



# İstanbul Hukuk Mecmuası

Başvuru: 12.12.2022  
Revizyon Talebi: 24.07.2023  
Son Revizyon Tarihi: 28.07.2023  
Kabul: 02.10.2023

ARAŞTIRMA MAKALESİ / RESEARCH ARTICLE

## Genel Kurulun Yönetim Kurulu Üyelerini Azil Yetkisinin Sınırlandırılması

Veliye Yanlı\* , Cem Veziroğlu\*\* 

### Öz

Yönetim kurulu üyelerinin azlini zorlaştıran düzenlemeler, bir taraftan farklı bağlamlarda şirket tüzel kişiliğinin, azınlık pay sahiplerinin ve yönetim kurulu üyelerinin menfaatlerinin korunmasına hizmet edebilmekte; ayrıca ülkemizdeki gibi blok pay sahipliği yapısının yaygın olduğu hukuk sistemlerinde, çoğunluk ve azınlık pay sahipleri arasında kontrol paylaşımını da mümkün kılmaktadır. Diğer taraftan ise, genel kurulun yönetim kurulu üyelerini görevden alma konusundaki mutlak ve devredilemez yetkisini sınırlandırmakta; böylelikle yönetim kurulu üyesi ve şirket arasındaki güvenin sarsıldığı durumlarda ilgili üyelerin görevine son verilebilmesi imkânını daraltmaktadır. Öte yandan Türk Hukukunda, genel kurulun yönetim kurulu üyelerini azil yetkisini sınırlandıran düzenlemelerin ortaklık düzeninde geçerli olup olmadığı hususunda bir belirsizlik vardır. Bu çalışmada esas sözleşmedeki bir düzenlemeyle, genel kurulun yönetim kurulu üyelerini görevden alma yetkisinin sınırlandırılmasının mümkün olup olmadığı konusunda iki soruya cevap aranmıştır: Bunlardan biri, böyle bir kararın alınmasının belirli bir süreye yahut haklı sebeplerin veya bazı şartların varlığına bağlanıp bağlanamayacağı; diğeri ise, genel kurul toplantısı ve kararı açısından, özel yetersayılar aranıp aranmayacağıdır. İlk soruya öğretilerde genellikle olumsuz cevap verilmesine karşılık, ikinci soruya verilen cevap ise olumlu yöndedir. Çalışmada savunduğumuz görüş çerçevesinde, yönetim kurulu üyelerinin azil imkânının haklı sebep, koşul, süre veya yaptırım gibi düzenlemelerle sınırlandırılması mümkün olmamalıdır. Benzer şekilde yönetim kurulu üyelerinin görevden alınması hususunda toplantı ve/veya karar yetersayılarının da kanuna göre ağırlaştırılması imkân dahilinde olmamalıdır. Anılan türdeki düzenlemelerin esas sözleşmeye eklenmesi hâlinde ise, bunların bâtil olacağı kabulü gerekir.

### Anahtar Kelimeler

Anonim şirket, Yönetim kurulu üyesi, Azil, Görevden alma, Esas sözleşme

### Limitation of the General Assembly's Authority to Dismiss the Members of the Board of Directors

### Abstract

Provisions that restrict the dismissal of board members can serve to protect the interests of a company's legal personality, minority shareholders, and board members in various contexts. It also enables control to be shared between majority and minority shareholders in legal systems where the block shareholding structure is the prevailing model, such as in Türkiye. However, these types of provisions limit the absolute and inalienable power of the general assembly to dismiss members from the board of directors. Thus, in cases where the trust has been broken between a board member and the company, these provisions limit the ability to dismiss the relevant member from duty. Nevertheless, an uncertainty exists within Turkish Law regarding whether the arrangements limiting the dismissal of board members are valid within the corporate structure. This study seeks answers to the following two questions about the possibility of limiting the general assembly's authority to dismiss board members through a regulation in the articles of association: Can such a decision be tied to a certain period or to the presence of justified reasons or of certain conditions, and can special quorums be called for in a general assembly meeting regarding such a decision. While the answer to the first question in the existing doctrine is generally negative, the answer to the second question is positive. In accordance with the opinion adopted in this study, limiting the dismissal of members of the board of directors should not be possible through regulations such as just cause, conditions, time, or sanctions. Similarly, increasing the meeting and/or decision quorums should also not be possible regarding the dismissal of members from a board of directors.

### Keywords

Joint stock company, Board of directors, Board member, Removal, Dismissal, Articles of association

\* **Sorumlu Yazar:** Veliye Yanlı (Prof. Dr.), İstanbul Bilgi Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, Ticaret Hukuku Anabilim Dalı, İstanbul, Türkiye. E-posta: veliye.yanlı@bilgi.edu.tr ORCID: 0000-0002-3404-9975

\*\* Cem Veziroğlu (Dr. Öğr. Üyesi), Koç Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, Ticaret Hukuku Anabilim Dalı, İstanbul, Türkiye. E-posta: cveziroglu@ku.edu.tr ORCID: 0000-0001-5776-5846

**Atf:** Yanlı V, Veziroglu C, "Genel Kurulun Yönetim Kurulu Üyelerini Azil Yetkisinin Sınırlandırılması" (2023) 81(2) İstanbul Hukuk Mecmuası 301. <https://doi.org/10.26650/mecmua.2023.81.2.0001>



### **Extended Summary**

Restricting the general assembly's power to dismiss members from the board of directors may have considerable functions, especially for the company itself. However, these regulations also have effects that may damage the absolute and inalienable nature of such power, block the decision-making process in a company, and limit the ability to terminate the trust-based legal relationship between the company and a board member, thus resulting in negative consequences. Under Turkish Law, the validity of provisions in the articles of association limiting the dismissal of board members is unclear. This paper seeks to answer to the questions of (i) whether the removal of board members can be tied to a certain period or the presence of justified reasons or certain conditions, and (ii) whether special quorums can be sought regarding a general assembly meeting and this type of decision. While the answer to the first question is generally negative in existing doctrine, the answer to the second question is positive.

The paper first conducts a comparative study using a functional perspective. Hence, the research provides the responses and alternative solutions found in various legal systems to the questions at hand. In comparative law, the authority of the general assembly to dismiss members from the board of directors directly or indirectly (e.g., through a supervisory board as in German law) is understood to not be able to be limited as a rule. In this context, the authority of the general assembly to dismiss members from the supervisory board cannot be limited in German Law. However, the ability to aggravate quorums or to anticipate certain conditions regarding the decision-making procedure is accepted. In US law, the State of Delaware has the mandatory rule that, with two exceptions, board members can be removed from office without cause. In French law, the general assembly's power to dismiss members from the board of directors is absolute: the use of this authority cannot be conditional, and the existence of any reason cannot be sought. Even though not as strict as French law, the United Kingdom regulates shareholders' authority to dismiss members from a board of directors as a mandate. However, the procedural rules that are to be followed in terms of the general assembly's decision to dismiss board members and the contractual rights granted to the members constitute the limits of their freedom in this matter.

The purpose as well as the wording of Article 408/2(b) of the Turkish Commercial Code (TCC) No. 6102) and TCC 364 do not allow provisions to articles of association that limit the general assembly's authority to dismiss members from a board of directors. Therefore, such regulations are concluded to constitute a legal deviation and are not explicitly allowed within the meaning of TCC 340. Provisions to the articles of association that limit the general assembly's authority to dismiss board members, such as for just cause, additional conditions, time, or sanctions, would

infringe upon shareholders' right to supervise [TCC 447/1(b)], deter the basic structure of the company [TCC 447/1(c)], and violate TCC 364. Thus, these types of provisions should be accepted as null and void. A heavier quorum should not be included in the articles of association with regard to dismissing members from the board of directors. The articles of association that require a quorum higher than what is legally stipulated for dismissing board members should be deemed invalid. This conclusion is not generally applicable to all general assembly resolutions; due to its importance, however, it does apply to decisions about dismissing members from the board of directors.

## I. Sorunun Ortaya Konulması

Anonim şirketlerde, payların çoğunluğunun bir veya birkaç kişide toplanması ya da çoğunluk paylarına sahip kişilerin değişmesi, şirketin bu kişiler tarafından kontrol edilmesi sonucunu doğurabilir. Kontrolün böylece el değiştirmesi durumunda, yönetim kurulu üyelerinin, görev yapmak üzere seçildikleri sürenin bitmesinden önce görevden alınmaları ve yerine şirketin kontrolünü ele geçiren pay sahiplerinin seçeceği kişilerin gelmesi, şirket yönetimindeki istikrarı bozabilir ve bu da diğer pay sahiplerinin ve şirketin menfaatlerinin zarara uğramasına sebebiyet verebilir.

Şirketin hâkimiyetini (kontrolünü) ele geçirdikten sonra mevcut yönetim kurulu üyelerini değiştirmek isteyen pay sahiplerine karşı, şirketin ve diğer pay sahiplerinin korunmasına yönelik olarak tedbir mahiyetinde çeşitli yöntemler geliştirilmiştir. Bu yöntemlerden bir tanesi de, yönetim kurulu üyelerini görevden alma yetkisini münhasıran elinde bulunduran genel kurulun bu konuda karar almasını zorlaştırmak amacıyla, esas sözleşmede düzenleme yapılmasıdır<sup>1</sup>. Esas sözleşmeye konulan bu yöndeki hükümlere mukayeseli hukukta, Türkçe'ye "hareket serbestisini daraltan hükümler" olarak çevirebileceğimiz, «*Lock-up-Klauseln*»<sup>2</sup> denilmektedir.

Yönetim kurulu üyelerinin azlini zorlaştıran düzenlemelerin farklı bağlamlardaki işlevlerine<sup>3</sup> bakılacak olursa, bunların bir yandan azınlık pay sahiplerinin, şirketin ve yönetim kurulu üyelerinin menfaatlerinin korunmasını amaçladığı; ayrıca ortaklık düzenini şekillendirme, başka bir anlatımla, ortaklığı kanuni tipten uzaklaştırarak pay sahiplerinin beklentilerine göre biçimlendirme ihtiyacına cevap verdiği görülmektedir. Diğer yandan, bu tür düzenlemelerin genel kurulun yönetim kurulu üyelerini görevden alma konusundaki yetkisini sınırlandırdığı da ortadadır.

Bu çalışmanın konusu, Türk Hukukunun bu tür düzenlemelerin anonim ortaklık esas sözleşmesinde<sup>4</sup> yer almasına imkân tanıyıp tanımadığının incelenmesidir.

Esas sözleşmedeki bir düzenlemeyle, genel kurulun yönetim kurulu üyelerini görevden alma yetkisinin sınırlandırılmasının mümkün olup olmadığı konusunda aşağıdaki iki soruya cevap aranmıştır: Bunlardan biri, böyle bir kararın alınmasının belirli bir süreye yahut haklı sebeplerin veya diğer bazı şartların varlığına bağlanıp bağlanamayacağı; diğeri ise, genel kurul toplantısı ve kararı açısından, özel yetersayılar aranıp aranmayacağıdır.

<sup>1</sup> Christian J Meier-Schatz, 'Rechtliche Betrachtungen zu neueren Entwicklungen in der schweizerischen "Takeover-Szene"' (1991) 87 SJZ 57, 62.

<sup>2</sup> Brigitte Tanner, *Personengesellschaften und Aktiengesellschaft - Vergütungsverordnung, CHK - Handkommentar zum Schweizer Privatrecht* (3. Basi, Schulthess 2016) Art 705, 730.

<sup>3</sup> Bkz II. başlığın altındaki açıklamalar.

<sup>4</sup> Pay sahiplerinin bu amaçla kendi aralarında akdettikleri -ve kimi zaman şirketin de taraf kıldığı- borçlar hukuku sözleşmelerinde öngörülen mekanizmalar bu çalışmanın kapsamının dışında bırakılmıştır.

Bu kapsamda ulaşılabilecek sonuçlar, hem çalışmamızda ortaya koyulan araştırma soruları hakkındaki hukuki belirsizlikleri gidermeye katkı sağlayabilecek hem de genel kurulun başkaca devredilmez nitelikteki yetkilerinin sınırlandırılmasına yahut farklı hususlarda toplantı/karar nisaplarının ağırlaştırılmasına dair tartışmalara ışık tutabilecektir.

## II. Azli Zorlaştıran Esas Sözleşmesel Düzenlemelerin Amacı ve Etkisi

Ortaklığın hâkimiyetini ele geçiren kişinin, mevcut yönetim kurulu üyelerini derhâl görevden almasını engelleyen veya zorlaştıran bu tür düzenlemelerin bir işlevi, kontrol değişikliğinin doğrudan şirket üzerindeki muhtemel olumsuz etkilerinin azaltılmasıdır. Bunların başında ise şirketin stratejik kararlarının sürdürülmesi ve kurumsal hafızasının korunması gelmektedir. Örneğin, ABD’de ve Birleşik Krallık’ta yaygın olarak uygulanan kademeli üye seçim sistemi (“*staggered board*” veya “*classified board*”) çerçevesinde, her yıl yönetim kurulu üyelerinin yalnızca belirli bir kısmının (tipik olarak her yıl üçte birinin) değiştirilebilmesi mümkündür<sup>5</sup>. Böylelikle yönetim kurulunun kompozisyonu, pay sahipliği yapısındaki değişimden hemen ve tamamen etkilenmemekte; kontrol değişikliği sonrasında şirket için bir geçiş süreci yaratılmış olmaktadır. Önceki ve yeni kontrol sahiplerinin belirledikleri üyelerin bu kademeli geçiş sürecinde birlikte çalışması, şirketin önemli stratejik kararlarının ve kurumsal hafızasının devamlılığı açısından olumlu karşılanmaktadır<sup>6</sup>.

Diğer taraftan söz konusu mekanizma, genel kurulun yönetim kurulu üyelerini görevden alma yetkisini sınırladığı ölçüde ortaklık üzerindeki kontrol değişikliği imkânını da daraltmaktadır. Nitekim muhtemel bir alıcı, genel kurulda oy haklarının çoğunluğunu ele geçirmesine rağmen -belirli bir süre içinde veya koşullar altında- yönetim kurulunu kendi istediği üyelerden oluşturamayacak ise, kontrol değişikliğini sağlayacak işlemi hiç gerçekleştirmemeyi dahi tercih edebilir. Bu durumda muhtemel bir kontrol değişikliği sonrasında yönetim kurulu üyelerinin değiştirilmesinin zorlaştırılması, esasında şirketin kontrolünün el değiştirmesini baştan itibaren (*ex ante*) sınırlayan bir mekanizma işlevi görecektir. Bu türden düzenlemeler kontrol değişikliğini engelleyici veya yavaşlatıcı önlemler (*anti-takeover defenses*) arasında sayılmaktadır<sup>7</sup>.

<sup>5</sup> Kademeli üye seçim sistemi hakkında ABD için bkz dn 74’e bağlı açıklamalar ve Birleşik Krallık için bkz dn 96’ya bağlı açıklamalar.

<sup>6</sup> Martin Lipton, ‘Pills, Polls, and Professors Redux’ 2002 69(3) The University of Chicago Law Review 1037, 1041; Zohar Goshen ve Richard Squire, ‘Principal Costs, A New Theory for Corporate Law and Governance’ (2017) 117 Colum L Rev 767, 818. Karş Lucian A Bebchuk, John C Coates IV ve Guhan Subramanian, ‘The Powerful Antitakeover Force of Staggered Boards: Theory, Evidence & Policy’ (2002) 54 Stanford Law Review 887, 896-898.

<sup>7</sup> Peter Böckli, *Schweizer Aktienrecht* (4. Bast, Schultess 2009) 1565 N 63; Bebchuk, Coates IV ve Subramanian (n 6) 899; Goshen ve Squire (n 6) 818; Rivka Weil, ‘Declassifying The Classified’ (2006) 31 Delaware Journal of Corporate Law 891, 922.

Yönetim kurulu üyelerinin görevden alınmasını zorlaştıran düzenlemelerin bir başka amacı ise, belirli bir kontrol sahibinin bulunmadığı ortaklıklarda yönetim kurulunun, genel kurulun değişken iradesinin etkisi altında kalmasının ve üyeler üzerindeki, Demokles'in kılıcına benzer bir sürekli azil tehdidinin engellenmesidir. Nitekim herhangi bir pay sahibinin tek başına çoğunluk oylarına sahip olmadığı bir şirkette, geçici ittifakların kurulması neticesinde genel kurula hâkim olan irade de değişebilmektedir. Bu durum ise, yeni seçilen yönetim kurulu üyelerinin örneğin, sermaye artırımını yahut önemli bir malvarlığının satışına izin verilmesi için birkaç ay sonra gerçekleştirilecek olağanüstü genel kurul toplantısında, hissedarlar arasındaki ittifakın bu defa değişmesi sebebiyle azledilmeleri riskini de beraberinde getirmektedir. Söz konusu azil tehdidi, yönetim kurulu üyeleri bakımından öngörülebilirliği azalttığı gibi; daha önemlisi, yönetim kurulunun, şirketin uzun vadeli menfaatlerini incelemesini de güçleştirmektedir<sup>8</sup>. Zira bu koşullar, yönetim kurulu üyelerini şirketin menfaatleri yerine kontrol sahibinin menfaatleri ekseninde hareket etmeye teşvik etmektedir<sup>9</sup>. Hâlbuki yönetim kurulu üyelerinin azlını belirli bir süreye, sebebe, şarta veya ağırlaştırılmış nisaba bağlamayı öngören düzenlemeler, bu bağlamda ortaya çıkabilecek riskleri de bertaraf edebilmektedir.

Yukarıda açıklanan işlevlerine ek olarak, yönetim kurulu üyelerinin görevden alınmasının sınırlandırılması, özellikle Türkiye'deki -payların çoğunluğunun bir veya birkaç hissedarın yahut bir ailenin elinde toplandığı- tipik pay sahipliği yapısının söz konusu olduğu şirketlerde, çoğunluk ve azınlık arasındaki kontrol paylaşımını sağlayan bir çözüm olarak da düşünülebilir.

Genel kurulun yönetim kurulu üyelerini azil yetkisinin çeşitli şekillerde sınırlandırılmasının, özellikle şirketin kendisi açısından olumlu karşılanabilecek bu işlevleri yanında, anılan yetkinin mutlak niteliğine hâlel getirebilecek ve şirkette karar alma sürecini kilitleyebilecek, dolayısıyla olumsuz sonuçlara yol açabilecek etkileri de bulunmaktadır. Nitekim yönetim kurulu üyelerinin görevden alınmasının zorlaştırılması, hem genel kurulun dilediği zaman kullanabileceği bu devredilemez nitelikli yetkisine ket vuracak hem de yönetim kurulu üyesi ve şirket arasındaki güvene dayalı hukuki ilişkinin, söz konusu güvenin sarsıldığı durumlarda sona erdirilebilmesi imkânını sınırlayacaktır.

Son olarak, azli zorlaştıran düzenlemelerin, yönetim kurulunun rızası hilafına gerçekleştirilecek kontrol değişikliklerini (*hostile takeovers*) engelleyici bir önlem

<sup>8</sup> Azledilen yönetim kurulu üyesinin menfaatlerinin tazminat talebi yoluyla korunması mümkün olduğundan (TTK 364/2), burada odaklanılması gereken husus, üyelerin üzerindeki sürekli azil tehdidinin ortaklık düzeni bakımından doğurduğu sonuçlardır.

<sup>9</sup> Lipton (n 6) 1041; Weil (n 7) 914. Yönetim kurulunun şirketin uzun vadeli menfaatleri yerine, (pay sahiplerinin) kısa vadeli menfaatlere odaklanması "*short-termism*" (kısa vadedicilik) olarak kavramsallaştırılmaktadır. Kavram ve sorunun neden olduğu sakıncalar hakkında topluca bkz Goshen ve Squire (n 6) 804.

olarak kullanılmasının, şirket tüzel kişiliği ve diğer menfaat sahipleri bakımından muhtemel sakıncalarına da değinmek gerekir. ABD hukukunda yaygın olarak kabul gören “ortaklığın kontrolü pazarı teorisi”ne (*market for corporate control*<sup>10</sup>) göre, şirket kontrolünün bu şekilde el değiştirmesi, çoğu zaman potansiyel alıcıların hedef şirketi daha verimli yönetme saikiyle açıklanmaktadır. Nitekim verimsiz yönetildiği için hisselerinin fiyatı nispeten düşük performans gösteren şirketler kolay birer hedef haline gelir. Şirketin değerini daha başarılı bir yönetimle yükseltebileceğini düşünen alıcılar ise, söz konusu şirketleri devralmaya yönelirler. Hisse değeri ile kontrol değişikliği arasında kurulan bu ilişki, yöneticileri daha üstün bir performans sergilemeye yönlendirir. Üstelik açıklanan bu mekanizmanın işlemesi için ilgili şirketin devralma işlemine konu olması dahi gerekmeyp, söz konusu tehdidin yeterli işlevi gördüğü ileri sürülmektedir<sup>11</sup>. Şirketin kontrolünün -yönetim kurulunun rızası hilafına- el değiştirebilmesi ihtimalinin, bizzat şirketin, azınlık pay sahiplerinin ve daha geniş bir ilgililer çevresinin menfaatlerine hizmet ettiğinden hareketle, azli zorlaştıran araçlara da karşı çıkmaktadır.

### III. Yönetim Kurulu Üyelerinin Konumu

Anonim şirketlerde, zorunlu organ statüsündeki [6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu (“TTK”) 359/1] yönetim kurulu, şirketin kanunî yönetim ve temsil organı olarak (TTK 365), şirkette âdeti iş sahibi konumunda olup<sup>12</sup>; esas sözleşmeyle atanmış (TTK 339/3) veya genel kurul tarafından seçilmiş bir veya daha fazla gerçek veya tüzel kişiden (TTK 359/2) oluşur.

Yönetim kurulu üyeliği, üye olan kişi ile şirket arasında karşılıklı bir güven ilişkisine dayanmaktadır<sup>13</sup>. Yönetim kurulu, şirketin, diğer bir ifadeyle üçüncü bir şahsın malvarlığını (*fremdes Vermögen*) yönetmektedir<sup>14</sup>. Böylece kendisine şirketin malvarlığı, dolayısıyla pay sahiplerinin, nemalandırılmak üzere şirkete getirdikleri sermaye ve alacaklıların ise haklarının tek güvencesi emanet edilmektedir<sup>15</sup>. Zira, yönetim kurulu, kanun ve esas sözleşme uyarınca genel kurulun yetkisinde bırakılmış bulunanlar dışında, şirketin işletme konusunun gerçekleştirilmesi için gerekli olan her çeşit iş ve işlemler hakkında karar almaya yetkilidir (TTK 374). Bu hüküm ile,

<sup>10</sup> Teori hakkında bilgi için bkz Henry Manne, ‘Mergers and the Market for Corporate Control’ 1965 73(2) The Journal of Political Economy 110, 110 ff.

<sup>11</sup> Birçoğu yerine bkz Lucian A Bechuk, ‘Limiting Contractual Freedom in Corporate Law: The Desirable Constraints on Charter Amendments’ (1989) 102(8) Harvard Law Review 1820, 1843.

<sup>12</sup> Oğuz İmregün, *Anonim Ortaklıklar* (4. Bası, Yasa 1989) 206.

<sup>13</sup> İmregün (n 12) 231; Hasan Pulaşlı, *Şirketler Hukuku Şerhi*, C II (4. Bası, Adalet 2022) § 35 N 266; Necla Akdağ Güney, *Anonim Şirket Yönetim Kurulu* (2. Baskı, Vedat 2016) 61; Nuri Erdem, ‘Anonim Ortaklık Genel Kurul Toplantılarında Gündeme Bağlılık İlkesi Çerçevesinde Yönetim Kurulu Üyesinin Azli’ (2018) 76(2) İstanbul Hukuk Mecmuası 503, 506. Bakırköy 2. Asliye Ticaret Mahkemesi’nin bu yöndeki kararına göre de “[y]önetim kurulu üyeliği güvene dayalı olduğundan bu güvenin sarsılması halinde genel kurulun ilgili üyeyi azletmesi mümkündür. Genel kurulun azil yetkisi devredilemeyen görev ve yetkilerden olup ana sözleşme ile de sınırlanmaz.” 8.1.2020, E 479/2017, K 23/2020.

<sup>14</sup> Holger Fleischer, *beck-online.Grosskommentar, Aktienrecht*, Band 1 (5. Bası, CH Beck 2022) § 84 N 144.

<sup>15</sup> Ersin Çamoğlu, *Anonim Ortaklık Yönetim Kurulu Üyelerinin Hukuki Sorumluluğu* (3. Bası, Vedat 2010) 2.

diğer organlara kanun veya esas sözleşme ile tanınmayan tüm yetkilerin yönetim kuruluna ait olduğu konusu açıklığa kavuşturulmuştur<sup>16</sup>.

## IV. Yönetim Kurulu Üyelerinin Azline İlişkin Özellikler

### A. Her Zaman Kullanılabilen Bir Yetki Olması ve İstisnaları

Yönetim kurulu üyesi ile şirket arasında karşılıklı bir güven ilişkisi bulunması nedeniyle, üyenin her zaman görevden alınması (ya da üyenin her zaman görevi bırakması) mümkündür<sup>17</sup>. Nitekim TTK 364 hükmü, yönetim kurulu üyelerinin, gündemde madde bulunmasa bile haklı bir sebebin varlığı hâlinde, genel kurul kararıyla her zaman görevden alınabileceğini öngörmektedir. Bu imkân, sadece herhangi bir üyenin azlı açısından değil, üyelerin tamamının topluca görevden alınması bakımından da söz konusudur<sup>18</sup>.

Yönetim kurulu üyesinin azlı kararı tek taraflı ve hemen sonuç doğurmaya başlayan bir işlemdir<sup>19</sup>. Karar anından itibaren, görevden alınan kişilerin yönetim kurulu üyeliği son bulur<sup>20</sup>.

Genel kurulun yönetim kurulu üyelerini her zaman görevden alma yetkisi, temelini oluşturan güven ilişkisinin sarsıldığı her durumda, verilen temsil yetkisinin geri alınabileceğine ilişkin temel kurala dayanmaktadır<sup>21</sup>. Yönetim kurulu üyesi ile şirket arasında, kural olarak, kurulan vekalet ilişkisi de bu durumu teyit etmektedir.

<sup>16</sup> Esra Kaşak, *Anonim Şirketlerde Genel Kurul ile Yönetim Kurulu Arasındaki Yetki Dağılımına İlişkin Temel Esaslar* (On İki Levha 2019) 492.

İsv BK 698 ve 716a hükümlerinden hareketle İsviçre’de de hâkim görüş bu yöndedir [Dieter Dubs ve Roland Truffer, *Basler Kommentar, Obligationenrecht II* (5. Bası, Schultess 2016) Art 698 N 8b].

Öte yandan Alman hukukunda *Holz Müller* kararı sonrasında geliştirilen “genel kurulun yazılı olmayan yetkileri doktrini” İsviçre ve Türk hukukunda da kabul görmeye başlamıştır. Anılan yaklaşım uyarınca, TTK 374 ve 408 hükümlerine rağmen, genel kurulun kanunda ve esas sözleşmede öngörülenlerden başka yetkilerinin de bulunduğu savunulmaktadır. Doktrin hakkında bilgi için bkz Kaşak (n 16) 259-264; Cem Veziroğlu, *Anonim Ortaklıklar Hukukunda Esas Sözleşme Özgürlüğü ve Sınırları* (On İki Levha 2021) 445-447.

<sup>17</sup> Wolfhart F Bürgi, *Zürcher Kommentar, V. Band: Obligationenrecht, Die Aktiengesellschaft* (Schultess 1969), Art 705 N 4; Dubs ve Truffer (n 16) Art 705, N 5, 6; Brigitte Tanner, *Zürcher Kommentar* (3. Bası, Schultess 2018) Art 705 N 22; Tanner (n 2) Art 705, 730; Roland von Büren, Walter Stoffel ve Rolf H Weber, *Grundriss des Aktienrechts* (3. Bası, Schultess 2011) 127.

<sup>18</sup> Böckli (n 7) 1564 N 61.

<sup>19</sup> Tanner, ‘*Handkommentar*’ (n 2) Art 705, 730; Jean N Druey, Eva J Druey ve Lukas Glanzmann, *Gesellschafts- und Handelsrecht* (12. Bası, Schultess 2021) 249. Üyenin görevden alınması her zaman mümkün olduğu için, bu konudaki kararın sonuçlarını doğurmaya başlaması için, kararın üyeye bildirilmiş olması gerekmemektedir, BGE 111 II 480, 483.

<sup>20</sup> Bürgi (n 17) Art 705 N 9, 10. Esasen, yönetim kurulu üyeliğinin genel kurul kararı anında derhâl sona ereceği, fakat iyi niyetli üçüncü kişiler bakımından, bu hususun yönetim kurulu üyeliğine dair kaydın sicilden silindiğinin Türkiye Ticaret Sicili Gazetesi’nde ilanından sonra sonuç doğuracağı kabul edilmelidir, bkz İsmail Kırca, Feyzan Hayal Şehirali Çelik ve Çağlar Manavgat, *Anonim Şirketler Hukuku*, Cilt 1 (BTHAE 2013) 472. Azlin sonuç doğuracağı an bağlamındaki farklı görüşler hakkında bkz Ali Paşlı ve Zehra Seyis, ‘Anonim Ortaklık Yönetim Kurulu Üyelerinin Azlı’ iç İstanbul Üniversitesi Ticaret Hukuku Anabilim Dalı (ed), *Ticaret Kürsüsü Tartışıyor: Kürsü Seminerleri -I- (Tebliğler – Tartışmalar)* (On İki Levha 2022) 7; Sercan Uçar, *Anonim Şirket Yönetim Kurulu Üyelerinin Azlı*, Yayınlanmamış Doktora Tezi (Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü 2022) 167-168.

<sup>21</sup> BGE 80 II 118, 121; Tanner, ‘*Zürcher Kommentar*’ (n 17) Art 705 N 22; Tanner, ‘*Handkommentar*’ (n 2) Art 705, 730; Patrick Sommer, *OR Kommentar Schweizerisches Obligationenrecht*, (3. Bası, Orell Füssli 2016) Art 705 N 2; Bruno Frick ve Thomas Stäheli, *Aktienrecht Kommentar* (Orell Füssli 2016) Art 705 N 2.



Nitekim vekalet sözleşmesine ilişkin 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun ("TBK") 512. maddesi, vekâlet verenin ve vekilin, her zaman sözleşmeyi tek taraflı olarak sona erdirebileceğini öngörmektedir. Bu itibarla yönetim kurulu üyesi ve şirket arasındaki güvene dayalı hukuki ilişkinin her zaman sona erdirilebileceğine dair TTK 364 hükmü ile TBK 512 arasında yakın bir bağlantı mevcuttur<sup>22</sup>.

Ayrıca şirketin yönetiminin, üyeleri pay sahipleri tarafından belirlenen bir organın sorumluluğuna bırakılmış olması (*delegated management*), pek çok hukuk sisteminde anonim şirketin temel özelliklerinden biri olarak sayılmaktadır<sup>23</sup>. Bu olgu, yönetim organı üyelerini atama ve görevden alma yetkisini, yönetimi kontrol altında tutma açısından kilit stratejilerden biri haline getirmektedir. Pay sahiplerinin bu yetkisi, onların sadece şirket yönetimi ile ilişkilerinde değil, -bazı ülke hukuklarında- aynı zamanda azınlık pay sahiplerinin çoğunluk pay sahipleri ve şirket çalışanlarının pay sahipleri ile ilişkilerinde de, asil - vekil ilişkisinden kaynaklanan problemler açısından büyük önem arz etmektedir<sup>24</sup>. Bu durum, kurumsal yönetimin temel esasları arasında yer almaktadır<sup>25</sup>.

Kanımızca, TTK 364'deki "her zaman" ifadesinin iki anlamı içerdiği söylenebilir: Bunlardan bir tanesi, üyelerin görevden alınabilmesi için haklı bir sebebin gerekmemesi<sup>26</sup>; diğeri ise, pay sahiplerinin genel kurulu toplantıya çağırma hakkı nedeniyle, bu yetkiyi istedikleri zaman kullanma imkânının bulunmasıdır<sup>27</sup>.

Üyelerin görevden alınmasının herhangi bir sebebe dayanması ve gerekçelendirilmesi gerekmediği gibi<sup>28</sup>, yönetim kurulunun, genel kurulu toplantıya çağırımdan kaçınarak, böyle bir kararın alınmasını engellemesi de mümkün değildir. Ayrıca, aşağıda açıklanacağı üzere, yönetim kurulu üyelerinin görevden alınmaları ve yenilerinin seçiminin yılsonu finansal tablolarının müzakeresi maddesiyle ilgili sayılacağı öngören TTK 413/3 hükmü de, genel kurula, yönetim kurulu üyelerini her olağan genel kurul toplantısında, ayrıca gündemde yer alması ya da haklı bir sebep bulunması da (TTK 364) azledebilme olanağı tanımaktadır.

<sup>22</sup> Tanner, 'Zürcher Kommentar' (n 17) Art 705, N 22; Oruç Hami Şener, *Teorik ve Uygulamalı Ortaklıklar Hukuku Ders Kitabı* (5. Bası, Seçkin 2022) 364-365.

<sup>23</sup> John Armour, Henry Hansmann, Reinier Kraakman ve Mariana Pargendler, *The Anatomy of Corporate Law* (3. Bası, OUP 2017) 1, 5 ve 12 ff.

<sup>24</sup> Armour, Enriques, Hansmann ve Kraakman (n 23) 51 ve 55 ff.

<sup>25</sup> Armour, Hansmann ve Kraakman (n 23) 37.

<sup>26</sup> Ömer Teoman, 'Anonim Ortaklıkta Yönetim Kurulu Üyelerinin Seçim ve Azillerinin Gündeme Bağlılık İlkesi İle İlişkisi -Yargıtay 11. Hukuk Dairesi'nin Bir Kararı Nedeniyle-' Otuz Yıl Ticaret Hukuku -Tüm Makalelerim-, Cilt I, 1971 – 1982 (Beta 2000) 483 vd; Fahiman Ömer, *Anonim Şirketler Hukuku* (2. Bası, Alkım 1998) 291; Feyzan Hayal Şehirli Çelik, *Anonim Şirketlerde Çıkar Çatışmaları Ekseninde Şirket Ele Geçirmelerine Karşı Önlemler* (BTHAE 2008) 314.

<sup>27</sup> TTK 411 ve 412 uyarınca, asgari oranda bir paya sahip hissedarların, genel kurulun toplantıya çağırılmasını ya da gündeme madde eklenmesini mahkemeden talep hakları bulunmaktadır. Ayrıca, TTK 410/2'de, bazı hallerde (yönetim kurulunun, devamlı olarak toplanamaması, toplantı nisabının oluşmasına imkân bulunmaması veya mevcut olmaması), tek bir pay sahibinin dahi mahkemenin izniyle, genel kurulu toplantıya çağırabileceği öngörülmüştür.

<sup>28</sup> Dubs ve Truffer (n 16) Art 705 N 6.

Genel kurulun yönetim kurulu üyelerini görevden alma yetkisini her zaman kullanabileceğini açıkça ifade eden TTK 364 uyarınca, genel kurulun bu yetkisinin sadece devredilemez değil [TTK 408/2(b)], aynı zamanda mutlak nitelikte olduğu belirtilmektedir<sup>29</sup>.

Bununla birlikte, öğreti ve mahkeme kararlarında, yönetim kurulu üyelerini azil yetkisinin, hakkın kötüye kullanılması yasağı kapsamında bulunduğu ifade edilmekte, ancak bu yasağın ihlali hâlinde tek sonucun tazminata hükmedilmesi olacağı ileri sürülmektedir<sup>30,31</sup>.

İsviçre Federal Mahkemesinin incelediği bir olayda<sup>32</sup>, alt mahkeme, yönetim kurulu üyesinin görevden alınması kararının, haklı bir gerekçeye dayanmayan ve keyfi, ancak geçerli bir karar olduğuna hükmetmiştir. Mahkemeye göre, herhangi bir haklı sebebe dayanması gerekmediği için, anılan karar ne kanuna ne de esas sözleşmeye aykırı olduğundan, İsviçre Borçlar Kanunu (“İsv BK”) 706 uyarınca iptali talep edilemez; sadece tazminat davasına hak kazandırır. Federal Mahkeme de, genel kurulun yönetim kurulu üyelerini azil yetkisini düzenleyen İsv BK’nın 705. maddesinin 1. fıkrasının uygulanması açısından, genel kurulun toplanması ve gündem kurallarına uymasının, bu konuda geçerli bir karar alması açısından yeterli olduğunu belirterek, yönetim kurulu üyelerinin herhangi bir sebep olmadan her zaman azledilebileceğini<sup>33</sup> ifade etmiş ve alt mahkemenin kararını onamıştır.

Türk öğretisinde de, genel kurulun bu konudaki yetkisi mutlak olduğu için, bu yetkinin kötüye kullanıldığı iddiasıyla, üyenin, görevinin devamlılığını sağlamak üzere bu yönde bir dava açamayacağı belirtilmektedir<sup>34</sup>. Yönetim kurulu üyelerinin azli bağlamında hangi hâllerin hakkın kötüye kullanılması sayılabileceği hususunda hükümde bir açıklık yoktur. Ancak TTK 364’ün gerekçesinde, yönetim kurulu üyesinin yalnızca politik bir sebeple görevden alınmasının hakkın kötüye kullanılması oluşturabileceği ifade edilmiştir. Buna ek olarak, toplumsal cinsiyet eşitliğine aykırı veya dini inanca yahut ideolojik yönelime dayalı kararlar da örnek gösterilebilir.

<sup>29</sup> Ünal Tekinalp, *Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku* (5. Bası, Vedat 2020) N 12-25; Pulaşlı (n 13) § 35 N 266; Özge Karaege, ‘Anonim Şirketlerde Genel Kurulun Yönetim Kurulu Üyelerini Görevden Alma (Azil) Yetkisi (TTK m. 364)’ (2014) 1 Ankara Barosu Dergisi 69, 77.

<sup>30</sup> Tanner, ‘Zürcher Kommentar’ (n 17) Art 705 N 27; Sommer (n 21) Art 705, 1787 N 2.

<sup>31</sup> *Bürgi*, genel kurulun kanundan doğan, yönetim kurulu üyelerini azil yetkisinin ne esas sözleşme ne de herhangi bir anlaşma ile de önceden kaldırılmasının mümkün olduğunu ifade etmekte, sadece, şirketin değil de çoğunluğun menfaatleri doğrultusunda alınan bir azil kararının sadakat yükümlülüğüne aykırılık oluşturacağını belirtmektedir [Bürgi (n 17) Art 705 N 6].

<sup>32</sup> BGE 80 II 118 vd.

<sup>33</sup> “L’amministratore può essere rimosso dalla sua carica in ogni tempo e per qualunque motivo” (“Yönetici, her zaman ve herhangi bir sebeple görevden alınabilir.”), BGE 80 II 121.

<sup>34</sup> Halil Arslanlı, *Anonim Şirketler; II-III Anonim Şirketin Organizasyonu ve Tahviller* (Fakülteler Matbaası 1960) 204; Pulaşlı (n 13) § 35 N 266; Karaege (n 29) 101. *Kırca* da, gündemde görevden alma ile ilgili bir madde bulunması hâlinde, azil kararının haklı bir nedene dayanmamasının, kararın iptaline yol açmayacağını belirtmektedir [Kırca, Şehirali Çelik ve Manavgat (n 20) 463].

Özetle, gerek mehaz İsviçre Hukukunda gerekse Türk Hukukunda, -gündem, nisap gibi usul kurallarına uyulması şartıyla- herhangi bir haklı sebep ortaya konamasa da, hatta tamamen keyfi de olsa, başka bir deyişle hakkın kötüye kullanılması yasağı ihlal de edilse, genel kurulca yönetim kurulu üyelerinin görevden alınabileceği, bu durumda, üyenin sadece tazminat talebinde bulunabileceği sonucuna varılmaktadır<sup>35</sup>.

## 1. TTK 360 Çerçevesinde Seçilen Üyenin Görevden Alınması

Genel kurulun yönetim kurulu üyelerini her zaman görevden alma yetkisinin istisnaları bağlamında ilk olarak, TTK 360 uyarınca, genel kurul tarafından belirli grupların temsilcisi olarak seçilen yönetim kurulu üyelerinin durumuna değinmek gerekir. Bu üyeler, esas sözleşmede öngörülme şartı ile, belirli pay grupları, özellik ve nitelikleriyle belirli bir grup oluşturan pay sahipleri veya azlığın arasından ya da bunların önerdiği adaylar arasından seçilirler. Bu üyelerin seçilmesinde olduğu gibi, görevden alınması da genel kurulun münhasır yetkisindedir.

Bununla birlikte, TTK 364'ün bu üyeler hakkında uygulanması, ancak haklı sebeplerin varlığında söz konusu olmalıdır. Diğer bir ifadeyle, bu üyeler, gündemde bir madde yer alsa dahi, genel kurul tarafından, herhangi bir haklı sebep bulunmaksızın her zaman görevden alnamamalıdır. Aksi durumda, ilgili gruptaki hissedarların yönetim kurulunda temsil edilme haklarının bir anlamı kalmayacaktır. Nitekim, TTK 360'ta da, yönetim kurulu üyeliğine önerilen adayın veya hakkın tanındığı gruba ve azlığa mensup adayın haklı bir sebep bulunmadığı takdirde üye seçilmesinin zorunlu olduğu hükme bağlanmıştır. Böylece, genel kurulun bu kişileri seçmesi gibi, görevden alması hakkındaki yetkisinin de sınırlı olduğu, ancak haklı sebeplerin varlığında bu yetkiyi kullanabileceği kabul edilmelidir<sup>36</sup>.

## 2. Kamu Tüzel Kişisinin Yönetim Kurulunda Temsili Hâlinde

Yönetim kurulu üyelerinin genel kurul tarafından her zaman görevden alınabilmesinin bir başka istisnası, işletme konusu kamu hizmeti olan şirketlerde gözlenmektedir. Nitekim TTK 334/1 uyarınca, işletme konusu kamu hizmeti olan anonim şirketlerde, kamu tüzel kişilerine yönetim kurulunda temsilci bulundurma

<sup>35</sup> Aynı sonucun Fransız hukukunda da kabul edildiği belirtilmelidir. Nitekim Fransız Temyiz Mahkemesi hakkın kötüye kullanıldığı, örneğin, ilgili üyenin itibarının zedelenecek görevden alındığı durumlarda tazminata hükmetmektedir. Örnekler için bkz Bruno Dondero, *Droit des Sociétés* (7. Bası, Dalloz 2021) N 836; Maurice Cozian, Alain Viandier ve Florence Deboissy, *Droit des Sociétés* (32. Bası, Lexis Nexis 2019) N 865 ff.

<sup>36</sup> Candemir Baltalı, *Anonim Şirketlerde Yönetim Kurulunda Temsil Edilme İmtiyazı* (On İki Levha 2019) 375 ff; Fatih Ölmez, *Belirli Grupların Anonim Şirket Yönetim Kurulunda Temsili* (On İki Levha 2021) 280 ff. Anılan üyeleri görevden alma açısından aranan haklı sebeplerin neler olabileceği konusunda esnek davranılması gerektiği yönünde bkz Peter Forstmoser, Arthur Meier-Hayoz ve Peter Nobel, *Schweizerisches Aktienrecht* (Stämpfli 1996) 284 N 38 vd.

hakkının esas sözleşmeyle tanınabileceği öngörülmüştür<sup>37</sup>. Anılan maddenin ikinci fıkrası, “pay sahibi olan” kamu tüzel kişilerinin yönetim kurulundaki temsilcilerinin ancak bunlar tarafından görevden alınabileceğini düzenlemektedir. Öte yandan, öğretide, pay sahibi olmayan kamu tüzel kişileri tarafından bu çerçevede seçilen yönetim kurulu üyelerinin de, yalnızca ilgili kamu tüzel kişisi tarafından görevden alınabileceği savunulmaktadır<sup>38</sup>. Genel kurulun yönetim kurulu üyelerini her zaman görevden alabileceğini öngören TTK 364’ün ikinci fıkrası da 334. maddeyi saklı tutmaktadır.

Söz konusu düzenleme ilgili kamu tüzel kişisine, çoğunluk pay sahibinden/ sahiplerinden bağımsız olarak yönetim kurulu üyesini tayin etme ve azletme imkânı sağlamakta; böylelikle devletin anonim ortaklıklar üzerindeki gözetim yetkilerini güçlendirmektedir. Kamu tüzel kişilerine sağlanan bu imkân, genel kurulun yönetim kurulu üyelerini görevden alma hususundaki devredilmez ve mutlak yetkisinin bir başka istisnasını teşkil etmektedir. Zira, görüldüğü üzere, kamu tüzel kişilerinin TTK 334/1 uyarınca seçilen yönetim kurulundaki temsilcisi, yalnızca ilgili kamu tüzel kişisi tarafından görevden alınabilmekte ve bu hususta genel kurulun yetkisi bulunmamaktadır<sup>39</sup>.

## B. Gündemde Yer Alması Şartı ve İstisnası

Yönetim kurulu üyelerinin görevden alınması, kural olarak, genel kurul toplantı gündeminde ilgili bir maddenin bulunmasına bağlıdır. Nitekim TTK 364/1, yönetim kurulu üyelerinin görevden alınabilmesi için, gündemde ilgili bir maddenin bulunmasını veya haklı bir sebebin varlığını aramaktadır. Bu itibarla yönetim kurulu üyelerinin azlinin, gündeme bağlılık kuralının (TTK 413/2) kapsamında kaldığı söylenebilir. Öte yandan bu kuralın yönetim kurulu üyelerinin görevden alınması bağlamında bizzat kanun tarafından esnetildiği; ayrıca Yargıtay ve öğreti tarafından da katı bir şekilde yorumlanmadığı görülmektedir.

İlk olarak gündeme bağlılık kuralını öngören 413. maddenin 3. fıkrası çerçevesinde, yönetim kurulu üyelerinin görevden alınması yılsonu finansal tablolarının

<sup>37</sup> Hüküm hakkında geniş bilgi için bkz Ünal Tekinalp, *Anonim Ortaklıklarda Tüzel Kişilerin Temsili* (BTHAE 1965) 47 ff; Hülya Coştan, ‘Özel Hukuk Tüzel Kişilerinin ve Kamu Tüzel Kişilerinin Yönetim Kurulu Üyeliği’ (2013) 29(1) BATİDER 117, 117-137; Anlam Altay, ‘Paysahibi Olmayan Kamu Tüzel Kişisini Temsil Eden Yönetim Kurulu Üyesinin Azlinde Yetki Sorunu’ iç Ercüment Erdem et al (edr), Prof. Dr. Hamdi Yasaman’a Armağan (On İki Levha 2017), 1-27; Abdurrahman Kayıklık, ‘Kamu Tüzel Kişilerinin Anonim Şirket Yönetim Kurulunda Temsili (TK m. 334)’ (2020) 2 GSÜHFD 1587, 1587-1620.

<sup>38</sup> Tekinalp, ‘Tüzel’ (n 37) 103-104; Coştan (n 37) 134; Altay (n 37) 20-24; Kayıklık (n 37) 1610; Paşlı ve Seyis (n 20) 4.

<sup>39</sup> Azil için haklı sebepler bulunmasına rağmen, ilgili kamu tüzel kişisinin temsilcisini azletmemesi durumunda, şirketin azil için mahkemeye başvurabileceği kabul edilmektedir [Tekinalp (n 37) 105; Kurca, Şehirli Çelik ve Manavgat (n 20) 464; Altay (n 37) 22; Kayıklık (n 37) 1611]

müzakeresi maddesiyle “ilgili”<sup>40</sup> sayılmaktadır. O hâlde genel kurul toplantısının gündeminde yönetim kurulu üyelerinin görevden alınmasına ilişkin bir ibareye açıkça yer verilmemekle beraber yılsonu finansal tablolarının müzakeresi gündemde bulunuyorsa, üyelerin azlinin de gündemde olduğu kabul edilmektedir. Bu husus Anonim Şirketlerin Genel Kurul Toplantılarının Usul ve Esasları ile Bu Toplantılarda Bulunacak Bakanlık Temsilcileri Hakkında Yönetmelik (“Yönetmelik”)<sup>41</sup> 25/1(c) tarafından da teyit edilmektedir. Nitekim anılan düzenleme uyarınca “[y]önetim kurulu üyelerinin görevden alınmaları [...], yıl sonu finansal tabloların müzakeresi maddesiyle ilgili sayılır ve gündemde konuya ilişkin madde bulunup bulunmadığına bakılmaksızın istem halinde doğrudan görüşülerek karar verilir”. Böylelikle TTK 408/2(d) ve 409/1 çerçevesinde her yıl finansal tabloların görüşüldüğü olağan genel kurul toplantılarında genel kurula yönetim kurulu üyelerini azletme imkânı verilmiştir<sup>42</sup>.

Yönetim kurulu üyelerinin azli bağlamında gündeme bağlılık kuralı, TTK 413/3 hükmüne paralel olarak, Yargıtay uygulamasında ve öğretide de katı bir şekilde yorumlanmamaktadır. Nitekim genel kurul gündeminde açıkça yönetim kurulu üyelerinin azline yer verilmemiş olsa da özel denetim raporunun<sup>43</sup>, yıllık faaliyet raporunun ve ibranın<sup>44</sup> görüşülmesinin yönetim kurulu üyelerinin azliyle ilgili sayılması gerektiği savunulmaktadır. Yargıtay, ayrıca yeni yönetim kurulu üye seçimine ilişkin gündem maddesinin mevcut üyelerin azli ile ilgili olduğu yönünde karar vermiştir<sup>45</sup>.

Gündeme bağlılık kuralının kanun tarafından esnetildiği bir başka durum ise, ilgili üyenin görevden alınması için haklı bir sebebin bulunmasıdır. TTK 364/1 uyarınca, gündemde ilgili bir madde bulunmasa dahi haklı bir sebebin varlığı hâlinde, yönetim kurulu üyelerinin genel kurul kararıyla her zaman görevden alınabileceği öngörülmektedir. Gündeme bağlılık kuralının devre dışı kalması nedeniyle, bu durumun kuralın gerçek anlamda bir istisnası olduğu söylenebilir. TTK 364/1’in gerekçesi, kuralın amacını “[g]enel kurulun güvenini yitiren, hakkında haklı bir sebep mevcut olan bir üyeyi genel kurulun sadece gündeme bağlılık ilkesi dolayısıyla ileriki gündeminde görevden alma bulunan bir toplantıya kadar yönetim kurulunda

<sup>40</sup> TTK 364/1, genel kurul toplantısının gündeminde yönetim kurulu üyelerinin azlinin açıkça yer almasını aramamış, bununla “ilgili” bir maddenin bulunmasını yeterli görmüştür. Bu sebeple TTK 364’ün, bir yandan TTK 413/2’de düzenlenen gündeme bağlılık ilkesini yönetim kurulu üyelerinin azli bağlamında teyit ederken, diğer yandan bunu esnettiği görülmektedir. Aynı yönde bkz Kırcı, Şehirli Çelik ve Manavgat (n 20) 458-459.

<sup>41</sup> RG 28.11.2012/28481.

<sup>42</sup> Bu düzenlemenin temelini oluşturan düşünce, yılsonu finansal tablolarının ve yıllık faaliyet raporunun ortaya koyduğu sonuçlardan memnun kalmayan, yönetim kurulunun icraatını beğenmeyen genel kurulun, yönetim kurulunu, süre endişesiyle görevde tutmaması ve dilediğinde değiştirebilmesidir, bkz TTK 413’ün Madde Gerekçesi.

<sup>43</sup> Şener (n 22) 367; Kırcı, Şehirli Çelik ve Manavgat (n 20) 460; Reha Poroy, Ersin Çamoğlu ve Ünal Tekinalp, *Ortaklıklar Hukuku I* (15. Bası, Vedat 2021) N 549.

<sup>44</sup> Poroy, Tekinalp ve Çamoğlu (n 43) N 549.

<sup>45</sup> Yargıtay 11. HD, 13.02.2020, E 4008/2018, K 1328/2018.

tutmak zorunda bırakılmasının, anılan ilkenin amacına aykırı” olacağı şeklinde açıklamaktadır.

Bu hususu düzenleyen Yönetmelik 25/1(ç) hükmü ise istisna hâllerini somutlaştırmaktadır. Buna göre “[g]ündemde madde bulunmasa bile yolsuzluk, yetersizlik, bağlılık yükümünün ihlali, birçok şirkette üyelik sebebiyle görevin ifasında güçlük, geçimsizlik, nüfuzun kötüye kullanılması gibi haklı sebeplerin varlığı halinde, yönetim kurulu üyelerinin görevden alınması [...] genel kurulda hazır bulunanların oy çokluğuyla gündeme alınır”<sup>46</sup>. Anılan hüküm, yönetim kurulu üyesinin azlini gerektiren haklı sebepleri örneklendirmekte ve söz konusu olguların varlığı hâlinde, ilgili üyelerin görevden alınmasının toplantı gündemine eklenebileceğini öngörmektedir. Esasında TTK 364/1 hükmü, haklı bir sebebin bulunması hâlinde, ilgili üyenin “gündemde madde bulunmasa bile [...] genel kurul kararıyla her zaman” görevden alınabileceğini düzenlemektedir. Yönetmelik’in anılan hükümleri bu durumda hâzurunun çoğunluğunun olumlu oyuyla gündeme madde eklenebileceğini belirtmektedir<sup>47</sup>. Ancak yalnızca Yönetmelik’teki bu düzenlemenin lafzından hareketle, haklı sebeplerin varlığı hâlinde, yönetim kurulu üyesinin azlinin gündeme bağlılık kuralının istisnası olmadığını söylemek kanımızca isabetli olmaz. Zira gündeme bağlılık kuralı, pay sahiplerinin bilgilendirilmesi amacıyla ilgili konunun genel kurul toplantısının “ilan edilen” gündeminde yer almasını öngörür. Bu nedenle toplantı sırasında gündeme dâhil edilerek veya edilmeyerek doğrudan alınan azil kararı, her hâlükârda kuralın istisnası niteliğinde sayılmalıdır.

Tüzel kişi yönetim kurulu üyesinin, kendi adına tescil edilmiş bulunan gerçek kişi temsilcisini her an değiştirebileceğini öngören TTK 364/2 hükmü ise söz konusu istisnalar arasında sayılmamalıdır. Zira burada, yönetim kurulu üyesinin görevden alınması söz konusu değildir. Görevden alınan kişi, tüzel kişi yönetim kurulu üyesinin temsilcisidir.

## V. Azil Yetkisini Esas Sözleşmeyle Sınırlandırma İmkânı

Genel kurulun yönetim kurulu üyelerini azletme yetkisini haklı sebepler, belirli bir süre, şart veya yaptırım gibi sınırlamalara veya ağırlaştırılmış yetersayılara tabi tutan düzenlemelerin ortaklık düzeninde geçerli olabilmesi, söz konusu kurallara esas sözleşmede yer verilebilmesine bağlıdır. Nitekim esas sözleşme dışında, örneğin, pay sahipleri sözleşmesinde yer alan bir hükmün, genel kurulun azil yetkisi üzerinde doğrudan etki doğurması mümkün değildir. Yalnızca taraflarını bağlayan ve borçlar

<sup>46</sup> TTK 364/1’in gerekçesinde örneklendirilen haklı sebepler şunlardır: “... yolsuzluk, yetersizlik, bağlılık yükümünün ihlali, birçok şirkette üyelik sebebiyle görevin ifasında güçlük, geçimsizlik, nüfuzun kötüye kullanılması ...”. Görüldüğü üzere Yönetmelik, TTK 364’ün madde gerekçesinde sayılan haklı sebep hâllerini ikincil mevzuata aynen aktarmıştır. Haklı sebepler hakkında bilgi için bkz Paslı ve Seyis (n 20) 55-61.

<sup>47</sup> Yönetmelik 25/1(c) ise, yıl sonu finansal tablolarının müzakeresinin gündemde bulunduğu durumlarda, yönetim kurulu üyelerinin azlinin “gündemde konuya ilişkin madde bulunup bulunmadığına bakılmaksızın” ve “doğrudan” oynanabileceğini öngörmektedir.

hukuku zemininde etki doğurabilen bu tür düzenlemelerin, pay sahipleri arasında oy sözleşmesi niteliğinde olabileceği; bu itibarla ortaklık düzeni üzerinde ancak dolaylı bir etki doğurabileceği vurgulanmalıdır<sup>48</sup>.

Yukarıdaki açıklama ışığında aşağıda, esas sözleşmeyle, yönetim kurulu üyelerinin görevden alınmasına ilişkin yetkinin sınırlandırılmasının, diğer bir ifadeyle, yönetim kurulu üyelerinin azledilmelerini zorlaştıracak hükümler öngörülmesinin mümkün olup olmadığı sorunu iki açıdan incelenmektedir: Bunlardan bir tanesi, haklı sebeplerin, belirli sürelerin veya şartların varlığının aranıp aranmayacağı; diğeri ise, genel kurul toplantısı ve kararı için yetersayıların ağırlaştırılıp ağırlaştırılmayacağıdır.

Türk Hukuku açısından incelemeye ışık tutacağı düşüncesiyle, öncelikle mukayeseli hukuktaki durum ortaya konulmuştur.

## A. Mukayeseli Hukuk

Birleşik Krallık, Amerika Birleşik Devletleri (“ABD”), Fransa, İsviçre, İtalya, Japonya ve Brezilya gibi çok sayıda ülkede, çoğunluk oluşturan pay sahiplerine, sebebi ve atanma süresi ne olursa olsun, yönetim organı üyelerini her zaman görevden alma konusunda vazgeçilmez bir hak tanınmaktadır<sup>49</sup>.

Almanya gibi bazı ülkelerde ise bu hak bu kadar güçlü değildir. Aşağıda Alman, ABD, Fransa ve Birleşik Krallık hukuklarındaki durum ortaya konulmuştur<sup>50</sup>.

### 1. Alman Hukuku

Alman Hukukunda anonim şirketler, üyeleri gözetim kurulu tarafından belirlenen bir yönetim organı tarafından idare ve temsil edilmektedir.

Anglo-sakson ve bazı Kıta Avrupası hukuk sistemlerinde, “sebepsiz görevden alma” anlamına gelen “azil serbestisi” ya da “derhâl azil” (*révocation ad nutum*) ilkesi hakimken<sup>51</sup> Alman Hukuku ise, bu ülkelere nazaran, yönetim organına daha kuvvetli bir pozisyon sağlamaktadır. Bu durum, hem üyelerin atandıkları sürenin uzunluğu [üst sınır beş yıl, Alman Pay Senetli Ortaklıklar Kanunu (“APOK”) § 84/1] hem de görevden alınma şartları açısından söz konusudur.

<sup>48</sup> Pay sahipleri sözleşmelerinin hukuki etkileri ve ortaklık düzenindeki konumu hakkında bkz Gül Okutan Nilsson, *Anonim Ortaklıklarda Paysahipleri Sözleşmeleri* (Çağa Hukuk Vakfı 2004) 277-341; Veziroğlu (n 16) 160-164, 295-299.

<sup>49</sup> Armour, Enriques, Hansmann ve Kraakman (n 23) 55.

<sup>50</sup> Çalışmamızda anonim şirket yönetim kurulu üyelerinin azline dair TTK hükümlerine mehz teşkil eden İsviçre hukukuna ayrı bir başlık tahsis edilmemiştir. İsviçre hukukundaki ilgili normlara, öğretiyeye ve yargı kararlarına, Türk hukukuna dair açıklamalarımızın tamamında gerektiği ölçüde değinilmiştir.

<sup>51</sup> Fleischer (n 14) § 84 N 4.



Alman Hukukunda yönetim organı üyelerini belirleme ve görevden alma yetkisi münhasıran<sup>52</sup> gözetim kuruluna aittir (APOK § 84/1 ve 4).

Gözetim kurulu, yönetim kurulu üyesini, tayin edildiği sürenin sona ermesinden önce de görevden alabilir. Ancak bunun için önemli bir sebebin varlığı aranmaktadır. Böylece, yönetim organının, şirketi, bağımsız bir şekilde, kendi takdiri doğrultusunda yönetme görevini yerine getirebilmesi sağlanmak istenmektedir. Önemli sebep şartı, esas sözleşmeyle ya da genel kurul kararıyla kaldırılamayacağı gibi, üyelerin de bu şarttan vazgeçmeleri mümkün değildir<sup>53</sup>.

Bu önemli (haklı) sebeplerin neler olabileceği APOK § 84/4'te, sınırlı olmayan bir şekilde sayılmıştır<sup>54</sup>. Örnek sebepler arasında, genel kurulun yönetim organı üyesine olan güveninin kaybolması da gösterilmektedir<sup>55</sup>. Böyle bir düzenlemenin temelinde yatan düşünce, yönetim organının şirketi idare etmesi işlevini ancak pay sahiplerinin güvenine mazhar ise yerine getirebileceğidir<sup>56</sup>.

Bu hüküm, -yöneticiler karşısında üçüncü şahıs konumunda olan- şirketin malvarlığını yönetme yetkisinin serbestçe geri alınabilmesi ilkesine ilişkin bir düzenleme olarak görülmektedir<sup>57</sup>.

Bu durumda, genel kurulda, ilgili yönetim organı üyesine olan güvenin artık söz konusu olmadığı yönünde alınan bir karara dayanarak, gözetim kurulu isterse bu üyeyi azledebilecektir. Buna karşılık, genel kurulun kararı bariz bir şekilde nesnel olmayan, sadece subjektif sebeplerle alınmışsa, o takdirde böyle bir karar, yönetim organı üyesini süresinden önce görevden almak açısından yeterli olmayacaktır<sup>58</sup>. Böylece, APOK § 84/4'te, genel kurulun, yönetim organı üyesine güvenini kaybettiğine ilişkin kararının, gözetim kurulunun üyeyi görevden alması açısından önemli neden oluşturması hâline, -hakkın kötüye kullanılmasına engel olmak adına<sup>59</sup>- bir istisna getirilmiştir. Buna göre, eğer genel kurulun, ilgili üyeye olan güvenini kaybettiği yönündeki kararı, açık bir şekilde öznel sebeplere dayanmaktaysa, gözetim kurulu böyle bir kararı, ilgili üyenin süresinden önce azledilmesi kararına dayanak gösteremeyecektir.

<sup>52</sup> Christine Windbichler, *Gesellschaftsrecht* (24. Bası, CH Beck 2017) § 27 N 4 ve N 10; Fleischer (n 14) § 84 N 9 ve 127; Markus Weber, *Hölters/Weber, Aktiengesetz* (4. Bası, CH Beck 2022) § 84 N 5 ve 64 Barbara Dauner-Lieb, *Henssler/Sirohn Gesellschaftsrecht* (5. Bası, CH Beck 2021) § 84 N 1; Gerald Spindler, *Münchener Kommentar zum Aktiengesetz* (5. Bası, CH Beck 2019) § 84 N 120.

<sup>53</sup> Dauner-Lieb (n 52) § 84 N 30; Spindler, 'Münchener' (n 52) § 84 N 128.

<sup>54</sup> Gregor Thüsing, *Fleischer Handbuch des Vorstandsrechts* (CH Beck 2006) § 5 N 8.

<sup>55</sup> Bu konudaki açıklamalar için bkz. Jens Koch, *Gesellschaftsrecht* (12. Bası, CH Beck 2021) § 30 N 18.

<sup>56</sup> Fleischer (n 52) § 84 N 141; Jens Koch, *Aktiengesetz* (16. Bası, CH Beck 2022) § 84 N 62; Christian Wentrup, *Münchener Handbuch des Gesellschaftsrechts*, 4. Cilt (5. Bası, CH Beck 2020) § 20 N 58.

<sup>57</sup> Hans C Grigoleit, *Grigoleit, Aktiengesetz* (2. Bası, CH Beck 2020) § 84 N 46.

<sup>58</sup> Windbichler (n 52) § 27 N 10.

<sup>59</sup> Grigoleit (n 57) § 84 N 46.



Alman Federal Mahkemesi<sup>60</sup>, somut olayda, yönetim organı üyesine güvenin kaybına yol açacak nesnel bir sebebin tespit edilememiş olmasını, APOK § 84/4 anlamında, görevden almayı engelleyen bir durum görmemiş; bunun için, güven kaybı yönündeki kararın açıkça nesnel olmayan sebeplere dayanması gerektiğini, bu konudaki ispat yükünün de azledilen üyede olduğunu belirtmiştir. Federal Mahkemeye göre, önemli bir sebepten söz edilebilmesi için, sadece güvenin kaybedilmiş olması yeterlidir. Güven kaybına yol açan sebebin isabetli olup olmaması önemli değildir. Zira, genel kurulun, güvenini kaybettiği yönündeki kararını dayandırdığı sebebin varlığını ispat edememiş olması, o sebebin bariz bir şekilde nesnel olmadığı ya da hakkın kötüye kullanıldığı anlamına gelmez. Genel kurulun kararında, yönetim organı üyesine karşı objektif olmayan bazı sebeplere dayanılması, hatta onun, güven kaybına yol açtığı iddia edilen davranışının, objektif olarak bakıldığında haklı görülebilmesi dahi, genel kurul kararının bariz şekilde nesnel olmayan bir sebeple alındığı ve dolayısıyla, görevden alma açısından önemli sebep olarak kabul edilmemesi gerektiği sonucunu doğurmaz<sup>61</sup>.

“Bariz bir şekilde<sup>62</sup> nesnel olmayan sebep” demek; keyfi, tutar yanı olmayan, dürüstlük kuralına veya ahlâka ya da herhangi bir biçimde hukuka aykırı sebep demektir<sup>63</sup>. Böyle bir durum olmadığı sürece, sadece güvenin kaybedildiği yönündeki bir genel kurul kararının gerekçelendirilememiş olması, onun keyfi alınmış bir karar olduğu anlamına gelmez. Örneğin, şirkette payların çoğunluğunu edinen bir hissedarın, yönetim organı üyelerinin değişmesini sağlamak üzere, güven kaybına yönelik olarak genel kurulda bir karar alınmasını sağlaması hâlinde, böyle bir karar, gözetim kurulu açısından önemli bir sebep oluşturabilir. Zira yeni hissedar, şirketin bundan böyle kendisinin güvenilebileceği üyelerle yönetilmesini isteyebilir<sup>64</sup>.

Bununla birlikte gözetim kurulu, yönetim organı üyesini azletme konusunda serbesttir. Genel kurulun kararına rağmen, ilgili üyenin görevde kalmasına karar verebilir. Zira şirketin menfaati böyle bir kararı gerekli kılabilir<sup>65</sup>.

Gözetim kurulunun yönetim organı üyelerini görevden alması konusunda belirtilmesi gereken diğer bir husus da, yönetim organı üyelerinin herhangi bir önemli sebep olmaksızın her zaman azledebileceğine ilişkin bir kural getirilemeyeceği gibi; tersine, bu yetkinin kullanılmasının sadece belirli bazı önemli sebeplerin varlığı hâli ile de sınırlandırılmayacağıdır. Başka bir anlatımla, gözetim kurulunun yönetim

<sup>60</sup> BGH II ZR 217/15, DSrR 2017, 555 ff.

<sup>61</sup> Fleischer (n 14) § 84 N 141; Koch, ‘*Gesellschaftsrecht*’ (n 55) § 84 N 63.

<sup>62</sup> Nesnel olmadığı sadece tahmin edilebilen ya da nesnel olmadığı detaylı bir inceleme sonucunda anlaşılacak hallerde, genel kurulun güven kaybına ilişkin kararının önemli sebep oluşturmasına engel bir durumdan söz edilemez, BGH II ZR 217/15, DSrR 2017, 556.

<sup>63</sup> Hâkim pay sahibinin şirketin çıkarına aykırı bir talebine, görevinin gereği karşı çıkan üye hakkında güven kaybı yönünde alınan bir karar buna örnek gösterilmektedir, bkz Spindler, ‘*Münchener*’ (n 52) § 84 N 142.

<sup>64</sup> ibid § 84 N 142.

<sup>65</sup> ibid § 84 N 142.

organı üyelerini azil yetkisi mutlaktır (*Entschließungsfreiheit des Aufsichtsrats*); gözetim kurulunun bu yetkiyi ancak belirli bazı hâllerde kullanabileceği şeklinde bir sınırlandırma yapılamaz<sup>66</sup>.

Gözetim kuruluna gelince; gözetim kurulu üyeleri, kural olarak genel kurul tarafından seçilir<sup>67</sup>. Ancak, belirli hissedarlara ya da belirli payların sahiplerine, gözetim kuruluna üye gönderme hakkının tanındığı hâller ve belirli düzenlemeler uyarınca işçi temsilcilerinin de kurulda yer almasının öngörüldüğü durumlar söz konusu olabilir.

Önerilen herhangi bir adayı seçme yükümlülüğü bulunmayan hâllerde, genel kurul kendi belirlediği gözetim kurulu üyelerini, tamamen güven temeline dayalı bir seçim olduğu için<sup>68</sup>, seçtikleri sürenin dolmasından önceki bir tarihte, diğer bir ifadeyle her zaman ve herhangi bir sebep göstermeksizin, tamamen kendi takdir yetkisini kullanarak<sup>69</sup> görevden alabilir<sup>70</sup>. Ancak, böyle bir karar için özel bir yetersayı aranmaktadır (APOK § 103/1). Bu da, kullanılan oyların en az dörtte üçüdür. Böylece, genel kurulun güvenini kaybetmiş bir gözetim kurulu üyesi, anılan nisapla azledilebilecektir. Gözetim kuruluna üye gönderme hakkının tanındığı bir durumda, bu üyeler, kendilerini gönderen hissedarlar tarafından her zaman azledilebilirler ve yerlerine başka üyeler gönderilebilir. Eğer, gözetim kuruluna gönderilen üyeler açısından belirli şartlar aranmışsa ve bu şartlar artık mevcut değilse, o takdirde şartları düşen üyeler, genel kurul tarafından da görevden alınabilir. Bunun için, basit bir karar nisabı yeterli görülmektedir. Ayrıca, önemli bir sebebin varlığı hâlinde, gözetim kurulunun ya da gönderilen üyeler açısından, belirli tutardaki paya sahip hissedarların başvurusu üzerine, mahkemece de ilgili üye görevden alınabilir (APOK § 103/3). İşçi temsilcisi olarak seçilen üyelerin görevden alınmaları ise, ilgili düzenlemelere tabidir.

Gözetim kurulu üyelerinin genel kurul tarafından her zaman görevden alınabilmesi için aranan yetersayı düşürülebileceği gibi, artırılabilir de<sup>71</sup>. Bununla

<sup>66</sup> ibid § 84 N 129.

<sup>67</sup> Açıklama için bkz. Koch, '*Gesellschaftsrecht*' (n 55) § 30 N 25.

<sup>68</sup> Cornelius Simons, *Hölters/Weber, Aktiengesetz* (4. Bastı, CH Beck 2022) § 103 N 6.

<sup>69</sup> *Spindler*, genel kurulun gözetim kurulu üyelerini görevden alma konusundaki serbestisinin sınırını sadece, -istisnai hallerde devreye girebilen- pay sahiplerinin birbirlerine ve şirkete karşı olan sadakat yükümlülüğünün oluşturduğunu belirtmektedir. *Spindler*'e göre, örneğin, şirkete zarar verebileceğini düşündüğü bir işlemi reddeden önceki yönetimin yerine, böyle bir işlemi kabul edebilecek yeni bir yönetim organı belirlenmesi için, gözetim kurulu üyelerinin görevden alınması yönünde oy kullanan pay sahipleri, şirkete karşı sadakat yükümlülüğünü ihlal etmektedir, Gerald Spindler, *beck-online.Grosskommentar, Aktienrecht*, Band 1 (5. Bastı, CH Beck 2022) § 103 N 7; aynı yönde Simons (n 68) § 103 N 15.

<sup>70</sup> Windbichler (n 52) § 28 N 5; Spindler, '*Münchener*' (n 52) § 103 N 6.

<sup>71</sup> Nitekim APOK § 103/1'de esas sözleşmenin farklı bir yetersayı öngörebileceği açıkça düzenlenmektedir. Michael Hoffmann-Becking, *Münchener Handbuch des Gesellschaftsrechts*, 4. Cilt (5. Bastı, CH Beck 2020) § 30 N 95; Spindler, '*Grosskommentar*' (n 69) § 103 N 14.

birlikte, hâkim öğretide, görevden alma işlemi için usule ilişkin ilave bazı koşullar<sup>72</sup> aranabileceği, fakat böyle bir kararın önemli sebeplerin ya da belirli sebeplerin varlığına bağlanamayacağı ifade edilmektedir. Buna göre, genel kurulun gözetim kurulu üyelerinin azli konusunda, herhangi bir sebep göstermeksizin, tamamen kendi takdirine göre karar verme yetkisi, esas sözleşme ile de olsa sınırlandırılmaz<sup>73</sup>.

Sonuç olarak Alman Hukukunda, gözetim kurulunun yönetim organı üyelerini görevden alabilmesi için önemli bir sebebin varlığı aranmakla birlikte, genel kurulun ilgili üyeye güvenini kaybetmesi, gözetim kurulunun bu üyeyi azletmesi açısından önemli sebep olarak kabul edilmektedir. Bununla beraber genel kurul kararının, açıkça sadece öznel sebeplerle alınması, bu kararın önemli sebep olarak değerlendirilmesinin önünü kapatmaktadır. Ayrıca, şunu da belirtelim ki, gözetim kurulu, yönetim organı üyelerini görevden alma konusunda mutlak bir yetkiye sahip olduğu için, bu yetki, sadece belirli bazı sebeplerin varlığında kullanılacak şekilde sınırlandırılmaz.

Gözetim kurulu üyeleri açısından bakıldığında ise, görülmektedir ki, genel kurul, kendi belirlediği gözetim kurulu üyelerini her zaman ve herhangi bir sebep göstermeksizin azledebilmektedir. Bu bakımdan getirilen tek şart, kararın, kanunda belirtilmiş özel bir yetersayıyla alınmasıdır. Bunun dışında, bu yetkiye, esas sözleşmeyle de olsa, -usule ilişkin şartlar hariç- herhangi bir biçimde bir sınır getirilemez.

## 2. Amerika Birleşik Devletleri Hukuku

ABD’de eyalet düzenlemelerine örnek teşkil eden Model Business Corporation Act (“MBCA”) çerçevesinde, yönetim organı üyelerini herhangi bir sebep olmaksızın görevden alma hakkı tanınmakla beraber, bunun aksinin düzenlenmesi imkânı da bulunmaktadır; diğer bir ifadeyle, şirketin esas sözleşmesinde, yöneticilerin, sadece belirli sebepler nedeniyle görevden alınabileceğinin öngörülmesi mümkün kılınmıştır [MBCA § 8.08 (a)].

Bununla birlikte şirketlerin, tabi olmaları açısından genelde tercih ettikleri Delaware Hukukunda, üyelerden birinin veya üyelerin tamamının, herhangi bir sebep bulunmaksızın görevden alınabileceği kuralı vurgulanmış ve sadece iki hâlde bu duruma istisna getirilmiştir. Bunlardan biri, kademeli (“*staggered*”), zamana yayılmış üye seçim sistemi; diğeri ise, birikimli oy kullanılarak yapılan üye seçim sistemidir. Sadece bu hâllerde, üyelerin görevden alınması belirli şartlar altında haklı sebeplerin varlığına bağlanmıştır [Delaware General Corporation Law (“DGCL”) § 141 (k)].

<sup>72</sup> APOK § 103/1’de “*weitere Erfordernisse*” olarak ifade edilen bu koşullara örnek olarak, kanunda düzenlenen daha ağır bir yetersayı öngörülmesi, görevden alma kararının ikinci bir karar ile onaylanması veya önceden ilgili üyenin dinlenmesi gibi şartlar gösterilmektedir. Bkz Mathias Habersack, *Münchener Kommentar zum Aktiengesetz* (5. Bası, CH Beck 2019) § 103 N 18;

<sup>73</sup> Koch, ‘*Gesellschaftsrecht*’ (n 55) § 103 N 4; Habersack (n 72) § 103 N 18; Hans-Joachim Mertens ve Andreas Cahn, *Kölner Kommentar zum Aktiengesetz, Band 2/2, §§ 95-117* (3. Bası, Carl Heymanns 2013) § 103 N 17; Simons (n 68) § 103 N 9.

DGCL § 141 (k) uyarınca, üyelerin DGCL§ 141 (d)'de düzenlendiği şekilde sınıflandırıldığı, diğer bir deyişle, kademeli üye seçim sisteminin tercih edildiği bir şirkette, eğer esas sözleşmede aksine bir düzenleme bulunmuyorsa, üyeler sadece haklı sebeplerin mevcudiyetinde azledilebilirler.

Yönetim organı üyelerinin kademeli seçim sistemi şöyle işlemektedir: Şirketin esas sözleşmesinde, yönetim organı üyeleri iki ya da üç gruba bölünerek, gruplarına göre üyelerin görev süreleri farklı belirlenir. Grup sayısına göre, her grup, toplam üye sayısının yarısından ya da üçte birinden oluşur. Birinci grupta yer alan üyelerin görev süresi, seçildikleri toplantıdan sonraki ilk yıllık genel kurul toplantısında; ikinci grupta yer alanlarınkı, seçildikleri toplantıdan sonraki ikinci yıllık genel kurul toplantısında; eğer varsa, üçüncü grupta yer alanlarınkı ise, seçildikleri toplantıdan sonraki üçüncü yıllık genel kurul toplantısında sona erer. Birbirini takip eden her yıllık genel kurul toplantılarında, süreleri dolanların yerine geçmek üzere, duruma göre iki ya da üç yıllık bir süre için üye seçimi yapılır<sup>74</sup>. Bu durumda her yıl üyelerin sadece üçte biri için seçim yapılacak, diğer bir ifadeyle, her yıl sadece bir gruptaki üyeler için yeniden seçime gidilecek, diğer gruptakiler görevine devam edecektir<sup>75</sup>.

Yönetim organı üyelerinin hepsinin bir anda değil de, yer aldıkları sınıfa göre kademeli olarak seçildikleri bu sistem, özellikle ABD'de, şirket ele geçirmelerine ("*hostile takeover*")<sup>76</sup> karşı bir önlem aracı olarak kullanılmaktadır<sup>77</sup>. Böyle bir sistemde, şirkette oy çoğunluğuna ulaşan, diğer bir ifadeyle kontrolü ele geçiren hissedarlar, derhâl bir anda yönetim organı üyelerinin tamamını, hatta çoğunluğunu değiştirme imkânı bulamazlar. Böyle bir imkân, ancak, üyeleri görevden almak için haklı bir sebebin varlığında söz konusu olabilir.

Sonuç olarak, Delaware Hukukunda, üyelerden biri ya da tamamı olsun, bunların herhangi bir sebep göstermeksizin görevden alınabilecekleri konusu emredici bir şekilde hükme bağlanmış ve bunun aksi, diğer bir deyişle, ancak bir sebep varsa azledilebilecekleri yönündeki sınırlama, sadece hükümde belirtilen istisnai hallere indirgenmiştir.

Delaware Mahkemesi'nin de bu yönde kararları mevcuttur. Gördüğü davalardan birinde<sup>78</sup> Mahkeme, DGCL § 141 (k) düzenlemesinin kural olduğunu ve sadece iki istisnai hal dışında, yöneticilerin pay sahipleri tarafından görevden alınmasının herhangi bir sebebin varlığına bağlanamayacağına hükmetmiştir.

<sup>74</sup> Ayrıca bkz MBCA § 8.06.

<sup>75</sup> Bebchuk, Coates IV ve Subramanian (n 6) 893 vd; Lucian A Bebchuk, Alma Kohen ve Allen Ferrell, 'What Matters in Corporate Governance?' (2009) 22(2), 783 ff.

<sup>76</sup> Kavram açısından bkz Şehirli Çelik (n 26) 51 vd.

<sup>77</sup> Bebchuk, Coates IV ve Subramanian (n 6) 887 vd.

<sup>78</sup> In re VAALCO Energy, Inc Stockholder Litigation, CA No 11775-VCL (Del Ch Dec 21, 2015).

Yine Delaware Mahkemesi başka bir kararında<sup>79</sup>, DGCL § 141 (k) düzenlemesinin, sadece, yöneticilerin görevden alınmasının şarta bağlanmasını değil, aynı zamanda bu yöndeki bir kararın, -basit çoğunlukla alınması yeterli olduğu için- ağırlaştırılmış nisaba bağlanmasını da yasakladığını belirtmiştir. Bu karara konu olan olaydaki şirkette, yönetim organı üyelerinin azli için ağırlaştırılmış bir yetersayı öngörülmüştür. Davacı da böyle bir düzenlemenin DGCL § 141 (k) hükmüne aykırılık oluşturduğu iddiasını ileri sürmüştü, buna karşılık davalı, anılan hükmün, sadece hangi şartlar altında üyelerin sebepsiz olarak görevden alınabileceklerini düzenlediği, ancak, böyle bir karar için gerekli olan yetersayıya (oy yüzdesine) ilişkin bir kural içermediği savunmasında bulunmuştur. Davalıya göre, anılan düzenleme, üyelerin azli konusundaki yetersayı açısından şirketi serbest bırakmıştır. Eğer, kanun koyucu aksini isteseydi, bunu açıkça ifade eder, yetersayı konusunda basit çoğunluk kuralını emredici bir şekilde kaleme alırdı. Delaware Mahkemesi ise, DGCL § 141 (k) hükmünün bu şekilde yorumlanamayacağını, bunun, pay sahiplerine, basit bir çoğunlukla alacakları kararla, sebep göstermeksizin üyeleri azletme imkânı tanıyan bir düzenleme olduğunu belirtmiştir. Başka bir anlatımla, Mahkemeye göre, bu hüküm sadece, herhangi bir sebep bulunmasa da, üyelerin görevden alınmasının mümkün olduğunu ortaya koyan bir düzenlemedir. Eğer yetersayının ağırlaştırılabileceği kabul edilirse, o takdirde genel kurulun bu imkândan faydalanması da zorlaşır ki, DGCL § 141 (k) buna fırsat veren bir düzenleme değildir.

Sonuç olarak ABD Hukukunda, MBCA, kural olarak, yönetim organı üyelerinin herhangi bir sebep olmaksızın görevden alınabileceğini öngörmekle birlikte, aksine bir düzenlemenin de olabileceğine işaret etmektedir. Nitekim, bazı eyalet düzenlemeleri de bu yöndedir<sup>80</sup>. Buna karşılık, şirketlere sağladığı imkânlar ve kolaylıklar nedeniyle tercih edilen Delaware Hukukunda, yönetim organı üyelerinin herhangi bir sebep bulunmaksızın görevden alınabilmesi kural, bunun aksi bir durum ise istisna olarak kabul edilmiştir ki, bunlar da sadece iki hâlden ibarettir.

### 3. Fransız Hukuku

Fransız hukukunda “azil serbestisi” (*la libre révocabilité - révocation ad nutum*) ilkesine<sup>81</sup> dair temel düzenleme Fransız Ticaret Kanunu (“FrTK”) L 225-18’dir. Anılan hükümde, anonim şirket yönetim kurulu üyelerinin genel kurul kararıyla “her zaman” görevden alınabilecekleri düzenlenmiştir<sup>82</sup>. Genel kurulun yönetim kurulu üyelerini görevden alma yetkisi şarta bağlanamayacağı gibi, kararın herhangi bir sebebe

<sup>79</sup> Frechter v Zier, CA No 12038-VCG, 2017 WL 345142 (Del Ch Jan 24, 2017).

<sup>80</sup> Örneğin, bkz Washington Eyaleti açısından RCW 23B.08.080.

<sup>81</sup> Fransız Temyiz Mahkemesi (*Cour de Cassation*) içtihadında “azil serbestisi”nin anonim ortaklıklar hukukunun bir ilkesi olarak anıldığı ve “azil serbestisi ilkesi” (*le principe de libre révocation*) olarak kavramsallaştırıldığı gözlenmektedir. Karar için bkz Cour de cassation (“Cass”) Chambre Commerciale (“com”), 17 mars 2021, n° 19-10.350. İlke, “*révocation ad nutum*” olarak da anılmaktadır [Dondero (35) N 832; Cozian, Viandier ve Deboissy (n 35) N 811].

<sup>82</sup> Aynı ilke yönetim kurulu tarafından atanan murahhas (*le directeur général*) bakımından da geçerlidir (FrTK L 225-55).

dayandırılmasına, konunun toplantı gündeminde bulundurulmasına veya ilgili üyeye önceden ihbar edilmesine<sup>83</sup> de ihtiyaç yoktur<sup>84</sup>. Bu sebeple genel kurulun yönetim kurulu üyelerini görevden alma hakkının “mutlak” karakteri vurgulanmaktadır<sup>85</sup>.

Kanunun açıkça tazminat hakkı tanıdığı durumlar haricinde, azledilen kişinin tazminat hakkı dahi doğmamaktadır<sup>86</sup>. Üstelik azil serbestisi ilkesinin, yönetim kurulu üyesi ile şirket arasında kurulan sözleşmede yer verilen tazminat hükümlerini de bertaraf edebileceği kabul edilmektedir<sup>87</sup>. Bu kapsamda halka açık olmayan anonim ortaklıklarda, yönetim kurulu üyelerinin azline bağlı olarak şirkete ağır bir mali yükümlülük getiren ve genel kurulun azil yetkisini kullanmasına ket vuran sözleşmesel tazmin mekanizmaları (örneğin, *golden parachute*) geçersiz sayılabilmektedir. Azli zorlaştıran ağır tazminat hükümlerinin daha sık görüldüğü halka açık anonim ortaklıklarda ise bu sorun özel hükümlerle düzenlenmiş ve söz konusu haklar daha katı kurallara bağlanmıştır<sup>88</sup>.

Yukarıdaki açıklamalar ışığında, öğretide, azil serbesti ilkesinin emredici nitelikte ve kamu düzenine ilişkin olduğu; bu nedenle ilkeye aykırı esas sözleşme yahut ortaklık düzeni dışındaki borçlar hukuku sözleşmelerinin kesin hükümsüz sayıldığı kabul edilmektedir<sup>89</sup>. İlkenin kamu düzeniyle ilişkilendirilmesinin Fransız hukuku açısından özel bir anlamı vardır. Nitekim anonim şirketler hukukunun kamu düzenini ilgilendiren normları “kamusal ortaklık düzeni” (*ordre public sociétaire*) olarak anılır<sup>90</sup>. Kamusal ortaklık düzenini ihlal eden hükümler ise, esas sözleşme dışında pay sahiplerinin kendi aralarındaki borçlar hukuku sözleşmelerinde öngörülmüş olsa dahi kesin hükümsüz sayılmaktadır<sup>91</sup>. Örneğin, Fransız Temyiz Mahkemesi’nin 7 Ocak 2004 tarihli kararında pay sahipleri arasındaki sözleşmelerin kamusal

<sup>83</sup> Ancak Temyiz Mahkemesi, adil yargılanma hakkına (*le principe de la contradiction*) istinaden ilgili üyeye genel kurulda kendisini savunma imkânı verilip verilmediği hususunda hassasiyet göstermektedir. Mahkemece, üyenin görevden alınmasına karar verilmeden önce genel kurulda azil sebebinin öğrenmesinin altı çizilmektedir (Cass com, 10 mai 2006, n° 05-16.909; Cass com, 19 juillet 2012, n° 11-23.280). Öte yandan bu gerekliliğin, azil kararının “haklı” bir sebebe dayandırılması anlamına gelmediği vurgulanmalıdır. Fransız içtihat hukukundaki bu usuli koşulun, Birleşik Krallık hukukunda Companies Act 2006’ın 169. maddesinde düzenlenen usuli koruma mekanizmasıyla (bilgi için bkz aşağıda, D- Birleşik Krallık Hukuku) benzerlik gösterdiği söylenebilir.

<sup>84</sup> Philippe Pétel et al, *Code de Commerce 2014* (26. Bası, Dalloz 2014) 296; Dondero (n 35) N 832; Cozian, Viandier ve Deboissy (n 35) N 811; Philippe Merle ve Anne Fauchon, *Droit Commercial: Sociétés Commerciales* (22. Bası, Dalloz 2018) N 435.

<sup>85</sup> Carsten Gerner-Beuerle ve Michael A Schillig, *Comparative Company Law* (OUP 2019) 453.

<sup>86</sup> Dondero (n 35) N 834; Cozian, Viandier ve Deboissy (n 35) N 860. Öte yandan azil yetkisinin kullanımındaki hukuka aykırılıkların tazminata sebebiyet verebileceği yönünde bkz ibid N 836. Örneğin, azledilen üyenin elinden şirket kaşelerinin alınarak bu kişinin dürüstlüğü hususunda şüphe uyandırarak biçimde azil kararının bankaya veya müşterilere bildirilmesi hâlinde, ilgilinin itibarına zarar verilmesinin tazminata yol açabileceği ileri sürülmektedir. Örnekler için bkz Dondero (n 35) N 837; Cozian, Viandier ve Deboissy (n 35) N 856-859.

<sup>87</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz Dondero (n 35) N 839; Merle ve Fauchon (n 84) N 435.

<sup>88</sup> Bilgi için bkz ibid N 435; Gerner-Beuerle ve Schillig (n 85) 454.

<sup>89</sup> Pétel et al (n 84) 270; Dondero (n 35) N 833; Cozian, Viandier ve Deboissy (n 35) N 855; Merle ve Fauchon (n 84) N 435.

<sup>90</sup> Yves Guyon, ‘Liberté Contractuelle et Droit des Sociétés’ (2003) 1 Revue de Jurisprudence Commercial, Conférence Association de Droit et Commerce - Tribunal de Commerce de Paris - 27 Janvier 2003 1, 8; Sophie Schiller, *Les Limites de la Liberté Contractuelle en Droit des Sociétés: Les Connexions Radicales* (LGDJ 2002) 20-21.

<sup>91</sup> Yves Guyon, *Les Sociétés: Aménagements Statutaires et Conventions Entre Associés* (5. Bası, LGDJ 2002) N 201.

ortaklık düzenine aykırı olmaması koşuluyla geçerli olabileceği belirtilmiştir<sup>92</sup>. Azil serbestisine özgü kararlarında ise Temyiz Mahkemesi, genel kurulun yönetim kurulu üyelerini azletme yetkisini engellemeyi veya kısıtlamayı amaçlayan yahut bu etkiyi doğuran her türlü düzenlemenin geçersiz olacağını ortaya koymuştur<sup>93</sup>. Böylelikle Fransız anonim şirketler hukukunda azil serbestisi ilkesinin kamusal ortaklık düzenine ait olduğu, hem öğretide hem yargı kararlarında benimsendiği görülmektedir.

Fransız anonim ortaklıklar hukuku, yönetim modelinin seçimi hususunda pay sahiplerine geniş bir özgürlük alanı sağlamaktadır. Bu kapsamda, ülkemizdeki gibi, ayrı bir gözetim organının bulunmayıp yalnızca yönetim kurulunun mevcudiyetiyle yetinen tekli (monist) sistem benimsenebileceği gibi, Alman hukukuna benzer şekilde, yönetim organı dışında ayrı bir gözetim kurulunun (*le conseil de surveillance*) varlığına imkân tanıyan ikili (düalist) sisteme de izin verilmektedir (FrTK L 225-57 vd). İkili sistemin tercih edildiği ortaklıklarda gözetim kurulu üyelerinin olağan genel kurul kararıyla her zaman görevden alınabileceği düzenlenmektedir (FrTK L 225-75). Böylelikle tekli sistemde yönetim kurulu üyeleri bakımından öngörülen kural, çift kurullu sistemde gözetim kurulu üyeleri için de kabul edilmiştir. Ayrıca ikili sistemin geçerli olduğu ortaklıklarda yönetim kurulu üyelerinin<sup>94</sup> de genel kurul veya -esas sözleşmede öngörülmesi şartıyla- gözetim kurulu tarafından görevden alınabileceği öngörülmektedir (FrTK L 225-61). Bununla birlikte Alman hukukunun aksine, ikili sistem çerçevesinde ne gözetim kurulu üyelerinin genel kurul tarafından ne yönetim kurulu üyelerinin genel kurul veya gözetim kurulu tarafından görevden alınmasında haklı sebep veya özel yetersayı aranmaktadır.

#### 4. Birleşik Krallık Hukuku

Birleşik Krallık<sup>95</sup> hukukunda, anonim ortaklık (*public company*) pay sahiplerine şirketin organizasyonel yapısını şekillendirme konusunda geniş bir özgürlük tanınmıştır. Söz konusu örgütlenme serbestisine bağlı olarak, yönetim kurulu üyelerinin seçilmesinde kimin söz sahibi olacağı ve görev süreleri dahi emredici

<sup>92</sup> Cass com, 07 janvier 2004, n° 00-11.692. Temyiz Mahkemesi, karara konu uyumsuzlukta pay sahipleri sözleşmesinin pay devir serbestisi ilkesi karşısında geçerli olup olmadığını incelemiştir.

<sup>93</sup> Cass com, 26 avril 2017, n° 15-12888: "... qu'est illicite toute stipulation ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la libre révocabilité de l'administrateur d'une société anonyme". ("Anonim şirket yönetim kurulu üyelerinin serbestçe azledilebilmesi imkânını kısıtlamayı amaçlayan veya bu etkiyi doğuran her türlü düzenleme hukuka aykırıdır."); Cass com, 17 mars 2021, n° 19-10.350: "[...] le principe de la libre révocabilité des mandataires sociaux, [...] s'oppose à toute stipulation ayant pour objet ou pour effet d'entraver ou de restreindre l'exercice du droit de révocation". ("Şirket yöneticilerinin serbestçe azledilebilmesi ilkesi, azil yetkisini kısıtlamayı amaçlayan yahut bu etkiyi doğuran her türlü düzenlemeye engel olur").

<sup>94</sup> FrTK L 225-58 ve L 225-59 uyarınca, ikili sistemi benimseyen ve sermayesi 150.000 EUR altında olan anonim şirketlerde icra kurulunun (*le directoire*) yetkilerinin tamamı bir kişiye devredilebilir. Bu durumda yönetim kurulunun yerine geçen ve organ sıfatıyla hareket eden kişi "tek yetkili yönetici" (*le directeur général unique*) olarak anılmaktadır.

<sup>95</sup> "Birleşik Krallık hukuku" teriminin "İngiliz hukuku"na nazaran şirketler hukuku bağlamında ilgili hukuk sisteminin uygulama alanını daha isabetli yansıtan bir kavram olduğu kanaatindeyiz. Nitekim şirketler hukukunu düzenleyen Companies Act 2006, yalnızca İngiltere'de değil, Birleşik Krallık'ın diğer unsurlarını teşkil eden Galler'de, Kuzey İrlanda'da ve -bazı değişikliklerle- İskoçya'da da uygulanma alanı bulmaktadır (Companies Act 2006 sec 1299).



hükümlerle düzenlenmemiştir. Yerleşik uygulama ise, ABD'deki kademeli üye seçim sisteminde<sup>96</sup> olduğu gibi, yönetim kurulu üyelerinin rotasyona tabi olarak üç yıllığına seçilmesi ve her yıl genel kurul toplantısında görev süresi dolan üyelerin yerine yenilerinin atanması şeklindedir<sup>97</sup>. Yönetim kurulu üyelerinin genel kurul tarafından seçilmesi yönündeki bu uygulama, kaynağını emredici bir normdan veya içtihat hukukundan değil, şirketlerin esas sözleşmelerinden almaktadır<sup>98</sup>.

Anonim şirketler hukukunda pay sahiplerine tanınan bu geniş sözleşme ve örgütlenme özgürlüğüne rağmen genel kurulun yönetim kurulu üyelerini görevden alma yetkisi emredici hükümlerle düzenlenmiştir<sup>99</sup>. Genel kurulun azil serbestisini düzenleyen Companies Act 2006 (“CA”) 168 hükmü uyarınca, anonim ortaklık yönetim kurulu üyeleri genel kurul tarafından her zaman görevden alınabilir. Anılan hüküm, yönetim kurulu üyelerinin, görev süresi sona ermeden önce ve şirketle aralarındaki sözleşmeye bakılmaksızın, genel kurul toplantısında hazır bulunanların oy çoğunluğuyla azledilebileceğini emredici bir şekilde öngörmektedir. Genel kurulun yönetim kurulu üyesini görevden alma kararını herhangi bir haklı sebebe dayandırma yükümlülüğü de bulunmamaktadır<sup>100</sup>.

Öteyandan genel kurulun bu yetkisini kullanabilmesi, ilgili üyeye kendisini savunma imkânı tanınması amacıyla emredici nitelikteki usul kurallarına bağlanmıştır<sup>101</sup>. Bu kapsamda ilk olarak özel bir ihbar (*special notice*) yükümlülüğünden söz edilmelidir. CA 168/2 uyarınca, yönetim kurulu üyesinin azlinin görüleceği toplantıdan en az 28 gün önce (CA 312/1) azil önergesinin şirkete iletilmesi gerekmektedir. Söz konusu ihbar, azli görülecek olan üyeye ve pay sahiplerine de şirket tarafından tebliğ edilmelidir<sup>102</sup>. Ayrıca ilgili üye, genel kurul toplantısından önce hazırladığı

<sup>96</sup> Bkz yukarıda “B- Amerika Birleşik Devletleri Hukuku”.

<sup>97</sup> Paul Davies ve Sarah Worthington, *Gower's Principles of Modern Company Law* (10. Bası, Sweet & Maxwell 2016) N 14-24. Birleşik Krallık'ta yeni kurulan anonim şirketlerin esas sözleşmelerine model teşkil etmek üzere, *Companies House* tarafından esas sözleşme taslağı (*Model Articles for Public Companies*) yayımlanmaktadır. Şirketler kendi esas sözleşmelerinde aksini düzenlemedikleri hususlarda, *Model Articles for Public Companies*'deki kuralları benimsemiş sayılırlar (Companies Act 2006 sec 20). Yönetim kurulu üyelerinin seçimi bakımından yukarıda açıklanan yerleşik uygulama *Model Articles for Public Companies*'in 21/2-b maddesinden kaynaklanmaktadır. Halka açık anonim ortaklıklarda ise kurumsal yönetim kuralları çerçevesinde, yönetim kurulu üyelerinin seçiminin her yıl yapılması önerilmektedir [David Kershaw, *Company Law in Context* (2. Bası, OUP 2012) 221].

<sup>98</sup> Davies ve Worthington (n 97) N 14-24; Kershaw (n 97) 221; Gerner-Beuerle ve Schillig (n 85) 444. Esas sözleşmede yönetim kurulu üyelerinin belirli bir pay grubu, borçlanma senedi sahipleri, yahut üçüncü bir kişi tarafından seçileceği dahi öngörülebilir. Esas sözleşmede yönetim kurulu üyelerine, istifa eden veya azledilen diğer üyelerin yerine yenilerini seçebilme yetkisi de tanınabilir. Üstelik bu yetki, TTK 363'te düzenlenen, boşalan üyeliğin geçici olarak doldurulması (kooptasyon) kurumundan farklı olarak, sürekli bir nitelik arz edebilir.

<sup>99</sup> Öğretide ve yargı kararlarında CA 168-169'un emredici nitelikte olduğu kabul edilmektedir (Davies ve Worthington (n 97) N 14-49 dn 116; Kershaw (n 97) 223). Ancak Companies Act sec 2006'dan önce yürürlükte olan Companies Act 1985 sec 303'te azil yetkisinin emredici niteliğinin açıkça düzenlenmiş olmasına karşılık, CA 168'in bu yönde bir ifadeyi içermediği gerekçesiyle bu hususta çekincelerini ifade eden John Birds, *Boyle & Birds' Company Law* (9. Bası, Jordan 2014) 562.

<sup>100</sup> Kershaw (n 97) 222; Gerner-Beuerle ve Schillig (n 85) 448.

<sup>101</sup> Davies ve Worthington (n 97) N 14-52; Sarah Worthington, *Sealy & Worthington's Text, Cases, and Materials in Company Law* (11. Bası, OUP 2016) 300.

<sup>102</sup> Azil önergesini alan şirketin, genel kurul toplantısından en az 14 gün önce yapması gereken toplantı davetine bu önergeyi eklemesi gerekli ve yeterlidir [Davies ve Worthington (n 97) N 14-52].



savunmasının pay sahiplerine iletilmesini şirketten isteyebileceği gibi, genel kurul toplantısında<sup>103</sup> da kendisine söz hakkı verilmelidir (CA 169).

Kanunda öngörülen bu spesifik ve emredici usuli rejim nedeniyle Birleşik Krallık hukukunda anonim ortaklık genel kuruluna tanınan azil serbestisinin Fransa'daki kadar katı olmadığı söylenebilir. Bir başka gerekçe ise yönetim kurulu üyelerine tanınan sözleşmesel hakların azil serbestisi karşısındaki güçlü konumudur. Nitekim CA 168/5 hükmü, yönetim kurulu üyesinin azline bağlanan tazminat yükümlülüklerinin<sup>104</sup> saklı olduğunu öngörmektedir. Bu durumun temel sebebinin, Anglo-sakson hukuk geleneğinin sözleşme serbestisine ve onun altındaki irade özgürlüğüne biçtiği değer olduğu söylenebilir. Nitekim şirketin ilk aşamada yönetim kurulu üyesiyle arasındaki sözleşmenin içeriğini belirlerken özgür iradesiyle hareket etmesi, sözleşmesel yükümlülüklerin ayakta tutulmasını ön plana almaktadır<sup>105</sup>. Bu nedenle, öğretilde, yönetim kurulu üyesinin azline tazminat hakkı tanınması bizatihi sakıncalı görülmemekte; fakat ilgili üyenin aynı zamanda pay sahibi olması durumunda sözleşmenin her iki tarafında da bulunmasının risklerine işaret edilmektedir<sup>106</sup>. Zira yönetim kurulu üyesi, pay sahipliğinden kaynaklanan kontrol haklarını da kullanarak şirketi, kendisini azletmesi hâlinde, ağır bir yükümlülük altına sokabilir. Bu durum ise genel kurulun azil serbestisini sınırladığı olur. Diğer taraftan yönetim kurulu üyelerine tanınan azle bağlı tazminat hakkının fahiş derecede yüksek olması da benzer endişelere sebep olmaktadır. Hatta bu tür düzenlemelerin yalnızca genel kurulun azil serbestisini kısıtlamadığı, aynı zamanda “başarısızlığı ödüllendirmek” anlamına geldiği de vurgulanmaktadır<sup>107</sup>.

Birleşik Krallık hukukunda anonim şirket genel kurulunun yönetim kurulu üyelerini azletme yetkisi, pay sahiplerinin genel kurul toplantıya çağırma hakkıyla (CA 303) birlikte değerlendirildiğinde, esasında, azil serbestisinin oldukça güçlü olduğu anlaşılmaktadır. Öte yandan genel kurulun azil kararı alabilmesi için izlenmesi gereken usuli kurallar ile üyelere tanınan sözleşmesel hakların korunma derecesi, söz konusu azil serbestisinin sınırlarını oluşturmaktadır.

<sup>103</sup> Birleşik Krallık anonim ortaklıklar hukukunda, Türkiye’de limited şirketlerde olduğu gibi (TTK 617/4), toplantı yapmaksızın genel kurul kararı alabilme imkânı bulunmaktadır. Ancak yönetim kurulu üyesinin görevden alınabilmesi için genel kurul toplantısı yapılması şarttır (Worthington (n 101) 300; Brenda Hannigan, *Company Law* (4. Bası, OUP 2012) N 7-43).

<sup>104</sup> Payları borsada işlem gören anonim ortaklıklarda ise yönetim kurulu üyelerine bu tür menfaatlerin tanınabilmesi hakkında özel düzenlemeler mevcuttur [bkz Davies ve Worthington (n 97) N 14-53 dn 129].

<sup>105</sup> Yönetim kurulu üyesi ve şirket arasındaki sözleşmede üyeye azle bağlı tazminat hakkı tanınmışsa, azledilen kişi buna hak kazanabilecektir. Bu durumda genel kurul azil yetkisini serbestçe kullanabilecek, ancak şirket tazminat borcu altına girecektir (*Southern Foundries v Shirlow* [1940] AC 701 HL; *Shindler v Northern Raincoat Co Ltd* [1960] 1 WLR 1038. Ayrıca bkz Birds (n 99) 563; Kershaw (n 97) 222. Sözleşmede böyle bir hakkın tanınmamasına rağmen, üyenin belirli bir süreyle seçilmiş olması ve CA 169’daki usuli kurallara uyulmaması durumunda da şirketin tazminat sorumluluğunun doğacağı belirtilmektedir [Davies ve Worthington (n 97) N 14-55; Worthington (n 101) 304].

<sup>106</sup> Davies ve Worthington (n 97) N 14-54.

<sup>107</sup> Davies ve Worthington (n 97) N 14-56; Hannigan (n 103) N 13-12. Halka açık ve açık olmayan anonim ortaklıklarda yöneticilere tanınan menfaatlerin kamuya açıklanması ve genel kurulun onayına tabi olması gibi düzenlemeler hakkında bkz Davies ve Worthington (n 97) N 14-56 vd.

## B. Türk Hukuku

### 1. Azlin Haklı Sebebe, Süreye, Şarta veya Yaptırıma Bağlanması

#### a. Öğreti

6762 sayılı mülga TTK (“eTTK”) dönemindeki görüşlerde, yönetim kurulu üyelerinin sadece haklı sebeplerin varlığında görevden alınabilecekleri şeklindeki bir esas sözleşme düzenlemesinin, emredici nitelikte olduğu ve genel kurula mutlak bir yetki tanıdığı kabul edilen<sup>108</sup> eTTK 316 (TTK 364)<sup>109</sup> karşısında sorun oluşturabileceği; esas sözleşmeye, yönetim kurulu üyelerinin ancak belli nedenlerin mevcudiyeti hâlinde azledilebilecekleri yönünde bir hüküm konmasının, genel kurulun bu konudaki mutlak yetkisini<sup>110</sup> sınırlandırma ve emredici düzenlemeye aykırılık anlamına geleceği belirtilmiştir<sup>111</sup>.

6102 sayılı TTK döneminde de, bu husustaki görüşler aynı yöndedir. Genel kurulun bu yetkisinin, görevden alma kararının haklı (önemli) sebeplere bağlanması suretiyle sınırlandırılmayacağı belirtilmekte<sup>112</sup>; ayrıca, görevden alma kararlarının, belli bazı grup payları elinde bulunduran hissedarların ya da üçüncü bir kişinin onayına tabi tutulması veya bu kişilere kararı veto etme hakkı tanınması da mümkün görünmemektedir<sup>113</sup>. Aynı şekilde, görevden alma kararının sonuçlarının bir süreye ya

<sup>108</sup> Arslanlı (n 34) 204; Tuğrul Ansay, *Anonim Şirketler Hukuku* (6. Bası, Olgaç 1982) 102; Yadigar İzmirli, *Anonim Şirketlerde Yönetim Kurulunun Organ Niteliğini Kaybetmesi ve Hukuki Sonuçları* (Nobel 2001) 64.

<sup>109</sup> Mülga TTK 316/1 hükmü şöyledir: “*İdare meclisi azaları esas mukavele ile tayin edilmiş olsalar dahi umumi heyet kararıyla azlolunabilirler. Azlolunan azanın tazminat talebine hakkı yoktur.*” Bu hüküm, 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu’nun muadil düzenlemesi olan 364. maddenin 1. fıkrasından biraz farklıdır. Burada, yönetim kurulu üyelerinin, gündemde ilgili bir maddenin bulunması veya gündemde madde bulunmasa bile haklı bir sebebin varlığı hâlinde, genel kurul kararıyla azledilebilecekleri hükmüne bağlanmıştır. Madde Gerekçesi’nde, böyle bir düzenleme yapılmasının nedeninin, uygulamada sorun oluşturan ve Yargıtay kararlarında farklı zamanlarda değişik yönde sonuçlara bağlanmış bulunan, yönetim kurulu üyelerinin azledilmesinin gündeme bağlılık ilkesinin kapsamında yer alıp almadığı sorununun, menfaatler dengesine uygun bir biçimde çözüme kavuşturmak düşüncesi olduğu ifade edilmiştir. Bu doğrultuda, bir üyenin görevden alınabilmesi için bu konunun gündemde yer alması kuralının öngörüldüğü; ancak, üyenin azlini gerektiren haklı sebeplerin varlığı hâlinde bu kurala istisna oluşturduğu belirtilmiştir. Diğer bir ifadeyle, haklı bir sebebin mevcut olması hâlinde, gündemde madde bulunmasa dahi ilgili üyenin görevden alınmasına imkân tanınmıştır. Bunun nedeni de, genel kurulun güvenini kaybeden, hakkında haklı bir sebep bulunan bir üyeyi, sadece gündemde yer almadığı için, daha sonraki, gündeminde bu konunun yer aldığı bir toplantıya kadar yönetim kurulunda tutmak zorunluluğunun, anılan ilkenin amacı ile bağdaşmamasıdır. Ayrıca, maddeye, azil kararının “*her zaman*” alınabileceği şeklinde bir ifade de eklenmiştir. Bununla birlikte, görevden alınan üyenin tazminat hakkı açıkça saklı tutulmuştur.

<sup>110</sup> Arslanlı (n 34) 204. Genel kurula bu konuda tam bir serbesti tanıdığı konusunda bkz İzmirli (n 108) 64.

<sup>111</sup> Şehirli Çelik (n 26) 312.

<sup>112</sup> Akdağ Güney (n 13) 61; Paşlı ve Seyis (n 20) 6. Nitekim Bakırköy 2. Asliye Ticaret Mahkemesi’nin bu yöndeki kararına göre de “[g]enel kurulun azil yetkisi devredilemeyen görev ve yetkilerden olup ana sözleşme ile de sınırlandırılmaz.” 8.1.2020, E 479/2017, K 23/2020. Bununla birlikte, Akdağ Güney, azil nedenlerinin esas sözleşmeyle belirlenebileceği görüşündedir. Aynı yönde, Kaan M Yağcıoğlu, *Anonim Ortaklıkta Yönetim Kurulu Üyeliğinin Sona Ermesi* (Adalet 2018) 126; Uçar (n 20) 75.

<sup>113</sup> Rauf Karasu, *Anonim Şirketlerde Emredici Hükümler İlkesi* (2. Bası, Yetkin 2015) 151. Genel olarak, sadece oybirliğine bağlanması mümkün olan genel kurul kararları açısından veto hakkı tanınabileceği yönünde bkz Veziroğlu (n 16) 416. Bu çalışmada yönetim kurulu üyelerinin azlinin tabi olduğu yetersayıların artırılması mümkün görülmediğinden (bkz B- Ara Sonuç), bu hususta veto hakkının tanınması da evleviyetle mümkün olmamalıdır.

da cezai şarta bağlanması gibi, azil hakkını dolaylı olarak sınırlandıran düzenlemeler de kabul edilmemektedir<sup>114,115</sup>.

## b. Değerlendirme

### aa. Emredici Hükümler İlkesi Açısından

Yönetim kurulu üyelerinin azlinin zorlaştırılması amacıyla esas sözleşmede öngörülebilecek sınırlamalara ilişkin geçerlilik incelemesinde, karşımıza ilk olarak emredici hükümler ilkesi (TTK 340) çıkmaktadır. Anılan norm uyarınca esas sözleşme, TTK'nın anonim şirketlere ilişkin hükümlerinden ancak kanunda buna açıkça izin verilmişse sapabilir. O hâlde yönetim kurulu üyelerinin azlini zorlaştıran esas sözleşme hükmünün emredici hükümler ilkesi karşısında geçerli olup olmadığını tespit etmek için, ilk aşamada, söz konusu düzenlemenin “kanundan sapma” teşkil edip etmediği araştırılmalıdır. İlgili esas sözleşme hükmünün kanundan saptığı sonucuna varılacak olursa, ikinci aşamada kanunun buna “açıkça izin” verip vermediğinin incelenmesi gerekir.

Emredici hükümler ilkesi yönünden yapılacak inceleme bağlamında yönetim kurulu üyelerinin görevden alınmalarına ilişkin TTK 364/1 ve 408/2(b) hükümleri dikkate alınmalıdır.

Meseleye ilk olarak yönetim kurulu üyelerinin görevden alınmalarını genel kurulun devredilemez yetkileri arasında sayan TTK 408/2(b) açısından bakılacak olursa, esas sözleşmenin, kural olarak, kanundan sapmadığı söylenebilir. Nitekim genel kurulun azil yetkisini belirli şartlara bağlamak, bu yetkiyi genel kuruldan alarak farklı bir organa veya kişiye devretmek anlamına gelmez<sup>116</sup>. Diğer bir ifadeyle, söz konusu yetki hâlen münhasıran genel kurulun uhdesinde kalmaktadır.

Bununla birlikte her ne kadar genel kurulun azil yetkisini sınırlandırmanın, TTK 408/2(b) hükmünden sapma oluşturmayacağı kural olarak kabul edilse de, esas sözleşmede öyle düzenlemeler öngörülebilir ki, bunlar azil yetkisinin kullanılmasını fiilen etkisiz kılabilir. Esasında bu durumlarda dahi hukuki anlamda bir yetki devri yoktur. Ancak genel kurulun yetkisini kullanmasını fiilen imkânsızlaştıracak

<sup>114</sup> Bkz Yağcıoğlu (n 112) 111 ve 124.

<sup>115</sup> Benzer bir tartışma vekâlet sözleşmesi bağlamında yapılmaktadır. Türk Borçlar Kanunu'nun vekâlet sözleşmesinin sona ermesini düzenleyen hükümlerinden biri olan 512. maddede, vekâlet veren ve vekilin, her zaman sözleşmeyi tek taraflı olarak sona erdirebileceği ifade edilmektedir. Böyle bir düzenlemenin temelinde yatan düşünce, vekâlet sözleşmesinin güvene dayalı bir ilişki kurmasıdır. Öğretide, bu ilişkiyi her zaman sona erdirmenin emredici nitelikte olup olmadığı, dolayısıyla bu hakkın kullanılmasının sınırlandırılıp sınırlandırılmayacağı ya da kullanılmasının şarta bağlanmasının veya hüküm doğuracağı bir süreye tabi tutulmasının mümkün olup olmadığı tartışılmaktadır. Bu konudaki ayrıntılı tartışmalar ve literatür için bkz Öz Seçer, ‘Vekâlet Sözleşmesinin Vekâlete Özgü Sebeplerle Sona Ermesi’ (2015) 2 İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 877, 878 ff.

<sup>116</sup> Genel kurulun yönetim kurulu üyelerinin azil yetkisine getirilen sınırlamanın TTK 408/2(b) karşısında geçerliliğine dair ayrıntılı açıklama için bkz aşağıda bb- Azlin Genel Kurulun Devredilemez Yetkilerinden Olması Açısından.

düzenlemelerin anılan hükümden TTK 340 anlamında sapma teşkil edeceği ileri sürülebilir<sup>117</sup>. Örneğin, yönetim kurulu üyelerinin azli kararının oybirliğiyle verilmesi (hatta nisapların yalnızca ağırlaştırılması<sup>118</sup>), üyelerin asgari bir süreden önce görevden alınamamaları, yahut ancak belirli sebeplerle (örneğin, yolsuzluk) görevlerine son verilebilmesi yönündeki düzenlemeler, genel kurulun devredilmez yetkisini kullanmasını etkisizleştiren hükümlerdir. Başka bir anlatımla, söz konusu mekanizmalar genel kurulun bu yetkisini fiilen kullanılamaz hâle getirebileceğinden, kanaatimizce TTK 408/2(b)'den sapma teşkil edecektir.

Konuya genel kurulun yönetim kurulu üyelerini sebepsiz olarak her zaman görevden alabileceğini düzenleyen TTK 364 açısından bakılacak olursa, genel kurulun azil yetkisine esas sözleşmeyle getirilecek sınırlandırmaların her hâlükârda kanunda sapma teşkil edeceği söylenebilir. Zira TTK 364/1, genel kurulun azil yetkisinin yalnızca devredilemez değil, bu çalışmada müteaddit defa belirtildiği üzere, aynı zamanda mutlak nitelikte olduğunu da ifade etmektedir. Anılan hükmün, haklı sebeplerin varlığını yalnızca gündeme bağlılık ilkesinin bir istisnası olarak öngörmesi bu sonucu teyit etmektedir.

Buraya kadar ilk aşamada yapılan açıklamalar ışığında, genel kurulun yönetim kurulu üyelerini görevden alma yetkisini sınırlayan esas sözleşmesel düzenlemelerin TTK 340 anlamında kanundan sapma teşkil edebileceği sonucuna varılmıştır. İki aşamada ise yapılması gereken, söz konusu sapmaya kanunun açıkça izin verip vermediğinin incelenmesidir.

TTK 340 anlamında kanundan sapmaya açıkça izin verilip verilmediğinin araştırılması, emredici hükümler ilkesinin en tartışmalı yönlerinden biridir. Başka bir anlatımla, kanundan sapmaya imkân veren iznin, ilgili hükmün lafzına bağlı kalınarak mı, yoksa *ratio legis*'i de dikkate alınarak mı tespit edilmesi gerektiği hususunda kanunda bir açıklık bulunmamaktadır. Bu bağlamda öğretilerde ileri sürülen görüşlerin üçe ayrıldığı gözlemlenmektedir.

İlkenin esnetilmesi gerektiği yönündeki hâkim görüş çerçevesinde, açık iznin ilgili normların -bu bağlamda TTK 364 ve 408/2(b)- lafzına ek olarak, amacında da aranabileceği savunulmaktadır<sup>119</sup>. İlkenin, esas sözleşme hükümlerinin geçerliliği konusundaki belirsizlikleri azaltma amacını ve kanundan sapma izninin “açıkça” verilmiş olması gerektiğini dikkate alan aksi görüş ise, incelemenin ilgili hükmün

<sup>117</sup> Bkz aşağıda bb- Azlin Genel Kurulun Devredilemez Yetkilerinden Olması Açısından.

<sup>118</sup> Bu hususta ayrıntılı açıklama için bkz aşağıda B- b- Ara Sonuç.

<sup>119</sup> Türk hukukunda hâkim durumdaki bu görüşü destekleyen yazarlar için bkz Veziroğlu (n 16) 387 dn 207'de anılan yazarlar. Ayrıca bkz Karasu (n 113) 50-51; Pulaşlı (n 13) § 29 N 28. Alman hukukunda birçoğu yerine bkz Koch, 'Aktiengesetz' (56) § 23 N 35.

lafzıyla sınırlandırılması gerektiğini ileri sürmektedir<sup>120</sup>. Üçüncü bir yaklaşım ise, lafzın ötesine geçen emredicilik incelemesini yalnızca istisnai durumlara özgülemektedir<sup>121</sup>. Diğer bir ifadeyle, üçüncü yaklaşıma göre, kanundan sapmaya açıkça izin verilip verilmediğinin incelenmesinde, ilgili hükümlerin amacına sadece istisnai hallerde bakılmalıdır. Buna göre, yalnızca azınlık pay sahiplerinin, üçüncü kişilerin veya halka açık şirketlerde küçük yatırımcıların aleyhine sonuç doğurmayacak düzenlemeler bakımından amaçsal yoruma başvurulabilir. Başka bir anlatımla, esas sözleşmede öngörülen bir hüküm, örneğin, azınlığın menfaatine ise, kanundan sapmaya açıkça izin verilip vermediğinin tespitinde ilgili normun amacından da yararlanılabilir.

Açıklanan son yaklaşımı birinci ve ikinci görüşle karşılaştıracak olursak; ilk görüş çerçevesinde açık iznin tespit edilmesi için ilgili normun sadece lafzına değil, amacına da her durumda başvurulmalı iken, ikinci görüş, bu incelemeyi yalnızca lafzî yorumla sınırlandırmaktadır. Üçüncü görüş çerçevesinde ise, kural, ilgili normun lafzına bakılması; istisna ise, ortaklık ilişkisinde zayıf konumda olanların menfaatlerine aykırı olmayan düzenlemeler bakımından amaçsal yoruma da başvurulmasıdır. Böylelikle TTK 340 hükmünde yer verilen “açıkça” ibaresi her durumda daraltıcı yoruma tabi tutulmamaktadır. Bu yaklaşım doğrultusunda, anılan hükmün amaçlarına koşut olarak, ortaklık ilişkisinde zayıf konumda olanların menfaatlerini olumsuz yönde etkileyebilecek esas sözleşme hükümleri bakımından kanundan sapma izninin yalnızca ilgili normun lafzında aranması gerektiği benimsenmektedir.

Lafzın yanında amaçsal yoruma da başvurulabilen durumlarda, bütün bu yorum faaliyeti neticesinde, ilgili normun esas sözleşmede öngörülecek düzenlemeye açıkça izin verip vermediği hususunda hâlâ tereddüde düşülyorsa, ilgili hükmün emredici olduğu kabul edilmektedir<sup>122</sup>.

Buraya kadar açıklanan üç görüş değerlendirilecek olursa; kanaatimizce, birinci görüş, TTK 340’ın, kanundan sapma iznini “açık” izne bağlamış olmasıyla ve hükmün esas sözleşme hükümlerinin geçerliliğine dair davaları azaltma amacıyla bağdaşmamaktadır<sup>123</sup>. Diğer taraftan ikinci görüş ise, yalnızca kanundan sapma izninin ilgili normun lafzında belirtilmesi hâlinde esas sözleşme hükümlerine imkân tanımaktadır. Hâlbuki TTK’da kanundan sapmaya açıkça izin veren veya açıkça yasaklayan hükümler olduğu gibi, bu hususta sessiz kalan hükümler de vardır.

<sup>120</sup> Türk hukukunda bkz Veziroğlu (n 16) 386 dn 206’ da anılan yazarlar. Alman hukukunda da azınlıkta kalan bu görüş için bkz Ulrich Eckardt, Ernst Gessler, Wolfgang Hefemehl and Erhard Bungeoth, *Aktiengesetz, C: I §§ 1-75* (Franz Vahlen 1984) § 23 N 108.

<sup>121</sup> Veziroğlu (n 16) 382-395.

<sup>122</sup> Karasu (n 113) 51; Veziroğlu (n 16) 388-389. Alman hukukunda aynı yönde, birçoğu yerine bkz Koch, ‘*Aktiengesetz*’ (n 56) § 23 N 35

<sup>123</sup> Nitekim, TTK 340’ın “açıkça” ifadesine rağmen kanunun açık izin konusunda sessiz kaldığı hükümlerin emredici olup olmadığının tespitinde, her durumda amaçsal yoruma başvurma, hükmün varoluş nedenini ortadan kaldıracığı yönündeki eleştiri için bkz Kırca, Şehirali Çelik ve Manavgat (n 20) 161.

Bu tür hükümlerin TTK 340'ın öngördüğü tasarıma uygun olmaması nedeniyle, kanaatimizde üçüncü görüşe ağırlık verilmeli; bu itibarla yorum faaliyeti yapılırken, istisnâ olarak, kanunun sözüyle sınırlı kalınmaması ve bunun dışında amacının da dikkate alınması gerektiği kabul edilmelidir. Amaçsal yoruma başvuru istisnasının sınırını ise, TTK 340'ın ortaklık ilişkisinde zayıf konumda bulunanları koruma amacı belirlemelidir.

Konuya yönetim kurulu üyelerinin azlinin zorlaştırılması, diğer bir ifadeyle, genel kurulun yönetim kurulu üyelerini görevden alma yetkisinin sınırlandırılması özelinde bakıldığında; bu tür bir esas sözleşme hükmüne ne TTK 364 ne de 408/2(b)'nin lafzında açıkça izin verildiği anlaşılmaktadır. Bu durumda, söz konusu sınırlamalara açıkça izin verilip verilmediğinin tespiti için, anılan normların amacına da başvurulması gerekip gerekmediği araştırılmalıdır. Bu amaçla, esas sözleşmede öngörülmek istenen sınırlamaların, ortaklık ilişkisinde “zayıf konumda” bulunan kişilerin, örneğin, azınlığın, menfaatleri üzerindeki etkisine bakılmalıdır. Zira anılan sınırlamaların, azınlığın menfaatlerini olumsuz yönde etkilemesi söz konusu ise, TTK 364 ve 408/2(b)'nin amacının dikkate alınması mümkün olmayacaktır. Buna karşılık, genel kurulun azil yetkisini sınırlandıran düzenlemelerin, azınlık pay sahiplerinin menfaatlerini olumsuz yönde etkilemeyeceği anlaşılırsa, bu defa ilgili normların amacının da incelenmesi gerekecektir. Bu inceleme neticesinde, anılan normların amacının esas sözleşmede bu tür hükümlere yer verilmesine izin verdiği tespit edilirse, bu takdirde söz konusu esas sözleşme hükümlerinin TTK 340 karşısında geçerli kabul edilmesi gerekecektir.

Yönetim kurulu üyelerinin görevden alınmasını şarta, süreye, sebebe veya yaptırıma bağlayan esas sözleşme hükümlerinin, azınlığın menfaatlerini olumsuz yönde etkilemeyi hedeflemediği söylenebilir. Esasen söz konusu düzenlemelerin amacı, mevcut yönetim kurulu üyeleri -ve onları seçen pay sahipleri- karşısında, sonraki kontrol sahibini frenlemektir. Nitekim mevcut yönetim kurulu üyelerini azledebilecek olan kişi(ler) azınlık değil, kontrolü sonradan ele geçirmiş bulunan pay sahipleridir. Bu itibarla genel kurulun azil yetkisini sınırlandıran esas sözleşmesel düzenlemelerin, azınlığın değil, kontrol sahibinin menfaatlerini olumsuz yönde etkileyeceği söylenebilir.

Yukarıdaki açıklamalar ışığında, yönetim kurulu üyelerinin azlini sınırlandıran esas sözleşme hükümlerinin kanundan sapma teşkil edeceği; ancak bu hususta gereken iznin, lafzın ötesine geçerek ilgili hükümlerin amacında da aranabileceği sonucuna ulaşılmaktadır. Bu bakımdan genel kurulun yönetim kurulu üyelerini görevden alma yetkisini sınırlandıran esas sözleşmesel mekanizmalar, TTK 364/1 ve 408/2(b) hükümlerinin amaçları doğrultusunda aşağıdaki başlıklar altında incelenmiş ve değerlendirilmiştir.

## **bb. Azlin Genel Kurulun Devredilemez Yetkilerinden Olması Açısından**

TTK'da organlar arasında bir işlev ayırımına gidilmiştir. Böylece genel kurulun üst organ olduğuna ve bütün kararları alabilme yetkisi ile donatıldığına ilişkin yaklaşım reddedilmiştir. Bununla birlikte TTK 408/1'de genel kurulun, kanunda ve esas sözleşmede açıkça öngörülen hâllerde karar alabileceği ifade edilerek; 408/2'de, diğer hükümlerde düzenlenen yetkileri saklı kalmak üzere, devredilemez nitelikteki yetkilerine yer verilmiştir.

Yönetim kurulu üyelerinin görevden alınmaları da genel kurulun devredilmez yetkileri arasında sayılmaktadır [TTK 408/2(b)]. Kanunda düzenlenen belirli istisnalar [örneğin, TTK 334/2, 6362 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu 92/1(c), 5411 sayılı Bankacılık Kanunu 134/2] haricinde, yönetim kurulu üyelerini azletme yetkisi genel kurulun elinden alınamayacağı gibi, genel kurul da bu yetkisini farklı bir organa veya kişiye devredemez.

Yönetim kurulu üyelerinin görevden alınmasını zorlaştıran bir düzenlemenin esas sözleşmeye eklenmesi ise, kural olarak, genel kurulun bu yetkisinin ortadan kaldırılması yahut farklı bir organa/kişiye devri anlamına gelmeyecektir. Genel kurulun devredilmez nitelikteki azil yetkisinin kullanımını zorlaştırmakla birlikte, esasen bu yetki hâlen genel kurulun uhdesinde bulunmaktadır. Dolayısıyla yönetim kurulu üyelerinin görevden alınmasını haklı sebebe, şarta, süreye veya yaptırıma bağlayan esas sözleşme hükümleri, kural olarak, TTK 408/2(b)'de öngörülen prensibi ihlal etmeyecektir. Bununla birlikte söz konusu düzenlemelerin, yahut aşağıda ele alınan nitelikli yetersayı öngören hükümlerin, genel kurulun yönetim kurulu üyelerini azletme yetkisinin kullanımını fiilen imkânsız hâle getirmemesi gerekir. Nitekim İsviçre hukukunda, söz konusu mekanizmaların genel kurulun azil yetkisini “fiilen imkânsızlaştırmaması” gerektiği vurgulanırken bu yetkinin devredilmez niteliğine dayanılmaktadır<sup>124</sup>.

O hâlde yönetim kurulu üyelerinin genel kurul tarafından görevden alınmasını zorlaştıran düzenlemeler, kategorik olarak TTK 408/2(b)'nin ihlâli anlamına gelmez. Öte yandan devredilmez bir yetkinin, yönetim kurulu üyelerinin ancak belirli bir süre sonra görevden alınabileceği, yahut sadece belirli sebeplerle görevlerine son verilebileceği şeklindeki düzenlemelerle aşırı daraltılmak suretiyle âdeta kullanılamaz hâle getirilmesi de mümkün olmamalıdır. Zira bu hâllerde anılan hüküm ihlal edilmiş olacaktır.

## **cc. Azlin Genel Kurulun Mutlak Bir Yetkisi Olması Açısından**

Yönetim kurulu üyelerinin görevden alınmasına ilişkin TTK 364'ün genel kurula sağladığı yetkinin mutlak niteliğini gösterebilme açısından, bu hükmü, hem eTTK'nın hem de İsv BK'nın ilgili düzenlemesiyle karşılaştırmak gerekir.

<sup>124</sup> Böckli (n 7) 1565 N 63. Bu yöndeki Federal Mahkeme kararı için bkz BGE 117 II 290.



TTK 364'ün metninde “*her zaman*” ifadesine yer verilmiş, böylece, genel kurulun bu konudaki gücüne özellikle vurgu yapılmıştır. Halbuki gerek eTTK 316’da gerekse İsv BK’nın muadil hükmü olan 705. maddede, genel kurulun yönetim kurulu üyelerini azil yetkisinin kuvvetini bu şekilde ortaya koyan bir ifade bulunmamaktadır. Buna rağmen, hem İsviçre’deki hem de eTTK dönemindeki öğreti ve uygulamada, bu yetkinin mutlak olduğu genel kabul gören bir sonuçtur.

6762 sayılı eTTK dönemindeki gerek Yargıtay uygulaması gerekse öğretideki görüşler şöyleydi:

Yargıtay, 865 sayılı ve 1926 tarihli Ticaret Kanunu ile bir karşılaştırma yapmış ve yönetim kurulu üyelerinin azlini düzenleyen bu Kanun’un 317. maddesinden<sup>125</sup> farklı olarak, eTTK’nın bu konuya ilişkin 316. maddesinde “gerekirse” anlamına gelen “*indelicap*”<sup>126</sup> ifadesine yer verilmediğine işaret etmiştir. Bu farklılıktan hareketle, Yüksek Mahkeme, bir gerekçe göstermeden dahi, eTTK 316’ya dayanılarak azlin mümkün olduğunu, şirket yönetim kurulu üyelerinin genel kurulca haklı bir neden ortaya koymaya gerek bulunmadan her zaman görevden alınabileceklerini belirtmiştir<sup>127</sup>.

Gerçekten de, eTTK’nın 316. maddesinde, 6102 sayılı TTK’nın 364. maddesinin aksine, “*her zaman*” sözcüğüne yer verilmemesine rağmen, Yargıtay’ın yerleşmiş uygulamasında, yönetim kurulu üyelerinin *her zaman* azlolunarak yerine yenilerinin seçilebileceğinin kabul edilip, benimsendiği ifade edilmiştir<sup>128\*129</sup>. Aynı şekilde, öğretide de, yönetim kurulu üyelerinin genel kurul tarafından görevden alınması kararının “*ad nutum*”, diğer bir ifadeyle “sebebe ihtiyaç göstermeyen” bir işlem niteliğinde olduğu<sup>130</sup>, yönetim kurulu üyeliğini bir güven mevki olarak gören kanun koyucunun, güvenini kaybeden genel kurula, güven duymadığı üyeleri bu görevden alma konusunda tam bir serbesti tanıdığı<sup>131</sup>, öyle ki, azil kararı tamamen keyfi ve dolayısıyla haksız da olsa, ilgili üyenin, görevinin devamını sağlamak için bir dava açamayacağı<sup>132</sup> belirtilmiştir.

<sup>125</sup> “ÜÇ YÜZ ON YEDİNCİ MADDE — Meclisi idare azası şirketin mukavelesile tayin edilmiş olsalar dahi *indelicap* heyeti umumiye kararile azlolunabilirler. Azlolunan meclisi idare azasının tazminat talebine hakları yoktur.”

<sup>126</sup> Benzer veya aynı anlamdaki “*ind-el-hace*”, “*ind-el-iktiza*” veya “*ind-el-lüzum*” şeklindeki ifadeler için bkz Ferit Develioğlu and Neval Kılıçkını, *Osmanlıca-Türkçe Okul Sözlüğü* (Rafet Zaimler 1976).

<sup>127</sup> Anılan Karar’da, kanundaki “*indelicap*” ifadesi sehven “*midelicap*” şeklinde yazılmıştır. 11. HD, 08.10.1979, 3972/4547.

<sup>128</sup> Bkz 11. HD, 13.06.1985, 3969/3830 ve 11. HD, 24.09.1985, 3578/4774, Erdoğan Moroğlu ve Abuzer Kendigelen, *İçtihatlı-Notlu Türk Ticaret Kanunu ve İlgili Mevzuat* (9. Bası, On İki Levha 2010) 263 vd.

<sup>129</sup> Yargıtay bazı kararlarında, hiçbir sebep gösterilmeksizin yönetim kurulu üyesinin azlinin mümkün olabileceği yönündeki bir esas sözleşme hükmünü TTK 316’ya paralel bir düzenleme olarak değerlendirmiştir. Bkz Yargıtay 11. HD, 12.03.2002, E 10462/2001, K 2258/2002; 11. HD, 19.12.2013, E 7052/2012, K 23223/2013.

<sup>130</sup> Fahiman Tekil, *Şirketler Hukuku, ikinci Cilt, Anonim Şirketler* (2. Bası, Otağ 1978) 244.

<sup>131</sup> İzmirlî (n 108) 64.

<sup>132</sup> Arslanlı (n 34) 204.



İsviçre Hukukuna gelince, benzer bir durum burada da söz konusudur. Gerek öğretide gerekse yargı uygulamasında, genel kurulun yönetim kurulu üyelerini görevden alma konusundaki bu yetkisinin esas sözleşmeyle kaldırılamayacağı gibi, ilave şartlara (örneğin, önemli sebep, belirli bir süre ya da sözleşme cezası) bağlanamayacağı ve sınırlandırılmayacağı ifade edilmekte<sup>133</sup> ve bu bağlamda, yönetim kurulu üyelerinin ancak haklı (önemli) nedenlerin varlığında görevden alınabilecekleri yönünde genel bir sınırlamanın her hâlükârda kanuna aykırı olacağı belirtilmektedir<sup>134</sup>. Bunun nedeni ise, şirket ve ilgili üye arasındaki güven ilişkisinin sona ermiş olması nedeniyle, her azil kararının altında yatan sebebin “haklı/önemli” sayılması gerektiği şeklinde açıklanmaktadır.

Yukarıdaki karşılaştırmadan ortaya çıkan sonuç şudur ki, TTK 364'teki kadar açık ve vurgulayıcı bir düzenleme bulunmayan hâlde dahi, genel kurulun yetkisinin mutlaklığından söz edilmekte ve bu yetki keyfi bir şekilde kullanılsa da, tek sonucun tazminat sorumluluğu olabileceği -hem eTTK hem de İsv BK bakımından- ifade edilmektedir.

Bu sonuç, her halükârda, açık düzenleme içeren TTK 364 için evleviyetle geçerli olmalıdır. Nitekim Yargıtay da anılan maddede öngörülen görevden alma yetkisini mutlak nitelikte kabul etmektedir<sup>135</sup>. Yukarıda belirtildiği üzere, TTK 364 bağlamında ileri sürülen yeni Kanun dönemine ilişkin görüşler de bu yöndedir. Görevden alma yetkisinin keyfi bir şekilde kullanılması, diğer bir ifadeyle haksız olması hâlinde dahi, toplantı yapılması, yetersayılar ve gündeme bağlılık gibi usulüne uygun olarak alınmış bir azil kararına karşı bir iptal davası açılmayacağı, şartları mevcutsa sadece tazminat davasının gündeme gelebileceği ifade edilmektedir<sup>136</sup>.

Kanaatimizce, dolaylı da olsa sonuçta, sağladıkları sermayenin değerlendirilmesi ile oluşan şirket malvarlığının sahibi durumundaki hissedarların, bu malvarlığının yönetilmesi ve üzerinde tasarrufla bulunulması konusunda vekil tayin ettikleri yönetim kurulu üyelerinden bu gücü her zaman geri alabilmeleri yetkisi mutlak ve dolayısıyla sınırlandırılmamalıdır. Zira, yönetim kurulu üyelerine, adeta üçüncü bir şahsın malvarlığı<sup>137</sup> emanet edilmektedir<sup>138</sup> ve bu emanet her zaman geri alınabilmelidir.

<sup>133</sup> Bürgi (n 17) Art 705 N 2; Forstmoser, Meier-Hayoz ve Nobel (n 36) 194 N 29 vd ve 283 vd N 33 ve 38 vd; Georg Krneta, *Praxiskommentar Verwaltungsrat* (2. Bası, Stämpfli 2005) N 436; Roland Müller, Lorenz Lipp ve Adrian Plüss, *Der Verwaltungsrat, Ein Handbuch für Theorie und Praxis*, Band I (5. Bası, Schultess 2021) 66; Tanner, 'Zürcher Kommentar' (n 17) Art 705 N 41.

<sup>134</sup> Böckli (n 7) 1565 N 63.

<sup>135</sup> Yargıtay, bir kararında, yönetim kurulu üyelerinin temsil yetkilerinin kaldırılması ve kayyım atama yönündeki talepleri, “TTK'nun 364. maddesi uyarınca yönetim kurulunu azil yetkisinin genel kurulun mutlak yetkilerinden” olduğu gerekçesiyle reddetmiştir, Yargıtay 11. HD, 24.02.2015, E 4548/2014, K 2472/2015. Yargıtay ayrıca, yönetim kurulu üyesi ile şirket arasındaki ilişkiyi vekâlet sözleşmesi olarak nitelendirdiği bir kararında, genel kurulun istediği zaman yönetim kurulu üyelerinin görevine son verebileceğine hükmetmiştir, 11. HD, 03.03.2014, E 14712/2013, K 39302014.

<sup>136</sup> Pulaşlı (n 13) § 35 N 266; Kırcı, Şehirali Çelik ve Manavgat (n 20) 463; Karaege (n 29) 77.

<sup>137</sup> Fleischer (n 14) § 84 N 144.

<sup>138</sup> Çamoğlu (n 15) 2.

Ayrıca belirtelim ki, genel kurulun yönetim kurulu üyelerini görevden alma yetkisinin esas sözleşmede yapılacak bir düzenlemeyle bir biçimde sınırlandırılması, azil kararının geçersiz kılınmasını sağlama yolunu açacaktır. Şöyle ki, genel kurulun alacağı bir azil kararının, esas sözleşme hükümlerine aykırılığı nedeniyle iptali istenebilecektir. Bu durum özellikle, aynı zamanda hissedar olan yönetim kurulu üyelerinin görevden alınması hâlinde gündeme gelecektir. Bu üyeler pay sahibi sıfatıyla TTK 445 vd uyarınca iptal davası açabilecek ve hatta TTK 449 uyarınca azil kararının uygulanmasını, belirli bir süreyle sınırlı da olsa engelleyebileceklerdir. Böyle bir sonuç da, genel kurulun, yönetim kurulu üyelerini istediği zaman değiştirebilme konusundaki mutlak gücü ile bağdaşır bir durum değildir.

### **dd. Ara Sonuç**

Yönetim kurulu üyelerinin görevden alınmasını zorlaştıran esas sözleşme hükümleri, TTK 364 hükmü karşısında, TTK 340 anlamında kanundan sapma teşkil eder. Aynı tespit, öngörülen düzenlemenin, genel kurulun bu yetkisini fiilen imkânsızlaştırması durumunda, TTK 408/2(b) bakımından da geçerlidir. Diğer yandan, bu tür bir esas sözleşme hükmü, ortaklık ilişkisinde zayıf konumda bulunanların durumunu kötüleştirmeyip, (sonraki) kontrol sahibinin gücünü frenlediğinden, söz konusu düzenlemelere TTK 340 anlamında açıkça izin verilip verilmediğinin, ilgili normların [TTK 408/2(b) ve 364] amaçları dikkate alınarak incelenmesi gerekir.

TTK'nın ortaya koyduğu yetki ayrışımı çerçevesinde, TTK 408/2 genel kurulun devredilemez yetki alanını belirlemektedir. Bu kapsamda genel kurulun yönetim kurulu üyelerini görevden alma yetkisinin başka bir organa veya kişiye devri mümkün değildir. O hâlde esas sözleşmede öngörülecek ve genel kurulun azil yetkisini kullanmasını âdeta imkânsızlaştıracak bir düzenleme, TTK 408/2(b)'nin bu yetkiyi münhasıran genel kurulun uhdesinde tutma amacıyla bağdaşmayacaktır.

Benzer bir analiz TTK 364 çerçevesinde de yapılmalıdır. Yönetim kurulu üyesi ile şirket arasındaki ilişkinin karşılıklı güvene dayanması ve bu güvenin herhangi bir şekilde sarsılması hâlinde, genel kurulun yönetim kurulu üyesinin şirketi yönetme görevini her zaman sona erdirebilme hususundaki yetkisinin mutlaklığı, anılan hükmün varlık sebebini oluşturmaktadır. Bu itibarla yönetim kurulu üyelerinin görevden alınmasını haklı sebeplere, belirli bir şarta, süreye veya yaptırıma bağlayarak, genel kurulun bu mutlak nitelikteki yetkisini sınırlamak TTK 364'ün bu varlık sebebiyle bağdaşmamaktadır.

Sonuç olarak, kanaatimizce, genel kurulun yönetim kurulu üyelerini görevden alma yetkisini sınırlandıran esas sözleşme hükümlerine, TTK 408/2(b) ve 364'ün yalnızca lafzı değil, amacı da imkân tanımamaktadır. Dolayısıyla kanundan sapma

teşkil eden bu tür düzenlemelere, TTK 340 anlamında açıkça izin verilmediği tespit edilmektedir<sup>139</sup>.

Bu bağlamda esas sözleşme serbestisinin dışına taşan hükümlerin karşılaşıcağı yaptırım ise, ilgili hükmün ihlal ettiği normlardan hareketle tayin edilmelidir<sup>140</sup>.

Yönetim kurulu üyelerinin azlinin anılan şekilde sınırlandırılması, aynı zamanda pay sahiplerinin yönetim kurulu üzerindeki [TTK 447/1(b) anlamında] *denetim hakkının* bir yansıması olarak kabul edilen<sup>141</sup> yönetim kurulu üyelerini her zaman görevden alabilme imkânını kısıtlayacağı gibi, aynı maddenin (c) bendi anlamında *şirketin temel yapısına* da aykırılık<sup>142</sup> teşkil edecektir.

O hâlde genel kurulun, yönetim kurulu üyelerinin görevden alınması yetkisini esas sözleşmeye eklenecek haklı sebep, koşul, süre veya yaptırım gibi düzenlemelerle sınırlandıran hükümlerin, TTK 447/1(b) hükmünde öngörülen, pay sahiplerinin denetim hakkının ihlâli; TTK 447/1(c)'de düzenlenen, şirketin temel yapısının bozulması veya anılan maddeye (TTK 447) altlanması mümkün görülmeyecek olsa dahi, ilgili esas sözleşme hükmünün kanunun emredici hükmü olarak TTK 364'e aykırılık teşkil etmesi sebebiyle bâtil olacağı kabulü gerekir<sup>143</sup>.

<sup>139</sup> Bu arada yukarıda incelenen maddi sınırlandırmalar dışında, azil yetkisinin usule ilişkin bazı koşullara bağlanıp bağlanamayacağı tartışma konusu yapılabilir. Kanaatimizce aşağıdaki iki örnekte olduğu gibi bir koşulun, TTK 364 ile bağdaşmaması nedeniyle, esas sözleşmede öngörülmesi mümkün değildir. Bunlardan bir tanesi, yönetim kurulu üyesinin görevden alınabilmesinin, haklı sebepler olsa dahi, gündemde yer alması zorunluluğuna tabi kılmasıdır. Bir diğeri ise, azledilecek üyenin yerine seçilecek adayın kim olacağına ilişkin yazılı bir önerenin, böyle bir kişiyi seçebilecek çoğunluktaki hissedar veya temsilcisi tarafından, azil oylamasının öncesinde toplantı başkanlığına sunulmuş olması şartıdır. Buna karşılık aşağıdaki hâller bakımından ise, avantajları ve dezavantajları düşünüldüğünde, ilk bakışta kesin bir yargıya varmanın mümkün olmadığı söylenebilir. Azle ilişkin gündemin iki haftadan daha uzun bir süre önce ilan edilmesi, azledilmesi düşünülen üyeye ayrıca bir ihbar yapılması veyahut ilgili üyeye müzakere esnasında savunma imkânı tanınması gereği bu durumlara örnek gösterilebilir. Bu tür düzenlemeler, bir taraftan ilgili üyenin azledilmesi sürecini uzatırken ve hatta çağrısız genel kurul imkânını ortadan kaldırırken; diğer taraftan ise, şirketin, azlolunan kişinin yerine geçecek uygun bir adayı araştırması imkânını ve pay sahiplerinin azil kararı bağlamında bilgi alma hakkını genişletir. Azlolunan üyenin bu süreçte yeni bir iş bulma imkânı daha da kolaylaşacağından, bu üyeye ödenmesi muhtemel olan tazminatın miktarı da azalabilecektir.

<sup>140</sup> TTK 340 bakımından yaptırım sorunu hakkındaki görüşler için bkz Veziroğlu (n 16) 420-428.

<sup>141</sup> Peter Böckli ve Christoph B Bühler, "Rechtliche Grenzen einer Selbstbehinderung der Aktiengesellschaft durch ihre Statuten" iç Nedinim P Vogt, Rolf Watter ve Max D Amstutz (edr), Liber Amicorum für Rolf Watter zum 50. Geburtstag (Dike 2008) 47 ff; Böckli (n 7) 1461 N 366; Dubs ve Truffer (n 16) Art 706b N 13a. Türk hukukunda bkz Erdoğan Moroğlu, *Anonim Ortaklıkta Genel Kurul Kararlarının Hükümsüzlüğü* (9. Bası, On İki Levha 2020) 158-159; İsmail Kırcı, *Anonim Şirket Genel Kurul Kararlarının Hükümsüzlüğü* (3. Bası, On İki Levha 2022) 32; Ömer Korkut, *Anonim Şirketlerde Genel Kurul Kararlarının Butlanı* (Karahan 2012) 117 vd; Kaşık (n 16) 454.

<sup>142</sup> TTK 408/2'de düzenlenen genel kurulun devredilemez yetkilerini sınırlandıran esas sözleşme hükümlerinin TTK 447/1(c) anlamında anonim şirketin temel yapısını bozan kararlar kapsamında değerlendirilmesi gerektiği yönünde bkz Karasu, 77. Ayrıca bkz Kırcı (n 141) 37. Yazar, "[...] devredilemez görev ve yetkilerinin genel kurulun elinden alınması sonucunu doğuracak esas sözleşme [...]" hükümlerinin de anonim şirketin organasal yapısına aykırılık teşkil edeceğini belirtmektedir. Kanaatimizce genel kurulun azil yetkisini kullanmasının fiilen imkânsız hâle getirilmesi de, bu yetkisinin elinden alınması sonucunu doğuracağından aynı kapsamda değerlendirilmelidir.

<sup>143</sup> Bu bağlamda TTK 364'ün, kanunun mutlak ya da nisbi emredici hükmü olarak nitelendirilmesinin bir önemi bulunmamaktadır. Zira kanunun esas sözleşme yoluyla sürekli şekilde ihlâl edilmesi durumunda, ilgili esas sözleşme hükmünün her hâlikârda bâtil olacağı vurgulanmalıdır. TTK ve eTTK dönemlerinde, genel kurul kararlarının hükümsüzlüğü bağlamında nisbi ve mutlak emredici hükümler ayrımı ve sürekli ihlâl durumuna ilişkin bkz Moroğlu (n 141) 68-75 ve 160-161; Kırcı (n 141) 55-64.

## 2. Yetersayıların ağırlaştırılması

Bilindiği üzere, yönetim kurulu üyelerinin görevden alınması kararı münhasıran genel kurulun yetkisindedir [TTK 408/2(b)].

Genel kurul kararları bakımından esas sözleşmede veya kanunda daha ağır bir toplantı ve/veya karar nisabının öngörülmediği durumlarda adi yetersayılar uygulanır (TTK 418)<sup>144</sup>.

Yönetim kurulu üyelerinin azli konusunda ise kanunda özel bir yetersayı düzenlenmemiştir.

Genel kurulun yönetim kurulu üyelerini azletme yetkisini sınırlandırma bağlamında tartışılan konulardan biri de, bu karara ilişkin toplantı veya karar yetersayılarının, esas sözleşmeye konacak bir hükümle ağırlaştırılıp, ağırlaştırılmayacağıdır. Bu yöndeki hükümler, sadece toplantı yetersayısı ya da karar yetersayısı ile ilgili olabileceği gibi, her ikisine birden de ilişkin olabilir.

### a. Öğreti

Türk öğretisinde, yönetim kontrolünü ele geçiren hissedarlarca yönetim kurulu üyelerinin görevden alınmalarını güçleştirmek adına, bu konudaki genel kurul kararının ağırlaştırılmış (nitelikli) yetersayılara bağlanması genelde imkân dahilinde görülmekte<sup>145</sup>; bununla birlikte, yetersayıların, görevden almayı fiilen imkânsızlaştıracak düzeye çıkarılmayacağı; bu konuda herhangi bir kişiye onay ya da veto yetkisi tanınmayacağı ifade edilmektedir<sup>146</sup>.

İsviçre Hukukunda da, yönetim kurulu üyelerinin azlinin ağırlaştırılmış toplantı veya karar yetersayılarına bağlanmasının mümkün olup olmadığı tartışması yapılmaktadır.

Federal Mahkeme, bir kararında (*Nestlé* kararı) -azil kararının oybirliğine bağlanması gibi- genel kurulun bu yetkisini kullanmasını imkânsızlaştırmamak kaydıyla, yetersayıların ağırlaştırılabileceğine işaret etmiştir<sup>147</sup>. Karara konu olayda Federal Mahkeme, Nestlé SA'nın esas sözleşmesinin 15. maddesinde öngörülen, yönetim kurulu üyelerinin görevden alınması hususunda toplantı ve karar

<sup>144</sup> Öğretilde, karar nisaplarının ve özellikle ikinci toplantı nisaplarının ağırlaştırılıp ağırlaştırılmayacağı; ayrıca, örneğin, yönetim kurulu üyelerinin seçimine, ibrasına, sorumluluk davası açılmasına ve özel denetim taleplerine dair kararlar açısından nisabın artırılıp artırılamayacağı konusundaki tartışmalar açısından bkz İbrahim Çağrı Zengin, *Türk Ticaret Kanunu'na Göre Anonim Ortaklık Genel Kurulunda Yeter Sayılar* (On İki Levha 2020) 356-379.

<sup>145</sup> Çağlar Manavgat, *Aleni Pay Alım Teklifi (Tender Offer – Takeover Bid)* (SPK 1997) 278; Şehirali Çelik (n 26) 312; Uçar (n 20) 139. Aksi görüş için bkz Zengin (n 144) 371.

<sup>146</sup> Kırca, Şehirali Çelik ve Manavgat (n 20) 463 vd; Akdağ Güney (n 13) 61; Yağcıoğlu (n 112) 126 vd; Erdem (n 13) 525. Onay veya veto yetkisi açısından, Karasu (n 113) 151.

<sup>147</sup> BGE 117 II 313, bu kararda Mahkeme, yetersayıların ne ölçüde artırılmasının mümkün olduğu sorusuna, somut olaydaki esas sözleşmesel düzenlemeleri ve şirket içi ilişkileri göz önüne alarak yanıt aramıştır.

yetersayılarını ağırlaştırılan düzenlemenin geçerliliğini, genel kurulun bu konudaki münhasır yetkisini düzenleyen İsv BK 705 hükmü karşısında değerlendirmiştir. Mahkeme, genel kurul toplantılarında karar nisabını düzenleyen TTK 418/2'nin muadili olan İsv BK'nın 703. maddesi karşısında, yönetim kurulu üyelerinin azli hususunda ağırlaştırılmış toplantı ve karar nisaplarının öngörülebileceğini ifade etmiştir. Bununla birlikte yetersayıların ağırlaştırılmasına, yönetim kurulu üyelerinin azli imkânsız kılmayacak ölçüde izin verilebileceğini belirtmiştir. Mahkeme, *obiter dictum*<sup>148</sup> olarak ortaya koyduğu bu kriter kapsamında iki önemli tespitte bulunmuştur. Bunlardan ilki; yönetim kurulu üyelerinin görevden alınmasının hiçbir şekilde oybirliğine bağlanamayacağıdır. İkincisi ise, yetersayıların ağırlaştırılması durumunda, genel kurulun azil yetkisini kullanmasının mümkün olup olmadığına somut olayın şartları çerçevesinde karar verilmesi gerektiğidir.

Nitekim Mahkeme, incelediği olayda; (i) davalı şirketin esas sözleşmesinde öngörülen ağırlaştırılmış yetersayıların, üyelerin 1/3'ünden fazlasının toplu olarak görevden alınmasına özgülediğini, (ii) halka açık olan şirketin çok uluslu ve yaygın pay sahipliği yapısı nedeniyle, toplantı yetersayısı olan "sermayenin 2/3"ünün toplanmasının zor, fakat vekaleten katılım yoluyla bunun mümkün olduğunu, (iii) esas sözleşmenin 21. maddesi uyarınca, yönetim kurulu üyelerinin 1/5'inin her yıl yeniden seçilmesinin zorunlu olması ve -dava konusu- 15. maddesi çerçevesinde 1/3'ünün de basit çoğunlukla azledilebilmesi nedeniyle, genel kurulun her yıl yönetim kurulu üyelerinin yarısını görevden alma gücünü zaten elinde tuttuğunu göz önünde bulundurmuş ve dava konusu esas sözleşme hükmünün genel kurulun azil yetkisini kullanılamaz duruma getirmedeğini belirtmiştir.

Öğretideki genel kabule göre de, genel kurulun azil yetkisi, haklı sebep veya belirli bir şart gibi, maddi nitelikli sınırlamalara bağlanamasa da, -oybirliği öngörülmesi dışında- bu konudaki kararın toplantı veya karar yetersayılarının artırılması şeklinde usulî sınırlamalara tabi tutulması mümkündür<sup>149</sup>. Yetersayıların ağırlaştırılması bağlamında benimsenen sınır, yönetim kurulu üyelerinin görevden alınmasının imkânsız hâle getirilmemesidir. Başka bir anlatımla, yetersayıların yükseltilmesi yoluyla genel kurulun azil yetkisine getirilen sınırlama, söz konusu yetkinin kullanımını fiilen engellememelidir<sup>150</sup>. Zira genel kurulun güvenini yitirmiş olan üyenin görevde kalmasının kabulü mümkün olmamalıdır<sup>151</sup>.

<sup>148</sup> Mahkemenin bu tespitlerine, *obiter dictum* vasfının ötesinde, kararı açısından önem arz eden bir değer biçilmesi anlamında bkz Böckli ve Bühler (n 141) 50.

<sup>149</sup> Sommer (n 21) Art 705, 1787 N 2; Frick ve Stäheli (n 21) Art 705, 330 N 3; Tanner, 'Zürcher Kommentar' (n 17) Art 705 N 42; Dubs ve Trüffer (n 16) Art 705 N 7. *Bürgi*, üst sınır olarak, sermayenin dörtte üçü oranına işaret etmektedir, Bürgi (n 17) Art 703, N 26.

<sup>150</sup> Krneta (n 133) N 437 vd; Böckli (n 7) 1565 N 64.

<sup>151</sup> Dubs ve Trüffer (n 16) Art 705 N 7.

Bununla birlikte, bu konuda bazı yazarlarca çeşitli açılardan ayrımlar yapılmaktadır:

Bunlardan bir tanesi, yönetim kurulu üyelerinin azlını gerektiren haklı bir neden bulunması ile bulunmaması hâli arasındaki ayrımdır. Yönetim kurulu üyelerinin görevden alınmasına ilişkin yetersayıların ağırlaştırılabileceğinin kabul edilmesi durumunda dahi, genel kabul gören görüş, haklı bir sebebin mevcudiyeti hâlinde, söz konusu ağırlaştırılmış nisabın geçerli olmayacağı yönündedir. Aksi takdirde böyle bir düzenleme, pay sahiplerinin münhasır nitelikteki azil yetkisinin ihlâl edilmesi anlamına gelecektir<sup>152</sup>.

Bir başka ayırım ise, herhangi bir üyenin münferiden azli ile birden fazla üyenin ya da tamamının aynı anda birlikte görevden alınması hâli arasında yapılmaktadır. Bu konuda bazı yazarlar, genel olarak herhangi bir üyenin münferiden azli bakımından yetersayıların ağırlaştırılmasının kabulünün tartışılabilir<sup>153</sup> olduğunu ileri sürerken, bazı yazarlar ise, yukarıda özetlenen Federal Mahkeme kararına konu olayda gözlemlendiği gibi, aynı anda birden fazla üyenin topluca görevden alınması için ağırlaştırılmış yetersayılar aranmasını imkân dâhilinde görmekteyler<sup>154</sup>. Böylece, şirketin yönetimi açısından, arzu edilmeyen ve sürpriz kontrol değişikliklerinin önüne geçilmesi kolaylaştırılabilmektedir<sup>155</sup>.

## b. Ara Sonuç

Yukarıda açıklandığı üzere, yönetim kurulu üyelerinin görevden alınmasının sınırlandırılması bağlamında nisabın yükseltilmesi, özellikle Türkiye'deki tipik pay sahipliği yapısının söz konusu olduğu şirketlerde, çoğunluk ve azınlık arasındaki kontrol paylaşımını sağlayan bir çözüm olarak düşünülebilir. Bununla birlikte şirket üzerindeki kontrol yetkilerinin azınlığı koruyucu şekilde törpülenmesi, yahut söz konusu yetkilerin azınlıkla paylaşılması hususunda kanunda hâlihazırda öngörülmüş çeşitli mekanizmalar bulunmaktadır. Bunlara örnek olarak, belli grupların yönetim kurulunda temsil edilmesine ilişkin TTK 360, birikimli oy kullanımına dair TTK 434/4 ve ilgili tebliğ, oy hakkında imtiyazı düzenleyen TTK 479 düzenlemeleri verilebilir. Dolayısıyla artık bunlara ilaveten, azınlığın korunması ya da güçlendirilmesi amacıyla, bir de yönetim kurulu üyelerini görevden almaya ilişkin yetersayıların ağırlaştırılmasına kanımızca gerek bulunmamaktadır. Aksi hâlde, böyle bir nisap yükseltilmesi neticesinde azil yetkisinin sınırlandırılmasının aşağıda açıklanan risklerinin, söz konusu mekanizmayla sağlanabilecek muhtemel faydalarına ağır basması muhtemeldir.

<sup>152</sup> Bkz Böckli (n 7) 1565 N 65 ve dn 166'da anılan öğretisi.

<sup>153</sup> Bkz Böckli (n 7) 1565 N 64; Dubs ve Truffer (n 16) Art 705 N 7. Bu ayırımın yol açabileceği hukuki belirsizlikler sebebiyle aksi görüşte bkz Tanner, 'Zürcher Kommentar' (n 17) Art 705 N 47.

<sup>154</sup> Bkz Müller, Lipp ve Plüss (n 133) 67. Böckli, Federal Mahkeme'nin BGE 117 II 313 numaralı kararında olduğu gibi, yönetim kurulu üyelerinin 1/3'ünden fazlasının aynı anda azledilmesi bakımından nisabı ağırlaştırılan düzenlemelerin geçerli olabileceği görüşündedir, Böckli (n 7) 1565 vd N 65.

<sup>155</sup> Böckli (n 7) 1565 vd N 65.

Bu tür bir düzenlemeye başvurulmasının bir başka sebebinin de, mevcut yönetim kurulu üyelerinin konumlarını sağlamlaştırmak ve muhtemel bir kontrol değişikliği hâlinde, derhâl azledilmelerinin önüne geçmek teşkil edebilir<sup>156</sup>. Hatta yönetim kurulu üyelerinin görevden alınmalarına ilişkin nisabı ağırlaştırılan bir hükmün esas sözleşmeye eklenmesi, bizzat yönetim kurulu üyelerinin çabalarının bir ürünü dahi olabilir. Örneğin, bugün payların çoğunluğuna sahip kişiler, aynı zamanda yönetim kurulu üyesi bulunmaları durumunda, potansiyel bir pay devri neticesinde çoğunluk konumunu yitirecek olmalarına rağmen, en azından görev sürelerinin sonuna kadar görevde kalmayı amaçlayarak böyle bir hükmün esas sözleşmeye eklenmesini isteyebilirler. Ancak yönetim kurulu üyelerinin görev süreleri sonuna kadar azledilememelerinin, üyelerin şahsi menfaatlerinin korunması mülahazasıyla meşru kılınması kanımızca mümkün olmamalıdır. Nitekim kanun koyucu da, yönetim kurulu üyelerinin şahsi menfaatlerini çeşitli düzenlemeler vasıtasıyla, şirket ve pay sahiplerinin menfaatleri karşısında geri plana itmiştir. Örneğin, TTK 559 hükmü, yönetim kurulu üyelerinin, şirketin kuruluşundan ve sermaye artırımından doğan sorumluluklarının, tescil tarihinden itibaren dört yıl geçmedikçe sulh ve ibra yoluyla kaldırılamayacağını öngörmekte; üstelik bu sürenin geçmesinden sonra dahi, azınlık pay sahiplerinin genel kurulun sulh ve ibra kararlarını engelleyebileceğini düzenlemektedir<sup>157</sup>. Görüldüğü üzere, bizzat kanun koyucu yönetim kurulu üyelerinin şahsi menfaatlerini özel olarak korumazken, söz konusu menfaatlerin korunması uğruna üyelerin görevden alınmalarının sınırlandırılması da kabul edilmemelidir.

Yukarıda açıklanan gerekçelere ek olarak, yönetim kurulu üyelerinin azledilmelerinin ağırlaştırılmış yetersayılarla zorlaştırılmasının sebep olabileceği risklere de dikkat çekilmelidir. Bu bağlamda esas sözleşmede öngörülecek nitelikli nisapların, daha sonra ihtiyaç duyulduğunda, hafifletilmesi veya kaldırılması neredeyse imkânsız hâle gelebilir.

Nitekim İsviçre öğretisinde, *Alfred Siegwart* tarafından ortaya atılan ve bugün hemen hemen tartışmasız olarak kabul edilen bir kurala (“Siegwart kuralı”) göre, bir genel kurul kararının alınmasını ağırlaştırılmış yetersayılar yoluyla zorlaştıran düzenlemeler, sadece, yine aynı şekilde, bu düzenlemelerin öngördüğü çoğunlukla esas sözleşmeden çıkarılabilir<sup>158,159</sup>.

<sup>156</sup> Bkz Böckli ve Böhler (n 141) 49.

<sup>157</sup> Bu bağlamda ayrıca, aynı zamanda pay sahibi olmayan yönetim kurulu üyesinin şirkete borçlanma yasağına ilişkin TTK 395/2, kazanç paylarının temettüden sonra ödenmesi gereğine ilişkin TTK 511 ve yönetim kuruluna ödenen meblağın şirketin iflasından sonra iadesinde iyi niyet kriterini devre dışı bırakan TTK 513 örnek verilebilir.

<sup>158</sup> Böckli (n 7) 1471 N 401; Böckli ve Böhler (n 141) 49; Forstmoser, Meier-Hayoz ve Nobel (n 36) 227 N 51; Tanner, ‘Zürcher Kommentar’ (n 17) Art 704 N 93; Sommer (n 21) Art 704, 1785 N 3.

<sup>159</sup> İsviçre Hukukunda, esas sözleşmeyi değiştirerek, kanunda öngörülen yetersayıları ağırlaştırılan genel kurul kararlarının da aynı ağır yetersayıyla alınması gerekmektedir (İsv BK 704/2). Bu düzenleme, şirketin kontrolünü ele geçirmeye yönelik mevcut ya da muhtemel bir harekete karşı bir savunma tedbiri olarak, esas sözleşmeyle yetersayıların ağırlaştırılması uygulaması (“*Lock-up-Klauseln*”) sebebiyle getirilmiştir. Türk hukukunda da açık bir hüküm bulunmamasına rağmen aynı sonucun geçerli olması gerekir gerekmediği konusundaki literatür için bkz Zengin (n 144) 405 ve 416 ff.



Benzer şekilde Türk hukukunda da aynı sonucun geçerli olması gerektiği yönünde görüşler<sup>160</sup> bulunduğu gibi, Yargıtay içtihadı da bu yönde müstakar hâle gelmiştir<sup>161</sup>.

Anılan bu kural, karar alınmasını zorlaştırmaya ilişkin esas sözleşme düzenlemesini muhafaza etmeye yönelik olmakla birlikte, aynı zamanda esas sözleşmeyi de katılaştırmakta, diğer bir ifadeyle, ilgili düzenlemeye bağlı olarak, onu âdeta dokunulmaz hâle getirmektedir. Zira böyle düzenlemelerin, örneğin, bir karar için sermayenin yüzde yetmiş beşi gibi ağırlaştırılmış yetersayıları öngören esas sözleşme hükümlerinin mevcudiyeti, sonradan, şirkette ihtiyaç duyulan bir zamanda, bu düzenlemelerin değiştirilmesini ve esnetilmesini imkânsız kılabilir<sup>162</sup>.

Meseleye yönetim kurulu üyelerinin görevden alınmaları özelinde bakılacak olursa; söz konusu kararın alınması için kanunda aranan yetersayıları ağırlaştıran bir düzenlemenin esas sözleşmeye eklenmesi durumunda, pay sahipliği kompozisyonunun daha sonradan değişmesi, özellikle sermayenin tabana yayılarak payların atomize olması, yönetim kurulu üyelerinin her zaman görevden alınabilmesi kuralını (TTK 364) uygulanamaz hâle getirebilir. Zira yönetim kurulu üyelerinin görevden alınmaları için öngörülen nitelikli yetersayıya ulaşılması, pay oranlarındaki dağılımın sonradan değişmesi nedeniyle mümkün olmayabilir. Esas sözleşmede düzenlenen nisaba uyulmadan alınan görevden alma kararları ise, kurucu unsur eksikliği sebebiyle, yok hükmünde sayılabilecektir<sup>163</sup>. Üstelik bu durumda yetersayıların, pay sahipliği yapısının güncel durumuna uygun hâle getirilmek amacıyla hafifletilmesi ya da kaldırılması dahi sorun yaratabilir. Nitekim esas sözleşmeye bir defa eklenen ağırlaştırılmış yetersayı hükmünün değiştirilmesi de, en az öngörülmüş olan nisapta sermayeyi temsil eden pay sahibinin olumlu oyunu gerektirecektir. Görüldüğü üzere, ilgili nisabın ağırlaştırılması durumunda, yönetim kurulu üyelerinin azli için esas sözleşmede aranan nisaba ulaşılması imkânsız olabileceği gibi, söz konusu nisabın hafifletilememesi de şirketin bu konuda karar alabilme kabiliyetini (*Entscheidungsfähigkeit*) ve şirketin kendi kendisini yönetme kuralını (*Selbstverwaltungsprinzip*)<sup>164</sup> büyük ölçüde azaltacaktır.

Yukarıdaki açıklamalarımız ışığında, yönetim kurulu üyelerinin azline ilişkin yetersayıların ağırlaştırılması, kanaatimizce mümkün olmamalıdır. Vardığımız bu sonuç, hem toplantı hem karar nisabı açısından geçerlidir. Azle ilişkin nisapların ağırlaştırılıp ağırlaştırılmayacağı hususunda, gerek İsviçre gerek Türk öğretisinde

<sup>160</sup> Bkz Oruç Hami Şener, *Yeni TTK Döneminde Anonim ve Limited Ortaklıklara İlişkin Verilen Yargıtay Emsal Kararlarının Değerlendirilmesi* (Seçkin 2018) 56; Zengin (n 144) 414. Bu husustaki tartışma ve Ticaret Bakanlığı İç Ticaret Genel Müdürlüğü görüşü için bkz. ibid, 410 vd.

<sup>161</sup> Bu konudaki Yargıtay kararları için bkz Zengin (n 144) 414-415'te dn 206 ve 207. Yargıtay'ın bu yöndeki güncel kararları için bkz 11. HD, 19.12.2019, E 2539/2018, K 8344/2019; 11. HD, 22.09.2020, E 533/2020, K 3554/2020.

<sup>162</sup> Böckli (n 7) 1471 N 401 vd; Böckli ve Bühler (n 141) 49.

<sup>163</sup> Yargıtay'ın bu yöndeki yerleşik içtihadı ile öğretideki tartışma için bkz Kırca (n 141) 8-9.

<sup>164</sup> "*Entscheidungsfähigkeit*" ve "*Selbstverwaltungsprinzip*" kavramları için bkz Böckli ve Bühler (n 141) 50-53.



genel olarak ileri sürülen görüşlere bakıldığında, “fiili imkânsızlık” kriterinin temel alındığı, dolayısıyla görevden almayı fiilen imkânsızlaştıracak düzeye varmadığı sürece nisapların artırılabilmesi savunulmaktadır. Bununla birlikte hangi andaki “fiili imkânsızlığın” esas alınması gerektiği konusuna açıklık getirilmiş değildir. Başka bir deyişle, ağırlaştırılan (nitelikli) nisabın, esas sözleşmeye eklendiği anda mı, azle ilişkin genel kurul kararının alındığı anda mı, yoksa bunların haricinde başka bir zamanda mı (örneğin, ilgili esas sözleşme hükmünün geçersizliğine ilişkin dava tarihi) genel kurulun bu yetkisini kullanmasını imkânsız hâle getirdiği konusunda bir belirsizlik mevcuttur. Diğer bir ifadeyle, hangi andaki imkânsızlık, esas sözleşmenin nisabı ağırlaştırılan düzenlemesinin hükümsüzlüğüne yol açacaktır?

İsviçre Federal Mahkemesi, yukarıda aktarılan *Nestlé* kararında, esas sözleşmedeki ağırlaştırılmış yetersayının geçerli olup olmadığını belirlerken, söz konusu ağırlaştırmanın sınırı hakkında, kesinlikle oybirliği öngörülemediğini, ancak bunun dışında genel geçer bir tespit de yapılamayacağını; söz konusu sınırın ise olay bazında değerlendirilmesi gerektiğini vurgulamıştır<sup>165</sup>. Federal Mahkeme, azle ilişkin yetersayıların ağırlaştırılmasının sınırını çizerken, uyumsuzluğa konu şirketin durumuna bakmış; bu bağlamda anılan kararda, özellikle, şirketin uluslararası niteliğini ve halka açık bir şirket olduğunu dikkate almış, ayrıca esas sözleşmesinin ilgili diğer hükümlerinin<sup>166</sup>, genel kurulun azil imkânı üzerindeki etkilerini de göz önünde tutmuştur<sup>167</sup>. Dolayısıyla Federal Mahkeme, yönetim kurulu üyelerinin görevden alınması hakkında, oybirliği öngörülemediğini belirtmesi dışında, “fiili imkânsızlık” testinin hangi anda uygulanacağına dair herhangi bir kural belirlememiştir.

Kanaatimizce, öğretilerde ileri sürülen görüşler ve Federal Mahkeme’nin yukarıda ele alınan kararı belirsizlik yaratmakta; dolayısıyla “fiili imkânsızlığın” anına ilişkin bir kriter ortaya koymamaktadır. Fiili imkânsızlık kriterinin uygulanması anına ilişkin bu belirsizlik, özellikle pay sahipliği dağılımının sonradan değişmesi hâlinde sorun oluşturacaktır. Bu durumu somutlaştırmak gerekirse; örneğin, esas sözleşmeye nisap ağırlaştırıcı hükmün konulduğu anda şirketin payları on tane pay sahibi arasında eşit biçimde dağılmış olsun ve yönetim kurulu üyelerinin azline ilişkin nisap da %60 olarak öngörülün. Böyle bir durumda %60’lık nisap, genel kurulun yönetim kurulu üyelerini görevden alma kararı açısından önemli bir engel oluşturmayacağından, başlangıçta makul bir yetersayı olarak değerlendirilebilir. Ancak daha sonra payların %55-%45 olarak iki pay sahibi tarafından edinilmesi durumunda, öngörülüş olan bu nisap âdeti oybirliği etkisi gösterecektir. Bu hâlde, ilk aşamada “fiili imkânsızlık” yokken,

<sup>165</sup> BGE 117 II 313: “Quant à la limite de cette aggravation, elle ne peut être fixée que de cas en cas, mais elle ne devrait jamais consacrer le principe de l’unanimité” (“Söz konusu ağırlaştırmanın sınırına gelince; bu sınır yalnızca olay bazında belirlenebilir, ancak oybirliği ilkesine asla yer verilmemelidir”).

<sup>166</sup> Örneğin, anılan şirketin esas sözleşmesinin bir başka maddesi uyarınca, genel kurul yönetim kurulu üyelerinin 1/5’ini her yıl değiştirmek zorundadır.

<sup>167</sup> BGE 117 II 313.

pay sahipliği aritmetiğinin değişmesi nedeniyle -ve hissedarların anlaşamaması ihtimalinde- genel kurul azil kararı alamaz duruma düşecektir. Sonuç olarak, kanunda öngörülen nisap aşırı ölçüde yükseltilmese dahi, herhangi bir zamanda ve herhangi bir sebeple yönetim kurulu üyelerinin azli imkânsız hâle gelebilmektedir. Diğer bir ifadeyle, kanunda öngörülen nisabın artırılması, yetersayının hangi orana yükseltildiğinden bağımsız olarak, genel kurulun yönetim kurulu üyelerini görev süresinden önce azledememesi sonucunu doğurabilecektir.

Kanaatimizce, yönetim kurulu üyelerinin azlinde “fiili imkânsızlık” kriterinin esas alınması isabetlidir. Ancak bu imkânsızlığın yalnızca başlangıçta (ağırlaştırılmış nisabın esas sözleşmeye eklenmesi anı) veya genel kurulun görevden alma kararı anında aranmasının yerinde olmayacağını düşünüyoruz. Bu nedenle ağırlaştırılmış nisabın sebebiyet verebileceği “fiili imkânsızlık” testinin, yalnızca söz konusu nisabın esas sözleşmeye eklendiği an (başlangıçta) değil, ayrıca bu nisabın devreye girebileceği her aşama düşünülerek uygulanması gerekir. Başka bir anlatımla fiili imkansızlık olgusunun, yalnızca belirli bir aşamada değil, pay ve oy dağılımına dair muhtemel değişiklikler çerçevesinde her aşamada ortaya çıkabileceği düşünülmelidir. Bu nedenle de yönetim kurulu üyelerinin görevden alınması bakımından, kanunda öngörülen nisabın herhangi bir şekilde arttırılamayacağı kanısındayız.

Aksi durumda nisapların herhangi bir şekilde ağırlaştırılması ise, pay sahiplerinin yönetim kurulu üzerindeki [TTK 447/1(b) bendi anlamında] denetim hakkının bir yansıması olarak kabul edilen<sup>168</sup> yönetim kurulu üyelerini her zaman görevden alabilme imkânını kısıtlayacaktır. Genel kurulun devredilemez yetkisini kullanmasını imkânsız hâle getirebilecek bu tür düzenlemeler, şirketin organsal yapısına aykırı olması sebebiyle TTK 447/1(c) uyarınca şirketin temel yapısının bozulması anlamına da gelebilecektir<sup>169</sup>.

Bu çalışmada benimsenen görüşün aksi yönündeki bir düzenlemenin, diğer bir anlatımla, yönetim kurulu üyelerinin görevden alınmasını kanunda öngörülenden daha ağır bir nisaba bağlayan esas sözleşme hükmünün bâtil olacağını belirtmek isteriz. Zira pay sahiplerinin denetim hakkının kanunen izin verilen ölçü dışında sınırlandırılması ve şirketin temel yapısının bozulması genel kurul kararları bakımından butlan sebebi olarak öngörülmüştür. Ayrıca esas sözleşmedeki ağırlaştırılmış nisap, TTK 447 kapsamına sokulmasa dahi, bu sefer de yönetim kurulu üyelerinin her zaman görevden alınabileceğini öngören TTK 364’ün -esas sözleşme yoluyla sürekli olarak- ihlal edilmesi nedeniyle<sup>170</sup> bâtil olacağını kabulü gerekir.

<sup>168</sup> Bu yönde bkz dn 141’de anılan eserler.

<sup>169</sup> Bkz yukarıda b- Değerlendirme dd- Ara Sonuç.

<sup>170</sup> Moroğlu (n 141) 71-72; Karasu (n 113) 73; Korkut (n 141) 109; Kırca (n 141) 64.

Bu aşamada önemle vurgulamak isteriz ki, nisapların ağırlaştırılmayacağına ilişkin kanaatimiz, tüm genel kurul kararları açısından geçerli ve genel olarak değil, önemine binaen, yönetim kurulu üyelerini görevden alma kararlarına özgü şekilde ortaya koyulmuştur. Bu sonuç, yönetim kurulu üyelerinin görevden alınmalarına ilişkin haklı bir sebebin mevcudiyetinden bağımsız olarak kabul edilmelidir. Başka bir anlatımla, ilgili üyenin görevden alınması için herhangi bir haklı sebep bulunmasa dahi, bu yöndeki karar ancak TTK 418’de öngörülen yetersayılarla alınabilecek ve esas sözleşmede daha yüksek bir nisap öngörülemez. Kanaatimizce bu sonuç, yönetim kurulu üyelerinin münferiden görevden alınmaları ile bir kısmının veya tamamının topluca görevden alınmaları bakımından bir fark gözetmemelidir. Zira Türk hukukunda bu şekilde bir ayırım yapmaya elverişli herhangi bir hukuki dayanak olmadığı gibi, bu ayırımın benimsenmesine, Türkiye’de bugüne kadarki uygulamaya bakıldığında ihtiyaç olup olmadığı da tartışılabilir.

## VI. Sonuç

Genel kurulun yönetim kurulu üyelerini görevden alma yetkisinin çeşitli şekillerde sınırlandırılmasının, özellikle şirketin kendisi açısından olumlu karşılanabilecek işlevleri yanında, anılan yetkinin mutlak ve devredilemez niteliğini zedeleyecek, şirkette karar alma sürecini bloke edebilecek ve şirket ile üye arasındaki güvene dayanan hukuk ilişkisini sona erdirmeye imkanını kısıtlayacak, dolayısıyla olumsuz sonuçlara sebebiyet verebilecek etkileri de bulunmaktadır.

Mukayeseli hukukta da genel kurulun, doğrudan veya (Alman hukukunda olduğu gibi gözetim kurulu üzerinden) dolaylı olarak, güvenini kaybettiği yönetim kurulu üyelerini görevden alma yetkisinin -kural olarak- sınırlandırılmayacağı kabul edilmektedir.

Bu çerçevede; Alman Hukukunda gözetim kurulunun, ancak, genel kurulun yönetim kurulu üyelerine olan güveninin kaybolması gibi önemli bir sebeple görevden alınmalarına ilişkin yetkisinin, sadece “belirli hâllerde” kullanılacağı gibi bir sınırlandırmaya tabi tutulamayacağı; genel kurulun da, gözetim kurulu üyelerinin azli konusunda, herhangi bir sebep göstermeksizin -ancak özel bir yetersayıyla- karar verme yetkisinin sınırlandırılmayacağı; buna karşılık, yetersayıların ağırlaştırılabileceği ya da karar alma usulüne ilişkin bazı koşulların öngörülebileceği ifade edilmektedir.

ABD’de, şirketlere sağladığı imkânlar ve kolaylıklar nedeniyle tercih edilen Delaware Hukukunda, -iki istisnai hâl dışında- yönetim organı üyelerinin herhangi bir sebep bulunmaksızın görevden alınabilmesi emredici bir kuraldır. Fransız hukukunda da, genel kurulun yönetim kurulu üyelerini görevden alma yetkisi mutlak nitelikte olup, bu yetkinin kullanılması şarta bağlanamayacağı gibi, herhangi bir

sebebin varlığı da aranamaz. Fransız hukukundaki kadar katı olmasa dahi Birleşik Krallık'ta da, pay sahiplerinin yönetim kurulu üyelerini azil yetkisi emredici bir şekilde düzenlenmiştir. Bununla birlikte, genel kurulun yönetim kurulu üyelerini görevden alma kararı açısından izlenmesi gereken usuli kurallar ile üyelere tanınan sözleşmesel haklar bu konudaki serbestinin sınırlarını oluşturmaktadır.

Genel kurulun yönetim kurulu üyelerini görevden alma yetkisini sınırlandıran esas sözleşme hükümlerine, TTK 408/2(b) ve 364'ün yalnızca lafzı değil, amacı da imkân tanımamaktadır. Dolayısıyla kanundan sapma teşkil eden bu tür düzenlemelere, TTK 340 anlamında açıkça izin verilmediği sonucuna ulaşılmaktadır.

Genel kurulun, yönetim kurulu üyelerinin görevden alınması yetkisini, haklı sebep, koşul, süre veya yaptırım gibi düzenlemelerle sınırlandıran esas sözleşme hükümleri, TTK 447/1(b) hükmünde öngörülen pay sahiplerinin denetim hakkının ihlâli, TTK 447/1(c)'de düzenlenen şirketin temel yapısının bozulması ve TTK 364'e aykırılık teşkil etmesi sebebiyle bâtil kabul edilmelidir.

Yönetim kurulu üyelerinin görevden alınması bakımından, kanunda öngörülenlerden daha ağır bir nisap, esas sözleşmeye konulmamalıdır. Aksi yöndeki bir düzenleme, diğer bir anlatımla, yönetim kurulu üyelerinin görevden alınmasını kanunda öngörülenden daha ağır bir nisaba bağlayan esas sözleşme hükmü bâtil sayılmalıdır. Bu sonuç, tüm genel kurul kararları açısından genel olarak geçerli değil; önemine binaen, yönetim kurulu üyelerini görevden alma kararlarına özgüdür.

---

**Hakem Değerlendirmesi:** Dış bağımsız.

**Yazar Katkısı:** Çalışma Konsepti/Tasarımı: V.Y., C.V.; Veri Toplama: V.Y., C.V.; Veri Analizi /Yorumlama: V.Y., C.V.; Yazı Taslağı: V.Y., C.V.; İçeriğin

Eleştirel İncelemesi: V.Y., C.V.; Son Onay ve Sorumluluk: V.Y., C.V.

**Çıkar Çatışması:** Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir.

**Finansal Destek:** Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

**Peer-review:** Externally peer-reviewed.

**Author Contributions:** Conception/Design of study: V.Y.; Data Acquisition: V.Y.; Data Analysis/Interpretation: V.Y.; Drafting Manuscript: V.Y.; Critical Revision of Manuscript: V.Y.; Final Approval and Accountability: V.Y.

**Conflict of Interest:** The authors have no conflict of interest to declare.

**Grant Support:** The authors declared that this study has received no financial support.

---

## Bibliyografya/Bibliography

Akdağ Güney N, *Anonim Şirket Yönetim Kurulu* (2. Baskı, Vedat 2016).

Altay A, 'Paysahibi Olmayan Kamu Tüzel Kişisini Temsil Eden Yönetim Kurulu Üyesinin Azlinde Yetki Sorunu' iç Ercüment Erdem et al. (edr), Prof. Dr. Hamdi Yasaman'a Armağan (On İki Levha 2017), 1-27.

Ansay T, *Anonim Şirketler Hukuku* (6. Bası, Olgaç 1982).

- Armour J, Hansmann H, Kraakman R ve Pargendler M, *The Anatomy of Corporate Law* (3. Bası, OUP 2017).
- Arslanlı H, *Anonim Şirketler; II-III Anonim Şirketin Organizasyonu ve Tahviller* (Fakülteler Matbaası 1960).
- Baltalı C, *Anonim Şirketlerde Yönetim Kurulunda Temsil Edilme İmtiyazı* (On İki Levha 2019).
- Bebchuk LA, 'Limiting Contractual Freedom in Corporate Law: The Desirable Constraints on Charter Amendments' (1989) 102(8) Harvard Law Review 1820-1860.
- Bebchuk LA, Coates IV JC ve Subramanian G, 'The Powerful Antitakeover Force of Staggered Boards: Theory, Evidence & Policy' (2002) 54 Stanford Law Review 887-951.
- Bebchuk LA, Kohen A ve Ferrell A, 'What Matters in Corporate Governance?' (2009) 22(2) Review of Financial Studies 783-827.
- Birds J, *Boyle & Birds' Company Law* (9. Bası, Jordan 2014).
- Böckli P, *Schweizer Aktienrecht* (4. Bası, Schultess 2009).
- Böckli P ve Bühler CB, 'Rechtliche Grenzen einer Selbstbehinderung der Aktiengesellschaft durch ihre Statuten' iç Nedin P Vogt, Rolf Watter ve Max D Amstutz (edr), Liber Amicorum für Rolf Watter zum 50. Geburtstag (Dike 2008) 38-47.
- von Büren R, Stoffel W ve Weber RH, *Grundriss des Aktienrechts* (3. Bası, Schultess 2011).
- Bürgi WF, *Zürcher Kommentar, V. Band: Obligationenrecht, Die Aktiengesellschaft* (Schultess 1969).
- Coştan H, 'Özel Hukuk Tüzel Kişilerinin ve Kamu Tüzel Kişilerinin Yönetim Kurulu Üyeliği' (2013) 29(1) BATİDER 117-137.
- Cozian M, Viandier A ve Deboissy F, *Droit des Sociétés* (32. Bası, Lexis Nexis 2019).
- Çamoğlu E, *Anonim Ortaklık Yönetim Kurulu Üyelerinin Hukuki Sorumluluğu* (3. Bası, Vedat 2010).
- Dauner-Lieb B, *Henssler/Strohn Gesellschaftsrecht* (5. Bası, C.H. Beck 2021).
- Davies P ve Worthington S, *Gower's Principles of Modern Company Law* (10. Bası, Sweet & Maxwell 2016).
- Develioğlu F and Kılıçkını N, *Osmanlıca-Türkçe Okul Sözlüğü* (Rafet Zaimler 1976).
- Dondero B, *Droit des Sociétés* (7. Bası, Dalloz 2021) N. 836;
- Druey JN, Druey EJ ve Glanzmann L, *Gesellschafts- und Handelsrecht* (12. Bası, Schultess 2021).
- Dubs D ve Truffer R, *Basler Kommentar, Obligationenrecht II* (5. Bası, Schultess 2016).
- Eckardt U, Gessler E, Hefermehl W and Bungeroth E, *Aktiengesetz, C: I §§ 1-75* (Franz Vahlen 1984).
- Erdem N, 'Anonim Ortaklık Genel Kurul Toplantılarında Gündeme Bağlılık İlkesi Çerçevesinde Yönetim Kurulu Üyesinin Azli' (2018) 76(2) İstanbul Hukuk Mecmuası 503-528.
- Fleischer H, *beck-online.Grosskommentar, Aktienrecht, Band 1* (5. Bası, CH Beck 2022).
- Forstmoser P, Meier-Hayoz A ve Nobel P, *Schweizerisches Aktienrecht* (Stämpfli 1996).
- Frick B ve Stäheli T, *Aktienrecht Kommentar* (Orell Füssli 2016).
- Gerner-Beuerle C ve Schillig MA, *Comparative Company Law* (OUP 2019).
- Goshen Z ve Squire R, 'Principal Costs, A New Theory for Corporate Law and Governance' (2017) 117 Colum L Rev 767-829.
- Grigoleit HC, *Grigoleit, Aktiengesetz* (2. Bası, CH Beck 2020).

- Guyon Y, *Les Sociétés: Aménagements Statutaires et Conventions Entre Associés* (5. Bası, LGDJ 2002).
- Guyon Y, 'Liberté Contractuelle et Droit des Sociétés' (2003) 1 *Revue de Jurisprudence Commercial*, Conférence Association de Droit et Commerce - Tribunal de Commerce de Paris - 27 Janvier 2003 1-12.
- Habersack M, *Münchener Kommentar zum Aktiengesetz* (5. Bası, CH Beck 2019).
- Hannigan B, *Company Law* (4. Bası, OUP 2012).
- Hoffmann-Becking M, *Münchener Handbuch des Gesellschaftsrechts*, 4. Cilt (5. Bası, CH Beck 2020).
- İmregün O, *Anonim Ortaklıklar* (4. Bası, Yasa 1989).
- İzmirli Y, *Anonim Şirketlerde Yönetim Kurulunun Organ Niteliğini Kaybetmesi ve Hukuki Sonuçları* (Nobel 2001).
- Karaege Ö, 'Anonim Şirketlerde Genel Kurulun Yönetim Kurulu Üyelerini Görevden Alma (Azil) Yetkisi (TTK m. 364)' (2014) 1 *Ankara Barosu Dergisi* 69-110.
- Karasu R, *Anonim Şirketlerde Emredici Hükümler İlkesi* (2. Bası, Yetkin 2015).
- Kaşak E, *Anonim Şirketlerde Genel Kurul ile Yönetim Kurulu Arasındaki Yetki Dağılımına İlişkin Temel Esaslar* (On İki Levha 2019).
- Kayıklık A, 'Kamu Tüzel Kişilerinin Anonim Şirket Yönetim Kurulunda Temsili (TK m. 334)' (2020) 2 *GSÜHFD* 1587-1620.
- Kershaw D, *Company Law in Context* (2. Bası, OUP 2012).
- Kırca İ, *Anonim Şirket Genel Kurul Kararlarının Hükümsüzlüğü* (3. Bası, On İki Levha 2022).
- Kırca İ, Şehirali Çelik FH ve Manavgat Ç, *Anonim Şirketler Hukuku*, Cilt 1 (BTHAE 2013).
- Koch J, *Gesellschaftsrecht* (12. Bası, CH Beck 2021).
- Koch J, *Aktiengesetz* (16. Bası, CH Beck 2022).
- Korkut Ö, *Anonim Şirketlerde Genel Kurul Kararlarının Butlanı* (Karahana 2012).
- Krnetta G, *Praxiskommentar Verwaltungsrat* (2. Bası, Stämpfli 2005).
- Lipton M, 'Pills, Polls, and Professors Redux' 2002 69(3) *The University of Chicago Law Review* 1037-1065.
- Manavgat Ç, *Alenî Pay Alım Teklifi (Tender Offer – Takeover Bid)* (SPK 1997).
- Manne H, 'Mergers and the Market for Corporate Control' 1965 73(2) *The Journal of Political Economy* 110-120.
- Meier-Schatz CJ, 'Rechtliche Betrachtungen zu neueren Entwicklungen in der schweizerischen "Takeover-Szene"' (1991) 87 *SJZ* 57-68.
- Merle P ve Fauchon A, *Droit Commercial: Sociétés Commerciales* (22. Bası, Dalloz 2018).
- Mertens H ve Cahn A, *Kölner Kommentar zum Aktiengesetz, Band 2/2, §§ 95-117* (3. Bası, Carl Heymanns 2013).
- Moroğlu E ve Kendigelen A, *İçtihatlı-Notlu Türk Ticaret Kanunu ve İlgili Mevzuat* (9. Bası, On İki Levha 2010).
- Moroğlu E, *Anonim Ortaklıkta Genel Kurul Kararlarının Hükümsüzlüğü* (9. Bası, On İki Levha 2020).
- Müller R, Lipp L ve Plüss A, *Der Verwaltungsrat, Ein Handbuch für Theorie und Praxis*, Band I (5. Bası, Schultess 2021).
- Okutan Nilsson G, *Anonim Ortaklıklarda Paysahipleri Sözleşmeleri* (Çağa Hukuk Vakfı 2004).
- Ölmez F, *Belirli Grupların Anonim Şirket Yönetim Kurulunda Temsili* (On İki Levha 2021).

- Paslı A ve Seyis Z, 'Anonim Ortaklık Yönetim Kurulu Üyelerinin Azli' iç İstanbul Üniversitesi Ticaret Hukuku Anabilim Dalı (ed), Ticaret Kürsüsü Tartışıyor: Kürsü Seminerleri -I- (Tebliğler – Tartışmalar) (On İki Levha 2022) 1-94.
- Pétel P et al., *Code de Commerce 2014* (26. Bası, Dalloz 2014).
- Poroy R, Çamoğlu E ve Tekinalp Ü, *Ortaklıklar Hukuku I* (15. Bası, Vedat 2021).
- Pulaşlı H, *Şirketler Hukuku Şerhi, C II* (4. Bası, Adalet 2022).
- Schiller S, *Les Limites de la Liberté Contractuelle en Droit des Sociétés: Les Connexions Radicales* (LGDJ 2002).
- Seçer Ö, 'Vekâlet Sözleşmesinin Vekâlete Özgü Sebeplerle Sona Ermesi' (2015) 2 İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 877-944.
- Simons C, *Hölters/Weber, Aktiengesetz* (4. Bası, CH Beck 2022).
- Sommer P, OR Kommentar Schweizerisches Obligationenrecht, (3. Bası, Orell Füssli 2016).
- Spindler G, *Münchener Kommentar zum Aktiengesetz* (5. Bası, CH Beck 2019).
- Spindler G, *beck-online.Grosskommentar, Aktienrecht*, Band 1 (5. Bası, CH Beck 2022).
- Şehirali Çelik FH, *Anonim Şirketlerde Çıkar Çatışmaları Ekseninde Şirket Ele Geçirmelerine Karşı Önlemler* (BTHAE 2008).
- Şener OH, *Yeni TTK Döneminde Anonim ve Limited Ortaklıklara İlişkin Verilen Yargıtay Emsal Kararlarının Değerlendirilmesi* (Seçkin 2018).
- Şener OH, *Teorik ve Uygulamalı Ortaklıklar Hukuku Ders Kitabı* (5. Bası, Seçkin 2022).
- Tanner B, *Personengesellschaften und Aktiengesellschaft -Vergütungsverordnung, CHK - Handkommentar zum Schweizer Privatrecht* (3. Bası, Schultess 2016).
- Tanner B, *Zürcher Kommentar* (3. Bası, Schultess 2018).
- Tekil F, *Şirketler Hukuku, ikinci Cilt, Anonim Şirketler* (2. Bası, Otağ 1978).
- Tekil F, *Anonim Şirketler Hukuku* (2. Bası, Alkım 1998).
- Tekinalp Ü, *Anonim Ortaklıklarda Tüzel Kişilerin Temsili* (BTHAE 1965).
- Tekinalp Ü, *Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku* (5. Bası, Vedat 2020).
- Teoman Ö, 'Anonim Ortaklıkta Yönetim Kurulu Üyelerinin Seçim ve Azillerinin Gündeme Bağlılık İlkesi İle İlişkisi -Yargıtay 11. Hukuk Dairesi'nin Bir Kararı Nedeniyle-' Otuz Yıl Ticaret Hukuku -Tüm Makalelerim-, Cilt I, 1971 – 1982 (Beta 2000) 473-487.
- Thüsing G, *Fleischer Handbuch des Vorstandsrechts* (CH Beck 2006).
- Uçar S, *Anonim Şirket Yönetim Kurulu Üyelerinin Azli*, Yayımlanmamış Doktora Tezi (Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü 2022).
- Veziroğlu C, *Anonim Ortaklıklar Hukukunda Esas Sözleşme Özgürlüğü ve Sınırları* (On İki Levha 2021).
- Weber M, *Hölters/Weber, Aktiengesetz* (4. Bası, CH Beck 2022).
- Weil R, 'Declassifying The Classified' (2006) 31 Delaware Journal of Corporate Law 891-932.
- Wentrup C, *Münchener Handbuch des Gesellschaftsrechts*, 4. Cilt (5. Bası, CH Beck 2020).
- Windbichler C, *Gesellschaftsrecht* (24. Bası, CH Beck 2017).
- Worthington S, *Sealy & Worthington's Text, Cases, and Materials in Company Law* (11. Bası, OUP 2016).
- Yağcıoğlu KM, *Anonim Ortaklıkta Yönetim Kurulu Üyeliğinin Sona Ermesi* (Adalet 2018).
- Zengin İÇ, *Türk Ticaret Kanunu'na Göre Anonim Ortaklık Genel Kurulunda Yeter Sayılar* (On İki Levha 2020).



