

TÜRK VE İNGİLİZ HUKUKUNDA ŞİRKETLERİN PAYDAŞLARA YÖNELİK SORUMLULUĞUNA MUKAYESELİ BİR YAKLAŞIM^(*)

A COMPARATIVE APPROACH TO THE RESPONSIBILITY OF THE COMPANIES TO STAKEHOLDERS IN TURKISH AND ENGLISH LAW

Doç. Dr. Hüsnü TURANLI^(**)

Yrd. Doç. Dr. Fatma ESENYEL HANAZ^(***)

Öz

“Paydaş (Stakeholder)” kavramı şirketler hukuku bağlamında, bir anonim şirketin yönetim kurulu tarafından, pay sahipleri dışında, şirket ile doğrudan veya dolaylı bağlantı içinde olan kesimlerin, bu çerçevede şirket ile doğrudan bağlantılı olan tedarikçilerin, müşterilerin, şirket çalışanlarının ve alacaklıların menfaatleri ile dolaylı perspektifte yerel hukuk kuralları ve çevresel etkenler dikkate alınarak mahalli otoritelerin ve halkın menfaatlerinin sosyal sorumluluk projeleri aracılığıyla gözetilmesini gerektiren kapsamlı bir kavramdır. Türk şirketler hukukunda yönetim kurulunun görev ve yetkilerine bakıldığında, daha ziyade şirketin yönetimi ve temsili konusunda çeşitli yükümlülüklerin öngörülmüş olduğu, yönetim kurulunun sorumlulukları kapsamında Türk Ticaret Kanunu’nda (TTK) bir ölçüde şirket çalışanlarının ve alacaklıların menfaatleri dikkate alınmakla birlikte, aynı kapsamda şirketle dolaylı ilişki içinde olan kesimlere karşı yönetim kurulunun sorumluluğu üzerinde yeterince durulmadığı görülmektedir. İngiliz şirketler hukukunda ise en son “Şirketler Kanunu (Companies Act) 2006” ile getirilen düzenlemelerde ve bilhassa m.172 ile başta pay sahiplerinin ve şirketin menfaatleri yönetim kurulunun sorumlulukları kapsamında değerlendirilmekle birlikte, yukarıda sayılan kesimlerin de menfaatlerinin göz önünde bulundurulması da yönetim kurulunun sorumlulukları kapsa-

mında ele alınmıştır. Bu konu özellikle yabancı ülkelerde yatırım yapmayı hedefleyen şirketler bakımından ayrı bir önem arz etmektedir. Doğrudan yabancı yatırım (Foreign Direct Investment) doktrini de şirket ile doğrudan veya dolaylı bağlantı içinde olan kesimlerin menfaatlerinin göz önünde bulundurulması gerektiğini öngörmektedir. Şirketlerin temel amacı *prima facie* ekonomik alanda faaliyet yürütmek ve kar elde etmek olmakla birlikte, bir şirketin yatırım yaptığı ülkede alan sahibi olması, bulunduğu ülke ile ekonomik ilişkilerin yanında çevrenin korunması, yerel hukuk ile uyum içinde olmak, yerel halkla ilişkilerin geliştirilmesi, kurumsal sosyal sorumluluğun (corporate social responsibility) geliştirilmesi gibi sosyolojik etkileşim içinde de olması önem arz etmektedir. Şirketin yatırım yapılan ülkede faaliyet göstermesi, yabancı devlet üzerindeki nüfuzuna, toplumsal kabullenişine ve bulunduğu ülke ile dostane ilişkiler kurmasına işaret etmektedir. Bu çalışmada, şirketlerin salt şirketler hukuku kuralları ile değil, günümüzde bu kurallar kadar önem taşıdığı düşünülen diğer hukuk dalları, bu bağlamda uluslararası yatırım hukuku ve işletme hukuku ile bağı üzerinde de durulmuştur. Yatırım yaptığı ülkede alan sahibi olan şirketin, ilgili üçüncü kişilerle karşılıklı etkileşimi, sınırların sadece devletlerin ülkesel haklarını savunmak için belirledikleri bir mutabakat unsuru olduğu, uluslararası ticaret alanında

(*) (Araştırma Makalesi, Geliş Tarihi: 24.10.2022 / Kabul Tarihi: 25.04.2023).

(**) Uluslararası Final Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, Ticaret Hukuku A.B.D., Öğretim Üyesi, (husnu.turanli@final.edu.tr, ORCID ID: 0000-0002-6907-5049).

(***) Uluslararası Kıbrıs Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, Uluslararası Özel Hukuk A.B.D., Öğretim Üyesi, (fhanaz@ciu.edu.tr, ORCID ID: 0000-0003-3804-6736).

Atıf/Citation: Turanlı, Hüsnü & Esenyel Hanaz, Fatma (2023), “Türk ve İngiliz Şirketler Hukukunda Şirketlerin Paydaş Sorumluluğuna Mukayeseli Bir Yaklaşım”, TFM, C: 9, S: 1, s. 73-92.

ise gerek ikili (bilateral) gerekse çok taraflı (multilateral) anlaşmalarla sınırların kaldırıldığı günümüzde artan bir önemi haizdir. Diğer yandan Türk şirketlerinin, birçok uluslararası standardı benimsediği de gözden kaçmamaktadır. Birçok Türk firmasının gönüllü sosyal sorumluluk projeleri yürüttüğü, çevre halkının eğitimi, bölgesel altyapının geliştirilmesi vb. projelere katkıda bulunduğu bilinmektedir. Türk hukuku bakımından, belirtilen konular

hakkında hukuki altyapının sağlanması ve geliştirilmesi gerektiği kanaatindeyiz. Bu çalışmadaki amacımız, şirketler hukukunun konvansiyonel alanlarının dışına çıkıp başka alanlarla olan etkileşimine ışık tutabilmektir.

Anahtar Kelimeler

Şirket, Sosyal Sorumluluk, Paydaş, Hukuk ve Çoklu Disipliner Etkileşim.

Abstract

The concept of “stakeholder” is a comprehensive term which necessitates the board of directors to take into consideration the interests of the parties, in direct or indirect relationship with the company, within this context suppliers, customers, employees and creditors who are in direct connection, and in an indirect perspective the interests of the local authorities and people by means of social responsibility projects through observing the local rules and environmental factors.

In Turkish company law, when the duties and powers of the board of directors are studied, it is seen that various duties are levied upon the directors regarding the management and representation of the company. Within this context the interests of the, employees and creditors are observed to a certain extent in Turkish Commercial Code. However, the duties of directors to other parties which are in an indirect relationship with the companies are not duly regulated. In English Law, together with the regulations adopted under the Companies Act 2006 and particularly with section 172, while the interests of shareholders and company are observed primarily, the interests of the other parties' abovementioned are also taken into consideration as part of the duties of the directors. This topic is especially of a vital importance for the companies which inspire to make investments in foreign countries. The doctrine of foreign direct investment requires the observation of the interests of the parties in direct or indirect relation with the company.

While the main purpose of the companies is to carry on economic business and to get profit, it is also deemed important to gain an area in hosting country, besides the economic relations with the country invested in to

establish a sociological interaction, through the protection of environment, compliance to local law, the development of relations with local people and blooming corporate social responsibility. The activity of an investing company in hosting country denotes to deeper penetration to foreign country, social acknowledgment and amicable relationships with that country.

In this study, the nexus of companies not only with company law rules but also with other branches of law such as international investment law and, business law, The mutual interaction of the company which has an area in host country with third parties has an ever-increasing importance in today's World where the boundaries represent a matter of agreement for the defence of territorial rights and where those boundaries have been lifted by bilateral or multilateral agreements in trade issues. On the other hand, the adoption of many international standards by Turkish companies is an undeniable reality. There are numerous Turkish companies known to have been performing voluntary social responsibility projects, within this context they contribute to projects pertaining to the education of local people, development of regional infrastructure. We believe that the abovementioned issues need to have a legal basis and be improved in Turkish law. The ultimate purpose of this study is to enlighten a path in order to broaden the company law beyond its conventional fields and to make it interact with other fields.

Keywords

Company, Stakeholder, Social Responsibility, Law and Multiple Disciplinary Interaction.

I. GİRİŞ

Bilindiği gibi Türk ticaret hukuku, İsviçre-Alman hukuku kaynaklıdır. Ancak son yıllarda şirketler hukuku öğretisine özellikle İngiliz ve Amerikan hukuku kaynaklı yeni kavramlar girmiş ve bu kavramlar yeni Türk Ticaret Kanunu'nun İkinci Kitabı olan "Ticaret Şirketleri" bölümüne de ithal edilmiştir. Özellikle "kurumsal yönetim (corporate governance)", "uluslararası muhasebe standartları (international accounting standards)", "riskin erken teşhisi ve yönetimi (early detection and management of risks)", "iş adamı kararı (business judgement rule)" gibi kavramlar ve uygulamalar şirketler hukuku hükümlerini esaslı biçimde etkilemiştir. Söz konusu kavram ve uygulamaların sadece Türk hukukunu değil aynı zamanda Alman hukukunu da etkilediği bilinmektedir⁴. Bahse konu ilkeler aynı zamanda AB tüzük ve yönergelerinde de yer almıştır⁵.

¹ Kurumsal yönetim ilkeleri, 6362 sayılı SPK'nın 17. maddesinde düzenlenmiştir. Ayrıca payları borsada işlem gören halka açık anonim ortaklıklar için 2014 yılında II-17.1 sayılı "Kurumsal Yönetim Tebliği" yayımlanmıştır.

² Borsaya kayıtlı anonim şirketlerde yönetim kurulunun yükümlülüklerinden biri de ortaklığın varlığını ve gelişmesini tehlikeye sokabilecek nedenlerin erken teşhisi için uzman bir komite kurmak ve bu amaca uygun çalışmasını sağlamaktır. Diğer anonim şirketlerde ise denetçinin gerekli görmesi halinde yazılı bildirimini ile YK'nın bunu hemen yerine getirmesi gerekir. Bkz. **Tekinalp, Ünal** (2013), Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku, 3. Baskı, İstanbul, Vedat Kitapçılık, s. 206.

³ TTK m.369'da yönetim kurulu üyelerinin özen ve bağlılık yükümlülüğü eski düzenlemede öngörülen "basiretli iş adamı" yerine "iş adamı kararı" ve "tedbirli bir yöneticinin özen yükümlülüğü" olarak yeniden düzenlenmiştir. Bu konuda bkz. **Turanlı, Hüsnü** (2016), 'A Fundamental Change of Perspective in the Liability of the Board of Managers in the New Turkish Corporate Law: Transformation from Prudent Man Rule to Business Judgment Rule', Ticaret ve Fikri Mülkiyet Hukuku Dergisi, S: 1, C: 2.

⁴ Mesela "Alman Kurumsal Yönetim Kod"u (Deutscher Corporate Governance Kodex) 2002 yılında yürürlüğe girmiş ve zaman içinde değişikliğe uğramıştır. Riskin erken tespiti (Risikofrüherkennung) Alman Paylı Ortaklıklar Kanunu'nun 91. maddesinin 2. fıkrasında düzenlenmiştir. Buna göre yönetim kurulu, şirketin devamlılığını tehdit edebilecek gelişmelerin erken teşhisi için gerekli önlemleri almakla, özellikle bir gözetim sistemini kurmakla yükümlüdür.

⁵ Bkz. 11.07.2007 tarih ve 2007/36/EC Sayılı "Borsaya Kayıtlı Şirketlerde Pay sahiplerinin belirli hakları Kullanmalarına" İlişkin Yönerge <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32007L0036>, s.e.t. 23.07.2021, 2007/37/EC sayılı Yönergeyi değiştiren 2017/828 sayılı Uzun Vadeli Paysahibi Katılımının Teşvikine İlişkin Yönerge <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32017L0828>, s.e.t. 23.07.2021, 03.09.2018

Makale konumuz, İngiliz Amerikan hukukunda son yıllarda artan bir önemi haiz bir mesele olan şirketlerin pay sahipleri dışında kalan kesimlerle (stakeholders: paydaşlar) ilişkileri ve şirket menfaati kapsamında bu kesimlere yönelik sorumluluklarıdır. Makalemizde bahse konu paydaşların pozitif hukukumuzdaki konumu ve de lege feranda hukuk açısından sahip olması gereken konumu ele alınmıştır. Bu çalışmayı yaparken, özellikle İngiliz hukuku üzerinde durulmuştur. Çünkü İngiliz şirketler hukukunda pay sahipleri dışındaki ilgili kesimlerin (paydaşların) menfaatlerinin de göz önüne alınması hususu, şirketin yöneticilerine verilen bir görevdir.

Çalışmamızın birinci bölümünde paydaşlık ve şirket menfaati kavramları ele alınmıştır. İkinci bölümünde ise Türk ve İngiliz şirketler hukukunda paydaş menfaatinin konumu, şirketlerin paydaşlara yönelik sorumlulukları, üçüncü bölümde ise kurumsal sosyal sorumluluk meselesinin Türk ve İngiliz hukuklarındaki konumu karşılaştırmalı olarak ele alınmıştır. Bu bölümde iş ahlakı ve rüşvetle mücadele konularına da değinilmiştir. Sonuç kısmında ise bazı önerilerde bulunulmuştur.

II. PAYDAŞ KAVRAMI VE PAYDAŞ MENFAATI

A. PAYDAŞ KAVRAMI

1960'lı yılların başında "İşletmelerin esas sorumluluğu gelirini maksimize etmektir" şeklinde Friedman tarafından ortaya atılan ve Friedman teorisi olarak da uzun yıllar benimsenen "kar maksimizasyonu" fikri artık değerini yitirmiştir; çünkü işletmeler artık sadece kar elde etme amacına odaklanmamaktadır. Bir başka deyişle işletmelerin ya da şirketlerin amacı sadece pay sahiplerinin menfaatini değil işletmenin ya da şirketin menfaatini gözetmektir. İşletme ya da şirketin menfaati denildiğinde pay sahiplerinin yanı sıra şirketle ile doğrudan veya dolaylı ilişki içindeki diğer birçok kesimin menfaati de göz önüne alınmalıdır.

"Paydaş menfaati" kavramına geçmeden önce "paydaş" terimi üzerinde durmak gerekir. "Paydaş",

tarih ve 2018/1212 sayılı "2007/36/EC Yönergesi Hükümlerinin Uygulanması için Paysahibi Kimliği, Bilgi Aktarımını ve Paysahibi Haklarının Kullanımının Kolaylaştırılmasına Dair" Komisyon Uygulama Tüzüğü <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32018R1212>, s.e.t. 23.07.2021.

paydaş menfaati kuramını ortaya atan Freeman'a göre "pay sahibi dışında kalan ve bir organizasyonun hedeflerine ulaşmasında etkili olan ya da etkilenen kişi ya da gruplar" olarak tanımlanmaktadır⁶. Bir görüşe göre paydaşlar, organizasyonun (şirketin) ilişkide bulunduğu kamu veya ilgili piyasalardan oluşmaktadır⁷. Bir başka görüşe göre ise paydaşlar (menfaat sahipleri) pay sahiplerinin yanı sıra, çalışanlar, alacaklılar, müşteriler, tedarikçiler, sivil toplum kuruluşları, devlet, potansiyel tasarruf sahipleri ve diğerlerinden oluşmaktadır⁸. Son olarak bir yazar paydaşları, "işletmenin amaçlarını elde etmesini etkileyebilen ve bundan etkilenen grup veya bireylerdir" şeklinde tanımlamıştır⁹. Bu tanımlar esas alındığında, paydaşlık kapsamı içine klasik anlamda çalışanlar, alacaklılar, müşteriler, tedarikçiler ve çevresel etkenlerin yanı sıra örneğin, hükümet, düzenleyici kurumlar, rakipler gibi şirketle yolları keşisebilen kurum ve kuruluşlar da girebilmektedir¹⁰.

Bilindiği gibi günümüzde şirketlerin iç çevreleri (internal environment) kadar dış çevreleri de (external environment) genişlemektedir¹¹. İç çevre denildiğinde pay sahipleri, yöneticiler, çalışanlar,

şirketle doğrudan teması olan tedarikçiler, müşteriler akla gelmektedir. Dış çevre denildiğinde, toplum, yerel kuruluşlar, hatta şirketin ulusal sınırları aşması ve yabancı yatırımcı bir rol üstlenmesi durumunda yatırım yapılan ülkedeki yönetim, çevre ve tabi olunan yeni hukuk düzeni de dikkate alınması gereken kesimler olarak karşımıza çıkmaktadır¹². Bu kesimlerin şirket faaliyetleri üzerinde doğrudan ya da dolaylı etkileri bulunmaktadır. Sayılan tüm bu kişiler, gruplar ve bir adım ilerisinde halk ya da insan toplulukları şirketin doğrudan ya da dolaylı paydaşlarıdır. Şirketler özellikle orta ve uzun vadeli yatırımlarında tüm bu kesimlerle ilişki içinde olmak durumundadır. Artık günümüzde şirket sadece pay sahipleri, çalışanlar ve yöneticilerden oluşan bağımsız bir tüzel kişilik değildir¹³. Şirket, pay sahiplerinin olduğu kadar paydaşların da etkili olduğu bir tüzel kişiliktir. Freeman'ın tanımladığı gibi, bu tek taraflı bir etkileşim değildir.

B. PAYDAŞ MENFAATI

Kapitalist ekonomik sistemin temel unsurlarından biri olan anonim şirketlerin esas amacı ekonomik faaliyet yürütmektir. TTK m.331'de anonim şirketlerin ekonomik amaç ve konular için kurulabileceği hükme bağlanmıştır. Bir başka deyişle temel amaç pay sahiplerine ekonomik bir menfaat sağlamaktır¹⁴.

Türk Ticaret Kanunu'nun ilgili hükümleri uyarınca tüm ticaret şirketlerinin tüzel kişiliği vardır. Bu kişilik pay sahiplerinden bağımsız bir kişiliktir ve dolayısıyla pay sahiplerinin yanı sıra şirketin de menfaatinde söz edilebilir. Nitekim şirket menfaati kanuni bir kavram olarak TTK'nın birçok maddesinde yer almıştır¹⁵. Örneğin TTK m.369'da açık olarak şirket menfaati kavramına yer verilmiştir. Öğretilde genel olarak kabul gören görüş pay sahiplerinin ve şirketin menfaatlerinin örtüştüğü yönündedir¹⁶.

⁶ Freeman, R. Edward & McVea, John (2001), 'A Stakeholder Approach to Strategic Management', Darden Graduate School of Business Administration University of Virginia, Article in SSRN Electronic Journal. January 2001, DOI: 10.2139/ssrn.263511, s. 5. https://www.researchgate.net/publication/228320877_A_Stakeholder_Approach_to_Strategic_Management, s.e.t. 15.06.2021.

⁷ Lasyté, Gita (2019), 'The Role of Stakeholder in Corporate Governance: Theoretical Approach' Contemporary Research on Organization Management and Administration, ISSN 2335-7959 Online, S: 1, C: 7, s. 76. doi.org/10.33605/croma-012019-006. <https://repository.mruni.eu/handle/007/16049>, s.e.t. 25.06.2021.

⁸ Başar, Banu & Başar, Mehmet (2006), 'Sosyal Sorumluluk Raporlaması ve Türkiye'deki Durumu', Social Responsibility Reporting: The Case of Turkey, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, S: 2, C: 6, s. 214. <https://dergipark.org.tr/tr/download/journal-file/20523#page=214>, s.e.t. 10.06.2021.

⁹ Roberts, Robin W. (1992), "Determinants of Corporate Social Responsibility Disclosure: An Application of Stakeholder Theory", Accounting Organizations and Society, S: 6, C: 17, s. 597. <http://repository.binus.ac.id/2009-1/content/f0122/f012243637.pdf>, s.e.t. 15.07.2021.

¹⁰ Sulu, Muhammed (2019), Anonim Ortaklıklarda Şirket Menfaati Kavramı, 1. Baskı, İstanbul, Onikilevha Yayıncılık, s. 222.

¹¹ Aktan, Coşkun Can & Börü, Deniz, Kurumsal Sosyal Sorumluluk, https://www.researchgate.net/profile/Coskun-Can-Aktan/publication/318682140_Kurumsal_Sosyal_Sorumluluk/link-s/59776fcc45851570a1b312cf/Kurumsal-Sosyal-Sorumluluk.pdf, s.e.t. 25.07.2021.

¹² Saygılı, Ebru & Gören Yargı, Seher & Kiroğlu, Melike (2019), 'Halka Açık Şirketlerde İş Etiği Kodları Analizi', Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi, S. 3, C. 21, s. 660. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/820954>, s.e.t. 27.09.2021.

¹³ Lasyté, s. 75.

¹⁴ Üçışık, Güzin & Çelik, Aydın (2013), Anonim Ortaklıklar Hukuku, C: 1, 1. Baskı, Ankara, Adalet Yayınevi, s. 11.

¹⁵ Bkz. Sulu, s. 9.

¹⁶ Sulu s. 70.

Böyle olması da doğaldır. Şirket gelir elde ettiğinde bu gelir ya pay sahiplerine yansıtılacak ya da onların onayı ile sermayeye katılacaktır.

“Şirket menfaati sadece pay sahiplerinin menfaatinden mi oluşmaktadır?” sorusunun yanıtı günümüzde olumsuzdur. Bir başka deyişle şirket menfaatini sadece pay sahiplerinin menfaati içine sıkıştırmak esasen her ikisine de zarar vermektense başka bir anlam taşımayacaktır. Bu nedenle şirket menfaati, pay sahiplerinin menfaatleri ile birlikte şirket ile ilişkili üçüncü kesimlerin menfaatlerini de bir bütün olarak içeren kapsamlı bir kavramdır¹⁷.

İngiliz Amerikan hukukunda 1980’li yıllarda “pay sahibi menfaati (shareholder interest)” kuramı esnetilerek “paydaş menfaati (stakeholder interest)”nin de dikkate alınmasını öngören yeni bir kuram geliştirilmiştir¹⁸.

Amerika Birleşik Devletleri’nde, ilk olarak 1983 yılında Pennsylvania eyaletinde başlayan ve sonraki yıllarda diğer eyaletlerde de kabul edilen yasal düzenlemelerle şirket yöneticilerinin; çalışanların, müşterilerin, tedarikçilerin ve şirketin faaliyet gösterdikleri bölgelerdeki toplulukların yanı sıra ulusal ve eyalet ekonomileri ve toplumsal gereksinimleri de dikkate almaları öngörülmüştür¹⁹. Bu bağlamda, Pennsylvania 1988 İş Ortaklıkları Kanunu (Business Corporation Law of 1988) Title 15 2. Bölüm 5. Kısım B Alt Kısım 515. maddede yönetim kurulunun yetkileri düzenlenmiştir²⁰. Buna göre, yönetim kurulu, bağlı komiteler ve yönetim kurulu üyeleri görevlerini yerine getirirken şirket menfaatini göz önünde bulundurmalıdır. Özellikle, verilen kararların pay sahipleri, çalışanlar, tedarikçiler, müşteriler ve alacaklılar ile şirketin işletmeleri ve diğer teşkillerinin bulunduğu bölgedeki topluluklar da dahil olmak üzere tüm gruplar üzerindeki etkilerini dikkate almakla yükümlüdür.

Şirket menfaati konusunda İngiliz-Amerikan öğretisinde “pay sahibi teorisi (shareholder theory),

“paydaş teorisi (stakeholder theory) ve karma teori olmak üzere üç farklı görüş ileri sürülmüştür²¹. İngiliz hukukunda şirket yöneticilerinin, paydaş adı verilen diğer kesimlerin de menfaatini göz önüne almaları hususu, Şirketler Kanunu’nun (Companies Act 2006) 172. maddesinde bir görev olarak düzenlenmiştir. Çalışmamızın İkinci Bölümünde İngiliz Şirketler Kanunu’nun yöneticilerin görevlerine ilişkin düzenlemeler ayrıntılı olarak ele alınmıştır.

III. TÜRK VE İNGİLİZ HUKUKUNDA ŞİRKETLERİN PAYDAŞLARA YÖNELİK SORUMLULUKLARI

A. TÜRK HUKUKUNDA PAYDAŞ HAKLARINA İLİŞKİN DÜZENLEMELER

1. Türk Ticaret Hukukunda Paydaş Haklarına İlişkin Düzenlemeler

Türk Ticaret Kanunu’nun şirketler hukukunu düzenleyen İkinci Kitabında, anonim şirketlerde yönetim ve temsil ile görevli olan yönetim kurulunun devredilemez ya da vazgeçilemez görev ve yetkilerini düzenleyen TTK 375. madde hükmü incelendiğinde paydaşlara yönelik doğrudan bir yükümlülüğe işaret eden bir düzenleme görülmektedir. Öte yandan yönetim kurulu üyelerinin yükümlülüklerini düzenleyen 369, 376, 393, 395 ve 396. maddelerde de paydaşlara değinilmemektedir. Türk Ticaret Kanunu hükümlerinde alacaklılar ve çalışanların hakları konusunda bir noktaya kadar koruyucu hükümlere yer verilmekle birlikte paydaş grupları içindeki diğer kesimlere yönelik genel bir düzenleme olmadığı belirtilmek gerekir.

Türk Ticaret Kanunu’nda paydaş grupları içinde yer alan alacaklıların ve çalışanların korunması konusunda yeterli olmasa da kısmen bazı hükümlere yer verildiğini görmekteyiz. Örneğin, TTK m.157’de, birleşme (bölünme ve tür değiştirme de dahil) alacaklıların teminat altına alınması düzenlenmiştir. Öte yandan birleşme, bölünme ve tür değiştirmede alacaklıların korunmasına ilişkin 174 ile 176. maddelerde yer alan hükümler öne çıkmaktadır. Çalışanların korunması ile ilgili olarak TTK m.178 hükümleri dikkate değerdir. Bu bağlamda işçilerle (çalışanlarla) yapılan hizmet sözleşmelerinin tam ya da kısmi bö-

¹⁷ Sulu, s. 221.

¹⁸ Freeman & McVea, s. 4.

¹⁹ Stephan Mayson, & Derek French & Cristopher Ryan (2011), Company Law, 27. Baskı, Oxford, Oxford Yayınları, s. 482.

²⁰ <https://www.legis.state.pa.us/cfdocs/legis/LI/consCheck.cfm?txtType=HTM&ttl=15&div=0&chpt=5&sctn=15&subctn=0, s.e.t. 22.07.2021>.

²¹ Sulu, s. 12-20.

lünme (birleşme ve tür değiştirme de dahil) halinde işçinin itirazı olmadığı takdirde devir gününe kadar bu sözleşmeden doğan bütün hak ve borçlarla devralana geçeceği (m.178/I), işçinin itirazı halinde hizmet sözleşmesi kanuni işten çıkarma süresinin sonunda sona ereceği (m.178/II) hüküm altına alınmıştır.

Alacaklıların ve çalışanların korunması perspektifinde, TTK m.463'de şarta bağlı sermaye artırımını düzenlenmiş ve alacaklılar ile çalışanlara değiştirme veya alım haklarını kullanmak yoluyla yeni payları edinmek hakkı tanınmıştır²².

Anonim şirket netice itibarıyla gerçek anlamda sermaye şirkettir. Genellikle büyük girişimler için teşkil edilir ve dolayısıyla kredi kuruluşları ile yakın temas halindedir. Mamafih şirket borçlarından dolayı pay sahiplerinin sorumluluğu söz konusu olmayıp şirket kendi malvarlığı ile sorumludur (TTK m.329). Hal böyle olunca alacaklıların korunması özel bir önem arz etmektedir. Sorumlulukları düzenleyen hükümlerde özellikle kurucuların, yönetim kurulu üyelerinin ve yöneticilerin sorumluluğunu düzenleyen 553. madde ve denetçinin sorumluluğunu düzenleyen 554. madde hükümlerinde şirket ve pay sahiplerinin yanısıra alacaklılara karşı verdikleri zarardan sorumlulukları hüküm altına alınmıştır. Benzer biçimde alacaklıların, şirketin iflası hâlinde, tazminatın şirkete ödenmesini isteme hakkına sahip olduğu yönündeki TTK m.556 ile alacaklıların hakları da kısmen korunmuştur. Bu düzenlemelerin çalışanların ve alacaklıların menfaatlerini gerektiği gibi koruyup korumadığı ayrı bir tartışma konusudur²³.

²² Şarta bağlı sermaye artırımı, anonim şirketlerde öngörülen bir sermaye artırım türüdür. TTK m.466/1 gereği şartlı sermaye artırımında değiştirme ve alım hakları içeren senetlerin ihracı halinde bunlar öncelikle payları oranında pay sahiplerine önerilmelidir. Payscalelerinden sonra ikinci sırada ise alacaklılara ve çalışanlara önerilmelidir. Başka kişilerin katılımı mümkün değildir. Bkz. **Pulaşlı**, s. 658.

²³ Şirket çalışanlarının menfaatlerinin korunmasının etkin yollarından biri bu kişilerin şirket yönetimine dahil edilmesidir. Karşılaştırmalı hukukta bu uygulamanın örneklerini görmek mümkündür. Almanya, İsviçre, Avusturya, Hollanda gibi ülkelerde belirli koşullarda çalışanların yönetime katılmalarını sağlayıcı kurallar öngörülmüştür. TTK'da böyle bir uygulamayı öngören bir düzenleme mevcut değildir. Buna karşılık çalışanların şirkete pay sahibi olmasını sağlayıcı düzenlemeler mevcuttur. Bkz. **Eminoğlu**, Cafer (2014), Türk Ticaret Kanunu'nda Kurumsal Yönetim (Corporate Governance), 1.Baskı, İstanbul, Onikilevha Yayınları, s. 305 vd.

Sermaye piyasası hukukuna bakıldığında 6362 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu'nun 1. maddesinde, bu Kanun'un amaçlarından biride "yatırımcıların hak ve menfaatlerinin korunması" olarak ifade edilmiştir. Kanun'un "Kurumsal Yönetim İlkeleri" kenar başlıklı 17. maddesinde kurumsal yönetim ilkelerine kısmen değinilmiş ancak paydaşların hak ve menfaatlerine yer verilmemiştir. Buna karşılık SPKu'nun 03.01. 2014 tarih ve 28871 sayılı RG'de yayımlanan "Kurumsal yönetim Tebliği" nin EK-1 "Sermaye Piyasası Kurulu Kurumsal Yönetim İlkeleri" başlıklı bölümünün 1. maddesinde pay sahiplerinin hak ve menfaatlerine ilişkin ilkeler ortaya konulmuştur. 3. maddesinde "Menfaat Sahipleri" kenar başlığı altında, "Menfaat Sahiplerine İlişkin Şirket Politikası" düzenlenmiştir. Bu madde tam da konumuzla ilgili olduğu için üzerinde durulması gerekmektedir.

Kurumsal Yönetim İlkeleri'ni düzenleyen Ek-1 3.1.1. bendinde "*Menfaat sahipleri; şirketin hedeflerine ulaşmasında veya faaliyetlerinde ilgisi olan çalışanlar, alacaklılar, müşteriler, tedarikçiler, sendikalar, çeşitli sivil toplum kuruluşları gibi kişi, kurum veya çıkar gruplarıdır*" şeklinde bir tanıma yer verilmiştir. Aynı fıkranın devamında "*Şirket, işlem ve faaliyetlerinde menfaat sahiplerinin ilgili mevzuat ve karşılıklı sözleşmelerle düzenlenen haklarını koruma altına alır. Menfaat sahiplerinin haklarının mevzuat ve karşılıklı sözleşmeler ile korunmadığı durumlarda, menfaat sahiplerinin çıkarları iyi niyet kuralları çerçevesinde ve şirket imkânları ölçüsünde korunur*" cümlesine yer verilmiştir. Bu cümle, açıkça paydaşların hak ve menfaatlerinin korunmasını öngörmüş ve şirkete yani yönetim kuruluna yönelik bir yükümlülük öngörülmüştür. Düzenlemede, paydaş hak ve menfaatlerinin ne şekilde korunacağı konusunda da hüküm vardır. Buna göre; "*menfaat sahiplerinin mevzuat ve sözleşmelerle korunan haklarının ihlali halinde etkili ve süratli bir tazmin imkânı sağlanır. Şirket, ilgili mevzuat ile menfaat sahiplerine sağlanmış olan tazminat gibi mekanizmaların kullanılabilmesi için gerekli kolaylığı gösterir. Ayrıca şirket çalışanlarına yönelik tazminat politikasını oluşturur ve bunu kurumsal İnternet sitesi aracılığıyla kamuya açıklar*" (m.3.1.2.). EK-1'in 3.5.2 bendinde ise "Etik Kurallar ve Sosyal Sorumluluk" kenar başlığı altında, şirkete, sosyal sorumluluklarına karşı duyarlı olması; çevreye, tüketiciye, kamu sağlığına ilişkin düzenle-

meler ile etik kurallara uyması, uluslararası geçerliliğe sahip insan haklarına destek olması ve saygı göstermesi ödevi verilmiş ve ayrıca irtikap ve rüşvet de dahil olmak üzere yolsuzluğun her türlüyle mücadele etmesi öngörülmüştür.

Görüldüğü gibi SPKu “Kurumsal Yönetim İlkelere” Tebliğinde şirketlerin yönetim kurullarına, paydaşlarla ilişkiler konusunda bir şirket politikası geliştirmeleri öngörülmüştür²⁴. Öte yandan paydaşların menfaatlerinin teminat altına alındığı ve bu hakların ihlali durumunda ortaya çıkan zararın tazmin edilmesine dair hükümler olduğu görülmektedir.

Paydaş hak ve menfaatlerini düzenleyen “Kurumsal Yönetim İlkeleri Tebliği sadece borsada işlem gören halka açık anonim ortaklıklar bakımından geçerli kılınmıştır (Tebliğ m.7). Üstelik bu düzenleme ikincildir, bir başka deyişle ne SPK’da ne de TTK’da yer almamıştır.

2. Doğrudan Yabancı Yatırımlar Hukukunda Paydaş Haklarına İlişkin Düzenlemeler

Konuyu biraz da doğrudan yabancı yatırım hukuku açısından ele alalım. Doğrudan yatırım iki yönlüdür. İlki içeriye (inward) diğer ise dışarıya (outward) doğrudan yatırımdır. Örneğin bir yabancı şirketin Türkiye’ye yatırımı içeriye, bir Türk şirketinin yabancı bir ülkeye yatırımı dışarıya doğrudan yatırımdır.

Türk hukukunda doğrudan yabancı yatırım konusu 4875 sayılı “Doğrudan Yabancı Yatırımlar Kanunu²⁵” ile düzenlenmiştir. Bu Kanun’un Uygulama Yönetmeliği 20.08.2003 tarih ve 25205 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanmıştır. Buna karşılık Türk hukukunda, yabancı ülkelere yatırım yapacak Türk şirketlerine ilişkin özel bir düzenleme mevcut değildir. Esasen bu konu öğretilerde de fazla ele alınmamıştır.

Doğrudan yabancı yatırım ister içeriye ister dışarıya doğru olsun hem yatırımcı ülke hem de ev sahibi ülke (host country) açısından ekonomik büyümeye katkı sağlar. Sürdürülebilir DYY’nin ekonomik, çevresel, sosyal ve yönetsel boyutları vardır. Bahse konu boyutlar incelendiğinde, hemen hepsinin aynı zamanda paydaşlar ile yakından ilişkili

olduğu görülecektir. Ekonomik boyutunda altyapı, toplumsal gelişim, çevre boyutunda kirlilik, iklim değişikliği, yenilenebilir enerji, sosyal boyutunda kamu sağlığı, işyeri güvenliği, insan hakları, yönetsel boyutunda şeffaflık, uyum (compliance), kurumsal yönetim gibi karakteristikler yer almaktadır²⁶.

Yabancı yatırımcıların ülkeye giriş yolları içinde en yaygın olanı “ortaklık ya da ortak yatırımdır”. Bu durumda paydaş sorumluluğu, her iki şirketin tabii olduğu ülkelerin (misafir ülke-ev sahibi ülke: home country-host country) kalkınmaya yönelik kamusal politik hedefleriyle uyum içinde olmalıdır²⁷.

B. İNGİLİZ HUKUKUNDAKİ DÜZENLEMELER

Bilindiği gibi İngiliz şirketler hukukunun kaynakları, müşterek hukuk (common law), hakkaniyet hukuku (equity law), örf ve âdet hukuku (customs law) ve yürürlükteki yasal mevzuattır. Bu bağlamda 2006 tarihli İngiliz Şirketler Kanunu çok kapsamlı ve günün gereksinimlerine göre sürekli güncellenen bir yasal enstrümandır. Birleşik Krallığın 2020 Şubat ayında AB’den ayrılması nedeniyle söz konusu Kanun’un yeniden şekil alacağı düşünülmektedir.

İngiliz Şirketler Kanunu’nun 171. ila 177. maddelerinde yedi başlık halinde yöneticilerin yükümlülüklerine yer verilmiş, ayrıca 178. ila 181. maddelerde ek yükümlülükler düzenlenmiştir. Bahse konu yükümlülükleri kısaca belirtmek gerekirse ana başlıklar halinde; (a) Yetkileri dâhilinde davranmak, (b) Şirketin başarısını yükseltmek, (c) Bağımsız karar vermek, (d) Makul düzeyde özenli, becerili ve ihtiyatlı davranmak, (e) Menfaat çatışmalarından kaçınmak, (f) Üçüncü kişilerden menfaat kabul etmemek, (g) Teklif sunulan bir işlem ya da faaliyette herhangi bir menfaati var ise bunu diğer yöneticilere bildirmek ve (h) Halen devam etmekte olan bir işlem ya da faaliyette herhangi bir menfaati var ise bunu diğer yöneticilere bildirmek olarak sayılabilir. Sayı-

²⁴ Eminoğlu, s. 47.

²⁵ 17/6/2003 tarih ve 25141 sayılı RG.

²⁶ Sauvart, Karl P. & Mann, Howard (2019), ‘Making FDI More Sustainable: Towards an Indicative List of FDI Sustainability Characteristics’ The Journal of World Investment&Trade, s. 5. https://brill.com/view/journals/jwit/20/6/article-p916_6.xml?body=pdf-33151&language=de, s.e.t. 26.07.2021.

²⁷ Ward, Halina, ‘Corporate Social Responsibility in Law and Policy’: Boeger, Nina, Murray, Rachel & Villiers, Charlotte (Editors) (2008), Perspectives on Corporate Social Responsibility, 1. Baskı, Cheltenham, Edward Elgar Publishing, s. 12.

lan yükümlülükler arasında konumuzu doğrudan ilgilendiren yükümlülük Kanun'un 172. maddesinde yer almaktadır. Söz konusu madde hükmünde yöneticiye; iyi niyetli olarak, pay sahiplerinin menfaati doğrultusunda ve bir bütün olarak mümkün olan en iyi biçimde şirket başarısını geliştirme yükümlülüğü öngörülmüştür. Yöneticinin, bu yükümlülüğü yerine getirirken şu hususları da dikkate alması gerekmektedir:

1. Alınan kararların uzun vadedeki olası sonuçları,
2. Şirket çalışanlarının menfaatleri,
3. Şirketin, tedarikçilerle müşterilerle ve diğerleri ile iş ilişkilerini artırma ihtiyacı,
4. Şirket faaliyetlerinin toplum ve çevre üzerindeki etkileri,
5. Şirketin, faaliyetlerini icrasında yüksek standartlara yönelik ününü sürdürmek arzusu,
6. Paysahipleri arasında adil davranma ihtiyacı.

Bu düzenlemede dikkat edilirse şirket başarısını yükseltmek için pay sahiplerinin menfaatinin yanı sıra şirketle ilişki içinde olan çeşitli kesimlerin de menfaatlerinin göz önüne alınması öngörülmüştür. Genel olarak şirket menfaatleri denildiğinde esas olarak pay sahiplerinin menfaati akla gelmekle birlikte, şirket ile ilişkide bulunan diğer kesimlerin de menfaati de dikkate alınmalıdır. Esasen şirketlerin ayrı bir tüzel kişiliğe sahip olması ile bağlantılı olarak bu sorumluluk, şirkete bir yurttaşlık ödevi olarak verilmiştir²⁸. Bu yaklaşım “aydınlatılmış pay sahibi değeri (enlightened shareholder value)” olarak adlandırılmıştır²⁹. “Aydınlatılmış pay sahibi değeri” ilkesi, pay sahibi dışında kalan diğer kesimlerin menfaatlerinin korunmasının uzun vadede aslında pay sahibinin refahını artıracaklarını ve şirketin portfolyosunu ve risk değerlendirmesini olumlu yönde etkileyeceğini ifade etmektedir³⁰. Bu ilke temelde, şirket değerinin uzun vadede artırılarak pay sahip-

lerinin menfaatini artırmayı amaçlayan bir strateji olarak ileri sürülmektedir³¹. Şirketler Kanunu'nun 172. maddesinde “for the benefit of its members as a whole” yani üyelerinin (pay sahiplerinin) menfaatinin bir bütün olarak gözetilmesi” ibaresi aslında pay sahiplerinin menfaati ile şirket menfaatinin bir bütün olarak ele alınması gerektiğini vurgulamaktadır³². Bu yaklaşım, yönetim kuruluna, kısa vadede pay sahiplerinin menfaatine olabilecek bir kararın uzun vadeli sonuçlarının farklı olabileceğini savunmaktadır³³. Paydaşlık kuramına göre, şirketlerin pay sahiplerinin yanında diğer kişilere ya da kurumlara karşı sorumlulukları vardır³⁴.

İngiliz Şirketler Kanunu'nun 172. maddesinde yöneticilere paydaş kesimlerin menfaatinin, şirket menfaatinin geliştirilmesi çerçevesinde göz önünde bulundurulması ödevi verilmesinin yanında aynı Kanunda 2013 yılında yapılan bir değişiklik ile yöneticiler tarafından, şirket üyelerini bilgilendirmek ve 172. madde ile öngörülmüş, şirketin başarısını teşvik etme görevi kapsamında yöneticilerin görevlerini nasıl yerine getirdiklerini değerlendirmelerine yardımcı olmak amacıyla “Stratejik Rapor ve Yöneticiler Raporu” adı verilen bir rapor hazırlanması zorunluluğu öngörülmüştür³⁵. Kote edilmiş bir şirket sözkonusu olduğunda, stratejik raporun, şirket faaliyetinin çevre üzerindeki etkisini içerecek şekilde çevresel konularda, şirket çalışanları hakkında ve sosyal, topluluğa ve insan haklarına dair meseleler hakkında bilgiler ile şirketin bu konulardaki politikaları ve bu politikaların etkinliği hakkında bilgiler içermesi gerektiği öngörülmüş, raporun belirtilen kategorilerden biri hakkında bilgi içermemesi halin-

²⁸ **Mayson & French & Ryan**, s. 482.

²⁹ **Mayson & French & Ryan**, s. 483.

³⁰ **Ho**, Virginia Harper (2010), ‘Enlightened Shareholder Value: Corporate Governance Beyond the Shareholder-Stakeholder Divide’ *The Journal of Corporate Law*, S: 1, C: 36, s. 60-112, s. 62. [https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/jcorl36&div=5&id=&page=, s.e.t. 05.05.2021](https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/jcorl36&div=5&id=&page=,); **Turanlı**, Hâkim İlkeler, s. 665 vd.

³¹ **Queen**, P.E. (2015), ‘Enlightened Shareholder Maximization: Is this Strategy Achievable?’, *J Bus Ethics*, S: 3, C: 127, s. 683. [https://doi.org/10.1007/s10551-014-2070-6, s.e.t. 07.07.2021](https://doi.org/10.1007/s10551-014-2070-6,).

³² **Wild**, Charles & **Weinstein**, Stuart (2013), *Smith & Keenan's Company Law*, 17. Baskı, Harlow, Pearson Company Yayınları, s. 190.

³³ **Marson**, James (2011), *Business Law*, 2. Baskı, Oxford, Oxford Yayınları, s. 564.

³⁴ **Radin**, Tara (1999), ‘Stakeholder Theory and the Law’, *The Colgate Darden Graduate School of Business Administration University of Virginia*, s. 1. [https://www.proquest.com/docview/304530626?pq-origsite=gscholar&fromopenview=true, s.e.t. 11.06.2021](https://www.proquest.com/docview/304530626?pq-origsite=gscholar&fromopenview=true,).

³⁵ *Companies Act 2006*, art.414A, [https://www.legislation.gov.uk/uksti/2013/1970/contents/made, s.e.t. 26.07.2021](https://www.legislation.gov.uk/uksti/2013/1970/contents/made,).

de bunun da belirtilmesi gerektiği hüküm altına alınmıştır (m.414C/7,b)³⁶. Hükümün lafzından, belirtilen içeriğin sadece kota edilmiş şirketlerle sınırlı olarak öngörülmüş olduğu ve ayrıca, şirketin gelişimi, performansı ve pozisyonunu anlamak için gerekli olduğu ölçüde belirtilen hususların stratejik raporda yer verilmesinin zorunluluk olarak öngörüldüğü anlaşılmaktadır. Aynı maddenin 8. bendinde, yine kota edilmiş şirketlerle sınırlı olmak üzere, diğer hususlar yanında, üst yönetimdeki, yönetimdeki ve şirket içindeki diğer pozisyonlardaki kadın sayısının özel olarak raporlanması gerekliliği öngörülmüştür.

Türk ve İngiliz hukuk sistemlerinde şirketlerin paydaşlara yönelik sorumluluklarına değindikten sonra şirketlerin bu sorumlulukları nasıl yerine getirdikleri ya da getirmeleri gerektiği konusuna da değinmek gerekir. Bu çerçevede şirketlerin kurumsal sosyal sorumlulukları ön plana çıkmaktadır. İngiliz Şirketler Kanunu'nun gerek 172. Maddesi gerekse 414C maddesi ile öngörülen düzenlemelerin, şirketlerin kurumsal sosyal sorumluluk standartlarıyla ilgili temel konulara işaret ettikleri ve bu standartların sağlanmasını teşvik ettikleri belirtilmektedir³⁷. Aynı yorumun Türk hukukunda özellikle SPKu Kurumsal Yönetim İlkeleri Tebliğinde yer alan ilkeler bakımından ileri sürülmesi de mümkündür. Aşağıda, şirketlerin paydaşlara yönelik sorumluluklarının yerine getirilmesinde son derece önemli bir enstrüman olan kurumsal sosyal sorumluluk ile bu sorumluluğun Türk ve İngiliz hukuklarındaki yeri ele alınacaktır.

IV. TÜRK VE İNGİLİZ HUKUKLARINDA, PAYDAŞ MENFAATİNİN GERÇEKLEŞTİRİLMESİNİN BİR ENSTRÜMANI OLARAK KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK (CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY)

Şirketlerin faaliyet gösterdikleri ülkelerde ya da bölgelerde gerek çevre gerekse toplum ile ilişkilerinin şirket menfaati içinde değerlendirilmesi, şirketlerin sosyal sorumluluğunu bir başka deyişle “kurumsal sosyal sorumluluğunu (KSS) (corporate

social responsibility (CSR)” gündeme getirmiştir. Şirketlerin kâr amacı dışında hedef ve sorumlulukları olduğunun kabulü ile gittikçe daha fazla önem atfedilen kurumsal sosyal sorumluluğun kapsamının nelerden oluştuğu veya zorunlu kılınıp kılınmayacağı yönünde bir mutabakat sağlanamamıştır³⁸. Bir görüşe göre “sosyal sorumluluğa uygun olarak hareket eden şirketler başarılarını uzun vadede ekonomiye, çevreye ve topluma olan etkileri ile ölçmektedirler³⁹”. Paydaşların yönetimi ile KSS- bu bağlamda iş etiği, sürdürülebilirlik ve kurumsal yurttaşlık (corporate citizenship)- birbiriyle yarışan ve birbirini tamamlayan kavramlardır⁴⁰.

Kurumsal sosyal sorumluluğun literatürde onlarca farklı tanımına rastlamak mümkündür. Örneğin, Avrupa Komisyonu kurumsal sosyal sorumluluğu, “işletmelerin toplum üzerindeki etkilerinden sorumlu olmaları” olarak tanımlamaktadır. Avrupa Komisyonu'na göre, işletmelerin kurumsal sosyal sorumluluklarını yerine getirmeleri için sosyal, çevresel, etik, insan haklarına ve tüketicilere ilişkin endişeleri, ticari operasyonları ile temel stratejilerine entegre edecek bir süreçte sahip olmaları gerekmektedir⁴¹. Avrupa Komisyonu'nun yaptığı tanımlamaya

³⁸ Lin, Li-Wen (2020), 'Mandatory Corporate Social Responsibility Legislation around the World: Emergent Varieties and National Experiences', University of Pennsylvania Journal of Business Law, Forthcoming, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3678786>, s.e.t. 08.09.2021; Littenberg, Michael R. (2018), 'Corporate Social Responsibility Compliance in 2018, and Beyond - An Overview for In-House Legal Counsel', CSR & Supply Chain Compliance, Article 1, Ropes & Gray. <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=ed7e22b3-06b8-41fb-a72e-b4ff2d5aba86>, s.e.t. 08.09.2021.

³⁹ Başar & Başar, s. 215.

⁴⁰ Carroll, Archie B. (2015), 'Corporate social responsibility: The centerpiece of competing and complementary frameworks', Organizational Dynamics, S: 2, C: 44, s. 87. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0090261615000170>, s.e.t. 25.07.2021; Moon, Jeremy (2004), Government as a Driver of Corporate Social Responsibility, The University of Nottingham, International Centre for Corporate Social Responsibility, No. 20-2004 ICCSR Research Paper Series -ISSN 1479-5124, s. 2, <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.198.8346&rep=rep1&type=pdf>, s.e.t. 26.09.2021; Eminoğlu, s. 311.

⁴¹ Lin, s. 431, dn. 5'te anılan Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: A Renewed EU Strategy 2011-14 for Corporate Social Responsibility, at 6. COM (2011) 681 final (Oct. 25, 2011), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52011DC0681> [<https://perma.cc/JU3E-GK9N>]

³⁶ <https://www.legislation.gov.uk/uksi/2013/1970/part/2/made>, s.e.t. 26.07.2021.

³⁷ Abou-Nigm, Verónica Ruiz & McCall-Smith, Kasey & French, Duncan (2018), Linkages and Boundaries in Private and Public International Law, 1. Baskı, Oxford, Hart Publishing, s. 635-636.

göre “kurumsal sosyal sorumluluk; işletmelerin, gönüllülük esasına dayalı olarak sosyal ve çevresel meselelerini, örgütsel faaliyetleriyle ve sosyal paydaşlarıyla olan etkileşimleriyle bütünleştirebildiği bir kavramdır. Sosyal sorumluluk sahibi olmak sadece resmi beklentileri yerine getirmek değil, gönüllülüğün ileriye giderek, insan sermayesine, çevreye ve hissedarlarla ilişkilere daha çok yatırım yapmaktır. (Commission of the European Communities, 2001: 6)⁴²”.

Genel olarak KSS'nin gönüllülük esasına dayandığı kabul edilmekle birlikte, dünyada, İngiliz hukuku örneğinde olduğu gibi, kurumsal sosyal sorumluluk üstlenmenin şirketler bakımından yasal yükümlülük olarak öngörüldüğü örnekler de artış göstermektedir⁴³. KSS'nin kapsamının çevresel sorumluluk, etik sorumluluk, hayırseverlik (filantropik) sorumluluğu ve ekonomik sorumluluk kategorilerinden oluştuğu söylenebilir⁴⁴.

KSS literatürde “Meşruiyet İlkesi (the Principle of Legitimacy) olarak adlandırılan ve bir şirketin örgütsel düzeyde işletme ve toplum arasındaki kurumsal ilişkilerini ortaya koyan ilke ile yakından ilgilidir⁴⁵. Bununla birlikte KSS bağlamında şirketlerin, toplumun tümü ile değil faaliyet gösterdiği yakın çevreye ve bu çerçevede paydaşlar ile ilişkilerine odaklanmak daha gerçekçi bir yaklaşım olacaktır.

KSS'nin en yaygın biçimlerinden birini oluşturan çevresel sorumluluk, şirketlerin olabildiğince çevre dostu politikalar üretmek için çalışmasını, bu amaçla örneğin çevre kirliliğinin, sera gazı emis-

yonlarının, su tüketiminin azaltılması, yenilenebilir enerji kullanımının, geri dönüştürülmüş maddelerin kullanımının artırılması veya ağaçlandırma faaliyetleri yürütmek, çevre araştırmalarını finanse etmek gibi çevreye verilen zararları telafi edici girişimlerde bulunulması yönünde çalışmalar yürütmesi şeklinde yerine getirilebilmektedir⁴⁶.

Bir şirketin adil ve etik şekilde faaliyet göstermesi ile ilgili olan etik sorumluluk gereğince, bu sorumluluğu benimseyen kuruluşun tüm paydaşlarına adil şekilde muamele etmesi gerekmektedir. Etik sorumluluk uygulaması kapsamında örneğin asgari ücretin yeterli yaşam standardı sağlamadığı hallerde şirket tarafından asgari ücretten daha yüksek bir ücretlendirme yapılması, cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğinden kaçınması, kölelik veya çocuk işçiliği ile üretilen ürünlerin satın alınmadığını denetleyen süreçler oluşturulması gibi örnekler verilebilir. Bir şirketin, dünyayı ve toplumu daha iyi bir yer haline getirme amacını ifade eden filantropik sorumluluk kapsamında, şirketlerin kazançlarının bir kısmını hayır kurumlarına veya kâr amacı gütmeyen kuruluşlara bağışlamaları söz konusu olur. Ekonomik sorumluluk ise bir şirketin herhangi bir KSS kategorisi kapsamında alınan kararların ve uygulamaların finansal kararlar ile desteklenmesini ifade etmektedir⁴⁷.

KSS, şirketler ile toplum arasında ile ilişkiyi iki temel noktada bir araya getirmektedir. İlki, toplumu korumak (şirketlerin olumsuz olabilecek etkilerinden, örneğin güvensiz ürünler ve çevre kirliliğinden) ikincisi ise toplumun refahını yükseltmeye katkı sağlamaktır⁴⁸. Bu bağlamda, şirketlerin sosyal sorumluluğundan kast edilen hususlar, başta çevre politikaları ve çevre kirliliğinin önlenmesi olmak üzere, çalışanların sağlık ve güvenliği, eğitimi, toplumla ilişkiler, kültürel ve sanatsal faaliyetlere destek verilmesi ve doğal afetlere yönelik faaliyetler olarak sayılmaktadır⁴⁹.

⁴² Aktan & Börü, s. 7.

⁴³ Lin, s. 1.

⁴⁴ Stobierski, Tim (2021), Types of Corporate Social Responsibility to be Aware of <https://online.hbs.edu/blog/post/types-of-corporate-social-responsibility>, s.e.t. 07.09.2021; Farklı kurumsal sosyal sorumluluk modelleri için bkz. Yıldız, Yüksel (2012), ‘Küresel İlkeler Sözleşmesi Işığında Türkiye’de Kurumsal Sosyal Sorumluluk’ (Yüksek Lisans tezi), İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, s. 26 vd.; KSS’yi oluşturan kategorilerin etik sorumluluk, hukuki sorumluluk, insan haklarından sorumluluk gibi farklı şekillerde ifade edilebildiği görülse de, farklı şekillerde ifade edilen kategorilerin kapsamına bakıldığında, içerik bakımından bir örtüşmenin söz konusu olduğu, dolayısıyla farklı sınıflandırmanın kapsama ilgili önemli bir fark yaratmadığı belirtilebilecektir.

⁴⁵ Robertson, Diana C. & Nicholson, Nigel (1996), ‘Expressions of Corporate Social Responsibility in U.K. Firms’ Journal of Business Ethics, S: 10, C: 15, s. 1096. <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/BF00412050.pdf>, s.e.t. 26.09.2021.

⁴⁶ Stobierski; Littenberg.

⁴⁷ Stobierski; Littenberg.

⁴⁸ Carroll, s. 90.

⁴⁹ Başar & Başar, s. 221-222.

A. ULUSLARARASI ORGANİZASYONLARIN DÜZENLEMELERİNİN TÜRK VE İNGİLİZ HUKUKLARINA ETKİLERİ

Uluslararası örgütlerin kurumsal sosyal sorumlulukla ilgili ürettikleri önemli belgelere⁵⁰ örnek olarak, BM İnsan Hakları Konseyi tarafından 2011 yılında kabul edilen İş Dünyası ve İnsan Haklarına Dair Rehber İlkeleri (“Ruggie İlkeleri”)⁵¹, Ekonomik

⁵⁰ Detaylı bilgi için bkz. **Yıldız**.

⁵¹ BM İş Dünyası ve İnsan Haklarına Dair Rehber İlkeleri, çok uluslu işletmelerin sorumlulukları konusunda öneriler sunmakla görevlendirilen, BM insan hakları ve çok uluslu şirketlerden sorumlu özel temsilci John Ruggie tarafından hazırlandığından, “Ruggie İlkeleri” olarak da anılmaktadır. Ruggie İlkeleri ile kendi bölgeleri ve yetki sınırları içinde insan haklarını garanti etmek konusunda devletlerin pozitif yükümlülükleri ile büyüklüğü, sektörü, yeri, mülkiyeti ve yapısı ne olursa olsun çok uluslu ve diğer tüm ticari şirketlerin insan hakları konusundaki sorumlulukları ve bunlar arasındaki ilişkilere dair kurallar ifade edilmiştir. İş Dünyası ve İnsan Haklarına Dair Rehber İlkeler, Birleşmiş Milletler “Koruma, Saygı Gösterme ve Telif Edici Çözüm Üretme” Çerçevesinin Uygulanması. <https://etkiniz.eu/wp-content/uploads/2021/01/BM-is-dunyas%C4%B1-ve-insan-haklari.pdf>, s.e.t. 01.10.2021; Ruggie İlkeleri, “Koruma, Saygı Gösterme ve Telif Etme” esaslarına dayanmaktadır. Koruma yükümlülüğü, devletlerin kendi toprakları üzerindeki kişileri, üçüncü taraflarca gerçekleştirilebilecek insan hakları ihlallerine karşı koruma; gerçekleşen ihlallere karşı gerekli prosedürleri işleterek sorumluları cezalandırma ve zarar görenlerin zarar ve kayıplarının tazminini sağlama yükümlülüğünü ifade etmektedir. Saygı gösterme sorumluluğu, ticari şirketlerin, uluslararası düzeyde kabul edilmiş insan haklarını temel alarak, başkalarının insan haklarını ihlal etmekten kaçınmaları ve yaptıkları olumsuz insan hakları etkilerini ortadan kaldırmaları gerektiği anlamına gelmektedir. Saygı gösterme sorumluluğunun yerine getirilmesi sırasında, şirketlerin faaliyet gösterdikleri yerdeki insan haklarına ilişkin koşulları sürekli izlemeleri ve faaliyet zincirlerindeki her aşamada benimsedikleri insan hakları politikasının uygulanmasını sağlamaları ve denetlemeleri gerekmektedir. Telif etme esası uyarınca, insan hakları ihlallerinin gerçekleşmesi halinde, devletler adli, idari, yasal ve diğer uygun araçları kullanarak, etkilenenlerin etkili çözümlere erişimini sağlamak için gerekli adımları atmak zorundadır. Diğer yandan şirketlerin de meydana gelen ihlallere karşı etkili şikayet mekanizmaları kurmaları veya bu mekanizmalara katılmaları zorunlu kılınmıştır. Görüldüğü üzere, koruma yükümlülüğü ile saygı gösterme sorumluluğu bakımından devletin görevleri ile şirketlerin sorumlulukları birbirinden ayrılmışken, telif etme esası bakımından hem devletlerin hem de şirketlerin yükümlülükleri mevcuttur. <https://etkiniz.eu/wp-content/uploads/2021/01/BM-is-dunyas%C4%B1-ve-insan-haklari.pdf>; **Yıldırım**, Engin (2014), “Birleşmiş Milletler İş Hayatı ve İnsan Hakları Rehber İlkelerinin Eleştirel bir Değerlendirmesi”, VI. Sosyal İnsan Hakları Ulusal Sempozyumu, https://www.academia.edu/30810934/B%C4%B0RLE%C5%9EM-%C4%B0%C5%9E_M%C4%B0LLETLER_%C4%B0%C5%9E_HAYATI_VE_%C4%B0NSAN_HAKLARI_REHBER_%C4%B0LKELER-%C4%B0N%C4%B0N_Engin_Y%C4%B1d%C4%B1r%C4%B1m_s.e.t.03.09.2021.

Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) tarafından oluşturulan Çokuluslu Şirketler Rehberi⁵², Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (global compact)⁵³ ve Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) “Çok Uluslu Şirketler ve Sosyal Politikayla İlgili İlkeler Üçlü Bildirgesi⁵⁴” sayılabilir.

OECD tarafından 1976 yılında kabul edilen Çokuluslu Şirketler Rehberi’nde, ilerleyen yıllarda, gelişmeler doğrultusunda çeşitli değişiklikler yapılmıştır. BM İş Dünyası ve İnsan Haklarına Dair Rehber İlkelerin (Ruggie İlkeleri) kabulünden sonra Çokuluslu Şirketler Rehberi’nin insan haklarına ilişkin bölümü Ruggie İlkeleri ile uyumlu hale getirilmiş ve hem Çokuluslu Şirketler Rehberi’nin tanıtılması hem de ticari şirketlerin insan hakları ihlallerinde bulunmaları durumunda başvurulabilecek ve *tavsiye niteliğinde* karar vermekle yetkili bir Ulusal Temas Noktası (*National Contact Point/NCP*) oluşturulması öngörülmüştür. Diğer yandan, Birleşmiş Milletler İş Hayatı ve İnsan Hakları Rehber İlkelerinin 2011 yılında kabulünden sonra, 2014 yılında BM İnsan Hakları Konseyi Rehber İlkelerin hayata geçmesini teşvik etmek için tüm üyeleri Ulusal Eylem Planları geliştirmeye çağırmıştır⁵⁵. Avrupa Birliği (AB) de,

⁵² Çokuluslu Şirketler Rehberi, çok uluslu şirketlere yönelik tavsiyelerden oluşmaktadır. Rehberin amaçları, çok uluslu şirketlerin faaliyetlerinin hükümet politikalarıyla uyumlu olmasının sağlanması, şirketlerin faaliyette buldukları toplum ile diğer şirketler arasındaki karşılıklı güvenin sağlanması ve yabancı yatırımlar için uygun ortamın geliştirilerek çok uluslu şirketlerin sürdürülebilir kalkınmaya katkısının artırılması olarak sayılabilir. Çokuluslu Şirketler Rehberi’nde yer verilen prensiplerin uygulanması gönüllülük esasına dayalıdır. <https://www.sanayi.gov.tr/assets/pdf/anlasmalar/UTNRehber1.pdf>, s.e.t. 01.10.2021.

⁵³ Dünyadaki en yaygın gönüllü sorumluluk projesi olarak kabul edilen Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi’ni (global compact) imzalayan özel sektör kuruluşları, Sözleşme ile öngörülen insan hakları, çalışma standartları, çevre ve yolsuzlukla mücadele alanlarındaki on temel ilkeye uymayı taahhüt ederler. 2021 yılı itibarı ile sözleşmenin yüz altmıştan fazla ülkeden on iki binden fazla imzacısı vardır. <https://www.unglobalcompact.org/>, s.e.t. 08.09.2021; Ayrıca bkz. <https://www.globalcompact-turkiye.org/10-ilke/>, s.e.t. 08.09.2021.

⁵⁴ Çok uluslu şirketlerin uluslararası insan hakları belgelerine saygı göstermeleri çağrısında bulunan Bildirge, istihdam ve minimum ücret, işyeri güvenliğinin sağlanması gibi çalışma şartları konusunda hükümet, işveren ve işçi örgütlerinin uyması tavsiye edilen ilkelerden oluşmaktadır. Herhangi bir bağlayıcılığı ve takip mekanizması bulunmamaktadır. **Yıldırım**, s. 6; **Yıldız**, s. 54 vd.

⁵⁵ <https://www.ihud.org/raporlar/is-dunyasi-ve-insan-haklari-alaninda-ulusal-eylem-planlari>, s.e.t. 04.09.2021.

2011 yılında tüm üye ülkelerden BM Rehber İlkelere uygulanması için bir ulusal eylem planı hazırlamalarını talep etmiştir.

Her ikisi de OECD üyesi ülkeler olan Türkiye ve İngiltere’de Ulusal Temas Noktası (UTN) (National Contact Point: NCP) oluşturulmuştur. Türkiye’de Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı’na bağlı Teşvik Uygulama ve Yabancı Sermaye Genel Müdürlüğü Ulusal Temas Noktası olarak belirlenmiştir⁵⁶. Birleşik Krallık UTN (NCP), Uluslararası Ticaret Departmanına bağlı olarak 2000 yılında kurulmuştur. NCP’nin çalışmaları, ilgili kesimlerin görüşlerinin alınabilmesini teminen, belirli devlet dairelerinin ve hükümet dışı, iş dünyası, sendikalar ve sivil toplum kuruluşları temsilcilerinden oluşan bir Yönlendirme Kurulu tarafından denetlenmektedir⁵⁷. Her iki ülkede de NCP’ye ne şekilde başvurulacağı ve başvuru değerlendirme süreçlerine ilişkin yapı oluşturulmuş ve alenileştirilmiştir. Şikâyet mekanizması olarak işlev gören Ulusal Temas Noktası tarafından verilen tavsiye kararları bağlayıcı olmamakla birlikte, Çokuluslu Şirketler Rehberi’ni kabul etmiş ülkelerin Ulusal Temas Noktaları tarafından verilen 400’e yakın karar bulunduğu ve bu kararların, şirketlerin insan hakları sorumluluklarının kapsamını belirlemede önemli bir kaynak teşkil ettiği ifade edilmektedir⁵⁸.

BM Ruggie İlkelerinin uygulanmasıyla ilgili ulusal eylem planı geliştirmek konusunda, somut bir politika geliştiren ilk ülke, 2013 yılındaki girişimi ile Birleşik Krallık olmuştur⁵⁹. En son 20016 yılında

güncellediği Ulusal Eylem Planı çerçevesinde Ruggie İlkelerine işlerlik kazandırmak amacıyla çeşitli yasal enstrümanlar oluşturulmuş, rehberler yayımlanmış, belirlenen ilkelerin yürürlük kazanması için destekler sağlanmıştır⁶⁰. BM üye devleti olarak Türkiye, Ulusal Eylem Planı hazırlayan ülkeler arasında olmadığı gibi, henüz bu plan üzerinde çalışmaya başlama taahhüdünde de bulunmamıştır. Türkiye’nin öncelikli sosyo-politik belirsizlikleri gidermeye odaklanmış olması nedeniyle bu konuyu henüz gündemine almamış olabileceği ileri sürülmektedir⁶¹.

Günümüzün iş dünyasında yolsuzluk ve rüşvetle mücadele hemen her platformda gündeme gelen bir konudur. Şirket menfaatinin gerektirdiği bir çaba olarak rüşvetle mücadele bakımından, OECD’nin 1997 yılında gerçekleştirilen bir konferans sonucunda yayımladığı “Yabancı Kamu Görevlilerinin Uluslararası İşlemlerde Rüşvet ile Mücadele Konvansiyonu”nun (Convention on Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions) rüşvetle mücadelede önemli bir adım teşkil ettiğini belirtmek gerekir⁶². Paydaşların menfaatlerinin korunması paradigması kapsamında değerlendirilebilecek rüşvetle mücadele amacıyla, İngiliz-Amerikan hukukunda şirket yöneticilerinin şirket menfaatini ve bu bağlamda paydaşların menfaatlerini göz önüne almaları gerektiği yolundaki düzenlemeler ortaya konulmuştur. İngiliz hukukunda

europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/578031/EXPO_STU(2017)578031_EN.pdf, s.e.t. 04.09.2021.

⁵⁶ <https://www.sanayi.gov.tr/assets/pdf/anlasmalar/UTNRehber1.pdf>, s.e.t. 01.10.2021.

⁵⁷ <https://www.gov.uk/government/groups/uk-national-contact-point-for-the-organisation-for-economic-co-operation-and-development-guidelines>; detaylı bilgi için bkz. **Abou-Nigm & McCall-Smith & French**, s. 626 vd.

⁵⁸ <https://www.sanayi.gov.tr/assets/pdf/anlasmalar/UTNRehber1.pdf>, s.e.t. 01.10.2021; <https://www.sivilsayfalar.org/2020/12/14/bm-rehber-ilkeleri-devletlere-ve-maden-sirketlerine-onemli-sorumluluklar-yukluyor/>, s.e.t. 01.10.2021.

⁵⁹ <https://www.ihud.org/raporlar/is-dunyasi-ve-insan-haklari-alaninda-ulusal-eylem-planlari>; Birleşik Krallık Rehber İlkeleri uygulamada, 2013 yılında somut bir politika geliştiren ilk ülkedir. **Yıldırım**, s. 15. Ulusal Eylem Planını hayata hazırlayan diğer ülkeler 2016 itibarı ile Hollanda (2013), Danimarka (2014), Finlandiya (2014), Litvanya (2015), İsveç (2015), Norveç (2015), Kolombiya (2015), İsviçre (2016), Almanya (2016), İtalya (2016) ve Amerika Birleşik Devletleri (2016) olarak belirlenmektedir. Bazı ülkelerde ise çalışmalar devam etmektedir. <https://www.>

⁶⁰ 2015 tarihli Modern Kölelik Yasası’nın çıkarılması, insan hakları üzerine çalışan kuruluşların fonlanması, dijital gözetime ilişkin kurulların güçlendirilmesi gibi örnekler verilebilir. Detaylı bilgi için bkz. **Abou-Nigm & McCall-Smith & French**, s. 630 vd.

⁶¹ **Tarman**, Zeynep Derya, ‘Turkey’: **Kessedjian**, Catherine & **Cantú Rivera**, Humberto (Editors) (2020), Private International Law Aspects of Corporate Social Responsibility, Ius Comparatum - Global Studies in Comparative Law, C. 42, 1. Baskı, Cham, Springer International Publishing, s. 597.

⁶² https://www.oecd.org/daf/anti-bribery/ConvCombatBribery_ENG.pdf, s.e.t. 27.07.2021; Rüşvet bir tanıma göre görev ve yetkinin kötüye kullanılarak bir menfaat elde edilmesi olarak tanımlanabilecek rüşvet (**Aktan**, Coşkun Can (2018), Yolsuzlukla Mücadele Stratejileri, 2. Baskı, Ankara, Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu, s. 84.) eylemi, aynı zamanda suç teşkil etmekte ve rüşvetle mücadele, iş ahlakının bir parçasını oluşturmaktadır. Rüşvet suçu esas olarak kamu görevlilerinin dahil olduğu bir suç türüdür. İstisnaları olmakla birlikte, rüşvet alma suçunu temelde kamu görevlileri gerçekleştirmektedir. Dolayısıyla, OECD’nin bu konudaki Konvansiyonu son derece önem taşımaktadır.

rüşvetle mücadele için başlı başına bir Kanun yürürlüktedir. 2010 yılında yürürlüğe giren Rüşvetle Mücadele Kanunu (Bribery Act 2010) m.7’de ticari kuruluşların rüşvetle mücadelesine ilişkin esaslar öngörülmüştür. Buna göre, “bir ticari kuruluşla bağlantılı bir kişi, bu ticari kuruluşla iş yapmak isteyen ya da bu ticari kuruluşla iş sürecinde bir avantaj elde etmeye niyetli bir kişiye rüşvet verirse ticari kuruluş rüşvet suçunu işlemiş olur (m.7/1’a, b.)”. Burada şirketin özel ya da halka açık şirket olması şeklinde bir ayırım yapılmamıştır⁶³.

Türk hukukunda rüşvet suçu, 5237 sayılı TCK ile suç olarak düzenlenmiştir. Şirketler açısından rüşvetle mücadele konusu, SPK Kurumsal İlkeler Tebliği’nin EK-1 SPK Kurumsal Yönetim İlkeleri m.3.5.2. son cümlesinde “... şirket, İrtikap ve rüşvet de dahil olmak üzere yolsuzluğun her türlüyle mücadele eder” ifadesi ile yerini bulmuştur. Bu ifadeyi sadece borsaya kotalı değil tüm şirketler açısından kabul etmek gerekir⁶⁴.

B. ULUSLARARASI STANDARTLAR ARACILIĞIYLA KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUĞUN YERİNE GETİRİLMESİ

Türk şirketlerinin bir bölümünün benimsediği uluslararası standartları belirleyen Uluslararası Standardizasyon Organizasyonu (ISO: International Standardisation Organization) kurumsal sosyal sorumluluğu, *insanlara ve topluma yarar sağlayacak bir şekilde, organizasyonların ekonomik, sosyal ve çevresel sorunlara işaret ettikleri bir yaklaşım olarak ele almaktadır*⁶⁵.

Günümüzde özellikle kurumsallaşmış şirketlerin birçok uluslararası standartları benimsediği ve sosyal sorumluluk projesi üstlendiği görülmektedir. Uluslararası standartlara örnek olarak SA 8000 (Social Accountability: Sosyal Hesap verilebilirlik) Sosyal sorumluluk

belgesi, sosyal açıdan kabul edilebilirlik ve kuruluş için asgari standartları belirleyen bir standarttır⁶⁶. Aynı şekilde ISO26000 kurumsal sosyal sorumluluk standardı da toplum ve çevreye saygıyı öngören bir standarttır. ISO14000 çevre yönetimi ile ilgili bir standarttır⁶⁷. Özellikle yabancı ülkelere yatırım planlayan Türk şirketleri söz konusu standartları edinmektedir.

Birleşik Krallık’ta da yasal temele kavuşturulmuş olmakla uyulması zorunlu kılınmış bazı standartlar dışında, ISO standartlarına uymanın zorunlu olmadığı ancak İngiliz Standartlar Enstitüsü aracılığıyla bu standartlara uyum sağlanmasının teşvik edildiği görülmektedir. Konumuz bağlamında, kurumsal sosyal sorumluluk konusundaki ISO26000 standardı İngiliz Standartlar Enstitüsü tarafından teşvik edilmekte olup, Enstitü tarafından Birleşik Krallık şirketlerine yurtiçinde ve yurtdışında sorumlu bir tedarik zincirinin nasıl sağlanacağı konusunda tavsiyelerde bulunan bir KSS & Sorumlu Kaynak Kullanımı Danışmanlık Servisi kurulmuştur⁶⁸.

C. ULUSAL DÜZENLEMELER

KSS yükümlülüğü öngören uluslararası düzenlemelerin aksine, konuyla ilgili iç hukuk düzenlemeleri bağlayıcıdır. İç hukuk düzenlemeleri ile getirilen yasal yükümlülükler her ne kadar KSS olarak tanımlanmış veya sınıflandırılmış olmasa da KSS ile amaçlanan hukuki korumayı sağladığı ölçüde “örtülü” KSS kuralı olarak kabul edilebilecektir. Böyle bir düzenlemenin mevcut olması durumunda da artık yasal olarak temellendirilmiş ve uyulması “zorunlu” bir KSS kuralından bahsedilebilecektir⁶⁹. Dünyada birçok yargı çevresinde, farklı düzeylerde örtülü KSS mevzuatına yer verildiği ifade edilmektedir. KSS kategorileri göz önünde bulundurularak, insan hakları hukuku, çevre hukuku, tüketici hukuku, iş hukuku gibi alanlarda, açıkça KSS zikredilmese de ve sadece şirketleri hedef almayacak şekilde tasarlansa da KSS kurallarının mevcut olduğu söylenebilir⁷⁰.

⁶³ Amerikan hukukunda, 1977 tarihli “Yabancı Yolsuzluk Uygulamaları Kanunu (Foreign Corrupt Practices Act of 1977)” ile, başlangıçta Amerikan yurttaşlarının yabancı devlet ya da bir başka eyalet görevlilerine, bir işin yapılması bir menfaat sağlanmasının rüşvet suçunu oluşturacağı öngörülmüş 1998 yılındaki değişiklikle yabancı şirket ya da kişilerin Amerikan topraklarında devlet görevlilerine bir menfaat sağlaması durumunda da bu suçun işlenmiş olacağı belirtilmiştir <https://www.justice.gov/criminal-fraud/foreign-corrupt-practices-act>, s.e.t. 27.07.2021.

⁶⁴ Eminoğlu, s. 313.

⁶⁵ Aktan & Börü, s. 8.

⁶⁶ <http://www.eurocert.com.tr/sa8000-sosyal-sorumluluk-belgesi.aspx>, s.e.t. 26.07.2021.

⁶⁷ <https://www.iso.org/iso-14001-environmental-management.html>, s.e.t. 26.07.2021.

⁶⁸ Abou-Nigm & McCall-Smith & French, s. 632.

⁶⁹ Lin, s. 3.

⁷⁰ Lin, s. 4.

1. Türk Hukukundaki Düzenlemeler

İngiliz hukukunun aksine, Türk hukukunda kurumsal sosyal sorumluluk kavramı tanımlanmadığı gibi, bu konuda hukuki temel de oluşturulmuş değildir. Bununla birlikte, iç hukukta KSS'nin amaçları ile örtüşen birçok yasal düzenleme mevcut olduğu gibi, Türkiye'nin de mensubu olduğu uluslararası örgütlerin kurumsal sosyal sorumlulukla ilgili çalışma ve girişimlerinin Türkiye açısından da bağlayıcı olması nedeniyle, KSS'nin Türk şirketlerine çok da yabancı olmadığı söylenebilecektir⁷¹. Dolayısıyla, KSS Türk hukuk iklimine mensup şirketlerce henüz bir şirket kültürü olarak benimsenmemiş olsa da, KSS kapsamındaki sorumlulukların bir kısmı iç hukuk düzenlemeleri gereğince zorunlu olarak, bir kısmı ise uluslararası düzenlemeler uyarınca gönüllülük esasına dayalı olarak, Türk şirketleri tarafından yerine getirilmektedir.

Türk hukukunda şirketlerin kurumsal sosyal sorumluluğuna ilişkin olarak mevcut yasal düzenlemelere değinecek olursak örneğin TTK m.210/3'te öngörülen ve şirketlerin kamu düzenine ya da işletme konusuna aykırı işlemlerde ya da bu yönde bir hazırlık ya da muvazaalı iş veya faaliyetlerde bulunması durumunda, söz konusu şirketler hakkında fesih davası açılabilmesine ilişkin düzenleme kamu düzeni vurgusu açısından kurumsal sosyal sorumluluk ile doğrudan ilişkilidir. Benzer biçimde şirketlerin kuruluş aşamasında kanun hükümlerine aykırı hareket edilerek alacaklıların, pay sahiplerinin ya da kamu menfaatlerinin önemli biçimde tehlikeye düşürülmesi durumunda yönetim kurulunun, Ticaret Bakanlığının, ilgili alacaklının ya da pay sahibinin istemi üzerine şirketin feshine karar verilebilecektir (TTK m.353).

Türk hukukunda çalışanların korunmasına dair hem 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 202, 428 ve 429. maddelerinde, hem 4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesinde hem de 6102 sayılı TTK'nın 178. maddesinde çeşitli hükümler bulunmaktadır. Bu düzenlemelerin ortak yanı, işyerinin ya da işletmenin devri halinde işçinin devir nedeniyle mağdur olmasını önlemek ve iş sözleşmesinin sürekliliğini sağlamaktır.

Türk şirketler hukukunda şirketlerin kurumsal sosyal sorumluluğuna dair en önemli düzenlemeler kanaatimizce TTK'nın 521 ila 523. maddelerinde yer alan hükümlerdir. Söz konusu hükümler doktrinde bazı yazarlarca da vurgulandığı gibi, tümüyle toplumsal bir nitelik taşımaktadır⁷². TTK 521. ve 522. maddelerinde “şirketin isteği ile ayırdığı yedek akçeler” kenar başlığı altında, şirketin kanuni yedek akçe dışında esas sözleşme ile başka yedek akçeler ayrabileceği (m.521), yine esas sözleşmede şirketin yöneticileri, çalışanları ve işçileri için yardım kuruluşları kurulması veya bunların sürdürülebilmesi amacıyla veya bu amacı taşıyan kamu tüzel kişilerine verilmek üzere yedek akçe ayrılabilmesi, yardım amacına özgülenen yedek akçelerin ve diğer malların şirketten ayrılması suretiyle bir vakıf veya kooperatif kurulmasının zorunlu olduğu (TTK m.522/1-2) düzenlenmiştir. TTK m.523/3'te ise esas sözleşmede hüküm bulunmasa bile, genel kurulun, şirketin işçileri için yardım sandıkları ve diğer yardım örgütleri kurulması veya bunların sürdürülebilmesi amacıyla veya diğer yardım ve hayır amaçlarına hizmet etmek üzere, bilanço kârından yedek akçe ayrılabilmesi hükmü altına alınmıştır. Görüldüğü gibi TTK 521-523 hükümleri, şirket çalışanlarına ve topluma yardım amaçlı kuruluşlara maddi destek sağlamak üzere şirketin isteğe bağlı yedek akçe oluşturmalarını, yardım amacına yönelik yedek akçelerin başka amaçlarla kullanılmasını önlemek üzere şirketten ayrılarak bir vakıf ya da kooperatif çatısı altında toplanmalarını zorunlu tutmuştur. Bu noktada şöyle bir soru akla gelebilir: Acaba şirket tarafından bu amaçlarla ayrılan yedek akçeler başka amaçlarla kullanılabilir mi? Bu sorunun yanıtı iki görüşten hareketle verilebilir. Bizim de katıldığımız diğer görüşe göre, her ne kadar genel kurulun amaç belirterek daha önce ayırdığı yedek akçeler için, öngörülen amaç değiştirilirse de bu amaç değişikliği sadece yardım kuruluşları için söz konusu olabilir; yöneticiler, çalışanlar ve işçiler için böyle bir değişime gidilemez⁷³.

Yukarıda da değinildiği gibi, KSS kapsamında ileri sürülecek taleplerin iç hukukta dayanağı bulunması durumunda, yetkili Türk mahkemelerine

⁷¹ Tarman, s. 596.

⁷² Poroy, Reha & Tekinalp, Ünal & Çamoğlu, Ersin (2019), Ortaklıklar Hukuku II, 14. Baskı, İstanbul, Vedat Kitapçılık, s. 335.

⁷³ Poroy & Tekinalp & Çamoğlu, s. 336.

başvurulabilmesi de mümkündür. Buna göre, Anayasa'nın 90. maddesi ile MÖHUK m.1/2 gereğince KSS kategorileri kapsamında insan haklarıyla ilgili uluslararası antlaşmalar⁷⁴, KSS yükümlülüğü öngören sözleşme hükümlerinin, sözleşme özgürlüğünün sınırlarını aşması veya genel işlem koşulu niteliğinde olması halinde uygulanmayacak olması, örneğin etik sorumlulukla bağlantılı, "ahlaka aykırı sözleşmelerin geçersiz olduğu" yönündeki hüküm (TBK m.27) gereğince, konusu toplumun benimsediği ahlak kurallarına aykırı, söz konusu kuralları ihlal edici nitelik taşıyan sözleşmelerin geçersiz kabul edilmesi bakımından Borçlar Kanunu'nun ilgili hükümleri, KSS ile ilgili olabilecek haksız fiillerden kusursuz sorumluluğa ilişkin bazı hükümler, talep hakkına dayanak teşkil edebilir. KSS ile bağlantılı kusursuz sorumluluk hallerine örnek olarak, 2872 sayılı Çevre Kanunu'nun ilgili hükümleri, 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun, adam çalıştırmanın sorumluluğuna (m.66), tehlike sorumluluğuna (m.71) ilişkin hükümleri, 4721 sayılı Medeni Kanun'un taşınmaz malikinin sorumluluğuna ilişkin (m.730) hükmü zikredilebilir. KSS açısından MK 110. madde hükmünü de burada vurgulamak gerekir. Bu hüküm gereğince "Çalıştırılanlara ve işçilere yardım vakıflarının yöneticileri, yararlananlara, vakfın örgütü, işleyişi ve mali durumu hakkında gerekli bilgiyi vermekle yükümlüdür-

ler. Vakfa ödenti veren çalıştırılanlar ve işçiler en az yapmış oldukları ödeme oranında yönetime katılırlar ve temsilcilerini olabildiğince kendi aralarından seçerler". Yukarıda TTK m.522-523 gereği anonim şirketlerin yöneticilere, çalışanlara ve işçilere yardım amaçlı olarak yedek akçeden pay ayırabileceğini ve bu durumda ayrı bir vakıf ya da kooperatif kurmalarının zorunlu olduğunu belirtmiştik. İşte kurulacak olan bu vakıflarda yöneticilerin, çalışanlara ve işçilere vakfın işleyişi ve mali durumu hakkında bilgi vermeleri ve yönetime dahil edilmeleri öngörülmüştür⁷⁵. İş hukuku alanında da KSS ile bağlantılı önemli hükümler mevcuttur. İşverenin çalışanlara eşit muamelede bulunma ve ayrımcılık yapmama yükümlülüklerine, sendikal örgütlenmeye ilişkin haklar ve özellikle çocukların asgari çalışma yaşı ve koşullarına ilişkin hükümler örnek olarak verilebilir⁷⁶. Sosyal sorumluluk projelerinde ağırlıklı olarak eğitim, çevre, sosyal destek, kültür-sanat, sağlık ve ekonomi projeleri yürütülmektedir⁷⁷.

2. İngiliz Hukukundaki Düzenlemeler

İngiliz Şirketler Kanunu'nun 172. maddesinde yer alan ve yöneticilerin paydaşların menfaatlerini de göz önüne almalarına yönelik düzenleme, yukarıda incelenmişti. Bu noktada literatürde, yöneticilerin, paydaşlara yönelik yükümlülükleri yerine getirip getirmediği hususunda bir raporlamanın Şirketler Kanunu ya da alt düzenlemelerde yer almasının eleştiri konusu olduğunu da belirtmeliyiz⁷⁸.

İngiliz-Amerikan hukukunda "ethic code" ya da "code of conduct" adı verilen ve kurumsal yönetimin bir unsuru olabilen davranış kuralları, yöneticiler ve şirket çalışanlarının şirket faaliyetlerinin her aşamasında uyması gereken kurallardır. Bu kurallar sadece ahlaki değil aynı zamanda hukuki kurallardır. Örneğin yöneticilerin şirket ile ilişki içindeki kesimlerden hiç veya belli bir miktarın üzerinde hediye kabul etmemesi, ayrımcılık yasağı (sadece ırk, din ve milliyet değil aynı zamanda cinsiyet ayrımcılığı [gender discrimination], evli-bekar ayrımcılığı vb.) gibi ku-

⁷⁴ Türkiye'nin taraf olduğu bu sözleşmeler, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi (*the Universal Declaration of Human Rights*), BM Çocuk Haklarına Dair Sözleşme (*Convention on the Rights of the Child*), 182 No.lu En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi (*the Convention Concerning the Prohibition and Immediate Action for the Elimination of the Worst Forms of Child Labor*), Türkiye'nin onayladığı ILO sözleşmelerinden 29 No.lu Zorla Çalıştırma Sözleşmesi (*the Convention concerning Forced or Compulsory Labor*), 111 No.lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi (*the Discrimination (Employment and Occupation) Convention*), 155 No.lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme (*the Convention concerning Occupational Safety and Health Convention and the Working Environment*), 100 No.lu Eşit Ücret Sözleşmesi (*the Equal Remuneration Convention*), 87 No.lu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi (*the Freedom of Association and Protection of the Right to Organize Convention*), Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politikaya İlişkin İlkeler Üçlü Bildirgesi (*Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy*) ve Sınıraşan Örgütlü Suçlara Karşı Birleşmiş Milletler Sözleşmesine Ek İnsan Ticaretinin, Özellikle Kadın ve Çocuk Ticaretinin Önlenmesine, Durdurulmasına ve Cezalandırılmasına İlişkin Protokol'den (*the United Nations Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons, Especially Women and Children*) oluşmaktadır. **Tarman**, s. 598-599.

⁷⁵ **Poroy & Tekinalp & Çamoğlu**, s. 335.

⁷⁶ Detaylı bilgi için bkz. **Tarman**, s. 601 vd.

⁷⁷ <https://www.ekonomist.com.tr/dosya/topluma-deger-kanan-sirketler.html>, s.e.t. 26.07.2021.

⁷⁸ **Ward**, s. 22.

rallar şirketlerin uyum kuralları olarak bilinmektedir (compliance rules)⁷⁹. Şirketler Kanunu'nun 175. maddesi ile, "yöneticilerin doğrudan ya da dolaylı olarak olabilecek menfaatlerinin şirket menfaati ile çatışmasından kaçınmaları" yükümlülüğü hüküm altına alınmıştır. Böyle bir durumda yöneticinin, şirket malvarlığı üzerinden kişisel olarak elde ettiği gelir için hesap vermesi gerekmektedir. Bu aynı zamanda bir müşterek hukuk kuralıdır⁸⁰. Aynı Kanun'un 176. maddesinde ise "yöneticilerin üçüncü kişilerden bir menfaat kabul etmemeleri" yükümlülüğü düzenlenmiştir. Burada "üçüncü kişi" tabiri, şirket dışından bir kişiyi, şirketle bağlantılı bir tüzel kişiyi ya da bunların temsilcisini kapsamaktadır. Bir menfaatin kabul edilmesi, makul koşullarda şirket menfaati ile çatışma olarak görülemeyecek ise yükümlülük ihlal edilmiş sayılmayacaktır. Bu yükümlülük, yönetici görevden ayrılmış olsa bile, zamanında yapmış olduğu işlerle ilgili olarak devam edecektir⁸¹. İngiliz hukukunda genel anlamda bir Etik Kod bulunmamakla birlikte, anılan hükümlerin iş etiği ve rüşvetle mücadele bakımından önemi ve KSS kapsamındaki etik sorumlulukla örtüştüğü açıktır. Öte yandan Londra Borsasına kayıtlı şirketler ile büyük çaplı şirketlerin "etik kodları" mevcuttur.

İngiliz hukukunda paydaş menfaatleri ve kurumsal sosyal sorumluluk ile ilgili düzenlemelere, Şirketler Kanunu dışında sadece üç Kanunda yer verildiğini görmekteyiz. Bunlardan ilki 1986 tarihli İflas Kanunu'nun 214. maddesidir. Buna göre, iflas tasfiyesine giren bir şirketin yöneticilerinin, alacaklıların zararını (objektif sorumluluk çerçevesinde zararın önlenmesi için kendinden beklenen genel bilgi, beceri ve deneyimi göstermesine rağmen zararı önleyememesi hali dışında) tazminle sorumlu olduğu (m.214/3,4) hüküm altına alınmıştır. İflas eden veya iflas etmeye yakın bir şirketin yöneticilerinin, şirket malvarlığı üzerinde alacaklıların menfaatlerine zarar

verecek şekilde tasarruf etmeleri halinde sadakat yükümlünü (fiduciary duty) ihlal ettikleri kabul edilecektir⁸². Diğer düzenlemeler ise işçilerin korunması konusundaki 1996 tarihli Çalışma Hakları Kanunu (Employment right Act) ve işletmenin devri halinde işçilerin haklarına ilişkin TUPE adı verilen (Transfer of Undertakings-Protection of Employees) Regülasyondur.

Birleşik Krallık'ta son yıllarda emeklilik fonlarının çevresel ve toplumsal konularda ne kadar yatırım yapıldığı hususunda zorunlu raporlamaya ilişkin yasal düzenlemeler yapılması öngörülmüş ancak hükümet, lobi faaliyetleri sonucunda bu girişimden vazgeçmiştir⁸³.

Yasal düzenlemeler dışında, KSS politikalarının sözleşmeye dahil edilmek suretiyle sözleşmesel bir yükümlülük haline getirilmesi ve bu suretle sözleşmeler hukuku alanında zorunlu şekilde uygulanmasının sağlanması kuşkusuz mümkündür. Bu bağlamda, örneğin

Türk ve İngiliz hukukunda paydaş menfaati ve kurumsal sosyal sorumluluğa değindikten sonra kurumsal sosyal sorumluluğun iki boyutu üzerinde özellikle durmak gerekir. Bunlar iş etiği ve rüşvetle mücadeledir.

V. SONUÇ

Çalışmamızda Türk ve İngiliz şirketler hukukunda şirketlerin paydaş sorumluluğuna ilişkin mukayeseli bir inceleme yapılmıştır. Türk şirketler hukuku temelde İsviçre-Alman borçlar ve şirketler hukuku üzerine inşa edilmiştir. Ancak kabul edilmelidir ki günümüzde İngiliz-Amerikan hukukunun birçok ilkesi Kıta Avrupa hukuk sistemlerini etkilemektedir. Bu bağlamda, Türk şirketler hukuk öğretisinde de İngiliz-Amerikan hukukunun bazı ilkelerine yer verilmesi ve zaman içinde yasal düzenlemelere yansıtılması gerekir. Türk şirketler hukuku mevcut şekli ile mekanik bir yapıya sahiptir. Şirketlerin kurulması, çalışma esasları, organları oldukça detaylı biçimde hüküm altına alınmıştır. Şirket yöneticilerinin görev ve yetkileri de tek tek belirtilmiştir. Buna karşılık örneğin "Kurumsal yönetim" ilkesi,

⁷⁹ İngiliz anonim şirketler hukukuna özgü ilkelere "uyumluluk" (Compliance) ilkesi hakkında detaylı bilgi için bkz. **Turanlı, Hüsnü** (2021), 'İngiliz Anonim Şirketler Hukukuna Hakim İlkeler'; **Karagöz, Havva & Özcanlı, F. Beril & Palanduz, Seda** (Editör) 20-22 Temmuz 2020, Tüzel Kişilik Penceresinden Anonim Ortaklık Sempozyumu, MEF Üniversitesi Hukuk Fakültesi, 1. Baskı, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, s. 661-693 (Kıs: Hakim İlkeler).

⁸⁰ **Wild & Weinstein**, s. 201.

⁸¹ **Mayson & French & Ryan**, s. 500; Türk hukukunda şirket yöneticileri için böyle bir yükümlülük öngörülmemiştir.

⁸² **Mayson & French & Ryan**, s. 485.

⁸³ **Ward**, s. 18.

ilkesel bazda kabul edilmekle birlikte, sadece SPK'da bir madde ile çok genel olarak yasal düzenlemeye kavuşmuş, yine SPK'nun bir tebliği ile sınırlı kalmıştır. Oysa ki hem halka açık hem de kapalı anonim ortaklıklar bakımından yöneticilerin sorumluluktan biri de "kurumsal yönetim" ilkelerine uymalarıdır. Kurumsal yönetim sadece şirketin iç yönetimi ile ilgili değildir. Şirketin doğrudan ya da dolaylı olarak menfaat ortaklığı içinde olduğu çalışanlarla, alacaklılarla, tedarikçilerle, hükümetle, toplumla, çevreyle de ilgilidir. Kar maksimizasyonu önemlidir ama tek başına pay sahiplerinin menfaati doğrultusunda hareket etmek sadece kısa vadede kar maksimizasyonunu sağlar. Uzun vadede, stratejik kararlar hem şirket hem de pay sahipleri açısından zorunludur.

İngiliz şirketler Kanunu'nun 172. maddesinde şirketin başarısı için sadece pay sahiplerinin değil aynı zamanda paydaş adı verilen ve bu bağlamda çalışanlar, alacaklılar, tedarikçiler, müşteriler, şirketlerin temasta olduğu topluluk ve çevrenin menfaatlerini dikkate almaları öngörülmüştür. Türk hukukunda paydaşların menfaatlerine ilişkin olarak birçok kanun metninde çeşitli koruyucu hükümler yer almasına rağmen İngiliz Şirketler Kanunu 172. madde anlamında bir düzenleme mevcut değildir. Öte yandan Türk hukukunda 2003 yılında, eski 6224 sayılı Yabancı sermayeyi Teşvik Kanunu'nu yürürlükten kaldıran 4875 sayılı "Doğrudan Yabancı Yatırımlar Kanunu" kabul edilmekle birlikte, Türkiye'de faaliyet gösterecek yabancı yatırımcılar açısından da paydaş menfaatlerine dair bir düzenleme yapılmamıştır. Aynı şekilde Türkiye dışında faaliyet gösteren Türk yatırımcılar için de paydaş menfaatlerini korumayı öngören bir düzenleme mevcut değildir. Günümüzde paydaş menfaatlerinin uygulamaya yansıyan en önemli göstergesi kurumsal sosyal sorumluluk adı verilen ve şirketlerin paydaşlar ile ilişkilerini ortaya koyan düzenlemeler ve eylemleridir. Söz konusu düzenlemeler ve eylemler, kurumsal yapı içinde çalışanları, alacaklıları, tedarikçileri, müşterileri, toplumu ve çevreyi korumanın yanı sıra çeşitli sosyal sorumluluk projeleri ile şirket ve paydaşlar arasında bağ kurmayı amaçlamaktadır.

Kurumsal sosyal sorumluluk aynı zamanda etik sorumluluğu da içermektedir. Yöneticilerin üçüncü kişilerle ilişkilerinde, yolsuzluk, rüşvet gibi hem hu-

kuken hem de ahlaken kabul edilemeyecek yollara başvurmalarını önleyici kurallar konulmalıdır. Bu kuralların sadece kamusal yönü ağır basan kooperatifler ve HAAO'lar değil tüm ticaret şirketleri için öngörülmesi gerekir. Yukarıda sayılan tüm bu esaslar, sadece Türk şirketleri için değil aynı zamanda doğrudan yabancı yatırım çerçevesinde yatırım yapan yabancı şirketler ve yabancı ülkelerde yatırım yapan Türk şirketleri için de geçerli olmalıdır. Günümüzde şirketlerin yapısı artan biçimde çok uluslu ya da sınır ötesi şirketleşme şeklinde gerçekleşmektedir. Dolayısıyla Türk hukukunda paydaş konusu ve şirketlerin paydaşlara yönelik sorumlulukları hem Türk Ticaret Hukuku hem de Doğrudan Yabancı Yatırımlar Hukukunda tartışılmalı ve her iki alanda da gerekli yasal düzenlemeler hayat geçirilmelidir.

KAYNAKÇA

- Abou-Nigm**, Verónica Ruiz & **McCall-Smith**, Kasey & **French**, Duncan (2018), *Linkages and Boundaries in Private and Public International Law*, 1. Baskı, Oxford, Hart Publishing.
- Aktan**, Coşkun Can (2018), *Yolsuzlukla Mücadele Stratejileri*, 2. Baskı, Ankara, Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu, 2018.
- Aktan**, Coşkun Can & **Börü**, Deniz, *Kurumsal Sosyal Sorumluluk*, https://www.researchgate.net/profile/Coskun-Can-Aktan/publication/318682140_Kurumsal_Sosyal_Sorumluluk/links/59776fcc45851570a1b312cf/Kurumsal-Sosyal-Sorumluluk.pdf, s.e.t. 25.07.2021.
- Başar**, Banu & **Başar**, Mehmet (2006), 'Sosyal Sorumluluk Raporlaması ve Türkiye'deki Durumu, Social Responsibility Reporting: The Case of Turkey', *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, S: 2, C: 6. <https://dergipark.org.tr/tr/download/journal-file/20523#page=214>, s.e.t. 10.06.2021.
- Carroll**, Archie B. (2015), 'Corporate social responsibility: The centerpiece of competing and complementary frameworks, *Organizational Dynamics*', S: 2, C: 44, ss. 87-96, <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0090261615000170>, s.e.t. 25.07.2021.
- Littenberg**, Michael R. (2018), 'Corporate Social Responsibility Compliance in 2018, and Beyond - An Overview for In-House Legal Counsel', *CSR & Supply Chain Compliance*, Article 1, Ropes & Gray. <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=ed7e22b3-06b8-41fb-a72e-b4ff-2d5aba86>, s.e.t. 08.09.2021.
- Eminoğlu**, Cafer (2014), *Türk Ticaret Kanunu'nda Kurumsal Yönetim (Corporate Governance)*, 1.Baskı, İstanbul, Onikilevha Yayınları.
- Freeman**, R. Edward & **McVea**, John (2001), 'A Stakeholder Approach to Strategic Management, Darden Graduate School of Business Administration University of Virginia', Article in SSRN Electronic Journal, DOI: 10.2139/ssrn.263511, https://www.researchgate.net/publication/228320877_A_Stakeholder_Approach_to_Strategic_Management, s.e.t. 15.06.2021.
- Ho**, Virginia Harper (2010), 'Enlightened Shareholder Value: Corporate Governance Beyond the Shareholder-Stakeholder Divide', *The Journal of Corporate Law*, S: 1, C: 36, s. 60-112, <https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/jcorl36&div=5&id=&page=>, s.e.t. 05.05.2021.
- İş Dünyası ve İnsan Haklarına Dair Rehber İlkeler, Birleşmiş Milletler "Koruma, Saygı Gösterme ve Telif Edici Çözüm Üretme" Çerçevesinin Uygulanması, <https://etkiniz.eu/wp-content/uploads/2021/01/BM-is-dunyas%C4%B1-ve-insan-haklari.pdf>, s.e.t. 01.10.2021.
- Lasyté**, Gita (2019), 'The Role of Stakeholder in Corporate Governance: Theoretical Approach' *Contemporary Research on Organization Management and Administration*, ISSN 2335-7959 Online, S: 7, C: 1, ss. 74 - 85 doi.org/10.33605/croma-012019-006. <https://repository.mruni.eu/handle/007/16049>, s.e.t. 25.06.2021.
- Lin**, Li-Wen (2020), 'Mandatory Corporate Social Responsibility Legislation around the World: Emergent Varieties and National Experiences' *University of Pennsylvania Journal of Business Law*, Forthcoming, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3678786>, s.e.t. 08.09.2021.
- Marson**, James (2011), *Business Law*, 2. Baskı, Oxford, Oxford Yayınları.
- Mayson**, Stephan & **French**, Derek & **Ryan**, Cristopher (2011), *Company Law*, 27. Baskı, Oxford Oxford Yayınları.
- Moon**, Jeremy (2004), *Government as a Driver of Corporate Social Responsibility*, The University of Nottingham, International Centre for Corporate Social Responsibility, No. 20-2004 ICCSR Research Paper Series- ISSN 1479-5124. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.198.8346&rep=rep1&type=pdf>, s.e.t. 26.09.2021.
- Poroy**, Reha & **Tekinalp**, Ünal & **Çamoğlu**, Ersin (2019), *Ortaklıklar Hukuku II*, 14. Baskı, İstanbul, Vedat Kitapçılık.
- Queen**, P.E. (2015), 'Enlightened Shareholder Maximization: Is this Strategy Achievable?', *J Bus Ethics*, S: 3, C: 127, ss. 683-694. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2070-6>, s.e.t. 07.07.2021.
- Radin**, Tara (1999), 'Stakeholder Theory and the Law', *The Colgate Darden Graduate School of Business Administration University of Virginia*. <https://www.proquest.com/docview/304530626?pq-origsite=gscholar&fromopenview=true>, s.e.t. 11.06.2021.
- Roberts**, Robin W. (1992), 'Determinants of Corporate Social Responsibility Disclosure: An Application of Stakeholder Theory, Accounting Organizations and Society' S: 6, C: 17, ss. 595-612. <http://repository.binus.ac.id/2009-1/content/f0122/f012243637.pdf>, s.e.t. 15.07.2021.
- Robertson**, Diana C. & **Nicholson**, Nigel (1996), 'Expressions of Corporate Social Responsibility in U.K. Firms' *Journal of Business Ethics*, S: 10, C: 15, ss. 1095-1106, <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/BF00412050.pdf>, s.e.t. 26.09.2021.
- Sauvant**, Karl P. & **Mann**, Howard (2019), 'Making FDI More Sustainable: Towards an Indicative List of FDI Sustainability Characteristics' *The Journal of World Investment&Trade*. https://brill.com/view/journals/jwit/20/6/article-p916_6.xml?body=pdf-33151&language=de, s.e.t. 26.07.2021.

- Saygılı, Ebru & Gören Yargı, Seher & Kiroğlu, Melike** (2019), 'Halka Açık Şirketlerde İş Etiği Kodları Analizi' Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi, S. 3, C. 21, <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/820954>, s.e.t. 27.09.2021.
- Stobierski, Tim** (2021), Types of Corporate Social Responsibility to be Aware of <https://online.hbs.edu/blog/post/types-of-corporate-social-responsibility>, s.e.t. 07.09.2021.
- Sulu, Muhammed** (2019), Anonim Ortaklıklarda Şirket Menfaati Kavramı, 1. Baskı, İstanbul, Onikilevha Yayıncılık.
- Tarman, Zeynep Derya, "Turkey": Kessedjian, Catherine & Cantú Rivera, Humberto** (Editors) (2020), Private International Law Aspects of Corporate Social Responsibility, Ius Comparatum - Global Studies in Comparative Law, C. 42, 1. Baskı, Cham, Springer International Publishing, ss. 959-624.
- Tekinalp, Ünal** (2013), Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku, 3. Baskı, İstanbul, Vedat Kitapçılık.
- Turanlı, Hüsnü** (2016), 'A Fundamental Change of Perspective in the Liability of the Board of Managers in the New Turkish Corporate Law: Transformation from Prudent Man Rule to Business Judgment Rule' Ticaret ve Fikri Mülkiyet Hukuku Dergisi, S: 1, C: 2, ss. 81-89.
- Turanlı, Hüsnü** (2021), 'İngiliz Anonim Şirketler Hukukuna Hâkim İlkeler' Karagöz, Havva & Özcanlı, F. Beril & Palanduz, Seda (Editör) 20-22 Temmuz 2020, Tüzel Kişilik Penceresinden Anonim Ortaklık Sempozyumu, MEF Üniversitesi Hukuk Fakültesi, 1. Baskı, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, ss. 661-693 (Kıs: Hâkim İlkeler).
- Ward, Halina, "Corporate Social Responsibility in Law and Policy": Boeger, Nina & Murray, Rachel & Villiers, Charlotte** (Editors) (2008), Perspectives on Corporate Social Responsibility, 1. Baskı, Cheltenham, Edward Elgar Publishing, pp. 8-38.
- Wild, Charles & Weinstein, Stuart** (2013), Smith & Keenan's Company Law, 17. Baskı, Harlow, Pearson Company Yayınları.
- Üçışık, Güzin & Çelik, Aydın** (2013), Anonim Ortaklıklar Hukuku, 1. Cilt, 1. Baskı, Ankara, Adalet Yayınevi.
- Yıldırım, Engin**, (2014), "Birleşmiş Milletler İş Hayatı ve İnsan Hakları Rehber İlkelerinin Eleştirel bir Değerlendirmesi", VI. Sosyal İnsan Hakları Ulusal Sempozyumu, https://www.academia.edu/30810934/B%C4%B0RLE%C5%9EM%C4%B0C5%9E_M%C4%B0LLETLER_%C4%B0C5%9E_HAYATI_VE_%C4%B0NSAN_HAKLARI_REHBER_%C4%B0LKELER%C4%B0N%C4%B0N_Engin_Y%C4%B1ld%C4%B1r%C4%B1m, s.e.t. 03.09.2021.
- Yıldız, Yüksel** (2012), 'Küresel İlkeler Sözleşmesi Işığında Türkiye'de Kurumsal Sosyal Sorumluluk' (Yüksek Lisans tezi), İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- İnternet Kaynakları:**
- <http://www.eurocert.com.tr/sa8000-sosyal-sorumluluk-belgesi.aspx>, s.e.t. 26.07.2021.
- <https://eur-lex.europa.eu/>, s.e.t. 23.07.2021.
- <https://www.ekonomist.com.tr/dosya/topluma-deger-katan-sirketler.html>, s.e.t. 26.07.2021.
- [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/578031/EXPO_STU\(2017\)578031_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/578031/EXPO_STU(2017)578031_EN.pdf), s.e.t. 04.09.2021.
- <https://www.globalcompactturkiye.org/10-ilke/>, s.e.t. 08.09.2021.
- <https://www.gov.uk/government/groups/uk-national-contact-point-for-the-organisation-for-economic-co-operation-and-development-guidelines>, s.e.t. 08.09.2021.
- <https://www.ihud.org/raporlar/is-dunyasi-ve-insan-haklari-alaninda-ulusal-eylem-planlari>, s.e.t. 04.09.2021.
- <https://www.iso.org/iso-14001-environmental-management.html>, s.e.t. 26.07.2021.
- <https://www.iso.org/iso-14001-environmental-management.html>, s.e.t. 26.07.2021.
- <https://www.justice.gov/criminal-fraud/foreign-corrupt-practices-act>, s.e.t. 27.07.2021.
- <https://www.legis.state.pa.us/cfdocs/legis/LI/consCheck.cfm?txtType=HTM&ttl=15&div=0&chpt=5&sctn=15&subscn=0>, s.e.t. 22.07.2021.
- <https://www.legislation.gov.uk/uksi/2013/1970/contents/made>, s.e.t. 26.07.2021.
- <https://www.legislation.gov.uk/uksi/2013/1970/part/2/made>, s.e.t. 26.07.2021.
- https://www.oecd.org/daf/anti-bribery/ConvCombatBribery_ENG.pdf, s.e.t. 27.07.2021.
- <https://www.sanayi.gov.tr/assets/pdf/anlasmalar/UTN-Rehber1.pdf>, s.e.t. 01.10.2021.
- <https://www.sivilsayfalar.org/2020/12/14/bm-rehber-ilkelere-devletlere-ve-maden-sirketlerine-onemli-sorumluluklar-yukluyor/>, s.e.t. 01.10.2021.
- <https://www.unglobalcompact.org/>, s.e.t. 08.09.2021.

Etik Beyanı: Bu çalışmanın hazırlanma sürecinde etik kurallara uyulduğunu yazar beyan etmektedir. Aksi bir durumun tespiti halinde Ticaret ve Fikri Mülkiyet Hukuku Dergisi (TFM) hiçbir sorumluluğu kabul etmemektedir. Sorumluluk, çalışmanın yazarına aittir.

Katkı Oranı Beyanı: Söz konusu çalışmanın hazırlanması ve yazımı aşamasında yazarların katkı oranı %50'dir.

Varsa Destek ve Teşekkür Beyanı: Yoktur.

Çatışma Beyanı: Yoktur.

Ethics Statement: *The author declares that ethical rules are followed in all preparation processes of this study. In case of detection of a contrary situation, TFM does not have any responsibility and all responsibility belongs to the author of the study.*

Contributions Statement: *Authors have contributed 50%-50% into preparing and writing this study..*

Statement for Support and Appreciation If Any: *None.*

Statement for Conflict of Interest: *None.*