



SSAD

Stratejik ve Sosyal Arařtırmalar Dergisi

ISSN 2587-2621

Volume 7 Issue 3, November 2023

sisaddergi@gmail.com

Makale Türü/Article Type: Arařtırma/Research

Makale Gönderim Tarihi/Received Date: 14.10.2023

Makale Kabul Tarihi/Accepted Date: 27.11.2023

DOI: 10.30692/sisad.1376034

LİMİTED ŞİRKETLERDE MÜDÜRLERİN REKABET YASAĞI

Competition Prohibition for Managers in Limited Liability Corporations

Nuri Arda BUDAK

Yüksek Lisans Öğrencisi

Süleyman Demirel Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk

ORCID ID:0000-0003-0494-1409

nuriardabudak@gmail.com

Mehmet Fahrettin ÖNDER

Prof. Dr.

Süleyman Demirel Üniversitesi

Hukuk Fakültesi, Özel Hukuk Bölümü

ORCID ID: 0000-0002-1808-5378

ahrettinonder@sdu.edu.tr

Atf/Citation: Nuri Arda Budak & Mehmet Fahrettin Önder (2023), "Limited Şirketlerde Müdürlerin Rekabet Yasağı", Stratejik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi", *Stratejik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, C.7, S.3, Kasım 2023, s.687-706.

Öz: Rekabet yasağı, iş hukukunda olduğu gibi ticaret hukukunda da gerekli bir düzenleme olarak kendini göstermektedir. Bahsi geçen kısıtlama genellikle işvereni ve işyerlerini korumaya yönelik bir kayıttır. Söz konusu kısıtlama iş sözleşmesinde veya atamaya ilişkin kararda belirtilmek suretinde ortaya çıkabilecektir. Uygulamada, işverenliğin ticari sır niteliğindeki bilgilerinin rekabet halinde bulunduğu diğer kimselerin eline geçmemesi açısından yer almaktadır. Rekabet yasağı, sadakat yükümlülüğü başlığı altında değerlendirilebilecek olup özellikle ticaret hukuku bünyesinde yer alan şirketler hukukunda önem arz etmektedir. Şirketler hukuku bağlamında kanun koyucu limited şirketler açısından farklı bir düzenleme getirmiştir. Limited şirketler içerisindeki müdürlük makamı çerçevesinde rekabet yasağı ayrıca önem taşımaktadır. Limited şirketlerde müdürlere ilişkin rekabet yasağı 6102 sayılı Türk Ticaret Kanununun (TTK) 626. maddesinde düzenlenmiştir. Anılan rekabet yasağı, müdürler kurulunun tüm üyeleri için geçerli kılınmıştır. Rekabet yasaklarının amacının ise şirketin ticari sırlarına vakıf olan müdürlerin,

şirketle rekabet edip, şirket menfaatlerini zarara uğratmasını önlemek olduğu genel olarak kabul edilir. Bu çalışmada öncelikle limited şirket ve müdürlük kavramları açıklanacak ve daha sonra limited şirketler ve müdürlerine ilişkin rekabet yasağı ve ihlal durumlarından bahsedilerek, öğretilerdeki görüşler çerçevesinde analiz edilecek olup, müdürlerin çalışma serbesti irdelenecektir.

Anahtar Kelimeler: Limited Şirketler, Rekabet Yasağı, Limited Şirket Müdürü.

Abstract: Non-competition manifests itself as a necessary regulation in commercial law as well as in labor law. The restriction in question is generally a record intended to protect employers and workplaces. The restriction in question may occur by stating it in the employment contract or in the decision regarding appointment. In practice, it is included in order to prevent the employer's trade secret information from falling into the hands of other parties with whom it is in competition. Non-competition can be evaluated under the title of obligation of loyalty and is especially important in company law within the scope of commercial law. In the context of company law, the legislator has introduced a different regulation for limited companies. The prohibition of competition is also important within the framework of the directorate position within limited companies. The prohibition of competition for managers in limited companies is regulated in Article 626 of the Turkish Commercial Code (TCC) No. 6102. The said non-competition clause has been made valid for all members of the board of directors. It is generally accepted that the purpose of non-competition regulations is to prevent managers who have knowledge of the company's trade secrets from competing with the company and harming the company's interests. In this study, first of all, the concepts of limited company and directorate will be explained, and then the non-competition and violation situations regarding limited companies and their managers will be mentioned, analyzed within the framework of the views in the doctrine, and the freedom of work of the managers will be examined.

Keywords: Limited Liability Company, Non-compete Obligation, Limited Liability Company Directors.

GİRİŞ

Türk Ticaret Kanunu'nda (TTK) yer verilmiş olan ortaklık türlerinden biri limited şirkettir. Ortaklık bünyesinde yürütme işlemleri ve şirketin yönetimine ilişkin yetkiler yönetim kurulunda yer almaktadır. Bu bağlamda, limited şirketlerin yönetim yetkilisi müdürlerdir. Limited şirketlerin yönetim organı olan müdür, yönetim hakkına ve temsil yetkisine haizdir. Bu durum sonucunda müdürler, limited şirketin tüm sırlarına, müşteri çevresine, üretim modellerine dair gizli nitelikteki bilgilere vakıftır. Söz konusu gizli nitelikteki bilgilerin korunması gerektiği açık olduğundan, müdürler adına rekabet yasağı düzenlenmiş bulunmaktadır. Düzenleme ile limited şirket ortaklarının ve şirketin faydasının gözetildiği anlaşılmaktadır. Limited şirketlerde müdürler bakımından getirilen hüküm TTK m. 626'da yer almaktadır. Söz konusu hükmün devamında ise şirket müdürlerinin, sözleşmede aksi öngörülmemişse ya da bütün ortaklar yazılı şekilde izin vermemişse şirketle rekabet anlamına gelebilecek bir faaliyette bulunmalarının yasak olduğu belirtilmiştir. Bahsedilen rekabet yasağı kanun koyucu tarafından limited şirket ortakları veya dışarıdan atama usulüyle gelen tüm müdür kavramı içerisinde yer alan kişiler için düzenlenmiştir. Rekabet yasağına ilişkin madde, nitelik olarak emredici nitelikte değildir. Bu durum, sözleşmede aksinin kararlaştırılabileceğinin belirtilmesi veya bütün ortakların izni ile zıt yönde belirlenebileceğinin ifade edilmesinden anlaşılmaktadır. İlgili düzenleme ile limited şirketlerde müdürlerin rekabet yasağı açıklanmış olmasına karşın gerek öğretilerde gerekse de uygulamada rekabetin yasağının çerçevesi ve kullanımı tam anlamıyla netliğe kavuşmuş değildir. Bunun yanında rekabet yasağı ve sonuçları kanun koyucu tarafından düzenlenmemiş olması nedeniyle bu çalışmada limited şirketlerde müdürlerin rekabet yasağı ve ihlalin sonuçlarına yer verilmiştir. Bu bağlamda çalışmada öncelikle limited şirketlerinden ve müdür makamından kısaca bahsedilecek olup, devamında müdürlerin rekabet yasağına ve ihlaline ilişkin sonuçlar ifade edilecektir. Söz konusu çalışmada öğreti ve yargı kararları ışığında değerlendirmeler yapılacak olup, limited şirketler bağlamında müdürlerin rekabet yasağına ilişkin belirlemeler yapılacaktır.

Limited Şirket Terimi

TTK m. 573'te limited şirket, bir veya birden çok gerçek veya tüzel kişi tarafından bir ticaret unvanı adı altında oluşturulan, esas sermayesi belli olan ve söz konusu sermayenin esas sermaye

paylarının toplamından oluştuğu şirket türü olarak tarif edilmiştir. Buradan hareketle ortakların şirket borçlarına ilişkin sorumluluğu bulunmayıp, yalnızca taahhüt ettikleri esas sermaye paylarını ödemek konusunda sorumlulukları bulunmaktadır. TTK m. 573/3 gereğince limited şirketler, kanunen yasak olmayan çeşitli ekonomik amaç ve konular hakkında kurulabilirler.

Bunun yanında limited şirketlerin düzenlenmiş olduğu TTK m. 573/3 hükmünde, limited şirketlerin bazı niteliklerinden bahsedilmiştir. Söz konusu niteliklerden birisi olarak limited şirketler, ortakların şahsi özelliklerinin ön planda olduğu sermaye ortaklığı olması gösterilebilir (Şener, 2017, s.5). Bu durumu destekler nitelikte olarak limited şirketlerde ortakların kendilerine özgü özelliklerinden olan ortaklıktan çıkma hakkı ve ortaklıktan çıkarma gibi yetkiler kişi ortaklığına yakınlaştırdığını göstermektedir. Belirtmek gerekir ki limited şirketlerin sözleşmesinde bu durumlardan bahsedilmesi halinde söz konusu yetkiler kullanılabilir olup, sınırları da buradan hareketle tespit edilecektir. Buna ek olarak limited şirketlerde ortak sayısının en fazla elli olabilmesi de uygulamaya yönelik olarak sermaye ortaklığından ziyade kişi ortaklığına benzeyen bir durumdur. Söz konusu hal uygulamada kendini göstermekte olup, birbirlerine güvenen az sayıdaki kişilerin ortaklık konusunda başvurdukları kurum olduğu görülmektedir. Tüm bu durumlar ışığında limited şirketlerin sadece sermaye şirketlerinin özelliklerini taşımaktan ziyade hem kişi hem de sermaye şirketlerinin ortak özelliklerini barındıran karma bir türde olduğu söylenebilecektir (Taşdelen, 2012, s.75).

Limited şirketlerin bir diğer özelliği ise şirket ortaklarının sınırlı sorumluluğunun bulunmasıdır. Bunun sonucunda sorumluluk esaslı şirket tüzel kişiliğindedir. Söz konusu durum şirketin dışarıdan görünümü ile ilgilidir. İçeriden ise limited şirket ortakları sözleşme serbestisi bağlamında sorumluluk esas ve oranlarını diledikleri ölçüde kararlaştırabileceklerdir. Bu durumu sermaye ölçüsünde veya ortağın kimliği ölçüsünde belirleyebileceklerdir (Almaç Öztürk, 2017, s. 61). Ancak limited şirketler birer sermaye şirketi oldukları için şirketin borçlarından şirket tüzel kişiliği sorumlu olacak ve dışarıya karşı durum bu şekilde görünecektir. Bu durum şirket tüzel kişiliğine karşı alacağı bulunan kişiler açısından önem arz etmektedir (Çeker, 2016, s. 303). Zira limited şirket ortaklarının şirketin borçları yönünden kişisel sorumluluğu yalnızca sermaye miktarı ile sınırlıdır. Bunun sonucunda limited şirketten alacağı bulunan kişiler limited şirketin malvarlığına ilişkin takipte bulunabileceklerdir.

Limited şirketlerin kanun koyucu tarafından yapılan tanımına göre dört adet unsuru bulunmaktadır. Bu unsurlar; ortaklar, amaç, ticaret unvanı ve sermayedir. Bu unsurlar limited şirketten söz edebilmek adına mutlaka bulunması gereken bileşenlerdir. Bunun yanında ortaklar unsuruna ek bir sınırlama getirilmiş olup, en az bir kişi en çok ise elli ortak barındırabilecekleri hüküm altına alınmıştır. Bu durum TTK m. 674'te belirtilmiştir. Şirket türleri içerisinde ortaklık sayısı bakımından üst sınır öngörülen tek şirket türü limited şirketlerdir. Şirket ortak sayısının elliyi aşması durumunda limited şirketin anonim şirkete dönüşeceği kabul edilmektedir (Çeker, 2016, s. 304). Aynı zamanda TTK'ye göre limited şirketin tek kişilik olması durumunda tek ortaklı limited şirket olarak kabul edileceği belirtilmiştir. Bu durum özellikle görünüşte ve uygulamada şirket ortak sayısının değiştiği hallerde önem kazanmaktadır. Şirket bünyesinde birden fazla ortak görünmesine karşın şirketin işleyişi içerisinde tek bir kişinin hakimiyeti bulunuyor ise tek ortaklı limited şirketin bulunduğu kabul edilecektir (Tekinalp, 2012, s. 57). Tek ortaklı şirket bulunduğu tek ortak genel kurul yetkilerinin hepsine sahip olur. Tek ortaklı şirketin yönetimi ise müdür veya müdürler kurulunda bulunmaktadır. Müdür veya müdürlerin şirket ortağı olması zorunlu değildir (Tekinalp, 2015, s. 584). Bunun yanında bir şirketin tek ortaklı şirket haline gelmesi halinde müdürün bildirim tarihinden yedi gün içerisinde şirketin tek ortaklı şirket haline geldiğini ve ortağın adını, yerleşim yerini ve vatandaşlığını tescil ve ilan etmeleri gerekmektedir. Bu duruma aykırılık halinde meydana gelebilecek zararlardan müdürlerin sorumluluğu doğacaktır. Şirketin tek ortaklı hale gelmesi veya tek ortaklı şekilde kurulması arasında söz konusu müdürlerin sorumluluğuna ilişkin bir fark bulunmamaktadır (Çeker, 2016, s. 305). Ancak şirketin tek ortaklıktan çoklu ortaklığa geçmesi halinde yine tescil ve ilan zorunluluğu bulunmamaktadır (Ünlü, 2015, s. 99-106). Tek ortaklı limited şirketler aynı

sicile tescil ettirmek kaydıyla kendi tek ortaklı ortaklıklarını kurabilmesi de mümkündür. Ek olarak bir kişinin birden çok tek kişi ortaklığının olabileceği de mümkündür (Tekinalp, 2012, s. 337). Limited şirketlerde ortaklık bünyesinde gerçek kişiler olabileceği gibi tüzel kişiler de olabilecektir (Pulaşlı, 2018, s. 2722). Öğretide yer alan bir görüş kapsamında limited şirket ortaklarının gerçek veya tüzel kişi olması yeterli bir unsur olduğu gibi şirket sözleşmesi ile ortaklarla ilgili olarak belirli şartlar öngörülebilir. Bu konuda belirli bir meslek grubuna ait olma gibi belirli koşullar öngörülecek şekilde ortaklarda bulunması gereken bir unvan sahibi olmak gösterilebilir. TTK'de ortaklara yönelik bu şekilde bir kısıtlama olmamasına karşın türlü kanun ve yönetmeliklerle bu şekilde kısıtlamalar getirilebilmektedir (Çeker, 2016, s. 305). TTK'de ortaklara ilişkin bu şekilde bir kısıtlama yer almamasına karşın diğer kanun ve yönetmeliklerle böyle bir kısıtlama getirilmesi T.C. Anayasası m. 48 çerçevesinde yer alan çalışma özgürlüğüne aykırılık teşkil edecektir. TTK'de şirket dahilinde ortak olabilecek kişiler için m. 574/3 hükmü bulunmaktadır. İlgili hükme göre tek ortağın kendi paylarını almak amacıyla diğer payları satın alamayacaktır. Zira limited şirketlerde ortaklık ilişkisi çıkma veya çıkarılma halleri ile sona erebilmektedir (Çeker, 2016, s. 306). Çıkma hali ortağın kendi rızası ile çıkarılma ise ortağın kendi rızası dışında ortaklıktan ayrılması anlamına gelmektedir (Pulaşlı, 2018, s. 2782). Ortağın haklı sebep ile limited şirketten ayrılabilmesi için mahkemeye başvurduğunda, ortaklıktan kaynaklanan hak ve borçlarının kısmen veya tamamen dondurulmasına veya teminat altında güvence alınmasına mahkeme karar verebilecektir. Bu durum TTK'de yer almaktadır. Ayrıca ortaklardan birisi çıkmayı talep etmesi durumunda veya çıkmak adına dava ikame etmesi halinde, müdürlerin diğer ortakları bilgilendirmesi gerekmektedir (Pulaşlı, 2018, s. 2782). Bu durumun sonucunda bilgilendirilen diğer ortaklar, öğrenme tarihinden itibaren bir ay içerisinde çıkma kararına katılacaklarını müdüre bildirebilirler veya kendileri için de haklı sebep bulunduğunu düşünüyorlar ise çıkma davasına katılma imkanına sahiptirler (Aydın, 2015, s. 49). Söz konusu durum ortaklıktan çıkmak isteyen diğer ortakların da eşit şekilde işlem yapılmasını talep etmelerinin bir sonucudur (Pulaşlı, 2017, s. 813). Limited şirketlerde ortaklardan birinin ayrıldığı hallerde söz konusu durumun sicile tescil ettirilmesi gerekmektedir. Ortaklıktan çıkma hakkı, bozucu yenilik doğuran hak niteliğindedir. Bunun sonucunda ortaklardan birinin bu hakkı kullanması ve muhataba ulaşması ile ortaklıktan çıkma gerçekleşecektir (Taşdelen, 2012, s. 85). Mahkeme kararı ile bir ortağın ortaklıktan çıkarılmasında ise mahkeme kararının kesinleştiği an çıkmanın gerçekleştiği kabul edilmektedir. Ancak ilgili durumlar şirketin iç işleyişi açısından geçerli olup, dış ilişkide ise ticaret siciline tescil ve ilan edilmesi gerekmektedir (Pulaşlı, 2018, s. 2798). Şirket ana sözleşmesinde ortaklıktan ayrılma hususunda zorlaştırıcı veya birtakım şartların varlığı halinde durumun mümkün kılınması kararlaştırılabilmektedir. Bahsedilen hallerde ortak mahkeme aracılığı ile ortaklıktan ayrılabilir. Ortağın şirketten ayrılmasının sonucunda kişisel tüm görev ve sorumluluklarının sona ermekte ve haklarının sonlanması durumu gerçekleşecektir (Pulaşlı, 2018, s. 2798).

Limited şirketlerin amaç ve konusu yönünden TTK m. 573/3 hükmü yer almaktadır. İlgili hüküm gereğince limited şirketlerin konusu ticari işletme olmak zorunda değildir. Ortaklığın konusunun ekonomik kazanç elde etmesi yeterlidir. Bunun yanında limited şirketler ticari faaliyetlerde bulunmasalar bile tüzel kişiliği bulunmaktadır. Limited şirketlerin en temel amacı ekonomik fayda elde edip, ortaklık bünyesinden elde edilen karı paylaşmaktır. Bu durum kanun koyucunun iradesi olarak TTK'de yer almaktadır. Şayet limited şirketin ticari işletmesinin bulunduğu ihtimalde bir de ticaret unvanı gerekmektedir. Ticaret unvanı, şirketi tanıtmaya ve diğer şirketlerden ayırt etmek adına kullanılan bir isimdir. Ticaret unvanının kullanılması limited şirketler için zorunludur (Altaş, 2017, s. 70). TTK m. 16'ya göre ticaret şirketleri aynı zamanda tacir olarak kabul edilmektedir. Bu durum limited şirketler adına ticari unvan kullanımının zorunluluğunu açıklamaktadır. Aynı zamanda limited şirket ana sözleşmesinde seçilen ticari unvan belirtilmek zorunda olduğu TTK m. 576/1'de hüküm altına alınmıştır. Limited şirketlerin belirleyeceği ticaret unvanında faaliyet konusu ve limited şirket olduğunun belirtilmesi şarttır. Bu durum TTK m. 46'da belirtilmiştir. Limited şirketler kanun koyucu tarafından TTK m. 124/2

hükmü uyarınca sermaye şirketi olarak kabul edilmiştir. Limited şirketlerin esas sermayesi ortaklar tarafından taahhüt edilen varlıklardan oluşmaktadır. Ancak kuruluş aşamasında esas sermayenin şirket ana sözleşmesinde belirtilmesi, asgari sermayenin şirket bünyesinde hazırda bulunması gerekmektedir. Buna ek olarak sermayenin artırılması veya azaltılması hallerinde şirket ana sözleşmesinin değiştirilmesi gerekmektedir. Buradan hareketle limited şirketlerin sermayesi malvarlığındaki azalma veya artmadan etkilenmeyen kuruluş aşamasında belirlenen sermayenin bulunması gerekmektedir. Limited şirketlerde ortaklık bünyesinde yer almak isteyen bir kişinin en az bir esas sermaye payını şirkete sunması gerekmektedir. Bu durumlara ilişkin TTK m. 573 düzenlemesi bulunmaktadır. Şirket sermayesinin belirli olması ve şirketlerden alacaklı konumda bulunan kişilerin menfaatleri gereğince şirket ana sözleşmesinde esas sermaye tutarın gösterilmesi zorunlu tutulmuştur (Çeker, 2016, s. 307). Ayrıca TTK düzenlemesi gereğince esas sermayenin en az 10.000 TL olması gerektiği belirtilmiş, kanun koyucu tarafından bu miktar güncellenebilmektedir. Ek olarak limited şirketlerde bir ortak birden fazla esas sermaye payına sahip olabileceği gibi ortağın getireceği sermaye payı 25 TL ve katları şeklinde olması gerektiği belirtilmiştir (Çeker, 2016, s. 307). Limited şirketler sermaye ortaklığı olması nedeniyle ortaklığın sorumlulukları karşısında malvarlığı ile sorumludur. Kollektif şirketler ve anonim şirketlerin arasında değerlendirilen limited şirketler hem kişi hem de sermaye şirketi özelliği göstermektedirler (Şener, 2017, s. 9). Bu bağlamda limited şirketlerde sadakat ve sır saklama yükümlülükleri gibi özellikleri ön plana çıkarılmıştır. Limited şirketlerde aynı sermaye olarak üzerinde sınırlı aynı hak, haciz ve tedbir bulunmayan, nakden değerlendirilebilen ve devredilebilen, fikri mülkiyet hakları ile sanal ortamlar ve adlar da dahil olarak tüm varlığı bileşenleri limited şirkete aynı sermaye olarak gösterilebilecektir. Bunun yanında; hizmet edimleri, kişisel emek, ticari itibar ve vadesi gelmemiş alacaklar limited şirketlere sermaye olarak getirilemeyecektir. Limited şirketlerde, şirket borçlarından sadece şirketin sorumlu olması ve bu sorumluluğun sınırsız olması TTK m. 602'de düzenlenmiştir. Ayrıca, limited şirkette ortaklar şirkete karşı taahhüt ettikleri sermaye miktarıyla sınırlı olmak üzere sorumludurlar. Böylece sermaye borcunun yerine getirilmesi ile ortakların borcu da sona ermektedir (Kır, 2019, s. 43). Limited şirketlerde asıl kural, ortakların şirket alacaklılarına karşı kişisel sorumluluklarının bulunmamasıdır. Bu durumun istisnası ise limited şirketin kamu borçlarıdır. Buna göre, kamu alacakları şirketten tahsil edilemediği takdirde şirketin kanuni temsilcilerinden eğer onlardan da alınamaz ise limited şirketin ortaklarından tahsil edilmektedir. Fakat bu durumda, şirketi temsile yetkili olan müdür, kamu borcunun tamamından sınırsız şekilde sorumluluk taşıdıkları halde, ortakların sorumlulukları şirketteki sermaye payı oranlarıyla sınırlı kalmaktadır. Öğretide yer alan bir görüşe göre, şirketin kanuni temsilcilerine getirilen sınırsız sorumluluk hali, kusursuz sorumluluk haline benzetilerek kanun koyucunun bu yönde bir belirlemede bulunduğunu belirtmiştir (Aydın ve Yıldırım, 2015, s. 257).

Limited Şirketlerde Müdür Kuramı

Hak sahibi olarak kabul edilen tüzel kişilerin, iradelerini dış dünyaya açıklamak veya bu irade aracılığıyla dış dünyada değişiklik meydana getirmek amacıyla kullandıkları kurumlara organ denir (Palta, 2022, s. 361). Öğretiye göre tüzel kişinin davranış kapasitesinin iki yönü vardır; biri tüzel kişinin iradesinin oluşması, diğeri ise iradenin ifadesidir. Böylece tüzel kişiler iradelerini organlar aracılığıyla ifade eder, iç organlar tarafından yönetilir ve dış organlar tarafından temsil edilir. Tüzel kişiliğe sahip limited şirketlerde bu organlar şahıslar veya şahıs grupları şeklinde olabilmektedir. Burada kişi olarak müdür, kişi grubu olarak ise genel kurul ifade edilmektedir.

Bu kurumların iradeleri tüzel kişiliğin iradesi olarak değerlendirilecek ve hukuki sonuçlar doğuracaktır (Ertaş, 2018, s. 65). TTK, limited şirketler için iki organ ifade etmiştir. Bunlar ise şirket genel kurulu ve müdürlerdir (Bilgili ve Demirkapı, 2018, s. 431). Tüzel kişilerin kendi organları aracılığıyla hareket edebilecekleri görüşüne göre bu organlar arasında bir iş bölümü bulunmaktadır. Genel kurul organı; limited şirketin iç ilişkilerinde en geniş yönetim yetkisine sahip karar organıdır. Genel kurul bu yetkilerini müdürler aracılığıyla kullanır. Müdürler kanun

koyucu tarafından temsil ve yönetimle görevlendirilir. Müdürlerin atanması, şirket sözleşmesinin değiştirilmesi, sermayenin azaltılması gibi kararlar yalnızca kanun koyucunun genel kurula tanıdığı yetkililerdir. TTK m. 616'ya göre genel kurulun müdür atama hakkı vardır. TTK'de limited şirket müdürleri için özel bir şart aranmamaktadır; müdürlerin tam fiil ehliyetine sahip olması ve iflas etmemiş olması gerekir (Ayhan ve Çağlar ve Özdamar, 2019, s. 528). Ayrıca şirket genel kurulunda birden fazla müdürün bulunması durumunda, yöneticiler arasındaki görev bölümünün netleştirilmesi gerekmektedir.

Bunun yanında şirket sözleşmesiyle şirketin yönetimi üçüncü kişilere devredilebilmektedir (Karaahmetoğlu, 2018, s. 64). Ancak yine de TTK m. 623'te şirket yönetiminde bir ortağın bulunması gerektiği düzenlenmiştir. Ayrıca, TTK m. 616/1-b'ye göre müdür ataması genel kurulun başkasına devredemeyeceği yetkilerden biridir. TTK m. 623 kapsamında ortaklıklarda tüzel kişilerin müdür olarak atanması mümkündür. Birden fazla müdürün olduğu durumlarda ise müdürlerden birinin tüzel kişi olması halinde tüzel kişi bu görevi, tüzel kişilik adına yerine getireceği bir kişiye devretmesi gerekmektedir (Pulaşlı, 2018, s. 2849). Ayrıca birden fazla müdürün bulunması halinde birinin genel kurul tarafından müdürler kurulu başkanı olarak seçilmesi gerekmektedir (Bahtiyar, 2020, s. 447). Bu seçim yapılırken, müdürün ortaklık sıfatının haiz olup olmasının bir önemi yoktur (Karakılıç, 2019, s.11).

Bunun yanında TTK uyarınca müdüre yüklenen bazı görevler bulunmaktadır. Ortaklığın üst düzeyde yönetilmesi ve bu anlamda gerekli işlemlerin yapılması müdürlere yüklenmiştir. Bunun yanı sıra, limited şirketlerin olağan faaliyetleriyle beraber ortaklığın kısa ve uzun dönem çıkarlarını değerlendirmek ve bu alanda önlem almak zorundadırlar (Karakılıç, 2019, s. 11). TTK m. 625/1'de müdürün devredilemez ve vazgeçilemez görevleri sayılmaktadır. Fakat bu maddede sayılanlar sınırlı sayı kuralına tabi değildir. Bunun yanında anonim şirketler için düzenlenen hükümlere gönderme yaparak müdüre ek görevler yüklenmiştir (Karakılıç, 2019, s. 11). TTK m. 627-634 hükümlerinde ise müdürün şirket ortaklarına karşı eşit işlem yapma, yerleşim yeri, müdürün temsil yetkisinin kapsamı ve sınırlandırılması, görevden alınmaları, yönetim ve temsil yetkisinin geri alınması ve sınırlandırılması, haksız fiil sorumlulukları, sermaye kaybı ve borca batıklık ile ilgili ihbar yükümlülükleri ve iflas bildirme gibi görev ve yetkilere yer verilmiştir.

Müdürün Göreve Gelme Usulü ve Görevinin Sona Ermesi

Müdürler, görevlerini şirket sözleşmeleri veya genel kurul kararları doğrultusunda yerine getirirler. TTK'ye göre müdürler dışarıdan atanmış olsun veya olmasın şirketin bir organı olduğu kabul edilmektedir (Yargıtay 9. H.D., T. 25.02.2014, 2014/3752 E., 2014/5833 K.). TTK m. 576/1'e göre şirket sözleşmesinde müdürün tam adı, unvanı ve uyuşu bilgisi şirket sözleşmesinde bulunması gereken unsurlar arasındadır. Şirketin kuruluşundan sonra müdür, TTK m. 620/2'ye göre çoğunluk sağlanması halinde genel kurul tarafından atanır. Kanunda bu husus için belirtilen belirli bir yeter sayı unsuru bulunmamaktadır (Karakılıç, 2019, s. 10). Burada da yine genel kurul tarafından seçilen yöneticiler şirket ortağı veya üçüncü kişiler olabilir. Ayrıca, ilişkili olsun ya da olmasın bir müdürü görevden alma hakkı, genel kurula aittir ve devredilemez haklardan biridir (Pulaşlı, 2018, s. 2848). Müdürler görevlerinin ortaklık sözleşmesi ile üçüncü kişilere devredilmesinin yanı sıra, yönetim ve temsil haklarının müdür olmayan satış temsilcisi ve iş danışmanlarına da devredilmesi mümkündür. Ticari temsilci veya vekilin yönetim ve temsiline ilişkin hususların şirket sözleşmesinde belirtilmediği hallerde, ancak genel kurul kararıyla atanabilirler. Temsil etme ve yönetme yetkisine sahip ticari temsilciler veya acenteler söz konusu olduğunda, bu kişilerin yönetici ve dolayısıyla komandit ortaklığın acentesi olarak kabul edilecekleri için rekabet etmeleri yasaktır. Ayrıca ortaklık sözleşmesinde müdürlerin ticari bir temsilci veya vekil atayabileceği hükmü de yer alabilir (Karakılıç, 2019, s. 125). Müdürlüğün sona ermesi çeşitli şekillerde gerçekleşebilir. Bunlardan ilki görevin sonudur. Her ne kadar TTK'nin bu duruma ilişkin bir düzenlemesi olmasa da m. 362'nin burada kıyas yoluyla uygulanması gerekir. Buna göre müdürlerin en fazla üç yıl süreyle

seçilebileceği söylenebilir. Bu süre kanuna göre en fazla üç yıldır ve aksi olarak daha kısa bir süre için de öngörülebilir. Böyle bir durumda, müdürün üç yıldan az olan görev süresinin sona ermesine rağmen kanunda öngörülen azami üç yıllık sürenin henüz dolmamış olması halinde, müdür, genel kurulu toplantıya çağırabileceği gibi diğer önemli işleri de yürütebilecektir. Ayrıca görevin sona ermesini gerektiren bir diğer durum da TTK m. 630'a göre genel kurulda; müdürleri görevden alma hakkının yanı sıra yönetim ve temsil haklarına sınırlama getirme hakkı da bulunmaktadır. Bu düzenleme müdürler arasında ayırım yapmamakta, pozisyonlarına bakılmaksızın tüm müdürlere uygulanabilmektedir. Genel kurul, müdürü tamamen görevden alabilir veya yalnızca yönetim veya temsil yetkilerini sınırlandırabilir. Örneğin mevcut yöneticiye ek olarak başka bir yöneticinin atanması ile ilk yöneticinin yetkisi sınırlandırılabilir. Bu durumda müdürün görevleri devam etmekle birlikte sadece yetkileri sınırlanmış olup, ortaklık sözleşmesinde aksi öngörülmediği sürece ilk yöneticinin temsil hakkı da çift imza kuralıyla sınırlandırılmıştır. Müdürün genel kurul tarafından görevden alınması veya yetkilerinin sınırlandırılması halinde bu durum derhal ticaret siciline tescil edilir ve Türkiye Ticaret Sicili Resmî Gazetesi'nde (Şener, 2017, s. 776) yayımlanır. Genel kurul, yöneticiyi görevden alma yükümlülüğünden feragat edemez ve genel kurula, şirket mevzuatına göre yöneticinin görevden alınması için belirli koşullar önerme veya süre belirleme gibi yetkiler veremez.

Müdürün görevden alınmasının üçüncü hali: TTK m. 630/2 hükmüne göre ortaklar; meşru sebeplerle mahkemeden şirket müdürlerinin yönetim veya temsil haklarının kaldırılmasını veya sınırlandırılmasını talep edebilirler. Burada dikkat edilmesi gereken husus ortaklara bu hakkın tanınması için meşru bir nedenin bulunması gerektiği hallerde, genel kurulun müdürü görevden alması için meşru bir nedene ihtiyacı yoktur (Bilgili ve Demirkapı, 2018, s. 453). Ayrıca TTK m. 630/2'de yer alan hükümden, ortaklar önceden feragat edemez veya başka bir şekilde geri alamazlar. Müdürün görevinin sona ermesine ilişkin son durum müdürün istifasıdır. İstifa, müdürlüğün sona erdirilmesine yönelik tek taraflı ve bozucu yenilik doğuran bir haktır. İstifa eden müdür aynı zamanda şirketin ortağı ise istifa durumunda sadece müdürlük statüsünü kaybedecek, ancak ortaklık statüsü kalmaya devam edecektir (Şener, 2017, s. 777).

Limited Şirket ile Müdür Arasındaki İlişkinin Niteliği

Müdür ile şirket arasında kurulan ilişkinin niteliği tartışmalıdır. Eski TTK (eTTK) döneminde dışarıdan atanan müdürler için ilişki bir müdürlük sözleşmesi olarak tanımlanır. Bu duruma ilişkin en yaygın görüş, sözleşmenin niteliği her ne kadar iş görme sözleşmesi olsa da vekaletname, genel hizmetler ve iş gibi sözleşmeler de seçenekler arasında yer almaktadır. Öğretide temel olarak kabul edilen görüş, şirket ile müdür arasında vekâlet ilişkisine dayalı olduğu benimsenmiştir (Ertaş, 2018, s. 71). Ayrıca bir hizmet sözleşmesi niteliği de öğretide değerlendirilmiştir. Bu iki sözleşmeyi birbirinden ayıran en önemli fark, hizmet sözleşmesinde bağımlılık ilkesidir. Çünkü hizmet sözleşmelerinden bahsedebilmek için çalışanların işverenin emir ve talimatlarına uyması gerekmektedir. Vekalet sözleşmesinde temsilci ile temsil edilen arasında bağımlı bir ilişki söz konusu olabilir. Ancak bu, hizmet sözleşmesinde öngörüldüğü gibi katı bir bağımlılık değildir. Bu iki ilişkiyi farklılaştıran bir diğer faktör ise ücrettir. Hizmet sözleşmesinde ücretlerin ödenmesi zorunlu olmasına rağmen ücretler vekalet ilişkisinin zorunlu bir unsuru değildir. Ayrıca halka açık limited şirketlerde müdürlere ücret ödenmesi zorunluluğu bulunmasa bile bu durum tarafların iradesine bağlıdır (Ertaş, 2018, s. 72). Ayrıca hizmet sözleşmesinde komandit şirket ile yönetici arasındaki ilişkinin esas alındığı kavrama göre burada gerçekte bir hizmet sözleşmesi söz konusudur çünkü müdürün şirkete karşı görevi belirli bir düzen ve belirli bir süreklilik gerektirmektedir. Müdürün bu ilişki dışında ücret alması durumunda mevcut sözleşme serbest hizmet sözleşmesine dönüşecektir (Karaahmetoğlu, 2018, s. 80). TTK m. 625'de belirtilen hususlar müdürlerin asli ve devredilemez görevlerinden olup, ayrıca, TTK m. 623 ile müdüre çok geniş yetkiler tanınmaktadır. Buradan hareketle müdürün işçi kavramından uzaklaşıp vekil kavramına yaklaştığı söylenebilir (Ertaş, 2018, s. 73).

Müdürün Temsil Yetkisi ve Ultra Vires İlkesi

Müdür, müdür sıfatını kazandığı andan itibaren şirkete karşı dava açma yetkisine sahip olur ve yapılan işlemler limited şirketi bağlar. Bu durum yöneticinin şirketi temsil etme yetkisinin bir sonucudur. Söz konusu temsil düzeyi temsil edilen tarafça serbestçe belirlenebilir. Dolayısıyla bu yetkinin; konu, kişi, yer ve zaman ile sınırlandırılması mümkündür (Karaahmetoğlu, 2018, s. 121). Ticaret hukuku alanındaki bu sınırlama medeni hukuktan farklıdır. Bu bakımdan temsile ilişkin sınırlamalar kabul edilmemiş veya üçüncü kişilerin korunması şartına bağlanmıştır. TTK'nin ultra vires kuralının şirketler hukukunda uygulanmaması bunun en açık göstergesidir (Gezmiş ve Başaran, 2013, s. 76). Ultra vires ilkesi, her ne kadar yetkilerinin aşılması anlamına gelse de şirketler hukuku açısından şirketin esas sözleşmesinin kapsadığı iş konuları ile sınırlandırılması anlamına gelecektir (İsmayılov, 2014, s. 382). Bu hususta, belirtilen faaliyetler kapsamındaki faaliyetlere “intravires” adı verilir, şirket ana sözleşmesi kapsamının dışında kalan işlemlere “ultra vires” denir (Alışkan, 2013, s. 194). TTK m. 125 uyarınca tüzel kişiliğe sahip ticaret şirketleri, her türlü haklardan yararlanıp borçları üstlenebilmektedirler. eTTK düzenlemeleri izin sistemine izin verirken, TTK yetkili makamdan izin almak yerine sicile tescili ön plana almaktadır. Dolayısıyla yetki mekanizması olmaksızın bu tip sistemlerde ultra vires kuralı uygulanamayacağından kanun koyucu bu hükümle kuralı fiilen geçersiz kılmaktadır (Karaahmetoğlu, 2018, s. 124).

Müdürün Sadakat Yükümlülüğü Hususu

TTK m. 626/3'te belirtildiği gibi; ortakların da borçlu olduğu sadakat yükümlülüğü müdürler için de geçerlidir. Dolayısıyla ortak olmayan müdürlerin de sadakat borcu kapsamında olduğu açıktır. İlgili hükümler incelendiğinde bu hükümlerin ortak olmayan ve dışarıdan atanan müdürler için özel olarak düzenlendiği görülmektedir. Bu sayede kanun kapsamında geniş yetkilere sahip olan müdürlerin yalnızca şirketin çıkarlarını düşünmesi ve dolayısıyla şirkete zarar verecek her türlü çabadan kaçınması gerekmektedir (Bağrıaçık, 2017, s. 261). Sır saklama borcu, sadakat borcunun en önemli bileşenlerinden biridir. Şirketin mali durumu ve likiditesine ilişkin bilgiler, stratejik hükümler ve şirketin kâr veya zararda faaliyet gösteren bölümlerine ilişkin bilgiler özellikle gizlilik yükümlülüğü kapsamında değerlendirilmelidir. Müdürün görevi sona erdiğinde dahi sır saklama yükümlülüğü devam edecektir. Bu bakımdan gizliliği koruma yükümlülüğünün mutlak olduğu anlaşılabilir. Sır saklama görevinin TTK m. 613/4 ve 626/2'de belirtildiği gibi bir ortaklık sözleşmesiyle, tüm üyelerin yazılı mutabakatı ile veya genel kurul kararıyla dahi kaldırılamayacaktır (Şener, 2017, s. 756). Dolayısıyla şirket müdürü aynı zamanda limited şirkete ortak ise diğer ortaklara yazılı bildirimde bulunması halinde sadakat borcuna aykırı davranabilir. Müdürün limited şirketin ortağı olmaması ve yalnızca müdür unvanına sahip olması halinde de aynı durum geçerlidir. Ancak bu durumda tüm ortakların yazılı rızasının alınmasının dikkate alınması önemlidir. Müdürü sadakat yükümlülüğünden kurtarılmasına yardımcı olan bir diğer durum da ortakların onayı yerine genel kurulun onay kararı alınmasıdır. Bunun için genel kurul toplantısında alınan kararın şirket ana sözleşmesinde yer alması gerekir. Böyle bir onay kararı verildikten sonra ortakların aynı onayı alması sadakat borcuna aykırı hareketlerin yolunu açmaktadır (Altaş, 2017, s. 147). Müdürlerin sadakat borcunun ortadan kaldırılmasına ilişkin açık bir düzenleme bulunmamakla birlikte TTK m. 626/2'demüdürlere yönelik rekabet yasağından muafiyete ilişkin hükümler bulunmaktadır. TTK m. 613/2 hükümleri uyarınca müdürün sadakat borcu, ortakların sadakat borcuna tabi tutulmuştur (Şener, 2017, s. 478). TTK m. 613/2 dikkate alındığında bu yükümlülüğün kaldırılabilmesi mümkündür. Aynı şekilde TTK m. 626/2 bu konuda benzerlik göstermektedir (Şener, 2017, s. 757).

Müdürün Rekabet Etmeme Yükümlülüğü

Limited şirketlerde ortakların rekabet yasağı TTK m. 613, müdürün rekabet yasakları ise TTK m. 626'da düzenlenmiştir. Buna göre TTK m. 626 uyarınca müdür, görev süreleri boyunca

kendilerinden beklenen tüm özeni göstermeli ve dolayısıyla şirket menfaatlerini korumalıdır. Şirket ile müdürler arasındaki bu durum güven ilişkisine ve elbette sadakat borcuna dayanmaktadır. TTK m. 626'ya bakılacak olursa, burada rekabet yasakları aslında üç başlıkta incelenmiştir. Birinci başlıkta müdürlerin görev ve yükümlülükleri belirtilmiştir. Burada müdürlerin gayretli olması gerekmektedir. İkinci başlıkta ise rekabet yasağı konusu incelenmiştir. Son başlıkta ise şirket ortaklarına ilişkin TTK m. 613 bulunmaktadır. TTK m. 613'te düzenlenen sadakat borcunun müdürler için de geçerli olduğu belirtilmiştir. Ayrıca TTK m. 613 hem genel ortak hem de müdür açısından şirket sırlarını korumak ve şirket aleyhine faaliyette bulunmamak zorunda olduğunu belirtmiştir. Ancak bu hükümlere rağmen sadakat borcunun ihlali halinde ortaya çıkacak sonuçlar kanun koyucu tarafından belirtilmemiştir. Sadakat yükümlülüğü, müdürün şirketle çıkar çatışması durumunda bile şirketin çıkarlarını kendi çıkarlarının üstünde tutması, bildiği ve kontrol ettiği ticari sırları özenle koruması anlamına gelmektedir (Ertaş, 2018, s. 90). Ayrıca kanun koyucu, TTK m. 626 gerekçesinde, toplumun faydasının gözetilmesinin, toplumun çıkarlarını kişisel çıkarlar veya başkalarının çıkarları uğruna feda etmemek, toplumun çıkarlarını riske atmamak anlamına geldiğini belirtmektedir. Üstelik Türk Medeni Kanunu (TMK) m. 2'ye göre herkesin hak ve yükümlülüklerini kullanırken dürüst olması gerektiği de unutulmamalıdır. Dürüstlük ilkesi tüm hukuki işlemlerin temelidir (Ertaş, 2018, s. 92). TTK m. 626/2'ye göre rekabet etmeme politikası genel olarak tüm müdürler için geçerlidir. Bu hükmün zorunlu olmaması ve limited şirketlere ilişkin diğer hükümlerin daha esnek olması, müdürler için farklı hükümlerin uygulanmasının önünü açmaktadır (Akıncı, 2022, s. 136). Dolayısıyla, ilk bakışta rekabet yasağı hükümlerinin tüm müdürler için geçerli olduğunu kabul edilse bile, aksinin kararlaştırılması mümkündür. Sonuç olarak, bazı müdürler rekabet yasağı hükmünün kapsamından çıkarılabilir veya kapsam sınırlamaları değiştirilebilecektir (Karakılıç, 2019, s. 120). İlgili hükümde yer alan rekabet oluşturan faaliyetler kapsamında kanun koyucu tarafından yasak sınırlarının açıkça belirlenmediği anlaşılmaktadır. Bunun sonucunda hakimin somut olay özelinde bir değerlendirme yapması gerekmektedir (Yasan, 2018, s. 286). eTTK m. 547 ile bir müdürün aynı alanda faaliyet gösteren başka bir limited şirkette müdürlük ve benzeri sıfatlarla yer almasının yasak olduğu belirtilmiştir. Bu bağlamda eTTK müdürlerin şirketle rekabet oluşturacak faaliyetlerde bulunamayacağını öngören genel ve geniş kapsamlı bir yasak tanımlamasında bulunmuştur. Ayrıca müdürlerin, görevlerini yerine getirirken özen ve sadakat borcuna uygun davranmaları gerekmektedir. Bu nedenle bu yükümlülükler dahilinde limited şirket ile rekabet yaratabilecek faaliyetlerden kaçınmalarını gerektirmektedir. Ayrıca kanunda bu uygulamayı açıkça yasaklamamakla birlikte, bir müdürün aynı alanda faaliyet gösteren başka bir limited şirkette müdür olarak görev alamayacağı öngörülse de bu durum rekabet yasağı kuralına aykırılık teşkil edecektir. Bu nedenle bir müdür, diğer ortakların yazılı izni olmadan aynı sektörde faaliyet gösteren başka bir limited şirkette müdür veya benzer sıfat altında görev yapamaz (Karakılıç, 2019, s.120). Kanunda yer alan sadakat borcuna ilişkin kişisel faydalara zarar verecek davranışlarda bulunmak ifadesi bu hükmün geniş yorumlanmasına yol açmaktadır. Geniş anlamda, şirketi kötü veya zor duruma sokacak ve gelişmesini engelleyecek, şirkete karşı yapılan her türlü eylem bu kapsamda değerlendirilmelidir (Aydın, 2019, s.857). Limited şirketlerde kural, müdürün rekabet yasağı hükmüne tabi olmasıdır. Kanundan kaynaklanan bu yasak, yönetimde yer alan sorumlu herkes için de geçerlidir. Çünkü; ilgili müdür ve dışarıdan müdür olarak atanan bağımsız üçüncü kişiler de rekabet yasağına tabidirler. Burada tabiiyet sadakat borcundan doğmaktadır. Ayrıca limited şirketin temsil ve yönetiminin ortak olmayan üçüncü kişilere devredilmesi halinde, bu kişiler hakkında da rekabet yasağı hükümleri uygulanacaktır (Karakılıç, 2019, s.126).

Kanuni Düzenleme ve Gerekçesi

Kanun koyucu tarafından anonim şirketlere göre farklı şekilde düzenlenen rekabet yasakları (Yasan, 2018, s.283) eTTK'de örneksene şeklinde ele alınmaktadır. TTK m. 547'ye göre müdür sıfatını taşıyan ortağın, diğer ortaklardan izinsiz olarak kendi hesabına veya üçüncü kişiler adına

limited şirketin faaliyet alanında faaliyette bulunamayacağı düzenlenmiştir. Buna ek olarak ortak sıfatını taşıyan bir müdür, sorumluluğu sınırlandırılmış ortak, komanditer veya limited ortak sıfatıyla dahi katılamayacağı düzenlenmekteydi. Aynı maddenin devamında bahsi geçen yasaklı durumların sözleşme ile tüm ortaklar için geçerli olabileceği belirtilmekteydi. TTK m. 626, rekabet yasağının geniş kapsamlı düzenlenmiş bu halinden farklı olarak rekabet yasağını detaylı bir şekilde değerlendirerek farklı bir bakış açısı ile düzenlemiştir. TTK m. 613/2, eski hükümden farklı birtakım durumlara yer vermektedir. Burada belirtilen yasaklar emredici nitelikte olmayıp, aksi şirket ana sözleşmesi ile veya genel kurul kararı ile kaldırılabilir (Aydın, 2013, s. 195). TTK m. 626/2 ile getirilen düzenlemede, eTTK'de olduğu gibi yasak kapsamında olup da yapılamayacak işlerden bahsedilmemiş, bunun aksine yalnızca müdürlerin limited ortaklık ile rekabet oluşturacak bir faaliyet içerisinde bulunamayacakları öngörülmüştür (Karakılıç, 2019, s. 72). TTK m. 613/2'de limited ortaklıklarda, ortaklık sözleşmesinde rekabet etmeme yükümlülüğü açıkça belirtildiği takdirde geçerli olacağı öngörülmüşse de TTK m. 626 ile kanunen, müdürün ortaklığından bağımsız rekabet yasağına tabii oldukları belirtilmiştir. Müdürün rekabet yasağına tabii olması farklı bir esas doğrultusunda kanunen belirlenmiştir. Buna karşın kanunen belirlenen rekabet yasağından müdürlerin muaf tutulması imkânı bulunmaktadır. Bu ise şirket ana sözleşmesinde müdürlerin rekabet yasağına aykırı davranabilecekleri hususuna ilişkin bir düzenlemeye yer verilmiş olması veya diğer tüm ortaklar tarafından müdüre yazılı izin verilmesi veya genel kurulda bu husus ile ilgili karar verilmiş olması halinde müdürlere rekabet yasağına tabii olmalarına gerek kalmayabileceğini göstermektedir (Şener, 2017, s. 757). Limited şirket müdürlerinin ortaklık sırlarını bilme ihtimallerine karşılık bu sırları kendi faydaları doğrultusunda kullanmaları ihtimalinin önüne geçmek için müdürler, kanunen rekabet yasağına tabii tutulmuşlardır. Kanun koyucu bu düzenlemeleri yaparken şirket için bir güvence oluşturmayı amaçlamıştır (Şener, 2017, s. 758). TTK m. 626/3 hükmü ile gönderme yapılan m. 613 uyarınca; ortaklar için öngörülen şirket çıkarlarını zedeleyecek davranışlardan kaçınma hali müdürler açısından da geçerli olacak ve yine geniş yorumlanacaktır (Tekinalp, 2015, s. 598). Ayrıca burada, kendisine özel bir fayda sağlayan ve şirket amacına zarar veren faaliyetler bağlılık yükümlülüğünü ihlal eden bir durum olarak düzenlenmiştir. Bağlılık yükümlülüğünün sınırı ise rekabet yasağı çerçevesinde belirlenecektir (Doğan, 2012, s. 66). Kendisine özel bir güven ilişkisi bulunan müdür tarafından yönetilen limited şirkete karşı müdürün şirket ile rekabet içine girmesi hayatın olağan akışına aykırı olacaktır. Bu düzenlemelerle ayrıca müdürün var olan tüm işgücünü ortaklık için kullanmasına da imkan sağlanmış olmaktadır (Şener, 2017, s. 758).

Rekabet Yasağının Müdür Bakımından Sınırı

Öğretide kabul edilen bir görüşe göre rekabet yasağının kapsamı şirket sözleşmesinde belirlenen işletme konusudur (Ertaş, 2018, s. 92). Dolayısıyla bu doğrultuda, şirket sözleşmesinde yer almayan işletme konuları hakkında müdürler için herhangi bir yükümlülük veya sorumluluk doğmamaktadır. Fakat öğretide genel olarak kabul edilen görüşe göre rekabet yasağının kapsamı şirketin fiili olarak faaliyet gösterdiği işletme alanlarıdır. Çünkü müdürün şirket hakkında sahip olduğu bilgiler ile şirketin zarar görme riski doğru orantılı olarak artmaktadır (Ertaş, 2018, s. 93). TTK m. 626/2'ye göre ise müdürler, limited şirket ortaklığı ile rekabet oluşturan faaliyetlerde bulunamazlar. Eğer yapılan işlemler şirketin faaliyet alanında yer almıyorsa müdürün bu yöndeki işlemleri rekabet yasağı kapsamında olmayacaktır. Üçüncü kişilerin müdür adına şirket ile rekabet teşkil edecek davranışlarda bulunması halinde rekabet yasağına aykırılık söz konusu olacaktır (Şener, 2017, s. 761). Kanundan da anlaşıldığı kadarı ile burada rekabet yasağı şirketin ana sözleşmesinde yer alan faaliyet konusuna göre belirlenecektir. Dar bir faaliyet alanı öngörülen şirkette, müdürün rekabet yasağı, dar olarak fiili uygulamaya göre belirlenecektir. Geniş faaliyet alanı öngörülen şirkette ise rekabet yasağı daha geniş bir şekilde yorumlanacak ve geçerlilik alanı daha fazla olacaktır. Şirket faaliyet kapsamının net olarak tespit edilemediği diğer hallerde ise sözleşmede belirlenen ortaklık konusu sınır olarak çizilmelidir (Şener, 2017, s. 762).

Rekabet yasağı, müdürler için şirkette organ statüsü elde etmesi ile başlamaktadır. Yasağın, müdürlük sıfatıyla başladığı gözetildiğinde, yasağının süresel anlamda başlaması TTK m. 616/1-b gereğince şirket genel kurulunca atanması ile olmaktadır (Karakılıç, 2019, s. 211). Belirtmek gerekir ki müdürlerin atanması bazen şirket ana sözleşmesi ile meydana gelebilmektedir. Böyle bir durumda müdürlerin rekabet yasağı ana sözleşme ile başlayacağı söylenebilecektir (Şener, 2017, s. 762). Şirketin kurulmasının planlandığı ancak kurulmadığı aşamada, şirketi oluşturacak ortaklar tarafından müdür belirlenmesi ve atanması durumunda müdür, şirket ile organik bağ kurduğu için şirket ana sözleşmesinde tam tersi kararlaştırılmadıysa kanundan doğan rekabet yasağına tabii olacaktır. Buradan hareketle müdür fiili olarak çalışmakta ise rekabet yasağı söz konusu çalışma ile başlayacaktır (Ertaş, 2018, s. 99). Ayrıca gene kural olarak rekabet yasağı, müdürün görev yaptığı süre boyunca geçerli olacaktır. Bu durumun sebebi olarak müdürün görev süresinin sona ermesi ile şirket ve müdür arasındaki ilişkinin sonlanacağı gösterilebilir (Aşık, 2006, s. 15). Lakin kimi hallerde müdürlük sıfatı sona erse de rekabet yasağı devam edebilir (Ekşi, 2019, s. 126). Burada söz konusu olabilecek durum müdürün fiili ve hukuki nedenlerle görevini yerine getiremediği zamanlardır. Ayrıca bahsedilen durum kapsamına müdürün görevinin sonlanmasına rağmen fiilen halen çalışmaya devam ettiği durumlarda dahildir (Karakılıç, 2019, s. 213). Söz konusu durum TTK'de, görev süresinin sona ermesinden sonra rekabet yasağının devam edeceğine ilişkin hüküm bulunmadığı için genel hükümlere göre ana sözleşme ile müdürlerin görevlerinin sona ermesinden sonra rekabet yasağı kapsamında olacakları düzenlenebilecektir. Bu hususta Türk Borçlar Kanunu (TBK) m. 445'in kıyasen uygulanması ve müdürlüğün sona ermesi halinde de rekabet yasağına ilişkin hüküm belirtilebileceği gibi yazılı sözleşme ile ayrıca konu, süre ve yer bağlamından sınırlanması ve bu sınırlanmanın açık ve net bir şekilde yapılması halinde mümkün olabilecektir (Göksoy, 2007, s. 659). Buradan hareketle söz konusu sözleşmeler TBK m. 445 bağlamında özel haller ve şartlar gibi istisnai durumlar dışında iki yıldan fazla olamayacaktır. Buna rağmen söz konusu süreden fazla bir rekabet yasağı düzenlemiş olması halinde hâkim, fazla olarak belirlenen rekabet yasağını hakkaniyete uygun olacak şekilde ve tüm şartları değerlendirerek, kapsam ve süre bakımından sınırlandırabilecektir.

Ortaklıktaki Tüm Müdürler İçin ve Ortak-Müdür Bakımından Rekabet Yasağı

eTTK'de rekabet yasağı sadece ortak müdürler için öngörülmekteydi. Ancak yeni getirilen TTK ile söz konusu yasağın çerçevesi değiştirilmiş ve tüm müdürler için rekabet yasağının bulunduğu hüküm altına alınmıştır. Bu kapsamda müdürün tüzel kişilik olması da mümkündür. Tüzel kişinin müdür olarak atanması sonucunda tüzel kişilik kendisini temsil etmesi için bir gerçek kişi görevlendirecek ve bu durumu şirkete bildirecektir (Ertaş, 2018, s. 95). Bu halde gerçek kişinin yapmış olduğu iş ve eylemlerden tüzel kişinin sorumluluğu olacaktır. Burada tüzel kişi müdürlük ile gerçek kişi arasında temsil ilişkisi bulunmaktadır. Temsilci olan gerçek kişi rekabet yasağına aykırı hareket etmesi halinde, bu durum temsil yetkisinin kötüye kullanılması olarak nitelendirilecektir. Aynı zamanda temsilcinin fiillerinden tüzel kişilik sorumlu olacağı için kötüye kullanım halinde açılacak sorumluluk davasında davalı taraf tüzel kişi müdür olacaktır. Ancak tüzel kişinin temsilci gerçek kişiye rücu hakkı saklı bulunmaktadır (Ertaş, 2018, s. 96). Aslında müdürlüğün temsil yetkisinin bulunup bulunmaması rekabet yasağı konusunda anlam ifade etmemektedir (Şener, 2017, s. 759). Bu durumun sebebi olarak, müdürün şirketin yürütme organı olması ve bunun sonucunda müdürün kusurlu fiillerinden şirket tüzel kişiliğinin sorumlu olması gösterilebilir. Zira kusurlu fiili işleyen organın davranışları tüzel kişiliğin fiili olarak kabul edilmektedir (Ceylan, 2014, s. 65).

Ortak Olmayan Müdür Açısından Rekabet Yasağı

Ortak olmayan müdür ile ortaklık sıfatı bulunmayan müdür arasında farklılıklar bulunmaktadır. Bunların biri, ortak olmayan müdürlerin limited şirkette üyelikten kaynaklanan haklara sahip olmadıkları gösterilebilir. Buna ek olarak ortak olmayan müdürün, şirket ile olan ilişkisi hizmet veya vekalet ilişkisine dayandığı için hizmet veya vekalet sözleşmesinden kaynaklanan hakları

saklı kalmak üzere limited şirket ile olan ilişkisi sona erecektir (Pulaşlı, 2018, s. 2847). Ancak kanunda rekabet yasağına tabii olan kişiler arasında ortak olan müdürlerin olduğu değerlendirildiğinde ortak olmayan müdürlerin vekalet veya hizmet sözleşmesi bağlamında rekabet yasağına tabii olup olmayacakları tespit edilebilecektir. Öğretide, kimi yazarlar ise ortak olmayan müdürlerin, ticari mümessil olarak kabul edilmesi gerektiğini belirterek rekabet yasağı konusunda TBK'ye tabii olduklarını belirtmektedirler (Bağrıaçık, 2017, s. 260). Bunların yanında öğretide yer alan farklı bir görüşe göre, limited şirketlerde müdürlerin, yasal manada yönetim ve temsil organı olduğu düşünüldüğünde müdürlerin ortaklık sıfatı bulunsun veya bulunmasın organlık sıfatlarının olduğu kabul edilmelidir, bunun sonucunda da ortak olmayan müdürler açısından rekabet yasağına ilişkin farklı bir uygulama olmayacaktır (Pulaşlı, 2018, s. 2848).

Tüzel Kişinin Müdür Olduğu Durumlar Açısından Rekabet Yasağı

TTK m. 623'te, limited şirketlerde tüzel kişilerin de müdür olabilecekleri ifade edilmiştir. Bu kapsamda müdürün tüzel kişi olması halinde tüzel kişi, müdürlük görevini ifa etmek üzere bir gerçek kişiyi tayin etmesi gerekmektedir. Bunun sonucunda temsilci gerçek kişinin eylemlerinden tüzel kişinin sorumlu tutulması mümkün hale gelmiştir (Ertaş, 2018, s. 79). Tüzel kişi tarafından seçilmiş olan temsilci gerçek kişi tek bir kişi olarak seçilecektir. Buradan hareketle birden fazla gerçek kişinin temsilci olarak seçilmesi mümkün değildir (Şener, 2017, s. 646). Seçilmiş gerçek kişi ile müdürlük sıfatını taşıyan tüzel kişi arasındaki ilişki temsile dayanmaktadır. Bunun sonucunda temsilci gerçek kişinin yapmış olduğu işlemlerin hukuki sonuçları tüzel kişi açısından hüküm ifade edecektir. Bu sebeple tüzel kişiliği temsil eden gerçek kişi temsilcinin rekabet yasağına aykırı olan eylemlerinin bulunması halinde gerçek kişinin değil, tüzel kişi müdürün sorumluluğu oluşacaktır (Ertaş, 2018, s. 123). Zira tüzel kişi ile temsilcisi olan gerçek kişinin aslında aynı kişi olmalarından kaynaklanmaktadır (Karaahmetoğlu, 2018, s. 46). Böylece limited şirketlerde ortaklık sıfatı bulunan tüzel kişiler için aranan tüm şartlar, tüzel kişiliği temsil eden gerçek kişide de aranacaktır. Buradan hareketle, şirket sırlarına hakim olacak olan gerçek kişi temsilcinin, söz konusu sırları kendisi veya üçüncü kişi menfaatine kullanmak suretiyle ortaklığa zarar verme tehlikesi bulunduğundan bu kişiler açısından rekabet yasağının bulunduğunu söylemek mümkündür (Karakılıç, 2019, s. 124). Bunun sonucunda temsilci gerçek kişinin rekabet yasağına aykırı olarak gerçekleştirdiği eylemlerinden dolayı müdürlük tüzel kişiliğinin sorumluluğuna gidilebilecektir.

Müdürün Rekabet Yasağından Muafiyeti

Limited şirketlerde ana kural rekabet yasağının tüm müdürleri kapsamıdır. Ancak kimi hallerde istisnai özellikler ile özel bir kısıtlama veya muafiyet söz konusu olabilmektedir. Ayrıca bu durumun yanında limited şirketlerde müdürlerin kimi zaman rekabet yasağını bertaraf etmeleri gerekebilir. Bu durumlara örnek olarak, şirketin idare edilmesi konusunda maharetli olan bir ortağın; belirli şahsi menfaatleri karşılığında hususunda izin verilmesi koşuluyla söz konusu limited şirket ortaklığına katılacağını ve müdürlük sıfatını yerine getireceği durumunda rekabet yasağının bahsi geçen ortak açısından kaldırılması gerekebilecektir. Belirtilen ortak açısından rekabet yasağının kaldırılması ile müdürün sadakat yükümlülüğü sona ermemektedir. Bu durumda sadakat yükümlülüğü yalnızca önemli ölçüde kısıtlanmış olacaktır. Bu durumda müdürün, müdürlüğünün sona ermesinden sonra aynı bölgede ofis kiralamak, bankalarla finansman sağlamak için görüşmek veya rakip işletmelerle ön toplantılar yapmak gibi hazırlık faaliyetlerinde bulunması halinde rekabet yasağının ihlali söz konusu olmayacaktır. Dolayısıyla bu işlemlerden önce veya sonra rekabet yasağı hükmünün kaldırılması için TTK m. 626/2'nin uygulanmasına gerek yoktur. Zira müdür görevdeyken, limited şirketin aleyhinde ve şirkete zarar etkisi ve sonuçları henüz gerçekleşmemiştir. Burada kanaatimizce, müdürün görevinden ayrılması sonrasında hazırlık faaliyetlerinin mevcut şirketin müdürlüğünü ihmal etme ihtimali bulunduğundan, limited şirketin menfaatlerine zarar verebilecek rekabet yasağı hükmünün

ortadan kaldırılmasına gerek yoktur¹. Şirketçe, dolayısıyla burada yasağın kapsamının da dikkate alınması gerekmektedir. Müdürün rekabet yasağının kaldırması hem ortaklığın hem de ortakların çıkarlarını etkileyecektir.

Dolayısıyla yasağa tabi olmayan bir müdür, ortaklığın veya ortakların çıkarlarını dikkate almadan kendi çıkarlarını düşünmesi, limited şirket veya ortakları açısından olumsuz sonuçlar doğuracaktır. Bu nedenle kanun koyucu, rekabet yasağı hükümlerinin sona erdirilmesi için müdürler açısından bazı koşullar getirmektedir. Bunlardan ilki; müdürlerin, şirket ana sözleşmesiyle getirilen hükümler ile yasağın dışında kalmasıdır. TTK m. 626 ile; müdürlerin şirket ana sözleşmesinde öngörülmesi halinde rekabet yasağı hükümlerinden muaf tutulabileceği hüküm altına alınmıştır. Bu, TTK m. 579'da yer alan zorunlu maddeler olarak ifade edilen bir şirket ana sözleşmesinin, limited şirketlere ilişkin hükümlerden ancak kanunda açıkça izin verildiği takdirde ayrılabilmesi şeklinde bir istisna mevcuttur. Rekabet yasağına ilişkin hükümlerinin şirket ana sözleşmesi ile serbest kaldırılabilmesi yalnızca müdürler için geçerli olmakla beraber, şirket ortakları için böyle bir yol mümkün değildir. Çünkü kanun hükümlerine göre ortaklar, ancak şirket ana sözleşmesinde bir anlaşma olması halinde rekabet yasağına ilişkin hükümler koyabilmektedirler. Müdür gerek tüm eylemleri için gerekse önceden belirlenen ve tanımlanmış hallerde, sözleşme gereği rekabet etmeme sözleşmesinden feragat edebilir; ikinci durum şirket ve ortaklar açısından daha avantajlı olacaktır. Çünkü bu durumlarda olası riskler öngörülebilir. İşletmecinin rekabet yasağının ortaklık sözleşmesi yoluyla kaldırılması hususu baştan hazırlanarak yani kuruluş aşamasında sözleşmeye dahil edilebileceği gibi daha sonra sözleşmede değişiklik yapılarak da düzenlenebilir. Kanun koyucunun işletmecileri rekabet yasağından kurtarmaya çalıştığı diğer bir durum ise TTK m. 626/2 maddesi uyarınca ortakların yazılı muvafakati ile mümkün olmaktadır. Bu bağlamda ispat kolaylığı açısından yazılı şekil zorunluluğu getirilerek şekil özgürlüğüne dayanılmamıştır. Diğer ortaklar rekabet yasağına aykırı eylemlerde, önceden izin alarak veya sonradan icazet alarak de bunu yapabilirler. Ancak rekabet yasağından kurtulunan bu yöntem bağlamında kanun koyucu söz konusu durumun üçüncü kişilere bildirilmesi gerektiğini belirtmiştir. Lakin söz konusu durumun basit bildirim yeterli kabul edilmiş, ticaret sicile tescil ve ilana gerek olmadığı belirtilmiştir (Şener, 2017, s. 767). Müdürler bakımından rekabet yasağından kurtulmanın bir diğer yolu ise şirket ana sözleşmesinde yer alacak bir kurala dayalı olarak ağırlaştırılmış yeter sayısı ile alınacak bir genel kurul kararının varlığıdır. TTK m. 626/2'de şirket ana sözleşmesinde tüm ortakların yazılı onayı yerine şirket genel kurulunun onay kararı kararlaştırılabilmektedir. Bu halde müdürlerin rekabet yasağından genel kurul kararı ile kurtulmaları iki şartın gerçekleşmesine bağlanmıştır. İlk olarak rekabet yasağının genel kurul kararı ile kaldırılabilmesinin sözleşmede kararlaştırılmış olması ve ayrıca genel kurul da bu hususta ağırlaştırılmış yeter sayı ile karar alınması gerekmektedir. Şirket ana sözleşmede kararlaştırılması hususu ilk başta olması gereken bir durum olmak zorunda olmayıp daha sonradan da şirket ana sözleşmesine eklenebilecektir. TTK m. 616/2-e uyarınca kanun koyucu; yalnızca TTK m. 613/4'e atıfta bulunmaktadır lakin madde metninden bu kuralın ayrıca TTK m. 626/2 ile bağlantılı olduğu anlaşılabilir. Ayrıca söz konusu husus, şirket ana sözleşmesinde ortakların veya müdürlerin rekabet yasağı açısından şirketin onayının yeterli olması ve ortaklardan birinin yazılı onaydan vazgeçmesi durumunda bu onayı vermenin genel kurulun devredilemez yetkileri arasında olduğudur. Dolayısıyla hüküm uyarınca genel kurulun devredilemez bu yetkisi ile müdürler rekabet yasağında kurtulmaları diğer müdürler tarafından gerçekleştirilemeyecektir. Bu devredilemez yetki genel kurul tarafından TTK 621/1'de düzenlenen karar yeter sayıları ile karar alınarak kullanılmaktadır. Söz konusu karar alınırken rekabet yasağı kaldırılacak olan müdürün karar alınırken oy kullanamaması söz konusu olacaktır. Aynı zamanda söz konusu müdür, toplantı yeter sayısının belirlenmesinde de değerlendirilmeyecektir (Şener, 2017, s. 768).

¹ Aynı yönde Bkz. Cengiz, 2019.

Müdürlerin şirket ile rekabet etmesine izin verilmişse, müdürlere rekabet yasağına aykırılık nedeniyle yaptırım uygulanamayacaktır. Ortaklar tarafından verilecek izin şirket genel kurulunun vereceği karar ile olabileceği gibi farklı zamanlarda ortakların beyanı ile de olabilmektedir. Bu konuda şirket genel kurulu tarafından verilen kararın ağırlaştırılmış olmasından kasıt ne olduğu hususunda özellik arz etmektedir. Mutlak çoğunluk bulunması kabul edilirse, limited şirketlerde mutlak çoğunluk ortak sayısına göre değil esas sermayeye göre hesaplanmaktadır ve kararların çıkması için mutlak çoğunluğun teklif için oy kullanması gerekmektedir. Buradaki hüküm limited şirketlerde karar alınması için genel hüküm niteliğindedir. Bununla beraber TTK m. 626'da yer alan ve bahsedilen diğer ortakların izni hususu, genel kurala getirilen bir istisna niteliğindedir. Bu istisna ile rekabet yasağı ile ilgili diğer tüm ortakların oybirliği ile onaylayıp karar almaları gerekmektedir (Aşık, 2006, s. 128). Aksi halde, müdürler daha sonra şirketten ayrılmış olmaları dahilinde bile görevde buldukları periyotta şirket ile rekabet oluşturacak eylemlerden kaçınmaları gerekmektedir (Yargıtay 11. H.D., T.18.04.2016, 2015/8210 E., 2016/4267 K.).

Genel kural olarak müdürlerin görev süresinin bitmesinden sonra rekabet yasakları da sona erecektir. Bu durum emredici nitelik taşıyamamakta ve aksi kararlaştırılabilmektedir. Söz konusu kararlaştırma vekalet sözleşmesi gibi asıl hukuki ilişkiyi düzenleyen sözleşmeye dahil edilebilir veya bağımsız bir sözleşme ile yapılabilmektedir. Görev süresi sona erdikten sonra rekabet yasağının devam edeceğine ilişkin bu düzenleme, şirket sözleşmesinde yer almamaktadır. Şöyle ki TTK m. 613 ve 626'ya göre; müdürlerin rekabet yasağından muaf tutulmasına izin verilmiş olup söz konusu izin organlık statüsünü kaybeden müdürleri veya ortaklık sıfatını kaybeden gerçek ve tüzel kişileri kapsamamaktadır (Ertaş, 2018, s. 108).

Müdürlerin Rekabet Yasağını İhlal Etmelerinin Sonuçları

Müdürler, TTK m. 626'dayer alan rekabet yasağını ihlal etmeleri durumunda TTK m. 630'a göre yönetim ve temsil yetkileri mahkeme tarafından sınırlandırılabilir veya tamamen elinden alınabilecektir. Rekabet yasağını ihlal eden müdürün limited şirkette ortak olması durumunda ise müdürün ortaklıktan çıkartılabilmesi konusunda haklı sebep oluşturacaktır. Bu durum TTK m. 640/3'te düzenlenmiştir. Söz konusu hüküm mahkeme kararı ile ortağın ortaklıktan çıkarılabileceğini belirtmiştir. Bunlara ek olarak rekabet yasağının ihlal eden müdür hakkında şirket ana sözleşmesinde cezai şart kararlaştırılabileceği gibi söz konusu ihlal nedeniyle sorumluluk davası da yöneltebilecektir (Şener, 2017, s. 770). Şirket genel kurulu, müdürü görevden almaya, yönetim ve temsil yetkisini kısıtlamaya TTK m. 630'a göre yetkili olduğu için limited şirket ortakları, müdürün bağlılık yükümlülüğünü ihlal etmesi gibi haklı sebepler bulunması durumunda da talep edilebilecektirler (Yavuz, 2012, s. 200). Müdürün azli için mahkemeye başvurulduğu zaman husumetin azli istenen müdüre yöneltilmesi yeterlidir. Bu şekilde ikame edilecek bir davada müdürün azlini gerektiren haklı sebeplerin mevcut bulunması ve iddiaları tarafından ispatlanması gerekmektedir (Yargıtay 11. H.D., T. 25.06.2018, 2016/13526 E., 2018/4741 K.). Buna ek olarak TTK m. 636/3 kapsamında ortaklar, haklı sebebin bulunması durumunda mahkemeden şirketin feshini talep edebileceklerdir. Ancak haklı sebep olarak, şirketin hedefinin engellenmesi gibi bir halin bulunması gerekmektedir (Yavuz, 2012, s. 200). Müdürlerin rekabet yasağını ihlal etmeleri durumunda tazminat isteminde de bulunabilecektir. Aynı zamanda müdürün rekabet yasağını ihlal etmesi haksız fiil olarak da nitelendirilebilecektir. Bunun sonucunda TBK haksız fiil sorumluluğuna ilişkin hükümler uygulama alanı bulabilecektir. Bunlara ek olarak anonim şirketlerde yönetim kurulu üyelerinin rekabet yasağına ilişkin düzenlenmiş olan TTK m. 396 da kıyas yolu ile limited şirket müdürlerinin rekabet yasağının ihlal etmeleri halinde uygulanabilecektir (Ertaş, 2018, s. 102). TTK m. 553'te müdürlerin vermiş oldukları zarar konusunda kusuru ile neden olduklarından sorumlu tutulacakları belirtilmiştir. Yani müdürlerin genel olarak yükümlülüklerine ilişkin hususlar ifade edilmiştir. Aynı zamanda bu hüküm ile birlikte tazminat talebinde bulunulabilmektedir. Buradan hareketle rekabet yasağını ihlal eden müdürün işlemi şirket adına ve hesabına yapılmış olarak değerlendirilmesi istenemeyecektir. TTK m. 396 bağlamında

kalınarak şirkete, rekabet yasağının ihlali durumunda seçimlik haklarını kullanma yetkisi tanınmalıdır (Ertaş, 2018, s. 102). Müdürlerin rekabet yasağına aykırı hareket etmeleri durumunda söz konusu hükümler bağlamında TTK'de açık bir hüküm bulunmamaktadır. Anonim şirketlerde, müdürlerin rekabet yasağına aykırı hareket etmeleri durumunda yönetim kurulu üyeleri, müdürlerden tazminat isteme veya söz konusu işlemi şirket adına ve hesabına yapılmış olarak değerlendirilmesini talep etme hakları bulunmaktadır. Uygulamada limited şirketler için de aynı şekilde tatbik edilmesine karşın kanun koyucu limited şirketler açısından açık bir düzenlemede bulunmamıştır (Altaş, 2017, s. 158). TTK m. 630'a göre müdürün bağlılık yükümlülüğünü ihlal ettiği haller diğer ortaklar açısından haklı neden olarak gösterilerek, müdürün temsil yetkisinin kısıtlanması veya iptal edilmesi mahkemeden istenebilecektir. Kanun koyucu limited şirketler açısından açıkça rekabet yasağının ihlal edilmesi halinde; diğer ortaklara seçimlik hak tanımamış olmasına karşın TTK m. 630 gereği, örtülü bir biçimde bu hakkın tanındığının kabulü gerekmektedir.

Müdürün İstifasının Rekabet Yasağına Etkisi

İstifa kelimesi sözlük anlamı olarak; çıkmak, görevden kendi isteğine bağlı olarak ayrılma, görevden çekilmeyi ifade etmektedir (Türk Dil Kurumu, 2023). Müdürlerin görev süresi ile ilgili olarak kanun koyucu herhangi bir düzenleme getirmemiştir. Lakin TTK m. 362'de yer alan anonim şirketlerde yönetim kurulunun görev süresine ilişkin düzenleme, limited şirketlerde müdürlerin görev süresi açısından kıyasen uygulanabilecektir. Buradan hareketle söz konusu maddenin uygulanması ile limited şirketlerde müdürler en fazla üç yıllık süre için seçilebileceklerdir. TTK m. 362 emredici nitelikte bir hükümdür. Ancak müdür seçimi genel kurul kararı ile yapılmış ise genel kurul kararının tarihi, müdürler şirket ana sözleşmesi ile belirlenmişlerse şirketin tescil tarihi itibarıyla üç yıllık görev süresi başlamaktadır. Söz konusu sürenin dolması ile müdürlerin organlık sıfatı son bulacaktır. Ancak müdürlerin görev süresinin sona ermesine rağmen görevlerine devam etmesi halinde vekaletsiz iş görme hükümleri dahilinde değerlendirilecektir (Şener, 2017, s. 773). TTK'de limited şirket müdürlerinin istifasına ilişkin herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır (Ekşi, 2019, s. 61). Ancak müdürlük sıfatı istifa halinde de son bulabilir. İstifa etmek isteyen müdür, iradesini şirketteki diğer müdür veya müdürlere ulaştırması gerekmektedir. Ulaştırmak yeterli olacak olup istifa kavramı tek taraflı ve bozucu yenilik doğuran bir hukuki işlem olması bu durumun sebebi olarak gösterilebilecektir (Şener, 2017, s. 785). Buradan hareketle istifanın kabul edilmesi gibi bir durum söz konusu olmayacağı gibi istifa beyanının ulaşma anı itibarıyla sonuç doğuracaktır (Karakılıç, 2019, s. 212). Ancak istifanın ulaştırılması gereken muhatap konusunda farklılıklar bulunmaktadır. Birden fazla müdür bulunduğu takdirde ve bunlardan bir veya birkaçının istifası halinde görevde kalan müdürlerden herhangi birine, tek müdür kalması ihtimalinde ise kalan müdüre istifanın bildirilmesi gerekmektedir. Tek müdür var ise müdür de istifa ediyor ise bu halde ne olacağı hususu ise tartışmalıdır. Müdürlük sıfatına sahip olmayan şirket ortakları aktif ve pasif temsil yetkileri bulunmadığı için istifanın şirkete ulaştırılabilmesi mümkün değildir. Söz konusu halde şirkete kayyım atanması ile sorun çözülebilecektir. Aynı şekilde birden çok müdür bulunması ve müdürlerin tamamının istifa ettiği durumlarda da bahsedilen yol izlenebilecektir. İstifa beyanının ulaştırılması bakımından iki kişilik limited şirketler istisnadır. Bu durumda istifa eden ortak, diğer ortağa istifasını ulaştırabilecektir (Şener, 2017, s. 785). Farklı bir görüşe göre ise müdürün tek olduğu durumlarda istifa beyanı, limited şirket genel kuruluna ulaştırılmalıdır. Müdürlerin tümünün istifa etmesi durumunda da aynı durum geçerli olacaktır. Ancak bu durumda istifa beyanının limited şirkete noter aracılığıyla ulaştırılması gerekmektedir. Buradaki hedef istifa eden müdür bakımından sorumluluk doğmasının engellenmesidir (Karaahmetoğlu, 2018, s. 106). Müdürün istifasına ilişkin TBK m. 512'e gidilecektir. Müdür ile ortaklar arasında söz konusu hüküm gereğince vekalet ilişkisi bulunduğundan istifa nedeniyle taraflar arası vekalet ilişkisi de sona erecek ve bunun sonucunda müdürlük sıfatı da sona erecektir. TBK m. 512 emredici özellikte olması nedeniyle, istifa kavramının müdürün elinden alınması veya kullanımının kısıtlanması gibi bir durum söz konusu

olamayacaktır. Müdürün ortak olması durumunda istifası söz konusu olursa bu halde müdürlük sıfatı sona erecektir. Ortaklık sıfatı ise aynı kalacaktır (Şener, 2017, s. 785). Söz konusu halde müdürlük sıfatı sona ereceği için TTK m. 613 kapsamında yer alan ortaklar için öngörülen rekabet yasağının kalkacağı gibi görülse de istifa eden müdürün ortaklık sıfatı devam edeceği için rekabet yasağı devam edecektir. Bunun haricinde ana kural olarak müdürlük sıfatının bitmesine kadar olan süre zarfı boyunca rekabet yasağına tabii olacaktır. Buradan hareketle müdürlük sıfatının istifa beyanı ile sona ermesi durumunda gerçek veya tüzel kişinin artık müdürlüğünden bahsedilemeyeceği için rekabet yasağı kapsamında olması da mümkün olmayacaktır.

İbra Etme Kararının Rekabet Yasağına Etkisi

İbra kelimesi, aklama ve borçtan kurtarma anlamlarına gelmektedir. Bunun yanında şirketler gibi topluluklarda ortağı sorumluluktan kurtarmak manasına da gelmektedir (Türk Dil Kurumu, (<http://www.tdk.gov.tr/>)). Dolayısıyla bir limited şirkette, ortaklardan birinin yapmış olduğu hareketlerin diğer ortaklar tarafından onaylanması durumunda söz konusu ortak hareket neticesinde ortaya çıkan sorumluluğundan kurtulacak ve ibra edildiğini söylemek mümkün olacaktır. İbranın hukuki niteliği ise sözleşme olduğudur. Bunun yanında alacak hakkını sonlandırdığı için usul hukuku bakımından itiraz olarak değerlendirilmektedir. TBK m. 132 gereğince ibra, alacaklı ve borçlu arasında çift taraflı hukuki işlem olduğu için alacaklının tek taraflı olarak alacağından vazgeçmesi yeterli olmamaktadır. Bu kapsamda borçlunun da bu durumu kabul etmiş olması gerekmektedir (Eren, 2018, s. 1301). İbranın kavramının söz konusu olabilmesi için ifa edilmemiş bir borcun ve borçlunun, alacaklı tarafından bahsedilen bu borçtan kurtarılması, dolayısıyla ibra edilirken borçlunun borcunun kalmadığına ilişkin beyanda bulunulması gerekmektedir (Nomer, 2018, s. 421). İbra sözleşmesine konu borç detaylarıyla ve kesin olarak ifade edilmelidir, aksi takdirde içeriği net olmayan ibra sözleşmeleri dar şekilde yorumlanması gerekmektedir (Eren, 2018, s. 1302).

Limited şirketlerde ibra ise hesap dönemindeki eylemlerin ve sonuçlarının, müdürler açısından sorumluluk unsuru oluşturmadığının şirket tarafından kabul edilmesi manasına gelmektedir. Buradan hareketle ibra kararı, müdürlerin eylemlerinden dolayı müdürlere güvenildiğinin dışarıya yansıtılması demektir (Önder ve Karademir, 2017, s. 175). İbra kararı ile müdürlerin sorumlulukları ortadan kalktığı için müdürlere karşı tazminat davası açılmayacaktır. Öğretide yer alan şirketler hukukundaki ibranın hukuki niteliği ile ilgili kabul gören görüş, ibranın menfi borç ikrarı olduğudur². Şekli açıdan ise tek taraflı yenilik doğuran işlem niteliğindedir. İbranın etkisi limited şirket müdürlerinin hukuki sorumluluğuna ilişkindir. TTK kapsamında hem anonim hem limited şirketlerde ibra kararı almak için yetkili olan organ genel kuruldur. Genel kurul söz konusu yetkisi devredilemez niteliktedir. İbra kararı, şirket olağan ve olağanüstü genel kurul toplantılarında alınabilmekte olup özel bir karar koşulu getirilmemiştir. İbranın tek taraflı bir hukuki işlem niteliği olmaması nedeniyle önce alınan ibra kararının genel kurul tarafından kaldırılması mümkün değildir. Ancak şirket genel kurul kararlarına karşı başvurulabilen iptal veya butlan davası yolu, ibra için de geçerlidir. Limited şirketin genel kurulu tarafından alınan geçerli ibra kararı, karar alınan hesap dönemindeki her çeşit fiil ve hareket için geçerli olacaktır. Söz konusu fiil ve hareketler bakımından müdürlerden hiçbir şekilde tazminat talebinde bulunulmayacağı, ibra kararı ile belirtilmiş olur. Alınan bu karar ile şirketin sorumlulara karşı hukuk davası açma olanağı artık bulunmayacaktır (Altaş, 2017, s. 46). Bunun yanında belirtilmelidir ki ibra kararı müdürün yalnızca hukuki sorumluluklarını ortadan kaldırmaktadır. Cezai sorumluluk açısından bir koruma sağlamamaktadır (Yavuz, 2016, s. 135). Açık ibra ile şirket genel kurulunda ibraya yönelik bir madde bulunması ve bu madde kapsamında ibraya ilişkin karar bulunması anlaşılmaktadır. Söz konusu kararda genel kurul, ibra konusu olan müdür hakkında verdiği kararı açıkça belirtmek durumundadır. Örtülü ibra ise şirket genel kurulunda ibraya ilişkin madde bulunmadığı halde bilanço oylaması ile ibraya ilişkin karar

alınmasını ifade etmektedir (Kır, 2019, s. 118). Dolayısıyla açık şekilde genel kurulun bilgisine sunulmayan eylemler ibra kararı çerçevesinde olamayacaktır. İbra kararı alınabilmesi için kararın şirket ortaklarının bilgisine sunulup açıklanmış olması gerekmektedir. Tüzel veya gerçek kişi ile şirket organları arasında bulunan müdürlük sözleşmesine dayalı olarak ortaya çıkan borçlar bakımından gerçek kişilerin ve tüzel kişiliğe ait organların, yetkili şirket genel kurulu tarafından ibra edilebilmesi mümkündür. Burada şirket tüzel kişiliğın alacaklı, müdürün ise borçlu konumda olduğu aşıkardır. Söz konusu ilişkide, borçlu durumda olan tüzel kişi organının ibrayı kabul etmesi halinde şirket tüzel kişiliği ile müdür arasındaki borç ilişkisi sonlanacaktır. Bu durum şirket genel kurulunda ibra edilmesi için oy kullanan kişiler açısından bağlayıcı olacaktır. İbra edilmemesi yönünde oy kullanan kişiler ise ibra etmedikleri müdür hakkında hukuki yollara başvurabileceklerdir (Kılıçoğlu, 2018, s. 1069). Limited şirketin ibrası hakkındaki düzenleme TTK m. 558’de, ibra kararının şirket genel kurul karar ile kaldırılamayacağından bahsetmiş ve TTK m. 445 hükümlerinin saklı tutulduğundan bahsedilmiştir. Ayrıca ilgili maddede, şirket genel kurulunun ibra kararı ile ibranın kapsadığı belirtilen maddi olaylara ilişkin olarak, şirketin, ibraya olumlu oy veren ve ibra kararını bilerek payı iktisap etmiş olan pay sahiplerinin dava hakkı düştüğü belirtilmiştir. Son olarak ise diğer pay sahiplerinin ise dava haklarını ibra tarihinden itibaren altı ay içerisinde kullanması gerektiği belirtilmiştir. TTK m. 559’da ise müdürlerin, şirketin kuruluşundan ve şirketin sermaye artırımını kaynaklı sorumlulukları, şirketin tescilinden itibaren dört yıl geçmediği sürece sulh ve ibra yoluyla kaldırılamayacağı belirtilmiştir. Söz konusu süreden sonra da sulh ve ibra kararı ancak genel kurulun onayı ile geçerlilik kazanacağı belirtilmiştir. Son olarak ise, esas sermayenin onda birini, halka açık şirketlerde yirmide birini temsil eden pay sahipleri sulh ve ibranın onaylanmasına istemiyorlar ise sulh ve ibra kararı genel kurulca onaylanamayacağı belirtilmiştir. İbra, hukuki sorumluluğu ortadan kaldırdığı için müdürlerin, limited şirket genel kurulunca ibra edilmediği durumlarda ise şirket, doğrudan zararlarının tazmin edilmesi açısından sorumlu olan müdür hakkında sorumluluk davası açabilecektir (Yavuz, 2016, s. 137). Söz konusu dava TTK m. 553’te belirtilmiştir. Bahsi geçen dava için TTK m. 560 uyarınca, zarar ve sorumlunun öğrenilmesinden itibaren iki yıl ve herhâlde zarar doğuran fiilin gerçekleştiği tarihten itibaren beş yıllık zamanaşımı süresi içinde açılacaktır. TTK m. 560’da ayrıca zamanaşımına ilişkin olarak, bahsi geçen fiillerle ilgili TCK’de daha uzun bir zamanaşımı süresi öngörülmüşse bu durumda söz konusu davada da uzun olan bu zamanaşımı süresine tabi olacağı belirtilmiştir. Müdürlerin, kanundan veya sözleşmeden kaynaklanan sorumluluklarını kusurları ile ihlal ettikleri hallerde şirket ile beraber şirket ortakları hatta şirket alacaklıları da doğrudan zarar gören konumunda olabilmektedirler. Şirket ortaklarının zarar görmesi durumu doğrudan ortağın malvarlığında bir eksilme olması anlamına gelmektedir. Ortağın malvarlığında meydana gelen bu zararın, limited şirket ile bir ilgisi bulunmamaktadır. Buradan hareketle ortakların bu manadaki zararları için açacakları dava genel hükümlere tabii olacaktır. Ancak bu durumda, dava doğrudan şirkete yöneltilmekte ve tazminat ise davayı açan ortağa ödenecektir. Limited şirket ortaklığı, yalnızca doğrudan zarara uğrayabilmekte iken şirket ortağı hem doğrudan hem de dolaylı olarak zarara uğrayabilmektedir. Dolayısıyla şirket ortaklarının uğramış olduğu doğrudan zararlara ilişkin davalar, şirket genel kurulu tarafından alınan ibra kararı ile ortadan kalkmamaktadır (Yavuz, 2016, s. 139). Zira burada önemli olan ortağın doğrudan zarara uğramış olmasıdır. Bunların yanı sıra, şirketin doğrudan uğramış olduğu zarar sonucunda ortakların da dolaylı olarak uğradığı zarar söz konusu olabilmektedir. Bu halde şirket müdürleri, ortakların dolaylı olarak uğramış olduğu bu zararlardan da sorumlu olacaklardır. Dolaylı zarara uğrayan ortaklar, aynı doğrudan zarara uğradıklarındaki gibi burada dava açabileceklerdir (Yavuz, 2016, s. 140). Açılacak bu davadaki tazminat, ortağın doğrudan zarar görmesinden farklı olarak doğrudan şirkete ödenecek dolaylı zarara uğrayan ortağa ödenmeyecektir. Limited şirketin yönetiminde yer almış kişilerin, anonim şirketlerde de olduğu gibi müdürlerin ibralarına karşı oy kullanmaları mümkün değildir. Anlaşılacağı üzere, genel kurul tarafından verilen ibra kararlarının hukuki bir sonuç doğurabilmesi için ibranın açık ibra şeklinde yapılması ve ibra kararının ancak bu halden sonra yapıldığı durumlarda geçerli olacağı belirtilmiştir. Limited şirketlerde müdürlerin kusurları ile şirkete zarar verdikleri hallerde

ibranın, genel kurul toplantısında gündeme alınması ve ibra kararının; oluşan zararı, nedenlerini ve kusur hallerini açık şekilde ortaklara sunup, tartışarak sonuca ulaşılması gerektiği belirtilmiştir. Genel kurulda tartışılan konuların açık şekilde yazıya geçirilmesi, ileride müdür aleyhinde açılacak davalar açısından önem teşkil etmektedir (Altaş, 2016, s. 131). Ancak genel kurulca verilecek ibra kararı ile müdür bu durumdan da muaf tutulabilecek olduğu düşünülebilir. Zira kanun ile getirilen rekabet yasağına ilişkin düzenleme taraflarca kısıtlanabiliyor veya tamamen ortadan kaldırılabilir ise yine taraf iradeleri ile verilecek ibra kararıyla birlikte müdürleri bu durumdan muaf tutulabilecektir. Zira ibra kararı, yapılan eylemlerden memnun olunduğunu belirtmektedir.

DEĞERLENDİRME ve SONUÇ

Limited şirketlerde ortakların rekabet etmemesine ilişkin kanuni bir düzenleme bulunmamasıyla beraber müdürler açısından aksi bir hal mevcuttur. Müdürler açısından rekabet etmemeye ilişkin düzenleme kanuni olmasına rağmen aksi sözleşme ile kararlaştırılabilmektedir. Yasak ile ilgili olarak belirlenmesi gereken konular yer, konu ve zamandır. Konu bakımından şirket sözleşmesinde şirketin aktif olarak faaliyet gösterdiği alanlar dikkate alınması gerekmektedir. Aksi halde yasak kapsamı oldukça geniş şekilde yorumlanacaktır. Zaman bakımından yasağın başlaması ise müdürlük sıfatının kazanılması ile gerçekleşmekte olup, bu sıfatın ortadan kalkması ile sona erecektir. Ancak bu süre zarfından sonra yasağın devam etmesi sözleşme ile kararlaştırılabilmektedir. Buradaki sözleşme, TTK kapsamında düzenlenmediğinden, genel hükümlere göre yapılabilecektir. Yer bakımından ise temel alınması gereken husus şirketin faaliyette bulunduğu yerdir. Şirket faaliyetlerinin yürütüldüğü yerde şirket sınırlarına hâkim olan müdürün rekabet etmemesi istenebilmektedir. Tüzel kişilerin müdür olduğu durumlarda tüzel kişilik perdesinin kaldırılması ile tüzel kişinin organlarının rekabet yasağına ilişkin sorumluluğuna; tüzel kişi müdürün kendisini gerçek kişi ile temsil ettirmesi halinde ise bu gerçek kişinin fiilinden tüzel kişi müdür sorumlu olacaktır. Bunun yanı sıra müdürlerin, limited şirket ortaklığından istifa ettiği hallerde müdürlük sıfatları sonlanacağı için aksine düzenleme bulunmadığı müddetçe rekabet yasağı da sona erecektir. TTK'de yer verilmemiş olan istifa konusu, şirkete karşı bağlılık yükümlülüğü açısından değerlendirilmeli ve bu hususta bir düzenlemede bulunulması gerekmektedir. Müdürlerin, limited şirketin çıkarlarını, kendi çıkarlarından üstün görmeleri ve şirkete zarar verecek eylemlerden uzak durmaları şüphesiz ki onların sadakat yükümlülüklerini oluşturmaktadır. Buna rağmen düzenlemeler ile müdürlerin bu yasaktan muaf tutulabilecekleri belirtilmiştir. Bunların yasaktan muaf tutulabilmesi için tüm ortaklar tarafından müdürlere yazılı izin verilmesi veya şirket genel kurulunca bu yönde bir karar alınması gerekmektedir. Bunun yanı sıra müdürlerin aklanmalarına ilişkin olarak alınan ibra kararları da limited şirket müdürlerinin rekabet yasağından muaf tutulabilmelerine imkân sağlamaktadır. Ayrıca söz konusu çalışmamız ile akademik literatüre, rekabet yasağının uygulanması bunun yanında çerçevesi açısından ve limited şirketlerde müdürlük kavramı ile beraberindeki rekabet yasağının kapsamı ve pratiğe yansımaları hususlarında katkıda bulunması hedeflenerek kaleme alınmıştır.

KAYNAKÇA

AKINCI, D. (2022). *Şirketler Hukuku Düzenlemeleri Çerçevesinde Yapısal Değişikliklerde Rekabet Yasağı*. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). İhsan Doğramacı Bilkent Üniversitesi/Ekonomi ve Sosyal Bilimler Enstitüsü.

ALIŞKAN, M. (2013). *Limited Şirket (Tarihçe Niteliği)*, 1. Baskı. İstanbul: Legal Yayıncılık

- ALMAÇ ÖZTÜRK, T. (2017). Limited Şirketlerde Ortaklıktan Çıkarılma Konusunda Haklı Sebep Olarak Kabul Edilebilecek Hususlar, *Terazi Hukuk Dergisi*, 12 (134), s. 60-66.
- ALTAŞ, S. (2016). Anonim ve Limited Şirketlerde İbra Kararı Neden Ve Nasıl Alınmalıdır?, *Mali Çözüm Dergisi*, 26(138), s. 129-134.
- ALTAŞ, S. (2017). *Türk Ticaret Kanununa Göre Limited Şirketler*, 10. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- AŞIK, P. (2006). *Anonim ve Limited Şirketlerde Rekabet Yasağı*. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- AYDIN, F. (2013). *En Son Değişiklikler İle Yeni Türk Ticaret Kanununda Limited Şirketler*, 2. Baskı. Ankara: Bilge Yayınevi.
- AYDIN, F. (2019). *Yeni Türk Ticaret Kanununda Anonim Şirketler Limited Şirketler ve Şirketler Topluluğu*, 2. Baskı. Ankara: Bilge Yayınevi.
- AYDIN, S. (2015). Yeni Türk Ticaret Kanununa Göre Limited Şirket Ortağının, Ortaklıktan Çıkması ve Çıkarılması, *Terazi Hukuk Dergisi*, 10(109), s. 46-52.
- AYDIN, A. N. ve YILDIRIM, S. (2015). Limited Şirketlerde Kanuni Temsilcilerin Amme Alacaklarından Sorumluluğu, *Melikşah Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 4(2), s. 235- 259.
- AYHAN, R. ve ÇAĞLAR, H. ve ÖZDAMAR, M. (2019). *Şirketler Hukuku Genel Esaslar*, 4. Baskı. Ankara: Yetkin Yayınları.
- BAĞRIACIK, S. N. (2017). Limited Şirkette Bağlılık Yükümü ve Rekabet Yasağı, *İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 16(2-1), s. 251-271.
- BAHTİYAR, M. (2020). *Ortaklıklar Hukuku*, 14. Baskı. İstanbul: Beta Yayınları.
- BİLGİLİ, F. ve DEMİRKAPI, E. (2018). *Şirketler Hukuku Dersleri*, 8. Baskı. Bursa: Dora Yayınları.
- CENGİZ, A. B. (2019). *Limited Şirketlerde Rekabet Yasağı*.(Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Hasan Kalyoncu Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- CEYLAN, N. (2014). Limited Şirketin Temsili, *Türkiye Noterler Birliği Hukuk Dergisi*, 1(2), s. 59-91.
- ÇEKER, M. (2016). *Ticaret Hukuku Genel Esaslar*, 4. Baskı. Adana: Karahan Kitabevi.
- DOĞAN, A. A. (2012). *26/6/2015 günlü 6335 Sayılı Kanunla Değişik 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanununa Göre Limited Şirketler Rehberi*, 1. Baskı, Ankara: Adalet Yayınevi.
- EKŞİ, D. (2019). *Limited Şirketlerde Yönetim Organı: Müdür*, 1. Baskı. Ankara: Yetkin Yayınları
- EREN, F. (2018). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 23. Baskı. Ankara: Yetkin Yayınları.
- ERTAŞ, E. M. (2018). *Alman ve Türk Şirketler Hukukuna Göre İsviçre Hukukundan Karşılaştırılmalı Notlarla Limited Şirket Müdürlüğünün Rekabet Yasağı*, 1.Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- GEZMİŞ, Ş. ve BAŞARAN, M. (2013). *Yeni Türk Ticaret Kanununa Göre Limited Şirketler Rehberi*, 2. Baskı. Ankara: Bilge Yayınevi.

- GÖKSOY, Y. C. (2007). Ortaklıklar Hukukunda Rekabet Yasaklarının Kapsamı, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 9 (Özel Sayı), s. 633-681.
- İSMAYILOV, A. (2014). 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanununda Ultra Vires İlkesinin Yeri, *Melikşah Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 3(2), s. 381-398.
- KARAAHMETOĞLU, İ. Ö. (2018). *Limited Şirketin Temsili*, 2. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- KARAKILIÇ, H. (2019). *Limited Ortaklıkta Rekabet Yasağı*, 1. Baskı. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.
- KILIÇOĞLU, A. M. (2018). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 22. Baskı. Ankara: Turhan Kitabevi.
- KIR, O. (2019). *Limited Şirketler (Ticari Uyuşmazlıklarda Arabuluculuk Dikkate Alınarak)*. 1. Baskı. İstanbul: Aristo Yayınları.
- NOMER, H. N. (2018). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 16. Baskı. İstanbul: Beta Basım.
- ÖNDER, M. F. ve KARADEMİR, H. (2017). İbra Kararında Oy Hakkından Yoksunluk, *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(4), s. 173-186.
- PALTA, N. (2022). Türk ve İsviçre Anonim Şirketler Hukukunda Organ Kavramı, *Akdeniz Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 12(1), s. 357-391.
- PULAŞLI, H. (2017). *Şirketler Hukuku Genel Esaslar*, 5. Baskı. Ankara: Adalet Yayınevi.
- PULAŞLI, H. (2018). *Şirketler Hukuku Şerhi*, 3. Baskı. Ankara: Adalet Yayınevi.
- ŞENER, O. H. (2017). *Yargıtay Kararları Işığında Limited Ortaklıklar Hukuku*, 1. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- TAŞDELEN, N. (2012). *6102 sayılı Türk Ticaret Kanununa Göre Limited Ortaklıklarda Çıkma Çıkarılma ve Fesih*, 1. Baskı. Ankara: Yetkin Yayınları.
- TEKİNALP, Ü. (2012). *Yeni Anonim ve Limited Ortaklıklar Hukuku İle Tek Kişi Ortaklığının Esasları*, 2. Bası. İstanbul: Vedat Kitapçılık.
- TEKİNALP, Ü. (2015). *Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku*, 4. Bası. İstanbul: Vedat Kitapçılık.
- ÜNLÜ, U. (2015). Tüm Yönleriyle Limited Şirketler, *Terazi Hukuk Dergisi*, 10(108), s. 99-106.
- YASAN, M. (2018). *Limited Şirkette Ortakların Genişletilmiş Hukuki Sorumluluğu*, 1. Baskı. Ankara: Yetkin Yayınları.
- YAVUZ, M. (2012). Yeni TTK'ya Göre Limited Şirketlerde Ortakların Bağlılık (Sadakat) Yükümlülüğü, *Mali Çözüm Dergisi*, 22(112), s. 193-201.
- YAVUZ, M. (2016). Anonim ve Limited Şirketlerde İbra Kararının Sorumluluk Davalarına Etkisi, *Mali Çözüm Dergisi*, 26(138), s. 135-144.