

ANONİM ŞİRKETLERDE YÖNETİM YETKİSİNİN DEVRİ BAĞLAMINDA YÖNETİM KURULUNUN ÜST GÖZETİM YÜKÜMLÜLÜĞÜ

Elif YALÇIN SIRAKAYA*

ÖZ

Anonim şirketlerde, şirket idaresi ile şirket işlerinin gözetimi birbirinden ayrı olmayıp her iki görev de yönetim kuruluna aittir. Ancak özellikle büyük ölçekli şirketlerde işlerin büyüklüğü ve çeşitliliği sebebiyle yönetim faaliyetlerinin kurul halinde yürütülmesi zorlaşabilir. Böyle bir durumda yönetim kurulu esas sözleşmeye konulacak bir hükümlerle, düzenleyeceği bir iç yönergeye göre, yönetimi kısmen veya tamamen bir veya birkaç yönetim kurulu üyesine veya üçüncü kişiye devretmeye yetkili kılınabilir. Ancak her koşulda yönetim kurulu şirket işlerinin gidişatının kanuna, esas sözleşme hükümlerine ve şirketin menfaatine uygunluğunu gözetlemekle yükümlüdür. Türk Ticaret Kanunu yönetimle görevli kişilerin özellikle kanunlara, esas sözleşmeye, iç yönergelere ve yönetim kurulunun yazılı talimatlarına uygun hareket edip etmediklerinin üst gözetiminin yönetim kurulunun devredilmez görev ve yetkilerinden olduğunu düzenlemiştir (375/1-e).

Anahtar Kelimeler: Anonim Şirket, Yönetim Kurulu, Yönetim Yetkisinin Devri, Temsil Yetkisinin Devri, Üst Gözetim.

SUPERVISORY OBLIGATION OF THE BOARD OF DIRECTORS IN THE CONTEXT OF THE DELEGATION OF MANAGEMENT AUTHORITY IN JOINT STOCK COMPANIES

ABSTRACT

Company management and supervision of company affairs are not separate in joint stock companies, and the Board of Directors is responsible for both duties. However, especially in large-scale companies, the execution of management activities by the Board might prove difficult due to the variety and extent of business. In such a case, the Board of Directors can be authorized to transfer management partially or fully to one or more than one board member or to a third person in accordance

* **Arş. Gör.,** Ondokuz Mayıs Üniversitesi Ali Fuad Başgil Hukuk Fakültesi, Ticaret Hukuku Anabilim Dalı. **E-Posta:** elifyalcinsirakaya@gmail.com

ORCID ID: 0000-0001-8599-0223

DOI : 10.34246/ahbvuhfd.733328

Yayın Kuruluna Ulaştığı Tarih : 31/10/2019

Yayınlanmasının Uygun Görüldüğü Tarih: 05/02/2020

with an internal directive to be issued according to a provision to be added in the articles of association. However, in all circumstances, the Board of Directors is liable to monitor that the conduct of the company activities conforms to the laws, the articles of association, internal directives and written instructions of the Board of Directors. Turkish Commercial Code stipulates that top supervision of the management staff, and in particular whether they act according to the laws, the articles of association, the company regulations and the written instructions of the Board of Directors is among the inalienable functions and powers of the Board of Directors (375/1-e).

Key Words: *Joint Stock Company, Board of Directors, Delegation of Managerial Authority, Delegation of Representation, Top Supervision.*

GİRİŞ

Büyük çaplı işletmelerde yapılan usulsüzlükler sonucu oluşan ekonomik krizler yalnızca buldukları ülkelerde değil, küresel düzlemde de birtakım sıkıntılı sonuçlara neden olmaktadır. Zira küreselleşmeyle birlikte bir ülkenin öne çıkan bir işletmesinin kötü yönetim sonucu finansal krize girmesi o ülkenin piyasalarını olumsuz etkilediği gibi, bu olumsuzluk domino etkisiyle diğer ülkelerin piyasalarına da sirayet edebilir. Sonuç olarak da bir şirketin yöneticilerinin usulsüz işlemleriyle ortaya çıkan zarar sadece pay sahiplerinin değil, buldukları ülkelerin de kayıplar vermesine neden olabilmektedir¹.

Özellikle payları borsada işlem gören halka açık anonim şirketlerde yatırımcılar yatırım yapmadan evvel o şirketin hesaplarının güvenilirliğinden ve kurallara göre yönetildiğinden emin olmak ister. Öte yandan şirket yöneticilerinin pay sahiplerine verdiği zararlar sadece usulsüz ve kanuna aykırı işlemler sonucu meydana gelmez. Yanlış stratejiler belirlenmesi, isteksiz ve ilgisiz yönetim şekli, yöneticilerin yönetim yeteneğinden yoksun ve bilgi birikimlerinin yetersiz olması, alakasız işlemlere yapılan abartılı harcamalar gibi durumlar nedeniyle oluşan zararlar da pay sahiplerine yansımaktadır². İşte bu noktada da yönetim kurulu üyelerinin etkin bir şekilde kontrolü için üst gözetim kavramı karşımıza çıkmaktadır.

Dünya genelinde şirketlerin yönetimi ve üst gözetimi ile ilgili olarak iki sistem mevcuttur. Halen Almanya ve Avusturya'da zorunlu yasal model olarak

¹ KAYIHAN, s. 19.

² KAYIHAN, s. 19.

öngörülen, Fransa ve Avrupa birliği mevzuatında ise seçimlik olarak sunulan kuvvetler ayrılığı ilkesine dayanan dualist sistemde yönetim kurulunun klasik organizasyonu yerine gözetimi ve yönetimi aynı bünyede barındıran bir düzen benimsenmiştir. Anonim şirketlerin yönetim faaliyetlerinin sıkı bir biçimde ve sürekli olarak denetimini amaçlayan gözetim kurulu sistemi Alman anonim şirketlerinin karakteristik özelliğidir. Şirketin kuvvetler ayrılığı ilkesi doğrultusunda yönetilmesini benimseyen bu sistemde, gözetim kurulu ve yönetim kurulu arasında sınırları tam olarak çizilemeyen ancak teorik anlamda kesin bir görev ayrılığı mevcuttur³.

Diğeri ise genellikle Anglo Sakson hukuk düzeninde uygulaması olan monist sistemdir. Bu sistemde şirketin idaresi ile şirket işlerinin gözetimi birbirinden ayrılmamış, her iki görev de kural olarak yönetim kuruluna bırakılmıştır. Monist yapıya sahip yönetim kurulları esas itibariyle iki tür üye grubundan oluşur. Bunlardan birincisi icrai yetkileri olan üyeler, ikincisi ise icrai yetkisi olmayan ve genellikle dışarıdan atanan ve sadece gözetim görevi olan üyelerdir⁴.

TTK ise yönetim kurulunun yapılanmasında monist sistemi benimsemiştir. Kural, anonim şirketin yönetim kurulu tarafından yönetilip temsil olunmasıdır. Bununla birlikte yönetim kurulunun esas sözleşmeye konulacak bir hükümlerle, düzenleyeceği bir iç yönergeye istinaden, şirketin idaresini kısmen veya tamamen bir veya birkaç yönetim kurulu üyesine veya üçüncü kişiye devretmesi mümkündür (TTK m. 367)⁵. Ancak her halükarda yönetim kurulu, şirketin idaresini ve her türlü iş ve işlemlerinin gidişini, kanuna, esas sözleşme hükümlerine ve şirketin menfaatine uygunluğunu gözetlemekle

³ AKDAĞ GÜNEY, (2016), s. 70.

⁴ AKDAĞ GÜNEY, (2016), s. 69.

⁵ İlgili hükmün gerekçesinde de yönetim kurulunun, yönetim haklarıyla temsil yetkilerini münhasıran kullanmasının zorunlu olmayıp; gereğinde bir gözetim organı olarak çalışabilen bir organ olduğundan ve TTK’da yönetim kurulunun hemen hemen üyelerinin tümünün, yürütme yetkisini haiz olmayan (non-executive) üye konumuna geçebildiği esnek bir rejim benimsendiğinden bahsedilmiştir. Buna göre TTK m. 367 ve 370/2 hükümlerinde yer alan düzen, yönetimin tek kurullu (monist) rejime göre şekillenmesine veya Almanya’da uygulanan iki organlı (dualist) anlayış uyarınca oluşturulmasına olanak vermektedir. Bu düzen yani TTK sistemi yönetim kurulu üyelerini, Amerika Birleşik Devletleri’nde uygulanan, yönetim hakkını haiz olan (intern, executive) ve olmayan (exter, non-executive) üyeler ayırımına tâbi tutmaya da elverişlidir. Hatta Fransa’da geçerli “Président Directeur Général” sisteminin uygulanmasına da müsaittir. Böylelikle şirketler topluluğunun gereksinim duyduğu yönetim şekli için esneklik de sağlanmış olmaktadır [Bkz. TTK m. 367’nin gerekçesi].

yükümlüdür⁶. Bu bağlamda TTK m. 375/1-e bendi, yönetimle görevli kişilerin özellikle kanunlara, esas sözleşmeye, iç yönergelere ve yönetim kurulunun yazılı talimatlarına uygun hareket edip etmediklerinin üst gözetimini, yönetim kurulunun devredilemez görev ve yetkilerinden olduğunu düzenlemiştir. Çalışmamızda bu yükümlülüğün TTK açısından kapsamı ve kullanılması, doktrindeki tartışmalar ve kendi kanaatlerimiz ölçüsünde irdelenecektir.

I. ÜST GÖZETİM YÜKÜMLÜLÜĞÜ

A. Tanımı

Kendilerine yönetim işlerinin devredildiği kişilerin faaliyetlerinin kanuna, esas sözleşmeye, iç yönergelere ve de talimatlara uygunluğunun üst gözetimi; TTK tarafından özellikle kullanılan, yeni bir kavramdır ve sürekli olmayan, ancak uygun bir ölçüde yapılan bir gözetim ile tüm yönetim kurulunun bu gözetimin sonucundan bilgilendirilmesi işlemdir⁷.

TTK m. 375/1-e bendinin gerekçesinde ise üst gözetim ile kast edilenin, hem kuramsal açıdan hem de işletme iktisadı yönünden gerekli olan işlerin akışının gözetimi olup, yönetim kurulunun bir kontrol ve denetim organı olmadığı belirtilmiştir⁸. Ancak yönetim kurulu üyelerinin, yönetimle görevli kişilerin çalışmalarını, onları kontrol etmeden nasıl gözeteceği sorunu çelişki yaratmaktadır⁹. Zira kuramsal açıdan ve işletme iktisadı yönünden gerekli işlerin akışının gözetiminden neyin anlaşılması gerektiği açık değildir. Böyle bir gözetimin ifa edilmesi, yönetimle görevli kişilerin denetlenip, kontrol edilmesiyle mümkündür. Dolayısıyla 6762 sayılı kanun döneminde yer alan denetim organının yerine getirdiği gibi olmasa da, 6102 sayılı TTK

⁶ PULAŞLI, (2011), s. 1049.

⁷ YANLI, , s. 267. eTTK döneminde Yargıtay 11HD'nin 08.12.2003 tarih, E. 2003/4466, K. 2003/11543 numaralı kararında "...ayrıca ortaklık işlemlerinin bir kısmını tevdi ettikleri kimselerin vazifelerinin gereği gibi ifa edip etmediklerini, yönetim kurulu, kontrol ve nezaretle yükümlüdür. Dolayısıyla kasıt veya ihmalleri sonucu verilen zarardan şirkete karşı tüm yönetim kurulu üyeleri sorumlu olurlar" diyerek yönetim kurulunun yöneticiler üzerinde gözetim yetkisinin olduğunu kabul etmektedir [Kararın tam metni için bkz. AKDAĞ GÜNEY, (2016), s. 161, dn. 434].

⁸ "Üst gözetim ile kastedilen hem kuramsal açıdan hem de işletme iktisadı yönünden gerekli olan işlerin akışının gözetimidir. Yoksa yönetim kurulu bir kontrol ve denetim organı değildir. Üst gözetimin normatif niteliği hükmün bizzat kendisinden anlaşılmaktadır"(Bkz. TTK. m. 375 gerekçesi).

⁹ AKDAĞ GÜNEY, (2016), s. 163.

ile iç denetimin tamamen terk edilmediği söylenebilir¹⁰. Nitekim *Tekinalp* tarafından da kendi kendini gözetim (oto gözetim) olarak ifade edilen üst gözetim, yönetimin tüm yetkilerinin kanunlara, idari tasarruflara, şirketin esas sözleşmesine, kural ve talimatlara uygun olarak kullanılıp kullanılmadığının iç denetim sisteminde izlenmesi ve denetlenmesi olarak tanımlanmıştır¹¹.

B. Kapsamı

Yönetim kurulunun üst gözetim yükümlülüğü, yönetimle görevli kişilerin özellikle kanunlara, esas sözleşmeye, iç yönergelere ve yönetim kurulunun yazılı talimatlarına uygun hareket edip etmediklerinin kapsamaktadır. Fakat düzenlemede geçen “özellikle” ifadesi kapsamın yalnızca bunlarla sınırlı olmadığına işaret etmektedir¹². Bu bağlamda kurulun gözetim organizasyonuna, bunun etkinliğine, bilgi akışını temine, temin edilen bilgileri değerlendirmeye, gerekirse bilgilerin doğruluğunu kontrole, ekonomik ve normatif denetime yönelik oldukça geniş görevleri bulunmaktadır¹³.

Her ne kadar m. 375/1-e düzenlemesinde ve gerekçesinde üst gözetimin normatif niteliğinden bahsedilse de bu yükümlülük sadece normatif kurallara uygun hareket edilip edilmemesinin kontrolünü değil, aynı zamanda şirket amacına uygun, verimli ve etkili bir şekilde faaliyet yapılıp yapılmadığının gözetimini de içermektedir¹⁴. Yani yalnızca hukuka uygunluk denetimi değil, yerindelik denetimi de üst gözetim yükümlülüğüne dahildir¹⁵.

Yönetim yetkisi devredilmiş kişilerin, şirkete dair aldıkları kararlar, yaptıkları planlamalar, özellikle risk taşıyan işlemleri yönetim kurulu tarafından gözetlenmelidir. Yönetim kurulu bu kişilerin bir yandan kanunlara, esas sözleşmeye, iç yönergeye uygun davranıp davranmadığını kontrol edecek, diğer yandan da almış oldukları kararların ve yapmayı planladıkları işlemlerin amaca uygun olup olmadığını, şirket menfaatlerine hizmet edip etmediklerini de inceleyecektir. Gerekçede kullanılan işletme iktisadı yönünden gerekli olan işlerin gözetimi ifadesi aynı zamanda, şirketle ilgili önemli kararların alınması aşamasında yönetimle yetkilendirilmiş kişilere yol gösterme ve

¹⁰ HELVACI, , s. 131.

¹¹ TEKİNALP, N. 12-46.

¹² KORTUNAY, s. 116; KAYA, s. 3274.

¹³ GÖKTÜRK, s. 191.

¹⁴ DOĞAN, 2012, s. 620; KORTUNAY, s. 116;

¹⁵ YANLI, s. 267.

onları oluşabilecek riskler konusunda uyarma görevini de kapsamaktadır¹⁶.

TTK m. 375/1-e’de uyulması gereken kurallar arasında yönetim kurulunun yazılı talimatları sayılmış olsa da, kanaatimizce bu ispat açısından önem teşkil etmekle birlikte, yazılı olmayan talimatlara uyulup uyulmadığı hususu üst gözetimin kapsamına dahil edilmelidir¹⁷.

C. Yerine Getirilmesi

Üst gözetim yükümlülüğü yönetim kurulunun devredilemez yetkilerindedir. Dolayısıyla bu yetkinin genel kurul tarafından alınması mümkün olmadığı gibi kullanılması genel kurulun onayına tabi tutulamaz¹⁸.

Yükümlülük icrada görevli olmayan yönetim kurulu üyeleri tarafından yerine getirilmelidir. TTK m. 367 çerçevesinde yetki devri yapılan üyeler icrada görevli olan üyeler olarak adlandırılırken, yönetim yetkisi devredilmeyen üyeler ise icrada görevli olmayan üyeler şeklinde ifade edilmektedir¹⁹.

Üst gözetim yükümlülüğünün devredilemez nitelikte olması bunun yönetim kurulu tarafından mutlaka doğrudan yerine getirilmesi gerektiği anlamına gelmemektedir²⁰. Yönetim kurulunun bunun için gerekli organizasyonu oluşturması yeterlidir²¹. Bilişim teknolojisinin sunduğu imkanlardan yararlanmak suretiyle kurulacak bir sistem, yönetim kurulunun, yöneticilerin yaptığı işlemlerden hızlı bir şekilde haberdar olmasını ve gerektiğinde uyarı görevini yerine getirmesini sağlayacaktır²². Kurulacak bu iç kontrol sisteminde şirketi yönetmekle görevlendirilen kişilerin yönetim kuruluna düzenli bir şekilde rapor vermesi gerekmektedir. Zira yönetim kurulu üyeleri ne kadar doğru ve yeterli bilgiye ulaşırsa, üst gözetim yükümlüğünü de o derece gereği gibi ifa edebilecektir. Dolayısıyla TTK m.

¹⁶ KAYA, s. 3275.

¹⁷ KIRCA/ŞEHİRALİ ÇELİK/MANAVGAT, s. 563.

¹⁸ DOĞAN, (2011), s. 202.

¹⁹ DEMİREL, s. 240. İcrada görevli yönetim kurulu üyesi, yönetim kurulu tarafından alınan kararları icra eden manasında değil, bizzat karar alma yetkisine sahip üye anlamında kullanılır. Kendisine yönetim yetkisi devredilmeyen, devredilemez yetkileri kullanan ve yetki devri yapılan üyeleri gözetleyen yönetim kurulu üyelerine ise icrada görevli olmayan yönetim kurulu üyesi denir [DOĞAN, (2011), s. 68].

²⁰ DOĞAN, (2011), 197; AY KAPLAN, s. 133.

²¹ KORTUNAY, s. 119.

²² KAYA, s. 3275.

392’de düzenlenen yönetim kurulu üyelerinin bilgi alma hakkı, üst gözetim yükümlülüğü bakımından büyük önem arz etmektedir²³. Ayrıca üst gözetimin, yöneticilerin yapmış oldukları işlemleri incelemekten ziyade, olası hataları baştan önleyebilmek ve problemlere zamanında müdahale edebilmek bakımından, önceden denetime imkan veren bir sistem oluşturularak yapılması şirket menfaatlerine daha uygun olacaktır. Bu bağlamda da yönetim kuruluna düzenli bilgi akışının sağlanması son derece faydalıdır²⁴.

Yönetim kurulu üst gözetim yükümlülüğünü TTK m. 366/2 çerçevesinde kurulacak komiteler aracılığıyla yerine getirebilir. Buna göre; işlerin gidişini izlemek, kendisine sunulacak konularda rapor hazırlamak, kararlarını uygulamak veya iç denetim amacıyla içlerinde yönetim kurulu üyelerinin de bulunabileceği komiteler ve komisyonlar kurabilir.

Nitekim Sermaye Piyasası Kurulu Kurumsal Yönetim İlkeleri²⁵ yönetim kurulunun görev ve sorumluluklarını sağlıklı bir biçimde yerine getirmesini teminen m. 4.5.1.’de zikredilen komitelerin kurulmasını öngörmüştür. TTK’da ise yalnızca “riskin erken saptanması ve yönetimi” komitesi özellikle zikredilmiş, payları borsada işlem gören halka açık anonim şirketler için zorunlu tutulmuştur²⁶. İşte yönetim kurulunun üst gözetim yükümlülüğünü yerine getirirken kendisine yardımcı olan belgelerden biri de riskin erken saptanması komitesinin raporudur. TTK m. 378/2’ye göre komite, yönetim kuruluna her iki ayda bir vereceği raporda durumu değerlendirir, varsa tehlikelere işaret eder, çareleri gösterir. Rapor denetçiye de yollanır. Yönetim kurulu bu rapordan faydalanarak risk değerlendirmesi yapar ve yaptığı bu değerlendirme sonucuna göre, yöneticilerin şirket amacına uygun ve verimli bir şekilde çalışmalarına sağlamak ve şirketin karşılaşacağı riskleri bertaraf etmek için gerekli tedbirleri alarak üst gözetim görevini yerine getirir²⁷.

Yönetim kurulunun özellikle hangi alanlarda ihlaller yaşandığını dikkate almasında fayda vardır. Örneğin İsviçre hukukunda iş hukuku, rekabet hukuku, tüketici hukuku, rüşvet ve kara parayla mücadeleyle yönelik ceza

²³ DOĞAN, (2011), s. 198; KORTUNAY, s. 118.

²⁴ KORTUNAY, s. 118.

²⁵ Bkz. 3/1/2014 tarih ve 28871 Sayılı Resmi Gazete’de yayımlan Kurumsal Yönetim Tebliği Ek-1.

²⁶ TTK m. 378’e göre halka kapalı şirketler için bu komitenin kuruluşu, denetçinin gerekli görüp bunu yönetim kuruluna yazılı olarak bildirmesi halinde zorunludur.

²⁷ DOĞAN, (2011), s. 199.

hukuku düzenlemeleri, vergi ceza hukuku ve halka açık şirketlerde içerden öğrenenlerin ticaretine ilişkin vs düzenlemelerin özellikle önem taşıdığı vurgulanmaktadır²⁸.

İsviçre Federal Mahkemesi'nin bir kararında değindiği hususlara göre yönetim kurulunun üst gözetim görevini yerine getirmiş olması için yapması gerekenler özetle şu biçimdedir²⁹:

- *Yönetim kurulu uygun bir iç kontrol mekanizması oluşturmalı, bu sistemin çalışması ve sonuç vermesi için çaba göstermelidir:* Bu sistem şirkette olup bitenler, işlerin genel gidişatı, yönetimin devredildiği kişilerin iş ve işlemleri hakkında yönetim kuruluna bilgi akışı sağlamalıdır. Özellikle büyük şirketlerde yönetimle ilgili birçok iş müdürlere devredilmektedir ve bu kişilerin yetki ve görevlerini nasıl yerine getirdiklerinin gözetilmesi gerekmektedir. Bu konuda yönetim kuruluna bağlı olarak çalışan komite veya komisyonlar da kurulabilir³⁰.

- *İdarecilerden devam eden işlerle ilgili bilgi almalı, düzenli olarak rapor talep etmeli ve bu raporları dikkatli bir biçimde değerlendirmelidir:* Yönetim kurulunun üst gözetim yetkisini kullanması ve gündemde yer alan konular hakkında sağlıklı karar verebilmesi, kendisine ulaştırılacak raporlar ve bilgiler ile mümkün olmaktadır. Yönetim kurulu üyeleri ne kadar sağlıklı ve yeterli bilgiye ulaşır ise, üst gözetim görevini o derece gereği gibi ifa etme imkanı bulur. Dolayısıyla yönetim kurulu üyelerinin bilgi alma hakkı üst gözetim yetkisi bakımından büyük önem arz etmektedir. Nitekim yönetim kurulu üyelerinin bilgi alma hakkını düzenleyen TTK m. 392 üst gözetim yetkisi bakımından bir güvence teşkil etmektedir³¹.

- *Kendisine şüpheli gelen konularda ilave bilgi istemli, yanlış gelişmeleri ve düzensizlikleri açıklığa kavuşturmaya çalışmalıdır*³².

²⁸ KIRCA/ŞEHİRALİ ÇELİK/MANAVGAT, s. 562, dn. 505.

²⁹ İlgili kararın tam metni için bkz. AKDAĞ GÜNEY, (2016), s. 165, dn.441.

³⁰ DOĞAN, (2011), s. 196; KIRCA/ŞEHİRALİ ÇELİK/MANAVGAT, 561

³¹ DOĞAN, (2011), s. 197-198.

³² Bu doğrultuda yönetim kurulunun gerekirse TTK m. 375/1-d bendindeki azil yetkisini de kullanabileceğine ilişkin bkz. KIRCA/ŞEHİRALİ ÇELİK/MANAVGAT, s. 562.

II. ÜST GÖZETİM YÜKÜMLÜLÜĞÜNÜ DOĞURAN BİR HAL OLARAK YÖNETİM YETKİSİNİN DEVRİ

A. Genel Olarak

Bir şirkette yönetim faaliyetleri arasında personel yönetimi, şirket hesap ve defterlerinin tutulması, üretim ve pazarlama organizasyonu, finansman ve yatırım planlaması, Ar-Ge çalışmalarının yürütülmesi gibi işler yer alır³³. Yukarıda bahsettiğimiz gibi şirketin idaresi yönetim kuruluna aittir ve kural olarak bu yetkinin, tüm üyeler tarafından birlikte kullanılması gerekir. Ancak bir şirketin ticari faaliyetlerinin büyüklüğü ve çeşitliliği artmış ise yönetim kurulunun bütün işleri bizzat yürütmesi zorlaşabilir. Böyle bir durumda yönetim faaliyetlerinin kurul halinde icrası, zorlaşmasının yanında verimli de olmayabilir. Zira aile şirketlerinde veya küçük şirketlerde, aile bireyleri yahut hakim ortağın profesyonel yönetici olmaması, yönetim yetkilerinin üçüncü kişilere devrini gerektirebilir³⁴. Bu doğrultuda TTK m. 367 devreye girer. Böylelikle yönetim kurulu, esas sözleşmeye konulacak bir hükümlerle, düzenleyeceği bir iç yönergeye göre, yönetimi kısmen veya tamamen bir veya birkaç yönetim kurulu üyesine veya üçüncü kişiye devretmeye (delege etmeye) yetkili kılınabilir. Bu suretle de yetkiyi devreden üyelere, şirketin günlük iş akışına ve olağan faaliyetlerine müdahil olmaksızın, yetki ve görevleri devralanları gözetleme, yani adeta bir gözetim kurulu gibi çalışma fırsatı verilmiştir³⁵. İlgili düzenleme TTK'daki kurumsal yönetim yaklaşımını da yansıtan bir hüküm özelliğindedir³⁶.

Yönetimin devri ile TTK m. 366/2 uyarınca yönetim kurulunca kendisine yardımcı olmak üzere komite ve komisyon oluşturulması birbirine karıştırılmamalıdır. Bu komite ve komisyonlar, yönetim kurulu bünyesinde oluşturularak yönetim kurulunun altında ve ona bağlı olarak çalışır. Yani aslında yönetim kurulundan bağımsız, icra edilebilir bir karar alma yetkisi bulunmayan sadece muhtelif konularda yönetim kurulunun alacağı kararlara alt yapı oluşturan, kurulun işlerinin görülmesine yardımcı olan oluşumlardır³⁷. Bu nedenle komite ve komisyonlara m. 367/1 ve 370/2 anlamında temsil yetkisi devredilmemektedir³⁸.

³³ KORTUNAY, s. 83.

³⁴ DOĞAN, (2011), s. 114.

³⁵ KIRCA/ŞEHİRALİ ÇELİK/MANAVGAT, s. 592.

³⁶ EMİNOĞLU s. 210; Kurumsal yönetim kavramı için bkz. EMİNOĞLU, s. 1-26.

³⁷ KIRCA/ŞEHİRALİ ÇELİK/MANAVGAT, s. 479.

³⁸ Ortada m 367/1 uyarınca yönetimin devrinin mi yoksa m. 366/2 uyarınca oluşturulan bir

Yetki devrinin konusu dar anlamda yönetimdir. Yönetimin devri demek yönetim kurulunun aldığı kararların uygulanmasının ilgililere bırakılması değil, doğrudan yönetim işlevinin yani karar alma yetkisinin bir veya birkaç yönetim kurulu üyesine veya üçüncü kişilere bırakılması demektir³⁹. Sonuç olarak yönetimin devri temsil yetkisinin devrini içermez. TTK'nın getirdiği en önemli yeniliklerden biri yönetim hakkı ile temsil yetkisinin birbirinden ayrılmasıdır. Bu bağlamda temsil yetkisi, m. 370'e göre ayrıca veya açıkça belirtilmek suretiyle yönetim yetkisi ile birlikte devredilebilir⁴⁰. Birçok durumda alınan kararın icrası için temsil yetkisinin kullanılması gerekebildiğinden, doğal ve amaca uygun olan yönetim yetkisiyle birlikte temsil yetkisinin devredilmesi yahut tam tersi yani temsil yetkisiyle birlikte yönetim yetkisinin de devredilmesidir⁴¹. Bu sebeple kanaatimizce olması gereken; aksi öngörülmedikçe yönetimin devrinin temsil yetkisinin devrini de kapsayacağı yönünde TTK'da bir düzenleme yapılmasıdır⁴².

Yönetim yetkisinin devredildiği kişinin, devraldığı bu yetkiyi tekrardan başka birine devredip devredemeyeceği hususu tartışmalıdır. Tekrar yetki devrinin yapılamayacağını savunanlar olduğu gibi, yönetim kurulunun izin vermiş olması ve buna dair esasların iç yönergede tespit edilmiş olması şartıyla bunun mümkün olabileceğini savunanlar da vardır⁴³. *Kırca*'ya göre yönetimi devir yetkisi yönetim kurulunun devredilemez ve vazgeçilemez görev ve yetkileri arasındadır⁴⁴. Kanatimizce tıpkı yönetim kurulu ve genel kurulun birbirilerinin alanına ve görevlerine müdahale edemediği gibi, yönetim kurulu ve yetkinin devredildiği yönetim arasındaki ilişki için de aynı durum söz konusu olmalıdır. Örneğin yönetim kurulunun seçimi genel

komite ve komisyonun yahut atanan kişinin mi olduğunu tayin ve tespit için başvurulacak ölçüt, m. 367/1'de öngörülen koşulların bulunup bulunmadığıdır. Ayrıca komite veya komisyonların varlığında, yetki devrinde sorumluluğu düzenleyen TTK m. 553/2 hükmü uygulanmaz (KIRCA/ŞEHİRALİ ÇELİK/MANAVGAT, s. 593).

³⁹ TEKİNALP, N. 12-49.

⁴⁰ Bkz. TTK m. 367'nin gerekçesi.

⁴¹ Ancak bu durumun yetkileri elinde toplayanlarda aşırı bir güç yoğunlaşmasına sebebiyet vereceği de vurgulanmıştır (TEKİNALP, N. 12-51; ÖZDAMAR, s. 141).

⁴² Böyle bir düzenleme vekaletin, vekilin üstlendiği işin görülmesi için gerekli hukuki işlemlerin yapılması yetkisini de kapsadığını öngören TBK m. 504/2 hükmüyle uyumlu olacaktır (KIRCA/ŞEHİRALİ ÇELİK/MANAVGAT, s. 594).

⁴³ Bu tartışmalara ulaşmak için bkz. KIRCA/ŞEHİRALİ ÇELİK/MANAVGAT, s. 597, dn. 562.

⁴⁴ KIRCA/ŞEHİRALİ ÇELİK/MANAVGAT, s. 597.

kurulun devredilemez görev ve yetkileri arasındadır. Yönetim kurulunun boşalan üyelikleri doldurma yetkisinin dayanağı TTK m. 363'tür ve ancak bu hükümdeki koşulların bulunması halinde kullanılabilir. Sonuç olarak yönetim yetkisi kendisine devredilen kişi devraldığı yetkiyi tekrar devredememelidir⁴⁵.

B. Devrin Kapsamı

TTK m. 367/1 uyarınca yönetimin kısmen devredilebileceği gibi tamamen de devredilebileceği belirtilmesine rağmen kısmen devir ile tamamen devir kavramlarından ne anlaşılması gerektiğine ilişkin bir açıklama yapılmamıştır. Tamamen devirle kast edilen TTK m. 375'de öngörülenler başta olmak üzere yönetim kurulunun devredilemez görev ve yetkileri hariç, devredilebilir yönetim görevlerinin tümünün devredilmesi demektir. Devir şirketin yönetimiyle ilgilidir. Genel kurulun toplantıya çağırılması, esas sözleşmenin değiştirilmesi önerisinin hazırlanması, sürecin gerektirdiği işlemlerin yapılması gibi konuları kapsamaz. Kısmi devir ise devredilebilir görevlerin bir kısmının örneğin iştiraklerle veya bankalarla ilişkilerin veya sadece pazarlama ve satışın devredilmesidir. Kısmi devir gene de bir işlevin bütünü halinde devridir. Münferit bir olayın yapılmasına ilişkin yetki verilmesi (mesela bir banka ile yapılacak belli meblağdaki kredi işlemi için verilen görev) TTK m. 367 anlamında yönetimin kısmen devri değildir⁴⁶. Yine özellikle tekrar belirtelim ki yönetim ister tamamen ister kısmen devredilsin, devre m. 375'de sayılanlar başta gelmek üzere devredilemez ve vazgeçilemez görev ve yetkileri dahil etmek mümkün değildir⁴⁷.

Yetki devrinde bazı önemli kararların yönetim kurulunun onayına tabi kılınması mümkündür⁴⁸. Ancak bu halde yönetim kurulu onay vermeden ilgili kararlar alınamayacağından; yani nihai karar merci yine kendisi olduğundan, onayına tabi tuttuğu kararlar dolayısıyla sorumluluğu TTK m. 553/2 kapsamında değildir. Bu kararlar dolayısıyla yönetim kurulu üyeleriyle yönetimi devralanlardan her biri kusuruna ve durumun gereklerine göre, zarar şahsen kendisine yüklenebildiği ölçüde diğerleriyle birlikte müteselsilen sorumlu olur (TTK m. 557/1)⁴⁹.

⁴⁵ Aynı görüşte bkz. TEKİNALP, s. 218; DOĞAN, (2011), s. 236-237; ALTAY, s. 86-87; Nitekim TTK m. 553/2'nin gerekçesinde de "...367. maddedeki görevlerin devredilmesi olanağı yoktur" ifadesi yer almaktadır. Karşıt görüş için KORTUNAY, s. 96.

⁴⁶ TEKİNALP, s. 218.

⁴⁷ KIRCA/ŞEHİRALİ ÇELİK/MANAVGAT, s. 598.

⁴⁸ BÖCKLI, § 13 N. 437; AKDAĞ GÜNEY, (2016), s. 92; KIRCA/ŞEHİRALİ ÇELİK/MANAVGAT, s. 599.

⁴⁹ KIRCA/ŞEHİRALİ ÇELİK/MANAVGAT, s. 599.

C. Yetki Devri Yapılabilecek Kişiler

Yönetim yetkisi bir veya birkaç yönetim kurulu üyesine yahut üçüncü kişilere devredilebilir. Yönetim yetkisinin yönetim kurulu üyelerine ve üçüncü kişilere birlikte devri de mümkündür. Önemli olan husus yetkiyi devralacak kişinin bilgi, tecrübe ve güvenilirlik bakımından şirketi yönetebilecek yetkinlikte olmasıdır⁵⁰. Aslında yönetim yetkisinin, yönetim kurulu üyelerine veya üçüncü kişilere devri farklı sonuçlara bağlanmamıştır. Her iki durumda da yönetimin devredildiği kişiler organ vasfını alırlar ve aynı yetkilere sahiptirler. Aralarındaki tek fark yetki devri yapılan yönetim kurulu üyesinin aynı zamanda üyelik görevini de sürdürüyor olmasıdır. Dolayısıyla bu üyeler yönetim kuruluna katılabilirler, oy kullanabilirler. Yönetim kurulunun devredilemeyen görev ve yetkilerine haizdirler ve bu alandaki sorumlulukları devam eder⁵¹. Yani hem şirketin yönetimi hem de üst gözetim yükümlülüğü olmakla birlikte çift başlı bir görevi yerine getirirler⁵².

Yönetimin üçüncü kişiye devri ise iki şekilde anlaşılabilir. İlki yönetim kurulu üyesi olmayan ancak anonim şirkette görev sahibi bir kişiye mesela genel müdüre veya müdürlere devridir; ikincisi ise şirket dışından bir kişiye yapılan devirdir. Üçüncü kişi bir tüzel kişi de olabilir⁵³. Belirtilmelidir ki TTK m. 370/2 uyarınca temsil yetkisinin üçüncü kişilere devri halinde en az bir yönetim kurulu üyesinin de bu yetkiye sahip olması gerekliliği, yönetim yetkisinin devri bakımından söz konusu değildir⁵⁴.

TTK m. 360 kapsamında belirli pay gruplarına tanınmış olan yönetim kurulunda temsil hakkının, yönetim yetkisinin devrine etkisi tartışmalıdır. *Akdağ Güney*'e göre söz konusu hak delegasyonu kapsayacak şekilde anlaşılabilir ve uygulanamaz. Zira yönetim kurulunun delegasyon yetkisi genel kurula dahi devredilemez bir yetkiyken bunun belirli bir pay gruplarına veya azlığa devredilmesi mümkün olmamalıdır. Ayrıca yönetim yetkisini devredeceği kişinin seçimi, ona talimat verilmesi ve gözetimi dolayısıyla da asıl sorumlu olan yönetim kuruluyken, yetkisinin devri konusunda belirli pay grubu veya azlığa imtiyaz tanınması onu sorumluluktan da kurtarmayacakken bizzat seçmediği birine görev ve yetki devrine zorlanmamalıdır⁵⁵.

⁵⁰ KORTUNAY, s. 95; ÜNAL, s. 86.

⁵¹ KORTUNAY, s. 95.

⁵² AY KAPLAN, s. 64.

⁵³ TEKİNALP, N. 12-67.

⁵⁴ DEMİREL, s. 236.

⁵⁵ AKDAĞ GÜNEY, (2016), s. 90-91.

Altay'a göre ise yönetim yetkisinin devrinde pay grubunun aday önerme hakkı gündeme gelir. Ancak yönetim kurulunun, önerilen adaya yetki devretmek istememesi durumunda dürüstlük kuralı çerçevesinde haklı gerekçelerini göstererek bu adayı seçmeme hakkına sahiptir⁵⁶. Kanaatimizce de TTK m. 360'ın, genel kurulun yönetim kurulunu seçme konusundaki devredilemez yetkisine istisnai nitelikte bir hüküm olduğu göz ardı edilmemeli ve yönetim kurulu, hak sahibi grubun önerdiği adaya yetki devrini uygun görmezse, ilgili gruptan yeni bir aday önermesini isteyebilmelidir.

Yönetim kurulu, üye veya üçüncü kişi olup olmadığı fark etmeksizin yönetimi devrettiği kişiyi bu görevinden her zaman azledebilir. Dolayısıyla azil kararı da kurul olarak alınır. Belirtilmelidir ki yönetim yetkisi kendisine devredilen üyenin bu görevden azli halinde yönetim kurulu üyeliği devam eder zira üyelikten azil yetkisi genel kurulun devredilemez görev ve yetkileri arasındadır⁵⁷.

D. Devrin Koşulları

1. Esas Sözleşmede Hüküm Bulunması

Şirket yönetim yetkisinin devredilebilmesi için gerekli olan ilk geçerlilik şartı esas sözleşmede bu yönde hüküm bulunmasıdır. Esas sözleşmedeki yetki hükmüne en başta yani şirketin kuruluş aşamasında yer verilebileceği gibi sonradan esas sözleşmede değişiklik yapmak suretiyle de yer verilebilir. Bu hususta yapılacak esas sözleşme değişiklikleri için esas sözleşmede daha ağır öngörülmedikçe TTK m. 421/1'deki nisaplar aranır⁵⁸.

Kırca'ya göre esas sözleşmedeki yetki hükmü, yönetimin devrine kişi veya konu bakımından sınırlama getirebilir. Buna göre yönetimin, sırf yönetim kurulu üyesine veya sırf üçüncü kişiye devri öngörülebileceği gibi bir kısım yetkilerin yönetim kurulunda kalması da öngörülebilir. İki sınırlama bir arada bulunabileceği gibi bunlardan sadece birine de yer verilebilir ancak esas sözleşmeyle veya genel kurul kararıyla bunların dışında yönetimin devrine müdahale edilmesi mümkün değildir. Örneğin yönetimin devredileceği kişinin esas sözleşmeyle belirlenmesi, devrin bizzat esas sözleşmeye hüküm konularak yapılması yahut esas sözleşmeyle yönetimin devrinin genel kurula bırakılması

⁵⁶ ALTAY, s. 109-110.

⁵⁷ KIRCA/ŞEHİRALİ ÇELİK/MANAVGAT, s. 610.

⁵⁸ KIRCA/ŞEHİRALİ ÇELİK/MANAVGAT, s. 600.

da mümkün değildir⁵⁹. İsviçre doktrinindeki bu uygulamanın aksine *Doğan*'a göre yetki devrinin nasıl yapılacağı, hangi yetkilerin devredilebileceği ve hangilerinin devredilemeyeceği, yetkilerin yönetim kurulu üyelerine mi, üçüncü kişilere mi, yoksa her ikisine birden mi devredilebileceği hususunda düzenleme yalnızca iç yönergede yapılır. Zira TTK sisteminde emredici hükümler ilkesi kabul edilmiştir ve bu ilke gereğince yönetim kurulunun yetki devri konusundaki münhasır yetkisi kapsamında yer alan bu hususlar esas sözleşmede düzenlenmemelidir⁶⁰. Yönetim ve temsil yetkisinin birbirinden ayrılmadığı eTTK m. 319'a göre ise yönetim yetkisinin devredileceği kişileri belirleme yetkisi genel kurula veya yönetim kuruluna verilebilirdi. Hatta daha ileri gidilerek doğrudan esas sözleşme ile de yönetim ve temsil işlerini yürütecek kişi belirlenebilirdi⁶¹. TTK ile şirket yönetiminin organizasyonu yetkisi, yönetim kurulunun devredilemez yetkileri arasına girdiğinden (TTK m. 375/1-b), artık esas sözleşme ile yetki devri yapılamamalı, yapılsa da geçersiz kabul edilmelidir. Bunun yanında esas sözleşmede yönetim kurulu tarafından belirlenen kişilerin genel kurulun onayına sunulması gerektiği yönünde düzenlemeler de yapılamamalıdır⁶².

Esas sözleşme hükmüyle yönetim kurulunun yönetim yetkisini devri mümkün kılınabildiği gibi böyle bir devrin mecbur tutulup tutulmayacağı konusunda ise farklı görüşler bulunmaktadır. *Tekinalp*'e göre pay sahiplerinin iradesi muhakkak yönetimin devredilmesi şeklinde ise ve esas sözleşmeye bu yönde bir hüküm konulmuşsa, bu iradeye saygı gösterilmelidir⁶³. Hakim olan görüşe göre ise genel kurul yönetim kurulunu delegasyona zorlayamaz⁶⁴. Fikrimizce hakim olan görüş doğrudur. Zira TTK m. 367'de açıkça yönetim kurulunun yetkili kılınmasından bahsedilerek, az önce de değindiğimiz üzere şirket yönetim teşkilatının belirlenmesi ve delegasyon, yönetim kurulunun

⁵⁹ KIRCA/ŞEHİRALİ ÇELİK/MANAVGAT, s. 601-602.

⁶⁰ DOĞAN, (2011), s. 121-123.

⁶¹ Nitekim Yargıtay bir kararında "...müvekkilinin esas sözleşmesinin 10. maddesinde dava dışı Elife Güzeloğlu'nun Murahhas üye olarak belirtildiğini, aynı maddede Murahhas üyenin şirketi tek başına temsil ve ilzam edebileceğinin kararlaştırıldığını..." ifadelerini kullanarak Murahhas üye ile Murahhas Müdürün esas sözleşme ile de belirlenebileceğini kabul etmektedir. 11HD, 10.02.2009 tarih, E. 2008/11063, K. 2009/1491 numaralı kararı için bkz. DOĞAN, (2011), 122.

⁶² DOĞAN, (2011), s. 122.

⁶³ TEKİNALP, N. 12-54.

⁶⁴ AKDAĞ GÜNEY, (2010), s. 84; KIRCA/ŞEHİRALİ ÇELİK/MANAVGAT, s. 602; DOĞAN, (2011), s.122.

devredilemeyen görev ve yetkileri arasında sayılmıştır. Kaldı ki genel kurulun yönetim kurulunun münhasır yetki alanına müdahale edebilmesi buna açıkça izin veren bir hükmün bulunmasında söz konusu olabilmelidir. Örneğin yönetim kurulu başkanının seçilmesi yönetim kuruluna ait bir yetkiyken, bu yetkinin genel kurul tarafından kullanılabilmesine TTK m. 366 hükmüyle izin verilmiştir. Yönetim yetkisinin devri zorunluluğuna izin veren böyle açık bir hüküm ise bulunmamaktadır⁶⁵.

2. İç Yönerge Hazırlanması

Yönetim kurulunun yönetim yetkisini devredebilmesi, esas sözleşmeye konulacak bir hükmün yanı sıra bir iç yönergeye göre ve yönetim kurulu kararı ile gerçekleşebilecektir. İç yönerge borç doğurmayan ve görev sahiplerine konumları konusunda garanti vermeyen, pay sahiplerine veya alacaklılara bir hak sağlamayan, işletmenin yönetimine ilişkin bir teşkilat şeması niteliğinde, yönetim kurulu ile yönetim arasındaki yetki sınırını çizen ve yönetimde görev ilişkilerini gösteren bir organizasyon metnidir. İç yönerge ne tescil ne ilan edilir. Yanlışlıkla tescil ve ilan olunduğu takdirde üçüncü kişilere karşı ileri sürülemez⁶⁶.

Yetki devrinin iç yönerge yerine doğrudan esas sözleşmeye hüküm konulmak suretiyle yapılması mümkün değildir⁶⁷. Ancak TTK m. 367'nin gerekçesinde şu ifadeler yer almaktadır:

“Fıkra örgüt yönetmeliğinin kimin tarafından karara bağlanacağına ilişkin bir açıklığı içermemektedir. Bu yönetmeliği genel kurul veya yönetim kurulu onaylayabilir. Bu onay hiçbir organ açısından o organa özgülenmiş ve devredilemeyecek bir yetki taşımaz. Devir, esas sözleşmede açıkça öngörüldüğüne göre devir yönetmeliği bakımından gerekli esas sözleşmesel dayanak sağlanmış demektir. Önemli olan devirdir. Bu da esas sözleşmede öngörülen bir hükümlerle, “meşruiyet” temelini kazanmış olmaktadır. Teşkilât yönetmeliği bu devri uygulamaya ilişkin hükümlerini göstermesi bakımından önemlidir. Kaynak İsviçre hukukunda bu yetkiyi çoğu kez yönetim kurulu

⁶⁵ KORTUNAY, s. 86.

⁶⁶ TEKİNALP, N. 12-59. Ancak 6552 Sayılı Kanun ile getirilen TTK m. 371/7 hükmüyle bu konuda bir istisna getirilmiştir. Buna göre yönetim kurulu üyelerini veya şirkete hizmet akdi ile bağlı olanları sınırlı yetkiye sahip ticari vekil veya diğer tacir yardımcılarını olarak atayabilir. Bu şekilde atanacak olanların görev ve yetkileri, m. 367'ye göre hazırlanacak iç yönergede açıkça belirlenir. Bu durumda iç yönergenin tescil ve ilanı zorunludur.

⁶⁷ KORTUNAY, 88.

kullanmaktadır”.

Bu ifadelere katılmak mümkün değildir. Çünkü iç yönerge hazırlama yetkisi de TTK m. 375/1-b’de düzenlenen yönetim kurulunun devredilemez yetkilerinden olan şirket yönetim teşkilatının belirlenmesi yetkisine dahildir. Böyle bir yetkinin genel kurul tarafından kullanılması veya genel kurulun onayına tabi tutulması, emredici hükümler ilkesi kapsamında yorumlanması gereken TTK m. 367’deki nihai yetkinin ihlal edilmesi anlamına gelir⁶⁸. Bu bakımdan iç yönerge hazırlama yetkisi münhasıran yönetim kuruluna aittir ve genel kurula devredilemez veya onayına tabi kılınamaz⁶⁹.

İç yönergenin kabulüne yönelik yönetim kurulu kararı için TTK m. 390’daki basit toplantı ve karar nisabı yeterlidir. İç yönergenin şekli hakkında TTK’da bir düzenleme bulunmamaktadır. TTK m. 390/5’e göre yönetim kurulu kararlarının geçerliliği yazılıp imza edilmiş olmalarına bağlıdır. İç yönerge de bir yönetim kurulu kararına dayandığına göre karara konu yönergenin de yazılı olarak hazırlanması şarttır⁷⁰. Kaldı ki yönerge kelimesi yazılı şekle gönderme yaptığı gibi, TTK m 367’nin ikinci cümlesi de yazılı şekli gerekli kılar. Çünkü görev adları, görev tanımları, kimin kime bağlı olduğu ve kimin kime karşı sorumlu bulunduğu ancak yazılı olarak belirlenebilir⁷¹. İç yönerge yönetim kurulu kararının yazıldığı zapta yazılabileceği gibi, karardan bağımsız bir metin olarak da düzenlenebilir⁷².

Yönetim kuruluna bilgi sunulması, yönetim kurulunun özellikle üst gözetim görevinin ifası bakımından büyük önem taşır. Bilgi sunma bağlamında iç yönergede kimin kime bilgi sunmakla yükümlü olduğu belirtilmelidir. Örneğin müdürün yönetim kurulu başkanına ve yönetim kurulu başkanının da yönetim kuruluna bilgi sunacağı iç yönergeye yazılabilir⁷³. Esasında TTK yönetim kuruluna örgüt yönergesinin içeriği konusunda geniş bir özgürlük alanı bırakmıştır. Zira TTK m. 367’de sayılan hususlar iç yönergenin ihtiva etmesi gereken asgari konulardır. Özellikle TTK m. 553/2 anlamında kimlerin sorumlu olduğunu doğru bir biçimde tespit edebilmek amacıyla, asgari

⁶⁸ DOĞAN, (2011), s. 130.

⁶⁹ Aynı doğrultuda diğer fikirler için bkz. KORTUNAY, 88; ALTAY, s. 174 vd.; TEKİNALP, N. 12-56; KENDİGELEN, s. 258; PULAŞLI, (2013), s. 39.

⁷⁰ DOĞAN,(2011), s. 133.

⁷¹ TEKİNALP, N. 12-57.

⁷² DOĞAN, (2011), s. 134.

⁷³ KIRCA/ŞEHİRALİ ÇELİK/MANAVGAT, s. 605.

içerikle ilgili hususlarda iç yönergenin belirsizlikler içermemesi, davayla bağlantılı üçüncü kişilerin de anlayabilmesi için açık ve anlaşılır biçimde kaleme alınmasında büyük fayda bulunmaktadır⁷⁴.

Hangi konuların iç yönergede yer alabileceği hususunda sınırlayıcı bir liste verilmesi mümkün değildir. Bu husus şirketin yürüttüğü faaliyetlere göre, dolayısıyla da şirketten şirkete değişebilir⁷⁵. Yönetim kurulunun organ fonksiyonunu yerine getirmesi açısından önem arz eden her husus yönergede düzenlenebilir. Ancak yönetim kurulunun üst yönetim ve üst gözetim görevlerinin ifası için, bilgi zamanında verilmeli, ihtiyaçları karşılayacak içeriğe sahip olmalı, gerçeği yansıtmalıdır⁷⁶.

İsviçre uygulamasında örgüt yönergelerinde genelde şu hususlar yer almaktadır:

- Giriş,
- Yönetim yetkisine sahip birimler,
- Genel olarak yönetim kurulu- özellikle işleyişi ve yetkileri,
- Kontrol sistemine ilişkin düzenlemeler,
- Bilgi akışı ve raporlamaya ilişkin hükümler,
- Planlama sistemi hakkında düzenlemeler,
- Sonuç⁷⁷.

İç yönerge esas itibarıyla genel ve soyut hükümler içerir. Bu yüzden yönetimin devredileceği kişinin ismine iç yönergede yer verilmeyebilir. Zaten iç yönerge düzenlendikten sonra yönetimin devri kararı alınması uygun olandır. Yetkinin devredildiği kişinin azledilip yerine yenisinin atanması iç yönerge değiştirmeden yapılacaksa, iç yönergenin yetkinin devredildiği kişinin ismini içermemesi, genel ve soyut nitelikte olması gerekir. Dolayısıyla yönetimin kime, hangi kapsamda devredildiğini ve yetkinin devredildiği kişinin görevlerini tespit için yönetim kurulunun devir kararıyla iç yönergenin birlikte göz önünde bulundurulması lazımdır⁷⁸.

⁷⁴ KIRCA/ŞEHİRALİ ÇELİK/MANAVGAT, s. 606.

⁷⁵ DOĞAN, (2011), s. 136-137; KIRCA/ŞEHİRALİ ÇELİK/MANAVGAT, s. 605.

⁷⁶ KIRCA/ŞEHİRALİ ÇELİK/MANAVGAT, s. 605.

⁷⁷ DOĞAN, (2011), s. 138.

⁷⁸ KIRCA/ŞEHİRALİ ÇELİK/MANAVGAT, s. 606.

İç yönergenin herhangi bir şekilde duyurulma zorunluluğu yoktur. Ancak yönetim kurulu istem üzerine pay sahiplerini ve korunmaya değer menfaatlerini ikna edici bir biçimde ortaya koyan alacaklıları, iç yönerge hakkında yazılı olarak bilgilendirmek zorundadır. TTK bu düzenlemede pay sahipleriyle alacaklılar arasında bir fark meydana getirmiştir. Pay sahipleri iç yönerge hakkında her zaman bilgilendirme talebinde bulunabilirler. Ancak alacaklılar korunmaya değer bir menfaatleri bulunduğunu ikna edici bir biçimde ortaya koymak zorundadırlar. Zira kanun koyucuya göre pay sahiplerinin iç yönerge hakkında bilgi alması bakımından korunmaya değer bir menfaatleri bulunduğu zaten güçlü bir karineyken alacaklılar için böyle bir karine mevcut değildir⁷⁹.

Korunmaya değer bir menfaatin bulunup bulunmadığını yönetim kurulu tayin edecektir. Ancak menfaat ortaya koyma şartı katı biçimde uygulanmamalı, ikna edici olmak yeterli kabul edilmelidir⁸⁰. Örneğin şirketin iflas tehdidi altında bulunması veya sorumluluk davası açılmasının düşünülmesi ikna için yeterli ve somut nedenlerdir⁸¹.

İç yönerge hakkında bilgi edinme kapsamında hangi konuda bilgi edinmek isteniyorsa o konunun açıkça belirtilmesi gerekmektedir. Daha önce de bahsettiğimiz gibi sorumluluk davalarında iç yönerge ve hakkında verilecek bilgi çok önemlidir. İç yönergede organizasyon şeması yer aldığından ve kimin kime bağlı olarak çalıştığı ve yetkilerinin ne olduğu hakkında bilgi bulunduğu için bu bilgiler kimlerin ne oranda sorumlu olduğunun tespitinde büyük kolaylık sağlamaktadır⁸².

Bilgilendirmenin yazılı olarak yapılması öngörülmuş ancak bilgi vermenin reddi halinde ne yapılacağı konusunda TTK'da bir düzenlemeye yer verilmemiştir. *Tekinalp*'e göre şartları varsa zararın tazmini davası açılabilir⁸³. *Kırca*'ya göre ise şirkete karşı açılacak bir eda davası ile bilgilendirme talep edilebilir⁸⁴.

⁷⁹ Bkz. TTK m. 367'nin gerekçesi.

⁸⁰ KIRCA/ŞEHİRALİ ÇELİK/MANAVGAT, s. 608.

⁸¹ KIRCA/ŞEHİRALİ ÇELİK/MANAVGAT, s. 608; DOĞAN, (2011), s. 161; KORTUNAY, s. 91.

⁸² DOĞAN, (2011), s. 162.

⁸³ TEKİNALP, N. 12-59.

⁸⁴ KIRCA/ŞEHİRALİ ÇELİK/MANAVGAT, s. 609.

E. Devir Halinde Sorumluluk

Yetki devrinin sorumluluk hukuku bakımından çok önemli sonuçları bulunmaktadır. TTK m. 553/2'ye göre kanundan veya esas sözleşmeden doğan bir görevi veya yetkiyi, kanuna dayanarak, başkasına devreden organlar veya kişiler, bu görev ve yetkileri devralan kişilerin seçiminde makul derecede özen göstermediklerinin ispat edilmesi hali hariç, bu kişilerin fiil ve kararlarından sorumlu olmazlar. Yani yönetim yetkisinin devri TTK m. 367'de öngörülen şartlar çerçevesinde yapılmışsa yönetim kurulu yetkilerin devredildiği alanlarda sorumlu olmaz; yetki devri yapılanlar sorumlu olur. Böylece yetkiyle birlikte sorumluluk da devredilmiş olur⁸⁵.

TTK m. 367'de öngörülen şartları karşılamayan devirler usulsüzdür. Yani esas sözleşmede yetki hükmü bulunmaması, iç yönerge düzenlenmemesi, iç yönergenin TTK m. 367'de belirtilen asgari içeriğe sahip olmaması, devrin iç yönergeye uygun yapılmaması ve devredilemez görev ve yetkilerin devredilmesi durumu yetki devrini usulsüz hale getirir. Bu halde ise yönetim kurulu üyeleri TTK m. 553/2'de öngörülen imkandan yararlanamazlar ve yetki devrini gerekçe gösterip sorumluluktan kurtulamazlar⁸⁶.

Yönetim yetkisi tamamen devredilmiş olsa bile yönetim kurulunun devredilemeyen görev ve yetkileri bakımından sorumluluğu devam eder. Kısmen devir halinde ise sorumluluk yalnız devredilenler için kalkar; devredilmeyen görevler yönünden varlığını sürdürür⁸⁷.

TTK m. 553/2, kanunun cevaz verdiği tüm devirleri kapsama almıştır. Bu durumda 367 ile 370. maddeler uyarınca yapılan devirler hükmün kapsamına girecek, hatta m. 368 yani ticari vekil ve ticari temsilci atanması durumlarında da dikkate alınabilecektir⁸⁸.

TTK m. 553/2'ye karşılık gelen İsvBK m. 754/2'de yetki devri yapılan kişilerin seçiminin yanı sıra bu kişilere talimat verilmesi ve gözetimlerinde gerekli özenin gösterilmemiş olması da sorumluluk nedenleri arasında sayılmıştır. TTK n. 553/2'de ise yalnızca seçimleri konusundaki gerekli özenden bahsedilerek gerekçesinde “İsviçre hükmü seçimde özen yükümü yanında ‘talimat’ ve ‘gözetim’ özenine de yer verir. ‘Delegasyon’da gözetim

⁸⁵ KORTUNAY, s. 98.

⁸⁶ KIRCA/ŞEHİRALİ ÇELİK/MANAVGAT, s. 612, dn. 609.

⁸⁷ KORTUNAY, s. 98; DOĞAN, (2011), s. 273-274.

⁸⁸ Bkz. TTK m. 553/2. ‘nin gerekçesi.

görevinin devredende olduğu şüphesizdir” biçiminde ifade edilmiş, talimat vermede gerekli özenin gösterilmesinden söz edilmemesini haklı kılan bir açıklama yapılmamıştır⁸⁹.

Doğan'a göre yönetim kurulunun yöneticilere talimat vermesi mümkün değildir. Yöneticiler kendilerine yönetim yetkisi devredilmekle organ niteliği kazandığından, kanuna, esas sözleşmeye ve iç yönergelere uygun bir şekilde bağımsız olarak faaliyet gösterebilir ve kullandığı yetkilerden dolayı şahsen sorumlu olurlar. Bu bakımdan yetki devri sonrasında yönetim kurulunun devam eden yetkisi talimat verme değil bilgilendirir⁹⁰. *Akdağ Güney* ise İsviçre doktrininde ve yargı kararlarında yöneticilerin bilgilendirilmesi şeklinde bir anlayıştan ziyade onlara talimat verilmesi görüşünün hakim olduğunu belirtmektedir. Yazar aynı zamanda yönetim kurulunun görev ve yetkilerini devrettiği kişilerden daha fazla bilgi sahibi olamayacağından bahisle bilgi akışının yukarıdan aşağıya doğru gerçekleşmeyeceğini ileri sürmüştür⁹¹. *Kortunay* her iki görüşün de haklı nedenlere dayandığını, talimat alan bir kişinin yönetici kabul edilemeyeceğini ancak üst yönetim konumundaki yönetim kurulunun bizzat atama ve azil yetkisine sahip olduğu kişilere karşı bilgi verme yükümlülüğü altına girmesinin düşünülemediğini ileri sürmüştür. Bunun yanında talimat verme hiyerarşik bir ilişki içinde emir ve direktifler verilmesi değil, yönlendirme, yol gösterme, kılavuzluk etme, şirketin politika ve hedeflerinin belirlenmesi şeklinde anlaşılmalıdır. Hiç kuşkusuz böyle bir destek aynı zamanda konuyla ilgili bilgilendirmeleri de zorunlu olarak içerebilir. Bunu işletmede göreve yeni başlayacak bir departman sorumlusunun işletme sahibi tarafından o departmandaki iş bölümü, iş akışı, çalışanların görev ve sorumlulukları, diğer departmanlarla olan ilişkiler ve koordinasyon gibi konularda bilgilendirilmesi ve bu bilgilendirmenin değişen koşullar nedeniyle zaman zaman yinelenmesine benzetmek mümkündür⁹².

Kırca'ya ve bizim de katıldığımız görüşe göre madde hükmünde talimat verme yükümlülüğünden söz edilmemesi, yetkiyi devreden yönetim kurulu üyelerinin böyle bir yükümlülükleri bulunmadığı anlamına gelmez. Çünkü öncelikle şirketin üst düzeyde yönetimiyle ilgili talimatların verilmesi (TTK

⁸⁹ Bkz. TTK m. 553/2'nin gerekçesi; Hükmün lafzının ve gerekçesinin uyumsuzluğuna ve olması gereken şekline dair bkz. GÖKTÜRK, s. 189-190.

⁹⁰ DOĞAN, (2011), s. 278;

⁹¹ AKDAĞ GÜNEY, (2016), s. 98, dn. 288.

⁹² KORTUNAY, s. 99, dn. 341.

m. 375/1-a) ve yönetimle görevli kişilerin, kanunlara, esas sözleşmeye, iç yönergelere ve yönetim kurulunun yazılı talimatlarına uygun hareket edip etmediklerinin üst gözetimi (TTK m. 375/1-e) yönetim kurulunun devredilemez görev ve yetkileri arasında sayılmıştır. Dolayısıyla sistematik yorum yetkiyi devreden yönetim kurulu üyelerinin TTK m. 553/2'den yararlanmalarını, talimat vermede gerekli özeni göstermelerine de bağlı kılmaktadır. Aksinin kabulü m. 375/1'in (a) ve (e) bentlerinin talimatlarla ilgili kısımlarını işlevsiz hale getirir⁹³.

Seçim, talimat verme ve gözetimde gereken özenin gösterilip gösterilmediğinin ispat yükünün kime yani sorumluluk davası açan davacıya mı yoksa yetkiyi devreden yönetim kurulu üyesi davalıya mı ait olacağı hususu TTK m. 553/2'de açık değildir. Tasarının TBMM'ye sunulan ilk metninde, yönetim kurulu üyeleri görev ve yetkilerini devrettikleri kişilerin seçiminde akla yatkın derecede özen gösterdiklerini ispatlayabilirlerse sorumluluktan kurtulacaklardı. Ancak Adalet Komisyonu'nda kabul edilen metinde “*görev ve yetkileri devralan kişilerin seçiminde makul derecede özen göstermediklerinin ispat edilmesi halinde*” denilerek ispat yükü özen göstermediklerini iddia eden kimseye yükletilmektedir. Böylelikle yetki ve görev devri halinde ispat yükü, ters çevrilmek suretiyle yönetim kurulu üyelerinin sorumluluğunun hafifletilmesi amaçlanmıştır⁹⁴. Oysa mehz İsvBK'da tam tersidir. Yani ispat yükü yönetim kurulundadır. Zira üçüncü kişinin, yönetim kurulu üyesinin devir yapılan kimsenin seçiminde, ona talimat verilmesinde ve gözetiminde gerekli özeni göstermediğini ispatlaması son derece güçtür. Yönetim kurulu üyesi, şirketin iç organizasyonu ve onun yürütülmesi hususunda daha fazla bilgiye sahiptir. Üçüncü kişinin, şirketin organizasyon şeması dışında işlerin gidişatı ile ilgili bilgi alma hakkının son derece kısıtlı ve delegasyonu yapan yönetim kurulunun gereğini yapmadığının ispatının zor olduğu gerçeği karşısında ispat yükünün ters çevrilmesinin hukuki bakımdan savunulması güçtür⁹⁵. Nitekim *Kırca* da ispat yükü konusunda mehz kanundaki gibi düşünmenin daha isabetli olduğunu savunmaktadır⁹⁶.

Yetki devri halinde uygulanacak olan ve üyelerin gözetim yükümünü düzenleyen TTK m. 553/3 üzerinde ayrıca durmakta yarar vardır. Hükme göre;

⁹³ KIRCA/ŞEHİRALİ ÇELİK/MANAVGAT, s. 613.

⁹⁴ AKDAĞ GÜNEY, (2016), s. 103.

⁹⁵ KENDİGELEN, s. 459-460; AKDAĞ GÜNEY, (2016), s. 104.

⁹⁶ KIRCA/ŞEHİRALİ ÇELİK/MANAVGAT, s. 616.

hiç kimse kontrolü dışında kalan, kanuna veya esas sözleşmeye aykırılıklar veya yolsuzluklar sebebiyle sorumlu tutulamaz; bu sorumlu olmama durumu gözetim ve özen yükümü gerekçe gösterilerek geçersiz kılınamaz.

TTK m. 553/3'ün mehz karşılığı bulunmamaktadır. İlgili hükmün gerekçesi ise şu şekildedir:

“Üçüncü fıkra yönetim organının, organsal işlevi ister kanuna göre devredilmiş olsun, ister organın kendisinde kalsın üyelerin gözetim yükümlerini tanımakta, ancak bu yükümlünün kontrol dışında kalan olgu ve konularda bulunmadığını hükme bağlamaktadır. Bu hüküm yönetim ile görevli kişilerin bu arada yönetim kurulu üyelerinin uygun nedensellik bağının veya kusurlarının yokluğu halinde, soyut bir gözetim (nezaret) görevi anlayışına dayanılarak sorumlu tutulmalarına engel olmak amacıyla öngörülmüştür. Çünkü, uygulamada yönetim kurulu üyelerinin insan takatinin üstünde bir gözetim anlayışıyla şirketteki her türlü kanuna veya esas sözleşmeye aykırılıktan sorumlu tutuldukları gözlemlenmiştir.”

Pulaşlı'ya göre bu hüküm çok sorun yaratabilecek ve tartışılacak niteliktedir. Zira devredilmesi mümkün olmayan gözetim görevinden doğan sorumluluğa dair böyle bir kısıtlama, görevin işlevsizliğine yol açabilir. Ayrıca “kontrol dışında kalan aykırılıklar” dan ne anlaşılması gerektiği de belirsizdir⁹⁷.

Pulaşlı ile aynı doğrultuda düşünen *Akdağ Güney*'e göre de TTK bu düzenlemeyle adeta bir eliyle verdiğini diğer eliyle almıştır⁹⁸. Zira bu hükümle TTK m. 375/1-e'de öngörülen üst gözetim görevi etkisiz hale getirilmektedir. Yazara göre bir tepkinin dışı vurumu anlamına gelen bu düzenlemenin amacı, yönetim kurulu üyelerini korumaya yöneliktir. Ancak çok büyük ve karmaşık yapıya sahip anonim şirketlerde hemen her şey, nesnel açıdan kolayca yönetim kurulu üyesinin kontrolü dışında kalabilir. İşletme ne kadar büyürse kontrolü o kadar zorlaşır ve bu da gösterilmesi gereken özen borcunu ağırlaştırır. Kontrolün güçleştiği bu işlerde çözüm, yönetim kurulu üyesinin özen borcunu kontrolü alanındaki işlerle sınırlamak değil, onun kontrolü sağlayacak mekanizmaları kurmasını sağlamaktır⁹⁹.

⁹⁷ PULAŞLI, (2009), s. 41.

⁹⁸ AKDAĞ GÜNEY, (2010), s. 86; *Altay* ise bu düşüncenin üst gözetim ve gözetim kavramlarını ayıramadığı için hatalı olduğunu ileri sürmüştür. (ALTAY, s. 284 vd.)

⁹⁹ AKDAĞ GÜNEY, (2016), s. 164-165.

Kırca'ya göre ise ilgili hüküm, esasa ilişkin bir yenilik taşımamaktadır¹⁰⁰. Bir husus yönetim kurulu üyesinin kontrolü dışında kalıyorsa zaten sorumluluğun koşullarından olan hukuka aykırılıktan yani gözetim yükümlülüğünün ihlalden söz edilemeyecektir. Dolayısıyla sorun kusur ve illiyet bağından ziyade sorumluluğun unsurlarından olan bir yükümlülüğün ihlaliyle ilgilidir. Bu anlamda TTK m. 553/3 norm olmaktan ziyade bir normu izaha yönelik gayret taşıyan ve kanun koyma tekniğine uygun düşmeyen bir hükümdür. Fikrimizce de gözetim yükümlülüğü bir biçimde işlevsiz hale dönüştürülürse yönetim kurulu üyeliği de işlevsizleştirilmiş olur. Fakat kapsamı iyi tayin edilmezse, şirkette gerçekleştirilen bütün usulsüzlüklerden üyeler sorumlu tutulur- ki kanun koyucu böyle bir sonucu istememektedir. Zaten böyle bir sonuç yetkinin devri kavramını da anlamsız hale getirecektir. Bu nedenle gözetim görev ve yetkisi doğru anlaşılıp uygulanmalıdır. Yönetim kurulunun devredemeyeceği gözetim görev ve yetkisi, üst gözetimle sınırlıdır. Günlük iş akışının, münferit iş ve işlemlerin gözetimi yani günlük gözetim ise üst gözetime dahil değildir¹⁰¹.

SONUÇ

Yönetim kurulunun TTK m. 367'ye dayanarak yönetim yetkisini devrettiği hallerde yetkiyi devrettiği kişileri gözetlemekle yükümlüdür (TTK m. 375/1-e). Ancak bu sayede yöneticilerin iş ve işlemlerinin hukuka ve şirketin çıkarlarına uygunluğu sağlanabilir.

Üst gözetim kurul-organ olarak yönetim kuruluna ait devredilmez ve vazgeçilmez bir yetkidir. Yönetim kurulu üyeleri, yasada kendilerine tanınmış olan bilgi alma ve inceleme hakkı çerçevesinde gözetim görevini yerine getirirler. Ancak yönetim kurulu ve üyeler, kontrol ve denetim organı olmadığından gözetim görevi de hiçbir zaman denetçilerin yaptıklarını kontrol etme ve denetleme kapsamında olmaz. Üyelerin gözetim görevinin ihlalde sorumluluğu TTK m. 553 hükmü çerçevesinde değerlendirilir.

Yönetim kurulu, idare ve temsil ile görevlendirilen kimselerin yaptıkları işleri, mümkün olduğunca fazla zaman aralığı bırakmadan gözetmeli, yapılan işlere ilişkin kritik sorular sormalı ve gerektiği takdirde müdahale etmelidir. Yani yapılan her bir işi değil, yöneticilerin faaliyetlerini ve işin gidişatını genel olarak kontrol etmelidir. Zira TTK m. 375/1-e gerekçesine

¹⁰⁰ KIRCA & ŞEHİRALİ ÇELİK & MANAVGAT, s. 614.

¹⁰¹ KIRCA & ŞEHİRALİ ÇELİK & MANAVGAT, s. 615.

göre yönetim kurulu, bir kontrol ve denetim organı değildir. Günlük gözetim de üst gözetime dahil değildir. Günlük gözetim görev ve yetkisinin de TTK m. 367 çerçevesinde devri mümkündür. Bu husus özellikle büyük şirketler için önemlidir. Çünkü küçük şirketlerde ister üst ister günlük olsun gözetimin her türlüşünün bizzat veya bir komite yahut komisyon yardımıyla yönetim kurulu tarafından yerine getirilmesi mümkünken, büyük şirketlerde günlük gözetimin devrine imkan tanımak gerekir¹⁰². Ancak elbette ki yönetim kurulu, “güvenmek iyidir, kontrol etmek daha iyidir” ilkesi uyarınca bu konuda somut bazı önlemleri almakla da yükümlüdür.

KAYNAKÇA

- AKDAĞ GÜNEY, Necla: **Anonim Şirket Yönetim Kurulu**, 2. Baskı, Vedat Kitapçılık İstanbul, 2016. [AKDAĞ GÜNEY, (2016)]
- AKDAĞ GÜNEY, Necla: **Anonim Şirket Yönetim Kurulu Üyelerinin Hukuki Sorumluluğu**, 2. Baskı, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2010. [AKDAĞ GÜNEY, (2010)]
- ALTAY, Sıtkı Anlam: **Anonim Ortaklıkta Yönetim Yetkilerinin Devrinin Sorumluluğa Etkisi**, 1. Baskı, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2011.
- AY KAPLAN, Ülkü: **Anonim Şirketlerde Yönetim Kurulunun Gözetim Görevi**, 1. Baskı, Seçkin, Ankara, 2017.
- BÖCKLI, Peter: **Schweizer Aktienrecht**, 3. Auflage, Schulthess, Zürich, 2004.
- DEMİREL, Duygu: “Anonim Şirketlerde Yönetim Yetkisinin Devri”, **Hacettepe HFD**, C. 7, Sa. 2, Y. 2017, s. 211-250.
- DOĞAN, Beşir Fatih: **Anonim Şirket Yönetim Kurulunun Organizasyonu ve Yönetim Yetkisinin Devri**, 2. Baskı, Vedat Kitapçılık, İstanbul,

¹⁰² KIRCA/ŞEHİRALİ ÇELİK/MANAVGAT, s. 561.

2011. [DOĞAN, (2011)]

DOĞAN, Beşir Fatih: “Yönetim Kurulunun Devredilemez Yetkileri ve Yönetim Yetkisinin Devri”, **MÜHFD**, C. 18, Sa. 2, Y. 2012, s. 609-640.

[DOĞAN, (2012)].

EMİNOĞLU, Cafer: **Kurumsal Yönetim**, 1. Baskı, XII Levha Yayıncılık, İstanbul, 2014.

GÖKTÜRK, Kürşat: “Anonim Şirket Yönetim Kurulunun Özellikle Yetki Devri Halinde Gözetim Sorumluluğu ve Hukuki Belirlilik Sorunu”, **TBB Dergisi**, Sa. 114, Y. 2014, s. 179-200.

HELVACI, Mehmet: “Yönetim Kurulunun Anonim Şirketi İdare ve Temsili, Özellikle Devredilemez Görev ve Yetkileri”, **Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 9, Sa. 117-118, Y. 2014, s.119-132.

KAYA, Mustafa İsmail: “Anonim Şirket Yönetim Kurulunun Denetim ve Gözetim Görevi”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi: Prof. Dr. Hakan Pekcanitez’e Armağan**, C. 16, Özel Sayı 2014, Y. 2015, s. 3261-3286.

KAYIHAN, Şaban: **Anonim Şirketlerde Üst Gözetim**, 1. Baskı, Seçkin, Ankara, 2011.

KENDİGELEN, Abuzer: **Türk Ticaret Kanunu: Değişiklikler, Yenilikler ve İlk Tespitler**, 3. Baskı, XII Levha Yayıncılık, İstanbul, 2016.

KIRCA, İsmail/ŞEHİRALİ ÇELİK, Feyzan Hayal/MANAVGAT, Çağlar: **Anonim Şirketler Hukuku Cilt: I**, 1. Baskı, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, Ankara, 2013.

KORTUNAY, Ayhan: **Anonim Şirketlerde Yönetim Kurulu ve Üyelerin Bilgi Alma Hakkı**, 1. Baskı, XII Levha Yayıncılık, İstanbul, 2015.

ÖZDAMAR, Mehmet: “6552 Sayılı Kanun ile TTK’da Yapılan Değişiklikler Çerçevesinde Anonim Şirketin Temsili”, **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. XVIII, Sa. 3-4, Y. 2014, s. 137-164.

PULAŞLI, Hasan: “Türk Ticaret Kanunu Tasarısı’na Göre Anonim Şirket Yönetim Kurulu Üyelerinin Özen Yükümlülüğü ve Mütessesil Sorumluluğu”, **BATİDER**, C. 25, Sa. 1, Y. 2009, s. 27-66. [PULAŞLI, (2009)]

- PULAŞLI, Hasan: **Şirketler Hukuku Şerhi Cilt: I**, 1. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2011. [PULAŞLI, (2011)]
- PULAŞLI, Hasan: “Anonim Şirketlerde İç Yönerge, **LHD**, C. 11, Sa. 125, Y. 2013, s. 35-45. [PULAŞLI, (2013)]
- TEKİNALP, Ünal: **Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku**, 3. Baskı, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2013.
- ÜNAL, Mustafa: “Anonim Ortaklıklarda Yönetim ve Yönetim Görevlerinin Murahhaslara Bırakılması”, **BATİDER**, C. 11, Sa. 3, Y. 1982, s. 49-89.
- YANLI, Veliye: “İsviçre Anonim Ortaklıklar Hukuku’nda ‘İşbölümü İlkesi’ ve Yönetim Kurulunun Münhasır Yetkileri”, **İÜHF**, C. LV, Sa. 3, Y.1997, s. 261-277.