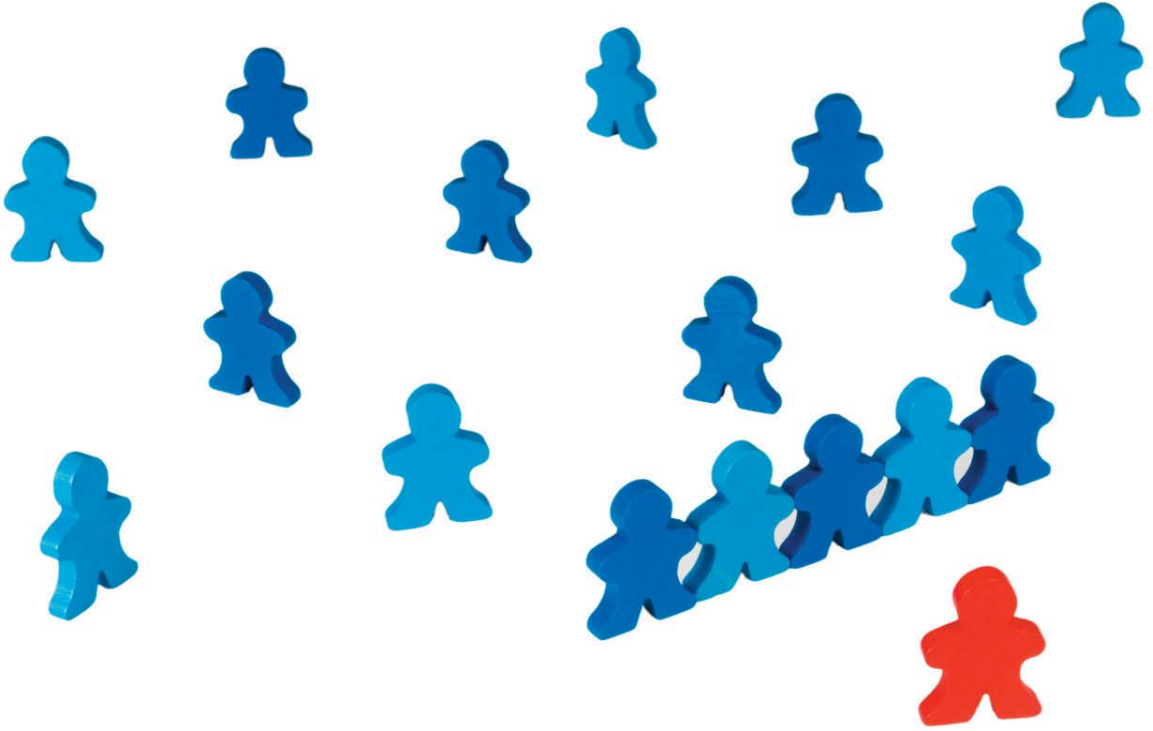


Kurumsal Yönetim İlkeleri Işığında Anonim Ortaklıklarda Yöneticilerin Sorumluluğu



OECD Kurumsal Yönetim İlkeleri'nin yayımlanmış olduğu 1999 yılından bu yana, ülkemizde kurumsal yönetime olan ilginin artmasını ve bunun paralelinde oluşan gelişmeleri memnuniyetle takip etmekteyiz. Türkiye Kurumsal Yönetim Derneği ve Deloitte olarak bu ilginin somut gelişmelere dönüşmesine yönelik çabalara, faaliyet konularımız çerçevesinde destek vermekteyiz.

Sermaye Piyasası Kurulu'nun halka açık şirketlere yönelik uyum beyanı düzenlemesi, Borsa Yönetim Kurulu tarafından İMKB Kurumsal Yönetim Endeksi oluşturulması, SPK lisansı alan kuruluşlar tarafından kurumsal yönetim derecelendirme faaliyetlerinin başlatılmış olması, Türk iş dünyasında son yıllarda kurumsal yönetimle ilgili önemli gelişmelerin başında yer almaktadır. Önümüzdeki dönemde, ülkemizde Kurumsal Yönetim İlkeleri'nin yaygınlaşması açısından en önemli gelişme ise Türk Ticaret Kanunu Tasarısı'nın yasalaşması olacaktır. Yeni yasa, kurumsal yönetime ilişkin birçok çağdaş düzenleme ile Türk iş dünyasında önemli yenilikler getirecek ve bu alanda önemli kazanımlar için uygun bir zemin oluşturacaktır.

Ayrıca yayın çalışması konusunda Deloitte TKYD işbirliğinde oluşturulan yeni projemizi sizlere ilk yayınlarımızda duyurmuştuk: Deloitte ve TKYD, kurumsal yönetim ile ilgili alt başlıkları özet olarak inceleyen ve okuyuculara pratik bilgiler olarak aktaran Kurumsal Yönetim Serisi'ni 2007 yılında sizler için hazırlama kararı aldıktan sonra çalışmalarına tüm hızıyla devam etmektedir. İşbirliğimizin beşinci çalışmasını sizlere sunmaktan mutluluk duyarız.

"Kurumsal Yönetim Serisi"nin beşinci çalışması olan "Kurumsal Yönetim İlkeleri Işığında Anonim Ortaklıklarda Yöneticilerin Sorumluluğu" nun hedefi kurumsal yönetim ilkelerini detaylarıyla tanımlamak yerine bu kavramın anonim ortaklıklarda yöneticilerin sorumluluğu için önemine kısaca değinmek ve devamında kurumsal yönetimi esas alarak somut adımlara işaret etmektir. Konuya ilgi gösteren okurlar için bir referans noktası oluşturmak üzere kaleme alınmış olan bu özet bilgiler, serinin diğer kitaplarıyla bir bütünlük teşkil edecek şekilde ele alınacaktır. Bu çalışmayı sizlere sunarken, kurumsal yönetimin şirketlerimiz tarafından yalnızca birtakım ilkelere uymak şeklinde değil, davranışsal boyutuyla da benimsenmesine katkıda bulunabilmeyi diliyoruz.

İçeriği itibarıyla oldukça kapsamlı bir kavram olan ve ekonomi, hukuk, yönetim, finans gibi sosyal bilimlerin birçok disiplini ilgilendiren kurumsal yönetim kavramının 'anonim ortaklıklarda yöneticilerin sorumluluğu' üzerine olan etkisini, sade bir anlatımla aktarmayı amaçlayan "Kurumsal Yönetim İlkeleri Işığında Anonim Ortaklıklarda Yöneticilerin Sorumluluğu" adlı çalışmamızı beğeneceğinizi umuyor ve kurumlarımız adına saygılarımızı sunuyoruz.

Tayfun Bayazıt
Yönetim Kurulu Başkanı
Türkiye Kurumsal Yönetim Derneği

Hüseyin Gürer
Yönetici Ortak
Deloitte Türkiye

Türkiye Kurumsal Yönetim Derneği (TKYD), Kurumsal Yönetim anlayışının ülkemizde tanınmasına ve gelişmesine katkıda bulunmak, en iyi uygulamalarıyla hayata geçirilmesini sağlamak amacıyla 2003 yılından bu yana faaliyetlerini sürdürmektedir. Sayısı 400'e yakın yönetim kurulu üyesi ve üst düzey yönetici, Türkiye'de kurumsal yönetimin geleceğini tartışmak ve buna ilişkin uygulamalara yön vermek amacıyla Türkiye Kurumsal Yönetim Derneği'nde bir araya gelmektedir.

Denetim, vergi, yönetim danışmanlığı ve kurumsal finansman hizmetlerinde dünyanın en büyük kuruluşlarından biri olan Deloitte, 140'tam ülkede, 135 bin personeli ile faaliyet gösteriyor.

İleri teknoloji kullanan, değişik alanlardaki bilgi ve becerilerini bir araya getiren Deloitte, dünya çapındaki tüm müşterilerine aynı yüksek kaliteli hizmeti sunmayı ilke edinmiştir. Müşteri portföyündeki ülke, dil, para birimi ve kültür farklılıkları, kuruluşun geliştirmekte olan pazarlardaki liderliğinin bir göstergesini oluşturuyor.

Türkiye'de çalışmalarına 1986 yılında başlayan Deloitte faaliyetlerini İstanbul ve Ankara'da 700'ü aşkın çalışanıyla sürdürüyor. Deloitte'un Türkiye'de denetim, vergi, yönetim danışmanlığı, kurumsal finansman ve kurumsal risk alanlarında hizmet veren beş şirketi bulunuyor.

Giriş

Anonim ortaklıklarda yönetim organının yapılanmasına ilişkin çalışmamızda, yönetim organının ne şekilde örgütlenebileceğine ve farklı örgütlenme modellerinde, yönetim kurulunun nasıl bir konuma sahip olabileceğine ana hatlarıyla değinmiştik. Bu çalışmamızda ise, anonim ortaklığın yöneticilerinin sorumluluğunu, kurumsal yönetim ilkesinin bu konuda getirdiği yenilikler ışığında ele alacağız.

Kurumsal yönetimin; adillik, şeffaflık, hesap verebilirlik ve sorumluluk ilkeleri üzerine kurulan yapısı, anonim ortaklıkta yönetim mekanizmasının sağlıklı bir şekilde örgütlenmesini, karar alma süreçlerinin şirket menfaati ve meşru menfaat sahiplerinin çıkarlarının ortak paydası ekseninde işlenmesini, ortaklığın mali yapısının şeffaf bir şekilde oluşturulmasını ve pay sahipliği haklarına işlerlik kazandırılmasını gerekli kılmaktadır.

Bu koşulların amaca uygun bir şekilde oluşturulması ve kurumsal yönetimin şirket kültürünün odağına yerleştirilmesi, anonim ortaklık içindeki yetki ve sorumluluk süreçlerinin doğru bir şekilde tesis edilmesine ve yürütülmesine bağlıdır. Anonim ortaklıklarda, ortaklığın uğradığı zararlardan dolayı pay sahiplerinin – münhasıran bu sıfatları dolayısıyla herhangi bir sorumluluğa tabi olmaları söz konusu değildir. Ortaklığın zarara uğramasından dolayı, sadece yöneticiler sorumlu tutulabilecektir.

Bu noktada, önemli bir hususun vurgulanması gerekmektedir : Anonim ortaklığın yöneticilerinin, özellikle yönetim kurulu üyelerinin sorumluluğundan kasıt, ortaklığın zarara uğramasından dolayı bu kimselerin malvarlığına başvurulabilmesini ifade etmektedir. Daha açık bir anlatımla, kurumsal yönetim ilkesinin ihlali, örnek olarak adillik, şeffaflık ve hesap verebilirlik ilkelerinden birinin hayata geçirilmemesi, ortaklığın yöneticilerinin sorumluluğuna başvurulması açısından yeterli değildir. Yöneticilerin sorumluluğu, ancak ortaklığın bundan zarara uğraması halinde söz konusu olabilir. Ancak bu olgu, ortaklığın zararına uğramadığı hallerde, kurumsal yönetim ilkesinin ihlalinin hiç bir yaptırımla karşılanmayacağı yönünde de algılanmamalıdır.

Kuşkusuz ki, yöneticilerin, kurumsal yönetim anlayışını yeterince hayata geçirememeleri, anonim ortaklık açısından kritik bir önem taşımaktadır. Bu olasılıkta, ortaklığın kurumsal yönetim düzeyi zayıflayacak, menfaat sahiplerinin anonim ortaklığın kurumsal olarak yönetilmesi yönündeki çıkarları zedelenecektir. Yöneticilerin bu alanda başarılı olamamaları, yönetim kadrosunun değiştirilmesi, yönetim yetkilerinin kısmen başka birimlere kaydırılması gibi yöntemleri beraberinde getirebilecekse de, ortaklığın, pay sahiplerinin veya alacaklıların bir zarara uğraması ve bu zararın yöneticilerin kusurlu davranışlarından kaynaklanması söz konusu olmadığı müddetçe, yöneticilerin sorumluluğuna başvurulması mümkün olmayacaktır.

Ancak bu olgu, kurumsal yönetim ilkesinin, yöneticilerin sorumluluğu kavramıyla ilişkili bulunmadığı anlamına gelmez. İlk olarak, kurumsal yönetimin dayandığı temel ilkelere birisi, sorumluluk anlayışıdır. Anonim ortaklıklarda kimin hangi yetki alanında yönetim erkini kullanabileceği, buna bağlı olarak yönetim erkini kullanan kimsenin hangi kapsamda sorumlu bulunacağına ortaklığın iç düzenlemelerinde açıkça belirtilmelidir. İkinci olarak, yönetim erkini paylaşan kişiler arasındaki yetki çatışmalarının önüne geçilmeli, sağlıklı bir yetki ve sorumluluk şeması oluşturulmalıdır.

Bu olgular göstermektedir ki, kurumsal yönetim ilkesinin Anonim Ortaklıklar Hukuku'nun çehresini değiştiren önermeleri, yönetim organının sorumluluğuna ilişkin hukuki rejimin kapsamını ve sınırlarını daha da belirgin kılma işlevini üstlenmektedir. Bu açıdan, halihazırda yöneticilerin sorumluluğunu düzenleyen maddi hukuk düzenlemelerinin, şeffaf bir sorumluluk rejimini ortaya koyma konusunda yetersiz kaldığı açıktır.

Zarara uğrayan bir anonim ortaklıkta, bu zarardan yöneticilerin sorumlu olup olmadığının saptanmasında, **somut olay adaleti, etkisini gereğinden fazla hissettirmekte**, sorumluluğa hükmedilmesinde – özellikle kusur unsurunun belirlenmesinde- oldukça sübjektif yaklaşımlara yer verildiği gözlemlenmektedir. Öyle ki, benzer uyuşmazlıklarda yöneticilerin sorumluluğu açısından birbirleriyle zıtlaşan sonuçlara varılması, yöneticilerin sorumluluğuna ilişkin sistemin yetersizliğini ortaya koymaktadır

Bu bağlamda, kurumsal yönetim ilkesi ile yöneticilerin sorumluluğu arasındaki ilişkiyi, şu şekilde kurmak mümkündür: Kurumsal yönetim ilkesi,

- Yönetim örgütünün şirketin ihtiyaçlarına uygun bir biçimde yapılandırılmasını,
- Anonim ortaklığın yönetiminde yetki ve sorumluluk dağılımının, şirket menfaatinin gereğine göre belirlenmesini,
- Yöneticilerin sorumluluğuna yol açabilecek türden zararların ortaya çıkmasını önleyecek bir şeffaf yönetim rejiminin yerleştirilmesini,
- Yöneticilerin yönetim faaliyetlerinin izlenebilmesini, böylelikle sorumluluğa hükmedilmesi için gereken verilerin toplanabilmesini,
- Sağlıklı bir yönetim yapısının yerleştirilmesine rağmen yine de sorumluluğa yol açabilecek zararların meydana gelmesi halinde, yetki ve sorumluluk arasında doğru bir bağıntının kurulmasını,

gerçekleştirmeye yönelerek, **anonim ortaklıklardaki sorumluluk rejimini rasyonelleştirmektedir**.

Bu çalışmada da, özellikle kurumsal yönetim ilkesi ile yöneticilerin sorumluluğu arasındaki etkileşim üzerinde durulacaktır. Bu çerçevede, kurumsal yönetim ilkesinin sorumluluk rejimine yönelik yukarıda belirtilen katkıları dikkate alınarak, ilk önce yönetici kavramı kısaca ele alınacaktır. Böylelikle, Sorumluluk Hukuku'na göre anonim ortaklıkta yönetim erkinin ne şekilde paylaşılacağı saptanacaktır.

İkinci aşamada, kurumsal yönetim ilkesi gelişmeden önce sorumluluk rejiminin ne şekilde ortaya çıktığı, diğer bir anlatımla, halihazırdaki sistemde yöneticilerin nasıl bir sorumluluğa tabi kıldığı irdelenecektir. Bu incelemenin amacı, mevcut sorumluluk rejiminin içerdiği zaafaların tespit edilmesidir. Bu sayede, kurumsal yönetim ilkesinin söz konusu zaafaların giderilmesinde ne ölçüde etkili olduğu araştırılabilecektir.

Üçüncü olarak, SPK Kurumsal Yönetim İlkeleri'nin ve TTK Tasarısı'nın yöneticilerin sorumluluğu konusunda getirdiği yenilikler irdelenecektir. Bu inceleme, kurumsal yönetim ilkesinin Türk Hukuku'ndaki somut etkilerinin değerlendirilmesi amacına yönelmektedir.

İlk üç bölümde elde edilen veriler ışığında, yöneticilerin sorumluluğu bakımından kurumsal yönetim ilkesinin getirdiği yeni bakış açısı araştırılacak; özellikle Türk Hukuku'nda kurumsal yönetim ilkesinin "sorumluluk ögesinin" somut anlamda nasıl biçimlendiği araştırılacaktır.

İçindekiler

Giriş	1
I. Anonim Ortaklığın Yöneticisi ve Sorumluluk	4
A.Yönetici Kavramı	
B.Yöneticinin Sorumluluğu	
1. Genel Bakış	
2. Sorumluluğun Niteliği	
3. Sorumluluk Nedenleri	
4. Sorumluluk Davasında Davacılar	
5. Sorumluluk Davasının Türleri	
6. Azlık Payscalebinin Sorumluluk Davası Açılmasını Sağlaması	
II. TTK Tasarısı'nın Yöneticilerin Sorumluluğu Konusunda Getirdiği Yenilikler	8
III. Sermaye Piyasası Kurumsal Yönetim İlkeleri Işığında Yöneticilerin Sorumluluğuna Genel Bakış	12
IV. Kurumsal Yönetimin Yönetim Kurulunun Sorumluluğu Açısından Sağlayacağı Katkıları Nelerdir?	14
Sonuç	16

I. Anonim Ortaklığın Yöneticisi ve Sorumluluk

A. Yönetici Kavramı

Anonim ortaklık, faaliyetinin büyüklüğüne ve bulunduğu sektörün ihtiyaçlarına göre, dar veya geniş kapsamlı bir yönetim örgütüne sahip olabilir. Her durumda, yönetim kurulu zorunlu bir organdır ve eksikliği, ortaklığın sona ermesine yol açacaktır (TTK.m. 312/1, m. 435/1).

İşletme uygulamalarında, anonim ortaklığın yönetim organının örgütlenmesinde, çeşitli yetki kademelerine yer verildiği ve bu kademelerin uygulamaya özgü isimlerle anıldığı gözlemlenmektedir. Uygulama açısından önem taşıyan ve belirli bir konumu ifade eden bu tanımlamalar, hukukun benimsediği sınıflandırmayla birebir örtüşmemektedir. Nitekim, Anonim Ortaklıklar Hukuku, ortaklık düzeninde yönetici kavramını üç temel başlık altında ele almaktadır : Yönetim kurulu üyeleri, murahhaslar ve müdürler.

Yönetim kurulu üyeleri, yönetim kurulunu oluşturan, TTK.m. 330'da öngörülen yetersayı kurallarını yerine getirerek toplanan ve karar alan, ortaklık organlarının iradesine göre icrai yetkisi bulunan veya bulunmayan organ görevlileridir. Yönetim kurulu üyelerinin sorumluluğu, aşağıda inceleneceği üzere, TTK.m. 336 vd. hükümlerinde ele alınmıştır.

Yönetim kurulu, münhasır yetkileri dışında kalan yetkilerinin tamamını, veya bir kısmını **murahhaslara** devredebilir. Bir anonim ortaklıkta murahhas atanması zorunlu değildir. Ancak, murahhas atanabilmesi için, anasözleşmede yönetim yetkilerinin bölünmesine imkan tanınması gerekmektedir (TTK.m. 319/1). Böylelikle anasözleşmede yer alan düzenlemeye istinaden murahhas atanması varsayımında, en azından bir yönetim kurulu üyesine şirketi temsil yetkisi tanınmalıdır (TTK.m. 319/1).

Bir anonim ortaklıkta murahhas atanmasının, yönetim kurulunun sorumluluğuna yönelik etkileri şu şekilde açıklanabilir : Murahhasa tanınan yetki alanının sınırları dahilinde, yönetim kurulu üyelerinin sorumluluğu bir gözetim sorumluluğuna indirgenmektedir. Daha açık bir anlatımla, murahhaslara belirli yetkiler devredildiğine göre, bu yetkilerin ilişkin olduğu alanda ortaya çıkan zararlardan, murahhas sıfatını taşımayan yönetim kurulu üyelerinin sorumlu tutulması mümkün değildir. Bu üyelerin sorumluluğu, murahhasların faaliyetini gözetmekle sınırlıdır. Murahhaslar ise, kendilerine devredilen yetki alanında, yönetim kurulu üyesinin tabi olduğu sorumluluk rejimine göre sorumludur.

Yönetim kurulu ve murahhaslar dışında, ortaklığın işlemlerinin yürütülmesine ilişkin olmak üzere **müdürlerin** de atanması mümkündür (TTK.m. 342). Müdürlerin yönetim kurulu üyesi veya ortak sıfatını taşıması zorunlu değildir. Müdürler, kendilerine yetki tanınan alanda şirketin işlemlerinin yürütülmesi görevini üstlenirler ve yetkili oldukları alanın sınırları dahilinde, yönetim kurulu üyelerinin sorumluluk rejimine tabi kılınırlar (TTK.m. 342).

Görüldüğü üzere, hukuk düzeninde, anonim ortaklığın yöneticileri, genel bir ayrımla; yönetim kurulu üyeleri, murahhaslar ve müdürler olmak üzere üçe ayrılmaktadır. Bu üç kategori yönetici de, TTK.m. 312 vd. hükümlerinin çizdiği sınırlar dahilinde, TTK.m. 336 vd. maddelerinde düzenlenen sorumluluk rejimine tabidir. Uygulamada oluşturulan yönetim kademelerinde görev alan yöneticiler, bu üç kategoriden birine girmeleri halinde TTK.m. 336 vd. hükümlerine göre sorumlu olacaktır.

Buna karşılık, anonim ortaklığın işletme örgütü bünyesinde üst düzey yönetim kadrosunda yer alan, bununla birlikte yukarıdaki kategorilerden birine dahil olmayan yöneticiler, ortaklığa herhangi bir zarar verirlerse, ortaklıkla aralarındaki sözleşmeden kaynaklanan sorumluluk rejimine veya durumun özelliklerine göre haksız fiil sorumluluğuna dair hükümlere göre sorumlu kılınabilecektir.

Bu çerçevede, yönetici kavramını bu şekilde kısaca inceledikten sonra, Anonim Ortaklıklar Hukuku'nda yöneticilerin sorumluluğuna kısaca değinmekte yarar görüyoruz.

B. Yöneticinin Sorumluluğu

1. Genel Bakış

Yönetim kurulu, anonim ortaklığın zorunlu bir organıdır. Bu organ ile anonim ortaklık arasında kurumsal/ organik bir bağ vardır. Anonim ortaklıkta yöneticiler ile ortaklık arasında ise, prensip olarak vekalet sözleşmesi olarak nitelendirilen bir sözleşmesel ilişki kurulmaktadır. Bu sözleşme uyarınca yöneticiler, anonim ortaklığın işleyişini gözetmek ve bu işleyiş ortaklığın menfaatleri doğrultusunda yönlendirmek yükümlülüğü altındadır.

Bu yükümlülüğün temel görünüm biçimleri, özen ve sadakat yükümlülüğüdür. Türk Ticaret Kanunu, 320, 334 ve 335. Maddelerinde özen yükümüne, yöneticilerin şirkete işlem yapma ve rekabet etme yasaklarına ilişkin düzenlemelere yer vererek, yöneticinin davranış yükümlülüklerine yönelik ölçüler getirmeyi amaçlamaktadır. Çok genel bir yaklaşımla, yöneticiler, yönetim yetkisini kullanırken ve görevlerini icra ederken özenle hareket etmeli, ortaklığın menfaatine sadık kalmalıdır.

Yönetim kurulu üyelerinin, yönetim görevini layıkıyla yerine getirip getirmediğinin belirlenmesinde, özellikle özen ölçüsü, başlı başına kritik bir önem arz etmektedir. Ancak gerek yasal düzenlemeler, gerekse yargı içtihatları, yöneticilerin özen yükümüne ilişkin nesnel ölçütler getirmekten uzaktır. **Bu yönden kurumsal yönetim ilkesine başvurulması, özen yükümünün kapsamının somutlaştırılması açısından yarar sağlayacaktır.**

TTK.m. 320, özen yükümünün kapsamını belirlerken, başka normlara yollama yapmaktadır. Görevi karşılığında ücret alan yöneticilerin özen yükümü, TTK.m. 320 hükmünde yapılan yollama ve bu yollama yoluyla başvuru diğer normlar uyarınca, hizmet sözleşmesinde işçinin tâbî olduğu özen yükümüne göre belirlenecektir. İşçinin özen yükümü, sözleşmeye göre belirlenen, kapsamı işçinin bilgi derecesine, mesleki düzeyine ve yeteneğine göre belirlenen bir yükümdür. Böylelikle yöneticinin özen yükümü; hem nesnel, hem de öznel bazı ölçütlere göre belirlenmektedir.

Bir anonim ortaklığın zarara uğraması ve kusurlu davranışlarıyla zarara yol açan yöneticiler aleyhine sorumluluk davası açılması halinde, **özen yükümünün ihlal edilip edilmediği**, sözleşmeye, işin niteliğine ve işçinin özelliklerine bakılarak belirlenecektir. Özen yükümünün nesnel ölçütlerin yanı sıra öznel ölçütlere bağlanması, sorumluluk davalarında benzer ihlallerde farklı sonuçlara varılmasına yol açabilmektedir. **Bu açıdan bakıldığında, aşağıda inceleneceği üzere kurumsal yönetim anlayışı, özen yükümlülüğünün sözleşme, işin niteliği ve yöneticinin nitelikleri ekseninde daha açık bir şekilde belirlenmesinde değerlendirilebilir.**

Bu amaçla, yöneticilerin sorumluluğuna ilişkin hukuki düzenin niteliklerine genel hatlarıyla değinmek, ardından maddi hukukun bu düzen konusundaki yaklaşımlarını ortaya koymak gerekmektedir. TTK'nın, TTK Tasarısı'nın ve SPK İlkeleri'nin bu konudaki somut yaklaşımları ele alındıktan sonra, kurumsal yönetim ilkesinin Sorumluluk Hukuku'nun somutlaştırılmasındaki katkıları araştırılabilecektir.

2. Sorumluluğun Niteliği

Sözleşmeden Doğan Sorumluluk

Anonim ortaklıklarda yöneticinin sorumluluğu, sözleşmeden doğan sorumluluktur. Anonim ortaklıkla yönetici arasında, prensip olarak vekalet sözleşmesi olarak nitelendirilen bir sözleşmesel ilişki kurulmaktadır. Bu sözleşmenin temel karakteristik özellikleri, yöneticinin özen ve sadakat yükümünde ifadesini bulur.

Kusurlu Sorumluluk

Yönetim kurulu üyeleri, kusurlu eylem ve işlemleriyle şirkete verdikleri zarardan dolayı sorumludur. Açık bir anlatımla, ortaklığın uğradığı zarar, yönetim kurulu üyelerinin kusurlu davranışlarına bağlanabilmelidir ki (nedensellik bağı), söz konusu zarar yöneticilerin sorumluluğu rejimi marifetiyle giderilebilsin. Zira ortaklık, yöneticilerin hiç bir kusuru olmaksızın, örneğin ekonominin kötü gidişi veya sektör koşullarının olumsuz bir seyir izlemesi nedeniyle de zarar edebilir. **Yöneticilerin sorumluluğu, ancak yönetim erkinin kullanılmasındaki zaafiyetten dolayı gündeme gelmelidir.** Bu zaafiyeti ise "kusur" unsuru karakterize etmektedir.

Yöneticilerin kusurlu sorumluluğu ele alınırken, kusurun ispatı sorunu üzerinde durulmalıdır. TTK.m. 338, ortaklığın uğradığı zararın yöneticilerin kusurlu davranışlarından kaynaklandığı yönünde bir karine getirmektedir (**kusur karinesi**). Bu itibarla, yöneticiler aleyhine sorumluluk davası açıldığında, davacının ortaklığın zarara uğradığını kanıtlaması yeterli olacaktır. Bir kez bu zararın varlığı kanıtlandığında, zararın yöneticinin kusurlu davranışlarından ileri geldiği karinesi devreye girecektir. Böylelikle kusurunun bulunmadığını ispat yükü, davalı yöneticinin sırtındadır. Söz konusu karine, TTK.m. 336 vd. hükümlerinde ifadesini bulan sorumluluk rejiminin odak noktasını oluşturmaktadır.

Davalı yönetici, söz konusu zararın oluşumunda kendi kusurunun bulunmadığını her türlü delille kanıtlayabilir. Kuşkusuz ki bu ispat sürecinde, zararın hangi maddi olgulara istinaden ortaya çıktığı, zararın önlenmesine yönelik olarak önlem alınıp alınmadığı, yönetim organının zararı doğuran maddi olgular karşısında nasıl hareket ettiği gibi hususlar önem taşır.

Ayrıca kanun (TTK.m 338), sınırlayıcı olmamak kaydıyla, yöneticiye bu karineyi etkisiz kılmak için iki imkan tanınmaktadır : İlk olarak, yönetim kurulu üyesi, zarara yol açabilecek bir karara muhalefet etmek, muhalefetini müzakere zaptına geçirtmek ve durumu denetçiye yoluyla sorumluluktan kurtulabilir. İkinci olarak, geçerli bir mazerete binaen söz konusu kararın alınmasına katılmayan yönetici, söz konusu kararın icra edilmesinden doğan zarardan sorumlu olmayacaktır. Yönetici, bu iki durum dışında da, kusurlu olmadığı veya kusurlu davranışlarıyla ortaklığın zararı arasında uygun bir illiyet bağı bulunmadığını kanıtlayarak sorumluluktan kurtulabilir.

Müteselsil Sorumluluk

Yönetim kurulu üyeleri, kusurlu davranışlarından kaynaklanan zarardan muhataplara karşı müteselsilen sorumludur. TTK.m. 336 hükmünün öngördüğü sistem, **tam teselsüldür**. Davacı, zararın tamamını, yöneticilerin birinden veya tamamından talep edebilir. Tam teselsülün etkileri üzerinde aşağıda ayrıntıyla durulacaktır.

3. Sorumluluk Nedenleri

TTK.m. 336, yöneticilerin sorumluluğuna yol açabilecek halleri beş başlık halinde saymaktadır :

1. Hisse senetleri bedellerine mahsuben pay sahipleri tarafından yapılan ödemelerin doğru olmaması;
2. Dağıtılan ve ödenen kâr paylarının gerçek olmaması;
3. Kanunen tutulması gereken defterlerin mevcut olmaması veya bunların düzensiz bir biçimde tutulması;
4. Genel kuruldan çıkan kararların sebepsiz olarak yerine getirilmemesi;
5. Gerek kanunun gerek esas sözleşmenin kendilerine yüklediği diğer görevlerin kasden veya ihmalen yapılmaması.

Söz konusu nedenler içinde beşinci bentte sayılan genel sorumluluk nedeni, yönetim erkinin layığıyla kullanılmadığı, özen ve sadakat yükümlerinin ihlal edildiği her durumda, yöneticilerin sorumluluğuna gidilmesini sağlamaktadır.

4. Sorumluluk Davasında Davacılar

Yöneticilerin sorumluluğuna, ancak anonim ortaklık, pay sahipleri ve alacaklılar başvurabilir. Anonim ortaklığın, yöneticiler aleyhine sorumluluk davası açabilmesi için, genel kurulun bu yönde karar alması gerekmektedir. Bu davada, genel kurulun yöneticilerin sorumluluğunu bir ibra kararı marifetiyle sona erdirip erdirmediği meselesi önem taşır.

Yönetim kurulunun belirli bir dönemdeki faaliyetinden dolayı ortaklığa karşı sorumluluğunun sürüp sürmeyeceği, genel kurul tarafından karara bağlanır. Genel kurul, mali yılın tamamlanmasını izleyen dönemde toplanarak, geçen mâlî dönemde meydana gelen zarardan yönetim kurulu üyelerinin sorumlu tutulup tutulmayacağını karara bağlar. Genel kurulun yöneticilerin ibra edilmesi doğrultusunda karar almaları halinde, ilke olarak ortaklığın o dönemde uğranılan zarar için yöneticilere sorumluluk davası açma hakkı sona erdiği gibi, ibra kararının alınmasında olumlu oy kullanan pay sahiplerinin de sorumluluk davası açma hakkı sona ermektedir.

Bunun istisnası, genel kurul öncesinde ve genel kurul toplantısında pay sahiplerine aktarılan bilgi ve belgelerin ortaklığın içinde bulunduğu durumu doğru bir şekilde ortaya koymaması, ibra kararının yanlış bilgi ve belgelere istinaden alınmasıdır.

Genel kurulun ibra kararı alması, alacaklıların ve ibra kararının alınmasında muhalif oy kullanan pay sahiplerinin sorumluluk davası açma hakkını ortadan kaldırmayacaktır.

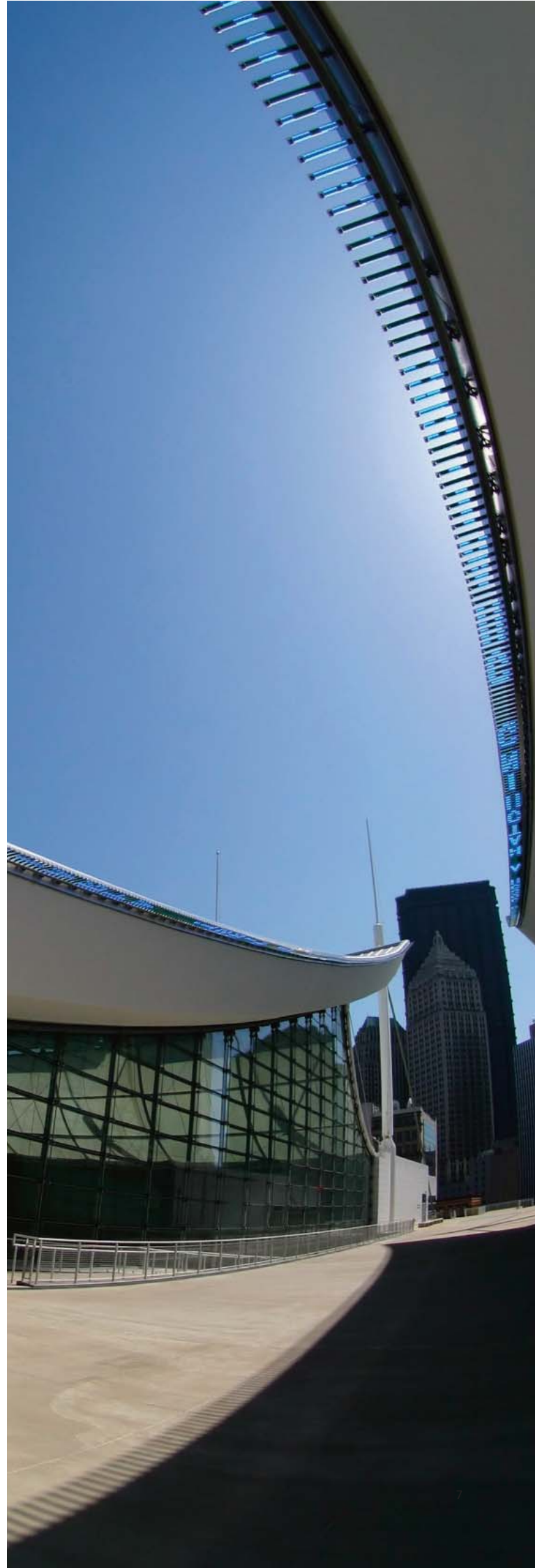
Sorumluluk davasının anonim ortaklık tarafından açıldığı durumlarda, anonim ortaklığı kimin temsil edeceği önem taşır. Davanın mevcut yönetim kurulunun üyeleri aleyhine ikame edilmesi halinde, ortaklığı denetçiler, yönetim kurulunun eski üyeleri aleyhine açılması olasılığında ise, yeni yönetim kurulu temsil edecektir. İlk olasılıkta, yöneticilerin yanısıra denetçi aleyhine de sorumluluk davası açılacaksa, ortaklığı denetçilerin temsil etmesi mümkün olmayacak, ortaklığa kayyım atanması gerekecektir.

5. Sorumluluk Davasının Türleri

Bizzat anonim ortaklığın açacağı sorumluluk davasında, doğal olarak ortaklığın uğradığı zararın tazmin edilmesi talep edilecektir. Oysa, pay sahiplerinin veya alacaklıların açacağı sorumluluk davasında, davacının bir dolaylı sorumluluk davası veya doğrudan sorumluluk davası açması söz konusu olacaktır. Nitekim davacı, ortaklığın zarara uğramasından dolayı zarara uğradığını iddia ediyorsa, bu takdirde bir dolaylı sorumluluk davası açacak, davanın sonunda hükmedilecek tazminat, şirkete ödenecektir. Buna karşılık, yöneticilerin kusurlu eylem ve işlemlerinden ötürü doğrudan zarara uğrayan pay sahipleri veya alacaklılar ise doğrudan sorumluluk davası açabileceklerdir. Doğrudan sorumluluk davasında, davalı yöneticilerin kusurlu oldukları ve bu kimselerin kusurlu davranışlarıyla ortaklığın uğradığı zarar arasında bir nedensellik bağının bulunduğu kanaatine varılırsa, davalı yöneticiler tazminata mahkum edilecekler, söz konusu zarar, ortaklığa değil, doğrudan doğruya zarara uğrayan davacıya ödenecektir.

6. Azlık Pay sahiplerinin Sorumluluk Davası Açılmasını Sağlaması

TTK.m. 341, genel kurulun yöneticiler aleyhine sorumluluk davası açılması yönünde karar vermemesi olasılığında, azınlık pay sahiplerinin aksi yönde oy kullanması halinde, bu davanın açılmasını zorunlu kılmaktadır (TTK.m. 341/1). Genel kurulun sorumluluk davası açılması yönünde karar alması olasılığında da, aksi yöndeki karara rağmen azınlık pay sahiplerinin dava açılması yönünde oy kullanmaları nedeniyle dava açılması olasılığında da, davanın genel kurul toplantısından itibaren bir ay içinde açılması gerekmektedir. Sürenin aşılması, davanın açılmasına engel teşkil etmeyecek, davanın geç açılması nedeniyle ortaklığın zararının artması olasılığında, bundan dava açmakla yükümlü olan yöneticiler de sorumlu olacaktır.



II. TTK Tasarısı'nın Yöneticilerin Sorumluluğu Konusunda Getirdiği Yenilikler

Bir yandan yönetim kurulu üyelerinin sorumluluğuna ilişkin hukuki düzenin eksikliklerini gözeten, diğer yandan İsviçre ve Kıta Avrupası Hukuku'nun bu alanda kaydettiği gelişmeleri Türk Hukuku'na yansıtmayı hedefleyen TTK Tasarısı, yöneticilerin sorumluluğu konusunda şu yenilikleri getirmektedir :

1. Şirketin kuruluşunda, sermaye artırımında ve azaltılmasında, yeniden yapılandırmalarda ve menkul kıymetlerin çıkarılmasında, gerçeğe ve dürüstlüğe aykırı belgeler düzenleyenlerin, beyanda bulunanların ve buna katılanların sorumlu tutulması öngörülmektedir (TTK Tasarısı m. 549).

Hüküm çeşitli yönlerden önemli bir açığı kapamaya yönelmektedir :

- Hüküm, sınırlayıcı olmamakla birlikte, menfaat sahiplerinin çıkarlarının zedelenebileceği önemli bazı süreçleri ve işlemleri kapsamaktadır. Kamunun aydınlatılması gereğinin doğduğu her süreçte, bu arada hükümde sayılmamakla birlikte halka arzda, gerçeğe veya dürüstlüğe aykırı beyanda bulunmak, açıklanması gereken bilgileri gizlemek veya hileli belge düzenlemek, yaptırıma tabi tutulacaktır.
- Beyanda bulunanlar ve belge düzenleyenler kusursuz sorumluluğa tabi kılınacak, bu kimselerin fiillerine katılanlar ise kusur sorumluluğu çerçevesinde yükümlü olacaktır.
- Düzenleme, sorumluluk davası açacak kimseler bakımından herhangi bir sınırlama getirmemektedir. Zarara uğrayan her kişi, sorumluluk davasını ikame edebilecektir.
- Kurumsal yönetim ilkesi ışığında meseleye yaklaşıldığında, bu düzenleme bağlamında şeffaflık ve sorumluluk ilkelerinin bir kesişim noktası gözlenmektedir. Hüküm, anonim ortaklıkta, menfaat sahiplerinin çıkarlarının özel olarak zedelenebileceği, özellikle bilgi alma ve inceleme haklarının ihlal edilebileceği işlem türlerinden hareketle geniş bir uygulama alanına sahip olmaya adaydır.

- Nitekim, özellikle izahnamenin düzenlenmesinin söz konusu olduğu her türlü işlemin yanısıra, ortaklığın yapısal dönüşümünü gerektiren her türlü işlemde hükmün uygulama alanı bulabileceği gözardı edilmemelidir. Söz konusu düzenleme, murahasaların atanması olasılığında dahi, yönetim kurulunun söz konusu süreçlerdeki gözetim yükümlülüğünü (özen yükümü) kanımızca ağırlaştırmaktadır.

2. Sermaye Hakkında Yanlış Beyanlar ve Ödeme Yetersizliği

Anonim ortaklıklar uygulamasında kötüye kullanmaya en elverişli olan alanlardan biri de, taahhüt edilen sermayenin ödenmesidir. Ortaklığın malvarlığının sağlanması ve mali yapının dürüst resim vermesi ölçütüne önem izafe eden kurumsal yönetim ilkesi, TTK Tasarısı'nda da bu bağlamda yansıma bulmuş ve sermayenin taahhüt edildiği biçimde ödenmesini sağlamak üzere Tasarı m. 550 hükmü sevk edilmiştir.

Hüküm, iki temel amaca yönelmektedir : 1. Sermayenin gerçek anlamda taahhüt edilmiş ve ödenmiş kısmı konusunda ortaklığın dürüst resim vermesi 2. Sermaye taahhütlerinde ödeme güçlüğü'nün önüne geçilmesi.

Sermayenin muvazaadan arı olarak taahhüt edilmesi ve ödenmesi, TTK.m. 336 vd. hükümleri uyarınca yönetim kurulu üyelerinin sorumluluğu meselesinin kapsamına girmektedir. Şu kadar ki, Tasarı m. 550, sermayenin taahhüt edilmesini ve ödenmesini, daha etkin yaptırımlarla güvence altına almaktadır.

İlk olarak, sermayeyi taahhüt edilmiş veya ödenmiş gösterenler kusursuz sorumluluğa tabi olacak, şirket yetkilileri ise kusurlu olmaları kaydıyla bu kimselerle birlikte sorumlu tutulacaktır. Hükümde, sorumluluğun kapsamı somutlaştırılmaktadır: Sorumlular, taahhüt edilmiş veya ödenmiş gösterilen payların karşılığını ve ortaklığın bundan dolayı uğradığı zararı tazmin etmekle yükümlü olacaklardır.

Hükmün ikinci düzenleme alanı ise, sermaye taahhüdünde bulunan ancak ödeme gücünü haiz bulunmayan pay sahiplerinin, taahhütlerini yerine getirmeyerek ortaklığa verdiği zararın tazmin edilmesine yöneliktir. Hükümde, sermaye taahhüdünde bulunan kimselerin ödeme gücünün bulunmadığını bu taahhüdün yapılması sırasında bilen ve buna rağmen bu taahhüde onay veren kimselerin ortaklığın uğradığı zararı tazmin etmeleri öngörülmektedir. TTK Tasarısı'nın bu düzenlemesi, ortaklığın menfaati açısından oldukça önemli bir düzenlemedir. Hüküm, yöneticileri iştirak taahhütlerini kabul ederken özenle davranmaya yöneltmektedir. Kuşkusuz ki, somut durumda davacının, yöneticilerin taahhütte bulunmasının ödeme yetersizliğini bildiğini ve buna rağmen taahhüde onay verdiklerini kanıtlaması gerekecektir.

3. Yetki Dağılımına Göre Sorumluluk

Kurumsal yönetim ilkesinin esas aldığı yönetici profili, bağımsız, alanında uzman ve deneyimli bir yöneticidir. Bir anonim ortaklığın yönetim yapısında bu özellikleri taşıyan yönetici sayısı ne denli fazla ise, ortaklığın kurumsal yönetim düzeyi o denli yükselir. İşletme uygulamalarının emeklediği örneklerin aksine günümüzde önem kazanan profesyonel yönetici profilini tehdit eden en önemli risklerden biri, sorumluluk riskidir. Türk Ticaret Kanunu, yönetim organında görev yapanlar arasında adaletli bir sorumluluk dağılımını sağlayacak bir düzene yer vermemektedir.

Oysa kurumsal yönetim ilkesi, özellikle yönetici performansı bakımından, yetki- sorumluluk dağılımını önemsemekte, özellikle icrai görevi haiz olan/olmayan yönetici ayırımına dikkat çekmektedir. TTK Tasarısı'nın yöneticilerin sorumluluğuna ilişkin düzenlemelerini de bu gözle incelemek gerekmektedir.

TTK Tasarısı m. 553, yöneticilerin sorumluluğunun ortaklığa, pay sahiplerine ve alacaklılara karşı olduğunu belirtmekle birlikte, yetki devrinin söz konusu olduğu durumlarda, yetkilerini devreden organların (organ görevlilerinin) ancak yetkiyi devrettikleri kimsenin seçilmesinde makul bir özen göstermekle sınırlı olarak sorumlu tutulmaktadır (Tasarı m. 553/2). Yetki devri halinde yetkiyi devredenler, yetkiyi devralanın kararlarından ve fiillerinden bunun ötesinde sorumlu değildir.

Tasarı, kurumsal yönetim ilkesinin uygulama alanı bakımından, özellikle profesyonel yöneticileri koruyan önemli bir düzenlemeye yer vermektedir: Anonim ortaklıkta hiç bir yönetici, kendi kontrol alanı dışında kalan yolsuzluklardan ve aykırılıklardan sorumlu tutulamayacak, bu bağlamda yöneticinin özen yükümü altında bulunması dahi, kendi kontrol alanı dışında kalan alandan sorumlu tutulamayacaktır. Kuşkusuz ki, yöneticilerin TTK.m. 553 anlamında sorumluluktan kurtulabilmeleri için, her bir yöneticinin yetki alanının duraksamaya yer bırakmayacak şekilde açık olarak belirlenmesi gerekmektedir. Gerekçe'de belirtildiği üzere anasözleşme veya yan düzenlemelerdir. Bunun aracı, Bu sayede, yönetici, kendi kontrol alanı dışında kalan tasarruflardan dolayı kendisine bir talep yöneltildiğinde, söz konusu alanda yetkili olmadığını kanıtlayarak sorumluluktan kurtulabilecektir.

4. Sorumluluk Davasında Davacının Konumu

Tasarı m. 555, yöneticilerin kusurlu davranışlarından dolayı ortaklığın uğradığı zararın tazmini için dava hakkını (ortaklık için doğrudan zarar, pay sahibi için dolaylı zarar) sadece ortaklığa ve pay sahibine tanımış, alacaklıyı bu imkandan mahrum etmiştir. Alacaklı, bu davayı ancak ortaklığın iflasında ikame edebilecektir. Diğer yandan, alacaklının doğrudan sorumluluk davası açması ve yöneticinin kusurlu davranışından dolayı kendi malvarlığında meydana gelen zararın tazminini talep etme hakkı saklıdır.

Tasarı m. 555 hükmünün son halinde¹, "paysahiplerinin tazminatın ancak şirkete ödenmesini isteyebileceklerinden" söz edilmektedir. Tasarısı'nın kanunlaşması halinde, pay sahipleri sorumluluk davası açarak şirketin zararının tazminini sağlayacaklar, bundan dolayı olarak yararlanacaklardır.

¹ TTK Tasarısı'nın Şubat 2005'te kamuoyuna duyurulan haliyle TBMM Adalet Komisyonu'ndan geçtikten sonra Mart 2007 tarihi itibarıyla güncel olan hali arasında az da olsa bazı farklar mevcuttur. Tasarısı'nın bazı hükümlerinde, Adalet Komisyonu tarafından küçük değişiklikler yapılmıştır. Çalışmada, Tasarısı'nın son hali dikkate alınmıştır.

5. Müteselsil Sorumluluk Anonim ortaklıkta kural, ortaklığın uğradığı zararın tamamından tüm yöneticilerin müteselsilen (zincirleme olarak) sorumlu tutulmalarıdır.

Somutlaştırmak gerekirse, sorumluluk davasında ortaklığın zarara uğradığı ve bu zararın yöneticilerin kusurundan kaynaklandığı kanıtlanırsa, sorumluluk zincirine dahil olan her bir yönetici, - zararın tazmininde "tekerrür" olmamak kaydıyla- zararın tamamını karşılamakla yükümlüdür (dış ilişki). Zararı karşılayan, iç ilişkide diğer sorumlulara rücu edebilecektir. Yönetici açısından dış ilişkide (sorumluluk davasını açan kimseye karşı) sorumluluk zincirinden çıkmanın yegâne yolu, TTK.m. 338'de ifadesini bulan kusur karinesinin çürütülmesidir.

TTK m. 336 vd. hükümlerinin bu katı uygulanaşı, adaletsiz sonuçlara yol açmaktadır. Yöneticilerin sorumluluğuna ilişkin hukuki rejim kusur sorumluluğu ekseninde yapılandırıldığına göre, sorumlunun kusuru ile ortaklığın zararı arasında uygun bir nedensellik bağının bulunması, açık bir anlatımla zararın yöneticinin kusurlu davranışlarının makul bir sonucu olarak ortaya çıktığının kanıtlanması gerekmektedir. Oysa TTK.m. 336 vd. sistemine ilişkin uygulama, sorumluluğun bir "kişisel" sorumluluk olduğunu gözardı ederek, her bir yöneticinin kusur durumunu ayrı ayrı incelemek yerine, dış ilişkide kusur karinesini çürütemeyen tüm yöneticileri sorumlu tutmak eğilimindedir.

Bilindiği üzere, kurumsal yönetim ilkesi, anonim ortaklıkta nitelikli yöneticilerin seçilmesi ve özen yükümlülüklerinin kapsamının somut içeriğinin belirlenmesi meseleleri üzerinde dururken, yöneticilerin performansının artırılmasına da özel bir önem izafe etmektedir. Anonim ortaklıkların yönetiminde profesyonel yöneticilere yer verilebilmesi, uzmanlığın ve deneyimin ortaklık yönetimine hakim olması ve giderek mülkiyet-kontrol ayrımının ortaklık lehine işlemesi de, adaletli bir sorumluluk anlayışının tesis edilmesine bağlıdır. TTK Tasarısı m. 557 hükmü ile bu amaca yönelik olarak mutlak teselsül yerine farklılaştırılmış teselsül anlayışını getirmektedir.

Farklılaştırılmış teselsül, çok genel olarak, sorumlular zincirinde yer alan her bir kişinin, ortaklık yönetimindeki konumları ve zarara yol açan bireysel kusurlarının ölçülmesi ve dış ilişkide, yani sorumluluk davasında sorumluluğa hükmederken dahi bu unsurların dikkate alınmasını zorunlu kılmaktadır. Farklılaştırılmış teselsül anlayışını karakterize eden özellikler, Gerekçe ışığında şu şekilde sıralanabilir :

- a.) Her bir sorumlunun tek başına ve diğer sorumlularla birlikte sorumluluğu birbirinden ayrıştırılmalıdır.
- b.) Bu ayrıştırmada, hem sorumlunun konumu, hem de kusurunun ağırlığı dikkate alınmalıdır.
- c.) Davacı, zararın tamamının tazminini talep edebilecek, mahkeme ise her bir yöneticinin zarara neden olup olmadığını, olmuşsa ne ölçüde neden olduğunu tespit ederek, sorumluluk gruplarını tayin edecektir. Gerekçe'de belirtildiği üzere, sorumluluk davasına Tasarı tarafından bağlanan bu süreç, bazı Usul Hukuku sorunlarının çıkmasına, özellikle mükerrer davaların açılmasına engel olacaktır.
- d.) Sorumlulukta dış ilişki ile iç ilişki arasındaki yapay ayrım ortadan kaldırılmıştır. Sorumlular, dış ilişkide gerçek anlamda zarara neden oldukları ölçüde sorumlu tutulacaklardır.

6. İbranın Etkileri Yöneticilerin İbrası, anonim ortaklık açısından bir menfi borç ikrarıdır.

Daha açık bir anlatımla, genel kurulun ibra kararı alması, anonim ortaklığın yöneticiye karşı artık sorumluluk davası açmayacağı yönündeki taahhüdünü yansıtmaktadır. Uygulamada, ibra kararının yenilik doğurucu bir işlem olduğu ve alındığı anda hükümlerini geri dönülemeyecek şekilde doğurduğu olgusu gözardı edilerek, ibra kararı, ikinci bir genel kurul kararıyla geri alınmaktadır. Bu işlemlerin önüne geçmek isteyen TTK Tasarısı, ibra kararının somut etkilerini Tasarı m. 558 hükmünde ele almaktadır.

İlk olarak, ibra kararının geri alınamayacağı, bu karar aleyhine ancak iptal davası (Tasarı m. 445) veya hükümsüzlüğün tesbiti davası açılabilmesi hükmü altına alınmaktadır. İkinci olarak, ibra kararının sorumluluk davalarına yönelik etkileri irdelenmektedir (Tasarı m. 558/2). Hükümde, ibra kararı alınması halinde, anonim ortaklığın ve ibra yönünde oy kullanan pay sahiplerinin yanı sıra, ibra kararını bilerek payları edinen pay sahipleri de sorumluluk davasını açma hakkını yitirir. Diğer pay sahipleri ise, ibra kararının alınmasından itibaren 6 ay içinde sorumluluk davası açmalıdır. Tasarı'nın söz konusu düzenlemesi, ibranın sorumluluğa etkileri açısından hukuk güvenliğini tesis edici bir rol üstlenmektedir. Bu bağlamda, sorumluluk davası açmaya yetkili olan kimselerin, bu davayı açıp açmayacağı, buna bağlı olarak yöneticilerle muhataplar arasındaki sorumluluk ilişkisinin ne şekilde seyredeceği açıklığa kavuşacak, bu durum ortaklığın yönetiminde istikrarın sağlanması bakımından olumlu bir etki yaratacaktır.

7. Zamanaşımı Tasarı m. 560, sorumluluk davasında zamanaşımını düzenlemektedir.

Hüküm, bugüne değin TTK.m. 340 ve 341 ışığında tartışılan zamanaşımı rejimini sağlam bir zeminde ele almaktadır. Sorumluluk davaları, zararın ve sorumlunun öğrenildiği tarihten itibaren iki yılda, her durumda fiilin öğrenilmesinden itibaren beş yıl içinde açılacaktır. Türk Ceza Kanunu'nun daha uzun zamanaşımı süreleri öngörmesi halinde, bu süreler, tazminat davasına da uygulanacaktır.

8. Genel Bakış

TTK Tasarısı,

- anonim ortaklıklarda sorumluluk rejimini bağımsız bir bölümle düzenlemiş,
- sorumluluk hukukunun temel esaslarını, bu alandaki modern gelişmeleri yansıtarak gözetmiş,
- tam teselsül yerine farklılaştırılmış teselsül anlayışını benimseyerek sorumlunun kusuru-uygun illiyet bağı-zarar üçgenini mantığa ve adalete uygun bir biçimde kurmuş,
- ibrayı sorumluluk davasına etkileri bakımından düzenleyerek uygulamada karışıklığa yol açan meselelerin önüne geçmiş,
- belirli sorumluluk hallerine kanunda yer vererek hukuk güvenliğini tesis etmiş,
- anonim ortaklığın malvarlığının korunması ilkesi ile sorumluluk arasındaki bağı daha güçlü olarak kurmuştur.

III. Sermaye Piyasası Kurumsal Yönetim İlkeleri Işığında Yöneticilerin Sorumluluğuna Genel Bakış

Yöneticilerin sorumluluğu, deyim yerindeyse kurumsal yönetimin en etkin yaptırımıdır. Daha önce de vurgulandığı üzere, sorumluluğun bir kusur sorumluluğu olma özelliği, yöneticilerin kusurlu olmadığı veya kusurlu bulunmalarına rağmen kusurlu davranışlarla zarar arasında uygun bir illiyet bağının bulunmadığı durumlarda yöneticilerin sorumluluğuna başvurulmasına engeldir. Açık bir anlatımla, kurumsal yönetim ilkesinin her ihlalinde yöneticilerin sorumluluğuna başvurulamayacaktır. Şu kadar ki, başkaca yaptırımların devreye sokulması, örneğin yöneticilerin yetkilerinin kısıtlanması veya yeni yöneticilerin atanması, daima mümkündür. Diğer yandan, yöneticilerin kusurlu davranışlarına bağlı olarak ortaya çıkan zararlarda, çoğunlukla aynı zamanda kurumsal yönetim ilkesinin bir ihlalden söz etmek de mümkün olacaktır.

SPK, Kurumsal Yönetim İlkeleri'nin IV. Bölümü'nü yönetim kurulunun konumuna ve stratejik üst yönetim işlevine ayırmış, yöneticilerin sorumluluğuna ilişkin olarak maddi hukuk anlamında Sorumluluk Hukuku'nu somutlaştıracak önermelere yer vermemekle birlikte temel bazı ölçüleri ortaya koymuştur.

SPK ilk olarak, yönetim kurulunun stratejik üst yönetim organı olmasından hareketle şirketin değerini en üst seviyeye çıkarma, bu yönde çaba gösterirken şirketin büyüme ihtiyacı ile menfaat sahiplerinin haklı menfaatleri ve özellikle istikrarlı olarak kâr elde etme hakları arasında esaslı bir denge kurma yükümlülüğünü vurgulamaktadır. SPK'nın işaret ettiği bu denge, özellikle yöneticinin özen yükümlüğünün belirlenmesinde dikkate alınmalıdır. Bu anlamda SPK, yöneticilerin sorumluluğuna ilişkin hukuki düzeni, hem şirketin zararını tazmin etmeye yönelik bir mekanizma olarak görmekte, hem de yöneticileri özenli ve basiretli davranmaya yöneltten bir yaptırım olarak algılamaktadır (SPK İlkeleri Bölüm IV, Giriş, s. 38).

Yönetim kurulundan beklenen bu işlevin yerine getirilebilmesi için, kuşkusuz ki, anasözleşmenin ve iç düzenlemelerin, yönetim kurulunun kendi içindeki yetki dağılımı ve genel olarak yönetim organının örgütlenmesi konusunda da açık kurallar getirmesini, bu kuralların yetki ile sorumluluk arasındaki dengeyi gözeterek konulması gerekmektedir (SPK İlkeleri Bölüm IV, 2.2).

Sorumluluk rejimi, yönetim kurulunun yönetim örgütünün yapılanması konusunda da özenle hareket etmesini gerekli kılmaktadır (SPK İlkeleri Bölüm IV, 1.3.3 /1.3.4). Stratejik yönetim merkezi olarak yönetim kurulu, ortaklığın ihtiyaçlarına uygun bir yönetim örgütü oluşturmalı, bu örgütteki konumları doğru olarak belirlemeli, her konumun gereklerine uygun yöneticiler atamalıdır.

Stratejik yönetim işlevi uyarınca yönetim kurulu, ortaklığın tüm faaliyetinin hukuka, anasözleşmeye ve iç düzenlemelere uygun seyretmesini gözetmelidir. Yetki dağılımı ve yetki devri, yönetim kurulunun bu stratejik işlevini ortadan kaldırmaz; zira bu görev ve yetki, yönetim kurulunun münhasır yetki alanını ilgilendirmektedir. SPK İlkeleri, yöneticilerin özen yükümlülüğünün somutlaştırılması yönünde bir ölçüye yer vermektedir : Özen yükümü, benzer durumlarda ve benzer koşullarda sarf edilmesi gereken dikkati gerekli kılmaktadır (SPK İlkeleri Bölüm IV, 2.3). Kuşkusuz ki, bu değerlendirme, sorumluluk davasının yargıcı tarafından, anonim ortaklığın somut durumu ve yöneticinin konumu dikkate alınarak gerçekleştirilmelidir.

Yönetim organının yapılanmasına ilişkin çalışmamızda da ortaya konulduğu üzere, SPK İlkeleri, sorumluluktan çok yönetim kurulunun ve diğer yöneticilerin ortaklıktaki konumu, işlevleri ve görevleri üzerinde durmaktadır. Bu işlevlerin yerine getirilmesi ve sorumluluğa yol açacak zararların önüne geçilmesi için kural olarak,

- Yönetim organının rasyonel ve ortaklığın somut özelliklerine uygun bir
- örgütlenme şemasına sahip olması,
- Yöneticilerin seçiminde bağımsızlığa, uzmanlığa ve deneyime önem verilmesi,
- Yönetimin sürekli olarak etkin denetim mekanizmalarıyla izlenmesi,
- Risklerin ölçülmesi ve asgariye indirilmesi,
- Yöneticilerin doğru karar verebilmeleri için sağlıklı ve verimli bir bilgi akışının sağlanması,
- Yönetim kurulu toplantılarının verimli ve katılımlı bir şekilde gerçekleştirilmesi,
- Yönetim kurulunun performansı ile bu organın üyelerine sağlanan mali haklar arasında makul bir dengenin kurulması,
- Kurumsal yönetim komitesinin oluşturulması yoluyla yönetim kurulunun kurumsal yönetim performansının muhafaza edilmesi ve geliştirilmesi,

meseleleri üzerinde durmaktadır. Kuşkusuz ki, SPK İlkeleri'nin temel yönelimi, anonim ortaklıkta işlevsel bir yönetim yapısının oluşturulması ve böylelikle sorumluluğa yol açabilecek zararın önüne geçilmesidir.

IV. Kurumsal Yönetimin Yönetim Kurulunun Sorumluluğu Açısından Sağlayacağı Katkılar Nelerdir?

1. Sorumluluk yetkiden bağımsız olarak düşünülemez.

Düzenli işleyen bir sorumluluk düzeni, yönetim yetkilerinin dağıtımının, ortaklığın menfaatlerine ve yapısına uygun bir şekilde belirlenmesini ve şeffaf bir şekilde ortaya konulmasını gerekli kılar. Yöneticilerin her biri; kendilerine kanunla, anasözleşmeyle ve iç düzenlemelerle tanınan yetkileri kullanabilmelidir ki, bu yetkinin kusurlu bir biçimde kullanılmasının sonuçlarından sorumlu tutulabilsin. Bu yargının kaçınılmaz gereği, iyi bir yönetim örgütlenmesinin oluşturulması, yöneticilerin bilgi edinme haklarının güvence altına alınması, yönetimi denetleyecek iç sistemlerin ihtiyaca uygun bir şekilde örgütlenmesidir. Kurumsal yönetim anlayışı, bu üç noktada önemli katkılar sağlamaktadır.

2. Ortaklık Anasözleşmesi ve Yan Düzenlemelerin Yeni İşlevi

Kurumsal yönetim ilkesinin gelişmesiyle, ortaklığın stratejik yönetiminde ağırlığın yönetim kuruluna kayması, genel kurulun etkisini giderek yitirmesi, anasözleşmeye ve yan düzenlemelere yeni bir işlev izafe etmiştir : Anonim ortaklığın yönetimi, ortaklığın çapına, somut ihtiyaçlarına, menfaat sahiplerinin özelliklerine göre, mümkün olduğunca ayrıntılı bir şekilde belirlenmelidir. Bu düzenlemeler, özellikle yöneticilerin özen ve sadakat yükümlerinin kapsamının ortaya konulması açısından önemli bir yarar sağlayabilir. Bir sorumluluk davasında yargıcın, yöneticilerin kusurlu davranıp davranmadığının belirlerken, ortaklığın somut durumunu, ortaklık menfaatinin somut verilerini, ortaklıkla yönetici arasındaki hukuki ilişkinin somut verilerini araştırması gerekmektedir. Uygulamada kendinden beklenen verimi sağlamayan bu davalarda, yargıcın bu yönde nesnel veriler elde etmesi söz konusu olmamakta, davanın tarafları, menfaatlerinin gereklerine uygun bir biçimde öznel beyanlarda bulunmaktadır. **Oysa, anasözleşmede ve yan düzenlemede ifadesini bulacak somut düzenlemeler, yargıca bu anlamda nesnel veriler sağlayabilir.**

3. Ortaklığın Kayıtları Düzenli Tutulmalıdır.

Yöneticilerin kişisel sorumluluğu kurumundan hakkıyla yararlanabilmesi için, ortaklığın kayıtlarının düzenli ve eksiksiz bir biçimde tutulması gerekmektedir. Aksi takdirde, özellikle zararın meydana gelmesi ve bu zararın bir kişisel sorumluluk davası yoluyla giderilmesi yoluna gidildiği durumlarda, sorumluluğu doğuran maddi olguların saptanması ve zararın doğması sürecinde yöneticilerin kusurlu olup olmadıklarının belirlenmesi güçlük arz edilecektir.

Ortaklık kayıtlarının tutulması, yönetim kurulunun görev ve yetki alanına giren bir meseledir. Zarara uğrayan, ancak kayıtları düzenli ve eksiksiz biçimde tutulmayan bir anonim ortaklıkta, söz konusu kayıtların düzensizliği ve eksikliği, hakkında zaten TTK.. 338 uyarınca kusur karinesi işleyen bir yönetici açısından olumsuz bir faktör olarak değerlendirilmelidir.

Ortaklık kayıtlarının düzenli tutulmasında, ortaklığın iç sistemleri (denetim sistemi) kadar, ortaklığı denetleyen bağımsız denetim kuruluşuna da önemli görevler düşmektedir. Zira, ortaklığın kayıtlarının düzensizliği, çoğu zaman bağımsız denetçinin kaçınma raporu vermesini zorunlu kılan bir olgudur.

4. Ortaklık Kayıtlarında, Ortaklıkla Yönetici Arasındaki Hukuki İlişkinin Somut Verilerine Yer Verilmelidir.

Yöneticinin sorumluluğunun saptanmasında, yöneticinin, ortaklıktan ücret alıp almadığı, yöneticinin hangi özellikleri gözetilerek görevlendirildiği, somut anonim ortaklığın işleyişi ve çalışma düzeni mutlaka dikkate alınmalıdır. Bu sayede, yöneticinin görevlendirilirken hangi özelliklerinin dikkate alındığı belirlenebilecek, özen yükümünün özen ögesi konusunda sağlıklı bir hükme varılabilecektir.

5. Ortaklığı Zarara Uğratabilecek Risklerin Ölçülmesi, Gereken Önlemlerin Alınması Zorunludur.

Ortaklığın uğradığı her türlü zararın, yöneticilerin kişisel sorumluluğuna başvurularak giderilebileceği anlayışı, terk edilmelidir. Bağımsız, uzmanlık sahibi ve deneyimli yöneticilere yeterli sayıda yer vermek kaydıyla, anonim ortaklığın maruz bulunduğu risklerin ölçülmesine ve yönlendirilmesine yönelik mekanizmaların oluşturulması gerekmektedir. Yöneticiler, güncel riskler karşısında gerektiğinde mevcut risk sistemleri dışında başkaca önlemler alabilmeli, özellikle ortaklığın mali kaynakları, bu ihtiyaç gözetilerek sınıflandırılmalı ve oluşturulmalıdır. Bir kez ortaklığın risk sistemleri düzgün bir şekilde oluşturulduğunda, bu sistemlerin iyi işletilip işletilmediği, amaca uygun önlemlerin alınıp alınmadığı gibi meseleler, sorumluluk davasında daha sağlıklı bir biçimde irdelenebilecek, bu davadan beklenen yararların elde edilmesi olasılığı güçlenecektir.

6. Zararın Tesbiti Halinde Sorumluluk Davası Gecikmeksizin Açılmalıdır. Davaya Hazırlık Süreci Üzerinde Önemle Durulmalıdır.

Ortaklığın zarara uğradığı ve yöneticilerin kusurlu davranışlarıyla bu zarar arasında uygun bir nedensellik bağı bulunduğu hükmüne varılırsa, gecikmeksizin sorumluluk davası açılmalıdır. Bu açıdan, davaya hazırlık süreci, verimli bir şekilde işletilmelidir.

- Davaya dayanak oluşturan maddi olguların belirlenmesi,
- Zarara yol açan kusurlu davranışların ortaya konulması,
- Benzer durumdaki bir anonim ortaklıkta yöneticinin göstermekle yükümlü bulunduğu özen ve sadakat yükümüne ilişkin ölçünün somutlaştırılması,
- Tazminat talebinin, yöneticiler arasındaki teselsül ilişkisinin niteliği gözetilerek belirlenmesi,
- Davanın tarafının kendi imal ettiği delil olarak nitelendirilmesine rağmen, ortaklığın iç denetim sistemlerinin zarara yol açan tasarruflar konusundaki raporlarının mahkemeye sunulması,
- Zararla, yöneticinin kusurlu davranışı arasındaki uygun nedensellik bağının somutlaştırılması, **özellikle yöneticinin alternatif yöntemler uygulaması olasılığında ortaklığın zarara uğramayacağını veya daha az zarara uğrayacağını kanıtlanması**,

sorumluluk davasının amacına ulaşması açısından önemli unsurlardır.

Görüldüğü üzere, ortaklığın yönetim mekanizmasının işleyişini rasyonelleştirme ve şeffaflaştırma amacına yönelik kurumsal yönetim ilkesi, "iyi yönetim"/"kurumsal yönetim" süreçlerinden beklenen sonuçların elde edilememesi halinde, bu kez sorumluluk davasından beklenen yararların elde edilmesi açısından da önemli bir rol üstlenebilir.

Kurumsal yönetim ilkesi, özetle, ortaklığın yönetim mekanizmasının şeffaflaşmasını ve düzgün işleyişini, sağlıklı bilgi akışını, ortaklığın yönetim sürecinin somut verilerini depolayan bir kayıt sisteminin tutulmasını ve özellikle adli paysahipliği haklarından biri olan sorumluluk davası açma hakkının güvence altına alınmasını sağlayarak, **sorumluluk davasını daha akılcı bir hukuki zemine yerleştirmektedir.**

Sonuç

Kurumsal yönetim, anonim ortaklığın en iyi şekilde yönetilmesi amacıyla hizmet etmektedir. Söz konusu ilkenin uygulama alanı, ortaklığın yönetiminde ortaya çıkan aksaklıkların en kısa zamanda giderilmesini ve sorumluların gereken yaptırıma tabi kılınmasını kapsamaktadır. Bu nedenle, yöneticilerin sorumluluğu meselesi, bir anonim ortaklıkta işleyen kurumsal yönetim mekanizmalarının başarıya ulaşması açısından vazgeçilmez bir öneme sahiptir.

Ortaklığın uğradığı her türlü zararın yöneticilerin sorumluluğuna başvuruyla telafi edilmesi mümkün değildir. Gerçekten de, sorumluluk rejimi, ortaklığın zarara uğramasının yöneticilerin kusurlu fiil ve işlemlerinden kaynaklanması halinde devreye girecektir. Zira, kurumsal yönetim ilkelerine uygun bir şekilde yapılandırılan ve yönetilen bir anonim ortaklık dahi, belirli dönemlerde zarara uğrayabilir. Bu zararın yöneticilere tazmin ettirilmesi, sadece yöneticilerin kusurlu fiil ve işlemleriyle zarara neden olmaları durumunda gündeme gelecektir.

Kurumsal yönetimin, yöneticilerin sorumluluğu açısından etkileri, kısaca şu şekilde açıklanabilir :

- Şirketin zarara uğramasının önlenmesi mümkün müdür?
- Yöneticilerin kusurlu davranışlarının önlenmesi mümkün müdür?

Bir kez, yönetim kurulu üyelerinin kusurlu davranışlarının zarara yol açması halinde,

- Sorumluluk rejiminin hızlı bir şekilde işletilmesi,
- Sorumluluğun unsurlarının belirlenmesinde, denetim mekanizmalarından ve şirket kayıtlarından yararlanılması,
- Ortaklıkta yönetim organının tabi olduğu yetkili dağılımı ışığında, sorumluların belirlenmesi,
- Sorumluluğun dağılımının doğru bir şekilde saptanması.

Bu veriler ışığında, kurumsal yönetim ilkesinin, yönetim organının sorumluluğu açısından getirdiği açılımlar, şu şekilde ortaya konulabilir :

- Yönetim organı, anonim ortaklığın türüne, çapına ve gereksinimlerine göre yapılandırılmalıdır.
- Yönetim organının görev ve yetki şeması, anasözleşmeyle ve yan düzenlemelerle ayrıntılı olarak düzenlenmeli, genel kurulla yönetim kurulunun karşılıklı yetki dağılımı işlevsel bir şekilde belirlenmelidir.
- Ortaklığın denetim mekanizmalarının spesifik hedeflerinden biri, yönetim akışının, bu düzenlemelere uygun bir şekilde gerçekleştirilip gerçekleştirilmediğini sınamak olmalıdır.
- Risklerin erken teşhisi komitesine yer verilmeli, bu komitenin zorunlu olmadığı şirketlerde, ihtiyari olarak bu birim oluşturulmalıdır.
- Şirket kayıtları, özellikle, yönetim organının karar alma süreçlerini yansıtacak biçimde tutulmalıdır.
- Şirketin zarara uğraması halinde, söz konusu zararın oluşum süreci dikkatle belirlenmeli, yönetim organının bu sürecin başından sonuna değin uzanan tutumu incelenmelidir.
- Sorumluluk davasında, şirket yetkilileri ile hukukçular arasında etkin bir işbirliği oluşmalı, davaya hazırlık ve yargılama sürecinde gereken stratejik adımların atılmasında ortaklaşa hareket edilmelidir.
- Zararın, yöneticilerin kusurundan kaynaklanması ve böylelikle şirket zararının sorumluluk davası marifetiyle giderilmesi yoluna gidildiği takdirde, söz konusu süreç konusunda menfaat sahipleri bilgilendirilmelidir.

Kurumsal yönetim, anonim ortaklığın iyi yönetimini hedeflediğinden, ortaklığın bu hedeften ayrılmasının yöneticilerin kusurlu davranışlarına bağlanabilmesi halinde, zarardan sorumlu olanlar gereken yaptırımlara tabi kılınmalıdır. Sorumluluk rejiminin kurumsal yönetimin işleyişine katkı sağlaması, ancak bu rejimin etkin bir şekilde işletilmesi ve şirketin uğradığı zararın bir an önce şirketin malvarlığına kazandırılabilmesi sayesinde mümkün olacaktır.

Söz konusu materyaller ile içeriğindeki bilgiler, Deloitte Türkiye ve Türkiye Kurumsal Yönetim Derneği (TKYD) tarafından sağlanmaktadır ve belirli bir konunun veya konuların çok geniş kapsamlı bir şekilde ele alınmasından ziyade genel çerçevede bilgi vermek amacını taşımaktadır.

Buna uygun şekilde, bu materyallerdeki bilgilerin amacı, muhasebe, vergi, yatırım, danışmanlık alanlarında veya diğer türlü profesyonel bağlamda tavsiye veya hizmet sunmak değildir. Bilgileri kişisel, finansal veya ticari kararlarınızda yegane temel olarak kullanmaktan ziyade, konusuna hakim profesyonel bir danışmana başvurmanız tavsiye edilir.

Bu materyaller ile içeriğindeki bilgiler oldukları şekliyle sunulmaktadır ve Deloitte Türkiye ve TKYD, bunlarla ilgili sarıh veya zımni bir beyan ve garantide bulunmamaktadır. Yukarıdakileri sınırlamaksızın, Deloitte Türkiye ve TKYD, söz konusu materyal ve içeriğindeki bilgilerin hata içermediğine veya belirli performans ve kalite kriterlerini karşıladığına dair bir güvence vermemektedir.

Deloitte Türkiye ve TKYD, satılabilirlik, mülkiyet, belirli bir amaca uygunluk, ihlale sebebiyet vermeme, uyumluluk, güvenlik ve doğruluk konularındaki garantiler de dahil olmak üzere her türlü zımni garantiden burada feragat etmektedir.

Materyalleri ve içeriğindeki bilgileri kullanımınız sonucunda ortaya çıkabilecek her türlü risk tarafınıza aittir ve bu kullanımdan kaynaklanan her türlü zarara dair risk ve sorumluluğu tamamen tarafınızca üstlenilmektedir. Deloitte Türkiye ve TKYD, söz konusu kullanımdan dolayı, (ihmkarlık kaynaklı olanlar da dahil olmak üzere) sözleşmeyle ilgili bir dava, kanunlar veya haksız fiilden doğan her türlü özel, dolaylı veya arızı zararlardan ve cezai tazminattan dolayı sorumlu tutulamaz.

Tüm Deloitte Türkiye raporlarına
www.deloitte.com.tr, www.verginet.net, www.denetimnet.net ve
www.deloitteacademy.com.tr adreslerinden ulaşabilirsiniz.

Türkiye Kurumsal Yönetim Derneği

Yıldızposta Caddesi Dedeman İşhanı
No:48 Kat:7 Esentepe, İstanbul
Tel: +90 (212) 347 6273
Faks: +90 (212) 347 6276
E-posta: info@tkyd.org
www.tkyd.org

DRT Bağımsız Denetim ve Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik A.Ş.

Sun Plaza
Dereboyu Sok. No:24
34398 Maslak, İstanbul
Tel: +90 (212) 366 60 00
Faks: +90 (212) 366 60 10

Armada İş Merkezi
A Blok, Kat:7 No:8
06510 Söğütözü, Ankara
Tel: +90 (312) 295 47 00
Faks: +90 (312) 295 47 47

www.deloitte.com.tr
www.verginet.net
www.denetimnet.net
www.deloitteacademy.com.tr

Türkiye Kurumsal Yönetim Derneği (TKYD), Kurumsal Yönetim anlayışının ülkemizde tanınmasına ve gelişmesine katkıda bulunmak, en iyi uygulamalarıyla hayata geçirilmesini sağlamak amacıyla 2003 yılından bu yana faaliyetlerini sürdürmektedir. Sayısı 400'e yakın yönetim kurulu üyesi ve üst düzey yönetici, Türkiye'de kurumsal yönetimin geleceğini tartışmak ve buna ilişkin uygulamalara yön vermek amacıyla Türkiye Kurumsal Yönetim Derneği'nde bir araya gelmektedir.

Deloitte, İsviçre mevzuatına göre kurulmuş olan Deloitte Touche Tohmatsu, üye firmaları ve bunların bağlı ortaklık ve iştiraklerini tek tek veya topluca tanımlar. Deloitte Touche Tohmatsu mükemmelliğe adanmış profesyonel hizmetler sunmayı hedefleyen üye firmalardan oluşan bir organizasyondur. Müşteri memnuniyetine odaklı profesyonel hizmetler 140'tan fazla ülkede global bir strateji ile yerel olarak sunulmaktadır. Üye firmalarımız ve iştirakleri, denetim, vergi, danışmanlık ve kurumsal finansman alanlarında, 150,000 çalışanın oluşturduğu büyük bilgi birikimi ve tecrübeye sürekli erişim olanağı içerisinde, ilgili profesyonel hizmetleri sunmaktadırlar. Müşterilerimiz arasında dünyanın en büyük şirketlerinin yüzde 80'inden fazlası, bir çok büyük ulusal kuruluş, devlet kuruluşları, yerel şirketler ve hızlı büyüyen global firmalar yer almaktadır. Sunduğumuz hizmetler, İsviçre'de kurulu Deloitte Touche Tohmatsu tarafından değil, üye firmalar, bağlı ortaklıklar ve iştirakleri tarafından sunulmaktadır. Yasal veya diğer nedenlerle, bazı üye firmalar, söz konusu profesyonel hizmetlerin tamamını aynı anda sunamayabilirler.

Deloitte Touche Tohmatsu, İsviçre mevzuatına göre kurulmuş bir firma olup, Deloitte Touche Tohmatsu ya da üye firmalar diğer üye firmaların eylem ve yükümlülüklerinden sorumlu tutulamaz. Her bir üye firma, "Deloitte", "Deloitte & Touche", "Deloitte Touche Tohmatsu" ve benzeri isimler altında faaliyet gösteren ayrı ve bağımsız birer tüzel kişiliktir.

Tasarım AEN tarafından yapılmıştır.
©2007 Deloitte Türkiye. Her hakkı saklıdır.

**Member of
Deloitte Touche Tohmatsu**