inceleme haklarını genişletebilir. Karş. TTK m. 392.

<sup>79</sup> Müdürlerden her biri toplantı yapılmasını başkandan yazılı olarak isteyebileceği gibi, zaten yapılacak bir toplantının gündemine görüşülmesini istediği bir maddeyi de aynı usullerle ekletebilmelidir. Müdürler kurulu toplantısında gündeme bağlılık ilkesi geçerli olmadığından toplantı esnasında da bir müdürün görüşülmesini talep ettiği bir konunun

toplantının yürütülmesinin öncelikle başkanın yetkisinde olduğu gerekçesiyle bu düzenlemenin yapıldığı varsayılabilir<sup>80</sup>. Ancak bu hükme uyulmaması halinde hangi yaptırımların uygulanacağı kanunda belirtilmemiştir. Örneğin müdürlerden birinin başkana başvurmadan doğrudan müdürler kurulunu toplantıya çağırması ve burada kararlar alınması halinde, alınan kararların geçerliliği tartışılabilir. TTK m. 392/7'nin toplantının yapılmasını sağlamak için müdürlere sadece bir hak verdiği, buna aykırı davranılarak toplantının yapılmasının sağlanması halinde de alınacak kararların geçerli olduğunu kabul etmek gerekir<sup>81</sup>. Müdürler kurulunun sürekli faaliyet gösteren bir organ olduğu hususu dikkate alındığında, başkan, kurulun düzenli aralıklarla veya acil durumlarda en hızlı şekilde toplanmasını sağlamalıdır<sup>82</sup>.

Müdürler kurulu toplantısı fiziki veya elektronik ortamda gerçekleştirilebilir. Yeni TTK, günümüzün teknik ilerlemelerini dikkate alarak, limited şirketlerde müdürler kurulu toplantısının online yapılmasını mümkün kılmaktadır<sup>83</sup>. Elektronik ortamda müdürler kurulu toplantılarının nasıl yapılacağı, Ticaret Şirketlerinde Anonim Şirket Genel Kurulları Dışında Elektronik Ortamda Yapılacak Kurullar Hakkında Tebliğ'de ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir<sup>84</sup>. Tebliğin 5. maddesine göre; müdürler kurulu toplantısına isteyen hak sahipleri

---

gündeme alınıp alınmamasına da başkan karar verebilmelidir. Karş. Kırca, (Şehirali Çelik/Manavgat), s. 484; Tekinalp, s. 228 vd., N. 12-92.

<sup>80</sup> Kanunda açıkça düzenlenmemiş olsa da müdürler kurulunu toplantıya çağırma yetkisinin öncelikle başkanda olduğu kabul edilmelidir. Bkz. Yıldız, s. 253.

<sup>81</sup> Karş. Kırca, (Şehirali Çelik/Manavgat), s. 485.

<sup>82</sup> Toplantıların düzenli yapılmasından sorumlu olan başkanın aynı zamanda toplantıda müzakere edilen konuların kayıt altına alınması, yazılması için müdürlerden birini veya üçüncü bir kişiyi görevlendirmesi gerekebilir. Müdürler kurulu kararının geçerli olabilmesi için yazılı olması ve imzalanması şarttır. Bu hususu düzenleyen m. 390/5, müdürler kurulu kararlarına da kıyasen uygulanmalıdır.

<sup>83</sup> Bkz. TTK m. 1527'nin gerekçesi.

<sup>84</sup> Adı geçen Tebliğ 29.08.2012 tarih ve 28396 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanmıştır.

Elektronik Toplantı Sistemi<sup>85</sup> aracılığıyla elektronik ortamda katılabilirler. Üyelerden herhangi birinin toplantıya fiziken katılacağını beyan etmemesi halinde toplantı tamamen elektronik ortamda da yapılabilir<sup>86</sup>.

Toplantı, başkanının yönetiminde şirket merkezinde veya belirlenen başka bir yerde yapılabilir<sup>87</sup>. Elektronik ortamda toplantıya imkan tanıyan şirketlerde müdürlerden bir kısmının fiziken bir araya

---

<sup>85</sup> Elektronik Toplantı Sistemi, müdürler kurulu toplantısına elektronik ortamda katılmayı, öneride bulunmayı, görüş açıklamayı ve oy vermeyi teminen 13/1/2011 tarihli ve 6102 sayılı Türk Ticaret Kanununun 1527 nci maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca şirketlerin kuracakları veya bu konuda hizmet alımı yapabilecekleri bilişim sistemini ifade eder. Bkz. Tebliğ m. 4.

<sup>86</sup> Müdürler kurulu toplantısının elektronik ortamda yapılabilmesi için Tebliğ'in 6. maddesine göre şirket sözleşmesinde aşağıdaki hükmün yer alması zorunludur: "Şirketin yönetim kurulu/müdürler kurulu toplantısına katılma hakkına sahip olanlar bu toplantılara, Türk Ticaret Kanununun 1527 nci maddesi uyarınca elektronik ortamda da katılabilir. Şirket, Ticaret Şirketlerinde Anonim Şirket Genel Kurulları Dışında Elektronik Ortamda Yapılacak Kurullar Hakkında Tebliğ hükümleri uyarınca hak sahiplerinin bu toplantılara elektronik ortamda katılmalarına ve oy vermelerine imkan tanıyacak Elektronik Toplantı Sistemini kurabileceği gibi bu amaç için oluşturulmuş sistemlerden de hizmet satın alabilir. Yapılacak toplantılarda şirket sözleşmesinin bu hükmü uyarınca kurulmuş olan sistem üzerinden veya destek hizmeti alınacak sistem üzerinden hak sahiplerinin ilgili mevzuatta belirtilen haklarını Tebliğ hükümlerinde belirtilen çerçevede kullanabilmesi sağlanır."

<sup>87</sup> Başkanın görevi toplantının belli bir düzen içinde geçmesini sağlamak olmalıdır. Toplantının elektronik ortamda yapılması halinde başkan ayrıca Elektronik Toplantı Sisteminin Tebliğ hükümlerine uygun olarak işletildiğini gözetmekle yükümlüdür. Bkz. Tebliğ m. 12. Ayrıca TTK m. 624/2, aksi öngörülmediği sürece başkanın açıklama ve ilanları yapmaya yetkili kılmaktadır. Bu durumda Tebliğ'in 14. maddesinde düzenlenen, şirketlerin Kanununun 1527 nci maddesinin üçüncü fıkrasına göre kendilerinin kuracakları Elektronik Toplantı Sisteminin, bu Tebliğ ve Kanun hükümlerine uygunluğunu, bu maddenin üçüncü fıkrasında belirtilen kurumlara tespit ettirmek ve söz konusu kurumlar tarafından düzenlenecek teknik raporu ticaret sicili müdürlüğüne tescil ve ilan ettirmekle yükümlülüğünün de başkan tarafından yerine getirilmesi gerekir.

gelmeleri diğer müdürlerin ise elektronik ortamda toplantıya katılma ve oy kullanmaları mümkündür<sup>88</sup>. Elektronik ortamda toplantıya katılmak isteyen üyeler Toplantıya katılma hakkı bulunanlar, şirketin internet sitesinde hazır bulundurulacak elektronik ortamda toplantıya katılma talepnamesini, toplantı tarihinden bir gün öncesine kadar güvenli elektronik imza ile imzalayarak şirketin KEP hesabına iletirler. Şirket, iletilen bu talepleri aldıktan sonra talepte bulunan kişinin toplantı anında Elektronik Toplantı Sistemine erişmesi için gerekli tanımlamaları yapar ve hak sahibinin KEP hesabına bu durumu bildirir. Limited şirket müdürler kurulu toplantısına Tebliğ'in 9. Maddesinde belirtilen usuli işlemlerden farklı esaslar belirleyebilir. Bunun için müdürler kurulunun bu yönde karar alması zorunludur<sup>89</sup>.

Elektronik Toplantı Sistemi, toplantıya elektronik ortamda katılmayı beyan eden hak sahiplerinin girebilmesi için toplantı çağrısında belirtilen gün ve saatten bir saat önce erişime açılır. Elektronik Toplantı Sisteminin açılması ile birlikte toplantıya elektronik ortamda katılmayı beyan eden hak sahipleri güvenli elektronik imzalarıyla sisteme giriş yaparlar. Hak sahibi, elektronik ortamda katıldığı toplantıda ilgili gündeme ilişkin görüşlerini Elektronik Toplantı Sistemi üzerinden yazılı veya sesli olarak iletir. Toplantıya elektronik ortamda katılan kişiler, toplantı başkanının ilgili gündem maddesine ilişkin oylamaya geçildiğini

<sup>88</sup> Tebliğ'in 11. maddesi, bu Tebliğ hükümleri çerçevesinde hak sahiplerinin toplantılara elektronik ortamda katılıp, haklarını kullanabilmelerini sağlamak amacıyla şirketlere bazı yükümlülükler yüklemiştir. Buna göre şirketler; Elektronik Toplantı Sisteminin bu Tebliğ ve Kanun hükümlerine uygunluğunu bu Tebliğ'in 14 üncü maddesine uygun olarak tespit ettirip tescil ve ilan ettirmekle; Bu Tebliğ ve Kanun hükümlerine uygun olarak Elektronik Toplantı Sistemine ilişkin kullanım koşullarını internet sitesinde yayımlamakla; Elektronik Toplantı Sisteminde yaşanabilecek sorunlara ilişkin olarak bu Tebliğ'in 15 inci maddesine uygun önlemler almakla; Elektronik Toplantı Sistemini kendi kurduğu veya hizmet alımı yaptığı her iki durumda da tescili gerekli olan kararları MERSİS'e aktarmakla; Elektronik Toplantı Sisteminde yapılan tüm işlemlere ilişkin kayıtları, toplantıya elektronik ortamda katılan hak sahiplerinin ve temsilcilerinin kimlik bilgilerini, elektronik ortamda, bunların gizliliğini ve bütünlüğünü sağlayarak on yıl süreyle saklamakla yükümlüdür.

<sup>89</sup> Bkz. Tebliğ m. 9.

bildirmesinden sonra ilgili gündem maddesini Elektronik Toplantı Sistemi üzerinden oylarlar. Oylama sonucu ve varsa muhalefet beyanları Başkan tarafından toplantı tutanağına ve/veya ilgili karara eklenir<sup>90</sup>.

Elektronik ortamda müdürler kurulu toplantısının yapılması henüz yaygınlık kazanmamış olmakla birlikte, anonim şirketlerde uygulaması olan bir önerinin yazılı olarak kabul edilmesi yoluyla karar alınması usulünün limited şirketlere de uygun düştüğü söylenebilir<sup>91</sup>. TTK m. 390/4'de düzenlenen bu karar alma usulüne göre; üyelere hiçbir toplantı yapılması isteminde bulunmadığı takdirde, yönetim kurulu kararları, kurul üyelerinden birinin belirli bir konuda yaptığı, karar şeklinde yazılmış önerisine, en az üye tam sayısının çoğunluğunun yazılı onayı alınmak suretiyle de verilebilir. Aynı önerinin tüm yönetim kurulu üyelerine yapılmış olması bu yolla alınacak kararın geçerlilik şartıdır. Onayların aynı kâğıtta bulunması şart değildir; ancak onay imzalarının bulunduğu kâğıtların tümünün yönetim kurulu karar defterine yapıştırılması veya kabul edenlerin imzalarını içeren bir karara dönüştürülüp karar defterine geçirilmesi kararın geçerliliği için gereklidir. Görüldüğü üzere, üyelere biri önerisini karar şeklinde yazmakta, en az üye tam sayısının çoğunluğu da bu öneriyi yazılı onay vermektedir. Önerinin tüm üyelere yapılmış olması şart olmasına karşın, onayların aynı kâğıtta bulunmasına gerek yoktur. Toplantı yapılmaksızın karar alınmasına imkan veren bu usul her ne kadar müdürler için açıkça düzenlenmemiş olsa da m. 390/4'ün kıyasen uygulanabileceği ve müdürler kurulunun da bu şekilde karar alabileceği kabul edilmelidir<sup>92</sup>.

Müdürler kurulunda yer alan üyelerin birbiri yerine toplantılarda oy kullanıp kullanamayacakları hususunda kanunda herhangi bir düzenleme olmamakla birlikte, yönetim kurulu üyeleri için getirilen bu

---

<sup>90</sup> Bkz. Tebliğ m. 10.

<sup>91</sup> Karş. Yıldırım, s. 113 vd.

<sup>92</sup> Toplantının yapılması ve yürütülmesinde insiyatifin müdürler kurulu başkanında olduğu m. 392/7 hükmünden anlaşılacakla birlikte, toplantı yapılmadan karar alınması için önerisi onaylanacak kişinin sadece başkan olarak kabul edilmesi m. 390/4'ün lafzıyla çelişecektir. Dolayısıyla karar şeklinde yazılmış önerisini diğer müdürlere yapma yetkisinin hem başkan hem de diğer müdürlere ait olduğu söylenebilir. Karş. Kırca, (Şehirali Çelik/Manavgat), s. 490.



yaşağın müdürler için de geçerli olduğu söylenebilir. Zira müdür olarak atanan kişi ile şirket arasındaki güven ilişkisi m. 390/2'nin kıyasen müdürlere de uygulanmasını kabul etmeyi gerektirir.

Özen ve bağlılık yükümü, müdürün kendisiyle şirketin menfaatlerinin çatıştığı durumlarda şirketin menfaatlerine öncelik vermesini ve bu tür menfaat çatışmalarının olduğu toplantılara katılmamasını zorunlu kılar<sup>93</sup>. Müdürlerin özen ve bağlılık yükümü, rekabet yaşağını düzenleyen m. 626'da buna dair bir yasaklama açıkça öngörülmemiş olsa da, gerek maddenin yorumu gerekse yönetim kurulu üyelerinin müzakereye katılma yaşağını düzenleyen m. 393 hükmü, böyle bir sonuca varmayı gerektirir. TTK m. 626/1'e göre; müdürler ve yönetimle görevli kişiler, görevlerini tüm özeni göstererek yerine getirmek ve şirketin menfaatlerini, dürüstlük kuralı çerçevesinde, gözetmekle yükümlüdürler. Bu hüküm, şirket ile menfaat çatışmasının bulunduğu durumlarda müdürün toplantıya katılmaması ve alınacak kararı etkileme çabası içine girmemesini gerektirir. Menfaat çatışmasının hangi hallerde bulunduğu ve bu durumlarda yönetim kurulu üyesinin nasıl davranmak zorunda olduğu ise m. 393'de açıkça ifade edilmiştir. Buna göre; yönetim kurulu üyesi, kendisinin şirket dışı kişisel menfaatiyle veya alt ve üst soyundan birinin ya da eşinin yahut üçüncü derece dâhil üçüncü dereceye kadar kan ve kayın hısımlarından birinin, kişisel ve şirket dışı menfaatiyle şirketin menfaatinin çatıştığı konulara ilişkin müzakerelere katılamaz. Bu yasak, yönetim kurulu üyesinin müzakereye katılmamasının dürüstlük kuralının gereği olan durumlarda da uygulanır. Tereddüt uyandıran hâllerde, kararı yönetim kurulu verir. Bu oylamaya da ilgili üye katılamaz. Menfaat uyuşmazlığı yönetim kurulu tarafından bilinmiyor olsa bile, ilgili üye bunu açıklamak ve yasağa uymak zorundadır. Müzakereye katılma yaşağına ilişkin bu hüküm kıyasen şirketle kendilerinin veya yakınlarının menfaatlerinin çatıştığı durumlarda müdürlere de uygulanmalıdır<sup>94</sup>. Zira şirketle menfaat çatışması bulunan müdürün toplantıdaki müzakerelere katılması, diğer müdürlerin de söylenen sözlerden ve yapılan açıklamalardan etkilenmesine ve şirket aleyhine olabilecek bir kararın çıkmasına yol

<sup>93</sup> Karş. Yıldırım, s. 66 vd. ve s. 74.

<sup>94</sup> Müzakereye, yasak nedeniyle katılmamanın sebebi ve ilgili işlemler müdürler kurulu kararına yazılır. Karş. TTK m. 393/3.

açabilir<sup>95</sup>. Müzakereye katılma yasağına uymayan müdür, şirketin bu yüzden uğramış olduğu zararı tazmin etmekle yükümlüdür<sup>96</sup>.

#### 4. Karar Alınması

Müdürlerin birden fazla olmaları halinde bunların bir kurul oluşturacağını ve kurul halinde çalışacaklarını öngören m. 624, karar nisabına ilişkin bir düzenleme yapmaktadır. Buna göre; birden fazla müdürün varlığı hâlinde, bunlar çoğunlukla karar alırlar. Eşitlik hâlinde başkanın oyu üstün sayılır. Şirket sözleşmesi, müdürlerin karar almaları konusunda değişik bir düzenleme öngörebilir. Görüldüğü üzere hükümde toplantı nisabı konusunda herhangi bir düzenleme yapılmamakta, sadece karar nisabı belirlenmektedir.

Toplantı ve karar nisabı konusunda müdürler kuruluna ilişkin özel bir düzenleme yapıldığına göre, yönetim kurulu toplantıları için öngörülen nisapların uygulanması mümkün değildir. Yönetim kurulu toplantılarında kararların nasıl alınacağını düzenleyen m. 390/1'e göre; esas sözleşmede aksine ağırlaştırıcı bir hüküm bulunmadığı takdirde, yönetim kurulu üye tam sayısının çoğunluğu ile toplanır ve kararlarını toplantıda hazır bulunan üyelerin çoğunluğu ile alır. Bu kural yönetim kurulunun elektronik ortamda yapılması hâlinde de uygulanır. Görüldüğü

---

<sup>95</sup> Müdürün şirketle rekabet etmesine m. 626/2 gereği şirket sözleşmesi ile veya tüm ortakların yazılı kararı ile izin verilmiş olması hallerinde bile müdürün müzakerelere katılma yasağının bulunduğu kabul edilmelidir. Zira bu tür durumlarda bile müdürün menfaat çatışmasının bulunduğu bir konuda müzakerelere katılması şirket aleyhine sonuçlar doğurabilir. Karş. Kırca, (Şehirali Çelik/Manavgat), s. 496 vd.; KARAHAN Sami (Edit)/ARSLAN İbrahim (2013), Şirketler Hukuku, 2. Baskı, Konya 2013, s. 429

<sup>96</sup> Sadece müdürün değil, aynı zamanda menfaat çatışması bulunmasına rağmen bu müdürün toplantıya katılmasına ses çıkarmayan, izin veren veya bu yönde karar alan diğer müdürlerin de şirketin uğramış olduğu zararı karşılama yükümlülükleri vardır. Bu husus m. 393/2'de yönetim kurulu üyeleri açısından açıkça düzenlenmiştir. Buna göre; menfaat çatışması nesnel olarak varken ve biliniyorken ilgili üyenin toplantıya katılmasına itiraz etmeyen üyeler ve söz konusu üyenin toplantıya katılması yönünde karar alan yönetim kurulu üyeleri bu sebeple şirketin uğradığı zararı tazminle yükümlüdürler.

üzere, yönetim kurulunun üye tamsayısının çoğunluğu toplantı yetersayısı, toplantıda hazır bulunanların çoğunluğu ise karar yetersayısı olarak öngörülmektedir. Müdürler kurulu açısından toplantı yetersayısı belirlenmediğine göre toplantıda kaç müdürün bulunduğu bir önemi yoktur; önemli olan müdürlerin çoğunluğunun kararın o yönde çıkmasına onay vermeleridir. Örneğin bir limited şirkette beş müdür bulunuyorsa, önerinin üç müdür tarafından onaylanması gerekir. TTK m. 624/3'de düzenlenen karar yetersayısına her öneri açısından uyulması gerektiği açıktır. Ayrıca hükümde öngörülen karar yetersayısı, fiziki olarak yapılan müdürler kurulu toplantıları için geçerli olduğu gibi, elektronik ortamda yapılan toplantılar ve bir önerinin yazılı olarak kabul edilmesi yoluyla karar alınması durumları için de geçerlidir<sup>97</sup>. Yeni TTK'nın müdürler kurulu toplantısı açısından getirdiği en önemli düzenlemelerden biri de başkanın oyunun üstün sayılacağına ilişkin m. 624/3 hükmüdür. Kanunun gerekçesinde, başkanın üstün oyunun, yönetim organındaki kitlenmeyi çözen ve şirketi çalışabilir konumda tutan bir araç olduğu belirtilmiştir. Gerekçeye göre; kurucuların (ortakların) kabul ettiği "başkanın üstün oyu" çözümünü kanun koyucunun reddetmesinin haklı ve ikna edici bir gerekçesi yoktur. Başkanın oyuna üstünlük tanıyan bu hüküm özellikle anonim şirketlerde yönetim kurulu başkanının üstün oyunun kanunen tanınmamış olması hususu dikkate alındığında da ilgi çekicidir<sup>98</sup>. Böylece yapılacak müdürler kurulu toplantısında oyların eşit çıkması halinde başkanın oyu dikkate alınacak ve önerinin kabul edilmiş olup olmadığı buna göre belirlenecektir<sup>99</sup>.

TTK m. 624/3, karar yetersayısı ve başkanın oyunun üstün sayılacağına ilişkin kuralın aksine bir düzenlemenin şirket sözleşmesi ile

<sup>97</sup> Karş. Kırca, (Şehirali Çelik/Manavgat), s. 500.

<sup>98</sup> TTK m. 390/3 hükmü doktrinde eleştirilmekte ve esas sözleşme ile de olsa yönetim kurulu başkanının oyunun üstün sayılıp sayılmayacağı tartışılmaktadır. Tartışmalar için bkz. Kırca, (Şehirali Çelik/Manavgat), s. 503 vd.; Tekinalp, s. 230, N. 12-96. İsviçre BK (OR) m. 713/1 hükmü, esas sözleşmede aksi öngörülmemişse yönetim kurulu başkanının oyunun üstün sayılacağını öngörmektedir.

<sup>99</sup> Yönetim kurulu toplantılarını düzenleyen 390. maddenin üçüncü fıkrasına göre, oylar eşit olduğu takdirde o konu gelecek toplantıya bırakılır. İkinci toplantıda da eşitlik olursa söz konusu öneri reddedilmiş sayılır.

yapılabileceğini öngörmektedir. Bu durumda; şirket sözleşmesi, hükümden farklı olarak, karar yetersayısı ile birlikte toplantı yetersayısını da belirleyebilir. Açıklığa kavuşturulması gereken hususlardan biri, şirket sözleşmesinin yetersayıları sadece ağırlaştırılabileceği mi yoksa aynı zamanda hafifletmesinin de mümkün olup olmadığıdır. Yönetim kurulu toplantılarına ilişkin yetersayıları belirleyen m. 390/1, esas sözleşmede aksine ağırlaştırıcı bir hüküm bulunmadığı takdirde ifadesini kullanmakta, ancak buna benzer bir düzenlemeye m. 624/3 yer vermemektedir. TTK m. 624/3'ün birinci cümlesi, karar yetersayısı olarak müdürlerin çoğunluğunu öngörmekte, ikinci cümlesi ise eşitlik halinde başkanın oyuna üstünlük tanınacağını hüküm altına almaktadır. Son cümlede ise esas sözleşmeye müdürler kurulunun karar alabilmesi konusunda esas sözleşme farklı bir düzenleme yapma yetkisinin verildiği görülmektedir. Limited şirketlerde emredici hükümler ilkesini düzenleyen TTK m. 579'a göre, şirket sözleşmesi ile bu Kanunun limited şirketlere ilişkin hükümlerinden ancak Kanunda buna açıkça izin verilmişse sapabilir. TTK m. 624/3'ün şirket sözleşmesiyle kanuni düzenlemeden sapmaya açıkça izin verdiği ortadadır. Aynı şekilde herhangi bir sınırlandırma yapılmadan sapmaya izin verildiği dikkate alındığında, karar yetersayısının ağırlaştırılabileceği gibi hafifletilmesine de mani bir durumun bulunmadığı söylenebilir. Ayrıca başkanın oyuna üstünlük tanınmayacağı şeklinde bir şirket sözleşmesi düzenlemesi de yapılabilmelidir<sup>100</sup>. Müdürler kurulunda alınan kararların geçerli olabilmesi için hukuka uygun olmaları gerekir. Hukuka aykırı müdürler kurulu kararlarının hangi yaptırımlara tabi olduğu m. 644'ün açıkça atıf yaptığı m. 391'de gösterilmiştir<sup>101</sup>. Bu hüküm esas alındığında müdürler kurulu kararının batıl olduğunun tespitinin mahkemeden istenebileceği

---

<sup>100</sup> Bkz. Yıldırım, s. 153.

<sup>101</sup> Yönetim kurulu kararlarının butlanı ve hukuka aykırı kararlara uygulanacak diğer yaptırımlar hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Kırca, (Şehirali Çelik/Manavgat), s. 510 vd.; Tekinalp, s. 235, N. 12-105; Pulaşlı, s. 417 vd.; Karahan/Arslan, Şirketler Hukuku, s. 406 vd.; ayrıca karş. ÖZKORKUT Korkut, (1996), Anonim Ortaklıklarda Yönetim Kurulu Kararlarının İptali, Ankara 1996, s. 89 vd.; TEKİL Fehiman, (1998), Anonim Şirketler Hukuku, İkinci Bası, İstanbul 1998, s. 199 vd.

anlaşılmaktadır<sup>102</sup>. Hangi kararların özellikle batıl sayılacağı hükümde sayılmıştır. Buna göre; eşit işlem ilkesine aykırı olan, limited şirketin temel yapısına uymayan veya sermayenin korunması ilkesini gözetmeyen, ortakların, özellikle vazgeçilmez nitelikteki haklarını ihlal eden veya bunların kullanılmasını kısıtlayan ya da güçleştiren, diğer organların devredilemez yetkilerine giren ve bu yetkilerin devrine ilişkin müdürler kurulu kararları batıldır. Hükümde kullanılan “özellikle” ifadesinden butlan sebeplerinin numerus clausus olmadığı ve sadece en önemli butlan sebeplerinin sayıldığı anlaşılmaktadır<sup>103</sup>.

#### IV. SONUÇ

TTK, limited şirketlerde özden organ ilkesini terk ederek şirketi yönetme ve temsil edecek kişi veya kişilerin seçim yoluyla belirlenmesi sistemini öngörmüştür. Buna göre, şirketin yönetimi ve temsili şirket sözleşmesi ile düzenlenir. Şirketin sözleşmesi ile yönetimi ve temsili, müdür sıfatını taşıyan bir veya birden fazla ortağa veya tüm ortaklara ya da üçüncü kişilere verilebilir. En azından bir ortağın, şirketi yönetim hakkı ve temsil yetkisinin bulunması gerekir. Limited şirketin tek bir müdür tarafından yönetilmesi halinde bir kurul organ bulunmamakta, buna karşın müdürlerin birden fazla olması durumunda ise bir kuruldun söz edilebilmektedir. Müdürler kurulunun oluşumu ve işleyişi hakkında ayrıntılı bilgiler kanunda öngörülmemiştir. Kanunun gerekçesinde bu kurulun oluşum ve işleyişinin yönetim kurulu ile benzer özellikler taşıdığı ifade edilmektedir. Bu husus dikkate alındığında, müdürler kurulunun oluşum ve işleyişi, yönetim kurulu ile ilgili getirilen düzenlemeler esas alınarak incelenebilir. Şüphesiz her iki şirketin

<sup>102</sup> Bazı müdürler kurulu kararlarının şekil unsuru eksikliğinden dolayı yoklukla malul olması da mümkündür. Örneğin müdür sıfatı taşımayan birilerinin müdürler kurulu kararı almaları yapılan işlemin yok olduğunu gösterir. Buna karşın müdürlerin kararlarına karşı iptal davası açılmaz. Bkz. Yıldız, s. 253.

<sup>103</sup> Kanunun gerekçesine göre de, hükümde, en çok rastlanılan bâtil kararlar örneklerle (sayım yoluyla) gösterilmiştir. Bir yönetim kurulu kararının geçersiz olup olmadığı genel hükümlere göre belirleneceği gibi butlan sebepleri ile geçersizliğin sonuçları da aynı ilkelere göre belirlenir. Bkz. TTK m. 391’in gerekçesi.

yönetim organlarının bazı konularda farklı özellik ve niteliklere sahip olduğu gerçeği göz ardı edilmeden bunun yapılması gerekir.

Özden organ ilkesinin terk edilmiş olması, limited şirketlerde profesyonel yönetim açısından bir imkan sunmaktadır. Bu değişiklik, sermayelerini bir araya getirip limited şirket kurmak isteyen ortaklara, yönetim becerisi olan uygun kişileri müdür olarak seçme konusunda yükümlülük yüklemektedir. Ekonomik krizlerin ve iflasların kötü yönetimden kaynaklandığı dikkate alındığında, limited şirketin yönetim organında görev yapacak kişilerin seçiminde hassas davranılması gerekir. Aynı şekilde müdür olarak görevlendirilecek kişi de bu görevi gerektiği şekilde yerine getirecek bilgi birikimi ve tecrübeye sahip olup olmadığını irdelemelidir.

Müdürler limited şirketin genel kurul ile birlikte diğer zorunlu organıdır. Müdürlerin organ sıfatıyla sahip oldukları haklar ve yükümlülükler TTK'ya, şirket sözleşmesine ve ayrıca bu konuda verilmiş olan genel kurul kararlarına göre belirlenir. Ancak müdürlerin bir organ olarak limited şirketteki konumları ile müdürlerin bireysel anlamda şirket ile olan ilişkileri tamamen farklıdır. Müdürlerin organ olarak limited şirket karşısındaki konumları tüzel kişiler hukukuna ve organ hükümlerine, müdürlerin bireysel açıdan şirketle olan ilişkileri ise borçlar hukuku hükümlerine tabidir. Müdürlerin bireysel olarak şirket ile aralarındaki hukuki ilişkinin hizmet sözleşmesinden çok vekalet sözleşmesi olarak kabul edilmesi daha uygundur.

Müdürlerin birden fazla olmaları halinde genel kurulun bunlardan birini başkan seçmesi ve başkan olarak seçilecek kişinin görevleri konusunda TTK, bazı hükümler öngörmüş olmasına karşın müdürler kurulunda görev dağılımının nasıl yapılacağı hususunda ise herhangi bir düzenleme yapmamıştır. Bu durumda şirket sözleşmesi veya genel kurulun, işletmenin türü ve büyüklüğünü dikkate alarak, müdürler arasında görev dağılımı yapması uygun olur. Örneğin müdürlere finansal, teknik, insan kaynakları veya alım-satım, araştırma geliştirme, üretim şeklinde görev alanları bırakılabilir. Özellikle üçüncü kişilerin müdür olarak atanabilmesi mümkün olduğundan belli bir uzmanlığa sahip olan kişilerin bu görev için seçilmesi şirketin başarıya ulaşmasına katkı sağlar.

Müdürler kurulunun öngörülmüş olması, özellikle toplantı yapılması ve karar alınması açısından özel bir anlam taşımaktadır. Zira

kurul olarak çalışmak, üyelere çağrı yapılması, bunların belli nisaplara uyarak toplanmaları, gündemde yer alan konuların müzakere edilerek karara bağlanması, kararların yazılı hale getirilerek imzalanması ve karar defterine geçirilmesi gibi bazı prosedürlere uyulmayı gerektirir. Müdürler kurulu toplantısı fiziki veya elektronik ortamda gerçekleştirilebilir. Yeni TTK, günümüzün teknik ilerlemelerini dikkate alarak, limited şirketlerde müdürler kurulu toplantısının on-line yapılmasını mümkün kılmaktadır.

### KAYNAKÇA

ALTAŞ Soner, (2012), Yeni Türk Ticaret Kanunu'na Göre Limited Şirketler, 3. Baskı. Ankara 2012 Seçkin Yayıncılık Sanayi ve Ticaret A.Ş.

DORNHEGGE Stefanie, (2013), "Geschaeftsverteilung zwischen GmbH-Geschaeftsführern", NZG 2013, 13-17.

GİNAL Jens, (2014), "Die arbeitsrechtliche Stellung des Fremd-Geschaeftsführer", GWR, 2014, s. 408-414.

GÖKTÜRK Kürşat, (2014), "Anonim Şirket Yönetim Kurulunun Özellikle Yetki Devri Halinde Gözetim Sorumluluğu ve Hukuki Belirlilik Sorunu", TBB Dergisi 2014 (114), s. 179-200.

JULA Rocco, (2008), Der GmbH-Geschaeftsführer, dritte Aufl. Berlin 2008, Springer Verlag.

KARAHAN Sami (Edit), (2013). Şirketler Hukuku, 2. Baskı, Konya 2013, Mimoza Yayıncılık.

KARASU Rauf, (2009), Türk Ticaret Kanunu Tasarısına Göre Anonim Şirketlerde Emredici Hükümler İlkesi, Ankara 2009, Yetkin Yayıncılık.

KIRCA İsmail/ŞEHİRALİ ÇELİK, Feyzan Hayal/MANAVGAT, Çağlar, (2013), Anonim Şirketler Hukuku, C. 1, Temel Kavram ve İlkeler, Kuruluş, Yönetim Kurulu, Ankara 2013, Bankacılık ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü.

HABERSACK Mathias, (2005), "Gesteigerte Überwachungspflichten des Leiters eines "sachnahen" Vorstandsressorts?", WM, 2005, s. 2360-2368.

Lenz Tobias, (2010), Michalski, GmbHG, 2. Auflage 2010.

LOHR Martin, (2000), “Die Beschraenkung der Innenhaftung des GmbH-GF”, NZG, 2000, s. 1204-1213.

OETKER Harmut, (2014), Henssler/Strohn, Gesellschaftsrecht, 2. Auflage 2014.

ÖZKORKUT Korkut, (1996), Anonim Ortaklıklarda Yönetim Kurulu Kararlarının İptali, Ankara 1996, Bankacılık ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü.

PULAŞLI Hasan, (2013), Şirketler Hukuku Genel Esaslar, 2. Baskı, Ankara 2013, Adalet Yayınevi.

STEPHAN Klaus-Dieter/TIEVES Johannes, (2012), Münchener Kommentar zum GmbHG, 1. Auflage, 2012.

TEKİL Fehiman, (1998), Anonim Şirketler Hukuku, İkinci Bası, İstanbul 1998, Alkım Yayınları.

TEKİNALP Ünal, (2013). Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku, Anonim ve Limited Ortaklıklar, Tek Kişi Ortaklığı, Ortaklıklar Topluluğu, Birleşme, Bölünme, Tür Değişirme, 3. Bası, İstanbul 2013, Vedat Kitapçılık Basın Yayın Dağıtım A.Ş.

YILDIRIM Ali Haydar (2008), Türk Ticaret Kanunu Tasarısı’na Göre Limited Ortaklık Müdürünün Hukuki Durumu, İzmir 2008, Güncel Yayınevi.

YILDIZ Şükrü, (2007), TTK Tasarısına Göre Limited Şirketler Hukuku, İstanbul 2007, Arıkan Yayıncılık.

WATTER Rolf, (1993), Obligationenrecht II, Art. 530-1186, Zürich 1993.

ZÖLLNER Wolfgang/NOACK Ulrich, (2012), Baumbach/Hueck, GmbHG, 20. Auflage 2013.