

**LİMİTED ŞİRKETTE MÜDÜRLERİN YÖNETİM VE TEMSİL YETKİSİNİN
MAHKEME TARAFINDAN KALDIRILMASI VE SINIRLANDIRILMASI
HAKKINDA BİR DEĞERLENDİRME**

*AN ASSESSMENT ON THE REMOVAL AND LIMITATION OF THE MANAGEMENT AND
REPRESENTATION AUTHORITY OF DIRECTORS IN A LIMITED LIABILITY COMPANY BY THE
COURT*

Hakemli Makale
Raziye AKSU ÖZKAN*

İÇİNDEKİLER

GİRİŞ	298
I. LİMİTED ŞİRKETTE MÜDÜRLERİN YÖNETİM VE TEMSİL YETKİSİNİN MAHKEME TARAFINDAN KALDIRILMASI VE SINIRLANDIRILMASI.....	299
A. Genel Olarak.....	299
B. Hükümün Amacı.....	300
C. Koşulları.....	302
1. Dava Açılması.....	302
a. Genel Olarak.....	302
b. Davanın Tarafları.....	303
aa. Davacı.....	303
bb. Davalı	309
c. Görevli ve Yetkili Mahkeme	313
2. Haklı Sebebin Varlığı.....	314
a. Haklı Sebep Kavramı	314
b. Haklı Sebep Örnekleri.....	320
aa. Genel Olarak	320

DOI: 10.32957/hacettepehdf.1093885

Makalenin Geliş Tarihi: 26.03.2022

Makalenin Kabul Tarihi: 27.04.2022

* Dr. Öğr. Üyesi, Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Ticaret Hukuku Anabilim Dalı.

E-posta: raziyeozkan@sdu.edu.tr

ORCID: 0000-0003-2245-863X

Bu çalışma Araştırma ve Yayın Etiği'ne uygun olarak hazırlanmıştır.

bb. Yükümlülüklerin Ağır Şekilde İhlali	320
cc. Şirketin İyi Yönetimi İçin Gerekli Yeteneğin Kaybı.....	324
D. Mahkemenin Kararı	325
II. MÜDÜRLERİN YÖNETİM VE TEMSİL YETKİSİNİN MAHKEME TARAFINDAN KALDIRILMASI KARARININ MÜDÜRÜN TAZMİNAT HAKKINA ETKİSİ.....	327
SONUÇ	330
KAYNAKÇA.....	333

ÖZ

Bu çalışmada, limited şirkette müdürlerin yönetim ve temsil yetkisinin mahkeme tarafından kaldırılması ve sınırlandırılması durumu incelenmiştir. 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu (TTK) madde 630/2 uyarınca her ortak, haklı sebeplerin varlığında, yöneticilerin yönetim hakkının ve temsil yetkilerinin kaldırılmasını veya sınırlandırılmasını mahkemeden isteyebilir. Buna göre, çalışmada öncelikle hükmün amacı belirlenmiş ve TTK m. 630/2'nin bu amaç açısından yerindeliği incelenmiştir. Ardından TTK m. 630/2'ye başvurmanın ilk koşulu olarak belirlenen “dava açılması” kısmında davanın tarafları ile görevli ve yetkili mahkeme ele alınmıştır. Mahkeme tarafından, müdürün yönetim veya temsil yetkisini kaldırmasının veya sınırlandırılmasının koşulu, haklı sebebin bulunmasıdır. Bu sebeple, ikinci koşul “haklı sebebin varlığı” olarak tespit edilmiştir. Bu kısımda, haklı sebep kavramı ve haklı sebep örnekleri irdelenmiştir. Son olarak, mahkeme tarafından görevden alınan müdürün tazminat haklarının saklı olduğunu düzenleyen TTK m. 630/4'e değinilmiştir. Bu değerlendirmeler esnasında konuyla ilgili Yargıtay kararlarından ve İsviçre öğretisinde yer alan görüşlerden de yararlanılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Limited şirket, ortak, müdür, görevden alma, haklı sebep

ABSTRACT

In this study, the situation of abolishing and limiting the management and representation authority of the managers in a limited liability company by the court has been examined. Pursuant to article 630/2 of the Turkish Commercial Code (TCC) numbered 6102, each partner may request from the court to abolish or limit the management right and representation powers of the managers in the presence of justified reasons. Accordingly, in the study, first of all, the purpose of the provision was determined and the appropriateness of Article 630/2 of the TCC was examined in terms of this purpose. Then, the first condition of applying to Article 630/2 of the TCC was determined as "to file a lawsuit" and the parties to the case and the competent and authorized court were discussed. The condition for abolishing or limiting the manager's management or representation power by the court is the existence of a just cause. For this reason, the second condition has been determined as "existence of just cause". In this section, the concept of just cause and examples of just cause are examined. Finally, Article 630/4 of the TCC, which regulates that the compensation rights of

the manager who has been dismissed by the court, are reserved. During these evaluations, the Supreme Court decisions on the subject and the views in the Swiss doctrine were used.

Keywords: Limited liability company, partner, director, dismissal, just cause

GİRİŞ

Limited şirkette yönetim ve temsil organı müdürlerdir [6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu (TTK) m. 623/1]. Müdürler şirket ortaklarından veya üçüncü kişilerden seçilebilir. 6762 sayılı Türk Ticaret Kanunu (ETK) döneminde müdürün yönetim ve temsil yetkisinin kaldırılması açısından ortak olan ve olmayan müdür şeklinde ikili bir ayrıma gidilmiştir: Buna göre ortaklara ait yönetim ve temsil yetkilerinin kaldırılması hakkında, kollektif şirkete dair 161¹ ve 162² nci maddeleri uygulanmıştır (ETK m. 543/1); ortak olmayan müdürün ise, genel kurul kararıyla her zaman azlolunabileceği düzenlenmiştir (ETK m. 543/2). TTK’de ise, bu şekilde bir ayrıma gidilmeksizin müdürlerin görevden alınması tek bir maddede düzenlenmiştir³. TTK m. 630 bağlamında

¹ Ortak olan müdür, şirket sözleşmesi ile atanmışsa onun idare, hak ve vazifesi diğer ortaklar tarafından tahdit olunamayacağı gibi kendisi azil dahi olunamaz (ETK m. 161). İdareci ortakların veya diğerlerinin muhalefeti sebebiyle şirket sözleşmesinin değiştirilmesi mümkün olmamışsa, muhik sebepler mevcutsa, ortaklardan birinin talebi üzerine mahkeme kararı ile idare hak ve vazifesi tahdit veya nez’olunabilir (ETK m. 161/2). İnceleme için bkz. ARSLANLI, Halil / DOMANIÇ, Hayri, **Türk Ticaret Kanunu Şerhi, C. III: Sermayesi Paylara Bölünmüş Komandit Şirketler (TTK m. 475-484) Limited Şirketler (TTK m. 503-556)**, Temel Yayınları, İstanbul, 1989, s. 687; YILDIZ, Şükrü, **Türk Ticaret Kanunu Tasarısına Göre Limited Şirketler Hukuku**, Arıkan Yayınları, İstanbul, 2007, s. 248.

² ETK m. 162 uyarınca, “İdare işleri, şirket mukavelesi yapıldıktan sonra ittihaz edilen bir kararla bir ortağa verilmişse o ortak, ortakların ekseriyeti ile azledilebilir.”. Hükmün incelenmesi için bkz. Bkz. ARSLANLI / DOMANIÇ, **1989**, s. 687.

³ İsviçre Borçlar Kanunu [Obligationenrecht (OR)] Art. 815/1 uyarınca, genel kurul seçmiş olduğu üyeleri, ortak veya üçüncü kişi olmasına bakılmaksızın, her zaman geri alabilir. Buna karşılık, kanun ya da şirket sözleşmesi kapsamında göreve gelen müdürler genel kurulu kararıyla görevden alınamazlar. Bkz. SIFFERT, Rino / FISCHER, Marc Pascal / PETRIN, Martin, **GmbH-Recht Revidiertes Recht der Gesellschaft mit beschränkter Haftung (Art. 772-827 OR)**, Stämpfli Verlag, Bern, 2008, Art. 815 N. 1; GASSER, Urs / EGGENBERGER, Christian / STÄUBER, Richard, **OR Kommentar Schweizerisches Obligationenrecht**, (der. Kostkiewicz, Jolanta Kren/Wolf, Stephan/Amstutz, Marc/Fankhauser, Roland), Orell Füssli Verlag, 3. Basım, Zürich, 2016, Art. 815 N. 3; FEUZ, Christoph, **Das mitgliedschaftliche Treuepflichtregime der GmbH**, (der. Peter Forstmoser), Dike Verlag, Zürich/St. Gallen, 2017, § 16 N. 505; WATTER, Rolf, **Basler Kommentar Obligationenrecht II Art. 530-964 OR**, (der. Honsell, Heinrich/Vogt, Nedim Peter/WATTER, 2016, Rolf), 5. Basım, Helbing Lichtenhahn, Zürich, 2016, Art. 815 N. 5; KRATZ, Brigitta, **GmbH, Genossenschaft, Handelsregister und Wertpapiere – Bucheffektengesetz, Art. 772-1186 OR und BEG**, (der. Riberto, Vito/Trüeb, Hans Rudolf), 3. Basım, Schulthess Verlag, Zürich - Basel - Genf, 2016, Art. 815 N. 1.

müdürlerin yönetim ve temsil yetkisi, genel kurul kararıyla veya haklı sebeplerin varlığında ortağın başvurusu üzerine mahkeme kararıyla kaldırılabilir veya sınırlandırılabilir⁴. Bu bağlamda bu çalışmada, ortaklara tanınan bu dava hakkı incelenecektir.

I. LİMİTED ŞİRKETTE MÜDÜRLERİN YÖNETİM VE TEMSİL YETKİSİNİN MAHKEME TARAFINDAN KALDIRILMASI VE SINIRLANDIRILMASI

A. Genel Olarak

TTK m. 630/2 uyarınca her ortak, haklı sebeplerin varlığında, yöneticilerin yönetim hakkının ve temsil yetkilerinin kaldırılmasını veya sınırlandırılmasını mahkemeden isteyebilir. Hükümde açıkça “görevden alınma” kavramına yer verilmeyişi müdürün görevden alınmasında bu hükmün uygulanmayacağı anlamına gelmez⁵. Nitekim hükmün kenar başlığı “Görevden alma, yönetim ve temsil yetkisinin geri alınması ve sınırlandırılması”dır⁶. Uygulamada da TTK m. 630/2’ye genellikle müdürün görevden alınması amacıyla başvurulmaktadır.

⁴ Hükmün kolektif şirketlere ilişkin TTK m. 219 ile paralellik arz ettiği hususunda bkz. BAHTİYAR, Mehmet, **Ortaklıklar Hukuku**, 15. Basım, Beta Yayınevi, İstanbul, 2021, s. 428; söz konusu imkânın limited şirketi, şahıs şirketine yaklaştıran bir özellik olduğu hususunda bkz. KAYA, Ali, “Limited Şirket Müdürünün Haklı Sebeple Mahkeme Kararıyla Azli ve Azlin Doğurduğu Hukuki Sonuçlar”, **Legal Hukuk Dergisi**, Yıl: 2018, Cilt: 16, Sayı: 191, s. 5097; AKDENİZ, Umut, **Limited Şirketlerde Müdürün Görevden Alınması**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021, s. 43.

⁵ YILDIZ, 2007, s. 249; YILDIRIM, Ali Haydar, **Türk Ticaret Kanunu Tasarısı’na Göre Limited Ortaklık Müdürünün Hukuki Durumu**, Güncel Hukuk Yayınları, İzmir, 2008, s. 210 dpn. 751; KARAAHMETOĞLU, İsmail Özgün, **6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu’na Göre Limited Şirketin Temsili**, 2. Basım, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2018, s. 111; KAYA, 2018, s. 5098; SEVİ, Ali Murat, “Limited Şirkette Müdürün ve Diğer Yöneticilerin Yönetim ve Temsil Yetkilerinin Mahkemece Kaldırılması veya Sınırlandırılması”, (der. Aışkan, Murat/Mersin, Bilge Utkan/Sarıkaya, Sinan), **Sermaye Şirketleri Hukukunda Güncel Gelişmeler Sempozyumu** (Tebliğler-Tartışmalar, 19 Haziran 2019), On İki Levha Yayınevi, İstanbul, 2020, s. 424; AKDENİZ, 2021, s. 41.

⁶ Madde kenar başlığında geçen “görevden alma” ile “yönetim ve temsil yetkisinin geri alınması” aynı anlama gelmektedir. Bu açıdan sadece “görevden alma” kavramının kullanılması gerekir. Aynı yönde bkz. YAVUZ, Mustafa, “Limited Şirketlerde Müdürlerin Mahkeme Kararıyla Azli”, **Yaklaşım Dergisi**, Yıl: 2016, Sayı: 282, s. 72; KAYA, 2018, s. 5098; SEVİ, 2020, s. 424; AKDENİZ, 2021, s. 41.

TTK m. 630/2, emredici bir düzenlemedir⁷. Bu sebeple, ortağın bu haktan önceden vazgeçmesi mümkün olmadığı gibi, ortaklık genel kurulu kararıyla bu hakkın ortağın elinden alınması mümkün değildir. Aksi takdirde böyle bir genel kurul kararı batıl olur⁸ (TTK m. 622; TTK m. 447). Keza bu hak, şirket sözleşmesiyle de kaldırılamaz.

B. Hükmün Amacı

Hükmün mehzarını oluşturan İsviçre Borçlar Kanunu⁹ [*Obligationenrecht* (OR)] Art. 815/2'nin gerekçesinde, düzenlemenin sorunlu durumlar için bir “güvenlik maddesi” (*Sicherheitsklausel für Problemfälle*) olarak tasarlandığı belirtilmiştir¹⁰. Bu sayede genel müdürler de genel kurulun rızası olmadan görevden alınabilecektir¹¹. Yönetim ve temsil yetkilerinin geri alınması veya sınırlandırılması davası, şirket organlarının işlevselliğini korumaya ve şirketin devamlılığını sağlamaya hizmet eder¹². Bu sebeple, haklı sebeple müdürlerin görevden alınması davasında şirket menfaati belirleyicidir. Başka bir deyişle, TTK m. 630/2 genel müdürlerin veya ortakların bireysel menfaatlerini korumak için tasarlanmamıştır¹³. Bu bağlamda, bu davada incelenmesi gereken, ilgili müdürün yönetim

⁷ ÇAMOĞLU, Ersin, “Ticaret Kanununun Kollektif Ortaklığın Haklı Sebeple Feshi ve Ortağın Çıkarılmasına İlişkin Hükümlerinin Emredici Niteliği”, **Ord. Prof. Dr. Halil Arslanlı'nın Anısına Armağan**, İstanbul Üniversitesi, İstanbul, 1978, s. 290; ŞENER, Oruç Hami, **Yargıtay Kararları Işığında Limited Ortaklıklar Hukuku**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2017, s. 777; SEVİ, 2020, s. 426; hükmün mehzarı açısından aynı yönde bkz. KRATZ, 2016, Art. 815 N. 5a; HANDSCHIN, Lukas / TRUNIGER, Christof, **Die GmbH**, 3. Basım, Schulthess Verlag, Zürich - Basel - Genf, 2019, § 10 N. 94; WATTER, 2016, Art. 815 N. 3.

⁸ ŞENER, 2017, s. 777; YILDIRIM, 2008, s. 210; KAYA, 2018, s. 5107; AKINCI, Elif, **Limited Şirketlerde Müdürün Azli**, Sayram Yayınları, Konya, 2019, s. 105; AKDENİZ, 2021, s. 85.

⁹ Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches vom 30. März 1911 (Fünfter Teil: Obligationenrecht), <https://www.parlament.ch/de>, (erişim tarihi 28.09.2021).

¹⁰ Botschaft zur Revision des Obligationenrechts (GmbH-Recht sowie Anpassungen im Aktien-, Handelsregister- und Firmenrecht) BBL 2002, s. 3217, Genossenschafts-, <https://www.admin.ch/opc/de/federal-gazette/2002/3148.pdf>, (erişim tarihi 28.09.2021).

¹¹ GASSER / EGGENBERGER / STÄUBER, 2016, Art. 815 N. 1.

¹² Botschaft, s. 3217; HANDSCHIN / TRUNIGER, 2019, § 10 N. 91; aynı yönde bkz. Urteil 4A_8/2014 des Bundesgerichts vom 06. Juli 2014; Urteil 4A_693/2015 des Bundesgerichts vom 11. Juli 2016. Kararlar için bkz. <https://www.swisslex.ch/de/recherche/search/new>, (erişim tarihi 26.09.2021).

¹³ HANDSCHIN / TRUNIGER, 2019, § 10 N. 91; FEUZ, 2017, § 16 N. 506; KRATZ, 2016, Art. 815 N. 2; PULAŞLI, Hasan, **Şirketler Hukuku Şerhi, C. IV**, 4. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2022, § 67 N. 83; KANDIRALIOĞLU CUYLAN, Pınar Çağla, “Müdürlerin Haklı Sebeplerin Varlığı Halinde Azli veya Temsil Yetkisinin Sınırlandırılması”, **İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Yıl: 2017, Cilt: 16, Sayı: 2, s. 74.

ve temsil yetkisinin korunmasının şirketin amacına ulaşmasını sağlamayı hala mümkün kılıp kılmadığıdır¹⁴.

Ortaklara tanınan bu hak sayesinde çoğunluk gücü de sınırlandırılmaktadır¹⁵. Zira TTK m. 630/2'ye başvurulmaksızın müdürlerin görevden alınabilmesi için ortaklar genel kurulunun kararı gereklidir (TTK m. 630/1). Bu karar açısından karar yetersayısı toplantıda temsil edilen oyların salt çoğunluğudur (TTK m. 620). Dolayısıyla müdürün görevden alınmasını isteyen ortak, TTK m. 630/2 olmasaydı, çoğunluk paya sahip ortakların iradesine tâbi olacaktı¹⁶. Oysa TTK m. 630/2'de ortağın başvurusu üzerine mahkeme, haklı sebepler varsa, çoğunluk istemese bile, ortaklık iç ilişkilerine kanundan dolayı müdahale etmektedir. Bu sebeple hüküm, çoğunluğun hâkimiyetini sınırlayan, çoğunluk gücünün kötüye kullanılmasını engelleyen bir fonksiyona sahiptir. Bu özelliği nedeniyle bu düzenlemenin, belirli durumlarda limited şirketin varlığının devamı için çok önemli olabileceği açıktır¹⁷. Özellikle ortaklardan birinin müdür vasfını taşıdığı iki kişilik limited şirketlerde olduğu gibi münferiden her ortağa sağlanan bu hakkın kullanılması ile yönetim krizinin aşılması mümkün hâle gelir¹⁸.

Kanaatimizce TTK m. 630/2, şirketin devamlılığını sağlamak ve çoğunluk gücünün sınırlandırılması açısından işlevsel bir düzenleme değildir. Zira haklı sebeplerin varlığında mahkeme müdürü görevden alacaktır; ancak mahkemenin görevden alınan müdür yerine yenisini atama yetkisi yoktur. Keza hükümde dava açan ortağa da müdür atama yetkisi verilmemiştir. Müdürü atama görevi yine genel kurul tarafından yerine getirilir (TTK m. 616/1-b). Dolayısıyla çoğunluk paya sahip ortakların istediği kişi müdür olacaktır. Bu durumda, daha önce TTK m. 630/1'e dayanarak müdürü görevden almayı tercih etmeyen genel kurul, doğaldır ki kendi menfaatlerine uygun bir müdür atar.

¹⁴ Kararlar için bkz. yuk. dpn. 12.

¹⁵ ŞENER, 2017, s. 777; ŞENER, Oruç Hami, **Teorik ve Uygulamalı Ortaklıklar Hukuku**, 4. Basım, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2019, s. 756; YILDIRIM, 2008, s. 210; TTK'deki hüküm, azınlığı koruyan bir düzenleme özelliği göstermektedir. Bkz. YILDIRIM, Ali Haydar, **6102 sayılı Yeni Türk Ticaret Kanunu'na Göre Limited Ortaklığın Haklı Sebeple Feshi**, Dora Yayıncılık, Bursa, 2013, s. 115.

¹⁶ ŞENER, 2017, s. 777; ŞENER, 2019, s. 756; YILDIRIM, 2008, s. 210.

¹⁷ SIFFERT / FISCHER / PETRIN, 2008, Art. 815 N. 5.

¹⁸ KAYA, 2018, s. 5108.

Böylece TTK m. 630/2'ye başvuran ortak açısından şirketin yönetim ve temsiline ilişkin aynı sorunlar devam edecektir. Genel kurulun daha önceki müdürle benzer niteliklere sahip bir müdür ataması durumu, ortağın haklı sebeple şirketin feshini istemesi yoluna başvurmasını sağlayabilir (TTK m. 636/3). Bu durumda mahkemenin duruma uygun düşen ve kabul edilebilir bir çözüme karar verme yetkisi kapsamında mahkeme şirkete müdür de atayabilir. Bu bağlamda, kanaatimizce ortak açısından TTK m. 630/2'ye başvurmak yerine TTK m. 636/3 uyarınca şirketin haklı sebeple feshini istemek daha işlevsel olacaktır. Bunun yanı sıra, aynı sorun pay oranları eşit olan iki ortaklı ve ortaklardan birinin müdür olduğu limited şirketler açısından da geçerlidir¹⁹. Buna göre, müdür mahkeme tarafından görevinden alınsa bile, genel kurul yine müdür atayamaz. Dolayısıyla hükmün şirketin devamlılığını sağlamada bir çözüm üretmediği ortadadır.

C. Koşulları

1. Dava Açılması

a. Genel Olarak

TTK m. 630/2, her bir limited şirket ortağına dava açma hakkı tanımıştır. Mahkemeden istenen hukuki korumaya göre²⁰ dava çeşitleri kapsamında değerlendirildiğinde, TTK m. 630/2 uyarınca ortak tarafından açılacak dava bir inşai yahut yenilik doğuran dava niteliğindedir²¹. Zira inşai dava yoluyla, mahkemeden, yeni bir hukuki durum yaratılması veya mevcut bir hukuki durumun içeriğinin değiştirilmesi yahut onun ortadan kaldırılması talep edilir²² [6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu

¹⁹ PULAŞLI, 2022, § 67 N. 831.

²⁰ Mahkemeden istenen hukuki korunmaya göre dava çeşitleri “eda davası, tespit davası ve inşai dava” şeklinde üçe ayrılır. Ayrıntılı inceleme için bkz. KARSLI, Abdurrahim, **Medeni Muhakeme Hukuku**, 5. Basım, Filiz Kitabevi, İstanbul, 2020, s. 315; KURU, Baki/AYDIN, Burak, **İstinaf Sistemine Göre Yazılmış Medenî Usul Hukuku Ders Kitabı**, 6. Basım, Yetkin Yayınları, Ankara, 2021, s. 139 vd; ARSLAN, Ramazan/YILMAZ, Ejder / TAŞPINAR AYVAZ, Sema vd., **Medenî Usul Hukuku**, 7. Basım, Yetkin Yayınları, Ankara 2021, s. 292 vd; PEKCANITEZ, Hakan / ATALAY, Oğuz / ÖZEKES, Muhammet, **Medeni Usul Hukuku Temel Bilgiler**, 15. Basım, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2021, s. 159-16.

²¹ YILDIRIM, 2008, s. 210; POROY, Reha / TEKİNALP, Ünal / ÇAMOĞLU, Ersin, **Ortaklıklar Hukuku I**, 14. Basım, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2019, N. 1718n; SEVİ, 2020, s. 436.

²² İnşai davada dava konusu ile ilgili ayrıntılı inceleme için bkz. ÖNEN, Ergun, **İnşai Dava (İnşai Hak-İnşai Dâva-İnşai Hüküm İnşai Tesir)**, Olgaç Matbaası, Ankara, 1981, 56 vd.

(HMK) m. 108/1]. Müdürün yetkilerinin sınırlandırılması talebi, mevcut hukuki durumun içeriğinin değiştirilmesine; görevden alınması talebi mevcut hukuki durumu ortadan kaldırmaya yöneliktir. Keza TTK m. 630/2’de davacının (ortağın) tek taraflı iradesi ile müdürün görevden alınmasına izin verilmemiştir. Görevden alınma, ancak bir mahkeme kararıyla sağlanabilmektedir.

b. Davanın Tarafları

aa. Davacı

TTK m. 630/2’de haklı sebeplerin varlığı durumunda yöneticilerin yönetim hakkının ve temsil yetkilerinin kaldırılmasını veya sınırlandırılmasını mahkemeden isteme hakkı ortaklara verilmiştir. Bu hak herhangi bir oran şartı aranmaksızın, bireysel hak olarak tüm ortaklara tanınmıştır²³. Bu sebeple, haklı sebeplerin varlığı durumunda müdürün görevden alınması ve yetkilerinin sınırlandırılması davası açmak vazgeçilmez, sınırlanamaz ve ortağın elinden alınamaz, mutlak nitelikte bir ortaksal haktır²⁴. Bu dava, şirkette ortak sıfatını haiz herhangi bir kişi tarafından açılabilir. Ortak gerçek kişi olabileceği gibi tüzel kişi de olabilir²⁵. Dolayısıyla ortak sıfatına sahip müdür de haklı sebeplerin bulunması hâlinde diğer müdür veya müdürlerin görevden alınmasını mahkemeden isteyebilir. Buna karşılık ortak sıfatına sahip olmayan şirket alacaklıları veya şirket müdürü davayı açamaz²⁶.

Davacının, ortak sıfatına sahip olduğunu ispat etmesi gerekir. Bu açıdan şirketin tescil edildiği ticaret sicil memurluğundan ortaklık durumunu gösterir yazı, şirketin

²³ ÇAMOĞLU / POROY / TEKİNALP, 2019, N. 1718n; ÇAMOĞLU, Ersin, **Limited Ortaklıklar Hukukunun Temel İlkeleri**, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2020, N. 319; ŞENER, 2017, s. 777; YILDIRIM, 2008, s. 210.

²⁴ ŞENER, 2017, s. 777; ŞENER, 2019, s. 756; YILDIRIM, 2008, s. 210; KARAAHMETOĞLU, 2018, s. 111; KAYA, 2018, s. 5102; KANDIRALIOĞLU CUYLAN, 2017, s. 93; AKDENİZ, 2021, s. 85; AKINCI, 2019, s. 104-105.

²⁵ KAYA, 2018, s. 5107; “Limited şirketlerde her ortak haklı sebeplerin varlığı hâlinde yöneticilerin yöneticilik hakkının ve temsil yetkilerinin kaldırılmasını mahkemeden isteyebilir. Bu anlamda davanın ortaklık sıfatına dayanılarak, gerçek kişi tarafından açılmasında usulsüzlük yoktur.” Bkz. Yargıtay 11. HD, E. 2014/1349, K. 2014/10635, T. 05.06.2014, <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/> (erişim tarihi 18.09.2021).

²⁶ ŞENER, 2017, s. 780; ŞENER, 2019, s. 756; YILDIRIM, 2008, s. 211; SEVİ, 2020, s. 436; AKINCI, 2019, s. 105; KARAAHMETOĞLU, 2018, s. 94; AKDENİZ, 2021, s. 119.

kuruluşunun veya pay devrinin tescilinin ilan edilmiş olduğu Ticaret Sicil Gazetesi sureti, şirketin pay defteri kayıtları²⁷ veya nama yazılı pay senetleri veya adi senet niteliğindeki pay senetleri önemli belgelerdir²⁸.

Ortak sıfatına sahip olma, bu davanın dinlenme şartı olup, davanın kesin hükümle sonuçlanmasına kadar bu sıfatın korunması gerekir²⁹. Bu sebeple, dava esnasında davacının limited şirket ortağı sıfatını kaybetmesi durumunda davanın reddi gerekir³⁰. Zira burada dava paya bağlı olmayıp, ortak sıfatından doğmaktadır. Ayrıca ortak sıfatını yitiren bir kişinin, müdürün görevden alınması veya yetkilerinin sınırlandırılması davasına devam etmekte herhangi bir hukuki yararı bulunmaz³¹. Öğretide esas sermaye payının devri durumunda, payı devralanın bu davaya devam edip edemeyeceği tartışmalıdır. Bir görüş³² payı devralanın davaya devam edebilmesi gerektiği yönündedir. Zira kanun koyucu TTK m. 630/2’de müdürlerin görevden alınması veya yetkilerinin sınırlandırılması için, sadece ortaklarca haklı sebeple dava açılmasını istemektedir. Davanın açılması başka herhangi bir şarta bağlanmamıştır. Keza aksi varsayımda payı devralan kimse yeni bir görevden alma davasını yeniden ve derhal açabilir. Yeniden dava açmak yerine, eski ortak tarafından açılan davaya yeni ortağın devam edebileceğini kabul etmek HMK m. 30’da düzenlenen usul ekonomisi ilkesine uygundur³³. Aksi çözümün kabulü, şirketin de zararındır. Çünkü haklı sebeple görevden alınabilecek bir müdür, ortağın payını devretmesi yüzünden daha uzun bir süre görevde kalabilecektir³⁴. Diğer görüş³⁵, esas sermaye payının devri hâlinde yeni ortağın davaya devam edemeyeceği

²⁷ SEVİ, 2020, s. 437.

²⁸ ŞENER, 2017, s. 780; ŞENER, 2019, s. 756; YILDIRIM, 2008, s. 211.

²⁹ YILDIRIM, 2008, s. 211.

³⁰ ŞENER, 2017, s. 781; YILDIRIM, 2008, s. 211; BİLGİLİ, Fatih / DEMİRKAPI, Ertan, **Şirketler Hukuku**, 9. Basım, Dora Yayıncılık, Bursa, 2013, s. 682; KARAAHMETOĞLU, 2018, s. 111; KAYA, 2018, s. 5109; AKINCI, 2019, s. 105; SEVİ, 2020, s. 437.

³¹ ŞENER, 2017, s. 781.

³² ŞENER, 2017, s. 781; ŞENER, 2019, s. 756; YILDIRIM, 2008, s. 211; KAYA, 2018, s. 5109; AKDENİZ, 2021, s. 122; AKINCI, 2019, s. 105.

³³ ŞENER, 2017, s. 781.

³⁴ YILDIRIM, 2008, s. 211.

³⁵ BİLGİLİ / DEMİRKAPI, 2013, s. 682; KARAAHMETOĞLU, 2018, s. 111; SEVİ, 2020, s. 438-439.

yönündedir. Zira aksini kabul limited şirket ortağı sıfatından kaynaklanan bir davanın sermaye payına bağlı kılınması gibi bir sonuç ortaya çıkarır³⁶. Bunun yanı sıra, sermaye payını devralan yeni ortağın, kendisinin şirkete girmesinden önce gerçekleşmiş olan haklı sebebe dayanarak yöneticinin yetkilerinin kaldırılması veya sınırlandırılması talebi ile vakit geçirmeden mahkemeye başvurması mümkündür. Nitekim TTK m. 630/2'nin açık ve zaman yönünden herhangi bir sınırlama içermeyen hükmü aksi yönde bir sonuca varılmasına engeldir. Son olarak payın dava sırasında devri davacının hukuki yararının payı devralana geçmesine sebebiyet vermeyeceği için pay sahipliğine bağlanan bu dava hakkının payı devralan açısından sona ermesi gerekir³⁷. Kanaatimizce esas sermaye payının devri hâlinde yeni ortak davaya devam edebilmelidir. Zira ilk olarak TTK m. 630/2'de davanın açılması için aranan tek koşul ortak sıfatına sahip olunmasıdır. Payı devralan kişi de ortak sıfatını haiz olacaktır. Bunun yanı sıra hükmün şirket menfaatini koruma amacı da bunu gerektirir. Buna göre, dava açma hakkı ortağa tanınsa bile, TTK m. 630/2 genel müdürlerin veya ortakların bireysel menfaatlerini korumak için tasarlanmamıştır. Bu sebeple, payı devralan ortağın davayı açamayacağını kabul etmek, görevini iyi bir şekilde yerine getirmeyen müdürün görevde kalma süresini uzatacağından hükmün amacı ile bağdaşmaz³⁸.

Yargılama esnasında ortağın şirketten çıkarılmasına karar verilmesinin, TTK m. 630/2 bağlamında açılan davaya etkisi ayrıca ele alınmalıdır. Yargıtay önüne gelen bir uyuşmazlıkta³⁹ davacılar ZŞ'nin haklı sebeple ortaklıktan çıkarılması için dava açılmıştır. Yargıtay açılan davanın sonucunun, özellikle anılan davacının aktif dava ehliyeti ile hukuki yararı bakımından müdürün görevden alınması davasının sonucunu etkileyebilecek nitelikte olduğunu ifade etmiştir. Bu durum karşısında, temyiz incelemesi öncesinde müdürün görevden alınması davasının konusuz kalıp kalmadığının incelenmesi ve davacı hakkında açılan ortaklıktan çıkarma davasının işbu davaya etkisinin tartışılması için kararın bozulmasına karar vermiştir. Kanaatimizce Yargıtay

³⁶ SEVİ, 2020, s. 438-439.

³⁷ KARAAHMETOĞLU, 2018, s. 111 dpn. 633.

³⁸ Hükmün acil durum önlemi olarak tasarlandığı hususunda bkz. WATTER, 2016, Art. 815 N. 10.

³⁹ Yargıtay 11. HD, E. 2012/9915, K. 2014/1889, T. 04.02.2014, <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/> (erişim tarihi 16.09.2021).

kararının gerekçesi yerinde değildir. Zira haklı sebeple çıkarma davası sonucu ortaklık sıfatının kaybedilmesi, TTK m. 630/2’yi doğrudan etkiler ve bu madde bağlamında açılan davanın reddedilmesi gerekir. Dolayısıyla kararda belirtildiğinin aksine haklı sebeple çıkarma davasının etkisinin tartışılmasına gerek yoktur. Bunun yanı sıra, genel kurul ortaklıktan çıkarma kararı vermişse, ortağın, şirketten çıkarılma kararına karşı iptal davası açmaması durumunda, müdüre karşı açtığı görevden alma davası sona erecektir. Buna karşılık ortak, şirketten çıkarılma kararına karşı iptal davası açarsa, görevden alma davasını inceleyen mahkemenin, çıkarma kararına karşı açılan iptal davasını bekletici mesele yapması gerekir. Zira bu durumda ortağın davaya devam etme açısından hukuki yararı varlığını koruyor olacaktır⁴⁰.

Ortakların müdürün görevden alınması ve yetkilerinin sınırlandırılması davasını açabilmeleri için, öncelikle ortaklar kurulundan talepte bulunmaları gerekli değildir⁴¹. Zira TTK m. 630/2’de böyle bir koşul aranmamıştır. Bunun yanı sıra, TTK m. 630/2 bağlamında açılan dava bir inşaî davadır. İnşaî davalar, ancak kanunun öngördüğü durumlarda açılabilir⁴². Bu sebeple, kanunun dava açılmasını öngördüğü hâllerde kural olarak davacının hukuki yararı olduğu kabul edilir⁴³. Dolayısıyla TTK m. 630/2’de kanun koyucu davayı açma yetkisini açıkça limited şirketin her bir ortağına tanımış olduğundan, artık hukuki yararın da var olduğu kabul edilmelidir⁴⁴. Ayrıca TTK m. 630/1 ile m. 630/2 arasında öncelik sonralık ilişkisi yoktur. Son olarak TTK m. 630/1 ile m. 630/2’de müdürün görevden alınmasının koşulları da farklıdır. Aksinin kabulü kanunda yer almayan bir koşulla ortağın mutlak hakkının kullanılmasının zorlaştırılması anlamına

⁴⁰ AKDENİZ, 2021, s. 122; SEVİ, 2020, s. 438.

⁴¹ ÇAMOĞLU, 2020, N. 319; ŞENER, 2017, s. 779; BİLGİLİ / DEMİRKAPI, 2013, s. 682; KAYA, 2018, s. 5108; AKINCI, 2019, s. 105; AKDENİZ, 2021, s. 121; ANDERMATT, Adrian, “Beschränkung Der Geschäftsführung auf Einen Einzelnen Gesellschafter bei der Gmbh Unter besonderer Berücksichtigung der Abberufung des geschäftsführenden Gesellschafters”, *Der Schweizer Treuhänder*, Yıl: 2009, Sayı: 6-7, s. 472; SEVİ, 2020, s. 444-445.

⁴² KURU / AYDIN, 2021, s. 135; PEKCANITEZ / ATALAY / ÖZEKES, 2021, s. 161; ERCAN, İsmail, *Uygulamacılar İçin Medeni Usul Hukuku El Kitabı*, 6. Basım, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021, s. 470.

⁴³ ÖNEN, 1981, s. 53-56; ARSLAN / YILMAZ / TAŞPINAR AYVAZ vd., 2021, s. 323; KURU / AYDIN, 2021, s. 135; HANAĞASI, Emel, *Davada Menfaat*, Yetkin Yayınları, Ankara, 2009, s. 131-132.

⁴⁴ SEVİ, 2020, s. 445.

gelir⁴⁵. Nitekim Yargıtay'ın önüne gelen bir uyuşmazlıkta⁴⁶ azınlık paya sahip ortak, limited şirket müdürünün görevden alınmasına ilişkin dava açmıştır. Yerel mahkeme, azınlık pay sahibi davacının önce genel kurula başvurup genel kuruldan karar alındıktan sonra dava yoluyla mahkemeden talepte bulunabileceği, ayrıca davacının bildirdiği sebeplerin şirket müdürünün azli için yeterli neden sayılmadığı gerekçesiyle davanın reddine karar vermiştir. Yargıtay, TTK m. 630/2 bağlamında davacı tarafından ileri sürülen sebeplerin tek tek tartışılıp azil için haklı sebep sayılıp sayılmayacağı gerekçelendirilmeden davanın reddine karar vermesini doğru görmemiş, kararı davacı yararına bozmuştur. Bunun yanı sıra, bu sonucu, davacının müdürü genel kurulda tek başına görevden alabilecek esas sermaye payına sahip olması da değiştirmez⁴⁷. Nitekim somut uyuşmazlıkta⁴⁸ davacılar, davalı şirkette % 66,67 oranında paya sahiptir. Yerel mahkeme, davacıların genel kurulu toplayarak genel kurul kararı ile davalı şirketin müdürünün görevini sona erdirmesinin mümkün olduğu, bu yola başvurmaksızın işbu davanın açılmasında hukuki menfaati bulunmadığı gerekçesiyle davanın reddine karar vermiştir. Yargıtay, mahkemece TTK m. 630/2'de düzenlenen dava hakkının her ortağa tanınmış kanundan kaynaklanan bir hak olduğu gözetilmeden yazılı gerekçeyle davanın reddini doğru görmemiş ve yerel mahkemenin kararını bozmuştur. Bununla birlikte, bu karardan kısa bir süre sonra Yargıtay farklı yönde karar vermiştir. Bu uyuşmazlıkta⁴⁹ limited şirkette % 51 esas sermaye payına sahip ortak, müdürün görevden alınması talebiyle dava açmıştır. Yerel mahkeme TTK m. 630/1 uyarınca, davacının pay oranı

⁴⁵ ŞENER, 2017, s. 779.

⁴⁶ Yargıtay 11. HD, E. 2016/5809, K. 2018/67, T. 08.01.2018. Yargıtay benzer bir uyuşmazlıkta, davanın açılabilmesi için genel kuruldan talepte bulunma yolunun tüketilmesinin gerekmediğini belirterek haklı sebep olarak ileri sürülen olguları incelemiştir. Yargıtay yerel mahkemenin kararını bu yönde doğru bulmakla birlikte, haklı neden oluşturmaya yeterli görülmeyen gerekçe ile yazılı şekilde hüküm tesisi sebebiyle kararı davalılar yararına bozmuştur. Bkz. Yargıtay 11. HD, E. 2014/4638, K. 2015/2667, T. 26.02.2015. Kararlar için bkz. <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/> (erişim tarihi 16.08.2021).

⁴⁷ ANDERMATT, 2009, s. 472; ÇAMOĞLU, 2020, N. 319; SEVİ, 2020, s. 444-445; aksi yönde Pulaşlı, açıkça görüşünü ifade etmemekle birlikte, genel kurul yöneticisi görevden almazsa, her ortağın TTK m. 630/2'ye başvurabileceğini ifade etmiştir. Bkz. PULAŞLI, 2022, § 67 N. 81.

⁴⁸ Yargıtay 11. HD, E. 2015/3070, K. 2015/9972, T. 06.10.2015, <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/> (erişim tarihi 16.08.2021).

⁴⁹ Yargıtay 11. HD, E. 2015/2097, K. 2016/274, T. 14.01.2016, <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/> (erişim tarihi 16.08.2021).

nazara alındığında, genel kurulu toplayarak genel kurul kararı ile davalı şirket müdürünün görevini sona erdirmesinin mümkün olduğu, bu itibarla anılan yola başvurmaksızın müdürlük görevinin kaldırılmasına ilişkin davanın açılmasında hukuki yararın bulunmadığı gerekçesiyle davayı reddetmiştir. Yargıtay, mahkemenin kararını onamıştır. Kanaatimizce bu karar yerinde değildir. Zira TTK'de bulunmayan bir koşulla, davacının dava açma hakkı sınırlandırılmıştır. Bunun yanı sıra, müdürün haklı sebeple görevine son verildiğinin kesin hüküm niteliğindeki bir mahkeme kararına bağlanmasında hem şirketin hem de davacı ortağın hukuki yararı vardır. Zira yukarıda değindiğimiz üzere inşai davalarda hukuki yarar kanun koyucu tarafından öngörülmüştür. Ayrıca Yargıtay aynı konuya ilişkin birbirinden farklı karar vererek, kendiyle çelişmiştir. Bu sebeple, bu konuda içtihatların birleştirilmesi gereklidir. Bununla birlikte, tek kişilik limited şirketlerde birden fazla müdür olması halinde, tek ortağın haklı sebebe dayanarak dava açması hukuki yarar yokluğundan mümkün olmamalıdır⁵⁰.

Mahkemenin haklı sebeple görevden alma ve yetkilerin sınırlandırılması davasını reddetmesi, diğer ortakların dava açma haklarını etkilemez. Bu karara rağmen diğer ortaklar haklı sebebe dayanarak dava açabilirler. Davayı açan ortak davadan feragat edebilir. Bu durumda, söz konusu ortak, aynı sebebe dayanarak ikinci kez dava açamaz. Bununla birlikte başka bir sebebe dayanarak dava açabilme hakkı devam eder⁵¹.

Genel kurallara göre, haklı sebebin varlığını ispat yükü, haklı sebebi veya eksikliğini ileri süren kişiye aittir [4721 sayılı Türk Medeni Kanunu (TMK) m. 6; HMK m. 190]. Bu sebeple, haklı sebebin gerçekleşip gerçekleşmediğini, müdürün görevden alınması veya yetkilerin sınırlandırılması talebinde bulunan ortaklar ispat edecektir⁵².

⁵⁰ AKDENİZ, 2021, s. 121.

⁵¹ AKDENİZ, 2021, s. 123.

⁵² STEPHAN, Klaus Dieter / TIEVES, Johannes, **Münchener Kommentar zum GmbHG**, (der. Fleischer, Holger/Goette, Wulf), 3. Basım, C. H. Beck, München, 2019, § 38 N. 73; ŞENER, 2017, s. 784.

bb. Davalı

TTK m. 630/2’de davanın kime karşı açılacağı düzenlenmemiştir. Öğretide bir görüş⁵³ husumetin müdüre yöneltileceği yönündedir. Diğer görüşe göre⁵⁴, davanın şirket aleyhine açılması gerekir. Zira görevden alınması veya yetkilerinin sınırlandırılması istenilen müdürler, şirketin organı konumundadırlar. Haklı sebeple azil davasında ise, müdürle şirket arasındaki hukuki ilişkinin sonlandırılması amaçlanmaktadır⁵⁵. Bu görüşte bulunan yazarlardan biri⁵⁶ İsviçre Federal Mahkemesinin kararından yola çıkmıştır. Buna göre, bu kararda da altı çizildiği üzere, OR Art. 815/2 (TTK m. 630/2) uyarınca açılan davada esas olan ilgili yöneticinin kendi menfaati değil, şirketin amacını gerçekleştirmesine imkân verecek bir yönetim yapısının varlığına yönelik menfaattir. Bu sebeple, söz konusu davada şirket davalı sıfatına sahiptir. Bu görüşte bulunan yazarlardan diğerine göre⁵⁷ davalının şirket olarak gösterilmesi yeterli olup ayrıca müdürün davalı olarak yer almasına gerek yoktur. Zira bu davada şirketi, görevden alınmak istenen müdür temsil edeceğinden; müdür hem kendini savunmuş olacak hem de görevden alınmasına ilişkin verilebilecek bir kararı gerekirse temyiz edebilecektir. Ayrıca haklı sebebin bulunmasına rağmen, başka bir ifadeyle, müdürü görevden alması gerekirken bu yönde hareketsiz kalan, esasen genel kuruldur ve söz konusu dava, genel kurulun, müdürün görevden alınmaması yönündeki bu farazi iradesine karşı açılmaktadır. Bununla birlikte, davanın şirkete karşı açılması gerektiğini savunan yazarlar iki kişilik limited şirket açısından farklı sonuçlara varmıştır. Bir görüşe göre⁵⁸, aynı gerekçeler iki ortağa sahip limited şirketler için de geçerli olduğundan, bu durumda

⁵³ ÇAMOĞLU, 2020, N. 319; TEKİNALP, Ünal, *Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku*, 5. Basım, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2020, N. 22-50; ÇAMOĞLU / POROY / TEKİNALP, 2019, N. 1718n; AKINCI, 2019, s. 106, 121.

⁵⁴ ŞENER, 2017, s. 781; ŞENER, 2019, s. 756; YILDIRIM, 2008, s. 212; YAVUZ, 2016, s. 72; KARAAHMETOĞLU, 2018, s. 113; KANDIRALIOĞLU CUYLAN, 2017, s. 92; SEVİ, 2020, s. 440; AKDENİZ, 2021, s. 124; HANDSCHIN / TRUNIGER, 2019, § 10 N. 91; WATTER, 2016, Art. 815 N. 15.

⁵⁵ ŞENER, 2017, s. 781.

⁵⁶ SEVİ, 2020, s. 440.

⁵⁷ AKDENİZ, 2021, s. 124.

⁵⁸ SEVİ, 2020, s. 440; AKDENİZ, 2021, s. 124.

da dava yine limited şirkete karşı açılmalıdır. Diğer görüşe göre⁵⁹, iki kişilik limited şirket söz konusu olduğunda şayet bir ortak diğer ortak müdürün azli için dava açarsa, bu halde diğer ortak müdüre karşı azil davası açılabilmesi olanaklıdır. Son olarak bir görüş⁶⁰ davanın şirketle birlikte müdüre karşı açılması gerektiği yönündedir. Zira azli istenen müdür, şirketin yönetim ve temsil organı statüsündedir. Bunun yanı sıra, şirketle müdür arasında yerine göre, hizmet veya vekalet sözleşmesi şeklinde bir sözleşme ilişkisi bulunması da davalılardan birinin şirket olmasını gerektirir. Bunun yanı sıra, şirketle beraber azli istenen müdür de dava edilmelidir. Bu sayede, şahsında bir haklı sebep doğduğu söylenen müdüre, savunma hakkı tanınmış olacaktır. Aksi takdirde, müdürün aleyhine çıkan azil kararını temyiz etme olanağı da bulunmayacaktır. Keza davaya bakan mahkeme de yargılama sona erinceye kadar, müdürün fer'i müdahil sıfatıyla davada yer almasına izin verebilir (HMK m. 66). Böylece davalı şirket ile müdür arasında ihtiyari dava arkadaşlığı (HMK m. 57) kurulmuş olacaktır⁶¹.

Yargıtay uygulaması davanın müdüre karşı açılması gerektiği yönündedir⁶². Örneğin bu konuda Yargıtay'ın önüne davacı limited şirketin ortaklarına ait yönetim ve temsil yetkilerinin kaldırılmasını talep ettiği bir uyuşmazlık gelmiştir⁶³. Yerel mahkeme, bu davada husumetin görevden alınmak istenen ortağa yöneltilmesinin gerekli ve yeterli olduğunu belirtmiştir. Bu sebeple, ayrıca limited şirkete husumet yöneltilmeyeceği ve bu davalı yönünden davanın reddinin gerektiği gerekçesiyle, davalı limited şirket hakkında açılan davanın husumet nedeniyle reddine karar vermiştir. Yargıtay bu kararı

⁵⁹ ŞENER, 2017, s. 782; YILDIRIM, 2008, s. 212; KARAAHMETOĞLU, 2018, s. 113.

⁶⁰ KAYA, 2018, s. 5111.

⁶¹ KAYA, 2018, s. 5112.

⁶² Yargıtay 11. HD, E. 2016/8014, K. 2018/1246, T. 20.02.2018; Yargıtay 11. HD, E. 2018/3681, K. 2019/5099, T. 09.09.2019; Yargıtay 11. HD, E. 2018/3184, K. 2019/7750, T. 03.12.2019; Yargıtay 11. HD, E. 2017/3474, K. 2019/2805, T. 10.04.2019; Yargıtay 11. HD, E. 2016/6365, K. 2018/236, T. 15.01.2018; Yargıtay 11. HD, E. 2018/365, K. 2019/3074, T. 17.04.2019; Yargıtay 11. HD, E. 2018/3184, K. 2019/7750, T. 03.12.2019; Yargıtay 11. HD, E. 2016/12858, K. 2018/4217, T. 04.06.2018. Kararlar için bkz. <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/> (erişim tarihi 15.09.2021).

⁶³ Yargıtay 11. HD, E. 2020/5947, K. 2021/3810, T. 19.04.2021, <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/> (erişim tarihi 15.09.2021).

onamıştır. Benzer şekilde, aynı yönde verilen bir Yargıtay kararı⁶⁴ aleyhine karar düzeltme isteminde bulunulmuş, Yargıtay bu istemi reddetmiştir. Buna karşılık, bu karara karşı oy yazılmış ve husumetin şirket ile müdüre birlikte yöneltilmesi gerektiği ileri sürülmüştür⁶⁵. Karşı oyda, TTK m. 630/2'ye dayanılarak mahkemenin müdahale ettiği ilişkinin, şirketle müdür arasındaki TTK m. 623'te düzenlenen vekâlet akdi ilişkisi olduğu belirtilmiştir. Bu ilişkiyi sonlandıran bir davada verilecek karar şirketin de menfaatini ilgilendirecek olmakla, davalı müdürün dışında, şirketin de davada bağımsız bir şekilde temsil edilmesi gerektiği ileri sürülmüştür.

Kanaatimizce de TTK m. 630/2 bağlamında dava limited şirkete karşı açılmalıdır. Zira burada görevden alınmak istenen müdür, limited şirketin organı konumundadır. Verilecek karar sonrasında limited şirketle müdür arasındaki organ ilişkisi sona erecektir. Başka bir deyişle, ortağın TTK m. 630/2 yoluna başvurmasıyla şirketin organsız kalmasına bile yol açılabilir. Bu sebeple, burada limited şirketin davalı olmasında doğrudan bir menfaati bulunmaktadır. Bunun yanı sıra, hükmün amacı da davalının limited şirket olmasını gerektirir. Zira hükümlerle şirketin iyi bir şekilde yönetilmeye olan menfaati korunmak istenmektedir. Dolayısıyla şirketin kendi menfaatine ilişkin bir davada kendisi davalı olmalıdır. Nitekim bu amaçtan yola çıkan İsviçre Federal Mahkemesi aynı yönde karar vermiştir⁶⁶. Bu karara göre, OR Art. 815/2 şirketin devamı açısından tüzel kişilerin işlevsel kapasitesini güvence altına almayı amaçlar. Bu davada şirket menfaati belirleyicidir ve incelenmesi gereken müdürün yönetim ve temsil yetkisinin korunmasının şirketin amacına ulaşmasını sağlamayı hâlâ mümkün kılıp kılmadığıdır. Bu sebeple, davalı limited şirkettir. Ayrıca bu dava sonucunda alınan

⁶⁴ Bu uyuşmazlıkta yerel mahkeme müdürlükten azli istenen şirketin davalı olarak gösterilmediğinden, davanın usulden reddine karar vermiştir. Yargıtay şirket müdürünün azli davalarında husumetin, azli istenen müdüre yöneltilmesi gerekli ve yeterli olup, ayrıca limited şirketin dava edilmesinin zorunlu olmadığı gerekçesiyle kararı davacı yararına bozmuştur. Bkz. Yargıtay 11. HD, E. 2018/1597, K. 2019/3235, T. 29.04.2019, <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/> (erişim tarihi 15.09.2021).

⁶⁵ Yargıtay 11. HD, E. 2019/3478, K. 2021/1072, T. 10.02.2021; aynı yönde bkz. Yargıtay 11. HD, E. 2016/12601, K. 2018/4153, T. 30.05.2018. Kararlar için bkz. <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/> (erişim tarihi 15.09.2021).

⁶⁶ Urteil 4A_8/2014 des Bundesgerichts vom 06. Juli 2014; aynı yönde Urteil 4A_693/2015 des Bundesgerichts vom 11. Juli 2016. Kararlar için bkz. <https://www.swisslex.ch/de/recherche/search/new>, (erişim tarihi 26.09.2021).

kararın uygulayıcısının müdür değil limited şirket olması da bu savımızı desteklemektedir. Kanaatimizce aynı gerekçelerle iki kişilik limited şirkette de davalı limited şirket olmalıdır⁶⁷. Bununla birlikte, yetkilerinin kaldırılması yahut sınırlandırılması talep olunan müdürün, HMK m. 66 bağlamında davaya davalı limited şirket yanında fer'i müdâhil olarak katılmak için hukuki yararının bulunduğu kabul edilmelidir⁶⁸. Zira müdürlerin hukuki durumu görevden alınma davasının kaybedilmesi durumunda verilen hükümden olumsuz şekilde etkilenir. Bu anlamda öğretilde savunulan davanın şirketle birlikte müdüre karşı açılması gerektiği yönündeki görüşün gerekçesine de katılmamaktayız⁶⁹. Bu görüşe göre müdürün de dava edilmesinin gerekçesi, müdüre, savunma hakkı tanınmış olmasıdır. Oysa bu hak, müdüre fer'i müdahil olarak katılma imkânı sağlanarak da tanınabilir.

Görevden alınması istenen müdürün veya müdürlerin görevleri dava sırasında herhangi bir şekilde sona erecek olursa dava konusuz kalacaktır. Öğretilde bir görüş bu durumda hâkimin davayı usulden reddetmesi gerektiği yönündedir⁷⁰. Kanaatimizce burada davanın karar verilmesine yer olmadığı kararı ile sonlandırılması gerekir (HMK m. 331). Nitekim Yargıtay da aynı yönde karar vermiştir⁷¹. Buna karşılık, şirket tasfiye aşamasına girmişse, TTK m. 630/2'de öngörülen dava açılabilir. Zira müdürün organ sıfatı devam etmektedir⁷². Sadece organların yetki ve görevleri, tasfiyenin yürütülebilmesi için zorunlu olan ve niteliği itibarıyla tasfiye memurlarınca yapılamayan işlere inhisar etmektedir. Bununla birlikte, Yargıtay'ın bu konuda farklı kararları bulunmaktadır. Örneğin bu konuda açılan bir davada, yerel mahkeme şirkete tasfiye

⁶⁷ WATTER, 2016, Art. 815 N. 15.

⁶⁸ ŞENER, 2017, s. 782; SEVİ, 2020, s. 440.

⁶⁹ KAYA, 2018, s. 5111.

⁷⁰ KAYA, 2018, s. 5119.

⁷¹ Yerel mahkeme müdürün dava esnasında bu sıfatını kaybetmesi durumunda, işbu davanın devamı sırasında sonlanması nedeniyle azil isteminin bu davalı bakımından konusuz kaldığı gerekçesi ile diğer davalının müdürlükten azil istemi bakımından karar verilmesine yer olmadığına karar vermiştir. Yargıtay bu kararı onamıştır. Bkz. Yargıtay 11. HD, E. 2019/3096, K. 2020/2962, T. 17.06.2020; azil istenen kişinin davalının vefat etmiş olması nedeniyle davanın konusuz kaldığı gerekçesiyle davanın konusuz kalması nedeniyle karar verilmesine yer olmadığına karar verilmiştir. Bkz. Yargıtay 11. HD, E. 2020/663, K. 2021/355, T. 25.01.2021. Kararlar için bkz. <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/> (erişim tarihi 17.09.2021).

⁷² AKDENİZ, 2021, s. 128; AKINCI, 2019, s. 119-120.

memuru atanmış olmakla görevden azli istenen müdürlerin müdürlük görevi sona ererek yönetim yetkisinin tasfiye memuruna geçtiği gerekçesi ile dava konusuz kaldığından davanın esası hakkında karar verilmesine yer olmadığına karar vermiştir. Yargıtay bu kararı onamıştır⁷³. Buna karşılık Yargıtay başka bir uyuşmazlıkta⁷⁴, bir şirketin tasfiye hâline girmesinin müdürün görevinin sona erdiği anlamına gelmediğini ve şirket organlarının görevinin tasfiye hâlinde dahi devam ettiğini belirterek yerel mahkemenin kararını bozmuştur.

Müdürün görevden alınmasına ilişkin davada şirketin temsili çeşitli ihtimaller dâhilinde değerlendirilmelidir. İlk olarak görevden alınmak istenen müdür dışında limited şirkette başka müdürler varsa, şirketi bu müdürler temsil edecektir. Buna karşılık, şirkette başka müdür bulunmuyorsa ya da görevden alınma istemi müdürlerin hepsini kapsıyorsa, şirketin davada temsili için TMK m. 426/1-3 uyarınca bir temsil kayyımı atanması gereklidir⁷⁵. Bununla birlikte öğretide bir görüş⁷⁶, şirkette gerek tek müdür gerekse birden fazla müdür olsun - şirketi diğer müdürlerin temsiline ya da şirkete kayyım atanmasına gerek olmaksızın - azli istenen müdürün hem şirketi hem de dolayısıyla kendisini temsil edebileceğinin kabulü gerektiğini savunmaktadır. Kanaatimizce bu görüş yerinde değildir. Zira TTK m. 630/2 ile korunmak istenen şirketin menfaatidir. Oysa görevden alınmak istenen müdür burada kendi menfaatini savunacağından, şirketi temsil edemez.

c. Görevli ve Yetkili Mahkeme

Müdürün yönetim ve temsil yetkilerinin kaldırılması veya sınırlandırılması davasında görevli mahkeme asliye ticaret mahkemesidir. Zira TTK'de öngörülen hususlardan doğan hukuk davaları ticari dava sayılır (TTK m. 4/1-a). Kanunda aksine

⁷³ Yargıtay 11. HD, E. 2014/16810, K. 2015/1562, T. 09.02.2015, <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/> (erişim tarihi 17.09.2021).

⁷⁴ Yargıtay 11. HD, E. 2012/9121, K. 2014/728, T. 14.01.2014; aynı yönde bkz. Yargıtay 11. HD, E. 2013/9692, K. 2013/23240, T. 19.12.2013. Kararlar için bkz. <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/> (erişim tarihi 17.09.2021).

⁷⁵ ŞENER, 2017, s. 782; SEVİ, 2020, s. 440; KARAAHMETOĞLU, 2018, s. 113-114; KAYA, 2018, s. 5112; *Yıldırım* da aynı görüşte olmakla birlikte TMK m. 427/4 hükmüne atıf yapmaktadır. Bkz. YILDIRIM, 2008, s. 212.

⁷⁶ AKDENİZ, 2021, s. 126.

hüküm bulunmadıkça, asliye ticaret mahkemesi tüm ticari davalarda görevlidir (TTK m. 5/1).

TTK m. 630/2’de yetkili mahkeme açısından herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu durumda, HMK’nin yetkiye ilişkin genel kuralları uygulanacaktır. Buna göre dava, davalı şirketin merkezinde açılacaktır⁷⁷ (HMK m. 6). Yargılama usulü olarak ise davada basit yargılama usulü uygulanacaktır (TTK m. 1521).

2. Haklı Sebebin Varlığı

a. Haklı Sebep Kavramı

Öğretide bir görüş hükümde yer alan “haklı sebep” ifadesinin kullanılmasının yerinde olmadığı yönündedir⁷⁸. Zira haklı sebep kavramı, içerisinde, aleyhine haklı sebebe dayanılan kişinin haksız olduğu yönünde bir yargıyı içerir. Bu durum da müdürün tazminat isteme hakkının olmayacağı sonucuna varılmasına sebep olduğu için yerinde değildir. Keza bu yazara göre, limited şirkette müdürün görevden alınmasının düzenlenmiş olduğu Alman Limited Şirketler Kanunu’nun (GmbHG) § 38. paragrafında “*wichtige Gründe*”, İsviçre hukukunda OR Art. 815/2’de ise “*wichtiger Grund*”, yani “önemli sebep” ifadesinin kullanılması da tezini desteklemektedir. Kanaatimizce bu görüş TTK’nin bütünü ele alındığında yerinde değildir. Zira TTK’de yöneticilerin görevden alınmasına ilişkin hükümlerde “haklı sebep” kavramı kullanılmıştır⁷⁹. Bunun yanı sıra, müdürün tazminat hakkı açısından, TTK m. 630/4 tazminat hakkının saklı olduğunu açıkça düzenlemiştir. Bu düzenleme yapılırken de haklı sebeple bir bağlantı kurulmamıştır. Dolayısıyla TTK’de bu yönde düzenleme olmamasına rağmen, öğretiden tarafından savunulan bir görüş ile hükümde yer alan “haklı sebep” kavramının yerinde olmadığı ileri sürülmemelidir. Son olarak Alman hukukunda haklı sebep yerine önemli sebep (*Wichtiger Grund*) kavramı kullanılsa da Alman hukukundan yapılan çevirilerde

⁷⁷ HANDSCHIN / TRUNIGER, 2019, § 10 N. 91; ÇAMOĞLU / POROY / TEKİNALP, 2019, N. 1718n; YILDIRIM, 2008, s. 214; AKINCI, 2019, s. 122; SEVİ, 2020, s. 441; AKDENİZ, 2021, s. 125; KAYA, 2018, s. 5113.

⁷⁸ AKDENİZ, 2021, s. 85-86.

⁷⁹ Kollektif şirkette yöneticilerin görevden alınması ve temsil yetkilerinin kaldırılması için bkz. TTK m. 219, m. 220, m. 235; TTK’de tasfiye memurlarının görevden alınması için bkz. TTK m. 274-276; m. 537.

“*Wichtiger Grund*” teriminin lafzi değil, kavrama yönelik bir çeviri ile “haklı sebep” şeklinde tercüme edilmesi daha uygun olur. Zira önemli sebebin ancak haklı sebebin unsurlarını gerçekleştirecek düzeye yükselmiş bir grubu haklı sebep kavramının içine girer⁸⁰.

Haklı sebep kavramı müdürlerin görevlerinin sona ermesi açısından TTK’de tanımlanmamış⁸¹; ancak TTK m. 630/3’te örnekleri gösterilmiştir. Hüküm uyarınca yöneticinin, özen ve bağlılık yükümü ile diğer kanunlardan ve şirket sözleşmesinden doğan yükümlülüklerini ağır bir şekilde ihlal etmesi veya şirketin iyi yönetimi için gerekli yeteneği kaybetmesi haklı sebep olarak kabul olunur. Bu şekildeki sayım sınırlayıcı değildir⁸². Bunlara benzer başka sebepler de haklı sebep olarak kabul edilebilir. Bu sebeple, haklı sebebin tayininde haklı sebep kavramından yararlanılmalıdır.

Haklı sebep, hukuki ilişkinin sürdürülmesini çekilmez hâle getiren ve (bozucu) yenilik doğuran bir bildirim veya değiştirmek yetkisinin kullanılmasını adil gösteren olgudur⁸³. Müdürün görevden alınması açısından haklı sebep, müdürün görevde kalmasının şirket için çekilmez bir hâl almasına neden olan her türlü sebeptir⁸⁴. Başka bir deyişle TTK m. 630/2 açısından hukuki ilişki, şirket ile müdür arasında olduğu için, bu ilişkinin sonlandırılması açısından haklı sebep, şirket bakımından müdürün organ

⁸⁰ ÇAMOĞLU, Ersin, **Kollektif Ortaklığın Haklı Sebep Feshi ve Ortağın Haklı Sebep Çıkarılması**, 2. Basım, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2008, s. 21.

⁸¹ Kollektif şirketin sona ermesi açısından haklı sebep TTK m. 245’te düzenlenmektedir. Donatma iştirakine ilişkin TTK m. 1083/2 uyarınca dürüstlük kuralına göre paydaş donatanın iştirakte kalmasını ondan beklenilemeyecek derecede zorlaştıran olaylar haklı sebep sayılır.

⁸² TEKİNALP, 2020, N. 22-50; ŞENER, 2017, s. 782; YILDIZ, 2007, s. 249; KAYA, 2018, s. 5103; BİLGİLİ / DEMİRKAPI, 2013, s. 59; AKDENİZ, 2021, s. 86; KANDIRALIOĞLU CUYLAN, 2017, s. 74; OETKER, Hartmut, **Gesellschaftsrecht**, (der. Henssler, Martin/Strohn, Lutz), 5. Basım, C. H. Beck, 2021, § 38 N. 27.

⁸³ ÇAMOĞLU, 2008, s. 23; SELİÇİ, Özer, **Borçlar Kanununa Göre Sözleşmeden Doğan Sürekli Borç İlişkilerinin Sona Ermesi**, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1976, s. 192.

⁸⁴ YILDIRIM, 2008, s. 213; TTK m. 630/2 kapsamında haklı sebep, dürüstlük kurallarına göre müdürün bu görevi sürdürmesinin beklenemeyeceği ve görevden alınmasını âdil gösteren nedenlerdir. Bkz. ÇAMOĞLU, 2020, N. 319; müdürün göreve devamını şirket yararı bakımından tehlikeli hâle sokan sebeplerin, haklı sebep olduğu hususunda bkz. CERRAHOĞLU, M. Fadlullah, **Türk Ticaret Kanununa ve Yargıtay İçtihatlarına Göre Limited Ortaklıklar Hukuku**, İstanbul İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi, İstanbul, 1976, s. 216.

pozisyonunda kalması mantıksız olduğunda ortaya çıkar⁸⁵. Dolayısıyla haklı sebebin varlığı, dava açma hakkının tanındığı ortak açısından değil şirket açısından incelenecektir⁸⁶. Haklı sebep olarak ileri sürülen olgular dikkate alındığında, artık müdürün görevini doğru bir şekilde gerçekleştirmesi kendisinden beklenemiyorsa, müdürün görevden alınması veya yetkisinin sınırlandırılması için haklı sebep mevcut demektir⁸⁷. Buna karşılık, müdürün davranışlarının sadece davacı ortak veya ortakların menfaatine aykırı olması TTK m. 630/2 açısından haklı sebep oluşturmaz⁸⁸. Nitekim Yargıtay önüne gelen bir davada⁸⁹, şirket ortakları arasında salt hukuki ihtilaf bulunmasını müdürün yetkilerinin kaldırılması için haklı sebep sayan yerel mahkeme kararını bozmuştur. Keza müdürlük görevinin gereği gibi yerine getirilmesi, pay sahipleri ile fikir ayrılıklarına yol açsa dahi, bu durum, görevden alınma için haklı bir sebep oluşturmaz⁹⁰.

Haklı sebep değişken içerikli ve nisbî bir kavramdır. Bu nedenle haklı sebebin takdiri somut olay bağlamında hâkime aittir⁹¹. Hâkim, ilgili davanın tüm koşullarını dikkate alarak tarafların menfaatlerini kapsamlı bir şekilde tartmalıdır⁹². Bu bakımdan, somut olayın değerlendirilmesinde şirketin durumu, işletme konusu, ortaklar arası

⁸⁵ BEURSKENS, Michael, **Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung: GmbHG**, (der. Baumbach, Adolf/Hueck, Alfred), 22. Basım, C. H. Beck, München, 2019, § 38 N. 6; ALTMIPPEN, Holger, **Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung (GmbHG) Kommentar**, 10. Basım, C. H. Beck, München, 2021, § 38 N. 34; HEILMEIER, Matthias, **BeckOK GmbHG**, (der. Ziemons, Hildegard/Jaeger, Carsten/Pöschke, Moritz), 49. Basım, C. H. Beck, München, 2021, § 38 N. 21; WICKE, Hartmut, **Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung (GmbHG)**, 4. Basım, C. H. Beck, München, 2020, § 38 N. 9; STEPHAN / TIEVES, 2019, § 38 N. 82.

⁸⁶ Şirket menfaatinin haklı sebebin tespitinde yol gösterici olduğu hususunda bkz. KANDIRALIOĞLU CUYLAN, 2017, s. 74.

⁸⁷ ŞENER, 2017, s. 782.

⁸⁸ Hükmün, ortaklar arası çekişme ve menfaat çatışmalarında kullanılabilir bir enstrüman olarak yorumlanmaması gerektiği hususunda bkz. SEVİ, 2020, s. 430.

⁸⁹ Yargıtay 11. HD, E. 2015/4165, K. 2015/5265, T. 15.04.2015, <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/> (erişim tarihi 20.09.2021).

⁹⁰ STEPHAN / TIEVES, 2019, § 38 N. 90.

⁹¹ ÇAMOĞLU, 2020, N. 319; ÇAMOĞLU / POROY / TEKİNALP, 2019, N. 1718n; HEILMEIER, 2021, § 38 N. 21; BEURSKENS, 2019, § 38 N. 6; SEVİ, 2020, s. 429; AKDENİZ, 2021, s. 88; Yargıtay 11. HD, E. 2014/560, K. 2014/19583, T. 11.12.2014.

⁹² ALTMIPPEN, 2021, § 38 N. 34; HEILMEIER, 2021, § 38 N. 21; STEPHAN / TIEVES, 2019, § 38 N. 82.

ilişkileri, sermaye ve ortaklık yapısı ve hatta ortak sayısı dahi göz önünde tutulmalıdır. Zira bir limited şirket için haklı sebep sayılan bir durum, diğer bir şirket açısından haklı sebep olarak kabul edilmeyebilir⁹³. Buna karşılık, müdürün şirket içindeki faaliyetinin süresi, önceki kusursuz davranışları ve şirkete sunduğu özel hizmetleri haklı sebebin belirlenmesinde dikkate alınmaz⁹⁴. Bunun yanı sıra, tek başına haklı sebep oluşturmayan olguların, birikerek haklı sebep oluşturması da mümkündür⁹⁵.

TTK m. 630/2 açısından haklı sebep esasen görevden alınması veya yetkilerinin sınırlandırılması istenen müdürün şahsında ortaya çıkar⁹⁶. Bununla birlikte, bu bir zorunluluk değildir. Haklı sebep şirket içindeki veya dışındaki durumlardan da kaynaklanabilir⁹⁷. Önemli olan haklı sebep olarak ileri sürülen olgunun, şirket açısından müdürün görevde kalmasını çekilmez hâle getirmesidir.

Haklı sebeplerin ortaya çıkmasında müdürlerin kusuru şart değildir⁹⁸. Örneğin müdürün ehliyet kaybı (yaşlılık ya da akıl hastalığı gibi) veya geçirdiği bir kaza sonucu iş göremez hâle gelmesi gibi kusura dayanmayan haklı sebepler de görevden alınması için yeterli sayılır. Buna karşılık, somut olayda haklı sebebin niteliğine bağlı olarak farklılaşmak gerekir. Örneğin yükümlülüklerin ağır bir şekilde ihlalinde, müdürün de bir kusur suçlamasıyla karşı karşıya olup olmadığı haklı sebebin tespitinde önemli bir rol oynar⁹⁹. Bununla birlikte, haklı sebebin yaratılmasında müdürün kusurunun bulunması, hâkimin haklı sebep sonucuna ulaşmasını kolaylaştıran bir etmendir. Müdürün görevini

⁹³ KANDIRALIOĞLU CUYLAN, 2017, s. 89-90.

⁹⁴ HEILMEIER, 2021, § 38 N. 22.

⁹⁵ BEURSKENS, 2019, § 38 N. 6; HEILMEIER, 2021, § 38 N. 22; ALTMPEPPEN, 2021, § 38 N. 35.

⁹⁶ ŞENER, 2017, s. 783.

⁹⁷ ALTMPEPPEN, 2021, § 38 N. 35; mücbir sebep gibi dış koşullar da önemli bir sebep teşkil edebilir. Bkz. GASSER / EGGENBERGER / STÄUBER, 2016, Art. 815 N. 4; AKDENİZ, 2021, s. 89.

⁹⁸ ÇAMOĞLU, 2020, N. 319; ŞENER, 2017, s. 784; ÇAMOĞLU / POROY / TEKİNALP, 2019, N. 1718n; CERRAHOĞLU, 1976, s. 216; YILDIRIM, 2008, s. 214; KARAAHMETOĞLU, 2018, s. 113; KAYA, 2018, s. 5106; KANDIRALIOĞLU CUYLAN, 2017, s. 74; AKDENİZ, 2021, s. 89; ALTMPEPPEN, 2021, § 38 N. 37; WICKE, 2020, § 38 N. 9.

⁹⁹ STEPHAN / TIEVES, 2019, § 38 N. 89.

kötüye kullanması, ortaklara eşit işlem ilkesini, sadakat ve rekabet yasağı yükümlerini ihlâl etmesi kusurlu haklı sebep örnekleridir¹⁰⁰.

Öğretide baskın görüş¹⁰¹ müdürün haklı sebeple mahkemece görevden alınması için şirketin zarar görmesinin gerek olmadığı yönündedir. Diğer görüş¹⁰², müdürün görevden alınabilmesi için haklı sebeple birlikte şirketin zararının da olması gerektiğini savunmuştur. Kanaatimizce de TTK m. 630/2 açısından şirketin zarara uğramış olması gerekmez. İlk olarak TTK m. 630/2’de bu yönde bir koşul aranmamıştır. Bunun yanı sıra, haklı sebep kavramı zarara bağlı olan bir kavram değildir. Haklı sebep açısından müdürün görevde kalmasının şirket için çekilmez bir hâl alması yeterlidir. Son olarak, TTK m. 630/3’te haklı sebep örneği olarak şirketin iyi yönetimi için gerekli yeteneğin kaybının gösterilmesi de bu tezimizi destekler. Zira müdürün uzun süreli hastalığı sebebiyle işe gelememesi durumunda, şirket zarara uğramamış olsa bile, müdürün görevden alınması için yeterli sebep oluşmuş olacaktır. Bu bağlamda, kanaatimizce şirketin zarar etmiş olması tek başına müdürün görevden alınması için haklı sebep oluşturmaz. Bunun için zarar ile müdürün davranışı arasında illiyet bağı bulunmalıdır. Başka bir deyişle şirket, müdürün eylem veya işleminden dolayı zarara uğramış olsa da şayet bu işlem iş adamı kararı ilkesine uygun olarak verilmişse müdürün görevden alınması için haklı sebep oluşturmaz¹⁰³. Nitekim Yargıtay önüne gelen bir uyuşmazlıkta¹⁰⁴, şirketin zararının kötü yönetimle ilgili olup olmadığının ve bu zararın müdürden kaynaklanıp kaynaklanmadığının açık bir şekilde ortaya konulması gerektiğini belirtmiştir. Buna karşılık, müdürün bir davranışı sebebiyle şirketin zarar görmemiş olması da o sebebi haklı

¹⁰⁰ ÇAMOĞLU, 2020, N. 319; ÇAMOĞLU / POROY / TEKİNALP, 2019, N. 1718n.

¹⁰¹ YILDIRIM, 2008, s. 213; KAYA, 2018, s. 5106; KARAAHMETOĞLU, 2018, s. 113; YAVUZ, 2016, s. 72; AKINCI, 2019, s. 113; AKDENİZ, 2021, s. 89; HEILMEIER, 2021, § 38 N. 22; STEPHAN / TIEVES, 2019, § 38 N. 84; ALTMERPPEN, 2021, § 38 N. 37; BEURSKENS, 2019, § 38 N. 6-16.

¹⁰² KANDIRALIOĞLU CUYLAN, 2017, s. 90.

¹⁰³ SEVİ, 2020, s. 434-435; AKDENİZ, 2021, s. 89.

¹⁰⁴ Yargıtay 11. HD, E. 2015/4165, K. 2015/5265, T. 15.04.2015; “Şirketin borca batık durumda olması ve öz sermayesini yitirmesi durumlarının müdürün azli açısından haklı sebep olarak kabul edilebilmesi için müdürün şirket yönetimindeki basiretsizliğinden kaynaklanıp kaynaklanmadığının araştırılması gerekir.” Bkz. Yargıtay 11. HD, E. 2018/3681, K. 2019/5099, T. 09.09.2019. Kararlar için bkz. <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/> (erişim tarihi 17.09.2021).

sebepten çıkarmaz¹⁰⁵. Buna karşılık Yargıtay başka bir davada¹⁰⁶ aksi yönde karar vermiştir. Somut olayda müdür, şirket adına 2.300.000,00 TL kredi çekmiş ve daha sonra bu krediyi kendi şirketlerine aktarmıştır. Yargıtay ortaklar kuruluna konu kredinin ödenerek borcun kapatılmış olması ve şirket zararına bir sonucun doğmamış olması sebebiyle, bu durumu haklı sebep olarak görmemiştir. Kanaatimizce bu karar yerinde değildir. Zira TTK m. 630/2 bağlamında müdürlerin görevden alınması için aranan koşul haklı sebebin varlığıdır. Haklı sebep ise, şirketin menfaatlerini korumayı gerektirir. Oysa somut olayda müdürler, kendi menfaatlerini düşünmüş ve şirketi bir araç olarak kullanmıştır. Bu ise, müdürlerin görevlerini tüm özeni göstererek yerine getirmek ve şirketin menfaatlerini, dürüstlük kuralı çerçevesinde gözetmekle yükümlü olduklarını düzenleyen TTK m. 626/1'e aykırıdır¹⁰⁷. Bununla beraber müdür, haklı sebebin meydana gelmesine kusuruyla neden olmuş ve şirket bundan dolayı bir zarara uğramışsa, ispat yükü davacı ortağa ait olmak üzere, müdürün şirkete karşı hukuki sorumluluğu söz konusu olur (TTK m. 644; TTK m. 553)¹⁰⁸.

Bir sebebin haklı sebep sayılmayacağına ilişkin şirket sözleşmesine hüküm konulamaz¹⁰⁹. Zira TTK m. 630/2 emredicidir. Böyle kayıt ve şartlar varsa, hâkim haklı sebep incelemesi yaparken bu hükümlerle bağlı olmayacaktır. Bu şartlar batıl sayılmalıdır. Bununla birlikte, sınırlandırıcı nitelik taşımamak kaydıyla, şirket sözleşmesi ile bazı hâllerin haklı sebep sayılacağına ilişkin düzenlemeler yapmak mümkündür¹¹⁰.

¹⁰⁵ Aynı yönde bkz. AKDENİZ, 2021, s. 90.

¹⁰⁶ Yargıtay 11. HD, E. 2014/5873, K. 2014/12974, T. 08.07.2014, <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/> (erişim tarihi 17.09.2021).

¹⁰⁷ Karşioy yazısı; aynı yönde bkz. AKDENİZ, 2021, s. 90.

¹⁰⁸ ÇAMOĞLU / POROY / TEKİNALP, 2019, N. 1718n; KAYA, 2018, s. 5106.

¹⁰⁹ STEPHAN / TIEVES, 2019, § 38 N. 103; AKDENİZ, 2021, s. 90; ALTMEPPEN, 2021, § 38 N. 36; FEUZ, 2017, § 16 N. 509; SIFFERT / FISCHER / PETRIN, 2008, Art. 815 N. 4.

¹¹⁰ SIFFERT / FISCHER / PETRIN, 2008, Art. 815 N. 4; SEVİ, 2020, s. 426; ALTMEPPEN, 2021, § 38 N. 36; KAYA, 2018, s. 5103; YILDIRIM, 2008, s. 213.

b. Haklı Sebep Örnekleri

aa. Genel Olarak

TTK m. 630/2’de müdürün yükümlülüklerini ağır bir şekilde ihlal etmesi ve şirketin iyi yönetimi için gerekli yeteneği kaybetmesi haklı sebep örnekleri olarak gösterilmiştir. Bu sayım sınırlayıcı olmadığı için, müdürün şirket menfaati açısından görevde kalmasının şirket için çekilmez bir hâl almasına neden olan her türlü durumlar da haklı sebep sayılabilir¹¹¹.

bb. Yükümlülüklerin Ağır Şekilde İhlali

TTK m. 630/2 uyarınca müdürün, özen ve bağlılık yükümü ile diğer kanunlardan ve şirket sözleşmesinden doğan yükümlülüklerini ağır bir şekilde ihlal etmesi haklı sebep olarak sayılmıştır. Buna göre, haklı sebebin oluşumu için öncelikle müdürün yükümlülüklerini ihlal etmesi gerekir. Bu yükümlülükler kanundan veya şirket sözleşmesinden doğabilir. Öğretide bir görüşe göre, “özen ve bağlılık yükümü ile diğer kanunlardan ve şirket sözleşmesinden doğan yükümlülüklerini” ifadesi yerinde değildir¹¹². Zira bu kullanımdan, hükümde geçen özen ve bağlılık yükümlülüğü dışında TTK’de müdürler için öngörülen diğer yükümlülüklerin haklı sebebin tespitinde göz önünde tutulmayacağı gibi bir sonuca ulaşılması mümkündür. Kanaatimizce hükümde önemi dolayısıyla özen ve bağlılık yükümlülüğü özellikle zikredilmek istenmiştir. Nitekim Yargıtay’ın önüne gelen uyuşmazlıklarda en fazla haklı sebep olduğu iddia edilen olgular bunlara dayanmaktadır¹¹³. Bununla birlikte, bu kavramlar kullanılırken hükmün devamı ile olan uyumuna dikkat edilmemiştir. Başka bir deyişle, burada kanundan kaynaklanan yükümlülükler sadece “özen ve bağlılık yükümlülüğüne” hasredilmek istenmemiştir. Zira hüküm sınırlayıcı değildir. Buradan anlaşılması gereken

¹¹¹ Haklı sebep açısından, müdüre duyulan güvenin kaybının ve müdürler arasındaki anlaşmazlığın incelenmesi için bkz. WATTER, 2016, Art. 815 N. 11ç.

¹¹² AKDENİZ, 2021, s. 90-91.

¹¹³ Örnek olarak bkz. Yargıtay 11. HD, E. 2020/1552, K. 2021/1980, T. 03.03.2021; Yargıtay 11. HD, E. 2020/457, K. 2020/4823, T. 09.11.2020; Yargıtay 11. HD, E. 2020/2027, K. 2021/4394, T. 25.05.2021; Yargıtay 11. HD, E. 2019/3748, K. 2021/2897, T. 25.03.2021; Yargıtay 11. HD, E. 2016/1875, K. 2017/426, T. 19.09.2017; Yargıtay 11. HD, E. 2017/3464, K. 2019/4799, T. 25.06.2019; Yargıtay 11. HD, E. 2017/3885, K. 2019/1756, T. 04.03.2019. Kararlar için bkz. <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/> (erişim tarihi 18.09.2021).

kanundan doğan yükümlülüklerdir. Nitekim hükmün mehzında bu yönde bir ayrıma gidilmeksizin, müdürün yükümlülüklerini ağır bir şekilde ihlal etmesi haklı sebep olarak düzenlenmiştir¹¹⁴.

Hükümde kullanılan ağır şekilde ibaresinin ne anlama geldiği gerekçede açıklanmamıştır. Öğretide bir görüşe göre ağır şekilde ibaresi güveni sarsacak veya limited şirkete önemli zarar verecek şekilde anlaşılmalı, yoksa bu kavramdan müdürün ihlalinin ağır kusur teşkil etmesinin gerekli olduğu sonucuna varılmamalıdır¹¹⁵. Ağır kusur şeklinde anlamlandırma, anılan maddeye dayanılarak açılan davaların pek nadir istisnalarda kabul edilmesine neden olabilir. Kanaatimizce ağır şekilde ibaresi kusura yapılan bir atıf değildir. Zira haklı sebebin oluşumu için kusur şart değildir. Bununla birlikte, müdürün belirli yükümlülüklerinin ihlalinin tespiti açısından kusur araştırması yapılması gerekebilir. Örneğin müdürün özen yükümlülüğünü ihlal etmiş olması hâlinde kusurun varlığı her hâlükârda söz konusu olacaktır. Zira yöneticinin kusurlu olup olmadığının belirlenmesinde olayda özen yükümlülüğünün gereğince yerine getirilip getirilmediği esas alınır¹¹⁶. Buna karşılık, özen yükümlülüğünün ihlalinin haklı sebep oluşturduğunun saptanması için müdürün ağır kusurlu olması aranmayacaktır. Kanaatimizce hüküm bağlamında “ağır bir şekilde” kelimesinin kullanılmasıyla, görevden alınma nedeninin ne zaman “haklı” olarak kabul edilmesi gerektiğinin bir ölçüsü verilmek istenmiştir. Buna göre yükümlülük ihlalinin, şirketin, müdürü müdürler kurulundaki konumunda tutmasının makul olmayacağı kadar ağır olması talep edilmelidir¹¹⁷. Kanaatimizce burada ihlalin ağırlığı açısından şirket menfaati ön plandadır. Buna göre müdür, özen borcunun da gereği olarak, şirketin menfaatlerini, dürüstlük kuralı çerçevesinde gözetmekle yükümlüdürler (TTK m. 626). Şirket menfaati ile kendisinin veya üçüncü bir kişinin menfaati çatıştığında şirketin menfaatini seçmelidir. Şayet şirket menfaati yerine bir başkasının menfaatini tercih ediyorsa ihlalin

¹¹⁴ OR Art. 815/2 “Jeder Gesellschafter kann dem Gericht beantragen, einem Geschäftsführer die Geschäftsführungs- und Vertretungsbefugnis zu entziehen oder zu beschränken, wenn ein wichtiger Grund vorliegt, namentlich wenn *die betreffende Person ihre Pflichten grob verletzt* oder die Fähigkeit zu einer guten Geschäftsführung verloren hat.”

¹¹⁵ TEKİNALP, 2020, N. 22-50.

¹¹⁶ SEVİ, 2020, s. 433.

¹¹⁷ OETKER, 2021, § 38 N. 27; ALTMPEPPEN, 2021, § 38 N. 37; HEILMEIER, 2021, § 38 N. 23.

ağır olduğu kabul edilmelidir¹¹⁸. Nitekim Yargıtay şirketin öz varlığının önemli kısmını oluşturan marka isimlerin davalı müdürün kendi adına tescil edilmesini, davalının şirket müdürü olarak şirket menfaatlerine uygun hareket etme zorunluluğunu zedeleyen ve ayrı bir kişiliği bulunan limited şirketin öz varlığına zarar veren bir durum olması sebebiyle haklı sebep saymıştır¹¹⁹. Keza Yargıtay'ın önüne gelen başka bir davada¹²⁰ müdür, şirketi kendi şahsi borçları ve ortağı olduğu dava dışı şirketin borçları için kefil göstermiştir. Bu sebeple şirket borca batık hale gelmiştir. Yargıtay bu durumu haklı sebep olarak görmüştür. Bunun yanı sıra, daha çok aile yapılanması şeklinde kurulan limited şirket, güven duygusunun hâkim olduğu bir şirket tipidir. Şayet bu güvene aykırı bir davranış varsa, bu da ihlalin ağırlığını gösterir. Özellikle de müdürün şirketin malvarlığını kendi malvarlığı gibi kullanması yükümlülük ihlalinin ağırlaştırıcaktır. Nitekim Yargıtay'ın önüne gelen uyuşmazlıkta¹²¹ müdür, şirket hesabına gelen bedeli kendisinin ve eşinin hesabına aktarmış ve çekilen paranın aktarılma sebebini hukuki ve inandırıcı deliller ile kanıtlayamamıştır. Yargıtay, bu durumu müdürün şirkete karşı olan özen ve bağlılık yükümlülüğünün ağır şekilde ihlali olarak görmüştür. Keza kanun koyucu müdürün ve genel kurulun vazgeçilemez görevlerini belirlemiştir (TTK m. 616; m. 625). Şayet müdür, bu hükme uymaksızın, genel kurulun yerine geçerek kendisi karar vermiş ve şirket menfaatine aykırı bir karar almışsa ihlalin ağır olduğu kabul edilmelidir. Başka bir deyişle, müdürün genel kurulun görev alanına girerek karar alması, kendisinde olmayan bir yetkiyi kullanması sebebiyle ihlalin ağırlaştığını gösterebilir. Örneğin somut bir

¹¹⁸ Haklı sebebin özellikle, müdürün şirketin çıkarlarını olumsuz yönde etkilemesi ve dolayısıyla müdür olarak görevlerini ihlal etmesi olduğu hususunda bkz. OETKER, 2021, § 38 N. 29. Somut uyuşmazlıkta davalı müdür şirket kayıtlarını usulüne uygun tutmamış, şirketi herhangi bir mal ve hizmet almaksızın karşılıksız borçlandırmış, şirket paralarına kendine ait hesaptan işlem gördürmüş ve şirketin içini boşaltmıştır. Yerel mahkeme, davalı müdürün müdürlük yetki ve görevini gereği gibi ve usulüne uygun yerine getirmediği, görevini ihmal edip kötüye kullandığı, *kendi menfaatlerini şirket menfaatlerinin üzerinde tuttuğu* gerekçesiyle azil ile davalının Manavgat Sevgi Özel Sağlık Hizmetleri Turz. İnş. ve Tic. Ltd. Şirketi müdürlüğünden azline karar vermiştir. Yargıtay hükmün onanmasına karar vermiştir. Bkz. Yargıtay 11. HD, E. 2018/365, K. 2019/3074, T. 17.04.2019, <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/> (erişim tarihi 18.09.2021).

¹¹⁹ Yargıtay 11. HD, E. 2017/1736, K. 2019/972, T. 07.02.2019, <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/> (erişim tarihi 18.09.2021).

¹²⁰ Yargıtay 11. HD, E. 2015/15545, K. 2017/2667, T. 08.05.2017, <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/> (erişim tarihi 18.09.2021).

¹²¹ Yargıtay 11. HD, E. 2020/1552, K. 2021/1980, T. 03.03.2021, <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/> (erişim tarihi 18.09.2021).

uyuşmazlıkta¹²² limited şirkette müdür, herhangi bir ortaklar kurulu kararı olmaksızın 3.500 TL olan brüt müdürlük ücretini 5.000 TL brüt ücret olarak arttırmıştır. Yerel mahkeme, şirketin faaliyet hacmi ve özvarlığı nazara alınarak ortaklar kurulu kararı olmaksızın şirket müdürünün maaşını arttırmasının kanun, sözleşme ve iyiniyet kurallarına aykırılık taşımadığı gerekçesiyle, bu durumu görevden alma açısından haklı sebep olarak görmemiştir. Yargıtay bu kararı bozmuştur. Öğretide bir görüş, mahkemenin müdürün azli yerine ücret zammını geri almasının çözüm olabileceğini, bu durumun haklı sebep sayılmayabileceğini ifade etmiştir¹²³. Kanaatimizce bu görüş yerinde değildir. Zira olayda müdür öncelikle genel kurulun yetkisinde olan bir karar olarak kanuna aykırı davranmıştır. İkinci olarak müdürlük görevini, şirket menfaatlerine aykırı olarak kendi lehine kullanmıştır. Dolayısıyla artık şirketin menfaati yerine kendi menfaatini düşündüğü için, görevden alınması açısından haklı sebep oluşmuştur.

İhlalin ağırlığı açısından kural olarak ihlalin süreklilik arz etmesi gerekmez. Tek bir görev ihlali bile ciddiye haklı bir sebep oluşturabilir¹²⁴. Örneğin Yargıtay müdürün, şirket kâr etmesine rağmen bir kerelik de olsa vergi borcunu ödememesini haklı sebep saymıştır¹²⁵. Buna karşılık, tek başına ele alındığında ağır ihlal oluşturmeyen durumlar bir araya geldiğinde veya aynı ihlal tekrarlandığında, yükümlülüklerin ağır ihlalini oluşturabilir. Yargıtay da bazı yükümlülüklerin bir kere ihlalini haklı sebep olarak görmemiş; ancak aynı ihlalin tekrarlanmasını haklı sebep olarak görmüştür. Örneğin Yargıtay ortaklar kurulu toplantılarının TTK m. 617’de düzenlenen çağrı usulüne uygun olarak yapılmamasını müdürlükten azil bakımından tek başına haklı ve yeterli bir sebep olarak kabul etmemiştir¹²⁶. Buna karşılık Yargıtay yedi yıldır genel kurul toplantı

¹²² Yargıtay 11. HD, E. 2015/10727, K. 2016/5563, T. 23.05.2016, <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/> (erişim tarihi 18.09.2021).

¹²³ TEKİNALP, 2020, N. 22-50.

¹²⁴ STEPHAN / TIEVES, 2019, § 38 N. 86.

¹²⁵ Yargıtay 11. HD, E. 2017/1583, K. 2018/7374, T. 26.11.2018; Yargıtay 11. HD, E. 2015/15545, K. 2017/2667, T. 08.05.2017. Kararlar için bkz. <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/> (erişim tarihi 18.09.2021).

¹²⁶ Yargıtay 11. HD, E. 2018/3681, K. 2019/5099, T. 09.09.2019. Yargıtay önüne gelen benzer bir uyuşmazlıkta 2013 ve 2014 yılı genel kurul toplantılarının yapılmamış olmasını tek başına müdürün azli gerekçesi olamayacağını belirtmiştir. Bkz. Yargıtay 11. HD, E. 2020/2027, K. 2021/4394, T. 25.05.2021. Kararlar için bkz. <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/> (erişim tarihi 19.09.2021).

çağrısının yapılmamasını özen yükümlülüğünün ağır şekilde ihlali görmüş ve haklı sebep saymıştır¹²⁷. Kanaatimizce de Yargıtay'ın burada vermiş olduğu karar yerindedir. Zira genel kurulun bir kerelik toplantıya çağrılmaması, müdür ile şirket arasındaki ilişkinin çekilmez hâle geldiğini göstermez. Buna karşılık, ikinci karardaki gibi müdürün eyleme geçmesi gerekirken bunu ısrarla yerine getirmemesi yükümlülük ihlalini ağırlaştırır.

Müdürün görevden alınması açısından haklı sebep şirket menfaati açısından değerlendirileceğinden müdürler ile ortaklar arasındaki anlaşmazlıklar müdürün görevden alınması açısından yeterli değildir. Buna karşılık, müdür pay sahiplerinin kanun veya esas sözleşmeye dayanarak verdiği bir görevi ısrarla yerine getirmiyorsa, bu durum haklı sebep oluşturabilecektir¹²⁸.

cc. Şirketin İyi Yönetimi İçin Gerekli Yeteneğin Kaybı

TTK m. 630/2 uyarınca müdürün şirketin iyi yönetimi için gerekli yeteneği kaybetmesi de haklı sebep sayılır. Şirketin yönetimi için yetersizliğin, objektif bir durumundan kaynaklanması yeterlidir. Müdürün kusurlu olup olmamasının bu durumda bir önemi yoktur¹²⁹. Kanaatimizce şirketin iyi yönetimi için öncelikle müdürün şirketin işleyişini takip edebilecek durumda olması gerekir. Nitekim şirketin üst düzeyde yönetilmesi ve gerekli talimatların verilmesi, müdürlerin devredilemez görev ve yetkilerindedir [TTK m. 625/1(a)]. Başka bir deyişle müdürün, uzun süre şirketten uzak kalacak ve bu sebeple şirketin temsil ve yönetimini sürüncemede bırakacak olması görevden alma için haklı sebep oluşturur¹³⁰. Örneğin müdür, uzun süreli hastalığı, yeterli iletişim olanakları olmadan uzun süre devamsızlığı veya diğer önemli kişisel durumlarla

¹²⁷ “Şu hâlde, görevde bulunduğu 7 yıllık süreçte en temel vazifelerinden olan genel kurulun toplantıya çağrılması şeklindeki görevini yerine getirmeyen, bu husustaki özensizliği ve ihmali sürekli hale gelmiş davalı müdürün azline karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçeyle davanın reddine karar verilmesi doğru görülmemiş, bozmayı gerektirmiştir.” Bkz. Yargıtay 11. HD, E. 2020/457, K. 2020/4823, T. 09.11.2020, <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/> (erişim tarihi 18.09.2021).

¹²⁸ OETKER, 2021, § 38 N. 30.

¹²⁹ JORG, S. Florian, **Personengesellschaftsrecht (Art. 530-619 OR)**, (der. Schütz, Jürg G.), Stämpfli Verlag, Bern, 2015, Art. 539 N. 12, s. 79; HEILMEIER, 2021, § 38 N. 24; FELLMANN, Walter / MULLER, Karin, **Die einfache Gesellschaft, Art. 530-544 OR, Schweizerisches Zivilgesetzbuch, Das Obligationenrecht, Die einzelnen Vertragsverhältnisse, Berner Kommentar Band/Nr. VI/2/8**, (der. Heinz Hausheer, Heinz/Walter, Hans Peter), Stämpfli Verlag, Bern, 2006, Art. 539 N. 55.

¹³⁰ ŞENER, 2017, s. 783.

daha çok ilgilenmesi sebebiyle şirketle ilgilenemiyorsa, haklı sebep oluşmuştur¹³¹. Bu açıdan şirket işleri yerine diğer konularda daha fazla vakit ayırmasının objektif gerekçesi olsa da bu objektif gerekçeye rağmen söz konusu durum haklı sebep oluşturabilir. Örneğin müdüre yakın bir kişinin hastalıkla ilgili bakımı gibi¹³². Bununla birlikte, müdür -kusurlu olarak veya kendi hatası olmaksızın- gerekli eğitimi alamazsa ve bu nedenle artık şirket yönetimiyle ilgili gereksinimlerle baş edemezse, işi düzgün bir şekilde yönetme yeteneğini de kaybeder¹³³. Bunun yanı sıra, yaşlılık¹³⁴, uzun süreli hapis cezası ve müdürün askere alınması da haklı sebep sayılır¹³⁵.

D. Mahkemenin Kararı

TTK m. 630/2 uyarınca müdürün görevden alınması için mahkemeye başvurulması zorunludur. Bu dava sürerken, görevden alınması istenen müdür görevini sürdürmeye devam eder. Buna karşılık, müdürün görevden alınması için haklı sebepler varsa - daha büyük hasarı önlemek için - genellikle birkaç saat veya en az birkaç gün içinde harekete geçmek gerekir¹³⁶. Yargılamanın genellikle uzun sürdüğü de göz önüne alındığında, bu durum TTK m. 630/2'nin işlevsiz hâle gelmesine sebep olmaktadır. Zira davayı sonuçlandırıncaya kadar şirket işlerine devam eden müdürün, şirket için geri dönüşü mümkün olmayan işlemlerde bulunması mümkündür. Örneğin bankadan kredi çekmesi, üçüncü kişilerden mal sipariş etmesi gibi. Bu sebeple, öğretilde davanın açılmasından önce ya da davayla birlikte, görevden alınması istenen müdür hakkında ihtiyati tedbir (geçici hukuki koruma) kararı istenmesi gerektiği ifade edilmektedir. Bu sayede,

¹³¹ JORG, 2015, Art. 539 N. 13; JUNG, Peter, **Personengesellschaften und Aktiengesellschaft – Vergütungsverordnung, Art. 530-771 OR – VegüV**, (der. Roberto, Vito/Trüeb, Hans Rudolf), 3. Basım, Schulthess Verlag, Zürich - Basel – Genf, 2016, Art. 539 N. 2; HANDSCHIN, Lukas / VONZUN, Reto, **Die einfache Gesellschaft, Art. 530-551 OR, Kommentar zum schweizerischen Zivilrecht, Obligationenrecht, 4. Teil: Die Personengesellschaften**, 4. Basım, Schulthess Verlag, Zürich- Basel - Genf 2009, Art. 539 N. 25; FELLMANN / MULLER, 2006, Art. 539 N. 55; BEURSKENS, 2019, § 38 N. 9; OETKER, 2021, § 38 N. 33; hastalık açısından aynı yönde bkz. ŞENER, 2017, s. 783.

¹³² HANDSCHIN / VONZUN, 2009, Art. 539 N. 25.

¹³³ FELLMANN / MULLER, 2006, Art. 539 N. 56; JUNG, 2016, Art. 539 N. 2; HANDSCHIN / VONZUN, 2009, Art. 539 N. 25; BEURSKENS, 2019, § 38 N. 9; OETKER, 2021, § 38 N. 33.

¹³⁴ FELLMANN / MULLER, 2006, Art. 539 N. 55.

¹³⁵ ŞENER, 2017, s. 783; tutuklanma açısından bkz. HEILMEIER, 2021, § 38 N. 24.

¹³⁶ SIFFERT / FISCHER / PETRIN, 2008, Art. 815 N. 5; KAYA, 2018, s. 5114.

muhtemel tehlikelerin önüne geçilmiş olunur¹³⁷. Bu bağlamda şirkete kayyım atanması veya şirket birden fazla müdüre sahipse, görevden alınması istenen müdürün yönetim ve temsil yetkilerinin dondurulması, bazı yetkilerinin sınırlandırılması gibi ihtiyati tedbir uygulamalarına gidilebilmesi mümkündür¹³⁸ (HMK m. 389 vd.). Mahkeme de şirketi zarara uğratabilecek ve telafisi mümkün olmayacak sonuçlardan kaçınmak adına, TMK m. 427/4 uyarınca, tüzel kişinin yönetim organından yoksun kalması ve yönetimi başka yoldan sağlayamaması halinde şirket yönetimi için kayyım atar. O halde, şirketin yönetim organının görevini gerektiği gibi yerine getirmemesinden hareketle açılan azil davasının yanı sıra, şirkette var olan bu boşluğun doldurulması için kayyım atanması talebinde de bulunulabilir¹³⁹.

Bunun yanı sıra, kayyım atanması talebinde bulunulmuşsa mahkemeler tarafından bu talebin zamanına da dikkat edilmelidir. Nitekim Yargıtay'ın önüne gelen bir uyuşmazlıkta¹⁴⁰ davacı işbu davadaki talepleri karara bağlanana kadar davalının müdürlük görevinden tedbiren el çektirilmesini ve bu süreçte şirkete kayyım atanmasına karar verilmesini talep etmiştir. Yerel mahkeme, davacı vekilinin tedbiren kayyım atanmasına ilişkin talebi yanılığılı değerlendirerek kararın kesinleşmesinden sonraki dönem için kayyım atanmasına karar vermiştir. Yargıtay somut olayda kayyım atanması talebinin, geçici olarak davanın devamı sırasında talep edilmiş olup hükümden sonra kayyım atanmasına ilişkin bir talep bulunmaması sebebiyle mahkemenin kararını davalı yararına bozmuştur.

Mahkeme davacının talebiyle bağlantılı olarak müdürün görevden alınmasına veya yetkilerinin sınırlandırılmasına karar verecektir. Mahkeme temsil yetkisini birlikte temsil yahut merkez veya şube işleri ile sınırlandırabilir (TTK m. 629/1; m. 371/3). Birlikte temsil ile temsil yetkisinin sınırlandırılması, yetkileri sınırlandırılan müdür ile diğer bir

¹³⁷ SIFFERT / FISCHER / PETRIN, 2008, Art. 815 N. 5; KRATZ, 2016, Art. 815 N. 2; WATTER, 2016, Art. 815 N. 12; ŞENER, 2017, s. 779; SEVİ, 2020, s. 446; KAYA, 2018, s. 5114; AKDENİZ, 2021, s. 127.

¹³⁸ KAYA, 2018, s. 5115.

¹³⁹ AKINCI, 2019, s. 123; SEVİ, 2020, s. 446.

¹⁴⁰ Yargıtay 11. HD, E. 2019/3736, K. 2020/1929, T. 24.02.2020. Aynı yönde bkz. Yargıtay 11. HD, E. 2017/1736, K. 2019/972, T. 07.02.2019. Kararlar için bkz. <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/> (erişim tarihi 17.09.2021).

ortağın yahut bir kayyımın birlikte imzaya yetkili kılınması şeklinde gerçekleşebilir¹⁴¹. Müdürün görevden alınması yönünde verilecek karar neticesinde, başka bir müdür bulunmaması sebebiyle şirketin organsız kalması durumu ile karşı karşıya kalınması hâlinde, eğer daha önceden şirkete bir yönetim kayyımı atanmamışsa, hükmün açıklanması ile birlikte bir kayyımın ataması şirketin menfaatleri bakımından gerekli olabilir¹⁴².

Mahkemenin müdürlük sıfatını kaldıran veya müdürün yetkilerini sınırlandıran hükmü, bozucu yenilik doğuran bir karardır¹⁴³. Etkilerini iç ilişkide hükmün kesinleştiği tarihte doğurur ve müdürün görevi bu tarihte sona erer. Dış ilişkide iyi niyetli üçüncü kişilere karşı etkisi ise tescil ve ilân tarihinden itibaren başlar¹⁴⁴. Mahkemenin davayı reddetmesi ise bir tespit sonucu doğurur.

II. MÜDÜRLERİN YÖNETİM VE TEMSİL YETKİSİNİN MAHKEME TARAFINDAN KALDIRILMASI KARARININ MÜDÜRÜN TAZMİNAT HAKKINA ETKİSİ

TTK m. 630/4 uyarınca görevden alınan müdürün tazminat hakları saklıdır. İsviçre öğretisinde hükmün amacının OR Art. 815/1-2 (TTK m. 630/1-2)¹⁴⁵ bağlamında şirketler hukuku kapsamında herhangi bir zamanda görevden alınma olasılığının müdürün tazminat hakkı üzerinde hiçbir etkisinin olmadığını açıklığa kavuşturmak olduğu ifade

¹⁴¹ SEVİ, 2020, s. 447.

¹⁴² SEVİ, 2020, s. 447.

¹⁴³ ÇAMOĞLU, 2020, N. 319; ÇAMOĞLU / POROY / TEKİNALP, 2019, N. 1718n; SEVİ, 2020, s. 447.

¹⁴⁴ ÇAMOĞLU, 2020, N. 319; ÇAMOĞLU / POROY / TEKİNALP, 2019, N. 1718n; WATTER, 2016, Art. 815 N. 7.

¹⁴⁵ Şener, TTK m. 630/4'ün yerinin isabetli seçilmediğini ifade etmektedir. Yazara göre, bu düzenlemenin daha ziyade TTK m. 630/1 kuralıyla doğrudan bağlantısı olduğundan, onun TTK m. 630/2 olarak veya 630/1'de son cümle olarak düzenlenmesi kanun yapma tekniği bakımından daha isabetli olurdu (Bkz. ŞENER, 2017, s. 776; AYHAN, Rıza / ÇAĞLAR, Hayrettin / ÖZDAMAR, Mehmet, **Şirketler Hukuku Genel Esaslar**, 4. Basım, Yetkin Yayınları, Ankara, 2022, s. 488). Biz haklı sebeple müdürün görevden alınması durumunda, haklı sebebin müdüre isnat edilememesi hâlinde müdürün tazminat hakkını ortadan kaldırmayacağımızı savunduğumuz için bu görüşe katılmamaktayız.

edilmektedir¹⁴⁶. Buna göre, müdürle şirket arasındaki ilişki açısından bir yanda şirketler hukukuna tâbi bir organ olarak bir pozisyon varken, diğer yanda sözleşmeden doğan bir yükümlülük bulunmaktadır. Bu iki hukuki ilişki, birbirleriyle yakından ilişkili olsalar bile, köken, etki ve çözümlenme bakımından açıkça ayrı tutulmaktadır¹⁴⁷. Bu ayrıma bağlı olarak, TTK m. 630/4'te tazminat hakkının saklı tutulmasıyla müdürün görevinin geri alınmasının sözleşme ilişkisini değil; organ ilişkisini etkilediği anlatılmak istenmiştir¹⁴⁸. Bu bağlamda hükümde kastedilen, özellikle, üzerinde anlaşmaya varılmış bir ücret, kâr paylaşımı veya niteliği ne olursa olsun aralarındaki temel ilişkiden kaynaklanan tazminat taleplerinin saklı olduğudur¹⁴⁹. Başka bir deyişle, bu tür iddialar, somut olayın koşullara bağlı olarak, esas sözleşmenin bir hükmünden ve/veya bir iş sözleşmesi veya sözleşme ilişkisinden kaynaklanabilir¹⁵⁰.

TTK m. 630/4 bağlamında, haklı sebeple görevden alınan müdürün şirketten tazminat isteme hakkı olup olmadığı öğretilmelidir. Bir görüş¹⁵¹ müdürlerin mahkeme tarafından görevden alınması haklı bir sebebe dayandığı için görevden alınan müdürlerin tazminat hakkının olmayacağı yönündedir. Zira TTK m. 630/4 bağlamında tazminat istenebilmesinin ilk koşulu, müdürlerin görevden alınmasını gerektirecek objektif ve haklı bir sebebin bulunmamasıdır. Buna karşılık genel kurul haklı sebeplerle müdürü azletmişse, müdürün böyle bir tazminat talebi söz konusu olamaz¹⁵². Diğer

¹⁴⁶ ANDERMATT, 2009, s. 472; KRATZ, 2016, Art. 815 N. 4a; SIFFERT / FISCHER / PETRIN, 2008, Art. 815 N. 8; GASSER / EGGENBERGER / STÄUBER, 2016, Art. 815 N. 7.

¹⁴⁷ Urteil 130 III 213 des Bundesgerichts vom 09. Januar 2004. Bkz. <https://www.swisslex.ch/de/doc/claw/51199e13-998d-4199-be01-6493e3959e8c> (erişim tarihi 09.09.2021).

¹⁴⁸ ANDERMATT, 2009, s. 472; SIFFERT / FISCHER / PETRIN, 2008, Art. 815 N. 8; GASSER / EGGENBERGER / STÄUBER, 2016, Art. 815 N. 7; KRATZ, 2016, Art. 815 N. 4a.

¹⁴⁹ GASSER / EGGENBERGER / STÄUBER, 2016, Art. 815 N. 7; KRATZ, 2016, Art. 815 N. 4.

¹⁵⁰ KRATZ, 2016, Art. 815 N. 4.

¹⁵¹ BİLGİLİ / DEMİRKAPI, 2013, s. 682; ŞENER, 2017, s. 776; ŞENER, 2019, s. 707; AYHAN / ÇAĞLAR / ÖZDAMAR, 2022, s. 488; YILDIRIM, 2008, s. 195; KAYA, 2018, s. 5125; SEVİ, 2020, s. 449.

¹⁵² ŞENER, 2017, s. 776.

görüş¹⁵³ müdürün mahkeme tarafından görevden alındığı her durumda haklı sebebin varlığı dolayısıyla tazminat isteyemeyeceğini söylemenin doğru olmayacağı yönündedir. Bu görüşe göre, tazminatın söz konusu olup olmayacağına ölçüt, haklı sebebin ortaya çıkmasında müdürün kusurlu olup olmadığıdır. Dolayısıyla haklı sebebin doğmasında kusuru olmadığı hâllerde, müdürün tazminat alma hakkına sahip olabileceğinin kabulü gerekir. Yine bu görüşe göre, böyle bir kabulü doğuran neden, kanunda kullanılan “haklı sebep” ifadesinin, karşı tarafın her zaman haksız olacağı yönünde bir kanı uyandırmasıdır. Kanaatimizce TTK m. 630/4 bağlamında müdürün şirketten tazminat istemesi açısından ikili bir ayrıma gidilmelidir. Şayet müdürün görevden alınmasını gerektiren haklı sebep, müdürün şirketle arasındaki sözleşme ilişkisinin sona erme sebebinin müdüre isnat edilebilmesine neden oluyorsa, müdürün tazminat hakkının olmadığına karar verilmelidir. Başka bir deyişle, müdürün kusuru aranmalıdır. Aksi takdirde, müdür tazminata hak kazanır. Kanaatimizce öğretide savunulduğu¹⁵⁴ gibi, TTK m. 630/2 uyarınca müdürün görevden alınması hukuken vekilin uygun olmayan zamanda azli olarak nitelendirilse bile bu sonuca varılamaz. Zira haklı sebep olgusunun varlığı tek başına tazminat ödeme yükümlülüğünü kaldırmaya yetmez. Buna göre, haklı sebep oluşturan olgunun muhataba isnat edilebildiği hâllerde uygun olmayan zamanda sona erme ileri sürülememekte ancak bunun dışındaki sebepler söz konusu olduğunda tazminat ödeme yükümlülüğü de bulunmaktadır. Böyle bir durumda hâkim takdir yetkisini kullanarak ödenecek tazminat miktarında indirimde gidebilir¹⁵⁵. Bu görüşümüzü TTK m. 630/3’te haklı sebep örnekleri arasında müdürün şirketin iyi yönetimi için gerekli yeteneğinin kaybına yer verilmesi de desteklemektedir. Zira bu yeteneğin kaybı önceden öngörülemeyen uzun süreli bir hastalık suretiyle de gerçekleşebilir. Bu durumda, müdürün görevden alınması için haklı sebep oluşsa bile, bu durumun onun kusurundan kaynaklandığı ileri sürülemez.

¹⁵³ AKDENİZ, 2021, s. 141; uygulamada görevden alma, işten çıkarılan kişiyle ilgili haklı sebeplerden kaynaklanıyorsa tazminat talebini ortadan kaldıracağından, bu tür bir tazminatın kural olarak uygulanmaması gerekir. Bkz. SIFFERT / FISCHER / PETRIN, 2008, Art. 815 N. 8.

¹⁵⁴ TTK m. 630/4 kuralı vekâlet sözleşmelerine ilişkin TBK m. 512 kuralının müdürler bakımından bir yansıması niteliğindedir. Bkz. ŞENER, 2017, s. 776; SEVİ, 2020, s. 449.

¹⁵⁵ SARI, Suat, *Vekalet Sözleşmesinin Tek Taraflı Olarak Sona Erdirilmesi*, Beşir Kitabevi, İstanbul, 2004, s. 178-182.

Şirket ile müdür arasındaki ilişki hizmet veya daha çok vekâlet sözleşmesine dayanmaktadır. Bu nitelendirmeye göre, tazminata ilişkin kurallar belirlenecektir. Burada müdürler tarafından istenecek olan menfi zarardır¹⁵⁶.

SONUÇ

Limited şirkette yönetim ve temsil organı müdürlerdir (TTK m. 623/1). TTK m. 630'da ortak veya üçüncü kişi müdür ayrımı yapılmaksızın, müdürlerin görevden alınması veya yönetim ve temsil yetkilerinin sınırlandırılması düzenlenmiştir. Buna göre, müdürler genel kurul kararıyla veya haklı sebeplerin varlığı halinde her ortağın talebiyle mahkeme kararıyla görevden alınabilir. Bu çalışmada da ortağa tanınan bu dava hakkı incelenmiştir (TTK m. 630/2).

Ortağa tanınan bu dava hakkı ile şirket organlarının işlevselliğinin korunması ve şirketin devamlılığının sağlanması amaçlanmıştır. Bunun yanı sıra, öğretide bu dava hakkı ile çoğunluk gücünün de sınırlandırıldığı ifade edilmektedir. Kanaatimizce TTK m. 630/2, şirketin devamlılığını sağlamak ve çoğunluk gücünün sınırlandırılması açısından işlevsel bir düzenleme değildir. Zira haklı sebeplerin varlığında mahkeme müdürü görevden alacaktır; ancak mahkemenin görevden alınan müdür yerine yenisini atama yetkisi yoktur. Keza hükümde dava açan ortağa da müdür atama yetkisi verilmemiştir. Böylece TTK m. 630/2'ye başvuran ortak açısından şirketin yönetim ve temsiline ilişkin aynı sorunlar devam edecektir. Genel kurulun daha önceki müdürle benzer niteliklere sahip bir müdür ataması durumu, ortağın haklı sebeple şirketin feshini istemesi yoluna başvurmasını sağlayabilir (TTK m. 636/3). Bu durumda mahkemenin duruma uygun düşen ve kabul edilebilir bir çözüme karar verme yetkisi kapsamında mahkeme şirkete müdür de atayabilir. Bu bağlamda, kanaatimizce ortak açısından TTK m. 630/2'ye başvurmak yerine TTK m. 636/3 uyarınca şirketin haklı sebeple feshini istemek daha işlevsel olacaktır.

Haklı sebeplerin varlığı hâlinde dava açma hakkı ortaklara verilmiştir (TTK m. 630/2). Ortak sıfatına sahip olma, bu davanın dinlenme şartı olup, davanın sonuna kadar,

¹⁵⁶ ŞENER, 2017, s. 776.

yani davanın kesin hükümle sonuçlanmasına kadar bu sıfatın korunması gerekir. Bu sebeple, dava esnasında davacının limited şirket ortağı sıfatını kaybetmesi durumunda davanın reddi gerekir. Kanaatimizce payın devri hâlinde de yeni ortak davaya devam edebilmelidir. Zira ilk olarak TTK m. 630/2’de davanın açılması için aranan tek koşul ortak sıfatına sahip olunmasıdır. Payını devralan kişi de, ortak sıfatını haiz olacaktır. Bunun yanı sıra hükmün şirket menfaatini koruma amacı ve usul ekonomisi ilkesi de bunu gerektirir. Ayrıca ortakların müdürün mahkeme tarafından yönetim ve temsil yetkisinin kaldırılması ve sınırlandırılması davasını açabilmeleri için, öncelikle ortaklar kurulundan talepte bulunmaları gerekli değildir. Bununla birlikte, Yargıtay’ın bu konuda farklı görüşleri bulunmaktadır. Bu sebeple, bu konuda içtihatların birleştirilmesi gereklidir.

TTK m. 630/2 bağlamında davalı limited şirket olmalıdır. Yetkilerinin kaldırılması veya sınırlandırılması talep olunan müdür davaya davalı limited şirket yanında fer’i müdâhil olarak katılmalıdır (HMK m. 66). Zira müdürlerin hukuki durumu görevden alınma davasının kaybedilmesinden olumsuz şekilde etkilenecektir. Bu sebeple, müdürlerin davaya fer’i müdâhil olarak katılmalarında hukuki yararları olduğunu kabul etmek gerekir.

Haklı sebep kavramı müdürlerin görevlerinin sona ermesi açısından TTK’de tanımlanmamış; ancak TTK m. 630/3’te örnekleri gösterilmiştir. Bu sebeple, haklı sebebin tayininde haklı sebep kavramından yararlanılmalıdır. Müdürün görevden alınması açısından haklı sebep, müdürün görevde kalmasının şirket için çekilmez bir hâl almasına neden olan her türlü sebeptir. Haklı sebebin tespitinde şirket menfaati belirleyicidir. Haklı sebeplerin ortaya çıkmasında müdürlerin kusuru veya şirketin zarar görmesi şart değildir.

TTK m. 630/2’de ilk olarak müdürün, özen ve bağlılık yükümü ile diğer kanunlardan ve şirket sözleşmesinden doğan yükümlülüklerini ağır bir şekilde ihlal etmesi haklı sebep olarak sayılmıştır. Buna göre, haklı sebebin oluşumu için öncelikle müdürün yükümlülüklerini ihlal etmesi gerekir. Bu yükümlülükler kanundan veya şirket sözleşmesinden doğabilir. “Ağır bir şekilde” ifadesinin kullanılmasıyla, görevden alınma nedeninin ne zaman “haklı” olarak kabul edileceğinin bir ölçüsü verilmek istenmiştir. Buna göre durumun, şirketin müdürü, müdürler kurulundaki konumunda tutmasının

makul olmayacağı kadar ağır olması talep edilmelidir. Kanaatimizce burada ihlalin ağırlığı açısından şirket menfaati ön plandadır. Şayet şirket menfaati yerine bir başkasının menfaatini tercih ediyorsa ihlalin ağır olduğu kabul edilmelidir.

TTK m. 630/2 uyarınca müdürün şirketin iyi yönetimi için gerekli yeteneğin kaybetmesi haklı sebep sayılır. Şirketin yönetimi için yetersizliğin, objektif bir durumundan kaynaklanması yeterlidir. Kanaatimizce şirketin iyi yönetimi için, öncelikle müdürün şirketin işleyişini takip edebilecek durumda olması gerekir.

TTK m. 630/2 uyarınca müdürün görevden alınması için mahkemeye başvurulması zorunludur. Bu dava sürerken, görevden alınmak istenen müdür/müdürler görevlerini sürdürmeye devam eder. Bu sebeple, öğretilen davanın açılmasından önce ya da davayla birlikte, görevden alınması istenen müdürler hakkında ihtiyati tedbir (geçici hukuki koruma) kararı istenmesi gerektiği ifade edilmektedir. Kanaatimizce bu durum, hükmün zayıf noktalarından birini oluşturmaktadır. Zira müdürün görevde kalması şirket için çekilmez bir hâl almasına rağmen müdür derhal görevden alınamamaktadır. Bunun yerine çözüm, kayyım atanmasına karar verecek hâkimin takdirine bırakılmıştır. Bu bağlamda, hükmün işlevsel hâle gelebilmesi hâkimlerin uygulamasına bağlı olacaktır.

TTK m. 630/4 uyarınca görevden alınan müdürün tazminat hakları saklıdır. Hükümde tazminat hakkının saklı tutulmasıyla müdürün görevinin geri alınmasının sözleşme ilişkisini değil; organ ilişkisini etkilediği anlatılmak istenmiştir. Bu bağlamda hükümde kastedilen, özellikle, üzerinde anlaşmaya varılmış ücret, kâr paylaşımı veya niteliği ne olursa olsun aralarındaki temel ilişkiden kaynaklanan tazminat taleplerinin varlığını sürdüreceğidir. Bu sebeple, müdürün görevden alınması açısından haklı sebebin varlığı, aynı zamanda müdürün tazminat hakkının da ortadan kalkmasına sebep olmaz. Bu durumda incelenmesi gereken, haklı sebebin, müdürün kusuru sebebiyle oluşup oluşmadığıdır.

KAYNAKÇA

- AKDENİZ, Umut, **Limited Şirketlerde Müdürün Görevden Alınması**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021.
- AKINCI, Elif, **Limited Şirketlerde Müdürün Azli**, Sayram Yayınları, Konya, 2019.
- ALTMPEPPEN, Holger, **Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung (GmbHG) Kommentar**, 10. Basım, C. H. Beck, München, 2021.
- ANDERMATT, Adrian, “Beschränkung Der Geschäftsführung auf Einen Einzelnen Gesellschafter bei der GmbH Unter besonderer Berücksichtigung der Abberufung des geschäftsführenden Gesellschafters”, **Der Schweizer Treuhänder**, Yıl: 2009, Sayı: 6-7, (s. 470-473).
- ARSLAN, Ramazan/YILMAZ, Ejder / TAŞPINAR AYVAZ, Sema vd., **Medenî Usul Hukuku**, 7. Basım, Yetkin Yayınları, Ankara, 2021.
- ARSLANLI, Halil / DOMANIÇ, Hayri, **Türk Ticaret Kanunu Şerhi, C. III: Sermayesi Paylara Bölünmüş Komandit Şirketler (TTK m. 475-484) Limited Şirketler (TTK m. 503-556)**, Temel Yayınları, İstanbul, 1989.
- AYHAN, Rıza / ÇAĞLAR, Hayrettin / ÖZDAMAR, Mehmet, **Şirketler Hukuku Genel Esaslar**, 4. Basım, Yetkin Yayınları, Ankara, 2022.
- BAHTİYAR, Mehmet, **Ortaklıklar Hukuku**, 15. Basım, Beta Yayınevi, İstanbul, 2021.
- BEURSKENS, Michael, **Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung: GmbHG**, (der. Baumbach, Adolf/Hueck, Alfred), 22. Basım, C. H. Beck, München, 2019.
- BİLGİLİ, Fatih / DEMİRKAPI, Ertan, **Şirketler Hukuku**, 9. Basım, Dora Yayıncılık, Bursa, 2013.
- CERRAHOĞLU, M. Fadlullah, **Türk Ticaret Kanununa ve Yargıtay İçtihatlarına Göre Limited Ortaklıklar Hukuku**, İstanbul İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi, İstanbul, 1976.

- ÇAMOĞLU, Ersin, “Ticaret Kanununun Kollektif Ortaklığın Haklı Sebep Feshi ve Ortağın Çıkarılmasına İlişkin Hükümlerinin Emredici Niteliği”, **Ord. Prof. Dr. Halil Arslanlı'nın Anısına Armağan**, İstanbul Üniversitesi, İstanbul, 1978, (s. 289-307).
- ÇAMOĞLU, Ersin, **Kollektif Ortaklığın Haklı Sebep Feshi ve Ortağın Haklı Sebep Çıkarılması**, 2. Basım, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2008.
- ÇAMOĞLU, Ersin, **Limited Ortaklıklar Hukukunun Temel İlkeleri**, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2020.
- ERCAN, İsmail, **Uygulamacılar İçin Medeni Usul Hukuku El Kitabı**, 6. Basım, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021.
- FELLMANN, Walter / MULLER, Karin, **Die einfache Gesellschaft, Art. 530-544 OR, Schweizerisches Zivilgesetzbuch, Das Obligationenrecht, Die einzelnen Vertragsverhältnisse, Berner Kommentar Band/Nr. VI/2/8**, (der. Heinz Hausheer, Heinz/Walter, Hans Peter), Stämpfli Verlag, Bern, 2006.
- FEUZ, Christoph, **Das mitgliedschaftliche Treuepflichtregime der GmbH**, (der. Peter Forstmoser) Dike Verlag, Zürich/St. Gallen, 2017.
- GASSER, Urs / EGGENBERGER, Christian / STÄUBER, Richard, **OR Kommentar Schweizerisches Obligationenrecht**, (der. Kostkiewicz, Jolanta Kren/Wolf, Stephan/Amstutz, Marc/Fankhauser, Roland), Orell Füssli Verlag, 3. Basım, Zürich, 2016.
- HANAĞASI, Emel, **Davada Menfaat**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2009.
- HANDSCHIN, Lukas / TRUNIGER, Christof, **Die GmbH**, 3. Basım, Schulthess Verlag, Zürich - Basel - Genf, 2019.
- HANDSCHIN, Lukas / VONZUN, Reto, **Die einfache Gesellschaft, Art. 530-551 OR, Kommentar zum schweizerischen Zivilrecht, Obligationenrecht, 4. Teil: Die Personengesellschaften**, 4. Basım, Schulthess Verlag, Zürich - Basel - Genf, 2009.
- HEILMEIER, Matthias, **BeckOK GmbHG**, (der. Ziemons, Hildegard/Jaeger, Carsten/Pöschke, Moritz), 49. Basım, C. H. Beck, München, 2021.

- JORG, S. Florian, **Personengesellschaftsrecht (Art. 530-619 OR)**, (der. Schütz, Jürg G.), Stämpfli Verlag, Bern, 2015.
- JUNG, Peter, **Personengesellschaften und Aktiengesellschaft – Vergütungsverordnung, Art. 530-771 OR – VegüV**, (der. Roberto, Vito/Trüeb, Hans Rudolf), 3. Basım, Schulthess Verlag, Zürich - Basel – Genf, 2016.
- KANDIRALIOĞLU CUYLAN, Pınar Çağla, “Müdürlerin Haklı Sebeplerin Varlığı Halinde Azli veya Temsil Yetkisinin Sınırlandırılması”, **İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Yıl: 2017, Cilt: 16, Sayı: 2, (s. 71-95).
- KARAAHMETOĞLU, İsmail Özgün, **6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu’na Göre Limited Şirketin Temsili**, 2. Basım, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2018.
- KARSLI, Abdurrahim, **Medeni Muhakeme Hukuku**, 5. Basım, Filiz Kitabevi, İstanbul, 2020.
- KAYA, Ali, “Limited Şirket Müdürünün Haklı Sebeple Mahkeme Kararıyla Azli ve Azlin Doğurduğu Hukuki Sonuçlar”, **Legal Hukuk Dergisi**, Yıl: 2018, Cilt: 16, Sayı: 191, (s. 5087-5140).
- KRATZ, Brigitta, **GmbH, Genossenschaft, Handelsregister und Wertpapiere – Bucheffektengesetz, Art. 772-1186 OR und BEG**, (der. Riberto, Vito/Trüeb, Hans Rudolf), 3. Basım, Schulthess Verlag, Zürich - Basel - Genf, 2016.
- KURU, Baki/AYDIN, Burak, **İstinaf Sistemine Göre Yazılmış Medenî Usul Hukuku Ders Kitabı**, 6. Basım, Yetkin Yayınları, Ankara, 2021.
- OETKER, Hartmut, **Gesellschaftsrecht**, (der. Henssler, Martin/Strohn, Lutz), 5. Basım, C. H. Beck, 2021.
- ÖNEN, Ergun, **İnşai Dava (İnşai Hak-İnşai Dâva-İnşai Hüküm İnşai Tesir)**, Olgaç Matbaası, Ankara, 1981.
- PEKCANITEZ, Hakan / ATALAY, Oğuz / ÖZEKES, Muhammet, **Medeni Usul Hukuku Temel Bilgiler**, 15. Basım, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2021.
- POROY, Reha / TEKİNALP, Ünal / ÇAMOĞLU, Ersin, **Ortaklıklar Hukuku I**, 14. Basım, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2019.

- PULAŞLI, Hasan, **Şirketler Hukuku Şerhi, C. IV**, 4. Basım, Adalet Yayınevi, Ankara, 2022.
- SARI, Suat, **Vekalet Sözleşmesinin Tek Taraflı Olarak Sona Erdirilmesi**, Beşir Kitabevi, İstanbul, 2004.
- SELİÇİ, Özer, **Borçlar Kanununa Göre Sözleşmeden Doğan Sürekli Borç İlişkilerinin Sona Ermesi**, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1976.
- SEVİ, Ali Murat, “Limited Şirkette Müdürün ve Diğer Yöneticilerin Yönetim ve Temsil Yetkilerinin Mahkemece Kaldırılması veya Sınırlandırılması”, (der. Alışkan, Murat/Mersin, Bilge Utkan/Sarıkaya, Sinan), **Sermaye Şirketleri Hukukunda Güncel Gelişmeler Sempozyumu** (Tebliğler-Tartışmalar, 19 Haziran 2019), On İki Levha Yayınevi, İstanbul, 2020, (s. 421-454).
- SIFFERT, Rino / FISCHER, Marc Pascal / PETRIN, Martin, **GmbH-Recht Revidiertes Recht der Gesellschaft mit beschränkter Haftung (Art. 772-827 OR)**, Stämpfli Verlag, Bern, 2008.
- STEPHAN, Klaus Dieter / TIEVES, Johannes, **Münchener Kommentar zum GmbHG**, (der. Fleischer, Holger/Goette, Wulf), 3. Basım, C. H. Beck, München, 2019.
- ŞENER, Oruç Hami, **Yargıtay Kararları Işığında Limited Ortaklıklar Hukuku**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2017.
- ŞENER, Oruç Hami, **Teorik ve Uygulamalı Ortaklıklar Hukuku**, 4. Basım, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2019.
- TEKİNALP, Ünal, **Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku**, 5. Basım, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2020.
- WATTER, Rolf, **Basler Kommentar Obligationenrecht II Art. 530-964 OR**, (der. Honsell, Heinrich/Vogt, Nedim Peter/Watter, Rolf), 5. Basım, Helbing Lichtenhahn, Zürich, 2016.
- WICKE, Hartmut, **Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung (GmbHG)**, 4. Basım, C. H. Beck, München, 2020.
- YAVUZ, Mustafa, “Limited Şirketlerde Müdürlerin Mahkeme Kararıyla Azli”, **Yaklaşım Dergisi**, Yıl: 2016, Sayı: 282, (s. 72-79).

YILDIRIM, Ali Haydar, **Türk Ticaret Kanunu Tasarısı'na Göre Limited Ortaklık Müdürünün Hukuki Durumu**, Güncel Hukuk Yayınları, İzmir, 2008.

YILDIRIM, Ali Haydar, **6102 sayılı Yeni Türk Ticaret Kanunu'na Göre Limited Ortaklığın Haklı Sebep Feshi**, Dora Yayıncılık, Bursa, 2013.

YILDIZ, Şükrü, **Türk Ticaret Kanunu Tasarısına Göre Limited Şirketler Hukuku**, Arıkan Yayınları, İstanbul, 2007.