

Limited Şirket Müdürler Kurulu Hakkında Bazı Değerlendirmeler

Temel GÜNER*

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

* Arş. Gör. Dr., Hacettepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Ticaret Hukuku Anabilim Dalı.
temelguner@hacettepe.edu.tr **ORCID:** 0000-0002-0446-9856.

Makale geliş tarihi: 17 Aralık 2023 **Makale kabul tarihi:** 30 Mart 2024

Atf önerisi: Güner, Temel. "Limited Şirket Müdürler Kurulu Hakkında Bazı Değerlendirmeler." *Ankara Barosu Dergisi* 82, no. 2 (Nisan 2024): 119-146.
DOI: 10.30915/abd.1406122.

LİMİTED ŞİRKET MÜDÜRLER KURULU HAKKINDA BAZI DEĞERLENDİRMELER

ÖZ

6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nda, limited şirket müdürler kurulu hakkında öngörülen düzenlemeler, anonim şirket yönetim kuruluna kıyasla birçok açıdan farklılık arz etmektedir. Nitekim anonim şirketlerde, yönetim kurulu üyelerinin tam ehliyetli ve iflas etmemiş olmaları şartı aranırken limited şirket müdürleri bakımından bu yönde bir şarta yer verilmemiştir. Yönetim kurulu üyelerinin üç yıllığına seçilebilecekleri öngörülürken müdürlerin görev süresine ilişkin bir düzenleme yapılmamıştır. Anonim şirket yönetim kurulu üyelerinin pay sahibi olmalarını şart koşan bir düzenlemeye yer verilmezken, limited şirketlerde en az bir müdürün ortak olması şart kılınmıştır. Ayrıca gerek anonim şirketlerde gerekse limited şirketlerde, yöneticilerin şirketin faaliyet alanıyla ilgili bilgi ve tecrübe sahibi olmaları yönünde bir şarta yer verilmemiştir. Çalışmamızda, anonim şirket yönetim kurulu ile karşılaştırmalı olarak, limited şirket müdürler kurulu hakkında önem arz ettiği düşünülen bazı hususlar incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler:

müdürler kurulu

tam ehliyet

görev süresi

ortak olma şartı

yetkin olmak

SOME EVALUATIONS ABOUT THE BOARD OF DIRECTORS OF LIMITED LIABILITY COMPANY

ABSTRACT

The regulations stipulated in the Turkish Commercial Code No. 6102 regarding the limited company board of directors differ in many respects compared to the board of directors of a joint stock company. As a matter of fact, while in joint stock companies, the board members are required to be fully competent and not bankrupt, there is no such requirement for limited company managers. While it seems that board members can be elected for three years, there is no regulation regarding the term of office of limited company managers. While there is no regulation requiring board members to be partners, it is required that at least one director be a partner in limited companies. In addition, in both joint stock companies and limited companies, there is no requirement for managers to have knowledge and experience regarding the company's field of activity. In our study, the issues that are thought to be important about the board of directors of a limited company, in comparison with the board of directors of a joint stock company, were examined.

Keywords:

management board

fully competent

period of office

condition of partnership

be competent

GİRİŞ

6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu^[1] (TTK)'nda, açıkça anonim şirket yönetim kurulu üyelerinin tam ehliyetli olmaları ve iflas etmemiş olmaları şartı aranırken, limited şirket müdürler kurulu için bu yönde bir şarta yer verilmemiştir. Anonim şirket yönetim kurulu üyelerinin en çok üç yıl için görevlendirilebileceği düzenlenirken, limited şirket müdürler kurulu için bu yönde bir sınırlama öngörülmemiştir. Ayrıca yönetimde profesyonelliği sağlamak amacıyla, 6762 sayılı eski Ticaret Kanunu^[2] (eTK) döneminde yönetim kurulu üyelerinin göreve başlayabilmeleri için pay sahibi olma şartını arayan eTK m. 312/2 hükmü yeni Kanuna alınmazken, TTK m. 623/1 hükmünde bir yenilik olarak en az bir limited şirket müdürünün ortak olması şart kılınmıştır.

6102 sayılı TTK tasarı halindeyken m. 359/3 hükmünde, anonim şirket yönetim kurulu üyelerinin belirli düzeyde eğitim görmeleri şart koşulsa da, teşebbüs hürriyetine aykırılık teşkil edeceği yönünde gelen eleştiriler üzerine bu hüküm yasalaşmadan Kanun metninden çıkartılmıştır. Limited şirket müdürleri açısından ise tasarı halinde dahi eğitim ve tecrübe şartı öngören bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Bu nedenle TTK ne anonim ne de limited şirket yöneticilerinin şirketin faaliyet alanıyla ilgili bilgi ve tecrübe sahibi olmalarını gerektiren genel bir hüküm içermektedir. Dolayısıyla şirket yönetecek tecrübe ve bilgi birikimine sahip olmayan kişilerin de şirket yönetimine dâhil olması olasıdır. Hatta en az bir müdürün ortak olması şartı (TTK m. 623/1) dikkate alındığında, özellikle tek kişilik şirketlerde (limited şirketlerin yaklaşık %70'inde^[3]) bu bir zorunluluktur.

[1] RG, T. 14.02.2011, S. 27846.

[2] RG, T. 09.07.1956, S. 9353.

[3] Bkz. <https://www.tobb.org.tr/BilgiErisimMudurlugu/Sayfalar/KurulanKapananSirketistatistikleri>.

I. MÜDÜRLERİN EHLİYETLİ VE İFLAS ETMEMİŞ OLMA ŞARTI

TTK m. 359/3 hükmünde, anonim şirket yönetim kurulu üyelerinin tam ehliyetli olması şart kılınmakla birlikte, limited şirket müdürler kurulu üyelerinin tam ehliyeti olmalarını öngören açık bir kanuni düzenlemeye yer verilmemiştir.

Öğretide, anonim şirket yönetim kurulu üyelerinin sorumluluğuna ilişkin hükümler müdürler bakımından da uygulanacağından, müdürlerin de tam ehliyetli olması gerektiği savunulmaktadır.^[4] Ancak kanunda müdürlerin tam ehliyetli olmalarını şart kılan açık bir düzenleme bulunmadığından bu görüşün aksi de savunulabilir.^[5] Nitekim buna benzer bir tartışma, eTK döneminde anonim şirket yönetim kurulu üyeleri için de geçerliydi. eTK döneminde yönetim kurulu üyeliği için tam ehliyetli olmayı gerektiren bir düzenlemeye yer verilmemişti. Bu durum karşısından öğretide bir görüş, yönetim kurulu üyelerinin tam ehliyetli olması gerektiğini savunurken,^[6] aksi yöndeki görüş, tam ehliyetli olmayan kişilerin de yönetim kurulu üyesi

[4] Ersin Çamoğlu, “Limited Ortaklıkta Müdür Sıfatının Kazanılması ve Kaybedilmesi,” *Yargı Dünyası* 224 (2014): 12; Şükrü Yıldız, *Türk Ticaret Kanunu Tasarısı’na Göre Limited Şirketler Hukuku*, (İstanbul: Arıkan Basım Yayım, 2007), 250; Oruç Hami Şener, *Limited Ortaklıklar Hukuku*, (Ankara: Seçkin, 2017), 648; Mustafa İsmail Kaya, “Limited Şirkette Müdürler Kurulunun Oluşumu ve İşleyişi,” *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 22, no. 1 (2014): 65; Ali Haydar Yıldırım, *Türk Ticaret Kanunu Tasarısı’na Göre Limited Ortaklık Müdürünün Hukuki Durumu* (İzmir: Güncel Hukuk Yayınları, 2008), 11; İsmail Özgün Karaahmetoğlu, *6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu’na Göre Limited Şirketin Temsili*, 1. Baskı (Ankara: Seçkin, 2014) 30 vd.; Kemal Şenocak ve Işık Özer, *Şirketler Hukuku Şerhi* (Ankara: Seçkin, 2023), 4646; Abuzer Kendigelen ve İsmail Kırca, *Şirketler Hukuku III*, (İstanbul: Onikilevha, 2023), 99, Nr. 204.

[5] Temel Güner, *Limited Şirket Müdürlerinin Sorumluluğu* (Ankara: Yetkin Yayınları, 2024), 27.

[6] Hayri Domaniç, *Anonim Şirketler Hukuku ve Uygulaması, TTK Şerhi II*, (İstanbul: Temel Yayınları, 1988), 467; Ömer Teoman, “Kendilerine Yasal Danışman Atanan Kişilerin Anonim Ortaklıklarda Yönetim Kurulu Üyesi Olup Olamayacakları Sorunu,” *İktisat ve Maliye Dergisi* 26, no. 10 (1980): 416, 417; Necla Akdağ Güney, *Anonim Şirket Yönetim Kurulu Üyelerinin Hukuki Sorumluluğu*, 2. Baskı (İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2010), 13; Yargıtay 11. Hukuk Dairesi, E. 1986/6726, K. 1986/6565, 05.12.1986 (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası).

seçilebileceğini, üyelik için ayırt etme gücünün yeterli olacağını kabul etmişti.^[7] Nitekim İsviçre hukukunda da ayırtım gücüne sahip olmak yönetim kurulu üyesi olabilmek için yeterli kabul edilmekte, fiil ehliyetine sahip olma şartı aranmamaktadır.^[8] Buna gerekçe olarak ise, tam ehliyetli olmayan küçük ve kısıtlıların sadece kendileri taahhüt altına girerken korunmaya ihtiyaç duydukları, bir tüzel kişiyi temsilen işlem yaptıklarında kendilerinin değil şirketin sorumluluk altına girdiği, dolayısıyla tam ehliyetli olmayan küçük ve kısıtlıların bir tüzel kişinin organı olarak görev almasında bir sakıncanın bulunmadığı ifade edilmektedir.^[9]

Kanaatimizce Kanunda açıkça tam ehliyetli olma şartı aranmadığından, ayırtım gücüne sahip olmak kaydıyla tam ehliyetli olmayan küçük ve kısıtlıların da müdür seçilmesi mümkün olmalıdır. Zira yıllardır kendi aile şirketinde çalışan 17 yaşındaki bir kişinin, şirketin faaliyet alanıyla ilgili hiçbir tecrübesi olmayan 40 yaşındaki bir kişiye kıyasla müdürlük görevi açısından daha uygun olduğu açıktır. Elbette kanun koyucu bir tercih yaparak müdürlerin tam ehliyetli kişiler arasından seçilmiş olmalarını şart kılabilir. Ancak anonim şirketlerde tercih hakkını bu yönde kullanan kanun koyucu limited şirketler açısından bu yönde bir tasarrufta bulunmamıştır. Kanaatimizce kendileri için öngörülen ağır sorumluluk rejimi de müdürlerin tam ehliyetli olmalarını gerektirmez. Zira şirketin faaliyet alanıyla ilgili bilgi ve tecrübesi bulunmayan, dolayısıyla müdürlük görevlerinin gereklerini yerine getiremeyecek tam ehliyetli bir kişi açısından da benzer sorumluluk tehlikesi mevcuttur. Ancak kanun koyucu, müdür seçilebilmek için eğitim ve tecrübe şartı aramayarak şirket yönetimi için yetersiz olabilecek, dolayısıyla ağır sorumluluk rejimiyle karşılaşabilecek kişilerin müdür atanmasına izin

[7] Halil Arslanlı, *Anonim Şirketler II-III, Anonim Şirketlerin Organizasyonu ve Tahviller* (İstanbul: Fakülteler Matbaası, 1960), 99-101; Rıza Ayhan, "Anonim Şirketlerde Yönetim Kuruluna Üye Seçilebilmek İçin Ehliyet Şartı," *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 1, no. 1 (1988): 244-245; Bilge Öztan, *Medeni Hukuk Tüzel Kişilerinde Organ Kavramı ve Organın Fülllerinden Doğan Sorumluluk*, (Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, 1970), 128.

[8] Peter Forstmoser, Arthur Meier-Hayoz ve Peter Nobel, *Schweizerisches Aktienrecht*, (Bern: Stämpfli Verlag, 1996), 280, Nr. 8; Oruç Hami Şener, *Teorik ve Uygulamalı Ortaklıklar Hukuku*, (Ankara: Seçkin, 2019), 352, dn. 53.

[9] Rudolf Kunz, *Die Annahmeverantwortung von Mitgliedern des Verwaltungsrats*, (Zürich: Schulthess Verlag, 2004), 13 vd.

vermiştir. Dolayısıyla tam ehliyetli olmayan küçük ve kısıtlılar da müdür seçilebilmelidir. Ancak bu kişinin TTK m. 553 kapsamında sorumluluğu gündeme geldiğinde, Türk Borçlar Kanunu (TBK)^[10] m. 52 kapsamında şirketin, tam ehliyetli olmayan küçük ve kısıtlı bir kişiyi müdür seçerek ortaya çıkan zarara rıza gösterdiği veya zararın ortaya çıkmasına katkı sağladığı kabul edilmeli ve bu durum tazminat belirlenirken hâkim tarafından dikkate alınmalıdır.

Yine Kanunda müdürler bakımından iflas etmemiş olma şartı aranmadığından, kanaatimizce iflas etmiş kişilerin de müdür seçilmeleri imkân dâhilindedir.^[11] Hatta ifade edelim ki, anonim şirketlerde herhangi bir ayırım yapılmaksızın iflas etmiş kişilerin yönetim kurulu üyesi olamayacağını öngören düzenleme de isabetli değildir. Kanaatimizce sadece taksirli ve hileli iflas yönetim kurulu üyeliğine engel teşkil etmelidir. Kusur veya kastı olmaksızın adi iflas eden bir kişi, itibarın iadesine gerek olmaksızın yönetim kurulu üyesi seçilebilmelidir. Kanaatimizce TTK m. 363/2 hükmü mevcut haliyle Anayasa^[12] m. 48 hükmünde güvence altına alınan teşebbüs hürriyetini orantısız bir şekilde kısıtlamaktadır. Bu nedenle TTK m. 363/2 hükmü, yapılacak bir kanun değişikliği ile taksirli ve hileli iflasa özgülenmeli, adi iflas durumunda, itibarın iadesine gerek olmaksızın kişinin yönetim kurulu üyesi olarak atanmasının önü açılmalıdır.

II. MÜDÜRLERİN GÖREV SÜRESİ

TTK m. 362/1 hükmünde, yönetim kurulu üyelerinin en çok üç yıl görev yapmak üzere seçilebileceği düzenlenmiştir. Limited şirket müdürler kurulu üyelerinin görev süresi hakkında ise bir düzenleme yapılmamıştır. Bu durum, yönetim kurulu üyeleri için öngörülen üç yıllık sürenin müdürler bakımından da uygulanıp uygulanmayacağı sorusunu gündeme getirmiştir.

Öğretide Şener, yönetim kurulu üyeleri için öngörülen üç yıllık azami sürenin kıyasen limited şirket müdürler kurulu üyeleri bakımından da

[10] RG, T. 04.02.2011, S. 27836.

[11] Aynı yönde bkz. Halil Arslanlı ve Hayri Domaniç. *Limited Şirketler Hukuku ve Uygulaması, TTK Şerhi III*. 1989 Baskısından Tıpkı Baskı (İstanbul, 2011), 663-664. Aksi yönde bkz. Şenocak ve Özer, Şerh, 4647.

[12] RG, T. 9.11.982, S. 17863.

uygulanması gerektiğini savunurken,^[13] aksi yöndeki hâkim görüş ise, yönetim kurulu üyeleri için öngörülen üç yıllık azami sürenin müdürler bakımından uygulanmayacağını, ömür boyu görev yapmak üzere dahi müdür seçilebileceğini belirtmektedir.^[14] Kanaatimizce kanunda açık bir sınırlayıcı düzenleme bulunmadığından^[15] ikinci görüşe üstünlük tanınmalıdır. Ancak bu noktada seçim yapılırken kısa sürelerin tercih edilmesinin şirketin yararına olacağına işaret etmek gerekir. Nitekim özellikle şirkete yabancı üçüncü kişilerin uzun süreli müdür seçilmeleri durumunda, bu kişilerin şirketle anlaşmazlık yaşaması ve görev süresi dolmadan genel kurulca azledilmesi olasıdır. Azil durumunda haklı sebebe dayanılmamışsa, şirketin tazminat ödemesi gerekecektir. Bu nedenle çok iyi tanınmayan kişilerin müdür seçilmeleri durumunda kısa sürelerin tercih edilmesi şirketin yararına olacaktır.^[16]

[13] Şener, *Limited Ortaklık*, 649-650; Şener, *Ortaklıklar Hukuku*, 746. Yazar, müdürlere olan güvenin belli dönemlerde genel kurul tarafından yenilenmesinde fayda olduğunu, bu nedenle anonim şirketlerdeki üç yıllık sürenin limited şirketler bakımından da kıyasen uygulanması gerektiğini belirtmektedir.

[14] Şükrü Yıldız, “6102 sayılı TTK’ya Göre Limited Şirkette Müdürlerin Görev Süresi,” *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 26, no. 2 (2014): 48; Yıldız, *Limited Şirketler*, 246; Yıldırım, *Müdürlerin Hukuki Durumu*, 17, 25; Şenocak ve Özer, Şerh, 4660; Kendigelen ve Kırca, *Şirketler Hukuku III*, 100, Nr. 208.

[15] Nitekim yönetim (müdürler) kurulu üyeleri için azami bir süre öngörülüp öngörülmemesinin, şirketler hukuku politikasıyla ilgili bir konu olduğu, azami sürenin konulmasındaki amacın, şirketi iş başındaki üyelere mahkûm etmemek, ağır bir yük altına sokmamak olduğu, görev süresi bakımından bir üst sınır öngörülecekse genel kurulun azil yetkisinin haklı sebeplerle sınırlandırılması gerektiği, üst sınır öngörülmediyse genel kurulun azil konusunda serbest bırakılması gerektiği, bu noktada önemli olanın pay sahiplerinin menfaatleri ile yönetim kurulu üyelerinin ve şirketin çıkarları arasındaki dengenin kurulması olduğu yönünde bkz. İsmail Kırca, Feyzan Hayal Şehirli Çelik ve Çağlar Manavgat, *Anonim Şirketler Hukuku I*, (Ankara: Banka ve Ticaret Hukuku Enstitüsü Yayınları, 2013), 447-448.

[16] Yıldız, “Görev Süresi,” 54; Şenocak ve Özer, Şerh, 4660. Aynı yönde bkz. Kırca, Şehirli Çelik ve Manavgat, *Anonim Şirketler Hukuku*, 448.

III. EN AZ BİR MÜDÜRÜN ORTAK OLMASI ŞARTI

A) GENEL OLARAK

Yönetim organının tamamının şirkete yabancı kişilerden oluşmasının doğurabileceği olumsuzlukları önlemek ve üyenin şirkete karşı aidiyetini artırmak amacıyla üyenin aynı zamanda ortak olması şartı öngörülebilir. Ancak ortaklık şartının amacına hizmet edebilmesi için üyenin şirkette önemli oranda paya sahip olması gerekir.^[17] Aksi takdirde, üye seçilecek kişiye göstermelik tek bir pay devredilerek ortak olma şartı ve bu şartla ulaşılmak istenen amaç dolanılabilir.^[18] Nitekim bu nedenle, yönetim kurulu üyelerinin göreve başlayabilmeleri için pay sahibi olma şartını arayan eTK m. 312/2 hükmü ilga edilmiş, TTK m. 359 hükmünün gerekçesinde, pay sahibi olmayı şart kılan gereksiz uygulamanın terk edildiği, böylece profesyonel yönetim kurullarının oluşmasının önünün açıldığı ifade edilmiştir. Yine (mülga) İsvBK m. 707/2 hükmünde de yönetim kurulu üyelerinden en az birinin pay sahibi olması şartı öngörülmekle birlikte, öğretide bu şartın uygulamada sıklıkla ihmal edilen eski dönemden kalma gereksiz bir

[17] Rolf Watter ve Katja Roth Pellanda, “Die richtige Zusammensetzung des Verwaltungsrates,” içinde *Verantwortlichkeit im Unternehmensrecht III*, ed. Rolf H. Weber (Zürich: Schulthess Verlag, 2006), 54, 55; Metzler ve Schmuki, “Aktionärseigenschaft des VR-Mitglieds,” 169; ayrıca bkz. Beşir Fatih Doğan, *Anonim şirket Yönetim Kurulunun Organizasyonu ve Yönetim Yetkisinin Devri*, 2. Baskı (İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2011), 52; Mehmet Helvacı, “Türk Ticaret Kanunu Tasarısı’nın Anonim Ortaklık Yönetim Kurulu (Organı) Konusunda Getirdiği Yenilikler,” içinde *Avrupa Birliği Perspektifinden Türk Ticaret Kanunu Tasarısının Sermaye Piyasasına Etkileri, Uluslararası Konferans*, ed. Korkut Özkorkut (Ankara: Banka ve Ticaret Hukuku Enstitüsü Yayınları, 2010), 186; Necla Akdağ Güney, *Anonim Şirket Yönetim Kurulu*, 2. Baskı (İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2016), 14, dn. 17. Profesyonel yönetim anlayışı karşısında değerini yitiren ortak olma şartına ilişkin m. 312 hükmünün kaldırılması gerektiği, nitekim bu şartın göstermelik pay devri yapılarak kolayca dolanıldığı yönünde bkz. Mehmet Helvacı, “Yönetim Kurulu,” içinde *40. Yılında Türk Ticaret Kanunu* (İstanbul: Beta, 1997), 109-110.

[18] Lukas Metzler ve Markus Schmuki, “Die Aktionärseigenschaft des VR-Mitglieds– zur Bedeutung von Qualifikationsaktien in der Praxis,” *Aktuelle Juristische Praxis/ Pratique Juridique Actuelle* (2004): 170; İlyas Çeliktas, “Anonim Şirketlerde Yönetim Kurulu Üyelerinin Nitelikleri Konusunda Karşılaşılabilecek Sorunlar, 6102 Sayılı Yeni Türk Ticaret Kanunu’nu Beklerken,” *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi* 18, no. 2 (2012): 602; Güner, *Sorumluluk*, 28.

şart olduğu ifade edilmiş, yöneltilen bu eleştiriler üzerine pay sahibi olma şartı kaldırılmıştır.^[19]

Anonim şirketlerde üyelerin göreve başlayabilmeleri için pay sahibi olma şartını öngören uygulama işlevsel olmadığı gerekçesiyle terk edilirken, limited şirketlerde en az bir müdürün ortak olma şartı bir yenilik olarak ihdas edilmiştir. Dolayısıyla limited şirketlerde müdürlerden en az birinin ortak sıfatını taşıması gerekmektedir.^[20] İfade edelim ki, tüzel kişinin müdür tayini durumunda (TTK m. 623/2), tüzel kişiyi temsil amacıyla atanan gerçek kişinin ortak olması, bu şartın sağlanması için yeterli değildir. Zira müdür sıfatı, gerçek kişi temsilciye değil tüzel kişiye aittir. Dolayısıyla ayrıca tüzel kişi müdürün ortak olması gerekir.^[21] Bu noktada, ortak olma şartının müdür seçilen tüzel kişi tarafından sağlandığı durumda, tüzel kişiyi temsil eden gerçek kişinin ayrıca ortak olmasının gerekip gerekmediği sorusu gündeme gelmektedir. Zira öğretide, tüzel kişinin üye atanması durumunda, üyeler için aranan şartların tüzel kişiyi temsilen atanacak gerçek kişi açısından da aranması gerektiği, aksi takdirde üyelik için aranan şartların kolayca dolaşabileceği ifade edilmektedir.^[22] Bu görüş genel olarak bizce de isabetli

[19] Metzler ve Schmuki, "Aktionärseigenschaft des VR-Mitglieds," 171, 174; Watter ve Pellanda, "Die richtige Zusammensetzung," 58; Peter R. Isler, "Das Übernahmeverschulden des Verwaltungsrates," içinde *Verantwortlichkeit im Unternehmensrecht III*, ed. Rolf H. Weber (Zürich: Schulthess Verlag, 2006), 9, dn. 19.

[20] Yıldız, *Limited Şirketler*, 246, 250; Şener, *Limited Ortaklık*, 645; Yıldırım, *Müdürlerin Hukuki Durumu*, 13.

[21] Güner, *Sorumluluk*, 29.

[22] Şenocak ve Özer, Şerh, 4642. Anonim şirketler açısından aynı yönde bkz. Kırca, Şehirli Çelik ve Manavgat, *Anonim Şirketler Hukuku*, 406; İsmail Kırca, "Anonim Şirketlerde Tüzel Kişilerin Yönetim Kurulu Üyeliği," *Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi* 28, no. 2 (2012): 55, 56; Hülya Çoştan, "Özel Hukuk Tüzel Kişilerinin ve Kamu Tüzel Kişilerinin Yönetim Kurulu Üyeliği," *Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi* 29, no. 1 (2013): 122; Cafer Eminoğlu ve Fatma Betül Çakır, "Anonim Ortaklıklarda Tüzel Kişilerin Yönetim Kurulu Üyesi Seçilmesi ve Kamu Tüzel Kişilerinin Yönetim Kuruluna Temsilci Ataması," *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 28, no. 3-4 (2014): 284. Yönetim kurulu üyeliği için aranan şartların, kanun veya şirket sözleşmesinde aksi öngörülmedikçe gerçek kişi temsilci bakımından aranmayacağı yönünde farklı görüş için bkz. Akdağ Güney, *Yönetim Kurulu*, 32, 33.

olmakla birlikte, kanaatimizce ortak olma şartı açısından bu görüşe istisna tanınması daha uygundur. Bu nedenle eğer en az bir müdürün ortak olması şartı, müdür seçilen tüzel kişi tarafından sağlanıyor ise, ayrıca tüzel kişi müdürün gerçek kişi temsilcisi açısından ortak olma şartı aranmamalıdır.^[23]

B) ORTAK OLMA ŞARTINA AYKIRILIĞIN YAPTIRIMI

TTK m. 623/1 hükmünde, müdürlerden en az birinin ortak olması şart kılınmakla birlikte bu şarta aykırılığın yaptırımına yer verilmemiştir. Bu noktada, ortak olma şartı hiç sağlanmamışsa veya sağlanmakla birlikte daha sonra bu şartı sağlayan üye şirketten ayrıldıysa bunun sonucunun ne olacağı sorusu gündeme gelmektedir. İlk ihtimalde üyelerin toplu olarak göreve hiç başlamadıkları ikinci ihtimalde ise bütün üyelerin görevinin sona erdiği söylenebilecek midir?

Konuyu eTK m. 312/2^[24] bağlamında inceleyen Şenocak,^[25] pay sahibi olma şartını öngören hükmün düzen hükmü (*leges minus quam perfecta*)^[26] niteliği taşıdığını, bu şarta uyulmamasının yönetim kurulu üyeliği üzerinde

[23] Güner, *Sorumluluk*, 29, dn. 18. Tüzel kişinin gerçek kişi tarafından temsil durumunda, ortak olma şartının öngörülmesi ile elde edilmeye çalışılan amacın gerçekleşmesi için yeterli güvencenin sağlandığı, özellikle tüzel kişiyi temsilen atanan gerçek kişinin, aynı zamanda temsil edeceği tüzel kişinin yönetim kurulu üyesi olduğu durumlarda, ortak olma şartının aranmasını gerektirecek endişelerin ortadan kalkacağı, ancak tüzel kişi ile herhangi bir ilişkisi bulunmayan üçüncü kişilerin temsilci atanması durumunda bu güvencenin varlığının tartışılabilir olduğu yönünde bkz. Watter ve Pellanda, “Die richtige Zusammensetzung,” 53, 54, özellikle dn. 32; Metzler ve Schmuki, “Aktionärseigenschaft des VR-Mitglieds,” 171; Forstmoser, Meier-Hayoz ve Nobel, *Aktienrecht*, 280, Nr. 10.

[24] Hüküm şu şekildeydi: “İdare meclisi pay sahibi aza ortaklardan teşekkül eder. Ancak pay sahibi olmayan kimseler aza seçildikleri takdirde bunlar pay sahibi sıfatını kazandıktan sonra işe başlayabilirler.”

[25] Kemal Şenocak, “Anonim Ortaklıkta Iskat Kararının Sonuçları,” *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 11, no. 1-2 (2007): 284.

[26] İfade etmek gerekir ki, devlet memurlarının (657 sayılı Devlet Memurları Kanunu m. 28) ve noterlerin (1512 sayılı Noterlik Kanunu m. 50) şirket yöneticisi olmasını engelleyen hükümler de düzen hükmü niteliği taşıyıp bu şartlara uyulmaması -idari yaptırımlar bir tarafa- üyelik sıfatının kazanılması ve kaybı bakımından bir önem arz etmemektedir. Kavram hakkında ve örneklendirme için bkz. Kırca, Şehirli Çelik

bir etkisinin bulunmayacağını belirtmektedir. Nitekim İsviçre öğretisinde de, yönetim kurulu üyelerinin pay sahibi olması şartını öngören (mülga) İsvBK m. 707/2 hükmüne ilişkin benzer yönde görüş beyan edilmekte, üye sıfatının genel kurulun seçim kararı ile kazanıldığı, pay sahibi sıfatının kazanılması veya kaybedilmesinin üyelerin gerek iç gerekse dış ilişkideki faaliyetleri bakımından bir etkisinin bulunmadığı, bu durumun sadece ticaret siciline tescil aşamasında sorun yaratabileceği, onun dışında pay sahibi sıfatını taşımasa veya sonradan kaybetse dahi üyenin yaptığı işlerin geçerli olduğu, zira üyenin yetkilerini pay sahipliği sıfatı sebebiyle değil, yönetim kurulu üyeliği görevi sebebiyle kullandığı, dolayısıyla görev süresi esnasında ortak sıfatı sona erse dahi; ayrıca azil, istifa veya görev süresinin bitmesi gibi üyeliği sona erdiren bir durum gerçekleşmedikçe göreve devam edilebileceği ifade edilmiştir.^[27]

Kanaatimizce bu tespit TTK m. 623/1 kapsamında limited şirket müdürler kurulu üyeliği açısından da geçerli olmalıdır. Dolayısıyla ortak olma şartının sağlanmaması, müdürlerin sorumluluğunu artırmak dışında, müdürlük görevi açısından bir önem arz etmemelidir.^[28] Hatta ortak olma şartının sağlanmamasının tek başına herhangi bir zarara yol açmayacağı gerçeği karşısında, en az bir müdürün ortak olması şartının ihlali, tek başına sorumluluk sebebi de teşkil etmemelidir.^[29]

ve Manavgat, *Anonim Şirketler Hukuku*, 412-413; Kendigelen ve Kırca, *Şirketler Hukuku III*, 98, Nr. 203. Aksi yönde bkz. Şenocak ve Özer, Şerh, 4648-4649.

[27] Metzler ve Schmuki, "Aktionärseigenschaft des VR-Mitglieds," 170-171.

[28] Güner, *Sorumluluk*, 30.

[29] Nitekim (mülga) İsvBK m. 707/2 kapsamında İsviçre öğretisinde de benzer yönde görüş beyan edilmiş, ortak olma şartının yerine getirilmemesinin üyelik sıfatı ve sorumluluk bakımından bir önem arz etmediği, bu hükmün bir düzen hükmü olduğu, hükme aykırılığın neredeyse hiçbir yaptırımının bulunmadığı, bu durumda başvurulabilecek yegâne yaptırım olarak İsvBK m. 754 kapsamında sorumluluğun gündeme gelebileceği, ancak (mülga) İsvBK m. 707/2'nin ihlali durumunda sorumluluk davası açılabilmesi için gerekli olan zarar şartı gerçekleşmeyeceğinden bu imkânın da önemsiz kalacağı, dolayısıyla hükme aykırılığın ilgili üye, diğer üyeler ve şirket bakımından bir sonucunun bulunmadığı belirtilmiştir. Bkz. Metzler ve Schmuki, "Aktionärseigenschaft des VR-Mitglieds," 169-170; Isler, "Übernahmeverschulden," 9, dn. 19.

Bu bağlamda düzen hükmü olması sebebiyle ortaklık şartının bir anlam ifade etmediği söylenebilir. Ancak ilk şirket sözleşmesiyle veya daha sonradan genel kurul kararıyla atanacak müdürler bakımından ortak olma şartının fiilen anlamlı olduğu göz ardı edilmemelidir. Zira her ne kadar düzen hükmü olsa da, şirket sözleşmesi tescil edilmek istendiğinde sicil müdürü muhtemelen, en az bir ortağın müdür olması şartı yerine getirilmediği gerekçesiyle şirket sözleşmesinin tescili talebini reddedecektir (TTK m. 32/1).^[30] Şirket sözleşmesinin tescilinden sonraki aşamada ise, ortaklık sıfatının kaybı müdürlük görevi bakımından bir önem arz etmediğinden ve bu durum için sicilde herhangi bir işlem yapılması gerekmediğinden, bu aşamadan sonra ortak olma şartı, gerçek anlamda müeyyidesiz (*lex imperfecta*) hükme dönüşecektir. Ancak bu durumda da eksikliği tespit eden sicil müdürünün TTK m. 33/1 kapsamında ortak olma şartının yerine getirilmesini talep etmesi, talep yerine getirilmezse şirketin sicil işlemlerine ilişkin diğer taleplerini reddetmek suretiyle şirketi bu şartı sağlamaya zorlaması ihtimal dâhilindedir.^[31] Yine sonradan genel kurul kararıyla müdür atanması durumunda, en az bir müdürün ortak olması şartının sağlanmaması söz konusu kararın geçersizliğine neden olabilecektir. Nitekim Yargıtay 11. Hukuk Dairesi, 19.04.2016 tarihli bir kararında, en az bir müdürün ortak olması şartına aykırı şekilde müdür tayin eden genel kurul kararının butlanla sakat olduğuna hükmetmiştir.^[32]

Bu noktada ifade edelim ki, en az bir ortağın müdür olması şartının sağlanmamasının iyi niyetli üçüncü kişilerle yapılan işlemler bakımından zaten bir sonucu yoktur. Zira TTK m. 373/2 (TTK m. 629/1) hükmü gereği, temsil yetkisinin ticaret siciline tescilinden sonra, ilgili kişilerin seçimine veya

[30] Kendigelen ve Kırca, Şirketler Hukuku III, 98, Nr. 201.

[31] Esas sözleşmede yönetim kurulu üye sayısının belirtilmemesine (TTK m. 339/2-g) ilişkin olmakla birlikte aynı yönde bkz. Kırca, Şehirli Çelik ve Manavgat, *Anonim Şirketler Hukuku*, 398.

[32] Yargıtay 11. Hukuk Dairesi, E.2015/9297, K. 2016/4347, 19.04.2016: "...Bu kararla atanan temsilcilerin şirketin ortağı olmadıkları, TTK'nın 623. maddesi uyarınca ise en azından bir ortağa temsil yetkisinin verilmesinin gerektiği, söz konusu hükmün emredici nitelikte bulunduğu, iptali istenilen karar ile anılan emredici hükmün ihlal edildiği, bu aykırılığın TBK'nın 27/1. ve TTK'nın 447/1-a maddeleri uyarınca kararın butlanla sakat olması sonucunu doğurduğu gerekçesiyle söz konusu kararın geçersizliğinin tespitine..." (Kazancı İçtihat ve Bilgi Bankası)

atanmalarına ilişkin herhangi bir hukuki sakatlık, şirket tarafından üçüncü kişilere, ancak sakatlığın bunlar tarafından bilindiğinin ispat edilmesi şartıyla ileri sürülebilir. Dolayısıyla ortaklık şartının sağlanmaması iyi niyetli üçüncü kişilerle yapılan işlemler bakımından bir sonuç doğurmayacaktır. Kanaati-mizce düzen hükmü olmasından ötürü ortak olma şartının sağlanmadığını bilen kişilerle yapılan işlemler bakımından da aynı sonuç doğmalıdır.

Öte yandan müdürlerin ortak sıfatını taşıyıp taşıyamamasının, şirkete borçlanma yasağı bakımından önem arz ettiğini belirtmek gerekir. Şöyle ki, TTK m. 395/2 hükmünde pay sahibi olmayan yönetim kurulu üyelerinin [müdürlerin (TTK m. 644/1-b)] şirkete borçlanması tamamen yasaklanmışken, TTK m. 358 hükmünde pay sahibi olan müdürlerin, şirkete borçlanabileceği öngörülmüştür.^[33]

Yine ortak olma şartı, ibra kararında oy hakkından yoksunluk açısından da önem arz etmektedir. Zira TTK m. 619/1 hükmü gereği, en az bir müdürün ortak olması şartını sağlamak için müdür olarak atanan kişi ne kendi ne de diğer üyelerin ibrasında oy hakkını kullanabilecektir.

IV. MÜDÜRLER İÇİN EĞİTİM VE TECRÜBE ŞARTI

TTK Tasarı m. 359/3 hükmünde, yönetim kurulu üyelerinin, yükseköğrenim görmesi şartı öngörülmekle birlikte, teşebbüs hürriyetine aykırı olduğu gerekçesiyle bu şart daha sonradan Kanun metninden çıkarılmıştır.^[34] Nitekim öğretide de yükseköğrenim görme şartının ülkemizde yaygın bir uygulaması olan aile şirketlerinin yapısına uymadığı, kaldırılmasının yerinde olduğu ifade edilmiştir.^[35] Limited şirket müdürleri açısından ise, ne mevcut durumda ne de tasarı halinde eğitim ve tecrübe şartı aranmıştır.

[33] Güner, *Sorumluluk*, 30.

[34] Türk Ticaret Kanunu Tasarısı ve Adalet Komisyonu Raporu (1/324), TBMM Dönem 23, Yasama Yılı: 2, Sıra Sayısı: 96, 22. Dönem Adalet Komisyonu Raporu (1/1138), 489, www.kgm.adalet.gov.tr. (E.T: 15.10.2023)

[35] Rauf Karasu, *Anonim Şirketlerde Emredici Hükümler İlkesi*, 2. Baskı (Ankara: Yekin Yayınları, 2015), 196. İsviçre hukuku açısından benzer yönde bkz. Kunz, *Annahmeverantwortung*, 11-12. Üyelerin niteliğine ilişkin süreç hakkında detaylı bilgi için ayrıca bkz. Çelikaş, “Yönetim Kurulu Üyelerinin Nitelikleri,” 605-607.

TTK'nin mevcut halinde yöneticilerin niteliğine ilişkin genel durum yukarıda belirtilen şekilde olmakla birlikte, 5411 sayılı Bankacılık Kanunu'nun^[36] m. 23 hükmünde ve 5684 sayılı Sigortacılık Kanunu^[37] m. 4/2 hükmünde, yönetim kurulu üyelerinin belli düzeyde eğitim sahibi kişiler arasından seçilmeleri şart kılınmıştır. Yine halka açık şirketler bakımından, Kurumsal Yönetim İlkelerinin Belirlenmesine ve Uygulanmasına İlişkin Tebliğ (Seri: IV, No: 56)^[38] m. 4/5-1 ve 4/5-11a hükümlerinde, yönetim kurulunun görev ve sorumluluklarının sağlıklı bir biçimde yerine getirebilmesi için borsa şirketlerinde aday gösterme komitesinin kurulacağı, bu komitenin yönetim kuruluna uygun adayların saptanması, değerlendirilmesi ve eğitilmesi konularında şeffaf bir sistemin oluşturulması ve bu hususta politika ve stratejiler belirlenmesi konularında çalışmalar yapacağı ifade edilmiştir.

V. MÜDÜRLER İÇİN ŞİRKET SÖZLEŞMESİ İLE ÖZEL ŞART ÖNGÖRME İMKANI

6102 sayılı TTK'de, müdürlerden en az birinin ortak olması dışında herhangi bir özel şarta yer verilmese de, şirket sözleşmesiyle bazı şartların aranması mümkündür. Emredici hükümler ilkesinin de, şirket sözleşmesi ile müdürlerin niteliğine ilişkin düzenleme yapmaya engel teşkil etmediği ifade edilmektedir.^[39]

[36] RG, T. 01.11.2005, S. 25983.

[37] RG, T. 14.6.2007, S. 26552.

[38] RG, T. 30.12.2011, S. 28158.

[39] Aynı yönde bkz. Karasu, *Emredici Hükümler İlkesi*, 149 vd.; Kırca, Şehirli Çelik ve Manavgat, *Anonim Şirketler Hukuku*, 413; Güner, Sorumluluk, 31, dn. 24; Şenocak ve Özer, Şerh, 4650; Kendigelen ve Kırca, *Şirketler Hukuku III*, 100, Nr. 207. Nitekim anonim şirketlerde emredici hükümler ilkesini düzenleyen TTK m. 340 hükmünün gerekçesinde de aynı yönde şu ifadeler yer verilmiştir: "340'ıncı madde bu kanunun herhangi bir hükmünden açıkça anlaşılmasa bile, esas sözleşme ile yönetim kurulu üyeleri başta olmak üzere yöneticiler, denetçiler, işlem denetçileri ve benzeri kişiler için yaş, ek mesleki nitelikler ve kişisel şartlar konulmasına; komisyonlar ve kurullar oluşturulmasına; şeref başkanlıkları ve danışma konseyleri ihdas olunmasına, kurumsal yönetim ilkelerinin uygulanmasına engel değildir. Çünkü her anonim şirket, yöneticilerinde kanunda öngörülenlere ek olarak nitelikler aramak, yaş sınırları koymak ve danışma kurulları kurmak hakkına sahiptir." Limited şirketlerde emredici hükümler ilkesini düzenleyen TTK m. 579'un gerekçesinde de TTK m. 340 hükmünün gerekçesine atıf yapılmıştır.

Bu bağlamda şirket sözleşmesinde, müdür seçilecek kişinin, şirketin faaliyet alanı ile ilgili tecrübe sahibi olması,^[40] eğitim seviyesinin belirli bir düzeyde olması, ortak olması, belirli yaşta olması gibi şartlar öngörülebilir.^[41] Özellikle aile tipi şirketlerde müdürlerin aile bireyleri arasından seçilmesi yönünde şartlar da öngörülebilir. Ancak bu tür şartlar her ne kadar kişiselliğin ön planda olduğu aile tipi şirketler açısından yararlı olsa da, şirket sözleşmesine hüküm konurken gelecekteki aile bireylerinin şirket yönetiminin gerektirdiği nitelikleri taşıyıp taşımayacağını kestirmek oldukça zordur. Özellikle ikinci ve üçüncü kuşak aile bireyleri şirketi yönetim konusunda yetersiz veya

[40] Bu noktada üyelerin tamamının şirketin faaliyet alanında uzman olmasını beklemenin hayatın gerçekleriyle bağdaşmayacağını belirtmek gerekir. Zira özellikle yönetim organında görevli üye sayısı fazla olan ve işletme konusu üst düzeyde teknik bilgi gerektiren şirketlerde bu şartı sağlamak zor olacaktır. Dolayısıyla burada üyelerden en az bir veya birkaçının gerekli şartları sağlaması yeterli olacaktır. Nitekim bu gibi durumlarda diğer üyeler yetkin olan üyeye güvenerek hareket edebilecek, bu kişiye duyulan makul karşılanabilecek güven korunacağından üyelerden birisinin yetkin olması diğer üyelerin sorumluluk riskini azaltacaktır. Ancak üyelerden sadece bir veya birkaçının yetkin olduğu şirketlerde diğer üyelerin sorumluluk riskini azaltabilmek için ayrıca yönetim organizasyonunun da etkin bir şekilde oluşturulması gerekecektir. Gerçekten de, üyelerin çoğunluğu yetkin olsa dahi, bu tek başına şirketin başarısı için yeterli olmayacak, şirket organizasyonunun doğru oluşturulup oluşturulmaması şirketin başarısında önemli bir rol oynayacaktır. Dolayısıyla üyelerinin çoğunluğu yetkin olmayan bir şirkette doğru bir organizasyonla başarıya ulaşmak mümkün olabileceken, üyelerin çoğunluğunun yetkin olduğu ancak doğru organizasyonun kurulmadığı bir şirkette başarısızlık kaçınılmaz hale gelecektir. Bu hususta detaylı değerlendirme için bkz. Watter ve Pellanda, “Die richtige Zusammensetzung,” 86 vd. Nitekim İsviçre uygulamasında, şirketin yönetim organizasyonunun yanlış oluşturulmasının, sıklıkla sorumluluğa sebep olan haller arasında yer aldığı yönünde bkz. Daniel Jenny, “Abwehrmöglichkeiten von Verwaltungsratsmitgliedern gegen den Vorwurf der Pflichtverletzung,” *Zeitschrift für Schweizerisches Recht* 1 (2018): 154.

[41] Bu hususta bkz. Çamoğlu, “Müdür Sıfatı,” 12; Yıldız, *Limited Şirketler*, 249; Yıldırım, *Müdürlerin Hukuki Durumu*, 14; Güner, *Sorumluluk*, 31; Kaya, “Müdürler Kurulunun Oluşumu,” 64; Domaniç, *Anonim Şirketler Hukuku*, 469; Akdağ Güney, *Yönetim Kurulu*, 12; Kırca, Şehirali Çelik ve Manavgat, *Anonim Şirketler Hukuku*, 167, 414; Şenocak ve Özer, Şerh, 4650. İsviçre hukuku bakımından aynı yönde bkz. Watter ve Pellanda, “Die richtige Zusammensetzung,” 82.

isteksiz olabilir ve bu durum şirketin yönetim işleyişini bozabilir. Bu sebeple şirket sözleşmesine bu yönde hükümler konurken itinalı davranılmalıdır.^[42]

Ayrıca şirket sözleşmesiyle müdürlerin niteliğine ilişkin düzenleme yapılırken dürüstlük kuralına^[43] ve kişilik haklarına riayet edilmelidir. Nitekim sebepsiz yere cinsiyet ayrımı yapan veya belli bir inanç çerçevesinde yaşamayı şart kılan şirket sözleşmesi hükümleri geçersizdir.^[44]

VI. MÜDÜR SEÇİLEBİLMEK İÇİN GEREKLİ OLAN ŞARTLARIN SORUMLULUK HUKUKU BAĞLAMINDA DEĞERLENDİRİLMESİ

A) GENEL OLARAK

6102 sayılı TTK'de en az bir müdürün ortak olması dışında neredeyse başka bir şarta yer verilmemiş, bu şart sağlandığı takdirde herkesin şirket yönetimine katılmasına imkân tanınmıştır. Ancak ortak olma şartının sağlanması, seçilen kişilerin müdürlük görevinin gereklerini yerine getirebileceği anlamına gelmemekte, bu konuda bir güvence sağlamamaktadır.^[45] Oysa ticari hayatta şirket yönetecek bir kişinin, şirketin faaliyet alanıyla ilgili asgari

[42] Anonim şirketlerde TTK m. 360 kapsamında yönetimde imtiyaz tanınmasına ilişkin olmakla birlikte aynı yönde bkz. Karasu, *Emredici Hükümler İlkesi*, 148-149.

[43] Akdağ Güney, *Sorumluluk*, 12. Yazar, genel kurulun seçim hakkını kullanırken esas sözleşme hükümleriyle bağlı olduğunu, dürüstlük kuralına aykırı kayıtların genel kurulun münhasır seçim yetkisine müdahale anlamına geleceğini ve bu nedenle dürüstlük kuralına aykırı kayıtların geçerli olmayacağını belirtmektedir. Esas sözleşme ile aranacak niteliklerin dar kapsamlı olmaması gerektiği, aksi takdirde genel kurulun seçim yetkisinin fiilen ortadan kalkacağı, bu tür esas sözleşme hükümlerinin geçersiz olacağı yönünde bkz. Karasu, *Emredici Hükümler İlkesi*, 150.

[44] Yıldırım, *Müdürlerin Hukuki Durumu*, 15; Akdağ Güney, *Sorumluluk*, 29 vd. İsviçre hukuku bakımından benzer yönde bkz. Watter ve Pellanda, "Die richtige Zusammensetzung," 82, 83, özellikle dn. 190.

[45] Güner, *Sorumluluk*, 41. Nitekim yatırım yapan ortakların çoğu durumda şirket yönetimi için gerekli olan bilgi ve tecrübeye sahip olmalarının mümkün olmadığı, ticari hayatta maddi ve beşerî sermayenin genellikle eşit olmayan şekilde dağıtıldığı ve nadiren bir kişinin bunların her ikisine de sahip olduğu yönünde bkz. Theresa N. Trautmann, *Die Legitimation der Beschränkten Haftung im Konzern* (Baden-Baden: Nomos, 2020), 120-121.

yeterliliğe sahip olması beklenir.^[46] Ancak mevcut düzenlemeler dikkate alındığında şirket yönetimi konusunda yetersiz olan kişilerin de limited şirkete müdür atanması mümkündür.

Şüphesiz kanun koyucunun bu tercihi teşebbüs hürriyetini genişleten bir fonksiyona sahiptir. Ancak müdürlerin, şirketi yönetirken objektif özeni göstermeleri gerektiği (TTK m. 626), aksi takdirde sorumluluklarının doğacağı (TTK m. 549 vd.) dikkate alındığında, yetersizliği seçilmeden belli olan kişilerin müdür atanmasına imkân tanınmasının, beraberinde bazı olumsuzlukları getirmesi olasıdır.^[47] Hatta tam aksine bir tutum sergilenmesi umulurken, ister yetkin olsun ister olmasın, ortaklardan en az birinin müdür sıfatına sahip olması şartı öngörülerek (TTK m. 623/1) ortaklardan hiç birinin şirketin faaliyet alanıyla ilgili bilgi ve tecrübe sahibi olmadığı ihtimalde, yönetim organında yetkin olmayan en az bir kişinin görev alması bir zorunluluk haline getirilmiştir. Özellikle tek kişilik şirketlerde, sermaye şirketlerinin sağladığı sorumluluk sınırlaması bir nevi göz ardı edilmiş, ortağın taahhüt ettiği sermaye miktarınca ve sadece şirkete karşı sorumlu olma (TTK m. 573/2) imkânından yararlanmasının önüne geçilmiştir. Gerçekten de Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği tarafından yayınlanan istatistiklere bakıldığında Türkiye’de kurulan limited şirketlerin ortalama %70’inin tek

[46] Aynı yönde bkz. Oliver Kälin, “Fehlerhafter Expertenrat–wann haften Verwaltungsratsmitglieder für beigezogene Fachpersonen?,” *Zeitschrift für Gesellschafts- und Kapitalmarktrecht* 2, (2016): 214; Rolf Sethe, “Geschäftsentscheidung, Expertenrat und Verantwortlichkeit des Verwaltungsrats,” içinde *Verantwortlichkeit im Unternehmensrecht VI*, ed. Rolf Sethe ve Peter R. Isler (Zürich: Schulthess Verlag, 2014), 186; İsmail Doğanay, “Anonim Şirketlerde, Daha Önce Alınmış Bir Karar Olmadan İdare Meclisi Azaları Aleyhine Açılan Davalar İçin Şirket Genel Kurulunun Sonradan İcazet Vermesi Hali, Kararsız Olarak Açılan Davayı Muteber Hale Getirir mi?,” *Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi* 5, no. 4 (1970): 718; Güner, *Sorumluluk*, 30. Nitekim yönetim ve gözetim (Aufsichtsrat/Supervisory) organı olmak üzere ikili yönetim kurulu yapısının benimsendiği Alman hukukunda, gözetim kurulu üyeleri hakkında benzer yönde görüş beyan edilmekte ve hatta gözetim kurulu üyelerinin bir kısmının daha önce yönetim organında görev almış, dolayısıyla şirketin faaliyet alanına ilişkin bilgi sahibi olan kişilerden oluşmasının, -bazı sakıncaları da bulunmakla birlikte- şirket menfaati açısından olumlu sonuç doğuracağı ifade edilmektedir. Bkz. Jean J. du Plessis, Bernhard Großfeld, Claus Luttermann, Ingo Saenger ve Otto Sandrock, *German Corporate Governance in International and European Context*, (Berlin: Springer, 2007), 69, 71.

[47] Güner, *Sorumluluk*, 24, 30.

ortaklı olduğu görülmektedir.^[48] Dolayısıyla limited şirketlerin çoğunda ortaklar aynı zamanda müdür olmak, dolayısıyla müdürlük görevinden kaynaklanması muhtemel sorumluluk riskini üstlenmek zorundadır.

Oysa TTK m. 623 hükmünün gerekçesinde özden organ ilkesinin terk edilmesine ilişkin olarak şu ifadeler yer verilmiştir:

Tasarı, İsvBK ile 6762 sayılı Kanuna hâkim olan, İsviçre Tasarısında da aynen korunan özden organ ilkesini terk etmiştir. Bu ilke tüm ortakların, şirketi birlikte yönetmesi dolayısıyla, şirketin yönetiminin ve temsilinin ortaklar için hem hak hem yüküm niteliği taşıması anlamına gelir. Özden/bünyeden yönetim ilkesi şirketi “şahıs şirketi” sınıfına sokar. İsviçre kanun koyucusu limited şirketi bir anlamda sınırlı sorumlu bir kollektif şirketmiş gibi mütalâa etmektedir. Bu yaklaşım modern öğretilerde pek taraftar bulmamakta, limited şirket anonim şirkete nazaran küçük ölçekli bir şirket olarak düşünülmektedir. Bu anlayış Türk limited şirketi için de geçerlidir. Limited şirketi kollektif şirkete çok yaklaştırmamanın “şirketleşme” politikasına uymadığı, böylelikle özellikle yönetimde profesyonelleştirmenin gereksinimlere daha iyi cevap vereceği düşüncesi ağır basmıştır. Bu sebeple özden organ ilkesinden ayrılarak 623’üncü maddede seçilmiş yönetim organı sistemi benimsenmiştir. Yapısı sermayeye dayalı olan şirketlerde, bu şirket kişisel öğeler taşısa da, yönetim, ortaklara kanunen bir hak ve yüküm olarak bırakılmaz, seçilmiş ortak olan veya olmayan kişilere ait olmalıdır. İsviçre öğretisinde üçüncüden organ diye Türkçeye çevireceğimiz bu sistem, hem üçüncü kişinin de organa seçilebileceğini hem de ortağa bu görevin seçimi verildiğini ifade eder[...].

Seçilmiş yönetim ilkesi, toplu yönetimin yani özden organ konseptinin uygulamada zorluklara yol açması ve yönetimin yetkin kişilerden ve profesyonellerden oluşmasının gerekli olduğu düşüncesiyle benimsenmiştir.

TTK m. 623 hükmünün gerekçesinden anlaşıldığı üzere, kanun koyucunun amacı, özden organ ilkesinden vazgeçerek yönetimde profesyonelliği sağlamak ve ortakların yönetici olmalarını zorunlu kılan uygulamanın önüne geçmektir. Buna karşın özden organ ilkesinin uygulandığı eTK döneminden daha olumsuz bir durum yaratıldığını söylemek mümkündür. Zira eTK döneminde müdürlerin ortak olması şartı bulunmamakta, sadece kuruluşta

[48] Bkz. <https://www.tobb.org.tr/BilgiErisimMudurlugu/Sayfalar/KurulanKapananSirketistatistikleri>.

şirket sözleşmesi ile müdür atanmadığı takdirde genel kurul tarafından atama yapılabilecek olumsuzlukların önüne geçmek, sadece şirket sözleşmesiyle müdürlerin niteliğine ilişkin bazı özel şartlar öngörmek suretiyle mümkün olacak, bu konuda şirket sözleşmesiyle düzenleme yapabilme imkânı önemli bir işlev üstlenecektir. Hatta teşebbüs hürriyetine aykırılık teşkil edeceği yönündeki endişenin haklılık payı dikkate alındığında, üyelerin taşınması gereken niteliklere ilişkin düzenlemelerin kanun hükmü yerine ortakların iradesine, dolayısıyla şirket sözleşmesine bırakılması daha uygun düşecektir. Böylece bütün şirketler bakımından sabit/değişmeyen niteliksel şartlar aranması yerine, her şirketin kendi şartlarını dikkate alarak yöneticileri için bazı özel nitelikleri öngörebileceği, daha rasyonel bir sistem benimsenmiş olacaktır.^[49]

Mevcut hükümler karşısında, müdürlerin niteliğinden kaynaklı ortaya çıkabilecek olumsuzlukların önüne geçmek, sadece şirket sözleşmesiyle müdürlerin niteliğine ilişkin bazı özel şartlar öngörmek suretiyle mümkün olacak, bu konuda şirket sözleşmesiyle düzenleme yapabilme imkânı önemli bir işlev üstlenecektir. Hatta teşebbüs hürriyetine aykırılık teşkil edeceği yönündeki endişenin haklılık payı dikkate alındığında, üyelerin taşınması gereken niteliklere ilişkin düzenlemelerin kanun hükmü yerine ortakların iradesine, dolayısıyla şirket sözleşmesine bırakılması daha uygun düşecektir. Böylece bütün şirketler bakımından sabit/değişmeyen niteliksel şartlar aranması yerine, her şirketin kendi şartlarını dikkate alarak yöneticileri için bazı özel nitelikleri öngörebileceği, daha rasyonel bir sistem benimsenmiş olacaktır.^[50]

Şirket sözleşmesinde niteliksel bir şart öngörülmediği durumlarda ise yetersiz kişileri müdür seçmekten iradi olarak kaçınmak^[51] veya müdür seçil-

[49] Benzer yönde bkz. Şenocak ve Özer, Şerh, 4639-4640; Yıldırım, *Müdürlerin Hukuki Durumu*, 13. Bu şartın, yeni düzenleme ile hedeflenen profesyonel yönetim anlayışıyla uyuşmadığı gibi pratik açıdan bir faydasının da olmadığı yönünde bkz. Abuzer Kendigelen, *Yeni Türk Ticaret Kanunu, Değişiklikler, Yenilikler ve İlk Tespitler*, 2. Baskı (İstanbul: Onikilevha, 2012), 536; Kendigelen ve Kırca, *Şirketler Hukuku III*, 98, Nr. 201.

[50] Benzer yönde bkz. Kunz, *Annahmeverantwortung*, 11-12; Isler, "Übernahmeverantwortung," 9, 10. Yazar, İsviçre hukukunda yönetim kurulu üyeleri için kanunda belirli niteliklerin aranmamasının mantıklı gerekçelerinin olduğunu, zira bu tür şartların her şirketin işletme konusu, büyüklüğü ve mali durumu gibi bireysel koşullarına göre farklılık arz edeceğini ifade etmektedir. Bununla birlikte yazar, her ne kadar kanuni bir zorunluluk öngörülme de şirketin büyüklüğüne göre üyelerin bazı özellikleri taşınması gerektiğini de vurgulamaktadır.

[51] Benzer yönde bkz. Güner, *Sorumluluk*, 26. İsviçre hukukunda da üyelerin niteliğine ilişkin kanuni bir şart bulunmamakla birlikte, seçim yapılırken buna dikkat

mekten iradi olarak kaçınmak^[52] suretiyle müdürlerin yetersizliği sebebiyle ortaya çıkması muhtemel yönetsel aksaklıklar önenebilecektir.

Bununla birlikte en az bir ortağın müdür olması şartı, ortaklarından hiçbirisinin yetkin olmadığı şirketlerde bu imkânlardan yararlanılmasına engel teşkil edecektir. Zira bu durumda ortaklardan en az birisini müdür seçmek gerekeceğinden şirket sözleşmesinde müdürlerin niteliğine ilişkin özel şartlar aransa dahi, bu şart ortak olma şartının önüne geçemeyecek, şirket sözleşmesindeki niteliksel şartı sağlamayan en az bir ortağın müdür seçilmesi gerekecektir. Yine yetersiz kişileri iradi olarak üye seçmekten kaçınmak veya iradi olarak üye seçilmekten kaçınmak bakımından da benzer sonuç doğacaktır. Ancak sahip olunması gereken pay miktarı önem arz etmediğinden, müdür atanması istenen yetkin bir kişiye göstermelik pay devri yapılmak suretiyle bu olumsuzluğun önüne geçmek mümkün olacaktır.

B) YETERSİZ BİR KİŞİNİN MÜDÜRLÜK GÖREVİNİ KABUL ETMESİNİN SORUMLULUK HUKUKU AÇISINDAN ÖNEMİ

Müdürlerin belli özelliklere sahip olmasını gerektiren herhangi bir kanuni şart mevcut olmadığından, şirket sözleşmesinde aksi kararlaştırılmadıkça müdürlük görevinin fiili gerekliliklerini taşımayan kişiler de üye seçilebilecektir. Dolayısıyla yetersiz olmasına rağmen görevi kabul etmenin sorumluluk sebebi teşkil edip etmeyeceği sorusunun cevaplanması gerekir.

Öğretide şirket yönetiminin gerektirdiği bilgi ve tecrübeye sahip olmayan kişilerin müdürlük görevini kabul etmesinin (kabul kusurunun) tek başına sorumluluk için bir sebep teşkil etmeyeceği, ayrıca sorumluluğun şartlarının gerçekleşmiş olması gerektiği, yetersiz olunmasına rağmen görevi kabul edip

edilebileceği, seçimin yapılacağı genel kurulda yönetim kuruluna, kimin üye seçilmesi gerektiği konusunda söz hakkı verilmesi gerektiği, nitekim şirket açısından kimin uygun olacağı yönetim kurulu tarafından daha iyi bilineceği ifa edilmektedir. Bkz. Watter ve Pellanda, “Die richtige Zusammensetzung,” 58, özellikle dn. 58.

[52] Güner, *Sorumluluk*, 24. Nitekim İsviçre Hukuku’nda da yönetim kurulu üyelerinin niteliğine ilişkin kanuni bir şartın mevcut olmadığına dikkat çekilmekte, ancak üye seçilenlerin karşılaşması muhtemel sorumluluk riski nedeniyle, aday olmaktan kaçınıldığı belirtilmektedir. Bkz. Watter ve Pellanda, “Die richtige Zusammensetzung,” 52.

uzman kişilerden yardım almaktan kaçınılmasında olduğu gibi,^[53] öncelikle kusurlu bir davranışın^[54] ve bu kusurlu davranış sonucunda bir zararın ortaya çıkması gerektiği belirtilmektedir.^[55]

Her ne kadar yetersiz olunmasına rağmen görevi kabul etmek tek başına sorumluluğa yol açmasa da müdür seçilecek kişinin, uzman üçüncü kişilerden yardım alarak şirketi yönetebilecek niteliği haiz olması gerekir. Aksi takdirde sorumluluğun gündeme gelmesi kaçınılmazdır. Zira üyenin şahsi yetersizliğini ileri sürerek sorumluluktan kaçınması mümkün değildir.^[56] Bu noktada üyelerin seçildikten sonra edinecekleri tecrübeyle eksikliklerini gidermesi elbette mümkün ve gereklidir. Ancak özellikle acil durumlarda, sonradan öğrenilen bilgilerin, seçilmeden önce sahip olunması gereken bilgileri karşılaması mümkün olmayabilir. Nitekim bu gibi acil durumlarda üye tecrübe kazanır ancak bu tecrübe şirketin zarara uğraması pahasına elde edilir. Oysa üyelerin görevi, hata yaparak tecrübe kazanmak değil, daha önceki tecrübeleri ışığında şirketin zarara uğramasını önlemektir.^[57] Kaldı ki bilgi eksikliğinin giderilmesi -uzman kişiler yardımıyla dahi- her zaman mümkün olmayabileceği gibi, mümkün olsa dahi uzmana başvurmak şirket açısından istenmeyen, gereksiz maliyetlere sebep olur.^[58]

[53] Peter R. Isler, "Sorgfalt und Haftung des Verwaltungsrates," içinde *Verantwortlichkeit im Unternehmensrecht*, ed. Rolf H. Weber (Zürich: Schulthess Verlag, 2003), 16.

[54] Watter ve Pellanda, "Die richtige Zusammensetzung," 82, özellikle dn. 181.

[55] Ersin Çamoğlu, "Yeni Türk Ticaret Kanunu'nda Anonim Ortaklık Yönetim Kurulu Üyelerinin Hukuki Sorumluluğu," içinde *Prof. Dr. Şener Akyol'a Armağan*, ed. Ersin Çamoğlu, İlhan Helvacı, Veysel Başpınar, Halil Akkanat ve Zekeriya Kürşat (İstanbul: Filiz Kitapevi, 2011), 413, 414. Yetersiz bir kişinin görevi kabul etmesinin başlı başına bir sorumluluk sebebi teşkil edip etmeyeceği konusunda burada belirtilenler ve daha fazlası için bkz. Isler, "Übernahmeverschulden," 3 vd., özellikle 16; Kunz, *Annahmeverantwortung*, 1 vd.

[56] Hasan Pulaşlı, "Türk Ticaret Kanunu Tasarısı'na Göre Anonim Şirket Yönetim Kurulu Üyelerinin Özen Yükümlülüğü ve Müteselsil Sorumluluğu," *Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi* 25, no. 11 (2009): 52, 53; Doğanay, "Kararsız Dava," 718.

[57] Aynı yönde bkz. Watter ve Pellanda, "Die richtige Zusammensetzung," 57, özellikle 78 vd.; Kälın, "Fehlerhafter Expertenrat," 214; Sethe, "Expertenrat," 186.

[58] Sethe, "Expertenrat," 193.

Bu başlık altında, görevin gereklerini yerine getiremeyeceği açık olmasına rağmen, en az bir ortağın müdür seçilmesi zorunluluğu sebebiyle müdür seçimine ilişkin icabı kabul eden kişinin durumu üzerinde ayrıca durmakta fayda vardır. Acaba en az bir müdürün ortak olması şartı sebebiyle müdürlük görevinin kabul edilmesi, sorumluluğun değerlendirilmesinde bir indirim sebebi olarak dikkate alınabilecek midir? Eğer şirkette müdürlük görevi için daha uygun bir ortak var ise, yetersiz kişinin en az bir ortağın müdür seçilmesi zorunluluğu sebebiyle görevi kabul etmesi bir indirim sebebi olarak kabul edilmemelidir. Ancak şirkette müdürlük görevi için daha uygun bir ortak mevcut değilse veya şirket tek ortaklı bir şirketse, en az bir müdürün ortak olması şartı sebebiyle görevi kabul etmek, sorumluluğun değerlendirilmesinde bir indirim sebebi olarak dikkate alınabilir (TTK m. 557). Özellikle şirketin davacı olduğu durumlarda, TBK m. 52 bağlamında zarar gören şirketin, zararı doğuran fiile razı olduğu veya zararın doğmasında ya da artmasında etkili olduğu söylenebilir.

SONUÇ

Limited şirket müdürler kurulu üyeliği için müdürlerden en az birinin ortak olması dışında herhangi bir şart aranmamış, bu şart sağlandığı takdirde herkesin şirket yönetimine dâhil olmasına izin verilmiştir. Nitekim TTK'de anonim şirketlerden farklı olarak müdürler kurulu üyelerinin tam ehliyetli olmalarını veya iflas etmemiş olmalarını öngören bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Her ne kadar öğretilerde müdürler kurulu üyelerinin de tam ehliyetli kişiler arasında seçilmesi gerektiği ifade edilse de bu yönde açık bir düzenleme bulunmadığından tam ehliyetli olmayan küçük ve kısıtlıların da müdür atanması mümkün gözükmektedir. Yine kanunda yasaklayıcı bir düzenleme bulunmadığından iflas etmiş bir kişinin müdür atanması da mümkün olmalıdır.

Kanunda yönetim kurulu üyeliğinden farklı olarak müdürlerin görev süresine ilişkin bir üst sınır öngörülmemiştir. Dolayısıyla müdürlerin sınırsız olarak görev yapmak üzere atanması mümkündür. Ancak özellikle şirkete yabancı üçüncü kişilerin müdür tayini durumunda kısa sürelerin tercih edilmesinde fayda vardır. Zira süresiz olarak görevlendirilen üyeye anlaşmazlık yaşandığında, üyenin görevini sona erdirebilmek için haklı bir sebebin bulunması gerekir. Eğer bir haklı sebebe dayanmadan görev sonlandırılırsa şirketin üyeye tazminat ödemesi gerekir. Tazminat yükümlülüğünden kaçınmak adına görev süresinin kısa belirlenmesi şirketin yararına olacaktır.

6102 TTK'de, yönetim kurulu üyelerinin göreve başlayabilmeleri için pay sahibi olma şartını öngören düzenleme, işlevsizliğine ve profesyonel yönetim anlayışına aykırı olduğuna vurgu yapılarak ilga edilirken, limited şirket müdürler kurulu üyelerinden en az birisinin ortak olması şart kılınmıştır. Dolayısıyla özellikle tek kişilik limited şirketlerde yetkin olmasa dahi ortağın şirket yönetiminde görev alması bir zorunluluk haline getirilmiştir. Ülkemizde kurulan limited şirketlerin yaklaşık %70'inin tek ortaklı olduğu dikkate alındığında, limited şirketlerin çoğunda ortağın aynı zamanda yönetici olması gerekecektir. Kanaatimizce ortak olma şartını arayan bu düzenleme, TTK ile güdülen profesyonel yönetim anlayışıyla bağdaşmamaktadır. Dolayısıyla yapılacak bir kanun değişikliği ile bu düzenlemenin kaldırılmasında fayda vardır.

KAYNAKÇA

- Akdağ Güney, Necla. *Anonim Şirket Yönetim Kurulu Üyelerinin Hukuki Sorumluluğu*. 2. Baskı. İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2010.
- Akdağ Güney, Necla. *Anonim Şirket Yönetim Kurulu*. 2. Baskı. İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2016.
- Arslanlı, Halil ve Domanıç, Hayri. *Limited Şirketler Hukuku ve Uygulaması, TTK Şerhi, C. III*. 1989 Baskısından Tıpkı Baskı. İstanbul, 2011.
- Arslanlı, Halil. *Anonim Şirketler C. II-III, Anonim Şirketlerin Organizasyonu ve Tabviller*. İstanbul: Fakülteler Matbaası, 1960.
- Ayhan, Rıza. “Anonim Şirketlerde Yönetim Kuruluna Üye Seçilebilmek İçin Ehliyet Şartı.” *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 1 no. 1 (1988): 235-248.
- Çamoğlu, Ersin. “Limited Ortaklıkta Müdür Sıfatının Kazanılması ve Kaybedilmesi.” *Yargı Dünyası* 224 (2014): 11-20.
- Çamoğlu, Ersin. “Yeni Türk Ticaret Kanunu’nda Anonim Ortaklık Yönetim Kurulu Üyelerinin Hukuki Sorumluluğu.” içinde *Prof. Dr. Şener Akyol’a Armağan*. ed. Ersin Çamoğlu, İlhan Helvacı, Veysel Başpınar, Halil Akkanat ve Zekeriya Kürşat, 407-417. İstanbul: Filiz Kitapevi, 2011.
- Çelikleş, İlyas. “Anonim Şirketlerde Yönetim Kurulu Üyelerinin Nitelikleri Konusunda Karşılaşılabilecek Sorunlar, 6102 Sayılı Yeni Türk Ticaret Kanunu’nu Beklerken”. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi* 18, no. 2 (2012): 601-608.
- Çostan, Hülya. “Özel Hukuk Tüzel Kişilerinin ve Kamu Tüzel Kişilerinin Yönetim Kurulu Üyeliği.” *Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi* 29, no. 1 (2013): 117-137.
- Doğan, Beşir Fatih. *Anonim şirket Yönetim Kurulunun Organizasyonu ve Yönetim Yetkisinin Devri*. 2. Baskı. İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2011.

- Doğanay, İsmail. “Anonim Şirketlerde, Daha Önce Alınmış Bir Karar Olmadan İdare Meclisi Azaları Aleyhine Açılan Davalar İçin Şirket Genel Kurulunun Sonradan İcazet Vermesi Hali, Kararsız Olarak Açılan Davayı Muteber Hale Getirir mi?.” *Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi* 5, no. 4 (1970): 710-727.
- Domaniç, Hayri. *Anonim Şirketler Hukuku ve Uygulaması, TTK Şerhi II*. İstanbul: Temel Yayınları, 1988.
- Du Plessis, Jean J., Großfeld Bernhard, Luttermann, Claus, Saenger, Ingo ve Sandrock Otto. *German Corporate Governance in International and European Context*. Berlin: Springer, 2007.
- Eminoğlu, Cafer ve Çakır, Fatma Betül. “Anonim Ortaklıklarda Tüzel Kişilerin Yönetim Kurulu Üyesi Seçilmesi ve Kamu Tüzel Kişilerinin Yönetim Kuruluna Temsilci Ataması.” *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 28, no. 3-4 (2014): 277-297.
- Forstmoser, Peter, Meier-Hayoz, Arthur ve Nobel, Peter. *Schweizerisches Aktienrecht*. Bern: Stämpfli Verlag, 1996.
- Güner, Temel. *Limited Şirket Müdürlerinin Sorumluluğu*. Ankara: Yetkin Yayınları, 2024.
- Helvacı, Mehmet. “Türk Ticaret Kanunu Tasarısı’nın Anonim Ortaklık Yönetim Kurulu (Organı) Konusunda Getirdiği Yenilikler.” içinde *Avrupa Birliği Perspektifinden Türk Ticaret Kanunu Tasarısının Sermaye Piyasasına Etkileri, Uluslararası Konferans*. ed. Korkut Özkorkut, 281-268. Ankara: Banka ve Ticaret Hukuku Enstitüsü Yayınları, 2010.
- Helvacı, Mehmet. “Yönetim Kurulu.” içinde *40. Yılında Türk Ticaret Kanunu*, 109-121. İstanbul: Beta, 1997.
- Isler, Peter R. “Das Übernahmeverschulden des Verwaltungsrates.” içinde *Verantwortlichkeit im Unternehmensrecht III*. ed. Rolf H. Weber, 1-23, Zürich: Schulthess Verlag, 2006.
- Isler, Peter R. “Sorgfalt und Haftung des Verwaltungsrates.” içinde *Verantwortlichkeit im Unternehmensrecht*. ed. Rolf H. Weber, 1-18. Zürich: Schulthess Verlag, 2003.

- Jenny, Daniel. “Abwehrmöglichkeiten von Verwaltungsratsmitgliedern gegen den Vorwurf der Pflichtverletzung.” *Zeitschrift für Schweizerisches Recht 1* (2018): 151-179.
- Kälin, Oliver. “Fehlerhafter Expertenrat–wann haften Verwaltungsratsmitglieder für beigezogene Fachpersonen?.” *Zeitschrift für Gesellschafts-und Kapitalmarktrecht 2* (2016): 214-220.
- Karaahmetoğlu, İsmail Özgün. *6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu’na Göre Limited Şirketin Temsili*. 1. Baskı. Ankara: Seçkin, 2014.
- Karasu, Rauf. *Anonim Şirketlerde Emredici Hükümler İlkesi*. 2. Baskı. Ankara: Yekin Yayınları, 2015.
- Kaya, Mustafa İsmail. “Limited Şirkette Müdürler Kurulunun Oluşumu ve İşleyişi.” *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 22*, no. 1 (2014): 61-101.
- Kendigelen, Abuzer ve Kırca, İsmail. *Şirketler Hukuku III*. İstanbul: Onikilevha, 2023.
- Kendigelen, Abuzer. *Yeni Türk Ticaret Kanunu, Değişiklikler, Yenilikler ve İlk Tespitler*, 2. Baskı, İstanbul: Onikilevha, 2012.
- Kırca, İsmail, Şehirli Çelik, Feyzan Hayal ve Manavgat, Çağlar. *Anonim Şirketler Hukuku I*. Ankara: Banka ve Ticaret Hukuku Enstitüsü Yayınları, 2013.
- Kırca, İsmail. “Anonim Şirketlerde Tüzel Kişilerin Yönetim Kurulu Üyeliği.” *Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi 28*, no. 2 (2012): 51-59.
- Kunz, Rudolf. *Die Annahmeverantwortung von Mitgliedern des Verwaltungsrats*. Zürich: Schulthess Verlag, 2004.
- Metzler, Lukas ve Schmuki, Markus. “Die Aktionärseigenschaft des VR-Mitglieds–zur Bedeutung von Qualifikationsaktien in der Praxis.” *Aktuelle Juristische Praxis/Pratique Juridique Actuelle* (2004): 169-174.
- Öztañ, Bilge. *Medeni Hukuk Tüzel Kişilerinde Organ Kavramı ve Organın Fiillerinden Doğan Sorumluluk*. Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, 1970.

- Pulaşlı, Hasan. “Türk Ticaret Kanunu Tasarısı’na Göre Anonim Şirket Yönetim Kurulu Üyelerinin Özen Yükümlülüğü ve Müteselsil Sorumluluğu.” *Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi* 25, no. 11 (2009): 27-63.
- Sethe, Rolf. “Geschäftsentscheide, Expertenrat und Verantwortlichkeit des Verwaltungsrats.” içinde *Verantwortlichkeit im Unternehmensrecht VI.* ed. Rolf Sethe ve Peter R. Isler, 165-201. Zürich: Schulthess Verlag, 2014.
- Şener, Oruç Hami. *Limited Ortaklıklar Hukuku*. Ankara: Seçkin, 2017.
- Şener, Oruç Hami. *Teorik ve Uygulamalı Ortaklıklar Hukuku*. Ankara: Seçkin, 2019.
- Şenocak, Kemal ve Özer, Işık. *Şirketler Hukuku Şerhi IV*. Ankara: Seçkin, 2023.
- Şenocak, Kemal. “Anonim Ortaklıkta Iskat Kararının Sonuçları.” *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 11, no. 1-2 (2007): 279-296.
- Teoman, Ömer. “Kendilerine Yasal Danışman Atanan Kişilerin Anonim Ortaklıklarda Yönetim Kurulu Üyesi Olup Olamayacakları Sorunu.” *İktisat ve Maliye Dergisi* 26, no. 10 (1980): 416-422.
- Trautmann, Theresa N. *Die Legitimation der Beschränkten Haftung im Konzern*. Baden-Baden: Nomos, 2020.
- Watter, Rolf ve Pellanda, Katja Roth. “Die richtige Zusammensetzung des Verwaltungsrates.” içinde *Verantwortlichkeit im Unternehmensrecht III.* ed. Rolf H. Weber, 47-95. Zürich: Schulthess Verlag, 2006.
- Yıldırım, Ali Haydar. *Türk Ticaret Kanunu Tasarısı’na Göre Limited Ortaklık Müdürünün Hukuki Durumu*. İzmir: Güncel Hukuk Yayınları, 2008.
- Yıldız, Şükrü. “6102 sayılı TTK’ya Göre Limited Şirkette Müdürlerin Görev Süresi.” *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 26, no. 2 (2014): 47-56.
- Yıldız, Şükrü. *Türk Ticaret Kanunu Tasarısı’na Göre Limited Şirketler Hukuku*. İstanbul: Arıkan Basım Yayım, 2007.