



RESPONSIBILITY OF MEMBERS OF THE BOARD OF DIRECTORS AND BUSINESS JUDGEMENT RULE IN JOINT STOCK COMPANIES

Hüseyin TANGÜNER*

* İstanbul Aydın Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Özel Hukuku Bilim Dalında Yüksek Lisans Öğrencisi, av.huseyintanguner@gmail.com ORCID: 0000-0002-1566-2854

Received Date: 11.01.2022 Revised Date:07.02.2022 Accepted Date:15.03.2022

Copyright © 2022 Hüseyin TANGÜNER. This is an open access article distributed under the Eurasian Academy of Sciences License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

ABSTRACT

A general liability is regulated in Article 553 of Turkish Commercial Code that the founders, members of the board of directors, managers and liquidators are liable to the partnership, shareholders and creditors for the losses incurred if they violate their duties arising from the law and the articles of association. However, this responsibility is limited by the business judgment rule. As a matter of fact, the fact that the Board of Directors is responsible for the losses incurred in every way due to the decisions it has taken based on its discretion will cause the board of directors to become more passive. In this sense, the business judgment rule will be a reliable source for all parts.

Keywords: Capital companies, General Liability of Board Members, Liability Litigation, Business Judgement Rule.

ANONİM ŞİRKETLERDE YÖNETİM KURULU ÜYELERİNİN SORUMLULUĞU VE İŞ ADAMI KARARI İLKESİ

ÖZET

Türk Ticaret Kanunu m. 553 hükmünde kurucular, yönetim kurulundaki üyeler, yöneticilerle tasfiye memurları yasayla esas sözleşmeden kaynaklanan görevlerini kusurları ile ihlal ettiklerinde meydana gelen zarardan ortaklığa, hisse sahipleriyle alacaklılara karşı sorumlu olacakları hüküm altına alınarak genel sorumluluk hali düzenlenmiştir. Ancak bu sorumluluk iş insanı kararı (business judgment rule) ilkesiyle sınırlandırılmaktadır. Nitekim Yönetim kurulunun takdir yetkisine dayanarak vermiş olduğu kararlar sebebiyle meydana gelen zararlardan her halükarda sorumlu olmaları pasifleşmelerine sebebiyet verecektir. Bu anlamda İş adamı kararı ilkesi güvenilir bir liman olacaktır.

Anahtar Kelimeler: Sermaye şirketleri, Yönetim Kurulu Üyelerinin Genel Sorumluluk Halleri, Sorumluluk Davası, İş adamı kararı ilkesi,

1. Giriş

TTK 374. maddesinin hükmünde, yönetim kurulunun, yasayla ve esas sözleşmeye göre genel kurulun yetkisine bırakılmış olanlar haricinde, firmanın işletmeye konu olan durumun gerçekleştirilmesine yönelik olarak gereken tüm iş ve işlemlere ilişkin karar alma konusunda yetkisinin bulunduğu düzenlenmiştir (Solak, 2019:5). Bu bağlamda



Anonim şirketlerin yönetimle temsil hak ve görevi yönetim kuruluna aittir (Yaşar, 2014:2).

Anonim ortaklıklar çalışmalarını organları aracılığıyla devam ettirmektedir; genel kurul karar organı, yönetim kuruluysa anonim ortaklığın yönetimle temsil organıdır. Anonim firmanın temsiliyle yönetimi yönetim kurulunca yapılmakta ve yönetim kurulunun söz konusu görevi gerçek kişi üyelerince gerçekleştirilmektedir.

Yönetim kurulu, anonim ortaklığın yasayla düzenlenmiş zorunlu organlarından biridir ve anonim şirketin amacına giren tüm hakları kullanır. Buna karşın organ kavramı soyut nitelikte olup, ona gerçek şahıs olan yönetim kurulunun üyeleri canlılık kazandırır. Bu itibarla anonim şirketle yönetim kurulu arasında bir sözleşme değildir, ortaklıklar hukukuna ilişkin “organik bağ” söz konusudur.

Yönetim kurulu üyelerini ise Genel Kurul seçer. GK’nın bir kişiyi ya da birkaç kişiyi Yönetim kurulu üyeliği için seçmesi ortaklıkça ona yapılan bir gerekliliktir. Bu kişinin görevi kabul etmesi ile tarafların arasında bir sözleşme oluşur. Mahiyeti bakımından söz konusu sözleşme vekalet sözleşmesidir. Taraflar sözleşme serbestisi çerçevesinde bunu hizmet sözleşmesi olarak kararlaştırsalar dahi TTK m.375’teki devredilemez ve feragat edilemez görev ve yetkiler nedeniyle hizmet akdinin unsurları tam olarak söz konusu olmaz (Pulaşlı, 2018: 75).

Yönetim kurulu şirketin politikalarını belirler ve bunların uygulanmasına yönelik olarak birçok karar alır. Yönetim kurulu kararlarına ilişkin olarak bu kararların nasıl alınması gerektiği yönünde önceden değişmez bir kural öngörülemez (Solak, 2019:5). Bu sebeple YK, karar alıp almamak hususunu ve nasıl karar alması gerektiği hususunu tercih ederken somut olayın özelliklerine göre ve takdir yetkisine dayanarak alır. Ancak bu durum şüphesiz ki her zaman şirket lehine sonuçlanmaz. Bazı kararlar şirket aleyhine sonuçlanabilir. Yönetim kurulunun şirketi uğrattığı zararlara karşı genel sorumluluk hali TTK m. 553 hükmü ile düzenlenmiştir. TTK’nın 553. maddesine göre, kurucular, yönetim kurulu üyeleri, yöneticilerle tasfiye memurları yasadan ve esas sözleşmeden kaynaklan görevlerini kusurları ile ihlal ettiklerinde meydana gelen zarardan ortaklığa, pay sahipleriyle alacaklılara karşı sorumlu olacaklardır. İşte iş adamı kararı, bu sorumluluğu sınırlandıran ve yöneticilerin takdir alanını koruyan bir ilkedir. Bu bağlamda İş adamı kararı yönetim kurulu üyelerinin sığınacağı güvenli bir limandır (Pulaşlı, 2018: 75).

Türk Ticaret Kanunu’nda iş adamı kararı ilkesi, normatif olarak düzenlenmemiştir. Yönetim kurulu üyeleriyle ve yönetim ile görevli 3. şahısların özenle sadakat yükümlülüğünün düzenlendiği TTK 369. maddenin gerekçesinde, işadamı kararı ilkesi, tedbirli yönetici ölçüsünün tespitinde uygulanabilecek bir kriter olarak ele alınmıştır. Diğer bir deyişle iş adamı kararı ilkesi dayanağını TTK m. 369 hükmünden almaktadır.

I. GENEL SORUMLULUK HALİ

A. Taraf Sıfatı

İzah edildiği gibi TTK’nın 553. maddesinin hükmüne göre kurucular, yönetim kurulu üyeleri, yöneticilerle tasfiye memurlarına karşı ortaklık, pay sahipleri ve alacaklılar sorumluluk davası açabilecektir. Bu bağlamda taraf sıfatına değinmek gerekir se, Belirtmek gerekir ki, şirketin uğradığı zararlara ilişkin olarak pay sahipleri tazminat davası açma hakkına sahiptirler, ancak tazminatın şirkete ödenmesini talep etmeleri



gerekir. Pay sahibinin endirekt zararlarından dolayı açacağı davadaki istediği miktar, ortaklığın karşı karşıya kaldığı zararın tümüdür, yoksa pay sahibi ortaklıktaki payına göre zararın yalnızca kendi payına düşen bölümünü istemek mecburiyetinde olmaz (Pulaşlı, 2018: 75). Davayı açan kişi, mahkemeye başvururken hisse sahibi olmalıdır. Pay sahibinin söz konusu hakkı, koruyucu haklar kategorisindeki vazgeçilemez bir haktır. Söz konusu hak ortaklığın dava açmaya dair haktan tamamıyla bağımsızdır ve tali niteliğe sahip değildir. Söz konusu durum bilhassa YK üyelerinin ibra edilmesi durumunda önemli olmaktadır; zira genel kurulun verdiği ibra kararı ortaklıktaki dava açma hakkını ortadan kaldırmasına karşın, ibra kararına pozitif oy vermeyen ya da ibra kararını bilmeyip payı devralan hisse sahiplerinin sorumlulukla ilgili dava açma hakkını etkilememektedir. Fakat,

TTK'nın 558. maddesine göre ibra kararına olumlu oy veren veya ibra kararını bilip payı devralan hisse sahiplerinin dava hakkı da ortadan kalkmaktadır (Çamurcu, 2015:94).

Eğer şirket katılma intifa senedi veya oydan yoksun pay senetleri çıkarmışsa, bu senet sahipleri de aynen hisse sahipleri gibi, direkt ve endirekt zarar halinde mahkeme açma hakkına sahiptir (Pulaşlı, 2018: 75).

Aktif dava ehliyetine sahip olan taraflardan birisi de şirkettir. Bir veya birkaç YK üyesine sorumluluk davası açılmasında ilke olarak hala görevde olan YK üyeleri karar verir ve firmanın kanuni mümessili olarak mahkemeye başvurur. Bu durumda şirketi mahkemede davalı olmayan YK üyeleri temsil eder. YK üyelerinin tamamı bakımından sorumluluk davası açılabilir, davayı yine firma açabilir. Fakat firmanın ihmali ya da sorumluların firmaya egemen olmalarından dolayı davanın açılmaması halinde davayı tüm hisse sahipleri açabilir.

Hisse sahibinin zararı dolaylıysa ödenecek tazminatın firmaya verilmesi istemesi lazımdır. Ancak bu durumda şirketi mahkemede kimin temsil edeceğine dair sorun ortaya çıkar. Böyle olunca firmayı mahkemede temsil etmesi gereken bir kayyımın atanması gerekir (Pulaşlı, 2018: 75).

Nihai olarak şirket alacaklılarına gelirse şirket alacaklıları Alacaklılar TTK'nın 556. maddesine göre ancak firmanın iflası durumunda, tazminatın firmaya verilmesini isteyebilir. Yasa firmanın borçlarını verdiği müddetçe alacaklıların zarara maruz kalmadığı hipotezini benimsemiştir. İflas halinde şirketin uğradığı zararın tazminine ilişkin talep hakkına hem pay sahipleri hem de alacaklılar sahiptir. Fakat hisse sahipleriyle alacaklıların talep hakları önce iflas dairesince kullanılır. İflas dairesi, bu dava hakkını kullanmadığında, tüm hisse sahipleriyle firma alacaklısı bu davayı açmak için mahkemeye başvurabilir.

Sorumluluk davasının pasif tarafında ise kurucular, YK üyeleri, yöneticiler ve tasfiye memurları bulunmaktadır.

Kurucular, TTK'nın 337. maddesinde tanımlanmıştır. Buna göre; -Hisse taahhüt ederek esas sözleşmeye imza alan gerçek ve tüzeller,-Hisse taahhüdünde bulunan ve esas sözleşmeye imza atan şahıs söz konusu işlemleri 3. bir şahıs hesabına gerçekleştirdiğinde, söz konusu şahıs da kuruluşun kaynaklanan sorumlulukla ilgili olarak kurucu sayılmaktadır. Bu 3. şahıs, kendisinin hesabına çalışan kişinin bildiği ya da bilmesi gereken bir konuyu kendisinin bilmediğini iddia edemez.



Bu kapsama kanuna ve esas sözleşmeye dayalı olarak yönetim kuruluna biçimsel olarak seçilen ya da atanan tüm üyeler dahildir. Bu bağlamda YK görevini gerçekten ifa edip etmediği ve ticaret siciline tescil edilmiş olup olmadığı önemli değildir.

Yöneticiler çevresine, evvela yönetim ile görevli şahıslar (TTK m.553/1), yönetim kurulu yetkileri ile donatılan murahhas müdürler (TTK m. 370/2) ya da müdürler (TTK m.368; 375/1-d) ve gerektiğinde ticari mümessille ticari vekillerde dahildir.

Yasa veya esas sözleşmede öngörülen sebeplerden birisiyle anonim şirketin tasfiye haline girmesi durumunda, usulüne uygun olarak atanmış tasfiye ile görevli memurlar sorumlular kapsamına dahildir. (TTK m.553/1)

a. Yönetim ve temsil yetkisinin devri hali

TTK, yönetimin devrini m.367' de temsil yetkisinin devrini ise m.370' de düzenleyerek yönetim ve temsil olgularını kesin bir biçimde ayırmıştır.

i. Yönetimin devri

Yönetim kurulu, yönetimi devretmediği takdirde bu görev yönetim kurulunun tüm üyelerince birlikte yerine getirilir (TTK m.367/2). Yönetim kurulunun yönetim yetkisinin devri ile amaçlanan, anonim şirketin işleyişinin hızlandırılması ve kolaylaştırılmasıdır. Bu nedenle, anonim ortaklığın ihtiyacından dolayı yönetim kurulu yasal olarak devredilmesi mümkün olmayan yetkileri (TTK m.375) dışındaki yetkilerini esas sözleşmeye konacak bir hüküm ile, oluşturacağı bir iç yönerge çerçevesinde kısmi olarak ya da tamamıyla bir ya da birkaç YK üyesine yahut üçüncü şahsa devretmesi mümkündür. Burada YK' dan tamamen bağımsız bir organ yaratılmamış sadece şirketin iç işleriyle, yönetimle ilgili olarak firmanın işletme konusunun elde edilebilmesine yönelik olarak gereken kararların alınmasına dair hakkının kısmen veya tamamen devri söz konusudur.

Yönetim yetkisinin devrinin şartları (Pulaşlı, 2018: 130);

- Esas sözleşmede yönetimin devriyle ilgili net bir hükmün olması
- YK'nin hazırladığı bir iç yönerge veya iç yönergenin esaslı noktalarını içeren bir YK kararının bulunması (Pulaşlı, 2018: 160).
- Yönetimin devrinin iç yönergeye uygun olması
- YK'nın devredilemez ve feragat edilemez nitelikteki görev ve yetkilerinin (TTK m.375) dışındaki yetkilerinin devredilmiş olması gereklidir.

Esas sözleşmede böyle bir hüküm kuruluşta yer alabileceği gibi, sonradan bir genel kurul kararıyla da bu hükmün esas sözleşmeye konulması mümkündür. Ancak bu konuda açık bir hüküm bulunması zorunludur.

Yönetim hakkı ile temsil yetkisinin birbirinden kanunca ayrılmış olması sebebiyle yönetimin kısmen veya tamamen devri ile söz konusu olan, karar alma işlevinin devri olup kendisine görev devredilen üyeler murahhas sıfatını almakla birlikte, icracı, diğerleri ise icracı olmayan üyeler olarak ayrılması söz konusu olmaz. Çünkü yönetimin devrinde firmayı hak sahibi yapabilme, borçlandırma yetkisi söz konusu değildir.

(i) Kelime anlamıyla “gerçek iç yönergenin” mevcut olması gerekli değildir

Esas sözleşmede yönetimin devriyle ilgili açık bir madde bulunmasına rağmen, şekli anlamda bir iç yönerge yoksa bile, iç yönergenin asgari şartlarını içeren yazılı bir yönetimin devrine ilişkin yönetim kurulunun kararı yeterli ve zorunludur. Söz konusu



karar esas sözleşmede nitelikli karar öngörülmemişse toplantıda hazır bulunan üyelerin çoğunluğuyla alınır. Bu durumda yönetimin devri geçerli olur (Pulaşlı, 2018: 170).

(ii) Sorumsuzluk

TTK'nın 553/2 maddesine dayalı olarak yasadan ya da esas sözleşmeden kaynaklı bir görev ya da yetkiyi, yasaya dayalı olarak başka bir kimseye devretmiş olan organlar ya da şahıslar, söz konusu görevlerle yetkileri devralmış olan şahısların seçilmesinde, delegasyonda, talimat vermede ve üst gözetim görevinde makul düzeyde özen göstermediklerinin ispatlanması durumu dışında, söz konusu şahısların fiilleriyle kararlarından sorumlu değildir (Solak, 2019:125).

(iii) Yetkisiz delegasyon

Yönetimin devri hususunda esas sözleşmede madde yoksa, delegasyon bir iç yönergeye dayanmıyor ise ya da YK kararı yoksa burada geçerli bir yönetimin devrinden söz edilemez. Buna rağmen, yönetim yetkileri devredilmişse, bu durumda TTK m.366/2 anlamında YK üyelerinin kendi aralarında iş bölümüne gittiğinden bahsedilebilir, böyle bir durumda ise, YK üyeleri sadece kendilerine bırakılan alandan değil, kurulun faaliyeti kapsamındaki bütün alanlardan diğer üyelerle birlikte sorumlu olur (Solak, 2019:103).

ii. Temsil yetkisinin devri

(i) Kapsamı

TTK'nın 371/1 maddesinin hükmüne dayalı olarak, “temsile yetkili olanlar şirketin amacına ve işletme konusuna giren her türlü işleri ve hukuki işlemleri, şirket adına yapabilir ve bunun için şirket unvanını kullanabilirler”

TTK'nın 371/1 maddesinin hükmüne göre “temsile yetkili olanlar şirketin amacına ve işletme konusuna giren her türlü işleri ve hukuki işlemleri, şirket adına ve hesabına yapabilir ve bunun için şirket unvanını kullanabilir.” Yönetime dair yetki, ortaklığın kendi içerisinde ne şekilde kullanılacağını ilgilendirir iken, temsile dair yetki, yönetim kurulu üyesinin anonim ortaklıkla ilgili olarak 3. şahıslarla işlem yapabilmesini belirtir. YK'nın 3. kişiler ile birlikte gerçekleştirdiği işlemin ortaklığı bağlayabilmesiyle ilgili olarak söz konusu işlemin ortaklığın adına yapılması lazımdır. Aksi halde, bu işlem ortaklığın çalışma sahasında gerçekleşse de işlemi gerçekleştiren üyeyi bağlayacaktır, ortaklığı bağlamayacaktır. YK, ortaklığın yapabileceği bütün işlemleri yapabilir.

Yönetim kurulunun temsille ilgili yetkisinin devredilmesini tanzim eden TTK'nın 370/2 maddesinde bu hususta esas sözleşmede bir madde bulunup bulunmamasıyla ilgili bir ifade yer almıyorsa bile, öğretilerde temsil yetkisinin devredilmesi konusunda da esas sözleşmede bir hükmün bulunmasının gerekli olduğu vurgulanmaktadır (Çamurcu, 2015:36). Ancak, yönetimin devrinde olduğu gibi temsil yetkisinin devri için, bir iç yönergenin varlığı ve temsil yetkisinin buna uygun olarak devredilmiş olması şart değildir.

TTK m.370/2 hükmü uyarınca temsil yetkisinin devri için 2 şart bulunmalıdır;

- Esas sözleşmede yetki devriyle ilgili bir hüküm olması
- Esas sözleşmeye bağlı, yönetim kurulunun temsil yetkisinin devriyle ilgili bir karar alması gereklidir.



(ii) Sorumsuzluk

Yetki devrinin usule uygun devredilmesi halinde ve delege edilen seçiminde, talimat vermede ve üst gözetim görevinde gereken özeni göstermiş olması durumunda delegenin fiillerinden dolayı sorumlu olmayacaktır.

(iii) Yetkisiz delegasyon

YK, temsil yetkisinin devrini yetkisiz şekilde devretmesi halinde, YK üyelerinin kişisel olarak görev ihlali olmasa dahi, devredilen görevlerle ilgili olarak delege edilen kişinin fiillerinden doğrudan sorumlu olur (Solak, 2019:110).

iii. Ticari vekil veya diğer tacir yardımcılarının atanması (TTK m.371/7) hali

Bu düzenlemeye göre YK, icra yetkisi olmayan YK üyelerini veya şirkete hizmet sözleşmesiyle bağlı olan çalışanlarını (muhasibe, satın alma gibi çeşitli departmanlarda görevli kişileri) “sınırlı yetkili ticari vekil” ya da “diğer tacir yardımcısı” şeklinde atayabilir. Ancak söz konusu atamanın koşulu TTK’nın 367. maddesi hükmüne göre yapılır. Yani iç yönerge veya iç yönergenin asgari şartlarını taşıyan ve esas sözleşmede ağırlaştırılmış nisap yoksa toplantıya katılan YK üyelerinin çoğunluğuyla alınan bir yazılı bir karar gereklidir ve bu atama iç yönergeye göre yapılır. TTK’nın 371/7 maddesinde her ne kadar iç yönergenin tescil ve ilanı öngörülmüş olsa da iç yönergenin tamamının tescil ve ilanının kabulü mümkün değildir. Ana madde olan TTK’nın 367. maddesinde iç yönergenin tesciliyle ilanı söz konusu değildir. Bu durumda İç yönergenin sadece ilgili kısmı tescil ve ilan edilir. Çünkü iç yönergenin içermiş olduğu bilgiler tamamen firmanın iç işleri ve kurulun çalışma biçimi ve iç organizasyonu ile ilgili olduğundan açıkça bunun içeriğinin Pay sahipleri veya şirket alacaklılarıyla paylaşımına dahi izin verilmediğinden bunların herkes tarafından bilinmemesi gerekir (Solak, 2019:110).

TTK 370/2 uyarınca YK temsil yetkisini murahhas veya murahhaslara devretse de ticari temsilciyle ticari vekil atama yetkisi ortadan kalkmamaktadır. Bu YK’nın devredilemez ve feragat edilemez nitelikteki görev ve yetkilerinden olduğundan murahhasların ticari vekil atama yetkisi yoktur. O halde TTK 371 hükmüne 7. Fıkra olarak eklenen bu yeni hükmün anlamı nedir? TTK m.375’te öngörülen devredilemez ve feragat edilemez nitelikteki yetkiler dışında kalan hususlarda yetki devrinin söz konusu olması halinde icrai yetkisi olmayan YK üyelerinin şirketi temsil yetkisi yoktur ve bunlara YK’nın sınırlı da olsa şirketi dışa karşı temsil etme yetkisi vermesi mümkün değildir. Dolayısıyla bu durumu aşmak için yasa koyucu YK’nın yönetim ve özellikle temsil yetkisini tamamen veya kısmen murahhaslara devretmesi halinde icra yetkisi olmayan YK üyelerine de icrai nitelikte “sınırlı ticari vekil veya diğer tacir yardımcısı atama” yetkisi vermiştir. Söz konusu şahısların şirketle 3. şahıslara vereceği tüm zararlardan dolayı YK üyeleri zincirleme sorumlu olmaktadır (Pulaşlı, 2018: 223).

B. Genel Sorumluluğun Şartları

TTK M. 553 hükmü uyarınca gene sorumluluğun şartları; zarar, zarar ile sorumluluğun kaynağı arasında illiyet bağı bulunması ve kusurdur.

b. Zarar

Sorumluluk hukukunun ana ereği oluşan zararın karşılanmasıdır. Sorumluluk hukukunda zarar, bir şahsın malvarlığında iradesi haricinde oluşan eksilme şeklinde tanımlanmıştır. Bu durum “maddi zarar” şeklinde adlandırılır iken, kişi varlığında bir eksilme gerçekleştiğinde “manevi zarar” şeklinde nitelendirilmektedir. Malvarlığında



gerçekleşen azalma, malvarlığındaki aktiflerin azalması biçiminde olabilirken pasiflerin artması biçiminde de gerçekleşebilir. Bu tip zararlara “fiili zararlar” denirken, yaşamın normal akışı çerçevesinde oluşabilecek zarar veren eylemin gerçekleşmesinin sonucunda sağlanamayan kar da “zarar” şeklinde nitelendirilmektedir. Söz konusu zararlara “yoksun kalınan kar” şeklinde isimlendirilir.

Anonim ortaklığa has sorumluluktaki “zarar” terimi sorumluluk hukukundan ayrı değildir. Tüzel şahısların manevi olarak ıstırap çekmesi mümkün olmasa bile, onurlarıyla saygınlıkları zedeleneceğinden manevi zararın oluşabileceği düşünülmektedir. Bu durumda açılacak dava hâksiz fiillere ilişkin genel hükümler kapsamında açılabilir (Çamurcu, 2015:50).

Zararın belirlenmesi: Sorumluluğun konusu olan zararın belirlenebilmesine yönelik olarak zarar görmüş olanın halihazırdaki malvarlığı durumuyla zarar verici eylem gerçekleşirse idi sahip olacağı malvarlığının farkı hesaplanmalıdır. Böyle olunca zarar görenin malvarlığının ne kadar olacağı belirlenemiyor veya başka bir nedenden kaynaklı olarak zarar miktarı net olarak tespit edilemiyorsa, bu durumda zarar görenlerin TBK’nın 50/2 maddesine göre yargıçtan yaşamın normal akışıyla zarar görenin aldığı önlemleri dikkate alarak zararı tespit etmesini istemeleri mümkündür.

c. Genel Kurul Kararı Şart mıdır?

Şirketin dolaylı zarara uğrama olasılığı yoktur. TTK’nın 555/1 maddesinde firmanın karşılaştığı zararın tazmin edilmesini, ancak şirketinle pay sahiplerinin isteyebileceği, alacaklıların ise (iflas hariç) dava hakkı olmadığı ve pay sahiplerinin açtığı davada tazminatın şirkete ödenmesini isteyecekleri öngörülmüştür. Dolayısıyla ETTK’nın 341. maddesindeki GK’nın izni 6102 sayılı TTK’ya alınmamıştır. Çünkü firmanın ihlali ya da daha da önemlisi sorumluların firmaya egemen pay sahibi olmalarından dolayı sorumluluk davası açmaması söz konusu olabilir (Pulaşlı, 2018: 78).

Dava açabilme yetkisi yönünden Pay sahipleri ile şirket aynı düzeyde kabul edilmiştir ve YK’yı ibra etmeyen Pay sahiplerinin YK’ya karşı ister doğrudan ister dolaylı zarar nedeniyle sorumluluk davası açması nedeniyle GK’nın iznine gerek yoktur.

Zararın varlığıyla miktarı konusundaki ispatlama yükümlülüğü zararlı çıktığını belirten davacıların üstündedir.

d. Organa Özgü Görevlerin İhlali

Anonim ortaklığa has sorumlulukların gündem kazanabilmesi için, organların kendilerine yasa veya esas sözleşmeyle verilmiş olan görevleri ihlal etmesi lazımdır. Yasada her ne kadar yasala esas sözleşmeden söz edilse de başta iç yönerge olmak üzere ortaklığın kaidelerini saptayan öteki yan düzenlemeler de “görev” terimi içinde değerlendirilmek durumundadır. Buna göre organa has görevlerin ihlal edilmesi, yasa, esas sözleşme, iç yönerge veya organı ortaklığa bağlamakta olan sözleşmeyle organa verilmiş olan görevlerin veya yükümlülüklerin, organca gerektiği şekilde yerine getirilmemesi şeklinde tanımlanabilir.

Anonim ortaklık hukukundaki “organ” terimi; yasa, esas sözleşme ya da bunlara göre hazırlanan iç yönergeler çerçevesinde seçilmiş olan ve yönetim yetkileri ile donatılmış olan kişileri veya kaideleri ve bu tür bir yetkilendirme bulunmasa da ortaklığın iradesinin oluşmasına dahil olan veya ortaklığı temsil veya yönetime görevini üzerine alan



ve kendisine bağımsız bir hareket sahası verilen şahıs veya şahısları belirtir. YK üyeleriyle murahhaslar bu çerçevede organdır. Ortaklık içinde kendine bağımsız hareket sahası verilmeyen ve ortaklığın iradesine katkıda bulunmayan, yani murahhas pozisyonunda olmayan müdürler idare yetkisini üzerlerinde bulundurmadıklarından organ konumunda değildir ve organa has görevleri ihlal edemezler.

Organa has görevleri ihlal eden eylem, yasaya ya da esas sözleşmeye dayalı olarak yapılmaması gereken bir fiilin yapılması biçiminde oluşabileceği gibi, yapılması gereken bir fiilin yapılmaması biçiminde de kendini gösterebilir.

Organa has görevlerin ihlal edilmesiyle ilgili ispatlama davacının üstündedir.

e. İlliyet Bağı

Hukukta, oluşan zararlar sorumluluk sahibi olan hadise arasındaki bağ “illiyet bağı” şeklinde tanımlanmaktadır. Anonim ortaklıklara has sorumluluklara bu konuda bir farklılık söz konusu değildir. Sorumluluk ister kusur sorumluluğuna ister kusursuz sorumluluğuna dayansın illiyet bağı olmadan tazminata hükmetmek imkansızdır. YK üyelerinin ve murahhasların sorumluluklarından söz edebilmek üzere söz konusu şahısların kusurlu biçimde işlemiş oldukları fiillerle oluşan zarar arasında illiyet bağının olması gerekmektedir. Uygun illiyet bağının olduğunu kabul edebilmek üzere zarar veren eylemi yapan kişinin o neticeyi öngörmesi gerekmektedir. Nesnel olarak o eylem hadiselerin olağan akışıyla yaşam deneyimlerine dayalı olarak o zarara neden olacak özellikte kabul edilebiliyor ise böyle olunca illiyet bağı vardır. Oluşan zararlar illiyet bağı içinde birden çok davranış bulunabilir, bu durumda nedenlerin çokluğundan söz edilebilir. Birden çok neden, yalnız başına zararlı neticeyi oluşturmaya uygun olmamakla birlikte, birleştiklerinde zararlı neticenin oluşmasına yol açıyorsa buna “ortak illiyet” denir. Söz konusu şahıslar oluşan zarardan zincirleme olarak sorumludur. Zarara yol açan eylemler yalnız başlarına bu zarara neden olmaya uygun olmalarına karşın, bir arada bu zarara yol açmışlarsa “yarışan illiyet”ten söz edilir ve böyle olunca tüm sebeplerin faili bu zarardan yine TTK m.557 uyarınca müteselsilen sorumlu olur (Çamurcu, 2015:63).

Zarara yol açtığı belirtilen olayla zarar arasındaki illiyet bağını davacı kanıtlamalıdır.

f. Kusur

i. Kusur Sorumluluğu

Yönetim kurulu üyeleriyle yöneticilerin sorumluluğu TTK'nın 553. maddesine göre kusura dayanan sorumluluktur (Çamoğlu, 2007:590). Bu itibarla sorumluluğun söz konusu olabilmesine yönelik olarak yasadın ya da esas sözleşmeden kaynaklanan yükümlülüklerini kusurlu şekilde ihlal etmeleri gerekmektedir. TTK'ya göre hafif ihmal de sorumluluk için yeterlidir (Pulaşlı, 2018: 1).

Anonim ortaklıklar hukukunda kusur, genel sorumluluk hukukundaki gibi kasıtlı ihmal olarak 2'ye ayrılır. Kusurun kasıt veya ihmal olmasının buradaki neticeyi tazminat ödenmesine ya da ödenmemesine ilişkin olmayıp tazminatın miktarına ilişkindir. Böyle olunca yargıç, kasti olarak hareket etmeyen fakat ihmaliyle ortaklığa zarar veren bir YK üyesi veya idarecinin vereceği tazminatı tespit ederken, zararın tümünü değil kusura göre, kusurlu bir hareket izafe edilememesi halinde sorumluluk söz konusu olmayacaktır.



(i) Objektif kusur

YK üyeleri ve yöneticilerin kusurunun bulunup bulunmadığı belirlenir iken görevlerini yaparken gereken özeni ortaya koyup koymadıklarına bakılır. “Özen ve bağlılık yükümlülüğü” başlığı taşıyan TTK m.369 hükmü YK üyeleri ve yöneticilerin özen borcunun çerçevesini tedbirli bir idarecinin davranış yaklaşımını dikkate alıp saptamıştır. Böyle olunca öznel olarak söz konusu şahısların, bireysel nitelikleriyle mesleksi becerileri çerçevesinde beklenen bağlamında davranış gösterip göstermedikleri değil, nesnel olarak yasa koyucu tarafından belirlenen tedbirli idareci davranış yaklaşımına dayalı olarak davranış gösterip göstermedikleri incelenmektedir. Ancak “tedbirli yönetici” terimi kusurun belirlenmesinde alt sınırdır. Sorumluluğuna gidilen idarecinin bireysel nitelikleriyle mesleksi becerisi tedbirli bir idareciden daha iyi ise bu halde gerçekleştirilecek değerlendirme nesnel ölçütlere göre değil, bu kişinin sübjektif kıstaslarıdır (Çamurcu, 2015:70). Yani belirli bir alanda yüksek bilgi ve donanıma sahip olmak kusursuz sayılabılmenin çitasını yükseltir. Örneğin; Bir YK üyesi ve konusunda uzman hukukçunun hukuki işlerle ilgili alanlarda göstereceği özenin ölçütü bu tür bir mesleksi deneyimi bulunmayan YK üyesinininkinden daha ağırdır.

Ayrıca gerçekleştirilen işin büyüklüğüyle karmaşıklığı ortaya konması gereken özenin derecesini artırır. Bu durumda organın uzman kişilerden yardım alması zorunlu ve yeterlidir. Kendisinin belli bazı vasıflara sahip olmadığına bilinmesine rağmen bu göreve seçilmiş olması veya zamanının olmaması sebebiyle gerekli özeni gösterememesi ve yahut kendi işinde ortaya koyması gereken özeni gösterdiğini ispatlaması sorumluluktan kurtarmaz. Yine tecrübesizliğini ve bilgi sahibi olmadığını iddia ederek sorumluluktan kaçması söz konusu olmaz (Güney, 2016: 313).

TTK m.369’un “tedbirli yönetici” kavramıyla kusuru objektifleştirilmiş olması, YK üyeleriyle yöneticilerin oluşan tüm zararlardan sorumluluk sahibi olacakları manasına gelmez. Yasa koyucu, TTK m.553/3 hükmüyle kendi kontrolü haricinde oluşan zararlardan sorumlu olmayacağı prensibini de getirmiştir.

(ii) Kusurun İspatı

TTK’ da sorumluluk davalarında ispatlama yükünün hangi tarafta olduğuyla ilgili bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu nedenle, söz konusu zarar hangi hukuksal ilişkiden kaynaklanıyor ise ispatlama yükü de buna göre farklılaşacaktır. Anonim ortaklık ile YK üyesinin ya da yöneticilerin arasında ki hukuki ilişki akdi ilişkisine (vekalet veya hizmet sözleşmesine) dayandığından, YK üyeleriyle yöneticilerin yasadan ya da esas sözleşmeden kaynaklanan yükümlülüklerini ihlal anlamına geldiğinden, ortaklığın zararından dolayı açılmış olan davalarda, davayı kimin açtığı bir önemli olmaksızın, sorumluluk davasında kusur karinesi TBK 112 hükmüne göre kabul edilecektir ve davalıların kusurlu oldukları sayılarak, kusursuzluklarını ispatlamaları lazımdır. Ancak bu durumda davacıların söz konusu zararın YK üyesi veya yöneticilerin ihlalinden yani özen ve sadakat yükümlülüğüne aykırılıktan doğduğunu ispat etmesi gerekmektedir. Bu durumda YK üyesi ve yöneticilerin iş adamı kararından yararlanmaları söz konusu olmaz. Çünkü YK üyeleri ve yöneticilerin kanuna, esas sözleşmeye ve diğer mevzuat hükümlerine uymak zorunda olduklarından, bunlara aykırı bir “işletmesel takdir” çerçevesinde karar almaları söz konusu olmaz (Pulaşlı, 2018: 350).

Hisse sahipleriyle alacaklıların direkt olarak maruz kaldıkları zararlar nedeniyle açmış oldukları sorumluluk davası haksız fiil olduğu için genel hüküm olarak nitelendirilebileceğimiz HMK’nin 190. maddesine dayalı olarak “ispat yükü, kanunda özel



bir düzenleme bulunmadıkça, iddia edilen vakiyaya bağlanan hukuki sonuçtan kendi lehine hak çıkararak tarafına aittir.” Denilerek burada ispatlama yükü davacılar üzerine yüklenmiştir (Çamurcu, 2015:78).

g. Yönetim kurulu üyelerinin özen yükümlülüğü ve ihlali

Özen, bir işin veya görevin yapılmasında gösterilen veya gösterilmesi gereken ve istenilen özel dikkattir. Şirketler hukukundaki özen yükümlülüğü YK üyelerinin öncelikle kanunda açıkça belirlenmemiş görevlerinin tespitinde nelerin yapıp nelerin yapılmaması gerektiğine ilişkin yükümlülüklerinin belirlenmesinde rol oynamaktadır. Ayrıca özen yükümü YK üyeleri ve yöneticilere karşı açılan sorumluluk davalarında iddia edilen eylem, iş ve işlemlerinde kusurlu olup olmadıklarının tespitinde söz konusu olacaktır.

YK üyesi ile şirket arasındaki ilişki genel olarak vekalet akdine dayandığından özen yükümü de bu sözleşme ilişkisinden doğan ve kanunda belirlenmiş asli veya yan edim niteliğindeki yükümlülüklerin sözleşmenin amacına uygun şekilde tam ve doğru olarak ifade edilmesini gerektirir.

i. Görevin kabulünde özen

Bir anonim şirketin yönetim kurulu üyeliğine seçilen kimse bunun için gerekli yeteneğe ve bilgilere sahip olmalı ve zamanını ayırabilmelidir. Aksi halde YK üyeliği zorunlu bir görev olmadığından bu kişi bu görevi kabul etmemelidir. Ayrıca bir YK üyesi üstlendiği görevin üstesinden gelemeyeceğini anladığı andan itibaren görevden çekilmekle yükümlüdür. Ancak kişinin sırf bu yüzden kusurlu olduğu ileri sürülemez, somut bir görevin yerine getirilmemesi yani bir ihlalin söz konusu olmasıyla sorumluluk doğacaktır. Böylece YK üyesi bu şekilde hareket edilmesi gerektiğini bilmediği veya bu şekilde davranmaya zamanı olmadığı yönünde itirazda bulunamayacaktır (Pulaşlı, 2018: 169).

ii. Şirket organizasyonunda özen

YK, görevlerini amacına uygun bir şekilde düzenlemekle yükümlü olup şirketin başarılı şekilde gelişmesini ve devamını sağlamak amacıyla etkin ve işleyebilir nitelikte bir organizasyon kurmak ve bunu zaman içerisinde yeni gelişmelere uyarlamak zorundadır. Bu nedenle münferit haldeki iş ve işlemleri bizzat kendisinin yapması yeterli olmayıp uygun bir organizasyonun ortaya konulması gereklidir. Örneğin, komite ve komisyonlar oluşturmak, bu komite ve komisyonlara atayacağı kişilerin görevlerinin gerektirdiği bilgi, yetenek ve tecrübeye sahip olmalarına özen göstermesi ve özellikle kanundaki kriterlere uygun kişiler seçmesi gerekir.

YK'nın şirket organizasyonuna ilişkin diğer bir görevi de şirket yönetiminin aksamaması için boşalan YK üyeliğine geçici olarak kanuna ve esas sözleşmeye uygun bir kişiyi ataması ve ilk GK'nın onayına sunmasıdır (Pulaşlı, 2018: 172).

iii. Görevin ifasında özen

YK üyeleri ve yönetimle görevli diğer kişiler bir çerçeve içerisinde bizzat kendi görev alanını belirlemek ve bunları tam olarak ifa etmekle yükümlüdür. Bu nedenle özensizlik sadece borçlandırıcı işlemlerde değil bir görevlinin kendi görevlerini bilmemesi veya bilmesine rağmen yapmaması hallerinde de söz konusu olur.



iv. Şirketin Yapısal Değişikliklerinde ve Yatırımlarında Özen

Şirketin birleşmesi ve bölünmesi hallerinde karar verme yetkisi GK'da olmasına karşın bu işlemlere ilişkin gereken altyapı işlemlerini hazırlamak ve yürütmek görevi YK'ya aittir.

Şirket karının dağıtılması yetkisi GK'da olmakla birlikte kar dağıtım teklifinde bulunma yetkisi YK'ya aittir. Ayrıca şirketin mali yapısına ve kasa durumuna hakim organ YK olduğundan GK'nın kararlaştırdığı kar dağıtımının pay sahiplerine fiili ödenme tarihini YK belirler.

Risk; Ayrıca YK'nın işletme için gerekli olmayan "risk derecesi yüksek" yatırım araçlarından özellikle kaçınması gerekmektedir (Pulaşlı, 2018: 179). Ancak belirtmek gerekir ki, işletme faaliyetlerinde risk üstlenmek ile özensiz davranmak eş anlamlı değildir ve ekonomik faaliyetler daima riskin üstlenilmesini gerektirir. YK'nın iş adamı kararı ilke ve takdir çerçevesinde aldığı kararlar şirketin malvarlığında kayıplara neden olsa dahi sorumluluk söz konusu olmaz. YK üyeleri ve şirketi sevk ve idare etmeye yetkili olan kişiler işletmenin başarısızlığı nedeniyle değil aksine özensiz davranışları nedeniyle sorumlu tutulmaktadır. Sadece riskin ve dolayısıyla zararın gerçekleşmesi nedeniyle sorumlu tutulmaları söz konusu olmaz (Pulaşlı, 2018: 195).

v. Şirketin Memurlarının Seçiminde Özen

Şirkette alt kademede istihdam edilecek memur ve müstahdemlerin seçiminde YK'nın gerekli özeni göstermesi gerekir. Bu bağlamda özellikle denetime tabi anonim şirketlerde TTK m.375/1.c uyarınca YK, GK'ya denetçi önermekle yükümlü olup denetçiler hakkında GK'ya sözlü açıklama yapması gerekir.

vi. Özen Yükümüne Tabi Olan Kişiler

TTK'nın 365. maddesine göre anonim firmanın yasal yönetimiyle temsil organı yönetim kurulu olmakla birlikte, şirketin yönetiminden sorumlu olan kişilerde bu çerçeveye dahildir. Bu kapsama YK üyeleri, yönetimi devralan kişiler, müdürler, ticari temsilciler ve ticari vekiller girmektedir.

Tasfiye memurları özen yükümüne tabi kişilerden olmasına karşın YK üyeleri gibi iş adamı kararı alma hak ve yetkisine sahip olmayıp sadece şirketi mahkeme kararında belirlenmiş yetkisi kapsamında kanundan ve esas sözleşmeden doğan görevleri yerine getirmekle yükümlüdür. Dolayısıyla iş adamı kararı ilkesinden yararlanmaları söz konusu değildir.

Kuruculara, şirket henüz tüzel kişilik kazanmadığı için şirketin yönetimi çerçevesinde işletmesel bir karar almaları söz konusu olmaz, dolayısıyla bunlarında sorumluluğu kanunla esas sözleşmeden doğar. Kusurlu olarak bu görevleri ihlal etmesi halinde TTK m.553 kapsamında sorumlu olurlar (Pulaşlı, 2018: 182).

h. Yönetim kurulu üyelerinin bağlılık yükümlülüğü ve ihlali

YK üyeleriyle anonim firma arasındaki münasebetin temeli vekalet akdine yani karşılıklı güvene dayanmaktadır. Bu durumun sonucunda YK üyeleri ortaklıkla hisse sahiplerine karşı bağlılık borcuyla yükümlülüğü altındadırlar. Sadakat borcunun kapsamı geniştir (Çamoğlu, 2007:585). Buna göre YK üyelerinin yaptıkları tüm iş ve işlemlerde şirketin menfaatini ön planda tutma yükümlülükleri vardır ve hiçbir biçimde firmanın



aleyhine netice oluşturacak kendi özel menfaatini izlememelidirler. Aksi halde TTK m.369/1 hükmü çerçevesinde sorumlu olurlar.

YK üyelerine şirket ile hukuki işlem yapabilme yetkisi verilmesi halinde YK üyesinin şirket ile akdettiği sözleşmenin normal piyasa koşulları çerçevesinde olması gerekir (Pulaşlı, 2018: 182). YK üyesinin lehine olan her önemli avantaj hukuka aykırıdır. Bu duruma tek kişilik anonim şirketlerde de uyulması gerekir. Şirketin menfaatinin korunması özellikle şirket alacaklılarını ilgilendirmektedir.

Sadakat borcundan doğan somut bir yükümlülükte YK üyesinin şirket işlerini görürken öğrendiği sırları saklamasıdır. Bu yasağın kapsamına ortaklıkla ilgili vesikaların üçüncü şahıslara verilmemesi veya incelettirilmemesi, suret ya da fotokopisinin kişisel amaçla saklanmaması yahut görev süresinden sonra kimi evrakların iade edinilmesinden kaçınılması gibi davranışlarda girer. YK üyelerinin sır saklama yükümlülüğü görevleri devam ettiği sürece ve açıklanması ortaklığın menfaatlerini ihlal edecek nitelikte ise görev süresi bittikten sonra da devam eder. Münferit YK üyelerinin ve yöneticilerin sır saklama yükümlülüğü, şirketin menfaatinin korunması açısından açıklanması gerekiyorsa YK kararıyla kaldırılabilir.

II. YÖNETİM KURULU ÜYELERİNİN İŞ ADAMI KARARI (BUSINESS JUDGMENT RULE) PRENSİBİ KORUMASINDAN FAYDALANMA OLANAĞI

Tedbirli yöneticinin kriteri, YK üyesinin kurumsal yönetim prensiplerine göre iş adamı kararı verilebileceğiyle riskin bu durumdan kaynaklandığı hallerde üyenin sorumlu tutulmaması esasına dayanmaktadır. “İş adamı kararı” prensibinin ana yararlarından birisi, yöneticilerin bireysel sorumluluk korkusuyla ticari riskleri almaktan kaçınmasının engellenmesidir.

TTK'nın 553. maddesinde kurucu, YK üyeleri, yöneticileriyle tasfiye memurlarının yasayla esas sözleşmeden kaynaklı yükümlülüklerini kusurları ile ihlal ederek firmaya, hisse sahipleriyle alacaklılara verdikleri zararları tazmin etmekle yükümlü oldukları öngörülmüştür. Dolayısıyla kanun ve esas sözleşmeden doğan yükümlülüklerin ihlallerinde iş adamı kararı ilkesi uygulanmaz. Çünkü kanun ve esas sözleşme hükümlerine aykırılıklarda YK üyeleri ve yöneticilerin şirketin yönetiminde takdir yetkisi çerçevesinde bir “işletmesel karar” almaları söz konusu olmaz. Aksine şirket yönetiminde kanuna ve esas sözleşmeye uygun davranılması zorunludur (Solak, 2019:20).

İş adamı kararı ilkesine uygun davranan YK üyesi ve yönetimle görevli kişiler göstermesi gereken özeni yerine getirmiş sayılır ve alınan işletmesel kararlardan bir zarar doğmuş olsa dahi sorumlu olmazlar.

YK üyesi ve yöneticilerin iş adamı kararı ilkesinin korumasından yararlanmaları için gerekli koşullar şöyledir;

- Bir işletmesel karar olmalı
- Bağımsız ve tarafsız, yani kişisel menfaat ve yabancı bir etki altında olmamalı
- YK üyesi uygun bilgi temeline dayalı hareket etmiş olmalı
- İyiniyetli olmalı
- Şirketin menfaatine hareket etmiş olmalıdır (Pulaşlı, 2018: 222).



A. Bir İşletmesel Karar Olmalıdır

YK'nın işletmedeki tüm kararları idari karar değildir. Yönetimsel karar; yalnızca firmanın yönetim fonksiyonunun gerçekleştirilmesine hizmet eden ya da söz konusu fonksiyonun haricinde firmanın orta ya da uzun dönemli varlığı ve gelişmesine veya ekonomik, finansman, rekabet konumu ve gelir durumunda etkisi bulunan kararlardır (Yaşar, 2014:123).

Yönetim ve temsil yetkisinin bir kişiye delege edilmesi halinde söz konusu işletmesel karar bu yetkili tarafından bireysel olarak alınır ve uygulanır. Alınan karar aynı kurallara tabidir. Yönetime ilişkin kararların usulüne uygun ve özenli şekilde alınmış olması gerekir.

Karar sürecinde özen: İş adamı kararı, YK şirketi sevk ve idare ederken sorunları teyakkuz (uyanık) ve duyarlılık içinde ele alıp değerlendirmesini şart koşar. Bu nedenle mümkün olduğu kadar hızlı bir şekilde karara bağlanması gerekse de hiçbir zaman çok acele tarzda karar alması anlamını ifade etmez. Bu konuda iş adamı kararı ne fazlasını ne azını talep etmektedir (Kırca, 2012: 669).

Borca batık olma halinde özel özen: YK şirketin borca batık olması durumunda bu hususu mahkemeye bildirmek hususunda geç karar almış olmamalıdır. YK'nın bu durumda pasif davranması halinde iş adamı kararı onu korumaz.

Kararlara aktif katılım: YK toplantı ve karar nisaplarına uygun olmayan şekilde bir karar almış veya toplantıya bir üyeyi davet etmemişse özenli hareket etmiş olmaz. Çünkü münferit olarak her YK üyesinin her toplantıya katılması bir hak olduğu gibi aktif olarak kararların oluşumuna katkıda bulunması da bir görevdir. Bu nedenle önemli veya mazur görülebilir bir sebep olmadan YK toplantılarına katılmayan üye iş adamı korumasından yararlanamaz.

Örnek olay: Bir A.Ş. iç yönergedeki düzenlemeye göre A, B, C, D ve E olarak 5 kişiden oluşan YK'da toplantı nisabı en az 4 olarak öngörülmüş olsun;

1. ihtimal: toplantıya sadece E katılmamış diğer 4 üye katılmış ise iş adamı kararı ilkesi sadece mazeretsiz olarak toplantıya katılmayan E için geçerli değildir. Diğer üyeler bu ilkenin korumasından yararlanır.

2. ihtimal: Toplantıya D ve E mazeretsiz olarak katılmamışsa bu durumda tüm üyeler iş adamı kararı ilkesinin korumasından yararlanamaz. Çünkü YK kararı iç yönergede ki toplantı nisabına aykırı şekilde alınmıştır ve geçerli bir karar değildir. D ve E toplantıya mazeretsiz olarak katılmadıklarından dolayı sorumludurlar.

Toplantının başında toplantı nisabının sağlanıp sağlanmadığını YK'nın tüm üyeleri tespit etmeli ve nisap yoksa toplantıya son verilmesi gereklidir. Alınacak bu karar her ne kadar yok hükmünde ise de bu kararı sanki nisap varmış gibi almış olmaları tedbirli yöneticinin özen yükümüyle bağdaşmaz. Aynı şekilde bu yok hükmündeki kararı icra eden müdür veya yetkili kişiler kendisine sunulan YK kararını en azından geçerlilik şartları yönünden incelemesi gerekip, geçerlilik şartlarının var olup olmadığını bilmesi gerektiğinden o da YK üyeleri ile müteselsilen sorumlu olmalıdır.

Kararda firmanın amaç ve konusu etrafında hareket edilmelidir. Esas sözleşmenin konu hükmüne aykırı işlemler ile bu sınırın aşılmasıyla zarar meydana gelmesi halinde şirketin YK'ya rücu hakkı vardır. YK kararının esas sözleşmede öngörülen şirketin amaç



ve konusuna aykırı olmaması ve şirketin menfaati doğrultusunda olması gerekir (Kırca, 2012: 658).

B. YK Üyelerine Yöneticiler Yansız ve Bağımsız Olmalıdır ya da 3. Şahsın Etkisi Altında Bulunmamalıdır

YK belirli bir konuda karar alırken bazı üyeler tarafsız ve bağımsız değilse yani şirketin menfaati ile (şirketler topluluğunda ve inançlı YK üyeliği gibi bağımlılık hallerinde şirketin menfaati ile hakim şirketin veya inananın menfaatinin çakıştığı hallerde veya YK üyesinin kendi menfaati veya yakınlarının menfaati ile şirketin menfaatinin çatıştığı hallerde) durum YK başkanına bildirilip toplantıya katılmaması ve dolayısıyla kararın oluşumunda aktif katkı da bulunmaması gerekir (Pulaşlı, 2018: 222). Yani söz konusu kişileri kayırmadan “3. Kişi koşuluna” uygun işlem yapılır. Söz konusu kararlar ilgililerin haricinde imzalanır ve gerekiyorsa tarafsız uzman bir kişiden konu hakkında rapor alınır (Yaşar, 2014:123).

Yasağa aykırı davranılması halinde söz konusu YK üyesiyle çıkar çatışması objektif olarak bulunuyor ve biliniyor iken ilgili üyenin toplantıya dahil olmasına itirazda bulunmayan üyelerle bu üyelerin toplantıya dahil olması yönünde karar veren üyeler bundan dolayı firmanın uğramış olduğu zararları tazminle yükümlüdürler. Yasağa uymaksızın alınan kararlar geçerli olup bu kararlar sebebiyle şirketin uğramış olduğu zararlardan yasağa aykırı davranan YK üyesi ve menfaat çatışmasının varlığından haberdar olan ve buna rağmen toplantıya dahil olmasına itirazda bulunmayan veya üyenin toplantıya dahil olması yönünde karar veren YK üyeleri şirketin zararını tazmin ile yükümlüdür. Ancak bu yasağın ihlali tek başına sorumluluk doğurmayıp şirketin bundan dolayı bir zarar görmüş olması gerekmekte ayrıca zarar ile yasağa aykırılık arasında illiyet bağının bulunması gerekmektedir (Güney, 2016: 211).

C. Makul Ölçüde Araştırma Yapılmalıdır ve Uzmanlardan Gereken Bütün Bilgiler Alınmalıdır

İş adamı kararı YK'nın bilinçli ve şirketin menfaatine uygun karar verebilmesi için konu ve sorunlarla ilgili özel bilgilerin uzman kişilerden yeterli derecede alınmış olması şarttır.

Araştırmayla bilgi edinme evresinde, YK kararları ilgili değişik şıkları da ele alacaktır ve değişik şıkların muhtemel neticelerini faydalarıyla zararlarını karşılaştırarak değerlendirecektir (Altay, 211: 384) YK edindiği bilgiler çerçevesinde ulaşılmak istenen neticeyi en kolay bir biçimde sağlayacağına inandığı en güvenli kararı vermek durumundadır (Solak, 2019:98).

Kararın özen içinde verilmesinin ardından kararın yaşama dökülmesi evresinin de özenle izlenmesi lazımdır ki bu sayede kararın beklenmeyen bir zarar doğuran netice oluşturması önlenibilsin.

D. Yönetim Kurulu Üyeleri ve Yöneticiler İyi Niyetli Olmalıdır

TTK'nın 369/1 maddesinin hükmüyle YK üyelerinin anonim ortaklığın çıkarlarını korumak üzere uymaları gereken davranışların sınırları saptanmıştır. Ancak söz konusu sınır tüm borçların ifa edilmesinde uyulması gereken asgari davranış kriteri olan MK'nin 2. maddesine gönderme yapılmak suretiyle saptanmıştır. Bu bağlamda YK üyeleri ve yöneticilerin yönetim kararı alınmasında TMK m.2'de öngörülen dürüstlük kuralına uygun şekilde hareket etmiş olması gerekmektedir. Diğer bir deyişle işletmeyle ilgili



aldıkları kararların ekonomik olarak şirketin menfaatine en uygun olması ve şirketin menfaatinin korunmasına hizmet etmesi gerekmektedir (Yaşar, 2014:123).

İşadamı kararı ilkesinin bu uygulanma şartı ile kararın yerindelik bakımından irdelemesi amaçlanmaz. Burada amaçlanan, kararın rasyonel olması gerekliliği ile kararın makul veya öngörülebilir olmasıdır. Yoksa davalı yönetim kurulu üyelerinden kararın makul gerekçelerini ispat etmeleri veya ispat etmeye hazır olmaları aranmaz (Kırca, 2012: 660).

E. İş Adamı Kararı İlkesinin Uygulanmadığı Haller

TTK'nın 553/1 maddesinde kurucular, YK üyelerinin, yöneticilerle tasfiye memurlarının yasayla esas sözleşmeden kaynaklanan yükümlülüklerini kusurlarıyla ihlal etmeleri durumunda firmaya, pay sahipleriyle firma alacaklılarına vermiş oldukları zararları tazmin etmekle yükümlü oldukları öngörülmüştür. Dolayısıyla kanunla esas sözleşmeden kaynaklanan yükümlülüklerini kusurları ile ihlal etmeleri durumunda iş adamı kararı ilkesinin uygulanması söz konusu olmaz (Yaşar, 2014:123). Yukarıda izah edildiği üzere "iş adamı kararı" prensibine dayalı savunmadan faydalanmanın ilk şartı takdir yetkisinin kullanılmış olduğu bir kararın bulunmasıdır. Diğer taraftan, emredici bir hüküm veya somut muhtevalı bir norma göre hareket etme yükümlülüğü yönetim kurulunun takdir yetkisini kullanmasına uygun değildir (Altay, 211: 384).

III. SONUÇ

TTK kimi sorumluluk durumlarını özel olarak belirtmiştir (TTK m.549-552), bunların dışındaki hususlarla ilgili genel bir düzenleme getirip, görevlerini kusurları ile ihlal eden idarecilerin söz konusu ihlallerden kaynaklı zararlardan sorumlu olmasını temin etmiştir.

TTK'nın 553. maddesine göre, "kurucular, yönetim kurulu üyeleri, yöneticiler ve tasfiye memurları" kanunla esas sözleşmeden kaynaklı görevlerini kusurları ile ihlal ettiklerinde oluşan zararlardan ortaklığa, pay sahipleriyle alacaklılara karşı sorumlu olacaktır.

Hisse sahibinin endirekt zararlarından dolayı açacağı davada istediği miktar ortaklığın karşı karşıya kaldığı zararın tümüdür, yoksa hisse sahibi ortaklıktaki payıyla orantılı şekilde zararın yalnızca kendi payına düşen bölümünü istemek mecburiyetinde değildir.

TTK m.558 uyarınca ibra kararına olumlu oy vermiş ya da ibra kararını bilerek payı devralmış olan pay sahiplerinin dava hakkı da ortadan kalkar. Eğer şirket katılma intifa senedi veya oydan yoksun hisse senetleri çıkarmışsa, bu senet sahipleri de aynen pay sahipleri gibi, doğrudan ve dolaylı zarar halinde dava hakkına sahiptir.

Şirketin dava açması hususunda ise bir veya birkaç YK üyesine sorumluluk davası açılmasında ilke olarak hala görevde olan YK üyeleri karar verir ve şirketin yasal temsilcisi olarak davayı açar. Bu durumda şirketi mahkemede davalı olmayan YK üyeleri temsil eder. YK üyelerinin tümü bakımından sorumluluk davası açılması söz konusu ise, davayı yine şirket açabilir. Ancak şirketin ihmali veya sorumluların şirkete hakim olmaları sebebiyle davanın açılmaması halinde davayı her pay sahibi açabilir. Pay sahibinin zararı dolaylı ise ödenecek tazminatın şirkete ödenmesini istemesi gerekir. Ancak bu durumda şirketi mahkemede kimin temsil edeceği sorunu ortaya çıkar. Bu durumda şirketi mahkemede temsil edecek bir kayyım atanması gerekir.



Şirket alacaklılarının şirketin uğradığı zarara ilişkin diğer bir değişle şirket alacaklılarının uğradığı dolaylı zararlara ilişkin dava açma hakkı sadece iflas hali ile sınırlıdır. Bu bağlamda şirket alacaklıları dolaylı zararlar sebebiyle dava açma hakkı iflas masasının dava açmadığı hallerle sınırlıdır. Nitekim öncelik iflas masasına aittir. Doğrudan zararlarda ise dava açma hakkına sahiptirler.

Sorumluluğun şartlarından birincisi zarardır. Bu bağlam şirketin maddi ve manevi zararının tazmini talep edilebilir. Tüzel kişilerin manevi olarak ızdırap çekmesi mümkün olmasa dahi, onur ve saygınlıklarının zedelenmesi söz konusu olabileceğinden manevi zararın oluşabileceği kabul edilmektedir. Bu durumda açılacak dava hâksiz fiillere ilişkin genel hükümler kapsamında açılacaktır. Sorumluluk konusu zararın belirlenebilmesi için zarar görenin mevcut malvarlığı durumu ile zarar verici fiil gerçekleşmeseydi sahip olacağı malvarlığı durumunun farkı hesap edilmelidir. Bu durumda zarar görenin malvarlığının ne şekilde olacağı tespit edilemiyor veya başka bir sebepten dolayı zararın miktarı tam olarak tespit edilemiyorsa, bu halde zarar görenlerin TBK m.50/2 uyarınca hakimden hayatın olağan akışımı ve zarar görenin aldığı tedbirleri göz önünde bulundurarak zararı belirlemesini talep edebilmeleri mümkün olmalıdır.

Burada genel kurul kararının şart olup olmadığı hususuna değinmek gerekmektedir. Belirtmek gerekir ki Dava açabilme yetkisi yönünden Pay sahipleri ile şirket aynı düzeyde kabul edilmiştir ve YK' yı ibra etmeyen Pay sahiplerinin YK' ya karşı ister doğrudan ister dolaylı zarar nedeniyle sorumluluk davası açması nedeniyle GK' nın iznine gerek yoktur.

Zararın varlığı ve miktarı hususundaki ispat yükü zarar gördüğünü iddia eden davacıların üzerindedir.

Yönetim kurulu üyeleri ve yöneticilerin sorumluluğu TTK m.553 uyarınca kusura dayanan sorumluluktur. Bu itibarla sorumluluğun söz konusu olabilmesi için kanundan ve/veya esas sözleşmeden doğan yükümlülüklerini kusurlu olarak ihlal etmeleri gerekir. TTK' ya göre hafif ihmâl de sorumluluk için yeterlidir. YK üyeleri ve yöneticilerin kusurlu olup olmadıkları belirlenirken görevlerini yerine getirirken gerekli özeni gösterip göstermedikleri incelenir. "Özen ve bağlılık yükümlülüğü" başlığı taşıyan TTK m.369 hükmü YK üyeleri ve yöneticilerin özen borcunun kapsamını tedbirli bir yöneticinin davranış modelini esas alarak belirlemiştir. Ancak önemle belirtmek gerekir ki sorumluluğuna gidilen yöneticinin kişisel nitelikleri ve mesleki becerisi tedbirli bir yöneticiden daha iyiyse bu durumda yapılacak değerlendirme objektif kıstaslara göre değil, bu kişinin sübjektif kıstaslarıdır. Burada YK üyelerinin özen yükümlülüğü gündeme gelmektedir.

Şirketler hukukundaki özen yükümlülüğü YK üyelerinin öncelikle kanunda açıkça belirlenmemiş görevlerinin tespitinde nelerin yapıp nelerin yapılmaması gerektiğine ilişkin yükümlülüklerinin belirlenmesinde rol oynamaktadır. Ayrıca özen yükümü YK üyeleri ve yöneticilere karşı açılan sorumluluk davalarında iddia edilen eylem, iş ve işlemlerinde kusurlu olup olmadıklarının tespitinde söz konusu olacaktır.

YK üyesi ile şirket arasındaki ilişki genel olarak vekalet akdine dayandığından özen yükümü de bu sözleşme ilişkisinden doğan ve kanunda belirlenmiş asli veya yan edim niteliğindeki yükümlülüklerin sözleşmenin amacına uygun şekilde tam ve doğru olarak ifade edilmesini gerektirir. Bu sebeple birincisi görevi kabulde özen, ikincisi Şirket organizasyonunda özen, üçüncüsü görevlerin ifasında özen, dördüncüsü şirketin yapısal değişikliklerince ve yatırımlarında özen, beşincisi şirket memurlarının seçiminde özendir.



Burada değinmek gerekir ki şirketin yatırımlarındaki özende, YK'nın işletme için gerekli olmayan "risk derecesi yüksek" yatırım araçlarından özellikle kaçınması gerekmektedir. Ancak belirtmek gerekir ki, işletme faaliyetlerinde risk üstlenmek ile özensiz davranmak eş anlamlı değildir ve ekonomik faaliyetler daima riskin üstlenilmesini gerektirir. YK'nın iş adamı kararı ilke ve takdir çerçevesinde aldığı kararlar şirketin malvarlığında kayıplara neden olsa dahi sorumluluk söz konusu olmaz. YK üyeleri ve şirketi sevk ve idare etmeye yetkili olan kişiler işletmenin başarısızlığı nedeniyle değil aksine özensiz davranışları nedeniyle sorumlu tutulmaktadır. Sadece riskin ve dolayısıyla zararın gerçekleşmesi nedeniyle sorumlu tutulmaları söz konusu olmaz.

Özen yükümüne tabi olan kişilere değinmek gerekirse, TTK m.365 uyarınca anonim şirketin yasal yönetim ve temsil organı yönetim kurulu olmakla birlikte, şirketin yönetiminden sorumlu olan kişilerde bu çerçeveye dahildir. Bu kapsama YK üyeleri, yönetimi devralan kişiler, müdürler, ticari temsilciler ve ticari vekiller girmektedir.

Özen yükümlülüğü kapsamında YK üyelerinin iş adamı kararı İlkesi (business Judgment Rule) korumasından yararlanmalarına değinmek gerekir. TTK m.553'te kurucuların, YK üyelerinin, yöneticilerin ve tasfiye memurlarının kanundan ve esas sözleşmeden doğan yükümlülüklerini kusurlarıyla ihlal ederek şirkete, pay sahiplerine ve alacaklılara verdikleri zararları tazmin etmekle yükümlü oldukları öngörülmüştür. Dolayısıyla kanun ve esas sözleşmeden doğan yükümlülüklerin ihlallerinde iş adamı kararı ilkesi uygulanmaz. Çünkü kanun ve esas sözleşme hükümlerine aykırılıklarda YK üyeleri ve yöneticilerin şirketin yönetiminde takdir yetkisi çerçevesinde bir "işletmesel karar" almaları söz konusu olmaz. Aksine şirket yönetiminde kanuna ve esas sözleşmeye uygun davranılması zorunludur. İş adamı kararı ilkesine uygun davranan YK üyesi ve yönetimle görevli kişiler göstermesi gereken özeni yerine getirmiş sayılır ve alınan işletmesel kararlardan bir zarar doğmuş olsa dahi sorumlu olmazlar. YK üyesi ve yöneticilerin iş adamı kararı ilkesinin korumasından yararlanmaları için gerekli koşullar şöyledir; -Bir işletmesel karar olmalı-Bağımsız ve tarafsız, yani kişisel menfaat ve yabancı bir etki altında olmamalı-YK üyesi uygun bilgi temeline dayalı hareket etmiş olmalı-İyiniyetli olmalı-Şirketin menfaatine hareket etmiş olmalıdır.

YK üyelerinin sadakat yükümlülüğüne hususuna gelince, YK üyeleri ile anonim şirket arasındaki ilişkinin temeli vekalet akdine yani karşılıklı güvene dayanır. Bunun sonucu olarak da YK üyeleri ortaklığa ve pay sahiplerine karşı sadakat borcu ve yükümlülüğü altındadırlar. Sadakat borcunun kapsamı geniştir. Buna göre YK üyelerinin yaptıkları tüm iş ve işlemlerde şirketin menfaatini ön planda tutma yükümlülükleri vardır ve hiçbir şekilde şirketin aleyhine sonuç doğuracak kendi özel menfaatini takip etmemelidirler. Aksi halde TTK m.369/1 hükmü çerçevesinde sorumlu olurlar. Sadakat borcundan doğan somut bir yükümlülükte YK üyesinin şirket işlerini görürken öğrendiği sırları saklamasıdır YK üyelerinin sır saklama yükümlülüğü görevleri devam ettiği sürece ve açıklanması ortaklığın menfaatlerini ihlal edecek nitelikte ise görev süresi bittikten sonra da devam eder. Münferit YK üyelerinin ve yöneticilerin sır saklama yükümlülüğü, şirketin menfaatinin korunması açısından açıklanması gerekiyorsa YK kararıyla kaldırılabilir.

Diğer bir husus da yönetim ve temsil yetkisinin devri halindeki sorumsuzluktur. TTK, yönetimin devrini m.367' de temsil yetkisinin devrini ise m.370' de düzenleyerek yönetim ve temsil olgularını kesin bir biçimde ayırmıştır. Yönetim yetkisinin devrinin



şartları; -Esas sözleşmede yönetimin devrine ilişkin açık bir hüküm bulunması -YK tarafından hazırlanmış bir iç yönerge veya iç yönergenin esaslı noktalarını içeren bir YK kararının bulunması -Yönetimin devrinin iç yönergeye uygun olması -YK'nın devredilemez ve feragat edilemez nitelikteki görev ve yetkilerinin (TTK m.375) dışındaki yetkilerinin devredilmiş olması gereklidir. Esas sözleşmede böyle bir hüküm kuruluşta yer alabileceği gibi, sonradan bir genel kurul kararıyla da, bu hükmün esas sözleşmeye konulması mümkündür. Ancak bu konuda açık bir hüküm bulunması zorunludur.

Burada önemle belirtmek gerekir ki kelime anlamıyla “gerçek iç yönergenin” olması zorunlu değildir. Esas sözleşmede yönetimin devrine ilişkin açık bir hüküm bulunmasına rağmen, şekli anlamda bir iç yönerge yoksa bile, iç yönergenin asgari şartlarını içeren yazılı bir yönetimin devrine ilişkin yönetim kurulu kararı yeterli ve zorunludur. Bu karar esas sözleşmede nitelikli karar öngörülmemişse toplantıda hazır bulunan üyelerin çoğunluğuyla alınır. Bu durumda yönetimin devri geçerli olur.

Diğer bir önemli hususta TTK m.375 uyarınca YK delegasyon yetkisini GK dahil hiçbir organa devredemez. Esas sözleşmede öngörülmek şartı ile belirli pay grubu ve azlığa YK'da temsil edilme hakkı hatta YK üyeliği için aday önerme hakkı da tanınabilir. Ancak belirli bir kimseye görev ve yetki hususunda imtiyaz tanınmaz. GK, YK'ya delegasyon yetkisi verir veya bunu vermeyerek bu görevi bizzat yerine getirmesini ister. YK'yı delegasyon yapmaya zorlayamaz veya delegasyonu kendi iznine tabi tutamaz. Esas sözleşmede delegasyon yapılabilecek kişilere ilişkin bazı kıstaslar öngörülebilir de (örneğin, eğitim düzeyi, yaş, tecrübe vs.) delegasyonun kime yapılacağı belirlenmesi emredici düzenlemeye aykırıdır. Kaldı ki YK delegasyonun sorumluluğunu taşımaktadır. Delegasyon yapacağı kimsenin seçimi, talimat verme gözetim yükümlülüğü dolayısıyla asıl sorumlu olan YK'dır.

TTK m.553/2 hükmüne göre kanundan veya esas sözleşmeden doğan bir görevi veya yetkiyi, kanuna dayanarak başka bir kimseye devreden organlar veya kişiler, bu görev ve yetkileri devralan kişilerin seçiminde, delegasyonda, talimat vermede ve üst gözetim görevinde makul derecede özen göstermediklerinin ispat edilmesi hali hariç, bu kişilerin fiil ve kararlarından sorumlu olmazlar.

Yönetimin devri hususunda esas sözleşmede hüküm bulunmuyorsa, delegasyon bir iç yönergeye dayanmıyorsa veya YK kararı yoksa burada geçerli bir yönetimin devrinden söz edilemez. Buna rağmen, yönetim yetkileri devredilmişse, bu durumda TTK m.366/2 anlamında YK üyelerinin kendi aralarında iş bölümüne gittiğinden bahsedilebilir, böyle bir durumda ise, YK üyeleri sadece kendilerine bırakılan alandan değil, kurulun faaliyeti kapsamındaki bütün alanlardan diğer üyelerle birlikte sorumlu olur.

TTK m.370/2 hükmü uyarınca temsil yetkisinin devri için 2 şart bulunmalıdır; - Esas sözleşmede yetki devrine ilişkin bir hüküm bulunması -Esas sözleşmeye dayalı, yönetim kurulunun temsil yetkisinin devrine ilişkin bir karar alması gereklidir.

Yetki devrinin usule uygun devredilmesi halinde ve delege edilen seçiminde, talimat vermede ve üst gözetim görevinde gereken özeni göstermiş olması durumunda delegenin fiillerinden dolayı sorumlu olmayacaktır.

YK, temsil yetkisinin devrini yetkisiz şekilde devretmesi halinde, YK üyelerinin kişisel olarak görev ihlali olmasa dahi, devredilen görevlerle ilgili olarak delege edilen kişinin fiillerinden doğrudan sorumlu olur.



Son olarak TTK 371 hükmüne 7. Fıkra olarak eklenen bu yeni hükmün anlamına değinmek gerekmektedir. TTK m.375'te öngörülen devredilemez ve feragat edilemez nitelikteki yetkiler dışında kalan hususlarda yetki devrinin söz konusu olması halinde icrai yetkisi olmayan YK üyelerinin şirketi temsil yetkisi yoktur ve bunlara YK'nın sınırlıda olsa şirketi dışa karşı temsil etme yetkisi vermesi mümkün değildir. Dolayısıyla bu durumu aşmak için yasa koyucu YK'nın yönetim ve özellikle temsil yetkisini tamamen veya kısmen murahhaslara devretmesi halinde icra yetkisi olmayan YK üyelerine de icrai nitelikte "sınırlı ticari vekil veya diğer tacir yardımcısı atama" yetkisi vermiştir. Bu kişilerin şirkete ve 3. Kişilere verecekleri her türlü zarardan dolayı YK üyeleri müteselsilen sorumludur.

KAYNAKLAR

- **PULAŞLI Hasan**, Şirketler Hukuku Şerhi, Cilt 1-2-3, Adalet Yayınevi, Ankara-2018, 3.Baskı
- **PULAŞLI Hasan**, Şirketler Hukuku Genel Esaslar, Adalet Yayınevi, Ankara-2017, 5. Baskı.
- **AKDAĞ Güney Necla** Anonim Şirket Yönetim Kurulu, Vedat Kitapçılık, İstanbul-2016, 2. Baskı.
- **ÇAMOĞLU Ersin**, Anonim Ortaklık Yönetim Kurulu Üyelerinin Hukuki Sorumluluğu, İstanbul, 2007
- **ÇAMURCU Emin**, Anonim Ortaklıklarda Farklılaştırılmış Teselsül ilkesi Uyarınca Yönetim Kurulu Üyelerinin Sorumluluklarının Belirlenmesi, On iki levha Yayıncılık, İstanbul-2015, 1. Baskı.
- **YAŞAR Sevgi Bozkurt**, "Anonim Şirketlerde İşadamı Kararı İlkesinin (Business Judgment Rule) Uygulaması, Doktora Tezi" 2014.
- **SOLAK Mutlucan**, "İşadamı Kararı İlkesinin Türk Hukuku'nda Uygulanması" Yüksek Lisans Tezi. 2019.
- **ALTAY Sıtkı** Anlam, Anonim Ortaklıkta Yönetim Yetkilerinin Devrinin Sorumluluğa Etkileri, İstanbul, 2011 S.384
- **KIRCA İsmail** Anonim Şirketlerde Tüzel Kişilerin Yönetim Kurulu Üyeliği", Batider, C. XXVIII, s. 2, Haziran 2012,