

Anonim Şirketlerde İç Yönerge ve İç Yönergenin Benzer Hukuki Kurumlarla Olan İlişkisi

Himmet KOÇ*

ÖZET

Anonim şirketlerde iç yönerge kavramı iki farklı durumu kullanmak için düzenleme altına alınmıştır. Bunlardan bir tanesi TTK m. 419/2 kapsamında genel kurul toplantı esaslarının düzenlendiği iç yönergedir. Diğeri ise TTK m. 367'de esasları düzenlenen, anonim şirketin yönetim yapısına ilişkin iç yönergedir. Bu iki tür iç yönergeden yönetim kurulunun çalışma alanına ilişkin olanı, diğesine nazaran daha büyük bir önemi haizdir. Yönetim kurulunun işleyişine ilişkin önemli konuların düzenlendiği iç yönergeler, anonim şirketler hukuku bakımından olmazsa olmaz mekanizmalardan bir tanesidir. Örneğin, yönetim yetkisini devretmek isteyen bir yönetim kurulu, bunu ancak bir iç yönerge ile yapabilecektir. İç yönergeler ayrıca değişik hukuki kurumlarla yakın ilişki içerisindedir. İç yönergelerin yakın ilişki içerisinde oldukları kurumların başında anonim şirket esas sözleşmesi, kurumsal yönetim ilkeleri, iç kontrol sistemi ve iç denetim sistemi gelmektedir. Esas sözleşme, kurumsal yönetim, iç denetim ve iç kontrol sistemi kavramları; iç yönerge çerçevesinde açıklanmaya muhtaç kavramlardır. Esas sözleşme, şirketin kuruluşu, işleyişi, finansal denetimi gibi hususların yer aldığı ana metinlerdir. Kurumsal yönetim ilkelerine gelince, bunlar da şirketlerin daha şeffaf, adil, hesap verilebilir ve sorumluluk ilkelerine uygun bir şekilde yönetilmelerini sağlamayı amaçlar. İç kontrol sistemi ve iç denetim de anonim şirketin finansal konularda daha sağlam ve kurallara uygun hareket etmesini gerçekleştirebilme amacı güder. Mezkur çalışmada da bu kavramlar teker teker açıklandıktan sonra bunların iç yönergeler ile olan münasebetleri izah edilmeye çalışılacaktır.

Anahtar Kelimeler: İç Yönerge, Kurumsal Yönetim, Esas Sözleşme, İç Kontrol, İç Denetim.

*Arş. Gör., Necmettin Erbakan Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, hkoc3@konya.edu.tr.

Internal Directors and Relationship between Internal Direction to Similar Legal Institutions in Joint Stock Companies

Abstract

In the realm of joint-stock companies, the internal directives are used for explain two different matters. One of this matters, arranges that general stockholders meetings according to Turkish Commercial Code, Art. 419/2 . The other one arranges that some important issues about board of directors. That internal directives are arranges at Turkish Commercial Code, Art. 367. The second internal directives are more important than the first one. The internal directives are very essential for board of dierctors of joint-stock companies. For example, if a board of directors want to alienate some of administration ability, they must use internal directves. The internal directives are correlated with prime contrat of joint-stock company, corporate governance, inetrnal control system and internal check. Prime contrat is the the most important document of join-stock companies. Corporate governance purpose that companies to be more transparent, fair, accountable and responsible. And with the internal control systems, any joint-stock company wants to control inner parts of company. In this study, we will explain internal directives and relationship with other concepts.

Keywords: Internal Directive, Coorporate Governance, Prime Contract, İnternal Control System, Internal Check.

GİRİŞ

İslam ekonomisi üzerine yapılan temel tartışmaların kodları Kuran-ı Anonim şirketler için iç yönerge kavramı 6102 sayılı TTK ile ticaret hayatımıza girmiştir. Esasen TTK döneminde de iç yönergeler hazırlanmaktaydı. Fakat yeni TTK ile bazı durumlarda iç yönergelerin düzenlenmesi zorunlu hale getirildi. Çeşitli yazarlar tarafından çeşitli isimlerle adlandırılan iç yönerge metinleri, TTK'nın kanunlaşma aşamasında da önce "*iç yönetmelik*" olarak adlandırılmış; daha sonra şu an yürürlükteki ismini almıştır.

Çalışmada iç yönerge olarak incelenecek olan metinler, doktrinde de çeşitli isimlerle adlandırılmıştır. Çeşitli isimlerle adlandırmanın yanında, aslında zikredilen isimlerin hepsi yönetimin devri ya da sınırlı yetkili temsilci atanması sırasında kullanılmaktadır. Bu konuda "*iç tüzük*", "*iç yönetmelik*", "*teşkilat yönergesi*", "*örgüt yönergesi*", "*örgütlenme yönetmeliği*", "*organizasyon tüzüğü*" vb. çeşitli isimler, farklı yazarlar tarafından kullanılmıştır. Söz konusu metinlerin bu kadar farklı şekillerde isimlendirilmelerinin altında da çeşitli

nedenler yatmaktadır. Bu durumun nedenlerine çalışmada yer verilmeye çalışılacaktır.

Anonim şirketler hukuku bağlamında iç yönergeler, herkesin uymakla yükümlü olduğu metinlerdir. İç yönergelerin içeriğini belirleme yetkisi yönetim kurulundadır. Dolayısıyla uyulması gereken hükümleri de yönetim kurulu belirleyecektir. Buradaki uyma zorunluluğu, emredici bir şekilde mevzuatta yer almamasına rağmen iç yönergelerin ruhundan doğan bir durumdur. İç yönergelere aykırılık halinde çeşitli yaptırımlar gündeme gelebilecektir.

İç yönergeler, hukuk düzeninde farklı kurumlarla da iç içe geçerek etkileşime girmiştir. Bu kurumların başında ise esas sözleşme, kurumsal yönetim ilkeleri, iç denetim ve iç kontrol sistemleri gibi mekanizmalar bulunmaktadır. Çalışmada öncelikle iç yönergeler hakkında açıklamalara yer verildikten sonra; söz konusu hukuki kurumlar kısaca izah edilmeye çalışılacak, daha sonrasında ise bunların iç yönergelerle olan ilişkilerine yer verilecektir. Bu sayede iç yönergelerin hukuk âlemindeki yerinin daha iyi anlaşılması sağlanmaya çalışılacaktır.

I. İÇ YÖNERGE

A. İç yönerge Kavramı

İç yönerge kavramı, şirketler hukukunda şirket işleyişine dair hususların kaleme alındığı, şirketin iç hukukunu ilgilendiren detayların yer aldığı, düzenlendiği takdirde ilgili kişilerin uymakla yükümlü oldukları (Karasu, 2009: 186; Kayıhan, 2011: 140) metinlerdir. İç yönerge kavramı, 6762 sayılı Ticaret Kanunu'nda yer almamaktadır. Yani iç yönerge kavramı, hukuk hayatımıza 6102 sayılı TTK ile girmiştir (Pulaşlı, 2013: 962). Fakat eskiden beri uygulamada, iç yönerge mahiyetinde metinler düzenlenmektedir. Bunun en geniş örnekleri ise iş hukuku sahasında görülmektedir. Özellikle işçilerin uyacakları kuralları ihtiva eden metinler olmaları nedeniyle iç yönergeler büyük önemi haizdirler.

İç yönerge kavramı doktrinde çeşitli yazarlar tarafından çeşitli şekillerde tanımlanmışlardır ve çeşitli isimlerle anılmışlardır. Hatta doktrinden ziyade kanunlaşma aşamasında bile farklı şekilde isimlendirilerek kavrama son hali verilmiştir. Bu tanımlamalar ve isimlendirmeler sırasıyla verilecektir.

Öncelikle, kavramın kanunlaşma aşamalarına bakmakta fayda vardır. Anonim şirketlere ilişkin iç yönerge kavramı, TTK Tasarısında “iç yönetmelik” ismini almıştı. Ancak daha sonra TBMM Genel Kurulu’nda verilen bir önergeyle bu kavram “iç yönerge” adını almıştır (Doğan, 2011: 44; Eriş, 2014: 2260). Bu değişiklik önergesine gerekçe olarak da “*Anayasanın 124 üncü maddesine göre sadece Başbakanlık, bakanlıklar ve kamu tüzel kişileri kendi görev alanlarını ilgilendiren kanunların ve tüzüklerin uygulanmasını sağlamak üzere yönetmelik çıkarabilirler. Yanlış anlamalara yol açmamak için hükümdeki “iç yönetmelik” terimi yerine “iç yönerge” terimi kullanılmıştır*” ifadesi yer almıştır.

Karayalçın (1993: 27), bu çalışmada iç yönerge olarak kullanılacak olan metinleri tanımlamak için “**organizasyon tüzüğü**” kavramını kullanmıştır. Helvacı (2010: 195) “**örgüt yönetmeliği**”, Akdağ Güney (2016: 86-87) ve Bahtiyar (2016: 223) “**örgütlenme yönetmeliği**”, Altaş (2015: 245, 252; 2011: 95) “**teşkilat yönergesi**”, Pulaşlı (2007: 59) da “**iç yönetmelik**” ifadelerini kullanmışlardır. Tekinalp (2012: 132) yönetim kurulu iç yönergesi için “**iç yönetmelik**”, genel kurul iç yönergesi için ise “**iç tüzük**” kavramlarını kullanmıştır (Tekinalp, 2015: 295). Karasu da genel kurul iç yönergesini “**iç yönetmelik**”, yönetim kurulu iç yönergesini ise “**teşkilat yönergesi**” olarak adlandırmıştır (Karasu, 2009: 187). Kırca vd. (2013: 604) ise “**iç yönerge**” kavramını kullanmakla birlikte bu kavramın kullanılmasının zorunlu olmadığını, “**organizasyon şeması**” ya da “**teşkilat şeması**” gibi isimler alabileceğini belirtmiştir. Son olarak Doğan (2011: 127), “iç yönerge” kavramını bir üst başlık olarak kullanmış ve çalışmada yönetim kurulu iç yönergesi olarak adlandırılan metinleri “**örgüt yönergesi**” kavramı ile ifade etmiştir.

Mezkur metinler şirkette iç işleyişi ilgilendiren ikincil/tali düzenlemelerdir (Doğan, 2011: 46; Pulaşlı, 2013: 39; Karasu, 2009: 186); başka bir deyişle “*ikinci dereceden esas sözleşmelerdir*” (Akdağ Güney, 2016: 85). Kanaatimizce “iç yönetmelik” kavramı bir üst kavram olarak değerlendirilmelidir. İç yönetmelik kavramının altında hem çalışmamızın konusunu teşkil eden iç yönergeler, hem de şirket içi işleyişi ilgilendiren diğer yönergeler/yönetmelikler bulunmaktadır. Örneğin, bir anonim şirkete ait iş yerinde işçilerin kıyafet seçimleri konusunda uymaları gereken kuralları ihtiva edecek bir “kıyafet yönetmeliği” çıkartılabilir. Ya da bir sigorta şirketi, kendi işlerini görmesi için seçeceği acentelerin taşıması gereken kriterleri belirleyeceği bir “acente kriter yönetmeliği” çıkartabilir. Bu kıyafet

yönetmeliği ve acente kriter yönetmeliği de teknik anlamda bir iç yönetmelik olarak addedilebilmelidir.

B. Hukuki Nitelik

İç yönerge, anonim şirketler hukukunda işgal ettiği konum bakımından büyük bir önemi haizdir. İç yönerge, şirketler hukukunda, esas sözleşmenin altında yer almakta olup (Pulaşlı, 2015: 964; Pulaşlı, 2013: 39), onun bir tamamlayıcısıdır (Karasu, 2009: 44; Doğan, 2011: 44). İç yönergelerin hukuki niteliğinin, esas sözleşmelerden çok da uzakta düşünülmemesi gerekmektedir. Zira iç yönergeler esas sözleşmelerde ayrıntılı olarak düzenlenmesi mümkün olmayan ya da düzenlenmesi mümkün olsa bile düzenlenmeyen hususları ihtiva eden “ikinci dereceden esas sözleşmelerdir” (Akdağ, 2016: 85).

İç yönergelerle düzenlenecek hususlar ne kanunlara, ne de şirket esas sözleşmesine aykırılıklar taşıyabilirler. Ayrıca herhangi bir kanun hükmünde yer alan, ya da esas sözleşmeyle düzenlenmesi gereken hususlar iç yönergelerle düzenlenemez (Doğan, 2011: 46). İç yönerge de tıpkı esas sözleşme gibi, ilgililerin uymakla zorunlu olduğu, şirketin bir iç düzenlemesidir. İç yönergeye uyulmaması halinde çeşitli yaptırımlarla karşılaşılabilmektedir.

Konunun daha iyi izah edilmesi amacıyla iç yönerge ve esas sözleşme arasında bir kıyaslama yapmak gerekmektedir. Bu kıyaslama çerçevesinde; esas sözleşmenin anonim şirketlerde “şirketin anayasası” (Akdağ Güney, 2014: 179; Doğan, 2011: 43) olarak tanımlanacaksa, iç yönergenin de kanaatimizce, “şirketin kanunu” olarak addedilebileceği söylenebilir.

İç yönergeler şirketin iç işleyişine ilişkin hususları ihtiva ettiğinden, üçüncü kişilerin lehine herhangi bir hak sağlamaz (Tekinalp, 2015: 12-61). Yani anonim şirket dışındaki herhangi bir üçüncü kişi, anonim şirket tarafından düzenlenmiş bulunan iç yönergelere dayanarak bir hak iddia edemez. Bu durum da iç yönergelerin, sadece anonim şirketlerin iç hukukunda geçerli metinler olmasının bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır.

C. Hazırlama yetkisi

6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu’na göre hazırlanması gereken iki tür iç yönerge bulunmaktadır. Bunlardan bir tanesi genel kurul toplantıları için TTK m. 419/2’de öngörülen iç yönerge; diğeri ise TTK m. 367’de esasları düzenlenmiş iç yönergedir. Konu bütünlüğü açısından

genel kurul toplantıları için öngörülen iç yönergeler çalışmanın kapsamına alınmamıştır. 367. maddede düzenlenen yönetim kurulu iç yönergelerini hazırlama yetkisi ve görevi anonim şirket yönetim kurulundadır. Türk Ticaret Kanunu'nun 367. maddesi, bu görevi açıkça emredici bir şekilde yönetim kuruluna yüklemiştir (Kendigelen, 2011: 220; Pulaşlı, 2015: 963). 367. maddede emredici bir şekilde düzenlenmemiş olsaydı bile bu yetki ve görev, ayrıca yönetim kurulunun TTK m. 375'te düzenlenen, yönetim kurulunun devredilemez görev ve yetkileri arasında bulunmaktadır. Bu nedenle yönetim kurulu, TTK m. 367'de öngörülen yönetim kurulu iç yönergesi hazırlama görev ve yetkisini hiçbir kişi ya da organa devredemez (Pulaşlı, 2015: 964).

TTK m. 367'de öngörülen iç yönerge, tamamen yönetim kurulunun inisiyatifine bırakılmıştır. Öyle ki, yönetim kurulu böyle bir iç yönerge hazırlayıp hazırlamama kararını dahi kendi hür iradesiyle verecektir. Eğer yönetimin devri söz konusu olursa bunu bir iç yönergeyle yapmak zorundadır. Fakat yönetimi devretme yetkisi de tamamen yönetim kurulundadır.

II. ESAS SÖZLEŞME VE İÇ YÖNERGE İLİŞKİSİ

A. Genel Olarak Anonim Şirketlerde Esas Sözleşme

Esas sözleşme, anonim şirketlerde şirketin kuruluş belgesi, adeta anayasasıdır (Doğan, 2011: 43; Akdağ Güney, 2014: 279-280). Esas sözleşmede şirketin kuruluşu, işleyişi, finansal denetimi gibi şirket için olmazsa olmaz konulara yer verilir. İlk esas sözleşme, şirketin kurucuları tarafından düzenlenmelidir. Bu düzenleme, şirketin kuruluş aşamalarının başlangıcı olarak kabul edilmektedir (Akdağ, 2014: 280). Esas sözleşme, TTK m. 336'da şirketin kuruluş belgeleri arasında sayılmıştır. Yani esas sözleşmenin yokluğu, anonim şirketin kurulmasının önünde engel oluşturacaktır.

Esas sözleşmenin içeriğine ilişkin hususlar TTK m. 339'da ayrıntılı olarak ele alınmıştır. Buna göre esas sözleşme yazılı olarak hazırlanmalı ve esas sözleşmeyi imza edecek bütün pay sahiplerinin imzaları noterce onaylanmalıdır. Bu emredici hükümlere aykırı bir şekilde hazırlanacak esas sözleşmeler geçersizlik yaptırımına tabi tutulacaklardır.

Öte yandan TTK m. 340'ta "*esas sözleşmenin, TTK'nın anonim şirketlere ilişkin hükümlerinden ancak Kanunda buna açıkça izin verilmişse sapabileceği*" belirtilerek; emredici hükümler ilkesi de düzenleme altına alınmıştır (Akdağ, 2014: 284). Emredici hükümlerin

temelinde TBK m. 26 ve m. 27 yatmaktadır. Mezkur maddelerde; tarafların sözleşme özgürlüğüne sahip oldukları, ancak bu özgürlüğün kanunların emredici hükümleriyle sınırlı oldukları belirtilmiştir.¹ TTK m. 340 hükmü de TBKm. 27/1 hükmüne dayanarak, esas sözleşmenin sınırlarının emredici hükümlerle çizildiğini belirtmiştir. Esas sözleşmeler, özellikle şirketin kuruluşundan önceki aşamada, salt bir özel hukuk sözleşmesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Zira bu aşamada henüz şirket tüzel kişilik kazanmamış, esas sözleşme sadece kurucuların üzerinde mutabık oldukları bir sözleşme metni hüviyetini taşımaktadır. İşte bu aşamada esas sözleşmelere ilişkin uyumsuzlıklarda TBK hükümlerinin uygulanması kaçınılmazdır (Akdağ Güney, 2014: 283).

TTK'daki emredici hükümlere aykırı olarak hazırlanan esas sözleşmenin karşılaşıcağı yaptırım ise kanunda açıkça belirtilmemiştir. Bu ihtimalleri 3 farklı gruba ayırarak incelemek gerekmektedir:

İlk olarak, şirket kurulmadan önce hazırlanacak olan esas sözleşme henüz noterce onaylanmamışken, emredici hükümlere aykırı esas sözleşme hükümlerinin akıbetini belirlemek gerekmektedir. Bu aşamada esas sözleşme, TBK hükümlerine tabidir. Ve bu şekilde bir esas sözleşme, TBK m. 27'ye göre, kesin hükümsüzlük yaptırımına tabidir.

İkinci olarak, şirketin kuruluşundan sonra genel kurul tarafından yapılacak esas sözleşme değişikliklerinde emredici hükümlere aykırılık halinde nasıl hareket edileceği önem arz etmektedir. TTK m. 455'e göre, esas sözleşme değişiklikleri ticaret siciline tescil edilmelidir. Buna ek olarak, ilana bağlanmış hususların ilan edilmesi gerektiği de TTK m. 455'te vurgulanmıştır. Yani kanunun emredici hükümlerine aykırı maddeler ihtiva eden esas sözleşme değişikliklerinin, öncelikle ticaret sicili memurları tarafından tescil edilmemesi gerekmektedir. Her nasılsa tescil edilmiş olan bu hükümlerin, daha sonra düzeltilmesi gerekmektedir². Sicilden bağımsız olarak, şirket içerisinde böyle bir esas sözleşme değişikliğine bakılacak olursa; kanaatimizce, esas sözleşme değişiklikleri de bir genel kurul kararı mahiyetinde olduklarından ve kanunun emredici hükümlerine aykırı genel kurul kararları da TTK m.

¹ Ticaret hukuku, medeni hukukun bir tamamlayıcısı olduğundan (TTK m. 1); Borçlar Kanunu da Medeni Kanun'un beşinci kitabı olduğundan (TBK m. 646 ve TMK m. 5); ilgili TBK hükmü esas sözleşmeler bakımından da uygulanabilir. (Bkz: Akıntürk, T., Ateş Karaman, D. (2015). Medeni Hukuk. (21. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları, 28.; Bahtiyar, M. (2016). Ticari İşletme Hukuku. (17. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları, 6-7.; Ayhan, Özdamar ve Çağlar, 2016: 13 vd.).

² Ticaret sicillerindeki unsurların değiştirilmesi "*tadil*" olarak adlandırılır (TTK m. 31/1; TSY m. 29/1).

445 kapsamında iptale tabi olduklarından dolayı; bu esas sözleşme hükümlerinin de iptale tabi olmaları gerekmektedir.

Son olarak da, şirket henüz kuruluş aşamasındayken, kanunun emredici kurallarına aykırı hükümler içeren bir esas sözleşmenin tescilinin karşılaşıcağı yaptırımlardan bahsetmek gerekmektedir. Bu ihtimalde, her nasılsa esas sözleşme tescil edilmiş; şirket tüzel kişiliğini kazanmıştır. Fakat esas sözleşmesinde kanunun emredici kurallarına aykırı hükümler bulunmaktadır. Bu durumda ilgili hükümlerin karşılaşıcağı yaptırımlar ne olacaktır? Öncelikle belirtmek gerekir ki, ticaret sicil memurlarının, kanunun emredici hükümlerine aykırı hükümler içeren esas sözleşmelerin tescil talebini reddetmesi gerekmektedir³. Fakat bir şekilde tescil edilen esas sözleşme hükümleri, TTK m. 353'te düzenlenen tescilin iyileştirici etkisinden faydalanarak hukuka uygun bir hale gelemez (Akdağ Güney, 2014: 290). Bu durumda şirket tüzel kişilik kazanmış olsa bile, şirketin tüzel kişiliğinde bir sakatlık bulunmaktadır. Ayrıca, karşımıza yukarıda da izah edildiği üzere, TBK hükümlerine göre kesin hükümsüz olan esas sözleşme maddelerine dayanarak kurulmuş bir ticaret şirketi çıkmaktadır. Kanaatimizce, bu durumda TTK m. 353/1'e göre, şirketin merkezinin bulunduğu yerdeki asliye ticaret mahkemesinden şirketin feshinin dava yoluyla ileri sürülebilmesi gerekmektedir. Bu durumda TTK m. 353/2'ye göre, esas sözleşmeye ilişkin kanuna aykırılıkların giderilmesi için mahkeme süre verebilir⁴. Öte yandan m. 353/4'e göre, şirketin tescil ve ilanından itibaren 3 aylık hak düşürücü süre içerisinde dava açılmazsa, şirketin bu sebeple feshinin bir daha ileri sürülemeyeceği de bir gerçektir. Söz konusu ihtimalde dava sonucunda şirketin feshine karar verilmez, ya da hiç dava açılmazsa; şirket üzerindeki sakatlık kalkacak, fakat esas sözleşmesinde kanunun emredici kurallarına aykırılık taşımaya devam edecektir. Bu durumda kanaatimizce, kanuna aykırı genel kurul kararlarının karşılaştığı iptal edilebilme yaptırımı, söz konusu esas sözleşme hükümlerine de uygulanmalıdır (Akdağ Güney, 2014: 293).

B. İç Yönergenin Esas Sözleşmeyle İlişkisi

İç yönergeler, anonim şirketlerde yönetim kurulunun hazırlamakla yetkili oldukları metinlerdir. Fakat esas sözleşmeleri

³ Ticaret sicili memurları, bu yetkilerini TTK m. 32'den almaktadırlar.

⁴ Davanın usul ve esasına ilişkin süreçler konumuz dışında olduğundan, ayrıntılı açıklama yapmaktan imtina etmekteyiz.

hazırlama ve değiştirme yetkisi genel kurulun elinde bulunmaktadır. İki düzenlemeyle ilgili olarak daha başlangıçta göze çarpan bu bariz fark; *kanaatimizce* iki metnin birbirinden bağımsız düşünölmeleri sonucunu doğurmamalıdır. Yani iç yönergeler, esas sözleşmelerin bir eki, tamamlayıcısı olarak düşünölmelidirler.

Daha önce de değinildiği üzere, iç yönergeler şirket içerisindeki tali düzenlemelerdir (Doğan, 2011: 46; Pulaşlı, 2013: 39; Karasu, 2009: 186). Anonim şirketlerin ana metinleri, kuruluş belgeleri olan esas sözleşmeler karşısında iç yönergeler ikincil durumdadırlar. Öte yandan iç yönergeler, esas sözleşmede genel hatlarıyla düzenlenen birçok hususu ayrıntılı olarak düzenleyebilirler. Bu durum, iki düzenlemenin de yapısına uygun düşmektedir. Örneğin; yönetim yetkilerinin devredilebileceğine ilişkin esas sözleşmede sadece yollama şeklinde bir hükmün bulunması yeterli olacaktır. Fakat mezkur devir işlemlerine ilişkin ayrıntılı hususlar, yönetim kurulu tarafından hazırlanacak bir iç yönerge ile belirlenecek ve devir işlemleri de iç yönergeye göre yapılacaktır (TTK m. 367).

Kanunda iç yönergelere ilişkin pek fazla açık hüküm bulunmamaktadır. Örneğin iç yönergeye ilişkin kanuna aykırılık hallerinde nasıl bir yol izleneceği belirtilmemiştir. Ya da usulüne uygun olarak hazırlanmış olan iç yönergelere aykırılık hallerinde, ilgili kişilerin karşılaşacakları yaptırımlar kanunda düzenlenmemiştir. Kanaatimizce, bu durumlarda kıyas yapılmalıdır. Esas sözleşmeye ilişkin hükümler, kıyasen iç yönergeye de uygulanmalıdır. Hiç kuşkusuz bu durum; iç yönergelerin, esas sözleşmelerin adeta birer uzantısı/tamamlayıcısı mahiyetinde olmalarından kaynaklanmaktadır.

II. KURUMSAL YÖNETİM İLKELERİ ÇERÇEVESİNDE İÇ YÖNERGE

A. Genel Olarak Kurumsal Yönetim

Kurumsal Yönetim (*Corporate Governance*) kavramı dünyada geniş bir şekilde ilk olarak İngiltere’de 1990’lı yıllarda (Demir, 2013: 9-10) ortaya çıkmış ve birçok ülkede çeşitli düzenlemelere konu olmuştur. Kurumsal yönetim ile şirketlerin kötü yönetilmesinin önüne geçilmesi amacı güdülmektedir. Zira geçmişte yaşanan tecrübeler, dünya üzerinde onlarca insanın maddi ve manevi zararlara uğramasına yol açmıştır⁵.

⁵ Kurumsal yönetim kavramının dünya üzerinde tartışılır bir mesele haline gelmesine neden olan olay, Amerika Birleşik Devletleri’nde patlak veren ve “Enron Skandalı” adını alan hadiseler zinciri

Kurumsal yönetim, herkes tarafından aynı şekilde anlaşılmayan (Alp ve Kılıç, 2014: 23) ve sadece hukuk değil, ekonomi, işletme, finans gibi birçok alanda tartışılan ve güncelliğini koruyan göreceli olarak yeni ve geniş bir kavramdır. Kurumsal yönetim ilkesi, esasen şirketin üst yönetimiyle ilgili bir kavramdır ve şirketin “Enron” örneğinde olduğu gibi (Demir, 2013: 20) iflasa sürüklenmemesi için etkili bir yönetim anlayışı ortaya koymayı amaçlar (Ünal, 2015: 408; Pulaşlı, 2003: 7 vd.).

Kurumsal yönetim hakkında uluslararası alanda ses getiren ilk önemli düzenleme, 1992 yılında İngiltere’de yapılmıştır. Sir Andrian Cadbury başkanlığında toplanan bir komite, o yıllarda İngiltere’de gerçekleşen iflasların ve buna bağlı olarak yatırımcılarda ortaya çıkan güvensizlik durumunun önüne geçebilmek amacıyla tavsiye niteliğinde kararlar almıştır. Bu kararlar “Cadbury Raporu” olarak adlandırılmıştır (Pulaşlı, 2003: 17; Ünal, 2015: 424).

Kurumsal yönetime ilişkin olarak uluslararası alanda etkili olan ikinci büyük çalışma ise OECD tarafından yapılmıştır. OECD bünyesinde ilk defa OECD Bakanlar Kurulu tarafından, 1999 yılında kurumsal yönetim ilkeleri belirlenmiş ve ilan edilmiştir. Bu ilkeler 2004 ve 2015 yıllarında güncellenmiştir⁶. Mezkur ilkeler tavsiye niteliğindedir. Esas olarak halka açık anonim şirketler dikkate alınarak hazırlanmış olmalarına rağmen, ilkeler diğer tür şirketlere de, bünyelerine uygun olduğu ölçüde, uygulanma kabiliyetine haizdir (Alp ve Kılıç, 2014: 90).

Ülkemizde ise kurumsal yönetim ile ilgili temel düzenleme, TTK m. 1529’da yer almaktadır (Aksoy, 2013: 48). Başlığı da “Kurumsal yönetim ilkeleri” adını taşıyan madde metni şu şekildedir:

(1) Halka açık anonim şirketlerde kurumsal yönetim ilkeleri, yönetim kurulunun buna ilişkin açıklamasının esasları ve şirketlerin bu yönden derecelendirme kural ve sonuçları Sermaye Piyasası Kurulu tarafından belirlenir.

olmuştur. 2000 yılında Fortune dergisine göre ABD’nin en büyük on şirketinden biri olan Enron, zararlarının aslen şirketin uzantısından ibaret olan başka oluşumlara aktarılarak şirkete kârda olduğu görüntüsü verilmesi ve bu skandalın ortaya çıkması sonucu, ABD tarihinin en büyük altıncı iflasını gerçekleştirerek tarihe geçmiştir. (Bkz: “The 11 Largest Bankruptcies In American History” (2011). Business Insider. Web Adresi: www.businessinsider.com/largestbankruptciesinamericanhistory201111?op=1 Erişim tarihi: 03.11.2016).

⁶ OECD Kurumsal Yönetim İlkeleri (2015). Web: www.oecd.org/daf/ca/CorporateGovernancePrinciplesTUR.pdf Erişim tarihi: 03.11.2016).

(2) Sermaye Piyasası Kurulunun uygun görüşü alınmak şartıyla, diğer kamu kurum ve kuruluşları, sadece kendi alanları için geçerli olabilecek kurumsal yönetim ilkeleriyle ilgili, ayrıntıya ilişkin sınırlı düzenlemeler yapabilirler.

Eminoğlu'na göre TTK bu maddeyle, SPK'ya bir "tekel yetkisi" vermiş olmaktadır (Eminoğlu, 2014). Söz konusu yetki, TTK m. 1529'un gerekçesinde de açıkça yer almaktadır. Tekinalp'e göre de bu tekel yetkisi, "kurumsal yönetim ilkelerinin somutlaştırılması amacına hizmet etmesi için" getirilmiştir (Tekinalp, 2008: 639). Ayrıca belirtmek gerekir ki, kurumsal yönetim ilkelerinin belirlenmesi hususunda SPK'nın bu yetkisi, hiç kuşkusuz ki sadece halka açık anonim şirketler açısından geçerlidir (Aksoy, 2013: 48).

Elbette ki TTK'da kurumsal yönetim ilkeleri ile ilgili tek madde 1529. madde değildir. TTK hazırlanırken de kurumsal yönetim ilkeleri göz önünde bulundurulmuştur ve kurumsal yönetim ilkeleri nazara alınarak pek çok madde ihdas edilmiştir (Eminoğlu, 2014: 65; Aksoy, 2013: 49). Bu maddelere örnek olarak eşit işlem ilkesi (TTK m. 357), genel kurul ile yönetim kurulunun devredilemez görev ve yetkileri (TTK m. 408 ve 375), bağımsız dış denetim, yıllık faaliyet raporu (TTK m. 514), şirket internet sitesi (TTK m. 1524) verilebilir (Karasu, 2013: 28, 57).

Ülkemizde kurumsal yönetime ilişkin ikinci temel düzenleme ise, "Kurumsal yönetim ilkeleri" başlığını taşıyan SPKn m. 17'dir. Söz konusu düzenlemenin birinci fıkrasında SPK'ya halka açık anonim ortaklıklarda kurumsal yönetim ilkeleri ile kurumsal yönetim uyum raporlarının içeriğine, bu raporların yayınlanmasına, kurumsal yönetim ilkelerine uyum derecelendirmelerine ve bağımsız yönetim kurulu üyeliklerine ilişkin usul ve esasların tespiti hususunda yetki verilmiştir. Ayrıca bu yetkinin şirketler arasında haksız rekabete sebep olmayacak şekilde, eşit koşullardaki şirketlere eşit kuralların uygulanması kuralına uygun şekilde kullanılması gerekmektedir (SPKn m. 17/1). Düzenlemenin ikinci fıkrasında ise SPK'nın payları borsada işlem gören şirketlerle ilgili olarak kurumsal yönetim ilkelerinin bir kısmının veya tamamının uygulanmasını zorunlu kılabileceği hüküm altına alınmıştır. Uyum zorunluluğunun yerine getirilmemesi durumunda SPK'nın re'sen uyumun sağlanmasına ilişkin kararlar alabileceği, uyum zorunluluğuna aykırılık sebebiyle ortaya çıkan bu hukuka aykırılığın tespiti ve iptali

için dava açabileceği, mahkemeden ihtiyati tedbir isteyebileceği belirtilmiştir (SPKn m. 17/2)⁷.

SPK, kurumsal yönetim ilkelerinin yer aldığı “*Kurumsal Yönetim Tebliği*” isimli; Seri: II, No: 17.1 Sayılı tebliği 2014 yılında yayınlamıştır⁸. Bu tebliğe, tebliğin eki niteliğinde, “*Sermaye Piyasası Kurumsal Yönetim İlkeleri*” başlığı ile ilkeler yayınlanmıştır. Bu bölümde toplam 97 adet ilke bulunmaktadır. Söz konusu ilkelerle kurumsal yönetim ilkelerinin içeriği, ayrıntılı olarak belirlenmiştir.

B. İç Yönerge Ve Kurumsal Yönetim İlkeleri Arasındaki İlişki

Anonim şirketlerde yönetim yetkilerinin devri, profesyonelliğin sağlanması açısından son derece gerekli bir uygulamadır. Hiç kuşkusuz profesyonelleşme/uzmanlaşma da kurumsal yönetimin en temel amaçlarından bir tanesidir (Eminoğlu, 2014: 211). Bu sayede anonim şirket yönetim kurulları; sahip oldukları yönetim yetkilerini gerek üyeleri arasında paylaştıracaklar, gerekse de yönetim kurulu üyesi olmayıp alanında uzman olan kişilere bu devirleri yapabileceklerdir. Bu devir işlemlerinin yapılmasında da iç yönerge hazırlama mecburiyeti bulunduğundan, iç yönergelerle kurumsal yönetim ilkelerinin ilişkisini gözler önüne sermektedir (Aksoy, 2013: 62 vd.).

Kurumsal yönetim ilkelerini uygulamaya koyacak ve bu uygulamaları denetleyecek organ yönetim kuruldur (Eminoğlu, 2014: 49). Aynı şekilde anonim şirketlerde iç yönergeleri hazırlayacak, hazırlanan bu iç yönergeler kapsamındaki iş ve işlemleri yapacak olan da yönetim kuruldur. Bu nedenle kurumsal yönetim ilkeleri ile iç yönergeler arasında da sıkı ilişkiler mevcuttur.

İlk olarak; kurumsal yönetim ilkeleri bağlamında anonim şirket yönetiminin şeffaf, adil, sorumluluk kavramının ilkelerine uygun ve hesap verilebilir bir yönetime sahip olması gerekmektedir. SPK'nın Kurumsal Yönetim İlkeleri de bu dört temel ölçüte dayanarak hazırlanmıştır. Kanaatimizce, anonim şirketlerde iç yönergeler de bu ölçütlere hizmet edebilmek adına hazırlanmaktadır.

⁷ Burada eleştirilmesi gereken nokta, SPK'nın halka açık tüm anonim şirketler hakkında kurumsal yönetim ilkeleri belirleme yetkisinin olmasına rağmen (SPKn m. 17/1), belirlediği bu ilkelere uyum zorunluluğunu sadece payları borsada işlem gören halka açık anonim şirketler için getirebilmesi ve uyum zorunluluğuna ilişkin yaptırımları bunlar hakkında uygulayabilmesidir. (Bkz: Aksoy, 2013: 52.). Konumuzun dışına çıkmamak adına tartışmaları ve eleştirileri başka çalışmalara bırakıyoruz.

⁸ RG: 03.01.2014, S: 28871.

Örneğin, kurumsal yönetim ölçütlerinden olan “*şeffaflık*” ölçütü; herkesin, şirketin yönetimi, finansal durumu, performansı gibi önemli hususlarla ilgili olarak aydınlatılması noktasından hareket eder (Paslı, 2004: 53; Eminoğlu, 2014: 15). Bu bağlamda, sınırlı yetkili temsilci atamaya ilişkin iç yönergelerin ilanının zorunlu tutulmasının şeffaflık ölçütü çerçevesinde getirilmiş bir düzenleme olduğu söylenebilir.

Öte yandan iç yönerge düzenlenerek yapılacak bir yönetim yetkisinin devrinde, sorumluluk hukuku açısından yetkiyi devralan kişi farklılaştırılmış teselsül hükümleri çerçevesinde sorumlu olmaktadır. Aynı zamanda yetkiyi devreden yönetim kurulu üzerinden sorumluluk kalkmamakta; aksine hem TTK m. 553/2’deki sorumluluğu devam etmekte, hem de gözetim görevine ilişkin sorumluluğu bulunmaktadır. Bu da TTK kurumsal yönetim ölçütlerinden olan “*sorumluluk*” ölçütünün, iç yönergeler üzerindeki yansımaları olarak değerlendirilebilir (Eminoğlu, 2014: 212).

Kurumsal yönetim ölçütlerinden bir diğeri olan “*hesap verilebilirlik*” ölçütüne göre; şirket yönetiminde bulunanların hesap verebilirliği sağlıklı bir şekilde işletilebilmelidir (Alp ve Kılıç, 2014: 61; Paslı, 2014: 57; Eminoğlu, 2014: 19). Bu bağlamda, kanuna uygun olarak hazırlanmış bir iç yönergeye göre yönetim yetkilerinin devrinde bu yetkileri devralanlar, yetkiyi kendilerine devredip gözetim organı olarak çalışmakta olan yönetim kuruluna hesap vermekle yükümlü olmaktadır.

Kurumsal yönetim ölçütlerinden son bir örnek daha vermek gerekirse; “*adillik*” ilkesini incelemek gerekmektedir. Adillik ilkesi; şirkette aynı pozisyona sahip herkese adil şekilde davranma gerekliliğini ifade eden bir kurumsal yönetim ölçütüdür (Eminoğlu, 2014: 16; Paslı, 2014: 52). Buna göre; iç yönergeler hakkında bilgilendirilme yapılmasında TTK kapsamında bir ayırım yapılmayıp, tüm pay sahiplerinin eşit tutulmalarının altında adillik ölçütü yatmaktadır.

İç yönergeler ve kurumsal yönetim ilkeleri arasındaki ilişkiler hakkında son olarak, devredilemez görev ve yetkilere değinmek gerekmektedir. Yönetim kurulunun, yönetim yetkilerinin devrini yapabilmesi için iç yönerge hazırlama zorunluluğu, TTK m. 367’den açıkça anlaşılan bir zorunluluktur. Yönetim kurulunun herhangi bir yetki devrinde bulunabilmesinin önündeki en büyük engel, yönetim kurulunun devredilemez görev ve yetkilerinin varlığıdır. Yani yönetim kurulu, TTK m. 375’te düzenlenmiş olan devredilemez görev ve

yetkilerini herhangi bir kişiye devredemez. Yönetim kurulu için devredilemez yetki ve görevlerin düzenlenmesinin, kurumsal yönetim ilkeleri çerçevesinde alınmış bir karar olduğuna yukarıda değinilmişti. Buradan çıkacak sonuca göre yönetim kurulu, yönetim yetkilerinin devri için hazırlayacağı iç yönergede; TTK m.375'te kurumsal yönetim ilkeleri çerçevesinde düzenlenen devredilemez görev ve yetkilerin devrine yer veremeyecektir (Eminoğlu, 2014: 211).

IV. İÇ KONTROL SİSTEMİ VE İÇ DENETİM SİSTEMİNİN İÇ YÖNERGEYLE İLİŞKİLERİ

Öncelikle belirtmek gerekir ki; hem iç kontrol sistemi, hem de iç denetim esasen finansal konularla alakalıdır. İkisi de şirket içi faaliyetlerin yürütülmesinde yönetim kurulunun etkinliğinin artırılmasına hizmet etmektedir. Çalışmada, iki kavramın finansal faydalarına bakan yönlerine değinilmeyecek olup, sadece yönetsel alanda getirdikleri avantajlar ve etkileri incelenmeye çalışılacaktır.

A. İç Kontrol

İç kontrol sistemi, anonim şirketlerin kendi bünyesinde kurmuş oldukları yapılanmalar aracılığıyla⁹, şirketin işleyişinin, önceden belirlenen yönetim politikalarına uygun olması hususunda alınan önlemleri barındırır (Duman, 2006: 6). Aynı zamanda iç kontrol sistemi, şirket içi yönetim anlayışı ve politikalarının daha sağlam uygulanmasını sağlanmasını amaçlayan bir sistemdir (Toroslu, 2014: 43; Kızılboğa ve Özşahin, 2013: 222; Akyel, 2010: 83; Kaya, 2014: 3274). Esasında finansal anlamda bir kontrol mekanizması olarak uygulanan iç kontrol sisteminin kapsamı sadece mali konularla sınırlı değildir. İç kontrol sistemi finansal konuların yanı sıra, şirketin yönetsel faaliyetlerini de kapsar (Toroslu, 2014: 43, 78; Kaya, 2014: 3275). İç kontrolün bir başka yönü de sadece şirketler hukukunda değil; hem diğer özel hukuk tüzel kişilerinde, hem de kamu hukuku tüzel kişilerinde uygulanabilir olmasıdır (Akyel, 2010: 83).

İç kontrol sisteminin oluşturulup etkin bir şekilde işletilmesi kanunen emredici bir durum olmasa bile, şirketlerde birçok olumsuzluğun önüne geçilebilmesi, hataların ve yanlışların tespit edilip zarar meydana gelmeden tedbir alınabilmesi açısından şirketler

⁹ Buradaki yapılanma ibaresi; organlar, komiteler ya da komisyonlar gibi yönetim kurulunun uzaman kişileri seçerek yönetim konusunda yardımlarına başvurduğu yapılanmalar anlamına gelmektedir.

açısından olmazsa olmazlardandır (Kızılboğa ve Özşahin, 2013: 221; Akyel 2010: 84; Toroslu, 2014: 221).

Her şeyden önce iç kontrol sistemi, bir süreçtir. Hatta denilebilir ki iç kontrol, yönetim kurulunun yönetim araçlarından bir tanesidir (Akyel, 2010: 85). Bu süreç boyunca gerekli incelemeler yapılacak, makul bir güvence sağlanacak (Akyel, 2010: 86; Toroslu, 2014: 81-82) ve tespit edilen eksiklik, hata ya da hile gibi şirketi farklı alanlarda zarara uğratabilecek durumlar ortadan kaldırılacaktır. Tüm bu süreçleri hiç kuşkusuz yönetim kurulunun kontrolü altında gerçekleşecektir.

İç kontrol sisteminin farklı amaçları vardır. Bu amaçlarından bir tanesi şirket yönetim kurulunun belirlediği politikalara uygunluğun sağlanmasıdır. İç kontrol sisteminin temelinde, hata ve hilelerin önceden tespit edilip yönetim organı tarafından gerekli önlemlerin alınması düşüncesi yatar. Şirket politikalarını yönetim kurulu belirler; bu politikalara uyulması yönündeki çalışmaları da iç kontrol sistemi aracılığıyla yine yönetim kurulu sağlamayı hedefler.

İç kontrol sisteminin amaçlarından bir diğeri de şirketin faaliyetlerinin, yürürlükteki yasal mevzuata uyum sağlayıp sağlamadığının kontrol edilmesidir (Toroslu, 2014: 44; Kızılboğa & Özşahin, 2013: 222). İç kontrol sistemi, şirket politikalarına uygunluğun sağlanmasının yanında, yasal düzenlemelere uygunluğun sağlanmasını da hedefler. İç yönergeler de kanunen emredici bir şekilde düzenleme zorunluluğu barındırdığından, iç kontrol sistemi kullanılarak iç yönergelerin kanuna uygun düzenlenip düzenlenmediğinin; düzenlenmişse de buna uygun hareket edilip edilmediğinin denetlenmesi/kontrol edilmesi gerekmektedir.

B. İç Denetim

İç denetim her şeyden önce, yönetim kurulunun kendi faaliyetlerinin yerindeliğini denetlenmesi amacını taşır. Şirketin kendi kendini denetlemesi olarak kısaca tanımlanabilecek iç denetim süreci, yönetim kurulunun kontrolü ve planlaması altında gerçekleşir. Bu sayede geçmiş dönemde şirket yönetiminde meydana gelen olumsuzluklar tespit edilip, varsa zararların giderilmesi sağlanmış olur. Yani iç denetim, yönetim kurulunun etkin bir şekilde yönetebilmesi için kullanılabileceği araçlardan bir tanesidir (Ak, 2004: 354).

İç denetimi, şirketin elemanı statüsünde olan iç denetçiler yerine getirirler. Örneğin bankalarda ya da diğer anonim şirketlerde iç denetimi, kurum içi müfettişler yerine getirir (Muğal, 2007: 11). İç

denetçiler, görevlerini ifa ederlerken bağımsız, özenli ve dürüst bir şekilde hareket etmelidirler (Toroslu, 2014: 109 vd.).

İç denetim ve iç kontrol kavramları ne yazık ki çoğu yerde aynı kavramları tanımlamak için kullanılmaktadırlar (Kızılboğa ve Özşahin, 2013: 226). Fakat bu kavramlar birbirlerinden farklıdırlar. İç kontrol sistemi, belirli şirket politikalarına uygun hareket edildiğinin içinde bulunulan zaman diliminde sağlanmasını gerçekleştirmek amacıyla sürdürülen faaliyetler için kullanılmaktadır. Fakat iç denetim sisteminde ise; söz konusu politikalara, şirket amaçlarına, kanuni düzenlemelere vs. uyulup uyulmadığı, belirli bir zaman geçtikten sonra şirket içi elemanlar tarafından (Duman, 2006: 25) denetlenir ve şirket yönetim organına rapor verir (Ak, 2014: 354; Muğal, 2007: 11; Kızılboğa ve Özşahin, 2013: 221).

İç denetim sistemi, iç kontrolün bir parçasıdır/tamamlayıcısıdır (Duman, 2006: 24; Kızılboğa ve Özşahin, 2013: 226). Yani anonim şirketler iç kontrol sisteminin sağlıklı bir şekilde işlenmesini amaçlıyorsa etkin bir şekilde iç denetim sistemini de işletmelidir. Bu sayede, iç kontrol sistemi vasıtasıyla tespit edilemeyen olumsuzluklar daha sonra iç denetim yoluyla tespit edilebilir ve o olumsuzluklar ortadan kaldırılabilir. Yani iç kontrol sisteminin yerindeliliğinin denetimi iç denetim sistemi ile sağlanmaktadır (Ak, 2014: 357; Muğal, 2007: 11; Kızılboğa ve Özşahin, 2013: 228).

C. TTK'da İç Kontrol ve İç Denetim

İç denetim tabiri TTK'da 366. maddenin 2. fıkrasında yer almaktadır. Fıkraya göre *“yönetim kurulu işlerin gidişini izlemek, kendisine sunulacak konularda rapor hazırlamak, kararlarını uygulamak veya iç denetim amacıyla içlerinde yönetim kurulu üyelerinin de bulunabileceği komiteler ve komisyonlar kurabilir”*. Bu ifadeye göre yönetim kurulu farklı amaçlarla iç denetim yapabilir/yaptırabilir. Hatta iç denetim amacıyla komite ya da komisyonlar kurabilir. Bu komisyonlar, şirkette örneğin; *“iç denetim komitesi”* adını alabilir. Madde ifadesiyle birlikte bir iç denetim komitesinin yasal zemininin oluşturulması gerçekleşmiştir (Toroslu, 2014: 219).

İç denetim ve iç kontrol sisteminin kanuni dayanaklarından bir tanesi de TTK m. 375/1,c hükmüdür. Burada *“Muhasebe, finans denetimi ve şirketin yönetiminin gerektirdiği ölçüde, finansal planlama için gerekli düzenin kurulması”* yönetim kurulunun devredilemez görev ve yetkileri arasında sayılmıştır. Buna göre anonim şirketlerde şirket işleyişini daha

etkin hale getirmek amacıyla etkin bir iç kontrol sistemini işletmek ve bunun iç denetimini sağlamak amacıyla gerekli düzenleri oluşturmak yönetim kurulunun devredilemez görev ve yetkileri arasındadır. Ayrıca maddenin gerekçesinde, finansal denetim ile kastedilenin iç denetim olduğu da açıkça belirtilmiştir¹⁰.

Öte yandan TTK m. 378'in gerekçesinde de, maddede düzenlenen "Riskin Erken Saptanması Komitesi"nin, anonim şirketlerde bir iç kontrol mekanizması olduğu açıkça belirtilmiştir¹¹. Riskin Erken Saptanması Komitesi, pay senetleri borsada işlem gören şirketlerde kurulması zorunlu olan bir komitedir. Diğer şirketlerde ise denetçinin, bu komitenin kurulmasını gerekli gördüğünü yönetim kuruluna yazılı olarak bildirmesi halinde zorunlu hale gelecektir. Tabiidir ki payları borsada işlem görmese bile her şirket, etkin bir iç kontrol sistemi oluşturabilmek adına Riskin Erken Saptanması Komitesi kurup bu komitenin çalışmalarından faydalanabilecektir.

D. İç Kontrol Ve İç Denetimin İç Yönergeyle İlişkileri

Esasen anonim şirketin kontrollü bir şekilde yönetilmesini öngören iç kontrol sistemi, bunun uygulamasını düzenleyen iç yönergelerle yakın ilişki içerisindedir. İç yönerge, şirket yönetim şemasını içermesi bakımından, anonim şirketlerde yönetim sisteminin yer aldığı önemli bir şirket iç düzenlemesidir. İç yönergenin iç kontrol sistemine bakan yönü, sistemli ve düzenli bir yönetim şemasını içinde barındırmasındadır.

İç kontrol sisteminin temelinde, anonim şirkette şirket organ ve çalışanlarının şirket politikalarına uygun hareket etmelerini sağlayacak düzenin oturtulması yatmaktadır. İç yönergeler de şirket politikalarını, şirketin yönetim sistemini belirleyen bilgileri haiz belgelerdir. Bu nedenle iç yönergelerin, iç kontrol sisteminin uygulanabilirliğini sağlayan düzenlemeler olduğu söylenebilir.

Şirket politikalarının düzenlenmesi, anonim şirketlerde iç yönergeler vasıtasıyla gerçekleştirilmelidir¹². İç yönergeler anonim şirketlerin işletme politikasının bir parçası olarak değerlendirilmelidir.

¹⁰ Bkz: TTK m. 375 Gerekçesi.

¹¹ Bkz: TTK m. 378 Gerekçesi.

¹² TTK'da iç yönerge zorunluluğunu düzenleyen yönetimin devri ya da sınırlı yetkili temsilci atama durumları olmasa bile iç yönerge düzenlenmesi gerektiği yönündeki görüşümüzü yukarıda belirtmiştik.

Bu değerlendirmenin yapılması, iç kontrol ile i yönergelerin yakın ilişkisini ortaya koyabilmek adına büyük önem arz etmektedir. Bu manada iç kontrol sistemi, i yönergedeki amaçların gerçekleştirilmesi yönünde bir kontrol sistemi kurmayı gerektirmektedir.

İç kontrol sistemi kurulup etkin bir şekilde işletilmek isteniyorsa, i yönergeler ile düzenleme altına alınan durumların gerçekleştirilmesi de iç kontrol sisteminin birer parçası olacaklardır. Örneğin yönetim kurulu, yönetim yetkilerinin bazılarının nc bir kişiye devretmiş ve bunu bir i yönerge ile düzenleme altına almıştır. İşte iç kontrol sisteminin yönetimsel anlamda amaçlarından bir tanesi de yönetimin devrinin i yönergede belirtildiği şekilde gerçekleşmesinin sağlamak, i yönergede düzenlenen şirket yönetim şemasına uygun bir yönetim anlayışının yerleşmesine hizmet etmek olacaktır.

İç denetim de, şirketin kendi politikalarının uygulanabilirliğinin denetimi açısından kapsam olarak geniş faaliyetleri haizdir. Yönetimi devretmek ya da sınırlı yetkili temsilci tayin etmek, başlı başına bir yönetim politikasıdır. Bu işlemlere ilişkin olarak i yönergelerin hazırlanması da anonim şirketlerde yönetim kurulu politikalarının vücut bulmuş halidir.

İç denetim kapsamında incelenecek/denetlenecek olan şirket işlemlerinden yönetimsel kapsamda değerlendirilebilecek olanlardan bir tanesi de i yönergeye ilişkin iç denetimin yapılmasıdır. Bu bağlamda şirket yönetimi, iç denetim yaparken i yönergede yer alan hususları, bu hususların yerindeliliğini ve i yönergede yer alan düzenlemelerin finansal etkilerini de denetleyecektir. Denetim sonucunu da rapor olarak yönetim kuruluna sunacaktır.

Tüm bu açıklamalardan sonra sonuç olarak denilebilir ki; yönetim kurulu kendi iradesi kapsamında i yönergelerle düzenlenebilecek işlemler icra etmiş ve i yönerge düzenlemiş olabilir. Bu i yönergeler ve i yönergelerle düzenlenebilecek işlemlerle ilişkin her olumsuz sonuç yönetim kurulunun hanesine yazılacaktır. Ayrıca bu olumsuzluklardan dolayı yönetim kurulunun sorumluluğu da doğacaktır. İşte yönetim kurulu, iç yönergelerde düzenlediği sistemin anonim şirket içerisinde vücut bulması için gerekli i kontrol sistemini oturtmalıdır; i yönergelerle oluşturulan düzenin verimli olup olmadığını anlamak için de i denetim sisteminden faydalanabilmelidir.

SONUÇ

İç yönergeler anonim şirketler açısından ikincil/tali düzenlemelerdir. Esas sözleşmenin bir parçası, bir tamamlayıcısı olarak addedilebilirler. Hukuki nitelik olarak “ikinci dereceden esas sözleşmeler” olarak nitelendirilmeleri mümkündür. Bu nedenle iç yönergeler esas sözleşmelerden bağımsız olarak düşünülemez. Bu noktada, mevzuatta iç yönergeler hakkında hüküm bulunmayan hallerde kıyas yapılarak esas sözleşme hakkındaki hükümlerin iç yönergeler hakkında uygulanması gerektiği belirtilmelidir. Söz konusu gerekçeden dolayı da iç yönergelerle esas sözleşmelerin arasındaki ilişki göz ardı edilemeyecek derecede kuvvetlidir.

İç yönergelerin esas sözleşmelerle ilişkisinin sınırları hiyerarşik olarak çizilebilir. Yani iç yönergeler esas sözleşmelere aykırı olamazlar. Bu da esas sözleşmelerin altında yer almalarından kaynaklanmaktadır. Aynı zamanda, iç yönergeler hakkında hüküm bulunmayan durumlarda esas sözleşmelere ilişkin hükümler kıyasen uygulanmalıdır.

Kurumsal yönetim ilkeleri açısından ise iç yönerge, olmazsa olmazlardandır. Çünkü kurumsal yönetim ilkeleri bağlamında yönetim yetkilerinin bölünüp yönetim kurulunda çift yapıli bir sistemin öngörülmesi amaçlanmaktadır. TTK çerçevesinde ise yönetim yetkilerinin bölünmesi ancak m. 367 çerçevesinde düzenlenecek iç yönergeler ile olabilmektedir. Bu nedenle iç yönerge kavramı, kurumsal yönetim ilkelerinin temel unsurlarından birisini teşkil etmektedir.

İç yönergeler, kurumsal yönetim ilkelerinin temel amaçları olan şeffaflık, adillik, hesap verilebilirlik, sorumluluk ilkelerinin gerçekleşmesine de hizmet etmektedir. Zira iç yönergeler, şirketteki yönetim sisteminin yazılı olarak hüküm altına alındığı metinlerdir. Söz konusu ilkelerin tek bir metinde birleşmesi de iç yönerge ile sağlanmaktadır.

İç yönerge, iç denetim ve iç kontrol sistemleriyle de yakın ilişki içerisinde. İç yönergeler, şirket yönetim şemasını içinde barındıran metinlerdir. Yani iç yönergeler ile şirket yönetimi düzenleme altına alınmış olmaktadır. Bu da iç yönerge metninin, iç denetim ve iç kontrol sistemleri açısından ne kadar önemli olduğunu gözler önüne sermektedir.

İç yönergeler de tıpkı iç denetim ve iç kontrol sistemleri gibi, şirket politikasının vazgeçilmez bir parçasıdır. Hatta şirket politikalarının vücut bulduğu metinlerdir. Anonim şirketler iç kontrol

sistemi ile iç yönergede belirlenen düzeni oluşturmak için gerekli sistemin kurulmasını amaçlamaktadırlar. Aynı şekilde iç denetimin de iç yönergedeki hususlar dikkate alınarak yapılması gerekmektedir.

Kaynakça

- Ak, B. (2004). İç Denetimin Yönetim Aracı Olarak Kullanılması. *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 9 (2), 353-358.
- Akdağ Güney, N. (2016). *Anonim Şirket Yönetim Kurulu* (2. Baskı). Vedat Yayıncılık: İstanbul.
- Akdağ Güney, N. (2014). *6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu'na Göre Anonim Şirketlerde Kuruluş*, İstanbul: Vedat Yayıncılık.
- Akıntürk, T. ve Ateş Karaman, D. (2015). *Medeni Hukuk* (21. Baskı). Beta Yayınları: İstanbul.
- Aksoy, M. A. (2013). Türk Kurumsal Yönetim Düzenlemeleri Kapsamında Anonim Şirket Yönetim Kurulu. *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Prof. Dr. Oğuz Kürşat ÜNAL'a Armağan*, 17 (1-2), 45-76.
- Akyel, R. (2010). Türkiye'de İç Kontrol Kavramı, Unsurları ve Etkinliğinin Değerlendirilmesi. *Celal Bayar Üniversitesi İİBF Dergisi*, 17 (1), 83-97.
- Alp, A. ve Kılıç, S. (2014). *Kurumsal Yönetim Nasıl Yönetilmeli?* (1. Baskı). Doğan Kitap: İstanbul.
- Altaş, S. (2011). Yeni Türk Ticaret Kanunu'na Göre Anonim Şirket Yönetim Kurulunun Yönetim ve Temsil Yetkisinin Kapsamı ve Devri, *Mali Çözüm Dergisi*, Mayıs- Haziran, 91-107.
- Altaş, S. (2015). *Yeni Türk Ticaret Kanunu'na Göre Anonim Şirketler* (6. Baskı). Seçkin Yayınları: Ankara.
- Ayhan, R., Özdamar, M. ve Çağlar, H. (2016). *Ticari İşletme Hukuku Genel Esaslar* (9. Baskı). Yetkin Yayınları: Ankara.
- Bahtiyar, M. (2016). *Ortaklıklar Hukuku* (10. Baskı). Beta Yayınları: İstanbul.
- Bahtiyar, M. (2016). *Ticari İşletme Hukuku* (17. Baskı). Beta Yayınları: İstanbul.
- Demir, H. E. (2013). *Sermaye Piyasası Kurulu'nun Anonim Şirketlerdeki Yönetim Kuruluna İlişkin Kurumsal Yönetim İlkeleri*. 12 Levha Yayınları: İstanbul.
- Doğan, B. F. (2011). *Yeni Türk Ticaret Kanunu'na Göre Anonim Şirket Yönetim Kurulunun Organizasyonu ve Yönetim Yetkisinin Devri*. Vedat Kitapçılık: İstanbul.
- Duman, S. (2006). *İç Kontrol Sisteminin Oluşturulmasında Etkili Olan Faktörler ve Tekstil Sektöründe Örnek Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

- Eminoğlu, C. (2014). *Türk Ticaret Kanunu'nda Kurumsal Yönetim (Corporate Governance)*. 12 Levha Yayınları: İstanbul.
- Eriş, G. (2014). *Ticari İşletme ve Şirketler* (2. Baskı) Cilt: 2. Seçkin Yayıncılık: Ankara.
- Helvacı, M. (2010). "Tasarımın Anonim Ortaklık Yönetim Kurulu Konusunda Getirdiği Yenilikler". *Avrupa Birliği Perspektifinden Türk Ticaret Kanunu Tasarısının Sermaye Piyasası'na Etkileri Uluslararası Konferansı*, Ankara.
- Karasu, R. (2013). 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu İle Anonim Şirketlerde Kurumsal Yönetim İle İlgili Getirilen Yenilikler. *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 4 (2), 33-60.
- Karasu, R. (2009). *Türk Ticaret Kanunu Tasarısına Göre Anonim Şirketlerde Emredici Hükümler İlkesi*. Yetkin Yayınevi: Ankara.
- Karayalçın, Y. (1993). İsviçre Borçlar Kanunu'nda Anonim Şirketler Hukuku Alanında Yapılan Değişiklikler. *BATİDER*, 17 (1).
- Kayihan, Ş. (2011). *6102 Sayılı Yeni Türk Ticaret Kanunu'na Göre Anonim Şirketlerde Üst Gözetim*. Seçkin Yayıncılık: Ankara.
- Kaya, M. İ. (2014). Anonim Şirketlerde Yönetim Kurulunun Denetim ve Gözetim Görevi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 16, 3261-3286.
- Kendigelen, A. (2011). *Türk Ticaret Kanunu Değişiklikler, Yenilikler ve İlk Tespitler*. 12 Levha Yayınları: İstanbul.
- Kırca, İ., Şehirali Çelik, F. H. ve Manavgat, Ç. (2013). *Anonim Şirketler Hukuku*, C. 1. BTHAE Yayınları: Ankara.
- Kızılböğä, R. ve Özşahin, F. (2013). Etkin Bir İç Kontrol Sisteminin İç Denetim Faaliyetine ve İç Denetçilere Katkısı. *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6 (2), 220-236.
- Muğal, E. (2007). *Uluslararası Denetim Standartları ve Kurumsal Yönetim Açısından Türkiye'de Muhasebe Denetimi*, Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Paslı, A. (2004). *Anonim Ortaklık Kurumsal Yönetimi (Corporate Governance)* (1. Baskı). Beta Yayınları: İstanbul.
- Pulaşlı, H. (2003). *Anonim Şirket Yönetiminde Yeni Model: Corporate Governance* (1. Baskı). BTHAE Yayınları: Ankara.
- Pulaşlı, H. (2013). Anonim Şirketlerde İç Yönerge. *Legal Hukuk Dergisi*, 11 (125), 35-45.
- Pulaşlı, H. (2007). Anonim Şirketler Hukukunda CEO'nun Hukuki Durumu. *BATİDER*, 24 (1), 17-62.
- Pulaşlı, H. (2015). *Şirketler Hukuku Şerhi* (2. Baskı). Adalet Yayınevi: Ankara.
- Tekinalp, Ü. (2015). *Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku* (4. Baskı). Vedat Yayıncılık: İstanbul.

- Tekinalp, Ü. (2008). "Türk Ticaret Kanunu Tasarısının Kurumsal Yönetim Felsefesine Yaklaşımı". *Uğur Alacakaptan'a Armağan*. İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları: İstanbul.
- Tekinalp, Ü. (2012). *Yeni Anonim ve Limited Ortaklıklar Hukuku ile Tek Kişi Ortaklığının Esasları* (2. Baskı). Vedat Yayıncılık: İstanbul.
- Toroslu, M. V. (2014). *6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu Kapsamında İç Kontrol ve İç Denetim*. Vedat Yayıncılık: İstanbul.
- Ünal, A. C. (2015). Kurumsal Yönetimin Teorisi, İlkeleri ve Uygulamaya Yansıması. *Başkent Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 1 (1), 403-441.

İnternet Kaynakları

OECD Kurumsal Yönetim İlkeleri (2015):

www.oecd.org/daf/ca/CorporateGovernancePrinciplesTUR.pdf Erişim tarihi: 21.04.2017).