TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANA BİLİM DALI

TÜRK BANKACILIK SİSTEMİNDE BANKA ÜST DÜZEY YÖNETİMİNİN HUKUKİ YAPISI, YETKİ, GÖREV VE SORUMLULUKLARI

Çiğdem DAYAN

DOKTORA TEZİ

ADANA / 2024

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANA BİLİM DALI

TÜRK BANKACILIK SİSTEMİNDE BANKA ÜST DÜZEY YÖNETİMİNİN HUKUKİ YAPISI, YETKİ, GÖREV VE SORUMLULUKLARI

Çiğdem DAYAN

Danışman: Prof. Dr. Ömer KORKUT
Jüri Üyesi: Prof. Dr. Mehmet BAHTİYAR
Jüri Üyesi: Prof. Dr.iur. Fatih BİLGİLİ
Jüri Üyesi: Prof.Dr. Mehmet ÖZDAMAR
Jüri Üyesi: Doç.Dr. Mehmet Çelebi Can

DOKTORA TEZİ

ADANA / 2024

Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne;

Bu çalışma, jürimiz tarafından Özel Hukuk Ana Bilim Dalında DOKTORA TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Prof. Dr. Ömer KORKUT
(Danışman)

Üye : Prof. Dr. Mehmet BAHTİYAR

Üye : Prof. Dr.iur.Fatih BİLGİLİ

Üye : Prof. Dr. Mehmet ÖZDAMAR

Üye : Doç. Dr. Mehmet Çelebi CAN

ONAY

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim elemanlarına ait olduklarını onaylarım.

../..//2024

NOT: Bu tezde kullanılan ve başka kaynaktan yapılan bildirişlerin, çizelge, şekil ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu'ndaki hükümlere tabidir.

ETİK BEYANI

Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel, etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmasında yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde ve ortaya çıkan sonuçlarda herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu,

bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim. …/…/2024

Çiğdem DAYAN

ÖZET

TÜRK BANKACILIK SİSTEMİNDE BANKA ÜST DÜZEY YÖNETİMİNİN HUKUKİ YAPISI, YETKİ, GÖREV VE SORUMLULUKLARI

Çiğdem DAYAN

Doktora Tezi, Özel Hukuk Ana Bilim Dalı
Danışman: Prof. Dr. Ömer KORKUT
Şubat 2024, 465 sayfa

Bu çalışmada Bankacılık Mevzuatında "üst düzey yönetim" olarak ifade edilen, Bankacılık Kanunu 25.maddede yer alan niteliklere sahip, banka genel müdür, genel müdür yardımcıları ve bunlara denk ya da üstü konumlarda görev yapan yöneticiler ele alınarak, bunların, hukuki durumları, hakları, yetkileri, görev ve sorumlulukları inceleme konusu yapılmıştır.

Bankalar her ne kadar anonim şirket şeklinde kurulmuş olsalar da banka genel müdür, genel müdür yardımcıları ve bunlara denk ya da üstü konumlarda görev yapan yöneticileri, diğer şirket yöneticilerden farklı yetki, görev ve sorumluluk ile farklı mali ve sosyal haklara sahiptirler.

Banka üst düzey yönetimi, bankanın faaliyete geçebilmesi için varlığı zorunlu olan, yetki ve görevleri kanunla ya da yönetim kurulu tarafından gerçekleştirilen yetki devri ile belirlenmiş, son derece ciddi risk ve sorumluluklar üstlenen bir organ olup, sadece genel kanunlarda değil Bankacılık Kanunu gibi özel kanunlar, yönetmelikler, tebliğler ve iyi uygulama rehberleri ile dağınık bir şekilde düzenlenmiştir. Türk Ticaret Kanunu'nda yönetim kurulu üyeliği, müdürler, yöneticiler veya üst düzey yöneticiler gibi ifadelerin yer aldığı maddelerden hangilerinin ne şekilde banka üst düzey yönetimine uygulanacağı çalışmada netleştirilmiş keza bankacılık mevzuatında ve ilgili olabilecek diğer mevzuatlarda yer alan hükümler uygulamadaki örnekleri ile beraber tespit edilmiştir. Banka üst düzey yönetiminin yetki ve görevleri nedeniyle taşıdıkları riskleri dikkate alınarak mali ve sosyal hakları da gerek mevzuat ile gerekse banka ile aralarında yaptıkları hizmet sözleşmeleri ile özel olarak düzenlenmiş olup bunların da neler olduğu belirlenmiştir. Üst düzey yönetimin yetkilerini kullanırken ve görevlerini ifa ederken bir

zararın doğmuş olması halinde bu zararı tazmin etmelerinin ve doğrudan iflaslarının istenebilmesi mümkün olup, işbu durum üst düzey yönetimin banka ile ilgili verecekleri kararlarda çekingen davranmalarına ve risk almak istememelerine neden olmakta, sorumluluktan kurtuluş ya da sorumluluğu azaltan nedenler büyük önem kazanmaktadır. Keza üst düzey yönetimin risklerine karşı son yıllarda yönetici sorumluluk sigortası yapılması da talep edilmekte ve kullanımı yaygınlaşmakta olup, bunların üst düzey yönetimin sorumluluklarını ne şekilde etkileyeceği de incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Banka üst düzey yöneticileri, üst düzey yönetim, banka genel müdür ve yardımcıları, banka üst düzey yönetiminin mali hakları yetki görev ve sorumlulukları.

ABSTRACT

LEGAL STRUCTURE, POWERS, DUTİES AND RESPONSİBİLİTİES OF SENİOR MANAGEMENT OF THE BANK İN THE TURKİSH BANKİNG SYSTEM

Çiğdem DAYAN

Ph.D. Thesis, Department of Private Law
Supervisor: Prof. Dr. Ömer KORKUT
February 2024, 465 pages

In this study, the general manager, deputy general managers of the bank and managers working in equal or higher positions, who are referred to as "senior management" in the Banking Legislation, who have the qualifications specified in Article 25 of the Banking Law, are taken into consideration and their legal status, rights, powers, duties and responsibilities are examined.

Although banks are established in the form of joint stock companies, the general manager, deputy general managers and managers working in equivalent or higher positions have different powers, duties and responsibilities and different financial and social rights than other company managers.

The senior management of the Bank is a body whose existence is mandatory for the bank to start operating, whose powers and duties are determined by law or by the delegation of authority carried out by the board of directors, and which assumes extremely serious risks and responsibilities, and is regulated not only in general laws but also in special laws, regulations, communiqués and good practice guides such as the Banking Law. In the study, it has been clarified which of the articles in the Turkish Commercial Code, which include expressions such as board membership, managers, managers or senior managers, will be applied to the senior management of the bank, and the provisions in the banking legislation and other relevant legislation have been determined together with their examples in practice. Taking into account the risks that the Bank's senior management carries due to their powers and duties, their financial and social rights are specifically regulated by both the legislation and the service contracts they have made

with the bank, and these have been determined. In the event that a loss has arisen while the senior management is exercising its powers and performing its duties, it is possible for them to compensate for this damage and to be directly bankrupted, and this situation causes the senior management to be hesitant and not want to take risks in their decisions regarding the bank, and the reasons that relieve or reduce responsibility gain great importance. Likewise, in recent years, executive liability insurance (D&O insurance) has been requested and its use has become widespread against the risks of senior management, and how these will affect the responsibilities of senior management has also been examined.

Keywords: Bank senior managers, senior management, bank general managers and their assistants, financial rights of the bank's senior management, authority, duties and responsibilities of the bank's senior management

ÖN SÖZ

"Türk Bankacılık Sisteminde Banka Üst Düzey Yönetiminin Hukuki Yapısı, Yetki, Görev ve Sorumlulukları", başlıklı bu çalışma, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Doktora Programı kapsamında doktora tezi olarak hazırlanmıştır. Yaklaşık 34 yıllık meslek hayatımın 16 yılı özel bir bankada hukuk müşavirliğinde önce avukat ve değişik unvanlarda yönetici avukat olarak sonrasında yaklaşık toplam 16 yılı da başka özel iki bankada hukuktan sorumlu genel müdür yardımcılığı ve baş hukuk müşavirliği ile geçmiş olup, uygulamada bizzat içerisinde bulunduğum bu üst düzey yönetim ile ilgili özel bir çalışma yapılmamış olduğu görülmüş tez konusu yapılarak incelenmesi tercih edilmiştir.

Banka üst düzey yönetiminin hukuki yapısı, yetkileri, mali hakları, görev ve sorumlulukları Türk Ticaret Kanunu, Bankacılık Kanunu ve ikincil düzenlemeler çerçevesinde incelenmiştir. İşbu çalışmanın akademik düzeyde yapılmasında bana yol göstererek tezimi her aşamasında zaman yaratıp okuyan, çalışmama yön veren, sabır ve hoşgörüsü ile yönlendiren, önerdiği kaynaklar, sorduğu sorular ile daha kapsamlı düşünmemi sağlayan, katkı ve desteğini hiçbir zaman esirgemeyen, çok kıymetli tez danışmanım hocam Prof. Dr. Ömer KORKUT'a, tezimin gelişimini izleyerek gerek önerdikleri kaynaklar ile gerekse yönlendirici soruları ile bakış açımı genişleten desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen Tez İzleme Komitesi Başkan ve Üyesi değerli hocalarım Prof. Dr. Mehmet BAHTİYAR'a ve Prof. Dr. iur. Fatih BİLGİLİ' ye tüm içtenliğimle teşekkür ederim.

Hayatım boyunca beni hep destekleyen, bugünlere gelmemi sağlayan, fedakâr annem ve babam, her zaman koşulsuz yanımda olan, herkesin senin gibi bir kardeşi olmalı dediğim kardeşim sizler benim bu hayatta en büyük şansımsınız. Tezimin yazımı sürecinde kaybettiğim destekleyenim babam Yılmaz DAYAN'a, tezimin yazımı süresince bana moral veren sevgisi ile kuşatan annem Gülsen DAYAN'a ve yaşadığımız zor günlerde tezime dört elle sarılmam için bana destek olan, kardeşim Doç. Dr. Akın DAYAN'a minnet ve sevgi ile teşekkür ederim.

Çiğdem DAYAN
12.Aralık.2023

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖZET ..... **Vİİ**

ABSTRACT ..... **İX**

ÖNSÖZ ..... **Xİ**

KISALTMALAR ..... **XVİİ**

GİRİŞ **1**

I. KONUNUN TAKDİMİ **1**

II. KONUNUN AMACI VE SINIRLANDIRILMASI **6**

III. İNCELEME PLANI **7**

BİRİNCİ BÖLÜM

BANKA YÖNETİMİ VE YÖNETİCİLERİ KAVRAMI

I. BANKA YÖNETİMİ VE ORGANİZASYON YAPISI **9**

A.Yönetim ve Organ Kavramı 9

B. Organizasyon Yapısı 18

1. Şubeler 19

2. Bölge Müdürlükleri 22

3. Genel Müdürlük 23

II. YÖNETİCİ KAVRAMI **25**

III. KURUMSAL YÖNETİM KAVRAMI **28**

IV. ÜST YÖNETİM VE KOMİTELER **35**

A. Banka Yönetim Kurulu 36

1. Anonim Şirketlerde Yönetim Kuruluna İlişkin Yönetim Sistemleri 36

2. İlgili Mevzuat Hükümlerinin Tespiti 41

a. Türk Ticaret Kanunu Kapsamında Yönetim Kurulu 42

b. Bankacılık Mevzuatı Kapsamında Yönetim Kurulu 44

c. Sermaye Piyasası Mevzuatı Kapsamında Yönetim Kurulu 51

aa. Genel Olarak 51

bb. Halka Açık Bankalar Kapsamında 52

B. Üst Düzey Yönetim 56

1. Üst Düzey Yönetim Tanımı İçinde Yer Alan Yöneticiler 60
a. Banka Genel Müdürü 60
aa. Hukuki Niteliği ve Organ Vasfı 61
bb. Banka ile Genel Müdür Arasındaki Sözleşme İlişkisi 74
cc. Taşıması Gereken Nitelikler 80
dd. Atama Yetkisine Sahip Olanlar ve Atama Usulü 83
ee. Genel Müdürün Diğer Üst Düzey Yöneticilerle Karşılaştırılması 85
i. Genel Müdür Vekili 85
ii. Genel Müdür Niteliklerine Sahip Murahhas Üye 87
iii. CEO ve Başkan 95
b. Genel Müdür Yardımcıları/Dengi Ünvanları 98
aa. Hukuki Niteliği ve Organ Vasfı 98
bb. Banka ile Genel Müdür Yardımcıları Arasındaki Sözleşme İlişkisi 100
cc. Taşıması Gereken Nitelikler 100
dd. Atama Yetkisine Sahip Olanlar ve Atama Usulü 101
c. İç Sistemler Kapsamındaki Birimlerin Yöneticileri -Yetki ve Görevleri İtibarıyla Genel Müdür Yardımcısına Denk veya Üstü Yöneticiler 103
2. İlgili Mevzuat Hükümlerinin Tespiti 104
a. Türk Ticaret Kanunu Kapsamında Üst Düzey Yönetim 104
b. Bankacılık Mevzuatı Kapsamında Üst Düzey Yönetim 107
c. Sermaye Piyasası Mevzuatı Kapsamında Üst Düzey Yönetim 108
d. Vergi Usul Kanunu Genel Tebliği Kapsamında Üst Düzey Yönetim 111
C. Komiteler 112

İKİNCİ BÖLÜM

BANKA ÜST DÜZEY YÖNETİMİNİN YETKİLERİ VE HAKLARI

I. GENEL OLARAK 124
II. BANKA GENEL MÜDÜRÜNÜN YETKİLERİ VE HAKLARI 125
A. Genel Müdürün Yetkileri 126
1. Türk Ticaret Kanunu Kapsamında Yönetim ve Temsil Yetkileri 126

a. Yetki Devri Yapan Yönetim Kurulunun Genel Kapsamda Yönetim ve Temsil Yetkisi 127
aa. Yönetim Kurulu Tarafından Devredilemeyen Yetkiler 129
bb. Yönetim Kurulu Tarafından Yönetim ve Temsil Yetkisinin Devri 131
b. Banka Genel Müdürüne Yönetim Kurulu Tarafından Devredilen Yönetim Yetkisi 137
c. Banka Genel Müdürüne Yönetim Kurulu Tarafından Devredilen Temsil Yetkisi 140
2. Bankacılık Mevzuatı Kapsamında Yönetim ve Temsil Yetkileri 142
3. Diğer Mevzuatlar Kapsamında Yönetim ve Temsil Yetkileri 151
B. Genel Müdürün Hakları 151
1. Mali Haklar 152
a. Genel Olarak 152
b. Genel Müdüre Yapılan Parasal Ödemeler 159
aa. Belirli Periyotlarda Yapılan Sabit ve Devamlı Ödemeler 159
bb. Huzur Hakkı 162
cc. İkramiye ve Prim 163
dd. Kazanç Payı 165
ee. Pay/Pay Senedi ve Pay Alım Opsiyonları 168
ff. İşe Başlama Primi (Transfer Ücreti) ile Başarıya Bağlı Olarak Verilen Prim 174
gg. Görevden Ayrılma Bedeli 176
2. Diğer Faydalar ve Sosyal Haklar 178
a. Hayat, Kaza ya da Sağlık Sigortası Primleri 179
b. Yönetici Sorumluluk Sigortası Primleri 179
c. Bireysel Emeklilik Katkı Payı 182
d. Sosyal Güvenlik Sistemi ve Banka Yardım Sandıkları 184
e. Yöneticilerin Yaptığı Giderlerin Karşılanması 186
III. BANKA GENEL MÜDÜR YARDIMCILARININ YETKİLERİ VE HAKLARI 188
A. Genel Müdür Yardımlarının Yetkileri 188
1. Türk Ticaret Kanunu Kapsamında Yönetim ve Temsil Yetkileri 189

2. Bankacılık Kanunu Kapsamında Yönetim ve Temsil Yetkileri 191
B. Genel Müdür Yardımcılarının Mali ve Sosyal Hakları 193
IV. GENEL MÜDÜR VE YARDIMCILARININ/DENGİ UNVANLARIN MALİ HAKLARINA İLİŞKİN DEĞERLENDİRME 194
A. Mali Hakların Türk Ticaret Kanunu Kapsamında Değerlendirilmesi 194
B. Mali Hakların Bankacılık Kanunu Kapsamında Değerlendirilmesi 196
C. Mali Hakların Kurumsal Yönetim İlkeleri ve İyi Ücretlendirme Uygulamaları Kapsamında Değerlendirilmesi 197
D. Avrupa Birliği Direktifleri ve Amerika Birleşik Devletlerin'deki Düzenlemeler Kapsamında Haklar 202
E. OECD İlkeleri ve Basel Kriterleri Kapsamında Haklar 207
F. Diğer İlgili Mevzuatlar Kapsamında Haklar 210

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BANKA ÜST DÜZEY YÖNETİMİNİN GÖREV VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ

I. GENEL OLARAK 212
II. BANKA ÜST DÜZEY YÖNETİMİNİN GÖREVLERİ 215
A. Genel Müdürün Görevlerinin Kapsamı 215
B. Genel Müdür Yardımcılarının/Dengi Ünvanların Görevlerinin Kapsamı 219
C. Genel Müdür ve Genel Müdür Yardımcılarının / Dengi Ünvanların Görevleri 221
1. Yönetim Kurulu Tarafından Tevdi Edilen Görevler 221
a. Türk Ticaret Kanunu Kapsamında Görevler 221
b. Bankacılık Kanunu Kapsamında Devredilen ve Kredi İşlemlerine İlişkin Görevler 224
2. Kredilerin Sınıflandırılması ve Karşılık Ayrılması, Sorunlu Alacaklar ve Bankaların Sermaye Yeterliliğinin Ölçülmesine İlişkin Görevler 227
3. Bankanın Riskleri Konusunda Yönetim Kuruluna Bilgi Verme, Görüşünü Bildirme ve Gerekli Önlemleri Alma Görevi 228
4. Bankanın ve Banka Çalışanlarının Yönetilmesine İlişkin Görevleri 231
5. Bankanın Finansal Raporlarının, Yıllık Faaliyet Raporlarının İmzalanmasına ve Belgelerin Saklanmasına İlişkin Görevleri 235

6. İnternet Sitesi Kurulması ve Kanunen Zorunlu İlanların Yapılmasına İlişkin Görevleri 237
III. BANKA ÜST DÜZEY YÖNETİMİNİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ 242
A. Türk Ticaret Kanunu ve Genel Mevzuat Kapsamında Yükümlülükleri .. 242
1. Özen ve Bağlılık Yükümlülüğü..... 242
2. Eşit Davranma Yükümlülüğü..... 250
3. Menfaat Çatışmasından Kaçınma Yükümlülüğü 255
4. Banka ile İşlem Yapma ve Borçlanma Yasağı..... 260
5. Rekabet Etmeme Yükümlülüğü/ Rekabet Yasağı..... 264
a. TTK m. 396 Yer Alan Rekabet Yasağı 266
aa. Rekabet Yasağının Kapsamı..... 266
bb. Görevin Devamı Sırasında Rekabet Yasağı 267
cc. Görevin Sona Ermesinden Sonra Rekabet Yasağı..... 269
b. TBK m. 444 ve 553'de Yer Alan Rekabet Yasağı..... 273
aa. Hizmet Sözleşmesi ile Çalışanlar İçin Rekabet Yasağı 273
bb. Ticari Temsilciler, Ticari Vekil ve Diğer Tacir Yardımcısı Olarak Çalışanlar İçin Rekabet Yasağı 274
cc. Genel Müdüre Uygulanacak Hükümler Açısından Değerlendirme..... 276
dd. Genel Müdür Yardımcıları/Dengi Unvanlara Uygulanacak Hükümler Açısından Değerlendirme 277
B. Bankacılık Kanunu ve ilgili Mevzuat Kapsamında Yükümlülükleri 277
1. Yemin Etme ve Mal Beyanında Bulunma Yükümlülüğü 278
2. Sır Saklama Yükümlülüğü 282
3. Bankanın İtibarının Korunması ve Etik İlkelere Uyma Görev ve Yükümlülükleri 285

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ÜST DÜZEY YÖNETİMİN HUKUKİ SORUMLULUKLARI VE BUNLARIN GÖRÜNÜM BİÇİMLERİ, SORUMLULUKLARININ SONA ERMESİ VE YÖNETİCİ SORUMLULUK SİGORTASI

I. ÜST DÜZEY YÖNETİMİN HUKUKİ SORUMLULUĞUNUN SINIFLANDIRILMASI 287

A. İlgili Mevzuat Bakımından Sınıflandırma 289
1. Türk Ticaret Kanunu Kapsamında Şahsi Sorumlulukları 289
2. Bankacılık Mevzuatı Kapsamında Şahsi Sorumluluk 291
3. Sermaye Piyasası Mevzuatı Kapsamında Şahsi Sorumluluğu 292
B. Sorumluluğun Kime Karşı Olduğu Açısından Sınıflandırma 294
1. Banka Tüzel Kişiliği 296
a. Bankanın Faaliyetinin Devamı Halinde 296
b. Bankanın İflas Etmiş Olması Halinde 296
2. Pay Sahipleri 297
3. Banka Alacaklıları 298
4. Tasarruf Mevduat Sigorta Fonu 298
5. Sermaye Piyasası Kurulu 299
C. Sorumluluğun Niteliği Bakımından Sınıflandırılması 299
1. İflası Gerektiren Sorumluluk Halleri 300
a. Bankacılık Kanunu m. 110 gereği Genel Müdür ve Yardımcılarının Şahsi Sorumluğu ve İflasa ilişkin Şartlar 300
aa. Kanuna Aykırılık 304
bb. Kasıt veya Ağır Kusur 307
cc. Zarar ve İspatı Yükü 308
dd. İlliyet/Nedensellik Bağı 312
b. Sermaye Piyasası Kanunu m. 98 Gereği Genel Müdür ve Yardımcılarının Şahsen İflasına İlişkin Şartlar 315
2. İflası Gerektirmeyen Sorumluluk Halleri 318
a. Bankacılık Kanunu m. 108 Gereği Genel Müdür ve Yardımcılarının Banka Kaynaklarının İstismarı Nedeniyle Sorumlulukları 318
b. Bankacılık Kanunu m. 135/1 Gereği Sigortaya Tabi Mevduat ve Katılım Fonu Tutarının Eksik Bildirmesi Nedeniyle Sorumlulukları 319
c. Türk Ticaret Kanunu'nda Yer Alan Özel Sorumluluk Nedenleri (m. 549-552) 319
d. Türk Ticaret Kanunu'nda Yer Alan Genel Sorumluluk Nedenleri -Kusura Dayanan Sorumluluk- (TTK m. 553) 320

II. ÜST DÜZEY YÖNETİMİN SORUMLULUK HALLERİNİN GÖRÜNÜM BİÇİMLERİ 322

A. Banka Üst Düzey Yönetiminin Banka Kaynaklarını İstismar Nedeniyle Sorumlulukları (Bank.K. m.108)..... 324

1. Banka Kaynağı Kavramı 325

2. Banka Kaynağının Kötüye Kullanımı 325

a. "Banka Hâkim Ortak veya Yöneticileri" Lehine Kullandırım 326

aa. Banka Kaynağının Doğrudan ya da Dolaylı Kullanımı veya Kullandırılması..... 327

bb. Banka Kaynağının Dolanlı işlemle Kullandırılması 327

b. Bankanın Emin Şekilde Çalışmasının Tehlikeye Düşürülmesi..... 329

c. Bankanın Zarara Uğratılması 330

d. Kusurun Sorumluluğa Etkisi 331

3. Genel Müdür ve Yardımcılarının Banka Kaynaklarını Kötüye Kullanmaları Nedeniyle İade ve Tazmini Yükümlülükleri..... 331

B .Üst Düzey Yönetiminin Sigortaya Tabi Mevduat ve Katılım Fonunun Eksik Bildirilmesinden Kaynaklanan Sorumlulukları..... 336

C .Üst Düzey Yönetiminin Diğer İşlemleri Nedeniyle Sorumlulukları 338

1. Belge ve Beyanların Kanuna Aykırılığı ve Yayımlanan Finansal Tabloların Gerçeğe Aykırılığından Doğan Sorumluluk..... 338

2. Ayınlara Değer Biçilmesinde Yolsuzluk Yapılmasından Doğan Sorumluluk (TTK m. 551) 342

3. Halktan Usulsüz Para Toplanmasından Doğan Sorumluluk..... 345

4. Kanun ve Esas Sözleşmeden Doğan Yükümlülüklere Aykırılık Nedeniyle Sorumluluk ve İspat Yükü..... 346

III. SORUMLULUĞA İLİŞKİN ÖZEL DURUMLAR, SORUMLULUĞU SINIRLANDIRAN VEYA ORTADAN KALDIRAN DURUMLAR İLE YÖNETİCİ SORUMLULUK SİGORTASININ SORUMLULUĞA ETKİSİ... 351

A. Sorumluğa İlişkin Özel Durumlar 351

1. Teselsül ve İç İlişkide Başvuru (TTK m. 557)..... 351

2. Bank.K. m. 110 kapsamında Genel Müdür ve Yardımcılarının Şahsi Sorumluluklarında Farklılaştırılmış Teselsül İlkesi 358

3. Yetki Devrinin Sorumluluğa Etkisi..... 360

B. Sorumluluk Davalarında Görevli ve Yetkili Mahkeme 364
C. Sorumluğu Sınırlandıran veya Ortadan Kaldıran Durumlar 365
1. Genel Olarak 365
2. Genel Müdür ve Yardımcılarının Sorumluluğuna İbranın Etkisi 368
3. Zamanaşımı 369
4. İş adamı Kararı İlkesi- Business Judgment Rule Kavramı ve Özen Yükümlülüğünün Sorumluluğa Etkisi 375
D. Yönetici Sorumluluk Sigortasının Sorumluluğa Etkisi 382
1. Genel Olarak 382
2. Yönetici Sorumluluk Sigortasının Hukuki Niteliği, Konusu ve Kapsamı 386
3. Mesleki Sorumluluk Sigortası ile Karşılaştırılması 393
4. Tarafların Borç ve Yükümlülüklerine Sorumluluk Sigortasının Etkileri 396
SONUÇ 400
KAYNAKÇA 410
ÖZGEÇMİŞ 463

KISALTMALAR

AATUHK:6183 Amme Alacaklarının Tahsili Usulü Hakkında Kanun

AB: Avrupa Birliği

ABD: Amerika Birleşik Devletleri

a.g.e. : Adı geçen eser

a.g.m. : Adı geçen makale

a.g.t. : Adı geçen tebliğ

AGTTY: Anonim Şirketlerin Genel Kurul Toplantılarının Usul ve Esasları ile Bu Toplantılarda Bulunacak Gümrük ve Ticaret Bakanlığı Temsilcileri Hakkında Yönetmelik

AÜHFD: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi

ALSTYİTT: Anonim ve Limited Şirketlerin Sermayelerini Yeni Asgari Tutarlara Yükseltmelerine ve Kuruluşu ve Esas Sözleşme Değişikliği İzne Tabi Anonim Şirketlerin Belirlenmesine İlişkin Tebliğ (İzin Tebliği)

APKO: Aktif Pasif Komitesi

A.Ş.: Anonim Şirket

Bank.K: 5411 sayılı Bankacılık Kanunu

BABST: Bilgi Alışverişi, Takas ve Mahsuplaşma Kuruluşlarında Bilgi Sistemleri Yönetiminde Esas Alınacak İlkeler ile İş Süreçleri ve Bilgi Sistemlerinin Denetimine İlişkin Tebliğ

BANDER: Bankacılar Dergisi

BATİDER: Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi

BDDK: Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu

BDDKur: Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurulu

BDHY: Bankaların Değerleme Hizmeti Almaları ve Bankalara Değerleme Hizmeti Verecek Kuruluşların Yetkilendirilmesi ve Faaliyetleri Hakkında Yönetmelik (Banka Değerleme Hizmetleri Yönetmeliği)

BDTŞK: Bağımsız Denetime Tabi Olacak Şirketlerin Belirlenmesine Dair Karar

BES: Bireysel Emeklilik Sigortası

BIS : Bank for International Settlements (1998)

BİSİSYDSHY: Bankaların İç Sistemleri ve İçsel Sermaye Yeterliliği Değerlendirme Süreci Hakkında Yönetmelik (İç Sistemler Yönetmeliği)

BİÜUR: Bankalarda İyi Ücretlendirme Uygulamalarına İlişkin Rehber (İyi Ücretlendirme Rehberi)

BİST: Borsa İstanbul

BİTİDPSY : Bankaların İzne Tabi İşlemleri ile Dolaylı Pay Sahipliğine İlişkin Yönetmelik (İzne Tabi İşlem Yönetmeliği)

BKDK: Bağımsız Kredi Derecelendirme Kuruluşu

BKİY: Bankaların Kredi İşlemlerine İlişkin Yönetmelik (Kredi Yönetmeliği)

BKYİY: Bankaların Kurumsal Yönetim İlkelerine İlişkin Yönetmelik (Kurumsal Yönetim İlkeleri)

Bkz.: Bakınız

BÜYİY: Bankaların Üst Yönetimine Atanacakların Bildirimi, Yemin ve Mal Beyanında Bulunulması ve Karar Defterlerinin Tutulmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik (Üst Yönetime İlişkin Yönetmelik)

BYFRHYİY : Bankalarca Yıllık Faaliyet Raporunun Hazırlanmasına ve Yayımlanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik (Yıllık Faaliyet Raporu Yönetmeliği)

c.: Cümle

C.: Cilt

CEO: Chief Executive Officer

COO: Chief Operating Officer

D&O: Directors&Officers Liability Insurance

D&O-AVB: D&O-Genel Şartları

dn.: Dipnot

Dpark: Dergi Park Akademik

EBA: European Banking Authority

eBK: 818 sayılı Borçlar Kanunu

EBLR: European Business Law Review

EBOR: European Business Organization Law Review

ETHSY: Elektronik Ticarette Hizmet Sağlayıcı ve Aracı Hizmet Sağlayıcılar Hakkında Yönetmelik

E.T.: Erişim Tarihi

eTTK: 6762 sayılı Türk Ticaret Kanunu

eTK: 865 sayılı Türk Ticaret Kanunu

f. : Fıkra

FHŞHY: Finansal Holding Şirketleri Hakkında Yönetmelik

GK: Genel Kurul

GM: Genel Müdür

GMY: Genel Müdür Yardımcısı

GSÜHFD: Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi

GÜHFD: Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi

HDF: Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi

HD: Hukuk Dairesi

HGK: Hukuk Genel Kurulu

HMK: 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu

ICGN: International Corporate Governance Network

IMF: Uluslararası Para Fonu

İBD: İstanbul Barosu Dergisi

İİK: 2004 sayılı İcra ve İflas Kanunu

İMK: 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu

İMKB: İstanbul Menkul Kıymetler Borsası

İNÜHFD: İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi

İÜHFM: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası

İRYR: İtibar Riskinin Yönetimine İlişkin Rehber

K.: Karar

KAP: Kamuyu Aydınlatma Platformu

KVKK: 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu

m.: Madde

MÜHF-HAD: Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi

MiFID: The Markets in Financial Instruments Directive

MKK: Merkezi Kayıt Kuruluşu

N: Numara

NYSE: New York Stock Exchange

OECD: Ekonomik İş birliği ve Kalkınma Örgütü

Örn.: Örneğin

RG: Resmî Gazete

RKHK: 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun

SNBPHY: Sır Niteliğindeki Bilgilerin Paylaşılması Hakkında Yönetmelik

SDDK : Sigortacılık ve Özel Emeklilik Düzenleme ve Denetleme Kurumu

Ser.P.K. : 6362 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu

SMMM: Serbest Muhasebeci Malî Müşavir

SPFRT: Sermaye Piyasasında Finansal Raporlamaya İlişkin Esaslar Tebliği (II-14.1) (Finansal Raporlama Tebliği)

SPK: 6362 sayılı Sermaye Piyasası Kurulu

SPK/KYİ: Sermaye Piyasası Kurulu Kurumsal Yönetim İlkeleri

SPK/KYT: Sermaye Piyasası Kurulu Kurumsal Yönetim Tebliği

S.: Sayı

s.: Sayfa

SK: 5684 sayılı Sigortacılık Kanunu

SŞİSY: Sermaye Şirketlerinin Açacakları İnternet Sitelerine Dair Yönetmelik

TBB: Türkiye Bankalar Birliği

TBBD: Türkiye Barolar Birliği Dergisi

TBK: 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu

TCK: Türk Ceza Kanunu

TKBB: Türkiye Katılım Bankaları Birliği

TKYD: Türkiye Kurumsal Yönetim Derneği

TMK: 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu

TMSF veya FON: Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu

TMSK: Türk Muhasebe Standartları Kurulu

TOBBK: Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği ile Odalar ve Borsalar Kanunu'nu

ts.: Tarihsiz

TST: Ticaret Sicili Tüzüğü

TSY: Ticaret Sicil Yönetmeliği

TSPB: Türkiye Sermaye Piyasaları Birliği

TTK: 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu

TÜSİAD : Türk Sanayicileri ve İş Adamları Derneği

vb. : Ve benzeri

vd.: Ve devamı

VUK: 213 sayılı Vergi Usul Kanunu

VUKGT: Vergi Usul Kanunu Genel Tebliği

WTO: Dünya Ticaret Örgütü

YOİKK: Yatırım Ortamını İyileştirme Koordinasyon Kurulu

Yarg.: Yargıtay

YHGK: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu

Y. K: Yönetim Kurulu

YıllıkFaalRapYön.: Bankalarca Yıllık Faaliyet Raporunun Hazırlanmasına ve Yayımlanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik

YMM: Yeminli Mali Müşavir

YTM : Yatırımcı Tazmin Merkezi

GİRİŞ

I. KONUNUN TAKDİMİ

Bankalar, devletin görevlendirdiği kurumlar tarafından verilen özel izinler ile kurulup çalışan, önemi de her geçen gün artan güven kuruluşlarıdır. Bankacılık sisteminin ve bankaların güçlü ve güvenilir olmaları, bulundukları ülke ekonomisini olumlu anlamda etkilediği gibi, bu sektörde oluşabilecek olumsuzluklar da ülke ekonomisini derinden etkilemekte, bankacılık nedeniyle yaşanan krizler global krizlere dönüşebilmektedir. Yaşanan küresel krizler nedeniyle bankacılık alanında yeknesak evrensel birtakım kurallar bulunması gerektiği düşünülerek bu kapsamda en geniş çalışma Basel Komitesi tarafından yapılmış ve Basel Standartları oluşturularak yayımlanmıştır.

Türkiye'de bankalara özel 5411 sayılı Bankacılık Kanunu bulunmakla birlikte, Bank.K. m. 7/ 1-a fıkrası hükmü nedeniyle anonim şirket şeklinde kurulmaları zorunlu bulunduğundan Türk Ticaret Kanunu hükümleri ve dolayısıyla Türk Medeni Kanun'u (TMK) ve Türk Borçlar Kanun'u (TBK) hükümleri de uygulama alanı bulacaktır[1]. Türk Hukuku'nda TTK. m. 124'de ticaret şirketleri "kollektif, komandit, anonim, limited ve kooperatif şirket" şeklinde "numerus clausus" ilkesi benimsenmek suretiyle sınırlı olarak sayılmış ve ticaret şirketlerinin bunlardan ibaret olduğu belirtilmiştir. Bankalar da temel prensip olarak anonim şirket şeklinde kurulmak zorunda bulunduğundan TTK hükümlerine tâbi olacaklardır[2]. Bu düzenlemeler çerçevesinde bankalar, Türk Ticaret Kanunu'nda dördüncü kısım, birinci bölümde yer alan anonim şirketlere ilişkin hükümlere göre kurulur ve bankacılık ile ilgili özel düzenlemeler bulunmaması halinde de başta Türk Ticaret Kanunu olmak üzere diğer genel kanun hükümlere tabi olurlar. 5411 sayılı Bank.K. m. 2/son fıkrasında yer alan Bankacılık Kanunu'nda hüküm bulunmayan

---

[1] TTK m.1 hükmü gereği.

[2] "*Türk hukukunda, ticaret ortaklıklarının tipleri sayıca sınırlandırılmıştır. Numerus clasus ilkesinin gereği olarak: bir taraftan, kanunda öngörülen tip-şekillerden birini seçme zorunluğu (For_ menzwang) getirilmiş, diğer taraftan da kanunun aradığı muhteva ve yapıya uyma şart koşulmuştur (Formenfixierung)*" **POROY**, Reha /**TEKİNALP**, Ünal ;" *Türk Hukuku'nda Ticaret Ortaklıklarına İlişkin Şekil Sorunları", Hukuk Fakültesi Mecmuası,* İstanbul 1975 C. 41, S. 3-4, s.229,230 https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/96539 (E.T. 27.06.2023) (Şekil Sorunları); **CAN** Mehmet Çelebi; *"Banka Yönetim Kurulu Üyesi Olarak Tüzel Kişi", Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* C. XX, 2016, S.1, s.36 , https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/789005 (E.T. 27.06.2023) (Banka YK üyesi).

hallerde genel hükümlerin uygulanacağına dair düzenleme ve TTK. m. 330'da yer alan özel kanunlara tabi olan anonim şirketlere buralarda yer alan hükümler dışında Türk Ticaret Kanunu hükümlerinin uygulanacağına dair düzenlemeleri de bu durumu tartışmasız hale getirmiştir. Bankacılık sektörü ve banka yöneticilerinin çalışmalarına TTK hükümleri ile 5411 sayılı Bankacılık Kanunu[3] hükümleri uygulanmakla birlikte, Bankacılık Düzenleme ve Denetleme otoritesi olan BDDK, 5411 sayılı Bank.K. m.82 ve m.93 hükümlerinin verdiği yetkiyle, Basel standartları ve OECD Kurumsal Yönetim İlkelerini de dikkate alarak hazırladığı yönetmelikler, tebliğler, iyi uygulama rehberleri ve uygulama talimatları da bu sektörün çalışmasını şekillendirmekte ve boşluklarını doldurmaktadır.

Bankacılık kavramının tanımı ve bankacılık veya banka işlemlerinin neler olduğu ilk olarak 5411 sayılı Bankacılık Kanunu'nda düzenlenmiştir. 5411 sayılı Bank.K. m. 4 ile ilk defa bankaların gerçekleştirebileceği faaliyetlerin bir listesine yer verilmiştir[4]. Bank.K. m.3'te de banka tanımı yapılmamış olmakla birlikte maddede banka ile neyin ifade edilmiş olduğu sayım yapmak suretiyle belirlenmiştir. Kredi kullandırmak bu banka

---

[3] *"Banka hukukunun temel yasalarından biri kuşkusuz Bankalar Kanunu'dur. Türkiye'de 1933 yılında kabul edilen ve üç yıl yürürlükte kalan 2243 sayılı Mevduatı Koruma Kanunu ilk Bankalar Kanunu olarak nitelendirilebilir. İkincisi, 1936 yılında kabul edilen ve 22 yıl yürürlükte kalan 2999 sayılı Bankalar Kanunu'dur. Türk bankacılığında yeni bir devir açtığından şüphe edilmeyen 1958 tarihli 7129 sayılı Bankalar Kanunu'nda 28 ve 70 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameler ile önemli değişiklikler yapılmıştır. 7129 sayılı Bankalar Kanunu 1985 yılında yerini 3182 sayılı Bankalar Kanunu'na bırakmıştır…".* 3182 sayılı Bankalar Kanunu iki kez Kanun Hükmünde Kararname ile değiştirilmiş ve sonrasında yerini 23.06.1999 tarihli 4389 sayılı Bankalar Kanun'una bırakmıştır; ancak bu kanunun yürürlüğe girmesinden altı ay gibi kısa bir süre sonra 19.12.1999 tarihli ve 23911 sayılı Resmî Gazete 'de yayımlanan 4491 sayılı Bankalar Kanunu'nda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun ile geniş çapta değişikliklere uğramıştır. Bu Kanunla özellikle, 4389 sayılı Bankalar Kanunu'nda gösterilen sürede seçilemeyen Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu'nun aday gösterme usulü tümüyle değiştirildiği gibi, Bankalar Kanunu'nun temel düzenlemeleri de yeni esaslara bağlanmıştır. Halen yürürlükte olan 5411 sayılı Bankacılık Kanunu ise 01.11.2005 tarihinde yürürlüğe girmiş olup, Türkiye'de kurulmuş ve kurulacak bankalar ile yabancı ülkelerde kurulmuş olup da Türkiye'de şube açmak suretiyle faaliyette bulunan veya bundan sonra Türkiye'de şube açarak faaliyete geçecek bankalar, artık bu kanunun hükümlerine tabi olacaklardır. https://www.tbb.org.tr/tr/bankacilik/duzenlemeler/bankacilik-kanunu/74 (E.T. 28.12.2023).

[4] **GÜNAL**, Vural; Bankacılık Hukukuna İlişkin Esaslar, Galatasaray Üniversitesi yayın no:54, Beta Basım, 1.Bası, İstanbul 2008, s.4, 5.

türlerinin[5] ortak faaliyet konusudur. Bankacılık, İsviçre ve Alman bankacılık mevzuatında da yer aldığı üzere sürekli bir meslek olup[6], bankacılık faaliyet esasına dayanmaktadır[7]. Avrupa Birliği Parlamentosu ve Konseyi'nin 2000/12/EEC sayılı direktifinde banka yerine kredi kurumu ifadesinin kullanılması tercih edilmiş ve banka halktan geri ödenmek üzere kendi ad ve hesabına mevduat ve benzeri fonlar toplayan kredi açan kuruluşlar olarak tanımlanmıştır[8]. Bu tanımda yer alan fon toplama ve mevduat kabul etme faaliyeti olmaksızın dahi tek başına kredi verilmesi faaliyeti de bankacılık kapsamında olacaktır ancak bankalar dışında ödünç para verme işleri ile uğraşan işletmeler de bulunmakta olduğundan öğretide banka olarak değerlendirilebilmeleri için bankacılık ile ilgili mevzuatta yer alan hükümlere göre kurulmaları gerekliliği belirtilmiştir[9]. Bank.K m.4'de bankanın faaliyet konuları nicelik olarak oldukça dinamik ve geniş kapsamlı olarak sayılmış olmakla birlikte, özel düzenlemelere tabi özel kanunlarla kurulmuş *bankaların olması ve sınıraşan faaliyetlerde* bulunmaları nedeniyle her ne kadar bir tanım vermek zor ise de, *"kuruluşundan itibaren özel bir hukuki rejime tabi olmak, faaliyetlerini sürekli olarak ve meslek halinde icra etmek kaydıyla, asli faaliyet konusu kredi kullandırma olan ve türü itibariyle halktan mevduat veya katılma fonu toplayan veya başka şekilde finansman sağlayan işletmeler*" banka olarak nitelendirilebileceklerdir[10].

Bankacılık Kanun'unun amacı, Bank.K. m.1'de belirlenmiş ve tasarruf sahiplerinin hak ve menfaatlerini korumanın yanında, kredi sisteminin etkin olarak çalışması ile finansal piyasalarda güven oluşturulmasının önemi vurgulanmıştır. Bankacılık Kanunu'nun kapsamı da Bank.K. m. 2'de düzenlenmek suretiyle belirlenmiştir.

Bankaların, Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre anonim şirket şeklinde kurulmuş olmaları nedeniyle, diğer anonim şirketler ile benzer özellikleri bulunsa da finansal sistem

---

[5] Banka Türleri hakkında detaylı bilgi için Bkz. **GÜNEŞ,** Mehmet, **ÇOBAN**, Metin; Genel Bankacılık Finansal Sistem, Ürün ve Hizmetler, Türkmen Kitapevi, 6. Basım, İstanbul 2021, s.97-139.

[6] Bank.K. m.12/I ve 60/I' in ifadelerinden de anlaşılmaktadır.

[7] **GÖKTÜRK**, Kürşat; Banka Yönetici ve Ortaklarının Hukuki Sorumluluğu (Özellikle Şahsi İflas Kapsamında Sorumluluk), 1.Bası, Adalet Yayınevi, Ankara 2013, s.20-21.

[8] **GÖKTÜRK**, s.20, Dipnot:54.

[9] **BİRSEL**, Mahmut Tevfik; *Banka Kavramı ve Bankaların Sınıflandırılması, Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi*, C.2, S.4, Temmuz 1964, s.628.

[10] **GÖKTÜRK**, s.24.

içerisinde devletin yoğun olarak düzenlemeler yaptığı alanlardan birisi olan bankacılık faaliyetleri, tasarruf sahiplerinin haklarını korumanın yanında ekonomik düzeni de etkilediğinden Türk Ticaret Kanunu'nda yer alan anonim şirketlerden farklı birtakım özelliklere sahiptir. Bankaların, başta mevduat bankalarının aldığı kararların özellikle mevduat sahiplerinin haklarının korunması açısından ekonomik hayatı ciddi anlamda etkileyebileceği de dikkate alındığında diğer anonim şirketlerden farklı önemli özellikler arz etmesi son derece anlaşılır olmaktadır.

Bankacılık faaliyet alanının farklı niteliği ve bankacılık mevzuatı gereği, kurucularında aranan özel şartlardan, kuruluş ve faaliyet izinlerine, yönetim yapılanmasından, işleyişine kadar pek çok konuda diğer anonim şirketlerden farklı yapı ve işleyişleri bulunmaktadır. Örneğin TTK m. 333'ün ilk cümlesi[11] ve buna istinaden düzenlenen ALSTYİTT (İzin tebliği)[12] m.5'de bankaların kuruluş ve esas sözleşme değişikliklerinde Ticaret Bakanlığı'nın izninin alınması gerektiği belirtilmiş ise de 5411 sayılı Bank. K.'nun 6 ve 16'ncı maddeleri uyarınca bankaların kuruluş ve tüm sözleşme değişikliklerinde BDDK izninin de bulunması zorunlu tutulmuştur[13].

Türk Ticaret Kanunu'nda anonim şirketlere ilişkin düzenlemelerde zorunlu organlar olarak yer alan genel kurul ve yönetim kurulu, bankalar için de zorunlu organlardandır. Genel kurul bir karar organı olup yılda bir defa toplanan sürekli olmayıp arızi bir organdır. Yönetim kurulu ise şirketi idare eden her an görevde bulunan bizzat şirketi yöneten ve gözleyen sürekli bir organdır. Anonim şirket yönetim kurulu yapısı ve çalışma şekilleri, anonim şirketin faaliyet alanı ve niteliğine göre farklılaşabilmektedir, örneğin halka açık anonim şirketlerde yönetim kurulu yapısına ilişkin özel düzenlemeler bulunduğu gibi, yine inceleme kapsamı içerisinde yer alan bankalar için de yönetim kurulu yapısı bakımından klasik anonim şirketlerden ayrılan özel düzenlemeler bulunmaktadır.

Bankaların yönetim teşkilatı içerisinde genel kurul ve yönetim kuruluna ilaveten yönetim kurulu tarafından oluşturulması zorunlu olan birtakım komite ve kurullar[14] ile yönetimde son derece önemli bir yere sahip bankacılık ile ilgili yönetmeliklerde üst düzey yönetim olarak tanımlanan genel müdür ve genel müdür yardımcıları ile dengi

---

[11] "*Gümrük ve Ticaret Bakanlığınca yayımlanacak tebliğle, faaliyet alanları belirlenip, ilan edilecek anonim şirketler Gümrük ve Ticaret Bakanlığının izni ile kurulur*".

[12] RG, T. 15.11.2012, S. 28468.

[13] https://ticaret.gov.tr/ic-ticaret/sirketler/bakanlik-izni (E.T. 18.12.2022).

[14] Kredi Komitesi, Denetim Komitesi gibi.

yöneticiler gibi bankacılık organizasyonuna mahsus birtakım yapılar da Bankacılık Kanunu, bu kanununa ilişkin yönetmelikler, tebliğler ile diğer mevzuat hükümlerinde yer almıştır. 3182 sayılı eski Bankalar Kanunu'nda[15], beşinci bölüm "Teşkilat ve Organlar"ı düzenlemekte, yönetim organları başlıklı ikinci kısımda yönetim kurulu, kredi komitesi, genel müdür ve yardımcıları, sonrasında 4389 sayılı Bankalar Kanunu'nda[16], "Bankaların teşkilat ve organları" başlığı altında yönetim kurulu, genel müdür ve yardımcıları, son olarak da halen yürürlükte bulunan 5411 sayılı Bankacılık Kanunu'nda[17], "Kurumsal Yönetim" kısmında "Yönetim" başlıklı bölümünde yönetim kurulu, denetim komitesi, genel müdür ve yardımcıları, ayrı bir başlık ile özel birtakım şartlara tabi kılınmışlardır. Dolayısıyla, Türkiye'deki bankaların organizasyon yapısı içerisinde yönetim kurulunun yönetim ve temsile ilişkin devrettiği yetkiler ile Bankacılık mevzuatında yer alan yetkileri kullanan, Türk Ticaret Kanunu'nda düzenlenmiş murahhas üye, murahhas müdür ya da müdür, Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenmiş olan ticari temsilci, ticari vekil, tacir yardımcıları[18] yapılarına benzer özellikler gösteren Bankacılık Kanunu'nda genel müdür ve yardımcıları ile dengi unvanları olarak adlandırılan, Bankacılık Kanunu'na ilişkin yönetmelik, tebliğ, rehberler gibi mevzuatta "üst düzey yönetim" olarak tanımlanmış olan yöneticiler ve bankacılık mevzuatına göre yönetim kurulu tarafından bazıları ihtiyari ve bazıları ise zorunlu olarak oluşturulan komiteler bulunmaktadır.

Banka yönetimi ve yöneticilerine ilişkin olarak gerek genel gerekse özel kanun ve diğer ilgili mevzuatlardan oluşan[19] son derece geniş, dağınık ve çeşitlilik içeren detaylı ve tartışmalı düzenlemelerin yer aldığı hukuki bir alan bulunmaktadır. Özellikle bankacılık faaliyeti gibi ekonomiyi ve toplumu doğrudan etkileyecek olan önemli bir alanda çalışan genel müdür ve yardımcılarından oluşan üst düzey yönetimin yetkileri, hakları, görev ve sorumluluklarına ilişkin hukuki yapılarının incelenerek uygulanacak hukukun netleştirilmesi ve bir çalışma içerisinde toplanması gerektiği düşünülerek,

---

[15] RG, T. 02.05.1985, S.18742.

[16] RG. T. 23.06.1999, S..23734.

[17] RG, T. 01.11.2005, S. 25983.

[18] 11.Ocak.2011 tarihli 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 12.Bölümünde yer alan "Ticari Temsilciler, Ticari Vekiller ve Diğer Tacir Yardımcılarına ilişkin 547-554 maddeleri.

[19] Sermaye Piyasası Kanunu, Bankacılık Kanunu ve bunların yanı sıra, bu kanunlara ilişkin yönetmelikler, tebliğler, iyi uygulama rehberleri vb.

özellik arz eden banka "Üst Düzey Yönetim" i ile bunlarla ilgili olduğu ölçüde yönetim kurulu komiteleri çalışma konusu yapılacaktır.

II. KONUNUN AMACI VE SINIRLANDIRILMASI

5411 sayılı Bankacılık Kanunu kapsamında faaliyet gösteren Bankaların yöneticileri[20], bir taraftan global hayata ayak uydurarak modern bankacılık, pazarlama ve yönetim tekniklerini uygulamaya çalışırken, aynı zamanda kurumsal yönetim ilkelerine ve mevzuata da uygun hareket etmekle yükümlüdürler. Banka yöneticilerinin yükümlülüklerine aykırılığın sonuçları hem ekonomik hem de hukuki olarak çok ağır olduğundan dolayı öncelikle banka yöneticisi ile kimlerin ve hangi görevlerin kastedildiğinin tespit edilmesi gerekmektedir. Bilahare bankada stratejileri oluşturan ve kararları veren banka "üst yönetimi ve banka "üst düzey yönetim"i ile hangi görevlerden bahsedildiğinin belirlenmesi, bu yöneticilerin haiz olmaları gereken nitelikleri, seçilip atanmaları, iş tanımlarının yapılması ve ne şekilde denetleneceklerinin net olarak tartışmasız belirlenmesi büyük önem taşımaktadır.

Türkiye'de banka "üst yönetimi" içinde yer alan yönetim kurulu ile ilgili değişik ve aydınlatıcı pek çok çalışmaya rastlanmış olmakla birlikte genel müdür ve yardımcılarının yer aldığı banka "üst düzey yönetimi" ile ilgili çalışmaların sınırlı sayıda ve farklı konuların içerisine dağılmış şekilde yer almış olduğu görülmüştür. Banka üst düzey yöneticilerinin kimler olduğu, atanmalarına ilişkin kriterlerin ya da ücretlerinin, diğer özlük haklarının ne olduğu ne şekilde belirleneceği, yetkileri, görevleri ve sorumluluklarının neler olduğunun tespiti ile üst düzey yöneticilerin bankanın bir organı mı, temsilcisi mi, çalışanı mı, yoksa işveren vekili mi olduğu, ne tür bir sözleşme ile çalışabilecekleri, varlıklarının zorunlu olup olmadığı gibi konular tartışma konusu yapılacaktır.

Çalışmamızın konusunu Türkiye'deki mevduat bankalarının organizasyon yapısı içerisinde yer alan banka "üst düzey yönetim" olarak ifade edilen üst düzey yöneticileri oluşturmaktadır. Üst düzey yöneticilerin cezai sorumluluğuna ilişkin hususlar ile banka yöneticilerinden sayılan bölge ve şube müdürleri ve yönetim kurulu, denetim ve kredi komitesi başkan ve üyeleri ile özel kanunla kurulan bankalar, bu çalışma kapsamı dışında

[20] Bank. K. m.3'te Tanımlar ve Kısaltmalar başlığı altında "Yöneticiler" tek tek sayılmıştır.

tutulacaktır. Ancak bunlar banka üst düzey yöneticileri ile ilgili olduğu ve konunun gerektirdiği ölçüde inceleme konusuna dahil edilebileceklerdir.

Çalışmada, Türk Ticaret Kanunu, Bankacılık Kanunu, Sermaye Piyasası Kanunu, bunların alt düzenlemeleri ve diğer ilgili mevzuatlar ile OECD Kurumsal Yönetim İlkeleri, Avrupa Birliği Direktifleri, Basel Bankacılık ve Denetim Komitesi kararları çerçevesinde, "üst düzey yönetimi" oluşturan kişilerin[21] hukuki durumları değerlendirilecek, ayrıca yönetici sorumluluk sigortasının üst düzey yöneticinin sorumluluğuna etkisi de konu ile ilgili olduğu ölçüde incelenecektir.

Genel müdür yardımcısı ifadesi genel müdür yardımcısı, eşdeğer ya da üstü unvanları da içerecek şekilde kullanılmaktadır.

III. İNCELEME PLANI

Birinci bölümde; banka yönetimi ve yöneticileri kavramı incelenecek olup, bu bölümde banka yönetimi ve organizasyon yapısı, kurumsal yönetim ilkeleri, üst yönetim-üst düzey yönetimin belirlenmesi, hukuki niteliği, banka ile arasındaki sözleşme ilişkisi ve üst düzey yönetimi oluşturanlarda aranan nitelikler, atanma usulü tespit edilecek, benzer unvanlarla karşılaştırılacaktır.

İkinci bölümde; banka üst düzey yönetim yetkilerinin tespit edilebilmesi için, yönetim kurulunun devri mümkün olan ve olmayan yetkilerinin neler olduğu belirlenerek genel müdür ve genel müdür yardımcılarının ve eş değer unvandaki üst düzey yöneticilerin yetkileri, ücret, ikramiye, prim gibi mali hakları ile sosyal haklarının neler olduğu, tâbi olduğu kanunlar ve OECD Kurumsal Yönetim İlkeleri, Avrupa Birliği Direktifleri, Basel Bankacılık ve Denetim Komitesi kararları da dikkate alınarak incelenecektir.

Üçüncü bölümde; banka üst düzey yönetiminin rekabet etmeme, sır saklama, banka ile işlem yapma yasağı ve benzeri gibi yükümlülükleri ile yönetim kurulu tarafından devredilen işleri yapma, finansal raporları imzalama ve sair görevleri, Türk Ticaret Kanun'u ile Bankacılık Kanun'u ve ilgili mevzuatları çerçevesinde değerlendirilecektir.

Dördüncü bölümde; üst düzey yönetimin yaptığı işler dolayısıyla hukuki sorumluluğunun neler olabileceği, bu sorumluluğunun sınırı ve yönetici sorumluluk sigortasının bu sorumluluğa etkisi uygulamadaki örnekleri de dikkate alınarak Türk

---

[21] "Üst düzey yönetimin" kimler olduğu, nitelikleri, atanmaları, özlük hakları, hukuki yapıları yetkileri, görevleri borç ve sorumlulukları inceleme kapsamında olacaktır.

Ticaret Kanunu, Bankacılık Kanunu ve Sermaye Piyasası kanunu hükümleri çerçevesinde inceleme konusu yapılacaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM
BANKA YÖNETİMİ VE YÖNETİCİLERİ KAVRAMI

I. BANKA YÖNETİMİ VE ORGANİZASYON YAPISI

A.Yönetim ve Organ Kavramı

Bankaların asli fonksiyonu, müşterilerden topladığı mevduatları ve kaynakları piyasaya kredi olarak sunmak, piyasada fon fazlası olan ile fon ihtiyacı olan kesimleri buluşturarak işlemlerine aracılık etmektir. Bankalar, *"fon fazlası olanlar ile fon ihtiyacı olanlar arasında köprü görevi görür*" ve güçlü olmaları da ekonomik yapıyı olumlu etkiler.[22] Bankacılıkta alınan ve uygulanan yanlış kararlar ekonomiye zarar verebileceği gibi ekonomik krizleri de tetiklemektedir. Bankaların, ekonomi ve toplumun değişik kesimlerine etkileri dikkate alındığında, en basit bakış açısıyla bile verecekleri kredilerin türleri, kredi ihtiyacı olanların krediye ulaşabilip ulaşamaması, mevduat ya da fonlara verilecek faizler vb. getirilere ilişkin uygulamaları, ekonomiyi hızlandıracak ya da yavaşlatabilecektir. Bankaların, yönetim ve organizasyon yapılarının diğer klasik anonim şirketlere nazaran farklı özellikler göstermesi [23], denetim otoriteleri tarafından yakından izlenmeleri ve denetlenmeleri, kuruluş ve faaliyetlerine ilişkin izinlerin bu otoriteler tarafından verilmesi, ekonomiyi doğrudan etkilemelerinin doğal bir sonucudur.

Yönetim kavramı, hukuk, sosyoloji, iktisat, işletme, psikoloji gibi bilim ve disiplinler tarafından tartışılan ve incelenen, anlamı konusunda birbirinden farklı yaklaşımlar içeren, her ne kadar insanlık tarihi kadar eski ise de gelişimi 18 yy. sonrasında gerçekleşen, tüm bu bilim ve disiplinlerde "*belli amaçları diğer kişilerin çabaları ile gerçekleştirme"* ortak unsuruna sahip bir kavramdır[24]. Bu ortak unsurdan anlaşılan, amaca ulaşmak için karar alma ve uygulama yanında, alınan kararın uygulanmasını sağlayacak yardımcı kişilere, bir organizasyona ve tüm bunların idare edilmesine ihtiyaç bulunmaktadır. Başka bir ifade ile "*yönetim, amaca ulaşmak bakımından organizasyon aracını kullanmakta ve bu*

---

[22] **GÜMÜŞ**, Sefer; Bankacılıkta Pazarlama (Araştırma, İnceleme, Mülakat, Yorum, Sonuç ve Değerlendirmeler), Hiperlink Yayınları 70, İstanbul 1.Baskı, Şubat 2014, s. 390, 674.

[23] **DOĞAN,** Beşir Fatih; Anonim Şirket Yönetim Kurulunun Organizasyonu ve Yönetim Yetkisinin Devri, Vedat, 2. Baskı, İstanbul 2011, s.3.

[24] **EFİL**, İsmail; İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon, Dora Yayıncılık,13.Baskı, Eylül 2015, s. 1. **ERTÜRK,** Mümin; İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon, Beta Yayınları,8.Baskı, İstanbul 2018, s.4-5.

*aracı koordine etmektedir. Yönetim kavramı hakkında yapılan bu tespitten ortaya çıkan ve sorumluluk hukuku bakımından önem taşıyabilecek temel sonuç, yöneticinin -gerekli kontrol mekanizmalarını oluşturma görevi dışında- işletme içerisindeki tüm işleri yapma ve tüm kararları kontrol etme yükümlülüğünün bulunmamasıdır…*ki *yöneticinin işletme içerisindeki rolü, uygulamadan ziyade stratejik bir nitelik"* taşımaktadır[25]. Yönetim kavramı işletme öğretisinde, "*...kişilerin tek başlarına başaramayacakları sonuçları elde etmek üzere bir grup halinde giriştikleri faaliyetleri, bir ya da daha fazla bireyin eşgüdümlemesi sürecidir[26]"*, iktisatçılara göre*" doğal kaynaklar, işgücü ve sermaye ile birlikte üretim faktörüdür",* sosyologlara göre de "*sınıf ve saygınlık sistemidir",* Psikoloji, hukuk gibi diğer bilim dallarında ise *"belli amaçları diğer kişilerin çabaları ile gerçekleştirmektir".* Bahsi geçen bu bilim dallarına göre yönetim tanımının ortak noktası, insanların belli amaçları çabaları ile gerçekleştirmeleridir. Ancak tek başına insan çabası amaca ulaşmak için yeterli olmayıp bunun yanında insanları doğru yönlendirmek, doğru araç gereç seçerek kaynakların doğru şekilde kullanılmasını sağlamak da önem arz etmektedir ki tüm bu hususlar dikkate alındığında, başkaları aracılığıyla iş görme sanatı olan yönetim[27], "*...belirli birtakım amaçlara ulaşmak için başta insanlar olmak üzere parasal kaynakları, donanımı, demirbaşları hammaddeleri, yardımcı malzemeleri ve zamanı birbiriyle uyumlu, verimli ve etkin kullanabilecek karar alma ve uygulatma süreçlerinin toplamı..*"[28] olup*"...işletmenin amaçlarına etkili ve verimli olarak ulaşmak için planlama, örgütleme, yöneltme, koordinasyon ve denetim fonksiyonlarının gerçekleştirilmesidir*" şeklinde tanımlanabilecektir; hedeflerin belirlenmesi, bu hedeflere uygun işletmenin faaliyetlerinin organizasyonu icraatların gerçekleştirilmesi, karar verme

---

[25] **SIEG**, Oliver/**ZEIDLER**, Simon-Alexander; Business Judgment Rule, Corporate Compliance Handbuch der Haftungsvermeidung im Unternehmen, Hrsg. von Christoph E. Hauschka, München 2007, s. 51 Rn.13) (**GÖKTÜRK**, s.8-9 dipnot:7'den naklen).

[26] **TUNCER**, Doğan/ **AYHAN**, Doğan Yaşar/**VAROĞLU**, Demet; Genel İşletmecilik Bilgileri, Siyasal Kitapevi, 10.Baskı, Ankara Kasım 2020, s.143.

[27] **PULAŞLI**, Hasan; Anonim Şirketler Hukukunda CEO'nun Hukuki Durumu", Batider, Cilt:24, S.1, Haziran 2007, s.21 (CEO).

[28] **EREN**, Erol; Yönetim ve Organizasyon (Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar)**,** 14. Baskı, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul Ekim 2022, s.3-5.

ve denetleme sorumluluğuna sahip olunması ve sonuçların değerlendirilmesi yönetim faaliyetini oluşturmaktadır[29].

"Yönetim" ve "organizasyon" birbirleri ile yakın ilişkide olan kavramlardır. Yönetimin olduğu yerde organizasyon yapısının olması, organizasyonun olduğu yerde de belirli bir yönetimin oluşması gerekmektedir. Organizasyon kavramı genel olarak, insanların görevlerini iyi bir şekilde gerçekleştirebilmeleri için yönetim tarafından düzene konmaları ve bu doğrultuda belirlenen amaçlara ulaşılması için oluşturulan yapıyı ifade eder[30]. İşletme biliminde insan yönetimi -yöneticilik- ve işletme yönetimi -yönetim- ayrımı yapılmakta olup, yönetimin temelinde planlama, organizasyon ve gözetim fonksiyonları bulunmaktadır. Yönetim kavramı, bir yandan karar alma faaliyetiyle iç ve dış ilişkileri, diğer yandan yönetim faaliyetinde bulunanları kapsamaktadır[31]. Organizasyonel anlamda bir kuruluşu en üst seviyede idare ve kontrol eden kişi veya kişiler grubu "*üst yönetimi*" oluşturacaktır kaldı ki, TTK m. 375/1'de şirketin üst düzeyde yönetimi ve bunlarla ilgili talimatların verilmesi gibi işlevsel birtakım görev ve yetkiler de yönetim kurulunun devredilemez ve vazgeçilemez görev ve yetkileri arasında düzenlenmiştir. Dolayısıyla üst yönetim kavramı da hem organizasyona ilişkin üst yönetimde yer alan yöneticileri, hem de bu yöneticilerin üst düzeyde yapmaları gereken işlevlerini ifade edecektir[32]. Yönetim, sadece kanunen zorunlu organların görev alanı içerisinde kalmayıp, işletmenin amacını gerçekleştirmeye yönelik karar alma, bunları uygulama ve uygulanmasını gözetime yönelik faaliyetlerinde tümünü içerecektir. *Bu işlevsel yaklaşım esas alındığında yönetici, işletmenin yönetimine taalluk eden işlemleri bakımından irade oluşumu, icra, yerindelik denetimi ve kontrol işlevlerini kısmen veya tamamen icra eden kişi topluluğunu ifade edecektir.* Organizasyon açısından bu işlevlerin bağımsız karar alma ve hareket serbestisi bulunan alt derecede yer alan görevlilere tevdi edilmesi mümkün olup, bu durumda kendisine görev tevdi edilen kimsenin yönetici

---

[29] **KESEBİR**, Murat/**MUTLU** Mustafa Doruk; "Türk Bankacılık Sektöründeki Yönetsel Ve Örgütsel Uygulamalar Üzerine Eleştiriler Ve Yeni Görüşler", Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Alanında Yeni Ufuklar,2019,s.322,Https://Www.Researchgate.Net/Publication/336999798_Turk_Bankacılık_Sektorundekı_Yonetsel_Ve_Orgutsel_Uygulamalar_Uzerıne_Elestırıler_Ve_Yenı_Gorusler (E.T.20.07.2022).

[30] **EFİL**, s. 1-3**; EREN**, s. 203-205; **KESEBİR/ MUTLU**, s.321.

[31] İnsan ve işletme yönetimi tanımları ve detayı için bkz. **GÖKTÜRK**, s.10.

[32] Bu konuda daha geniş açıklama aşağıda "*II-Yönetici Kavramı"* başlığı altında yer almaktadır.

sıfatına sahip olabilmesi için, bu karar alma muhtariyetini icra edecek hiyerarşik açıdan bağlı bir biriminin bulunması gerekecektir[33].

Anonim şirketler tüzel kişilikleri nedeniyle, hak sahibi olabilmek ve borçlanabilmek için idari ve temsil yetkisi olan organlara ihtiyaç duyarlar ve iradelerini organları aracılığı ile açıklayabilirler. Bu organlar, tüzel kişinin iradesini yansıtmakta olup[34], genel olarak gerçek kişilerden oluşmakla birlikte, TTK m. 359/2 düzenlemesi gereği tüzel kişilerden oluşmaları da mümkündür[35]. TMK m. 49'a göre tüzel kişilerin fiil ehliyeti kazanabilmesi, kanuna ve kuruluş belgelerine göre gerekli organlara sahip olmalarına bağlıdır. Yasa koyucu organın her ne kadar bir tanımını yapmamış ise de anonim şirketler işlerini gerçekleştirebilmek için organlara ihtiyaç duyarlar. Anonim şirketlerde bu organların bazıları genel kurul, yönetim kurulu gibi zorunlu, bazıları ise genel müdür, komiteler gibi ihtiyari[36] niteliktedir. Kanunen zorunlu organların yanında emredici hükümlere aykırı olmayacak şekilde şirket esas sözleşmesinde ve/veya iç yönergede düzenlenen ya da esas sözleşmede olmasa da sonradan Türk Ticaret Kanunu'nda yer alan kanuni organlar tarafından alınacak kararlar ile oluşturulacak organların olması halinde bunların ihtiyari organlar olduğu söylenebilecektir[37]. Bir anonim şirkette gerçekleştirilmek istenen birtakım yapılar nedeniyle esas sözleşme ya da iç yönerge ile yaratılan ihtiyari organların varlıkları, şekli ve hukuki olarak tartışmasız hale gelmiş olacaktır, bu çerçevede; *"icra kurulu, danışma kurulu-CEO, genel koordinatörlük, denetçi -teftiş kurulu-denetim kurulu-, uzlaştırmacı , kredi kurulu -kredi komitesi-, riskin erken saptanması ve yönetimi kurulu/komitesi -TTK m. 378/1- vb. organlar, ihtiyari organ olarak esas sözleşmede veya*

---

[33] **GÖKTÜRK**, s. 13-14.

[34] **TEKİNALP**, Ünal; Tek Kişilik Ortaklık-1 (Tek Pay Sahipli Anonim Ortaklık), Vedat Kitapçılık, İstanbul Ocak 2011, s.105, (Tek Kişilik Ortaklık).

[35] Bankalarda farklı uygulama: Türk Ticaret Kanunu'nda yer alan düzenlemenin aksine bankalarda tüzel kişilerin yönetim kurulu üyesi olması mümkün değildir, konuya ilişkin açıklama aşağıda: IV- "A. Banka Yönetim Kurulu" altında "b. Bankacılık Mevzuatı Kapsamında Yönetim Kurulu" başlığında yer almaktadır.

[36] Bankaların yönetim teşkilatının farklı olması nedeniyle klasik anonim şirketlerde ihtiyari olan organlar bankalar için zorunlu olabilecektir ki bankalarda örneğin genel müdür zorunlu organlardandır.

[37] **BAHTİYAR**, Mehmet; Anonim Ortaklık Ana sözleşmesi, Beta, 1. Baskı, İstanbul 2001, s.220 (Anonim Ortaklık); **METİN**, Umut; "Şirketlerde Yönetim Kurulu Krizleri ve Çözüm Yolları", Seçkin Akademik ve Mesleki Yayınlar, 1.Baskı, Ankara Eylül 2021, s.76; **SOYKAN,** İsmail Cem; Anonim Ortaklıklarda Organ Yokluğu, XII Levha, 1. Baskı, İstanbul 2012, s.10.

iç yönergede düzenlenebilir"[38]. Şirketin esas sözleşmesinde zorunlu ve ihtiyari organlar açıkça düzenlenmiş ise bunlar *şekli organlar* olarak tanımlanırlar[39]. Yönetim kurulunun TTK m.367'e göre yetki devri yaptığı kişiler ile burada şekli organ olarak yer almayan ancak her hâlükârda konumu ve kullandığı yetkiler ile şirket iradesinin oluşmasında etkili olan, yönetim kurulu üyesi olmadığı halde yönetim kurulu üyesi gibi tasarruf eden, organ gibi faaliyet gösteren kişiler/kişi gurupları da *fiili -maddi- organ* olarak kabul edilirler. Yine yönetim kurulunu belirleyen hâkim pay sahipleri, arka planda yönetim kurulunu yönetenler, inançlı yönetim kurulu üyesi seçerek, verdikleri talimatlar ile iradelerini yönetim kuruluna yansıtanlar da fiili -maddi- organlar olarak yer alabilirler[40]. Organ[41],

---

[38] **METİN**, s.77.

[39] **METİN**, s.38.

[40] **DURAL**, Mustafa/ **ÖĞÜZ**, Tufan; Türk Özel Hukuku, Cilt II, Kişiler Hukuku, 23. Baskı, Filiz Kitabevi, İstanbul Ekim 2022, s. 8, 258, 259; **TEKİNALP**, Ünal; Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku, Vedat, 5. Bası, İstanbul 2020, Nr.11-12, s. 222 (Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku); **HELVACI,** Mehmet; Anonim Ortaklık Yönetim Kurulu Üyesinin Hukuki Sorumluluğu, Beta, 2. Baskı, İstanbul 2001, s. 9, 29; **KORKUT,** Ömer; "Anonim Şirketlerde Fiili Yönetim Kurulu Üyeliği", Prof. Dr. Fırat ÖZTAN'a Armağan, Turhan, Kitapevi, C. 1, Ankara 2010, s.1367-1386.(Fiili YK üyeliği); **BİLGİLİ** Fatih/ **DEMİRKAPI**, Ertan; Şirketler Hukuku, Dora, 9.Baskı, İstanbul 2013 s. 258-259; **KAŞAK,** Esra; Anonim Şirketlerde Genel Kurul ile Yönetim Kurulu Arasındaki Yetki Dağılımına İlişkin Temel Esaslar, XII Levha, 1. Baskı, İstanbul 2019 s. 62, 66. 52 ; **KORKUT,** Ömer; Anonim Şirketlerde İnançlı Yönetim Kurulu Üyeliği, Adalet, 1. Baskı, Ankara 2007, s. 202-203 (İnançlı YK üyeliği); **DOĞAN**, s. 12-14; **ÖZTAN,** Bilge; Medeni Hukuk Tüzel Kişilerinde Organ Kavramı ve Organın Fiillerinden Doğan Sorumluluk, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları 272, Sevinç Matbaası, Ankara 1970, s. 62; **AKÜNAL**, Teoman; Türk Medeni Hukukunda Tüzel Kişiler, Beta, İstanbul 1995, s. 35; **SEROZAN** Rona; Medeni Hukuk Genel Bölüm/ Kişiler Hukuku, Vedat Kitapçılık, 8.Bası, İstanbul 2018 s.505; **EMİNOĞLU**, Cafer; Anonim Şirket Özelinde Fiili Yönetim Organı, Adalet Yayınevi, Ankara 2022 (Yönetim Organı);**METİN**, s.38.

[41] *"Geniş Anlamda Organ Kavramı: şirket adına fonksiyon üstlenen kişileri ifade etmektedir. Karar alma, yönetme, denetleme, gözetme ve temsil gibi fonksiyonları icra eden birimler geniş anlamda organ kavramı içerisinde yer almaktadır. Dar Anlamda Organ Kavramı: "Kanun veya şirket içi düzenlemeler ile oluşturulmuş bir birimde, belli bir pozisyona atanma veya seçilme yoluyla görevlendirilen ve tüzel kişinin yapısal fonksiyonlarını dışa yansıyacak şekilde yerine getiren ve sorumluluk üstlenen gerçek kişi veya kişi grupları olarak tarif edilmektedir; bu yönü ile organ kavramı, icra yetkisine sahip bütün kişileri kapsamaktadır. Bu kişiler, kurul halinde olabileceği gibi, tek bir kişi de olabilir. Dar anlamda organ kavramı, sorumluluk esasından hareket etmekte ve hâkim görüş tarafından şekli ve maddi organ olarak ikiye ayrılmaktadır…. Şekli anlamda organlar, kanun, iç yönerge veya esas sözleşme tarafından*

günümüzde geniş anlamda, şirketi temsil etme, yönetme ve karar alma fonksiyonunu üstlenen ya da dar anlamda, kanundan, şirket içi düzenlemelerden, kararlardan alınan yetkiyle hareket ederek tüzel kişinin yapısal fonksiyonlarını dışa yansıtma işlevini gerçekleştiren gerçek kişiler yanında tüzel kişilerinde yer alabildiği birden fazla kişiden oluşan birim, kişi ya da kurulu ifade etmek üzere kullanılmaktadır[42]. Tüzel kişiler kurumsal iradelerini hukuki sonuçlar doğuracak şekilde bizzat şirketin bünyesinde bulunan organları vasıtasıyla açıklarlar. Türk Ticaret Kanunu'nda zorunlu organlardan olan genel kurul ve yönetim kurulu arasında alt- üst ilişkisi yerine işlevler ayrılığı ilkesi benimsenmiştir.[43]. Şirketin en önemli organlarından birisi olan yönetim kurulu için TTK m. 374'de lehe bir karine oluşturularak ve önemi arttırılarak yeni düzenlemelere konu edilmiştir[44].

Şirketler hukukunda klasik olarak anonim şirketlerin genel kurul, yönetim kurulu, denetçi olarak zorunlu üç organı var iken[45] 6102 sayılı TTK ile denetçi zorunlu organ niteliğini kaybetmiş, TTK m. 397-406'da şirketin denetimini sağlayacak yeni düzenlemelere gidilmiştir. Kaldı ki TTK m. 375/1 fıkrası, a, b, c ve e bentleri kapsamında ve TTK m. 366/2 hükmüne "iç denetim amacıyla" ibaresi de eklenmek suretiyle, yönetim kurulunun ihtiyarında olmak üzere bir alt organ veya komite ve komisyon kurulmasına

---

kendisine yetki verilen kişilerdir… Fiili (Maddi anlamda/Fonksiyonel) organ olarak kabul edilebilmek için ise kanun ve sözleşmede organ olarak nitelendirilmeyen ve kendisine yönetim görevleri tevdi edilmeyen ancak şirket kararlarının oluşumuna katılan ve kurul olarak icra edilen yetkileri kendi başına kullanabilen gerçek veya tüzel kişilerdir…". **DOĞAN**, s. 6.

[42]**HELVACI**, Hukuki Sorumluluk, s. 3, 4; **AKÜNAL**, s. 3; **DURAL/ OĞÜZ**, s.7 vd.; **ÖZSUNAY**, Ergun; Medeni Hukukumuzda Tüzel Kişiler, Sulhi Garan Matbaası, 5. Baskı, İstanbul 1982, s. 3; **METİN**, s. 34,35.

[43] **DOĞAN**, s. 20; **TEKİNALP**, Tek kişilik Ortaklık, s. 127.

[44] TTK m. 374 ile yönetim kurulunun, işletme konusunun gerçekleştirilmesi amacıyla genel kurulun yetkili olarak belirtildiği alanlar dışında her konuda karar almaya yetkili olacağına ilişkin bir karine oluşturulmuştur.

[45] 5411 sayılı Bank.K. öncesinde 3182 sayılı mülga Bankalar Kanunu'nda "*…bankalar önem ve özellikleri gereği daha da güçlendirilmiş organlara sahip kılınmıştır. Bu organlar: genel kurul, yönetim kurulu, kredi komitesi, genel müdür ve yardımcıları, denetçiler, banka müfettişleri olarak Bankalar Kanunu'nda düzenlenmiştir."* **VURAL**, Güven; Türk Banka Hukuku, Gazi Üniversitesi Basın Yayın Yüksekokulu Matbaası, Gazi Üniversitesi Yayın No:168, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayın No:83 Ankara 1991 (Türk Banka Hukuku) s. 20-21.

da dayanak oluşturulmuştur[46]. TTK m. 366/2'ye göre denetime muhatap sermaye şirketlerinin bağımsız denetim zarureti ihlal edilmediği sürece, iç denetim ihtiyari bir organ olarak oluşturulabilecektir. TTK m. 399/1 gerekçesinde, denetim sözleşmesinin niteliğinin belirlenmesi sorununun kapsamına denetçinin bir tür ortaklık organı olup olmadığı alt sorununun da girdiği ve organların eksikliği başlıklı m. 530/1 gerekçesinde "*kanunen gerekli olan organlar" teriminin anlamı öğretiyle mahkeme kararlarına bırakılmıştır. Bu hükmün anlamı, denetçinin organ olup olmadığı sorusunun cevabı ile açıklık kazanacaktır. ...*" demiş, olmasına rağmen genel gerekçe 'de "denetleme" başlıklı 129. paragrafında "…*denetçiler anonim şirketin organı olmaktan çıkarılmış…"* ifadesine yer vermek suretiyle denetçi organının niteliğini tartışmalı hale getirmiştir. Ayrıca TTK m. 437/2 gerekçesinde de "*...denetçinin bağımsızlığı, yani şirketin dışında bulunması, bir görüş uyarınca şirketin organı olmaması (tartışmalı) onun bilgi verme yükümlülüğünün bulunmadığı anlamına gelmez...*" demek suretiyle denetçinin organ niteliğinin tartışmalı olduğunu *"(tartışmalı)* ifadesini kullanmak suretiyle bir anlamada teyit etmiştir. Türk Ticaret Kanunu'na ilişkin genel ve madde gerekçelerinde yer alan denetçinin organ niteliğine ilişkin bu çelişkili açıklamalar öğretide eleştiri konusu olmuş hatta anonim şirketin kuvvetler ayrılığında yargıyı temsil eden denetim kurulunun yok edilmiş olduğu yerine sadece hesap denetiminin getirilmiş olduğu söylenmiştir[47]. TTK'nın genel gerekçesinin denetleme ve denetçiler başlıklı 73. paragrafında da denetçinin bağımsızlığının ana hedef olduğu, denetleme dışında hukuk, yeniden yapılanma, değerleme vs. gibi danışmanlık hizmeti ile denetlemenin birbirinden ayrılması gerektiği ifade edilmiş[48], denetçinin denetlenen şirket dışından bağımsız bir şirket olmasını

---

[46] **BAHTİYAR**, Mehmet; Ortaklıklar Hukuku-Kısa Karşılaştırma Değerlendirmeler Dersler-Soru Örnekleri Beta, 16. Baskı, İstanbul 2022, s.212,221 (Ortaklıklar Hukuku); **BİLGİLİ /DEMİRKAPI**, Şirketler Hukuku, s. 413-414; **KÖKSAL**, Aytaç; "Türk Ticaret Kanunu Tasarısı'nın 397 İlâ 406 Maddeleri Arasında Düzenlenen Denetçinin Anonim Ortaklığın Bir Organı Olup Olmadığı Sorunu", Prof. Dr. Fırat Öztan'a Armağan, Turhan Kitabevi, 2 Cilt, 1.Baskı, C.1, Ankara Şubat 2010, s. 1407; **METİN**, s.35,36.

[47] Denetçinin organ niteliğinde olduğu sonucuna varılabilecek düzenlemeler kadar aksine düzenlemeler bulunduğuna ve neticede organ olmadığına ilişkin görüşün yer aldığı inceleme için bkz. **KÖKSAL**, s.1389-1408.

[48] **Türk Ticaret Kanunu Genel Gerekçelerinde:** Denetleme ve Denetçiler başlıklı 73. paragrafın yukarıda yer alan kısmın başlangıcında bağımsızlık unsuruna vurgu yapılarak bağımsızlığın önemi ve ne şekilde sağlanabileceği Dünya'dan örneklerde verilerek açıklanmıştır. Detay için Bkz. TTK Genel Gerekçesi.

öngörülmüş ve kurumsal yönetim başlıklı 90. paragrafında kurumsal yönetim ilkeleri kapsamında kurulması gereken denetim komitesinin önemli görevlerinden birisinin de, bağımsız denetçinin bağımsızlığını, tarafsızlığını ve müşteriye başka hizmet sunmamasını gözetmesi ve bağımsız denetçileri gözetim altında tutması olduğu belirtilmiştir. Kaldı ki yönetim kurulunun genel gözetim yetkisi kapsamında icra kurulunu gözetlemesi ve faaliyetleri hakkında bilgi alması gerekli olmakla, icra kurulu üzerinde daha etkin bir gözetim yapabilmesi de ancak kuracağı denetim komitesi ile mümkün olabilecektir[49]. Bu şekilde klasik anonim şirketler için iç denetim anlayışı, zorunlu bir organ olmaktan çıkarak[50], ihtiyari bir alt organ veya TTK m. 366/2 yorumuyla komite olarak devam edebilecektir[51].

Bankaların yönetim organizasyonuna baktığımızda ise; Bank.K. m.7 hükmü gereği anonim şirket şeklinde kurulmalarının zorunlu olması nedeniyle, klasik anonim şirketler için zorunlu olan genel kurul ve yönetim kurullarının bankalar için de zorunlu organlar olduğu görülmektedir. Her ne kadar klasik anonim şirketlerde yönetim kurulundan ayrı olan denetçiler iç denetimi gereği gibi yerine getiremediklerinden dolayı zorunlu organ niteliğini kaybetmiş ve oluşturulması genel kurul veya yönetim kurulunun ihtiyarına bırakılmış ise de bankalar için, Bank.K. m. 24 ile yönetim kurulunun denetim ve gözetim görevinden dolayı adeta yönetim kurullarının içerisine yerleştirilmek suretiyle denetim komitesi oluşturmaları bir zorunluluk olarak düzenlenmiştir[52]. Yönetim kurulu tarafından oluşturulması zorunlu tutulan denetim komitesi üyelerinin BDDK tarafından belirlenen niteliklere sahip olması arandığı gibi, denetim komitesi üyelerine ilişkin belge ve bilgilerin atanmalarını takiben yedi iş günü içinde BDDK'ya gönderilmesi de zorunlu tutulmuştur. Denetim komitesinin, Bankalar Kanunu 'na tabi şirketlerde zorunlu olarak oluşturulması gerektiğinden, nispi anlamda zorunlu organ olarak tanımlanmaktadır,

---

[49] **DOĞAN**, s. 238.

[50] Bankacılık kanunu özel düzenlemesi nedeniyle bankalar hariç.

[51] **METİN**, s. 36-38; **BAHTİYAR**, Ortaklıklar Hukuku, s.212.

[52] Bankalar Kanunu, denetçiler ile ilgili özel bir düzenleme yapmamış ancak ayrı bir denetçi atanmasını da yasaklanmamıştır. Dolayısıyla banka esas sözleşmesinde aksine bir hüküm olmaması koşuluyla, genel kurul tarafından sayıları 1 ila 5 arasında değişen denetçi atanabileceği ve bunların faaliyetlerine de TTK m.347-359 hükümlerinin uygulanabileceğine ilişkin görüş ve açıklama için Bkz. **ÖZDAMAR**, Mehmet; Bankaların İç Denetiminde Yeni Bir Organ "Denetim Komitesi", Hüseyin Ülgen'e Armağan, Cilt:2, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2007, s.1498-1499 (Denetim Komitesi).

Denetim komitesinin kurulmaması yönetim kurulunun sorumluluğunu gerektirmekle beraber organ yokluğu durumu yaratmayacaktır [53].

6102 sayılı TTK m. 365'te "*Anonim şirket, yönetim kurulu tarafından yönetilir ve temsil olunur"* hükmü ile istisnai haller hariç yönetim görevi zorunlu[54] ve şekli anlamda organ olan yönetim kuruluna yüklenmektedir ancak yönetim sadece yönetim kurulundan ibaret değildir; anonim şirketler için öngörülmüş yapıda yönetim[55], en önemli yönetim organı olan TTK. m. 365'te yer alan yönetim kurulunu da içine alan daha geniş bir kavram olup, kanun, esas sözleşme, hatta iç yönerge ve/veya yönetim kurulu kararları ile kısmen yönetim kurulu haricinde de sergilenebilir bir faaliyettir[56]. Yönetim kurulunun yetkilerini, yönetim kurulu içerisinden yetki devri yapmaksızın görevlendireceği üyeleri veya yetki devri yaptığı komiteler, kurullar ve TTK m. 553'te adı geçen yöneticiler[57] de kullanabilecektir. TTK'nın yönetim ve yöneticilere ilişkin hükümleri, anonim şirket

---

[53] *"Kurumsal yönetişim (Corporate Governance) öğretisinin gereği olarak bazı AO'larda ek kanuni organlara yer verilmiştir. Söz konusu organlar nispi anlamda zorunludur. Anonim ortaklık bu organları oluşturmamışsa yönetim kurulunun sorumluluğunda gidilir, ancak organ yokluğu durumu doğmaz Bankalar Kanunu'nda ki iç denetim organları (Bank.K. m24, 29-32) bu niteliktedir…",* **TEKİNALP**, Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku, s.222, N.11-09; Konu Üst Yönetim ve Komiteler / C. Komiteler başlığı altında yer almaktadır.

[54] *"Şirketler faaliyetlerini birtakım organlar aracılığıyla yerine getirir. Anonim şirketlerin zorunlu organları Genel kurul ve Yönetim kurulu' dur. Genel kurulun aksine, Yönetim kurulunun sürekli çalışması gerekmektedir."* **İMREGÜN**, Oğuz; Anonim Ortaklıklar, Yasa Yayınları, 4. Baskı, İstanbul 1989, s. 99, 191.

[55] Bank.K. m. 7 de belirtildiği üzere Bankaların anonim şirket şeklinde kurulmaları zorunlu olduğundan aksine bir hüküm olmadığı ya da özel bir düzenleme bulunmadığı sürece Bankalar hakkında da anonim şirketlere ilişkin Türk Ticaret Kanunu hükümleri uygulanacaktır.

[56] **METİN**, s.79-80; **KIRCA**, İsmail/ **ÇELİK**, ŞEHİRALİ Feyzan Hayal/**MANAVGAT**, Çağlar; Anonim Şirketler Hukuku, Temel Kavram ve İlkeler, Kuruluş, Yönetim Kurulu, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, Cilt 1, Ankara 2013, s.527-528 (Anonim Şirketler); **TEKİNALP**, Tek Kişilik Ortaklık, s. 123-124; **ÖZER,** Işık: Türk ve Yabancı Hukuk Sistemlerinde Anonim Şirket Yöneticilerinin Mali Hakları, Adalet Yayınevi, Ankara Haziran 2013, s. 32, 527, 528.

[57] *"TTK m.553-f.1'deki "yöneticiler" kapsamına, şirket tarafından tayin edilmiş, diğer bir ifadeyle şeklen oluşturulan organ nitelindeki kişiler yanında ayrıca, şirketin günlük veya olağan işlemlerini aşan düzeyde kararlar alarak ya da bu tür işlemler üzerinde belirleyici etkide bulunarak organ işlevi gören kişiler de dahildir* " **YANLI**, Veliye; "Şirkete Verilen Zarar Sebebiyle Sorumluluk Bağlamında 'Yönetici' Kavramı ve Genel Kurul Kararı Gerekliliği Sorunu", Terazi Hukuk Dergisi Cilt 14 S.151 Mart.2019, s.46-57 (Yönetici Kavramı) https://www.jurix.com.tr/article/18512 (E.T. 15.06.2020).

statüsündeki bankalar açısından da uygulanabilir olmakla birlikte, bankaların işletme ve organizasyonu, yaptıkları işler sadece bankayı ya da bankalar ile iş yapanları değil ekonomiyi de doğrudan etkilemekte ve sonuçları, kamuyu ilgilendirmekte olduğundan, sağlıklı çalışabilmeleri için organlarının tespiti, yönetenlerin belirlenmesi, yetki görev ve sorumluluklarının neler olduğunun bilinmesi kısacası yönetim teşkilatının belirlenmesi ayrı bir öneme sahiptir. Bu özel önemi nedeniyle, Bankaların diğer anonim şirketlerden farklı olarak gerek yönetim kurulları[58], gerekse Bank.K. m. 24 -25'te düzenlenen denetim komitesi, genel müdür, genel müdür yardımcıları ve dengi unvandaki yöneticilerinden oluşan "banka yönetim teşkilatı" Bankalar Kanunu ve alt mevzuatı ile özel olarak düzenlenmiştir.

B. Organizasyon Yapısı

Anonim şirket şeklinde kurulan bankaların diğer şirketlerde olduğu gibi başarılı olabilmesi için, etkin ve verimli bir şekilde yönetilmesi ve iyi tasarlanmış bir organizasyon yapısına sahip olmaları gerekir[59]. Bu yapıda görev ve sorumluluklar doğru olarak belirlenmeli ve tanımlanmalı ayrıca bu verilen görev ve sorumluklar kontrol yapısı oluşturularak işleyiş düzeni sağlanmalıdır[60]. Türk Ticaret Kanunu'nda, şirketlerin yönetiminde en önemli organ olarak yönetim kurulu düzenlenmiş olmakla birlikte, yönetim organizasyonuna ilişkin birtakım hükümlere de yer verilmiştir. Bunlar yönetim kurulu yetkilerinin devredilemez olanlarının dışında kalanların devrine, murahhas tayin edilmesine, anonim şirkete müdür atanmasına, komite ve komisyonlar oluşturulmasına ilişkindir. Bu hükümler, yönetime ilişkin organizasyon yapılabilmesi konusunda esneklik sağlamaktadır. Bu amaçla da yönetim kurulu tarafından yapılan görevlendirmeler -yetki devirlerinin- net ve açık olarak kime yapıldığı sorumluluk ve yetki sınırları belirlenerek düzenlenmeli, yönetim merkezi ve organizasyon yapısı oluşturulup, kontrol mekanizmaları kurulmalı ve yönetim kurulu tarafından da izlenmelidir. Bankalar kurumsal yönetim ilkeleri de dikkate alınarak, yönetim teşkilatı özel olarak düzenlenmiş,

---

[58] Bankalarda yönetim kurulu üye sayısı, üyelerde aranan nitelikler ve çalışmalarına ilişkin farklılıklar söz konusudur.

[59] BİTİDPSY/ İzne Tabi İşlem Yönetmeliği m. 5/I, III.

[60] **DAFT** L., Richard; Örgüt Kuramları ve Tasarımını Anlamak- Understanding The Theory And Design Of Organizations, Çeviri Editörü: Ömür N. Timurcanday Özmen, Sevgi Bakar, Nobel Akademik Yayıncılık, 10.Basımdan Çeviri, Ankara 2015, s.27-28.

bugünün şartları ile en iyi şekilde yapılandırılmış, yönetim organizyonuna sahip olan ticari şirketlerdendir. Bankaların, yönetim teşkilatını oluşturan genel müdürlüklerinde yer alan organların yaşamsal önemleri olmakla birlikte, bölge müdürlükleri ve şubeler de organizasyon yapılanmasında halen önemli bir yere sahiptirler; dolayısıyla doğru bir banka organizasyonu için genel müdürlük, bölge müdürlüğü ve şubeleri de içine alan hiyerarşik bir yapının kurulması, organizasyon için ekipler oluşturulması da önem arz etmektedir. Bankayı yaşayan bir insan vücudu gibi düşündüğümüzde organizasyon bankanın iskelet sistemi ise, yönetim organları da kas sistemidir. Kısacası genel müdürlük, bölge ve şube örgütlenmesinin uyum içerisinde olması bankanın hedeflerine ulaşmasında önemli olacaktır. Dolayısıyla, yönetimin organizasyon yapısı ve işleyişi önemli bir konu olarak banka yöneticilerinin karşısına çıkacaktır[61].

Bankaların organizasyon yapılarına bakıldığında: yönetim merkezleri olan ve geniş yetkilerle donatılmış genel kurul ve yönetim kurulu gibi zorunlu organları ile yine organ vasıflarına sahip üst düzey yönetim ve komitelerin[62] yer aldığı, genel müdürlüklerinin yanında, müşteriye doğrudan bankacılık hizmetlerinin sunulduğu şubeler[63] ve şubelerin koordinasyonunu sağlayan genel müdürlük ile köprü görevi gören bölge müdürlüklerin bulunduğu görülmektedir.

1. Şubeler

Bankacılıkta, özellikle de son dönemlerde elektronik bankacılık yöntemleri artmış olsa da bankacılık faaliyetlerini gerçekleştirmek, müşterilerine ulaşabilmek ya da rekabet edebilmek için halen bir şube ağına ihtiyaç bulunmaktadır[64]. Kaldı ki Bankalar

---

[61] **KESEBİR/ MUTLU,** s.325 (Griffin Ricky W1990) Türk Bankacılık Sektöründe Yönetsel ve Örgütsel Uygulamalar Üzerine Eleştiriler ve Yeni Görüşler, Yozgat Bozok Üniversitesi, Gece Kitaplığı, Ankara 2019, s. 325.

[62] Bankacılık mevzuatında yer alan kurulması gerekliliği belirtilen komitelerin ve yine Bank.K. da yer alan üst düzey yönetimin zorunlu organ olup olmadığı aşağıda üst düzey yöneticiler ve komiteler bölümünde tartışılmıştır.

[63] Bankacılık Kanunu m. 3'te Şube tanımına yer verilmiştir.

[64] "*Tahmin edileceği üzere dijitalleşmenin yaygın olduğu coğrafyalarda şube sayılarında azalma var. Dünya Bankası rakamlarına göre, Dünya genelinde 100.000'lik nüfusa düşen banka şubesi sayısı artışta (2014: 12, 2017: 13) olmasına rağmen, Avrupa ve ABD'de azalma trendinde olduğunu görüyoruz. 2014 yılında OECD ülkelerinde 100.000'lik nüfusa düşen banka şubesi sayısı 23 iken 2017 yılında 21'e düşmüş. Benzer bir azalma Türkiye'deki banka şubeleri için de geçerli (2014: 20, 2017: 18). Bankacılar*

Kanunu'nda da bankaların şubeleri vasıtasıyla örgütlenebileceği anlaşılmaktadır. Şubeler banka organizasyonu içerisinde merkeze bağlı olup, merkezden gelen talimatlara uymak, strateji ve politikalarını uygulamakla yükümlüdürler. Şubelerin tüzel kişilikleri bulunmamakta olup bunun doğal sonucu olarak da hak sahibi olamaz ve borç altına giremezler[65]. Bankalar Kanunu'nda tanım ve kısaltmalar başlıklı m.3'te yer alan şube tanımından, bir yerin şube sayılabilmesi için bankanın bağımlı bir parçasını oluşturması, merkezi olan bankanın faaliyetlerinin tamamını veya bir kısmını, kendi başına yapması gerektiği anlaşılmaktadır. Bu tanımdan banka şubeleri ile ilgili üç unsur bulunduğu görülmektedir, bu unsurlar:

-Bankanın bağımlı bir parçası olarak hak sahibi ve borçlu olamayacakları için banka tüzel kişiliği ad ve hesabına banka merkezinin talimat strateji ve politikaları ile işlem yapıyor olmaları nedeniyle bağımlılık unsuru[66] ,

-Bankanın faaliyetlerinin tamamı ya da bir kısmını kendilerine tanınan yetki çerçevesinde hukuken yapabilmelerinin kanunda yer aldığı üzere gerekmesi ve merkezde yapılan faaliyetler ile özdeşlik göstermesi nedeniyle faaliyet özdeşliği unsuru[67],

---

verimlilik temasıyla şube sayılarını azaltırken, müşteriler ise yapılan anket ve araştırmalarda hala şubelere ihtiyacı vurguluyor. Danışmanlık şirketi Deloitte'un 2018 yılında 17 ülkeden 17.000 katılımcı ile gerçekleştirdiği anket çalışmasında ise müşteri-şube etkileşimi dijital kanallara göre az olsa da dijitalde yapılan işlemlerin çoğunun bakiye kontrol, transfer, fatura ödeme vb. işlemler olması ve yatırım, varlık yönetimi, konut kredisi gibi görece daha karmaşık işlemlerin şubelerden yapılma eğiliminin daha yüksek olması nedeniyle şubelere ihtiyaç var….Şubeler bankaya olan güvenin temelini oluşturuyor ve bu temelin şubesiz bankalar için oluşması özellikle bizim Türkiye'de zaman alacaktır. Bir diğer neden, uzun süreli ve karmaşık işlemlerin dijital kanallar üzerinden yapılmasının müşterilerde yarattığı kötü deneyim. Oysaki şubede işlemlerin yapılması esnasında hem banka ve personele bağlı olarak çok daha iyi bir deneyim oluşturmak mümkün. İki önemli düşünce kuruluşu Think Digital ve Financial Brand 'in yaptığı şubelerle ilgili araştırmada, şubelerin en önemli avantajı yüz yüze iletişim olarak ifade ediliyor. Ancak bu demek değil ki şubeler mevcut halleri ile devam etmeli, şubeleri de dijitalleşme çerçevesinde dönüştürmek gerekiyor…" **DUYGU** Onur; https://www.dunya.com/kose-yazisi/banka-subelerinin-gelecegi/459472 27.Aralık 2019 (E.T. 20.07.2022).

[65] **GÖKTÜRK,** s. 83; **ARKAN**, Sabih, Ticari İşletme Hukuku, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, Ankara 2014, s. 38; **AYHAN**, Rıza/**ÇAĞLAR,** Hayrettin/**ÖZDAMAR**, Mehmet; Ticari İşletme Hukuku Genel Esaslar, Yetkin yayınları, 14. Baskı, Ankara 2021, s.5.

[66]**AYHAN/ÇAĞLAR/ÖZDAMAR**, s.53; **ARKAN**, S, s.36.

[67] **ÖZDAMAR,** Mehmet; Yargıtay Kararları Işığında Ticari İşletmede Şube Kavramı, Ankara Barosu Dergisi, Yıl: 65, Sayı 1, Kış 2007, s. 53 (Şube).

-Merkeze bağlı çalışması ve bağlılık unsuru bulunması ile beraber bankanın faaliyet gösterdiği konularda kendisine verilen yetkiler kapsamında kanunda ifade edildiği şekli ile "kendi başına" hukuki işlemler gerçekleştirebiliyor olmaları nedeniyle genel merkezden talimat alıyor olması da bağımsızlığına etki etmeyecek, işlemlerde bağımsızlık unsuru[68], olarak sayılabilecektir. "*Bir işyerinin şube olarak nitelendirilebilmesi için, merkeze bağımlı ama üçüncü kişilerle işlemlerinde bağımsız, ayrı bir yer ve yönetime sahip, merkezle aynı ve/veya benzer konuda faaliyet göstermesi gerekmektedir. Özellikle merkez ile aynı konuda faaliyet gösterme hususunu, merkezin faaliyetlerinin tamamını veya bir kısmını gerçekleştirme şeklinde anlamak gerekir*"[69]. Avrupa Birliği direktifinin ilgili maddesinde de benzer unsurlara değinilerek bir tanım yapılmıştır[70].

18.05.2004 tarih ve 5174 sayılı Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği ile Odalar ve Borsalar Kanunu'nu (TOBBK) m. 9'da tacir, ticarî işletme ve bunların şubelerinin ticaret siciline kaydedilmelerinin zorunlu oldu belirtilmiş ve aynı maddenin ikinci fıkrasında da şube kavramı tanımlanmıştır[71]. 02.02.1957 tarihli Ticaret Sicili Tüzüğü[72] (TST) m. 52-60 şubelere ilişkin idi yerine düzenlenen Ticaret Sicil Yönetmeliğinde (TSY) ise şubeler m.118-126 arasında düzenlenmiştir. TSY m.118'de de yine şube tanımı yapılmıştır. Şubeler de merkez gibi, bulunduğu yerin ticaret siciline tescil edilir ve merkezin unvanını kullanırlar[73].

---

[68] **ÖZDAMAR,** Mali Haklar, s. 53-54.

[69] **ÖZDAMAR**, Mali Haklar, s. 48-61.

[70] Avrupa Parlamentosu ve Konseyinin 14.Haziran.2006 tarihli 2006/48 sayılı direktifi m. 4/3.

[71] *Bir merkeze bağlı olduğu halde ister merkezin bulunduğu odanın ister başka odanın çalışma alanı içinde olan müstakil sermayesi ve müstakil muhasebesi bulunan ve/veya muhasebesi merkezde tutulduğu ve müstakil sermayesi bulunmadığı halde kendi başına sınaî faaliyet ve ticarî muamele yapan yerler ve satış mağazaları bu Kanunun uygulanması bakımından şube sayılır* denilmektedir. BİTİDPSY m. 8/4 , e göre şube kuruluşunda gerekli olan işlemlerden birisi de 492 sayılı Harçlar Kanunu uyarınca finansal faaliyet izin belgesi harç yükümlülüğünün yerine getirildiğine dair belgenin eklenmesi zorunluluğudur. Mülga TST döneminde şubeler için sermaye zorunluluğu olup olmadığı yargıtay kararları da dikkate alınarak tartışılmış olup, bu konuda Yargıtay'ın birbirine zıt kararlarının olduğu görülmüştür, **ÖZDAMAR**, Mali Haklar s, 51.

[72] Yürürlükten Kaldırılmıştır. (RG. T. 26 Nisan 2013 S.: 28629) yerine Ticaret Sicili Yönetmeliği RG. T. 27.Ocak 2013, S. 28541 ile yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

[73] Bkz. Ticaret Sicili Yönetmeliği m. 43/8 ve m. 119.

Merkezi Türkiye'de olan bankaların şube açılışı yanında merkezi yurt dışında bulunan bankaların Türkiye'de şube açma şartları ile yine merkezi Türkiye'de olup da yurtdışında şube açma şartları Bankacılık Kanunu[74] ve Bankaların İzne Tabi İşlemleri ile Dolaylı Pay Sahipliğine İlişkin Yönetmelik/BİTİDPSY[75]de düzenlenmiştir. Şubelerin iç organizasyon yapısı bankadaki kurumsal, ticari, perakende/kobi, bireysel gibi segmentlere göre değişmektedir. Bazı şubeler ayrı ayrı ya da bir arada ticari, bireysel, kurumsal iken bazıları karma ve bazıları da özel şubeler olabilmektedirler.

Şubede yer alan ekibin başında ise şube yöneticisi ya da uygulamada ki unvanı ile şube müdürü yer almaktadır. Şube müdürünün altında genel uygulamadaki örneklerine bakıldığında satış ve operasyon diye iki ayrı birim bulunmaktadır. Satış bölümünde bireysel müşteri temsilcileri, tüzel müşteri temsilcileri bulunmaktadır. Her ikisi içinde segment bazında ayrımları ve alt dalları da ayrıca yer almaktadır. Operasyon bölümünde ise gişe ve kredi operasyon diye iki ayrı bölüm bulunmaktadır. Operasyon yöneticisi gerek gişe gerekse kredilerle ilgili belgelerin hazırlanması, sisteme girişleri, kontrolleri, kayıtları vs. gibi operasyonel işlemlerden sorumludur. Bazı bankalar son yıllarda merkezi operasyon bölümleri kurarak operasyon işlerini mümkün olduğunca şubelerden alarak bunların tek merkeze toplanması bu şekilde şubelerin daha müşteri odaklı çalışmasını sağlanmaktadır. Operasyon merkezlerin de de hiyerarşik bir yapılanma olup, şubelerden gelen işlemleri ve operasyona ilişkin nerede ise tüm işlemleri bu merkezlerden yapmakta ve idare etmektedirler[76].

2. Bölge Müdürlükleri

Bölge müdürlükleri, şubelerin bulundukları bölgelerde genel müdürlük ile şubeler arasındaki ilişkileri yöneten bir yapılanmadır. Bölge müdürlükleri, bankaların coğrafi olarak belirledikleri bölgelerde bulunan şubelerin üstü konumda yer alan banka organizasyonunun bir parçasıdır. Bölge müdürlüklerinin organizasyon yapıları yine bankadaki segmentlere göre değişebilmektedir. Bir bölge müdürlüğünde bölge müdürü ve genel müdürlükte yer alan bazı segmentlerin yöneticileri bulunmakta olup, bu yöneticiler hedefleri kapsamında şubelerin ilerleyişini takip ederler ve bunu genel

---

[74] Bkz. Bankacılık Kanunu madde 13.

[75] RG. T. 01.11.2006, S. 26333.

[76] **KESİBİR/MUTLU**, s. 324-325.

müdürlüğe iletirler. Bölge müdürlüklerinin kendilerine bağlı şubelerin hedeflerinin belirlenmesi, müşteri ziyaretleri, kredi tahsis ve takibi, insan kaynaklarının planlaması gibi çeşitli görevleri bulunmaktadır. Bir anlamda bölgedeki yöneticilerin başarı grafiği kendilerine bağlı olan şubelerin performansına göre belirlenmektedir.

Bank.K. m. 51/2 fıkrasından kredi açma yetkisinin bölge müdürlüklerine devredilebileceği anlaşılmakla birlikte, banka organizasyonu içerisinde bölge müdürlüğü kurulmasına ilişkin bir zorunluluk bulunmadığı gibi kurulmuş olması halinde de kredi açma yetkisinin devredilmesi zorunlu değildir[77].

Bank.K. m.3'te bölge müdürleri de yöneticiler arasında sayılmıştır ancak görevleri hakkında detaylı bir düzenleme bulunmamaktadır.

3. Genel Müdürlük

Banka organizasyon yapısı içerisinde en önemli yeri bölge ve şubelerin bağlı oldukları genel müdürlükler oluşturmaktadır. Bankanın genel müdürlük, bölge müdürlükleri ve şubelerden oluşan organizasyon yapısı yönetim kurulu tarafından, mevzuat hükümlerine ve kurumsal yönetim ilkelerine uyularak[78], Bankanın faaliyet alanlarına ve yapısına uygun, kurumsal yönetimin tesis edilmesi ve etkili karar vermesini kolaylaştıran düzenlemelerin yapılması suretiyle oluşturulmalıdır. Bunun ne şekilde yapıldığının tespiti açısından bankaların iç düzenlemeleri incelendiğinde, yönetim kurullarının oluşturacağı stratejinin uygulanması için, iç yönergeler ve yazılı politikalar, uygulama esasları oluşturdukları ve birtakım kurallar getirdikleri görülmektedir.

Genel müdürlük, genel müdür olma durumunu yani genel müdürün yetki ve makamını ifade ettiği gibi, genel müdürün bulunduğu binayı ve genel müdürlük organizasyonunu da ifade etmektedir. Bankacılık Kanunu'nda genel müdürlük ifadesi, bazı maddelerde genel müdürlük organizasyonunu, bazı maddelerde de genel müdürün görevini ifade etmek için kullanmıştır. Yurt dışı uygulamalarda genel müdürün bulunduğu yer ve organizasyon yapısını için genellikle headquartered ya da head office ifadeleri; genel müdür içinde CEO ya da genel müdür unvanları kullanılmaktadır.

---

[77] **GÖKTÜRK**, s. 84-85.

[78] RG. T. 01.11.2006, S. 26333 ile yayınlanan BKYİY/Kurumsal Yönetim İlkeleri m.2'de yönetim kuruluna üst düzey yönetimin yetki ve sorumluluklarını belirlemek, izlemek ve gerekli nitelikleri taşıdıklarını gözlemlemek gibi birtakım görevler yüklemiştir.

Genel müdürlük organizasyonu, her biri bankanın sağlıklı ve günün koşullarına uygun çalışmasını sağlayan yapılardan oluşan yönetim kurulu, genel müdür, genel müdür yardımcısı gibi üst düzey yöneticilerin yer aldığı, teknik bilgi ve uzmanlığa sahip çok sayıda departmanın bulunduğu bankanın ana yönetim merkezidir. Bir bankanın hangi şartlarda, kimlerle, nerelerde çalışacağına, uygulayacağı strateji ve hedeflerinin ne olacağına karar verilen temel icra organı genel müdürlüktür.

Banka yönetim teşkilatları ve genel müdürlük organizasyon yapıları incelendiğinde; genel müdürlüklerde icranın başında genel müdür, yönetim için genel müdüre bağlı bölümler, bölümlerin başında işinde uzman ve mevzuat ile belirlenmiş deneyime sahip genel müdür yardımları ile bunlara bağlı birimler ve bu birimlerde çalışan personeller bulunduğu görülmektedir. Bankaların organizasyon yapılarına göre bu bölümlerin isimleri ya da içeriğini oluşturan iş tanımları birbirinden farklılık gösterse bile temel olarak benzer şekillerde bir yapılanma söz konusudur[79]. Bu bölümlerin başında bulunan genel müdür yardımcıları, bankalar içerisinde genel müdüre ya da bir baş genel müdür yardımcısına bazen de doğrudan yönetim kuruluna bağlı olarak çalışırlar[80]. Burada yer alan bölümlerin yanında ayrıca icranın başı olan genel müdüre bağlı olmaması gereken, doğrudan yönetim kurulu ya da icracı olmayan yönetim kurulu üyelerinden oluşan denetim komitesine bağlı olarak faaliyet gösteren genel müdür yardımcısı statüsünde çalışan bölümlerde bulunmaktadır ki bunlar da genel olarak icrai iş kollarını kontrol eden denetleyen icracı olmayan bölümlerdir[81].

Bankayı her ortamda temsil ederek, bankanın çalışma hayatına ilişkin kurallarını belirlemek, işleyişe dair emir ve kararlar vermek, bankanın organizasyonunu belirlemek, yeni bir şube açılmasına ilişkin değerlendirmeler yapmak, personel politikasını oluşturmak, kredi politikasını belirlemek ve yönetilmesini sağlamak, yasaların ve yönetmeliklerin vermiş olduğu yetkileri kullanarak, bankayı kâra geçirecek ve

---

[79] Hazine Fon Yönetimi ve Uluslararası ilişkiler, İnsan Kaynakları, Eğitim ve İletişim, Kurumsal ve Ticari Bankacılık, Perakende ve Bireysel Bankacılık, Genel Muhasebe, Mali Kontrol ve Bütçe Başkanlığı, Krediler ve İstihbarat, Bireysel Bankacılık, Ödeme Sistemleri ve Dağıtım Kanalları, Operasyon, İdari işler ve Destek Hizmetleri, Nakit Yönetimi, Bilgi Sistemleri ve Teknoloji, Kredi İzleme ve Takip, Hukuk Müşavirliği gibi.

[80] Bu tamamen yönetim kurulunun takdirinde olup, yetkisinin ne kadarını devretmek istediğine göre değişecektir.

[81] Teftiş Kurulu Başkanlığı (İç Denetim), İç Kontrol ve Risk Yönetimi, Uyum Yönetimi gibi.

maksimum verimi sağlayacak çalışmaları gerçekleştirmek banka genel müdürlüğünün temel görevlerindendir.[82]

Genel müdürlük, bölge müdürlüğü, operasyon merkezleri ve şube kapsamında her alanda doğru bir hiyerarşik yapının kurulması, organizasyon için grupların oluşturulması ve bunların düzenlenmesi önemlidir. Ayrıca, organizasyonu bankanın iskelet sistemi olarak düşünürsek, yönetim organını kas sisteminin düzenleyicisi olarak düşünebiliriz. Bir başka değişle bu üç örgütsel alt sistemin birbirleriyle uyum içerisinde olması bankanın işlerinin yürümesini ve amacı doğrultusunda hedefini gerçekleştirmesini sağlar[83].

II. YÖNETİCİ KAVRAMI

Yönetim alanındaki bilgi birikimini kullanmak suretiyle başkalarıyla çalışarak ve bunlar aracılığıyla iş görerek işletme birimlerini amaçlarına ulaştırmaya yöneticilik denilmektedir[84]. Yönetici genel olarak kâr ve riski başkalarına ait bir işletmenin veya bir bölümün, mal ve hizmet ortaya koymak için üretim faktörlerini tedarik eden ve bunları belli bir ihtiyacı karşılama amacına yönelten, faaliyetlerin sonuçlarını değerlendiren, bunları gerçekleştirirken insan faaliyetlerinden faydalanarak organizasyonun yapacağı işleri planlayan, koordine eden, yöneten ve denetleyen kişidir. Yalnızca kendi ihtiyaçlarını gidermek için tek başına çalışan bir terzi, bakkal, kuru temizlemeci bir girişimci olmasına rağmen yönetici değildir. Zira yönetici hiyerarşik bir yapı içerisinde belli amaçların gerçekleştirilmesini sağlamak için, başkalarının bilgi ve güçlerini kullanarak, başkaları aracılığıyla iş gören kişidir. Bir yöneticinin etkinlik ve verimliliği, grup halinde çalışan personellerinin ve onların kullandığı iş, araç ve ekipmanlarının uyumlu bir biçimde bir araya getirilmesiyle mümkün olmaktadır[85]. Yönetici kavramı, şirketler hukukunun kilit öneme sahip kavramlarından birisidir. Üst yönetim, yönetimini gerçekleştirdiği kuruluşun stratejik amaçlarının uzun dönem politikalarının belirlenmesi,

---

[82] **AYANOĞLU**, Yıldız /**KARAPINAR**, Aydın/ **ZAİF**, Figen/ **SARAÇOĞLU**, Metin/ **BAYIRLI**, Rıdvan/**ALTAY**, Adem/ **BAL**, Hasan; "Bankaların Yönetimi ve Denetimi", Editör Prof. Dr. Aydın **KARAPINAR** Anadolu Üniversitesi Yayını, No:2746, Eskişehir s.19-26. https://docplayer.biz.tr/5532638-Bankalarin-yonetimi-ve-denetimi.html (Erişim: 18.12.2021).

[83] **KESEBİR- MUTLU**; ". s. 325.

[84] **KOÇEL**, Tamer; İşletme Yöneticiliği,18.Bası, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş. İstanbul 2020, s. 87 vd.

[85] **ÇALIŞKAN**, Esra Nemli; İşletme Yönetimi, İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi, (http://auzefkitap.istanbul.edu.tr/kitap/kok/iletmeyonetimiau218.pdf), E.T.: 18 Ağustos 2020, s. 245.

özkaynakların kullanımı, yeni ürün yatırımları, ortaklık ve iş birliği gibi çeşitli üst düzey konular ile ilgili kararları verme yetki ve sorumluluğuna sahip kuruluştaki en etkili ve yetkili yönetici veya yönetici grubudur[86].

İngilizce literatürde, üst yönetim kadrosu her şirketin yönetim organizasyonuna göre belirlediği birbiri ile benzer anlamlar içeren, "manager", "administrator", "president", "executive", "CEO", "COO", "vice president", "executive vice president", "managing director", "executive director" gibi unvanlar ile ifade edilmektedir[87]. Türkiye'de ise yöneticiden anlaşılan "yönetim kurulu üyesi", "murahhas üye", "müdür" veya "genel müdür", "genel müdür yardımcısı" "idareci", "sevk ve idareci" gibi unvanlardır.

Yukarıda yönetim başlığı altında bahsedildiği üzere yönetim kurulu TTK m. 375/1-a'da düzenlenmiş olduğu üzere şirketin üst düzeyde yönetimi ve bunlarla ilgili talimatların verilmesi konularında görevli ve yetkili olup, bu görev ve yetkileri devredemeyecek ve bunlardan vazgeçemeyecektir. Burada bahsi geçen üst düzeyde yönetim, yönetim kurulunun esaslı birtakım işlevlerinin altını çizmeye yönelik olup; üst yönetim kavramından, *stratejik işletme yönetimi* anlaşılmalıdır[88]. Türk Ticaret Kanunu'nda yer alan üst düzeyde yönetim ifadesi, İsviçre Borçlar Kanunu'ndan alınmış olup, 3 temel görev belirlemiştir: *"Şirketin stratejik amaçlarını geliştirmek, bu amaca ulaşmak için gerekli araçları seçmek, belirlenen amacın izlenmesi bakımından yönetim organını (Geschäftsführungsorgan) kontrol etmek ödevlerini içerir…. Üst yönetim detay ya da teferruata ilişkin hususları değil, esaslı sorunların çözülmesi ve esaslı kararların alınması görevlerini içerir. Strateji sorunu kısa süreli bir sorun olmayıp, işletmenin varlığını teminat altına almak bakımından orta ya da uzun vadede belirleyici öneme sahiptir"*.[89]

Bankalarda da yönetim ve organizasyonun kalbi yöneticiler olup, bunların yetki görev ve sorumluluklarının tespiti önem arz etmektedir. Bankalarda ki yönetici fonksiyonu yukarıda yönetim başlığında yine ifade edildiği üzere diğer şirketlerden çok daha önemli bir yere sahiptir, zira en başta mevduat sahiplerinin haklarının en iyi şekilde korunması, banka yöneticilerinin sorumluluk alanı içerisindedir, iş şansa bırakılmayacak

---

[86] **KOÇEL**, İşletme Yöneticiliği, s.182 vd.

[87] **KOÇEL**, İşletme Yöneticiliği, s.63.

[88] Erny, Dominik, Oberleitung und Oberaufsicht, Zürich 2000 s. 129, (**GÖKTÜRK**, s. 59 naklen).

[89] Botschaft über die Revision des Aktienrechts vom 23. Februar 1983, s. 921,922) s.59, Erny, D s. 130-131, (**GÖKTÜRK**, s. 58'den naklen).

kadar önemli sonuçlar doğuracak nitelikte olup yetkinlikleri, tecrübeleri son derece önemli olduğu gibi sorumlulukları da diğer yöneticilerden daha fazladır[90], bu nedenle olsa gerek taşımaları gereken asgari niteliklerinin belirlenmesi özel düzenlemelere tabi tutulmuştur.

Sorumluluğa ilişkin esasların belirlendiği TTK m. 553'te[91], kurucular, tasfiye memurları, yönetim kurulu üyeleri ve yönetici kavramları sayılarak, TTK m. 553'e ilişkin madde gerekçesinde yönetici kavramının anlamı ve kapsamının İsviçre Borçlar Kanunu m.754'de yer alan *...yönetim ile uğraşan kişiler…* ifadesinin ucu açık ve yorumunun tartışmalara konu olacağına işaret edilerek uygulamada doğabilecek sakıncaları önlemek ve daha dinamik bir anlayışın hukukumuza egemen olmasını sağlamak adına öğreti ve yargı kararlarına bırakıldığı vurgulanmıştır. Bankacılık Kanunu'nda ise yönetici tanımı ile ilgili olarak "Tanımlar ve kısaltmalar" başlığı altında m. 3'te bir tanım yapmak yerine Bankacılık Kanunu uygulamasında "Yöneticiler" ile kimlerin ifade edilmiş olduğu kapsamlı ve genişletilmiş bir şekilde tek tek sayılmıştır. Bankacılık mevzuatında, banka ile ilgili olarak "üst yönetim" kavramına iç sistemlere ilişkin olarak Bank.K. m.29'da, üst yönetimin görev ve sorumluluklarının BDDK tarafından belirleneceği şeklinde bir ifade ile yine risk grubunun tanımlandığı Bank.K. m. 49/2'de kanunda bahsi geçen risk gurubunda yer alacak unvanlar tek tek sayılırken, bu unvanlarla sınırlı olmamak için üst konumlarda görev yapan yöneticiler ifadesi kullanılmıştır ; "üst düzey yönetici" kavramı ise kanun metni içerisinde yer almamış, ancak "kurumsal yönetim" başlıklı üçüncü kısım altında birinci bölümde "yönetim" başlığı altında organizasyona ilişkin olarak "yönetim kurulu", "denetim komitesi", "genel müdür ve yardımcıları" na ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir. Bankaların Üst Yönetimine Atanacakların Bildirimi, Yemin ve Mal Beyanında Bulunulması ve Karar Defterlerinin Tutulmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'te BÜYİY/Üst Yönetime İlişkin Yönetmelik[92] üst yönetime atanacakların taşımaları gereken nitelikler ve atanmaları sırasında izlenmesi gereken prosedüre ilişkin düzenlemeler Bankacılık Kanunu'nda yer aldığı gibi genel müdür ve yardımcıları şeklinde belirtilmek suretiyle[93] yapılmıştır. BKYİY Kurumsal Yönetim

---

[90] Bankacılık Kanunu suçlar başlıklı ikinci bölüm m.150 ila m.161 arasında düzenlenmiş olup özellikle zimmet başlıklı m.160 bankacılık sektöründe en sık tartışılan konulardan birisidir.

[91] TTK m. 553 içerisinde "yöneticiler" de ayrıca ve açıkça zikredilmiştir.

[92] RG.T.01.11.2006, S. 26333.

[93] Zira bazı yönetmeliklerde "üst düzey yönetim" ifadesi kullanılmaktadır.

İlkeleri ve BİSİSYDSHY İç Sistemler Yönetmelikleri ise banka yönetim kurulu ile üst düzey yönetimi üst yönetim olarak belirlemiştir. Üst düzey yönetimi kimlerin oluşturabileceğini de her iki yönetmelikte m.3'te "tanımlar" başlığı altında tek tek saymak suretiyle tespit etmiştir. Üst düzey yönetim, bankacılık tekniğine sahip donanımlı Bankacılık Kanunu'nda belirlenen minimum tecrübeye sahip yöneticileri kapsamaktadır.

Üst düzey yönetime yetki devri yapan ancak denetlemek ve izlemek zorunda olan banka yönetim kurulunun yapısı da Türk Ticaret Kanunu'nda yer alan yönetim kurullarından farklılıklar arz etmekte olup[94], bankacılık mevzuatında kurumsal yönetime ilişkin düzenlemeler gerek yönetim kurulu gerekse üst düzey yönetimin çalışmalarını etkilemiş ve şekillendirmiştir.

III. KURUMSAL YÖNETİM KAVRAMI

Kurumsal Yönetim kavramı tam karşılığını ifade etmemekle beraber Amerika kökenli teknik bir terim olan "Corporate Governance" 'ın karşılığı olarak kullanılmaktadır. Kurumsal yönetim ilk olarak Amerika sonra İngiltere'de ortaya çıkmış bir Anglo-Sakson terimidir[95]. OECD Kurumsal Yönetim İlkeleri çerçevesinde "kurumsal yönetim", ortaklıkların yönetildikleri ve kontrol edildikleri bir sistemi ifade eder; *Pulaşlı*' ya göre ise kurumsal yönetim "*bir işletmenin en iyi şekilde sevk ve idaresi ve aynı zamanda bu sevk ve idarenin şeffaf bir biçimde izlenmesi ve kontrol edilmesi ile ilgili ilkeler* olarak tanımlanır; *Tekinalp*'e göre ise kurumsal yönetim, "*hisse senetleri borsada işlem gören anonim ortaklıklar için öngörülmüş uyulması isteğe bağlı iyi yönetim, gözetim ve denetim kuralları* "nı ifade eder [96]. Kurumsal yönetim ilkeleri ile temel olarak,

---

[94] Yönetim kurulu ile ilgili olarak Bankacılık mevzuatında Türk Ticaret Kanunu'ndan farklı düzenlemeler bulunduğu gibi, SPK mevzuatına tabi olan halka açık anonim ortaklıklarda da yönetim kurulu ile ilgili Türk Ticaret Kanunu'ndan farklı düzenlemeler yer almaktadır.

[95] **PULAŞLI,** Hasan; Corporate Governance ve Yeni Düzenlemeler Işığında Şirket Yöneticilerinin Ücretlerinin Açıklanma Yükümü, *Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi*, Cilt: 23, Sayı: 1, Haziran 2005, s.1, (Yönetici Ücretleri).

[96] **PULAŞLI**, Hasan; Corporate Governance- Anonim Şirket Yönetiminde Yeni Model, Bankacılık ve Ticaret H. Araştırma Enstitüsü Ankara 2003, s.4 (Govarnance).; **TEKİNALP**, Ünal; Anonim Ortaklıklara İlişkin Yeni Hukuk Politikalarının Dinamikleri ve Bunlar Arasındaki İlişki, Prof. Dr. Turgut Kalpsüz'e Armağan, Turhan Kitapevi, Ankara 2003 s,228, (Yeni Hukuk Politikaları); **EMİNOĞLU**, Cafer; Türk Ticaret Kanunu'nda Kurumsal Yönetim (Corporate Governance) XII Levha, 1. Baskı, İstanbul Eylül 2014, (Kurumsal Yönetim İlkeleri) s.8.

şirketlerin toplumun çıkarlarını nasıl gözetmesi gerektiği ve nasıl yönetilmesi gerektiği ile ilgili ilkeler belirlenmiş olup, Basel Bankacılık Komitesi'nin bakış açısıyla banka kurumsal yönetimi *"kuruluşların iş ve faaliyetlerinin yönetim kurulu ve üst düzey yönetimlerince idare edildikleri bir yapı*" olarak tanımlanmaktadır[97]. 1930 yılında İsviçre'nin Basel kentinde ABD, Belçika, Almanya, Kanada, Fransa, İtalya, Hollanda, Japonya, İspanya, İsviçre, İsveç, İngiltere ve Lüksemburg'un bir araya gelerek kurulan Uluslararası Ödemeler Bankası bünyesi altında G-10 ülkelerinin Uluslararası Takas Bankası (The Bank of International Settlements-BIS) başkanlarının kararıyla aralık 1974 yılında bankaların uluslararası standartlarda çalışmasını sağlamak amacıyla Basel Bankacılık Gözetim ve Denetim Komitesi kurulmuştur. Kuruluş genel olarak resmi bir kurum ya da kuruluş olmayıp, ülkelerin kurumlarının kabul gördüğü bir organizasyondur. Basel Komite'nin kurumsal yönetimin oluşturulmasına yönelik prensipleri içeren birtakım düzenlemeleri olup bu düzenlemeler iyi kurumsal yönetimin temelini oluşturacak bazı müşterek öğeleri içeren tavsiyeler niteliğindedir ve temel prensip, şeffaflık, hesap verilebilirlik risk yönetimi ve yönetim kurulunun sorumluluklarının belirlenmesi, bankanın kurumsal değerlerinin bu yönde oluşturulmasıdır. Komitenin amacı uluslararası alanda bankacılık sisteminin ortak düzenlemelerini ve güvenliğini sağlamak, bankaların denetlenmelerine imkân verecek teknikler bulmak geliştirmek bankaların uluslararası iş birliğini sağlamaktır[98].

Basel Komite'nin açıklamış olduğu temel dokümanlar kurumsal yönetimin oluşturulmasına ilişkin prensipleri içermektedir. Bu prensipler şeffaflık, hesap verebilirlik, sorumluluk ve adillik ilkeleridir. Şeffaflık ilkesinde ifade edilen, şirketin finansal performansı, kurumsal yönetimi, hissedarlık yapısı, iş ve faaliyetleri hakkında yeterli doğru bilginin zamanlı şekilde açıklanmasıdır. Hesap verebilirlik, yönetime ilişkin kural ve sorumlulukların açık şekilde tanımlanması, şirket yönetimi ve hissedar menfaatlerinin yönetim kurulu tarafından gözetilmesini ifade etmektedir. Sorumluluk, şirket faaliyeti ve davranışlarının ilgili mevzuata, toplumsal etik değerlere uygunluğunun sağlanmasıdır. Adillik, azınlık ve yabancı hissedarlar dahil olmak üzere hissedar

---

[97] **TUNA**, Kadir; *"Bankalarda Kurumsal Yönetim", Sosyal Bilimler Dergisi*, S.1, 2007, s.214 https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/100845 (E.T. 26.12.2022) (Bankalarda Kurumsal Yönetim (Makale) olarak anılacaktır).

[98] **TUNA**, Bankalarda Kurumsal Yönetim s.210-211.

haklarının korunması olarak ifade edilmektedir[99]. OECD'nin[100] çalışmasında kurumsal yönetim "bir şirket yönetiminde yer alan yönetim kurulu, hissedarlar ve diğer pay sahipleri arasındaki ilişkiler dizini" olarak tanımlanmıştır[101]. Kurumsal yönetim aynı zamanda bir şirketin amaçlarının oluşturulduğu ve bu amaçlara ulaşılmasında kullanılacak yöntem ve araçlar ile izleme performansının belirlendiği bir yapıyı da gerektirir. Etkin kurumsal yönetim, şirket ve hissedarların çıkarları doğrultusundaki amaçların takip edilmesi konusunda yönetim kurulu ve üst düzey yönetimi yeterli ölçüde

---

[99] **TUNA,** Kadir; "Bankalarda Kurumsal Yönetim", Nobel Akademik Yayıncılık, 2.Baskı, Ankara Temmuz 2021.

[100] Kuruluş Tarihi: 30 Eylül 1961 (OECD'yi oluşturan 14 Aralık 1960 tarihli Konvansiyonun yürürlüğe giriş tarihi), Merkezi: Paris, Fransa., Üye Ülkeler: 37 ülke üyedir. Ekonomik İş birliği ve Kalkınma Örgütü veya kısaca OECD, İkinci Dünya Savaşından sonra oluşturulan Batı kuruluşları sisteminin bir parçası olarak ihdas edilmiştir. Örgüt, İkinci Dünya Savaşı sonrasında, Batı Avrupa ekonomilerinin desteklenmesi ve onarımı amacıyla, Marshall Planı çerçevesinde ABD ve Kanada'nın o dönemde yaptıkları, yaklaşık 12 milyar dolar civarında olan mali yardımın dağıtımına yardımcı olmak ve Avrupa ülkeleri arasındaki ticari ödemeleri serbestleştirerek geliştirmek amacıyla 1947-1960 yılları arasında faaliyette bulunan Avrupa Ekonomi İşbirliği Örgütü'nün (OEEC) işlevini tamamlaması üzerine, onun yerine ve daha geniş bir görev tanımı çerçevesinde kurulmuştur. 14 Aralık 1960 yılında Paris'te imzalanan "Convention on the Organization for Economic Co-operation and Development", OECD'nin kurucu Anlaşmasını teşkil etmektedir. 37 ülkenin müştereken çalıştıkları bir örgüttür. OECD'nin, Dünya Bankası, IMF veya Dünya Ticaret Örgütü (WTO) benzeri kuruluşlarda olduğu üzere, uluslararası mali iş birliğinin sağlanması, kredi veya diğer mali destek sağlanmasına imkân verecek kaynakları temin etmesi veya ticaretin çok taraflı müzakereler kapsamında serbestleştirilmesi olarak tanımlanabilecek özel bir görevi bulunmamaktadır. Bununla birlikte, OECD'yi, dünya ekonomisinin yönetimine alt yapı oluşturan, küresel bağlamda önem kazanmakta olan konuları analitik düzeyde inceleyen temel ve öncü kuruluşlardan biri olarak nitelemek mümkündür. OECD esas itibariyle, ekonomik konularda uzmanlaşmış hükümetler arası bir istişare ve "soft law" şeklinde nitelendirilebilecek tavsiye veren kuruluş görünümündedir. Özellikle ekonomik analizler ve istatistikler konusunda OECD bir referans kuruluş olarak kabul edilmekte, IMF ve Dünya Bankası gibi örgütler bu çalışmaları kendi faaliyetleri için temel almaktadırlar. https://www.mfa.gov.tr/iktisadi-isbirligi_ve-gelisme-teskilati-_oecd_.tr.mfa (E.T 30.08.2022)

[101] Ekonomik İş birliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) Konseyi tarafından ulusal hükümetler, ilgili uluslararası kuruluşlar ve özel sektör ile birlikte 1999 yılında hazırlanarak yayımlanan Kurumsal Yönetim İlkeleri bir dizi standart ve yol gösterici prensibi kapsamaktadır. İlkeler bağlayıcı olmamakla birlikte hükümet ve şirketlerin kendi yönetim anlayışlarını gözden geçirmeleri ve belirlenen standartları hayata geçirmeleri konusunda önemli bir rehberdir. Çalışmanın önsözünde "*one size does not fit all*" prensibiyle ülkelerin kendilerine uygun kodları hazırlamaları önerilmiştir.

teşvik edebilmelidir. Ayrıca, etkin kurumsal yönetim izleme fonksiyonunun etkinliğinin artırılmasına yardımcı olmalı ve böylece kaynakların daha verimli kullanılmasını teşvik etmelidir.[102].

Kurumsal yönetiminin amacı işletmelerin en iyi şekilde yönetilmeleri, üst düzey yönetimin izlenmesi, denetlenmesi, şirket üzerinde hak iddia eden menfaat gruplarının üst yönetim ile olan ilişkilerini düzenlemek olup, doğal olarak da şirket üst düzey yönetiminin faaliyetleri ile doğrudan ilgilidir[103]. Türkiye'de kurumsal yönetim ilkeleri yönetim organizasyonunu şekillendirmek açısından önemli bir kılavuz olmuştur.

Türkiye'de kurumsal yönetim ilkeleri ile ilgili olarak:

İlk yapılan düzenleme, başta halka açık şirketler olmak üzere diğer tüm şirketlerin yönetim kurullarının yapısı ve işleyişi ile ilgili ana ilkeleri belirlemek ve ilkelere uygun olarak kendi uygulamalarını oluşturmaya yönelik ve şirketlerin kendi istekleri ile uygulayacakları bir kılavuz olması amacıyla Aralık 2002 yılında yayınlanmış olan TÜSİAD tarafından hazırlanan, "Kurumsal Yönetim En İyi Uygulama Kodu Yönetim Kurulunun Yapısı ve İşleyişi" adlı çalışmadır[104]. "Yönetim Kurulları için Kurumsal Yönetim Prensipleri" adlı ikinci çalışmayı Haziran 2010 tarihinde gerçekleştirerek yayınlamıştır. Ancak bu çalışmalarda kurumsal yönetim sadece üst yönetim içerisinde yer alan yönetim kurulu ile sınırlı olarak ele alınmış ve sadece bu konuda önerilerde bulunulmuş olup genel müdür, yardımcıları gibi üst düzey yöneticiler düzenlenmemiştir. *TÜSİAD Kurumsal Yönetim Kodu, yönetim kurulu başkanı ile icra başkanının (CEO) görevlerinin ayrılmasından da bahsetmektedir*[105].

---

[102] Bankalarda Kurumsal Yönetim, Basel Bankacılık Gözetim Komitesi, Türkiye. Bankalar Birliği Bankacılık ve Araştırma Grubu, 1999 Eylül.

[103] **ÜNAL,** Ahmet Cemil; Türk ve Yabancı Hukuk Sistemlerinde CEO'nun Hukuki Konumu, Adalet, Ankara2014, (CEO), s. 70-72.

[104] TÜSİAD, Kurumsal Yönetim En İyi Uygulama Kodu: Yönetim Kurulunun Yapısı ve İşleyişi https://www.tusiad.org/tr/yayinlar/raporlar/item/download/1775_a0ee99fa6cd348256296c7766bd9ec68 (E.T. 27.08.2022).

[105] "*…Koda göre, yönetim kurulu, bir şirkette icranın irdelendiği, eleştirildiği en önemli organdır. İcra başkanı, yönetim kuruluna bağlı ve şirketin faaliyetlerine ilişkin olarak yönetim kuruluna hesap veren bir konumdadır. Şirketin ve bireylerin performanslarının objektif olarak irdelenmesi ve değerlendirilmesi için yönetim kurulu başkanı ve icra başkanının mutlaka ayrı kişiler olması gerektiği üzerinde durulmaktadır. Bunun muhtemelen çıkar çatışmalarını önleyeceği ve bağımsız görüşlerin ortaya*

Yönetim kurulu ve üst düzey yöneticileri içerecek şekilde bir bütün olarak yapılan ilk düzenleme ise Sermaye Piyasası Kurulu (SPK)[106] tarafından, halka açık şirketler için hazırlanmış, ancak diğer kamu ya da özel sektörde faaliyet gösteren anonim şirket ve kuruluşlarca da uygulanabilecek olan uygula ya da açıkla prensibi ile düzenlenmiş kurumsal yönetim ilkeleri, 04.07.2003 tarihinde 35/835 sayılı kararı ile yayınlanmıştır[107]. Bu ilkelerin uygulaması zorunlu olmamakla birlikte, 11.10.2011 tarih ve 28081 sayılı Mükerrer Resmi Gazete 'de yayımlanan 654 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile SPK'nın görev ve yetkileri arasına "*sermaye piyasasında kurumsal yönetim ilkelerini tespit ve ilan etmek, yatırım ortamının iyileştirilmesine katkıda bulunmak üzere, borsada işlem gören halka açık anonim şirketlerden halka açıklık oranları, yatırımcı sayısı ve niteliği, dâhil oldukları endeks ve belirli bir zaman dilimindeki işlem yoğunluğunu dikkate alarak belirlemiş olduğu gruplarda yer alanların kurumsal yönetim ilkelerine kısmen veya tamamen uymalarını zorunlu tutmak"* ifadesi eklenmiş ve bu çerçevede de hem SPK hem İstanbul Menkul Kıymetler Borsası (İMKB) tarafından alınan kararlar ile bazı zorunlu uygulamalar getirilmiştir[108].

çıkmasını sağlayacağı söylenmektedir…" **ÖZKORKUT**, Korkut; Bağımsız Yönetim Kurulu Üyeleri, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, Yayın No:432, Ankara 2007, s.141 vd.

[106] RG. T. 30.12.2012, S. 28513.

[107] *"İlkeler esasen halka açık anonim şirketler için hazırlanmıştır. Fakat bu ilkelerin ortaya koyduğu prensiplerin kamuda veya özel sektörde faaliyet gösteren diğer anonim şirketler ve kuruluşlar tarafından da uygulanabileceği düşüncesi hakimdir…"* Detaylı bilgi için Bkz. **ÖZKORKUT**, K s.143 vd.

[108] Detaylı açıklama için bkz. **HAŞİT** Gürkan / **UÇAR** Aslı; Sermaye Piyasası Kurulu (SPK) Kurumsal Yönetim İlkelerinden Yönetim Kurulu İlkesinin İncelenmesine Yönelik Nitel Bir Araştırma, Sakarya İktisat Dergisi, Cilt 3, S.2, 2014, s.87 vd., Sermaye Piyasası Kurulu tarafından hazırlanmış olan, Sermaye Piyasası Kurumsal Yönetim İlkeleri, İlk yayın tarihi Temmuz 2003, Düzeltilmiş İkinci Yayınlanma Tarihi: Şubat 2005.

Globaldeki düzenlemeler çerçevesinde, SPK Kurumsal Yönetim İlkeleri, ilk olarak öncelikle halka açık anonim şirketler için 2003 yılında yayınlanmış ve 2005 yılında, güncellenmiştir. 2011 yılında, SPK, Kurumsal Yönetim İlkelerinin Belirlenmesine ve Uygulanmasına İlişkin Tebliği'ni (Seri: IV, No:56) yayınlamıştır. 2012 yılı içerisinde tebliğe ilişkin muhtelif değişiklikler yapılmıştır. Bu tebliğe göre, borsa şirketleri, tebliğin ekinde yer alan Kurumsal Yönetim İlkelerinden; 1.3.1, 1.3.2, 1.3.7, 1.3.10, 4.3.1, 4.3.2, 4.3.3, 4.3.4, 4.3.5, 4.3.6, 4.3.7, 4.3.8, 4.3.9, 4.4.7, 4.5.1, 4.5.2, 4.5.3, 4.5.4, 4.6.2, 4.6.4 numaralı maddeleri uygulamakla yükümlüdürler. Bu tebliğ ile, BIST 30 Endeksinde içerisinde yer alan bankalar haricindeki halka açık anonim ortaklıklarının bilhassa küçük yatırımcılarının bilgilendirilmeleri ve şirket yönetimlerinde adil bir şekilde temsil edilmelerini sağlamak amacıyla, belirtilen ilkelerin zorunlu olarak

Bankacılık uygulamalarına yönelik olarak ise BDDK tarafından düzenlenen BKYİY Kurumsal Yönetim İlkeleri, 01.11.2006 tarihinde yürürlüğe girmiş olup, burada kurumsal yönetim; banka üst yönetiminin bankayı, belirlenmiş hedefler, Bankacılık Kanunu ve Bankacılık Kanunu'na istinaden çıkarılan düzenlemeler ile ilgili diğer mevzuat, esas sözleşme ve banka içi düzenlemeler ile bankacılık etik kuralları doğrultusunda, tüm menfaat ve pay sahipleri ile tasarruf sahiplerinin hak ve menfaatlerini koruyacak biçimde yönetmesi olarak tanımlanmıştır

Bankacılık sektöründe kurumsal yönetim, bankaların yönetim kurulu ve üst düzey yönetimlerince yerine getirilen bir yapıyı ifade etmektedir. Basel Komitesi'nin kurumsal yönetim ile ilgili olarak yayımladığı; "Faiz Riski Yönetimine İlişkin Prensipler" (eylül 1997), "Bankalarda İç Kontrol Sistemlerine İlişkin Prensipler" (eylül 1998), "Banka Şeffaflığının Artırılması" (Eylül 1998) ve "Kredi Riski Yönetimine İlişkin Prensipler" (Haziran 1999) dokümanlarında etkin kurumsal yönetime yönelik temel teknikler ve stratejiler yer almaktadır; 5411 Sayılı Bankacılık Kanunu'nun üçüncü kısmında kurumsal yönetim konusu "kurumsal yönetim" başlığında ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Bu başlık dört bölümden oluşmakta olup bölümler: kurumsal yönetim ilkeleri, yönetim kurulu, denetim komitesi, yöneticilere ilişkin "yönetim", iç kontrol, risk yönetimi, iç denetime ilişkin "iç sistemler", bağımsız denetim kuruluşları, değerleme ve derecelendirme kuruluşları, destek hizmeti kuruluşlarına ilişkin "yetkili kuruluşlar" ve "finansal raporlama" şeklinde sıralanmaktadır.

---

uygulanmasına karar verilmiştir. Şirketlerin, uyulması zorunlu tutulmayan diğer ilkelere de uyulmaması halinde, neden uyulmadığının gerekçesiyle birlikte, Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyum Raporu ile kamuya açıklamaları (uygula uygulamıyorsan açıkla) gerekmektedir. 11.10.2011 tarih ve 28081 sayılı Mükerrer Resmî Gazete 'de yayımlanan 654 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile Sermaye Piyasası Kurulu'nun görev ve yetkileri arasına "*Sermaye piyasasında kurumsal yönetim ilkelerini tespit ve ilan etmek, yatırım ortamının iyileştirilmesine katkıda bulunmak üzere, borsada işlem gören halka açık anonim ortaklıklardan halka açıklık oranları, yatırımcı sayısı ve niteliği, dâhil oldukları endeks ve belirli bir zaman dilimindeki işlem yoğunluğunu dikkate alarak belirlemiş olduğu gruplarda yer alanların kurumsal yönetim ilkelerine kısmen veya tamamen uymalarını zorunlu tutmak, buna ilişkin usul ve esasları belirlemek, getirilen uyum zorunluluğuna aykırı işlemlerin hukuka aykırılığının tespiti veya iptali için her türlü teminattan muaf olarak ihtiyati tedbir istemek, dava açmak, açılan davada uyum zorunluluğunun yerine getirilmesi sonucunu doğuracak şekilde karar alınmasını istemek"* eklenmiştir.

Bankacılık Kanunu'nun "Kurumsal Yönetim İlkeleri" başlıklı 22. maddesi, kurumsal yönetime ilişkin yapı ve süreçler ve bunlara ilişkin ilkelerin SPK ile kuruluş birliklerinin de görüşü alınarak BDDKur tarafından belirleneceğini düzenlemiştir. Aynı kanunun "Değerleme ve Derecelendirme Kuruluşları" başlıklı 34. maddesinde Bankacılık Kanunu ve Bankacılık Kanunu'na istinaden çıkarılan düzenlemelerde öngörülen derecelendirmelerin BDDK tarafından belirlenecek usûl ve esaslar çerçevesinde derecelendirme kuruluşlarına yaptırılacağı; "yerinde denetim ve gözetim" başlıklı 95. maddesinde ise kuruluşların kurumsal yönetim ilkelerine uyum seviyesinin gözetimi, tahlili ve ölçümünün Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu tarafından yapılacağı hüküm altına alınmıştır.

Bankalar için hazırlanan kurumsal yönetim ilkeleri söz konusu yönetmelik ekinde yer almıştır. BDDK tarafından 7 adet kurumsal yönetim ilkesi belirlenmiş ve her bir ilkenin altında uyulması gereken prensipler düzenlenmiştir.

Bankacılık sektöründe kurumsal yönetime ilişkin düzenlemeler dünyada tüm bankacılık sektörünün ortak paydası haline gelmiştir. Kurumsal yönetim ilkelerini benimseyen bankaların özellikle uluslararası alanda reytingleri yükselmekte, uygun oranlarla kredi bulmaları kolaylaşmakta, ihraç ettiği tahvilleri yine uygun şartlarda satabilmekte böylece rekabet gücünü de artmaktadır.

Türkiye Kurumsal Yönetim Derneği[109] TKYD Kurumsal yönetim ile ilgili düzenlemelerin temelini şu şekilde ifade etmektedir: *"Kurumsal yönetimle ilgili düzenlemeler dört temel ilke üzerine inşa edilmektedir, bunlar: adillik, şeffaflık, hesap verebilirlik ve sorumluluk ilkeleridir"*.

- 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nda ilk defa m. 1529'da kurumsal yönetim kavramına yer verilmiş ve kurumsal yönetim ilkelerine ilişkin halka açık anonim şirketler yanında, halka açık olmayan anonim şirketlerin ve diğer şirket türlerinden bazılarının

[109] Birleşmiş Milletler (UN) Global Compact imzacısı ve International Corporate Governance Network (ICGN) üyesi olan Türkiye Kurumsal Yönetim Derneği (TKYD), 2003 yılında kurumsal yönetim anlayışının Türkiye'de tanınması ve hayat geçirilmesi amacıyla kurulmuş gönüllü bir sivil toplum kuruluşudur. Adillik, şeffaflık, hesap verebilirlik ve sorumluluk ilkeleri üzerine inşa edilen kurumsal yönetim anlayışının, etki ettiği tüm alanlarda yol gösterici olma misyonuyla hareket eden TKYD, özel sektör, kamu kuruluşları, medya, düzenleyiciler, sivil toplum kuruluşları ve akademik dünya arasında bir iletişim ağı kurarak kurumsal yönetim uygulamalarının gelişmesini hedeflemektedir. https://www.tkyd.org/tr/tkyd-hakkimizda.html (E.T. 09.11.2022).

uymak zorunda olduğu kurumsal yönetim uygulamaları ile ilgili düzenlenmeler yapılmıştır. Söz konusu düzenlemeler ile kurumsal yönetim ilkelerinin somutlaştırılarak uygulanabilir duruma getirilmesi amaçlanmıştır.

- Kamu sermayeli işletmelerde kurumsal yönetim ilkelerinin uygulanmasına yönelik olarak 2001 yılında Dünya Bankası'nın desteğiyle, "Türkiye'de Yatırım Ortamının İyileştirilmesi Reform Programı" çerçevesinde oluşturulan "Yatırım Ortamını İyileştirme Koordinasyon Kurulu" (YOİKK) oluşturulmuştur YOİKK sekreterya hizmeti Hazine Müsteşarlığı tarafından yürütülmektedir. İlk toplantısını 22.03.2002 tarihinde yapan YOİKK bünyesinde faaliyet gösteren 12 teknik komiteden birisi de "Kurumsal Yönetim Teknik Komitesi'dir; amacı Türkiye'deki yatırımlarla ilgili düzenlemeleri rasyonel hale getirmek, yatırım alanında görev ve sorumluluğu olan kurum ve kuruluşları bir araya getirerek politika önerileri geliştirmek ve işletme dönemi de dahil olmak üzere yatırımın her safhasında, ulusal ve uluslararası yatırımcıların karşılaştığı idari engellere çözüm üretmek ve bürokratik engelleri kaldıracak şekilde yatırımcılar açısından güvenli elverişli bir yatırım ortamı oluşturmak suretiyle rekabet gücünün arttırılmasını sağlamaktır[110].

IV. ÜST YÖNETİM VE KOMİTELER

Gerek BKYİY/Kurumsal Yönetim İlkeleri'nde gerekse BİSİSYDSHY/İç Sistemler Yönetmeliği[111] "*üst yönetim*" ile neyin ifade edilmek istendiği açıkça belirtilmiş olup buna göre kastedilen banka "*yönetim kurulu*" ile "*üst düzey yönetim*" dir. 5411 sayılı Bank. K.'da ise yöneticiler tanımı daha geniş kapsamlı yapılmış olup, tanım içerisinde yer alan ve üst yönetim kapsamında olan yönetim kurulu ve üst düzey yöneticileri oluşturan genel müdür, genel müdür yardımcıları yanında, kredi ve denetim komiteleri başkan ve üyeleri de sayılmıştır[112]. BKYİY'de yönetim kuruluna, yönetim komitesi,

---

[110] **YAŞAR,** Serpil; SPK Başuzmanı, Türkiye'de Yatırım Ortamının İyileştirilmesi, Doğrudan Yabancı Yatırımlar ve İş Yapma Kolaylığı (Doing Business) Sermaye Piyasası Kurulu Araştırma Raporu 17.07.2009 sayı–2009/1, s. 11-13, https://www.spk.gov.tr/SiteApps/Yayin/YayinGoster/1013 (E.T. 29.08.2022) (SPK Araştırma Raporu).

[111] RG. 11.07.2014, S. 29057.

[112] Bank.K. m. 4'de "Yöneticiler" ile sadece üst yönetim değil imza yetkisini haiz diğer yöneticilerde yer alacak şekilde geniş bir tanım yapılmış olmakla birlikte açıklamalarımızda sadece Kurumsal yönetim ilkeleri ve İç Sistemlere ilişkin yönetmeliklerde yer alan üst yönetim ve üst düzey yönetim kapsamındaki yöneticiler dikkate alınmıştır.

ücretlendirme komitesi vb. gerekli başkaca birtakım komiteleri kurma görevi verildiği gibi Sır Niteliğindeki Bilgilerin Paylaşılması Hakkında Yönetmelik[113] (SNBPHY**)** ile de Bilgi Paylaşım Komitesi kurması zorunluluğu getirilmiştir. Dolayısıyla, bankaların yönetiminde yönetim kurulu ve üst düzey yöneticiler yanında yönetim kurulu üyeleri ve üst düzey yöneticilerden oluşturulan komiteler de önemli bir yere sahiptirler.

A. Banka Yönetim Kurulu

TMK m.49 ve 50'de ifadesini bulmuş olduğu üzere tüzel kişilerin fiil ehliyeti kazanmaları gerekli organlara sahip olmaları ile mümkün olup, iradelerini de bu organları vasıtasıyla açıklayabilmektedirler. TTK m. 365'e istinaden kural olarak anonim şirketler yönetim kurulu tarafından yönetilip temsil edilirler. Yönetim kurulu anonim şirketlerde yönetimin başında, daimî surette çalışan ve zorunlu olan bir yönetim ve temsil organı olup, organizasyonu son derece önemli olmakla birlikte şirketin yapısına, sermayesine, işletme konularına göre de değişiklik gösterebilmektedir[114]. Anonim şirketlerde yönetim kurulu, 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu ile birlikte artık işi yönetmek yerine kanun ve kurumsal yönetim ilkeleri çerçevesinde yönetim yetkisini üst düzey profesyonellere devreden ve yetkisini devrettiği icracı profesyonel yöneticileri gözetleyen "yönetenleri yöneten" bir organ durumuna gelmiştir[115]. Anonim şirketin hangi organlarının gözetim ve yönetim yetkilerini kullanacağının, yönetim kurulunun şirket organizasyonu içerisinde yönetim ve temsil fonksiyonlarını amacına uygun şekilde verimli, etkili ve sağlıklı şekilde dağıtmasına ve yönetim yetkilerinin ne şekilde ve nasıl devredileceğinin belirlenmesine ilişkin olarak anonim şirket organizasyon modellerine bakılması gereklidir.[116]

1. Anonim Şirketlerde Yönetim Kuruluna İlişkin Yönetim Sistemleri

Anonim şirketin amacına uygun çalışması ve başarılı olması, şirket için en uygun yönetim sisteminin oluşturulması ile sağlanabilecektir. Yönetim sistemi ile yönetim

---

[113] RG T.04.06.2021, S. 31501.

[114] **KOÇ, Himmet**; "TTK m. 367 Kapsamında Banka Kredi Komitesinin Konumu ve Hukuki Niteliği", GÜHFD, C. XXI, Y. 2017, S. 3, s.237 https://dergipark.org.tr/tr/download/issue-file/22674 (E.T. 27.05.2023) (Kredi Komitesi).

[115] **METİN**, s.51.

[116] **GÜNEY**, Necla Akdağ; Anonim Şirket Yönetim Kurulu Üyelerinin Hukuki Sorumluluğu, Vedat Kitapçılık, 2.Baskı, İstanbul 2010 (Sorumluluk) 174 vd.; **GÜNEY**, Necla Akdağ; Anonim Şirket Yönetim Kurulu, 2.Baskı, Vedat Kitapçılık İstanbul 2016 s. 69; **DOĞAN,** s.23.

gücünün nasıl dağıtılacağı ve kullanılacağı belirlenmektedir. Anonim şirketin bulunduğu ülkenin hukuk sistemi yönetim sisteminin belirlenmesinde etkili olup; anonim şirketlerde temsil ve yönetim ile gözetim görevinin ne şekilde olacağı, yönetim kurulunun sahip olduğu temsil yetkileri ve şirketin yönetiminin ne şekilde gerçekleşeceği bu tespit edilecek olan yönetim sistemine göre gerçekleşecektir[117]. Yönetim kurulunun yapısı ve organizasyonu ile ilgili olarak esas itibariyle dünyada iki tip yönetim sistemi bulunmaktadır. Kuvvetler birliği ilkesine dayalı yönetim kurulu sistemi (Tekli Yönetim Sistemi /İdare Meclisi, Monist, One-Tier Board – Board Sistemi, Unitary System) ve kuvvetler ayrılığı ilkesine dayalı gözetim kurulu sistemi (İkili Yönetim Sistemi, İkili Alman Sistemi, Dualist-Two-Tier Board System-Dual System) [118]. Bu iki sistem de kendi içerisinde ülkeden ülkeye birbirinden farklı uygulamalar ile değişiklik gösterebilmektedir[119].

Tekli Yönetim sistemi (İdare Meclisi, Monist, One-Tier Board, Board Sistemi-Unitary System) kuvvetler birliği ilkesine dayanan kaynağını Roma ve Anglo Sakson hukuklarından alan ve şirketin yönetimi ile gözetimini birbirinden ayırmamış olan bu sistemde, şirket yönetim ve gözetim organı genel kurul tarafından seçilen yönetim kuruludur. Bu sistemde yönetim kurulu gözetim ve yönetim yetkisine sahip olup, görevini yerine getirirken kurul organ olarak hareket eder ancak zaman içerisinde kurul halinde toplanması hız ve aynı zamanda yönetim ile gözetimin aynı yönetim kurulu üyeleri tarafından kurul olarak icra edilmesi etkinliği azaltacağından ve şirket yönetimini zorlaştıracağından yönetim fonksiyonu ile gözetim fonksiyonunu kendi içerisinde icracı olan (executive) ve icracı olmayan (non-executive) üyelere devredilebilecektir. Bu sistemin ayırt edici tipik özelliği icracı üyelerin şirket yönetimini aktif olarak üstlenmesi, icracı olmayan üyelerin ise genel gözetim yetkisini kullanması ve yönetim kurulunun devredilebilir yetkilerinin kullanılması için icrai yetkilere sahip yönetim kurulu üyeleri dışında, işleri daha iyi yönetebilecek tecrübeye sahip profesyonellerden oluşan birden çok komite veya komisyonu görevlendirebilmesidir. Amerika, İngiltere, İsviçre, Rusya,

---

[117] **FORSTMOSER**, Peter/**MEİER-**Hayoz, Arthur/**NOBEL,** Peter, Schweizerisches, Schweizerisches Aktienrechts BuchFester Einband 1172 Seiten Deutsch Stämpfli,1995, § 29, N 10 ff. (**GÖKTÜRK**, s.67, dipnot 78-79'den naklen).

[118] **ÜNAL**, CEO, s. 22; **DOĞAN**, s.23; **GÜNEY**, s. 69; Forstmoser/Meier-Hayoz/Nobel, § 29, N 15 ff., (**GÖKTÜRK**, s.66 dipnot 74'den naklen); **PULAŞLI,** CEO, s.17.

[119] **GÖKTÜRK**, s. 67.

Türkiye, Çin ve İtalya gibi ülkelerde bu sistem uygulanmaktadır. İcra yetkisine sahip üyeler, şartları yönetim kurulu tarafından belirlenen yetki ve görevleri ifa etmek üzere hizmet sözleşmesi ile bağlı, tam zamanlı olarak, yönetim kurulunun vermiş olduğu yetki ve görevler kapsamında şirket işleri ile ilgili icrai kararlar alıp bunları uygulayan kişilerdir. İcracı olmayan üyeler de bilgi ve deneyimleri ile alınan kararları denetleyen gözetimini yapan kişilerdir. Bu sistemde yönetim kurulu yönetim ve temsil yanında gözetim organıdır ve genel kurulun görev alanına giren konular dışında şirket amacını gerçekleştirmeye yönelik her türlü işlemi yapmaya yetkilidirler. Yönetim kurulu yetkilerini devretmediği takdirde TTK m.367/2 fıkra hükmü Türk Ticaret Kanunu'nun board yönetim sistemini kabul ettiğinin göstergesi olarak değerlendirilmiştir[120].

İkili yönetim sistemi (düalist, two-tier board ve dual system) ise kuvvetler ayrılığı ilkesine dayanan bir yapı olup, şirket yönetiminde gözetim kurulu ve yönetici kurul gibi iki ayrı organ söz konusudur. Bu sistem Almanya başta olmak üzere Finlandiya, Hollanda, Danimarka ve Avusturya gibi ülkelerde de uygulanmaktadır. Bu sisteme göre gerçek kişilerden oluşması gereken gözetim kurulu (supervisory board) üyeleri, genel kurul tarafından; yönetici kurul üyeleri ise gözetim kurulu tarafından seçilir ve azledilebilir ayrıca sadece birisinde görev alabilirler. Bu sistemde yönetim kurulu yönetim ve temsil yetkisine sahip organdır. Genel kurul tarafından seçilen gözetim kurulu ise şirket yönetiminin etkin bir biçimde gözetim ve kontrol altında tutulmasını hedeflemektedir[121], Bu sistemde gözetim ve yönetim yetkileri birbirinden ayrılmış ve bu yetkiler iki farklı organa verilmiştir ki bu yapı sistemin en belirgin özelliğidir[122].

Bu iki sistemin biraz daha esnetilerek uygulandığı yapılarda bulunmaktadır. Aslında bu yapılar ayrı bir sistem olmaktan ziyade her iki sisteminde olabildiğince bir arada uygulandığı yapılardır. Bu "Karma Sistem" ya da Tercihli Yönetim Sistemi, AB

---

[120] **TEKİNALP**, Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku**,** s 231-232, 242-243; **PULAŞLI,** CEO, s.18-19; **GÜNEY**, s.69; **DOĞAN**, s.24-26; **METİN**, s.84-89; **ÜNAL**, Mustafa; C. XI, S. 3, 'Anonim Ortaklıklarda Yönetim ve Yönetim Görevlerinin Murahhaslara Bırakılması'", BATİDER, Haziran 1982, s. 49-89., (Murahhas).

[121] **DEMİREL** Duygu; Anonim Şirketlerde Yönetim Yetkisinin Devri, Hacettepe HFD, 7(2) 2017, s.217; **GÜNEY**, s. 70 vd.; **DOĞAN**, s. 26 vd.

[122] **BİLGİLİ,** Fatih; Yeni Gelişimlerle, İsviçre ve Alman Hukuklarında Anonim Ortaklıkların Organlarının Davranışlarından Dolayı Üçüncü Kişiler Karşısındaki Sorumluluğu ve Organların Tazminat Borcu, Seçkin Yayınları, Ankara 2004, s.83.(İsviçre Alman Hukuku).

hukukuna tabi özel nitelikte tekli ve ikili yönetim sisteminden birinin tercih edildiği bir anonim şirket tipidir. Bazı ülkeler iki sistemden birisinin seçimini şirket esas sözleşme yapılırken kurucularının tercihine bırakmışlardır. Avrupa Birliği'nin "Avrupa Şirketi Tüzüğü" nün 38.maddesinin (b) bendine göre; Avrupa Anonim Şirketinde, esas sözleşmede belirtilmek şartı ile tekli veya ikili sistemden biri tercih edilebilir. Yönetim sisteminin seçimine ilişkin olarak Avrupa Anonim Şirketine seçim hakkının üye devletler tarafından sınırlanıp sınırlanamayacağı konusunda öğretide görüş birliği yoktur. Üye devletlerin bu konuda sınırlama yetkisi olmadığını ileri süren görüşe göre; üye ülkeler Avrupa Anonim Şirketine ilişkin hem ikili hem tekli yönetim sistemi için bir düzenleme yapmak zorundadır. Diğer görüşe göre ise Avrupa Şirketler tüzüğünün 39/5, 43/4 maddeleri gereğince bu seçimlik hakkın sınırlandırılması mümkündür. Avrupa Birliği Komisyonu'nun 2003 tarihli çalışma raporunda; üye ülkelerin yönetim sistemlerine ilişkin birbirinden farklı düzenlemeleri de göz önünde bulundurularak, üye devletlerin kendi hukuk sistemlerinde tekli ve ikili yönetim sistemlerini birlikte düzenleyip düzenlememeleri tercihinin kendilerine bırakıldığı belirtilmiştir[123].

Türk Ticaret Kanun'unda ise bu alandaki gelişmeler ve 2157/2001 sayılı Avrupa Birliği Tüzüğü dikkate alınarak son derece esnek bir sistem benimsenmiştir. Anonim şirketlerde monist sisteme göre bir kısım yetkilerin esasen devredilemez yetkiler olduğu belirlenmiş ancak sonra yönetim kuruluna devredilemez yetkiler dışında yetki devri yolu açılmak suretiyle yönetim kurulu tarafından icracı birimler yaratılmak suretiyle düalist sisteme benzer bir yapının oluşmasına ortam hazırlanmıştır. Kaldı ki TTK m.367'e ilişkin madde gerekçesinde de hem monist rejimin hem de düalist anlayışın uygulanmasına olanak sağlandığı belirtilmiştir. Türk Ticaret Kanunu'nda yönetim kurulu, yönetim

---

[123] **BİLGİLİ**, Fatih; "Avrupa Anonim Ortaklığı", Prof.Dr. Ergun Özsunay'a Armağan, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2004, s.206 (EÖ Armağan); ***Council Regulation (EC)*** *No 2157/2001 of 8 October 2001 on the Statute for a European Company (SE), [2001] OJ L 2441/1, art. 39-42, 43-45. Tüzüğün her iki sistem içinde uygulanacak hükümleri için bkz. m.46-61,:* ***Birds****, John; MacNeil, Iain; McCormak, Gerard; Twigg-Flesner, Christian; Villiers, Charlotte; Boyle & Birds' Company Law, Bristol 2004, s.37,* ***Synthesis of the Responses to the Communication of the Commission to the Council and the European Parliament*** *"Modernising Company Law and Enhancing Corporate Governance in the European Union – A Plan to Move Forward" – COM (2003) 284 final of 21 May 2003, A Working Document of DG Internal Market, https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2003:0284:FIN:EN:PDF* (**ÜNAL**, CEO, s.26-27, a.g.e' de dipnot: 80,87 ve 88'den naklen).

organizasyonu konusunda tam yetkili kılınmış ve TTK m. 375/ 2 bendinde "şirket yönetim teşkilatının belirlenmesi" yetkisi yönetim kurulunun devredilemez ve devralınamaz yetkileri arasında sayılmıştır. Doktrinde hangi sistemin uygulandığı tartışılmış olup her ne kadar yetki devri yapılması ve komiteler kurulmasına olanak sağlanması suretiyle ikili yönetim sistemine benzer bir yapı oluşturulabilmiş gibi gözükse de aslında ikili yönetim sisteminde yer alan gözetim kurulu ve yönetici kurul arasında olan görev ve yetki dağılımının, tekli yönetim sisteminden farklı olduğu, zira ikili yönetim sisteminin, Alman hukukunda yüz yıldan fazla bir süredir kendine özgü bir şekilde uygulandığı, ikili yönetim sisteminde yer alan gözetim kurulu üyelerinin genel kurul tarafından, yönetici kurul üyelerinin ise gözetim kurulu tarafından seçildiği, gözetim kurulunun yapısının da yine hem İsviçre hem de Türk hukukundaki yönetim kurulundan farklı yapıda olduğu, Alman hukuk sisteminde kanuni zorunluluk gereği hem pay sahiplerinin hem de şirket çalışanlarının temsilcilerinin gözetim kurulunda bulunması gerektiği, halbuki tekli yönetim sisteminde böyle bir zorunluluk olmadığı gibi, gözetim kurulu ile yönetici kurul arasındaki görev ve yetki dağılımının da, tekli yönetim sistemindeki görev ve yetki dağılımından çok farklı olduğu açıklamaları ile TTK gerekçesinde yer alan anlayışın uygulanabilir olmadığı daha ziyade şekilsel nitelikte olduğu belirtilmiştir[124].

Türkiye'de faaliyet gösteren bankaların bazılarının Avrupa'da faaliyet gösteren ana ortaklarının yönetim yapılarına bakıldığında yönetim kurulu (executive board /management board) ve gözetim kurulu (supervisory board)'dan oluşan iki kademeli bir yönetim kurulu yapısına sahip oldukları ve bu şekilde iki katmanlı bir yönetim kurulu yapısının şirkette uygun kontrol ve dengeleri oluşturmanın en iyi yolu olduğunu belirttikleri görülmüştür. Yürütme kurulu, işin günlük yönetiminden ve uzun vadeli stratejilerinden, gözetim kurulu ise yönetim performansının kontrolünden ve yönetim kuruluna tavsiyede bulunmaktan sorumludur[125]. Türk Ticaret Kanunu'nda tekli yönetim

---

[124] **PULAŞLI**, Hasan; Şirketler Hukuku Şerhi Cilt II, 4. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara 2022, §35, N.23, (Şirketler H. Şerh); Farklı görüş için bkz. **BİLGİLİ,** İsviçre Alman hukuku., s.31; **TÜRK**, Ahmet; "Türk Ticaret Kanunu Tasarısı'nın Geneli, Ticaret Şirketlerine İlişkin Genel Hükümler ve Anonim Ortaklığa İlişkin Hükümlerinden Bazıları Hakkında Düşünceler", Öztan'a Armağan, Ankara 2010, s.2176, dipnot.23; **DOĞAN**, s. 37-38; **GÜNEY**, s. 74-75; **ÜNAL**, CEO, s..28.

[125] **ING Corporate Governace**, https://www.ing.com/About-us/Corporate-governance/Management-structure.htm (E.T. 07.07.2023).

sistemi uygulama alanı buluyor olmakla beraber özellikle yabancı ortaklı bankaların çalışmaya başlaması ve Kurumsal Yönetim İlkelerinin uygulamasının genişlemesi ile birlikte genel müdürün de içinde olduğu bir kısım üst düzey yöneticilerden oluşan icra komitesi (executive commite) ya da denetim komitesi (not executive commite) gibi komiteler, yönetim kurulu tarafından icrai ve icrai olmayan yetkiler ile çalışmak üzere, oluşturulmuştur. Yönetim kurulunun icra komitelerine yetki devri yapmak suretiyle, ana ortağın (düalist) yönetim kurulu yapısına benzer bir yapıda daha fazla gözetim ve denetim ile sorumlu olması da öngörülmüştür. Yönetim kurulunun şirketin üst düzeyde yönetimi ve bunlarla ilgili talimatların verilmesine ilişkin yetkisinin, devredemeyeceği icrai yetkilerinden olması ve ayrıca yönetim kurulu' nun yönetim yetkisinin devrinin, temsil yetkisinin devrinden farklı olması, TTK m. 370'in bir gereği olarak, temsil yetkisinin devri için ayrıca ve açıkça belirtilmek suretiyle devir yapılabileceği, temsil yetkisinin devri açısından önemli olan bu yetkinin bütünüyle yönetim kurulu dışına taşınmaması ve asgari olarak bir yönetim kurulu üyesinin temsil yetkisine haiz olması, aslında yine tekli yönetim sisteminin uygulanmak durumunda olduğunu göstermektedir. Kaldı ki yine Bankalar Kanunu'nda da düzenlenen denetim komitesinin gözetim kuruluna benziyor olması nedeniyle yine dualist yönetim sistemine benzerliği bulunduğu düşünülse bile denetim komitesinin de genel kurul değil yönetim kurulu tarafından seçiliyor olmaları ve denetim komitesi üyesi olsalar bile yönetim kurulu toplantılarına katılarak oy kullanmalarının mümkün olması ayrıca denetim görevinin bağımsız denetçilerle yürütülecek olması bu yapıyı dualist yönetim sisteminden uzaklaştırarak tekli yönetim yapısının uygulandığını göstermektedir. Ancak Bank. K. m. 23'e göre, genel müdür ve yönetim kurulu başkanlığı görevleri tekli yönetim sisteminin aksine aynı kişide birleşemez, bu şekilde yönetim kurulu tarafından tespit edilen stratejiler ve alınan kararların genel müdür tarafından uygulanması sağlanacaktır[126].

2. İlgili Mevzuat Hükümlerinin Tespiti

Bankaların yönetim kurulu ve yöneticilerine ilişkin uygulanacak ilgili mevzuata bakıldığında, en başta anonim şirket olmaları nedeniyle Türk Ticaret Kanunu hükümlerinin, bankalara ilişkin özel düzenlemelerin yapıldığı Bankalar Kanunu, ilgili yönetmelik, tebliğ ve uygulama rehberlerinin, halka açık olmaları halinde de yine

[126] **METİN**, s. 92; **GÜNEY**,75-79.

birtakım özel düzenlemelere uymaları gerektiğinden Sermaye Piyasası Kanunu hükümlerinin uygulanması gerekmektedir. Bunların yanında TTK m. 1 çerçevesinde[127], Türk Medeni Kanunu ve iş akdi, hizmet akdi, vekalet akdi, temsil hükümleri nedeniyle Türk Borçlar Kanunu'nda dikkate alınması gerektiği göz önünde bulundurulmalıdır[128].

a. Türk Ticaret Kanunu Kapsamında Yönetim Kurulu

6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nda, daha öncesinde de uygulanan, hemen hemen ABD'deki "Board System"i benzeri olan tekli yönetim sistemi geliştirilerek korunmuştur[129]. Türk Ticaret Kanunu'nda bir anonim şirketin hukuken zorunlu organları genel kurul ve yönetim kuruludur; yönetim kurulu, anonim ortaklığın icra organı olup[130], şirketin kuruluşunda TTK m. 339, 359'da yer aldığı üzere esas sözleşme ile kurucular tarafından belirlenirken, sonrasında TTK m. 359'da belirtildiği üzere genel kurul aracılığıyla da seçilebilirler. Yönetim kurulunun kurul olarak görev ve yetkileri kanundan veya esas sözleşmeden doğar. Banka yönetim kurulu üyeleri ile banka tüzel kişiliği arasında kural olarak vekalet akdine dayanan bir hukuki ilişki söz konusudur[131], keza İsviçre Federal Mahkemesi vekalet ilişkisi olduğuna vurgu yapmıştır[132]. Genel olarak vekalet ilişkisi söz konusu olmakla birlikte hukuken aradaki ilişkinin hizmet akdi olmasına da engel bir durum bulunmamaktadır. Yargıtay bu konuda her ne kadar aradaki

---

[127] TTK m. 1 "Türk Ticaret Kanunu, 22/11/2001 tarihli ve 4721 sayılı Türk Medenî Kanununun ayrılmaz bir parçasıdır. Bu Kanun'daki hükümlerle, bir ticari işletmeyi ilgilendiren işlem ve fiillere ilişkin diğer kanunlarda yazılı özel hükümler, ticari hükümlerdir".

[128] **METİN**, s., 179 vd.; **KIRCA/ ÇELİK/MANAVGAT**, Anonim Şirketler, s. 453-454.

[129] **ÜNAL,** CEO, s.24.

[130] **DOĞRUSÖZ,** Hanife; Banka Yöneticilerinin ve Hâkim Ortakların Şahsi Sorumluluğu, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2010, s.94.

[131] Detaylı bilgi için bkz. **YENİSEY,** Kübra Doğan; **"***Anonim Şirket Yönetim Kurulu Üyeliği ve İş Sözleşmesi, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası",* Cilt:74, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan (özel) Sayısı, 30.06.2016 s.313-336 https://dergipark.org.tr/tr/pub/iuhfm/issue/29863/321888 (E.T. 24.07.2023).

[132] **REİSOĞLU**, Seza; Bankacılık Kanunu Şerhi Son Değişikliklerle Gözden Geçirilmiş İkinci Baskı, Yaklaşım Yayınları, Ankara 2015, s.628 (Bankacılık Kanunu Şerhi); **KAPLAN**, İbrahim; "*6102 Sayılı YTTK Hükümlerine Göre Anonim Şirket Yönetim Kurulu Üyeleri Ve Diğer Üst Yöneticilerin, Şirkete, Ortaklara Ve Şirket Alacaklılarına Karşı Hukuki Sorumluluğu", Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* ", Cilt:65, Sayı:4, Yıl: 2016, s. 3503, https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/621840 (E.T. 01.07.2023) (Hukuki Sorumluluk).

ilişkiyi vekalet olarak nitelendirmiş ise de bunun her bir somut olay nezdinde değerlendirilmesi gerektiğine, işaret etmiştir[133].

Yönetim kurulu, iç ilişkide anonim şirketi yönetme işlevi nedeniyle iç yönetim organı ve dış ilişkide temsil yetkisi nedeniyle dış organ niteliğinde olup; Genel kurulun ise yürütmeye ilişkin görevleri bulunmayıp sadece iç organdır[134]. Yönetim kurulu, kanun koyucu tarafından anonim şirketin merkezine yerleştirilmiştir. TTK m. 365 uyarınca Yönetim kurulu, anonim şirketin yürütme ve temsil organıdır. Genel kurul ve yönetim kurulunun görevleri belirlenirken yetki ve görev boşluğuna neden olunmaması açısından TTK m. 374/1 düzenlemesi ile, yönetim kurulunu son derece etkin kılmış ve yönetim boşluğu doğmasının önüne geçmiştir. Kanun maddesinin ifadesinden genel kurulun devredilemez yetkileri dışında, şirket esas sözleşmesi ile genel kurulun niteliğine aykırı düşmemesi koşuluyla yönetim kurulunun yetkisinin arttırılabileceği anlaşılmaktadır. Bu durumda yönetim kurulu, genel kurulun gerek kanun gerekse esas sözleşme ile belirlenmiş olan işleri dışındaki her türlü konuda yetkili olacaktır[135]. TTK m. 366/2 düzenlemesi ile yönetim kurulu üyeleri yetkilerini şirket faaliyetlerinin gerçekleşmesine ve devamına ilişkin olarak TTK m. 375'te yer alan kanunen devredilmesi yasaklanmamış olan görev ve sorumluluklarını TTK m. 367 düzenlemesi uyarınca esas sözleşmeye konulacak bir hükümle, düzenleyeceği bir iç yönergeye göre, mevzuatta belirlenmiş olan yöneticilere ya da komite/komisyonlara, devredebilecektir. Ancak yönetim kurulu devri yasaklanmamış olan yetkilerini devretse dahi TTK m. 375/1'a ve e bentleri gereği şirketin üst düzeyde yönetimi[136] ve üst gözetimi yönetim kurulunun görev ve sorumluluğu olarak

---

[133] YKGK, T. 05.02.2003, 9-82/65 K. sayılı kararında banka genel müdürü ve yönetim kurulu üyesi olan çalışan için Bankacılık mevzuatından kaynaklanan davalarda iş mahkemesinin değil Ticaret mahkemesinin görevli olduğuna, karar vermiş ve kararda *"İlke olarak banka yönetim kurulu üyeleri ile banka tüzel kişiliği arasındaki hukuki ilişki vekalet akdine dayanmakladır…. Genel olarak yönetim kurulu üyelerinin sorumluluğu TTK.320 ve TTK 336.maddelerine göre belirlenir. Banka yönetim kurulu üyeleri ile banka arasında bir vekalet akdi ilişkisi bulunduğundan üyelerin bankaya karşı vekil gibi sorumlu olmaları doğaldır "*ifadesine yer vermiştir. YHGK, T. 07.07.2010, 9-328/370 sayılı kararında şirket ile yönetim kurulu üyesi arasındaki ilişkinin hizmet sözleşmesi olmadığına karar vermiş iken, YHGK, T. 18.10.2021 3176/1470 sayılı kararında ise hizmet sözleşmesi mi vekalet sözleşmesi mi olduğuna ilişkin her bir somut olay nezdinde değerlendirme yapılması gerektiğini belirtmiştir.

[134] **TEKİNALP**, Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku, s.221.

[135] **KAŞAK**, s.148, 267.

[136] **GÖKTÜRK**, s. 130-131.

devam edecektir. Yönetim kurulunun devredilemez yetkileri ancak yönetim kurulu tarafından kurul olarak kullanılabilecek olup, bunların kurul üyeleri de dahil hiç kimseye devri mümkün değildir. Bu durumda devredilemez ve devralınamaz yetkiler bakımından organizasyon özgürlüğü tamamen sınırlandırılmıştır, ancak bu devri yasaklananlar dışında, emredici nitelikte olmayan yetki devrine ilişkin kuralların aksi şirket esas sözleşmesi veya iç yönerge ile düzenlenebilecektir[137].

TTK m.553'te sorumlu olabilecekler içerisinde yer alan yönetim kurulunun kanundan ve esas sözleşmeden doğan yükümlülüklerini kusurlarıyla ihlal etmeleri halinde hem şirkete hem pay sahiplerine hem de şirket alacaklılarına karşı verdikleri zarardan sorumlu oldukları düzenlenmiştir[138]. Yine yönetim kurulu ile ilgili olarak TTK m. 1529 ile kurumsal yönetim ilkelerine ilişkin yeni bir hüküm tesis edilmiş ve "halka açık anonim şirketlerde kurumsal yönetim ilkeleri, yönetim kurulunun buna ilişkin açıklamasının esasları ve şirketlerin bu yönden derecelendirme kural ve sonuçlarının Sermaye Piyasası Kurulu tarafından belirleneceği" düzenlemesi yapılmıştır. Bu düzenleme gereği halka açık anonim şirketlerde yönetim kurulunun yapısı ve görevleri ile ilgili olarak SPK 'unca düzenlenen Kurumsal Yönetim İlkeleri hükümleri uygulama alanı bulacaktır[139].

b. Bankacılık Mevzuatı Kapsamında Yönetim Kurulu

5411 sayılı Bankacılık Kanunu ve yönetmelikleri[140] dikkate alındığında yönetim kurulları, bankayı yönetme konusunda teknik uzmanlığa sahip icracı yönetim kurulu üyeleri, icrai yetkileri bulunmayan yönetim kurulu üyeleri ve bankanın faaliyetlerini değerlendirmede kararlarını etkileyebilecek hiçbir etkinin tesiri altında olmayan, konuları ele alırken yönetim talimat ve kurallarını göz önünde tutarak banka menfaatine objektif kararlar alabilecek, bağımsız yönetim kurulu üyelerinden oluşur. Yönetim Kurulu faaliyetlerinde ve kararlarında daima bağımsız ve tarafsız olmalıdır. Yönetim kurulu üyeleri, yönetim kurulunun bankanın kamusal ve kurumsal sorumluluklarının yerine getirilmesi sürecinde tarafsız ve objektif kararlar almasını sağlamaktan sorumludurlar.

---

[137] Forstmoser/Meier-Hayoz/Nobel. § 8 N.66 **(DOĞAN**, s. 40 dipnot 123'ten naklen).

[138] 6762 sayılı eTTK m 309 'un aksine hem doğrudan hem de dolaylı zararlardan sorumludurlar.

[139] Aşağıda "SPK Mevzuatı Kapsamında Yönetim Kurulu" başlığı altında bahsedilmiştir.

[140] Özellikle de "BKYİY" ve "Bankaların İç Sistemleri ve İçsel Sermaye Yeterliliği Değerlendirme Süreci Hakkında Yönetmelik" hükümleri.

Banka, liderlik ve kontrol sorumluluğunu üstlenen ve banka işlerini ve faaliyetlerini yönetmek suretiyle bankanın uzun vadeli başarısını arttırmaktan kollektif olarak sorumlu olan etkili ve üniter bir yönetim kurulu tarafından yönetilmelidir.

Banka yönetim kurulu yapısı 5411 s Bank. K. m. 7/a hükmü uyarınca özel düzenlemelerde aksine hüküm bulunmadıkça Türk Ticaret Kanunu'nda yer alan anonim şirket hükümlerine tabi olacaktır. Bankacılık Kanunu'nda da bankaların organlarına, yetki ve görev devrine ilişkin bazı özel düzenlemeler dışında, Türk Ticaret Kanunu gibi denetim ve gözetimi aynı yapıda bulunduran monist sistem benimsenmiştir[141].

Kanun koyucu, kurumsal yönetim ilkelerindeki esasları da dikkate almak suretiyle yönetim kurulunun yetkilerini "icra yetkileri" ve "gözetim yetkileri" olmak üzere ikiye ayırmakta ve gözetime özel önem vermektedir. Yönetim kurulu banka organizasyon yapısının temelini atan en üst ve en yetkili makam olarak, BDDK tarafından belirlenen politikaları uygulayacak ve bu alanda faaliyetleri yönetecek üst düzey yöneticileri seçecek, banka faaliyetlerini yönlendirecek bankanın para politikasını tespit ederek bu politikaların izlenmesini temin edecek şekilde banka işlemlerini denetleyecektir. Bu yöneticilerin seçilmesi ile daha alt birimlerde çalışanların da hangi yöneticilere bağlı oldukları belirlenmiş olacak ve yönetim teşkilatına ilişkin sağlıklı bir örgütsel tasarımın ilk adımı atılmış olacaktır. Ast-üst kavramının temel taşları gibi, bankacılıkta da her birim/bölüm bir üst yönetimine bağlı olarak işlemlerini gerçekleştirmektedir. Organizasyon yapısı oluşturulurken, bankanın ihtiyaçları, müşterinin talepleri, sunulan hizmetin nasıl daha iyi olacağı gibi çeşitli konular değerlendirilerek daha iyi bir yapı kurulması amaçlanmalıdır[142].

Şirket yönetiminde asıl olan icradır, ancak, yönetim kurulu TTK m. 375'in izin verdiği ölçüde yönetim yetkisini üyelerinden bir veya birkaçına, üçüncü kişilere veya komitelere devrederek icracı olmayan ve gözetim yapan bir organ haline dönüşme imkânına da sahiptir[143]. Bu amaçla da yönetim kuruluna, işlerin gidişatını izlemek, kendisine sunulacak konularda raporlar hazırlamak, kararlarını uygulatmak veya iç

---

[141] **GÜNEY**, s. 76.

[142] Yapı ve Organizasyonlar ile ilgili detaylı bilgi için bkz. **MINTZBERG**, Henry Pearson; " The Structuring Of Organizations". Nobel Akademik Yayıncılık, Kasım 2015, s.216 vd.

[143] **ERDEM**, Ercüment; "Yönetim Kurulunun Oluşumu, Yetkileri ve Yetki Devri", Yeni Türk Ticaret Kanunu'nun İş Dünyasına Etkileri, Editörler: Altınbaş Ayşegül, Özatlan Yurdal, Seçkin Yayıncılık, Ankara Ekim .2014, s. 26.

denetim amacıyla kendi üyelerinin de içinde bulunabileceği, üst düzey yöneticilerden oluşan komiteler kurma görev ve yetkileri verilmiştir.

Basel Bankacılık Gözetim Komitesinin Eylül 1999 tarihinde hazırladığı Bankalarda Kurumsal Yönetime ilişkin kılavuzda da yönetim kurulunun bu komiteler vasıtasıyla belirli görevlerin yerine getirilmesini ve gözetimini sağlayacağı belirtilmiştir ve birtakım önerilerde bulunulmuştur[144]. 5411 sayılı Bank. K. m. 24'de de yine Türk Ticaret Kanunu'ndan farklı olarak "*Bankaların, yönetim kurullarınca yönetim kurulunun denetim ve gözetim faaliyetlerinin yerine getirilmesine yardımcı olmak üzere denetim komitesi oluşturulur*" demek suretiyle öncelikle denetim ve gözetim faaliyetlerinin yönetim kurulunda bulunduğu belirtilip, bu konuda kimlerin ne şekilde görevlendirilebileceği düzenlenmiştir. Buna göre denetim komitesi icrai görevi bulunmayan "non executive" yönetim kurulu üyeleri arasından seçilir. Bankacılık Kanunu'nun bu özel düzenlemesi ile denetim komitesinin kurulması zorunlu olmakla birlikte, zorunlu bir organ olup olmadığı konusu da tartışma konusu olmuştur[145].

Bankacılık Kanunu'na özel bir başka düzenlemede m.51'de yer alan kredi açma yetkisine ilişkin olup bu yetki yönetim kurulunda olmakla birlikte, yönetim kurulu bu yetkisini BDDK 'nun belirleyeceği usûl ve esaslar çerçevesinde kredi komitesine veya genel müdürlüğe devredebilecektir. Keza kredi sınırlarına ilişkin hükümlere tâbi olmayan krediler için de kredi açma yetkisi bu sefer yönetim kurulunun kendisinin belirleyeceği usûl ve esaslar çerçevesinde genel müdürlüğe devredilebilecek; genel müdürlükte kendisine devredilen bu kredi açma yetkisini diğer birimleri, bölge müdürlükleri veya şubeleri aracılığıyla kullanabilecektir.

Bankaların diğer anonim şirketlerden farklı özellikleri nedeniyle kanun koyucu bankaya ilişkin düzenlemelere özel önem vermiş, bunun sonucu olarak da yönetim kurulunu oluşturan üyelerin taşıması gereken nitelikler Bankacılık mevzuatında ayrıca düzenlenmiştir. Banka yönetim kuruluna seçilme ve atanma belirli prosedürlere tabi tutmuş, yönetim kurulu üyelerinin, Bank. K. m.23'de yer aldığı üzere yarıdan bir fazlasının genel müdürde aranan niteliklere sahip olması, ayrıca Bank.K. m.7'de

---

[144] Detaylı bilgi için bkz. Türkiye Bankalar Birliği Bankacılık ve Araştırma Grubu, Bankalarda Kurumsal Yönetim, Basel Bankacılık Gözetim Komitesi, Eylül 1999 (İlgili çalışma "tbb.org.tr" web sayfasında "Bankalarda Kurumsal Yönetim" aramasında word dokümanı olarak yer almaktadır).

[145] Aşağıda yer alan "C. Komiteler" başlığı altında denetim komitesinin organ olup olmadığı incelenmektedir.

düzenlenen bankanın kuruluş şartları arasında yer alacak alan "yönetim kurulu üyelerinin bu Kanunun kurumsal yönetim hükümlerinde belirtilen nitelikleri ve plânlanan faaliyetleri gerçekleştirebilecek meslekî tecrübeyi haiz olması" ve Bank.K. m.8/1 a-b-c-d yer alan kuruculardа aranan şartları taşımaları gerekecektir ki, bu nitelikleri taşımamaları halinde atamaları "*kanundan ötürü*"- "*ex lege"* hükümsüz olacaktır[146]. Bank.K. m.10 'da düzenlendiği üzere Bankanın faaliyet izni alabilmesi "*Yöneticilerinin, kurumsal yönetim hükümlerinde belirtilen nitelikleri haiz olması"* şartına bağlanmıştır. Bank.K. m. 22 ile kurumsal yönetime ilişkin yapı ve süreçlerin de Kurul tarafından belirleneceği düzenlenmiş ve Kurul da BKYİY/Kurumsal Yönetim İlkeleri ile kurumsal yönetime ilişkin yapı ve süreçleri belirlemiştir. Dolayısıyla, yönetim kuruluna seçilecek olanların, kurumsal yönetim ilkelerinde aranan şartları taşımaları ve bankacılık faaliyetlerini gerçekleştirebilecek niteliklere sahip olmaları zorunluluğu da bulunmaktadır. Yönetim kuruluna seçilenlere ilişkin bilgi ve belgelerin seçilme ya da atanmalarından itibaren 7 işgünü içerisinde denetleme amacıyla BDDK'ya gönderilmesi gereklidir; madde gerekçesinde yönetim kurulu üyelerinin bu şekilde Kurum tarafından denetlenmesinden söz edilmektedir. *Reisoğlu* "*bu denetimin, genel kurul veya yönetim kurulu tarafından seçilen üyelerin bu yasanın öngördüğü üyeliğe seçilme şartlarını taşıyıp taşamadıklarının denetiminden ibaret olduğuna"* işaret etmektedir[147]. Ancak Bank.K. m.7/e, m.10/d gibi hükümler nedeniyle BDDK'nın organizasyon yapısındaki eksiklik ya da kurumsal yönetim hükümlerinde belirtilen nitelikleri haiz olunmadığı gerekçeleri ile, Bank.K. m. 65, 93 'te yer alan izleme ve denetleme yetkilerini kullanarak, yönetim kurulu üye seçimini kabul etmemesi söz konusu olabilecektir. *Bu durum, kurulun onay verme yetkisinin bulunmasından değil, kanunun organizasyona ilişkin amir hükümlerinden kaynaklanmaktadır*[148]. Buna karşın yönetim kurulu üyesinin yemin etmemiş olması göreve başlamasına engel bir eksiklik olacaktır. Yönetim kurulu üyesinin göreve başlaması için BDDK'nın ne açık ne de zımni bir onayına gerek bulunmamaktadır. Yönetim kurulu, bankacılığa ilişkin sorumluluk açısından daha önceki düzenlemelerde de olduğu gibi, iflasa tabi ve şahsen sorumlu banka yöneticilerindendir. 5411 sayılı Bank.K.' da yönetim kurulu, "yönetici" tanımı içerisinde yer almak suretiyle

---

[146] **REİSOĞLU** Bankacılık Kanunu Şerhi, s.610-611; **GÖKTÜRK**, s.690-700.

[147] **REİSOĞLU**, Bankacılık Kanunu Şerhi 2015, s.622.

[148] **GÖKTÜRK**, s.70.

Bank.K. m.110 kapsamı içerisinde şahsen iflasa tabi olan şahıslar arasında sayılmışlardır[149]. Bank.K. m. 3'te "tanımlar" başlığı altında yapılan yönetici tanımının genişletilmesi suretiyle Bank.K. m.110'da yer alan "iflasa tabi banka yöneticiler" tanımı da genişletilmiştir.

Banka yönetim kurulu üyesinin birden fazla bankada görev alıp alamayacağına ilişkin olarak 20 Mayıs 2010 tarihli 10215 sayılı BDDK tarafından T. Bankalar Birliğine gönderilen bir yazıda, eTTK m.335 de yer alan şirketler ile ilgili rekabet yasağına değinilerek birden fazla bankada yönetim kurulu üyesi olarak görev yapan kişilerin bulunduğunun tespit edilmiş olduğu belirtilerek bu durumun rekabete ilişkin Türk Ticaret Kanunu hükümlerine aykırılık oluşturulacağı hatırlatılmıştır[150]

BKYİY/Kurumsal Yönetim İlkeleri ve BİSİSYDSHY/İç Sistemler Yönetmeliği'nde yönetim kurulu "*üst yönetim*" olarak tanımlanmıştır. Bank.K. m.23'de, yönetim kurulu başlığı altında Türk Ticaret Kanunu'ndan farklı olarak en az 5 kişiden oluşması gerektiği belirtilerek, taşıması gereken nitelikleri tespit edilmiş, ayrıca Türk Ticaret Kanunu'nda mevcut olmayan genel müdürlük müessesesi de bankalar için zorunlu organ olarak düzenlenmiştir[151]. 5411 sayılı Bank. K. m.23'te, genel müdürün yönetim kurulu tarafından belirlenen politikalara uygun olarak çalışmasını sağlamak amacıyla, genel müdür ve yönetim kurulu başkanlığı görevlerinin aynı kişi tarafından yerine getirilemeyeceği, düzenlenmiştir[152]. Banka'nın genel müdürü ve onun yokluğunda vekili yönetim kurulu 'nun doğal üyesidir. Bank.K. m.25'te genel müdür ve yardımcılarının sadece taşımaları gereken özellikleri düzenlenmiş ancak yönetim kurulu ile ilişkilerine ilişkin bir düzenleme yapılmamıştır. Buna karşın BDDK tarafından çıkartılan

---

[149] **1-)** 1936 Tarihli 2999 Sayılı Bankalar Kanunu'nda Bankanın iflası halinde sorumluluğun tespiti başlığı ile m. 62'de , **2-)** 1958 Tarihli 7129 Sayılı Bankalar Kanunu'nda m. 78'de, **3-)** 1983 Tarihli 70 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede, Şahsi sorumluluğa ilişkin m. 68'de **4-)** 1985 tarihli 3182 sayılı Bankalar Kanunu'nda Banka yönetici ve ortaklarının şahsi sorumluluğa ilişkin m. 69'da, **5-)** 1993 Tarihli 512 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamelerde Şahsi sorumluluğa ilişkin m 32'de, **6-)** 1994 Tarihli 538 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede m.33'de , **7-)** 1999 Tarihli 4386 Sayılı Bankalar Kanunu'nda, Şahsi sorumluluk başlıklı m. 17'de, **8-)** Yürürlükte Olan 2005 Tarihli 5411 sayılı Bank.K.'nda Şahsi sorumluluk başlıklı m. 110'da yer almıştır, **DOĞRUSÖZ,** s.6-14.

[150] **REİSOĞLU**, Bankacılık kanunu şerhi, s.609.

[151] **GÜNEY**, s. 76; genel müdürlüğün organ olup olmadığı aşağıda *"B/1-a. Banka Genel Müdürü"* konu başlığında incelenmiştir.

[152] Bkz. Bank. K. m. 23 gerekçesi.

yönetmeliklerde yönetim kurulu ve üst düzey yöneticiler[153] ile ilgili beklentilerin belirlendiği iş tanımlamalarının yapıldığı görülmektedir.

Banka içinde yetki ve sorumlulukların açıkça belirlenmesi ve uygulanması gerekli olup, tüm personelin nihai olarak yönetim kuruluna karşı sorumlu olduğunu bilmesi gereklidir. Bankaların BKYİY/Kurumsal Yönetim İlkeleri'nde yer alan ilke m. 2'ye göre yönetim kurulu, yönetim kurulu üyeleri ile üst düzey yönetimin yetki ve sorumluluklarını belirlemeli, üst düzey yönetimin faaliyetlerini ve yönetim kurulu tarafından belirlenen politikalara üst düzey yönetim tarafından uyulup uyulmadığını izlemelidir. Keza yine Bankaların BKYİY/Kurumsal Yönetim İlkeleri'nde yönetim kurulunun ve üyelerinin görevleri bankanın ve hissedarlarının yönetim kurulundan beklentilerinin neler olduğu yönetim kurulunun ideal olarak nasıl çalışması gerektiği ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Bu çerçevede İlke 3'e göre yönetim kurulu üyeleri, görevlerini etkin bir şekilde yerine getirecek nitelikleri haiz ve kurumsal yönetimde üstlenmiş oldukları rolün bilincinde olmalı ve banka faaliyetleri hakkında bağımsız değerlendirme yapabilmelidir. Kurumsal yönetim ilkeleri, icra faaliyetlerinin de gözetim faaliyetlerinin de adillik, şeffaflık, hesap verebilirlik ve sorumluluk ilkeleri dikkate alınarak yönetim kurulu tarafından koordine edilmesini öngörmekte, atanan yöneticilere yönetme ve temsil görevleri verilmektedir. Yönetim kurulu, kurumsal yönetim ilkelerine göre, üst düzey yönetimce kurumsal yönetimin kalitesinin düşürülmesine yol açacak davranış, eylem ve ilişkilerin önlenmesine yönelik gerekli politikaların uygulamasını sağlamalıdır. Etkin olarak çalışan bir yönetim kurulu kendisine ve üst düzey yönetime ait yetki ve sorumlulukları açıkça tanımlamalı, ayrıca, çok yönlü ve birbiriyle çakışan yetki ve sorumluluklara ilişkin problemlerin yavaş ve yetersiz önlemler ile daha fazla şiddetleneceğinin farkında olmalıdır.

BÜYİY/Üst Yönetime İlişkin Yönetmelik ile atamalarında uygulanan prosedür, BİSİSYDSHY/İç Sistemler Yönetmeliği m. 5 vd. gibi BDDK düzenlemelerinde de Yönetim Kurulu'nun görev ve niteliklerine ilişkin detaylı düzenlemelere yer verilmiştir. Yine Bankacılık mevzuatı gereği olarak iç kontrol, risk yönetimi ve iç denetim sistemlerinin ilgili mevzuata uygun olarak tesis edilmesi, işlerliğinin, uygunluğunun ve yeterliliğinin sağlanması, finansal raporlama sistemlerinin güvence altına alınması, banka içindeki yetki ve sorumlulukların belirlenmesi de yönetim kurulunun sorumluluğundadır.

---

[153] Genel müdür, genel müdür yardımcıları ve dengi unvanlar.

TTK m. 359/2'de, tüzel kişilerinde, gerçek kişi olan bir temsilcinin tescil ve ilanı yapılmak koşuluyla yönetim kurulu üyesi olabilmesini düzenlemiştir. Bu şekilde yönetim kurulu üyesi olan tüzel kişi, gerçek kişi marifetiyle yönetim kurulu üyeliği görevini ifa edebilir hale gelmektedir. Her ne kadar Türk Ticaret Kanunu'nda tüzel kişilerin yönetim kurulu üyesi olabileceğine ilişkin bir düzenleme mevcut ise de bunun bankacılık sektörünce uygulanması mümkün bulunmamaktadır; zira Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumunun, Türkiye Bankalar Birliğine ve Türkiye Katılım Bankaları Birliğine hitaben gönderdiği 25/09/2012 tarihli 19304 ve 19305 sayılı yazılarında "*….5411 sayılı Bankalar Kanunu'nun ve ilgili mevzuatın gerçek kişileri esas alarak düzenlenmesi ve Yönetim Kurulu üyelerinin taşıması gerekli nitelikler ve yüklendikleri fonksiyonlar ile TTK m. 210/ 2 fıkrası dikkate alınarak, Kurumumuz gözetim ve denetimine tabi anonim şirketlerin yönetim kurulunun gerçek kişilerden oluşması yönündeki uygulamanın devamına karar verilmiştir...*" ifadeleri içermektedir. Tüzel kişilerin de yönetim kurulu üyesi olabileceğinin Türk Ticaret Kanunu'nda açıkça düzenlenmiş ve şirket tiplerinin Türk Ticaret Kanunu'nda sınırlı sayıda düzenlenmiş olduğu, burada sayılan şirketlerin dışında bir şirket çeşidi oluşturulamayacağı BDDK 'nun kararının geçerli bir nedeni olmadığı belirtilerek eleştirilmiştir.[154] Keza *Reisoğlu* 'da bu kararı eleştirmekte ve "*... Yönetim kurulu üyelerinin taşıması gerekli niteliklerin ve yüklendiği fonksiyonların, tüzel kişiyi yönetim kurulunda temsil edecek olan gerçek kişide bulunması yeterlidir"* demekte ilaveten, …Bank. K. m 50/2'nin de geçerliliğini yitirmiş olacağını ifade etmiştir[155]. Uygulamada yabancı ortaklı bankalarda Bank. K. m. 73'te yer alan müşteri sırrı gibi önemli ve paylaşılmasına ilişkin sınırları belirlenmiş olan bilgilerin, kanunda belirlenmiş olan istisnaların dışında Yönetim Kurulunda temsil olunan tüzel kişi tarafından, gerçek kişi olan temsilcisi vasıtasıyla, öğrenilmesi suretiyle, yasa ile belirlenen sınırların ötesine geçilerek bu sırlara ulaşmasının önüne geçilmesi amacıyla bu kararın oluşturulduğu düşünülmektedir[156].

---

[154] **CAN**, Banka YK üyesi, s. 27-64.

[155] **REİSOĞLU**, Bankacılık Kanunu Şerhi, s.610-611; (Bank. K. m.50/2).

[156] Uygulamadan anlaşıldığı üzere her ne kadar yönetim kurulunda yer alan gerçek kişinin bizzat kendisinin yönetim kurulu üyesi olması nedeniyle Bank.K. m.73 gereği sır saklama yükümlülüğü kapsamında edindiği bilgileri ana ortak tarafından seçilmiş bile olsa ana ortak ile paylaşamayacağı, ama tüzel kişi olarak yönetim kuruluna bizzat giren tüzel kişi ana ortağın (gerçek kişi bir temsilcisi bile olsa) bu

c. Sermaye Piyasası Mevzuatı Kapsamında Yönetim Kurulu

aa. Genel Olarak

Gerek kurumların gerekse şirketlerin amaçlarını en az maliyetle, etkili ve verimli bir şekilde gerçekleştirmeleri "iyi yönetilmeleri" ile mümkün olabilmekte, bu da iyi yönetim sürecini gerektirmektedir. İyi yönetilmek ve bunun içinde iyi yönetim uygulamasını hayata geçirmek özellikle büyük ölçekli şirketlerin sürdürülebilir karlılıkları için büyük öneme sahiptir. Diğer taraftan küresel düzeyde yaşanan krizler şirketlerin yönetim yapılarının güçlendirilmesi gereğini ortaya çıkarmıştır. Şirketlerin hissedarlarının ve yönetiminin birbirinden ayırılması ve dengede olması büyük önem taşımakta olup bunun içinde birtakım düzenlemelere ihtiyaç bulunmaktadır ki bunlardan en önemlisi kurumsal yönetimdir. Kurumsal Yönetim demek iyi yönetsel uygulamalar demektir. Genel bir tanım vermek gerekirse kurumsal yönetim, sürdürülebilir bir karlılık seviyesi ile uzun süre hayatta kalmak için, şirket, pay sahipleri, yöneticiler ve menfaat sahipleri arasındaki çıkar çatışmalarını uzlaşı ile çözecek yönetsel uygulamalar bütünüdür. Başka bir ifade ile "*kurumsal yönetim; bir şirketin, hak sahipleri ve kamuoyunun menfaatlerine zarar vermeyecek şekilde, mali kaynakları ve insan kaynaklarını kendine çekmesini, verimli çalışmasını ve bu sayede de hissedarları için uzun dönemde ekonomik kazanç yaratarak istikrar sağlamasını mümkün kılan, kanun, yönetmelik ve ilgili gönüllü özel sektör uygulamalarının bileşimidir"*[157].

SPK'nın kurumsal yönetime ilişkin ilkeleri ilk olarak 2003 yılında yayımlanmış, daha sonra bu ilkeler, 2005 yılında yeniden gözden geçirilmiştir. 14.02.2011 de yürürlüğe giren Türk Ticaret Kanunu 'nun kurumsal yönetimle ilgili yeni yasal düzenlemeleri nedeniyle, SPK tarafından kurumsal yönetim kavramıyla ilgili 30.12.2011 tarihinde 28158 sayılı "kurumsal yönetim ilkelerinin belirlenmesine ve uygulanmasına ilişkin yeni bir tebliğ" Resmî Gazete'de yayınlanmıştır. O tarihten günümüze SPK tarafından kurumsal yönetim ilke ve uygulamalarıyla ilgili yeni tebliğler yayınlanmaktadır. SPK'nin yayımladığı tebliğde kurumsal yönetimle ilgili ilkeleri: Pay sahipleri, kamuyu aydınlatma

---

bilgilere ulaşabileceği, bu konuda kontrolün zor olacağı öngörülerek yönetim kurulu üyesinin tüzel kişi olmasına kurul tarafından sıcak bakılmamıştır.

[157] **HAŞİT / UÇAR,** s.87.

ve şeffaflık, menfaat sahipleri ve yönetim kurulu ilkeleri olarak belirlenmiştir. Burada kurumsal yönetim ilkeleri şirketin karar almada en etkin organı olan yönetim kurulunu detaylı olarak düzenlemiştir. Yönetim kurulu, yetki ve sorumluluklarını mevzuat, esas sözleşme, şirket içi düzenlemeler ve politikalar çerçevesinde pay sahiplerinin genel kurulda kendisine vermiş olduğu yetki çerçevesinde kullanır ve şirketi temsil eder. Yönetim kurulu, şirketin piyasa değerinin olabilecek en üst seviyeye çıkarılmasını uzun vadeli ve istikrarlı kazanç sağlamasını hedefler ve bu hedef doğrultusunda karar alır ve uygular, şirket içerisinde ki hassas dengeleri gözeterek bunun bozulmamasına da özen gösterir[158]. SPK mevzuatı içerisinde yer alan kurumsal yönetim ilkelerinin belirlenmesine ilişkin tebliğde (Seri IV No: 56), yönetim hakimiyetini elinde bulunduran pay sahipleri, yönetim kurulu üyeleri ve üst düzey yöneticilere ilişkin düzenlemeler yer almaktadır. SPK'nın işbu kurumsal yönetim ilkelerinin dördüncü bölümünde de yönetim kurulu düzenlenmiş olup, altı ana başlık altında uygulanacak ilkeler belirlenmiştir.

bb. Halka Açık Bankalar Kapsamında

Halka arz veya halka açılma, bir anonim ortaklığın kaynak ihtiyacını karşılamada başvurduğu doğrudan finansman yöntemidir. Halka arz, sermaye piyasası araçlarının satın alınması için her türlü yoldan halka çağrıda bulunulması, halkın bir anonim ortaklığa katılmaya veya kurucu olmaya davet edilmesi, hisse senetlerinin borsalar ve teşkilatlanmış diğer piyasalarda devamlı işlem görmesi, Sermaye Piyasası Kanunu'na göre halka açık anonim şirketlerin sermaye artırımları dolayısıyla paylarının veya hisse senetlerinin satışını ifade eder. Halka arz sonrası, arza konu hisseleri oluşturan anonim şirketin mali yapısı, bilanço şeffaflığı ve yönetim organlarının çalışma esas şekli, prensipleri ve işleyişi artık geniş kitleleri ilgilendirir duruma gelmektedir.

Halka açık anonim şirketler TTK m.330 hükmü çerçevesinde, Sermaye Piyasası Kanunu ve ikincil düzenlemelerde yer alan özel hükümler dışında Türk Ticaret Kanunu

---

[158]**BAHTİYAR**, Mehmet; Sermaye Piyasası Hukukuna Giriş, Beta, 1.Baskı, İstanbul 2019 (Sermaye Piyasası); **HAŞİT/UÇAR** s. 92; Türkiye Kurumsal Yönetim Derneği ''Aile Şirketleri için Adım Adım Kurumsal Yönetim'', Türkiye Kurumsal Yönetim Derneği ve Deloitte Ortak Yayını İstanbul. s.1-14.; **ÜNAL**, Oğuz Küşat; Sermaye Piyasası Hukuku ve Mevzuatı, Ankara 2005 (Sermaye Piyasası) 20 vd.

hükümlerine tabidir[159]. Dolayısıyla, halka açık anonim şirket yöneticileri, Türk Ticaret Kanunu hükümlerine tabi olmakla birlikte sermaye piyasası mevzuatı da halka açık anonim şirket yöneticilerine, birtakım yükümlülükler getirmiştir.

Türk Hukuku'nda halka açık bir bankanın öncelikle Bankacılık Kanunu'nun hükümlerine uygun olarak, kurucuları için kanunda aranan özelliklere sahip, anonim şirket şeklinde kurulmuş ve sermaye şartını gerçekleştirmiş olması gerekir. Bankacılık Kanunu'nun yanı sıra halka açık olan bir banka, TTK kapsamında pay sahibine ilişkin hükümlerden yararlanabilecek ve Sermaye Piyasası Kanunu ve ilgili tebliğ hükümleri ile küçük yatırımcıyı korumak amacı ile getirilmiş olan hükümlerden de istifade edebilecektir[160].

Türk hukukunda bankalar için sermaye piyasası mevzuatının uygulanabilmesi iki şekilde söz konusu olabilmektedir. Bunlardan ilki bankaların kendi menkul kıymetlerini halka arz etmeleri hali, ikincisi ise bankaların Ser.P.K. 'nun 8.kısmında belirtilen sermaye piyasası faaliyetlerinde bulunmalarıdır. Ser.P.K. m. 136/5 hükmünde hangi durumda Sermaye Piyasası Kanunu, hangi durumda Bankacılık Kanunu'nun uygulanabileceğini düzenlemiştir. Bankalar yalnızca kendi sermaye piyasası araçlarını halka arz ederek veya halka arz etmeksizin satmaları ve Sermaye Piyasası Kanunu' nda tanımı yapılan yatırım hizmetleri ve faaliyetlerinde bulunmaları hali ile sınırlı olmak kaydı ile sermaye piyasası mevzuatına tabi olacaklardır[161]. Ser.P.K. m.17'de halka açık bankalarda SPK' unun karar almaya yetkili olduğu belirtilmekte ancak bankalar ile ilgili işlerde BDDK' nun uygun görüşünün alınması koşulu yer almaktadır.

Bankaların bu mevzuata tabi olmalarının en önemli sonucu, kamuyu aydınlatmaya dayalı Kamuyu Aydınlatma Platformu- KAP'a ilişkin olarak bilgilendirme sistemine uymak zorunda olmalarıdır. Ortakların bilgi almasının ötesinde, henüz ortak sıfatını kazanmayan yatırımcıların yanı sıra, borçlanma araçlarına yatırım yapan veya yapmak

---

[159] **MANAVGAT** Çağlar; Halka Açık Anonim Ortaklık Yöneticilerine Özgü Yükümlülükler, Ticaret ve Fikri Mülkiyet Hukuku Dergisi, Cilt: 2, Sayı: 2, 25.12.2016, s.44 vd. (E.T. 12.08.2022) https://dergipark.org.tr/en/pub/tfm/issue/27074/289055 .

[160] Detaylı açıklama için bkz. **OR** Zeynep; Bankaların Halka Açılması ve Kamuyu Aydınlatma Yükümlülüğü: Hukuksal Bir Bakış Açısı, "Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi Cilt 3, S.2, 2011, s.39-49, https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/85250 (E.T.11 Kasım.2022).

[161] **OR**, s.41.

isteyen yatırımcıların yatırım kararları üzerinde belirleyici unsur bilgi olduğundan, kamuyu aydınlatma, sermaye piyasasının temel ilkesi olarak ortaya çıkmaktadır.

AB Komisyonu, kurumsal yönetim anlayışından esinlenerek yöneticilere sağlanan mali haklar konusunda ilk olarak, "Borsa Şirketlerinde Yöneticilerin Ücretlendirilmesinde Uygun Bir Rejimin Oluşturulmasına İlişkin 2004/913 sayılı Tavsiyeyi yayınlamıştır[162]. 2004/913/AT sayılı Avrupa Komisyonu Tavsiyesinin kimlere uygulanacağı belirlenirken yöneticiden kimlerin anlaşılması gerektiği belirlenmeye çalışılmıştır; "*Ücret Tavsiyesinin muhatabı, Üye Devletlerden birinde merkezi olan borsa şirketlerinin ya da yabancı şirketlerin üye devlet düzenlenmiş piyasalarında kotasyonu olan, şirketin yönetici, denetleyici, idari organ üyesi veya üye olmasa da CEO'larıdır. Diğer bir ifadeyle yönetici terimi, şirkette idare, yönetim veya gözetim faaliyetini yerine getiren herhangi bir organın üyesi olarak kullanılmakta, ücrete dair Komisyon Tavsiyesinin kuralları CEO şirkette herhangi bir kurulun üyesi olarak yer almasa da CEO için de geçerli olacaktır*" demektedir[163].

Yukarıda bahsi geçen Avrupa Komisyonu Tavsiyesinden sonra Borsa şirketlerinde icra yetkisine sahip olmayan yönetim kurulu üyeleri, gözetim yapan yöneticilerin rolü ve komitelere ilişkin hükümler içeren 2005/162 sayılı Tavsiye yayınlanmış olup, 2004/913 sayılı , 2009/385 sayılı Avrupa Komisyonu Tavsiyeleri ile ücret politikasının oluşturulması, kamuya açıklanması ve genel kurul toplantısında oylanmasına yönelik kurallar, yöneticilerin mali haklarının belirlenmesi konusunda genel nitelikte hükümler, mali haklara ilişkin oyların uygun ve elverişli şekilde kullanılabilmesi için pay sahiplerinin genel kurula katılmalarının teşvik edilmesi konularında düzenlemeler gerçekleştirilmiştir[164]. Yine Sermaye Piyasası Kurulu tarafından düzenlenen Kurumsal

---

[162] "*...AB Hukuku çerçevesinde Komisyon tarafından tavsiye hazırlanmasının hukuki dayanağı Roma Anlaşması'nın 211. maddesi olup, anılan maddeye göre, Komisyon Roma Anlaşmasında düzenlenen konular hakkında ve hatta gerekli gördüğü diğer hususlar hakkında Tavsiye yayınlayabilecektir. Topluluk hukukunda Komisyon Tavsiyeleri üye devletler için bağlayıcı hükümler getirmemekte ancak tavsiye konusunda ortak bir zemin kurulması amaçlanmaktadır…",* **GÜNDÜZ,** Seçil Sayın; Borsa Şirketlerinde Yöneticilere Yapılan Ödemeler ve Bağımsız Yönetim Kurulu Üyeliği, Sermaye Piyasası Kurulu Araştırma Raporu, Ekim 2009, s. 18.

[163] **GÜNDÜZ**, s.23.

[164] **ERDAL,** Deniz İpek; "*Halka Açık Anonim Ortaklıklarda Yöneticilere Sağlanan Mali Hakların Belirlenmesinde Pay Sahiplerinin Karar Sürecine Katılması ve Yabancı Hukuktaki Yasal Düzenlemeler", Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, S.142, 2019, s.421.

Yönetim İlkelerinin (SPK/KYİ) düzenlendiği II-17.1 sayılı Kurumsal Yönetim Tebliği'nin[165] ek. 1'de yer alan Sermaye Piyasası Kurulu Kurumsal Yönetim İlkeleri ilke 4'de, "Yönetim Kurulunun İşlevi, Faaliyet Esasları , Yapısı, Toplantılarının Şekli, Yönetim Kurulu Bünyesinde Oluşturulan Komiteler, Yönetim Kurulu Üyelerine ve İdari Sorumluluğu Bulunan Yöneticilere Sağlanan Mali Haklar" düzenlenmiş olup, daha önceki tebliğden farklı olarak *"idari sorumluluğu bulunan yönetici"* kavramına yer vermiş ve yapılan düzenlemelere uymak zorunda olanların da idari sorumlu olan yöneticiler olduğunu belirtmiştir. Buradan anlaşılan yönetici idari olarak sorumlu olan kişidir.

İlke 4.2.5'de Yönetim kurulu başkanı ile icra başkanı/genel müdürün yetkilerinin net bir biçimde ayrıştırılması ve bu ayrımın yazılı olarak esas sözleşmede ifade edilmesinin esas olduğu, hiç kimsenin şirkette tek başına sınırsız karar verme yetkisi ile donatılmaması gerektiği hususlarının altı çizilmiş, Bank.K. m. 23'de çok net ve katı bir şekilde düzenlenmiş olan genel müdürlük ve yönetim kurulu başkanlığı görevlerinin aynı kişi tarafından icra edilemeyeceği kuralı, SPK/KYİ ilke 4.2.6.'da böyle bir kararın verilmiş olması durumunda bunun gerekçesi ile birlikte KAP 'ta açıklanması şartına bağlanarak esnetilmiştir.

Bank.K. m. 23'te yönetim kurulu üye sayısının genel müdür dahil en az beş kişi olacağı düzenlemesine benzer bir düzenleme de ilke 4.3.1 de yer almaktadır; buna göre yönetim kurulu üye sayısı, her durumda beş üyeden az olmamak koşulu ile, yönetim kurulu üyelerinin verimli ve yapıcı çalışmalar yapmalarına, hızlı ve rasyonel kararlar almalarına ve komitelerin oluşumuna ve çalışmalarını etkin bir şekilde organize etmelerine imkân sağlayacak şekilde belirlenir. Yönetim kurulu üyelerinin çoğunluğu icrada görevli olmayan üyelerden oluşur. Bu uyulması zorunlu bir ilke olarak düzenlenmiştir. İcrada görevli olmayan yönetim kurulu üyelerinin bağımsızlıklarının sağlanması amacıyla söz konusu üyelerin yönetim kurulu üyeliği haricinde şirketle başkaca iş veya ticari ilişkisi veya idari görevi bulunmayan ve şirketin günlük iş akışına ve olağan faaliyetlerine müdahil olmayan kişi konumunda bulunmaları gerektiği SPK/Kurumsal Yönetim İlkeleri ilke: 4.3.2 kurumsal yönetim ilkelerinde ifade edilmiştir. İcrada görevli olmayan yönetim kurulu üyeleri içerisinde, görevlerini hiçbir etki altında

[165] 6362 sayılı Ser.P.K. 'na uyum kapsamında hazırlanan (RG. T. 30.12.2012, S. 28513), II-17.1 sayılı "Kurumsal Yönetim Tebliği" (RG. T. 3.01.2014, S. 28871).

kalmaksızın yapabilme niteliğine sahip, toplam üye sayısının üçte birinden az olmayacak şekilde ve en az iki bağımsız üye bulunur[166]. SPK/Kurumsal Yönetim İlkeleri ilke: 4.3.6'da bağımsız yönetim kurulu üyesinde olması gereken kriterler tek tek sayılmış olup, bu maddede sayılan kriterlerin ancak tamamının taşınması halinde bağımsız üye olarak nitelendirileceği belirtilmiştir.

Ser.P.K. Seri: IV, No: 57 sayılı Tebliğ ile de 4.3.10'da Kurumsal Yönetim İlkelerine göre yönetim kurulu üyelerinden en az birinin kadın olması gerekmekle birlikte bu ilke emredici nitelikte olmadığı için "uygula uygulamıyorsan açıkla" prensibi gereğince tavsiye niteliğinde kalmıştı, dolayısıyla yönetim kurulunda kadın üyenin yer almadığının kurumsal yönetime uyum raporu ve yıllık faaliyet raporunda belirtilmesi gerekmekte (Tebliğ, m5-6)[167] idi. Tebliğde yapılan değişiklik ile bu madde de "*Şirket, yönetim kurulunda kadın üye oranı için %25'ten az olmamak kaydıyla bir hedef oran ve hedef zaman belirler ve bu hedeflere ulaşmak için politika oluşturur. Yönetim kurulu bu hedeflere ulaşma hususunda sağlanan ilerlemeyi yıllık olarak değerlendirir"* şeklinde değiştirilmiştir.

B. Üst Düzey Yönetim

Bankacılık Kanunu'nda üst düzey yönetim kavramına yer verilmemiş olmakla beraber, BİSİSYDSHY/İç Sistemler Yönetmeliği ile BKYİY/Kurumsal Yönetim İlkelerinde m.3'te "*Üst düzey yönetim*" ile ne ifade edilmek istendiği *"Banka genel müdür ve genel müdür yardımcıları, iç sistemler kapsamındaki birimlerin yöneticileri ile başka unvanlarla istihdam edilseler dahi, danışmanlık birimleri dışındaki birimlerin, yetki ve görevleri itibarıyla genel müdür yardımcısına denk veya daha üst konumlarda görev yapan yöneticileri"* dir şeklinde tanımlanmıştır. Benzer ifadelere TTK m. 375/1, a bendi 'nde "*üst düzeyde yönetimi*" ve TTK m. 516/2, c bendi 'nde "*üst düzey yöneticilere*" denilmek suretiyle yer verilmiş ise de Bankacılık mevzuatında yer alan kullanımdan daha farklı şekilde kullanılmıştır, Birincisi TTK m.375/1-a bendinde ifade edilen "üst düzeyde yönetim" şirketin yönetimine ilişkin olup TTK 375'in madde gerekçesinde

---

[166] SPK/KYİ, ilke: 4.3.3-4.3.4.

[167] **AKSOY,** Mehmet Ali; *"Türk Kurumsal Yönetim Düzenlemeleri Kapsamında Anonim Şirket Yönetim Kurulu", Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt XVII, S.1-2, 2013, s.70 https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/789276 (E.T. 15.11.2023).

detaylandırılmıştır[168]. Yönetim kurulu anonim şirketin üst düzeyde yönetimini gerçekleştirmekle buna ilişkin talimatlar vermektedir. Türk Ticaret Kanunu'nda yer alan üst düzeyde yönetim ile ifade edilmek istenen yönetime ilişkin günlük (day to day) işlerin dışında gerçekleştirilen yönetimdir[169]. Burada şirketin üst düzeyde yönetilmesi ifade edilmiş ve madde gerekçesinde üst düzeyde yönetimden ne anlaşıldığı açıklanmış ve bu konuda yönetim kurulu yetkili ve görevli kılınmıştır[170]. İkincisi de TTK m.516/2, c bendi'nde yer alan yönetim kurulu üyeleri ile üst düzey yöneticilere ödenen ücret, prim, ikramiye gibi mali menfaatler, ödenekler, yolculuk, konaklama ve temsil giderleri, ayni ve nakdî imkânlar, sigortalar ve benzeri teminatların yönetim kurulunun yıllık faaliyet raporunda yer almasına ilişkin olup, burada üst düzey yöneticiler ifadesi kullanılmış ise de bu ifade ile kastedilen yöneticilerin kimler olduğu da ayrıca belirtilmemiştir. Görüleceği üzere kanun maddelerinden birisi (TTK m. 375/1, a bendi) şirketin üst düzeyde yönetimi ve esaslı kararların alınması görevini içeren "işleve" diğeri ise (TTK m. 516/2, c bendi) BİSİSYDSHY/İç Sistemler Yönetmeliği ile BKYİY/Kurumsal Yönetim İlkelerinde de esas alınan "organizasyona" ilişkin olmak üzere iki anlamda kullanılmıştır[171]. Üst düzey yönetici tanımı ile ilgili yargı kararları incelendiğinde 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda[172] prim ödemesi ile ilgili m.88'de yer alan üst düzey yönetici ifadesi yargıda tartışılmış ve yargıtay kararları ile bir tanım oluşmuştur. Buna göre: "*Yerleşmiş Yargıtay uygulamaları ile öğretide kabul edildiği üzere "üst düzey yönetici" kavramından anlaşılan şirketin mali ve idari*

---

[168] Detaylı bilgi için bkz. **DOĞAN**, s. 175-179; **GÜNEY**, s.147-148; **ALTAY,** Anlam, (Sıtkı); Anonim Ortaklıkta Yönetim Yetkilerinin Devrinin Sorumluluğa Etkileri, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2011, s.66, 69, 111 vd. (Yetki Devri); **ÇAMOĞLU**, Ersin; Anonim Ortaklık Yönetim Kurulu Üyelerinin Hukuki Sorumluluğu (Kamu borçlarından Sorumluluk ile), 3.Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2010, s.186 (Sorumluluk); **REİSOĞLU**, Bankacılık Kanunu Şerhi, s. 615.

[169] "*Yönetim Kurulu, AO'nun üst düzey yönetiminden ve bu yönetimin gereği olan talimatların verilmesinden sorumludur…. Söz konusu olan Stratejik, yani AO'yu ana amacına ulaştıran politikaların tespitidir. Kastedilen planlamanın, finansmanın üretimin (veya hizmet sunumunun) kaynakların akılcı kararlarla, kullanılmasıdır. Bununla ilgili talimatlar ibaresi ise, kararların uygulanmasının izlenmesi, denetimi ve gerekli düzeltmelerin yaptırılması anlamına gelir.* **TEKİNALP**, Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku, s.249, N12-38.

[170] Bkz. TTK m. 375/1, a bendi gerekçesi.

[171] **GÖKTÜRK**, s. 58- 59.

[172] RG. T. 16/6/2006, S. 26200.

konularında tek başına emir ve tasarruf yetkisine sahip özel şekilde kendisine yetki verilen kişidir. Türk Ticaret Kanunu'nun 317. maddesine göre anonim şirketlerde şirketi yönetmek ve temsil etmek yönetim kuruluna aittir. Anonim şirkette primlerin ödenmesinde müteselsilen sorumlu üst yönetici ve yetkiliden söz edebilmek için primlerin tahakkuk ve ödenmesinde yetkili üst düzey yönetici olması, yönetim kurulu başkanı, başkan yardımcısı gibi unvan taşıması veya temsil ve ilzam yetkisine sahip yönetim kurulu üyesi olması gerekir..." [173]. Profesyoneller olarak adlandırılabilecek olan üst düzey yöneticiler yönetim kurulunca hazırlanacak bir iç yönerge ile yönetim kurulu tarafından devri mümkün olan yetkileri üstlenerek şirketi aslında fiilen yönetmekte "işi yapanın, işin sorumluluğunu da taşıdığı" şeklindeki mantıkla kurumsal bir şirketin işleyişi de sağlanmaktadır[174]. İç yönergenin mantığına ve amacına uygun olarak hazırlanacak olan şirket esas sözleşmesi, yöneticiler ile yapılacak hizmete ilişkin sözleşmeler, temsil ve ilzama ilişkin imza sirküleri, şirket içi genelgeler, iç yönergenin daha kuvvetli bir metin olmasını sağlayacaktır[175].

Bankalar Kanunu'nda "yönetici" tanımı yapılmış ise de üst düzey yönetim tanımı, BKYİY/Kurumsal Yönetimi İlkeleri ve BİSİSYDSHY/İç Sistemler Yönetmeliği'nde yapılmıştır[176]. Yönetmeliklerde banka yapılanmasında ast-üst ilişkisinde piramidin en üstünde yer alan yönetim kademesi "üst yönetim" ve "üst düzey yönetim" olmak üzere ayrılmış ve bu yapılanmada yer alan "üst yönetim" ve "üst düzey yönetim" ile kimlerin ifade edildiği tek tek sayılmak suretiyle tanımlanmıştır. Yine yönetmelik ifadesinden genel olarak, üst düzey yönetimin icrai bir yönetim olduğu ve yönetim kurulunun bunların görevlerini belirleyip kontrol eden bir yapısının bulunduğu, üst yönetim ile üst düzey yönetim arasında fonksiyonel ayrımın vurgulandığı ve yönetim kurulunun kontrol fonksiyonunun ağırlıklı olduğu anlaşılmaktadır. Yönetim kurulunun kontrol fonksiyonunu etkin bir şekilde gerçekleştirebilmesi için, yetkili olan bölümlerin bu bölüm ile organik bağı bulunmayan başka bir bölüm tarafından denetlenmesi sağlanmalıdır.[177].

---

[173] Yarg. 21 H.D. T. 06.02.2019, 1794/648, https://www.calismatoplum.org/yargitay-karari/ust-duzey-yonetici-kavrami kararda geçen m. 317, 6102 TTK da 365 olarak değişmiştir. (E.T. 08.07.2023).

[174] **METİN**, Umut; "*İyi Bir İç Yönerge Şirkette Kurumsal Yönetim İçin Olmazsa Olmaz Önemdedir", Golden Life Dergisi*, İstanbul 2019, Y. 12, S. 155, s. 48.

[175] **METİN**, s.91.

[176] Bkz.BKYİY m. 3/g ve BİSİSYDSHY m.3/jj Tanımlar başlığı altında yer alan madde.

[177] **GÖKTÜRK**, s.59-60.

Bank. K. da m.3'te yer alan "yöneticiler" tanımı, Bankanın sadece yönetim kurulu, denetim komitesi ve kredi komitesi başkan ve üyeleri ile genel müdür, genel müdür yardımcıları değil bunun yanı sıra imza yetkisine sahip mensuplarından; bölge müdürleri, şube müdürleri ve genel müdürlük merkez teşkilatında yer alan bölüm, kısım, grup ve bunlara eşdeğer isimler altında faaliyet gösteren birimlerin yöneticilerini de içerisine alacak şekilde , yönetmelikte yer alan üst yönetim ve üst düzey yönetim tanımından çok daha geniş ve kapsamlı olarak düzenlenmiştir. Yönetmelikte üst düzey yönetimi oluşturan ve üst düzey olarak ifade edilebilecek yöneticilerin kimler oldukları ve kimlerin bu kapsama girebileceği belirlenmiştir. Yönetmelikte üst yönetim ve üst düzey yönetimi oluşturan yöneticilere ilişkin olarak da Bankalar Kanunu içerisinde üçüncü kısım birinci bölümde m.22-28 arasında yönetim kurulu, genel müdür ve yardımcıları, denetim komitesi üyelerinin nitelik ve atanmalarına ilişkin hükümlere yer verilmiş, ilaveten BKYİ/Kurumsal Yönetim İlkeleri ve BİSİSYDSHY İç Sistemler ile ilgili yönetmelikte ve BÜYİY/Üst Yönetime İlişkin Yönetmelikte yine bu yöneticilerin niteliklerine, atanmalarına görev ve sorumluluklarına ilişkin özel düzenlemeler yapılmıştır. Kanun ve Yönetmelikte yer alan üst düzey yöneticileri oluşturan genel müdür ve yardımcıları ile dengi veya üstü unvanların atanmaları için teknik donanım ve tecrübelerinin olması gerektiği görülmektedir[178]. Yönetim kurulu, bankanın işlerini ve ticari faaliyetlerini bankacılık mesleğinin gerektirdiği kriterlere uygun olarak yönetmek ve banka yönetimini gözlemlemek ve denetlemek için gereken tecrübe ve yeterliliğe sahip dürüst güvenilir kişileri, banka faaliyetleriyle ilgili kilit öneme sahip kişiler üzerinde yeterli kontrol ve yetkilere sahip olmalarını da sağlayarak göreve atar. Yönetim kurulunca atanan işbu yöneticiler, bankanın kurumsal yönetiminin oluşturulması ve uygulanmasına etkili şekilde katkıda bulunmak üzere, kişisel tecrübe ve uygulamalarıyla yönetimi altındaki kişilere yeterli denetimi de yaparak, bankada iş tanımları yapılmış olan görevleri, uygun ve yeterli tecrübeye sahip kişilere aktif olarak dağıtır ve hesap verilebilirliği, şeffaflığı teşvik eden bir yönetim yapısı oluşturur. Banka üst düzey yönetimi, oluşturduğu yönetim yapısı içerisinde verdiği yetkileri ve sorumlulukları denetler ve bankanın performansı konusunda yönetim kuruluna karşı nihaî sorumluluğu üstlenir. Bankada üst düzey

[178] Bank.K. m. 25 ve BÜYİY/Üst Yönetime İlişkin Yönetmelik m. 6'da genel müdür ve yardımcılarının taşımaları gereken nitelikleri atanma ve görevden ayrılmaları yemin ve mal beyanında bulunmalarına ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir.

yönetimini, genel müdür, genel müdür yardımcıları ve iç sistemler kapsamındaki birimlerin yöneticileri -yetki ve görevleri itibarıyla genel müdür yardımcısına denk veya üstü yöneticileri oluşturmaktadır, inceleme konumuzda bu unvanlarda çalışan üst düzey yöneticilere ilişkin olacaktır.

1. Üst Düzey Yönetim Tanımı İçinde Yer Alan Yöneticiler

a. Banka Genel Müdürü

Genel müdürlük bankaların temel hedef ve stratejilerinin belirlendiği, üst düzey yönetimin başı ve en önemli icra organı olup, bir genel müdür ve yeterli sayıda genel müdür yardımcılarına bağlı birimler ve bu birimlerde çalışan personellerden oluşur[179]. Bank. K.'nun 23/1'de yer alan genel müdürlük ve yönetim kurulu başkanlığı görevinin aynı kişi tarafından icra edilemeyeceği ifadesinden, banka organizasyonu içerisinde yer alan genel müdürlüğün üst seviyede yer aldığı anlaşılmaktadır[180]. Genel müdürün yönetim kurulu başkan vekilliği yapıp yapamayacağına ilişkin olarak kanunda bir açıklık yok ise de yönetim kurulu başkan vekilinin gerektiğinde yönetim kurulu başkanının yetkilerini kullanabileceği dikkate alındığında, başkan vekilliği yapması da yasanın amacına uymayacaktır[181].

Banka sorumluluk hukuku açısından Türk Ticaret Kanunu'nda rastlanılmayan bir yönetici türü olarak kabul edilen genel müdür, Bankacılık Kanunu'nda düzenlenmiş ise de Bank.K. m.3'de genel müdüründe içerisinde yer aldığı yönetici tanımının geniş tutularak görev ve yetkilerine ilişkin sınırların belirtilmemiş olması doktrinde bazı yazarlar tarafından eleştirilmiştir[182].

Banka genel müdürü için tüm özelliklerini düşünerek bir tanım yapmamız gerekir ise; bankanın icrai nitelikteki faaliyetlerinin yürütülmesinden sorumlu, sahip olması gereken nitelikleri Bankalar Kanunu ve yönetmeliklerinde belirlenmiş, özel yetki, görev, hak ve sorumlulukları bulunan işveren vekili olmakla birlikte İş Kanunu bakımından işçi sayılan, genellikle ve çoğunlukla hizmet, istisnai olarak vekalet sözleşmesi ile çalışan,

---

[179] **GÜNEŞ/ ÇOBAN**, s. 351.

[180] **ALTAY**, Sıtkı Anlam; Hukuki Açıdan Banka Anonim Ortaklığı, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2019, s.53, (Banka AO).

[181] **REİSOĞLU**, Bankacılık Kanunu Şerhi, s.609.

[182] **GÖKTÜRK**, s. 38,76.

üst düzey yöneticilerin en üst kademesinde yer alan yönetimden sorumlu organ niteliği olan kanundan kaynaklanan tabii/doğal yönetim kurulu üyesi gerçek kişidir. Tıpkı kaptanı olmayan geminin sefere çıkamadığı gibi genel müdürü olmayan banka da faaliyete geçemeyecektir. Gemiyi sefere çıkartacak teknik adamları olmayan bir geminin limanda bağlı kalması gibi, genel müdürü, genel müdür yardımcıları, komiteleri ve çalışanları olmayan banka da faaliyet gösteremeyecek ve bankacılık lisansını kaybederek bir anonim şirket olarak işlevsiz kalacaktır.

aa. Hukuki Niteliği ve Organ Vasfı

Türkiye'de bankalarda görev yapacak genel müdür ve genel müdür yardımcılarının hukuki statüsünün ne olduğu net olarak düzenlenmemiş olmakla birlikte taşıması gereken nitelikler Bankacılık Kanunu'nda belirtilmiştir. Bankacılık Kanunu ve BÜYİY/Üst Yönetime İlişkin Yönetmelik gibi BDDK tarafından düzenlenen yönetmelik, tebliğ ve genelgelerde genel müdürün şahsına ilişkin aranacak özelliklere yer vermiş ve buna ilişkin düzenlemeler yapmış olmakla birlikte, hukuki niteliğinin belirlenmesine yarayacak esaslara özellikle de görevlerine ilişkin düzenlemelere sınırlı ölçüde yer vermiştir. Genel müdürün görevinin hukuki niteliğinin belirlenmesinde Bank.K. m.23/1'deki düzenleme ile banka yönetim kurulunun tabii/doğal üyesi olduğu kabul edilerek bankacılık sektörüne özel farklı bir yönetim kurulu üyeliği yaratılmış, ayrıca genel müdürün hukuki niteliğine ilişkin önemli birtakım kriterler belirlenmiştir. Bankaların kuruluş nitelikleri ve çalışma düzenleri göz önünde bulundurularak Türkiye'de bu işletmelerde icranın başında yer alan en üst düzeyde yöneticisi icra kurulu başkanı sıfatıyla genel müdür olup, aynı zamanda da Bankacılık Kanunu'na göre yönetim kurulunun da doğal üyesidir. Türk Ticaret Kanunu'nda m. 370/2 ve m. 375/1-d'de *müdür kavramına* yer verilmiş olup, "*kanundaki terminolojiye göre müdür kavramı: 1- şirketi üst düzeyde temsil yetkisini haiz üçüncü kişi, anlamına gelmektedir*" [183].

Yönetim kurulu başkanının yönetim kurulu üyeleri tarafından seçilmesi ve genel müdür ile yönetim kurulu başkanının da aynı kişi olmaması gerekmektedir[184]. Böylece icranın başında bulunan üye ile icranın denetiminden sorumlu olan yönetim kurulu başkanının birbirinden ayrılması sağlanmış olacaktır. SPK Kurumsal Yönetim İlkelerinde

[183] **GÜNEŞ/ÇOBAN** s. 351; **GÖKTÜRK,** s.76; **GÜNEY**, s.81-82.

[184] Bank.K.m.23.

şirkette hiç kimsenin tek başına sınırsız karar verme yetkisi ile donatılmaması ve yönetim kurulu başkanı ile icra başkanı/genel müdürün yetkilerinin esas sözleşmede net bir biçimde yazılı düzenlenerek ayrıştırılması gerektiği belirtilmiştir.[185].

Banka genel müdürü icranın başı olup, yönetim kurulu 'nun verdiği hedefe ulaşmak için strateji belirlediği gibi bunun uygulanmasını da sağlar, şirketin bugününü yönetirken yarınını da planlayarak yönetim kurulu nezdinde icrayı temsil eder, icrai nitelikte olan yetkilerin iç ilişkide belirlendiği şekilde kullanılmasını sağlar ve icrayı yönetir, icrai yönetimler arasında koordinasyonu sağlar, bankanın profesyonel yönetim ekibinin başı ve yöneticisidir. Tabii/doğal yönetim kurulu üyesi olan genel müdür, yönetim kurulu ile yönettiği ekip arasında çalışmaları koordine ve organize eden bir çeşit köprü olmaktadır. Genel müdür, bir taraftan yönetim kurulu üyesi olmakla yönetim kurulu üyelerine ilişkin hükümlere tabi olacak bir taraftan da üst düzey yönetimin ve icranın başı olmakla Bank.K. m. 25, m. 139 gibi genel müdüre özel düzenlemelere tabi olacaktır. Genel müdür üst düzey yönetim içerisinde icranın başı olmakla yönetim kurulu üyeliği de bağımsız yönetim kurulu üyeliği olarak değerlendirilemeyecektir[186].

Gerek Türk Ticaret Kanunu gerekse Bankacılık Kanunu bankaya birden fazla genel müdür atanıp atanmayacağı konusunda açık bir düzenleme getirmemiştir, ancak uygulamada karşılaşılmamışsa da olması yasaya aykırılık oluşturmayacaktır[187]. Genel müdürün yetki ve görevlerine ilişkin açık düzenlemeler bulunmamakla beraber, bankacılık mevzuatı içerisinde; Bank.K. m.25'de genel müdürde olması gereken nitelikler belirlenmiş, Bank.K. m.39'da bankalar tarafından hazırlanan BDDKur. tarafından belirlenecek olan finansal raporların genel müdür tarafından da

---

[185] Ancak yönetim kurulu başkanı ve icra başkanı/genel müdürün aynı kişi olmasına karar verilmesi durumunda, bu durum gerekçesi ile birlikte KAP 'ta açıklanır demek suretiyle Bankacılık Kanunu 'nda yer alan düzenlemeden ayrılarak halka açık şirketler/ Borsa şirketleri için daha esnek bir düzenleme getirmiştir: II-17.1 no.lu Kurumsal Yönetim Tebliği (RG. T. 3/1/2014, S. 28871 yayımlanmış ve sonrasında RG. T.02/10/2020, S.31262 'de Kurumsal Yönetim Tebliği (II-17.1)'nde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ (II-17.1.a) ile de yapılan değişiklikler yayımlanmıştır) EK.:1 Sermaye Piyasası Kurulu Kurumsal Yönetim İlkeleri 4. Yönetim Kurulu başlığı ve 4.2. Yönetim Kurulunun Faaliyet Esasları alt başlığı altında 4.2.6. *Yönetim kurulu başkanı ve icra başkanı/genel müdürün aynı kişi olmasına karar verilmesi durumunda, bu durum gerekçesi ile birlikte KAP 'ta açıklanır* "denilmiştir. https://mevzuat.spk.gov.tr/74701b43-8c0f-43b0-8d3f-dc36b7966581 .

[186] **ÖZKORKUT**, s.120, 195.

[187] **REİSOĞLU**, Bankacılık Kanunu Şerhi, s.663.

imzalanmasının zorunlu olduğu ifade edilmiş, BÜYİY/Üst Yönetime İlişkin Yönetmelik'te atanmaları için gerekli olan belge ve usuli işlemler düzenlenmiş ve BİSİSYDSHY/ İç Sistemler Yönetmeliği'nde de bankaların kuracakları iç kontrol, iç denetim, risk yönetim sistemlerine, içsel sermaye yeterliliği değerlendirme sürecine ve bunların işleyişine dair usul ve esaslara ilişkin görev ve sorumluluklar tespit edilmiş, genel müdür, üst düzey yönetim içinde tanımlanmış ve 8.maddesinde görev ve sorumlulukları genel olarak düzenlenmiştir. BİSİSYDSHY/İç Sistemler Yönetmeliği'nin m.81/e bendinde yer alan "*yönetim kurulunca verilen diğer görevleri yerine getirmek ile görevli ve sorumludur"* düzenlemesi, TTK'nun yönetim kurulunun yönetimi devretmesine ilişkin 367 ve temsil yetkisini devretmesine ilişkin 370 ve 371 maddesi hükümleri ile de uyumludur.

Genel müdürün, banka genel kurulu tarafından doğrudan ya da yönetim kurulu tarafından kendi üyeleri arasından seçilerek atanması mümkündür ancak nasıl seçilmiş olursa olsun yönetim kurulunun doğal üyesidir ve banka birimlerini denetleyen, temsil ve ilzam eden yönetim kuruluna karşı sorumludur. 6762 sayılı Türk Ticaret Kanunu ve 3182 sayılı Bankalar Kanunu'na göre[188] yönetim kurulu üyelerinin hisse senedi tevdi yükümlülüğü olması koşulunun bulunduğu dönemde dahi genel müdürün hissedar olmasına gerek olmaksızın yönetim kurulunun doğal üyesi olması mümkün idi. Yönetim kurulu tarafından üyeleri içerisinden bir kişinin genel müdür olarak atanmış olması halinde, esas sözleşmede aksine bir hüküm yok ise genel müdürün görev süresi yönetim kurulu üyeliğinin devam ettiği süre kadar olacaktır, genel müdürün yönetim kurulu üyeliği süresi dolmadan genel müdürlük görevi sona erer ya da erdirilir ise yönetim kurulu üyeliği devam edecek, ancak yönetim kurulu üyeliği süresi sona ererse esas sözleşmede farklı bir hüküm olmadığı ya da yeniden yönetim kurulu tarafından atanmadığı takdirde genel müdürlük görevi de son bulacaktır. Banka genel kurulunun, yönetim kurulu üyelerini seçerek bunlardan birisine genel müdürlük görevi vermesi halinde, genel müdürü ancak onu göreve getiren genel kurul görevden alabilecek, yönetim kurulunun böyle bir yetkisi olmayacaktır[189]. 6762 sayılı mülga Türk Ticaret Kanun'unda "*pay sahipleri arasından seçilen müdür, sebepsiz azli iddiası ile tazminat isteyemez"* hükmünü

---

[188] 3182 sayılı Bankalar Kanunu m. 22/1.

[189] **REİSOĞLU**, Bankacılık Kanunu Şerhi, s. 609, 663.

içeren m. 344. 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'na alınmamıştır[190]. Uygulamada genel müdür yönetim kurulu tarafından genellikle dışarıdan seçilip atanmakta ve banka ile arasında yapılan vekalet veya çoğunlukla da hizmet sözleşmesiyle çalışmaktadır[191].

Genel müdür, bankacılık mevzuatı gereği doğal yönetim kurulu üyesi olsa da yönetim kurulu murahhas üyesi değildir, ancak yönetim kurulunun belirlediği murahhas üyenin aynı zamanda genel müdür olarak görevlendirilip görevlendirilemeyeceğine ilişkin kanunda bir açıklık bulunmadığı gibi yasaklama da söz konusu değildir. *Reisoğlu,* yönetim kurulu başkanının aynı zamanda genel müdür olmayacağına ilişkin açıklamasının akabinde "*kanunda açıklık olmamasına karşın, murahhas üyelik ile genel müdürlük de aynı kişide birleşemeyecektir*" görüşündedir[192].

5411 Sayılı Bank.K. 25' inci maddesinin 6'ncı fıkrasında, *"Genel müdür ve genel müdür yardımcıları, konsolide denetime tâbi ortaklıklar hariç başka bir ticari kuruluşta tam veya yarı zamanlı olarak görev alamaz."* şeklinde bir düzenleme mevcut iken 13.Şubat.2011 tarihinde 6111 sayılı kanunun[193] 144 maddesi ile "5411 sayılı Bank.K. 25 inci maddesinin altıncı fıkrası yürürlükten kaldırılmıştır." Mevcut durumda banka genel müdür ve genel müdür yardımcılarının gerek bankanın konsolide denetime tabi ortaklıkları gerekse de bunun dışındaki ticari kuruluşlarda tam veya yarı zamanlı görev

---

[190] *Mülga TTK döneminde verilmiş olan Yarg. 11 HD T. 15.09.1983, 1983/3373 S. kararı ile "anılan yasanın 344.üncü maddesinde pay sahipleri arasından seçilen müdürün sebepsiz azli iddiasıyla tazminat isteyemeyeceği, bunun dışında sadece pay sahibi olmayanlar arasından seçilen müdürün tazminat isteyebileceği hükme bağlanmış bulunmaktadır" sonucuna varmıştır.* **REİSOĞLU**, Bankacılık Kanunu şerhi, s.663-664.

[191] **REİSOĞLU**, Bankacılık Kanunu Şerhi, s.609, 663, 664; **DOĞRUSÖZ,** s.97-100; **OĞUZ**, Sefer; Bankacılık Kanunu Kapsamında Banka Yöneticilerinin Şahsi Sorumlulukları, İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt:8, Sayı:1 Yıl 2017 https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/318754 (E.T. 23.11.2023).

[192] **REİSOĞLU**, Bankacılık Kanunu Şerhi, s.609; Reisoğlu bu cümleye ilişkin olarak gerekçe göstermemiştir "*Ancak yazar murahhas üyeye ilişkin olarak Arslanlı'ya atfen "Murahhas üye, yönetim kurulu yerine geçer, münhasıran yönetim kuruluna ait görevler dışında onun görevini üstlenir, yönetim kurulu, murahhas üye üstünde bir mevki işgal etmez" görüşüne yer vermektedir. Gerçekten murahhas üyeler kişi organ seviyesindedirler……murahhas üye tayin edilmiş olsa da genel müdür sadece murahhas üyeye karşı sorumlu olmaz yönetim kuruluna karşı da sorumluluğu devam eder"* **ÖZKORKUT**, s. 177.

[193] "Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması İle Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Ve Diğer Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun" RG. T. 25.02.2011, S. 27857 (Mükerrer).

almalarını engelleyen bir hüküm Bankacılık Kanunu'nda bulunmamaktadır[194]. Ancak genel müdürün banka ya da bankanın bir iştiraki dışında çalışabilmesi için mutlaka yönetim kurulunun buna izin vermiş olması gerekmektedir. Uygulamada genel müdürün bankanın iştiraki ya da ana ortağın şirketlerinde görev verilmesi halinde çalışması mümkün olmakta ise de başkaca şirketlerde çalışması bankada yapılan iş ile uyumsuzluklara neden olabileceğinden yasal olarak mümkün olsa da pratikte yaygın değildir.

Genel müdürün yetki ve görevleri, Bankacılık Kanunu'nda açıkça yer almamakla beraber bazı maddeler içerisinde yer alan hükümlerden birtakım görevlere ilişkin tespitler yapılabilmektedir, örneğin Bank.K.m.39/1'e göre genel müdürün yasa da sayılan yöneticiler ile birlikte finansal tabloları imzalamaları gerekecek, Bank.K m.51/2'ye göre yönetim kurulu tarafından genel müdürlüğe kredi açma yetkisi devredilebilecek, hatta BKİY/Kredi Yönetmeliği[195] m. 5/I'e göre bu kredi açma yetkisinin devrinde genel müdürlüğün yazılı teklifinin alınması gerekecektir. Bankalar Kanunu 'na göre çıkartılan ikincil mevzuatta da genel müdüre bir başkalarına devredilemez birtakım hak ve görevler yüklenmiştir. Bunlara ilaveten Türk Ticaret Kanunu'na göre banka yönetim kurulunun genel müdüre yapacağı yetki devrinin kapsamı da genel müdürün yetki ve görevlerini belirleyecektir[196]. Zira TTK m. 365'e göre anonim şirketin yönetim ve temsilinden yönetim kurulu sorumlu olmakla birlikte, anonim şirket olan bankanın tüm bankacılık operasyonlarını tek başına yürütmesi rasyonel olmayacak, bir kısım icra yetkilerinin yönetim kurulu tarafından devredilmesi hayatın olağan akışına da uygun olacaktır.

---

[194] Ancak, bu konu görev alınmak istenen ticari kuruluşun tabi olduğu mevzuat hükümleri de değerlendirilerek cevap verilmesi gereken bir konudur. Örneğin, her ne kadar bankacılık mevzuatından kaynaklı bir engel bulunmasa da aracı kurumların tabi olduğu mevzuatta aracı kurum genel müdürünün münhasıran bu görev için istihdam edilmiş olması ve diğer finansal kuruluşlarda icrai nitelikte olmayan görev alma zorunluluğu bulunduğu için banka genel müdür ve genel müdür yardımcılarının aynı zamanda aracı kurum genel müdürü olamayacakları görülmektedir. https://www.procompliance.net/faq/53-banka-genel-muduru-ve-genel-mudur-yardimcilari-baska-bir-ticari-kurulusta-tam-veya-yari-zamanli-olarak-gorev-alabilir-mi/

[195] Bank.K.m.51/2'de yer alan hüküm uyarınca düzenlenmiş ve RG. T. 01.11.2006, S. 26333 ile yayımlanmıştır.

[196] **ALTAY**, Banka A.O. s.53-54; genel müdürlük görevinin devredilemeyeceği hakkında aynı görüş Bkz. **REİSOĞLU**, Bankacılık Kanunu Şerhi, s.665.

"*Yönetim yetkisinin"*, "yönetim kurulu üyeleri" ve "üçüncü kişiye" devri TTK m. 367'de düzenlenmişken, ayrı bir olgu olarak yer alan "*temsil yetkisinin"* "murahhas üye" veya "müdür olarak seçilen 3.kişilere" devri TTK m. 370 ve devamında düzenlenmiştir[197]. TTK m.370/2 gereği, temsil yetkisinin tamamen üçüncü kişilere devredilmesine izin verilmemiştir ve en az bir yönetim kurulu üyesinin temsil yetkisinin muhafaza edilmesi öngörülmüştür[198]. Doğal yönetim kurulu üyesi olan genel müdür yönetim kurulu üyesi olması nedeniyle TTK m.370'e göre esas sözleşmede aksine bir hüküm yoksa çift imza kullanılmak suretiyle temsil yetkisine sahip bulunacaktır. Genel müdürün aynı zamanda yönetim kurulu tarafından ayrıca TTK m. 368'e göre ticari mümessil (ticari temsilci) veya ticari vekil olarak atanabilip atanamayacağına ilişkin ise açık bir düzenleme bulunmamakla beraber bu konu tartışmalıdır. TTK m. 368'in madde gerekçesinde yer aldığı üzere ticari mümessil veya ticari vekil atanması yönetim kurulunun devredilemez nitelikte yetkilerindendir ve yönetimin TTK m.367'e göre yönetim kurulu tarafından devretmesi, yetkisinin ortadan kalktığı anlamına da gelmeyecektir[199]. Ticari mümessil ticari işletmenin olağan ve olağanüstü işlemlerini

---

[197] Hukuk güvenliği açısından, temsil yetkisinin devrinin mümkün olduğunun üçüncü kişilerce bilinebilir olması için esas sözleşmede yer alması ve bu nedenle de 370/2'ye bir hüküm ilave edilmesi görüşü için bkz. **BAHTİYAR**, Ortaklıklar Hukuku, s.199; farklı olan önceki görüşü için bkz. **BAHTİYAR**, Mehmet; Anonim Ortaklıkta Yönetim ve Temsil Yetkilerinin Kullanılması ve Devri **,** (Bir Uygulama Sorununun Değerlendirilmesi) Prof.Dr. Haluk BRUCUOĞLU'na Armağan, C.1, İstanbul 2020, s.346, dipnot 30, ve s.350dipnot 36 (Yönetim ve Temsil Yetkileri).

[198] **BAHTİYAR**, Ortaklıklar Hukuku, s.200; *Pulaşlı* temsil yetkisinin sadece murahhas müdürlere bırakılması durumunda en az bir yönetim kurulu üyesine temsil yetkisinin kullanılması için yetki verilmesinin söz konusu olacağını, temsil yetkisinin murahhas üyeye verilmesi durumunda böyle bir şartın bulunmadığını ifade etmektedir. Bu görüş için bkz. **PULAŞLI**, Hasan, Şirketler Hukuku Genel Esaslar, Adalet Yayınevi, 8.Baskı, Ankara Mart 2022, s.418-419, N135-136. (Şirketler Hukuku Genel Esaslar).

[199] *"Türk Borçlar Kanunu'nun (TBK) 547. maddesine göre, "ticari temsilci, işletme sahibinin, ticari işletmeyi yönetmek ve işletmeye ilişkin işlemlerde ticaret unvanı altında, ticari temsil yetkisi ile kendisini temsil etmek üzere, açıkça ya da örtülü olarak yetki verdiği kişidir". TBKm.551'de ise, "ticari vekil, bir ticari işletme sahibinin kendisine ticari temsilcilik yetkisi vermeksizin, işletmesini yönetmek veya işletmesinin bazı işlerini yürütmek için yetkilendirdiği kişi" şeklinde tanımlanmaktadır……örneğin, bu kişi bir bankanın şube müdürü olabileceği gibi, şubeye ilişkin bir işlemi üçüncü bir kişi ile yapmak için yetkilendirilmiş herhangi bir kişi de olabilir. Bu durumda, aralarında herhangi bir fark gözetilmeksizin, her ikisi açısından da o bankanın yönetim kurulunun, bu kişileri atamaya ilişkin özel bir kararı*

yapabilmekte iken ticari vekil sadece işletmenin olağan işlerini yapmaya yetkilidir[200]. Ticari temsilcilik, sınırları kanunla çizilmiş, iradi olarak tek taraflı hukuki işlemle verilen temsil yetkisini içeren soyut bir yetkidir ve genellikle temsil yetkisinin verilmesine neden olan, hizmet, vekalet, ortaklık sözleşmesinden bağımsızdır.[201]. *Kırca*'ya göre Ticari *mümessil, işletme sahibini temsile yetkili bir kişi olmanın yanı sıra, aynı zamanda ticari işletmenin belirli yetkilere sahip idarecisi niteliğini de taşır. Örneğin bir bankanın genel müdürü, hukuki bakımdan bankanın ticari mümessilidir: ancak idari bakımdan da yürütme organının bir parçasıdır…"* [202] , *Türk*'e göre de müdür ticari mümessil durumundadır[203]. Konu genel olarak öğretide yönetim kurulunun yetkisine ilişkin olarak incelenmiş olup, *Kırca* yönetim kurulu üyesinin temsil yetkisini muhafaza etmesi koşuluyla ticari temsilci olabileceğini düşünürken, *Şener* yönetim kurulunun çift imza ile kullanılması gereken temsil yetkisinin ticari temsilci atanması suretiyle dolanılmış

---

aranacaktır. Ayrıca burada, verilen yetkinin geçici veya sürekli olmasına göre de bir ayırım yapılmamaktadır. Diğer bir ifadeyle, bir kişiye bir defalık dahi olsa, şirketi temsilen bir işlem yapmak için yetki verilmesi ile sürekli olarak böyle bir yetkilendirme yapılması da yetkiyi verecek organ konusunda bir farklılık yaratmamaktadır." Konu hk. Türk ve İsviçre hukukunda tartışma ve detaylı açıklama için Bkz. **YANLI,** Veliye; "Anonim Şirketlerde İmza Yetkilileri Sadece Yönetim Kurulu Tarafından mı Atanabilir?", İÜHFM, C.LXXI, S. 2, 2013, s.446 (Anonim Şirketlerde İmza Yetkilileri); Ticari vekil TBK m.551; "*Hükümde geçen "kendisine ticari temsilcilik yetkisi vermeksizin" ifadesi, ticari vekilin yetkilerinin ticari temsilci kadar geniş olmadığını vurgulamak için kullanılmıştır. Zira ticari temsilci işletmenin olağan ve olağanüstü işlemlerini yapabilirken, ticari vekil sadece işletmenin olağan işlemlerini yapmaya yetkilidir. Buradan hareketle ticari vekil, ticari temsilci ve temsilci arasında yer alan ara statü olarak nitelendirilebilir.* **YOLAL**, Oğuz; Ticari Vekil ile Benzer Kavramların Karşılaştırılması, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Cilt 26, Sayı 2, Aralık 2020, s.1266, ve dipnot 10, https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1327335 (E.T. 16.01.2022), (Ticari Vekil ile Benzer Kavramlar).

[200] **YOLAL**, Oğuz; Ticari Vekil, Seçkin/Hukuk, Ankara Aralık 2020, s.19,21,22.

[201] Ticari mümessillik: *"…bir işletmenin işletilebilmesi için, işletmenin amacına dahil hemen hemen tüm tasarrufların yapılasına ilişkin olarak verilen, kapsamı kanunla belirlenen ve üçüncü kişilere karşı sınırlandırılamayan bir temsil yetkisidir".* **KIRCA**, İsmail; Ticari Mümessillik, Yetkin Yayınları, Ankara 1996., s.33-35.(Ticari Mümessillik).

[202] **KIRCA**, Ticari Mümessillik, s. 35.

[203] 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'ndan önce yönetim kurulunun ticari temsilci atayabilip atayamayacağı da doktrinde tartışmalı bir konu idi, Bkz. **TÜRK,** Ahmet; Müdürlerin Temsil ve Yönetim Yetkileri Bakımından Hukuki Durumu ve Anonim Ortaklığa Ticari Mümessil Atanıp Atanamayacağı Sorunu", BATİDER, C.20, S.4, Ankara 2000, s.75-76,78,91 (Müdür).

olacağını bu nedenle ticari mümessil (temsilci) olarak atanamayacağını, atanması durumunda da birlikte temsile ilişkin sınırlamanın ortadan kaldırılmış olacağından bahisle esas sözleşme değişikliği yapılması gerekeceğini belirtilmiştir. *Yolal* ise ticari vekil açısından konuyu değerlendirmiş ve ticari vekilin yetkisinin olağan işlemlerle sınırlı ve birlikte temsille sınırlandırılması düşünülen yönetim kurulu üyesinin yetkisinin genişlemesine yol açmayacağı gerekçesiyle, birlikte temsil yetkisi olan yönetim kurulu üyesinin, ticari vekil olarak atanabileceğini ifade etmiştir[204]. Kanaatimizce *Kırca*'nın görüşünün aksine ve *Şener*'in belirttiği esas sözleşme değişikliğine ilişkin görüşü de dikkate alınarak banka genel müdürü yönetim kurulu tarafından ayrıca ticari mümessil olarak atandığı belirtilmediği sürece ticari mümessil yetkilerine sahip olamayacaktır, zira *Kırca*'nın da ifade ettiği üzere temsil yetkisi tek taraflı hukuki bir işlemle verilen kanuni değil iradi temsil yetkisidir[205]; keza hem yönetim ve temsil yetkisinin devri hem de ticari mümessil ve ticari vekil atanması yetkisi gerek TTK m. 367, 368, 370, 371 gerekse TTK m. 375/1-d'de yer alan düzenleme dikkate alındığında yönetim kurulunun devredilemez yetkilerindendir; yani yönetim ve temsil yetkisinin devri kadar ticari mümessil ve ticari vekil atama yetkisi de münhasıran yönetim kurulunun devredilmez yetkilerindendir[206]. Ticari temsilcilik zorunlu değil ihtiyari olmakla[207], genel müdürlük makamı da

---

[204] "*...birlikte temsil yetkisine sahip yönetim kurulu üyesini (TTK 321/II) bu sıfatını muhafaza etmek kaydıyla, aynı zamanda ticari mümessil olarak tayin etmek veya bir ticari mümessili, bu sıfatını muhafaza ederek aynı zamanda birlikte temsil yetkisine sahip yönetim kurulu üyesi seçmek, ...hukuken caiz olduğu kanaatindeyiz"*. **KIRCA**, Ticari Mümessillik, s.81, detay için bkz.76-85; başka bir görüşe göre ise *birlikte temsile yetkili yönetim kurulu üyesi ticari temsilci olarak atanmamalıdır*, zira bu durumda birlikte temsil sınırlandırılması dolanılarak kaldırılmış olacaktır. **ŞENER,** Oruç Hami; Ticari Temsilci ve Ticari Temsil Yetkisi, Adalet Yayınevi, Ankara Ocak 2015.s.71-72; **YOLAL**, s.155.

[205] **KIRCA**, Ticari Mümessillik, s. 33-34.

[206] Ticari temsilci ve ticari vekil atama yetkisinin devredilebilmesi gerektiği görüşü için bkz. **ÖZDAMAR**, Mehmet; "*6552 Sayılı Kanun İle Türk Ticaret Kanunu'nda Yapılan Değişiklikler Çerçevesinde Anonim Şirketin Temsili", Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* C. XVIII, Y. 2014, Sa. 3-4,"137-164" https://webftp.gazi.edu.tr/hukuk/dergi/18_3-4_8.pdf (E.T.11.12.2023), s.149-150 (Temsil); **YANLI**, Anonim Şirketlerde İmza Yetkilileri, s.447-448.

[207] "*...Örneğin, kişinin sadece kambiyo taahhüdünde bulunma veya taşınmazları devretme yetkisine sahip olması, ticari temsilci olarak nitelendirilmesi için yeterli değildir. Aynı şekilde vekâletnamede yazan terimlerden hareket ederek, kişinin ticari temsilci veya ticari vekil olarak atandığı tespit edilemez. Zira fabrika müdürü veya genel müdür olarak belirtilen, dışarıdan ticari temsilci gibi geniş temsil yetkisine*

kendiliğinden ticari temsilcilik yetkisi vermeyecektir. Bankaların esas sözleşmeleri incelendiğinde çoğunda yönetim ve temsil yetkinin yönetim kurulunda olduğu belirtilmiş yönetim kurulunun görev ve yetkileri tek tek sayılmış ve bunların *yönetim ve temsil işlerini vereceği kararlar dahilinde taksim ve tevzi edebileceği gibi, temsil salahiyetinin ve idari işlerinin hepsini veya bazılarını İdare Meclisi azası olan murahhas veya murahhaslara, Umum Müdüre veya Müdürlere veya tensip edeceği diğer kimselere bırakabileceği ve en az bir yönetim kurulu üyesinin de temsil yetkisine haiz olmasının şart olduğu* düzenlenmiştir[208]. Kanaatimizce genel müdürün bankanın doğal yönetim kurulu üyesi olduğu dikkate alınarak TTK m. 370/1 de yer alan ve esas sözleşmede aksine hüküm olmadığı sürece çift imza kullanılması ve en az bir yönetim kurulu üyesinin temsil yetkisini haiz olmasına ilişkin düzenleme nedeniyle tek yetkili ticari mümessil(temsilci) olarak atanması uygun olmayacak, TTK m. 370/2'ye aykırılık oluşturacaktır ancak yönetim kurulu üyesi olması nedeniyle temsil yetkisi devam etmek suretiyle başka bir yönetim kurulu üyesi ile birlikte ticari temsilci olarak atanması ya da daha güvenli olması adına sınırlı ve belirlenebilir yetkileri olan ticari vekil olarak atanmaları mümkün olacak; ancak genel müdürün yönetim kurulu üyesi olması nedeniyle temsil yetkisi bulunurken ayrıca yine birlikte imza koşuluyla ticari temsilci olarak atanmasının pratikte bir faydası da olmayacaktır. Kaldı ki Bankacılık Mevzuatı gereği gerek yönetim kurulunun gerekse

---

sahip gibi görünen kişiler de ticari vekil olabilir. Dolayısıyla atanmış olan kişinin yetkilerin kapsamına bakılmalı ve ticari işletme sahibi tarafından verilen temsil yetkisinin sınırlarına göre kişinin hukuki durumu tespit edilmelidir…", **YOLAL**, Ticari Vekil ile Benzer Kavramlar, s. 1286-1288.

[208]Uygulamada yer alan Banka Esas Sözleşmelerinden bazıları:
https://www.garantibbvainvestorrelations.com/tr/images/pdf/Garanti_BBVA_Esas_Sozlesmesi_28.07.2020.pdf , https://www.akbankinvestorrelations.com/tr/images/pdf/AKBANK_ANA_SOZLESME.pdf,
https://www.isbank.com.tr/bankamizi-taniyin/Documents/yatirimci-iliskileri/ana-sozlesme-2023.pdf
https://www.yapikrediinvestorrelations.com/tr/kurumsal-yonetim/detay/Esas-sozlesme/294/1016/0
https://www.denizbank.com/medium/document-file-4325.vsf
https://www.ing.com.tr/F/Documents/pdf/KurumsalYonetim/ING_Bank_Ana_Sozlesmesi_TR_3009201.pdf
https://www.halkbank.com.tr/images/misc/yatirimciliskileri/kurumsal_yonetim/Ana_sozlesme/esas_sozlesme.pdf
https://www.ziraatbank.com.tr/tr/yatirimci-iliskileri-ZB/kurumsal-yonetim/Documents/esas-sozlesme-228.pdf
(E.T. 12.07.2023)

üst düzey yönetimin seçilmesi ve atanmaları BDDK denetim ve onaylarına[209] tabi olmakla bu yöneticiler dışında birisinin ticari temsilci olarak atanması Bankacılık Mevzuatında öngörülen denetim ve onay prosedürünü de ortadan kaldıracağından tercih edilmemelidir.

Genel müdürün hukuki niteliğinin belirlenmesinde organ vasfına sahip olup olmadığının tespiti de önem taşımaktadır. Bankacılık Kanunu bankaya verilen zararlar ile ilgili olarak sorumluları tespit etmek açısından "yönetici" kavramını kullanmış, daha önce de belirttiğimiz üzere Bank.K. m.3'te Tanımlar ve kısaltmalar başlığı ile bu yöneticileri saymıştır ve Bank.K. m 110'da şahsen sorumlu olanları da *"...bankanın yöneticilerinin ve denetçilerinin*." demek suretiyle belirlemiştir. Bank.K. m. 3'te sayılan tüm yöneticilerin sorumluluklarına ilişkin davalı sıfatlarının kapsamının belirlenmesi açısından organ niteliğine sahip olup olmadıklarının tespiti de önem taşıyacaktır[210]. Dolayısıyla her ne kadar Bankacılık Kanunu'nda sorumluluk ile ilgili olarak sayılan yöneticiler içerisinde genel müdür yer almış olsa da genel olarak sorumluluğunun kapsamının belirlenmesi açısından organ vasfına sahip olup olmadığının ayrıca belirlenmesinde yarar bulunmaktadır.

3182 sayılı Bankalar Kanunu'nda banka genel müdürü "Yönetim Organları" başlıklı ikinci kısımda "yönetim kurulu", "kredi komitesi" düzenlemesinden sonra 24.maddede "genel müdür ve yardımcıları" başlığında düzenlenmek suretiyle organ olarak gösterilmiş idi. Keza 4389 sayılı Bankalar Kanunu'nda Bankaların teşkilat ve organları başlığı altında m.9, 2.fıkra a bendinde genel müdüre ilişkin düzenleme yer almaktadır. 5411 sayılı Bankacılık Kanunu'nda ise organ ifadesine açıkça değinilmemiş üçüncü kısımda yer alan kurumsal yönetimin birinci bölümü olan "yönetim" başlığı altında yönetim kurulu, denetim komitesi düzenlemelerinden sonra 25.maddede genel müdür ve yardımcıları başlığı altında düzenlenmiştir.

Öğretide, banka genel müdürünün organ niteliği tartışmalıdır. *Reisoğlu,* "3182 sayılı Bankalar Kanunu'nda banka genel müdürü "organ" olarak gösterilmekte, yeni yasada buna değinilmemektedir; ancak bu durum genel müdürün organ olma niteliğini etkilemez" derken Yargıtay HGK T. 15.01.1964, 600/D-T-55, kararını mesnet olarak

---

[209] BDDK'nın denetim ve onayı; yönetim kurulu için denetim, üst düzey yönetim için onay şeklindedir.

[210]. **GÖKTÜRK**, s.64 vd.

göstermektedir[211]. *Tekinalp* ise genel müdür Bankacılık Kanunu'nda Kurumsal Yönetim başlıklı üçüncü kısmın birinci bölümde yer alan yönetim başlığı altında ayrı maddeler olarak düzenlenmiş olmalarına rağmen, genel müdür ve yardımcıları kanuni organ değil, eTTK 342 anlamında icrai müdürlerdir", "ancak banka tüzel kişiliği adına irade açıkladıkları için medeni hukuk ilkeleri uyarınca "organ" sıfatını alırlar"[212] demektedir. *Öztan*'a göre organ kanun, esas sözleşme, iç yönerge gibi hukuki metinlerle yetki edinen, şirket için önemli korporatif nitelikteki görevleri de ifa eden, bu faaliyetlerinde devamlılık ve bağımsızlık da görülen, şirket iç organizasyonunda veya fiili durumla dışarıya karşı bağımsız tasarrufta bulunan kişi veya kişiler, organ olarak tariflenebilir; uygulamada, genel müdürün, organ niteliğine sahip olup olmadığı değerlendirildiğinde, organ kavramına dâhil olduğu görülmektedir.[213] Anonim şirketlerde, şirket iradesinin oluşumuna bağımsız karar alma yetkisi ile katılıp katılmadığına bakılarak organ vasfına haiz olup olmadığı değerlendirilebilir. Kaldı ki kanun, esas sözleşme veya şirket iç tüzüğünde de organ olarak belirlenmesi mümkündür. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu[214] "*…. Mademki, organ tüzel kişinin (varsayılan) iradesinin oluşmasına ve açıklanmasına yol açmaktadır, şu hâlde kanun veya kuruluş belgeleri dolayısıyla belirli konularda karar verebilme ve icra edebilme yetkisini haiz olan kişileri de organ sayabiliriz...*" diyerek fiili organları da içerisine alacak şekilde geniş kapsamda organ kavramı yorumu yapmıştır.

---

[211] Yargıtay'a göre: *"Banka umum müdürü, anonim şirket ana sözleşmesine göre bir "uzuv" olarak kabul edilmesine binaen, kendisinin avukatlık sıfatı olmasa bile her zaman ve her yerde ve genellikle mahkemelerde temsile yetkisi vardır"* Her ne kadar anonim şirket şeklinde kurulmuş olan bankaların borç altına girebilmesi için genelde iki kişi imzası gerekiyor olsa da dışa karşı iki kişi ile temsil, genel müdürün organ olarak tek başına mahkemelerde bankayı temsil etmesine engel değildir. Yönetim kurulunun alacağı bir karar ile ya da bir sirküler ile tek başına bankayı temsil ve borç altına sokmak için genel müdüre yetki vermesi de mümkündür.

[212] **TEKİNALP**, Ünal; Banka Hukukunun Esasları, Vedat Kitapçılık, 2. Baskı, İstanbul 2009 s.163, 177, (N.17-03,1919) (Banka Hukukunun Esasları); **REİSOĞLU**, Bankacılık Kanunu Şerhi, s.665.(Bu konu yukarıda "1.Üst Düzey Yönetim Tanımı İçinde Yer Alan Yöneticiler a. Banka Genel Müdürü" başlığı altında da açıklanmıştır).

[213] **Organ tanımını şu şekilde yapmıştır:** "*Kanun maddeleri, tüzel kişinin statüsü, nizamnamesi veya iç talimatnameleriyle yetkili kılınan ve tüzel kişi için önemli olan korporatif görevleri devamlı ve bağımsız olarak gerek üçüncü şahıslarla olan münasebetlerde gerek tüzel kişinin iç teşkilatında, yerine getirmesi için yetkili kılınan veya kendisine bu tip görevleri fiilen ve dışa karşı belli olacak şekilde bağımsız ifa yetkisi verilen şahıs ve şahıs grupları*" **ÖZTAN**, s. 82.

[214] Yarg. HGK, T.11.06.2003, 4-359/406.

*Akdağ'*a göre ise, "*TTK da bahsedilen temsil yetkisi, kaynağını organ sıfatından alan ve organ sıfatı sona ermeden geri alınamayan bir yetkidir. Türk Ticaret Kanunu'ndaki temsilci kavramı esas itibarıyla TMK'daki organ kavramı ile aynı muhtevaya sahiptir. Zira Türk Ticaret Kanunu'nda temsilci olarak isimlendirilen şahıs veya şahıs grupları, tüzel kişilerin üçüncü şahıslarla olan münasebetlerini düzenleyen, tüzel kişi için karar verme, yürütme ve denetleme fonksiyonlarını üstlenmiş bulunan organlardır…… anonim şirketlerde bir kimsenin organ vasfına haiz olup olmadığı değerlendirilirken onun şirketin iradesinin oluşumuna katılıp katılmadığına ve bu esnada tüzel kişinin önemli görev alanlarında bağımsız karar alma yetkisi bulunup bulunmadığına bakılmalıdır. Kanun, ana sözleşme veya şirket iç tüzüğünde organ olarak anılmış olmak, organ vasfına haiz olmanın bir şartı değildir bu bağlamda organ vasfına sözleşme ve kanundan veya fiiliyattaki organizasyon yapısından ileri gelebilir. Dolayısıyla organ vasfı yalnızca formel anlamda bunların organ olup olmadığına bakılarak değil maddi anlamda bir organ vazifesi üstlenip üstlenmedikleri, yani fiiliyatta bu kimselerin şirketin amaçlarından doğan veya bu amaca yönelik bir işlevi yerine getirip getirmedikleri efektif bir biçimde şirketin iradesinin oluşumuna katkıda bulunup bulunmadıkları dikkate alınarak değerlendirilmelidir…".*[215] bu açıklamaları ışığında bu görüşe göre de banka genel müdürünün organ olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. *Göktürk'*te, organ kavramının her ne kadar şekli olarak belirlenebilir olsa da aslında maddi içeriğe sahip olduğunu belirterek organ için yapılmış olan *"bir tüzel kişide kanun, esas sözleşme veya bunlardan türetilen bir talimatname ile tüzel kişiye ait görevlerin ifası için görevlendirilen veya dışarıdan anlaşılabilecek şekilde bu tür görevleri fiilen ifa eden kimselerdir*[216]*"* tanımından hareketle, sadece temsil yetkisi bulunanların değil tüzel kişi için önemli ve zaruri addedilen görevleri, bağımsız olarak yerine getirebilecek konumda bulunan kimselerin de organ olarak kabul edildiğini ve hiyerarşik olarak üst seviyede bulunan belirli bir grubun organ olarak kabul edilmesi gerektiğini ifade etmektedir. Genel müdür gerek şekli gerekse maddi anlamda organ kavramını karşılamaktadır[217]; dolayısıyla genel müdürün şirket iradesinin oluşumuna belirleyici ve etkili bir şekilde

---

[215] **GÜNEY**, s. 352,365 vd.

[216] **"**Şekli anlamda organ ve Görünüşte organa açıklaması için bkz. **GÖKTÜRK**, s.63, 208-210,214 vd.

[217] **GÖKTÜRK**, s.61 vd.; **ÖZTAN**, s.3 vd.

katıldığı düşünüldüğünde bir organ olduğu söylenebilecektir görüşündedir[218]. *Doğrusöz* de Reisoğlu'nun görüşüne atıf yaparak her ne kadar Bankacılık Kanunu'nda açıkça belirtilmemiş olsa da banka yönetim teşkilatı içinde teşkilatın başında olan genel müdürün banka yapılanmasında organ niteliğinde olduğunu belirtmiştir[219]. *Vural*'da "*Anonim ortaklıklarda, genel kurul, yönetim kurulu ve denetçiler olmak üzere üç organ bulunduğu halde, bankalar, önem ve özellikleri gereği daha da güçlendirilmiş organlara sahip kılınmıştır. Bu organlar: genel kurul, yönetim kurulu, kredi komitesi, genel müdür ve yardımcıları, denetçiler, banka müfettişleri olarak 3182 sayılı Bankalar Kanunun'da m.18-31 arasında düzenlenmiştir"* demek suretiyle genel müdürün organ olduğunu ifade etmiştir[220]. *Altay*'a göre de genel müdür zorunlu olarak bankada bulunması gereken yetkililerdendir ve aynı zamanda yönetim kurulunun da doğal üyesidir. Genel müdüre banka anonim ortaklığının iradesini az ya da çok oluşturma yetkisinin tanınıp tanınmadığına göre organ olup olmadığı belirlenebilecektir. Bankacılık Kanunu özelinde sayılan organlardan olan genel müdürün yetkilerinin kapsamına birkaç istisna dışında açıklık getirilmediği belirtilirken organ olduğu ifade edilmiştir. Kaldı ki yönetim kurulunun yönetim yetkisini devretmemiş olması halinde dahi, banka işletmesinin en üst düzeydeki yetkilisi olan ve banka anonim ortaklığı ile banka işletmesi arasındaki köprü görevi üstlenmiş olan genel müdürün zorunlu bir organ olduğu ifade edilmiştir[221]. Kanaatimizce, genel müdürün, gerek 3182 sayılı Bankalar Kanunu'nda *"Teşkilat ve organlar"* bölümünde *"Yönetim organları"* kısmında, gerekse 4389 sayılı Bankalar Kanunu'nda *"Bankaların teşkilat ve organları"* başlığı altında düzenlenmiş olduğu, her ne kadar 5411 sayılı Bankacılık Kanunu'nda bu organ ifadesi kullanılmamış olsa da Bank. K. m.10/2-c, d, e ve m.25 gereği bankaların faaliyet izni alabilmeleri için kurumsal yönetim içerisinde genel müdürün de bulunması gerektiği dikkate alınarak bankacılık faaliyeti açısından zorunlu kanuni bir organ olduğu söylenebilecektir. Genel müdür yönetim ve temsil görevine katılarak fiili, kanun ve esas sözleşmede yer alarak da şekli organ vasfına sahiptir. Her ne kadar genel müdürün olmaması banka anonim ortaklığının

---

[218] *Forstmoser, Peter, Die aktienrechtliche Verantwortlichkeit, Die Haftung der mit der Verwaltung, Geschaftsführung, Kontrolle und Liquidation einer AG betrauten Personen, Zürich, 1987, s.207* (**GÖKTÜRK**, s.61 vd.ve dipnot 49 dan naklen).

[219] **DOĞRUSÖZ**, s.274.

[220] **REİSOĞLU**, Şerh 2007, s.423; **VURAL**, Türk Banka Hukuku, s. 20-21.

[221] **ALTAY**, Banka A.O s.53, 87.

Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre feshine neden olmayacak ise de Bankacılık Kanunu kapsamında az önce ifade ettiğimiz üzere Bank.K. m. 10/2-c, d, e faaliyet izninin alınamaması ve bilahare alınmış ise de Bank.K. m.11'de kuruluş izninin iptali ile Bank. K. m. 12'de de Faaliyet izninin iptali veya sınırlandırılması kadar gidebilecek birtakım yaptırımlara maruz kalabilecektir. Gerek 3182 sayılı gerekse 4389 sayılı Bankalar Kanunun da organ başlıkları altında açıkça yer almış her ne kadar 5411 sayılı Bank.K.'da organ kelimesi kullanılmamış ise de yönetim başlığı altında daha önceki düzenlemelere benzer şekilde düzenlenmiş olmakla ve genel müdürün sadece yönetim kurulu tarafından değil, genel kurul tarafından da seçilebileceği dikkate alındığında yönetim kurulun yanında yer alan ancak onun bir uydusu olmayıp ayrı bir organ olduğu ancak gerek Türk Ticaret Kanunu ve Bankacılık Kanunu ve alt düzenlemeleri gereği yönetim kurulu tarafından yönetim ve temsil yetkilerinin devri ile görev ve yetki sınırlarının belirlendiği nevi şahsına münhasır "sui generis" bir yapısı olduğu söylenebilecektir.

bb. Banka ile Genel Müdür Arasındaki Sözleşme İlişkisi

Genel müdürün banka ile çalışmasına esas teşkil eden hukuki statüsünün temelinin hizmet sözleşmesi mi, vekalet sözleşmesi mi olduğu, banka ile arasında çalışma ilişkisinden kaynaklı bir ihtilaf halinde görevli olan mahkemenin belirlenmesi, mali ve yasal haklarının tespiti ve sorumluluk hukuku, açısından önem arz edecektir. Genel müdürün hukuki statüsü Bankacılık Kanunu gereği doğal yönetim kurulu üyesi olması nedeniyle doktrinde tartışma konusu olmuştur[222]. Banka ile yönetim kurulu arasında genellikle vekalet sözleşmesi, banka ile genel müdür arasında hizmet sözleşmesi yapılmaktadır. Genel müdürün genel kurulca yönetim kurulu üyeliğine seçilmesi ve genel müdür olarak görevlendirilmesi hâlinde her ne kadar bir hizmet sözleşmesi söz konusu olacak ise de genel müdürlük görevini devam ettirmemesi hâlinde yönetim kurulu üyesi olarak banka ile arasında sadece vekalet akdine dayanan bir ilişki kalacaktır. Genel kurul tarafından atanan genel müdürün yine genel kurul tarafından görevine son verilmesi banka ile arasındaki hizmet akdinin banka tarafından tek taraflı irade beyanıyla sona erdirilmesi anlamına gelecektir[223]. Yargıtay da bir kararında genel müdür iken yönetim

[222] Vekalet ve Hizmet sözleşmesi yönünden inceleme **ÖZER**, Mali Haklar, s.207 vd.

[223] **REİSOĞLU,** Bankacılık Kanunu Şerhi, s.663-664.

kurulu üyeliğine getirilen kişinin hizmet sözleşmesine dayanmayan bu yeni görev süresi için kıdem tazminatı isteyemeyeceğine karar vermiştir[224].

Genel müdür ile banka arasında bir bağlılık ilişkisi söz konusu olup, kim tarafından seçilmiş olursa olsun yönetim kurulunun talimatlarına tabidir. Genel müdürün yönetim kurulu dışından ataması durumunda banka tüzel kişiliği ile genel müdür arasında genellikle bir hizmet sözleşmesi kurulacaktır. Ancak genel müdürün yönetim kurulunun doğal üyesi olması nedeniyle[225] hizmet akdinin yanında vekalet ilişkisinin de kurulmuş olacağını söylemek yanlış olmayacaktır. Genel müdürün yönetim kurulu içerisinden atanması durumunda da *"...genel müdür ile, banka tüzel kişiliği arasında genel müdürlük sıfatıyla hizmet akdi ilişkisinin yönetim kurulu üyeliği sıfatı ile de hizmet artı vekalet ilişkisinin varlığını kabul etmek…. "*[226] gerekecektir. Genel müdür hizmet ilişkisi nedeniyle İş Kanun'u bakımından işçi sayılmakla beraber, işveren temsilcisi sıfatını da taşıması nedeniyle işçi sendikalarına üye olamaz ve toplu iş sözleşmesi kapsamı dışında kalır.[227]. Yargı kararları ve uygulamaya bakıldığında ise bankada hizmet akdine dayanarak çalışan genel müdürün özlük hakları ile ilgili ihtilaflarda iş hukukuna tabi olduğu kabul edilmektedir[228] ancak işyerinin bütününü yöneten, işe alma ve çıkarma

---

[224] *Genel müdür iken yönetim kurulu üyeliğine getirilen kişinin, hizmet sözleşmesine dayanmayan bu yeni görev süresi için kıdem tazminatı isteyemeyeceğini kararlaştırmıştır* Yargıtay 9 HD., T.23.03.1989, 3629/2707 sayılı kararı, YKD., Eylül 1989, s.1268.

[225] Genel müdürlük görevi sona erdiğinde yönetim kurulu üyeliği de kendiliğinden ortadan kalkacaktır.

[226] **VURAL**, Türk Banka Hukuku, s.28 ve dipnot 56-57.

[227] **VURAL**, Türk Banka Hukuku, s.28-29; benzer görüşler **REİSOĞLU**, Bankacılık Kanunu Şerhi, s.620, 663, 664.

[228] **-Yargıtay 9.H.D, T. 10.07.2006, 1937/20422** sayısı ile onanmış olan, bir finans kuruluşunun genel müdürü tarafından iş mahkemesinde açılmış olan iş akdi feshi sonrasında temettü ikramiyesinin ödenmesine ilişkin bir davada mahkeme " davacının geçmiş yıllarda temettü ikramiyesinden yararlandığı bu uygulamanın iş sözleşmesinin hükümleriyle birlikte değerlendirildiğinde her ne kadar sözleşme hükmünde temettü ikramiyesi yönetim kurulu kararı ile ödenebilir denilmiş olsa da yönetim kurulunun kararlarının ödenecek olan temettünün miktara ilişkin olduğu, her yıl yapılan temettü ödemesinin iş şartı haline geldiği ve davalı işverenlikçe tek taraflı olarak ortadan kaldıramayacağı, kaldı ki genel müdürün iş akdinin feshinden bir önceki yıl yönetim kurulunun karar dahi olmadan temettü ikramiyesinin ödendiği, bu sebeple bu sebeple temettü ikramiyesi dağıtılması konusunda yönetim kurulunca karar alınmamış olmasının davacının sözleşmeden ve iş yeri uygulamasından doğan temettü ikramiyesi talep hakkını ortadan kaldırmayacağı belirtilerek iş sözleşmesinin sona erdiği yılın bilançosu genel kurul da onaylanmış olmakla genel müdürün sözleşmesi feshedilmiş dahi olsa temettüye konu olan yıl boyunca

finans kurumunda çalışmış ve şirket karlılığına katkıda bulunmuş olması nedeniyle bilirkişi tarafından hesap edilen tutarın genel müdüre ödenmesine" karar vermiştir.

-**Yargıtay Hukuk Genel Kurulu T. 05.02.2003, 9-82/65 K.** 'da Davacı işveren banka genel müdür ve aynı zamanda yönetim kurulu üyesi olan davalı ile birlikte, banka ile hizmet akdi ilişkisi içinde çalışan, usulsüz ve mevzuata aykırı kredi verilmesinde müşterek sorumluluklarının bulunduğunu iddia ettiği 8 kişi hakkında zararının tazmini istemiyle dava açmıştır. Mahkemece, davalı hakkındaki dava tefrik edilmiş ve TTK. 341. ve 342. maddeleri gereğince açılan sorumluluk davasında TTK. nın ilgili hükümlerinin uygulanmasının gerekeceği niteliği itibariyle davanın Ticaret Mahkemesinde görülmesi gerektiği gerekçesi ile görevsizlik kararı verilmiştir; Yargıtay ilgili Hukuk Dairesi Davalının aynı zamanda yönetim kurulu üyesi olması ve sorumluluk bakımından TTK'nın hükümlerine tabi bulunması, aradaki hizmet akdi ilişkisini ortadan kaldırmaz kaldı ki işçi ile birlikte aynı olaydan sorumlu oldukları ileri sürülen kişiler hakkındaki davaların da iş mahkemesinde görülmesi gerektiği gerek öğretide ve gerek Dairemizin yerleşik kararlan ile kabul edilmektedir diyerek kararı bozmuştur. Mahkemece önceki kararında direnilmiş konu Yargıtay Hukuk Genel Kuruluna gelmiştir. YHGK'u öncelikle açılan davanın banka genel müdürü ve yönetim kurulu üyesi olan davalının TTK m 336 vd. uyarınca bankacılık usul ve esaslarına aykırı olarak bankayı zarara uğrattığı iddiası ile açılan sorumluluk davası olduğunu belirtmiş, 5521 sayılı Kanun İş Kanun'u uyarınca bir uyuşmazlığın İş mahkemesinde görülebilmesi için işçi sayılan kişilerle işveren veya işveren vekilleri arasında iş akdinden veya İş Kanun'una dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuki uyuşmazlığın bulunması gerektiğini belirterek taraflar arasındaki uyuşmazlığın temelinin Türk Ticaret Kanunu'nda düzenlenen (TTK m. 320 ve 336) ve Bankalar Kanunda öngörülen Yönetim Kurulu Üyelerinin sorumluluğu ile ilgili bulunduğu ve mutlak ticari davalardan olduğu ve bu tür davaların Ticaret Mahkemesinde görülmesi gerektiği sonucuna varmıştır. Karar da davanın iş mahkemesinde görülmesi gerektiğine ilişkin muhalefet şerhleri de bulunmaktadır.

-**Yargıtay Hukuk Genel Kurulu E: 2004/9-261 K: 2004/254 T: 05.05.2004** aynı olay ile ilgili başka bir davada "….ne kadar, diğer davalılar gibi, davalı N. D. ile davacı Banka arasında dahi başlangıçta hizmet akdi kurulmuş ise de, Yönetim Kurulu üyeliği göreviyle birlikte hizmet akdi ilişkisi sona ermiş olacağından, artık bu davalının sorumluluğunun hukuksal temeli hizmet akdine değil; TTK'nın 320. ve 336. maddelerinde ve Bankalar Kanunu'ndaki düzenlemeler çerçevesinde, "yönetim kurulu üyelerinin sorumluluğuna" dayandırılmalıdır (Bu konuda geniş açıklama için: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun, 05.02.2003 gün ve 2003/9-82-65 sayılı kararı). Dolayısıyla bu davalı hakkındaki dava, TTK'nın 5. maddesi anlamında mutlak ticari davalardandır ve ticaret mahkemesinin görev alanı içerisindedir. Böylesi bir davanın iş mahkemesinin görev alanı içerisinde bulunmadığı da açıktır. Zira, yukarıda değinilmiş olan 5521 sayılı Kanun uyarınca bir uyuşmazlığın İş mahkemesinde görülebilmesi için, ortada işçi sayılan kişilerle işveren veya işveren vekilleri arasında iş akdinden veya İş Kanunu'na dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuki uyuşmazlığın bulunması gerekir…".

yetkisine sahip işveren vekili olmaları nedeniyle iş güvencesinden faydalanamayacakları da açıktır[229]. Genel müdür, 4876 sayılı İş Kanun'u açısından işçi banka tüzel kişiliği işveren olmaktadır.

Bankacılık Kanunu gereği olarak genel müdürün doğal yönetim kurulu üyesi olması banka ile genel müdür arasında yapılan hizmet sözleşmesinde bir değişikliğe sebep olmayacak ancak yönetim kurulunun doğal üyesi olması nedeniyle imzalayacağı kararlar nedeniyle, TTK m. 553, m 562 ve devamı gereği hukuki ve cezai sorumluluğu vekalet sözleşmesi hükümlerine göre belirlenecektir[230]. Genel müdürün görevi ile ilgili konularda Türk Ticaret Kanunu ve Bankacılık Kanunu hükümleri uygulama alanı bulacak iken, özlük hakları ile ilgili konularda İş Kanun'u hükümleri uygulanacaktır. Haklı sebepler dışında hizmet sözleşmesi feshedilerek işine son verilen genel müdürün hizmet süresinin sonuna kadar ki ücretini, diğer mali haklarını eğer hizmet sözleşmesi belirsiz süreli ise fesih ihbar tazminatını ve bir yılı aşkın süredir de çalışıyor ise kıdem tazminatını isteyebilecek, hatta hizmet sözleşmesinin süresinden önce fesih halinde sözleşmede yer alması koşuluyla cezai şartta talep etme hakkına sahip olacaktır; genel müdürün iş sözleşmesine son verilmesi İş Kanun'u hükümlerine tabi olacaktır[231].

---

[229] **ÖZDAMAR**, Mali Haklar, s.135-136; **GÜNEY**, Yönetim kurulu, 284-285.

[230] "*Genel müdürün yasa gereği aynı zamanda yönetim kurulu üyesi olması, hizmet sözleşmesinde bir değişiklik yaratmayacak, ancak genel müdürün yönetim kurulunun doğal üyesi olarak yönetim kurulu kararlarını imzalaması TTK 553. madde anlamında hukuki sorumluluğunu, TTK.562 madde kapsamında cezai sorumluluğunu gerektirecek ve yönetim kurulu üyesi olarak sorumluluğu vekalet akdi hükümlerinin uygulaması ile belirlenecektir."* **REİSOOĞLU,** Bankacılık Kanunu Şerhi 2015 s. 620.

[231] **REİSOĞLU**, Bankacılık Kanunu Şerhi, s. 663-664; Benzer başka bir görüş: "…*banka genel müdürünün sorumluluk ve benzeri hususlarda Bankacılık Kanunu'na tabi olmasına karşın, çalıştığı sürece ilişkin olarak İş Kanun'undan kaynaklanan haklara sahip olacağını kabul etmek gerekir. Diğer bir deyişle, banka genel müdürünün görevine ilişkin konularda Bankacılık Kanunu ve Türk Ticaret Kanunu hükümlerine tabi olmasına karşın, bireysel haklar bakımından İş Kanun'u hükümlerinden yararlanacağını ifade etmek gerekir…."* **ÖZDAMAR** , Mali Haklar, s. 133; Başka bir görüş ise: Anonim şirket yönetim kurulu üyelerinin şirket ile ilişkisinin vekalete benzer tarafları bulunmakla birlikte (ki Türk hukukunda vekalet görüşünün hakim olduğunu belirtmektedir) kanaati ilişkinin vekalete yakın duran tarafı organik bağlantısından kaynaklanmaktadır demektedir ayrıca Türk hukukuna uygun olması ve gerekli şartları taşıması koşuluyla yönetim kurulu üyelerine kanunda öngörülmemiş bazı mali hakların hizmet sözleşmesi ile tanıyabileceğini belirtilmiştir, **TEKİNALP**, Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku s. 283-284-285 , N12-112, 113,114,115.

Genel müdür, sosyal güvenlik hukuku anlamında şirketin beyaz yakalı olarak isimlendirilen bordrolu çalışan konumundadır. Yargıtay 9 H.D. limited şirketlerle ilgili bir kararda ve Yargıtay Hukuk Genel Kurulu' da banka zararına ilişkin bir alacak davasında dolaylı da olsa genel müdür ile ortaklık arasındaki sözleşmeyi hizmet sözleşmesi olarak nitelendirmiştir[232]. Banka ile genel müdür arasında uygulamada hukuken zorunlu olmamakla beraber çalışma süresi, genel müdüre sağlanacak menfaatler, yetkileri, sözleşmenin sona erme sebepleri, rekabet yasağı, sağlık ve yönetici sigortası şartları, haklı bir sebep olmadan sözleşmenin sona erdirilmesinin sonuçlarına ilişkin olarak yazılı şekilde bir sözleşme yapılması söz konusudur. Genel müdürün iş sözleşmesi şartları, ücreti vesaire hak, görev ve yetkileri bu konudaki kanunlar ve ilgili sair hükümler çerçevesinde yönetim kurulunca tespit edildiği gibi genel müdürün, yönetim kurulu üyelerinin görev sürelerini aşan bir zaman için atanması ve hizmetinin sözleşmeye bağlanması da mümkündür[233].

Genel müdüre sınırları kanun, yönetmelik, esas sözleşme ve iç yönergeyle çizilmiş olan bir yetki alanı tanınır ve bu yetki alanı dahilindeki tüm kararlar, genel müdür tarafından alınır. Genel müdürün aslında hem üst düzey yönetim görevine hem de temsil yetkisine sahip olmasının onun murahhas üye olarak kabulünü destekler nitelikte olduğu iddia edilecek olmakla birlikte, yukarıda yazılı argümanlardan birisi olan banka ile genel müdür arasında hizmet akdinden kaynaklanan bir iş ilişkinin bulunması da murahhas olarak nitelendirilmesinin önüne geçecektir[234]. Genel müdür ile banka arasında sadece vekalet sözleşmesinin kurulması da istisnai olarak gündeme gelebilir. Şirket ile genel müdür arasında yapılan sözleşmenin niteliğinin vekalet sözleşmesi mi hizmet sözleşmesi mi olduğu, genel müdürün kim tarafından ne şekilde seçilmiş olduğuna da bakılarak her olay özelinde değerlendirilmelidir[235], Kanaatimizce *Özdamar* tarafından da ifade edildiği

---

[232] Yarg.9.HD, T.15.05.2012,1332/17196, (www.kazancı.com.tr erişim tarihi 14.01.2021). Benzer sonuçlara ulaştıran Yarg. HGK., T.05.02.2003, 9-82 /65 kararı.

[233] Konu aşağıda "II. Bölümde B. Genel Müdürün Hakları 1.Mali ve Sosyal Haklar" başlığı altında incelenmiştir.

[234] **ORBAY**, Pınar Dizdar (2018); Bankalarda Kurumsal Yönetim İlkeleri Yüksek Lisans Tezi Bahçeşehir. Üniversitesi, İstanbul., s 98 vd.; **ÖZER,** I, Mali Haklar, s. 52 vd.

[235]," …genel müdür ve yönetim kurulu üyeliğine seçilen genel müdür yardımcıları, banka ile olan ilişkilerinde vekalet ve hizmet akitlerinden oluşan birleşik sözleşme ilişkisi içindedirler", **KAPLAN,** İbrahim; Banka İdare Meclisi Üyeleri ve Müdürlerinin Hukuki Sorumluluğu", Ticaret Hukuku ve

üzere banka ile genel müdür arasında yapılan sözleşme İş Hukuku ve Borçlar Hukuku hükümlerine tabi -sui generis- kendine özgü sözleşme niteliğindedir[236].

Diğer taraftan Yönetici ile işletme sahibi arasında yöneticinin bir ivaz karşılığında kısmen veya tamamen işletmenin yönetimini üstlendiği daha çok turizm ve otelcilik sektöründe uygulama alanı bulan "Yönetim Sözleşmesi" yapısına bakılmasında yarar olacaktır[237]. Yönetim sözleşmesinde yöneticinin gerçek kişi yanında tüzel kişi olması da mümkün olup işletme sahibinin amacı yöneticinin, "know-how" ve/veya "good will" gibi maddi olmayan değerlerinden, yararlanarak kâr elde etme gayesidir. Yönetim sözleşmesinde yönetici ekibi sahip olduğu gayri maddi değerleri kullanarak ticari işletmeyi yönetip, üçüncü kişilere karşı temsil etme borcu altına girmekte, işletme ise karşılığında bedel ödeme borcu altına girmektedir. Yönetim sözleşmesinin hizmet ve vekalet sözleşmelerinden hükümler barındıran atipik ve sui-generis bir sözleşme olduğu belirtilmektedir[238]. Yönetim sözleşmesi, her iki tarafa da borç yükleyen bir sözleşme olup bir taraf şirketi yönetmek diğer tarafa bu yönetim hizmeti karşılığı bir ücret ödemek durumundadır. Hizmet sözleşmesinde çalışan işverene bağımlı olup onun emir ve talimatları ile bağlı iken yönetim sözleşmesi ile çalışan yönetici kendi bilgi, uzmanlığı ve tecrübesi ile karar alıp yönetimi gerçekleştirmektedir. Vekalet sözleşmesinde iş görme ve idare etme faaliyeti ön planda olmakla yönetim sözleşmesine benzemekte ancak yönetim sözleşmesinde bu iki faaliyetin yanına anlaşma yaptığı şirketin personelini eğitme borcu

---

Yargıtay Kararları Sempozyumu XI, Bildiriler-Tartışmalar 13-14 Mayıs 1994, Ankara 1994 (Banka İdare Meclisi Üyeleri). s. 131-136.

[236] **ÖZDAMAR,** Mali Haklar, s.135,

[237] "*…Yönetim (Management) Sözleşmesi, bir işletme sahibinin hesabına bir sanayi veya ticaret işletmesinin yönetiminin, ücret karşılığında üstlenilmesidir…. Bu sözleşmeyle yönetici, anonim şirkette müdürlük ya da genel müdürlük görevine getirilerek, şirketin uzman kişiler aracılığıyla yönetilmesi amaçlanmaktadır"* **KORKUT**, İnançlı YK üyeliği s. 126-127; **AKYOL**, Şenel; Borçlar hukuku: (özel borç ilişkileri) : Know-how Management joint venture ve büyük çaplı inşaat sözleşmeleri, Afa Matbaacılık, 2.Fasikül, İstanbul 1997, s. 35; **ÖZ**, Turgut; Yönetim (Management) Sözleşmesi, Kazancı Hukuk Yayınları, İstanbul 1997s. 3-4 (Yönetim); "*Sözleşmenin tarafı olan yönetici, genellikle bir anonim şirket olarak karşımıza çıkmaktadır. Nitekim özellikle gelişmiş ülkelerde, yönetim sözleşmesi yapmak üzere kurulanşirketlere rastlanmaktadır*." **OZANOĞLU**, Hasan Seçkin.; "Yönetim Danışmanlığı Sözleşmesi, Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi, Cilt: 20, Sayı: 4, Aralık 2000, s. 137.

[238] Detaylı açıklama için bkz. **ÇELİKEL**, Ali Yaşar; *Yönetim Sözleşmesi ve Görünümleri, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* Cilt 15 S.2-1 (Temmuz- Ağustos 2016). s.485-511.

da olduğundan vekalet sözleşmesinden de ayrılmaktadır. Yine vekalet sözleşmesine göre ücret alınmayabilecekken yönetim sözleşmesinde mutlaka ücret alınmakta, vekalet sözleşmesinde zaman kısıtı yokken yönetim sözleşmesinde zaman kısıtı söz konusu olabilmektedir. Keza vekalet sözleşmesinde müvekkilin talimatına uyma yükümü bulunmakta olup, yönetim sözleşmesinde böyle bir yükümlülük bulunmamaktadır. Vekalet sözleşmesinde mümkün olan vekilin istifa ve azli ise yönetim sözleşmesinin yapısına uygun değildir. Yönetim sözleşmesinde ana farklılık yöneticinin bağımsız olması ve gerçek kişi yanında tüzel kişilerinde olabilmesidir. Bankacılık sektörü için genel müdürün ancak gerecek kişi olabileceği dikkate alındığında yönetim sözleşmesi ile çalıştığını söylemek mümkün gözükmemektedir. Uygulamada banka ile genel müdür arasında özel ve farklı hükümler içeren hizmet sözleşmeleri düzenlenmekte, genel müdür, yönetim kurulu tarafından yönetim kurulu dışından bir kişiyle hizmet sözleşmesi yapılması suretiyle atanmaktadır[239].

cc. Taşıması Gereken Nitelikler

Genel müdür yönetim kurulundan sonra bankanın en üst düzeyde yöneticisi olup, her şeyden önce liderlik vasfına sahip, vizyoner, stratejik düşünebilen iyi bir planlayıcı ve örgütleyici olması bunların yanında işlerin koordine edilmesi uygulanması ve kontrolünü sağlayabiliyor olması önemli niteliklerindendir.[240] Genel müdürlerin yönetim kurulu tarafından belirlenen veya onaylanan ticari politikaların şirket içinde hayata geçirilmesini sağlayabilecek, strateji oluşturup uygulayabilecek, ve gözetebilecek, yönetim kurulu ile icrai görevi olan yöneticiler arasındaki iletişimi sağlayabilecek, piyasanın ekonominin dinamiklerini bilen çabuk ve doğru karar alabilecek, iç kontrol ve iç sistemler uyum yönetimlerinin raporları bilgilendirmelerini doğru analiz edip gerekli sistemleri oluşturabilecek, bankanın sadece bugününü değil geleceğini de planlayacak tecrübe ve nitelikte olmaları, bir yabancı dili çok iyi derecede kullanabilmesi gerekmektedir. Genel müdürlerde aranacak şartlar 5411 sayılı Bank. K m. 25'de şöyle belirlenmiştir: Banka

---

[239] Örnek Denizbank Esas Sözleşmesinde: *"genel müdürün istihdamı ile ilgili şart ve koşullar; içlerinden biri yönetim kurulu başkanı, diğer ise bankanın günlük işleri hususunda icracı görevi olmayan bir yönetim kurulu üyesi olmak üzere, iki yönetim kurulu üyesi tarafından temsil edilen banka ile genel müdür arasında imzalanacak olan iş akdinde hükme bağlanacaktır*", https://www.denizbank.com/medium/document-file-4325.vsf.(E.T.01.01.2024).

[240] **PULAŞLI**, CEO, s.22; **METİN**, s. 182 vd., **ORBAY**, s.97.

genel müdürlerinin hukuk, iktisat, maliye, bankacılık, işletme, kamu yönetimi ve dengi dallarda en az lisans düzeyinde, mühendislik alanında lisans düzeyinde öğrenim görmüş olanların ise belirtilen alanlarda lisansüstü öğrenim görmüş olmaları ve bankacılık veya işletmecilik alanında en az on yıllık mesleki deneyime sahip olmaları gerekmektedir; maddenin Hükümet gerekçesinde genel müdürlük faaliyetinin yeterli düzeyde bilgi ve tecrübesi olmayan kişilere bırakılamayacak kadar önemli olduğundan bahsedilerek OECD'nin kurumsal yönetim ilkelerine ve Basel standartlarına uygun niteliklerin aranması gerektiği belirtilmiştir. Bu şekilde madde de genel müdür olacak kişilerin nitelikli kişiler olması istenmiş ve bu amaçla da öğrenim görmeleri gereken alanlar ve mesleki deneyimleri belirlenmiştir.

Bank. K. m. 25'te yer alan nitelikler yanında Bank. K. m. 26'da düzenlenen şartları da taşımaları zorunlu kılınmıştır. Bu maddeye göre Bank.K. m. 8 de kuruculardа aranan özelliklerden a-b-c-d'de bentlerinde yer alan şartları da taşımaları gerekmektedir. Genel müdürlüğe ve yardımcılıklarına atanacakların, kanunda aranan şartları taşıdıklarını gösteren belgelerle birlikte BDDK'na bildirim yapılması şarttır.

Uygulamada genel müdürün bankacılık veya işletmecilik alanındaki 10 yıllık mesleki deneyiminden ne anlaşılması gerektiği, fiilen Banka ya da işletmelerde ne tür bir görev yapmış olmalarının arandığı uygulamada BDDK'nın değerlendirmeleri ile belirlenmektedir. BDDK örneğin Bankacılık alanında projeler üreten bir danışmanlık şirketinde çalışan danışmanı her ne kadar bir banka ya da benzeri bir finans şirketinde çalışmamış olsa da yapmış olduğu iş ve projelere bakıp yeterli tecrübede görerek atanmasına izin vermiştir. Her ne kadar mevzuatta genel müdürün yabancı dil bilmesine ilişkin bir zorunluluk bulunmasa da uygulamada özellikle de yabancı ortaklı bankalarda genel müdürün ileri derecede yabancı dil bilmesi işinin niteliği açısından büyük önem taşımaktadır. Genel müdürün hitabet ve iletişim kurma yeteneğinin bulunması, toplum önünde rahat konuşabilmesi ne konuştuğunun bilincinde olması, kurum ve kuruluşlar nezdinde güven uyandırması, temsil ettiği banka için son derece önemlidir.

OECD'nin Kurumsal yönetim ilkelerinde ve BKYİY/Kurumsal Yönetim İlkeleri ilke 4 de- genel müdürün de içerisinde yer aldığı üst düzey yönetimin, görevlerini etkin bir şekilde yerine getirecek nitelikleri haiz ve kurumsal yönetimde üstlenmiş oldukları rolün bilincinde olması gerektiği düzenlenmiştir. Üst düzey yönetim, gerekli bilgi ve yeteneğe sahip olmadıkları alanlara atanmamalı, yönetim görevlerini adil, şeffaf, hesap verebilir ve sorumlu bir şekilde yürütmeli, banka işlerinin; misyon, vizyon, hedefler,

politikalar çerçevesinde yürütülmesini sağlamalı, yönetim kurulunun onayladığı proje, strateji finansal ve operasyonel planlara uygun olarak hareket etmeli, bankanın karşılaştığı veya karşılaşabileceği riskleri yönetim kuruluna bildirmeli[241], görevlerini yerine getirirken kanuna, kanuna istinaden çıkarılan düzenlemeler ile ilgili diğer mevzuata, esas sözleşmeye ve banka için düzenlemelere uymalıdır. Üst düzey yönetim, banka işleri ile ilgili olarak doğrudan ya da dolaylı olarak hediye kabul etmemeli, haksız menfaat sağlamamalı, banka ürün ve hizmetlerinin pazarlamasında ve hizmet ilişkisi süresince müşteri haklarını gözetmeli, banka ile müşterileri arasında haksız menfaatten uzak iyi ilişkiler kurulmalı ve taraflar arasında yapılan anlaşma koşullarına uygun hareket edilmesi amacıyla gerekli önlemleri almalıdır.

Diğer taraftan Basel Komitesi kurumsal yönetimi "kuruluşların iş ve faaliyetlerinin yönetim kurulu ve üst düzey yönetimlerince idare edildikleri bir yapı" olarak tanımlanmaktadır. Bankalarda kurumsal yönetimin yapısı, başta hissedarlar olmak üzere, bankanın diğer çıkar grupları olan çalışanlarını ve bankaya yabancı kaynak sağlayan kreditör ve mevduat sahiplerini doğrudan etkilemektedir. Komite bankalarda oluşturulacak etkin kurumsal yönetimin yapısından, öncelikle yönetim kurulu ve üst düzey yönetimin sorumluluğu olduğunu ifade etmektedir. Basel Komite, bankanın yönetim kurulu ve üst düzey yönetimin bankanın performansından nihai olarak sorumlu olduğunu kabul etmektedir. Bu nedenle, bankanın kurumsal yapısının güçlendirilmesine katkı sağlayabilmesi için, banka ve hissedarlara karşı sadakatle görevini yürütmesini ve diğer kuruluşlarla çıkar çatışmalarından ve taahhüt vermekten kaçınmasını, banka politikaları ve kurum içi iletişim kanallarının oluşturmasını önermektedir. Buna ek olarak kurumsal amaçların gerçekleşmesinde kaydedilen ilerlemelerin izlenmesi için üst düzey yönetim ve denetim kurulu ile ilişki içinde olmasını öngörmektedir [242].

Genel müdür, yönetim kurulu dışından bile seçilmiş olsa yönetim kurulunu toplantılarına "doğal üye" olarak katılacaktır[243].

---

[241] **TEKİNALP,** "Banka Hukukunun Esasları, s. 177, N.19-19.

[242] **TUNA**, Bankalarda Kurumsal Yönetim, s. 110-129.

[243] *"Bir bankada birden çok genel müdür bulunması halinde bunlardan ancak bir tanesinin yönetim kurulu doğal üyesi ve organ görevlisi olduğunun belirlenmesi gerekecektir. Zira, birden çok genel müdüre organ-görevlisi sıfatı verilmesi Kanun'a göre mümkün değildir (Organ- görevlisi olarak belirlenen genel müdür dışındaki genel müdürleri eTTK 'nun 342 inci maddesi anlamında müdür olarak kabul etmek gerekecektir. Zira, bunların murahhas üyeye benzer bir durumları da söz konusu olmayacaktır). Aksi*

dd. Atama Yetkisine Sahip Olanlar ve Atama Usulü

Bankacılık Kanunu'nda genel müdürün kimler tarafından seçilip görevden alınacağına, birden fazla genel müdür olup olmayacağına ilişkin net bir düzenleme bulunmamaktadır. Genel müdür esas sözleşmede farklı bir düzenleme olmaması koşuluyla, yönetim kurulunca yönetim kurulu içerisinden ya da dışarısından seçilmek suretiyle atanacaktır[244]. TTK m. 408/2, b bendi gereği yönetim kurulu üyelerini genel kurulun seçmesi genel kurulun devredilemez yetkileri arasında sayıldığından genel müdür seçiminin de yine genel kurulun münhasır yetkisinde olup olmadığı tartışılabilecektir ancak genel müdürün yönetim kurulu dışından dahi seçilmiş olsa Bankacılık Kanunu özel düzenlemesi gereği her hâlükârda yönetim kurulunun tabii/doğal üyesi olacağı dikkate alındığında genel kurul tarafından seçilmeleri bir zorunluluk olmayacaktır. Yönetim kurulu, bankanın politika ve stratejileri ile uyumlu, bankanın risk profili ve faaliyetinin doğasına uygun bilgi ve uzmanlığa sahip olan genel müdürün seçimi için karar alır. Genel müdürün tabii/doğal yönetim kurulu üyesi olası nedeniyle BÜYİY/Üst Yönetime İlişkin Yönetmelik m.9'un, 2 fıkrasında örneğine yer verilmiş olan metni Ticaret Mahkemesi huzurunda okumak suretiyle yemin etmesi zorunludur.

---

halde, birden çok genel müdür yardımcıları için kanunla bir sınır getirilmemiş olduğundan, her birinin organ-görevlisi sıfatını kabul etmek gibi bir durumla karşı karşıya kalınabilecektir." **VURAL,** s Türk Banka Hukuku, 28.

[244] Uygulamada**;** Bankaların esas sözleşmelerine bakıldığında "*yönetim kurulu, Bankacılık Kanunu'na göre genel müdür vasıflarını haiz bir üyeyi genel müdür olarak tayin eder."* T.C. Ziraat Bankası AŞ. Esas Sözleşmesinin 23 maddesinde yer alan bu örnekte yönetim kurulu genel müdürü yönetim kurulu içerisinden seçmek durumundadır. Yapı ve Kredi Bankası AŞ'nin Esas Sözleşmesinde yer alan başka bir örnekte "*Bankanın genel müdürü, yönetim kurulu tarafından Bankacılık Kanunu'nda aranılan vasıfları haiz kişiler arasından seçilir."* ya da Garanti Bankası AŞ'nin Esas Sözleşmesinde yer alan başka benzer bir örnekte yine bankanın *genel müdürü yönetim kurulu tarafından seçilir ve çalışma koşulları, görev ve yetkileri yönetim kurulu'nca saptanır. Bankacılık Kanunu'nun genel müdür olarak atanacaklar için öngörmüş olduğu şartlar saklıdır."* Bu örneklerde yönetim kurulu, genel müdürü kurul içinden ya da dışından seçebilecektir, bu konuda takdir yönetim kuruluna bırakmıştır Denizbank Anonim Şirketi esas sözleşmesinin 26. maddesinde yer alan başka bir örnekte ise "*Genel müdür, Kurumsal Yönetim ve Atama Komitesi tarafından aday gösterilecek ve yönetim kurulu tarafından atanacaktır. Görev süresi sona eren genel müdür, herhangi bir sınırlama olmaksızın yeniden seçilebilir"* demek suretiyle her ne kadar yönetim kurulu tarafından atanabilecek ise de öncelikle belirtilen şekilde bir adaylık ön koşulu getirilmiştir.

Genel müdürün atamasının tamamlanabilmesi için BDDK 'unun da Bank. K. m. 25/3 hükmü gereği bu atamayı uygun görmesi gerekmekte olup; BÜYİY/Üst Yönetime İlişkin Yönetmelik m.6' da banka genel müdürlüğüne veya merkez şube müdürlüğüne ve genel müdür yardımcılığı veya merkez şube müdür yardımcılığına atanacaklar için 4'üncü maddenin birinci fıkrasında belirtilen belgelerin atanmalarından önce ilgili banka tarafından BDDK'ya hitaben düzenlenecek bir yazı ekinde gönderilmesi zorunlu tutulmuştur. Genel müdürün BÜYİY/Üst Yönetime İlişkin Yönetmelikte m. 4/1 ve 6'da belirtilen evrakların[245] BDDK 'una intikalini izleyen yedi iş günü içerisinde BDDK tarafından herhangi bir olumsuz geri görüş yapılmaması koşuluyla ilgili kişilerin atamaları gerçekleştirilebilir, bu bildirimden itibaren yedi iş gününün geçmesi atamaya ilişkin bir geçerlilik şartıdır; bu süre geçmeden göreve başlanamaz,[246] bu sürenin geçmesi ya da kurumun herhangi bir olumsuz görüşü olmaması halinde genel müdürün banka ile yaptığı hizmet sözleşmesi geçerli hale gelecektir aksi halde Bank. K. m. 148'de yer alan idari para cezasına hükmedilecektir[247].

Yönetim kurulu üyelerinin atanmasında BDDK'ye bildirim gerekli ve yeterli olup ayrıca olumsuz bir görüş bildirmesini beklemeye gerek bulunmazken, genel müdür ve yardımcılarının atanabilmeleri için BDDK'nın olumsuz yönde görüş bildirmemesi gerekmektedir[248]. Keza aynı Yönetmelik gereği genel müdürün mal beyanında da bulunması gerekmektedir.

---

[245] Genel müdür yardımcıları için de aynı evraklar isteniyor olmakla aşağıda yer verilmiştir

[246] Uygulamada banka yönetim kurulu tarafından atama kararı BDDK'nın onaylaması koşuluna bağlanarak yapılmakta olup, BDDK incelemenin uzaması ya da tereddüt duyduğu bir hususun ortaya çıkması halinde bankaya, 7 günlük sürenin sonunda atama yapmaması, atama için beklenmesi yazılı olarak bildirilmektedir.

[247] Aksi görüş Yarg.9 HD 26.03.2003,2001/19968,2002/4954 sayılı karar (**REİSOĞLU**, Bankacılık kanunu şerhi, s.668-669'dan naklen).

[248] BDDK'nın olumsuz görüşü nedeniyle ataması yapılamayan bir genel müdür yardımcısının açtığı davada Danıştay 13. Dairesi, 2005/309 E., 2005/703 K.'ında Davacının, Bankalar Kanun'una aykırı davrandığının yargı kararı ile saptandığı hususunu da dikkate alınarak dava konusu işlem denetlendiğinde, davalı BDDK'nın davacıyı yeniden aynı bankanın genel müdür yardımcılığına atamamasındaki takdir yetkisini, Kanun'un belirlediği ilkelere ve hukuka uygun kullandığı sonucuna ulaşılmış ve 04.01.2001 tarihli Ankara 1. İdare Mahkemesinin BDDK'nın işlemini iptal eden kararını bozmuştur.

Genel müdürün görevden ayrılması halinde de hem Banka hem de genel müdür tarafından ayrı ayrı mutlaka BDDK'ya bilgi verilmelidir.

ee. Genel Müdürün Diğer Üst Düzey Yöneticilerle Karşılaştırılması

i. Genel Müdür Vekili

Genel müdür yetkilerini bizzat kullanacak olup, yönetim kurulu toplantılarına da bizzat katılacaktır, 70 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile ilk defa getirilen ve 5411 sayılı Bankacılık Kanunu 'nda da yer verilen düzenleme ile genel müdürün bulunmadığı durumlarda vekilinin de yönetim kurulunun tabii/doğal üyesi olduğu kabul edilmiştir[249]. Genel müdürü bulunmadığı zamanlarda, onunla aynı yasal nitelikleri taşıyan "*genel müdür vekili"* temsil edecek, toplantılara genel müdür vekili iştirak edecektir. Bank.K. m. 23/1'de yer aldığı üzere genel müdür vekili de vekil olduğu dönemde yönetim kurulunun doğal üyesi olacaktır. Bu şekilde genel müdür vekilliği içinde Bankacılık Kanunu ile genel esaslarda düzenlenmeyen yeni bir tür yönetim kurulu üyeliği oluşturulmuştur. Genel müdür vekilinin yönetim kurulu tarafından atanması Bankacılık Kanunu'na göre zorunlu olmamakla beraber, BÜYİY/Üst Yönetime İlişkin Yönetmelik m.6/5 hükmünde bir zorunluluk olarak düzenlenmiştir. Genel müdürlük gibi önemli bir görevin ifası sırasında hastalık, izin, seyahatler gibi değişik ancak makul nedenlerle görevi başında bulunamadığı zamanlarda işlerin aksamaması ve yönetimsel anlamda bir boşluk olmaması için genel müdürün yerine genel müdürde olması gereken niteliklere sahip bir vekilin görev yapması ve bu vekilin de genel müdürü seçen organ tarafından seçilmesi işin doğası gereğidir. Bankacılık Kanunu m.2 fık.3'e göre bu kanunda hüküm bulunmayan durumlarda genel hükümlerin uygulanacağı da dikkate alınarak genel müdür vekilinin yönetim kurulu tarafından belirlenmesine ilişkin düzenleme, TTK m.375/d'de yer alan "*Müdürlerin ve aynı işleve sahip kişiler ile imza yetkisini haiz bulunanların atanmaları ve görevden alınmalarının"* yönetim kurulunun münhasır yetkisi kapsamında olduğuna ilişkin hükümle de uyumludur[250]. Kaldı ki yine TTK m. 366/1'de, yönetim

---

[249] **REİSOĞLU**, Bankacılık Kanunu Şerhi, s.620.

[250] Farklı görüş: Bankalar Kanunu'na göre birden fazla genel müdür seçilebileceği, bunun yasaya aykırı olmayacağı, ancak genel müdürün yönetim kurulu toplantılarına tabii/doğal üye olarak katılması gerekeceği dikkate alınarak yönetim kurulu ya da genel kurul tarafından tabi/doğal üyenin belirlenmesinin gerekli olduğu, ama genel müdürün yokluğunda genel müdürü yönetim kurulunda kimin

kurulunun her yıl üyeleri arasından bir başkan ve başkanın bulunmadığı zamanlarda ona vekâlet edecek, en az bir başkan vekili seçeceğini düzenlemiştir. Kanunda kullanılan *"seçer"* ifadesinden bu düzenlemenin emredici nitelikte olduğu anlaşılmaktadır. Kanun metninden ve gerekçesinden yönetim kurulu birden fazla kişiden oluşuyor ise bir başkan ve en az bir başkan vekilinin seçimi mecburi ancak birden fazla başkan vekilinin de seçilmesi mümkündür[251]. Yönetim kurulu başkanı ve vekilini yönetim kurulu ya da esas sözleşmede hüküm var ise genel kurul seçecek olup, yönetim kurulu başkanının kendi yerine toplantılara katılabilecek vekilini seçmesi söz konusu değildir. Genel müdür ve vekilini de benzer bakış açısı ile[252] yönetim kurulu ya da esas sözleşmede yer alan hüküm gereği genel kurul seçmelidir, bu şekilde genel müdür vekili olarak seçilen kişinin, genel müdürün olmadığı zamanlarda genel müdür yerine yönetim kuruluna katılabilmesi için yemin etmiş olması yemin tutanağının da diğer gerekli belgeleri ile beraber BDDK'na gönderilmesi, genel müdür için gerekli olan prosedürün genel müdür vekili için de tamamlanması gerekmektedir. Bu şekilde birden fazla genel müdür vekili seçilmiş ise bu durumda genel müdürün bu seçilmiş vekillerden dilediği birisini kendisinin olmadığı zamanlarda yerine vekil olarak bırakması mümkündür. Dolayısıyla, BDDK tarafından düzenlenen BÜYİY /Üst Yönetime İlişkin Yönetmelik'in m.6/5 hükmünün, genel hükümler ile de uyum içerisinde olduğu söylenebilecektir. Bank. K m. 23-1 uyarınca da genel müdürün bulunmadığı durumlarda yerine genel müdür vekili olarak kimin katılacağına genel müdür karar verecek olmakla birlikte, hangi hallerde bu toplantılara iştirak edileceğini bankaların yönetim kurulları belirleyecektir[253].

Yönetim kurulu üyelerinden icracı bir üyenin dahi genel müdürde aranan şartları taşıması koşuluyla genel müdür vekili olarak atanmasına bir engel bulunmamaktadır.

---

vekil olarak temsil edeceğine ilişkin olarak tabi/doğal üye olan genel müdürün karar vereceğini belirtmektedir. **REİSOĞLU**, Bankacılık Kanunu Şerhi, s 663.

[251] Bkz. Madde 366 Gerekçesi.

[252] 6102 sayılı TTK'nın m. 366'sinden önceki düzenlemesi olan 6762 sayılı eTTK 318 maddesinde "Bankalar Kanunu'nun hususi hükümleri mahfuzdur" ifadesinin yer aldığı son fıkrası da TTK m.366 'a alınmamıştır.

[253] **REİSOĞLU**, Bankacılık Kanunu Şerhi, s.620, BÜYİY/Üst yönetime ilişkin yönetmelik (m.6/5). Ancak yönetmelikteki düzenleme kurulun yetkilerini aşmaktadır. Zira genel müdüre vekalet edenin, hukuken genel prensiplere göre-yönetim kurulu tarafından değil- temsil edilen genel müdür tarafından seçilmesi gerekir…." demektedir

Ancak bu durumda dikkat edilmesi gereken konu Bank.K. m.23 fık.1 de yer alan hükme istinaden yönetim kurulu başkanı veya vekili ile genel müdür vekilinin de aynı kişi olmamasıdır, uygulamada genellikle yönetim kurulu murahhas üyenin ya da genel müdürde olması gereken şartları taşıyan genel müdür yardımcısının/yardımcılarının genel müdür vekili olarak atandığı ve genel müdürün banka dışında olması halinde bunlardan birisini yerine vekil olarak seçtiği görülmektedir. Genel müdür vekilinin genel müdür yardımcıları içerinden seçilmesine ilişkin zorunluluk içeren BÜYİY/Üst Yönetime İlişkin Yönetmelik m.6 fık.5'te 2011 tarihinde yapılan değişiklik ile[254] yönetim kurulu toplantılarına genel müdür vekili olarak katılacak "genel *müdür yardımcıları*" ifadesi madde metinden çıkartılmıştır ve bu şekilde genel müdür vekili olarak seçileceklerin kapsamı genişletilmiştir.

Genel müdür vekili, genel müdürün olmadığı zamanlarda aldığı kararlardan kendi adına hareket ediyor olmakla sorumlu olacaktır;[255] ancak, genel müdür de özen yükümlülüğü gereği, alınan kararları bilahare incelemeli, zarar oluşturacağını düşündüğü kararların uygulanmaması için gayret göstermeli, yönetim kurulunu uyarmalıdır aksi halde zarardan o da sorumlu olma riski taşıyacaktır.

ii. Genel Müdür Niteliklerine Sahip Murahhas Üye

Bank.K. 23/1'de yönetim organizasyonunda murahhas üyeden bahsedilmiş ancak hukuki nitelik ve görevlerine ilişkin herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiştir. 6102 sayılı TTK. m. 367/1 ile yönetimin kısmen veya tamamen bir murahhas üyeye devri ve m. 370, fıkra 2 ile temsil yetkisinin bir veya birden fazla murahhas üye veya üçüncü bir şahıs müdüre devri düzenlenmiş olup genel müdürün murahhas olarak mı yoksa müdür olarak mı değerlendirileceği bu kavramlarından hangisine dâhil olduğu tartışma konusu olmuştur[256].

6762 sayılı eTTK m. 319 ile yönetim ve temsil yetkisi tek bir maddede düzenlenmiş iken, 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nda yönetim temsilden ayrılmış olup, TTK m. 367 göre yönetim kurulu, yönetimi kısmen veya tamamen bir veya birkaç yönetim kurulu üyesine veya üçüncü kişiye devredebilmesine rağmen temsil yetkisini

---

[254] RG. T.13/4/2011, S.27904.

[255] **REİSOĞLU**, Bankacılık Kanunu Şerhi, s.621.

[256] Bkz. TTK 'nun 367 madde gerekçesi.

devretmeyebilecektir ya da tam tersi temsil yetkisini devrederken yönetim yetkisini devretmeyebilecektir. "*Yönetim kurulu temsil yetkisini de tamamen veya kısmen bir veya birden fazla murahhas yönetim kurulu üyesine veya üçüncü kişiye tek başına veya birlikte devredebilecektir"*[257]. 6762 sayılı eTTK m.319/2'de murahhas üye atama yetkisi esas sözleşme ile genel kurul ve yönetim kuruluna verilmişken, 6102 sayılı yasa ile getirilen yönetim kurulunun kendi organizasyonunu dilediği gibi belirleme serbestisine sahip bir anlayış ile yine esas sözleşmeye konulacak bir hükümle, ve düzenleyeceği bir iç yönergeye göre, sadece yönetim kuruluna verilmiştir ve murahhasın görevden alınmasında da yetki yine maddenin lafzı, ruhu ve gerekçesi de dikkate alınarak genel kurulda değil yönetim kurulundadır[258]. Yönetim kurulunun gerek Türk Ticaret Kanunu gerekse Bankacılık Kanunu ile yönetim kuruluna tanınan devredilmesi mümkün yetkileri murahhas üyeye devretmesi halinde bu görev ve yetkiler ile ilgili bir sınır belirtmemiş ise murahhas üye o konuda yönetim kurulu gibi yetkili olacaktır. TTK m. 367'nin gerekçesinde de yazılı olduğu üzere "*yönetimin bu anlamda devri, organsal işlevin devridir".* Murahhaslara devredilen yetkiler ile ilgili olarak sorumluluğu murahhaslar devralmış olacaklarından devredilen bu işlemler nedeniyle TTK m. 553 hükmü de dikkate alınarak yönetim kurulunun sorumluluğunun olmayacağı söylenebilecektir. Ancak burada önemli olan devredilen yetkilerin devrine kanunen izin verilmiş olması daha doğrusu devrinin yasaklanmamış yetkilerden olması ve bunların da esas sözleşmeye göre düzenlenen iç yönetmelikte yer almasıdır. Murahhas üye kendisine devredilen yetkiler kapsamında yönetim kurulu adına değil, bizzat yönetim kurulu gibi ve yönetim kurulu yerine görev yapar. Yönetim yetkisinin, kanun ve esas sözleşmeye göre murahhaslara devri halinde hukuken sorumluluğun da murahhaslara devredilmiş olacağı ve yönetim kurulu üyelerinin sorumluluğunun ortadan kalkacağı böylece bu durumun da 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu ile yasal dayanağa kavuşmuş olduğu söylenebilecektir. TTK m. 553/2'nin ifadesinden yönetim kurulunun devre rağmen gözetiminin devam edeceği anlaşılıyor olmakla birlikte, murahhas üyenin/üyelerin şirketi önemli zarara sokacak bir işlemini tespit etmeleri halinde yapabileceklerine ilişkin olarak yetkilerinin ne olduğu yasada açık düzenlenmemiştir ancak, murahhasın görevine son verebileceği gözden uzak

---

[257] **REİSOĞLU**, Bankacılık Kanunu Şerhi, s. 618-619.

[258] **GÜNEY**, s.135.

tutulmalıdır[259]. Yönetim kurulunun bankalarda yapacağı yetki devrinde 5411sayılı Bankacılık Kanunu ile ilgili hükümlerinin de dikkate alınması gerekecek[260] ve yönetim kurulunun her ne olursa olsun murahhaslar üzerinde gözetim yapma yetki ve sorumluluğu da devam edecektir.

Banka genel müdürünün murahhas üye ya da murahhas müdür olup olmadığı ile ilgili konu tartışmalıdır: Öğretide *Reisoğlu'na* göre, genel müdür, şirketin icrasına ilişkin işlerle görevlendirilmiş olup, bir bankada icranın başı genel müdürdür. Bank. K. m. 23'te banka murahhas üyelerinin genel müdürde aranan şartları taşımaları gerektiği belirtilmek suretiyle murahhas ve genel müdür kavramları da kanunda birbirinden ayrılmıştır. Yönetim kurulunun bankayı yönetip temsil ettiğini, banka organizasyonunda yer alan bölümleri denetlediğini, genel müdürün de bu organizasyonda icranın başı olarak yönetim kuruluna karşı sorumlu olduğunu, tam da bu noktada yönetim kuruluna karşı sorumlu iken yönetim kurulu başkanı olamayacağını; yine kanunda açıklık olmamakla beraber benzer bakış açısıyla murahhas üyelik ile genel müdürlüğün de aynı kişide birleşemeyeceğini ifade etmektedir[261]. *Doğrusöz*'e göre de öncelikle her ne kadar Bankacılık Kanunu'nda genel müdürün icrai nitelikte bir faaliyet yürüttüğüne ilişkin açık bir ifade yok ise de Bank.K. m. 25'in 2. fıkrasının son cümlesinde yetki ve görevleri itibarıyla icraî nitelikte görev yapan genel müdür yardımcısına denk veya daha üst konumlarda görev alan yöneticilerin de genel müdür yardımcısı sayılacağı belirtilmek suretiyle, genel müdüre bağlı çalışan yardımcılarının dolayısı ile de genel müdürün faaliyetlerinin de icrai nitelikte bulunduğunun kabulü gerekir. Bank.K. m.23/1'e göre de murahhas üyelerin genel müdürde aranan şartları taşımaları gerektiği belirtilmekle, genel

---

[259] **REİSOĞLU**, Bankacılık Kanunu Şerhi, s. 618; **GÜNEY,** s. 136.

[260] Bank.K. m. 51.

[261] **REİSOĞLU**, Bankacılık Kanunu Şerhi, s.609, 615 vd. -646; Çamoğlu 'da eTTK m.342 deki müdürlük ve murahhas müdürlük müessesesini tartışmış ve müdürlüğün eTTK m.319'da yer alan murahhas müdürlükten farklı olduğunu, murahhas müdürün yönetim kurulunun yetkileri ile donatılmış organ-müdür niteliğinde olduğunu murahhas müdür için ana sözleşme de hüküm bulunması gerektiğini, ana sözleşmede aksi yer almadıkça müdürlerin yönetim kurulunca tayin ve azil edileceğini, müdürlerin yönetim kurulu , pay sahipleri yada dışarıdan üçüncü şahıslardan atanabileceğini ancak murahhas müdürün yönetim kurulu emri ve gözetimi altında olmaksızın faaliyet gösterdiğini müdürlerin ise yönetim kurulunun talimatı altında görev yaptığını ve idare değil temsil yetkisinin verilebileceğini müdürlerin icra organı olduklarını söylemektedir, yazara göre müdürler şirketin vekili veya hizmetlisi sıfatını taşırlar **ÇAMOĞLU**, Sorumluluk s.183 vd.

müdür ve murahhas üye kavramlarını birbirinden ayırmıştır. Kanun koyucu genel müdürü aynı zamanda murahhas üye olarak da kabul etmiş olsaydı, sadece genel müdürün niteliklerini belirtmekle yetinecek; ayrıca murahhas üyede aranması gereken şartlar bakımından böyle düzenlemeye gerek duymayacaktı[262]. *Tekinalp* genel müdür ile ilgili açıklamalarında bu konuya değinmemiş olmakla birlikte TTK m. 370/2'in ifadesine dayanılarak temsil ve yönetim yetkisinin bir arada devredilmesi halinde ancak murahhas kavramının söz konusu olabileceğini belirtilmekte[263] *Güney* ise bu terminolojinin İsviçre doktrininde de eleştirildiği üzere, TTK 370/2 madde metninin "temsil" yetkisine ilişkin olduğunu, kaldı ki Türk Ticaret Kanunu'nda yönetim ve temsil yetkisi kesin bir ayrıma tabi tutulmuş iken bunun göz ardı edilerek murahhas kavramından yönetim ve temsil yetkisinin birlikte aynı kimsede bulundurulması gerektiği sonucuna varılamayacağını ifade etmiştir. Türk Ticaret Kanunu'nda müdür kavramına m. 370/2 'de "*temsil yetkisinin devredilebileceği, yönetim kurulu üyesi olmayan müdür olarak"* ve m. 375/1-d' de- *icra organı/ yönetim ve temsil yetkisini haiz müdür*[264] *olarak*- yer verilmiş olup, "*kanundaki terminolojiye göre müdür kavramı: 1- şirketi üst düzeyde temsil yetkisini haiz üçüncü kişi, 2- murahhas olmayan yönetici anlamına gelmektedir*"[265] demektedir. *Tekinalp* ve *Güney*'in bu açıklamalarından murahhas üye ile genel müdürü ayırdıkları kanaatimiz oluşmuştur. *Altay*'da, Banka ortaklığında murahhas üyenin ihtiyarı organ olduğunu, kanunun murahhas atanmasına imkan verdiğini, genel müdürün ise zorunlu olarak bankada bulunması gereken yetkililerden olduğunu, yönetim kurulunun murahhas üye atamak istemesi halinde bunun mümkün olduğu murahhas üyenin genel müdürün niteliklerini taşıması gerektiğini, yönetim yetkinin devri için esas sözleşmede hüküm olması iç yönerge düzenlenmesi gerekeceğini, temsil yetkisinin devri için konu ve miktar yönünden kısıtlama olmadığı sürece iç yönergeye gerek olmaksızın bir yönetim kurulu kararının yeterli olacağını ifade etmektedir[266]. *Arslan*'lı ise banka genel müdürlerini murahhas üye olarak nitelendirmektedir, zira yazara göre murahhas üye ile genel müdür

---

[262] **DOĞRUSÖZ**, s. 274-275.

[263] **TEKİNALP**, Tek Kişilik Ortaklık, N 12-68 (s.261) N 12-75 (s.263).

[264] Bkz. TTK. m.375/1-d gerekçesi.

[265] "İsviçre doktrininde "delegierte" kavramı eski terminolojiyi de dikkate alarak hem idare hem de temsil yetkisinin aynı kimseye devredilmesi halini kapsayacak şekilde kullanılmaktadır. Forstmoser/Meier-Hayoz/Nobel, § 28 Rn.149 Fn.86" (**GÜNEY**, s.81-82'den naklen).

[266] **ALTAY**, Banka AO. s. 51, 52, 53.

arasındaki tek fark yönetim kurulu üyesi olup olmadıklarından kaynaklanmaktadır ki Bankacılık Kanunu'na göre genel müdür de yönetim kurulunun doğal üyesi olduğuna göre murahhas üye olarak kabul edilmelidir. Yine yazara göre bankaların yönetiminin iyi ya da kötü olması önemli sonuçlara neden olacağından Türk Ticaret Kanunu'nda murahhaslık kurumu düzenlenmişken, kanun koyucu bankalar açısından da genel müdür gibi zorunlu bir organı düzenlemeye ihtiyaç duymuştur. Bu amaçla kanun koyucu yönetim kurulunda yükseköğrenim yapmış, nitelikli, bilgi ve tecrübeli bir üyenin bulunmasını gerekli görmüş ve banka genel müdürünü, zorunlu bir murahhas üye olarak düzenlemiştir[267].

Bankacılık Kanunu açıkça düzenlememiş olmakla birlikte, genel müdüre birtakım özellikler yükleyerek *banka işletmesinin* en üst düzey yöneticisi olduğuna işaret etmiştir. Genel müdür 6762 sayılı eTTK m.342 ve devamı maddeleri kapsamında müdür olarak kabul edilmekte idi[268], 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nda, eTTK m. 342 ve devamı maddelere yer verilmemiş ise de m.370 ve 375/d'de yer alan müdürlere ilişkin düzenlemeler banka genel müdürü için de uygulanabilecektir. Gerek 6102 sayılı TTK gerekse 5411 sayılı Bank. K. düzenlemeleri dikkate alındığında murahhas üye ya da murahhas müdür kavramı ile genel müdürün farklı kavramlar oldukları konusunda benzer görüşler mevcuttur.[269]. Yönetim kurulu, kendi içerisinden bir ya da birden fazla üyesini ya da başkanı murahhas üye ya da yönetim kurulu dışından üçüncü bir şahsı murahhas müdür olarak belirleyip devredilebilen yönetim ve/veya temsil yetkilerini kanunda yer alan şartlarla bunlara devredebilir. Ancak bu şekilde yetki devri yapılan murahhas üye ya da murahhas müdür organ vasfına sahip olamayacak ancak kanunun gerekçesinde de belirtildiği üzere sadece *organsal işlevin devri* nedeniyle kendisine devredilen kapsamda

---

[267] **ARSLAN**, İbrahim; Anonim Şirketlerde Yönetim Yetkisinin Sınırlandırılması, Mimoza Yayıncılık Konya Ocak 1994. s. 131 ve 132, Murahhas, yönetim kurulunun kendisine devredilen yetkileri ile ilgili konuda yönetim haklarının bağımsız sahibidir ve yönetim kurulunun müdahale hakkı yoktur, Hirş ise murahhas tayin edilse bile yönetim kurulu yönetim hakkını terk etmiş olmaz murahhas yönetim hakkını yönetim kurulu namına kullanır demektedir. **ARSLANLI**, s.194-195

[268] Genel müdür...icrai müdürlerdendir **TEKİNALP**, Banka Hukukunun Esasları. s.177; **GÖKTÜRK**, s.76-77.

[269] **DOĞRUSÖZ**, s.275; **GÖKTÜRK**, s.76; **ALICI**, Yaşar; Bankacılık Kanunu Şerhi, On iki Levha yayınları, 2.Baskı, İstanbul 2017 s.380; **PULAŞLI**, CEO, s.54-55-56,62; **REİSOĞLU**, Bankacılık Kanunu Şerhi, 613,617, 619; **ÜNAL**, CEO, s. 202.

kurul üyeleriyle aynı derecede özen ve bağlılık yükümlülüğüne ve sorumluluk rejimine tabi olacaklardır[270]. Daha önce de ifade edildiği üzere yönetim kurulu murahhas üyesinin ya da yönetim kurulu dışında murahhas bir müdürün bu sıfatlarının yanında kanunen genel müdürde aranan vasıflara sahip olması koşuluyla, genel müdür olarak atanması bu konuda bir düzenleme bulunmaması ve bir yasaklama olmaması ayrıca yönetim kurulu başkanı ve vekili de olmaması koşuluyla mümkün görülmektedir. Yönetim kurulunun genel müdür ataması yapmış olsa da dilerse ayrıca murahhas üye ya da murahhas müdür atamasında da bir kısıt bulunmamaktadır. Banka genel müdürü daha önce de ifade edildiği üzere yönetim kurulunun yönetim yetkisini ve bazan da temsil yetkisini kendisine devretmesi nedeniyle organsal işlevi devir almış olmanın ötesinde genel kurul ya da yönetim kurulu gibi bankanın bir organıdır, bu açıdan da murahhas üye ve müdürden farklı bir yapıdadır. Uygulamada da büyük bir çoğunlukla bankaların esas sözleşmelerinde genel müdürler özellikle organlar arasında sayılmaktadır. Bunun da ötesinde, Türk Ticaret Kanunu'nda yer almasa da[271] Bankacılık Kanunu ve diğer bankacılık mevzuatı gereği genel müdür olmaksızın bankanın faaliyete geçemeyeceği de dikkatten uzak tutulmamalıdır şöyle ki; Bankalar, Bankacılık kanunu gereği TTK hükümlerine göre anonim şirket şeklinde kurulmak zorunda olsalar dahi bir bankanın anonim şirket şeklinde kurulması onun hemen banka olarak çalışmaya başlaması için yeterli değildir kaldı ki bankaların kuruluş işlemleri her ne kadar TTK hükümlerine tabi ise de diğer şirket kuruluşlarına göre farklılıklar içermektedir. Öncelikle Banka kuruluşu için Bank. K. m.6 ve devamı maddeleriyle, BİTİDPSY/İzne Tabi İşlem Yönetmeliği m.4 ve devamı düzenlemelerinde yer alan koşulları sağlayarak, BDDK'dan *kuruluş izni* almaları ve bu izinle anonim şirket şeklinde kuruluş işlemlerini tamamlamaları gerekmektedir. Bankanın anonim şirket olarak kuruluşunu tamamlamasından sonra da yönetmeliğe göre kuruluş izni verilmesine ilişkin Kurul kararının Resmî Gazete 'de yayımlandığı tarihten başlayarak en geç dokuzuncu ayın sonuna kadar Bank.K m.10 ve BİTİDPSY/İzne Tabi İşlem Yönetmeliği m.6 ve m.7 gereği yine yönetmeliğin ekinde yer alan formu doldurarak ve istenen bilgilere ilişkin belgeleri ekleyerek faaliyet izni için BDDK'ya başvuru yapmış olmaları gerekmektedir. Bankalar faaliyetlerine, BDDK'nın

---

[270] **DEMİREL**, s.224-225; ve bkz. Organsal işlevin devrinden bahseden TTK 367'nci madde gerekçesi.

[271] Türk Ticaret Kanunu'nda yer almadığı için TTK m. 530'da genel kurul ve yönetim kurulu (zorunlu organları) için düzenlenmiş olan "*organların eksikliği*" hüküm ve sonuçlarına da tabi değildir.

bu başvuru üzerine "*özel faaliyetin içsel denetimine imkân veren izin*[272]" olarak nitelendirilen faaliyet izni vermesi ile başlayabileceklerdir. Bankaların faaliyet izni alabilmesi için Bank.K. m.10/c ve Bank.K. m.10/d 'de yer alan şartlar aranacaktır[273], kanunda bahsi geçen kurumsal yönetim hükümlerinde belirtilen personel ile banka faaliyete geçmeden önce akdi ilişki kurulmuş olmalıdır[274]. Yine Bank.K. m.39 'da Bankalar tarafından hazırlanan finansal raporların kanunda belirtilmiş olanlarının genel müdür tarafından da imzalanmasını zorunlu kılmaktadır. İşte genel müdür tam da bu noktada bankacılık faaliyetinin başlayabilmesi ve devamında işlerin yürütülmesi için olması gereken zorunlu bir organ olarak karşımıza çıkmaktadır. Bank.K. m. 3'te genel müdürün açıkça yönetici olduğunu belirtmiştir, murahhas üye ayrıca sayılmamış çok muhtemel yönetim kurulu üyesi oldukları için de yönetim kurulu üyesi statüsünde değerlendirilmişlerdir. Bank.K m. 23/1'de murahhas üyenin taşıması gereken niteliklere ayrıca değinilmek suretiyle aslında genel müdürden farklı bir yapı olduğunun altı çizilmiştir, madde gerekçesinde de *"...Murahhas üyelerin görevlerini en iyi şekilde yerine getirebilmesi amacıyla bunların genel müdürde aranan nitelikleri haiz olması şartı aranmıştır*" demektedir. Bank.K.m.51/2 'de "*Yönetim kurulu kredi açma yetkisini Kurulca belirlenecek usûl ve esaslar çerçevesinde kredi komitesine veya genel müdürlüğe devredebilir. ……."* açık düzenlemesi ile kredi açma yetkisinin genel müdürlüğe devredileceğini belirtmiştir. Bu düzenlemeden bu yetkinin murahhas üyeye devredilemeyeceği anlaşılmaktadır[275]. İkincil düzenlemelerde de genel müdüre birtakım görevler yüklenmiştir. Bankacılık Kanunu'nda murahhas üyelik ve genel müdürlük ayrı görevler olup, yönetim kurulu, genel müdür bulunsa dahi murahhas ataması yapılabilecektir, burada altının çizilmesi gereken bir hususta murahhas üye ihtiyari iken

---

[272] BDDK tarafından verilen bu izinlerin taşıdıkları özellikler dikkate alınarak, *"kolluk yetkisinden kaynaklanan izin*" ve "*kamu hizmetinin özel kesime gördürülmesinde kullanılan izin (ruhsat)"* şeklindeki iki izin türünün kapsamına giren ve bunların birleşimi olan Türk idare hukuku doktrininde yeni bir izin türü olduğu ifade edilmiştir. **URAN**, Emrah; BDDK Bankacılık ve Finansal Piyasalar Dergisi, Cilt: 2, Sayı: 1, 2008 s.109,127.

[273] Bank.K.'nun "*Kurumsal Yönetim*" başlıklı "*Üçüncü Kısım*" "*Birinci Bölüm"* "Yönetim" başlığı altında yer alan m. 23'de yönetim kurulu, m.24'de denetim komitesi, m.25'de genel müdür ve yardımcılarının nitelikleri belirtilmiştir.

[274] **REİSOĞLU**, Bankacılık Kanunu Şerhi, s.456.

[275] **GÖKTÜRK**, s. 70 vd.

genel müdür kanunen olması gereken zorunlu bir organdır ve içeriği Türk Ticaret Kanunu'nda yer alan murahhas müdürlükten de farklıdır, zira sadece genel müdür sadece yönetim kurulunun devrettiği yetkileri değil Bank.K.'da ve alt düzenlemelerde yer alan yetki ve görevleri de bulunmaktadır.

Kanaatimizce de Bankacılık Kanunu murahhas üyenin kendisine devredilen yetki kapsamında bizzat yönetim kurulu yerine geçtiği ve yönetim kurulu gibi hareket ettiği[276] halbuki genel müdürün yönetim tarafında devri mümkün olan işler ile ilgili olarak banka işletmesine ilişkin yönetim ve temsil yetkisi devri yapılmak suretiyle icrai işler ile görevlendirildiği ve genel müdürün genel olarak hizmet sözleşmesi ile çalıştığı dikkate alınarak genel müdürlük ile murahhas üyeliğin birbirinden farklı görevler olduğu söylenebilecektir. Uygulamada bazı bankaların murahhas üyeyi genel müdür olarak atamış olduklarını görmekteyiz[277]; ancak yönetim kurulu murahhas üyesinin aynı zamanda genel müdür olarak da atandığı bu durum görüşümüzü değiştirmemektedir, zira yönetim kurulunun murahhas olarak atadığı bir üyesinin sonra genel müdür olarak görevlendirilmesi halinde görevlendirilen kişinin murahhaslık ve genel müdürlük olmak üzere iki ayrı şapkası olacağı bunların tek bir şapka haline gelmeyeceği ve murahhas üye olarak verilen görevin genel müdürlük görevi ile bağdaşmaması halinde birinin diğerine tercih edilmesi için yönetim kurulunca karar alınması uygun olacaktır[278]. Bankacılık mevzuatının özelliği dikkate alındığında genel müdür Türk Ticaret Kanunu'nda yer alan murahhas üye ya da müdür, ticari vekil veya tacir yardımcısı olmayıp nevi şahsına münhasır sui generis bir yapıdadır. Genel müdür ile ilgili olarak Bankacılık mevzuatında hüküm bulunmayan hallerde Türk Ticaret Kanunu'nun ilgili hükümleri doğal yönetim kurulu üyesi olan genel müdüre de uygulanacaktır.

---

[276] "*…Murahhas üye kendisine bırakılan alan içinde yönetim kurulu adına değil, yönetim kurulu yerine görev yapar"* **REİSOĞLU**, Bankacılık Kanunun Şerhi, s. 617.

[277] Örneğin burada linkleri yer alan bankaların genel kurul tutanaklarına baktığımızda genel müdür olarak atanmış kişilerin genel kurul tarafından yönetim kurulu üyesi olarak seçilmiş oldukları ve aynı zamanda murahhas üye de oldukları görülmüştür.

https://www.yapikrediinvestorrelations.com/tr/yapi-kredi-hakkinda/akordiyon-liste/Yonetim-Kurulu/267/0/0.(E.T.11.01.2024).

https://www.sekerbank.com.tr/hakkimizda/yonetim-kadromuz (E.T.18.01.2023)

[278] Genel müdürün görevine başlamadan önce BDDK'ya bildirim yapılması ve BDDK tarafından 7 gün içerisinde olumsuz görüş bildirilmemesi gerekliliği dikkate alındığında murahhaslık nedeniyle genel müdürlükle bağdaşmayan bir durumda kurumun müdahalesi ile karşılaşılacaktır.

iii. CEO ve Başkan

Bankacılık Kanunu'nda Banka üst düzey yöneticilerinden banka genel müdürü ve genel müdür yardımcısı olarak bahsetmektedir. Halbuki son yıllarda gerek yurtdışında gerekse Türkiye'de banka genel müdürleri CEO (Chief Executive Officer) olarak adlandırılmakta, çoğu yönetici özellikle bu unvanı kullanmayı tercih etmektedirler. Genel müdür, CEO'dan farklı bir yapı veya unvan mıdır, CEO nedir sorusuna, resmi unvanlara bağlı olmaksızın organizasyon içinde üst düzey görev yapan kişilerin davranış modellerini ele alan Benton D.A 'ya göre "CEO bir firmanın yönetim kurulu başkanıdır. CEO bir şirketin yönetimini üstlenmiş olan bireyi tanımlamaktadır. Teorik olarak, CEO doğru zamanda doğru iş alanında doğru yönetimde bulunan kişidir. O bir alan yöneticisi olarak adlandırılabilir. Bu unvanın sözcük anlamı gerçek önemini ortaya koymaktadır. Onun yasal anlamı şirketin "Başkan'ı olarak resmi imza atma yetkilisi"[279]. Philip Kotler göre ise; ABD'de CEO şirketin stratejisini oluşturan icracı yönetimin en tepesindeki anlamına gelmektedir. Uluslararası alanda CEO "Yönetim direktörü" olarak görev yapmaktadır en tepedeki kişidir, genel müdür ise bazen bir şirketin başı ya da bir bölümün yöneticisi gibi konumlanmaktadır'[280]. 'CEO Olmaya Giden Yol' ve benzeri çok sayıda kitabın yazarı Jeffrey Fox, ise CEO, o şirketin tüm maddi varlığını ve geleceğini yönetme konusunda stratejik sorumluluklar üstlenmiş kişidir. Değişik kültürlerde bu konumdaki profesyonellere CEO dışında, genel müdür, yürütme kurulu başkanı, askeri söylemlerle kurmay hatta general, beyin gibi sıfatlar da verilmektedir[281]. CEO, 500 ve üzeri çalışana sahip, çeşitli birimleri olan ve halka açık bir şirkette daha anlamlıdır. Ancak, ciro ya da çalışanla sınırlamak da doğru değildir, CEO hedefleri ve stratejik planı oluşturur, genel müdür onları icra eder, hedeflere ulaşılması için çalışır. CEO, genel müdüre kaynakları sağlar, o da bunları en iyi şekilde kullanıp hedefleri gerçekleştirir. CEO'lar şirket satın alırsa, genel müdürler entegrasyonu yapar. En iyi tanım ise şudur: *CEO mimardır, genel*

---

[279] **BENTON** Debra A.; Tercüme: İbrahim Şener, CEO Gibi Düşünmek (Zirvede olmak için 22 nitelik) (New york times business bestseller (Pegasus, Şubat 2006). s. 16.

[280] **ATEŞ** M. Rauf; "Hangi lidere CEO demek doğrudur? Mayıs 22, 2008, 17:10 Hürriyet Gazetesi Köşe yazısı https://www.hurriyet.com.tr/hangi-lidere-ceo-demek-dogrudur-9002425 (E.T.12.11.2022) (köşe yazısı).

[281] **JEFFREY** J. Fox; CEO Olmaya Giden Yol, Editör İbrahim Şener Çevirmen: Teoman AKBEN Pegasus Yayınevi, 2013.

müdür ise inşa edicidir demektedir[282]. CEO genel müdürün de üstünde yer alan şirketin yürütmesinin başında yer alan kişidir; temelde görev, yetki ve sorumluluk alanları da farklı olup CEO nun görev alanı da sorumlulukları da genel müdüre kıyasla daha geniştir. Genel müdür, CEO'ya bağlı olarak çalışır ve raporlamalarını ona yapar, başarısından CEO sorumludur. CEO ise raporlamasını yönetim kuruluna yapar. Şirketin işleyiş hiyerarşisi açısından en üst konumda yer alan kişidir. İcra kurulu başkanı olarak da bilinen CEO, bir şirkette veya en üst düzey bir organizasyonda bir pozisyonu ifade eder. CEO o şirketin en kıdemli çalışanı olarak kabul edilir. Başka bir deyişle, herhangi bir şirket yapısında en üst düzey pozisyondur. CEO genellikle yönetim kurulu ile şirketin çeşitli departmanları arasında koordinasyonu sağlayan pozisyondur ve seçimi de yönetim kurulu üyeleri ve şirketin hissedarları tarafından yapılır. Genel olarak, çeşitli şirketlerdeki CEO'ların rolleri, şirketin genel yapısına ve şirketin büyüklüğüne bağlı olarak değişir. Nispeten küçük ölçekli bir şirkette, CEO'nun bizzat yaptığı işler ve sorumlulukları daha fazladır çok önemli olmayan iş kararları dahi onun tarafından alınır; örneğin personelin işe alınması gibi büyük şirketlerde insan kaynakları departmanı tarafından yapılan bir görev burada CEO tarafından yapılabilir. Bununla birlikte, büyük şirketlerde, CEO'lar sadece şirketin genel olarak büyümesine ilişkin yönlendirmeleri yapmak yükümlülüğüne sahip oldukları şirketin üst düzey stratejilerini ele almakla görevlendirilir. Şirketteki diğer görevler çeşitli bölümlerdeki yöneticiler tarafından ele alınmaktadır[283]. Tüm bu hususlar dikkate alındığında bir tanım yapılacak olursa "CEO, sözlük anlamına bakıldığında, görev tanımı ve konumu her şirketin yapılanmasına bağlı olarak değişiklik göstermekle birlikte; şirketin tüm faaliyetlerinden sorumlu olan, şirketin lideri olarak yönetim kurulu ile pay ve menfaat sahipleri arasında bağlantıyı kuran, şirketin başarı ve başarısızlıklarından sorumlu olan, yönetim kurulu tarafından belirlenmiş şirket politikalarını koruyan ve uygulayan kişidir. Başka bir tanıma göre CEO; yönetim takımını (CFO, COO, CLO[284] vs.) bir araya getiren ve bunların denetimi ile şirket işlerinin yürütülmesinden sorumlu olan kişidir[285]. Diğer bir tanıma göre ise CEO, şirketin üst

---

[282] **ATEŞ,** köşe yazısı.

[283] "Chief Executive Officer (CEO) - Definition", The Business Professor, LLC https://thebusinessprofessor.com/lesson/chief-executive-officer-ceo-definition/,(Erişim 05 Ocak 2021).

[284] CFO: Chief Financial Officer COO: Chief Operating Officer; CLO: Chief Legal Officer.

[285] **ÜNAL**, CEO, s.134-135 (atfı ile Palmiter, s.223).

düzey yöneticilerini yöneten kişidir"[286]. CEO kavramı gerek Türkiye'de gerekse diğer ülke düzenlemelerinde tanımlanmamış, ancak içerisi kurumsal yönetim ilkeleri, şirket esas sözleşmesi, kanun, yönetmelik, tebliğler gibi düzenlemeler ile doldurulmuştur.

Bugün Türk Bankacılık uygulamasında Amerikan modelindeki CEO uygulamasına benzer bir çalışma şekli söz konusudur. Banka CEO'su aynı zamanda yönetim kurulunun da doğal üyesidir ancak burada Amerikan modelinden farklı olarak CEO'nun yönetim kurulunda kontrolü eline almasını ve hesap vermesi gereken yönetim kurulunu kontrolü altına almayı önlemeye yönelik olarak yönetim kurulu başkanı olması uygun görülmemiş ve bu kanun ile de yasaklanmıştır. Bankalarda yönetim kurulu, idari olarak yöneten yerine yöneticileri yönlendiren ve bunlar üzerinde gözetim görevi gören Kurumsal Yönetim İlkelerinin uygulanması için gerekli yapıların kurulup işletilmesini sağlayan bir yapıdadır. Kaldı ki SPK mevzuatında borsada işlem gören halka açık şirketler için zorunlu olan denetim komitesi kurma yükümlülüğü de Bankalar Kanunu ile banka yönetim kuruluna verilmiştir. Yönetim kurulu icracı olmayan en az 2 yönetim kurulu üyesi ile denetim komitesini kurmak zorunda olup, banka genel müdürünün, ABD hukukunda CEO'ya tanınan bu üyeleri aday gösterme ya da tavsiye etme hakkı da yoktur[287]. Kaldı ki ABD uygulamasında yer alan CEO olarak görev yapanların, yönetim kurulu üyelerini genel kurula tavsiye etmeleri gibi bir durum, ülkemiz bankacılık uygulamasında söz konusu değildir[288].

CEO ile genel müdür arasındaki farklar özellikle global şirketlerde daha belirgindir. CEO, şirketin genelinden sorumlu iken, genel müdürler belirli bir alanın sorumluluğuna sahip olabilmektedirler. Örneğin muhtelif ülkelerde faaliyet gösteren Global bir şirketin CEO'su global çapta tüm şirket işlerinden sorumlu iken, bir ülkede faaliyet gösteren iştirakinin genel müdürü sadece kendi görev alanı ile sorumludur.

Bankacılık mevzuatı gereği CEO'nun yönetim kurulu başkanı olmayacağı da dikkate alınarak her ne kadar medyada ve iş hayatı içerisinde çoğunlukla CEO unvanı kullanılıyor olsa da Türk Bankacılık mevzuatında yer alan terminolojiye uygun olarak çalışmamızda

---

[286] **BOZTOSUN**, Odman Ayşe; Hukuksal Açıdan Bağımsız Yönetim Kurulu Üyeliği, Seçkin Yayınevi, Ankara 2013, s.45.

[287] **PULAŞLI,** CEO, s. 55-56.

[288] **PULAŞLI,** CEO, s. 56-57.

"genel müdür" unvanı kullanılacak ve Türk Hukukunda bu unvan altında yapılan çalışmalara ilişkin haklar yetkiler görev ve sorumluluklar incelenecektir.

b. Genel Müdür Yardımcıları/Dengi Ünvanları

Genel müdür üstlendiği görevleri kendi içerisinde bir yapılanması olan genel müdürlük organizasyonu ile beraber yerine getirir. Bu organizasyonda kanunen düzenlenmiş yönetim birimlerinin en önemlileri de genel müdür yardımcılığı/dengi unvanları ve genel müdür vekilliğidir[289]. Bank. K. m. 3'te yer alan yöneticiler tanımında genel müdür yardımcıları da yönetici kapsamında sayılmaktadırlar. Kanun organizasyon yapısı içerisinde genel müdür yardımcılığı unvanına yer vermekle birlikte, genel müdürde olduğu gibi bu yönetici grubunun da görev ve sıfatını düzenlememiştir. Bankacılık uygulamasında genel müdür yardımcısı bir veya birkaç bölümün yönetiminden sorumlu olabilmektedir. Bu fiili durumu göz önünde bulunduran kanun koyucu, yetki ve görevleri itibariyle genel müdür yardımcısına denk ya da daha üst konumlarda bulunup icrai nitelikte görev yapan yöneticilerin de genel müdür yardımcılarına ilişkin hükümlere tabi olduğunu kabul etmektedir. BÜYİY/Üst Yönetime İlişkin Yönetmelik, BİSİSYDSHY/İç Sistemler Yönetmeliği, BKYİY/ Kurumsal Yönetim İlkeleri gibi ikincil düzenlemelerde genel müdür yardımcılarından açıkça bahsedilmemiş olsa da "üst düzey yönetimin görev ve sorumlukları" gibi başlıklar altında "sorumlu oldukları birimler" açıklaması ile banka içerisinde genel müdür yardımcıları ve eşdeğer unvandakiler işaret edilerek onlardan beklenen işler genel kapsamda belirlenmiştir.

Genel müdür yardımcısının genel müdürde aranan şartları taşıması halinde genel müdür vekili[290] olarak görevlendirilebilmesi de mümkündür.

aa. Hukuki Niteliği ve Organ Vasfı

5411 sayılı Bank.K. 'unun izafe ettiği özellikler nedeniyle, genel müdür yardımcılarının banka yönetim teşkilatında bulunmaları zorunlu olup, banka anonim ortaklığının iradesine etki edecek yetkilere sahip olmaları halinde organ vasfına sahip olacaklardır; Bankacılık Kanunu genel müdür yardımcılarının atanmasını gerekli

---

[289] Bank.K m. 23/I, m. 25.

[290] BÜYİY (Üst Yönetime İlişkin Yönetmelik) m.6 fık.5 de RG. T. 13/4/2011, S.27904 değişiklik ile genel müdür yardımcıları" ifadesi madde metinden çıkartılmıştır.

görmekle birlikte konumlarına ve yetkilerinin kapsamına ilişkin birkaç istisna dışında[291] düzenleme yapmamıştır; bu nedenle de genel müdür yardımcılarının yetkilerinin belirlenmesi açısından TTK m.367 kapsamında yönetim kurulu tarafından yapılacak yetki devri ile görev alanlarının belirlemesi önemli olacaktır[292]. İkincil düzenlemelerden Yıllık Faaliyet Raporu Yönetmeliği m.8 ile BİSİSYDSHY/İç Sistemler Yönetmeliği m.8 vd. yönetmeliklerde ifade edildiği üzere "*...genel müdür ile birlikte genel müdür yardımcıları sorumlu oldukları bölümleri yönetmek eşgüdümü sağlamak iç sistemler bağlamında kendilerine bırakılan görevleri ifa etmek bankanın karşı karşıya kaldığı riskleri yönetim kuruluna bildirmek yönetim kurulu tarafından onaylanan strateji ve planları uygulamak gibi görev ve yetkileri vardır"*[293]. Görüleceği üzere Bankacılık Kanunu 'nda gerek genel müdür gerekse genel müdür yardımcılarının, yetki ve görevlerine ilişkin bir belirleme olmamasına rağmen bankanın uğradığı zararlardan sorumlu olduklarına ilişkin yönetici adı altında Bank.K. m. 108 ve 110 da genel müdür ve genel müdür yardımcısı adı altında da Bank.K. m.134/14, m.135 gibi birtakım düzenlemelere yer verilmiştir[294].

Genel müdür yardımcılarının organ olup olmadığı ile ilgili *Reisoğlu* herhangi bir açıklamaya yer vermez[295] iken, *Altay*, genel müdür ile beraber genel müdür yardımcılarını da Bankacılık Kanunu'nda sayılan organlar içinde değerlendirmiş, *Tekinalp*, genel müdür yardımcısının da kanunda özel olarak düzenlenmiş olmasına rağmen tıpkı genel müdür ile ilgili değerlendirmesinde olduğu gibi kanuni organ olmadığını ancak medeni hukuk ilkeleri dikkate alınarak tüzel kişilik adına irade açılamaları dolayısıyla organ sıfatına sahip olduklarını belirtmiştir. [296] *Göktürk*'te konuyu Bank.K'nda yer alan "yönetici" kavramını dikkate alarak yorumlamış ve burada yer alan yöneticilerin ve Bank.K' unun

---

[291] Bu istisnalar; Bank.K.m.39/1'de yer alan finanstan sorumlu genel müdür yardımcısının finansal tabloları imzalaması zorunluluğu, Bank.K.m.52/1'de yer alan kredi açma yetkisinin genel müdürlüğe devridir.

[292] **ALTAY**, Banka AO, s. 53-54.

[293] **TEKİNALP**, Banka Hukukunun Esasları, s.177, N.19-19.

[294] Bank. K. m.3 de yer alan yönetici tanımında genel müdür yardımcısına yer verilmiş olması, m. 25 de sahip olması gereken niteliklerin ve atanma usullerinin belirlenmiş ve atanmasını açıkça aramış olması ve Bank.K. m.39/1 ile finanstan sorumlu genel müdür yardımcısının finansal tabloları imzalaması zorunluluğu, Bank.K. m.110, 134/14, 135 gibi maddelerde konumlarına bakılmaksızın sorumlu olduklarına ilişkin yapılan düzenlemeler, genel müdür yardımcılarının bankada bulunmasının zorunlu olduğunu dolaylı bir şekilde ifade etmektedir.

[295] **REİSOĞLU**, Bankacılık Kanunu Şerhi, 2015, s.665-670.

[296] **ALTAY**, Banka A.O. s.53; **TEKİNALP**, Banka Hukukunun Esasları, s.163, (N.17-03).

25. Maddesinde yer alan genel müdür yardımcısı ve dengi unvanların üst seviyede bir grup olduğuna işaret ederek hiyerarşik olarak üst seviyede bulunan belirli bir grubun organ olarak kabul edilmesi gerekeceğinden bahisle, maddi anlamda organı ifade edecek şekilde anlaşılmasının mümkün olduğunu ifade etmiştir[297]. Kanaatimizce de 5411 sayılı Bank.K.'dan önceki kanunlarda organ başlığı altında yer alan genel müdür yardımcılarının, 5411 sayılı Bank.K.'da her ne kadar açıkça belirtilmese de niteliklerinin, atanma usullerinin belirlendiği, özellikle bazı genel müdür yardımcılıklarının zorunlu olarak bulunması gerektiği, üst seviyede bankayı etkileyebilecek kararlar alabildikleri dikkate alındığında genel müdür yardımcılığının organ olduğu söylenebilecektir.

bb. Banka ile Genel Müdür Yardımcıları Arasındaki Sözleşme İlişkisi

Banka ile genel müdür yardımcısı arasında genellikle süre ile sınırlı olmaksızın[298] bir hizmet sözleşmesi bulunmakta olup, genel müdür gibi işveren temsilcisi sıfatını taşıdığından toplu sözleşme kapsamı dışında olacak ve işçi sendikalarına üye olamayacaklardır. Genel müdür yardımcıları da İş Kanun'u ve TBK'nda yer alan hizmet sözleşmesi hükümlerine tabi olup, hizmet sözleşmelerinin sona ermesi de İş Kanun'u hükümlerine ve hizmet sözleşmesinde yer alan düzenlemelere tabi olarak gerçekleştirilebilecektir[299].

cc. Taşıması Gereken Nitelikler

Bank.K. m.3. 'te sayılan "yöneticiler" tanımı içerisinde, BKYİY/ Kurumsal Yönetim İlkeleri m. 3/g "Üst Düzey Yönetim" tanımı içerisinde, BİSİSYDSHY/ İç Sistemler Yönetmeliği'nde m. 3/jj 'de "Üst Düzey Yönetim" tanımı içerisinde ve BÜYİY /Üst Yönetime ilişkin Yönetmelik m.6'da *"Genel müdür ve yardımcılarına ilişkin bildirimler"* başlıklı madde içerisinde genel müdür yardımcılığı ifadesine yer verilmiştir. Bankacılık Kanunu genel müdür ile genel müdür yardımcıları/dengi unvandakilerin sahip olmaları gereken nitelikleri Bank.K. m. 25/2'de belirlemiştir. Genel müdür yardımcılarında, en az yedi yıllık mesleki deneyiminin bulunması ve asgari üçte ikisinin

---

[297] **DRUEY**, Jean Nicolas; Organ und Organisation, Zur Verantwortlichkeit aus aktienrechtlicher Organschaft, SAG. 53 1981, s. 78; **(GÖKTÜRK**, K. s.64-65 dipnot 69'dan naklen).

[298] Sözleşmeler uygulamada genellikler bir yıl süreli olarak yapılmakla beraber bir yılın sonunda sözleşme kendiliğinden yenilenmekte ve süresiz sözleşmeye dönüşmektedir.

[299] **REİSOĞLU**, Bankacılık Kanunu Şerhi,2015, s. 667.

hukuk, iktisat, maliye, bankacılık, işletme, kamu yönetimi ve dengi dallarda en az lisans düzeyinde öğrenim görmüş olması şartları aranmaktadır. Ayrıca, başka unvanlarla istihdam edilseler dahi, yeki ve görevleri itibarıyla genel müdür yardımcısına denk veya daha üst konumlarda "icrai" nitelikte görev yapan diğer yöneticiler de Bank.K.'da genel müdür yardımcılarına ilişkin hükümlere tabidir. Bu hüküm ile, bilgi ve tecrübe şartının istisnasız uygulanması amaçlanmıştır. Burada yer alan nitelikler ilave olarak da Bank.K. m.26 da yer aldığı üzere ayrıca Bank.K. m.8/1 a-b-c-d bentlerinde belirtilen şartları da taşımaları gerekecektir, aksi halde Bankada genel müdür yardımcısı ya da herhangi bir unvanda dahi olsa imza yetkisini haiz görevli olarak çalışmaları mümkün olmayacaktır[300].

dd. Atama Yetkisine Sahip Olanlar ve Atama Usulü

Banka genel müdür yardımcıları, TTK m. 375/d'de yer alan münhasır yetkiye istinaden yönetim kurulu tarafından[301], Bank.K m.25/2 yer alan koşulları taşıyan gerçek kişilerinden, Bank.K. m.25/3 ve BÜYİY/Üst Yönetime İlişkin Yönetmelik m.6 hükümlerinde yer alan usulleri dikkate alarak yönetim kurulu dışarısından seçilerek ve BDDK'nın onaylaması suretiyle atanırlar[302]. Bank.K. m.25/3'ün "*Genel müdürlüğe ve yardımcılıklarına atanacakların, bu maddede aranan şartları taşıdıklarını gösteren belgelerle birlikte Kuruma bildirilmesi şarttır. Bildirimden itibaren yedi iş günü içinde Kurumca olumsuz görüş bildirilmemesi durumunda ilgili kişilerin atamaları yapılabilir"* açık ifadesi nedeniyle bu 7 günlük süre ve BDDK'nın olumsuz dönüş yapmaması şartı atama için zorunlu ve geçerlilik şartıdır. Banka ile genel müdür arasında yapılan hizmet sözleşmesi genel müdür yardımcısı olarak çalışabilmesi için bu onay koşuluyla yürürlük kazanacaktır. Uygulamada banka ile yapılan sözleşmelere de ayrıca böyle bir ifade de eklenmektedir. Bankanın bu süreci beklemeden genel müdür yardımcısını ataması durumunda Bank.K. m.146/c hükmü gereği idari para cezası verilebilecektir.

---

[300] Bu konu hakkında genel müdür için yapılan açıklamalar genel müdür yardımcıları için geçerlidir.

[301] **TEKİNALP**, Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku s.252, N12-45.

[302] BDDK onayı beklenmeden yapılan atama Bank.K. m. 25 de yer alan ifade nedeniyle geçerli olmayacak ise de Yarg. 9 HD 26.03.2002 tarihli 2001/19968 E. ve 2002/4954 K. sayılı kararında farklı görüştedir, kararda Bankacılık Kanunu'nda bu aykırılığa idari para cezası öngörüldüğü bu nedenle atama işleminin geçersizliğinin söz konusu olmadığı sonucuna varılmıştır, farklı görüş için bkz. **REİSOĞLU**, Bankacılık Kanunu Şerhi 2015, s.668-669.

Genel müdür yardımcılarının işlerine son verilmesi de yine TTK m.375/d gereği olarak yönetim kurulunca gerçekleştirilir. Atama ve işe son verme yine yönetim kurulunca tescil ve ilan ettirilir.

Genel müdür yardımcılarının bankanın yönetim kurulu üyesi olup olmayacağı hakkında Bank.K.'nda bir düzenleme ya da kısıtlama olmamakla beraber BDDK'nın TBB'yi muhatap alan 18.06.2008 tarihli ve 8305 sayılı yazısında, yurtdışında kurulu bankaların Türkiye'deki şubeleri hariç genel müdür yardımcısı olarak görev yapan kişilerin aynı zamanda yönetim kurulu üyeliği görevini yürütmeleri hususunun kurumsal yönetim ilkeleri ile uyumlu olmadığı ve bu durumda olanların ilk genel kurul toplantısında uygun hale getirilmeleri için bankalara süre verilmesi uygun bulunmuş; dolayısı ile yönetim kurulu üyesinin genel müdür yardımcısı olmayacağı belirtilmiştir[303]. Bank.K. m.22'de, *"kurumsal yönetim"* ilkesini benimsenmiş olduğunu açıklandıktan sonra, bankaların teşkilatlanmalarına ilişkin düzenlemede, bu ilke doğrultusunda hükümler öngörülmüş bulunmaktadır. Böylece, *"finansal raporlama"* sistemi yanında, *"denetim"* sistemi kurulması yoluna gidilmiş Bank. Kan. m.23/3, Bankanın iç kontrol, risk yönetimi ve iç denetimi sistemleri ile finansal raporlama sistemlerinin kurulması ve çalıştırılması görevi yönetim kuruluna yüklemiş, ayrıca bu sistemlerin işleyişlerini sürekli kontrol etmek üzere, yönetim kurulunun, kendi bünyesinde bir *"denetim komitesi"* kurmasını öngörmüştür. Dolayısıyla, bir genel müdür yardımcısının, eş zamanlı olarak yönetim kurulu üyeliğine seçilmesinin mümkün olmadığı bu yapıdan anlaşılmaktadır. Zira, bir genel müdür yardımcısının kendi faaliyetlerini, yine yönetim kurulu üyesi olarak gözlemleyip denetlemesinin, kurumsal yönetim ilkesi ile bağdaşmayacağı açıktır. Burada önemli olan bir noktada, kurumsal yönetimin Bankalar Kanunu tarafından zorunlu bir ilke olarak öngörülmüş olmasıdır. Bu ilke ile bağdaşmayan bir yönetim tarzının benimsenmesi söz konusu olamayacağından kanaatimizce BDDK'nın kararı yerinde ve amaca uygun bir karar olmuştur. Bu sınırlama sadece Banka yönetim kurulu üyeliği için söz konusu olup, esas sözleşmede yasaklanmamış olması koşuluyla genel müdür yardımcısının bankanın iştiraklerinde yönetim kurulu üyesi olmasına engel oluşturmamaktadır.

---

[303] **REİSOĞLU**, Bankacılık Kanunu Şerhi, s.609 (BDDK'nın karar tarihi 12.06.2008 sayısı 2651); **ALICI**, s. 413.

Genel müdür yardımcılarının 3182 sayılı Bankalar Kanunu m. 28 gereği "…Bankaların denetçileri ile genel müdür ve yardımcıları da yemin etmek zorundadırlar…" düzenlemesi nedeniyle yemin etmeleri gerekiyor iken bu yükümlülük bilahare kaldırılmış olup yemin etmeleri zorunluluğu bulunmamaktadır[304].

Genel müdür yardımcısının yönetim kurulunca seçilmelerini müteakip atanabilmeleri için BÜYİY/Üst Yönetime İlişkin Yönetmelik ekinde yer alan belgeler doldurulmak suretiyle BDDK'ya gönderilir. Bu evrakların Kuruma intikalini izleyen yedi iş günü içinde BDDK tarafından olumsuz görüş bildirilmemesi durumunda ilgili kişilerin atamaları yapılabilir[305]. BDDK'dan önceden görüş alınması zorunluluğu ya da uygulaması da bulunmamaktır; 7 gün sessiz kalınması zımni onay anlamında olup, BDDK'nın uygun görmemesi halinde olumsuz görüşünü yazılı olarak bildirmesi gerekecektir. 4389 sayılı Bankalar Kanunu'na göre BDDK'nın olumsuz görüşü olması halinde gerekçeli karar oluşturulması gerekir iken 5411 sayılı Bank.K.'da bu şart kaldırılmış ve gerekçe oluşturmalarına gerek kalmamıştır. Görüşün olumsuz olması halinde banka ya da ilgili yargıya başvurabilir ve tazminat talebinde bulunabilir bu durumda olumsuz görüşün gerekçesini İdare Mahkemesi kurumdan sorar[306].

Genel müdürde olduğu gibi genel müdür yardımcılarının da görevden ayrılması halinde hem genel müdür yardımcısı hem de banka tarafından mutlaka BDDK'ya bilgi verilmelidir.

c. İç Sistemler Kapsamındaki Birimlerin Yöneticileri -Yetki ve Görevleri İtibarıyla Genel Müdür Yardımcısına Denk veya Üstü Yöneticiler

İç sistemler kapsamındaki birimler banka organizasyon yapısı içerisinde yönetim kuruluna bağlı olarak kurulur, yönetim kurulu iç sistemler kapsamındaki görev ve sorumluluklarını kısmen veya tamamen iç sistemler sorumlusuna devredebilir. Genel müdür yardımcılarının atanmaları ile ilgili nitelikleri belirleyen Bank.K. 25' de genel

---

[304] BÜYİY (Üst Yönetime İlişkin Yönetmelik) m.6 fık.5 de RG. T. 13/4/2011, S. 27904 değişiklik ile genel müdür yardımcısı ifadesi yönetmelikten çıkartılmıştır. Genel müdür yardımcısının sadece genel müdür vekili olacak ise genel müdür vekilliği görevine başlaması için yemin etmesi gereklidir.

[305] Daha genel müdür için ifade edildiği üzere genel müdür yardımcıları içinde BDDK'dan önceden görüş alınması zorunluluğu ya da uygulaması da bulunmamaktır; 7 gün sessiz kalınması zımni onay anlamında olup, BDDK'nın uygun görmemesi halinde olumsuz görüşünü yazılı olarak bildirmesi gerekecektir.

[306] Detaylı açıklama bkz. **REİSOĞLU**, Bankacılık Kanunu Şerhi, s. 667-669.

müdür yardımcılığı unvanı dışında olup da bu unvana denk unvanların da aynı düzenlemeye tabi olacağını belirtmiştir. Bankaların BKYİY/Kurumsal Yönetim İlkeleri'nin tanımlar başlıklı m.3/g bendinde üst düzey yönetim tanımı yapılırken de yine benzer bir ifadeye yer verilmiştir. Keza BİSİSYDSHY m.8 üst düzey yönetimin görev ve sorumluluklarını belirler iken iç sistemler kapsamındaki üst düzey yöneticiler ifadesine de ayrıca yer vermiştir. Yine BDDK tarafından yayınlanan Bankalarda İyi Ücretlendirme Uygulamalarına İlişkin Rehber'de (BİÜUR/İyi Ücretlendirme Rehberi)'nde "iç sistemler kapsamındaki birimlerin üst düzey yönetiminin ücretlendirilmesinin gözetimi ücretlendirme komitesinin sorumluluğundadır." demek suretiyle iç sistemlerin üst düzey yönetimin içerisinde yer alan yöneticilerden olduğuna işaret etmiş olmaktadır.

Başka unvanlarda istihdam edilseler dahi yetki ve görevleri itibariyle genel müdür yardımcısına denk veya daha üst konumlarda görev yapan diğer yöneticilere ilişkin olarak ilk önce 4389 sayılı Bankalar Kanunun da ve gerekçesinde genel müdür yardımcısına ilişkin hükümlere tabi olacakları yer alıyordu. *Reisoğlu* genel koordinatör adı altında çalışan bir yöneticinin de genel müdür yardımcısı yetkileri ile donatılması halinde aynı nitelikleri taşıyacağını belirtmiştir. Yine genel müdür yardımcısına tanınan görev ve yetkilerle çalışan icrai nitelikte görev yapan daha düşük unvanda olan bir banka mensubu da genel müdür yardımcılarının tabii oldukları hükümlere tabi olacaklardır[307].

2. İlgili Mevzuat Hükümlerinin Tespiti

a. Türk Ticaret Kanunu Kapsamında Üst Düzey Yönetim

Bankaların yönetim yapılanması bakımından, Bank.K. m. 7/1-a'ya göre anonim şirket şeklinde kurulması ve Bank. K. m.2/son hükmüne göre genel hükümlerin uygulanmasına ilişkin düzenlemeleri TTK hükümlerinin uygulanmasına olanak sağlamıştır.

Bank.K.'da yönetici geniş kapsamlı düzenlenmiş olmakla birlikte, TTK, yönetim organizasyonunu Bank.K.'dan farklı olarak yönetim kurulunu esas almak suretiyle

---

[307] **REİSOĞLU**, Bankacılık Kanunu Şerhi, s.666; "*...daha üst konumlarda icrai yetkileri haiz genel müdür yardımcılarının yetkilerinden daha fazla yetkili kategoriler ihdas edebilirler. Nitekim uygulamada genel koordinatör, koordinatör, genel sekreter gibi, unvanlar altında çalışan banka mensuplarına rastlanmaktadır".* **ÇEVİK,** Kemal; Ekonomi Hukuku Yaklaşımı ile Banka Hukuku, Turhan Kitabevi, 2.Baskı, Ankara 2009, s.239.

düzenlemiştir. Türk Ticaret Kanunu'na göre anonim şirketlerde şirketin yönetimi ve yönetiminin yapılandırılması konusunda yetkili organ yönetim kuruludur[308]. TTK m. 365 ve m. 374 'de yer alan ifadelerden de anlaşılacağı üzere, Kanun'da yer alan istisnalar dışında anonim şirket yönetim kurulu tarafından yönetilir ve temsil olunur[309]. Kanun ve esas sözleşme uyarınca genel kurulun yetkisinde olan konular dışında kalan tüm alanlarda bir yetki boşluğu yaratmayacak şekilde yönetim kurulu yetkili kılınmıştır

TTK 'da yönetici tanımı yapılmamış olmakla birlikte, şirketler hukuku anlamında yönetici, ticaret şirketleri adına karar alan, alınan kararları icra eden ve/veya imza yetkisi bulunan yönetim kurulu üyeleri, genel müdür, genel müdür yardımcıları, müdürler, direktör veya genel koordinatör gibi sıfatlar taşıyan kişileri ifade eder. Bir kişinin yönetici olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceği sorumluluk rejimine tabi olup olmayacağı bu kişinin unvanından çok şirketi idare ve temsildeki yerine bağlıdır. Bir çalışanın yönetici olarak kabul edilip edilmeyeceği araştırılırken müşteri çevresi ile olan etkileşimi iradesiyle şirketi borç altına sokma yetkisinin bulunup bulunmadığı şirket ad ve hesabına sözleşmeler yapıp yapamayacağı gibi konular önem arz eder. Örnek olarak Yargıtay bir kararında "emanet müdürü" unvanına sahip bir kişinin şirketi idare ve temsildeki yetkileri de dikkate alarak yönetici olduğuna hükmederken bir başka kararında da "ticaret müdürü" unvanına sahip çalışanın yönetici olarak kabul edilemeyeceğine karar vermiştir.[310]

Yönetici kavramı TTK m. 553 ile Mehaz İsviçre BK m. 754'de birbirinden farklı kapsamda düzenlenmiştir.

İsviçre BK m.754'de, doğrudan "yöneticiler" yerine, "*şirketin yönetimi ile iştigal eden, uğraşan tüm kişiler"* ifadesi gibi geniş bir ifade kullanılmıştır. Ancak mehaz kanunda kişinin sorumluluğu için organ niteliğinde olması da gerekli olup, "organ" niteliğinden söz edebilmek için, bu kişinin şirketi en üst düzeyde yöneten, şirketin gidişatına ilişkin temel ya da başlıca stratejik kararlarda bağımız ve belirleyici etkisi olan yönetenlerden olması aranmıştır. Şirketin yönetimine ilişkin temel ya da başlıca stratejik kararları bağımsız bir şekilde almadıkları veya şirketin gidişatına etkide bulunmadıkları

---

[308] **GÖKTÜRK**, s. 39.

[309] Bkz. TTK m.365 ve 374 madde gerekçeleri.

[310] **ESİN** Toprak, Filiz; Büyük Güç Büyük Sorumluluk Getirir başlıklı yöneticilerin hukuki ve cezai sorumluluğuna ilişkin 10 Haziran 2017 tarihli makale https://www.kolcuoglu.av.tr/Uploads/Publication/yoneticilerinhukukivecezaisorumlulugu.pdf (E.T.13.11.2022).

yani organ işlevi görmedikleri sürece hiyerarşik olarak daha alt seviyede olanlar hizmet ya da vekalet sözleşmesi ve ilgili düzenlemelere göre sorumlu olmalıdırlar[311]. Genel sorumluluğa ilişkin düzenlemenin yapıldığı TTK m. 553'te "yöneticiler" de sorumlu olacaklar içerisinde sayılmıştır. TTK m.553'ün gerekçesinde *"...maddenin kaynağının İsviçre BK 754 m. olduğu belirtilmiş olup 553 maddede açıkça görevli kişilerin kurucular, yönetim kurulu üyeleri, yöneticiler ve tasfiye memurları olarak belirtildiği halbuki kaynak kanunda "yönetim kurulu üyeleri ile yönetim ve tasfiye ile* uğraşan *kişiler"* ifadesine yer verildiği, geniş anlama sahip "uğraşan" sözcüğü ile görevli olmadığı halde yönetime ve tasfiyeye karışan, talimat veren, yönetimi ve tasfiyeyi yönlendiren, bir bakıma geri planda yöneten büyük pay sahipleri başta olmak üzere, gizli yöneticiler ve tasfiye memurlarının kastedildiği, bu geniş kapsamlı ibarenin hukukumuza aktarılması halinde banka hukukundaki deneyim ve birikim göz önüne alınınca bu ibarenin amacı ve İsviçre'deki anlayışı aşan bir anlam ve boyut kazanacağından endişe edildiği ifade edilmiştir. "*Böylece ucu açık bir ibareyi hükme koymak yerine mevcut "yöneticiler" sözcüğünün yorumlanmasının öğretiye ve yargı kararlarına bırakılmasının, bu yolla daha dinamik bir anlayışın hukukumuza egemen olabileceğinin düşünüldüğü belirtilmiştir…. Ayrıca İsviçre'de maddede kasıt ve ihmalle denilmek suretiyle kusurun derecesinde ayrıma vurgu yapılarak mahkeme yönünden bir rehber hüküm oluşturulmuş olmasına rağmen, 557' inci maddede zaten ayrım yapıldığı için 553'te "kusur" sözcüğü ile yetinilmiştir. Ayrıca BK m. 43 ve 44'ün bu konuda açık olduğu da dikkate alınmıştır. "Yönetim kusuru" açık bir sorumluluk hâli olarak düzenlenmemiştir. Bunun gibi, her iki halde de özen yükümlülüğüne aykırılık olmadığı sürece mahkemenin yerindelik incelemesi yapıp bu yaklaşımla sorumluluğa varmasının, 553 maddede yer alan "kanun ve esas sözleşmeden doğan yükümler*" somutlaşması karşısında güç olduğu vurgulanmıştır[312]

TTK m. 553'nin yanı sıra m. 369'da yönetim kurulu üyeleri ve yönetimle görevli üçüncü kişilerin, görevlerini tedbirli bir yöneticinin özeniyle yerine getirmek ve şirketin menfaatlerini dürüstlük kurallarına uyarak gözetmek yükümlülüğü altında olduğunu

---

311 **YANLI**, Yönetici Kavramı, s.49-50.

312 Bkz. TTK m. 553 gerekçesi .

düzenlerken yönetici ifadesi kullanılmıştır. Keza TTK m.516' da da yönetim kurulu üyeleri ile üst düzey yöneticilere ödenen ücret, prim, ikramiye gibi mali menfaatler, ödenekler, yolculuk, konaklama ve temsil giderleri, ayni ve nakdî imkânlar, sigortalar ve benzeri teminatların yıllık faaliyet raporunda yer alacağı düzenlenirken üst düzey yönetici kavramına da yer verilmiştir.

b. Bankacılık Mevzuatı Kapsamında Üst Düzey Yönetim

Bankacılık Kanunu'nun benimsediği yönetim sisteminde Türk Ticaret Kanunu'ndan farklı olarak, yönetimde genel müdürlük teşkilatına da yer verilmiştir. 3182 sayılı mülga Bankalar Kanunu'nda beşinci bölüm, ikinci kısımda "*yönetim organları"* başlığı ile "*yönetim kurulu*", "*kredi komitesi*", *"genel müdür ve yardımcıları"* düzenlenmiştir. 4389 sayılı Bankalar Kanunu'nda yöneticinin tanımı yapılmadığı gibi üst yönetim ya da üst düzey yönetim adı altında bir düzenlemede bulunmamakta ancak *bankaların teşkilat ve organları* başlıklı 9 maddesinde banka yöneticilerinin atanmaları, sorumlulukları ile ilgili birtakım alt maddelere yer verilmiştir. 5411 sayılı Bankacılık Kanunu'nun "*Tanımlar ve kısaltmalar*" başlıklı 3. maddesinde yöneticilerin kimler oldukları tek tek sayılmış, bu şekilde kanun koyucu kanunda saydığı unvanları yönetici olarak kabul etmiştir. Bu durumda, genel müdürlük merkez teşkilatında yer alan yöneticilerde dahil bu unvanlarda çalışanlar banka teşkilatında yaptığı iş ve fonksiyonları ne olursa olsun yönetici olarak kabul edilmiş olmaktadırlar.

Bankaların faaliyetleri pay sahipleri, banka yönetimi ya da bankaya yatırımcılarını ilgilendirdiği kadar bir bütün olarak ekonomiyi de doğrudan ilgilendirmekte olup d bu nedenle de kanun koyucu bankaların ekonomideki bu özel durumunu dikkate alarak, faaliyetlerini verimli ve kontrollü bir şekilde icra etmesi, görevlerini en uygun şekilde yerine getirebilmesini teminen, iç kontrol veya iç denetim sistemi gibi özel birtakım gözetim ve denetim yapan yönetimlere yer vermiştir. Tasarruf sahiplerinin haklarının, ekonomik yapının ve buna duyulan güvenin korunması için banka yönetiminde gözetimin ve dolayısıyla gerektiğinde müdahale edilebilmesinin önemi yadsınmaz bir gerçektir. Bu nedenle de bankalar kamu otoriteleri tarafından denetlenmenin yanında ayrıca buna ilaveten bankanın kendi içerisinde yer alan bir denetim sistemine de ihtiyaç duymaktadır[313].

[313] **GÖKTÜRK**, s.37-38.

Bank.K.'da üst düzey yönetim adı altında bir düzenleme yer almamış olmakla birlikte, Bank.K m. 3'te yöneticilere ilişkin sayılan unvanların içerisinde ve BKYİY ile İç Sistemler hakkındaki yönetmeliklerde üst düzey yönetimin tanımı içerisinde yer alan genel müdür, genel müdür yardımcıları, İç sistemler kapsamındaki birimlerin yöneticileri, genel müdür yardımcılığına denk ya da üstü unvanların Bank.K'nda birtakım düzenlemelere tabi tutuldukları görülmektedir.

Bank.K'nda bu unvanlara ilişkin bir tanım yapılmamış ancak bunların nitelikleri, atanma usulleri, yükümlülük ve sorumlulukları, bankada görev almış olmaları nedeniyle uygulanan birtakım kısıtlayıcı ya da istisnai nitelikte hükümlere yer verilmiştir[314].

BDDKur. tarafından düzenlenmiş olan muhtelif yönetmelikler ile de üst düzey yönetime ilişkin düzenlemeler yapılmıştır. BKYİY/Kurumsal Yönetim İlkeleri, FHŞHY/ Finansal Holding Şirketleri Hakkında Yönetmelik, BÜYİY/Üst Yönetime İlişkin Yönetmelik, BİSİSYDSHY/İç Sistemler Yönetmeliği, BİÜUR/İyi Ücretlendirme Rehberi, BABST/Bilgi Alışverişi, Takas ve Mahsuplaşma Kuruluşlarında Bilgi Sistemleri Yönetiminde Esas Alınacak İlkeler ile İş Süreçleri ve Bilgi Sistemlerinin Denetimine İlişkin Tebliğ'ler de üst yönetim ve üst düzey yönetim'e ilişkin hükümler olduğu görülmektedir. Ancak şunu belirtmek gerekir ki üst yönetim ve yönetici kavramları temel olarak kurumsal yönetim ilkeleri içerisinde oldukça detaylı olarak düzenlenmiştir. Dünyada bankacılık sektöründe uygulanan ilkeler ve uygulamalar ama özellikle de Basel Bankacılık Denetim Komitesince oluşturulan Basel standartları[315] dikkate alınarak kurumsal yönetime ilişkin kapsamlı düzenlemeler yapmıştır.

c. Sermaye Piyasası Mevzuatı Kapsamında Üst Düzey Yönetim

Yönetici tanımı, SPK tarafından ilk olarak temmuz 2003 tarihinde yayınlanıp daha sonra şubat 2005 tarihinde düzeltilerek tekrar yayınlanmış olan kurumsal yönetim ilkelerinde kısmen Bank.K.'nda ki tanımlamadan daha geniş olarak yapılmış olup buna göre; şirketin icra başkanı/genel müdürü, genel koordinatör dahil, bunların yardımcıları, şirketin organizasyon şemasında yer alan ana birimlerin başında bulunan personel ve

---

[314] Bank.K. m. 23-25-26 27-39-49-50-64-70-134-135 ve geçici 34.

[315] *Basel standartları, finansal istikrarı artırmak amacıyla uluslararası düzeyde bankaların düzenleme, denetim ve uygulamalarını güçlendirmek ve üye ülkeler arasında tutarlı ve karşılaştırılabilir bir bankacılık düzenleme çerçevesi oluşturmayı amaçlamaktadır.* https://www.bddk.org.tr/Sss/Liste/108 (E.T.04.01.2023).

bunların yardımcıları, ayrıca yönetimde söz sahibi olan yönetim kurulu başkanına veya icra başkanı/genel müdüre doğrudan bağlı olarak çalışan personel ile birlikte danışman gibi diğer personel, yönetici olarak adlandırılmıştır. SPK tarafından düzenlenmiş olan kurumsal yönetim ilkelerinde yer alan yönetici tanımı ile yönetim kurulunun dışında günlük işlerle ilgilenen en üst düzeyde çalışanları yönetici olarak kabul etmiştir[316]. Yönetici tanımı ve görevlerinin belirlenmesi kadar yöneticilerin görevleri arasında denge kurulması da kurumsal yönetimin amaçlarındandır[317].

Gerek 6362 sayılı Ser.P.K. 'na ve 6102 sayılı TTK'na uyum kapsamında hazırlanan, II-17.1 sayılı Kurumsal Yönetim Tebliği[318]'n de yer alan Yürürlükten kaldırılan tebliğler başlıklı m. 15'te, Kurumsal Yönetim İlkelerinin Belirlenmesine ve Uygulanmasına İlişkin Tebliğ (Seri: IV, No:56)[319] ile Sermaye Piyasası Kanununa Tabi Olan Anonim Ortaklıkların Uyacakları Esaslar Tebliği (Seri: IV, No:41)[320] yürürlükten kaldırılmış ve söz konusu iki tebliğdeki hususlar yeniden düzenlenmiştir. Üst düzey yönetici ifadesi: halihazırda yürürlükten kalkmış olan Kurumsal Yönetim İlkelerinin Belirlenmesine ve Uygulanmasına İlişkin Seri :IV, No: 56 sayılı Tebliğ'de[321], yönetim kurulu ve üst düzey yöneticiler ile ilgili düzenlemeler yapılmış olup örneğin m.1.3.7'de *..üst düzey yöneticilerin* ve bunların eş ve ikinci dereceye kadar kan ve sıhrî yakınlarının, çıkar çatışmasına neden olabilecek işlemler yapabilmesi ve rekabet edebilmesi genel kurulun önceden onayının alınması ve buna ilişkin genel kurulda bilgi verilmesi şartına bağlanmıştır. 4.5.11 maddede ise yönetim kurulu tarafından oluşturulacak komiteler içerisinde yer alan Aday Gösterme Komitesinin *üst düzey yönetimin* performans değerlendirmesi ve kariyer planlaması konusundaki yaklaşım, ilke ve uygulamaları belirleyeceğini ve bunların gözetimini yapacağını düzenlemiştir. Yönetim kurulu üyelerine ve üst düzey yöneticilere sağlanan mali haklar başlıklı 4.6 maddesinde de *üst*

---

316 **GÖKTÜRK**, s. 60.

317 *Böckli, Peter, Corporate Governance auf Schnellstrassen und Holzwegen, in ST, H. 3, J. 2000, s. 133 (133-152)* **GÖKTÜRK**, s. 54-56 'dan naklen*;* Kurumsal Yönetim ile ilgili Ayrıntılı bilgi **PULAŞLI**, Governance, 2003, s.2 vd.

318 RG. T.03/01/2014, S.28871.

319 RG. T.30/12/2011, S. 28158.

320 RG. T. 19/03/2008, S.26821.

321 RG. T. 30/12/2011, S. 28158, (03/01/2014'li, II-17.1 sayılı Kurumsal Yönetim Tebliğ ile yürürlükten kalkmıştır).

düzey yöneticilerin ücretlendirme esaslarının yazılı hale getirilmesi ve genel kurul toplantısında ayrı bir madde olarak ortakların bilgisine sunularak pay sahiplerine bu konuda görüş bildirme imkânı tanınması ile m. 4.6.3'te ücret komitesinin *üst düzey yöneticilerin* ücretlendirme esaslarına ilişkin önerilerini, şirketin uzun vadeli hedeflerini dikkate alarak belirleyeceği belirtilmiştir. 4.6.5 maddesinde de şirketin, *üst düzey yöneticilerine* borç veremeyeceği, kredi kullandıramayacağı, verilmiş olan borçların ve kredilerin süresini uzatamayacağı, şartlarını iyileştirmeyeceği, üçüncü bir kişi aracılığıyla şahsi kredi adı altında kredi kullandıramayacağı veya lehine kefalet gibi teminatlar veremeyeceği; ancak bireysel kredi veren kuruluşların herkes için uyguladığı şartlarda, söz konusu üst düzey yöneticilere de kredi verebileceği ve bu kişileri diğer hizmetlerinden yararlandırabileceği yine açıkça yazılmıştır. Keza m. 4.6.6'da yönetim kurulu üyelerine ve *üst düzey yöneticilere* verilen ücretler ile sağlanan diğer tüm menfaatlerin, yıllık faaliyet raporu vasıtasıyla yönetim kurulu ve üst düzey yönetici ayırımları da yapılarak kamuya açıklanması gerektiği düzenlenmiştir. Yürürlükten kaldırılan IV-56 da "Yönetim Kurulu Üyelerine ve Üst Düzey Yöneticilere Sağlanan Mali Haklar" ifadesi yerine II-17.1 sayılı yeni tebliğde "Yönetim Kurulu Üyelerine ve İdari Sorumluluğu Bulunan Yöneticilere Sağlanan Mali Haklar" ifadesine yer verilmiş, daha önce "*üst düzey yöneticiler*" ifadesi kullanılarak yapılan düzenlemeler de bu defa "*idari sorumluluğu bulunan yöneticiler"* ifadesi kullanılarak yapılmıştır.

Yine yürürlükten kaldırılan "… *Seri: IV, No:41 Tebliği'nde düzenlenen "Pay sahipleri ile ilişkiler birimi" başlıklı madde; Tebliğ'de "Yatırımcı ilişkileri bölümü" olarak revize edilmiş, söz konusu maddeye* ortaklıklar ile yatırımcılar arasındaki iletişimi sağlayan yatırımcı ilişkileri bölümünün oluşturulması ve *bu bölümün ortaklık genel müdürü veya genel müdür yardımcısına ya da muadili diğer idari sorumluluğu bulunan yöneticilerden birine doğrudan bağlı olarak çalışması ve yürütmekte olduğu faaliyetlerle ilgili olarak en az yılda bir kere yönetim kuruluna rapor hazırlayarak sunmasının zorunlu olduğu düzenlenmiştir"*[322]. Burada "üst düzey yönetici" ifadesi kullanılmamış bunun yerine yine daha geniş kapsamlı olacak şekilde "yönetici" ve genel müdür, genel müdür yardımcısı ya da muadili idari sorumluluğu bulunan yöneticiler ifadelerine yer verilmiştir.

[322] SPK'nın bu konuda yaptığı açıklama: https://www.spk.gov.tr/Duyuru/Goster/20140103/3, https://www.spk.gov.tr/duyurular/basin-duyurulari/kurumsal-yonetim-tebligi-ii-17-1nde-degisiklik. (E.T.04.09.2022).

Halen yürürlükte olan II-17.1 sayılı tebliğde de genel müdür ifadesin yer almış, yetkilerinin net şekilde belirlenmesi gerektiğinin belirtilmiştir[323].

d. Vergi Usul Kanunu Genel Tebliği Kapsamında Üst Düzey Yönetim

OECD'nin vergi kayıp ve kaçakları ile mücadele politikaları kapsamında, gelirlerin/servetlerin arkasındaki gerçek kişilerin bilinmesi, büyük önem arz etmektedir. Türkiye'nin de üyesi olduğu OECD tarafından vergi kaçakçılığı ile mücadele için yürütülen çalışmalarda şeffaflık ve bilgi değişimi konusunda ülkelerin uyması gereken uluslararası asgari standartlar belirlenmiş olup, tüzel kişiliklerin ve tüzel kişiliği olmayan teşekküllerin gerçek faydalanıcısının bilinmesi hususu, bu standartların önemli unsurlarından biridir. Vergisel amaçlı bilgi paylaşımında uluslararası iş birliğini geliştirmek için, OECD tarafından 2000 yılında Vergi Meselelerinde Bilgi Paylaşımı ve Şeffaflık Küresel Forumu (Global Forum on Transparency and Exchange of Information for Tax Purposes – kısaca "Küresel Forum") kurulmuştur[324].

Vergi Usul Kanunu Genel Tebliği (VUKGT)[325] ile söz konusu tebliğ kapsamında belirlenen tüzel kişilerin ve tüzel kişiliğe haiz olmayan bazı teşekküllerin gerçek faydalanıcılarının, belirlenen usul ve esaslar çerçevesinde düzenli olarak Gelir İdaresi Başkanlığı'na bildirilmesi düzenlenmiştir. İşte burada da tüzel kişilerde gerçek faydalanıcının kim olduğunun tespit edilemediği durumlarda *en üst düzey icra yetkisine sahip gerçek kişi ya da kişilerin* gerçek faydalanıcı olarak kabul edilerek bildirime konu

---

[323] II-17.1 sayılı tebliğ; *"Yönetim kurulu başkanı ile icra başkanı/genel müdürün yetkilerinin net bir biçimde ayrıştırılması ve bu ayrımın yazılı olarak esas sözleşmede ifade edilmesinin esas olduğu vurgulanmış ve şirkette hiç kimsenin tek başına sınırsız karar verme yetkisi ile donatılmaması gerektiği ifade edilmiştir. Ayrıca Yönetim kurulu başkanı ve icra başkanı/genel müdürün aynı kişi olmasına karar verilmesi durumunda, bu durum gerekçesi ile birlikte KAP 'ta açıklanması gerektiği (ki Bankacılık mevzuatında bu açıkça yasaklanmıştır) belirtilmiştir. Yine Yönetim kurulu, görevlerini etkin olarak yerine getirebileceği sıklıkta toplanırken, Yönetim kurulu başkanı, diğer yönetim kurulu üyeleri ve icra başkanı/genel müdür ile görüşerek yönetim kurulu toplantılarının gündemini belirleyecektir. Yönetim kurulu bünyesinde oluşturulacak komitelerde icra başkanı/genel müdür görev alamayacaktır".*

[324] **ÖZ**, Ersan/ **AKTUĞ**, Muhammet; *"Küresel Vergi Şeffaflığının Artırılmasında Uluslararası Bilgi Paylaşımının Rolü", Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, Cilt 17, S.1, 2021 International Journal of Management Economics and Business, Vol. 17, No. 1, 2021, https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1658716.. (E.T. 05.08.2023).

[325] 529 Sıra No.lu, Vergi Usul Kanunu Genel Tebliği, RG. T. 13 Temmuz 2021, S. 31540.

edileceği belirtilmiştir. Ancak en üst düzey yöneticiden ne anlamak gerektiği konusunda oluşan tereddütleri ortadan kaldırmak için Hazine Ve Maliye Bakanlığı Gelir İdaresi Başkanlığı 05.09.2022 tarihinde VUK-145/2022-8 sayılı açıklayıcı bir sirküler yayınlamış ve bu sirkülerde yer alan "*4. En Üst Düzey İcra Yetkisine Sahip Kişiler"* başlığı altında "*En üst düzey icra yetkisi" ne sahip kişiler ifadesi ile; tüzel kişiliğin ticari faaliyetini temelden etkileyen stratejik kararlar alabilme yetkisine sahip gerçek kişi veya kişiler ile, günlük veya olağan işleri yürüten, yönetim kurulu başkanı, genel müdür, mali işler direktörü gibi üst düzey bir yönetim pozisyonu aracılığıyla icra kontrolünü elinde bulunduran gerçek kişi veya kişiler olarak anlaşılmalıdır*." açıklaması ile üst düzey yöneticiye ilişkin vergi mevzuatı bakış açısından da bir tanım yapmıştır.

Üst düzey yöneticilere ilişkin olarak, tüm kanun ve alt düzenlemelerin ortak payda ve ortak kriteri üst düzey yöneticilerin şirket hakkında bugünü ve geleceği hakkında stratejik önemde karar alma yetkisine sahip olmalarıdır.

C. Komiteler

TTK'nda her ne kadar komitenin tanımı yapılmamışsa da[326], TTK m. 366/2, m.378'de yönetim kurulu tarafından belirlenen amaçlarla komite ya da komisyonlar kurulabileceği düzenlenmiştir. Söz konusu komiteler ve komisyonlar, yönetim kurulu tarafından kendilerine devredilen yetkileri kullanan, kanunen zorunlu olmayan organlardır ve görevleri tamamen banka iç yapısı ile ilgilidir. Komite ve komisyonların yönetim ve temsile ilişkin görevleri de bulunmamaktadır [327]. TTK sisteminde anonim ortaklığın "*mutlak anlamda zorunlu kanuni organları*" yönetim kurulu ve genel kurul olup, bunların birinin yokluğu TTK m. 530 kapsamında ortaklığa karşı fesih davası açılmasına gerekçe olabilecektir. Bu mutlak anlamda zorunlu kanuni organlara ek olarak, kurumsal yönetim anlayışı kapsamında banka gibi farklı tipteki bazı anonim ortaklıklarda ek kanuni organlara yer verilmiştir, bunlar nispi anlamda zorunlu organlardır ve bunların yoklukları da her ne kadar şirketin feshine ilişkin TTK m.530 hükmüne tabi olmayacaksa

---

[326] Türk Dil Kurumu tanımına göre alt kurul anlamı olan Komite bir kurul içerisinden belirli konuları, önerileri araştırmak, incelemek, sorunları çözebilmek ve belirli görevleri yerine getirebilmek amacıyla yine belirli sayıda kişiler ile oluşturulan komisyon, alt kuruldur.

[327] **TEKİNALP**, Ünal; Yeni Anonim ve Limited Ortaklıklar Hukuku ile Tek Kişi Ortaklığının Esasları, Vedat Kitapçılık, 2. Bası, İstanbul Şubat 2012, s.112, N 11-17 (Yeni AŞ ve Ltd.).

da, yönetim kurulunun sorumluluğunu gerektirecek[328] ayrıca banka statüsünde olan bir anonim şirketin faaliyetlerine ve geleceğine etki edecek birtakım yaptırımlara da muhatap olmasına neden olabilecektir[329].

TTK m. 378'e göre, Sermaye Piyasası Kurulu'nca bir tebliğ ile belirlenen "Kurumsal Yönetim İlkeleri" doğrultusunda pay senetleri borsada işlem gören halka açık şirketlerin, yönetim kurulu ya da diğer şirketlerde denetçinin gerekli görmesi ve yazılı talebi ile yönetim kurulu tarafından, riskin erken teşhisi ve yönetim için bir "denetim komitesi" oluşturmaları zorunludur. Bu durum, TTK m.375 gereği, anonim şirketlerde kurulması gerekli ya da zorunlu olan komiteler, yönetim kurulu tarafından devredilemez ve vazgeçilemez görev ve yetkilerden birisi olmakla yönetim kurulu tarafından kurulur ve gözetimi sağlanır. Oluşturulan komiteler yönetim kurulu' na bilgi vermekle yükümlüdürler[330].

SPK mevzuatı kapsamında gerek Kurumsal Yönetim İlkelerinin Belirlenmesine ve Uygulanmasına İlişkin mülga Tebliğde (Seri: IV, No: 56) gerekse II-17.1 sayılı SPK/KYT Sermaye Piyasası Kurulu Kurumsal Yönetim Tebliği'nde Borsa Şirketleri'nin esas alacakları Kurumsal Yönetim İlkeleri düzenlenmekte olup burada da komitelerin kuruluş ve çalışmalarına yer verilmiştir. Halka açık anonim şirketler SPK 'nun ilgili tebliğiyle uyumlu olarak, yönetim kurulu kararı ile kurulup görev yapmak üzere "Denetim Komitesi", "Riskin Erken Teşhisi Komitesi" ve "Kurumsal Yönetim Komitesi" olmak üzere bu üç komiteyi oluşturmak zorundadır. Kurumsal Yönetim Tebliğinde bu üç komitenin dışında "Aday Gösterme Komitesi" ve "Ücret Komitesi"[331] de oluşturulması gereken komiteler arasında sayılmış ise de oluşturulamaması durumunda, Kurumsal Yönetim Komitesi bu komitelerin görevlerini de yerine getirebilecektir. Komitelerin kurulması, komite üyelerinin atanması, görevden alınmaları ve görevlerinin gözetimi, yönetim kurulunun kontrolü altındadır. SPK mevzuatına göre oluşturulan zorunlu komitelere ilaveten sektörün faaliyetine göre sektöre özel mevzuatlar ile başkaca zorunlu ya da ihtiyari bir kısım komitelerin kurulması da mümkün gözükmektedir. SPK/KYİ'nde

---

[328] **TEKİNALP**, Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku**,** s.222, N 11-09.

[329] Bank.K. m.67/e, f, m.68/b, m.69/b.

[330] Bkz. TTK m. 392/ 2.

[331] Bankalar hariç.

dikkat çekici hükümlerden birisi yönetim kurulu bünyesinde oluşturulan komitelerde icra başkanı/genel müdürün görev alamayacağına ilişkindir.

Bankacılık Kanunu ve Bankacılık mevzuatında özellikle de BDDK tarafından düzenlenen yönetmeliklerle, komiteler ve bunların uygulama alanları çok daha geniş olacak şekilde düzenlenmiştir. Gerek 4389 sayılı Bankalar Kanunu gerekse 5411 sayılı Bankacılık Kanunu'nda komite tanımı yapılmamış olmakla birlikte 4389 sayılı Bankalar Kanunu'nda kredi komitesine 5411 sayılı Bankacılık Kanunu'nda da kredi ve denetim komitesine ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir. Bu komitelerin ihtiyari mi zorunlu mu olup olmadıklarının tespiti önem arz etmektedir. Bir organın ya da kurulun kuruluş kriterlerinin, çalışma esaslarının, kanuna uygun olarak oluşturulması banka anonim şirketinin esas sözleşmesinde ya da kanunda belirli bir organın kurulması ve ticaret siciline tescili öngörülmüşse bu durumunda *şekli anlamda organ* meydana gelmektedir[332]. Komitenin, kanun, esas sözleşme ya da herhangi bir resmi makam kararında zorunlu tutulmamasına karşın yetkili organın inisiyatifiyle oluşturulması halinde bu yapılar *maddi anlamda organ* niteliğindedirler[333]. Yönetim kurulu üyeleri, gerekli komitelerin oluşumuna ve çalışmaları etkin bir şekilde organize etmelerine olanak sağlayacak şekilde belirlenmeli, Komitenin başkanları yönetim kurulu üyeleri içerisinde icrai görevleri bulunmayanlar arasından seçilmelidir.

Bankalarda yer alan ve kanunda da düzenlemesi bulunan önemli komitelerden bir tanesi kredi komitesi'dir. *Kredi komitelerinin* üyeleri Bank.K. m.3'te yönetici tanımı içerisinde yer almakla beraber oluşumu kanunen zorunlu olmayıp yönetim kurulunun inisiyatifi ile kurulabilecek bir birimdir[334]. Kanunda kuruluşu zorunlu olmadığı için esas sözleşmede de de kuruluşu zorunlu kılınmamış ise şekli anlamda değil, ama yetkili organ inisiyatifi ile oluşturulabileceğinden maddi anlamda organ/kurul oldukları söylenebilecektir. Kredi komitesi banka yönetim kurulunun inisiyatifine bağlı olarak kurulan ihtiyari bir kurul olup, oluşumu ile çalışma ve karar alma esasları da BDDKur. tarafından belirlenir. Ayrıca kredi komiteleri oluşturulduktan sonra ticaret siciline tescil edilmemektedir. Bu durum kredi komitesinin şekli anlamda organ olmadığını göstermekte, ancak banka esas sözleşmesinde, kredi komitesinin kurulması ve ticaret

---

[332] **ÖZTAN**, 31 vd.; **GÖKTÜRK**, s. 63; **DURAL/ÖĞÜZ**, s. 250-254.

[333] **SOYKAN**, s.14.

[334] **GÖKTÜRK**, s.83.

siciline tescili emredici bir şekilde düzenlenmişse işte ancak bu durumda kredi komitesinin şekli anlamda da organ olarak kabul edilmesi gerekmektedir[335]. Uygulamaya bakıldığında bankaların esas sözleşmelerinde kredi komitelerinin kurulmaları düzenlenmiş bazı bankalarda da organları arasında sayılmıştır[336]. Kredi komitesi yönetim kurulu tarafından kurulmuş ve kredi açma yetkisi devredilmiş ise organ konumuna yerleşecektir, yönetim kurulunun yetkinin ne kadarını devrettiği ve hangi kredilerin yönetim kurulunun onayına tabi kılınmış olduğu sorumluluğun tespiti açısından önemli olacaktır[337].

BKİY/ Kredi Yönetmeliği'nde kredi açma yetkisinin devri, bankanın dahil olduğu risk grubu ve mensupları ile ilişkiler yanında kredi komitesinin oluşumu, çalışması ve karar almasına ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir. BKİY/ Kredi Yönetmeliği m. 6' da kredi komitesinin ne şekilde oluşturulacağı düzenlenmiştir. Banka yönetim kurulunun, kredilerle ilgili olarak vereceği görevleri yapmak üzere, Bank.K.'nun 25 inci maddesine göre süre hariç genel müdürde aranan şartları taşıyan üyeleri arasından seçeceği en az iki üye ile banka genel müdürü veya vekilinden oluşan bir kredi komitesi kurulabilir. Herhangi bir toplantıya katılamayacak kredi komitesi üyesi yerine görev yapmak üzere süre hariç genel müdürde aranan şartları taşıyan yönetim kurulu üyeleri arasından iki yedek üye seçilir. Kredi komitesi üye ve yedeklerinin seçiminde yönetim kurulu üyelerinin en az dörtte üçünün olumlu oyu aranır. Bankacılık Kanunu'nda yer alan şahsi sorumluluğa ilişkin m. 110'da banka yönetici ve denetçilerinin kanuna aykırı karar ve işlemlerden dolayı bankanın zarara uğraması halinde şahsen sorumlu olacakları ve iflaslarına karar verilebileceği düzenlenmiş olup banka yöneticilerinin de kimler olduğu m. 3'te kredi komitesi başkan ve üyelerini de içine alacak şekilde tek tek sayılmıştır. Dolayısı ile ister organ sayılsın isterse yönetim kuruluna yardımcı bir kurul sayılsın neticede Bankacılık Kanunu'nda yer alan özel düzenlemeler ile bir organın taşıdığı sorumluluğu taşıdığı da gözden uzak tutulmamalıdır.

---

[335] **KOÇ**, Kredi Komitesi, s.257.

[336] Örneğin Akbank Ana sözleşmesinde organ olarak sayılmıştır. https://www.akbankinvestorrelations.com/tr/images/pdf/AKBANK_ANA_SOZLESME.pdf (E.T.29.12.2022).

[337] **ALTAY**, Banka A.O. s.90-91.

Banka organizasyon yapısı içinde önemli komitelerden bir diğeri de Bank.K. m. 24'de düzenlenmiş olan denetim komitesi[338] olup, ne amaçla kurulması gerektiği ve kimlerden oluşacağı bu maddede belirlenmiştir. Denetim Komitesi, genel olarak yönetim kurulunun hukukilik ve yerindelik hususunda yapacağı gözetim ve kontrol faaliyetlerini yürüterek, yönetim kurulunun denetim ve gözetim faaliyetlerini yerine getirmesine yardımcı olmak amacıyla, icrai görevi bulunmayan yönetim kurulu üyeleri arasından seçilir. Denetim komitesinin oluşturulması, görevleri Bankacılık Kanunu ve BDDK tarafından hazırlanan BÜYİY/Üst Yönetime İlişkin Yönetmelik ve BİSİSYDSHY/İç Sistemler Yönetmeliği'nde düzenlenmiştir. Denetim en genel anlamıyla "*...belirli faaliyet ve işlemlerin kurallara uygun olarak gerçekleştirilip gerçekleştirilmediğinin değerlendirilmesi..."* olup, "*…azınlık hakları ve bireysel haklar da dahil olmak üzere, ortaklık iradesini ve hareket alanını sınırlandıran tüm hususları"* içine alacak şekilde geniş anlamda ve "*...denetime yetkili organ ve kuruluşlarca yapılan denetim faaliyetleri ve yaptırımlarını"* içerecek şekilde dar anlamda olmak üzere iki şekilde ifade edilmektedir[339]. Denetim ortaklık içerisinden veya dışarıdan olmasına göre iç ve dış denetim olarak ikiye ayrıldığı gibi dış denetimde Devlet tarafından yapılan denetim[340] ve bağımsız denetim olarak iki şekilde gerçekleşebilecektir[341]. 6762 sayılı eTTK döneminde murakıpların şirketin denetiminde etki altında kaldığı özellikle uluslararası şirketlerde yaşanan suistimalleri de dikkate alınarak kanunun genel gerekçesinde 28. paragrafta Amerika Birleşik Devletleri ve Özellikle Sarbanes-Oxley Kanunu başlığı altında şirketi yönetenlerin, denetçi ve danışmanları arasındaki menfaat ihtilaflarının ortadan kaldırılması ve denetçinin daha güçlü bir konuma getirilmesi, denetleme kuruluşlarını da denetleyen bir kurumun hayata geçirilmesi ayrıca muhasebe standartlarının geliştirilmesi gereğine değinilmiştir. 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nda anonim şirketin hesap denetim sistemi tamamen değiştirilerek, 6762 sayılı eTTK'nda yer alan zorunlu üç organdan birisi olan ve kanunda üçüncü kısımda yer alan, uzman bilgisi olup olmadığına bakılmayan iç denetim kapsamında yer alan "murakıplar/denetim kurulu, denetçiler" ve bunlar tarafından yapılan genel kurulu toplantıya çağırma gibi yönetime ilişkin görev ve

---

[338] Bkz.Bank.K. m.24/1,

[339] **BAHTİYAR**, Ortaklıklar Hukuku 2022, s. 211,

[340] Ticaret Bakanlığı, BDDK, SPK, SDDK vb. gibi.

[341] **BAHTİYAR**, Ortaklıklar Hukuku 2022, s. 212-213.

yetkiler tamamen kaldırılmıştır; yani 6102 sayılı TTK ile denetim kurulu ortadan kaldırılmış olup artık zorunlu üç organdan birisi değildir ve artık zorunlu bir denetim organından da bahsedilemeyecektir. Murakıplar eli ile yapılan denetimlerin bundan sonra bağımsız denetleme kuruluşu veya yeminli malî müşavir (YMM) ya da serbest muhasebeci malî müşavir (SMMM) tarafından yapılmasına ve denetçilik mesleğinin gereklerine, etiğine ve uluslararası standartlara uyulmasına ilişkin düzenlemelerin yer aldığı yeni bir denetim sisteme geçilmiştir. 6102 sayılı TTK ile kabul edilen bu sistemde denetim işlevi ve bu işleve ilişkin yetkiler hiçbir kısmı veya yönü ile başka bir organa devredilemez bu yetkilerden vazgeçilemez veya doğrudan ya da dolaylı kullanılamaz. TTK m. 398'in metninden denetçiliğin bir meslek olarak icra edileceği anlaşılmaktadır. Türk Ticaret Kanunu çerçevesinde bu yeni düzenleme ile denetim kurulu şirket yapılanması içerisinde zorunlu organ olmaktan çıkarılmış olmakla birlikte, yönetim kurulunca kendisine bağlı olarak kurul/komite veya ihtiyari organlar oluşturmak suretiyle iç denetim yapabileceği TTK m.375- 1'a, b, c ve e bentleri, m.378 ile m.366/2'nın buna dayanak olacağı ifade edilmiştir[342].

Bank. K. m. 24, m. 29-32'de kurumsal yönetim öğretisinin gereği olarak iç denetim organı niteliğinde birtakım kurul ve komitelere yer verildiği görülmektedir. İşte bunlardan m.24'de yer alan denetim komitesinin organ sıfatı, zorunlu olup olmadığı ve hangi organ tarafından seçilecekleri sorularına verilen cevaplar öğretide tartışmalıdır:

Tekinalp kurumsal yönetişim öğretisinin (Corporate Governance) gereği olarak bazı anonim ortaklıklarda nispi anlamda zorunlu birtakım ek kanuni organlara yer verilmiş olduğunu anonim ortaklığın bu organları oluşturmamasının yönetim kurulunun sorumluluğunu gerektirecek olmakla beraber organ yokluğu sonucu doğurmayacağını ifade etmiş ve Bank.K. m.24 ve m.29-32 'de yer aldığı üzere iç denetim organlarının ve TTK m.378'de yer alan riskin erken saptanması ve yönetimine ilişkin komitenin bu

---

[342]**BAHTİYAR**, Ortaklıklar Hukuku 2022, s. 212; **KIRCA/ÇELİK/MANAVGAT**, Anonim Şirketler,s.477 vd.; **TEKİNALP,** Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku, s.222, N.11-09; "*... bağımsız denetimden kurumsal yönetim anlamında yarar elde edilmesi, şirketin bağımsız denetime girmeden önce ve sürekli olarak kendi kendini denetleyecek mekanizmalar kurulmasına bağlıdır ki, iç denetim ve risklerin erken teşhisi (risk yönetimi) sistemi, bu amaca hizmet eder…"* diyerek bu komitelerin kurulmasının gerekliliğini vurgulanmıştır. **ALTAY**, Anlam, Sıtkı; Bağımsız Denetim Karşısında Anonim Ortaklık Organlarının İşleyişi, *Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt: 9, Sayı: 1, Ocak 2010, Sayfa: 963-988 (Köksal Bayraktar'a Armağan) s.972.(Organların İşleyişi).

nitelikte olduğunu belirtmiştir[343]; *Tekinalp* denetim komitesinin yönetim kurulunun uzantısı olması nedeniyle bir iç kurul konumunda olmasından bahisle organ olarak nitelendirilemeyeceği ifade edilmiştir[344]. Bankaların Türk Ticaret Kanunu'na göre bağımsız denetim firmaları tarafından denetlenmesi ile Bankacılık Kanunu'na göre oluşturulan denetim komitesinin yönetim kurulu adına çalışması birbirinden farklı fonksiyonlar olup, *"Denetim komitesi yönetim kurulunun kendi içinden, yani üyelerinden oluşturduğu bir özel çalışma takımı olup, görevi yönetim kurulu adına bankanın gözetimi ve iç denetimidir…..iç denetim ve denetim komitesi terimlerindeki denetim kelimesi, dışlanmamakla beraber, finansal tabloların denetlenmesini, yani muhasebesinin incelenmesini ifade etmez…*[345], demek suretiyle yönetim kurulu tarafından seçileceklerine işaret etmiştir. Denetim komitesi, yönetim kurulunun yönlendirme ve talimatlarıyla çalışmakta olup; "…*yönetim örgütünün ve yönetim kurulunun kurduğu iç sistemlerin yeterliliklerine, verdikleri sonuçların değerlendirilme şekline, bankanın işleyişine ve gözlenmesine, izlenmesine ve risklerin teşhis edilmesine yönelik olup, tüm bu denetimden beklenen yarardan doğan ihtiyaca cevap vermektedir"*[346]. *Reisoğlu* denetim komitesinin organ vasfı olup olmadığına ilişkin bir açıklama yapmaksızın konuyu incelemiş ve banka yönetim kurulu tarafından, denetim ve gözetim yükümlülüklerinin yerine getirilmesine yardımcı olmak üzere kendi üyeleri arasından en az iki üyeden oluşturulması gerektiğini; Bank.K. m.18/2'nin ifadesinden banka genel kurulunun da BDDK tarafından belirlenecek nitelikleri haiz olmak üzere seçtiği yönetim kurulu üyelerinden ismen en az ikisini denetim komitesi üyesi olarak seçebileceğini ifade etmiştir[347]. Yönetim kurulunun "icrai"

---

[343] **TEKİNALP**, Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku, s.222, N.11-09 (2015 baskısında s.216) Tekinalp, gerek 2015 gerekse 2020 basım tarihli Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku eserlerinde konuya aynı şekilde yer verilmektedir.

[344] **TEKİNALP**, Banka Hukukunun Esasları, s.163, (N.17-03).

[345] **TEKİNALP**, Banka Hukukunun Esasları s.178.

[346] **TEKİNALP**, Banka Hukukunun Esasları s.179, N.19-28.

[347] Denetim komitesinin genel kurul ya da yönetim kurulu tarafından mı seçilebileceğine ilişkin de görüş ayrılıkları bulunmaktadır. Denetimin amacı açısından denetim komitesinin genel kurul tarafından seçilmesinin daha isabetli olacağını ileri süren görüşü, **BATTAL**, Ahmet; Bankacılık Kanunu Şerhi, Seçkin Yayınları, 2.Baskı, Ankara Temmuz 2007, s. 150,155 (Bankacılık Kanunu Şerhi); Denetim komitesinin düalist sistemdeki gözetim kurulundan pek çok anlamda farklı olduğuna işaret ederek düalist sistemin aksine genel kurul tarafından değil yönetim kurulu tarafından seçileceği görüşü **GÜNEY** s.78; Bank.K .18/2 ve 24 ifadelerinden denetim komitesinin hem yönetim kurulu hem de genel kurul tarafından

görevi olmayan üyeleri denetim komitesi üyesi seçilebilecektir ve denetim komitesi üyeliği yönetim kurulu üyeleri için yasal bir zorunluluk oluşturmaktadır yani seçilen üyenin bu görevi kabul etmemesi halinde yönetim kurulu üyeliğinden istifa ettiği şeklinde yorumlanacaktır. Bank.K.24/1'de yer alan "icrai" görevden" kast edilenin ne olduğunun netleştirilmesi gerekmekte olup, murahhas üye seçilmiş olması halinde murahhas üyenin, banka genel müdürünün, yönetim kurulu üyesinin aynı zamanda genel müdür yardımcısı veya baş hukuk müşaviri olması durumunda bu üyenin "icrai" görevlerinden dolayı komite üyesi olamayacağı belirtilmektedir[348]. *Doğrusöz*'e göre ise Denetim Komitesi: Bank.K. m.24'de yer almakta ve bankaların yönetim kurullarınca gerçekleştirilmesi gereken denetim ve gözetim faaliyetlerinin yerine getirilmesine yardımcı olmak üzere Bankacılık Kanunu gereği kurulması zorunlu olan bir komitedir. Bankalar açısından denetim komitesinin varlığı Türk Ticaret Kanunu gereği bağımsız denetimin yapılmayacağı ya da denetim komitesinin 6762 sayılı eTTK'nda yer alan zorunlu organ olan denetim kurulunun yerini alan denetim organı olacağı anlamına gelmemektedir; Kaldı ki Türk Ticaret Kanunu'nda yer alan yönetim kurulunun denetim ve gözetim görev ve yetkisinin devri ya da üyeleri arasında paylaşımı da değildir, bankanın denetlenmesi konusunda yönetim kuruluna yardımcı bir birimdir[349]. *Güney*'e göre Denetim komitesi

---

seçilebileceğinin anlaşıldığını ancak yönetim kurulunun tek başına yetkili olmasının amaca daha uygun olacağı, Bank.K. m.18/2'nin gerekçesinde sadece Yönetim kuruluna üye belirlemenin yazılmış olduğu, denetim komitesinden bahsedilmediği görüşü **GÖKTÜRK**, s.81; Bank.K.m.18/2 maddenin gerekçesinde "***Yönetim kuruluna üye belirleme hakkı veren*** *payların tesisi, devri veya yeni imtiyazlı pay ihracı ise herhangi bir sınır olmaksızın Kurulun iznine tâbi kılınmıştır*." demektedir, **REİSOĞLU**, Bankacılık Kanunu Şerhi, s.643; " ...*Seçimin genel kurul tarafından yapılmasını savunan görüşün olmasına karşın, komitenin oluşturulma mantığı genel kurul tarafından seçilmesinin doğruluğunu sorgulamayı gerektirmektedir. Zira yönetim kurulu kendisine yardımcı olacak ve birlikte çalışacağı bir komiteyi kendisi oluşturarak daha verimli çalışma imkânı bulabilecektir."* **ÖZDAMAR**, Denetim Komitesi s.1503; Bank.K m.18/2 hükmündeki "denetim komitesine üye belirleme imtiyazı" şeklindeki ifadeye rağmen Bank.K m.24/1 hükmü uyarınca denetim komitesine üye belirleme yetkisinin yönetim kurulunda olması nedeniyle banka ortaklarının doğrudan denetim komitesine üye seçme imkânlarının bulunmadığı, 18/2'nin bu nedenle gerçek durumu yansıtmadığı görüşü için bkz. **ÖZDAMAR**, Denetim Komitesi 1504.

[348] **REİSOĞLU**, Bankacılık Kanunu Şerhi, s.643-658.

NOT: Yukarıda IV.1.b.dd Atama Yetkisine Sahip Olanlar ve Atama Usulü başlığı altında yer alan BDDK'nın karar tarihi 12.06.2008 sayısı 2651 yazısı dikkate alınmalıdır.

[349] **DOĞRUSÖZ**, s.276.

genel kurul değil yönetim kurulu tarafından ve yönetim kurulunun icracı olmayan üyeleri arasından seçilen yardımcı bir birimdir ve bankanın denetlenmesinden de nihai olarak BİSİSYDSHY/İç Sistemler Yönetmeliği'nde de vurgulandığı üzere yine yönetim kurulu sorumludur[350]. *Altay*'a göre ise, "…*Denetim komitesi, bir organ olarak nitelendirilmelidir*". *Bu komite, bankanın gözetiminin nasıl yürütüleceği konusunda karar almaya, bu suretle banka anonim ortaklığının belirli bir kesitte iradesini oluşturmaya yetkili kılınmıştır…"* demek suretiyle banka yönetim kurulu bünyesinde kurulan ve zorunlu bir organ vasfını taşıyan bir tür komite olduğunu belirtmiş, yönetim kurulunun denetim komitesini oluşturması görevinin de vazgeçilemez görevlerden olduğunun altını çizmiştir[351]. Kanaatimizce denetim komitesi aslında yönetim kurulunun denetim ve gözetim faaliyetlerinin yerine getirilmesine yardımcı olmak üzere yönetim kurulu tarafından icrai görevi olmayan üyeleri arasından seçilerek oluşturulan ve her ne kadar yokluğu TTK m. 530 gereği şirketin sona ermesine neden olacak nitelikte değil ise de Bankacılık Kanunu kapsamında varlığına sonuçlar bağlanmış olan[352], Bank.K. m.24'de "oluşturulur" demek suretiyle bir zorunluluk olarak düzenlenen, şeklen zorunlu bir organdır[353]. Denetim komitesinin yönetim kurulu tarafından seçilerek oluşturulması Bank.K. m.24 lafzına ve amacına uygun ise de m. 18/2'de yer alan " *Yönetim kuruluna veya denetim komitesine üye belirleme imtiyazı veren payların tesisi, devri veya yeni imtiyazlı pay ihracı yukarıdaki oransal sınırlara bakılmaksızın Kurulun iznine tâbidir*." ifadesinden dolayı her ne kadar bu maddenin gerekçesinde yönetim kurulu yazılmış ancak denetim komitesi yazılmamışsa da denetim komitesine genel kurul tarafından da üye belirlenebilmesi mümkündür. Denetim komitesinin yokluğu zorunlu organ yokluğu nedeniyle banka anonim şirketinin feshine neden olmayacak gibi gözüküyor olsa da[354],

---

[350] **GÜNEY**, s. 77-78; **DOĞRUSÖZ**, s.277.

[351] **ALTAY**, Banka A.O, s. 54-58.

[352] Bank.K. m. 32 gereği iç sistemler raporu denetim kurulu tarafından yönetim kuruluna sunulur, Bank.K.. m.39 gereği Finansal raporlar Denetim komitesi üyeleri tarafından da imzalanmak zorundadır. Keza Bank.K. 67/f gereği denetim komitesinin olmaması bankanın çalışması için uygun bir yapının kurulmadığı anlamına gelecektir.

[353] TTK m.366 / 2'de komite ve komisyonların kurulmaları anonim şirketlerde yönetim kurulunun ihtiyarına bırakılmış iken, Bank.K. m. 24'de "yapılan düzenleme ile denetim komitesi kurulması banka yönetim kurulları için zorunluluk haline getirilmiştir.

[354] **REİSOĞLU**, Bankacılık Kanunu Şerhi, s.642'de Denetim komitesinin kurulmasını zorunlu kılan Bank.K. m 24'e aykırılığın cezasının m.148/b ye göre idari para cezası olacağını belirtmiştir.

Bank. K. m.67/f Bankacılık Kanunu'na uygun iç denetim, iç kontrol ve risk yönetim sistemlerine ilişkin bir yapının kurulmamış olması gerekçesiyle, Bank.K. m.67-68-69-70-71 hükümlerine göreve faaliyet izninin kaldırılmasına neden olabilecek bir süreci başlatma riski taşıyabilecektir. Denetim komitesi Bank. K. m. 110 da "Bir bankanın yöneticilerinin ve *denetçilerinin* kanuna aykırı karar ve işlemleriyle banka hakkında 71 inci madde hükümlerinin uygulanmasına neden olduklarının tespiti hâlinde, bankaya verdikleri zararlarla sınırlı olarak bunların şahsi sorumlulukları yoluna gidilerek," düzenlemesi ile icrai bir görev yapmadığı halde banka zararından sorumlu olabileceği öğretide çok eleştirildiği halde düzenlemeye konu edilmiştir. Dolayısıyla denetim komitesi bankanın olmazsa olmaz zorunlu bir organı vasfını taşıyacaktır.

BİSİSYDSHY/İç Sistemler Yönetmeliği'nde denetim komitesi üyelerinde aranması gereken nitelikleri ve görevleri detaylı düzenlenmiştir. Bu komite, iç kontrol, iç denetim ve risk yönetimi birimlerinden raporları alarak, bankanın faaliyetlerinin güven içinde yürütülmesini olumsuz etkileyecek hususları tespit etmek ve mevzuata uygun olmayan bir durum olduğunda bunları yönetim kuruluna bildirmekle yükümlüdür. İç sistemler sorumluluğu görevinin ancak icrai görevi bulunmayan yönetim kurulu üyelerinden birine veya bu nitelikteki yönetim kurulu üyelerinden oluşan komitelere ya da denetim komitesine verileceği düzenlenmiştir. Keza bankalar, iç sistemler sorumlusu üye ya da komite üyeleri ve denetim komitesi üyeleri ile bu sistemler kapsamındaki birimlerin üst düzey yöneticilerinin görevlendirilmelerini ve görevden ayrılmalarını, bu konudaki kararların alınmasını izleyen yedi iş günü içinde BDDK' una bildirmek zorundadır. Kaldı ki yine bankalar, denetim komitesinin, iç sistemler sorumlusunun görev, yetki ve sorumlulukları ile iç denetim birimi, risk yönetimi birimi ve iç kontrol biriminin teşkilat yapısına, görev, yetki ve sorumluluklarına ilişkin iç düzenlemelerindeki değişiklikleri bu değişiklikleri izleyen on gün içinde Kurum'a bildirmek zorundadırlar. BDDK içsel anlamda gerçekleştirilen denetim mekanizmasını bankanın kendisini kontrol etmesi anlamında önemli bir unsur olarak görmektedir. İç denetimin yapılması ve risk yönetimi birimi ile bunun teftiş edilmesi bir bankanın işlerliği açısından son derece önemlidir. Zira herhangi bir aksaklık olduğu zaman bunun üst yönetime bildirilmesi gelecekte karşılaşılacak muhtemel hataların tespiti açısından önem arz edecektir. Denetim komitesi, her ne kadar yönetim kurulunun bir parçası, onun adına görev yapan yönetim kurulunun kendisinden talep ettiği araştırmaları yapan bir organ ise de kendi görev alanı

açısından yönetim kurulunun talimatları ile bağlı değildir, bu açıdan denetim komitesinin nispi olarak bağımsız olduğu da söylenebilecektir[355].

Keza BDDK tarafından düzenlenen BKYİY/Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne göre de ilke 2-3 bankanın kurumsal yönetim ilkelerine uyumunu izlemek, bu konuda iyileştirme çalışmalarında bulunmak ve yönetim kuruluna öneriler sunmak üzere sermaye piyasasına ilişkin mevzuatta yer aldığı gibi burada da "Kurumsal Yönetim Komitesi" oluşturulmalıdır.

BKYİY/Kurumsal Yönetim İlkeleri'nde İlke 6 düzenlemesinde yer aldığı üzere ücretlendirme uygulamalarının yönetim kurulu adına izlenmesi ve denetlenmesi amacıyla en az iki kişiden oluşan "Ücretlendirme Komitesi" kurulmalıdır. Ücretlendirme komitesi, ücretlendirme politikası ve uygulamalarının risk yönetimi çerçevesinde değerlendirerek, bunlara ilişkin önerilerini her yıl rapor halinde yönetim kuruluna sunmalıdır.

SNBPHY ile de kurulması zorunlu kılınan "Bilgi Paylaşım Komitesi'ne ilişkin düzenleme getirilmiştir, ilgili yönetmelikte m.7'ye göre *" (1) Bankaların, 5 inci madde kapsamında yapılacak paylaşımlar da dâhil olmak üzere, ölçülülük ilkesini dikkate alarak müşteri sırrı ve banka sırrı niteliğindeki bilgilerin, paylaşımını koordine etmek ve gelen paylaşım taleplerinin uygunluğunu değerlendirerek bu değerlendirmeleri kayıt altına almakla sorumlu olan ve görev tanımları ile çalışma esasları banka yönetim kurulu tarafından onaylanan Bilgi Paylaşım Komitesi kurması zorunludur. Bu komite asgari olarak, bilgi paylaşımını talep eden ya da kendisinden bilgi talep edilen iş kolu, iç kontrol birimi, uyum birimi ve hukuk birimi temsilcileri ile ilgili varlık sahiplerinden oluşur[356]."*

---

[355] **ALTAY,** Sıtkı, Anlam, Anonim Ortaklıklar Hukukunda Denetim Komitesinin Hukuki İşlevleri Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi 25, No. 4, Aralık 2009, s. 617 (Denetim Komitesi).

[356] **Varlık sahibi:** SNBPHY'liğin Tanımlar başlığı altındaki 3.m. p bendinde *"Varlık sahibi: 15/3/2020 tarihli ve 31069 sayılı Resmî Gazete 'de yayımlanan Bankaların Bilgi Sistemleri ve Elektronik Bankacılık Hizmetleri Hakkında Yönetmeliğin 3 üncü maddesinde tanımlanan varlık sahibini ... İfade eder*" demektedir atıf yapılan yönetmeliğin Tanımlar ve Kısaltmalar başlıklı 3 m. z bendi, Kullanıcıyı: *"Banka personeli, dış hizmet sağlayıcı çalışanı veya banka müşterisi gibi bankanın bilgi sistemleri üzerinde işlem gerçekleştirmek üzere kendilerine hesap tanımlanmış olan her türlü kullanıcıyı*," şeklinde tanımlamış ve alt maddelerinde de varlık sahibini ve varlık sahibi tanımı içinde yer alan varlık muhafızından ne anlaşılması gerektiğini düzenlemiştir. "nn) ***Varlık muhafızı:*** *Varlık sahibinin tanımladığı güvenlik gereksinimlerine uygun olarak, bir bilgi varlığının saklanması, taşınması, işlenmesi veya iletilmesi esnasında korunmasından sorumlu olan kişiyi, oo) Varlık sahibi: Bilgi varlıklarına yönelik güvenlik gereksinimlerini belirleyerek* ***varlık muhafızlarına*** *ileten ve bu gereksinimlere uygun güvenlik*

Bankalarca Yıllık Faaliyet Raporunun Hazırlanmasına Ve Yayımlanmasına İlişkin Usul Ve Esaslar Hakkında Yönetmelik[357] de de yıllık faaliyet raporunda yer alması gerekli olan bilgiler belirtilirken kredi komitesi ve BİSİSYDSHY/İç Sistemler Yönetmeliği uyarınca risk yönetim sistemleri çerçevesinde "yönetim kurulu'na bağlı olan" veya "yönetim kurulu 'na yardımcı olmak üzere" kurulmuş olan komitelerden bahsetmiş ve bunların faaliyetleri ile bu komitelerde görev alan başkan ve üyelerin ad ve soyadları ile asli görevleri hakkında bilgilerin yıllık faaliyet raporunda yer alması düzenlenmiştir.

Yönetim kurulu tarafından bizzat üyelerinin katıldığı yönetim komiteleri yanında üst düzey yöneticilerin katıldığı "icrai komiteler" de oluşturulmaktadır. Banka yönetim kurulu, yönetim komiteleri için komitenin amacını, yapısını, toplantılarını ve sorumluluklarını tanımlayan, bir uygulama esası hazırlar, oluşturulan bu komitelere belirli yetki ve sorumluluklar verilir. Yönetim komiteleri danışma veya icrai nitelikte olabilir. Uygulamada bankalar da kanun, yönetmelik ya da uygulama rehberlerine göre kurulması zorunlu olan komitelerin yanında gerek yönetim kurulu üyelerinden gerekse yönetim kurulu tarafından atanmış olan banka üst düzey yöneticilerinden oluşan üyelerin niteliklerini ve çalışmalarını düzenleyen iç yönergeler düzenlenmesi suretiyle icrai yönetime yardımcı olmak amacıyla ihtiyari olarak ihtiyaca yönelik "yönetim kurulu komiteleri" ya da "icrai yönetim komiteleri" oluşturulmuştur. Bunların bankalarda isimleri farklı olsa da işlevleri birbirine benzer niteliktedir. Yönetim kuruluna yardımcı olmak üzere kurulan istişari nitelikte olan bu komitelerin bir kısmının kurulması zorunlu dahi olsa bunların organ vasfı olmadığı yönetim kuruluna yardımcı komiteler olduğu kanaatindeyiz.

---

kontrollerinin varlık muhafizları tarafından uygulandığını gözeterek bilgi varlığının idamesi ve erişilebilirliğinden sorumlu olan kişiyi," tanımlamıştır.

[357] RG. T. 01.11.2006, S. 26333.

İKİNCİ BÖLÜM
BANKA ÜST DÜZEY YÖNETİMİNİN YETKİLERİ VE HAKLARI

I. GENEL OLARAK

Anonim şirketlerde yönetim yetkisinin TTK m. 365 ve 390 hükümleri gereği esas sözleşmesinde farklı bir düzenleme olmadığı takdirde kurul organ olarak yönetim kurulu tarafından kullanılması zorunludur[358]. Türk Ticaret Kanunu'nda yönetim yetkilerinin devrine ilişkin m. 367'nin ikinci fıkrasında "*Yönetim, devredilmediği takdirde, yönetim kurulunun tüm üyelerine aittir"* denilmektedir. Ancak yönetim kurulunun, bir anonim şirketin en geniş ve üst düzeyde yönetsel yetkilere sahip organı olarak, sahip olduğu yetkilerin tamamını tek başına kullanması büyük yapıların yönetiminde özellikle de banka gibi teknik bilgi ve deneyim gerektiren bir yapıda hem zor hem de işlerin devamlılığı ve sağlıklı yürümesi açısından mümkün gözükmemektedir. Hatta Bank.K. m. 25'te genel müdür ve yardımcıları için aranması gereken niteliklere ve atanma prosedürlerine bakıldığında banka yönetiminin artık profesyonel bir meslek haline geldiği ifade edilmiştir[359]. Yönetim kurulunun sahip olduğu bu yönetim ve temsil yetkilerini kanunun izin verdiği ölçüde paylaşması ya da devretmesi özen ve sadakat yükümlülüğünün de bir gereğidir[360]. Kaldı ki TTK m. 375/I- d bendinde "*Müdürlerin ve aynı işleve sahip kişiler ile imza yetkisini haiz bulunanların atanmaları ve görevden alınmaları*" yönetim kurulunun devredilemez ve vazgeçilemez görev ve yetkileri içerisinde sayılmış olup, bu düzenleme de dikkate alındığında yönetim kurulu tarafından bankaya genel müdür atanması mümkün olduğu kadar aynı zamanda bir zorunluluktur[361]. Yönetim kurulu BKYİY- Kurumsal yönetim ilkeleri- gereği gerek kendisinin gerekse üst düzey yönetimin sahip olduğu yetki ve sorumlulukları açık ve net olarak tanımlamalı, hiyerarşik yapıyı oluşturulmalı ve bu yapıyı oluştururken banka çalışanlarının hiyerarşik yapıda kime bağlı olursa olsun neticede yönetim kuruluna karşı sorumlu olduğunun

---

[358] **DOĞAN**, s. 113.

[359] **DOĞRUSÖZ**, s.268, Kanaatimizce banka yöneticiliği bir meslek değil statüdür. Detaylı açıklama, Dördüncü Bölümde III-D. Yönetici Sorumluluk Sigortası, 3. Mesleki Sorumluluk Sigortası ile Karşılaştırılması başlığı altında yer almaktadır.

[360] "*Aynı görüş OECD kurumsal yönetim ilkelerinde belirtilmiştir (Bkz. Von der Crone, Arbeitsteilung, s.79*"; DOĞAN, s. 113 dipnot 318.

[361] **PULAŞLI**, Şirketler H. Şerhi, Cilt II. s.1412, N163.

bilincin de olmalarını sağlamalıdır. Genel müdür ve yardımcıları da yönetim kurulunun kendilerine devrettiği yetkiler, belirlediği strateji ve hedefler çerçevesinde hareket ederek ve piyasa koşullarına göre gerekli aksiyonları alarak, bankanın karşılaşabileceği riskleri yönetim kuruluna bildirmek suretiyle, bankayı en iyi şekilde yönetmekle yükümlüdürler[362]. Genel müdürün yetkilerinin büyük bir kısmı yönetim kurulunun kendisine devredebildiği yetki ve görevler olup bu nedenle genel müdürün sahip olduğu yetkilerin belirlenebilmesi için Bankacılık mevzuatı ile birlikte Türk Ticaret Kanunu'nda yer alan yönetim kurulunun devredilemeyen dolayısıyla genel müdüre verilemeyecek olan yetkiler ve devredilebilen yetkileri konuyla ilgili olduğu ölçüde incelenecektir.

II. BANKA GENEL MÜDÜRÜNÜN YETKİLERİ VE HAKLARI

Yetki ve hak birbirinden farklı iki konuyu ifade etmekte olup, hukuk tarafından korunan kişisel menfaatler var ise haktan bahsedilebilecektir ve bu da daha çok mali haklar olarak anlaşılacaktır. Bankayı yönetmek, temsil etmek ve bunun gereklerini yerine getirmeye ilişkin taleplerde bulunabilmek özel hukuk anlamında bir hak değil yetkidir[363].

Genel müdürün yetki ve görevlerinin önemli bir kısmını, yönetim kurulunun, mevzuat, esas sözleşme ve genel kurul kararları ile devri yasaklanmamış olan yetki ve görevlerini kısmen veya tamamen TTK m.367/1'de yer aldığı üzere esas sözleşmeye konulacak bir hükümle, düzenleyeceği bir iç yönergeye göre, genel müdüre devretmesi oluşturacaktır. Banka genel müdürü, yönetim kurulunun esas sözleşme ve iç yönergeye göre devrettiği bu yetkiler ile Bankacılık Kanunu ve ilgili mevzuatın verdiği yetkileri kullanarak bankanın icrai nitelikteki bütün idari işlem ve faaliyetlerinin gerçekleştirilmesini etkin ve sağlıklı bir şekilde koordine eden, icranın başı niteliğindir. Genel müdürün iş tanımı ve yetkilerinin neler olduğunun belirlenmiş ya da belirlenebilir olması kurumsal yönetim ilkeleri kapsamında gerekli olup, bu belirleme banka yönetim teşkilatı açısından da büyük önem taşımaktadır.

---

[362] "*TTK m. 375 uyarınca, müdürlerin ve aynı işleve sahip kişiler ile imza yetkisini haiz olanların atanmaları ve görevden alınmaları, yönetim kurulunun devredilemez yetkileri arasındadır. Bu nedenle, yönetim kurulu kararı olmaksızın şirket genel müdürü tarafından, bir şube müdürü atanması hukuka aykırıdır".* Yargıtay 11. HD T. 11.06.2017 1223/3709 (Batider, Yıl 2017 C. XXXIII, s.3, s 279) **PULAŞLI**, Şirketler H. Şerhi, s.1330, N35a.

[363] **TEKİNALP**, Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku s.283-284, N12-113.

A. Genel Müdürün Yetkileri

TTK m.370 ve 375/d'de yer alan müdürlere ilişkin düzenlemeler banka genel müdürü için de uygulanabilecektir ancak banka yönetim kurulunun doğal üyesi olmaları ve banka gibi özel düzenlemelere tabi bir alanın yöneticisi olmaları nedeniyle normal bir anonim şirket müdüründen de farklı hakları, yetkileri görev ve sorumlulukları bulunmaktadır. Banka işletmesinin tüm icra aşamalarına ilişkin işlemleri banka genel müdürünün yetki ve iş alanı içerisinde yer almaktadır. Bir banka genel müdürünün liderlik, analiz gözlem, karar verme ve iletişim becerisi ile beraber bankacılık sektörü ile ilgili mevzuatı ve bankaların çalışma şekli hakkında kapsamlı bilgi sahibi olması gereklidir[364]. Bankanın genel müdürü, bankadaki tüm icrai işlerinden, bankanın finansal performansından, kredi kalitesine, iş geliştirme ve operasyonlardan, mevzuata uygunluk ve risk yönetimine kadar banka tarafından sağlanan programlar, ürünler hizmetler bunların genel yönlendirme ve yönetimlerinden, bankanın faaliyetleri, stratejilerinden sorumlu olup, bankanın insan kaynakları da dahil tüm kaynaklarını en güvenli ve en verimli şekilde kullanmak ve kullandırmak yükümlülüğündedir. Genel müdür bankanın her kademesinde gerçekleşen işlemler hakkında gerekli bilgiye sahip olmalıdır bu nedenle tüm bunları gerçekleştirebilmesi için işlerini iyi takip eden, yeterli bilgi ve tecrübeye sahip yardımcılarının ve iyi organize edilmiş bir yönetim yapısının bulunması gereklidir. Genel müdür yükümlülüklerini yerine getirmek için genel müdür olması sıfatıyla gerek yönetim kurulu tarafından devredilen gerekse bankacılık mevzuatı gereği sahip olduğu yetkilerini kullanmak zorundadır. Genel müdürün, yönetim kurulu tarafından devredilen yönetim ve temsil yetkilerinin yanında, faaliyet alanının banka olması nedeniyle, bankacılığa özel düzenlemelerin yer aldığı bankacılık mevzuatı ve sermaye piyasası mevzuatı gibi bankacılığa uygulanabilecek diğer mevzuatlar dikkate alınarak, yetki ve hakları ile bunların kullanımın da dikkat edilecek hususlar, bu başlık altında inceleme konusu yapılacaktır.

1. Türk Ticaret Kanunu Kapsamında Yönetim ve Temsil Yetkileri

TTK m. 365'te anonim şirketin kanundaki istisnai hükümler hariç yönetim kurulu tarafından yönetilip temsil olunacağı belirtilmiştir. Gerek TTK gerekse İsviçre Borçlar

---

[364]**GORDON,** Jason, "Job Description for Bank CEO, Sample of Bank CEO Job Description |" http://www.jobdescription.org/bank-ceo.html (E.T 07.01.2021).

Kanunu'nda anonim şirketlerin yönetim ve temsil kavramları, ayrı ve birbirinden bağımsız olarak düzenlenmiş olup; "Yönetim" şirketin iç işlerine ilişkin iken, "Temsil" dış ilişkide üçüncü kişilerle işlem yapmayı ifade etmektedir[365]. Her ikisinin de devri yönetim kurulu tarafından gerçekleştiriliyor olmakla birlikte, bunların hangi şartlar ile ve ne şekilde devredilecekleri Türk Ticaret Kanunu'nda farklı hüküm ve şekillerde düzenlenmiştir.

Yönetim kurulu gerek kanun gerekse esas sözleşme ve genel kurul kararı ile devredilmesi yasaklanmamış olan yetkilerini genel müdür ve banka içerisinde yapılandırılan komitelere devredebilecek olup bunlar genel müdürün yetkilerini oluşturacaktır. İnceleme konumuz genel müdür olduğu için yönetim kurulunun genel müdüre devrettiği yetkilerin neler olduğu, nasıl devredilebileceğine ilişkin olacaktır.

a. Yetki Devri Yapan Yönetim Kurulunun Genel Kapsamda Yönetim ve Temsil Yetkisi

Yönetim, bankanın doğrudan ya da dolaylı olarak amacını gerçekleştirmek için banka iradesinin oluşmasından bunun üçüncü kişilere açıklanmasına kadar ki süreçte gerekli kararları alarak iş ve işlemleri yapmak; bankayı sevk ve idare etmektir. **"***Yönetim"* yönetim kurulunun hem iç hem de dış ilişkide yürüttüğü tüm iş ve işlemlerini, karar alma yetkisini, bankanın sevk ve idaresini, anonim şirket ile hissedarlar/pay sahipleri arasındaki ilişkileri düzenleyen kanun ve esas sözleşme hükümlerinde yer alan görevleri ve yetkileri ifade etmektedir[366]. Bankanın yönetimi, yönetim kurulunun banka iradesini oluşturması ve bunu üçüncü kişilere açıklanması ile gerçekleşir. Banka kaynaklarını koordine edip etkin ve yeterli bir biçimde planlayıp genel kurulda alınan kararların uygulanmasını sağlamak, yönetimi altındaki bankayı amacına, hedeflerine ve başarıya ulaştırmak yönetim kurulunun "*yönetim*" görev ve yetkisi içerisindedir[367].

---

[365] **PULAŞLI,** Hasan; "*Anonim Şirketlerde Temsil Şekli, Özel Temsil Halleri ve Temsil Yetkisinin Murahhaslara Devredilmesi", Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi* ,2020, C. 36, Sayı. 2, s. 5 (Temsil Şekli).

[366] **BAHTİYAR**, Mehmet; *"6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu'nda Anonim Şirketin Kuruluşu", BAUHFD*, C. 9, S. 117, Mayıs 2014, "9-28" S.16-21, (AŞ. Kuruluşu).

[367] *"...başlıcaları planlama, yatırım, finansman, alımlar, üretim veya hizmet sunumu ve pazarlamadır...Tüm bu faaliyet alanları "işlev" in kapsamındadır ve iç ilişkide karara bağlanırlar..."* **TEKİNALP**, Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku, s.243 N 12-27b; **BAHTİYAR**, Ortaklıklar Hukuku, s. 185; **BİLGİLİ /DEMİRKAPI**, Şirketler Hukuku, s.385; **ÜNAL**, CEO, s.120.

Temsil ise, bankayı hak sahibi yapabilme ya da borç altına sokabilme yetkisidir[368]. *"Temsil"* dış ilişkilerde bankanın temsili, ortaklık tüzel kişisini hak sahibi yapabilme ve borç altına sokabilme yetkisidir. Yönetim kurulu, bankanın organı sıfatıyla işlem yapar ve banka tüzel kişiliğini borç ve yükümlülük altına sokabildiği gibi hak sahibi de yapabilir; bankayı iç ilişkide pay sahiplerine karşı, dış ilişkide de üçüncü kişilere karşı temsil eder.

Yönetim kurulu, anonim şirket olan bankanın *iç ilişkide "yönetim organı"* olduğu gibi, *dış ilişkilerde de "temsil organıdır*"[369]. TTK m. 365'te açıkça ifade edildiği üzere "Anonim *şirket, yönetim kurulu tarafından yönetilir ve temsil olunur. Kanundaki istisnai hükümler saklıdır.".* TTK m.375 ile yönetim kurulunun devredilemez görev ve yetkileri, TTK. m.367 ile yönetimin devri, TTK m.370/2 ile de temsil yetkisinin devri düzenlenmiştir.

---

[368] *"...Temsil ise, bu kararların üçüncü kişiler çevresindeki yürütülmesi(icrası) olup dış ilişkide sonuç doğurur..."* **TEKİNALP**, Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku, s. 243, N 12-27b, 247 vd.; "Temsil hususunda İsviçre doktrini ve uygulamasında temsil gücü ve temsil yetkisi şeklinde ikili bir ayrım yapılmaktadır. Kavramsal olarak temsil gücü, *ticaret siciline tescil ve ilan edilmiş olan temsile yetkili kişilerin dış ilişkide şirketin amacını gerçekleştirebilmek için hukuken işlem yapabilme gücünü ifade eder… Bu kişiler şirketin temsil organı olup, yetkileri doğrudan kanundan doğmaktadır…. Temsil yetkisi ise, temsile yetkili kişi ile şirket arasındaki iç ilişkideki sınırlamayla ilgili olup, temsile yetkili kişilerin şirketin adına işlem yapabilmeye hukuken izinli olması anlamına gelmektedir… …"* **PULAŞLI**, Şirketler H. Şerhi, 1422, N177; **ÜNAL**, CEO, s.124.

[369] **KAŞAK**, s 62 vd.; **ÜNAL**, CEO, s.125; **DOĞRUSÖZ**,.113 vd.; "…*Temsil hakkında İsviçre öğreti ve uygulamasında çoğunlukla, anonim şirketlerde organ temsilcilerin temsil yetkisinin kapsamına ilişkin olarak "temsil gücü" (Vertretungsmacht) ile "temsil yetkisi" (Vertretungsbefungnis) şeklinde bir ayrım yapılmaktadır.* ***Temsil gücü*** *ve* ***temsil yetkisi*** *kavramlarını, farklı şekillerde tanımlamış 'temsil gücü" nü, "standart yasal temsil yetkisi" ve 'temsil yetkisi' ni de iç ilişkide "sınırlandırılmış temsil yetkisi" olarak değerlendirmiştir. Buna göre temsil gücü (Vertretungsmacht), organ temsilci sıfatını haiz kişilerin yasada öngörülen kapsamdaki temsil yetkisini içermekte ve şirketin amaç ve konusuna giren tüm hukukî işlemlerin doğrudan doğruya şirketin adına yapılabilme gücünü ifade etmektedir. Nitekim İsviçre Federal Mahkemesi'nin yerleşik içtihatlarında da bir anonim şirketin organlarının üçüncü kişilere karşı, şirketin amacının doğrudan kapsamı dışında olmayan konularda tüm hukuki işlemleri yapmaya yetkili olduğu ve sadece üçüncü kişinin temsilcinin yetkisini aştığını bilmesi durumunda, standart yasal temsil gücü yerine, somut temsil yetkisinin önem arz edeceği belirtilmektedir".* **PULAŞLI**, Temsil Şekli, s. 9-10.

aa. Yönetim Kurulu Tarafından Devredilemeyen Yetkiler

Yönetim kurulunun devredilemez görev ve yetkileri TTK m. 375'te düzenlenmiş olup, bu madde ile yönetim kuruluna münhasır olan ve ancak kurul olarak kullanılabilecek yetkiler öğretide kabul edildiği üzere sınırlayıcı nitelikte (numerus clausus) değildir. Şöyle ki madde metninde sayılarak sınırlandırılan yetkilere ilaveten TTK 516, 518, 376/1 gibi hükümlerde yönetim kurulunca devredilemeyecek yetkilere yer verildiği gibi[370] esas sözleşmeye ilave edilecek bir hüküm veya genel kurul tarafından alınacak bir karar ile de kanunda sayılan bu yetkilerin devredilmesi ya da devir alınması mümkün olamayacaktır ancak esas sözleşmeye konulacak bir hüküm ile veya genel kurul kararı ile bu sayılanlar dışında devredilemez ve devralınamaz, yeni yetkiler düzenlenebilecektir *ki düzenleme TTK'nın kabul ettiği emredici hükümler ilkesine de aykırı değildir. Zira Türk Ticaret Kanunu'nda devredilemez ve devralınamaz yetkiler sınırlayıcı bir şekilde sayılmamıştır*, bu yönü ile de sınırlayıcı değildir[371]. İsviçre Borçlar Kanunu 716'a ve 716'b maddeleri ile yönetim kurulunun hiyerarşik olarak altında yer alan şahıs ve organların yanında genel kurula da devredilmesi ya da bunlar tarafından devir alınması yasaklanmıştır. Vazgeçilemez bu tür yetkiler, işin niteliği gereği olarak özellikle bizzat yönetim kurulunun kurul olarak karar alması gereken işlerde ya da Türk Ticaret Kanunu'nda yer alan başkaca hükümler veya özel kanunlardaki düzenlemelere göre de söz konusu olabilir, bütün bu yetkilerin kanunda liste halinde sayılması mümkün

---

[370] **TEKİNALP**, Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku, s. 248, N12-37.

[371] Bu görüş sahipleri, devredilemez ve devralınamaz yetkilere yenilerinin de eklenemeyeceğini, düzenlemenin bu anlamda da sınırlayıcı olduğunu ifade etmektedirler. **HORBER,** Felix**,** s. 76; Jud, Guido: Die Überwachung Der Unternehmung durch deren Organe, Zürich 1990, s. 316 (DOĞAN F.B, s.173,482 numaralı dipnottan naklen); "*İsviçre Borçlar Kanunu'nun 716'a maddesinde yönetim kurulunun devredilemez* ve *devralınamaz* görevleri *sayılmakla beraber, bu liste (Checklist) sınırlı nitelikte değildir …bu madde ile yönetim kurulunun çekirdek görevleri belirlenmiştir*", **YANLI**, Veliye; İsviçre Anonim Ortaklıklar Hukuku'nda 'İş bölümü İlkesi' ve Yönetim Kurulunun Münhasır Yetkileri", İÜHFM, C. LV, S. 3,1997, s.263,264,274.(İş Bölümü İlkesi) ; **YANLI**., "Anonim Şirketlerde İmza Yetkilileri, s. 439; Uygulamada Bankaların esas sözleşmeleri İncelendiğinde kanunen devredilemeyen görev ve sorumluluklar saklı kalmak kaydıyla, yönetim kurulu'na münhasır başkaca birtakım yetkiler verildiği de görülmektedir.

görülmemektedir ancak devredilemez ve vazgeçilemez yetkilerin neler olduğunun tespit edilebilmesi yetki devrinin sınırlarının belirlenmesi açısından önem taşımaktadır [372].

Yönetim kurulunun devredilemez ve devralınamaz bu yetkilerinin belirlenmiş olması yöneticilerin ve yönetim kurulunun yetkilerinin tam olarak belirlenmesi ve görevlerini en iyi şekilde yerine getirmeleri açısından önemli olup, profesyonel yöneticilerin şirketteki durumunu da zayıflatmamakta bilakis nihai karar alma yetkisi devredilemediği için yönetim kurulunda bile olsa yönetim kurulunun bu görevleri yerine getirmelerine ilişkin hazırlık işlemlerinde onlara yardımcı olmaları, bizzat nihai kararı almamış bile olsalar şirket işlerini takip edebilmelerine imkan sağlayacaktır[373].

Yönetim Kurulunun TTK m.375'de maddeler halinde sayılmış olan münhasır yetkileri dikkate alındığında genel kurul ile yönetim kurulunun işlevsel anlamda eşit güçte oldukları kabul edilmiştir. 6102 sayılı TTK ile artık genel kurul dilediği kararları alma yetkisine sahip salt yetki ile donatılmış bir üst organ değildir. Yönetim kuruluna münhasır olan bu yetkilerin kullanılması için herhangi bir makamın onayına ihtiyaç bulunmamaktadır. İsviçre Borçlar Kanunu ile de benimsendiği üzere genel kurul ile yönetim kurulu arasında "üstünlük ilkesi" değil "iş bölümü/görev ayrılığı ilkesi" geçerlidir [374]; Ancak, bu hükme rağmen genel kurulun niteliğiyle hiç bağdaşmayan, aksine yönetim kavramının kapsamında bulunduğundan şüphe edilmeyen konuların, örneğin, olağan konulara ilişkin sözleşmelerin bağıtlanmasının esas sözleşme ile genel kurula bırakıp bırakılamayacağı, yönetim kurulunun ve devredilmişse yönetimin kararlarının genel kurulun onayına bağlanıp bağlanamayacağı ve yönetim kurulunun sorumluluktan kaçınmak amacıyla kararlarını genel kurulun onayına sunup sunamayacağına ilişkin konulardaki kanunî boşluğun doldurulması öğreti ile mahkeme

---

[372] **TEKİNALP,** Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku 2020, N12-37; **KIRCA/ ÇELİK/MANAVGAT**, Anonim Şirketler, s. 539-540; **DOĞAN**, 2011, s.173-174, 210 vd. *TTK m. 401 vd., 405, 454/2,145,150,169, 185, 186, 199, 353/1,376/1-2, 378, 379/2, 446/1, 457 hükümleri veya 5411s. Bank.K. m. 50/V, Ser.P.K. m.17/3 gibi özel kanunlarda yer alan hükümlerde yönetim kurulunun kurul halinde kullanılması gereken ve devri mümkün olmayan görev ve yetkileri olarak ayrıca belirtilmesi mümkün gözükmektedir)* **DEMİREL**, s.222 (DEMİREL makalesinde bir liste yapmıştır).

[373] **DOĞAN**, s.170-171vd.

[374] **DOĞAN**, s.172; **YANLI**, İş bölümü İlkesi, s.265 vd.

kararlarına bırakmıştır[375]. "*Nitekim aynı hükme sahip İsviçre'de bu konular tartışmalı olup öğreti ve mahkeme kararları sorunları farklı çözümlere bağlamıştır"*. "*Yönetim kurulu, TTK'nın 375 inci maddesinde gösterilen bu yetkileri ne esas sözleşmeyle ne de bir kararla genel kurula veya kurulacak kurullara ve komitelere devredebilir. Yönetim kurulu, bu yetkilerden feragat da edemez"*[376].

Yönetim kurulunun devri mümkün olmayacak görev ve yetkileri dışında kalanlarının tamamen veya kısmen devri mümkün olacaktır.

Yönetim kurulunun, TTK m. 368'e göre şirkete ticari mümessil ve vekil tayin etmesine ilişkin yetkisi ile m.370/2'de yer alan temsil yetkisinin bir veya daha fazla murahhas üyeye veya müdür olarak üçüncü kişilere devrine ilişkin devir etme yetkisinin m.375/d kapsamında devredilemez yetkilerden olup olmadığı ile bu hükmün TTK m.368 uygulamasının da esnetilmesinin mümkün olup olmadığı uzun zaman TTK ve İsviçre Borçlar Kanunu hükümleri ve yargı kararları çerçevesinde tartışma konusu olmuştur.[377] Ancak m.368'in gerekçesinde "*Yönetim kurulunun ticarî mümessil ve vekil tayin etme yetkisi* ***devredilemez*** *niteliktedir. Bu nitelik 368 inci ve 375 inci maddenin (d) bendi hükmünden anlaşılmaktadır. Yönetimin 367'nci maddeye göre devredilmiş olması, yönetim kurulunun söz konusu yetkisini ortadan kaldırmaz.*" ve m. 375/ d gerekçesinde yer alan açıklamalar karşısında, yönetim kurulunun temsil yetkisini bir veya daha fazla murahhas üyeye veya müdür olarak üçüncü kişilere devretmesi ile ticarî mümessil ve vekil tayin etmesine ilişkin yetkilerinin yönetim kurulunun devredilemez yetkilerden olduğu rahatlıkla söylenebilecektir. Kaldı ki 375/d 'de "*Müdür ve aynı işleve sahip kişiler" ifadesi* ile yönetim kurulunun temsil yetkisini devredilebileceği unvanları da 368 ve 370'e göre genişletmiş ve bu tanımdan ne anlaşılması gerektiğini de ayrıca açıklamıştır[378].

bb. Yönetim Kurulu Tarafından Yönetim ve Temsil Yetkisinin Devri

Anonim şirketlerde olduğu gibi bankalarda da gerek yönetim gerekse temsil yetkisi TTK m. 365 fıkra 1 gereği yönetim kurulunda olup, kanun koyucu, 6762 sayılı eTTK m.

---

[375] Bkz.TTK 374 madde gerekçesi. Ayrıca TTK m.408'de de Genel Kurulun devredilemez görev ve yetkileri sayılmıştır.

[376] TTK 374-375 madde gerekçesi.

[377] **PULAŞLI,** Temsil Şekli s.17-23 (Türk ve İsviçre öğretisinde tartışılmıştır).

[378] Bkz.TTK. m. 375/ d gerekçesi.

319 'da *"idare ve temsil işlerini"* birlikte düzenlemiş iken, 6102 sayılı TTK 367 ve 370-373 maddeleri ile yönetim ile temsil yetkisini birbirinden ayırmış ve yönetimin devri ile temsil yetkisinin devrini birbirinden bağımsız olarak düzenlemiştir. 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nda yönetim kurulunun gerek yönetim gerekse temsil yetkilerini devrederek bir gözetim organı olarak çalışabileceği düzenlenmiştir. TTK m. 367'nin gerekçesinde ifade edildiği üzere yönetimin, bazı yönetim kurulu üyelerine ve/veya üçüncü kişilere devir/delege edilmesi, organsal işlevin devri başka bir ifade ile şirketin yönetimine ilişkin karar alma yetkisinin devri anlamındadır[379]. Yönetim yetkisinin devri halinde temsil yetkisinin de devredilmesi mecburiyeti bulunmamaktadır, ancak devredilen yetki ve görevler nedeniyle alınan kararların uygulanabilmesi için, temsil yetkisinin kullanılması gerekebileceğinden bu durum çeşitli zorluklara neden olabilmekte ve genel olarak yönetim yetkisi ile birlikte temsil yetkisinin ya da temsil yetkisi devredilirken aynı zamanda yönetim yetkisinin de devredilmesinin doğal ve amaca uygun olacağı ifade edilmektedir[380]. TTK m. 367/2 gereği yönetim, devredilmemiş olduğu takdirde, tüm yönetim kurulu üyelerine aittir. Yönetimin devri TTK m.367/1 de düzenlenmiş olup maddenin gerekçesinde "*şirketin işletme konusunun elde edilebilmesi için gerekli tüm kararların alınması hakkının, yani bir iç ilişki hakkı olan yönetimin kısmen veya tamamen devrine imkân verilmiştir*" demektedir. Yönetim kurulu tarafından, karar alma mekanizmasının daha hızlı çalışması için "yönetim" ve "temsil" yetkisinin birlikte devri önem taşımakta olup, yönetim yetkisinin devredilebilmesi için TTK m. 367/1'de yer alan birtakım şartların gerçekleşmesi zorunluluğu bulunmaktadır. Öncelikle esas sözleşmede bir iç yönerge ile yetki devrine izin veren bir hükmün bulunması, esas sözleşmede yer alan bu hüküm çerçevesinde şirketin ne şekilde yönetileceğine, kimin

---

[379] **PULAŞLI**, Şirketler H. Şerhi, s.1202 vd. N 84 vd., ÜNAL, CEO, s.123-124.

[380] "Her ne kadar 6102 sayılı TTK 'da temsil ve yönetim yetkisinin devri ayrılmış ise de 6762 sayılı eTTK 'da birlikte yer aldığı da işaret edilerek Türk Ticaret Kanunu'nda aksi öngörülmedikçe yönetimin devrinin temsil yetkisinin devrini de içereceği yönünde bir hükme yer verilmesinin düşünülebileceğini belirtmiştir. Böylesi bir düzenlemenin, TBK m. 504/II uyarınca vekaletin, vekilin üstlendiği işin görülmesi için gerekli hukuki işlemleri yapma yetkisini de kapsayacağını düzenleyen hüküm ile uyum sağlayacağını ifade etmektedir. **KIRCA/ÇELİK/MANAVGAT**, Anonim Şirketler, s. 594 vd.; **TEKİNALP**, Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku, s. 12-69; "Uygulamada icra kurulunun, yönetim kurulunun devredilemez görev ve yetkileri dışında kalan görev ve yetkilerini ve temsil yetkisini devraldığı görülmektedir." **USLUEL**, Aslı E. Gürbüz; İcra Kurulu (Executive Committee), Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Cilt, Mayıs-Haziran 2019, S.142, s.372 (İcra Kurulu).

kime bağlı ve kime bilgi vermekle yükümlü olduğuna ilişkin görev tanımları ve yerlerini gösterecek ve şirketin yönetiminin ne şekilde olacağına açıklık getirecek şekilde bir iç yönerge düzenlenmesi, yönetim kurulunun da iç yönergeye göre yönetimin kısmen veya tamamen bir veya birkaç yönetim kurulu üyesine veya üçüncü bir kişiye devredilmesine ilişkin bir karar alması gereklidir. Bu şekilde yönetim kurulu devri yasaklanmamış olan "yönetim" yetkisini devrederek TTK m. 375'te yazılı olan üst gözetim yetkisini haiz bir gözetim organı olarak çalışabilecektir. Yönetim kurulu, temsil yetkisini kendisinde tutabileceği gibi, TTK m. 370'te yer alan murahhas üye veya müdüre[381] ya da TTK m. 371/7'de yer alan temsile yetkili olmayan yönetim kurulu üyeleri veya bankaya hizmet akdi ile bağlı olan sınırlı yetkiye sahip ticari vekil veya diğer tacir yardımcına devredebilir. TTK 'nun bu üç maddeye ilişkin düzenlemesi TTK m.371'e sonradan ilave edilen 7 fıkra nedeniyle maalesef kafa karıştırıcı bir durum ve tartışma konusu yaratmıştır[382]. Ancak bu düzenleme sonrasında maddeye 10.9.2014 t. 6552 sayılı

[381] Yönetim kurulu, bir ya da birden fazla murahhas üyeyi ya da müdürü (en az bir yönetim kurulu üyesinin temsil yetkisini saklı tutarak) bankayı temsil etmesi için (temsil yetkisinin devri suretiyle) yetkilendirebilecektir. Temsil yetkisinin sınırlandırılması mümkün ise de bunun iyiniyetli üçüncü kişilere karşı hüküm ifade etmeyeceği, ancak temsil yetkisinin sadece merkezin veya bir şubenin işlerine özgülendiğine veya birlikte kullanılmasına ilişkin tescil ve ilan edilen sınırlamaların geçerli olacağına ilişkin TTK m. 371 fıkra 3 'te açık düzenleme mevcuttur.

[382] YANLI/NILSSON'ın ifade ettiği gibi banka uygulamalarında atanan kişiler ticari temsilci ya da ticari vekil olarak belirtilmeden unvanlarına yer verilmek suretiyle müdür, genel müdür, direktör vs. unvanlar ile atanmaktadırlar ki bu durumda atanan kişilerin TBK m. 549'da yer alan ticari temsilci olarak mı yoksa TBK m. 551'de yer alan ticari vekil olarak mı atandıkları anlaşılamamaktadır. TTK m.371 f.7'nin kabul edilmesinden önce ticari vekilin yetkilerinin tesciline cevaz verilmediği için, temsil yetkisi verilen kişinin TBK m. 549'a göre ticaret siciline tescil ve ilan edilmesi durumunda bu kişinin ticari temsilci olduğu anlaşılabiliyor idi. TTK m.371'e sonradan yapılan ilave nedeniyle artık yönetim kurulunca yapılan devirden devir yapılanın ticari temsilci ya da ticari vekil olduğu anlaşılamıyor ise devredilen yetki TBK m.549'da yer alandan daha fazla bir sınırlama içeriyor ise artık ticari vekil olarak atandıklarının kabulü gerekecek ve TBK m. 549 fik.4 de yer alan "temsil yetkisine ilişkin diğer sınırlamalar, tescil edilmiş olsalar bile, iyiniyetli kişilere karşı ileri sürülemez" hükmü TTK m. 371 fık.7 düzenlemesi nedeniyle önemini yitirmiş olacaktır, **YANLI,** Veliye/ **OKUTAN** NILSSON, Gül; "Anonim ve Limited Şirketlerde Sınırlı Yetkili Temsilci Tayini". Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi Cilt 30, S.4, Aralık 2014, s.19 (Sınırlı Yetkili Temsilci); Güney ise aksi görüşte olup, TTK'nın 371/7 madde hükmünde "*yukarıda belirtilen temsilciler dışında*" demek suretiyle, TTK. m.370/1 de yer alan temsile yetkili yönetim kurulu üyelerini, TTK m. 370/2 de yer alan yönetim tarafından temsil yetkisi devredilebilen murahhas üye ve müdürler ile TTK m. 368 'de yer alan ticari mümessilleri ve genel yetkili ticari vekilleri kapsamadığı, dolayısıyla

Kanun'un[383] 131. maddesi ile ilave edilen yedinci fıkrasıyla "temsil yetkisi olmayan yönetim kurulu üyesi" ve "şirkete hizmet akdi ile bağlı olanlar" diye adlandırılan guruba sınırlı yetki verilebileceğine ilişkin çok eleştirilen bir düzenleme getirilmiştir. İlave edilen bu tartışmalı yedinci fıkra hükmüne göre, yönetim kurulu, temsil yetkisini devredeceği murahhas üye ya da müdür dışında, *temsile yetkili olmayan yönetim kurulu üyelerini* veya *şirkete hizmet akdi ile bağlı olanları* sınırlı yetkiye sahip ticari vekil veya diğer tacir yardımcıları olarak da atayabilir. Bu şekilde atanacak olanların görev ve yetkileri, 367'nci maddeye göre hazırlanacak iç yönergede açıkça belirlenir. Bu durumda iç yönergenin tescil ve ilanı zorunludur, bu ticari vekil ve diğer tacir yardımcıları iç yönerge ile atanamaz. Bu fıkra uyarınca yetkilendirilen ticari vekil veya diğer tacir yardımcıları da ticaret siciline tescil ve ilan edilir. Bu kişilerin, şirkete ve üçüncü kişilere verecekleri her tür zarardan dolayı yönetim kurulu müteselsilen sorumludur. Bu düzenleme ile gerek eski gerek 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu kapsamında ticari vekil ve diğer tacir yardımcısı sıfatıyla atanacak temsilcilerin, ticaret siciline tescili mümkün değil iken[384], TTK m. 371'e eklenen bu 7. fıkra ile tescil ve ilan edilmelerine imkân tanınmıştır. Düzenlemede ki amaç, imza yetkisi verilen kişilerin ve bunlara verilen yetkilerin kapsamının ticaret siciline tescili ve noter tasdikli imza sirkülerlerinin çıkarılması suretiyle uygulamada yaşanan sorunların ve şirketler tarafından yapılan şikayetlerin çözümlenmesidir[385]; Şöyle ki, 6762 sayılı eTTK m.321/2 ve 818 sayılı BK

---

yetki sınırlamasında TTK 371/3 ve TBK 549. madde hükmüne tabi olacakları, konu ve miktara ilişkin sınırlamaların tescil ve ilanının yapılamayacağını, yapılsa da üçüncü kişilere karşı ileri sürülemeyeceğini, genel yetkili ticari vekiller bakımından da TBK m. 551 hariç herhangi bir sınırlama getirilemeyeceğini, aksi durumda tescil ve ilanın da mümkün olamayacağını ifade etmektedir. Ayrıca TTK m.371/7 de yer alan yetkisi olmayan yönetim kurulu üyeleri murahhas, müdür ya da ticari mümessil olarak seçilmemiş olmak kaydı ile tıpkı şirkette hizmet akdi ile çalışanlar gibi sınırlı yetkili ticari vekil veya diğer tacir yardımcısı olarak sadece yönetim kurulu tarafından ve iç yönergede belirlenen çerçevede atanabilir ve ticaret siciline tescil ve ilan edilebilirler demektedir. Şirkete hizmet sözleşmesi ile bağlı olanlar ifadesini ise geniş yorumlamakta ve hizmet sözleşmesi dışında örneğin vekalet akdi ile şirkete bağlı olanlarında bu kapsamda olduğu yorumu yapmakta, ancak şirkette hizmet sözleşmesi ile çalışan her kademeden ilgiliye yetki devrinin önünün açılacağı görüşüne ise katılmamaktadır **GÜNEY**, s.120-125.

[383] RG. T. 11.09.2014, S. 29116 (mükerrer).

[384] Zira temsil yetkisine ilişkin tek sınırlama, temsil yetkisinin birlikte kullanılmasına ve/veya merkez ya da şubeye özgülemesine ilişkindir ancak bu tescil ve ilan edilebilir (TTK m. 371 fıkra 3).

[385] **YANLI/OKUTAN**, Sınırlı Yetkili Temsilci, s.5.

m.451'e aykırı olmasına rağmen yerleşmiş yanlış bir uygulama olarak temsilcilerin yetki ve miktara ilişkin sınırlamaları ticaret sicili tarafından tescil ve ilan ediliyordu ve bu şekilde üçüncü kişilerin iyi niyetleri ortadan kaldırılıyor ve tescil ile sicilin olumlu etkisinden faydalanılamıyordu[386]. 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun yürürlüğe girmesinden sonra bu yasada yer alan bu tescil ve ilan yasağı Mersin Ticaret Sicilince doğru olarak uygulanıp tescil talepleri reddedilip Bakanlığın da bu yönde uygulama kanuna uygundur şeklinde bir yazılı açıklama yapması üzerine Ticaret Sicillerinde şirketlerin tescil talepleri reddedilmeye başlandı. Bilahare şirketlerin bu konudaki şikayetleri ve baskısı üzerine de kanun koyucu TTK.m.371'e 7. fıkrayı ilave ederek eski ve yanlış uygulamayı kanunlaştırmış oldu[387]. Bu düzenleme öğretide ilavenin gereksiz ve anayasadaki eşitlik ilkesine aykırı olduğu, kanun içerisindeki yeri ve üslubunun yanlış, düzenlenme şeklinin kanunun özü ve diğer ilgili maddelerine aykırı olduğundan ve Avrupa Birliği Hukukuna uyum konusunda kazanımları geriye götürdüğünden bahisle eleştirilmektedir[388]. Konumuz açısından önemli olan TTK m. 370/2 kapsamında yapılan

---

[386] Ancak gerek öğretide gerekse Yargıtay kararlarında kanunda yer alan temsil yetkisi sınırlamaları dışındaki sınırlamaların tescil dahi edilse iyiniyetli üçüncü kişilere karşı ileri sürülemeyeceği ittifakla kabul edilmişti. **KIRCA/ÇELİK/MANAVGAT**, Anonim Şirketler, s.645; **POROY**, Reha / **TEKİNALP,** Ünal/ **ÇAMOĞLU** ERSİN; Ortaklıklar Hukuku I, Yeniden Basılmış13. Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2014,

N. 542. (Ortaklıklar Hukuk).

[387] **GÜNEY**, Akdağ Necla; 6552 sayılı torba kanun ile TTK m. 371'e Eklenen Yedinci Fıkraya İlişkin Değerlendirmeler, Elektronik Nehir Dergi, Arslanlı Bilişim Arşivi, 13.Kasım.2014 http://www.arslanlibilimarsivi.com/node/25 ; (6652 sayılı Kanuna İlişkin Değerlendirmeler).

[388] ….düzenlemenin yanlış olduğunu gerekçeleriyle açıklamakta daha da ileri sınırlı yetkili ticari vekil ve diğer tacir yardımcıları açısından Anayasadaki eşitlik ilkesine dahi aykırılık oluşturduğundan bahisle eleştirmektedir, kaldı ki yönetim kurulu için TTK m.553 ile "*farklılaştırılmış teselsül*" sistemi öngörülmüş iken, m.371/7 ile "*müteselsil sorumluluğun*" düzenlenmiş olduğunu ve bu durumda da yönetim kurulu üyelerinin verdikleri zararla sınırlı olarak mı yoksa zararın tamamından müteselsil olarak mı sorumlu olacakları konusunda tereddüt ve tartışma yaratıldığını belirtmiştir, **GÜNEY**, 6652 sayılı Kanun'a İlişkin Değerlendirmeler s.22 ; keza bu ilavenin yapılmış olması *KIRCA* tarafından da eleştirmektedir. Kanun'daki yerinin m.553 olması gerektiği, aslında hiç olmamasının daha iyi olacağı, Kanun'a sonradan ilave edilen fıkra metninde yer alan "yukarıda belirtilen temsilciler dışında" kelimesinden yönetim kurulu üyelerini sanki genel kurul değil de yönetim kurulu seçiyor gibi yanlış bir anlam çıktığını, sınırlı yetkiye sahip ticari vekil veya diğer tacir yardımcıları" ifadesinde yer alan "sınırlı yetki" açıklaması ile de TBK m. 551-552 de yer alan ticari vekil ve tacir yardımcısı atanmasının bu

temsil yetkisinin murahhas üye ya da müdüre devrinin tartışılan bu fıkranın kapsamında olup olmadığıdır. TTK m. 371 fık.7'nin ilk cümlesinde yukarıda belirtilen temsilciler dışında ifadesi ile TTK m. 371 /1 istisna tutmuştur[389] ki TTK m.371/1 kapsamında olan temsilcilerde kanun gereği temsil yetkisi bulunan ve bu yetkilerinde değişiklik yapılmayan yönetim kurulu üyeleri ile, TTK m.370/2'ye göre yönetim kurulu temsil yetkisinin devredildiği murahhas üye ya da müdür olan üçüncü kişilerdir. Dolayısıyla TTK m. 371 fıkra 7'nın kapsamına girecek olanlar temsile yetkili olmayan yönetim kurulu üyeleri ile şirkete hizmet akdi ile bağlı olanlardır. Hizmet akdi ile bağlı olanların

---

fıkrada yer alandan farklı olduğunu düşündürdüğü dolayısıyla da TBK'da yer alan ticari vekil ve tacir yardımcısı atamasının bu fıkrada yer alan iç yönerge ile atama kısıtlamalarına girmediği, bu ifadenin TBK m 551/1'e de yer alan tanıma da girmediği 367/1 in yanlış anlaşıldığı ve bu nedenle iç yönergede yer almasına ilişkin hükmün maddeye ilave edildiğini ancak 371/7 göre yapılacak atamanın öncelikle iç yönergede (atanmalarına ilişkin) yönteminin düzenlenmiş olmasının mantıklı olacağını, TBK m.551-552 için TTK m.371/3 de yer alanlar dışında sınırlama getirilemediği ve tescil ve ilan olunamadığı halde 371/ 7 nin burada yer alan sınırlı yetkiye sahip vekil ve tacir yardımcılarının yetkilerinin tescil ve ilanına olanak sağladığı bu şekilde 371/3'ün dolanılmış olduğunu, bu sonradan eklenen fıkra ile *2009/101 sayılı Yönergenin 10. maddesinin 3. fıkrası uyarınca üye ülkeler, yönetim kurulu üyelerinin temsil yetkisi hususunda yalnızca üyelerin münferiden mi yoksa birlikte temsile mi yetkili olduğu konusunda düzenleme yapıp bunun tescil ve ilanını sağlayabilirler, bunun dışında bir sınırlamanın tescil ve ilanı mümkün değildir.* maddesine de aykırı bir düzenleme yapılmış olduğunun altı çizilerek 2009/ 101 sayılı Yönerge' nin 10. maddesinin 3. fıkrasına bir tür aykırılık yaratılarak, bu şekilde Avrupa Birliği hukukuna uyum iradesinden de geri adım atılmış olduğunu ilaveten yönetim kurulu üyesinin temsile yetkili olmaması için önce yetkisinin elinden alınması sonra sınırlı yetkiye sahip ticari vekil yada tacir yardımcısı olarak atanmasının gerekeceğini tüm bunlarında ticaret hukukunun kurum ve kurallarına uymadığını bunlara ilaveten TTK m. 371 fıkra 7 nin son cümlesinde yer alan yönetim kurulunun müteselsil sorumluluğunun (ticari vekilin organ olarak kabulü halinde) TTK m. 553 fıkra 2 ye istisna getirmiş olduğunu belirtmiştir. **KIRCA**, İsmail; "*TTK m.371.7 Hakkında Bir İnceleme:* AB'ye Üyelik Yolunda Geri Adım, Banka ve Ticaret Hukuk Dergisi Cilt: 30, Sayı:3, Eylül 2014, s. 23-37, (TTK M. 371/7 Hk. İnceleme).

[389] .. her ne kadar TTK m.368 ve TTK m.370/2 nin TTK m.371/7 kapsamında olmadığını bunun zaten sistematik yorum metoduna uygun düşmeyeceği belirtmekle birlikte, bu madde ile yönetim kurulu üyesinin temsil yetkisini dilediği gibi sınırlanmasına imkan tanıyan bir düzenlemenin tacir yardımcısı olan ticari temsilciye teşmil edilemeyeceğini ileri sürmenin bir değeri olmayacaktır dolayısıyla 371/7 maddesinin kaldırılması ya da söz konusu hükmün kapsamına ticari temsilcinin de dahil olduğunun kabul edilmesi gerekir. **CENKCİ,** Esra, Ticari Temsilcinin Temsil Yetkisinin Sınırlandırılması Sorunsalı, *Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi*, Cilt: 34, Sayı: 2, Haziran 2018, Sayfa: 93-118.

kimler olacağına ilişkin olarak da lafzi yorum yapılmaması, şirket için sürekli hizmet gören birisinin de bu kapsamda sayılmasının uygun olacağı belirtilmektedir[390]

"İç yönerge, yönetim kurulunun bankayı yönetme görevini devretmesi veya bankayı temsile yetkili olmayan yönetim kurulu üyelerini veya bankaya hizmet akdi ile bağlı olanları sınırlı yetkiye sahip ticari vekil veya diğer tacir yardımcıları olarak temsil ile görevlendirmesinde söz konusu olmaktadır. Bankanın TTK m.370'e göre temsili için ise böyle bir yönerge zorunluluğu bulunmamaktadır [391].

b. Banka Genel Müdürüne Yönetim Kurulu Tarafından Devredilen Yönetim Yetkisi

Banka yönetim kurulu, bankanın sevk ve idaresinin gerçekleştirilebilmesi için genel kurulda karar alınmasını gerektirmeyen, yönetim kurulunun devredilemez ve vazgeçilemez görev ve yetkileri dışında kalan görev ve yetkilerini dilerler ise kendi yetkileri de devam etmek üzere murahhas üye, komite ve/veya genel müdüre devredebileceklerdir[392]. Uygulamada birbirine benzer ifadelerin yer aldığı banka esas sözleşmelerinde bu konuyu düzenleyen maddeler yer almaktadır. TTK m. 367'de yer alan yönetim hakkının devrine ilişkin olarak bankaların yönetim kurullarının ne tür yetkileri banka genel müdürüne devrettiğine ilişkin olarak esas sözleşme ve iç yönergelerine baktığımızda şu örnekler tespit edilmiştir: "*Yönetim: Yönetim Kurulu Genel Kurulda*

---

[390] **YANLI/OKUTAN**, Sınırlı Yetkili Temsilci, s.13.

[391] **ALTAŞ,** Soner; TTK Açısından Banka Yönetim Kurulunun Devredilemez Görev ve Yetkileri İle Yönetim ve Temsil Yetkilerinin Devri, Bankacılar Dergisi, S.102, İstanbul 2017, s. 152 vd.; Yargıtay 11. Hukuk Dairesi, T. 06.06.2017, 5382/3443; **KAŞAK**, s 62 vd.,; *".TTK m. 370/1"de, "..esas sözleşmede aksi düzenleme öngörülmemiş veya yönetim kurulu tek üyeden oluşmuyorsa"; İsviçre BK m. 718/1, cüm.2'deki, "esas sözleşmede veya iç yönerge başka bir düzenleme içermiyorsa" ifadeleri, sadece temsil yetkisinin YK üyesi tarafından bireysel olarak mı yoksa çift imza şeklinde mi kullanılacağı düzenlenmektedir. Buna karşın, temsil yetkisinin devrinin (delegasyonun) düzenlendiği TTK m. 370/2 ve İsviçre BK m. 718/2 hükümlerinde ise, devir için esas sözleşme hükmü ve iç yönergenin varlığı öngörülmeksizin sadece "yönetim kurulunun temsil yetkisinin bir veya birden fazla üyeye (murahhaslara) veya üçüncü kişilere (müdürlere) devredileceği" (Der Verwaltungsrat kann die Vertretung einem oder mehreren Mitgliedern (Delegierte) oder Dritten (Direktoren) übertragen" belirtilmektedir"* **PULAŞLI**, Temsil Şekli, s. 7.

[392] Kanun'da yer aldığı üzere esas sözleşmede hüküm olması ve iç yönetmelikte belirtilmesi koşuluyla dikkate alınmalıdır.

karar alınmasını gerektirmeyen, Yönetim Kurulu'nun devredilemez ve vazgeçilemez görev ve yetkileri dışındaki görev ve yetkileri hususunda kendi yetkileri devam etmek üzere kredi komitesi ve genel müdürü yetkilendirebilir. Yönetim kurulu düzenleyeceği yönetime ilişkin bir iç yönergeye göre, yönetimi kısmen ya da tamamen kredi komitesi veya diğer komitelere, bir ya da birkaç yönetim kurulu üyesine, genel müdüre veya üçüncü kişi ya da kişilere devretmeye yetkilidir. Yönetim kurulu 'nun Bankacılık Mevzuatı, Sermaye Piyasası Mevzuatı ve Türk Ticaret Kanunu'nda öngörülen devredilmez ve vazgeçilmez yetkileri saklıdır[393]*."* şeklinde bir düzenleme ile yönetim kuruluna ister yönetim yetkisini paylaşmak isterse devretmek gibi son derece geniş takdir hakkı tanımıştır. Bir başka bankanın esas sözleşmesinde de "*Banka'nın genel müdürü yönetim kurulu tarafından seçilir ve çalışma koşulları, görev ve yetkileri yönetim kurulunca saptanır*[394]*"*demek suretiyle yönetim kurulunun yönetim yetkisinin devrine ilişkin inisiyatifinin ne denli geniş olduğunu belirtmiştir. "*Türk Ticaret Kanunu'nun 367'inci maddesine tabi olmak üzere ve Türkiye'deki ilgili kanun ve yönetmelikler ile Bankanın işbu Esas Sözleşmesi uyarınca; münhasıran Genel Kurul'a verilmiş olan yetkiler haricinde Yönetim Kurulu; Türk Ticaret Kanunu'nun ilgili hükümleri ile 5411 sayılı Bank. K. ve alt düzenlemeleri saklı kalmak kaydıyla düzenleyeceği bir iç yönergeye göre; yönetimi kısmen ya da tamamen bir veya birkaç Yönetim Kurulu üyesine veya üçüncü kişi ya da kişilere Yönetim Kurulu üyesi haricinde Bankanın yönetimi için atanmış olan herhangi bir kişi, Bankanın bir çalışanı dahil olmak üzere) devredebilir. İşbu Esas Sözleşme hükümleri tahtında yönetim kurulu, bankanın* ***günlük yönetimini*** *genel müdür ve yönetim komitesine delege eder. Uygulamada delege edilmediği sürece bankanın yönetimi, yönetim kurulu tarafından icra edilecektir.*[395]*"* demek suretiyle bankanın günlük yönetimini aslında tanımı belli olmayan ancak son derecede geniş olabilecek şekilde genel müdüre devir veya delege etmektedir. Gerek yasanın metninden gerekse uygulamadaki örneklerden yönetim kurulunun yönetim yetkisini kendisine tanınan yasal sınırlar çerçevesinde dilediği gibi ve dilediği kişilere devredebileceği anlaşılmaktadır. Yine bir başka banka esas sözleşmesine göre de *"Şirketin yönetim ve* ***icra amiri*** *olan ve kuvvet ve yetkilerini yönetim kurulundan alan genel müdür, şirketin bütün işlerini ve*

[393] Türkiye İş Bankası A.Ş. Esas Mukavelenamesi (E.T. 05.12.2022)

[394] Garanti Bankası A.Ş. Esas Sözleşmesi (E.T.05.12.2022)

[395] Denizbank A.Ş. Esas Sözleşmesi (E.T. 05.12.2022)

işlemlerini işbu esas sözleşme hükümleri, yönetim kurulu ve kredi komitesi kararları dairesinde yürüterek yönetir ve onu temsil eder; Şirket iş ve işlemlerinin cereyanına ve yürütülüp yönetilmesine nezaret ve bu amaçla uygun gördüğü bütün tedbirleri almak hususlarında da yetkili ve sorumludur[396]".

Banka esas sözleşmelerinde yönetim kurullarına genel müdürü seçme yetkisi verilmiş ve görevlerinin neler olduğu ve bunlardan kanunen yasak olmayanların devredilebileceği düzenlenmiştir. Yönetim kurulları son derece geniş yetkilerle donatılmış olup, seçtiği bu kişilere bankanın günlük yönetimine ilişkin icrai nitelikteki yetkilerini devredebilecektir. Genel müdür bankayı yönetim ve icranın başı olarak yönetim kurulundan aldığı yetki ile esas sözleşme, yönetim kurulu ve komite kararlarında belirlenen strateji ve politikalara, bankanın misyon ve vizyonlarına uygun olarak yönetecek, bankanın yönetim organizasyonunu yaparak ve belirlenen hedeflere ulaşmasına yönelik kaynakları tespit ve temin ederek yönetim kurulu ile paylaşacak ve birlikte koordineli ve uyumlu bir şekilde çalışacaktır. Bankanın genel müdürü, yönetim kurulunun kendisine devrettiği/delege ettiği yetki, görev ve sorumluluklara uygun olarak Bankanın günlük işlerini yönetecek, bankacılıkta asli işlerden birisi olan kredi tahsisi ile ilgili müşteri ve piyasalar üzerinde çalışmalar yapacak teminat için uygun koşulları araştıracak kredi tahsisi kendi yetkisi dışında dahi olsa yönetim kuruluna bilgi verecektir; ayrıca yönetim kurulu toplantı gündemi oluşturulurken görüş ve öneriler de bulunacak, toplantılara katılacaktır. Genel müdür, geniş yetkiler ile donatılmış olsa dahi bankanın icrai işlemleri ile görevli olup, yönetim kurulunun doğal üyesi olması nedeniyle de diğer anonim şirket müdürlerinden farklı nitelendirilecek ancak TTK'nın müdürlere ilişkin hükümleri genel müdür içinde kıyasen uygulanabilecektir[397]. Yönetimin devri ve ne şekilde gerçekleşebileceği her ne kadar Türk Ticaret Kanunu'nda genel olarak düzenlenmiş ise de devre konu yetkilerin neler olabileceği bankacılık mevzuatı kapsamında belirlenebilecektir.

---

[396] Türk Ekonomi Bankası A.Ş. Esas Sözleşme (E.T.05.12.2022)

[397] **GÖKTÜRK,** s.76.

c. Banka Genel Müdürüne Yönetim Kurulu Tarafından Devredilen Temsil Yetkisi

Banka tüzel kişiliğinin tek ya da iki taraflı hukuki işlemler gerçekleştirmesi, hukuki işlem benzeri irade açıklamaları yapması, tasarruf işlemleri ve fiili eylemler de bulunması kısacası bankayı dışarıya karşı üçüncü kişiler nezdinde temsil etmesi TTK m. 365 kapsamında yönetim kurulunun yetkisindedir. Uygulamaya bakıldığında bankaların esas sözleşmelerinde genel ifadeler ile yönetim ve temsil yetkisinin yönetim kurulunda olduğu ve bununda yönetim kurulu tarafından bir iç yönerge ile devredilebileceği düzenlenmektedir. Doğal yönetim kurulu üyesi olan genel müdüre gerek diğer yönetim kurulu üyeleri ile birlikte müşterek imzaları ile gerekse genel müdür yardımcıları ile birlikte müşterek imzaları ile belirledikleri işlere ve işlem tutarlarına göre bankayı temsil etme yetkisi verdikleri görülmektedir. Bankaların uygulamaları şekilsel anlamda farklılıklar gösterse de neticede tamamında devredilen yönetimsel yetkiler ve temsil yetkileri kişilere, işlem tutarlarına, konuya göre sınırlandırılmaktadır[398]. Örneğin A1-A2-B-C-D gibi ya da 1 derece 2 derece 3 derece gibi farklı yetki seviyeleri tespit edilmekte ve organizasyon içerisindeki en üst seviyedeki yetkiden başlayıp en alt seviyedeki yetkiye kadar farklılaştırılmış imza dereceleri belirlenip bunların hangi konuda ve hangi işlem tutarlarıyla hangi yönetim kademelerinin birlikte yetkili olacağı ve bankayı ne şekilde temsil edebilecekleri belirlenmekte bunlar ticaret siciline tescil edilerek ilan edilmektedir. Kişiler yetki ve unvan gruplarına göre ayrılmakta, konuya ve işlem tutarlarına göre ne şekilde yetkili olunabileceği belirtilmektedir. Büyük bir kısmı temsil yetkisini TTK m.371/7 'ye göre sınırlayarak devretmektedir. Banka için önem arz eden konularda örneğin önemli bir gayrimenkulün satışı kararı gibi[399] kanunen devri mümkün olsa ve iç yönergede düzenlense dahi yapılan işlemin geçerli olabilmesi yönetim kurulunun karar

---

[398] İmza sahiplerinin temsil yetkilerinin *"Yasayla" (1-İşletmenin feshi veya satışı, 2- Yeni Ortak alınması, 3-İmza yetkisi verilmesi, 4-Bilanço ve envanter imzası, 5-Taşınmaz mal satışı veya ipoteği) "Sözleşmeyle" (Sadece iç ilişki bakımından geçerli) ve "Ticaret siciline kayıtla" (1- Tam imza yetkisi, 2-Birlikte temsil,3-Sadece şube için yetki)* sınırlandırılmasına ilişkin olarak bkz **YÜKSEL** ve diğerleri, Bankacılık, s.240-242.

[399] TTK m. 408/f kapsamında "Önemli miktarda şirket varlığının toptan satışı" -örneğin genel müdürlük binasının satışı gibi- anlamına gelecek bir gayrimenkul satışı genel kurul yetkisindedir.

alması şartına bağlanmaktadır[400]. Ticaret sicilinde tescil edilmiş yetki belgelerine bakıldığında imza yetkilerinin ticari vekil olarak verilmiş olduğu görülmektedir. Ancak Bankalar TTK m. 18/2 gereği basiretli iş adamı olarak hareket etme zorunluluğunun ötesinde, devletin kendisi için özel düzenlemeler yaptığı, yine devletin denetim ve müdahalesi altında profesyonel ve teknik uzmanlık gerektiren yeterliliği kabul edilmiş, bu nedenlerle de geniş halk kitleleri nezdinde güven oluşturmuş kuruluşlar olmalarından dolayı[401] imza yetkililerinin imzalarının ve belirlenen yetkilerinin tescil edilmiş olup olmadığı uygulamada ağırlaştırılmış güven sorumluluğu[402] dikkate alındığında üçüncü kişilerin iyi niyetlerinin korunup korunmamasına ilişkin tartışmayı etkisiz kılmakta, dışarıya karşı bankayı temsil ettiğine ilişkin emareler göstermesi bile bankanın sorumlu olması için yeterli görülmektedir. Bu konudaki tek istisna TTK m. 371/3'de yer alan *"..., temsil yetkisinin sadece merkezin veya bir şubenin işlerine özgülendiğine veya birlikte kullanılmasına ilişkin tescil ve ilan edilen sınırlamalar geçerlidir."* hükmü gereği gerçekleştirilen sınırlamaların varlığı üçüncü kişilerin iyi niyetine ilişkin tartışmayı ortadan kaldıracaktır. Uygulamada kritik öneme sahip işlerde bankayı birlikte temsil için kullanılacak imzalardan birisinin mutlaka yönetim kurulu üyelerine ait olacağı ya da her iki imzanın da yönetim kurulu üyelerine ait olacağı şartı getirilmektedir. Merkezin işlerine özgülenerek yönetim kurulunun genel müdür ve yardımcılarına vereceği temsil yetkilerinin ticaret sicilinde sınırlamalar getirilmek suretiyle tescil ve ilan edilmiş olması halinde dahi iki imza ile banka hakkında önemli kararları alabilecekleri[403], ancak alacakları kararlardan dolayı da şahsen sorumlu olacakları dikkatten uzak tutulmamalıdır.

---

[400] Örnek olarak internette serbest erişime açık olan bir bankanın yönetim temsil ve ilzamına ilişkin olarak yönetim kurulunun almış olduğu bir karar uygulama örneği olarak eklenmiştir. https://www.odeabank.com.tr/SiteAssets/docs/IcYonerge.pdf , https://www.pashabank.com.tr/tr/images/pdf/yonetim_kurulu_ic_yonergesi.pdf https://www.sekerbank.com.tr/docs/default-source/hakk%C4%B1m%C4%B1zda_doc/turkiyeticaretvesicilgazetesi-kasim2015.pdf?sfvrsn=2 (E.T. 09.12.2022).

[401] Yarg. HGK T. 30.09.201, 2425/2022, İstanbul Barosu Dergisi, Cilt: 93, Sayı: 2, Yıl: 2019 s.307-313.

[402] **BATTAL**, Ahmet; "Güven Kurumu Nitelendirmesi Işığında Bankaların Hukuki Sorumluluğu" Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, Ankara 2001, s.8-9,104-112 (Güven Kurumu).

[403] TTK m. 408/f hükmü ile düzenlenen genel kurul kararı gerekliliği hariç.

2. Bankacılık Mevzuatı Kapsamında Yönetim ve Temsil Yetkileri

Bankaların yönetim ve temsiline ilişkin olarak Bankacılık Kanunu ve yönetmeliklerinde birtakım düzenlemelere yer verilmiştir. Öncelikle bankaların asli işi olan kredi ile ilgili olarak Kredi açma yetkisinin kimde olduğunun tespiti önem arz etmektedir[404]. Banka uygulamasında krediler genel olarak: Gerçek kişi tüketicilerin ihtiyaçlarını karşılamak için satın alacakları mal ve hizmetlerin finansmanı amacıyla belli bir süre kullanılan tüketici kredileri, kredi kartları gibi kredilerden oluşan "Bireysel Krediler", kredi rakamının büyüklüğüne, şirketlerin ciro büyüklüğüne, aktif büyüklüğüne göre de "Ticari Krediler" veya "Kurumsal Krediler" adı altında gruplandırılmakta ve her birinin başında farklı genel müdür yardımcıları bulunmaktadır[405]. Bank. K. m. 51'de kredi açma yetkisinin yönetim kurulunda olduğu belirtilmiş ve bunun Kurulca (BDDK) belirlenecek usul ve esaslar çerçevesinde yönetim kurulunca kredi komitesine veya genel müdürlüğe devredilebileceği düzenlenmiştir; yönetim kurulunun bu yetkisini bir murahhas üyeye devretmesi de mümkün değildir. Bank. K. m.51/2 ifadesinden devir yetkisinin kişi yönünden sınırlandırılmış olduğu, kredi komitesi ve genel müdürlük dışında bir organa da devredilemeyeceği anlaşılmaktadır; yönetim kurulu hem kredi

---

[404] Gerek 23.Haziran.1958 tarihli 7129 sayılı https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/9944.pdf Bankalar Kanunu m. 45'te gerekse daha sonra çıkan 25.Nisan.1985 tarihli 3182 sayılı https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/18742.pdf Bank.K m. 44'de kredi açma yetkilerine ilişkin tutarlar kademeli olarak bizzat Kanun'da düzenlenmiştir. 18.Haziran.1999 tarihli 4389 sayılı https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/23734.pdf Bankacılık Kanunu m. 9/1-c'de ise kredi açma yetkileri kanunda kademeli olarak düzenlenmek yerine Kredi açma yetkisinin bizzat yönetim kuruluna ait olduğu ve yönetim kurulunun da bu yetkisini BDDK tarafından belirlenecek usul ve esaslar çerçevesinde kredi komitesine veya genel müdürlüğe devredebileceği belirtilmiş ve 4389 sayılı Kanun'u değiştiren 17.12.1999 tarihli 4491 sayılı https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/23911.pdf Bankalar Kanunu'nda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun' da da kredi açma yetkisine ilişkin bir değişiklik yapılmamış; kredi açma yetkisinin yönetim kuruluna ait olduğu yönetim kurulunun da bu yetkisini Kurulca belirlenecek usul ve esaslar çerçevesinde kredi komitesine veya genel müdürlüğe devredebileceği düzenlenmiştir. Keza 19.Ekim.2005 tarihli 5411 sayılı Bank.K. m. 51'de de bu devir yetkisi çok daha kapsamlı olarak düzenlenmiş ayrıca genel müdürlüğünde kendisine devredilen yetkiyi diğer birimleri, bölge müdürlükleri veya şubeleri aracılığıyla kullanabileceği belirtilmiştir. https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2005/11/20051101M1-1.htm .

[405] **REİSOĞLU**, Bankacılık Kanunu Şerhi, s.48-49, Kredi işlemlerine ilişkin detay için Bkz. **REİSOĞLU**, s.870-969.

komitesine hem de genel müdürlüğe yetki devredebileceği gibi yetkinin bir kısmını kendi elinde de tutabilecektir[406]. Kredi açma, onay verme ve diğer idarî esaslara ilişkin politikaları oluşturma, bunların uygulanmasını ve izlenmesini sağlama ve gerekli tedbirleri almak yükümlülüğü de yönetim kurulundadır. Kanun çok net olarak kredi açma yetkisi devrinin yönetim kurulunda olduğunu belirtmiş olup, genel kurula esas sözleşme ile dahi olsa kredi açma yetkisinin devrine ilişkin bir yetki verilebilmesi Bankacılık Kanunu'nu düzenlemesine göre mümkün değildir[407]. Bankacılık Kanununun açık düzenlemesi nedeniyle kredi açma yetkisinin devri ancak yönetim kurulu tarafından kullanılabilir bir yetkidir. Bir gerçek veya tüzel kişiye açılacak kredi sınırının tespitinde, yönetim kurulu, en fazla, kredi komitesine özkaynakların yüzde onu, genel müdürlüğe yüzde biri tutarındaki kredi açma yetkisini devredebilir. BKİY/Kredi yönetmeliği m. 6 ve 7'ya göre, Banka yönetim kurulunun, kredilerle ilgili olarak vereceği görevleri yapmak üzere, Bank.K.'nun 25 inci maddesine göre süre hariç genel müdürde aranan şartları taşıyan üyeleri arasından seçeceği en az iki üye ile banka genel müdürü veya vekilinden oluşan bir kredi komitesi kurulabilir. Herhangi bir toplantıya katılamayacak kredi komitesi üyesi yerine görev yapmak üzere süre hariç genel müdürde aranan şartları taşıyan yönetim kurulu üyeleri arasından iki yedek üye seçilir. Kredi komitesinin oybirliği ile verdiği kararlar doğrudan, oyçokluğu ile verdiği kararlar yönetim kurulunun onayından sonra uygulanır. Komite gündemi genel müdür veya genel müdürün bulunmaması halinde vekili tarafından tespit edilir ve diğer üyelere duyurulur. Kredi komitesince kredi açılmasında genel müdürlüğün yazılı önerisi aranır. Üst yönetim, kredi tahsis ve izleme birimlerinin bu maddede düzenlenen şartlara uyumu konusunda azami dikkati göstermesine yönelik tüm tedbirleri almakla yükümlü olup, bankanın kredi ile ilgili mevzuat kapsamında işlemlerinin gerekli şekilde yapılıp yapılmadığının izlenmesi, tespiti ve raporlanması iç denetim birimlerince yapılır ve tespit edilen aksaklıklar, alınması tavsiye edilen tedbirler ile üst yönetime bildirilir. Kredi komitesi kararları karar defterine kaydedilir. Kredi komitesi karar defteri, yönetim kurulu karar defterinin tabi olduğu usul ve esasa göre tutulur, her ne kadar genel müdürün de bu karar defterinin düzenli ve doğru tutulmasını sağlaması gerekir ise de bu defteri tutma görevinin komitesi

---

[406] "*… Buna göre yönetim kurulu, kredi açma yetkisini kademeler halinde yönetim kurul, kredi komitesi, genel müdürlük, şube müdürlüğü şeklinde paylaştırabilir…*" **ALTAY**, Banka A.O., s.88.

[407] **GÖKTÜRK**, s.84.

üyesi olan yönetim kurulu üyelerine ait olacağı söylenebilecektir. Bankalarda yönetim kurulunun defterlerini tutan yönetim kurulu sekreterya bulunmakta olup çoğunlukla da bu sekreteryada ya bir hukukçu bulunmaktadır ya da sekreteryada görev yapan kişiler banka hukuk müşavirliğine bağlı olmaktadırlar. Uygulamada kredi komitesi kararlarını ya yönetim kurulu sekreteryası ya da komite üyesi olan kredilerden sorumlu genel müdür yardımcısı sekreterya ile birlikte tutmaktadırlar.

Genel müdürlük kendisine devredilen kredi açma yetkisini diğer birimleri, bölge müdürlükleri veya şubeleri aracılığıyla da kullanabilir. Yönetim kurulunca devredilecek yetkinin, kredinin tutarı, cinsi, alınacak teminat başta olmak üzere kredi açılmasında mutaden tespiti gereken hususları içerecek şekilde kapsam ve sınırlarının açık ve ayrıntılı olarak belirlenmiş ve yazılı biçimde, kredi açılmadan önce devredilmiş olması gerekir.

Uygulamada bankaların esas sözleşmelerinde de bu yetkinin yönetim kurulu tarafından devredilebileceği açıkça yazılmıştır. Genel müdür kendisi, eşi ve velâyeti altındaki çocukları ile bunlarla risk grubu oluşturan diğer gerçek ve tüzel kişilerin taraf olduğu kredi işlemlerine ilişkin değerlendirme ve karar verme aşamalarında yer alamaz ve bu hususu yazılı olarak yetkililere bildirirler.

Kredi açılması mevduat bankalarında yönetim kurulunun en esaslı yetkilerinden birisi olmakla, bu kredi açma yetkisinin genel müdür ya da kredi komitesine devredilmesinde, BKİY/Kredi Yönetmeliği m. 5 ile özel birtakım şartlara yer vermiştir[408], Bankacılık mevzuatının açık düzenlemeleri nedeniyle bu konuda TTK hükümlerinde yer alan bir iç yönergeye ihtiyaç bulunmadığı düşünülüyor olmakla birlikte, iç yönergede yer alması ileride tartışma yaratacak bir duruma neden olmamak adına yerinde olacaktır.

BKİY/Kredi Yönetmeliğinin 5.maddesinde, kanunda da ifade edildiği üzere kredi açma yetkisinin yönetim kurulunda olduğu ve bu yetkisini kredi komitesi ya da genel müdürlüğe devredebileceği bir defa daha belirtilerek bunun usul ve kuralları düzenlenmiştir. İşbu yönetmelik maddesine göre yönetim kurulunca kredi açılmasında veya yetki devrinde genel müdürlüğün yazılı önerisi aranacaktır denilmektedir, daha önce benzer şekilde 3182 sayılı Bankalar Kanunu'nun m. 44 hükmünde yer alan *"yetki devri*

[408] Bankacılık mevzuatında yapılmış olan özel düzenlemeler nedeniyle TTK'nın uygulanması gerekli değildir. **GÖKTÜRK**, s.84.

veya yönetim kurulunca kredi açılması genel müdürün yazılı önerisi üzerine olur[409] " şeklindeki hüküm, 4389 sayılı Bankalar Kanunu ve 5411 sayılı Bankacılık Kanunu'nda yer almamıştır. 4389 s.ve 5411 sayılı Kanunlar da yer almadığı halde yönetmelik ile genel müdüre kanunda olmayan önemli ve tartışmalı bir yetki verilmiştir. Bank. K. m. 48'de kredi ya da kredi sayılabilecek işlemleri saymış ve Bank. K. m.51/1 de de kredi açma yetkisinin yönetim kurulunda olduğunu belirtmiştir. "*Yönetim kurulu- örneğin birkaç şubeli küçük bir bankada- tüm kredi açma kararlarını kendi alabilir veya bir bölümünü ikinci fıkrada belirtildiği şekilde devredebilir..*"[410]*;* Tabidir ki büyük ölçekli Bankalarda özellikle de tüketici kredisi, kredi kartı ya da küçük ölçekte olan KOBİ'lere verilecek kredilerde tüm kararların yönetim kurulu tarafından alınabilmesi neredeyse fiziken imkansız olup[411], "*..bankaların verdikleri kredilerin bir bölümü yönetim kurulunca yapılan yetki devri sonucu kredi komiteleri veya genel müdürlükçe bölge ve şube müdürleri aracılığı ile, bir bölümü ise doğrudan yönetim kurulu tarafından alınan karar ile verilmektedir. Bu iki tür karar açısından yönetim kurulunun sorumlulukları farklıdır yönetim kurulu doğrudan verdiği her kredide firma hakkında mali tahlil ve istihbarat raporlarında bir firmanın mali gücünü değerlendirme yükümlülüğü altındadır. Kredi komitesine veya genel müdürlüğe yetki devri ise genel niteliktedir. Her somut olayda firmayı kredi komitesi veya bölge ve şube müdürlükleri değerlendirecektir. Yönetim kurulunun yetki devri ile ilgili sorumlulukları, kredi komitesi veya genel müdürlükçe verilen kredilerin uygulanmasını ve izlenmesini sağlamak için gerekli önlemleri almak ile sınırlıdır. Devredilen yetkiyi kullanarak genel müdürlük, bölge ve şube müdürlükleri tarafından verilen kredilerde sorumluluk esas itibariyle kredi kararını veren kişiye aittir yönetim kurulu üyelerinin yetki devrinde sorumluluğu genelde ehil olmayan müdürleri*

---

[409] Bu 3182 sayılı Bankalar Kanunu 16.06.1994 tarih ve 538 sayılı KHK m.21 ile düzenlenmiş şeklidir (daha önceki 25.04.1985 tarihli metinde yine 44.maddede *"gerçek ya da tüzel bir kişiye teminat karşılığı verilecek kredilerden; a)10.000.000 liraya kadar olanları, genel müdürlüklerce ya da kendilerine verilen yetki içerisinde bölge veya şube müdürlüklerince ; b)100.000.000 liraya kadar olanların, genel müdürlüğün yazılı önerisi ve kredi komitesi kararı ile; c) 100.000.000 liradan fazla olanları genel müdürlüğün yazılı önerisi üzerine yönetim kurulu kararıyla açılabilir"* şeklinde düzenlenmişti)

[410] **REİSOĞLU**, Bankacılık Kanunu Şerhi, s.1008.

[411] Hatta tüketici kredilerinde ve kredi kartlarında kredinin tasdikine ilişkin yetki devrinde yer alan koşullara ve kredi talep edenlerde aranan niteliklere göre belirlenen parametreler dikkate alınarak değerlendirmeler standart olarak yapay zekâ ve robotlar tarafından yerine getirilmekte ilgili yönetim ve yöneticiler de bunları izlemek ve kontrol etmektedirler.

tayin etmeleri veya onların banka için zararlı olan iş ve işlemlerine karşı müsamaha göstermeleri halinde söz konusu olabilir"[412] Bank.K. m. 51/2' de her ne kadar BDDK'na bu konularda düzenleme yapmak üzere yetki vermiş ise de bu yönetim kurulunun kredi açma yetkisinin kredi komitesi ya da genel müdürlüğe devrinde uyulması gerekecek usul ve esaslar ile ve kredi komitesinin oluşturulmasına ilişkin olacaktır, halbuki yönetmelik ile BDDK kanunda yer alan düzenlemeye ilişkin yetkisinin de ötesinde bir koşul getirerek, yönetim kurulunun kredi açmasında veya yetki devrinde genel müdürlüğün yazılı önerisinin aranması gerekliliği belirtilmiştir. Kanaatimizce amacını aşan bir düzenleme olmuştur ve yönetmeliğin lafzen değil amaç itibariyle değerlendirilmesi gerekmektedir zira yönetmeliğin lafzından, yönetim kurulunun her ne kadar genel müdürün verdiği görüşe uyması zorunlu değil ise de yazılı görüşünü almadan kredi açmasının ve yetki devri yapmasının da mümkün olmadığı gibi bir sonuç çıkmaktadır, bu durumda Bank.K. m.51/1'de yer alan "Kredi açma yetkisi yönetim kuruluna aittir" hükmüne de uygun olmayacaktır. BKYİY'de yer alan *"bu hüküm kredinin operasyonel bir faaliyet olmasından kaynaklanmakta ve operasyonun başında yer alan genel müdürün görüşünün bu süreç hakkında daha doğru bir karar almasını temin edeceği varsayımına dayanmaktadır"*[413] Dolayısı ile yönetim kurulu kendisine genel müdür tarafından yazılı bir teklif gelmeksizin kredi kararı ve yetki devrine ilişkin bir karar veremeyecektir demek doğru bir çıkarım olmayacaktır[414], ancak yönetim kurulu tarafından genel müdürden gelen yazılı teklif olmaksızın verilmiş bir karar olması halinde, bu karara katılmayan yönetim kurulu doğal üyesi olan genel müdürün bu kredi nedeniyle oluşabilecek sorunlarda sorumlu olup olmadığı olayın özelliğine göre değerlendirilecek olmakla birlikte[415] bu kararı veren yönetim kurulu üyelerinin sorumluluklarının tartışmasız olacağı düşünülmektedir. Kaldı ki bu düzenlemenin benzeri BKİY/Kredi Yönetmeliği 7.

---

[412] **REİSOĞLU**, Bankacılık Kanunu Şerhi, s.1007.

[413] **ALTAY**, Banka A.O. s.89.

[414] "*Yönetim kurulu genel müdürlük önerileri ile bağlı olmayıp kendi sorumluluğu altında karar alacaktır, genel müdürlük önerisinin aksine kredi miktarını artırma teminat şartını veya nevini değiştirme gibi bankanın riskini arttıran yönetim kurulu kararlarında ise kararın geçerli olması yönetim kurulu üyelerinin sorumlulukları açısından önem kazanacaktır",* **REİSOĞLU**, Bankacılık Kanunu Şerhi 2015, s.1008.

[415] Yöneticinin sorumlu olmaması için yazılı emir istemesi ve bunu da üst makamlara bildirmesi gereklidir. **DOĞRUSÖZ**, s 152.

maddesi 3.fıkrasına da ilave edilmiş ve "*Kredi komitesince kredi açılmasında genel müdürlüğün yazılı önerisi aranır. Hesap durumu belgesi alınması zorunluluğu bulunan kredilere ilişkin yapılacak önerilerde, kredi talebinde bulunanların mali tahlil ve istihbarat raporlarının ekli olması zorunludur."* denilmek suretiyle sadece yönetim kurulunun değil kredi komitesinin de kredi açması için genel müdürün yazılı önerisini alma zorunluluğu getirilmiştir. Bunun yanı sıra kredi komitesinin gündemi de genel müdür veya genel müdürün bulunmaması halinde vekili tarafından tespit edilir ve diğer üyelere duyurulur. Bu durum genel müdürün kredi gibi önemli ve bankanın asli işlerinden olan bir konuda ne denli önemli bir işleve sahip olduğunu göstermektedir. Yönetmeliğin bu düzenlemesi ile yönetim kurulundan ve kanundan aldığı yetkiler ile icranın başında yer alan genel müdürün bankadan verilecek kredileri takip etmesi, bilmesi yetki devri yapılanları tanıması gerekliliği yazılı hale getirilmiştir. Aslında bu hüküm her ne kadar kanunun amacını aşıyor ve yönetim kuruluna kanunda yer almayan bir kısıtlama getiriyor ise de işin doğası gereği yönetim kurulunun her tür müşterinin kredi teklifini alıp değerlendirmesi de mümkün gözükmemektedir. Bankayı yöneten müşteri ve şube ağı ile irtibat içinde olan genel müdür ve ekibi iken kredi teklifinin yönetim kuruluna bu ekip tarafından sunulması yönetim kurulunun objektif değerlendirme yapması açısından da önemlidir. Kaldı ki genel müdüre kredi açma yetkisini devreden organ da yönetim kurulunun bizzat kendisidir. BDDK'nın Kredi açma yetkisinin devri konulu, BDDK.DZM.2/11, (2009/2) Genelge 'sinde[416] netice olarak, "… *Bu itibarla, yönetim kurulu kredi açma yetkisinin devrine ilişkin kararında, sadece başta kredinin tutarı, cinsi ve alınacak teminatlar olmak üzere alışıldığı şekilde belirtilmesi gereken konulara dair ibarelere yer verebileceği gibi, bu konuları detaylandırması da mümkündür. Dolayısıyla, banka yönetim kurulu, kredi taleplerinin değerlendirilip sonuçlandırılması yetkisini, örneğin belirli bir veya birkaç türde teminat alınması şartı ile devredilebileceği gibi, açıkça ve yazılı olarak kredi açma yetkisinin devri kararında ifade edilmiş olması kaydıyla bu tür koşulları belirleme yetkisiyle birlikte de devredilebilecektir.*" demek suretiyle kredi açma yetkisinin devrinin sınırlarını çizmiş ve yönetim kuruluna yönetmeliğin 5/2 maddesinde yer alan sınırlama ayrık kalmak koşuluyla geniş bir

[416] BDDK tarafından 15.Kasım.2009 tarih 12282 S.ile Bankalar Birliğine gönderdiği yazı.

değerlendirme alanı bırakmıştır[417]. Ancak yetkileri ne denli geniş olursa olsun, kurumsal yönetim ilkeleri gereği, kurumsal değerlere ve etik kurallara uygun olmayan eylem ve işlemlerin personel tarafından banka içerisinde ilgili mercilere güvenli bir şekilde iletilmesini sağlayacak uygun iletişim kanallarını oluşturmakla ve yönetim kurulu üyeleri ile üst düzey yönetimin yetki ve sorumluluklarını belirleyerek, üst düzey yönetimin faaliyetlerini ve yönetim kurulu tarafından belirlenen politikalara üst düzey yönetim tarafından uyulup uyulmadığını izleme ile görevli olan yönetim kurulunun, yine kredi yönetmeliği ile genel müdür teklifinin aranması gereken bir durumda genel müdürün önerisinin olmadığı bir krediyi değerlendirmeye alması, kurumsal yönetim ilkelerine de aykırılık oluşturacaktır. Yönetmelikte ayrıca yönetim kurulu tarafından gerçekleştirilecek kredi açma yetkisinin devrine rakamsal sınır da getirilmiştir; düzenlemeye göre, bir gerçek veya tüzel kişiye açılacak kredi miktarı, kredi komitesi için en fazla özkaynakların yüzde onu, genel müdürlük için ise yine öz kaynakların en fazla yüzde biri olabilecektir. Gerek yönetim kurulu gerekse genel müdür ve yardımcılarından oluşan üst düzey yönetim ekibi kredi tahsis ve izleme birimlerinin kredi yönetmeliğinin 5.maddesinde düzenlenen şartlara uyum konusunda azami dikkati göstermesine yönelik tüm tedbirleri almakla yükümlüdür.

Bankaların kredi yönetimine ilişkin rehber[418]'e göre de bilgi sistemleri, kredi portföyünün teminat yapısına ilişkin üst düzey yönetimin bilgi ihtiyacını karşılayacak şekilde yapılandırılır.

İç sistemler kapsamındaki banka birimleri tarafından, kredi süreçlerinin bankanın kredi politikalarına ve prosedürlerine uygun olarak sürdürüldüğünün, kredilerin yönetim kurulunca belirlenen usul ve esaslar dâhilinde verildiğinin ve kredilerin vade, miktar ve

---

[417] BDDK tarafından 15 Mayıs.2014 tarih 12663 S.ile Bankalar Birliğine gönderdiği başka bir yazıda Bankanın dahil olduğu risk gurubundaki gerçek ve tüzel kişilere kullandırılacak kredilerde de yetki devrine izin vermiş ancak yönetim kurulunun vasıflı çoğunlukla (yani üye tam sayısının üçte iki çoğunluğu ile) karar alması ve bunlara sağlanan kredi koşullarının kredi kullananın lehine diğer kişi ve gruplara kullandırılanlardan ve piyasa koşullarından farklılık arz etmemesi gerektiği belirtmiştir…. Keza *Bu yasada ilk defa olarak 55. maddedeki kredi sınırlamalarına tabi olmayan -riskli bulunmayan- kredilerle ilgili yetkililerin devri konusunda yönetim kuruluna geniş yetki tanınmış olup, yönetim kurulu örneğin bu tür kredilerle ilgili yetkisini kendi sınırları içinde (m.54) dilediği şartlarda ve oranlarda kredi komitesine veya genel müdürlüğe devredebilecektir"* **REİSOĞLU**, Bankacılık Kanunu Şerhi, s.1012-1013.

[418] 31.03.2016 tarihli ve 6827 sayılı BDDK İyi Uygulama Rehberi.

niteliklerinin üst düzey yönetime doğru olarak rapor edildiğinin belirlenmesine yönelik düzenli olarak denetim ve kontroller yaparlar ve incelemeler sonucunda tespit edilen hususları önem derecesi gözetilerek üst yönetim ve denetim komitesi ile düzenli olarak paylaşılırlar. Dolayısı ile genel müdürün bu rapor ve bilgileri talep etme, alma, inceleme yetkisi mevcuttur.

Banka genel müdürü bankanın içerisinde gerçekleşen icrai işlemlerin başında yer alıyor olmakla Bankanın genel hedefleri, strateji ve politikalarını vizyon ve misyonunu belirlemek ve Bankaya liderlik etmek işlerin düzgün şekilde yürütülmesini sağlamak buna ilişkin çalışma ve raporları istemek, toplantılar yapmak insan kaynakları politikalarını belirlemek yetkisine sahiptir. Bankada daha iyi nasıl iş yapabileceğine ilişkin yöntem ve ürünleri araştırmak ve işleyişi güncel şartlara uygun olarak yürütüp takip etmekle yetkili ve görevlidirler.

Genel müdürün üyesi olduğu banka içi komitelere katılmak, karar sürecinde yer almak yetkisi olduğu gibi, bankayı dış kurum ve kuruluşlar nezdinde de temsil etmek, dış temaslarda bulunmak ve toplantılara katılmak yetkisi de bulunmaktadır. Örneğin bankayı TÜSİAD ya da Türkiye Bankalar Birliği nezdinde temsil etmektedirler. Genel müdür tüm bunları gerçekleştirirken banka ile ilgili resmi raporları örneğin Bank.K. m 39'da yer alan bankanın finansal raporlarını buna ilişkin düzenlemelere ve muhasebe kayıtlarına uygun olduğu belirtilerek imzalanmak yetki ve sorumluluğundadır.

Genel müdürün yetkileri ile ilgili olarak Bankacılık Kanunu dışında bankacılık mevzuatını oluşturan yönetmelik, tebliğ ve iyi uygulama rehberlerinde de yol gösterici nitelikte birtakım düzenlemelere yer verilmiştir Bunlar:

BKYİY'de m.3/g'de üst düzey yönetim ile kimlerin ifade edildiği tek tek sayılmak suretiyle belirtilirken genel müdürde bu sayım içerisinde yer almıştır. Yönetmelikte yetki ve görevler belirlenirken genel müdür ve yardımcılarını da içine alacak şekilde "üst düzey yönetim" ifadesi tercih edilmiştir. Banka genel müdürü icrai işlemlere ilişkin üst düzey yönetimin başı olmakla kurumsal yönetim ilkelerinde yer alan üst düzey yönetici yetki ve görevlerine ilişkin açıklamaları genel müdür ve yardımcılarının yetki ve görevlendirmeleri olarak değerlendirmek doğru bir yaklaşım olacaktır. Bankadaki çalışmalara ilişkin olarak öncelikle yönetim kurulunun üst düzey yönetim ile birlikte bankanın yönetiminde izlenecek yola ilişkin bir yol haritası çıkartarak gerçekleştirilecek faaliyetlere ilişkin yol gösterici/kılavuz niteliğinde bankada uygulanacak politikaların hazırlanmasını sağlamaları gerekmektedir. Yönetim kurulu, yönetim kurulu üyeleri ile

genel müdürün de içinde yer aldığı üst düzey yönetimin yetki ve sorumluluklarını belirlemelidir. Uygulamada da bankaların hazırladığı politika dokümanlarında genel müdürün yetkilileri, görevleri ve sorumlu olduğu konular ile kimlerin kendisine bağlı olduğu kendisinin kime raporlama yapacağı açıkça belirtilmektedir. Kurumsal yönetim ilkelerinde bu husus özellikle düzenlenmiş olup mevzuat, yetkilerin ve görevlerin net olarak belirlenmesi suretiyle yönetim boşluğu kalmasını engellemeye ve çalışanların yetki ve sorumluluklarının bilinci içerisinde çalışmalarını sağlamayı hedeflemiştir. Genel müdürün hak ve yetkileri yönünden bu ilkeler incelendiğinde; Banka içinde yönetim kurulu üyeleri ile üst düzey yönetimin yetkisinin yönetim kurulu tarafından belirleneceği düzenlenmiştir[419].

SNBPHY**'e** göre Banka Yönetim Kurulunun usul ve esasları belirlemek suretiyle yetki devri yapması halinde genel müdür müşteri sırrı niteliğinde olmayıp yalnızca bankaya ait banka sırrı niteliğindeki bilgileri, üçüncü taraflar ile gerektiğinde paylaşılma konusunda yetkili kılınmıştır[420].

BİSİSYDSHY/İç Sistemler Yönetmeliği kapsamında risk yönetim birimi ve personelinin m.41'e göre risk ölçümü ve risk izleme sonuçlarını yönetim kuruluna ve genel müdürün içerisinde yer aldığı üst düzey yönetime raporlaması gerekmektedir, dolayısı ile genel müdürün işbu iç sistemler yönetmeliği kapsamında banka ile ilgili konularda da birimlerden bilgi ve rapor talep etme hakkı olduğu söylenebilecektir.

---

[419] Bkz. BKYİY/Kurumsal Yönetim İlkeleri- İlke 2.

[420] Detaylı bilgi için bkz. **KANDIRALIOĞLU**, Pınar Çağla; Türk Hukukunda Bankaların Sır Saklama Yükümlülüğü, On İki Levha Yayıncılık, 1.Baskı, İstanbul Eylül 2011; **ÇİFTCİOĞLU**, Cengiz Topel; Sırrın Korunması Boyutuyla Ticari Sır, Bankacılık Sırrı veya Müşteri Sırrının Açıklanması Suçu, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2017; **BDDK'nın** bir genelgesinde de *"....Yönetmeliğin 5 inci maddesinin beşinci fıkrasında ise "Müşteri sırrı niteliğinde olmayıp yalnızca bankaya ait bilgileri içeren banka sırrı niteliğindeki bilgilerin, banka yönetim kurulu kararı ile banka sorumluluğunda üçüncü taraflar ile paylaşılması sır saklama yükümlülüğüne aykırılık teşkil etmez. Banka yönetim kurulu bu yetkisini usul ve esasları belirlemek suretiyle genel müdürlüğe devredebilir. hükmüne yer verilmiş olup, söz konusu hükümde yer verilen "üçüncü taraflar", Yönetmeliğin 5 inci maddesinin beşinci fıkrası dışındaki, aynı maddede belirtilen sır saklama yükümlülüğünden istisna tutulan haller dışında paylaşım yapılacak tarafları ifade etmektedir…"* Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu tarafından hazırlanan 24049440-010.06.02 Sayılı, Sır Niteliğindeki Bilgilerin Paylaşılması Hakkında Konulu, Genelge (2022/1) https://www.bddk.org.tr/Mevzuat/DokumanGetir/1135 (E.T.23.07.2023)

3. Diğer Mevzuatlar Kapsamında Yönetim ve Temsil Yetkileri

Genel müdürün yetkilerinin temel kaynağı Türk Ticaret Kanunu ve Bankacılık mevzuatıdır. Türk Medeni Kanunu, Türk Borçlar Kanunu, Sermaye Piyasası Kanunu vs. kanunlarda banka genel müdürünün yetkilerine ilişkin olarak açıkça yer alan bir hüküm bulunmamakla birlikte bankanın icrai işlemlerine ilişkin düzenlemelerin bankanın icrai yönetiminin başında olan genel müdürün yetkisi kapsamında olacağı da gözden uzak tutulmamalıdır, ancak genel müdürün yetkilerini kullanırken yetkili olup olmadığına ilişkin tereddüt ettiği bir konu ile karşılaşması halinde yönetim kurulunun görüşünü alması ileride yaşaması muhtemel sorunların önüne geçecektir.

B. Genel Müdürün Hakları

Genel müdürünün hakları kavramı ile yaptığı iş ve verdiği hizmet karşılığında kendisine sağlanacak olan ücret, mali ve sosyal haklar ifade edilecektir.

Banka üst düzey yönetimi içerisinde yer alan banka genel müdürünün diğer anonim şirket yöneticilerinden farklı olarak hem Bankacılık mevzuatında yer alan nitelikleri taşıması, Bank.K.m.25/1-2'de belirtilen eğitimleri almış, yüksek vasıflara sahip ve tecrübeli olması hem de Bank. K. m.3'de yer alan atama prosedürünün uygulanması zorunluluğu bulunmaktadır. Bankacılık mevzuatının aradığı şartların karşılanmaması halinde ne kadar iyi olurlarsa olsunlar atanmaları mümkün olamayacaktır. Bunun yanı sıra bankacılık hizmetinin mevduat ve kredi işlemleri nedeniyle sadece bankayı değil toplumu da etkilemesi nedeniyle genel müdürler için Bank. K. m. 108, 110, 135,160 vb. de yer alan ağır sorumluluk içeren düzenlemelere yer verilmiştir. Banka mevzuatında yer alan düzenlemeler nedeniyle banka genel müdürü hem son derece nitelikli olacak hem de diğer şirketlere göre çok daha fazla risk alacak ve sorumluluk taşıyacaktır; tüm bu hususlar dikkate alındığında genel müdürün arandığında kolay bulunabilecek yöneticilerden olmadıkları, bankada çalışmanın cazip kılınmaması halinde genel müdür bulmakta zorlanılacağı rahatlıkla söylenebilecektir. Görevini yerine getirirken diğer anonim şirket yöneticilerinde olduğu gibi banka genel müdürünü de motive edecek en önemli unsur mali ihtiyaç ve beklentilerinin karşılanması ve risklerinin en aza indirilmesi olacaktır. Genel müdürün yaptığı işin niteliği dikkate alındığında emek, zaman ve taşıdığı sorumluluğun karşılığının ücret, ikramiye, prim, hisse senedi gibi birtakım parasal ödemeler yapılması suretiyle karşılanması gerekli olduğu gibi, parasal olmayan ödemeler

ile de yaşam standartlarının belli bir seviyenin üstünde tutulması hem bankanın müşterileri ile olan ilişkilerinde itibarı açısından önemli olacak hem de genel müdürün bankaya olan bağlılığını arttıracaktır. Kaldı ki bankanın görünen yüzü olan genel müdürün hayat standardı bankanın itibarına da etki edecektir. Üst düzey yöneticilere sağlanan üst segment araba, şoför, bazan özellikle de yurtdışından transfer edilmiş olan üst düzey yöneticiler için ikamet edeceği yer temin edilmesi ya da beş yıldızlı otellerde konaklama, sosyal bir kulübe üyelik gibi birtakım mali ve sosyal haklar sağlanmasının bir nedeni de budur. Genel müdürün bankada başarılı olması halinde görevine devam etmesi uzun yıllar çalışması bankayı iyi tanımasına ve kurumsal hafıza oluşturmasına ortam hazırlayacaktır, bu durumda banka iş ve beyin göçü kaybına neden olabilecek görevden ayrılmaları doğal olarak istemeyecektir, kaldı ki bu yöneticilerin başka bir bankaya transfer olması yeni çalışmaya başlayacakları bankaya da rekabet gücü kazandıracaktır. Tüm bu sebepler ile bankanın yöneticileri için bir ücretlendirme politikası oluşturarak mali hakların düzenlenmesi önem arz etmektedir. Genel müdüre sağlanan bu ücret, mali ve sosyal hakların, bankada olumsuz bir etki yaratmaması, adaletli, zaman ve olaylara uyarlanabilir olması ve genel müdürün ve tabii ekibinin gösterdiği başarının karşılığı olabilecek şekilde düzenlenmesi gereklidir. Bankalarda yöneticilere özellikle de genel müdüre sağlanan haklar, nakit veya gayri nakit mali haklar (remuneration/compensation), olabileceği gibi tazminat hakkı (indemnification/reimbursement) veya sosyal haklarda olabilecektir ancak bu haklar diğer sektörlere nazaran daha fazla düzenlemeye ve denetime tabi olup, bankacılık mevzuatı ile birtakım kurallara bağlanmıştır[421].

1. Mali Haklar

a. Genel Olarak

Yöneticilerin şirket ile aralarındaki sözleşme ilişkisinin İş Hukuku ya da Borçlar Hukuku kapsamında hizmet veya vekalet sözleşmesi olup olmadığına bakılmaksızın

---

[421] "*AB Komisyonu 2009/385 sayılı tavsiye kararı ile aynı tarihte finans sektöründeki yöneticilerin mali haklarının düzenlenmesiyle ilgili ikinci bir tavsiye kararı daha yayımlamıştır. Finansal sistem içinde ağırlıklı olarak bankalarda ve banka dışı finansal kurumlarda yöneticilere sağlanan mali haklar, daha katı ve sınırlı bir hareket alanı tanıyan kurallara bağlanmıştır…"* **ÖZER**, Mali Haklar, s.99 ve dipnot 262.

yöneticinin işten ayrılması, sözleşmede yer almayan bir hususta ihtilaf çıkması halinde hangi kanun hükümlerine tabi olacaklarının, hangi mahkemelerin yetkili olacağının veya banka ve genel müdürün sorumluluğunun tespiti ile tam ya da eksik iki tarafa borç yükleyen bir sözleşme olup olmadığının belirlenmesi açısından önem arz edecektir[422]. Uygulamada genel müdürün de içinde bulunduğu üst düzey yönetim tarafından mali hakları ile ilgili olarak yargıya intikal etmiş dava sayısı son derece sınırlıdır; genellikle bankalar, genel müdürün çalışmasının hizmet ya da vekalet sözleşmesi kapsamında olup olmadığına bakılmaksızın, mali şartların da yer aldığı kapsamlı hizmet sözleşmeleri yapmakta ve bu sözleşmelere net ve açık hükümler yazmak suretiyle ihtilafları önlemeye çalışmaktadırlar. Bankanın düzgün bir şekilde yönetilmesi ve nitelikli genel müdürler ile çalışılabilmesi için genel olarak da iyi bir ücret paketi verilmesi tercih edilmektedir.[423]. Bankalar herhangi bir suistimal/hukuk dışı bir fiil veya işlem olmadığı sürece gizliliğini korumaya çalıştığı ücret skalasının dilekçelerde bilirkişi raporlarında yer alarak rakipleri tarafından öğrenilmesini de önlemek adına genel müdürün bankadan ayrılışında onlara ihtilafları önleyecek bir tazminat vermeyi tercih etmektedir. Genel müdürün çalışma koşullarının ve çalışmanın sona ermesi halinde de ayrılış koşullarının düzenlenmiş olduğu özel nitelikli sözleşmeler[424] ileride çıkacak ihtilafların çözümünde önemli olacaktır. TTK. m. 394'de yönetim kurulu üyelerine yapılacak olan huzur hakkı, ücret, ikramiye, prim ve yıllık kârdan pay ödemelerinin esas sözleşme veya genel kurul kararında belirlenmiş olması koşuluyla ödenebileceği düzenlemiş ancak genel müdür ve yardımcısı gibi üst düzey yöneticilere ilişkin açık bir düzenlemeye yer vermemiştir. Bu maddede sayılan haklar ile ilgili olarak esas sözleşmede hüküm olmaması ya da genel kurul kararı bulunmaması halinde bu hükmün emredici nitelikte ve genel kurulun devredemeyeceği yetkiler arasında bulunması nedeniyle yönetim kurulunun ne kendisi ne de çalışanlar için herhangi bir mali hak düzenlemesi yapamayacağı ancak bu konuda genel kurulun belirlediği sınırlar dahilinde mali hakları belirleyebileceği bunun bir yetki devri olmadığı anlaşılmaktadır[425]. Mali haklar, yönetim kurulu tarafından hazırlanarak genel kurula

---

[422] Detaylı açıklama için bkz**. ÖZER**, Mali Haklar, s.211-213.

[423] Uygulamada genel müdür ile yapılan anlaşmada tarafların sözleşmeyi ne şekilde feshedebileceği ve bunun sonuçları da boşluk bırakmayacak şekilde düzenlenmektedir.

[424] Sözleşmeler, banka esas sözleşmesi ve/veya genel kurul tarafından belirlenen mali haklara ilişkin sınırlar içerisinde kalacak şekilde hazırlanacaktır. **ÖZER**, Mali Haklar, s.215.

[425] **ÖZER**, Mali Haklar, s.213-214.

sunulacak ve ancak genel kurul tarafından onaylanması halinde uygulanabilir hale gelecektir. Eğer esas sözleşmede mali haklara ilişkin düzenleme var ise artık ayrıca genel kurulun onayına gerek olmayacak esas sözleşmede yazılı olduğu şekilde düzenleme yapabilecektir[426]. Esas sözleşme ve genel kurul kararında olmayan mali bir hak ile ilgili olarak TBK m. 26 düzenlemesi ile her ne kadar kanunda öngörülen sınırlar içerisinde sözleşme özgürlüğü çerçevesinde sözleşme yapılmasının mümkün olduğu düşünülebilecek ise de TTK m. 394, m.408/2 dikkate alındığında bunun yapılması sözleşmenin geçersizliği sonucunu doğuracaktır[427]. Uygulamada bankaların esas sözleşmelerinde genel müdürün ücretinin yönetim kurulu tarafından belirleneceğinin açık ve net olarak düzenlendiği bankalar görüldüğü gibi [428], bu konuda genel kurulun onayının arandığı[429] bankalarda bulunmaktadır.

Gerek genel kurul tarafından seçilen yönetim kurulu üyesi olan genel müdürün, gerekse yönetim kurulu tarafından dışarıdan seçilerek atanan ve doğal yönetim kurulu üyesi olan genel müdürün, TBK'u kapsamında vekalet sözleşmesi ya da iş hukuku kapsamında hizmet sözleşmesi ile çalışması, özel düzenlemelerin ve sınırlamaların yer aldığı bankacılık sektöründe aslında çok da önemli farklılıklara neden olmayacaktır[430],

---

[426] **ÖZER**, Mali Haklar, s.213,216,217.

[427] Bkz. **ÖZER**, Mali Haklar, s.217, 377-379.

[428] *"Banka genel müdürünün ücreti yönetim kurulu tarafından tespit edilecektir*" https://www.denizbank.com/medium/document-file-4325.vsf .

[429] *"Bankacılık Kanunu ve Sermaye Piyasası Kanunu hükümleri saklı kalmak kaydı ile, pay sahibi olsun olmasın Yönetim Kurulu üyelerine, tutarı Genel Kurul kararıyla belirlenmiş olmak şartıyla huzur hakkı, ücret, ikramiye, prim ve yıllık kardan pay ödenebilir." / "Banka'nın genel müdürü yönetim kurulu tarafından seçilir ve çalışma koşulları, görev ve yetkileri Yönetim Kurulu'nca saptanır. Bankacılık Kanunu'nun genel müdür olarak atanacaklar için öngörmüş olduğu şartlar saklıdır".* https://www.garantibbvainvestorrelations.com/tr/images/pdf/Garanti_BBVA_Esas_Sozlesmesi_28.07.2020.pdf , benzer şekilde https://www.yapikrediinvestorrelations.com/tr/kurumsal-yonetim/detay/Esas-sozlesme/294/1016/0 .

[430] ÖZER tarafından Yönetim kurulu ve yöneticiler için TTK ve TBK kapsamında mali hakları ile ilgili olarak detaylı inceleme yapılmış ve bu mevzuatlara göre vekalet sözleşmesinin ağır bastığı buna göre de ücret ödenmesinin zorunlu olmadığı belirtilmiş ise de kanaatimizce inceleme konumuz olan banka genel müdürleri (üst düzey yöneticiler) ile ilgili olarak Bankacılık ile ilgili düzenlemeler özellikle de kurumsal yönetim ilkeleri ve iyi uygulama rehberleri kapsamında ücret ödenmesi gerekliliği bulunmaktadır. Uygulamada genel müdürün de dahil olduğu üst düzey yöneticiler ile yapılan sözleşmeler hizmet sözleşmesi kapsamında olup iş hukuku hükümlerine tabidirler, ancak yöneticilerin sorumluluklarına

zira hangi türde olursa olsun BDDK tarafından düzenlenmiş olan Kurumsal Yönetim İlkeleri , Bankalarda İyi Ücretlendirme Uygulamalarına İlişkin Rehber[431]de yer alan düzenlemelere uyulması gerekecek, Bank.K.'nda yer alan sorumluluklara tabi olunacaktır. Genel müdürün her ne şekilde atanmış olursa olsun yönetim kurulu üyesi olduğu ve TTK m. 394 ve m. 408 f. 2 (b) bendinin, sadece yönetim kurulu üyelerinin mali haklarının belirlenmesini düzenlediği , bu nedenle de, her durumda yönetim kurulu üyesi olan genel müdüre sağlanacak mali hakların sınırlarının da , yönetim kuruluna bir takdir yetkisi verilmeksizin, esas sözleşme veya esas sözleşmede hüküm yoksa genel kurul kararı ile belirlenip belirlenemeyeceğine ilişkin olarak maddenin kapsamı konusunda iki farklı görüş bulunmaktadır: *Tekinalp "parasal hakların niteliklerine göre tutarla veya yüzde ile esas sözleşmede veya genel kurul kararlarında belirlenmeleri gerekir. Söz konusu haklardan sadece yıllık kârdan pay kaynağı, oranı ve sırası gösterilerek Türk Ticaret Kanunu'nda düzenlenmiştir (TTK m. 511). Ücret, ikramiye ve prim adları sayılmış hak kazanabilmeleri için esas sözleşmede veya genel kurul kararlarında öngörülerinin şart olduğu hükme bağlanmıştır (TTK m.394*). TTK m. 364 f.2 hükmünde yer alan yönetim kurulu üyelerinin genel kurul tarafından görevden alınması halinde tazminat talep edebilmelerine ilişkin hakkın *bir mali hak olmayıp, hizmet sözleşmesinin görev süresi dolmadan haksız bir şekilde feshinden doğan zararın giderilmesidir…. Kazanç payının dağıtımı yönetim kurulu başkanına bırakılabilir…… genel kurula verilen yetki sadece maddede sayılan mali haklar ile sınırlıdır bir üye aynı zamanda murahhaslık görevini de yüklenmiş ise bu ek görev ve sorumluluk sebebiyle ödenecek olan ve bir ek niteliğinde olan murahhas yıllık ücretini yönetim kurulu üyeliği ücretinden bağımsız olarak belirleyebilir bu kural diğer ek görevler için de geçerlidir"* demek suretiyle murahhas yönetim kurulu üyelerine verilecek ek görevler nedeniyle yapılacak ödemelere yönetim kurulunun karar verebileceğini ifade etmiştir[432] benzer görüşte olan *Yanlı*' da *"….sadece herhangi bir üst düzey yönetici değil, bir yönetim kurulu üyesinin salt yönetim kurulu üyeliği yanında ayrıca başka bir göreve atanması halinde dahi, bu görev ile ilgili olarak yapılacak ödeme hakkındaki kararın genel kurul değil, bizzat yönetim kurulu*

---

ilişkin ihtilaflar vekalet hükümleri kapsamında değerlendirilmektedir. Yazar da a.g.e'de birtakım kurumlar (ki Bankalar bu kurumlardandır) için farklı düzenlemeler olabileceğine işaret etmiştir. **ÖZER**, Mali Haklar, s.203,206.

[431] BDDK tarafından düzenlenen 31.Mart.2016 tarih, 6827 sayılı İyi Uygulama Rehberi.

[432] **TEKİNALP**, Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku 2020, s.284 N12-214.

tarafından alınması gerektiği" düşüncesindedir[433]. *Özer* ise TTK. m. 394'ün her ne kadar yönetim kurulu üyeleri ile ilgili olarak düzenlenmiş olsa da üst düzey yönetim kadrosuna da uygulanabileceğini, dolayısı ile yöneticilerin de mali haklarının, esas sözleşme veya genel kurul kararlarına tâbi olduğunun kabul edilmesi gerektiğini belirtmiştir; kaldı ki yönetim kuruluna böyle bir yetkinin verilmiş olmasının kabulü halinde yönetim kuruluna yakın duran yöneticileri kollayarak istenmeyen durumlara neden olunabileceğinin ve Amerika Birleşik Devletleri'nde mali hakları belirleme yetkisinin yönetim kurulunda olduğunu, bunun menfaatlerin fahiş tutarlara ulaşmasına neden olmasından dolayı değiştirilerek genel kurulun onayından geçmesi gibi birtakım tedbirlere evrildiğinin altını çizmiştir[434]. Kanaatimizce uygulamadaki örneklere bakarak görüşüne katıldığımız yazara göre, yönetim kurulu ve ücret komitesi tarafından hazırlanarak genel kurulun onayından geçirilen mali haklar teklifi TTK m. 365'e göre yönetim ve temsil organı olan ve şirketle arasında organik bağı bulunan yönetim kurulu üyeleri açısından hüküm ve sonuçlarını doğurmaktadır. Murahhas üyeler için de aynı durum söz konusudur. Murahhas müdürler ise yönetim kurulu üyesi olmasalar dahi atanmaları halinde şirket ile aralarında doğrudan doğruya ilişki kurulmakla organ sıfatını kazandıklarından onlar açısından da genel kurul kararları gerekecek ve sonuç doğuracaktır. Banka genel müdürünün her ne şekilde

---

[433] "…sadece *üst düzey yönetici değil, bir yönetim kurulu üyesinin salt yönetim kurulu üyeliği yanında ayrıca başka bir göreve atanması halinde dahi, bu görev ile ilgili olarak yapılacak ödeme hakkındaki kararın genel kurul değil, bizzat yönetim kurulu tarafından alınması gerektiği düşüncesindeyiz"* diyerek esas sözleşme veya genel kurul kararı gerektiği görüşünde olan Özer'in görüşünü eleştirmektedir. Yazar 60. Sayfada, dip not 50'de İsviçre hukukunda da yönetim kurulunun yetkili olduğunu, ancak kârdan ödenecek payı belirleme yetkisinin münhasıran genel kurula ait olduğunu not etmiştir. Görüşüne dayanak olarak 6102 sayılı TTK'nun genel kurulu yönetim kuruluna karşı bir üst organ olmaktan çıkarıldığı ve şirketi yöneten gözetim yetkisine sahip yönetim kurulunun (TTK m. 375 2-b gereği yönetim teşkilatını belirleme görevi verilmiş olup mali hakları da belirlemelidir) ilave görev verdiği yönetim kurulu üyesinin ya da üst düzey yöneticilerin ücretini belirlemesinin bizzat yönetim ve gözetim yetkilerini sahip olduğu için daha sağlıklı olacağı, kaldı ki kurumsal yönetim ilkelerinde yönetim kuruluna birtakım yetkiler tanınmış olmasını gerekçe olarak kullanmıştır. ***(****II-17.1 Kurumsal yönetim tebliği 4.6.2. gereği... Yönetim kurulu üyelerinin ve idari sorumluluğu bulunan yöneticilerin ücretlendirme esasları yazılı hale getirilmeli ve genel kurul toplantısı gündeminde ayrı bir madde olarak pay sahiplerinin bilgisine sunularak ortaklara bu konuda görüş bildirme imkânı tanınmalıdır…****)*** **YANLI,** Veliye; Yönetim Kuruluna Sağlanacak Mali Haklar ile İlgili Bazı Değerlendirmeler, BATİDER, Yıl: 2017, Cilt: XXXIII, Sayı: 4, s. 57-63 (Mali Haklar).

[434] Farklı görüş**: ÖZER**, Mali Haklar, s.213-215, 220.

seçilmiş olursa olsun her hâlükârda yönetim kurulu üyesi olacakları dikkate alınarak mali haklarının esas sözleşme ya da genel kurul kararına tabi olacağı düşünülmektedir. BKYİY/Kurumsal Yönetim İlkeleri'nde her ne kadar yönetim kuruluna ilke 6'da bu konuda birtakım yetkiler verilmiş gibi gözükse de maddenin başlığından ve metninden yönetim kurulunun belirlenecek olan ücret politikalarında bankanın etik, stratejik hedefleri ve iç dengeleri ile uyumu sağlama görevinin olduğu görülecektir. Bu yönetim kuruluna mali hakları belirleme değil banka ile genel kurul arasında köprü vazifesi görme ve esas sözleme ya da genel kurul kararlarına uygun ücret politikaları yürütülme ve bunlarla uyumlu işlemler yapma ve gözetmeye yetkisi vermektedir, eğer mali haklara ilişkin yetkilerin yönetim kurulunca belirlenmesi düşünülse idi bu ilke 6'da değil ilke 3'de düzenlenirdi.

Uygulamada bankaların esas sözleşmeleri incelendiğinde[435] görüleceği üzere; esas sözleşmelerin bir kısmında genel kurulun yetkili olduğu belirtilmekte bir kısmında ise

---

[435]- "*Banka genel müdür ve genel müdür yardımcılarıyla diğer müdür, memur ve müstahdemlerinin maaş ve ücretleriyle diğer haklarının tespitinde işbu ana sözleşmeye istinaden yönetim kurulu'nca hazırlanacak olan talimatname hükümleri tatbik olunur. Sözleşme ile hizmete alınanların sözleşme hükümleri yürürlükte kalır…*" Genel Kurulunun yetkileri içerisinde "*…. İdare meclisi azalarına verilecek ücret, maaş ve tahsisat miktarını tespit etmek, …"* Yönetim kurulu görevi içerisinde *"…Murahhas azaya verilecek vazife, salahiyet ve ücretler, idare meclisi tarafından tayin ve bu ücretler umumi masraflara ithal olunur…"*

- *"Bankacılık Kanunu ve Sermaye Piyasası Kanunu hükümleri saklı kalmak kaydı ile, pay sahibi olsun olmasın yönetim kurulu üyelerine, tutarı genel kurul kararıyla belirlenmiş olmak şartıyla huzur hakkı, ücret, ikramiye, prim ve yıllık kardan pay ödenebilir." ,,,,, "Banka'nın genel müdürü yönetim kurulu tarafından seçilir ve çalışma koşulları, görev ve yetkileri yönetim kurulu'nca saptanır. Bankacılık Kanunu'nun genel müdür olarak atanacaklar için öngörmüş olduğu şartlar saklıdır."*
- *"Türk Ticaret Kanunu'nun ilgili hükümleri ve Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurulu düzenlemeleri ile Sermaye Piyasası Kurulu düzenlemeleri kapsamında Yönetim Kurulu üyelerine ve 12. Maddede belirtilen komite üyelerine Yönetim Kurulu üyeliği ve komite üyeliği sıfatıyla Banka'ya vermiş oldukları hizmetlerin karşılığında huzur hakları, ücret, ikramiye veya prim gibi çeşitli mali haklar ödenebilir. Murahhas azalar dâhil Yönetim Kurulu üyelerine Yönetim Kurulu üyelikleri dolayısıyla yapılan ödemelerin şekil ve miktarı Genel Kurul tarafından, komite üyelerine komite üyeliği hizmetleri dolayısıyla yapılacak ödemelerin şekil ve miktarı ise mevzuata uygun olarak Yönetim Kurulu tarafından belirlenir. Bağımsız Yönetim Kurulu üyelerinin ücretlendirilmesinde pay senedi opsiyonları veya şirket performansına dayalı ödeme planları kullanılmaz. Şu kadar ki, bağımsız yönetim kurulu üyelerinin ücretleri bağımsızlıklarını koruyacak düzeyde olur. …. "Banka'nın ücret politikası, Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurulu ile Sermaye Piyasası mevzuatına uygun olarak belirlenir.…* "*Bankanın*

yönetim kuruluna mali hakları belirleyebilmeleri için bir çerçeve çizildiği görülmektedir. Esas sözleşmede bir hüküm olmaması halinde bu konuda genel kurul tarafından karar alınması gerekecektir. Banka genel müdürünün mali haklarını belirleme yetkisi kimde olursa olsun, BDDK tarafından gerçekleştirilen düzenlemeler de dahil Bankacılık mevzuatı ve halka açık bankalarda SPK kurumsal yönetim ilkeleri[436] gibi özel düzenlemelerde yer alan kriter ve sınırların göz önünde bulundurulması gerekmektedir, bu kriter ve sınırlara uygunluğun denetim ve sorumluluğu da bizzat yönetim kurulundadır[437].

Banka genel müdürleri ile yapılan hizmet sözleşmelerinde sadece sabit ücret değil, ikramiye, prim gibi değişken ödemeler ve diğer yan haklar ile işe giriş veya ayrılış halinde doğacak hak ve yükümlülükler de düzenlenmektedir. BDDK tarafından düzenlenen

---

genel müdürü, yönetim kurulu tarafından Bankacılık Kanunu'nda aranılan vasıfları haiz kişiler arasından seçilir. Görev ve yetkileri ile çalışma koşulları yönetim kurulunca tayin ve tespit olunur…"

- *"Yönetim kurulu üyeleri en çok üç bilanço yılı için seçilebilirler. Üyelerin yeniden seçilmeleri mümkündür. Genel kurul, yönetim kurulu üyelerinin görev süresini belirler. Yönetim kurulu üyelerine ödenecek huzur hakkı genel kurulca tespit ve tayin edilir. Murahhas üye/üyelerin ücret, ödenek ve sair maddi hakları ile genel müdür'ün ve yönetim kurulu kararıyla belirlenen diğer personelin görev süresi, ücret, ödenek ve sair maddi haklarının tespitinde yönetim kurulu yetkilidir."*
- *"Yönetim kurulu üyeleri en çok üç bilanço yılı için seçilebilirler. Üyelerin yeniden seçilmeleri mümkündür. Genel kurul, yönetim kurulu üyelerinin görev süresini belirler. Görev süresi sona ermeden açılan üyeliğe, Türk Ticaret Kanunu'nun 363. maddesi hükmü uyarınca yeni üye seçilir. Yönetim kurulu üyelerinin ücreti ile murahhas üyelere veya yönetim kurulunda belirli bir iş ve görev üstlenmiş üyelere verilecek maaş, ücret, harcırah, ikramiye, prim, tazminat vesaire genel kurulun belirleyeceği esaslara göre yönetim kurulu'nca tespit edilir."*
- *"Banka genel müdürünün ücreti yönetim kurulu tarafından tespit edilecektir".*

https://www.akbankinvestorrelations.com/tr/images/pdf/AKBANK_ANA_SOZLESME.pdf
https://www.garantibbvainvestorrelations.com/tr/images/pdf/Garanti_BBVA_Esas_Sozlesmesi_28.07.2020.pdf
https://www.yapikrediinvestorrelations.com/tr/kurumsal-yonetim/detay/Esas-sozlesme/294/1016/0
https://www.fibabanka.com.tr/docs/default-source/genel-kurul-tutanaklari/esassozlesme.pdf?sfvrsn=884cc402_7
https://www.ing.com.tr/F/Documents/pdf/KurumsalYonetim/ING_Bank_Ana_Sozlesmesi_TR_30092015.pdf.
https://www.denizbank.com/medium/document-file-4325.vsf (E.T. 31.01.2023).

[436] **ÖZER**, s. 206.

[437] BİÜUR/İyi Ücretlendirme Rehberi.

BİÜUR/İyi Ücretlendirme Rehberi'nde, Ücretlendirme: "*Çalışanlarca sağlanan profesyonel hizmet karşılığında, banka tarafından çalışanlara yapılan tüm parasal veya parasal olmayan ödemeleri ifade eder. Ücretlendirmeler sabit veya değişken ücretlendirmeler olmak üzere ikiye ayrılmaktadır"* şeklinde ifade edilmiştir. Bankalar ücretlendirme politikalarını internet sitelerinden kamuya duyurmaktadırlar[438].

Genel müdüre sağlanan mali hakları iki ana başlık altında inceleyebiliriz; birincisi genel müdüre yapılan parasal ödemeler ikincisi ise diğer faydalar ve sosyal haklardır.

b. Genel Müdüre Yapılan Parasal Ödemeler

Uygulamada genel müdüre değişik tür ve şekillerde yapılan ödemeler söz konusu olup, bunlar belirli periyotlarda sabit ve devamlı yapılan ücret, huzur hakkı ya da ikramiye gibi nakit ödemeler, başarıya bağlı olarak ödenen prim, ikramiye, kar payı gibi nakit ve kısa dönemde yapılan ödemeler ile başarıya veya liyakate bağlı olarak verilen hisse senedi ya da hisse senedi pay alım opsiyonları gibi gayri nakit şekilde yapılan uzun dönem ödemeler ya da banka ile hizmet sözleşmesini imzalayarak çalışmaya başladığı veya bankadan ayrılacağı sırada bir defaya mahsus yapılan nakit ödemeler şeklinde gerçekleşmektedir.

aa. Belirli Periyotlarda Yapılan Sabit ve Devamlı Ödemeler

Belirli periyotlarda yapılan sabit ve devamlı ödemelerin başında gelen ücret değişik mevzuatlar da tanımlanmış olup, en başta Anayasa'nın 55. maddesinde *"Ücret emeğin karşılığıdır. Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır.*", şeklinde düzenlenmiştir. 4857 sayılı İş Kanun'u[439] m. 32 f. 1'de yapılan tanıma göre ise, *"Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından*

---

[438] https://www.akbankinvestorrelations.com/tr/kurumsal-Yonetim/detay/Ucretlendirme-politikasi/431/769/0
https://www.garantibbva.com.tr/yetenek-ve-kultur/ucretlendirme-politikasi-ve-prim-sistemi
https://www.yapikrediinvestorrelations.com/tr/images/pdf/etikilkeler/2020/yk_ucretlendirme_politikasi.pdf
https://www.vakifbank.com.tr/Default.aspx?pageID=2777 (E.T. 31.01.2023).

[439] RG T. 10.06.2003, S. 25134 (son değişiklik tarihi 28.12.2022).

sağlanan ve para ile ödenen tutardır.". Gelir Vergisi Kanunu'nun[440] 61. maddesinde de ücretin tanımı yapılmıştır[441]. "*Ücret, işçi ya da vekile, harcadığı emek ve mesaisine karşılık ödenen maddi bedeldir.* Genelde "*... para olarak belirlenen ücretin belirli bir zaman dilimine dayalı olarak mesela aylık, üç aylık veya yıllık olarak belirlenmesi mümkündür"*[442]. Uygulamada ücret, dar anlamda aylık maaşı, geniş anlamda ise tüm mali hakları ifade etmektedir[443]. Genel müdürün ücreti hem yönetim kurulunun doğal üyesi hem de bankanın bizzat icrasının başı olarak, kişisel özellikleri dikkate alınmak suretiyle banka için harcadığı zaman ve emeği karşılığında genel kurul kararı ile ya da esas sözleşme veya genel kurulunun çizdiği sınırlara istinaden yönetim kurul kararı ile mevzuat hükümleri de dikkate alınarak belirlenebilecektir. BİÜUR/İyi Ücretlendirme Rehberi m.4 -d *"**Sabit Ücretlendirmeler**: Herhangi bir performans kriteri dikkate alınmadan yapılan, temel olarak profesyonel deneyim ile sözleşme veya iş tanımı gereğince alınması gereken sorumluluğu yansıtan parasal veya parasal olmayan ödemeleri ifade eder. Ücretlendirmenin sabit nitelikte olduğunun kabul edilebilmesi için, belirli bir görev karşılığında görev süresi boyunca verilmesi, şartların ve tutarın önceden kararlaştırılmış olması, banka açısından zorunlu bir ödeme olması, iptal edilememesi, çalışanı aşırı risk almaya teşvik etmemesi ve çalışanlar açısından şeffaf olması gereklidir"* şeklinde tanımlanmıştır. Uygulamada genel müdürlere sabit net bir aylık ücret takdir edilir. Genel müdür yönetim kurulunun doğal üyesi olarak esas sözleşme ve genel kurul kararı ile aksine bir düzenleme yapılmamış ise yönetim kurulu üyelerine takdir edilen huzur hakkından faydalanabilir, uygulamada zaten tüm yaptığı işler dikkate alınarak bir ücret paketi verildiğinden ayrıca huzur hakkı adı altında başka bir ödeme de yapılmamaktadır, ancak bu yapılamaz anlamına da gelmemektedir [444]. Genel müdüre, rekabetçi genellikle de net tutar üzerinden bir maaş paketi belirlenmekte ve bu ay sonlarında ödenmektedir, genel müdüre yapılan maaş, ikramiye, prim vs. tüm ödemeler

---

[440]RG T. 06.01.1961 S. 10700 (son değişiklik tarihi 08.07.2022).

[441] Bkz. Parasal karşılığı olan bütün kazanımları ücret kapsamında değerlendiren Gelir Vergisi Kanunu m. 61'de yer alan tanımlama.

[442] **ÖZDAMAR**, Mali Haklar s.204; **KIRCA/ ÇELİK/MANAVGAT**, Anonim Şirketler, s.730.

[443] **ÖZDAMAR**, Mali Haklar s.204.

[444] Kurumların Yönetim Kurulu Başkan ve Üyelerine Verilen Temettü İkramiyelerinde Vergi Uygulaması ile ilgili yazılan bir makalelerinde yönetim kurulu üyesi olan genel müdüre aynı zamanda huzur hakkı verilebileceğini ifade etmektedirler. https://www.istanbulymmo.org.tr/Data/Platform/463.pdf .

gelir vergisine tabi olup, yıllık kademeli olarak belirlenen vergi dilimleri nedeniyle aylık ödemeleri her ay bir öncekinden daha az olacak şekilde farklı olabilmektedir[445] yine maaş bordrolarında yer alan sigorta primleri, özel sağlık hizmetlerine ilişkin primleri, işsizlik primleri vs. de meydana gelecek değişikliklerden etkilenmeleri de söz konusu olabilmektedir işte uygulamada bunu engellemek için genellikle ücret paketleri net ödemeler üzerinden yapılmakta böylece vergi ödemelerindeki artışlardan ya da sosyal sigortalar primi, özel sağlık sigortası ya da bireysel emeklilik primleri gibi bordroda yer alan ve banka tarafından ilgili kurumlara yapılan bu ödemelerden etkilenmeleri önlenmekte, böylece hak edeceği sabit ödemelerin ne kadar olacağı baştan bilinmektedir yani toplam on iki ay ne alacağını tam olarak bilerek çalışmaktadır. Örneğin ayda net 350.000-TL denilmiş ise her ay genel müdüre bu tutar net olarak ödenip, banka her ay değişen brüt tutarı (bir ay 500.000 ise bir sonraki ay 550.000 ya da sonra 600.000-TL olarak) ayrıca hesap ederek net ödediği tutarın üstünü ilgili kurumlara gelir vergisi, sosyal güvenlik ödemesi vb. ödemleri karşılığı yatırmaktadır. Ücretin ödeneceği dönemden önce çalışmanın sonlanması halinde öncelikle banka ile arasında yapılan sözleşme hükümlerine bakılacak burada bir hüküm olmaması halinde sorumluluk yüklenilen zamanla orantılı bir ödeme yapılabilecektir[446].

Sabit ve devamlı nakit ödemelerden bir diğeri de belirli periyotlarda ödenen ikramiyelerdir[447]. Son yıllarda bu tür ikramiyeler başarıya bağlı olarak verilmekte ise de önceki yıllarda bankacılık uygulamasında çalışanların bankaya bağlılığını arttırmak ve motivasyonu yükseltmek amacıyla üç ayda bir çalışanlara ikramiye adı altında yaklaşık bir maaş tutarı kadar ödeme yapılmakta idi, ancak zamanla bu ödemeler aylık ödenen sabit ücretlere ilave edilmek suretiyle ortadan kaldırılmıştır.

---

[445] Yüksek gelir gurubunda olmaları nedeniyle yapılan ödemeler kısa sürede yüksek oranda tespit edilen vergi dilimine girmekte, dolayısı ile her ay artarak değişen oranlarda vergi kesintisi yapılmaktadır.

[446] **ÖZER**, s. 226.

[447] Detay için Bkz. aynı bölüm ve alt başlık altında cc. İkramiye ve Prim açıklamaları.

bb. Huzur Hakkı

Huzur hakkı, tüm anonim şirketlerde, yönetim kurulu üyelerine, TTK m. 394 kapsamında üyelik sıfatları nedeniyle her toplantı başına ödenen bir mali haktır[448]. Huzur hakkı yönetim kurulu üyelerinin özellikle de icrai görevi bulunmayan yönetim kurulu üyelerinin başka bir meslek ile de iştigal etmeleri mümkün olduğundan, yönetim kurulu toplantılarına katılımını sağlamak amacıyla ödenmektedir[449]. 6762 sayılı eTTK'nda yönetim kurulu üyeleri için sadece toplantıya katılmaları karşılığı huzur hakkı ödenmesi düzenlenmişken 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nda *"Yönetim kurulu üyelerine, tutarı esas sözleşmeyle veya genel kurul kararıyla belirlenmiş olmak şartıyla huzur hakkı, ücret, ikramiye, prim ve yıllık kârdan pay ödenebilir."* demek suretiyle yönetim kurulu üyelerinin mali hakları genişletilmiş ve çeşitlendirilmiştir[450]. 6762 sayılı eTTK'nda sadece huzur hakkı düzenlenmişken 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu ile kapsamı genişletilmiş, ancak daha önce esas sözleşmede yasaklanmadıkça genel kurul kararı aranmadığı halde 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nda genel kurul kararı aranmıştır. Banka esas sözleşmesinde yasaklanmamış ise genel kurul karar vermese de aksine bir kararı olmadığı sürece huzur hakkı talep edilebilecektir[451]. TTK m. 1527'e göre , esas sözleşmeyle düzenlenmiş olmak şartıyla, yönetim kurulu toplantıları, elektronik ortamda da yapılabilir; toplantıların gerek elektronik ortamda yapılması gerekse toplantı yapılmadan yönetim kurulu kararı alınması halinde yönetim kurulu üyelerinin, verdikleri karar nedeniyle harcadıkları zaman ve emeğin karşılığı olarak huzur hakkı ödenmesi yapılabilecektir; bu ödemelerin aylık mutat ödemeler olarak yapılması eleştirilmekte

---

[448] **ÖZER**, Mali Haklar, s.248; **ÖZDAMAR**, Mali Haklar, s.199; **USLUEL**, Aslı E. Gürbüz, Türk Ticaret Kanunu ve Sermaye Piyasası Kanunu Hükümleri Bakımından Yönetim Kurulu Üyelerine Tanınan Mali Haklar, Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt:12, Özel sayı, 31.Ekim.2022 s.203-205 (Mali Haklar).

[449] **ÖZDAMAR**, Mali Haklar s.199; "*Uygulamada bazı görevlerin komisyon, komite, yönetim kurulu gibi organların toplantılarına katılmak suretiyle yapıldığı ve katılanlara toplantı veya saat başına huzur hakkı adı altında para ödendiği görülmektedir. Bu gibi görevler genellikle seçimle gelenler tarafından yapılmaktadır. Sigortalı sayılmayan bu kişilerin aldıkları huzur hakkı prime tabi değildir. Sigortalı kabul edilmeleri gerektiği anlaşıldığı takdirde, huzur hakkı ücret niteliğinde kabul edilip prime tabi tutulması gerekir"* **YILMAZ**, Halil; *Sosyal Güvenlik Hukukunda İş Sözleşmesiyle Çalışanların Prime Esas Kazançlarının Tespiti, Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, Kasım-Aralık 2019, Yıl:32, Sayı:145, s.486 dipnot 101, *http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2019-145-1890* (E.T: 04.02.2023).

[450] **ÖZER**, Mali Haklar, s.248-249.

[451] **ÖZER**, Mali Haklar, s.250-251.

bunun toplantı ve kararlara katılımı olumsuz etkileyeceği belirtilmektedir[452]. Bankaların özel düzenlemeleri gereği yönetim kurulu üyelerinin karar sürecinde olmasalar dahi gözetim yükümlülükleri bulunduğundan ve bunun ciddi hukuki ve cezai sonuçları olabileceğinden yönetim kurulu üyelerinin mutlaka bu süreçlere katılarak olumlu ya da olumsuz oy kullanmaları ve/veya karara karşı muhalefet şerhi yazmaları sorumluluklarının tespitinde önemli olacak[453], dolayısıyla toplantılara katılım doğal olarak önem kazanacaktır. Keza genel müdür de ister yönetim kurulu içerisinden seçilsin isterse dışarıdan atanmış olsun yönetim kurulunun doğal üyesi olacağından kendisine her ne kadar huzur hakkı ödemesi yapılması söz konusu olabilecek ise de uygulamada zaten tüm haklarını kapsayacak bir ücret paketi üzerinden banka ile anlaştığı dikkate alındığında ve bankanın asli işi olan kredi verilişi sırasında kredi teklifinde imzası arandığından, genel müdürün yönetim kurulu toplantılarına da zaten icranın başı olarak katılmasının fiilen yönetimin sağlıklı yürüyebilmesi için önemli olduğu ayrıca toplantıya katılmasını teşvik amacıyla huzur hakkı ödenmesine gerek olmadığı kanaatindeyiz.

cc. İkramiye ve Prim

İkramiye" ile "Prim" kelimeleri benzer ifadeler için kullanılıyor olmakla birlikte; İkramiye daha çok şirketin, katkılarından dolayı memnun olduğu yöneticilerine göstermek için genelde motivasyonlarını ve şirkete olan bağlılıklarını arttırmak amacıyla dönemsel veya bir defa da genellikle de her yöneticiye eşit şekilde yapılabilen genel kurul kararı olması ya da esas sözleşmede bu hususta bir düzenleme bulunması halinde mutat olarak da yapılabilecek ödemelerdir. Prim ise üstün nitelikleri nedeniyle veya beklenenin üstünde performans göstererek başarılı olan yöneticiye, başarıyı özendirmek amacıyla verilen ve mutat yani her zaman verilmesi gerekli olmayan herkese de verilmesi zorunlu olmayan başarı sonucuna göre belli bir yüzde üzerinden de yapılabilen daha çok ödül niteliğinde bir ödemedir[454]. İkramiye, 6102 sayılı TTK m.394'de yönetim kurulu

---

[452] **ÖZER**, Mali Haklar, s.250; **USLUEL**, Mali Haklar, s. 205; **ÖZDAMAR**, Mali Haklar, s.200.

[453][453] Detaylı inceleme için bkz. **ÇAMOĞLU**, Ersin; Yargıtay HGK'nun 2015/2774 S. Kararı Işığında Banka Yönetim Kurulu Üyelerinin İflasının Koşulları Belgesel İnceleme, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2016 (İflas).

[454] **ÖZER**, Mali Haklar, s.258; "…*ikramiye (başarıya, başarının ölçüsüne göre ödenen ödülüdür), prim (başarı sonucundan alınan yüzde) ve yıllık kardan alınan pay' dır..."* **TEKİNALP**, Sermaye Ortaklıkları Yeni Hukuku s.284, N12-113.

üyelerinin mali hakları içerisinde sayılmıştır. TTK m.339 ve m. 408 f.2-b dikkate alındığında genel kurulun bu konuda münhasır yetkili olduğu sonucu çıkmaktadır, ancak esas sözleşmede yer alması halinde genel kurul kararına ihtiyaç olmayacaktır. İkramiye, ücret ve huzur hakkından farklı olarak, başarının teşvik edilmesi, yöneticilerin bankaya olan bağlılığının arttırılması, onların motive edilmesi ve bankanın onlardan memnun olduğunun gösterilmesi amacıyla verilen tek bir seferlik olabileceği gibi dönemsel olarak da verilebilen değişken bir ödeme türüdür[455]. İkramiye sadece başarılı sonuca değil başarının teşviki içinde verilebilecektir. Ayrıca bayram, yılbaşı gibi özel günlerde de ikramiye verilebilmektedir[456]. Genel kurulun ikramiyenin dağıtılması ya da dağıtılmaması ilişkin kararının dürüstlük kuralına aykırı olması halinde iptali istenebilecektir[457].

BDDK tarafından düzenlenen BİÜUR/İyi Ücretlendirme Rehberi m.4-e' de Değişken ücretlendirmeler tanımı: "Bonus*, prim vb. adlar altında performansa dayalı olarak yapılan ilave parasal veya parasal olmayan ödemeleri ifade eder."* şeklinde yapılmıştır. Uygulamada prim ile ikramiye nüans farklılıkları olup, ikisinin arasında bir

---

[455] **ÖZDAMAR**, Mali Haklar, s.209; **ÖZER**, Mali Haklar, s.258.

[456] Örneğin Garanti Bankasının internet sayfasında yer alan ücretlendirme politika ve prim sisteminde

" *.. Bankamızda ücret paketi; aylık maaşın yanı sıra her ay maaşın 1/3'ü oranında ikramiye, yılda 1 prim ödemesi, yemek fişi, yabancı dil tazminatı ve diğer yan ödemelerden oluşur. Müfettiş görevlerine ayrıca İstanbul içinde ve diğer illerde görev yaparken ulaşım, konaklama ve yemek giderleri için harcırah ödenir. "Avrupa'da En İyi Banka Olmak" vizyonu çerçevesinde, Garanti BBVA'da yabancı dil bilmek oldukça önemlidir. Yazılı ve sözlü yabancı dil sınavlarında alınan puan, Yabancı Dil Tazminatının derecesini belirler. İngilizce, Almanca, Fransızca ve İspanyolca dilleri için yılda 12 kez olmak üzere tazminat ödenir…*" açıklaması yer almaktadır.

[457] "*.. Genel kurulun ikramiye verilmesine ilişkin kararını TMK m. 2'de yer alan iyi niyet kuralı çerçevesinde değerlendirmek gerekir mesela bir önceki yıl daha düşük başarıya verilen ikramiyenin şirketin mali durumu değişmemesine rağmen bir sonraki yıl daha başarılı ancak farklı kişilerden oluşan yönetim kuruluna verilmemesi hali TMK madde 2 hükmünü aykırılık teşkil edebilir ancak bankanın ihtiyacı olması halinde genel kurul kar elde edilmesini sağlamış olan yönetim kurulu üyeleriyle diğer yöneticilere ikramiye ödenmemesine de karar verebilir…."* **ÖZDAMAR**, Mali Haklar, s.209 ve dipnot 536; *"… şirket ne kadar kâr ederse etsin, genel kurul, yönetim kuruluna ikramiye verilmesine karar vermek zorunda değildir… Tek ölçü, genel kurulun takdiridir…Ancak bu takdir hakkının dürüstlük kurallarına (MK. m.2, TTK m 445) ve şirketin ekonomik durumuna uygun şekilde kullanılması gerekir..."* **PULAŞLI**, Şirketler H. Şerhi, s.1523, N.70-71; **ÖZER**, s.257.

fark olmadığını iki kavramın ayrı kavramlar olarak gösterilmesinin yanlış olduğunu ifade eden yazarlar da bulunmaktadır[458]. Ancak daha önce de bahsettiğimiz üzere ikramiye tüm çalışanlara belli dönemlerde teşvik amacıyla verilebilir mutlaka bir başarının ödüllendirilmesi söz konusu olmayabilir ancak prim çoğu kez özel başarı gösterilmesi halinde kârın belirli bir oranı ya da bir işin sonuçlanmasına bağlı olarak maktu bir tutar olarak verilir. Esas sözleşmede bir hüküm bulunmasa da genel kurul prim verilmesine ve miktarının belirlenmesine ilişkin münhasıran karar alma yetkisine sahiptir[459]. BİÜUR/İyi Ücretlendirme Rehberi m. 4-e'ye göre bonus, prim vb. adlar altında performansa dayalı olarak yapılan ilave parasal veya parasal olmayan ödemeler *değişken ücretlendirmeler*dir. Uygulamada prim ödemelerinin bir kısmı, yaygın olmamakla birlikte yabancı ortaklı bankalarda genel müdürün de içinde olduğu üst düzey yöneticilere ana ortağın hisse senetlerinin verilmesi şeklinde gerçekleşmektedir. Bu değişken ücretlendirmelerin BİÜUR/İyi Ücretlendirme Rehberi'nde yer aldığı üzere belirli şartlarla ertelenmesi, iade alınması ya da iptali söz konusu olabilmektedir[460].

dd. Kazanç Payı

TTK m 394'de yönetim kurulu üyelerinin mali hakları içerisinde huzur hakkı, ücret, ikramiye, prim yanında yıllık kârdan pay da sayılmakta[461] ve m.509'da kâr payının ne şekilde dağıtılacağı *"Kâr payı ancak net dönem kârından ve serbest yedek akçelerden dağıtılabilir."* ifadesi ile düzenlenmektedir. Kâr payının ne şekilde dağıtılacağına madde gerekçesinde açıklık getirilmiş ve "net dönem kârı" ibaresiyle ne anlatılmak istendiği belirtilmiştir buna göre; "*her şeyden önce bilânço zararı düşüldükten sonra kalan kâr kastedilmiştir. Anonim şirkette, bilânçoda geçmiş yıl zararı/zararları varken, yıllık kâr dağıtılamaz. Bu yasak sermayenin korunması ilkesi gereğidir ve anonim şirketlere ilişkin*

---

[458] **KENDİGELEN**, Abuzer; Yeni Türk Ticaret Kanunu: Değişiklikler, Yenilikler ve İlk Tespitler, On iki Levha Yayınları, 3. Bası, İstanbul Kasım 2016, s. 282, Dipnot 116.

[459] **ÖZDAMAR**, Mali Haklar, s.211.

[460] Konu İkinci Bölüm IV/C. Mali Hakların Kurumsal Yönetim İlkeleri ve İyi Ücretlendirme Uygulamaları Kapsamında Değerlendirilmesi" başlığı altında detaylandırılmıştır.

[461] Kazanç payının TTK m. 394'de sayılan diğer mali haklardan ayırt edilmesine ilişkin Bkz. **BAHTİYAR**, Mehmet; "Halka Kapalı Anonim Şirketlerde Pay Sahibi Dışındaki Kişilere Kârdan Ödeme Yapılmasına İlişkin Bazı Sorunlar", Prof. Dr. Ercüment Erdem'e Armağan, Onikilevha Yayıncılık, Cilt:1, İstanbul Ekim 2023, s261-263 (Mali Haklar).

evrensel bir kuraldır. "Net kârın vergi öncesi veya vergi sonrası kârı ifade etmesi ise bir şirketler hukuku sorunu değildir. Gerekçede ayrıca maddede yer alan "yedek akçe" yerine "serbest yedek akçe" ibaresinin kullanılmasının tereddütleri gidermeye ve konuya açıklık getirmeye yönelik olduğu belirtilmiştir[462]. TTK m. 339/2-f'de kazanç payı ödemesi yapılabilmesi mutlaka esas sözleşmede hüküm bulunması şartına bağlıdır, diğer mali haklarda ise bu şekilde bir zorunluluğa rastlanmamaktadır[463]. TTK m. 511'de de kazanç payının nasıl belirleneceği düzenlenmiştir. TTK m. 394'de "kâr payı" ifadesi kullanılmışken TTK m. 511'de kazanç payı ifadesi kullanılmıştır ki bu ifadeden kastedilen de yönetim kurulunun mali hakları içerisinde yer alan kârdan alacakları paydır[464] Kazanç payı, şirketin kâr etmesi halinde gösterilen başarıya istinaden verilen ihtiyari nitelikte mali bir haktır[465]. Kazanç payı esas sözleşmede yer alması halinde ödenebilir bir mali hak olmakla beraber kazanılmış hak yaratmaz[466]. Genel müdürün yönetim kurulu üyesi olduğu dikkate alınarak ve bankaya kazanç sağlayan icraatının sonucu olarak, TTK hükümlerine göre; esas sözleşmede hüküm bulunması, bankanın kâr etmesi ve net kârın belirlenmesi, kanuni yedek akçelerin ayrılması, pay sahiplerine ödenecek tutarın ayrılması sonrasında, genel kurul tarafından m. 408 f.2/d belirtildiği üzere kâr payı dağıtımına karar verilmesi halinde ödeme yapılması mümkün olabilecektir. Halka açık bankalarda Sermaye Piyasası Kanunu hükümleri de dikkate alınacaktır, Ser.P.K. m. 19/2; m 21 hükümlerinde de yer aldığı üzere halka açık anonim şirketlerde pay sahiplerini koruma amacıyla Türk Ticaret Kanunu'ndan farklı olarak pay sahipleri

---

[462] Bkz. TTK m.509 madde gerekçesi.

[463] **BAHTİYAR**, Mali Haklar ,s.259; "*Bu konuda karar genel kurulun takdirine bırakılsa da esas sözleşmede bir düzenleme olmalıdır zira, pay sahipleri dışındaki kişilere de menfaat sağlanması, sonuçta şirketin malvarlığından bir azalmaya sebebiyet vereceği ve böyle bir işlem dolaylı da olsa alacaklılar ile pay sahiplerinin haklarını etkileyeceği için, bu durumun esas sözleşmede açıkça yer alması öngörülmüş, böylece aleniyet sağlanması hedeflenmiştir*" Aksine düşüncenin gerekçesi ise TTK m. 394'ün lafzıdır ancak kanun metninde düzenlenen üyelere kârdan pay verilip verilmeyeceği değil bunun tutarıdır yani esas sözleşme yönetim kurulu üyelerine kazanç payı verilmesine imkan vermiş ise tutarı genel kurul belirleyecektir. Detaylı bilgi için Bkz. **YANLI,** Veliye; "*Yönetim Kurulu Üyelerinin Kazanç Payı ile İlgili Bazı Sorunlar", Legal Banka ve Finans Hukuku Dergisi,* Cilt:8, S.32 01.02.2020, s.3 (Kazanç Payı).

[464]**ÖZER**, Mali Haklar, s.261 vd.; **ÖZDAMAR**, Mali Haklar, s.212.

[465]**ARSLAN**, s.162; **PULAŞLI**, Şirketler H. Şerhi, s.1518 vd., N 56 vd.; **ÖZER**, Mali Haklar, 227-228; **ÖZDAMAR**, Mali Haklar, s.215.

[466] **ÖZER**, Mali Haklar, s. 228.

için kâr payını güvence altına alan hükümler getirmiştir. Sermaye Piyasası Kanunu'na göre yönetim kurulu üyelerine kazanç payı dağıtılabilmesi için esas sözleşmede hüküm olması, bankanın kar elde etmesi, kanuni yedek akçelerin ayrılmış olması ve pay sahiplerinin kâr paylarının dağıtılmış olması gerekmektedir[467].

Banka yönetim kurulu ve doğal üyesi olan genel müdür için ayrıca Bankacılık düzenlemelerinden kaynaklanan sınırlama ve koşullarda yer almaktadır. Bank.K. m.93'te BDDK'nın görev ve yetkileri düzenlenmiş olup 4 fıkrasında BDDK'na BDDKur. kararlarıyla Bankacılık Kanununun uygulanmasına ilişkin yönetmelik ve tebliğler çıkartabilme yetkisi vermiştir. BDDK tarafından da kanunun verdiği yetkiye istinaden Kurumsal Yönetim İlkelerine ilişkin yönetmelik gibi muhtelif düzenlemeler yapılmıştır. Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu tarafından Basel III'e geçiş kapsamında Sermaye Koruma ve Döngüsel Sermaye Tamponlarına İlişkin Yönetmelik[468] yayınlamış ve sermaye yeterliliği yükümlülüklerine ilişkin yönetmelikte yer alan birtakım zorunluluklara ilaveten belirli şartları taşımayan bankaların kâr dağıtımları sınırlandırılmıştır. Sektörde son yıllarda görülen bankaların kârlarını dağıtmamaları ve bünyelerinde bırakmalarına ilişkin, BDDK tarafından yapılan tavsiye ve yönlendirmeler, bu yönetmelik ile resmi bir düzenleme haline gelmiştir[469]. Bankalar kâr dağıtımından önce BDDK'ya sorarak görüşlerini almak zorundadırlar[470]. Ayrıca bu ödemelerin de BİÜUR/İyi Ücretlendirme Rehberi m. 4-e'ye göre primlerde olduğu gibi değişken ücretlendirme olarak değerlendirilmesi ve iyi ücretlendirmeye ilişkin uygulamalar kapsamında geri alınması, iptali ve ertelenmesi söz konusu olmaktadır.

---

[467] **ÖZDAMAR**, Mali Haklar, s.223-225; **ÖZER**, Mali Haklar, s 261-266.

[468] RG. T. 05.11.2013, S. 28812.

[469] **KARTAL,** Mustafa Tevfik /**YÜKSEL,** / **ZENGİN**, Sinemis; "Türk Bankacılık Sektöründeki Kar Dağıtım Kısıtlamalarının Yatırımcıların Kararları Üzerindeki Etkileri", Bankacılık ve Sermaye Piyasası Araştırmaları Dergisi, Tarih: Ocak 2017, Cilt: 1, Sayı: 1, s. 38-51 https://dergipark.org.tr/tr/pub/bspad/issue/27036/284471(E.T. 05.02.2023).

[470] BDDK tarafından Karar Tarihi: 18/12/2015, Karar Sayısı: 6602 ile alınan karar basın açıklaması ile duyurulmuş olup bu husus 17 numara başlığı altında net olarak belirtilmiştir. "Bankaların *kâr dağıtımı yapmadan önce* ***Kurumdan izin alması şarttır****. İzin başvurularında, Sermaye Koruma ve Döngüsel Sermaye Tamponlarına İlişkin Yönetmeliğin 6'ncı maddesinin ikinci ve üçüncü fıkraları dikkate alınır."* https://www.bddk.org.tr/Mevzuat/DokumanGetir/703 .

ee. Pay/Pay Senedi ve Pay Alım Opsiyonları

Genel müdürün bankanın değerini arttırmaya yönelik çalışmasını teşvik etmek, performansı artırmak ve ödüllendirmek için her ay ödenecek aylık maaşının yanında başarılı olup, hedeflerine ulaşması halinde uzun dönem hedef değişken ücret imkânı da tanınabilmekte ve bu hedef değişken ücret nakit ya da paya dayalı ödeme şeklinde gerçekleşmektedir. Bu haklar yıllık kâra katılmayı sağlayan özel paylar, hisse senetleri, pay alım hakları gibi birtakım haklar olarak sayılabilir[471]. Bu hakların gerek Türk Ticaret Kanunu gerek Sermaye Piyasası Kanunu gerekse Bankacılık mevzuatında aranan şartların[472] yerine getirilmesi koşuluyla tahsisi mümkün olup, bu hakların sağlanması suretiyle genel müdürün işine odaklanarak çalışması sağlanmış olmaktadır[473]. Her ne kadar *Tekinalp* tarafından *"Türk hukukunda batı hukukunun aksine yönetim kurulu üyelerinin özel emeklilik olanakları yıllık kâra katılmayı sağlayan özel payları (stock share, phontom stock) edinme, hastalık ve bakım yardımlarından yararlanma gibi hakları..."* olmadığı belirtilmiş[474] ise de son yıllarda özellikle de yabancı ortaklı bankalarda bu veya benzer nitelikli birtakım haklar genel müdür ve üst düzey yöneticilere tanınmaktadır.

Paya dayalı ödemeler, pay opsiyonları (stock options), performansa dayalı pay primleri (performance shares/units), pay değer artışlarına bağlı haklar (stock appreciation rights), devredilemeyen pay primleri (restricted stock awards) ve farazi pay planları (phantom/shadow stock plans) olmak üzere başlıca beş çeşidi bulunmaktadır. Bazı şirketlerde üst yönetim kadrosuna, paya dayalı ödemelerden istediklerini kullanmak konusunda seçim hakkı da tanınmaktadır[475] Bunlar üst düzey yöneticilerin hızlı sirkülasyonlarına karşı şirkete bağlılık ve motivasyonlarının artırılmasını sağlamaya yönelik farklı teşvik edici diğer ücret planlarıdır. Bu planlar, çalışanların işverene bağlılığını arttırmakla birlikte, şirket dışında yer alan nitelikli çalışanlar için de bir cazibe merkezi oluşturmakta ve işveren ile çalışanı ortak bir paydada buluşturarak çift taraflı

---

[471] **TEKİNALP**, Sermaye Ortaklıkları Yeni Hukuku s.285, N12-114; **ÖZER**, Mali Haklar, s.196 vd. 266,271 vd.; **ÖZDAMAR**, Mali Haklar, s.228-229.

[472] Aşağıda 2-3-4-5-6-7 konu başlıkları altında incelenmektedir.

[473] **KIRCA/ÇELİK/MANAVGAT**, Anonim Şirketler, s.728.

[474] **TEKİNALP**, Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku, s.285, N 12-114.

[475] **ÖZER**, Mali Haklar, s.160.

kazanıma olanak sağlamaktadır[476]. Yurtdışı uygulamalarda genel müdürlerin maaşlarının bir kısmının ya da yılsonu primlerinin /bonuslarının bir kısmının bazı koşullara

[476] Uygulamada karşılaşılan örnekler:

"•*Hisse senedi opsiyon planları (Stock option plans): İşverenin çalışanlarına, önceden belirlenmiş bekleme süresinin sonunda opsiyon tarihinde belirlenen fiyat üzerinden satın almak hakkı tanıyan ya da tamamen bedelsiz olarak verilen hisse planlarıdır. Hisse senedi opsiyon planlarında işveren farklı şartlar koyabildiği gibi (performans ölçütü yakalamak/gelir hedefi tutturmak), bekleme süresi sonunda o şirketin çalışanı olmak da yeterli sayılabilmektedir.*

- *Hisse senedi satın alma planları (Employee stock purchase plan): Çalışanların genel olarak belirli bir indirim oranı ile satın aldıkları ve ücretlerinden kesinti yapılması suretiyle ödenen planlardır. Bu planlarda, kişiler hisseleri doğrudan alır ve hisseler çalışanların mülkiyetine geçer.*
- *Hisse senedi değerleme hakları (Stock appreciation rights): Hisselerin veriliş tarihi ile hak ediş tarihi arasındaki piyasadaki hisse fiyatları arasındaki olumlu farkın kişiye nakit ya da hisse bedeli olarak verildiği planlardır. Bu planlarda çalışanlar hisselerin mülkiyetine sahip olmazlar.*
- *Hisse senedi teşvik planları (Stock bonuses): Şirketlerin çalışanlarına belirli bir tarih aralığında koyduğu performans ölçütlerinin sağlanması halinde, çalışanlarına vermiş olduğu performans ödüllendirmesidir. Bu hisse planlarında bonus ödemesi nakit olarak verilebildiği gibi ek hisse olarak da verilebilmektedir.*
- *Kısıtlı hisse birimleri (Restricted stock units): İşveren ve çalışan önceden belirlenen şartların gerçekleşmesi durumunda, çalışanın performansına istinaden sunulan ve bekleme dönemi içinde transfer edilemeyen, genelde hak edilen yıllık bonus tutarlarının yüzde ya da kısıt dönemler itibarıyla hisse şeklinde ödendiği planlardır.*

Hisse senetleri de maliyetli (genel anlamda hisse planlarını satın alma hakkı tanıyan hisse planları) ve maliyetsiz (doğrudan verilen hisse planları) olarak ikiye ayrılmaktadır

- *Doğrudan (maliyetsiz) hisse planları: - Veriliş tarihi (Grant date): Şirketin çalışanına hisseleri vadetmiş olduğu tarihtir. - Hak ediş tarihi (Vesting date): Önceden belirlenmiş olan şartların gerçekleştiği ve bekleme dönemini takiben hisselerin mülkiyetinin çalışana geçmiş olduğu tarihtir. - Satış tarihi (Selling date): Çalışanın hak etmiş olduğu hisselerini bireysel bir tercih ile elden çıkarmış olduğu tarihtir.*
- *Satın alma hakkı tanıyan (maliyetli) hisse planları: - Veriliş tarihi (Grant date): Satın alma opsiyonunun çalışana sunulduğu tarihtir. - hak ediş tarihi (Vesting date): Hisse opsiyon sözleşmesinde belirtilen şartlar gerçekleştiği takdirde, opsiyonun hakkının çalışana sunulduğu tarihtir. - Elde tutma dönemi (Holding period): Opsiyon hakkının kullanımı için verilen son tarihtir. Çalışan bu tarihte hisse bedelini ödeyerek hisseleri satın alıp almayacağına karar vermek durumundadır. - Kullanım tarihi (Exercising date): Opsiyon hakkının kullanılarak, hisselerin mülkiyetinin çalışana geçmiş olduğu tarihtir. - Satış tarihi (Selling date): Çalışanın hak etmiş olduğu hisselerini bireysel bir tercih ile elden çıkarmış olduğu tarihtir.* **İLBAY**, Merve; Çalışanlara sağlanan hisse edindirme planlarının gelir vergisi açısından değerlendirilmesi, Kuzey YMM ve Bağımsız Denetim AŞ. (a member firm of Ernst & Young Global Limited)

bağlanarak yürürlükteki düzenleyici otorite tarafından getirilen gerekliliklere uygun olarak yıllık değişken ücretlendirmeye konu edilmesi, bu amaçla bankanın hisse senetlerinin ya da hisse alım opsiyonlarının verilmesi ödenmesi söz konusu olmaktadır. Bu koşullar genel müdürün belli süre bankada çalışması şartına bağlanabileceği gibi, çoğunlukla bu hisse senetlerinin kazanılması için belli bir süre elde tutulması ve sonrasında da yine belli bir süre paraya çevrilmeden beklenmesi şeklinde uzun dönemde sağlanan mali haklar şeklinde gerçekleşebilmektedir. Bu arada maaş dışında verilen tüm avantajların genel müdürün görev suistimali, dolandırıcılık ya da ciddi bir kayba ve banka zararına neden olacak özel bir işleminin olması halinde ödenmiş olsalar bile iadesi gerekecektir. Üst yönetimin, almaya hak kazanacağı değişken ücretlendirme tutarı, bankanın stratejisiyle tutarlı ve paydaşların uzun vadeli çıkarlarıyla uyumlu olarak kararlaştırılan finansal, finansal olmayan ve risk hedeflerine göre ölçülen gerçek performansa dayanır. Üst yönetime verilen her türlü değişken ücretin tamamı bankanın ya da ana ortağının hisseleri ile ödenir. Uzun vadeli erteleme ve elde tutma, bankanın stratejisi, uzun vadeli değer yaratma ve sürdürülebilirlik hedefleri ve uzun vadeli paydaş çıkarları ile uyumu sağlar, yani başarı kısa vadeli olarak düşünülmemekte yapılan işlerin gerçekten başarılı olup olmadığı zamana yayılarak risk unsurlarının gerçekleşip gerçekleşmediği tespit edilerek değerlendirilmektedir. Böylece kısa bir zaman aralığında başarılı gözüküp bundan faydalanılması engellenmiş olmaktadır. Üst yönetime verilen değişken ücret tutarı, yıllık baz maaşın belirlenecek alt ve üst sınırları çerçevesinde yüzdesel bir oranı ile hesaplanabilir; bu yüzdesel oran da performans kriterlerine göre belirlenir. Örneğin yıllık maaşın %0 dan %20'ye kadarlık bir aralıkta değerlendirileceği belirlenmiş ise ve değişken ücreti hak etmesine yönelik hiçbir kriter karşılanmazsa, değişken ücret de buna göre potansiyel olarak sıfıra indirilecek ya da performans yüksek ise belirlenen maksimum üst orana kadar arttırılabilecektir, hisselerinin sayısı, yıl sonu sonuçlarının yayınlandığı günkü ortalama bankanın hisse fiyatına göre belirlenecektir. Örneğin Türkiye'deki yabancı ortaklı bir bankanın yurtdışında yerleşik ana hissedarının ücretlendirme politikalarına baktığımızda ülkelerinde yürürlükte olan yönetmeliklerine uygun olarak üst düzey yönetim ekibinin, hisse senetleriyle ödenen tüm değişken ücretleri, ödül tarihinden itibaren en az beş yıl boyunca elinde tutmak zorundadır, bu peşin

https://www.vergidegundem.com/documents/10156/4789208/Aral%C4%B1k_makale2.pdf/a2a72fad-67a5-42f8-acab-eebab38b89f0 (E.T. 28.11.2023).

olarak verilen hisseler için hisselerin sahibi olmak adına beş yıllık bir tutma süresinin geçmesi gerekmektedir. Hak kazandıktan sonra da yöneticilerin kendilerine verilmiş olan bu payları en az bir yıl daha satmalarına izin verilmemektedir. Erteleme ve bekletme dönemlerinde hisse fiyatı dalgalanma gösterebilir. "Üst yönetim" için işbu değişken ücretlendirme, şirket sonuçları ve hisse değeri ile bağlantılı olacaktır, hisse senetlerinin değerinin düşmesi kadar artması da değişken bu ücreti etkileyecektir[477]. Hisse senetlerini elde tutma süresi boyunca, üst yönetimin, hak ettikleri payların yalnızca ilgili vergiyi ödemek için hak kazandıkları tarihte bir kısmını satmalarına izin verilir. Zira hisse senetlerinin her ne kadar satılmasına izin verilmiyorsa da mülkiyetleri yöneticilere geçtiği anda aktif malvarlığında hisse senedi olarak bir atışa neden olacağından vergi ödeme yükümlülükleri de doğacaktır ki, vergi tutarı hissenin yöneticiye intikal tarihindeki değeri üzerinden doğacak ve yönetici bu değer üzerinden vergi ödeyecektir[478] ancak sonrasında satma hakkı kazandığında hisse senedinin değeri verildiği günkü değerinin altına indiğinde aradaki farka yönetici katlanacaktır[479].

Her ne kadar uygulamada yurtdışı hisse senetlerinin verilmesi suretiyle genel müdür ve yardımcılarını teşvik edici bu tür yöntemler kullanılıyor ise de Türkiye'deki uygulaması yeterli olmayan yasal düzenlemeler nedeniyle yaygın olarak kullanılmamıştır[480]. 6762 sayılı eTTK yürürlükte olduğu dönemde m. m.329 hükmü

---

[477] Borsada hisse senedi alım satım işlemlerine aracılık etme hak ve yetkisi münhasıran aracı kurumlara tanınmıştır. Genel müdür ve yardımcılarının bu işlemleri yapılabilmesi için SPK tarafından faaliyetine onay verilmiş olan aracı kurumlar nezdinde hesap açtırılması, Seri: V, No. 46 sayılı Aracılık Faaliyetleri ve Aracı Kuruluşlara İlişkin Esaslar Hakkında Tebliğ ile bu Tebliğ'de değişiklik ve eklemeler yapan tebliğler hükümleri gereğince " Sermaye Piyasası İşlemleri Alım-Satım Aracılık Çerçeve Sözleşmesi", "Yurtdışı Piyasalarda Alım-Satım İşlemlerine Aracılık Sözleşmesi" ve ". III-39.1 sayılı Yatırım Kuruluşlarının Kuruluş ve Faaliyet Esasları Hakkında Tebliğ'in (Tebliğ) 25 inci maddesinde öngörüldüğü üzere işbu Yurt Dışı Piyasalarda Gerçekleştirilen İşlemlere İlişkin Risk Bildirim Formu imzalaması gerekmektedir.

[478] https://www.ing.com/About-us/Corporate-governance/Remuneration-1.htm de More information about ING's remuneration policy can be found in başlığı altında ikinci sırada yer alan NG Groep N.V. Remuneration Policy Executive Board (PDF 0,3 MB) .

[479] Ücret Açıklama yükümlülüğü ve Hisse Senetlerine Dayalı Ücretler hk. Genel Kurulca izin verilmesine ilişkin açıklama için bkz. **PULAŞLI,** Yönetici Ücretleri, s.40.

[480] "*Türkiye'de çalışanları hisse senedi edindirme planları ile ilgili olarak çıkarılmış herhangi özel bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak, gelişen ekonomilerde çalışanları hisse senedi edindirme planlarına duyulan ilginin giderek arttığı, sermaye piyasalarındaki küreselleşme eğiliminin de etkisiyle, söz konusu*

Türkiye'deki şirketler tarafından çalışanlarına hisse senedi edindirme planlarının uygulanmasına izin vermiyordu, ancak yurt dışında yerleşik yabancı şirketlerin Türkiye'deki çalışanlarını sermayelerine ortak etmek istemeleri halinde, 32 sayılı Karar ile 20.03.1996 tarih ve 22586 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren SPK Seri: III, No:20 "Yabancı Sermaye Piyasası Araçlarının Kurul Kaydına Alınmasına ve Satışına İlişkin Esaslar Tebliği" (Tebliğ), uygulama alanı buluyordu[481]. TTK m. 379/1 ile, Avrupa Birliği'nin şirketlere ilişkin 77/91 sayılı ikinci önergesine uygun olacak şekilde anonim şirketin kendi paylarını iktisap etmesi konusunda önemli bir yenilik getirmiş ve şirketlere, genel kurul kararı ile esas veya çıkarılmış sermayelerinin en fazla onda biri oranında kendi paylarını iktisap veya rehin olarak kabul etme hakkı tanınmıştır. Keza TTK m. 379/5 ile de pay senetleri borsada işlem gören şirketler hakkında SPK düzenlemelerinin geçerli olacağı belirtilmiştir. SPK tarafından düzenlenmiş olan 10.08.2011 tarih ve 26/767 sayılı 'Payları İMKB'de İşlem Gören Şirketlerin Kendi Paylarını Satın Almaları Sırasında Uyacakları İlke ve Esaslar' a ilişkin İlke kararı[482], 6362 sayılı Ser.P.K. m.22 uyarınca da halka açık ortaklıkların, kendi paylarını, Kurul tarafından belirlenen şartlar çerçevesinde satın alabileceği ve rehin

---

planların birçok çok uluslu şirket tarafından faaliyetlerinin bulunduğu hemen her ülkede uygulanmaya başlandığı, başta A.B.D. olmak üzere birçok ülke tarafından söz konusu planları teşvik edici düzenlemelerin yapıldığı ve Türkiye'deki şirketler tarafından da yakın zamanda bu tür planların uygulanmak istenebileceği olasılığı birlikte dikkate alındığında, Türkiye'de de özellikle sermaye piyasası ve vergi mevzuatlarında konuya ilişkin düzenlemeler yapılması gereği ortaya çıkmaktadır." **DEMİRKAN**, Senem, Çalışanları Hisse Senedi Edindirme Planları ve Türkiye İçin Öneriler, Sermaye Piyasası Kurulu Ortaklıklar Finansmanı Dairesi, Yeterlik Etüdü, Ankara Nisan 1999 s.36. https://spk.gov.tr/data/61e48fc71b41c60d1404d68a/b9b0a07e6db743a4d518cd2ba96bc37b.pdf (ET.15.Eylül.2023).

[481] Detaylı açıklama için Bkz. **DEMİRKAN**, S., s 30-33.

[482] TTK'nun 379. maddesinin beşinci fıkrasında, pay senetleri borsada işlem gören şirketler hakkında, Sermaye Piyasası Kurulunun şeffaflık ilkeleri ile fiyata ilişkin kurallar yönünden gerekli düzenlemeleri yapacağı belirtilmiştir. Sermaye Piyasası Kurulu, 10.08.2011 tarih ve 26/767 sayılı 'Payları İMKB'de İşlem Gören Şirketlerin Kendi Paylarını Satın Almaları Sırasında Uyacakları İlke ve Esaslar' a ilişkin İlke kararı ile bu hususu düzenlemiştir, ancak bu ilke TTK yürürlüğe girmeden hemen önce çıkartılmış olmakla geçerli olup olmadığı tartışma konusu olmuştur Bkz. "**YANLI,** Veliye/**OKUTAN** NİLSSON, Gül; Şirketin Kendi Paylarını İktisabına İlişkin 10.08.2011 Tarih ve 26/767 Sayılı SPK İlke Kararının 6762 Sayılı eTTK Çerçevesinde Değerlendirilmesi", Arslanlı Bilim Arşivi, s. 1-15 (http://www.arslanlibilimarsivi.com (E.T.13.09.2023).(Kendi Payını İktisap).

olarak kabul edebileceği düzenlemesi ve bilahare de Yabancı Sermaye Piyasası Araçları Ve Depo Sertifikaları İle Yabancı Yatırım Fonu Payları Tebliği (VII-128.4) düzenlenmiştir[483]. Keza BDDK tarafından düzenlenmiş olan Bankalarda İyi Ücretlendirme Uygulamalarına İlişkin Rehber'de de hisse senetleri parasal ödemeler içerisinde yer almış, ne anlaşılması gerektiği tarif edilmiş, değişken ücretteki payı belirlenmiş, m.4/c-o m.29, m.30, m.33 de bu konuda düzenleme yapılmış ve bu tür uygulamalarda elde tutma süresinin belirlenmesi zorunluluğu getirilmiştir[484]. Kanaatimizce bu hususun sadece rehberde yer alması yeterli olmayıp öncelikle yasal bir düzenleme bilahare detayların yer aldığı bir yönetmelik yapılması uygun olacaktır.

Hisse senedi alım opsiyonu da şirketin yönetim kurulu üyeleri ile üst düzey yöneticilerine, başarılarına karşılık banka ile aralarında bir sözleşme bulunması ve bankanın elinde kendi paylarının olması ya da payları elde edebilecek durumda bulunması koşuluyla[485], bir nevi ikramiye olarak, şirketin paylarını belirli bir süre içerisinde alıp almama imkânı veren özel nitelikte mali bir haktır[486]. Halka açık şirketlerde yöneticilerin göreve başladığı gün payların borsadaki değeri pay opsiyon

---

[483] RG. T. 23 Ekim 2013, S. 28800.

[484] Benzer bir düzenleme için Bkz. BDDK tarafından düzenlenmiş olan **Bankalarda İyi Ücretlendirme Uygulamalarına İlişkin Rehber**'de *"Banka, özellikli çalışanlarına sağladığı teşvikin bankanın uzun dönemli çıkarları ile uyumlu olmasını sağlamak amacıyla söz konusu araçların **özellikli çalışanlarca elden çıkarılmaması için uygun bir zorunlu elde tutma süresi belirlemeli** ve bu süre boyunca bu araçların elde tutulmasını temin etmelidir."*

[485] … bankanın söz konusu payları devredebilmesi için öncelikle bu paylara sahip olması zorunluluğu bulunmaktadır ki bunun için ya uygulama imkanı oldukça sınırlı olan bankanın TTK km. 379-384 de yazılı koşulla kendi paylarını iktisap edip ardından yöneticilerine devretmesi ya da 6102 sayılı TTK ile hukukumuza giren m. 463-466 da yer aldığı şekilde şartlı sermaye artırımı yapması gerekecektir (bu tür bir sermaye arttırımında mevcut ortakların rüçhan hakları kaldırılarak yeni payların tamamının yöneticilere dağıtılması sağlayacaktır. Her ne kadar olağan sermaye arttırımı yoluyla genel kurulda alınacak bu tür bir sermaye artırım kararı ve rüçhan hakkı kısıtlaması ile yeni pay elde edilmesi ve bunun üst yönetime verilmesi mümkün ise de mevcut ortakların rüçhan hakları ayrıca kısıtlandığı için şarta bağlı sermaye artışına nazaran iptal davasına konu olma riski daha yüksektir. **ÖZDAMAR**, Mali Haklar, s.233-235.

[486] **ÖZER**, Mali Haklar, s.161; **ÖZDAMAR**, Mali Haklar, s.234.; **Opsiyon** Latince bir terim olup tercih, seçim anlamına gelmektedir. Ekonomi dünyasında opsiyon sözleşmeleri herhangi bir varlığı belirli bir vadede ya da vadeye kadar belirli bir miktarda, belirli bir fiyattan alma ya da satma hakkı veren sözleşmelerdir.

bedeli olarak dikkate alınır. Hakkın kullanılacağı sırada payların borsa değerinin yükselmiş olması yöneticilerin baştaki bedelden satın alıp piyasa değerinden satarak ciddi anlamda gelir elde etmesine neden olur ancak opsiyonun kullanıldığı zaman başta belirlenen bedelin altında bir piyasa fiyatı oluşmuş ise yani şirketin kötü yönetilmesi suretiyle pay değeri düşmüş ise yöneticilere tanınan opsiyon hakkının da bir anlamı kalmayacaktır. Üst düzey yönetimin belirli bir süre çalışmış olması koşuluyla bedelsiz olarak sermayenin bir kısmını temsil eden pay senetlerinin verilmesine ilişkin opsiyon hakkı tanınması da mümkündür ki bu durumda üst düzey yöneticinin geliri, payların satılmasından değil payların bedelsiz olarak iktisap edilmesinden doğacaktır[487].

Uluslararası uygulamalarda halka açık birçok şirket, her yıl üst düzey yöneticilerinin ücret komiteleri tarafından belirlenen maaş paketlerini hissedarlara onaylatarak nasıl hesapladıklarını açıklayan raporlar yayımlıyor olsalar da genel müdürlerin ücretlerinin belirlenmesi kriterleri özellikle de nakit ödeme dışında birtakım değişik hesaplamalara konu olan nakit dışı ödemeleri sık sık tartışma konusu olmakta bunların ücretlendirme komiteleri tarafından kurallarının net olarak belirlenebilir olmasının gerekliliği belirtilmektedir[488].

ff. İşe Başlama Primi (Transfer Ücreti) ile Başarıya Bağlı Olarak Verilen Prim

Banka tarafından başarısı bilinen üst düzey bir yöneticinin kendileri ile çalışmaya ikna edilmesi amacı genel müdürün işe başlama tarihinde ya da bundan bir iki ay sonra ödenmesi vadedilen ve belli bir süre o işyerinde çalışma koşuluna bağlanan bir seferlik gerçekleştirilen bir toplu ödeme türüdür (lump sum[489]). Yöneticinin o şirkette göreve başlaması halinde bir seferlik yapılan bu ödemeye uygulamada "Sign-on Bonus" (imza/ işe başlama ikramiyesi/hoş geldin bonusu) "Sign-on awards" ya da" Golden Hello" da denilmektedir. "Genel müdüre işe başladığı sırada yapılacak ödeme de ikramiyeden çok bir prim niteliğinde olacaktır. Zira aranan standart niteliklerin üstünde niteliklere sahip ve çalışılması halinde başarılı olacağına kesin gözü ile bakılan kişinin banka ile çalışmaya

---

[487] **ÖZDAMAR**, Mali Haklar, s.235.

[488] **POZEN,** Robert C., **KOTHARİ** S.P.; Harvard Business Review, CEO Maaşının Şifresini Çözmek, Nisan 2018 https://hbrturkiye.com/dergi/ceo-maasinin-sifresini-cozmek (E.T.21.02.2023).

[489] EBA, European Banking Authority, Final Report On Guidelines On Sound Remuneration Policies https://www.eba.europa.eu/sites/default/documents/files/document_library/Publications/Guidelines/2021/1016720/Draft%20Final%20report%20on%20GL%20on%20remuneration%20policies%2

ikna edilmesi için bir defaya mahsus ve belli süre çalışması koşuluyla yapılan (net veya brüt) bir ödemedir. BDDK tarafından düzenlenen BİÜUR/İyi Ücretlendirme Rehberi m.25'de hoş geldin bonusunun bankanın güçlü bir sermaye yapısının olması koşuluyla ve çalışanın sadece birinci yılı için geçerli olmak üzere ödenebileceğini belirtmiştir[490].

Geçmiş yıllarda finans sektöründe sık kullanılmış olan bu yöntem, son yıllarda bankaların üst düzey yöneticilerini kendi yetiştirdiği çalışanlarının arasından seçmek suretiyle atamaları nedeniyle[491] sık olmasa da halen üst düzey yöneticileri ikna etmek için kullanılan yöntemlerinden birisidir. Uygulamada genellikle çok başarılı olduğu ve çalışırsa kesinlikle başarı getireceğine inanılan bir üst düzey yöneticiyi her zaman bulmak ve çalışmaya ikna etmekte kolay olmamaktadır; zira muhtemelen bu yöneticinin zaten uzun süredir çalıştığı bir işyeri ve bu iş yerinde çalıştığı yıllar içerisinde kurduğu bir düzen, hak ettiği alacakları, çalışması koşuluna bağlanmış ertelenmiş ödemelerinin bulunması veya bu kişinin başarı ile devam ettiği kendisine ait bir işinin olması söz konusu olduğunda, bu işini bırakarak yeni bir işe başlaması bilmediği birtakım riskleri almasına, çalıştığı yerden ayrılması nedeniyle bazı haklarını kaybetmesine sebep olacak ve teklif edilen yeni işin yüksek rakamlı toplu bir ödeme içermesi suretiyle cazip hale getirilmesi yeni teklifi kabul etmesi için önemli olacaktır. Rakip bir bankanın üst düzey yöneticisinin transfer edilmesi mümkün olmakla birlikte haksız rekabet ve sır saklamaya ilişkin hükümlerin ihlaline neden olabilecek davranışlara da mahal verilmemelidir[492].

---

[490] **BİÜUR/İyi Ücretlendirme Rehberi m. 25** "*Önceden garanti edilmiş değişken ücretlendirmeler etkin bir risk yönetimi anlayışına uygun olmadığından ücretlendirme planlamaları içinde yer almamalıdır. Garanti edilmiş değişken ücretlendirmeler, bankanın güçlü bir sermaye yapısına sahip olması koşuluyla, istisnai olarak, hoş geldin bonusu, işe giriş ikramiyesi vb. adlar altında ("Sign-on awards") yeni bir çalışan istihdamı söz konusu olduğunda sadece çalışanın birinci yılı için geçerli olmak üzere uygulanabilir."*

[491] **SÜZER**, Hande, D.; CAPİTAL DERGİSİ 01.05.2007 tarihli Transferler Hızlandı, Ücretler Yükselişte" başlıklı yazısı https://www.capital.com.tr/finans/bankacilik/transfer-hizlandi-ucretler-yukseliste, (E.T. 02.02.2023).

[492] **ŞENOCAK**, Kemal; "İşletme Personelinin Ayartılması Meselesinin Haksız Rekabet Hükümleri Çerçevesinde (TTK m. 56 vd.) Değerlendirilmesi". Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: 50, Sayı:2, Yıl Nisan 2001, https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/629304 (E.T. 02.02.2023) (Haksız Rekabet); https://www.vergidegundem.com/documents/10156/4789208/Aral%C4%B1k_makale2.pdf/a2a72fad-67a5-42f8-acab-eebab38b89f0 ;

Genel müdürün banka ile sözleşme imzaladığı anda işe başlama primi uygulamadaki adı ile transfer ücreti , belli süre çalışması koşulu ile verilebilmektedir, bu durumda, genel müdürün çalışmayı taahhüt ettiği süreden önce işten ayrılması halinde ödenen tutar, yıllara orantılı olarak hesap edilerek iade alınabilecektir; Örneğin 3 yıl çalışma koşuluyla bir sözleşme imzalanmış ise; 12 ay içinde genel müdür ayrılırsa % 100'ünü iade edecek 24. ay içinde ayrılırsa % 50'sini ve 36. ay içinde ayrılırsa % 25'ini iade edilecektir, ayrıca vazifeyi suistimal, dolandırıcılık veya esaslı bankaya zarar vermesi gibi durumlarda da bu tutar tamamen iade alınabilecektir. Böyle bir şart geçerlidir ancak genel müdürün sözleşmeyi feshe haklı bir nedeni varsa bunun TMK m. 2 iyi niyet çerçevesinde değerlendirilmesi gerektiği düşünülmektedir. Genel müdürün sözleşmede yer alan süreden önce görevinden ayrılması halinde bankaya iade edeceği tutara ilişkin daha önce ödenmiş olan vergilerinin kimin üzerinde kalacağı konumuz dışında olduğu için incelenmemiştir, ancak banka ile genel müdür arasında yapılan sözleşmeye bu hususa ilişkin bir madde ilave edilmesinde fayda olacağı düşünülmektedir.

gg. Görevden Ayrılma Bedeli

Görevden ayrılma bedeli banka hisselerinin satışı gibi sebeplerle banka kontrolünün değişmesi nedeniyle ya da başkaca farklı bir sebeple işlerine son verilen genel müdüre yapılan "Altın paraşüt" olarak da adlandırılan bir ödeme türüdür. Genel müdürün herhangi bir usulsüz işlemi olmaması koşuluyla geçmiş dönemlerde yaptığı başarılı işler, çalışma süresi, ücreti ve sahip olduğu şirket içi bilgiler de dikkate alınarak sermayenin korunması ilkesine de zarar vermeyecek şekilde ve iyi niyet kuralları çerçevesinde belirlenen bir bedel olacaktır[493]. Uygulamada bankaların ücretlendirmeye ilişkin politikalarında *"... ayrılacak personele yapılacak tazminat ödemeleri, ilgili personelin geçmiş performansı ve Banka'nın uzun vadeli performansına katkısı da dikkate alınmak suretiyle yasal mevzuat hükümleri çerçevesinde belirlenmektedir.[494]"* şeklinde

https://kpmgvergi.com/blog/stok-opsiyon-planiyla-edinilen-hisselerin-vergilendirilmesi/96 .

[493] **DEPAMPHİLİS**, Donald M Mergers, Acquisitions, and Other Restructuring Activities, California, ABD 2010., s.112 vd. Amerika'da özellikle hisse devirleri öncesinde yönetim kurulunun yüksek rakamlı görevden ayrılma bedelleri belirlediği görülmüş bunun fahiş ücret olarak tespiti halinde (ki 5 yıllık maaş fahiş olacağı belirtilmiştir) Tax Reform Act of 1986 ya aykırı olacağı ve cezalandırılabilecekleri söylenmiştir.

[494] https://www.ing.com.tr/tr/ing/kurumsal-yonetim/politikalar/ucretlendirme-politikasi .

düzenlenmiştir. TTK m. 364'de yönetim kurulu üyeleri için görevden alınmaları halinde tazminat haklarının saklı olduğu düzenlemesi yapılmış olmakla birlikte bu maddede düzenlenen tazminat hakkı, görevden ayrılma bedeli/tazminatı ile aynı nitelikte değildir. Türk Ticaret Kanunu'nda düzenlenmiş olan tazminat, bir yönetim kurulu üyesinin süresinden önce görevine son verilmesi nedeniyle azlin haksız olduğu gerekçesine dayalı, yönetim kurulu üyesinin, genel müdürün gerçek anlamda uğradığı zararın tazmini talebine ilişkindir ve TTK m. 394 kapsamında bir mali hak değildir. Bu nedenle mali hak kapsamında değerlendirilen görevden ayrılma halinde yapılacak ödeme için "tazminat" ifadesinden ziyade "bedel" ifadesinin kullanılması ve daha doğru olacaktır. Kaldı ki TTK m.364 kapsamında olan tazminat sadece yönetim kurulu üyeleri için kullanılabilir olduğu halde görevden ayrılma bedeli diğer yöneticiler tarafından da banka ile yaptıkları sözleşmede yer verilmek suretiyle kullanılabilecektir. Banka ile genel müdür arasında yapılan sözleşmede yer verilmemiş olsa dahi esas sözleşme ile ya da genel kurul kararı ile banka politika ve uygulaması olarak görevi sona eren genel müdüre görevden ayrılış bedeli olarak bir defada ya da belli bir süre içerisinde taksitler halinde ödeme yapılabilmesi mümkündür *(golden parachute/golden goodbyes).* Yönetim kurulu görevden ayrılma bedeli ile ilgili olarak önemli durumlarda tek başına karar vermiş olsa bile bunu ilk genel kurulda onaya sunmalıdır, aksi durum yapılan ödemeyi geçersiz kılmasa bile yönetim kurulunu sorumlu duruma düşürecektir.[495] İşten ayrılan genel müdürün çalışmadığı makul bir süre boyunca hayat standartını düşürmeyecek bir ödeme yapılabilecektir; kaldı ki banka, genel müdürün kendisi bile ayrılsa bir süre rakip olabilecek bir yerde çalışmasını özellikle de finans sektöründe olmasını istemeyebilecektir, bu durumda rekabet etmeme yükümlülüğünün de karşılığı olarak, genellikle banka genel müdürü ile yapılan sözleşmelerde 12 ay boyunda Türkiye sınırları içerisinde başka bir finans kuruluşunda çalışmayacaklarına ilişkin taahhütleri alınmaktadır, bunun karşılığında da çalıştığı süre boyunca sahip olduğu hayat standartının devamını sağlayacak bir ödeme banka tarafından genel müdürüne yapılacaktır[496].

ING Bank ücretlendirme politikaları (E.T. 19.02.2023).

[495] **ÖZER**, Mali Haklar, s. 287; **ÖZDAMAR**, Mali Haklar, s.226.

[496] "….. *TTK m. 397/4 uyarınca denetime tâbi olan sermaye şirketlerini bir internet sitesi açmakla yükümlü tutan 1524. madde, 6335 sayılı Kanun'la değiştirilmeden önce sitenin içeriği ile ilgili de düzenlemeler getirmiş ve yayımlanması gereken bilgiler arasında "…yönetim kurulu başkan ve üyeleriyle yöneticilere ödenen her türlü paralar, temsil ve seyahat giderleri, tazminatlar, sigortalar ve benzeri ödemeler" i de*

BKYİY/Kurumsal Yönetim İlkeleri, İlke:6/7'de *"Bankadan ayrılacak personele yapılacak tazminat ödemeleri, ilgili personelin geçmiş performansı ve bankanın uzun vadeli performansına katkısı da dikkate alınmak suretiyle belirlenmelidir"* şeklinde ifadesi ile açıkça kıstasları belirlenerek görevden ayrılma bedelinin ödenebileceği düzenlenmiştir. Keza "BİÜUR/ İyi Ücretlendirme Rehberi m. 33'de[497] görevden ayrılma bedeli ile ilgili bir düzenleme bulunmamakla birlikte, değişken ücretlendirmelerin bir parçası olan ihtiyari emeklilik menfaatlerinin emekli olunsa da 3 yıl boyunca emekli çalışan tarafından zorunlu olarak elde tutulmasının sağlanmasına ilişkin bir düzenleme söz konusudur buna göre; emekliliğe ilişkin genel müdürün de içinde olduğu özellikli çalışanların emekliye ayrılması durumunda, ihtiyari emeklilik menfaatleri üç yıldan önce ödenmemelidir ; ancak kanaatimizce görevden ayrılan genel müdüre yapılacak olan ödeme, değişken ücretin bir parçası olmayıp ayrılış ile beraber hemen ya da bir yıllık bir sürede içinde yapılacak olmakla daha çok tazminat benzeri bir ödemedir ki BİÜUR-İyi Ücretlendirme Rehberi ekinde yer alan tablolarda da "İşten Ayrıma Tazminatı" "Garanti Verilmiş Değişken Ücretlendirme 'den ayrı bir başlık altında listelenmiş olmakla bu kanaatimizi destekler niteliktedir.[498]

2. Diğer Faydalar ve Sosyal Haklar

Doğal ya da seçilmiş yönetim kurulu üyesi ve üst düzey yöneticilerin başı olan genel müdüre doğrudan nakit para olarak ödenen ve aktifinde artış yaratan mali hakların

---

saymış…" ancak görevden ayrılma bedeli sayılmamış idi TTK 364'de yer alan tazminatın da ayrıca ilanı zorunluluğu bulunmamaktadır. **ÖZER**, Mali Haklar, s. 288.

[497] **BİÜUR/İyi Ücretlendirme Rehberi m. 33** "*Değişken ücretlendirmelerin bir parçası olarak sağlanması durumunda, ihtiyari emeklilik menfaatlerinin özellikli çalışana hisse veya hisse senedine bağlı araçlarla veya bu rehberde düzenlenmiş diğer araçlarla ödenmesi gerekmektedir. Özellikli çalışanın emekliye ayrılması halinde, özellikli çalışana sağlanan ihtiyari emeklilik menfaatlerinin üç yıl boyunca emekli çalışan tarafından zorunlu olarak elde tutulması sağlanmalıdır. Özellikli çalışanının emeklilikten önce bankadan ayrılması halinde, ihtiyari emeklilik menfaatleri üç yıldan önce ödenmemelidir"*.

[498] BİÜUR/İyi Ücretlendirme Rehberi "B. *Ücretlendirme Politikalarına İlişkin Niceliksel Açıklamalar*" başlığı altında yer alan tabloda *"Tablo 3: Garanti Verilmiş Değişken Ücretlendirme, İşe Giriş İkramiyesi ve İşten Ayrılma Tazminatı"* yer almakta olup tabloda "İşten Ayrıma Tazminatı" "Garanti Verilmiş Değişken Ücretlendirme' den ayrı bir başlık altında listelenmiştir.

yanında uzun dönem için gayri nakdi nitelikte birtakım ek imkanlar da sağlanmaktadır[499]. Bunlar: genel müdüre tahsis edilen araç, şoför, sağlık sigortaları, konut tahsisi, güvenlik sağlamaya yönelik hizmetler, kulüp üyeliği, telefon, bilgisayar, seyahat masrafları, yolluk, temsil ödenekleri, özel emeklilik olanakları örneğin bireysel emeklilik sigortaları BES gibi, özel sağlık sigortaları, yönetici sorumluluk sigorta primleri, mali konularda danışmanlık gibi birtakım haklar sayılabilir.

a. Hayat, Kaza ya da Sağlık Sigortası Primleri

Bankalar tarafından genel müdür için çalıştığı süreçte değişik türde sigortalar yaptırılmakta olup bunlardan birisi de genel müdürün ölümü halinde sigorta poliçesi düzenlenirken bildirmiş olduğu mirasçılarına ödeme yapılmak üzere hayat sigortası yaptırılmasıdır. Bunun yanı sıra kaza halinde sakatlanması, geçireceği bir rahatsızlık ile geçici ya da sürekli iş göremez duruma gelmesi halinde hayat standartını devam ettirebilecek rakamlara ulaşan miktarlarda tazminat almasını sağlayacak şekilde sigorta yapılması ve bunların primlerinin banka tarafından ödenmesi söz konusu olmaktadır.

Ayrıca hem genel müdür hem de aile bireyleri için belirli periyotlarda check-up, yatarak ya da ayakta tedavi, göz, diş gibi sadece tedavi değil estetik açısından da diş tedavisi, marka gözlük çerçevesi ve camı gibi son derece geniş kapsamda sağlık sigortaları yapılmaktadır. Bu tür sigorta primleri her bir yönetici için ayrı ayrı sözleşmeler ile ve yöneticilerin yaşı, sağlık durumu, uğraş alanı gibi kişisel özellikleri dikkate alınarak belirlenmektedir[500].

b. Yönetici Sorumluluk Sigortası Primleri

Banka yöneticilerinin hem TTK m. 553/1 hem Bank.K. m. 110 hükümleri gereği şahsi malvarlığı ile sorumlu olduğu görülmektedir. Bu nedenle son yıllarda yöneticiler için mali mesuliyet sigortası benzeri ancak ondan daha kapsamlı Yönetici Sorumluluk Sigortası[501] yaptırılarak genel müdürün malvarlığına gidilmeden talep edilecek zararların sigorta tarafından tazmin edilmesi amaçlanmakta ve bu amaçla da yaptırılan sigortanın

---

[499] Nakit para ödemesi dışında pasif kısmın artmasının engellenmesi suretiyle birtakım menfaatler ya da ileri tarihlerde yapılma ihtimali yaratılan ödemeler gibi.

[500] **ÖZER**, Mali Haklar, s.290.

[501] Dördüncü Bölüm III. Numaralı başlık altında "D. Yönetici Sorumluluk Sigortasının Sorumluluğa Etkisi" incelenmiştir.

primlerinin banka tarafından ödenmesi söz konusu olmaktadır. İşte bu ödenen primler genel müdür için acaba bir mali hak olarak değerlendirilebilir mi? TTK m. 361'de her ne kadar isteğe bağlı bir sorumluluk sigortası öngörmüş ise de bunun yapılıyor olmasının şirket açısından kurumsal yönetim ilkelerine uyum değerlendirmesinde bir avantaj olarak dikkate alınacağını düzenlemiştir. TTK. m.394'ün gerekçesinde *"6762 sayılı eTTK'nun 333'üncü maddesi anlam itibarıyla tekrarlanmıştır. Esas sözleşmeyle veya genel kurul kararıyla belirlenmesi gereken malî haklar hükümde sınırlı sayı ilkesi uyarınca gösterilmiştir. Anılan malî hakların birkaçının bir arada yerine getirilmesine bir engel yoktur. Yolluklar, temsil ödenekleri, sigorta primleri ve benzeri primler, varsa özel emeklilikler, avanslar, hükmün kapsamı dışındadır."* açıklaması getirilmiş olup, yönetici sorumluluk sigortası primlerinin ne şekilde ödeneceği ve bunun genel müdür için mali hak kapsamında olup olmadığı tartışmalıdır. Almanya'da bu tür sigorta primlerinin mali hak olmadığı görüşünde olanlar bu sigortanın aslında banka lehine olduğu bu nedenle de mali haklara girmediğini iddia etmektedir. *Özer*, yönetici sorumluluk sigortası primlerinin işveren tarafından ödenmesinin mali haklar kapsamında olmadığına işaret ettiğini ifade etmiştir. *Özer'*e göre sorumluluk sigortası aslında şirket lehine bir durum yarattığı, ayrıca bu sigortanın tek bir kişi için değil bir gurup yönetici için toplu olarak yapılan bir sigorta olması nedeniyle de primlerinin toplu olarak ödendiği, ödenen primin ne kadarlık bir kısmının genel müdür için ödenmiş olduğunun belirlenebilir olmadığı, genel müdür için vergilendirilebilir maddi bir çıkar olarak değerlendirilemeyeceği ve bir emek karşılığı hak edilebilecek bir ödeme de olmadığı dikkate alınarak mali hak olarak düşünülmediği belirtilmiştir [502]. *Öztuna*'da TTK m.394 gerekçesinin dikkate alınması gerektiğini Alman literatüründe olduğu gibi işbu sigorta primlerinin yönetim kurulu üyelerinin veya yöneticilerin gelirlerinin bir kısmı olarak görülemeyeceğini ve sigorta primlerinin yöneticilerin mali hakkı olarak kabul edilmemesi nedeniyle esas sözleşme hükmü veya genel kurul kararının olmasına gerek olmadığını belirtmiştir. Ayrıca *Öztuna* tarafından sigorta primlerinin birden fazla yönetici için birlikte yatırılması nedeniyle vergi ile ilgili sıkıntılara değinmiş ve bu konu detaylı olarak incelemiştir kaldı ki bu sigortanın yöneticinin risk alırken daha rahat hareket etmesine neden olacağını da eleştiri olarak ifade etmiştir[503], *Özdamar* ise "*Alman anonim şirketlerinin yönetim kurulunun*

[502] **ÖZER**, Mali Haklar, s.290.

[503] **ÖZTUNA**, Birgül Sopacı; Yönetici Sorumluluk Sigortası, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2015, s.178

mali haklarına ilişkin APOK paragraf 87/1 hükmünde, sigorta ödemeleri ibaresinin açıkça yazılmış ve yöneticilerin mali haklarının kapsamına dahil olduğunu…"[504] Öztuna'nın görüşüne katılmadığını ifade ederek işbu primlerin banka tarafından ödenmesini mali bir hak sayarak ve "*özellikle mali hakların esas sözleşmede hüküm olması ve kurul kararı gerektirmesi sebebiyle bunlar olmadan yapılan sözleşmelerin geçersiz olma ihtimaline değinerek, Alman hukukundaki gibi söz konusu şartlara uyarak sigorta yapılmasının ileride ortaya çıkabilecek hukuki sorunları ortadan kaldıracağı söylenebilir* "[505] demektedir; kaldı ki primlerinin toplu yatırılıyor olmasının mali hak sayılmamasına bir gerekçe olmadığı, Özer'in görüşüne de katılmadığını belirtip, TTK m. 394'ün, m.408/2 fıkra b bendi ve m. 516/2 fıkra c bendi hükümleri ile birlikte değerlendirilmesi gerektiğinin altını çizerek, bu sigortanın aslında yöneticinin lehine onun görevini rahat yapmasına yönelik olduğunu, sigorta primlerinin kısmen veya tamamen banka tarafından karşılanmasının *yöneticinin mal varlığı esas alındığında gayri nakdi nitelikte bir mali hak olduğunu düşündüğünü* ifade etmiştir[506]. Kaldı ki TTK m. 516/2-c'de yönetim kurulunun Yıllık Faaliyet Raporu başlığı altında *"…Yönetim kurulunun faaliyet raporu…. Yönetim kurulu üyeleri ile üst düzey yöneticilere ödenen ücret, prim, ikramiye gibi mali menfaatler, ödenekler, yolculuk, konaklama ve temsil giderleri, ayni ve nakdî imkânlar, sigortalar ve benzeri teminatları… da içermelidir"* derken sigorta ve benzeri teminatları da yönetim kurulu üyeleri ve üst düzey yöneticilere ödenen mali haklar arasında saymıştır. Bu maddede yer alan sigorta ve benzeri teminatlar ifadesinin yok sayılamayacağı açıktır, esas sözleşmede hüküm bulunması veya genel kurul tarafından karar alınması halinde genel müdüre yeni tür mali haklar tanınması mümkündür[507].

Uygulamada gerek yönetim kurulu üyeleri gerekse genel müdür banka ile çalışmaya başlamadan önce kendilerine sağlanacak mali hakları görüşürken ve banka ile sözleşme

---

bu konunun yaratabileceği Vergi sorunları hakkında bkz. s.184 vd.

[504] **ÖZDAMAR**, Mali Haklar, s. 243.

[505] **ÖZDAMAR**, Mali Haklar, s. 246.

[506] **ÖZDAMAR**, Mali Haklar, s. 238-246 vd., dipnot 674. http://acikerisim.baskent.edu.tr/bitstream/handle/11727/6149/hukuk%20i%C3%A7.pdf?sequence=1&isAllowey Ticaret Hukukunda Güncel Gelişmeler Başkent Üniversitesi. Hukuk Fak. Özdamar'ın Seminer sunumu 1. Oturum notları s 23-32 (E.T.20.02.2023).

[507] **ÖZDAMAR**, Mali Haklar, s. 244.

müzakeresi yaparken ağır risk ve sorumluluklar içeren görevini icra etmek için bu riskleri karşılayacak bir miktara kadar sigorta yapılmasını bu şekilde ileride karşılaşabileceği riskli bir durum nedeniyle malvarlıklarında meydana gelebilecek azalışın önüne geçilmesini, yönetici sorumluluk sigortası yapılmasını ve primlerinin banka tarafından ödenmesini mali haklar içerisinde talep edilmektedirler. Bu değerlendirmeler ışığında kanaatimizce de yönetici sorumluluk sigortası primleri *Özdamar* tarafından da ifade edildiği üzere gayri nakit nitelikte olan mali haklar içerisinde yer almaktadır[508].

c. Bireysel Emeklilik Katkı Payı

Bireysel emeklilik sigortaları son yıllarda yasal sosyal güvenlik sigortalarının yanında buna ilave olarak düzenlenmekte ve yapılması devlet tarafından da teşvik edilmektedir. Sosyal güvenlik uygulamaları ile ilgili olarak Amerika Birleşik Devletleri'nde, emeklilik planları devlet destekli, kişisel ve işveren destekli olarak üçe ayrılmakta ve çoğunlukla emeklilik planları şirket tarafından oluşturulmaktadır. İleride ödemeli mali haklar yasa ile düzenlenmiş (Employee Retirement Income Security Act-ERISA), birtakım vergi avantajları nedeniyle sıkça kullanılan, çalışanlara emekli aylığı ödemesi öngören planlar mevcut olup, genel müdür gibi özellikli çalışanlar için de ek emeklilik planları mevcuttur[509]. Türkiye'de de sosyal güvenlik kurumuna yatırılan

---

[508] BDDK tarafından hazırlanarak yayımlanmış olan "Bankalarda İyi Ücretlendirme Uygulamalarına İlişkin Rehber" in 34.üncü maddesinde "*Özellikli çalışanlar, ücretlendirme politikalarında yer alan risk azaltıcı ilkelerle uyumsuz kişisel riskten korunma stratejileri kullanmamalı, ücretlendirme politikaları kaynaklı ortaya çıkan yükümlülüklerini azaltıcı kişisel olarak herhangi bir sigorta yaptırmamalıdır*." düzenlemesi ile bu tür sigortalar yolu ile yöneticilerin riskli kararları düşünmeden almalarının önüne geçmek istemiştir. Bankalarda bu tür sigortalar kişisel olmaktan ziyade grup sigortası olarak ve yöneticinin şahsına değil görev yaptığı unvan dikkate alınarak yapılmaktadır.

[509] Detaylı bilgi **ÖZER**, Mali Haklar, s.190-193; "*ABD'de üst yönetim kadrosu, ek bir emeklilik planına (Supplemental Executive Retirement Plans/SERP) daha tâbi tutulmaktadır. SERP, yöneticilere, fiili çalışma dönemi sonunda belli bir gelir ya da menfaat sağlamayı hedefleyen bir plandır. Temel amaç, şirket açısından yöneticilerin şirkete karşı bağlılıklarının geliştirilmesi; yöneticiler açısından ise onların görevden ayrıldıktan sonra da aynı hayat standartlarını sürdürebilmelerinin sağlanmasıdır" Reda/Reifler/Thatcher, s. 319; Palmiter, s. 284; Rothschild/Sporn, s. 187; Murphy, s. 23; Delves, s. 158; Wikipedia The Free Encyclopedia: Retirement Plans in the United States, http://en.wikipedia.org/wiki/Retirement_plans_in_the_United_States (son yararlanma: 12.12.2011). SERP ile tipik bir işveren destekli emeklilik planı arasındaki farklar hakkında ayrıntılı bilgi için ayrıca Bkz. Bebchuk/Fried, Retirement, s. 10–12)* (**ÖZER**, Mali Haklar, s.191 dipnot:502'den naklen).

zorunlu primlerin yanında[510] ihtiyari nitelikte olan ve ödemeleri kişisel ya da şirketler tarafından yapılabilen devletin de teşviki ile yaygınlaşan bireysel emeklilik sigortaları bulunmaktadır. Bu sistemde çalışan kişiler ya da çalışan kişiler ile yapılan anlaşmaya göre şirketler bireysel emeklilik için katkı payları ödemektedirler. 7 Ekim 2001 yılında yürürlüğe giren, 27 Ekim 2003 yılında fiilen uygulamaya başlanan bu özel emeklilik sisteminde Bireysel emeklilik sistemine dahil olanlar, yaptıkları yatırımın yüzde 30'u oranında devlet katkısı alarak teşvik edilmektedir. "*Türkiye'de uygulanan bireysel emeklilik sistemi, sosyal güvenlik sistemini tamamlayıcı niteliğe sahiptir. 01.01.2017 tarihinde uygulamaya başlayan otomatik katılım sistemi, katılımcıların sistem içerisindeki birikimlerinin yatırım fonlarına yönlendirilerek uzun dönemde daha fazla değer kazanması hedeflenmiştir. Bu durum fon değerlerinin artmasına pozitif katkı sağlamıştır* "[511] · Değişik Bireysel Emeklilik Sigortası planları bulunmakta olup, banka, genel müdürüne bireysel emeklilik sigortası yaptırarak katkı paylarının tamamını ya da bir kısmını ödemektedir. Genellikle sigorta priminin belli bir yüzdesi çalışan belli bir yüzdesi de banka tarafından ödenmektedir. Uygulamada genellikle çalışan ne kadar ödüyor ise banka da o tutar kadar ödeme yapmaktadır, ancak anlaşma ile bu oranların BES mevzuatı da dikkate alınarak değiştirilmesi mümkündür. Banka tarafından yapılan ödeme nedeniyle doğan sigorta alacağının genel müdür tarafından talep edilebilir olması, genel müdürün bankada belli süre çalışması koşuluna bağlanabilmektedir. Uygulamada örneğin genel müdürün ödediği katkı payı işten ayrılması halinde sigorta şirketi ile yapılan anlaşmaya göre genel müdüre ödenebilecek ise de bankanın genel müdür adına ödediği işveren katkı payı belli süre bankada çalışma koşuluna bağlı ise ödenmeyebilecek ya da belli bir bekleme süresi sonrasında ödenmesi koşulu getirilmiş ise ödeme için beklemesi istenebilecektir. Kanaatimizce işveren tarafından yapılan bu tür katkı payı ödemelerinin de genel müdüre sağlanan mali haklardan olduğunun kabulü gerektiği düşünülmektedir zira genel müdüre ileride alabileceği bir birikim oluşturulmakta ve ödemeleri banka tarafından yapılmaktadır.

---

[510] Bunu işveren ödeyerek çalışanın bordrosuna yansıtmaktadır, eğer maaş belirlenen çalışana net tutar üzerinden ödenecek ise bu ödenen prime işveren katlanmakta brüt ücret üzerinden ödenecek ise çalışan katlanmaktadır.

[511] **İSLAMOĞLU** Mehmet/ **AZİZ** Hakim/ **KONAK** Alp; Türkiye ve G7 Ülkelerinde Bireysel Emeklilik Sistemi Uygulamaları Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi Cilt 5, S.3, 30.09.2020 https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1169678 (E.T.19.02.2023).

d. Sosyal Güvenlik Sistemi ve Banka Yardım Sandıkları

Türk sosyal güvenlik sisteminde temel olarak sosyal güvence, esası primli rejime dayalı olan Emekli Sandığı, Bağ-Kur ve Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından sağlanmaktadır. Bu kurumların yanında 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun geçici 20. maddesi çerçevesinde bankalar, sigorta-reasürans şirketleri, ticaret-sanayi odaları, borsalar ve bunların oluşturdukları birliklerin personeli için vakıf şeklinde kurulmuş zorunlu yardımlaşma sandıklarıyla, aynı yasanın 128. maddesine göre bunlara ek olarak kurulmuş munzam sandıklar da bulunmaktadır[512].

Özel emekli sandıkları ve munzam sandıkların varlıkları 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'ndan[513] önceki döneme dayanmakta olup, banka, sigorta, ticaret ve sanayi odaları, borsalar ile bunların birlik personelinden fikir işçisi olanlar eski 3008 sayılı İş Kanunu'nun kapsamı dışında bırakılmış ve bu kanun kapsamında sağlanan sosyal güvencelerden de mahrum kalmışlardır. Kapsam dışında kalan bu özel banka ve benzeri kuruluşların çalışanlarının sosyal güvenliklerinin temini amacıyla özel emekli sandıkları kurulmuştur. 3008 sayılı İş Kanunu kapsamı dışında kalan bu çalışanlar 3008 sayılı kanunun yerini alan 931 sayılı kanun ile bu sefer kapsama dahil edilmişler ve zorunlu olarak sosyal sigortalara tabi hale getirilmişlerdir. Ancak bu yeni durum özel emekli sandıklarına üye olan çalışan gurubunu hem sosyal sigortalara hem de bu özel emekli sandıklarına prim ödemek zorunda bırakmıştır. Ortaya çıkan bu sorun, özel emekli sandığı personelini sosyal sigortalar uygulaması dışında bırakan Bakanlar Kurulu kararıyla çözülmüştür. 1965 tarihinde yürürlüğe giren 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun geçici 20. maddesi çerçevesinde bu sandıkların statüleri belirlenmiş ve m. 20/1'de sayılan gerekliliklerin karşılanması halinde Sosyal Sigortalar Kanunu kapsamı dışında tutulacakları, idarenin kontrol ve denetimine tabi olacakları ve belirlenmiş şartların oluşması halinde sandığın Sosyal Sigortalar Kurumu'na devredilebileceği düzenlenmiştir[514]. Özel emekli sandıklarının Sosyal Güvenlik Kurumu'na devir edilip

---

[512] Detaylı bilgi: **TUNÇOMAĞ**, Kenan; Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar, Beta Yayınları, İstanbul 1990, 52, 53; **AKIN,** Levent; "*4784 Sayılı Yasa ile Getirilen Sosyal Destek Ödemesi Karşısında Banka Zorunlu Sandıklarının Durumu" Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2004 yılı, Cilt 54, S.1, s.100 https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/628464 (E.T. 17.11.2023).

[513] RG. T. 29.07.1964, S. 11766.

[514] **AKIN**, s.103-104.

edilemeyeceği uzun yıllar tartışma konusu olmuştur[515]. Sandıklar aslında devletin sosyal güvenliği sağlama ödevini onun adına yerine getiren bir nevi Sosyal Güvenlik Kurumu görevi gören vakıf şeklinde kurulmuş kuruluşlardır[516]. Özel emekli sandıkları yanında çalışanlara ayrıca ek sosyal güvenlik ve yardımlaşma hakları sağlamak, emekli olduklarında Sosyal Güvenlik Kurumunun getirdiği standartların üstünde imkanlar sağlamak üzere Türk Medeni Kanunu hükümlerine göre kurulmuş munzam sosyal güvenlik vakıfları da bulunmaktadır. Bu munzam sandıklar da vakıf şeklinde kurulmakta olup çalışmalarına ilişkin iç düzenlemeleri, gelir getirici mal varlıkları ve iştirakleri bulunabilmektedir[517].

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu m.92 gereği sosyal sigorta ilişkisi zorunlu bir ilişkidir, dolayısıyla sigortalı olmak kişi açısından sadece bir hak değil aynı zamanda bir yükümlülüktür[518]. Banka genel müdür ve yardımcılarının bir sosyal güvenlik sistemi içerisinde yer almak suretiyle çalışmak zorunda olmaları nedeniyle gerek Sosyal Sigortalar Kurumu ya da bunun yerine var olan bankanın Özel Emekli Sandığı için prim ödemesi yapmaları gerekmekte olup banka ile yapılan sözleşmede ücret ödemesinin net tutar olarak belirlenmiş olması halinde bu prim ödemelerinin de banka tarafından karşılanması mümkün olabilmektedir. Zorunlu olan Sosyal ve Sağlık Sigortası dışında Munzam Sosyal Güvenlik ve Yardımlaşma Sandığının olduğu bir bankanın genel müdür ve genel müdür yardımcıları bu munzam sandıklara da prim ödemek suretiyle katılabilmekte ve gerek çalıştıkları sırada gerekse emekli olmaları halinde munzam sandıkların imkanlarından faydalanabilmektedirler. Munzam sandıklar, üyelerine dinlenme tesisleri, spor tesisleri gibi sosyal aktivitelere olanak sağlayacak imkanlar sunulabildiği gibi emeklilik sonrasında da sosyal güvenlik kurumunun

---

[515] **CANİKLİOĞLU**, Nurşen; Türkiye Bankalar Birliği, Bankacılar Dergisi, Sayı 70, İstanbul Eylül 2009, s.66-68d, https://www.tbb.org.tr/Dosyalar/Dergiler/Dokumanlar/duzelen_dergi_70.pdf E.T.(17.11.2023).

[516] Y10HD.12.12.1989, 1989/5047-9068, (Yargıtay Kararları Dergisi, 1990/4, 560-564).

[517] *Türkiye İş Bankası A.Ş. Mensupları Munzam Sosyal Güvenlik ve Yardımlaşma Sandığı Vakfı (Munzam Sandık Vakfı) yararlananlarına zorunlu sosyal güvenlik yardımlarına ek sosyal güvenlik ve yardımlaşma hakları sağlamak üzere Türk Medeni Kanunu hükümlerine göre kurulmuş bulunan munzam bir sosyal güvenlik vakfıdır.* https://www.tibasvakfi.org.tr/TR/Sayfalar/default.aspx E.T. (17.11.2023).

[518] **EKİN,** Ali, Sosyal Güvenlik Dergisi, Mart 2016, Cilt 6, Sayı 1, Sayfa 95 https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/297632 E.T.(17.11.2023).

belirlediği standartların üstünde emekli maaşı ödemesi yapılabilmektedir.[519] Bu munzam sandıklar hukuki yapıları çalışma şekilleri çok farklı olsa bile Bireysel Emeklilik sisteminde yer alan sigortalılara yapılan ödemelere benzer bir ödeme sistemiyle çalışmaktadırlar. Örneğin belli süre sistemin içinde bulunulmuş olması koşuyla emekli olunduğunda bir defada toplu ya da belirli periyotlarla aylık, üç aylık ödeme yapılması, sistemden erken çıkmak istenmesi halinde başlangıçta belirlenmiş olan şartların gerçekleşmesi halinde ödeme yapılması gibi alternatifli geri ödeme koşulları düzenlenmiştir.

e. Yöneticilerin Yaptığı Giderlerin Karşılanması

Banka genel müdüre, yaptığı bazı giderleri karşılamak ve bazı finansal olmayan avantajlar sağlamak suretiyle, genel olarak dolaylı finansal paketler de vermektedir. Türkiye'de Bankacılık ve finans sektöründe bu tür nakit ya da gayrinakit mali hakların sınırları belirlenmiş ve BKYİY' de yer alan kurumsal yönetim ilkeleri (ilke:6) ile BİÜUR/İyi Ücretlendirme Rehberi'nde düzenlenmiştir[520]. BİÜUR/İyi Ücretlendirme Rehberi m. 4/ç'de "*Parasal Olmayan Finansal Ödemeler*" i *"Sağlık sigortası, araba, indirim, cep telefonu gibi menfaatleri ifade eder. Bu ödemeler bankaya maliyetleri esas alınarak parasal değere dönüştürülmelidir"* demek suretiyle bu tür ödemelere de yer vermiştir. Rehberde "gibi menfaatler" ifadesi ile bu sayılanların örnek olduğu bunlarla sınırlı da olmadığı belirtilmiştir. Bu avantajlara uygulamada rastlanan örnek olarak: Vergi ve Finansal konular ile ilgili danışmanlık alınması da verilebilir. Genel müdürün banka dışında elde ettiği herhangi bir geliri var ise bu gelirin ya da bankanın yabancı ana ortağının yurtdışı banka ya da guruba ait hisse senetlerini genel müdüre prim olarak vermesi halinde bu hisse senedi ve getirilerine ilişkin vergi beyannamelerinin genel müdürün şahsı adına hazırlanmasına ilişkin hizmet temini için Danışmanlık, Denetim ve

---

[519] "*1974 yılında kurulmuş olan Vakfımız, tanımlanmış fayda esasına göre faaliyet gösteren tamamlayıcı bir sosyal güvenlik ve yardımlaşma kuruluşudur. Tanımlanmış fayda esası, emeklilik birikimi olarak ödenecek ikramiye ve emekli maaşı tutarların, alınan katkılarla ilişkili olmaksızın, üyelerin çalışma maaşları ve/veya hizmet sürelerine bağlı olarak belirlenmesidir"*. Türkiye İş Bankası Munzam Sandık Vakfı https://www.tibasvakfi.org.tr/TR/Sayfalar/default.aspx E.T. (17.11.2023)

[520] Konu aşağıda "4. Mali Hakların Kurumsal Yönetim İlkeleri ve İyi Ücretlendirme Uygulamaları Kapsamında Değerlendirilmesi" başlığı altında daha detaylı incelenmiştir.

Vergi Hizmetleri alanında çalışan şirketlere banka tarafından yapılacak ödemeler[521] bu kapsamdadır. Örneğin genel müdürün banka dışında bir kira geliri var ise bunun için vermesi gereken gelir vergisi beyannamesine ilişkin ya da yine bankanın ana hissedarının kendi şirket hisse senetlerini genel müdüre başarılı çalışmaları karşılığı vermiş olması halinde bunlar için verilecek beyannamelere ilişkin danışmanlık hizmet bedelleri, genel müdür adına banka tarafından karşılanabilmektedir.

Yabancı genel müdürler için çalışma ve oturma izinleri ile vergi numaralarının alınmasına ilişkin danışmanlık hizmetleri ve bu tür hizmetlere ilişkin işlemlerin yaptırılmasından doğan masraflar dahil diğer tüm harcamalar banka tarafından ödenebilmektedir. Örneğin uygulamada yabancı genel müdürün aile bireylerinin oturum izinleri vergi numarasının alınması vs. gibi işler ile ilgili faaliyetlerin masrafları da yine banka tarafından ödenmektedir.

Genel müdürün şahsının ve/veya ailesinin güvenliğinin sağlanması için özel güvenlik hizmeti alınması halinde; örneğin hem bankada hem de evinde güvenlik amacıyla izlenmesi ve korunmasına ilişkin hizmetlerin masrafları, araba ve sürücü imkânı yanında ayrıcalıklı park alanı, aracın bakımı yakıt alımı gibi giderlerin banka tarafından karşılanması söz konusu olmaktadır.

Genel müdürün seyahatlerinde ayrıcalıklı sınıf uçuşları ve üst segmentte konaklama masrafları banka tarafından karşılanmaktadır hatta yurtdışı uygulamalarda genel müdürlerin kurumsal şirketlerin özel uçaklarını kullanmaları söz konusu ise de ülkemiz uygulamasında bankaların bu tür imkanları sınırlı olup, ancak toplu organizasyonlar yapıldığında ya da acil bir durumda özel uçak kiralanması ve maliyetlerinin banka tarafından karşılanması mümkündür.

Tatil ve sosyal etkinlikleri[522] için yapacakları harcamaların banka tarafından karşılanması, genel müdür ve ailesinin özellikle yabancı ortaklı bankalarda yabancı genel müdürler için kalacakları yer temin edilerek buraya ilişkin kira, elektrik, su, internet, doğalgaz, site aidatları gibi masraflarının hatta genel müdürün çocuklarının okul masraflarının banka tarafından karşılanması, söz konusu olabilmektedir.

---

[521] Genel müdürün tüm gelirlerini dikkate alarak vermesi gereken vergi beyannamelerinin hazırlanması ve özellikle de uzun dönem ödemeler için verilen hisse senetleri ile ilgili konularda vergi danışmanlığı için yapılması gereken ödemeler genellikle Banka tarafından karşılanmaktadır.

[522] Genel müdürün iş nedeniyle verdiği yemek davetleri veya ailesi ile dışarıda yenilen yemekler, spor ya da sosyal kulüp aidatı vs. gibi .

Genel müdürün güncel bilgi ve teknikleri takip edebilmesini takiben birtakım özel eğitim programlarının maliyetleri de (BKYIY/Kurumsal Yönetim İlkeleri, İlke:6 son fıkra) banka tarafından karşılanabilecektir.

III. BANKA GENEL MÜDÜR YARDIMCILARININ YETKİLERİ VE HAKLARI

A. Genel Müdür Yardımlarının Yetkileri

Genel müdür bankanın tüm icrai işlemlerinden sorumlu olarak çalıştığı halde genel müdür yardımcıları uzmanlık alanlarına göre başında oldukları bölümlerin işlerinden sorumlu olarak çalışmaktadırlar. Genel müdür yardımcıları sahip oldukları uzmanlık alanlarına ve tecrübelerine göre banka içerisinde yönetim kurulu ya da genel müdür tarafından belirlenen banka içi politika dokümanların da yer alan konularda icrai ya da icrai olmayan faaliyetlerde görev yapmaktadırlar. İcrai faaliyetler ifa eden bir genel müdür yardımcısı genel müdüre, iç sistemler, iç kontrol ve risk yönetimi gibi icrai olmayan faaliyetler ifa eden bir genel müdür yardımcısı da yönetim kurulu veya denetim komitesine bağlı olarak çalışırlar. Yetkileri ve hakları da genel müdürden farklı olmakla bu başlık altında da ayrı olarak incelenmiştir. Örneğin icrai olmayan görev ifa eden genel müdür yardımcılarının mali hakları icrai görev ifa den genel müdür ve yardımcılarından farklılık göstermektedir. Keza genel müdürün mali hakları da genel müdür yardımcılarından çok daha kapsamlı ve farklı uygulamalara sahiptir.

Bank.K. m. 3'te Tanım ve Kısaltmalar başlığı altında "Yöneticiler" tanımı içerisinde genel müdür yardımcıları da sayılmış, yine aynı kanunun m. 25' de genel müdür yardımcılarında olması gereken özellikler belirlenmiştir. Keza Çalışma ve imza yetkisi yasağı başlıklı m. 26 'da bu Kanunun 8 inci maddesinin birinci fıkrasının (a), (b), (c) ve (d) bentlerinde belirtilen şartları taşımayan kişilerin, bankalarda genel müdür yardımcısı olarak çalıştırılamayacakları düzenlenmiş, atanmaları ya da görevden ayrılmalarını da BDDK bildirimine tabi tutulmuştur. Bankacılık Kanunu her ne kadar genel müdür yardımcılığı makamını banka organizasyonu içerisinde saymış ise de görevlerinin ve sıfatının ne olduğunu açıkça düzenlememiştir, sadece Bank.K.'nda bazı maddelerde yükümlülüklerden bahsederken dolaylı olarak genel müdür yardımcılığından bahsedilmiştir. Bank.K.'na ilişkin alt düzenlemelere ve uygulamaya bakıldığında da banka içerisinde bir veya birden fazla bölümün genel müdür yardımcısına bağlı olarak çalıştığı hatta genel müdür yardımcısı olması zorunlu yönetimlerin bulunduğu

görülmektedir. Örneğin. Bank.K. m. 39'da düzenlenmiş olan Bankalar tarafından hazırlanan finansal raporlardan Kurulca belirlenecek olanların, yönetim kurulu başkanı, denetim komitesi üyeleri ve genel müdür yanında finansal raporlamadan sorumlu genel müdür yardımcısı tarafından da imzalanması zorunluluğu getirilmiştir, demek ki Bankada finansal raporlamadan sorumlu bir genel müdür yardımcısının bulunması gerekmektedir. İmza yükümlülüğü, Türkiye'de şube açmak suretiyle faaliyette bulunan bankalarda müdürler kurulu üyelerince yerine getirilir. Bankada kullanılan unvan genel müdür yardımcılığı olmasa bile icrai olarak bu görevi ifa edenlerde Bank.K. m. 25/2 gereği genel müdür yardımcısına ilişin hükümlere tabi olacaklardır.

1. Türk Ticaret Kanunu Kapsamında Yönetim ve Temsil Yetkileri

Genel müdür yardımcılarının bankayı yönetme ve temsil etmeye ilişkin yetkilerinin temeli yine Türk Ticaret Kanunu'nda yer alan düzenlemelere dayanmaktadır. TTK m.368'de yönetim kurulunun ticari mümessil ve ticari vekil atayabileceği, m.376/1'de yönetim kurulunun devredilmez görev ve yetkileri arasında şirketin ihtiyacının olması halinde yönetim kurulu tarafından "müdürlerin ve aynı işleve sahip kişiler ile imza yetkisini haiz bulunanların tayin ve görevden alınmaları" düzenlenmiştir[523]. Özellikle banka gibi büyük organizasyonlarda işlerin hızlı ekonomik sağlıklı olarak işleyebilmesi için yönetim kurulunun ticari temsilci veya ticari vekil konumunda genel müdürün dışında müdürlere ihtiyacı bulunmaktadır[524]. Yönetimin devri daha önce de bahsedildiği üzere TTK m.367'de yer almakla, iç yönergede yönetim kurulu, yönetim kurulu başkanı, yardımcısı, murahhas üyeleri, komiteleri ve şirketin üst yönetim kadrosu gibi şirketi sevk

---

[523] 6762 sayılı eTTK m.342'de yer alan müdürlere ilişkin düzenleme 6102 sayılı TTK'nda yer almamaktadır.

[524] "*Müdür, anonim şirketlerin icra elemanıdır… şirketin yönetimi ile değil, sadece icra, yani yürütme işleriyle görevlidirler….* yetki devri yönetim kurulunun organ olarak devri mümkün olan yetkilerini devretmesidir, maddenin gerekçesinde "…Yönetimin bu anlamda devri, organsal işlevin devridir…" şeklinde ifade edilmiştir. m. 375/d' de "müdürler ile aynı işleve sahip kişiler" ifadesi ile kasıt maddenin gerekçesine göre 'delegasyon' değildir. Burada amaç, işlemlerin yürütülmesine ilişkin verilen yetkilerdir…" m. 368'in gerekçesinde de belirtildiği üzere "yönetim kurulunun ticarî mümessil ve vekil tayin etme yetkisi devredilemez niteliktedir. *Bu nitelik 368 inci ve 375 inci maddenin (d) bendi hükmünden anlaşılmaktadır. Yönetimin 367'nci maddeye göre devredilmiş olması, yönetim kurulunun söz konusu ticari mümessil ve ticari vekil atama yetkisini ortadan kaldırmaz.* **PULAŞLI**, Şirketler Hukuku Genel Esaslar, s.457-458, N264-267.

ve idare eden organlar düzenlenmiş olmalıdır[525]. Keza TTK m.370'te düzenlenmiş olan Temsil Yetkisinin devri [526] TTK m.371/ 7 Ticari vekil veya Diğer Tacir Yardımcılarına ilişkin hükümlerde; genel müdür ile ilgili yapılan açıklamalarda da yer aldığı üzere[527], genel müdür yardımcıları genel müdürlük teşkilatı içerisinde yer almakta olup, yönetim kurulu tarafından genel müdüre devredilmiş olan yetkilerden münhasıran genel müdüre özgülenmemiş olanlardan genel müdürün uygun gördüklerini ya da ya da bizzat yönetim kurulunun iç yönetmelik ile ilgili genel müdür yardımcılıklarına devrettiği yönetim yetkilerini kullanabilecektir. Yönetim tarafından devri yapılan konular genellikle ayrı bir yönerge ile değil banka içi politika ve uygulama esasları ile düzenlenir. Yönetim yetkisinin devri yanında banka uygulamaların da temsil yetkisinin devri içinde zorunluluk olup olmadığına bakılmaksızın basiretli davranmak ve şeffaflığı sağlamak adına iç yönerge hazırlanmakta, ticaret sicilinde tescil ve ilan edilmektedir.

TTK'nın 367, 368, 370, 371 maddeleri ve madde gerekçeleri dikkate alındığında, Genel müdür yardımcılığının yönetim kurulunun organsal işlevinin devri niteliğinde olduğu halde yönetim adı altında bir organ yaratılmamış, devrin esas sözleşmede sözleşmesel dayanağı gerektirir ve ancak yönetim kurulu tarafından kabul edilen bir teşkilat yönetmeliği ile yapılacağını düzenlemiştir. "Yönetim kurulu ile "yönetim" arasında kesin bir ayrım bulunduğu anlayışı reddedilmiş, sadece şirketin işletme konusunun elde edilebilmesi için gerekli tüm kararların alınması hakkının, yani bir iç ilişki hakkı olan yönetimin kısmen veya tamamen devrine imkân verilmiştir. Genel müdür yardımcısına yetki devrinde de devir, kural olarak temsil yetkisinin devrini içermez. Bunun için temsil yetkisinin 370 inci maddeye göre ayrıca veya aynı işlemde açıkça belirtilmek suretiyle devri gerekir". Genel müdür yardımcılarının temsil yetkileri ile ilgili olarak, TTK m. 371/7 hükmü dikkate alınarak ticari vekil olduğu söylenebilecektir[528]

---

[525] **PULAŞLI**, Şirketler Hukuku Genel Esaslar., s. 406-411, N101-117.

[526] Detaylı açıklama için bkz. **PULAŞLI**, Şirketler Hukuku Genel Esaslar, s. 418-419, N135; **TÜRK** Ahmet, s.75-95. (Müdür)"; **KIRCA**, İsmail; "Ticaret Şirketlerinde Birlikte Temsile Yetkili Kişilerin Birbirlerine Tek Başına İşlem Yapma Yetkisi Vermeleri, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt:57, S:3, Ankara 2008, s.455-462, https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/626967 (E.T.02.03.2023), (Birlikte Temsil).

[527] Bkz. İkinci Bölüm, II-A,1-c başlığı altında yer alan açıklamalar.

[528] **ÖZDAMAR**, Mali Haklar, s.119-121; "*...Bunun gibi ticari mümessil ile genel ve özel ticari vekiller de organ kavramının kapsamındadır. Buna karşılık TTK m.371/1 anlamında sınırlı yetkili ticari vekillerle*

Genel müdür yardımcıları genel müdürlük teşkilatı içerisinde yer almakta olup, yönetim kurulu tarafından genel müdüre devredilmiş olan yetkilerden münhasıran genel müdüre özgülenmemiş olanlardan genel müdürün uygun gördüklerini ya da bizzat yönetim kurulunun iç yönetmelik ile ilgili genel müdür yardımcılıklarına devrettiği yönetim yetkilerini kullanabilecektir. Yönetim devri yapılan konular genellikle ayrı bir yönerge ile değil banka içi politika ve uygulama esasları ile düzenlenir.

Uygulamada banka yönetim kurulu, genel müdür ve yardımcılarına hem iç yönergeye göre iç ilişki de yönetim, hem de dış ilişkide temsil veya vekalet yetkisi vermektedir. Genel müdür ve yardımcılarına tanınan yetkiler bazan TTK m. 392'de bizzat yönetim kurulu başkan ve üyelerine tanınan yetkilerden daha fazla olabilmektedir, zira yönetim kurulu başkanı ve üyelerinin bilgi alma hakları belli prosedürlere bağlı olduğu halde genel müdürün yardımcılarının bulundukları bölümlerin icra işlerinin başı olması nedeniyle çok daha geniştir ve kendi bölümleri ile ilgili her türlü bilgi ve belgeye ulaşma hakkına sahiptirler.

2. Bankacılık Kanunu Kapsamında Yönetim ve Temsil Yetkileri

Bankanın tüm faaliyetlerinin tek başına genel müdür tarafından idare edilmesi, yapılan işin bankacılık gibi son derece önemli bir alana ilişkin olduğu, geniş bir çalışma alanına sahip olunduğu, bilgi ve tecrübe gerektirdiği ve son derece ciddi sorumlulukları bulunduğu dikkate alınarak neredeyse imkansızdır. Genel müdür kendisine devredilmiş olan yetki ve görevleri yerine getirebilmek için yardımcılara ihtiyaç duyacaktır ki Bank.K. m. 23/3 ve Bank.K. m.25/2 'de yer alan düzenlemelere yer verilmiştir. Bu düzenlemeler çerçevesinde bankanın yönetiminde genel müdüre yardımcı olacak her biri konularında uzman ve belirlenen alanlarla birebir ilgilenen yöneticilerin çalıştığı genel müdür yardımcılıkları ihdas edilmektedir[529]. Banka içerisinde bir genel müdür yardımcısının başında yer aldığı yönetimler bankanın strateji ve politikalarına göre değişiklik göstermekle beraber genel olarak, Bireysel Bankacılık, Kobi Bankacılığı, Kurumsal Ticari ve Perakende Bankacılık, İnsan Kaynakları, Bilgi Teknolojileri (IT) ,

---

sınırlı yetkili diğer tacir yardımcıları "yönetici" değildir", s.439 N.16-65 *"…TTK m. 371/1 anlamında sınırlı yetki ticari vekil ve tacir yardımcılarına yönetim devredilmemekte, sadece temsil yetkisi bu kişiler bağlamında sınırlandırılmaktadır…***TEKİNALP**, Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku 2020, s. 435, N.16-58.

[529] **ÖZDAMAR**, Mali Haklar, s.110.

Hukuk Müşavirliği, Özel Bankacılık, Mali Kontrol Bütçe ve Planlama, Hazine ve Dış ilişkiler, Krediler, Krediler Yakın İzleme Takip ve Raporlama, Proje ve Yapılandırılmış Finansman, Nakit Yönetimi, Dış Ticaret ve Yatırım Bankacılığı, İletişim, Operasyon , Süreç Yönetimi, Satın Alma ve Teknik Hizmetler Bölümü, Teftiş Kurulu Başkanlığı, İç Kontrol Merkezi ve Risk Yönetimi gibi yönetimlerden oluşmaktadır. Bazı bankalarda bu yönetimlerin bir veya birkaçı birlikte tek bir genel müdür yardımcılığına bağlı faaliyet gösterirken, bazı bankalarda işin yoğunluğuna göre ayrı yönetimler ve ayrı bir genel müdür yardımcılığına bağlı faaliyet gösterebilmektedirler. Kaldı ki Bankaların çalıştığı müşteri kitlesine göre Tarım ve Hayvancılık, Emekli Bankacılığı gibi ihtiyaca özel yönetimlerde oluşturulabilmektedir.

Genel müdür yardımcıları banka ile İş Kanun'u ve hizmet akdi hükümlerine göre süresiz ve sürekli bir hizmet sözleşmesi ile çalışmakta olup, aynı zamanda genel müdür gibi işveren vekili[530] sıfatı da taşır ve işçi sendikalarına üye olamaz, toplu iş sözleşmesi kapsamı dışında yer alırlar[531]. İş Kanunu m. 18. anlamında işveren vekili sayılabilmeleri için ilave olarak, işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisini haiz olması şartı aranabilir. İşyerinin tümünü sevk ve idare ile işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi katlanmış olarak, birlikte aranır ki genel müdür yardımcısının başına olduğu bölüm için bu yetkinin bulunduğu rahatlıkla söylenebilecektir. Zira bölümüne çalışan alınmasında son kararı verecek olan genel müdür yardımcısının bizzat kendisidir.

Bankacılık Kanunu genel müdür yardımcılarının yetkilerini kanunla belirlememiştir ancak m. 134/2, m. 135 gibi hükümlerinde bankanın uğradığı zararın tazminine yönelik hükümler ihdas etmiştir. Bankacılık Kanunu ve bu kanuna dayanılarak çıkartılmış olan ikincil düzenlemelerde genel müdür yardımcısına izafe ettiği vazgeçilmez ve devredilmez yetkiler dışında, genel müdür yardımcılarının hangi yetkilere sahip olduğu banka yönetim kurulunun yapacağı yetki devirleri ile belirlenebilecektir. Gerek yönetim yetkisinin belirlenmesi gerekse temsil yetkisinin belirlenmesi, hangi düzeyde bu yetkilere sahip olacakları, tamamen yönetim kurulunun yetkisi dahilindedir[532]. Uygulamada temsile ilişkin bir iç yönerge ile düzenlenmiş olduğu genel müdür yardımcılarının belli rakamlar

---

[530] Yarg. 9. HD T.5.11.2019, 2991/19192 kararında işletmeyi sevk ve idare eden genel müdür yardımcılarını da işveren vekili olarak değerlendirmiştir. https://www.isveiscidavalari.com/genel-mudur-yardimcisi-isveren-vekili-midir.html (20.02.2021 erişim).

[531] **REİSOĞLU**, Bankacılık Kanunu Şerhinde, s.667.

[532] **ALTAY**, Banka A.O, s.94.

ve belli işlerle sınırlı olarak bazan bir yönetim kurulu üyesi ile bazan genel müdür ya da bir başka genel müdür yardımcısı ile beraber bazan da daha alt unvanda çalışan birisi ile birlikte yetkilendirilmiş oldukları görülmektedir.

Yönetim kurulu, BKYİY/ Kurumsal yönetim İlkeleri kapsamında banka hedef ve amaçlarını net şekilde belirleyecek, görevlerini verimli ve etkili şekilde ifa etmesini sağlayacak kurumsal yönetim standartlarını genel müdür yardımcıları açısından da belirleyecektir. Bank.K. m.51 gereği kredi açma yetkisi yönetim kurulu' unda olmakla birlikte belirli şartlarla bu yetkisini kredi komitesi ve genel müdür yardımcısının da içerisinde yer aldığı genel müdürlüğe devretmesi mümkündür ancak verilecek tüm yetkilerin net, açık ve tartışmaya mahal vermeyecek şekilde iç yönerge gibi politika dokümanların da yer alması gereklidir. Yönetim kurulu Banka'nın icrai yönetimini belirler ve tayin ederken, seçtiği kişilerin Banka yönetimini denetlemek için gereken deneyim ve yeterliliğe sahip dürüst aynı zamanda Banka faaliyetleriyle ilgili kilit kişiler üzerinde uygun yetkilere sahip olmalarına özen gösterir. Genel müdür ve yardımcılarının görevlerinin gereklerini yapabilmeleri ve doğru kararlar alabilmeleri için kullanmaları gereken yetkilerin yönetim kurulu tarafından yetki devrine konu edilmiş olması gerekir ki yönetim kurulu tarafından devredilebilecek bankacılık açısından en önemli yetkilerden birisi Kredi verme yetkisinin devridir. Bu yetkinin devrine ilişkin olarak 01.11.2006 tarihli Resmî Gazetede 26333 sayısı ile yayınlanan BKİY/ Kredi Yönetmeliği'nde detaylı düzenlemeler yer almaktadır. Kredi komitesi içerisinde ilgili genel müdür yardımcıları da yer almakta olup gerek komite üyesi olarak gerekse tek başına da belli şart ve rakamlarda kredi açma yetkisine sahiptirler. BİSİSYDSHY/İç Sistemler Yönetmeliği'nde de icrai faaliyette bulunmayan üst düzey yöneticilerine ilişkin düzenlemeler yapılmıştır[533].

B. Genel Müdür Yardımcılarının Mali ve Sosyal Hakları

Genel müdür yardımcılarının mali ve sosyal hakları genel müdürün bu tür hakları ile yapısal olarak benzerdir[534], ancak tabiidir ki gerek nakit ödemlerde gerekse gayrı nakit menfaatlerdeki tutarlarda örneğin tahsis edilen aracın marka ve modeli arasında ciddi farklılıklar bulunmaktadır. Genel müdür yardımcısı, BDDK tarafından düzenlenen

---

[533] Örn. BİSİSYDSHY- İç Sistemler Yönetmeliği m. 8/2, m.19.

[534] Yukarıda II-B başlığı altında genel müdür ile ilgili açıklamalar genel müdür yardımcıları içinde benzer olmakla birlikte farklılık arz eden hususlara değinilmektedir.

yukarıda bahsi geçen Bankalarda İyi Ücretlendirme Uygulamalarına İlişkin Rehber de yapılan tanımlara göre özellikli çalışanlardandır [535]. Bu rehberde, parasal, parasal olmayan, sabit ve değişken ücretler detaylı olarak düzenlenmiştir. Genel müdür için yukarıda açıklanan hususlar genel müdür yardımcıları içinde söz konusu olmakla birlikte genel müdüre bağlı ve icrai görevde olanlar ile denetim komitesine bağlı teftiş kurulu, iç kontrol, risk ve uyum yönetimleri gibi icracı olmayan bölümlerin başında görev yapan genel müdür yardımcılarının özellikle değişken ödemeleri birbirinden farklılık arz etmektedir. Rehbere göre; "iç sistemlerden sorumlu birimlerde çalışanların toplam ücretlendirme düzeyi, bankanın donanımlı ve deneyimli çalışanları istihdam etmesine olanak vermelidir. Bu birimlerde çalışanların ücretlendirilmesinde sabit ücretlendirmeler ağırlıklı yer tutmalıdır. İç sistemlerden sorumlu birimlerde çalışanlara sağlanan değişken ücretlendirmenin belirlenmesinde, denetledikleri iş alanının icracı iş kolunun performansı, icracı olmayan iç sistemler sorumlularının değişken ücretlendirmelerinin belirlenmesinde etkili olmamalı; kendi fonksiyonlarına özgü hedefler dikkate alınmalıdır. Ayrıca, ücretlendirmeler bu çalışanların bağımsızlığını riske atmamalı ve yönetim kurulu ile ücretlendirme komitesine vermiş oldukları danışmanlık hizmetini icra ederken çıkar çatışmalarına yol açmamalıdır." Dolayısıyla icrai görevi olmayan genel müdür yardımcısı ve dengi unvanların mali hakları icrai görevi bulunanlardan daha farklı kriterlere sahip olmalıdır. Örneğin bankanın iç kontrol, iç sistemler ve risk yönetimi gibi icrai görevi olmayan bölümlerin başına bulunan genel müdür yardımcılarının ya da dengi unvandaki yöneticilerinin hedeflerinin bankanın kârı ile doğrudan bağlantısı olmaması gerekecektir.

IV. GENEL MÜDÜR VE YARDIMCILARININ/DENGİ UNVANLARIN MALİ HAKLARINA İLİŞKİN DEĞERLENDİRME

A. Mali Hakların Türk Ticaret Kanunu Kapsamında Değerlendirilmesi

6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nda yönetim kurulu şirkette ana yetkilere sahip bir organ olarak mali hakların belirlenmesinde de önem arz ederler. Mali haklara ilişkin

---

[535] *Rehberde, "**Özellikli Çalışan:** Bankanın risk profilinde önemli etkisi bulunan bir fonksiyon icra eden banka çalışanını ifade eder./ **Özellikli Çalışanın Belirlenmesine İlişkin Esaslar:** Banka yönetim kurulu üyeleri, üst düzey yönetimi ve bankanın kendi değerlendirmesi sonucunda banka risk profilinde önemli etkisi bulunan bir fonksiyon icra ettiği düşünülen diğer banka çalışanları ile yıllık kazandığı toplam ücretlendirme bakımından bu kişilere denk veya daha üst konumda olan banka çalışanları özellikli çalışan kategorisine girmektedir.".*

olarak bankaların yönetim kurullarının dışında yer alan yöneticiler[536] için yapılmış özel bir düzenleme bulunmamaktadır,[537]ancak genel müdür zaten aynı zamanda yönetim kurulunun doğal üyesi olduğundan her ne kadar ücret paketi diğer yönetim kurulu üyelerinden farklılıklar arz etse de yönetim kurulu üyelerine ilişkin mali hak düzenlemelerine ilişkin prosedüre göre değerlendirilecektir. Yönetim kurulunun mali haklarına ilişkin olarak öğreti ve yargı içtihatları dikkate alınarak 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu ile geniş kapsamlı düzenlemeler yapılmıştır[538]. Gerek 6762 sayılı eTTK, gerekse 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nda mali hakların esas sözleşme veya genel kurul kararı ile belirlenmesinin zorunlu olduğu belirtilmiş ise de[539] bunlara ilişkin herhangi bir sınır getirilmemiştir; dolayısı ile de genel kurula etki eden bir yöneticinin ücretini dilediği gibi belirleyeceği söylenebilecektir[540].Türk Ticaret Kanunu hükümlerine baktığımızda; emredici nitelikte olan TTK m.394 hükmü ile keza TTK m. 408 fıkra 2, b bendi hükmü genel kurula ait devredilemez görevler ve yetkilerdendir. TTK m. 516/2-c ile de yönetim kurulu üyeleri ile üst düzey yöneticilere ödenen ücret, prim, ikramiye gibi mali menfaatler, ödenekler, yolculuk, konaklama ve temsil giderleri, ayni ve nakdî imkânlar, sigortalar ve benzeri teminatları yönetim kurulunun faaliyet raporunda yer alacaktır şeklinde hüküm ile mali haklara ilişkin çeşitli ödeme yöntemlerinin düzenlenmiş olduğu görülmektedir. Her ne kadar TTK m.394'e ilişkin madde gerekçesinde mali hakların sınırlı suretle sayılmış olduğu söylenebilecek ise de TTK m.408/2-b'de *"prim gibi haklarının belirlenmesi..."*, TTK m.516/2-c'de "*...ikramiye gibi mali menfaatler..."* TTK m. 513/1'de yer alan "başka bir ad altında" ifadesinden, dolaylı olarak da olsa mali hakların sınırlı sayıda olmadığı anlaşılmaktadır[541]. Keza Gümrük ve Ticaret Bakanlığı

---

[536] Yönetici kavramı 6762 sayılı mülga TTK'nda bulunmamakta idi, bunun yerine yönetim organizasyonu yönetim kurulu dikkate alınarak düzenlenmişti.

[537]TTK 'da yer verilen müdürlere ilişkin hükümler doğrudan değil ancak kıyasen uygulanabilir. **GÖKTÜRK**, s.76-77.

[538] 6762 sayılı mülga TTK'nda sadece huzur hakkı düzenlenmiş idi.

[539] **ÖZER**, Mali Haklar, s.214; Bkz. yukarıda B. Genel Müdürün Hakları, 1. Mali Haklar, a. Genel Olarak" alt başlığı.

[540] **ÖZDAMAR**, Mali Haklar, s.184.

[541] "*Öğretide haklı olarak aksi yönde gerekçelere rağmen, TTK m.394'de ismen belirtilen mali hakların sınırlı sayıda olmasının haklılık taşımadığı, emredici hükümler ilkesi (TTK m.340) çerçevesi içinde kalmak koşulu ile başkaca mali haklar tanınabileceği vurgulanmıştır. Bu görüşe destek olan TTK ve ilgili ikincil mevzuat hükümleri de mevcuttur."* **BAHTİYAR**, Mali Haklar, s.269.

tarafından yayımlanan Şirketlerin Yıllık Faaliyet Raporunun Asgari İçeriğinin Belirlenmesi Hakkında Yönetmelikte[542] de m. 7-1/b de "Yönetim organı üyeleri ile üst düzey yöneticilere sağlanan mali hakların, yıllık faaliyet raporunda yer alması gerektiği, m. 9'da yer alan yönetim organı üyeleri ile üst düzey yöneticilere sağlanan mali haklar bölümünde a) Sağlanan huzur hakkı, ücret, prim, ikramiye, kâr payı gibi mali menfaatlerin toplam tutarları, b) Verilen ödenekler, yolculuk, konaklama ve temsil giderleri ile ayni ve nakdi imkânlar, sigortalar ve benzeri teminatların toplam tutarlarına ilişkin bilgilerin zorunlu olarak yer alması gerektiği belirtilmiştir. Mali haklar burada da tahdidi olarak sayılmamış ve gerek yönetim kurulu üyeleri gerekse üst düzey yöneticilere Türk Ticaret Kanunu'nda sayılan menfaatlerden daha farklı menfaatlerin de tanınabilmesine olanak sağlanmıştır.[543].

B. Mali Hakların Bankacılık Kanunu Kapsamında Değerlendirilmesi

Bank.K. da ne banka üst yönetiminin ne de banka çalışanlarının ücret, mali ve sosyal haklarına ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır[544]. Bankacılık Kanunu sadece BDDK ve TMSF çalışanlarının ücretlerine ilişkin birtakım düzenlemeler yapmakla yetinmiştir[545]. Ancak mali haklara ilişkin olarak Bankacılık Kanunu, Kurumun görev ve yetkileri başlıklı m. 93/4-5-6-7 hükümleri çerçevesinde BDDK tarafından yönetmelikler ve iyi Uygulama Rehberleri ile birtakım düzenlemeler gerçekleştirilmiştir.

---

[542] RG. T. 28.08.2012, S. 28395.
https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/08/20120828-2.htm (E.T. 22.02.2023),

[543] Benzer görüş bkz. **BAHTİYAR,** Mali Haklar, s.257; ÖZER, Mali Haklar, s.218.

[544] Doğrudan ilgili olmamakla birlikte banka çalışanlarının ücretleri ile dolaylı olarak ilgili Bankacılık Kanunu'nda üç hüküm yer almış olup bunlar; Dâhil olunan risk grubu ve mensuplara kredi kullandırma koşulları başlıklı m. 50, Bank. K. Mevduat ve Katılım Fonu başlıklı m. 60/6 Bank.K. Düzeltici İşlemler başlığı altında m. 68/a dır.

[545] BDDK'ya ilişkin Bank.K. Ücretler, Mali ve Diğer sosyal haklar başlıklı m.102 vd.- TMSF'ye ilişkin Bank.K. Fon Kurulu Başkan ve üyeleri ile Fon personelinin ücretleri, malî ve diğer sosyal hakları başlıklı m.125 vd.

C. Mali Hakların Kurumsal Yönetim İlkeleri ve İyi Ücretlendirme Uygulamaları Kapsamında Değerlendirilmesi

Dünyada yaşanan özellikle de bankacılık sektörünü etkileyen ekonomik krizler, banka üst yönetiminin mali haklarının açık ve net olarak düzenlenmesi ve kontrol mekanizmalarının kurulmasının ne denli gerekli ve önemli olduğunu göstermiştir. Her ne kadar yöneticilerin yaptıkları işlere ilişkin riskler bulunsa da işini iyi yapan ve dürüstçe çalışan yöneticilerin taşıdıkları sorumluluk ve yerine getirdikleri görevleri dikkate alınarak mali haklarının performansları ile doğru orantılı ve objektif olarak belirlenmiş olmasının da şirketin iyi yönetilmesi ve başarılı olabilmesi için gerekli olduğunu da bir gerçektir. Yönetim kurulu, genel müdürü seçerken gerekli nitelikleri taşıdığından emin olmalı ve bu kadar önemli ve kritik bir makamı dolduran kişinin uzun süre bankaya hizmet etmesini sağlamayı teşvik etmeli ve buna yönelik önlemleri de almalıdır. Banka yöneticileri uygun kurumsal yönetim mekanizmalarının varlığı halinde sermayeyi verimli bir şekilde kullanabilecek ve kredi verdiği firmaların kurumsal yönetim uygulamaları üzerinde de daha etkili olabileceklerdir. BDDK tarafından çıkarılan BKYİY/Kurumsal Yönetim İlkeleri'nde Bankaların kurumsal yönetimine ilişkin ilkeler, yapı ve süreçler düzenlenmiştir. Basel Komitesi tarafından belirlenen kurumsal yönetim ilkeleri BDDK tarafından çıkartılan BKYİY'de yer alan Kurumsal Yönetim ilkeleri ile benzer yapılardadır. Basel Komite, kurumsal yönetim ilkelerine ilişkin rehberini 2010 – 2015 ve 2017 yıllarında güncellemiş, BDDK tarafından belirlenen kurumsal yönetim ilkeleri de 2006 yılında çıkartılmış, ücret politikalarına ilişkin olarak 09.06.2011 tarihinde "Bankaların Kurumsal Yönetim İlkelerine İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik" ile ücret komitesi kurulması, iç kontrol, iç denetim ve risk yönetimi gibi icrayı kontrol eden yönetimlerin ücretlendirmelerindeki prensiplerin belirlenmesi, bankadan ayrılacak personele yapılacak tazminat ödemeleri, bankanın mali durumunun bozulmasından sorumlu olanlara yapılan ödemelerin iptali, performansa dayalı ödemelerin yıllık faaliyet raporunda yayınlanması gibi konuları içeren birtakım ilaveler yapılmıştır. Ücret politikalarının bankanın etik değerleri, stratejik hedefleri ve iç dengeleri ile uyumu sağlanmalıdır başlığı ile düzenlenmiş olan ve 01.01.2012 tarihinde düzeltilerek yürürlüğe giren BKYİY/Kurumsal Yönetim İlkeleri İlke 6'nın ilk paragrafında "*Banka faaliyetlerinin kapsamı ve yapısı ile stratejileri, uzun vadeli hedefleri ve risk yönetim yapılarına uyumlu, aşırı risk alımını önleyici ve etkin risk*

yönetimine katkı sağlayacak yazılı bir ücretlendirme politikası oluşturulması" gerekliliği belirtilmiştir. Ücretlendirme uygulamalarının yönetim kurulu adına izlenmesi ve denetlenmesi gerekli olup bu amaçla en az iki kişiden oluşan ücretlendirme komitesi kurulması zorunluluğu getirilmiştir. Bu kurulan ücretlendirme komitesi, ücretlendirme politikası ve uygulamalarını risk yönetimi çerçevesinde değerlendirerek, bunlara ilişkin önerilerini her yıl rapor halinde yönetim kuruluna sunacaktır[546]. Yönetim kurulu, ücretlendirme politikasının etkinliğinin sağlanmasını teminen ücretlendirme politikasını yılda en az bir kez gözden geçirecektir. Yine İlke 6 düzenlemesine göre yönetim kurulu, yönetim kurulu üyelerine, üst düzey yönetime ve diğer personele verilecek ücretlerin bankanın etik değerleri, iç dengeleri ve stratejik hedefleri ile uyumlu olmasını sağlamalıdır. Bu ücretler, bankaların sadece kâr ya da gelir gibi kısa dönemli performansıyla ilişkilendirilmemelidir. İcrai görev ifa eden genel müdüre bankanın performansına bağlı teşvik ödemeleri yapılması mümkün olmakla birlikte, bu teşvik ödemeleri bankanın kurumsal değerlerine olumlu yönde etki edecek şekilde ve objektif koşullara bağlı olmalıdır. Banka faaliyetlerinin kapsamı ve yapısı ile stratejileri, uzun vadeli hedefleri ve risk yönetim yapılarına uyumlu, aşırı risk alımını önleyici ve etkin risk yönetimine katkı sağlayacak yazılı bir ücretlendirme politikası oluşturulmalıdır. Performansa dayalı ödeme miktarları önceden garanti edilmemelidir. Performansa dayalı ödemeler, alınan risklerin vadesi dikkate alınmak suretiyle ve taksitler halinde yapılmalıdır. Yönetim kurulunca, faaliyetleri sonucu bankanın emin bir şekilde çalışmasını tehlikeye düşürdükleri ya da bankanın mali bünyesinin bozulmasından sorumlu oldukları tespit edilenler hakkında performansa dayalı ödemelerin iptal edilerek iade edilmelerinin talep edilerek ödenmesi de dahil, gerekli işlemler yapılmalıdır. İlke

---

[546] Ücretlendirme politikaları bankalar tarafından oluşturulmuş ve bunlara web sayfalarında yer verilmiştir. Örnek olarak:
https://www.akbankinvestorrelations.com/tr/kurumsal-Yonetim/detay/Ucretlendirme-politikasi/431/769/0
https://www.vakifbank.com.tr/Default.aspx?pageID=2777
https://www.yapikrediinvestorrelations.com/tr/images/pdf/etikilkeler/2023/Ucretlendirme-Politikasi.pdf
https://www.ing.com.tr/tr/ing/kurumsal-yonetim/politikalar/ucretlendirme-politikasi
https://www.garantibbvainvestorrelations.com/tr/kurumsal-yonetim/compensation-policy/Ucretlendirme-Politikasi/450/1563/0
https://www.denizbank.com/yatirimci-iliskileri/kurumsal-yonetim/kurumsal-politika/ucretlendirme-politikasi .

6'nın ifadesinden anlaşıldığı üzere, bankadan ayrılacak genel müdüre ilişkin olarak da yapılacak olan tazminat ödemeleri, geçmiş performansı ve bankanın uzun vadeli performansına katkısı da dikkate alınmak suretiyle belirlenmelidir. Performansa dayalı yapılan ödemelerde dikkate alınan kriterler, yapılan ödemelerin şekli ve ortalama miktarlarına ilişkin bilgiler bankaların "Bankalarca Yıllık Faaliyet Raporunun Hazırlanmasına ve Yayımlanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik" çerçevesinde hazırladıkları yıllık faaliyet raporlarının "İnsan kaynakları uygulamalarına ilişkin bilgiler" kısmında sunulmalıdır. Böylece şeffaflık sağlanması amaçlanmıştır.

Mali haklara ilişkin olarak en detaylı düzenleme BDDK tarafından hazırlanmış olan[547], 31.03.2016 tarihli "Bankalarda İyi Ücretlendirme Uygulamalarına İlişkin Rehber" dir[548]. *Özdamar* tarafından ifade edildiği üzere "*Mehaz hukuklarda yönetmelik şeklinde yapılan düzenlemeler Türk Bankacılık Hukukunda normlar hiyerarşisinde yer almayan Rehber'de yer almıştır. BDDK, Basel Bankacılık Komitesinin, bankacılık sistemleri için öngördüğü birtakım düzenlemeleri iç hukuka söz konusu Rehber aracılığıyla aktarmıştır. Esasen rehber uygulaması, klasik normlar hiyerarşisinde yer almasa da bankacılık mevzuatında hukuki temeli bulunan bir düzenleme şeklidir.*[549]*"*Bu Rehberde banka çalışanlarının ücretlendirilmesine yönelik genel esaslar ile sadece özellikli çalışanların ücretlendirilmesine yönelik esaslar ve bankalardaki parasal ya da parasal olmayan ücretlendirme politika, süreç ve uygulamalarının sağlıklı ve etkin bir risk yönetimi anlayışı çerçevesinde oluşturulması ve yürütülmesinin sağlanması amacıyla bankalardan beklenen iyi uygulamalar açıklanmıştır. Bu İyi Uygulama Rehberiyle de kurumsal yönetime ve risk yönetimine ilişkin detaylı düzenlemeler getirilmiştir. Rehberin amacı banka çalışanlarının ücretlendirilmesine yönelik genel esaslar ile sadece özellikli çalışanların ücretlendirilmesine yönelik esasları belirlemek ve bankalardaki ücretlendirme politika, süreç ve uygulamaların sağlıklı ve etkin bir risk yönetimi anlayışı

---

[547] "5411 sayılı Bank.K. 93'üncü maddesi ve RG. T. 22.07.2006, S. 26236 'd yayımlanan BDDK Tarafından Yapılacak Denetime İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'e, 11/7/2014 tarih ve 29057 sayılı Resmî Gazete ile ilave edilen "İyi uygulama rehberleri" başlıklı aşağıda yer alan 7/A maddesine dayanılarak 31.03.2016 tarihinde yayınlanmış olan "Bankalarda İyi Ücretlendirme Uygulamalarına İlişkin Rehber.

[548] Bankalarda İyi Ücretlendirme Uygulamalarına İlişkin Rehber: https://www.bddk.org.tr/Mevzuat/DokumanGetir/953 (E.T.25.02.2023).

[549] **ÖZDAMAR**, Mali Haklar, s.191.

çerçevesinde oluşturulması ve yürütülmesinin sağlanması amacıyla bankalardan beklenen iyi uygulamaları açıklamaktır. BDDK tarafından 17 Ağustos 2015 tarihli basın açıklaması ile ilk defa görüşe açılan ve 26 Ekim 2015 tarihli 2015/12 sayılı basın açıklaması ile de 17 Eylül 2015 tarih ve 6462 sayılı Kurul Kararı ile nihai hallerinin verildiği belirtilen İyi Uygulama Rehberleri, Basel Bankacılık Denetim Komitesi tarafından yürütülen ve Basel standartlarının üye ülkeler tarafından zamanında ulusal mevzuatlara aktarılmasını, uygulanan standartların tutarlılığını sağlamayı hedefleyen Düzenleme Tutarlılığı Değerlendirme Programı (Regulatory Consistency Assessment Programme-RCAP) kapsamında hazırlanarak yayınlanmış ve BDDK'nın internet sayfasında mevzuat kısmında yer almıştır. BDDK 'nun resmi internet sitesinde Mevzuat kısmında, Bankacılık Kanunu'na İlişkin Düzenlemeler bölümünde yer alan "Rehberler "başlıklı 15 adet rehberden biriside işte bu iyi ücretlendirmeye ilişkin rehberdir. Rehberin ne zaman uygulamaya başlayacağı açık değildir ancak kanaatimizce eğer genel müdür ile yapılmış olan bir sözleşme var ise bu rehberin geriye etkili olarak uygulanmayacağı kanunların geriye yürümezliği ilkesinin kıyasen uygulanacağı dikkate alınarak söylenebilecek olmakla birlikte genel müdür ile çalışmaya devam edilecek ise sözleşmesinin bu rehberde yer alan ilkelere uygun hale getirilerek yenilenmesi gerekecektir, kaldı ki Rehbere aykırı yapılan bir sözleşmenin yokluk ya da butlanı söz konusu olmayacaktır ancak Bank.K. m. 148/ b düzenlemesi nedeniyle BDDK tarafından hazırlanmış olan bu Rehber'de yer alan düzenlemelere uyulması gerektiği aksi halde idari para cezası uygulanabileceği anlaşılmaktadır. Rehbere aykırı hareket eden bir bankanın yıllık faaliyet raporunda yer alan mali haklara ilişkin pay sahiplerine açıklama yapması kolay olmayacağı gibi, genel kurul kararı ile rehbere aykırı bir durum yaratılmış ise bu kararın bankayı zarara uğratabileceği, iyi niyetli olmadığından bahisle genel kurul kararının iptalinin istenebileceği ve hâkim tarafından da bu rehberin dikkate alınması ve bu rehbere göre karar vermesi söz konusu olabilecektir. Yönetim kurulu kararı ile uygulanan rehbere aykırılık teşkil eden mali haklar[550] nedeniyle, Bank.K. m.110 ve TTK m. 553 gereği yönetim kurulu üyelerinin sorumluluğuna da gidilebilecektir[551].

---

[550] Rehberde yer alan ücret kelimesini mali haklar olarak dikkate almak doğru olacaktır

[551] **ÖZDAMAR**, Mali Haklar, s.194; **KORKUT**, Ömer; 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu'na Göre Anonim Şirketlerde Genel Kurul Kararlarının İptali, Karahan K, 1.Baskı, Adana 2012 (GK. Kararlarının İptali).

Rehberde genel müdürün de içinde bulunduğu özellikli çalışanlar belirtilmiş olup buna göre; Bankanın risk profilinde önemli etkisi bulunan bir fonksiyonu icra eden banka çalışanı özellikli çalışan olarak ifade edilmiştir. Banka yönetim kurulu üyeleri, üst düzey yönetimi ve bankanın kendi değerlendirmesi sonucunda banka risk profilinde önemli etkisi bulunan bir fonksiyon icra ettiği düşünülen diğer banka çalışanları ile yıllık kazandığı toplam ücretlendirme bakımından bu kişilere denk veya daha üst konumda olan banka çalışanları özellikli çalışan kategorisine girmektedir. Sabit ücretlendirmenin yanında verilebilecek bonus, ikramiye gibi performansa bağlı değişken ücretlendirmeler performansa konu işlemlerin banka üzerindeki risklerinin değerlendirilmesi ve sonuçlarının görülmesi amacıyla, sözleşme gereğince, çalışana ödemeler kazanıldıkları dönemden ancak daha sonraki bir dönemde yapılabilecektir. Yine Bankalara "(a) Değişken ücretlendirmelerin en az %40'lık kısmının ertelenmesi, (b) Erteleme periyodunun minimum üç yıl olması, (c) Değişken ücretlendirmelerin en az %50'sinin nakit dışı araçlarla ödenmesi, (d) Nakit dışı araçların belli bir süre boyunca elden çıkarılamaması, (e) Değişken ücretlendirmelerin iptali ve geri alınması anlaşmaları" yapılması gibi alternatiflerden kendilerine uygun olanı uygulamaları tavsiyelerinde bulunulmuştur. Uygulamada transfer ücreti olarak bilenen hoş geldin bonusu, işe başlama ikramiyeleri gibi ödemelerin de sadece birinci yıl için geçerli olabileceği keza bankadan ayrılırken yapılacak ödemelerinde uzun vadeli performansı dikkate alınarak başarısızlığı ödüllendirecek şekilde yapılmaması gerektiği rehberde düzenlenmiştir. Yine Rehberde ihtiyari emeklilik menfaatleri, de ayrıca düzenlenmiş buna göre, Banka çalışanları için öngörülen zorunlu katkı paylarından hariç olarak, ilgili dönemde kazanılan değişken ücretlendirmeler kapsamında banka tarafından ihtiyari olarak çalışanın emeklilik fonuna sağlanan ilave katkıların olabileceği değişken ücretlendirmelerin bir parçası olarak sağlanması durumunda, ihtiyari emeklilik menfaatlerinin özellikli çalışana hisse veya hisse senedine bağlı araçlarla veya bu rehberde düzenlenmiş diğer araçlarla ödenmesi gerekeceği düzenlenmiştir. Yurtdışı uygulamalarda hisse senetleri opsiyonlar, uzun dönem teşvikler normal sabit ücretin kat be kat üstündedir, örneğin Bank of America CEO sunun 2019 mali yılı beyanlarına göre $25,406,963 toplam çalışma bedeli almış olup,

bunun sadece $1,500,000 sabit ücreti, $23,575,105 hisse senetleri opsiyonları, $331,858 diğer tip ücretleridir[552].

Gerek BKYİY/Kurumsal Yönetim İlkeleri'nde "Banka faaliyetlerinin kapsamı ve yapısı ile stratejileri, uzun vadeli hedefleri ve risk yönetim yapılarına uyumlu, aşırı risk alımını önleyici ve etkin risk yönetimine katkı sağlayacak yazılı bir ücretlendirme politikası oluşturulmalıdır" düzenlemesi ile ve gerekse BİÜUR/İyi Ücretlendirme Rehberi'nde "Ücretlendirmeye ilişkin politika ve prosedürlerin açık şeffaf ve yazılı olarak belirlenmiş olmalıdır" ifadesi ile ücretlendirme politikasının ne şekilde oluşturulması gerektiği net olarak belirtilmiştir. Bu düzenlemeler de dikkate alındığında banka ile genel müdür asında hesap verilebilir şeffaf bir sözleşmenin yapılmasının ve bu sözleşmenin içeriğinde sözleşme süresi boyunca genel müdüre ödenecek ücret, prim yan haklar ayrılış halinde ödenecek ayrılık bedelleri, yetkileri, rekabet yasağına tabi olup olmayacağı olacak ise bunun süresi ve bu durumda yapılacak ödemeler, sözleşmenin sona erme sebepleri gibi hususların düzenlenmesi gerekli ve önemli olacaktır.

D. Avrupa Birliği Direktifleri ve Amerika Birleşik Devletlerin'deki Düzenlemeler Kapsamında Haklar

Avrupa Birliğin 'de 1968 yılında kabul edilen "Şirketlerin Ortaklarının ve Üçüncü Kişilerin Menfaatlerinin Korunması için Üye Devletlerce talep edilen Teminatların Eşgüdümü kapsamında kabul edilen 68/151/EEC sayılı ilk Yönerge 'den başlayarak kuruluş, sermayenin korunması, yasal birleşmeler, şirketlerin bölünmesi, mali raporlama, tek ortaklı şirketler, yasal oluşumlar alanlarında bir dizi Yönergeler benimsenmiştir. 2002 yılına gelindiğinde, Jaap Winter başkanlığında oluşturulan Yüksek Düzey Şirket Hukuku Uzmanları Grubu'nun çalışmaları neticesinde ortaya çıkan sonuç raporu, Komisyon'un "Avrupa Birliği'nde Şirketler Hukukunun Modernleştirilmesi ve Kurumsal Yönetişim Bildirimini yayınlaması ile sonuçlanmıştır. Bu bildirim, şirketler hukuku ve kurumsal yönetimin hangi nedenlerden ötürü modernleştirilmesi gerektiğini ifade etmekte ve bir eylem planı ortaya koymaktadır. Komisyon'un Eylem Planı'nın hedefi, farklı şirket türleri arasında bir ayrıma gidilmek suretiyle hissedarların ve üçüncü kişilerin haklarının

[552] https://www1.salary.com/Bank-Of-America-Corp-Executive-Salaries.html) (E.T.25.02.2023) (Sayfada 2019-2020-2021 yılı yıllık ücretleri yer almaktadır) .

korunması ile iş dünyasında etkinlik ve rekabet edebilirliğin artırılmasıdır. Bunu takiben kabul edilen ve halen yasama aşamasında olan mevzuat günümüzün AB şirketler hukuku düzenlemelerini şekillendirmektedir. 9 Mart 1968 tarihinde şirketlerin ortaklarının ve üçüncü kişilerin menfaatlerinin korunması için Üye Devletlerce talep edilen teminatların eşgüdümü kapsamında kabul edilen 68/151/EEC sayılı ilk Yönerge 'den bu zamana kadar kuruluş, sermayenin korunması, yasal birleşmeler, şirketlerin bölünmesi, mali raporlama, tek ortaklı şirketler, yasal oluşumlar alanlarında uyumlaştırma çalışmaları yürütülmüştür"[553]. Avrupa Birliği komisyonu, Avrupa'nın yedi farklı ülkesinden şirketler hukuku uzmanı ile avukatlardan oluşan ve "Şirketler Hukuku Yüksek Uzmanlar Grubu (The High Level Group of Company Law Experts)" adı verilen özel bir grubu Eylül 2001'de kurmuş ve kurumsal yönetim ilkelerinin tespiti açısından ilk çalışma olarak şirketler hukukunun gelecekteki önceliklerinin belirlenmesi amacıyla bir eylem planı hazırlamalarını istemiştir. Grup, 10.01.2002 tarihinde "Şirketler Hukuku Yüksek Uzmanlar Grubunun Pay Alım Teklifleri ile İlgili Konulara İlişkin Raporu (Report of the High Level Group of Company Law Experts on Issues Related to Takeover Bids)" ile ilk düzenlemesini, 04.11.2002'de "Şirketler Hukuku Yüksek Uzmanlar Grubunun Avrupa'da Modern Şirketler Hukukuna İlişkin Çerçeve Şartlarına Dair Raporu (Report of the High Level Group of Company Law Experts on a Modern Regulatory Framework for Company Law in Europe)" başlıkları altında ikinci düzenlemesini yaparak yayımlamıştır. 04.11.2002 tarihinde yayımlanan "Şirketler Hukuku Yüksek Uzmanlar Grubunun Avrupa'da Modern Şirketler Hukukuna İlişkin Çerçeve Şartlarına Dair Raporu" ile ilk defa Avrupa Birliğinde yöneticilerin skandallara konu olan ve çok tartışılan yüksek ücretleri ve mali hakları düzenlenmiştir. 21.05.2003 tarihinde AB komisyonu "AB'nde Şirketler Hukukunun Modernleştirilmesi ve Kurumsal Yönetimin Geliştirilmesi – Eylem Planı (Modernising Company Law and Enhancing Corporate Governance in the European Union – A Plan to Move Forward)" nı yayımlamış ve Avrupa Birliği'nde Şirketler Hukukunun Modernleştirilmesi ve Kurumsal Yönetimin Geliştirilmesi – Eylem Planı" düzenlenmiştir. Bu eylem planı, yöneticilerin ücretlerinin

[553]European Commission, Corporate and Public Strategy Advisory Group Şirketler Hukukuna İlişkin AB Müktesebat Rehberi, Brüksel & İstanbul (Nisan 2013), https://www.mess.org.tr/media/filer_public/72/5d/725d2ceb-b27f-43f4-af2b-c79b70c36296/mess_sirketler_hukuku_nisan_2013_-_final.pdf (E.T 25.02.2023)
(ana kaynak : https://ec.europa.eu/internal_market/company/modern/index_en.htm#background) .

ve mali haklarının şirketlerin performanslarına göre belirlenmesine ilişkin düzenlemeler getirmiş, şirketin uzun vadeli başarısı, yöneticilerin mali haklarının belirlenmesinde esas alınarak buna uygun bir yapı kurulmuştur Bu eylem planında pay sahipliği haklarının güçlendirilmesi ve yönetim kurulu yapısına ilişkin birtakım düzenlemeler de bulunmaktadır; plan 30.06.2006 tarihinde gözden geçirilerek son halini almış ve Topluluğa dahil tüm üye devletlerde etkin bir şekilde uygulanması öngörülmüştür. Komisyonun tavsiye kararı, Ücret politikaları, Genel kurulda onaylanma, Müdürlerin bireysel ücretlerinin kamuya açılanması ve Hisse senedi veya hisse senedine dayalı diğer haklara ilişkin düzenlemeler olmak üzere 4 ana başlık altında düzenlenmiştir. Hazırlanmış olan bu eylem planında, gerek iletişim teknolojilerinde yaşanan hızlı gelişmeler, gerek son yıllarda piyasaları sarsan finansal krizler, gerekse de Avrupa Birliği ülkelerinin birbirleri ile yaptıkları sınır ötesi işlemlerinin artış göstermiş olmasının bir sonucu olarak bu yeni gelişmelerin kurumsal yönetim ve şirketler hukuku kurallarına adapte edilmesinin önemi belirtilmiştir. Bu açıdan bakıldığında, pay sahipleri demokrasisi başka bir ifade ile pay sahipliği haklarının güçlendirilmesi, yönetim kurulunun yapısı, sorumluluk rejiminin genişletilmesi, mali haklar politikalarının kamuya açıklanması ile aday gösterme (nominating committee), ücret (compensation/remuneration committee) ve denetimden sorumlu (audit committee) komitelerin oluşturulması, bağımsızlıklarının sağlanması ve görevlerinin tanımlanması gibi konular üzerinde durulmuştur.[554] Avrupa Birliği komisyonu da, geçmişte yaşanan olaylardan edinilen tecrübe ile CEO ‘nun yönetim kurulu üzerindeki baskısını dikkate alarak yönetim kurulları arasındaki güç dengelerini korumak ve yönetim kurulunun CEO karşısında gücünü arttırmak, CEO nun yönetim kurulunu etki altına almasını engellemek için 2005/162 sayılı “Payları Borsada İşlem Gören Şirketlerde İcra Yetkisine Sahip Olmayan Yönetim Kurulu ve Gözetim Kurulu Üyeleri ile Yönetim (Gözetim) Kurulu Tarafından Kurulan Komitelerin Rolü Hakkında Tavsiye Kararı (Commission Recommendation on the Role of Non–Executive or Supervisory Directors of Listed Companies and on the Committees of the (Supervisory) Board)”nı yayımlamıştır[555].

---

[554] **ÖZKORKUT**, s. 120-127; **ÖZER**, Mali Haklar, s. 16 vd. (ve dip not 31), s.76, 77,80 vd.

[555]**ÖZER**, Mali Haklar, s. 81; **PULAŞLI**, Yönetici Ücretleri, s.42.

Commission Recommendation of 15 February 2005 on the role of non-executive or supervisory directors of listed companies and on the committees of the (supervisory) board (Text with EEA relevance)

12 Aralık 2012 tarihinde Avrupa Komisyonu şirketlere rekabetçi ve sürdürülebilir bir çevre sağlamak için şirketler hukuku ve kurumsal yönetişim alanında gelecekteki girişimleri belirleyen bir eylem planı kabul etmiştir. Eylem Planının konumuz ile ilgili belirlediği temel unsurları: -Hizmet bedeli politikalarında ve yöneticilerin bireysel hizmet bedelinde şeffaflığın arttırılması, aynı zamanda hissedarlara hizmet bedeli politikalarında ve hizmet bedeli raporlarında zorunlu oylama hakkının verilmesi; -Taraf işlemleri üzerinde hissedarların kontrolünün arttırılması; -Vekil müşavirlere uygulanabilir şeffaflık ve çıkar çatışması çerçevelerinin geliştirilmesi; -Kurumsal yönetişim konularında hissedar işbirliğinin kolaylaştırılması için "birlikte hareket eden kişiler" konseptinin açıklığa kavuşturulması;

-Personelin hisse alarak ortak olmasına ilişkin engellerin belirlenmesi, olarak sıralanmıştır. Eylem Planı tüm başlıca şirket hukuku yönergelerinin bir yönerge altında toplanmasını önermektedir. Bu yürürlükteki yasaları kolaylaştıracak ve Avrupa Birliği şirketler hukukunu daha erişilebilir ve anlaşılır kılacaktır[556].

Dünya'da ve özellikle de ABD'de 90'lı yıllardan itibaren hızla yükselen yönetim kurulu üyeleri ve CEO'ların mali haklarının, 2000'li yıllarda (Enron, Arthur Andersen, KPMG, Lucent, WorldCom, Tyco, HealthSouth, Xerox vs. ile) ortaya çıkan şirket skandalları sonucunda düşme eğilimine girdiği görülmüştür. Şirketlerin iflasına neden olan muhasebe skandalları ve yönetim zafiyetine karşı 30.07.2002 tarihinde "Sarbanes – Oxley Act (SOXA)" yürürlüğe girmiştir. Bununla kamuyu aydınlatma zorunluluğu getirilmiş, bağımsız üyelerin olduğu denetim komiteleri oluşturulmuştur, ayrıca, şirket ve pay sahipleri arasında etkin iletişim sistemleri getirilmiş, önemli yönetici rolleri için genel düzenlemeler yapılmıştır. Ağustos 2007'de Amerika Birleşik Devletleri mortgage piyasalarında başlayıp, diğer piyasaları da etkisi altına alan küresel finansal kriz sırasında

---

(2005/162/EC),https://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2005:052:0051:0063:EN:PDF (E.T. 26.02.2023).

556 "European COMMISSION, (12.12.2012) "*Communication From The Commission To The European Parliament, The Council, The European Economic And Social Committee And The Committee Of The Regions*" Action Plan: European company law and corporate governance - a modern legal framework for more engaged shareholders and sustainable companies, Strasbourg "Şirketler Hukukuna İlişkin AB Müktesebat Rehberi", https://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0740:FIN:EN:PDF,(E.T.26.02.2023.

özellikle yatırım bankalarında yöneticilerin aşırı risk alarak kısa dönemli kârlılık rakamları elde etme ve bu rakamlara bağlı yüksek gelir sağlayan ücret programları ile şirketleri sağlıklı, sürdürülebilir bir yapıdan uzaklaştırarak, krizin derinleşmesine katkıda bulundukları görüşü hâkim olmuştur. ABD'nde bu hususları düzenlemeye yönelik olarak çıkartılan kurumsal yönetim ilkeleri, idare tarafından düzenlenmeyip bizzat şirketlerin ve kurumların kendileri tarafından düzenlenip yayımlanmaktadır. Ayrıca "Amerikan Hukuk Enstitüsünce (The American Law Institute/ALI) 1992 yılında kabul edilen ve kamuya ilan edilen "Kurumsal Yönetim İlkeleri (Principles of Corporate Governance)" ve 1994 tarihinde Amerika Barolar Birliğince (American Bar Association) ilan edilen "Yönetici Rehberi (Directors Guidebook) bulunmaktadır. Amerikan mahkemelerinin geniş şekilde yararlandığı ve alıntılar yaptığı bu ilkeler bağlayıcı bir nitelik taşımamaktadır. 2002 yılında New York Menkul Kıymetler Borsası (New York Stock Exchange/NYSE) tarafından yayımlanmış olan "Kurumsal Yönetim Kuralları (Corporate Governance Rules)", payları ise borsada işlem gören anonim şirketler için uyulması zorunlu bağlayıcı olan kurallardır. Bu kurallar daha sonra, "Payları Borsada İşlem Gören anonim şirketler elkitabı (Listed Company Manual)" başlığı altında yine NYSE tarafından genişletilerek yeniden yayımlanmıştır. NYSE, bu kurallara uymayan, ihlal eden şirketler hakkında resmi bir ihtarname hazırlayarak kamuya duyurma hakkına da sahiptir"[557]

14.Aralık.2004 tarihinde Avrupa Komisyonu, "*Borsaya Kote Edilmiş Şirketlerin Yönetiminde Görevli Üyelerin Ücretlerine İlişkin Uygun Bir Düzenleme*" hakkındaki tavsiye kararını kamuya açıklamış ve Borsaya kote edilmiş şirketlerde özellikle icra yetkisi olan müdürlere her ne şekilde olursa olsun ücret ikramiye ödendiğinin ve diğer menfaatlerin sağlandığının kamuya açıklanması tavsiye edilmiş ve buna öneminin altı çizilmiştir[558].

Halka açık anonim şirketlerin çoğunda bağımsız üyelerden oluşan bir ücret komitesi veya mali haklar danışmanı tarafından hazırlanmış olan bir teklifin yönetim kurulunda görüşülerek karara bağlanması anlayışı kabul edilmiş olup, her ne kadar genel müdürün mali haklarına ilişkin birtakım düzenlemeler yapılmış ve yönetim kurulu üyelerinin mali haklara ilişkin son sözü söyleme yetkisine sahip oldukları belirtilmiş ise de, bunları belirleme hakkı ücret komitesi ya da mali haklar danışmanına bırakarak yönetim kurulu

---

[557] **ÖZER**, Mali Haklar, s .18-19.

[558] **PULAŞLI**, Yönetici Ücretleri, s.34.

sadece onay makamı haline getirilmiştir. Ancak şu hususu da belirtmek gerekir ki Amerikan hukukunda yöneticilere ödenmiş olsa bile belirli şartların gerçekleşmesi halinde mali hakların şirkete iade edilmesi de mümkün hale getirilmiştir. "Sarbanes – Oxley Act (SOXA)" nın 304 numaralı hükmüne göre, ihraççı şirketin mali tablolarının, yöneticilerin kusurlu davranışlarının bir sonucu olarak gerçek durumu yansıtmamaları nedeniyle sermaye piyasası kuralları uyarınca finansal raporlama standartlarına uygun olarak yeniden hazırlanması talep edilirse, şirketin CEO ve CFO hükümde belirtilen kazançları şirkete iade etmekle yükümlüdürler.

E. OECD İlkeleri ve Basel Kriterleri Kapsamında Haklar

OECD tarafından 1999 yılında geliştirilerek hazırlanan 2004, 2015 yılında ve 2021 de güncellenmelere konu olan kurumsal yönetim ilkelerinde, 559 tavsiye ve açıklamalar altı bölümde yer almış olup, bu ilkelerde mali hakların belirlenmesi yerine üst düzey yöneticilerin ücretlerinin belirlenmesine ilişkin kriterlerin kimler tarafından ne şekilde yapılabileceğine ve tüm bunların değerlendirilip kontrol edilebilmesine yönelik şeffaflığın sağlamasına ilişkin birtakım düzenlemeler getirilmiş[560] *olup* İlkeler 'de kullanıldığı şekliyle "yönetim kurulu" terimi "gözetim kurulu" anlamına gelirken, "kilit

---

[559] Bu İlkelerin gözden geçirilmesi tüm G20 ülkelerinin OECD üyesi ülkeler ile eşit düzeyde katılım için davet edildikleri OECD Kurumsal Yönetim Komitesi himayesinde gerçekleştirilmiştir. Başta Basel Komitesi, Finansal İstikrar Kurulu ve Dünya Bankası Grubu olmak üzere önemli uluslararası kuruluşların uzmanları da gözden geçirme çalışmasına etkin bir biçimde katılmışlardır. Buna ek olarak, Latin Amerika, Asya ve Orta Doğu ve Kuzey Afrika'da düzenlenen Bölgesel Kurumsal Yönetim Yuvarlak Masa Toplantılarına ve pek çok katılımcısının gözden geçirme çalışmasına katılması sağlanmış, uzmanlar danışma toplantısı yapılarak ve internet üzerinden kamuoyu incelemesine açılarak 80'den fazla paydaşın görüşü alınmıştır. Tüm bu geniş katılımlı çalışmaya rağmen yaşanan küresel gelişmeler sonucu bu ilkeler 2021 de yeniden gözden geçirilmiştir ve yeni bir *'Sürdürülebilirlik'* (sustainability) bölümü eklenmiştir. "Corporate-Governance-Principles-TUR.pdf" (Erişim 28 Şubat 2023). G20 Bakanlar ve Merkez Bankası Başkanları Toplantısı 4-5 Eylül 2015, Ankara https://www.oecd.org/daf/ca/Corporate-Governance-Principles-TUR.pdf ; **AKBULAK**, Yavuz; 03.11.2022 tarihli Legal Blog 'da yer alan G20/OECD 'Kurumsal Yönetim İlkeleri'nde Değişiklikler-Yalnızca İsim Olarak Sürdürülebilirlik makalesi https://legal.com.tr/blog/genel/g20-oecd-kurumsal-yonetim-ilkelerinde-degisiklikler-yalnizca-isim-olarak-surdurulebilirlik/ (E.T.28.02.2023).

[560] Bkz. G20/OECD Kurumsal Yönetim İlkeleri, 2015, G20 Türkiye, "Corporate-Governance-Principles-TUR.pdf".https://www.oecd.org/daf/ca/Corporate-Governance-Principles-TUR.pdf , s.6

yönetici" terimi "yönetici kurul" anlamına gelmektedir ve yönetim kurulu üyeleri ile kilit yöneticilerin ücretlerinin açıklanması gerekliliği belirtilmektedir. Yönetim kurulunun ve kilit yöneticilerin ücretlendirilmesine ilişkin bilgi pay sahiplerini ilgilendirmekte olup, yöneticilerin ücretlendirilmesi ile uzun vadeli şirket performansı arasındaki bağlantı önem arz etmektedir. Yönetim kurulunun ve kilit yöneticilerin ücretlendirilmesine ilişkin özellikle de ücretlendirme ve uzun vadeli şirket performansı arasındaki bağlantı pay sahiplerinin bilgilendirilmesi açısından önem taşımaktadır. Şirketlerin genel olarak yatırımcıların ücretlendirme planlarındaki fayda ve maliyeti ve pay senedi opsiyonları planları gibi teşvik planlarının şirket performansına katkılarını değerlendirebilmeleri için yönetim kurulu üyeleri ile kilit yöneticilerin ücretlendirmesine ilişkin bilgiyi açıklamaları beklenmektedir.[561] Yönetim kurullarının, kilit yöneticiler ve yönetim kurulu üyelerini kapsayan ücretlendirme politikası beyanlarını oluşturması ve bunu kamuya açıklaması iyi uygulama olarak kabul edilmektedir. Bu gibi durumlarda, bazı ülkelerde belirli sayıda banka içerisinde en yüksek bedellerle ücretlendirilen yöneticilerin ücretlerinin açıklanması istenirken diğer bazı ülkelerde bu durum belirli unvan ve pozisyonlarla sınırlandırılmıştır. Şirketlerin genel olarak yatırımcıların ücretlendirme planlarındaki fayda ve maliyeti ve pay senedi opsiyon planları gibi teşvik planlarının şirket performansına katkılarını değerlendirebilmeleri için yönetim kurulu üyeleri ile kilit yöneticilerin ücretlendirmesine ilişkin bilgiyi açıklamaları beklenmektedir. Söz konusu beyanlar, ücretlendirme ile performans arasındaki ilişkiyi belirlemekte ve kısa dönemli değerlendirmeler üzerinden şirketin uzun vadeli menfaatlerini vurgulayan ölçülebilir standartları içermektedir. Büyük şirketlerde, yönetim kurulu üyelerine ve kilit yöneticilere yönelik ücretlendirme politikasının ve iş akitlerinin, çıkar çatışmasına neden olabilmesi ihtimaline binaen tamamının veya çoğunluğunun bağımsız yönetim kurulu üyelerinden oluşan özel bir komite tarafından ele alınması kurumsal yönetim uygulaması haline gelmiştir.[562] Ancak mali hakları belirleme yetkisi, sadece yönetim kurulu veya kurul tarafından meydana getirilen komitelerin tekelinde de kalmamalıdır[563]. Pay

---

[561] Kişisel bazda açıklamalar (fesih ve emeklilik hükümleri dâhil) gün geçtikçe iyi uygulamalar olarak değerlendirilmekte ve hâlihazırda birçok ülkede zorunlu kılınmaktadır.

[562] G20/OECD Kurumsal Yönetim İlkeleri, 2015, G20 Türkiye s. 5-6; **ÖZER**, Mali Haklar, s.76.

[563] *"Büyük şirketlerde, yönetim kurulu üyelerine ve kilit yöneticilere yönelik ücretlendirme politikasının ve iş akitlerinin, çıkar çatışmasına neden olabileceği için birbirlerinin ücret komitesinde görev alan yöneticiler hariç tutulmak üzere tamamının veya çoğunluğunun bağımsız yönetim kurulu üyelerinden*

sahipleri de yönetim kurulu üyeleri ve üst yönetim kadrosunun mali haklarına ilişkin şirket politikalarıyla ilgili görüşlerini genel kurulda açıklayabilmeli ve mali hak kalemleri, onların onayına tâbi tutulmalıdır. İlke VI 'da yönetim kurulunun sorumluluklarına yer verilmiştir[564]. Mali tabloların şirketin finansal durum ve performansını her açıdan doğru bir şekilde yansıttığına ilişkin tarafsız bir dış güvencenin yönetim kuruluna ve pay sahiplerine sağlanabilmesi için yıllık denetim, bağımsız, yetkin ve uzman bir denetçi tarafından yüksek kalite denetleme standartlarına uygun olarak yapılmalıdır. Ancak tüm bu denetime rağmen yetersiz performansın tespit edilmesi üzerine, ilgili performans ödemesinin ve ayrıca bazı durumlarda yapılan ödemelerin geri alınmasına ilişkin düzenlemelerin getirilmesi de yine bu "iyi uygulamalar"a ilişkindir. Söz konusu düzenlemeler ile şirketin mali tablolarına ve finansal raporlamalarına etki edecek esaslı bir uygunsuzluğun, sahtekarlık (fraud) ve benzer durumların tespiti halinde, yöneticilerine yapılan ödemeleri durdurma ve geri alma hakkı sağlanmalıdır[565].

Basel Kriterleri çerçevesinde "Üst düzey yöneticiler ve icrada görevli üyeler için performansa bağlı ücretlendirme uygulandığında, ücretler bankanın uzun vadeli kurumsal değerini artırmak üzere tasarlanmış, nesnel ve amaca uygun koşullara bağlanmalıdır. Aşırı risk almayı özendirmemek için, ücret baremi, genel iş politikasının kapsamı içinde, kısa vadeli performansa örneğin kısa vadeli alım-satım kazancı gereğinden fazla dayandırılmayacak şekilde belirlenmelidir. Benzer şekilde, ücretlendirme politikaları, kurul üyelerinin ve kilit yöneticilerin bankanın veya bankanın önemli mali çıkar sahibi olduğu bağlı şirketlerin hisselerini tutma ya da alıp satmalarına ilişkin şartları ve ayrıca hisseler ücretlendirmenin önemli bir parçasıysa, opsiyonların verilmesine ve yeniden fiyatlanmasına ilişkin prosedürleri de belirlenmelidir. Bankanın internet sitesinde, yıllık ve periyodik raporlarında, denetim otoritelerine sunulan raporlarında veya başka yollarla,

---

oluştuğu özel bir komite tarafından ele alınması giderek iyi bir kurumsal yönetim uygulaması olarak kabul edilmektedir. Yetersiz performansın tespit edilmesi üzerine, ilgili performans ödemesinin ve ayrıca bazı durumlarda yapılan ödemelerin geri alınmasına ilişkin düzenlemelerin getirilmesi iyi bir uygulamadır. Söz konusu düzenlemeler, şirketin finansal raporlama gerekliliklerine esaslı bir uygunsuzluğu dolayısıyla şirketten mali tablolarını tekrar beyan etmesinin istenmesi gibi, yönetim sahtekârlığı ve diğer durumlarda, şirkete yöneticilerine yapılan ödemeleri durdurma ve geri alma hakkı sağlamaktadır." **G20/OECD Kurumsal Yönetim İlkeleri**, 2015, G20 Türkiye, s. 55.

[564] Bkz. G20/OECD Kurumsal Yönetim İlkeleri**,** 2015, G20 Türkiye, s. 6.

[565] *Bkz. TTK m.512/2,* **GÜNEY**, s.179.

ilkelerde belirlendiği şekilde ücretlere ilişkin doğru ve zamanında açıklama yapılması tavsiye edilmektedir; günümüz koşullarında internet ya da diğer bilgi teknolojilerine ilişkin hizmetlerden yararlanılması, bilginin yayımlanması yöntemlerini geliştirmek için önemli bir imkanlara da sunmaktadır. Açıklama, bankanın ölçeği, karmaşıklığı, ortaklık yapısı, ekonomik önemi, risk profili ve borsaya kote olup olmaması ile orantılı olmalıdır[566].

F. Diğer İlgili Mevzuatlar Kapsamında Haklar

Sermaye Piyasası Kanunu, Türk Ticaret Kanunu'na göre özel kanun niteliğin de olup, mali haklara ilişkin olarak da sınırlı sayıda düzenleme mevcuttur. Sermaye Piyasası Kanunu'nun amacı sermaye piyasasının güvenilir, şeffaf, etkin, istikrarlı, adil ve rekabetçi bir ortamda işleyişinin ve gelişmesinin sağlanması, yatırımcıların hak ve menfaatlerinin korunması için sermaye piyasasının düzenlenmesi ve denetlenmesidir. Sermaye Piyasası Kanunu halka açık şirketlerde kar dağıtımı konusunun önemi dolayısıyla Türk Ticaret Kanunu'na nazaran farklı kurallar düzenlemiştir; Ser.P.K.'u m. 19/2'de Halka açık şirketlerin kâr dağıtımı ve yönetim kurulu üyelere kârdan pay verilmesinin şartı düzenlenmiştir. Ancak Sermaye Piyasası Kanunu'nda hüküm olmayan her konuda genel kanun niteliğinde olan Türk Ticaret Kanunu hükümlerine başvurmak zorunludur. Nitekim Sermaye Piyasası Kanunu, yönetim kurulu üyelerine sağlanan mali haklardan ücret, huzur hakkı, ikramiye ya da prime ilişkin herhangi bir düzenleme getirmediği için bu hususlara ilişkin Türk Ticaret Kanunu hükümleri halka açık anonim şirketler için de geçerlidir[567].

SPK tarafından düzenlenen, Kurumsal Yönetim İlkelerinin Belirlenmesine ve Uygulanmasına İlişkin Tebliğ (Seri: IV, No: 56)'da 4.6 başlığı altında yönetim kurulu üyelerine ve Üst Düzey Yöneticilere Sağlanan Mali Haklar başlığı altında ücret ve diğer mali haklara ilişkin düzenlemelere yer vermiştir. Yönetim kurulu üyelerine ve üst düzey yöneticilere verilen ücretler ile sağlanan diğer tüm menfaatler, tebliğin sonunda yer alan dipnotta sayılmıştır. SPK tebliği ile, ücretlendirme esaslarının yazılı olarak belirlenmesi, ücretlendirme esaslarında şirketin uzun vadeli hedeflerinin dikkate alınması, genel

---

[566]"Corporate-Governance-Principles-https://www.oecd.org/daf/ca/Corporate-Governance-Principles-TUR.pdf ; Şirket Yöneticilerinin Ücretlerinin açıklanması ile ilgili detaylı bilgi için bkz. **PULAŞLI**, Yönetici Ücretleri.

[567] **ÖZER**, Mali Haklar, s.204-205.

kurulda değerlendirilmesinin sağlanması, oluşturulan ücretlendirme politikasının şirketin internet sitesinde yer alması, ücretlendirme komitesi kurulması gibi konular düzenlemiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BANKA ÜST DÜZEY YÖNETİMİNİN GÖREV VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ

I. GENEL OLARAK

Banka üst düzey yönetimin görevleri, iş tanımında yazılı olan bizzat yaptığı ya da yapması gereken, örneğin kredi vermek, bankaya gelir yaratmak, yönetim organizasyonu yapmak, yönetim kurulunun devrettiği işleri yapmak gibi sayılabilir. Yükümlülükleri ise görevini yerine getirirken yapması ya da yapmaması gerekli olan davranışlarıdır[568], örneğin özen yükümlülüğü[569], işini dürüstlükle yapması, rekabet etmemesi, sır saklaması gibi sayılabilir.

Bankacılık Kanunu'nda genel müdür ve genel müdür yardımcılarının görevleri hakkında bir açıklık bulunmamakla birlikte m.39'da genel müdür ve finansal raporlamadan sorumlu genel müdür yardımcısı için zorunluluk içeren bir görev belirlenmiştir. Bu maddenin yanında ilaveten Bankalarca Yıllık Faaliyet Raporunun Hazırlanmasına Ve Yayımlanmasına İlişkin Usul Ve Esaslar Hakkında Yönetmelik[570] (YıllıkFaalRapYön) m. 8 ile BİSİSYDSHY/İç Sistemler Yönetmeliği'nin m.8 ve diğer yönetmeliklerde[571] düzenlenmiş olduğu üzere genel müdür ile yardımcılarının sorumlu oldukları bölümleri yönetmek, bölümler arasında uyumu ve düzeni sağlamak, iç sistemler kapsamında tayin edilen görevleri yerine getirmek, bankanın karşılaştığı veya karşılaşabileceği riskleri yönetim kuruluna bildirmek, yönetim kurulu tarafından onaylanan strateji ve planları uygulamak gibi görevleri bulunmaktadır[572]. Bank.K. m. 23 gereği yönetim kurulu, banka içindeki yetki ve sorumlulukları belirlemeli, İç kontrol, risk yönetimi ve iç denetim sistemlerinin ilgili mevzuata uygun olarak tesis edilmesi,

---

[568] Türk Dil Kurumu https://sozluk.gov.tr/ (E.T: 05.03.2023) **Görev:** *"Bir kimseye veya bir kurula verilen özel amaçlı iş, misyon"* **Yükümlülük:** "*yapılması zorunlu olan iş veya bir işi yapma zorunluluğu, yükümlülük, yüküm, mükellefiyet, mecburluk, mecburiyet"*.

[569] TTK m. 369 madde gerekçesinde "….. *Özen yükümü yönetim kurulu üyeleriyle* ***yöneticileri kapsayacak*** *şekilde kaleme alınmıştır. Yöneticilerin ayrıca zikredilmeleri, yönetim hakkının 367'nci maddeye göre devri halinde özellikle önem taşımaktadır…"*

[570] RG. T. 01.11.2006, S. 26333.

[571] BKYİY m.1,2,4 gibi.

[572] **TEKİNALP**, Banka Hukukunun Esasları, 2009, s.177, N 19-19.

işlerliğinin, uygunluğunun ve yeterliliğinin sağlanması, finansal raporlama sistemlerinin güvence altına alınmasını sağlamalıdır. Bu hüküm gereği genel müdür ve yardımcılarının banka içerisindeki görevlerini belirleyecek ve görev tanımlarını yapacak olan yönetim kurulu olup, genel müdür ve yardımcıları da yönetim kurulu tarafından kendilerine tevdi edilen görevleri yerine getireceklerdir.

Türk Ticaret Kanunu'nda incelendiğinde görüleceği üzere genel müdür ve yardımcıları gibi "yöneticiler" in kanuni görevleri düzenlenmemiş, ancak TTK m. 367/1'de yönetim kurulunun görev ve yetkilerinin devrine ilişkin düzenleme yapılmıştır. Yönetim kurulu, TTK m. 375'te yer alan "devredilemez görev ve yetkileri" dışındaki tüm görev ve yetkilerini kısmen veya tamamen bir veya birkaç yönetim kurulu üyesine veya üçüncü kişiye devredebilecektir. Bankalarda da genel müdür ve yardımcılarının görevleri ve yetkileri, banka esas sözleşmesinde hüküm bulunması koşuluyla yönetim kurulunun düzenleyeceği iç yönergeye göre belirlenir ve yönetim kurulu gerek yönetim gerekse temsil yetkisinin ne şekilde kimlere devredileceğini ve bunların sınırını iç yönerge ile düzenler; bu yönergede şirketin yönetim şeması yapılarak görev yerleri gösterilir, görevlilerin iş tanımları yapılır, hangi görevlinin kime karşı sorumlu ve bağlı olduğu, görevli kişiye kimlerin raporlama yapacağı, kimlerin bağlı olacağı belirlenerek, devredilen yönetimin işlevi karar alma yetkisi açıkça ortaya konulur[573]. Genel müdürün yetki ve görevleri bu şekilde belirlendiği gibi bu yetki ve görevlerden hangilerini kime ne şekilde devredilebileceği de belirlenmiş olur. Yönetim kurulunun görev ve/veya yetkilerinin genel müdüre devri ile sorumluluk da devredilir; devralan genel müdür sorumluluğu da üstlenmiş olur.

Yönetim kurulu, bankanın genel müdürünü mevzuat, mesleki davranış standartları, iş yapış şekli ve bankanın ticari faaliyetlerine uygun yönetim becerisine ve aynı zamanda Banka yönetimini denetleyebilecek eğitim, yeterlilik, deneyim ve dürüstlüğe sahip kişilerden seçer, görevlendirir ve bu kişilere de görevinin gerektirdiği yetkileri devreder, devreden devralanın seçiminde makul derecede özen gösterir ise devralanın fiil ve kararlarından sorumlu olmaz, burada dikkat edilmesi gereken husus, görevin veya

---

[573] "*Yönetimin devri demek, yönetimin yürütülmesinin, yani yönetim kurulunun aldığı kararların uygulanmasının ilgililere bırakılması değil, doğrudan yönetim işlevinin, yani karar alma yetkisinin bir veya birkaç YK üyesine veya üçüncü kişilere bırakılması demektir…"* **TEKİNALP**, Sermaye Ortaklarının Yeni Hukuku, 2020, s.439, N 16-65, s.253, N 12-49.

yetkinin devri, devralanın görevlendirilmesi şeklinde değil görevin/yetkinin devri şeklinde olmalıdır. TTK m. 553/2'de de "*Kanundan veya esas sözleşmeden doğan bir görevi veya yetkiyi, kanuna dayanarak, başkasına devreden organlar veya kişiler*" den bahsedilmiştir, dolayısı ile devir sadece yönetim kuruluna özgülenmemiş olup, yöneticilere devredilen/tevdi *edilen görevler başka kanunlarda ve özellikle esas sözleşmede yer almış olabilir, bu sebeple yöneticilerin de görev ve sorumluluklarının devri mümkün ve kanunidir*[574]. Banka uygulamalarında da yönetim kurulu tarafından gerek genel müdürün gerekse genel müdür yardımcılarının hatta her kademedeki çalışanın yetki görev ve sorumluluklarını belirleyen politika dokümanları hazırlanarak yönetim kademesinde hiyerarşinin ne şekilde olduğu dolayısı ile raporlamaların bağlı yöneticiler ve bağlı çalışanlardan kime ne şekilde yapılacağı, bağlı oldukları yöneticiler ile bağlı çalışanların, görevleri, sorumlulukları, yetkileri açıkça yazılarak bunlar tüm bankada duyurulur hatta bunlara gerektiğinde bankanın çalışanlarının hemen ulaşabilmesi için banka içerisinde kullanılan web sayfalarında yer verilir.

Banka üst düzey yönetiminin görev ve yükümlülükleri ile ilgili olarak benzer bir düzenlemede BIS (Bank for International Settlements)'da[575] yer almış olup, Banka üst düzey yönetimin rolü ve sorumlulukları ..*yönetim kurulu tarafından onaylanan politika ve stratejilerin yürütülmesi; bankanın taşıdığı risklerin tespit edilmesi, ölçülmesi, izlenmesi ve kontrol edilmesi için gerekli yöntemlerin geliştirilmesi*; *yetki ve sorumlulukların açık olarak paylaşıldığı bir kurum yapısının sürdürülmesi,* görev ve sorumlulukların etkin olarak yerine getirilmesinin takip edilmesi*, uygun iç denetim politikalarının oluşturulması ve iç denetim sisteminin etkinliğinin ve uygunluğunun*

---

[574] **TEKİNALP**, Sermaye Ortaklarının Yeni Hukuku, 2020, s.440-441, N 16-66, N16-68.

[575] Merkezi İsviçre Basel olan, Bank for International Settlements (BIS), 1930 yılında kurulmuş ve toplamda 63 merkez bankası arasındaki iş birliğini artırmaya yarayan Uluslararası Mutabakat (Ödemeler) Bankası'dır, komiteleri içerisinde bankacılık ile ilgili önemli tavsiye kararları alan The Basel Committee on Banking Supervision (BCBS) de bulunmaktadır… *"...BIS bankacılık alanında temel standartların belirlendiği otorite kabul edilmektedir. BIS bünyesinde, ulusal bankacılık sektörü gözetim sistemleri arasında uyum sağlanması ve tüm ülkelerin bu ortak sisteme bağlı kalması konusunda çalışmalar yapmak üzere 1974 yılında bir komite kurulmuştur. "Basel Komite" adı verilen teknik çalışma grubu tarafından başlatılan çalışmalar, 1987 yılında, ABD'yi temsilen FED kurulu ve diğer 11 endüstrileşmiş ülkeler (Belçika, Fransa, Almanya, İtalya, Japonya, Hollanda, İsviçre, İsveç, İngiltere ve Lüksembourg) Basel Uzlaşısı olarak ifade edilen yeni ortak sermaye standardı açıklandı…"* **TUNA**, Bankalarda Kurumsal Yönetim, s.210.

izlenmesidir''[576] diye kısaca özetleyebiliriz. Genel müdürün de içerisinde bulunduğu üst düzey yönetimin yetki ve sorumluluklarının, yönetim kurulu tarafından, politika ve uygulama usulleri, etik kurallar ve profesyonel uygulamalara bağlılığı da içerecek şekilde açıkça belirlenmesi gerektiği BKYİY/Kurumsal Yönetim İlkeleri'nde de belirtilmiş olup; kurumsal yönetim ilkeleri kapsamında genel müdürün de ilkesel görevlerine ilke m.1,2.4, 5, 6 ve 7 içerisinde yer verilmiştir.

II. BANKA ÜST DÜZEY YÖNETİMİNİN GÖREVLERİ

A. Genel Müdürün Görevlerinin Kapsamı

Türk Ticaret Kanunu'nda genel müdür unvanına, tanımına, yetki ve görevine ilişkin açık bir düzenlemeye yer verilmezken anonim şirketler ile ilgili maddelerde[577] "Yönetici" "Üst düzey yönetici" ya da "Müdür" unvanlarının kullanıldığı görülmektedir. Türk Ticaret Kanunu gereği görevleri tespit edilirken Türk Ticaret Kanunu'nda ki bu unvanlar dikkate alınacak olmakla birlikte genel müdürün doğal yönetim kurulu üyesi olması nedeniyle yönetim kurulu üyelerine özgü örneğin yönetim kurulu toplantılarına katılma görevi gibi görevlerinin de bulunabileceği göz ardı edilmemelidir. Genel müdür, yönetim kurulu toplantılarına makul ve geçerli bir mazereti olmadığı sürece katılmalı ve bu toplantılarda olumlu ya da olumsuz oy kullanmak suretiyle banka lehine olacak şekilde kararlar vermelidir[578]. Genel müdürün makul ve geçerli mazereti nedeniyle toplantılara katılamayacağı durumlarda da genel müdür vekilinin toplantıya iştirak etmesini sağlamalı ve bu toplantılarda alınan kararların sonradan incelenmesi suretiyle varsa ve gerekliyse kararda yazılı olanlardan farklı önerilerini gündeme getirerek en azından özen yükümlülüğünü yerine getirmek adına banka aleyhine olacağını düşündüğü kararın yeniden gözden geçirilmesini sağlamalıdır[579].

---

[576] **TUNA**, Bankalarda Kurumsal Yönetim, s..21, (BIS, 1998:11-12).

[577] TTK m. 369, 370, 375, 392, 400, 424, 516, 522, 542, 553,1521, 1524, Geçici 7/4-b.

[578] Genel müdür icracı olduğu için çoğunlukla yönetim kurulundan karar almaya çalışan taraf olarak uygulamada aleyhe oy kullanması istisnai nitelikte ama mümkündür.

[579] **GÖKTÜRK**, s.79.

Genel müdür, şirketin üst düzey yöneticilerini yöneten kişidir ve yardımcılarından oluşan icra kurulu (executive committe)'nun da başkanı[580] olup, mevzuat, esas sözleşme ve genel kurul kararlarına uygun olarak yönetim kurulu tarafından verilen görevler çerçevesinde bankayı verimli, kârlı, çalıştırmak ve müşteri memnuniyetini de dikkate alarak yönetmekle görevlidir. İcra Kurulunun Başkanı olan genel müdürün rolü, görevleri, sorumlulukları ve iş tanımları bankadan bankaya değişiklik göstermekle birlikte, düzenleyici ve denetleyici kurum ve kuruluşlar[581] tarafından yakından izlenen ve denetlenen bir sektör olan bankacılığın gerektirdiği birtakım standart görev ve sorumluluklar nedeniyle, birbirine benzer niteliktedir.

Genel müdür, bankayı dışarıya karşı temsil etmesinin yanında, yönetim kurulu, hissedarlar, devlet kurumları, müşteriler, çalışanlar arasında da iletişimi sağlayan bir köprü görevi görür ve yönetimi altındaki çalışanlara talimat verip yetkileri çerçevesinde kararlar alır ki bu genel müdürün aynı zamanda görevidir. Bankanın tüm işlemlerinden ve performansından yönetim kuruluna karşı doğrudan doğruya sorumlu olan genel müdür, yasal sınırlar içerisinde ve yönetim kurulundan aldığı yetkiler çerçevesinde son derece geniş tasarruf yetkisine sahiptir. İletişim kurma ve şirket faaliyetlerini yönetme konusunda uzman, sosyal, dışa dönük ve iletişime açık liderlik ettiği çalışanlarına doğru hedefler gösterebilecek vizyona sahip olan genel müdür bankanın faaliyetleri, büyüme ve çalışma stratejileri ile ilgili, kendisine verilen görevleri yerine getirirken ekonomik koşullara uygun doğru kararlar alabilmeli, ileriye dönük stratejiler geliştirmeli, değişikliklere hızlı uyum sağlamalı, banka menfaatine olan uygun şartlarda örneğin sendikasyon, tahvil ihracı vb. gibi anlaşmalar yapmalıdır[582].

Bankanın kredi politikalarını şekillendirmek ve yönetmek hem kısa hem uzun vadeli stratejilerin, hedeflerin uygulamasına öncülük etmek, stratejik ölçülebilir hedefleri

---

[580] Genel müdürlük teşkilatı içerisinde önemli konuların görüşülerek karara bağlandığı icra kurulu, genel müdür ile genel müdür yardımcısı ve dengi unvanlardaki üst düzey yöneticilerden oluşur. **AKBULAK,** Yavuz; SPK Başuzmanı, "*Türk Hukukunda YK Başkanı, İcra Kurulu Başkanı, Genel Müdür, CEO vb. Kavramlar Üzerine Bir Değerlendirme*". https://blog.lexpera.com.tr/turk-hukukunda-yonetim-kurulu-baskani-icra-kurulu-baskani-genel-mudur-ceo-vb-kavramlar-uzerine-bir-degerlendirme (Erişim 24 Ocak 2021).

[581] BDDK, Merkez Bankası, SPK, Rekabet Kurumu gibi

[582] **GORDON** "Chief Executive Officer (CEO), Definition". https://thebusinessprofessor.com/lesson/chief-executive-officer-ceo-definition/ (E.T. 05.04.2023)

belirlemek, vizyon ve misyon oluşturmak, yönetim kurulu ile koordinasyonlu çalışmak, riskleri değerlendirip izlemek, ölçülebilir ve kontrol edilebilir hale getirilmesini sağlamak, kendisine bağlı yöneticileri değerlendirmek ve denetlemek genel müdürün görevlerindedir.

Banka genel müdürü, şube açılıp açılmaması, operasyon merkezleri, -bankaların acil durumlarda deprem, sel, yangın vs. bir felaket anında çalışmaya devam edebilmesini sağlamak için- acil durum merkezleri kurulması, bunların organizasyonu, personel politikalarının oluşturulması da dahil bankadaki tüm operasyonlardan sorumlu olup, her ne kadar yardımcıları olsa da tüm seviyede gerçekleşen operasyonlara ilişkin işlem adımları hakkında bilgi sahibi olmalıdır ki bu durum Bankalar Kanunu gereği aranan bankacılık deneyimi koşulunun gerekliliğini de açıklamaktadır. Bankanın kanunla belirlenmiş sınırlar dahilinde (Bank.K. m. 4) faaliyette bulunacağı alanların, büyüme ve çalışma stratejilerinin belirlemesi ve bunlarda meydana gelecek değişiklikler ile ilgili kararların alınması da genel müdürün görevleri arasındadır[583].

Genel müdürün başarılı olabilmesinin en önemli koşullarından birisi de yardımcılarına gerekli gördüğü konularda yetkilerini devretmek, sorumluluk ve yetkinin dengeli şekilde dağıtılmasını sağlamaktır. Kendisinin tüm işlere yetişmesi olanaksız ve verimsizdir ancak işlerin doğru kişilere delege edilmesi ve sonrasında takibi başarısında önemli bir faktör olacaktır.

BKYİY/Kurumsal Yönetim İlkeleri, BİSİSYDSHY/ İç Sistemler Yönetmeliği ve diğer Bankacılık Kanunu kapsamındaki düzenlemelerde en önemli kaynaklardan birisi olarak düzenlemelere konu edilen "İnsan Kaynakları" ile ilgili politikaların belirlenmesi için çalışmalar yapması ve bunların uygulanmasının sağlanması ve motivasyon sağlayan bir çalışma ortamını yaratması genel müdürün görevlerindendir. Bankadaki tüm işlemlerin yasal düzenlemelere ve Bankacılık mevzuatına uygun olarak yürütülmesi sağlamalı, bankanın faaliyetlerini etkileyebilecek ekonomik ve sosyal gelişmeler izlenmeli / izlenmesini sağlamalı, etkinlik ve verimliliği arttıracak yeni yöntemler araştırılmalıdır. Genel müdür, banka faaliyetlerini izlemeli, gelişmelerle ilgili raporları değerlendirmeli ve gerekli tedbirlerin alınmasını sağlamalı, bankanın genel hedefleri, strateji ve politikaları ile ilgili olarak yönetim kuruluna önerilerde bulunmalı ve yönetim

[583] **GORDON** J, "Job Description for Bank CEO, Sample of Bank CEO Job Description | Job Description" (Erişim 07 Ocak 2021). http://www.jobdescription.org/bank-ceo.html

kurulunca alınan kararları uygulamalı keza bankanın finansal yapısının güçlü olmasını sağlamaya yönelik kararları ve gerekli tedbirleri alarak yönetim kurulu tarafından onaylanan bütçeye uygun işlem yapılmasına nezaret etmeli bizzat kendisi de bunu uymalıdır[584].

Genel müdür ihtiyaç halinde Bankanın iştiraki olan kuruluşlarda hatta bazan hissedarının kuruluşlarında görev alabilmektedir. Bu asli bir görev olmamakla birlikte banka ile yaptığı anlaşmanın içeriğine ve iştiraklerin banka faaliyetlerine etkisine göre kendisine görev olarak verilebilmektedir.

Banka içerisinde denetim ve kontrol bölümleri "Denetim Komitesi" ne bağlı olup, genel müdüre bağlı değillerdir ancak denetim faaliyetlerinin ne şekilde yapılacağının belirlenmesi denetim komitesi ve bağımsız denetçiler ile, bağımsız denetim raporunun değerlendirilmesi ve gerekli aksiyonların alınması da genel müdürün görevlerindendir. Genel müdür risk ölçüm yöntemlerini ve uygulama usullerinin yeterliliğini yönetim kurulu veya denetim komitesi ile birlikte değerlendirmelidir. Genel müdür bankanın karşılaşabileceği riskleri öngörebilmeli, öngöremediği ya da öngörülemeyen durumların ortaya çıkması halinde de yetkileri çerçevesinde kararlar alıp uygulayabilmeli; bankanın karşılaştığı ya da karşılaşabileceği riskler konusunda yönetim kuruluna geç kalmaksızın derhal ve doğru bir şekilde raporlama yapmalı ve bilgi vermelidir. Genel müdür bankanın çalışması sırasında doğru kararlar alabilmek için konularına göre uygun yönetim komiteleri oluşturmak ve komitelerin çalışmalarını takip etmek, bunların toplantılarına katılmak ve karar süreçlerinde bulunmak, tüm bunların dışında yönetim kurulunca kendisine verilen görevleri yerine getirmek zorundadır. Yine banka organizasyonunda, birimlerin faaliyet alanlarını net olarak belirleyecek şekilde görev, sorumluluk ve yetkilerin tanımlamasını yapmalı/yaptırmalıdır[585].

---

[584] BKYİY/Kurumsal Yönetim İlkeleri, BİSİSYDSHY/ İç Sistemler Yönetmeliği'nde yer alan hükümlerin değerlendirilmesi suretiyle bunların genel müdür için bir görev olduğu anlaşılmaktadır.

[585] İç sistemler Yönetmeliğinde yer alan m.7, m. 8 gibi, Kurumsal Yönetim İlkeleri m.2 vb. muhtelif maddelerden, anlaşılmaktadır.

Genel müdür çalıştığı ve görevli olduğu bankayı dış kurumlar örneğin Türkiye Bankalar Birliği, BDDK, TÜSİAD gibi gerek yurtiçi gerekse yurtdışı kurum ve kuruluşlar nezdinde temsil etmeli bu kurum ve kuruluşların toplantılarına katılmalıdır[586].

B. Genel Müdür Yardımcılarının/Dengi Ünvanların Görevlerinin Kapsamı

Türk Ticaret Kanunu'nda genel müdür yardımcılığı unvanına ilişkin bir düzenleme bulunmamakla birlikte genel müdür ve genel müdür yardımcılarını da kapsayacak şekilde müdür ve üst düzey yönetici unvanları kullanılarak yapılmış düzenlemeler genel müdür yardımcıları için de uygulanabilecektir. TTK m. 367'de de yönetim kurulunun yetkilerini devredebileceği "üçüncü kişiler" kavramı içerisine bankalarda genel müdür yanında genel müdür yardımcıları da dahil edilebilecektir. Yönetim kurulu, yönetim ve temsil yetkilerini TTK m. 367, TTK m. 370- ve TTK m.371 hükümleri çerçevesinde uzmanlık alanlarına göre belirleyecekleri kriterleri taşıyan genel müdür yardımcılarına devretmek suretiyle görevlendireceklerdir. Bankacılık Kanunu'nda da banka yönetimi içerisinde genel müdür yardımcılığı veya dengi unvanına yer vermiş olmakla birlikte, görevlerinin neler olduğunu net olarak düzenlenmemiştir[587]. Banka genel müdürünün görevini başarı ile ifa edebilmesi için konularında uzman icracı ya da icracı olmayan yardımcılara[588] ihtiyacı bulunmaktadır. Genel müdür her ne kadar genel müdürlük görevini devredemez ise de belli görevleri yerine getirmek üzere icracı genel müdür yardımcıları arasında iş bölümü yaparak onları belli konular için görevlendirebilmektedir[589].Yönetim kurulu tarafından yapılacak olan bir iç yönerge ile de genel müdüre olduğu gibi genel müdür yardımcısına da birtakım yetkilerin devredilmesi mümkün olup, bu şekilde devri yapılan

---

[586] Genel müdürün, dışa dönük ve sosyal olması, temsil ve iletişim kurma yeteneğinin bulunması, toplum önünde rahat konuşabilmesi ne konuştuğunun bilincinde olması, kurum ve kuruluşlar nezdinde güven uyandırması, temsil ettiği banka için son derece önemlidir; örneğin bankanın bir kredi kuruluşundan sendikasyon kredisi alması ya da verilecek bir sendikasyon kredisine katılmasında, karşı taraf için bu kredinin şartları kadar genel müdürün güvenilirliği ve reputasyonu da ön plandadır.(bunlar genel müdürde aranması gereken niteliklerdendir). Kaldı ki genel müdürün katıldığı televizyon programları, verdiği röportajlar doğrudan temsil ettiği bankanın itibarına etki edebileceğinden yaptığına söylediğine dikkat etmek zorundadır.

[587] **GÖKTÜRK**, s.79.

[588] İcracı olmayan genel müdür yardımcıları hiyerarşide genel müdüre bağlı değillerdir ancak genel müdürün görevinin ifasında son derece önemli bir yer tutarlar.

[589] **REİSOĞLU**, Bankacılık Kanunu Şerhi, 2015, s.665.

yetkilerin kapsamı genel müdür yardımcılarının görevlerini oluşturacaktır[590]. Keza genel müdür yardımcıları TTK m.392 hükmü gereği bankanın tüm iş ve işlemleri hakkında bilgi talep etme ve inceleme yapma hakkına sahip olan yönetim kurulu üyelerine bilgi vermek, talepleri halinde defter, sözleşme, yazışma veya belgeleri yönetim kuruluna getirmek, kurul ve üyelerin incelemesi için hazır bulundurmak zorundadırlar[591].

Genel müdür yardımcılarının başında olduğu iş kolunun görev tanımının yapılması gerekmekte olup buna ilişkin olarak BKYİY, BİSİSYDSHY ve BDDK tarafından yapılmış olan düzenlemeler de birtakım hükümler yer almaktadır. BKYİY ilke 2'ye göre, Bankaların yönetim kurulları, yönetim kurulu üyeleri ile üst düzey yönetimin görevlerinin ve sorumluluk alanlarının neler olduğunu belirlemeli, üst düzey yönetimin faaliyetlerini ve yönetim kurulu tarafından belirlenen politikalara üst düzey yönetim tarafından uyulup uyulmadığını takip etmelidir[592]. Kaldı ki Genel müdür yardımcısının da içerisinde yer aldığı üst düzey yönetim banka çalışanlarının, görev ve sorumluluklarını, politika ve uygulama usullerini, etik kurallara ve profesyonel uygulamalara bağlılığı da içerecek şekilde açıkça belirlemeli ve belirlenmiş olan bu görev ve sorumlulukların yerine getirilip getirilmediğini izlemelidir.

Genel müdür yardımcıları başında bulundukları bölümleri bankacılık mevzuatı ve mesleki düzenlemeleri, teknolojik gelişmeleri de dikkate alarak yönetmekle görevli olup; yönetim kurulu tarafından devredilen görevlerin yanında, genel müdürün devrettiği ya da kendisi adına takip etmelerini ve raporlamalarını istedikleri işleri takip etmekle görevlidirler.

Genel müdür yardımcılarının bir kısmı genel müdür gibi icrai nitelikte görev ifa ettikleri gibi bir kısmı da icrai olmayan nitelikte görev ifa etmektedirler. İcracı olmayan genel müdür yardımcılarının görevleri icrai nitelikte olan genel müdür ve yardımcılarından farklılıklar gösterebilmektedir.

İcrai görev ifa eden genel müdür yardımcıları genel müdüre raporlama yaparak ve hiyerarşik yapıda genel müdüre bağlı olarak çalışmaktadırlar. Ancak iç sistemler kapsamında iç denetim, iç kontrol ve risk yönetimlerinden sorumlu olan genel müdür

---

[590] **ALTAY**, Banka A.O. s.54.

[591] TTK m. 392/3 ve TTK m. 392/4'de yer alan sınırlamalar dikkate alınarak.

[592] İç Sistemler Yönetmeliği m. 4/2-3 ve m. 7 gereği yönetim kurulu tarafından görevlendirilen ve doğrudan yönetim kuruluna bağlı olan iç sistemler kapsamındaki birimlerin yöneticileri bankada yapılan işleri yönetim kuruluna raporlamak üzere inceler ve gözlemlerler.

yardımcılarının genel müdüre bağlı çalışması banka içerisindeki menfaat dengelerine aykırı olacağı için denetim komitesine ya da doğrudan yönetim kuruluna bağlı olarak çalışabileceklerdir. Mevzuatta açık bir düzenleme olmamakla beraber, BİSİSYDSHY/İç Sistemler Yönetmeliği m. 4/3 'te iç sistemler kapsamındaki birimlerin yöneticilerinin, banka organizasyon yapısında genel müdürle hiyerarşik bağı bulunmayan ve performans ile mali ve özlük haklarına ilişkin değerlendirmeleri yönetim kurulu ya da denetim komitesi tarafından yapılan genel müdür yardımcısı veya dengi unvanda bir üst yönetici vasıtasıyla yönetim kuruluna bağlı olması, bu birimlerin doğrudan yönetim kuruluna bağlı olmadığı sonucunu doğurmaz demek suretiyle genel müdüre bağlı olamayacakları ifade edilmiş olup, denetim komitesine bağlı yönetim kuruluna karşı sorumlu olarak çalışacaklardır. İcracı olmayan genel müdür yardımcıları denetim komitesine[593] bağlı olarak ve BİSİSYDSHY/İç Sistemler Yönetmeliği'nde (m. 8 gibi) detaylı olarak düzenlenmiş görevlerinin yanında Denetim Komitesi tarafından kendilerine tevdi edilen görevleri yerine getireceklerdir.

Uygulamada banka içerisinde icracı[594] olup olmadıklarına göre genel müdüre veya denetim komitesine bağlı birden fazla genel müdür yardımcısı bulunmaktadır, yaygın olmamakla beraber icracı olan ya da icracı olmayan genel müdür yardımcılarının yönetim kuruluna bağlı da olabilmesi mümkündür. Genel müdür yardımcılarının görevlerini yönetmelik hükümlerine ve BDDK tarafından düzenlenen iyi uygulama rehberlerine bakarak tespit edebilmemiz mümkün olabilecektir, bunlara ilaveten yönetim kurulu ve genel müdür tarafından atanan işler de görevlerinin çerçevesini oluşturacaktır.

C. Genel Müdür ve Genel Müdür Yardımcılarının/Dengi Ünvanların Görevleri

1. Yönetim Kurulu Tarafından Tevdi Edilen Görevler

a. Türk Ticaret Kanunu Kapsamında Görevler

Yönetim kurulunun iç yönergeyle yönetim ve temsile ilişkin bir kısım görev ve yetkilerini genel müdür ve yardımcılarına devretmiş olmaları halinde, genel müdür ve yardımcıları kendilerine tevdi edilmiş olan bu görevlerin yerine getirilmesinden sorumlu

---

[593] Yönetim kuruluna doğrudan bağlı olabilmeleri iç sistemler yönetmeliği m.7/ç den anlaşılabileceği üzere mümkün ise de uygulamada Denetim Komitesine bağlı olarak görev yapmaktadırlar.

[594] İcrai nitelikte görev tanımı BKYİY m3 de yer alan gelir getirici faaliyetlerdir **GÖKTÜRK**. s.80.

olacaklardır. Genel müdür ve yardımcıları yönetim kurulu tarafından alınmış olan kararların doğru olarak uygulanmasından, takibinden, sonuçlandırılmasından sorumludurlar.

Türk Ticaret Kanunu kapsamında TTK m. 366/2; m. 367; m. 370/2 hükümlerinden anonim şirket şeklinde kurulmuş diğer şirketlerle benzer şekilde bankalarda da yönetim kurulunun, yönetim ve temsil yetkilerini, genel müdür ve yardımcıları yahut komite veya komisyonlara bıraktığı görülmektedir. Yönetim kurulunun bankacılık mevzuatına ilişkin hükümler saklı kalmak kaydıyla[595] iç yönetmelik ile devrettiği görevler genel müdür ve yardımcılarının keza genel müdürün de devrettiği birtakım görevler icrai alanda faaliyet gösteren genel müdür yardımcılarının görevlerinin önemli bir bölümünü oluşturacaktır.

Yönetim kurulunun iç yönergede yer almayan bir konuda genel müdür veya ona bağlı icrai görev yapan yardımcılarına talimat vermesi halinde buna uyup uymayacaklarına dair bir hüküm Türk Ticaret Kanunu'nda yer almamaktadır. TTK m. 375'te düzenlenmiş olan yönetim kurulunun devredilemez görev ve yetkileri içerisinde yer alan şirketin üst düzeyde yönetimi ve gözetiminin, üst düzey yöneticilere talimat verilmesini de kapsayacağı düşünülebilecek olmakla birlikte, bu maddede yer alan "talimat verme", *Güney*'e göre, "*Şirketin üst düzey yöneticilerine talimat verilmesi üst yönetim ve üst gözetim kavramının ayrılmaz bir parçasıdır. Gözetim yükümlülüğünü iyi bir biçimde yerine getiren kimsenin gerekli durumlarda talimat vererek yetki devri alan kimseleri yönlendirmesi gerekir…. Yönetim yetkisini devralan kimseler yönetim yetkilerini kullanırken kendilerine verilen talimatları dikkate almalıdırlar"* demek suretiyle yönetim kurulu tarafından verilen talimatların yetki devri yapılan hususlarla ilgili olduğunu belirtmiştir, *Göktürk* yasanın gerekçesindeki açıklamalardan yetki devrinin yapılmış olması durumunda yönetim kurulunun talimat verme yetkisinin ortadan kalkacağı sonucuna zımnen ulaşmış olsa dahi yetki devri yapılmış olması halinde dahi yönetim kurulunun gözetim görevi nedeniyle talimat verebileceğini ifade etmiştir, *Tekinalp* ise maddede yer alan üst düzey yönetimden kastedilenin planlama, finansman, üretim veya hizmet sunumunun kaynaklarının akılcı kararlarla kullanılması olduğunu, yine maddede yer alan *bununla ilgili talimatlar* ibaresi ile kararların uygulanmasının izlenmesi denetimi ve gerekli düzenlemelerin yapılması olarak anlaşılması gerektiğini belirtmiştir, Tekinalp'in görüşüne atıf yaptığı *Çamoğlu*'da bahsi geçen talimatlar

[595] Örneğin: İç Sistemler Yönetmeliği m.5'te 1 fıkra ya da 2. fıkrada yer alan düzenlemeleri gibi.

yönetim kurulunca yapılan yönetmelik, yönerge ve duyuru gibi belgelerde veya kararlarda yer alır demektedir [596]. TTK'nda yönetim kurulunun iç yönetmelikte yer almayan, yetki devri yapmadığı bir konuda talimat verip vermeyeceği konusu dolayısı ile net değildir ancak bankacılık mevzuatında bu konularda yapılmış olan düzenlemeler konunun en azından bankalar açısından tartışılmasına gerek bırakmamıştır şöyle ki: BİSİSYDSHY/ İç Sistemler Yönetmeliği'nde yer alan "*Üst düzey yönetimin görev ve sorumlulukları*" başlıklı m.8/e "*….Yönetim kurulunca verilen diğer görevleri yerine getirmek ile görevli ve sorumludur*" açık hükmü gereği mevzuata aykırı bir talimat olmadığı sürece verilen talimatları ve görevleri iç yönerge ile devredilmiş olup olmadığına bakmaksızın uygulamakla yükümlüdür. Genel müdürün yetkileri Amerikan hukukunda oldukça geniş olmakla birlikte Alman hukukunda daha sınırlıdır[597], kanaatimizce Türk hukuku kapsamında da genel müdür her ne kadar geniş yetkilerle donatılmış olsa da yönetim kurulunun çizdiği sınırlar kapsamında görevini ifa edecektir. Uygulamada bankaların esas sözleşmelerinde genel müdürün görevine ilişkin çerçeve çizilerek TTK m. 367 ve diğer ilgili düzenlemeler kapsamında yönetim kurulunun görevlendireceği belirtilmiştir ve yönetim kuruluna son derece geniş takdir hakkı da tanınmıştır.[598] Keza genel müdür yardımcıları içinde aynı şekilde benzer bir yorumun yapılması mümkündür.

---

[596] **TEKİNALP**, Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku, s.249, N12-38; **POROY/TEKİNALP/ ÇAMOĞLU**, Ortaklıklar Hukuku, s. 332, N.522 a.; **GÜNEY**, s.148; yönetim kurulu tarafından yetki devri yapılsa dahi TTK m. 375 nedeniyle talimat vermeden dolayı sorumluluğu devam edecektir, **GÖKTÜRK**, s.244, 250.

[597] Amerikan hukukunda da genel müdürün yetkileri ve görevleri kanunda sayılmak yerine yönetim kurulu ya da bunların görevlendirdikleri yöneticiler tarafından iç yönerge ile belirlenir. Bu şekilde şirkete genel müdür ya da diğer yöneticilerin görevlerini belirleme konusunda geniş bir düzenleme alanı bırakılmış olmaktadır. Detay için bkz. **ÜNAL**, CEO, s.189, s.191-196.

[598] **Örnek Denizbank Esas Sözleşmesi**: *"Bankanın genel müdürü, Türk Ticaret Kanunu ve Türkiye'de geçerli diğer kanun ve yönetmelikler gereği yönetim kurulu tarafından kendisine verilmiş yetki, görev ve sorumluluklara uygun olarak Bankanın günlük işlerini yönetir... genel müdür, yönetim kurulu tarafından azledilmediği sürece görevine devam edecektir…. yönetim kurulu dilediği zaman genel müdürü azledebilir….* genel müdür, *yürürlükteki kanunlara, esas sözleşmeye, genel kurul ile yönetim kurulu kararlarına uygun olarak, Bankanın günlük yönetimi ve idaresi dâhil olmak üzere, Bankanın iç kurallarında belirtilen iş yönetimi sorumluluklarına sahip olacak, durumun gerektirdiği şekilde, görevlerinin, sorumluluklarının ve münhasır yetkilerinin uygulanmasında yönetim kuruluna destek sağlayacaktır. Genel müdür, mantık, sadakat ve basiretlilik çerçevesinde hareket edecektir. Genel müdür,*

Bankanın temel işlerinden olan kredi açılmasına ilişkin yetki yönetim kurulunda olup, genel müdürlüğe devrinde yönetim kurulu bu yetkisini Türk Ticaret Kanunu'nda yer alan yetki devrine ilişkin m. 367'den ziyade Bank.K. m 51'de yer alan açık düzenlemeye istinaden yapacaktır[599].

b. Bankacılık Kanunu Kapsamında Devredilen ve Kredi İşlemlerine İlişkin Görevler

5411 sayılı Bankacılık Kanunu'nun İkinci Bölümde 48-53 maddelerde "Krediler ve Risk Grubu", Üçüncü Bölümde 54-59 maddelerde "Sınırlamalar" yer almakta olup, yönetim kurulu tarafından kendisine devredilen kredi işlemlerine ilişkin yetkiler aynı zamanda genel müdürün görevlerindendir. Bank.K. m.51 de açıkça ifade edilmiş olduğu üzere kredi açma yetkisi yönetim kurulundadır. 3182 sayılı yasada m. 44/1 de "…*Yetki devri veya yönetim kurulunca kredi açılması genel müdürlüğün yazılı önerisi üzerine olur.*" İfadesi yer alıyorken ne 4389 ne de 5411 sayılı Bank.K.'da buna yer verilmemiş ancak kanunda yer almayan bu ifadeye bu sefer BKİY/Kredi Yönetmeliği'nde [600] yer verilmiştir. m. 4/!'de "..... *Yönetim kurulu kredi açma yetkisini teşkil edeceği kredi komitesine veya genel müdürlüğe devredebilir. Yönetim kurulunca kredi açılmasında veya yetki devrinde genel müdürlüğün yazılı önerisi aranır. Hesap durumu belgesi alınması zorunluluğu bulunan krediler için, genel müdürlüğün kredi açılmasına ilişkin önerilerinde, kredi talebinde bulunanların mali tahlil ve istihbarat raporlarının ekli olması zorunludur*" ifadesi ile yönetim kurulu her ne kadar genel müdürün yazılı önerisi ile bağlı değil ise de kredi açılması ve yetki devrinde genel müdürün yazılı önerisini alacak dolayısı ile de genel müdürün yönetim kuruluna bu konuda bilgilendirme içeren

---

sorumluluklarını dürüstlük kurallarına uygun olarak yerine getirmekten ve Bankanın çıkarlarını gözetmekten sorumlu olacaktır. Genel Müdür, iş ve özel ilişkilerini çıkar çatışmalarını önleyecek şekilde düzenleyecektir." https://www.denizbank.com/medium/document-file-4325.vsf, (E.T. 06.03.2023).

Yapı ve Kredi Bankası Esas Sözleşmesi "*Bankanın genel müdürü, yönetim kurulu tarafından Bankacılık Kanunu'nda aranılan vasıfları haiz kişiler arasından seçilir. Görev ve yetkileri ile çalışma koşulları yönetim kurulunca tayin ve tespit olunur."* https://www.yapikrediinvestorrelations.com/tr/kurumsal-yonetim/detay/Esas-sozlesme/294/1016/0 (E.T. 06.03.2023)

[599] Konu aşağıda C. Bankacılık Kanunu ve ilgili Mevzuat Kapsamında Görevleri" başlığı altında incelenmiştir.

[600]RG. T. 01.11.2006, S. 26333.

yazılı önerisini sunması gerekecektir[601]. Genel müdür kendisine devredilen kredilere ilişkin yetkisini usulüne ve mevzuata uygun olarak kullanmakla görevli ve sorumludur. Yönetim kurulu tarafından kredilerle ilgili olarak BKİY/Kredi Yönetmeliği'nin 5. maddesi gereği kredi açılması veya yetki devrine ilişkin kendisinden talep edilecek görüşü vermesi de görevleri arasında yer alacaktır.

Genel müdür kredilerle ilgili gerekli tedbirleri alabilmesini teminen iç denetim birimlerinden belirli dönemlerde inceleme talep ederek tespit edilen aksaklıkların ve alınması tavsiye edilen tedbirlerin bildirilmesini de istemelidir, BKİY/Kredi yönetmeliğinin 5.maddesi 7 ve 8. bendi bu görüşü desteklemektedir. BKİY/Kredi yönetmeliği m. 5/1 gereği genel müdürlük tarafından krediler ile ilgili verilecek yazılı öneriler için, kredilerden sorumlu olan genel müdür yardımcılarının kredinin sağlıklı değerlendirilebilmesini teminen mali tahlil ve istihbarat raporlarının hazırlanmasını sağlamaları, ekibi ile yapacağı değerlendirmelerini genel müdürün incelemesine sunmaları gereklidir. Kredilere ilişkin görüş verilebilmesini ve sağlıklı karar alınabilmesini teminen; krediler ile ilgili tüm faktörlerin doğru olarak değerlendirilebilmesi için sadece kredilerden sorumlu genel müdür yardımcıları değil ilgili olabilecek tüm yönetimlerin genel müdür yardımcıları gerekli araştırmaları yaparak bilgi vermekle görevlidirler. Örneğin Mali işler teklife konu kredinin bankaya etkilerini tespit etmeli, Risk ve Uyum yönetimleri müşterinin profilini incelemeli, Hukuk müşavirliği kredinin içerisindeki argümanlara göre hukuki görüşünü hazırlamalıdır[602]. BİSİSYDSHY/İç Sistemler Yönetmeliği m.38 gereği de icracı olmayan risk yönetiminden sorumlu genel müdür yardımcısı başta olmak üzere risk bölümü yöneticileri kredi limit kullanımlarını yakından izleyecek, limit aşımlarımdan derhal

---

[601] **REİSOĞLU**, Bankacılık Kanunu Şerhi, s.1008.

[602] Ayrıca Bank.K. m. 41 gereği "*Yönetim kurulu, bu Kanun'un 37'nci maddesi uyarınca faaliyetlerin muhasebeleştirilmesi, finansal tabloların hazırlanması, onaylanması, denetlenmesi, yetkili mercilere sunulması ve yayımlanması dâhil finansal raporlama sistemini, görev, yetki ve sorumlulukları belirlemek, bilgi sistemlerini yeterli hale getirmek ve uygulamayı gözetmekle yükümlüdür*." Hükmü her ne kadar yönetim kuruluna, kurul olarak bir yükümlülük vermiş ise de iç yönerge ile bunun genel müdürlüğe devredilmiş olması halinde (TTK m. 375'te devri mümkün olmayan, yıllık faaliyet raporunun ve kurumsal yönetim açıklamasının düzenlenmesi ve genel kurula sunulması, genel kurul toplantılarının hazırlanması ve genel kurul kararlarının yürütülmesi yetkileri dışında) genel müdür ve yardımcıları için bu hükümde bir yükümlülük olacaktır.

haberdar olacak ve gereken önlemlerin almasını sağlamak için üst düzey yönetime derhal bilgi vereceklerdir. Üst düzey yönetim de dolayısı ile kredilerde limit aşımları ile ilgili derhal gerekli işlemleri yapmakla görevli olacaklardır.

BDDK tarafından düzenlenen Bankaların Kredi Yönetimine İlişkin Rehber[603] ile de BİSİSYDSHY/İç Sistemler Yönetmeliği m.35 çerçevesinde kredi riskinin yönetimine ilişkin bankalardan beklenen iyi uygulamalar detaylı olarak düzenlenmiştir[604]; Rehberde m.3 rehberin amacını açıklamıştır[605]. Ayrıca rehberde kredi prosedürlerinin, yönetim kurulu veya üst düzey yönetim tarafından yazılı olarak oluşturulacağı, kredinin pazarlanması, tahsisi, kullandırımı, izlenmesi ve tasfiyesi aşamalarından oluşan kredi süreçlerinin açık ve ayrıntılı olarak düzenlenmesi ve kredi sürecinde yer alan personelin yetki ve sorumluluklarının açık şekilde belirlenmesi gerektiği ifade edilmiştir. Keza Kredi Tahsis ve İzleme Süreçlerine İlişkin Rehber[606]'in m. 3'te yine rehberin düzenleniş amacı belirtilmiş[607]olup, kredi riskinin yönetimine ilişkin bankalardan beklenen iyi uygulamaları düzenlerken m.8/2.1.1'de üst yönetimden Kredi tahsisi ve risk yönetimi ile ilgili yapması gereken teknik işlemler ve beklentileri detaylandırmıştır.

---

[603] Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu tarafından 31.03.2016 tarihli 6827 sayılı İyi Uygulama Rehberi https://www.bddk.org.tr/Mevzuat/DokumanGetir/949 .

[604] "*İyi uygulama rehberlerindeki **ilkeler**, banka uygulamalarının etkinliğinin ve yeterliliğinin değerlendirilmesinde **ölçüt** olarak kullanılır ve denetim sırasında veya sonrasında denetim bulgularına ilişkin olarak Kurum tarafından yapılan **değerlendirmelere** ve **alınan** kararlara temel teşkil eder.**"** https://www.procompliance.net/bddk-16-adet-iyi-uygulama-rehberini-guncelledi/#:~:text=(2)%20%C4%B0yi%20uygulama%20rehberlerindeki%20ilkeler,al%C4%B1nan%20kararlara%20temel%20te%C5%9Fkil%20eder. (E.T. 12.03.2023)

[605] "*Kredi yönetimi; bankaların temel faaliyet alanlarından biri olan kredilere ilişkin stratejiler ve politikalar ile prosedürlerin belirlenmesi, kredilerin pazarlanması, tahsisi, krediler nedeniyle üstlenilen ve üstlenilecek olan risklerin ölçülmesi, izlenmesi, kontrolünün sağlanması, raporlanması ile bu riskleri karşılayacak oranda yeterli sermayenin ayrılması konusundaki faaliyetleri kapsar. Aşağıda yer alan ilkeler bankaların kredi riski yaratan tüm portföylerinin yönetiminde bankanın ölçeği, portföy ve ürünlerin yapısına uygun düştüğü ölçüde uygulanır*."

[606] Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu tarafından 29.06 2021 tarihli 9644 sayılı İyi Uygulama Rehberi https://www.bddk.org.tr/Mevzuat/DokumanGetir/1041

[607] *Bu Rehber, kredilerin yaşam döngüsü süresince ve kredi tahsis süreçlerine ilişkin olarak bankaların iç yönetim düzenlemeleri ve prosedürlerine yönelik olarak uygulanır. Ayrıca, bu Rehber, kredi tahsisi ve canlı kredilerin izlenmesine ilişkin risk yönetimi uygulamaları, politikaları, süreçleri ve prosedürleri ve bunların genel yönetim ve risk yönetimi sistemlerine entegrasyonuna yönelik olarak uygulanır".*

2. Kredilerin Sınıflandırılması ve Karşılık Ayrılması, Sorunlu Alacaklar ve Bankaların Sermaye Yeterliliğinin Ölçülmesine İlişkin Görevler

Bankaların kredilerinin niteliklerine göre sınıflandırılması ve bunlar için ayrılacak genel ve özel karşılıklara ilişkin usul ve esasları düzenleyen, "*Kredilerin Sınıflandırılması Ve Bunlar İçin Ayrılacak karşılıklara İlişkin Usul Ve Esaslar Hakkında Yönetmelik*"[608] hükümleri içerisinde de üst yönetimin görevine ilişkin düzenlemeler bulunmaktadır, m.18/1 göre, bankaların, karşılık[609] tutarlarını, kendi içsel politikaları, Türkiye Muhasebe Standartları ve Kurum tarafından çıkarılan düzenleme ve rehberler ile uyumlu bir biçimde belirlemeye yönelik olarak ölçekleri ve işlemlerinin karmaşıklığına uygun iç sistemleri kurması zorunlu olup; bu sistemlerin kurulması ve işlerliğinin sağlanması, banka genel müdürünün de başında bulunduğu üst yönetiminin sorumluluğundadır. Yönetmeliğin m 18/4 göre de , Kredilerin uygun sınıflara ayırılması ve bunların denetimlere hazır bulundurulması, bunların izlenmesi için gerekli sistemlerin kurulması zorunluluğu düzenlemiş olup; hem buna ilişkin sistemlerin kurulması hem de bankaların vermiş oldukları kredilerin belirlenmiş dönemlerde teminatlarını da göz önüne alıp analiz ederek ve risk durumunu dikkate alarak mevzuata göre gruplandırılmasına ilişkin alt yapının kurulması, bu kredilerin yakından izlenmesi için gerekli tedbirlerin alınması ve politikaların oluşturulması, yine banka üst yönetiminin sorumluluğundadır; Dolayısı ile bu konularda gerekli çalışmaları yapma ve izleme görevi de icranın sağlıklı bir şekilde çalışabilmesini teminen genel müdürün ve ilgili genel müdür yardımcılarının takibinde olmalıdır[610]. Keza bankanın kullandırmış olduğu kredilerin geri ödenmelerinde sorun yaşanması ihtimaline binaen Sorunlu Alacak Çözümleme Rehberi[611] ile de bankanın sorunlu alacak stratejisi ve operasyonel planın hazırlanması ve uygulanmasına ilişkin süreçlerin üst yönetim tarafından yakından takip edilmesi gereğinin ve operasyonel

---

[608] RG. T. 22.06.2006, S. 29750.

[609] "Karşılık kavramı, için bkz. **ACAR,** Özgür; Türkiye Bankalar Birliği, Bankacılık ve Araştırma Grubu, Bankalarca Ayrılan Karşılıklar: Teorik Yaklaşım ve Uluslararası Uygulamalar, Türkiye Bankalar Birliği Bankacılar Dergisi, S.34, 2000, s.32-33.

[610] Her ne kadar yönetmelikte sorumluluğu geniş tutmak adına yönetim kurulu ve üst düzey yöneticiyi ifade eden üst yönetim terimi kullanılmış ise de bu işleri yapma görevi genel müdür ve ilgili genel müdür yardımcılarında olup, yönetim kurulunun gözetim görevi bulunmaktadır.

[611] BDDK'nın düzenlediği 29.06. 2021 tarih 9644 sayılı İyi Uygulama Rehberi https://www.bddk.org.tr/Mevzuat/DokumanGetir/1040 .

plandan önemli sapmalar ile bunlar için uygulanacak iyileştirici aksiyonların üst yönetime ve Kuruma raporlanacağının altı çizmiştir. Bankaların iş modelleriyle uyumlu ve sorunlu alacaklardan kaynaklanan riskleri de dikkate alan bir organizasyonel yapıya sahip olmaları ve söz konusu yapıda üst yönetimin sorunlu alacakların çözümlenmesi süreçlerine dahil olması ve bunun için yeterli ve uygun kaynakların kullanılmasının sağlanması bu süreçlerin iç kontrol faaliyetleri kapsamında değerlendirilmesi gerektiği , gerekli kontrol ve raporlama sistemlerinin oluşturulması ve üst yönetimin kontrol fonksiyonu bulgularını zamanında dikkate alması ve uygun tedbirlerin uygulanmasının sağlanması, bulgular ve alınan tedbirlere ilişkin gelişmelerin düzenli olarak izlenmesi ve raporlanması gibi önlemler kapsamında genel müdür ve ilgili yardımcılarının da içinde yer aldığı üst yönetime görevler yüklenmiştir.

Bankaların maruz kalınan riskler nedeniyle oluşabilecek zararlarına karşı konsolide ve konsolide olmayan bazda yeterli özkaynak bulundurmalarının sağlanmasına ilişkin usul ve esasları düzenlemek amacıyla hazırlanan Bankaların Sermaye Yeterliliğinin Ölçülmesine ve Değerlendirilmesine İlişkin Yönetmelik[612] hükümlerine göre, Bankanın yönetici organlarının kontrolü altında yapılan eşleştirme[613] politikası da yine genel müdürün de içinde yer aldığı üst yönetimin sorumluluğundadır.

3. Bankanın Riskleri Konusunda Yönetim Kuruluna Bilgi Verme, Görüşünü Bildirme ve Gerekli Önlemleri Alma Görevi

Genel müdürün de içinde bulunduğu üst düzey yönetimin tanımı ile görev ve sorumluluklarına ilişkin BİSİSYDSHY/İç Sistemler Yönetmeliği'nde düzenlemeler bulunmakta olup işbu yönetmeliğin 5-j maddesine göre üst düzey yönetimin, yönetim kuruluna bankanın karşı karşıya olduğu önemli riskler konusunda zamanında ve güvenilir raporlamalar verme görevi bulunmaktadır. Banka içerisinde genel müdür yardımcıları ya

---

[612] BDDK'nın düzenlediği RG. T. 23.10.2015, S. 29511.

[613] Denetim otoriteleri, BKDK'ler tarafından verilmiş olan derecelendirme notlarının standart yaklaşımda yer alan standart risk ağırlığı kategorilerinden hangilerine karşılık geldiğinin tespit edilmesinden sorumludur. Eşleştirme süreci, objektif olmalı ve kredi risklerinin yansıtıldığı tablolarla uyumlu sonuçlara ulaşmalıdır. Bu süreç, öngörülen tüm risk ağırlıklarını kapsamalıdır.

BDDK Basel Bankacılık Denetim Komitesi, Uluslararası Ödemeler Bankası, Sermaye Ölçümü ve Sermaye Standartlarının Uluslararası Düzeyde Uyumlaştırılması Gözden geçirilmiş çerçeve kapsamlı versiyon 2006 https://www.bddk.org.tr/ContentBddk/dokuman/duyuru_basel_0001_09.pdf .

da dengi unvanda yöneticiler de belirli periyodlarda yöneticisi oldukları bölümler ile ilgili dönemsel raporlar hazırlayarak gelişmeler hakkında yönetim kuruluna doğrudan ya da genel müdür vasıtasıyla bilgilendirmeler yapacak ve kendilerinden istenen bilgileri de temin edeceklerdir.

Genel müdür uygulamada yönetim kurulu toplantılarına katılarak, bu toplantılarda mali piyasalar, bankanın durumunu etkileyebilecek dış gelişmeler, rakip bankaların açıklamış olduğu finansal raporlar, bankanın durumu hakkında çeşitli bilgiler içerecek şekilde sunumlar yapmakta ve bankanın karşılaştığı ya da karşılaşabileceği riskler ve çözüm önerilerini paylaşmaktadır. Genel müdür bu toplantıları beklemeden de risk oluşturacak bir durumla karşılaştığında gerektiğinde denetim komitesi ve/veya yönetim kurulu üyelerine yazılı şekilde genellikle de elektronik posta göndermek suretiyle hızlıca bilgi vermelidir; günümüz koşullarında teknik olanaklar dikkate alındığında yurtdışında mukim yönetim kurulu üyelerine dahi derhal ulaşılarak gerektiğinde sesli ya da görüntülü iletişim kurulabilmektedir. İç denetim raporlarında tespit edilen hususlar konusunda önlemler almak yine genel müdürün de başında bulunduğu üst düzey yönetimin görevlerindendir, ayrıca denetim komitesinin görev ve sorumlulukları kapsamındaki işlerin gereğine göre yerine getirilmesi, etkinliğinin sağlanması ve geliştirilmesi için ihtiyaç duyulan uygulamaları ve mali tabloları değerlendirmek de yine genel müdürün görevleri arasındadır.

Üst düzey yönetim BİSİSYDSHY/ İç Sistemler Yönetmeliği m. 27 düzenlemesi gereği olarak yönetim kurulunun onayına sunulmadan önce iç denetim planı yapılmasına ilişkin görüş vermelidir.

Üst düzey yönetim, bankanın en iyi şekilde yönetiminden sorumlu olup, BİSİSYDSHY/İç Sistemler Yönetmeliği 7/m gereği olarak da bağımsız denetim sonuçlarını, yıllık ve üçer aylık mali tablolar ile bunlara ilişkin dokümanları, bağımsız denetim raporunu değerlendirmek ve bağımsız denetçinin tereddüt ettiği diğer konuları çözüme kavuşturmakla sorumlu olan denetim komitesi ile çalışmak ve onları bilgilendirmekle görevlidirler.

Bank.K. m. 29 iç sistemlere ilişkin olarak "Bankalar*, maruz kaldıkları risklerin izlenmesi, kontrolünün sağlanması, faaliyetlerinin kapsamı ve yapısıyla uyumlu ve değişen koşullara uygun, tüm şube ve konsolidasyona tâbi ortaklıklarını kapsayan yeterli ve etkin bir iç kontrol, risk yönetimi ve iç denetim sistemi kurmak ve işletmekle yükümlüdürler. İç kontrol, risk yönetimi ve iç denetim sistemlerinin kuruluşuna,*

işleyişine, yeterliliğine, oluşturulacak birimlere, icra edilecek faaliyetlere, üst yönetimin görev ve sorumlulukları ile Kuruma yapılacak raporlamalara ilişkin usûl ve esaslar Kurulca belirlenir." demek suretiyle bir açıklama getirmiş[614] devamında Bank. K. m. 30'da İç kontrol sistemi, m. 31'de Risk yönetimi sistemi, m.32'de İç denetim sistemi [615] düzenlenmiş ve Bank.K. m. 29/2 gereği Kurul tarafından "Bankaların İç Sistemleri ve İçsel Sermaye Yeterliliği Değerlendirme Süreci Hakkında Yönetmelik" yayınlanmıştır. İç Kontrol Sistemi yönetmeliğin ikinci kısımda 9-20 maddeleri, İç Denetim Sistemi üçüncü kısımda 21-34 maddeleri, Risk Yönetimi Sistemi dördüncü kısımda 35-45 maddeleri ile detaylı açıklamalara konu edilmişlerdir. Uygulamada her bir yönetim sisteminin başında yönetim kuruluna ya da denetim komitesine bağlı icracı olmayan genel müdür yardımcıları ya da dengi unvanlarda bir üst yönetici olabileceği gibi bankanın teşkilat yapısına bağlı olarak her üç yönetim sistemi için tek bir genel müdür yardımcısı atanması da mümkündür. İç sistemler sorumlusunun görev, yetki ve sorumlulukları ile iç denetim birimi, risk yönetimi birimi ve iç kontrol biriminin teşkilat yapısına, görev, yetki ve sorumluluklarına ilişkin iç düzenlemelerini ve değişiklikleri denetim komitesi yapacak olup, düzenlemelerin yapıldığı tarihten itibaren on gün içinde Kuruma bildirilmesi zorunludur[616]. İcracı olmayan genel müdür yardımcıları, bankanın gidişatını izlemek hem bankacılık ile ilgili uyulması gereken uluslararası hem ülke içi mevzuata uyumu gözetmek, gerektiğinde raporlar hazırlayıp yönetim kuruluna ve genel müdüre sunmak, banka içerisinde gerek genel müdürlük gerek bölgeler gerekse şubelerde ki iş süreçlerini ve işleyişi incelemek, usule uygun olmayan işler için soruşturma yapmak gibi bankanın sağlıklı yönetilmesi ve yönlendirilmesine yönelik görevler ifa edeceklerdir.

İcracı olan genel müdür yardımcıları, icra kurulu başkanı olan genel müdürün ya da yönetim kurulunun aldığı kararları başında olduğu yönetimlerde uygulamaya almak ve ayrıntılı operasyonları yönetmekle görevlidir. Bu bakımdan genel müdür yardımcılarını icra kurulu üyeleri olarak adlandırmak mümkündür[617]. Örneğin bankalarda genel müdür ve genel müdür yardımcılarından oluşan icra komiteleri (executive commite) bankanın stratejilerinin hayata geçirilmesi, piyasalardaki gelişmelerin değerlendirilerek bankanın

---

[614] **ALTAY**, Banka A.O, s.122-135.

[615] Bkz. *İç kontrol sistemi, madde 30, Risk yönetimi sistemi madde 31, İç denetim sistemi madde 32*

[616] İç Sistemler Yönetmeliği m.4/2-3.

[617] *"...İcra kurulu şirkette tam zamanlı olarak çalışabilecek kişiler arasından seçilmelidir. Çoğunlukla bunlar ile anonim şirket arasında hizmet sözleşmesi bulunur..."* **USLUEL**, İcra Kurulu, s.373.

pozisyonunun güncellenmesi gibi hayati konulardan sorumludur. Bu anlamda bankalarda genel müdür ve yardımcılarından oluşan bu yapı icra kurulu (executive committee) görevini yerine getirmektedir.

4. Bankanın ve Banka Çalışanlarının Yönetilmesine İlişkin Görevleri

Bankanın ve çalışanların yönetilmesi başta genel müdürün ve yardımcılarının asli görevi olup; BİSİSYDSHY/İç Sistemler Yönetmeliği'nde muhtelif maddelerde genel müdüründe içerisinde yer aldığı üst düzey yönetimin görevlerine ilişkin düzenlemeler yer almaktadır. Genel müdür BİSİSYDSHY/İç Sistemler Yönetmeliği m.8'e göre, görev ve sorumlulukları kapsamındaki işler ne gerektiriyorsa yerine getirecek, bunların etkinliğinin sağlanması ve günün şartlarına göre geliştirilmesi için çalışacak ve ihtiyaçlara göre öneriler getirecektir. İcracı olan genel müdür yardımcıları, icra kurulu başkanı olan genel müdürün ya da yönetim kurulunun aldığı kararları başında olduğu yönetimlerde uygulamaya almak ve ayrıntılı operasyonları yönetmekle görevlidir. Bu bakımdan genel müdür yardımcılarını icra kurulu üyeleri olarak adlandırmak mümkündür[618]. Örneğin bankalarda genel müdür ve genel müdür yardımcılarından oluşan icra komiteleri (executive commite) bankanın stratejilerinin hayata geçirilmesi, piyasalardaki gelişmelerin değerlendirilerek bankanın pozisyonunun güncellenmesi gibi hayati konulardan sorumludur. Bu anlamda bankalarda genel müdür ve yardımcılarından oluşan bu yapı icra kurulu (executive committee) görevini yerine getirmektedir.

Üst düzey yönetim banka personelinin yeterliliğini dikkate alarak görev dağılımı yapacak, işlerin koordine edilmesini sağlayacak ve görev ve sorumluluklarını etkin olarak yerine getirip getirmediklerini kontrol edecek onları denetletecek/ denetleyecektir. Öngörülemeyen durumlarla karşılaşılması halinde kendilerine tanınan yetki çerçevesinde kararlar alıp uygulayarak ortaya çıkan eksiklik veya hataları çözümlemek ve bunları ya da alınması gerekli görülen tedbirleri ilgili iç sistemler sorumlusuna bildirmekle görevlidirler. BİSİSYDSHY/İç Sistemler Yönetmeliği'nde yer alan m.10 göre, banka içerisinde çalışanların her birisinin görev tanımlarını menfaat çatışmalarına dikkat etmek suretiyle yapılmasını ve banka nezdinde, hata ve sahtekarlığın, menfaat çatışmalarının, bilgi manipülasyonunun ve kaynakların kötüye kullanımının önlenmesi amacıyla aynı

---

[618] *"...İcra kurulu şirkette tam zamanlı olarak çalışabilecek kişiler arasından seçilmelidir. Çoğunlukla bunlar ile anonim şirket arasında hizmet sözleşmesi bulunur..."* **USLUEL**, İcra Kurulu, s.373.

konudaki faaliyetlere ilişkin görev ayrıştırması yapılmasını sağlayıp, banka içindeki tüm birimlerin, personelin ve komitelerin yetki ve sorumluluklarının açıkça ve yazılı olarak belirlenmesi suretiyle; menfaat çatışması doğabilecek faaliyetlerin tespit edilerek bunları mümkün olduğunca en aza indirmek ve risk doğuran bir işlemin yapılmasına karar verilmesi, işlemin muhasebeleştirilmesi ve işlemden kaynaklanan riskin yönetilmesi işlevlerinin farklı personelin sorumluluğuna verilmesini keza bildirilen risk limitlerinin ilgili birimlere iletilmesi ve ilgili personelin bunları anlamasını sağlamakla da görevli olacaklardır.

Üst düzey yönetim görevini yerine getirirken gerekli bilgilere ulaşamadım mazeretinde bulunamayacağı için doğru zamanda doğru karar vermesine olanak sağlayacak bilgiye ulaşabilmenin yollarını belirlemiş olmalıdır. Ayrıca Banka, risk profili ve faaliyet ortamıyla uyumlu içsel sermaye hedeflerini belirlemek üzere İSEDES[619]'i tesis etmek ve uygulamakla sorumludur. İSEDES'in tasarlanması ve banka içerisinde uygulanmasından Banka üst düzey yönetiminin tamamı müştereken, yönetim kurulu üyeleri ise müteselsilden sorumludur; dolayısı ile genel müdür hem üst düzey yönetimin başı olarak hem de doğal yönetim kurulu üyesi olarak her hâlükârda sorumlu olacaktır.

Üst yönetim banka işlerinin; misyon, vizyon, hedefler, politikalar çerçevesinde yürütülmesini sağlamalı, yönetim kurulunun onayladığı finansal ve operasyonel planlara uygun olarak hareket etmeli, görevlerini yerine getirirken Kanuna, Kanuna istinaden çıkarılan düzenlemeler ile ilgili diğer mevzuata, esas sözleşmeye ve banka içi düzenlemelere uymalıdır. Genel müdür yardımcıları genel müdür ile birlikte , banka işleri ile ilgili olarak doğrudan ya da dolaylı olarak hediye kabul etmemeli, haksız menfaat sağlamamalı, banka ürün ve hizmetlerinin pazarlamasında ve hizmet ilişkisi süresince müşteri haklarını gözetme ve banka ile müşterileri arasında haksız menfaatten uzak iyi ilişkiler kurulması ve taraflar arasında yapılan anlaşma koşullarına uygun hareket edilmesi amacıyla gerekli önlemleri almalı; Sorumlu oldukları birimlerde ortaya çıkan

---

[619] İSEDES: (İçsel Sermaye Yeterliliği Değerlendirme Süreci) İSEDES üst yönetim tarafından risklerin ölçülmesi, izlenmesi, risk stratejilerinin belirlenmesi, risk yönetim sistemlerinin tesis edilmesi ve sürekli geliştirilmesini sağlayan süreçlerdir. İSEDES, bankaların maruz kaldıkları ve kalabilecekleri riskleri karşılayacak düzeyde sermayeyi bankanın bünyesi ile uyumlu olarak içsel olarak hesaplamak ve faaliyetlerini içsel olarak hesapladığı düzeyin üzerinde bir sermaye ile sürdürülmesini amaçlamaktadır (tanım için: https://mustafatevfikkartal.wordpress.com/2014/10/16/bankalarin-icsel-sermaye-yeterliligi-degerlendirme-sureci/ (E.T. 11.03.2023) .

eksiklik veya hataları çözümlemek bunlarla ilgili alınması gerekli görülen tedbirleri iç sistemler sorumlusuna raporlamalıdır. Bu çerçevede bankalar yapı ve süreçleri içerisinde yer alan genel müdür yardımcılarının başında olduğu yönetimleri belirlemiş ve yaptıkları işleri ayrı ayrı metinlerde düzenlemiş ve banka içerisinde duyurularını yapmış olmalıdırlar.

Uygulamaya bakıldığında gerek genel müdür gerekse genel müdür yardımcılarının tamamının yönetimsel olarak yükümlü olduğu işler bankaların iç düzenlemelerinde genel olarak şu şekilde sıralanmaktadır:

Kendi veya bağlı yöneticileri vasıtasıyla yönetim kurulu tarafından belirlenen banka politikalarının, misyon, vizyon ve stratejilerinin, tüm çalışanlar tarafından bilinmesini, anlaşılmasını ve uygulanmasını sağlamalıdır.

Yöneticisi oldukları bölümlerin faaliyet alanı ile ilgili olarak yönetim kurulu tarafından da kabul edilen hedeflerini oluşturmalı, kaynakları hedefe ulaşılabilmesini sağlamak için etkin şekilde kullanmalı, gerekli çalışma ve planlamaları yapmalı, tedbirler almalı çalışmaları izlemeli ve sonuçlarına bakmalı kendisine bağlı çalışan yöneticilere de yönetimine sağlanan kaynakları da kullanarak her türlü desteği sağlamalıdır; ayrıca ortaya çıkan hata ve eksiklikleri çözmeli, bir daha aynı sorunlarla karşılaşmamak için önlemler almalı, gerekli görülen tedbirleri ilgili iç sistemler sorumlusuna raporlamalıdır.

Genel müdür yardımcıları yönetiminde çalışacak uygun personelleri seçmeli onlara hedefler vermeli, performanslarını izlemeli, gerektiğinde eğitim almalarını ve yetişmelerini sağlamalı ve gelişimlerine yardımcı olmalı, onlara koçluk yapmalı, görüş ve önerilerde bulunmalı ve onları objektif olarak değerlendirmelidir.

Bankanın ana ortağının bağlı olduğu grubun faaliyet alanını uygulama ve politikalarını da bilmeli ayrıca grubun bankanın mevzuat sınırları içerisinde olması koşuluyla, yönetmelikler ve standartları hakkında güncel bilgiye sahip olmalarını sağlamalıdır. Özellikle global ölçekte onlarca ülkede faaliyet gösteren bankalar Türkiye'de sahip olduğu bankanın dünyada kabul edilmiş olan standart kurallara uymasını beklemektedir ki mevzuat sınırları çerçevesinde global uygulamalarında genel müdür ve yardımcılarının tecrübe ve çalışmaları ile uyarlanması bankanın yönetimi ve ekonomik gücü, ana ortağın desteğini alma anlamında önem taşımaktadır[620].

[620] Zira global standart bankacılık kurallarına ya da ana ortağın ülkesinde uygulanan bankacılık için önemli bir düzenlemeye uyum bankanın verimli çalışması için önemli olabilmektedir. Örneğin Amerika Birleşik

Genel müdür ve yardımcıları üyesi oldukları komitelere katılmalı, bunların karar sürecinde yer almalı, görev ve sorumlulukları kapsamındaki işlerin daha iyi yapılabilmesini teminen öneriler geliştirmeli, bankanın kesintisiz ve kaliteli hizmet sağlaması için diğer yönetimler ile iş birliğini sağlamalı ve öngörülemeyen birtakım durumların gerçekleşmesi halinde görev tanımının gerekli kıldığı yetkileri çerçevesinde inisiyatif kullanabilmelidir.

Bankalarda genel müdür ve yardımcıları dahil tüm çalışanların yetki görev ve sorumlulukları bu yönetimlerin başında yer alanların kime bağlı olduğu ve kimlerin bu yöneticilere bağlı olduğu, aranan özellikleri dahil görev tanımları yapılmış ve banka organizasyonundaki yeri kurumsal yönetim ilkeleri gereği tespit edilmiş olmalıdır. Her bankanın organizasyon yapısı ve görev tanımları farklı olmakla birlikte bankacılıkta temel olan ve temel olarak yapılan işlere göre belli başlı genel müdür yardımcılıkları da şu şekilde sıralanabilecektir[621] :

İç sistemlerden, risk yönetiminden, iç kontrolden, hazine, sermaye piyasaları ve finansal kurumlardan, kredilerden, kurumsal, ticari, perakende bankacılıktan, bireysel ve dijital bankacılıktan, hukuktan, operasyon ve yönetim hizmetlerinden, krediler izleme ve takipten, insan kaynakları eğitim ve organizasyon yönetiminden, özel bankacılıktan, bilgi teknolojilerinden, mali işlerden ve finansal raporlamalardan sorumlu genel müdür yardımcılıkları olarak sayılabilir[622].

Devletleri'nde Sarbanes Oxley Yasası (SOX) tabi bir bankanın Türkiye'deki iştikakının şartların gerçekleşmesi halinde bu yasaya uyumunun gerekliliği gibi Bkz. Mehmet S. Ünsal, "Sarbanes Oxley Yasası ve Türk Bankacılık Sektörü", Active Dergisi, http://www.makalem.com/Search/ArticleDetails.asp?nARTICLE_id=4743, 09 Mart 2009. **(COŞKUN**, Zeynep, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Para, Sermaye Piyasaları ve Finansal Kurumlar Bilim Dalı, Bankacılıkta Derecelendirme konulu yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi s. 45 ve dipnot 103'den naklen); Bankanın yurtdışındaki uyum kurallarına uygun bir yapısının olması Bankanın reytinglerine ve yurtdışından alacağı krediler ya da hisse senedi tahvil ihraçlarında bunların iyi rakamlarla satılmalarında önemli olmaktadır.

[621] Uygulamada yer alan bankaların iş tanımlarına ilişkin politika dokümanlarından derlenmiştir.

[622] **GÜNEŞ**, M, **ÇOBAN**, M, Genel Bankacılık, s. 351-352; Bkz.https://www.vakifbank.com.tr/organizasyon-yapimiz.aspx?pageID=2457 ve https://www.isbank.com.tr/bankamizi-taniyin/organizasyon-yapisi

5. Bankanın Finansal Raporlarının, Yıllık Faaliyet Raporlarının İmzalanmasına ve Belgelerin Saklanmasına İlişkin Görevleri

Bankalar tarafından hazırlanan ve Kurulca belirlenecek olan finansal raporların kimler tarafından imzalanabileceği tek tek sayılmakta olup Bank.K. m. *39*'a göre; *"Bankalar tarafından hazırlanan finansal raporlardan Kurulca belirlenecek olanların, yönetim kurulu başkanı, denetim komitesi üyeleri, genel müdür ile finansal raporlamadan sorumlu genel müdür yardımcısı ve ilgili birim müdürü veya bu unvanlara eşdeğer kişiler tarafından ad, soyad ve unvan belirtilmek suretiyle finansal raporlamaya ilişkin düzenlemelere ve muhasebe kayıtlarına uygun olduğu belirtilerek imzalanması zorunludur".* Keza Bank. K. m.40 gereği de yönetimlerin başında olan genel müdür yardımcıları ve onlardan gelen bilgileri işleyen uygulamada "Mali İşler Bölümü" finans bölümlerinin genel müdür yardımcıları *bankaların statülerine, yönetim ve organizasyon yapılarına, insan kaynaklarına, faaliyetlerine, finansal durumlarına, yönetimin değerlendirmeleri ve geleceğe yönelik beklentilerine ilişkin bilgileri, finansal tablolarını, özet yönetim kurulu raporunu ve bağımsız denetim raporunu da içeren yıllık faaliyet raporları* hazırlayacaklardır. Finansal yönetimden sorumlu genel müdür yardımcısının bu finansal raporlamaları ve yıllık faaliyet raporlarını hazırlaması ve kanunda adı geçenler ve genel müdür ile birlikte ad, soyadı ve unvan belirtilmek suretiyle finansal raporlamaya ilişkin düzenlemelere ve muhasebe kayıtlarına uygun olduğu da belirtilerek imzalamaları zorunlu tutulmuştur[623]. Bu raporların hazırlanmasını teminen gerekli bilgi ve belgeler de banka içerisinde ilgili yönetimlerin genel müdür yardımcılarının sorumluluğunda temin edilecektir. Bank K. m. 40' a istinaden düzenlenen, Bankalarca Yıllık Faaliyet Raporunun Hazırlanmasına ve Yayımlanmasına İlişkin Usul Ve Esaslar Hakkında Yönetmelik[624] 'de (m. 8 ve m. 9) genel müdürün yıllık faaliyet raporunda faaliyet dönemine ilişkin değerlendirmeleri ve geleceğe yönelik beklentilerinin yer alacağı ve faaliyet raporunu imzalaması gerektiği, bu yönetmelikte belirlenen usul ve esaslar çerçevesinde

---

[623] Bu madde düzenlemesi ile bağlantılı yönetmelikler "Bankaların Muhasebe Uygulamalarına ve Belgelerin Saklanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik" https://www.bddk.org.tr/Mevzuat/DokumanGetir/878 ve "Bankaların Bağımsız Denetimi Hakkında Yönetmelik"; https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=20645&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5

[624] Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu tarafından, RG. T. 01.11.2006, S. 26333.

hazırlandığını ihtiva eden beyanları ve varsa ilave görüş ve önerileri ile de yönetim kurulunun onayına sunulacağı düzenlenmiştir. Buradan genel müdürün geleceğe yönelik planlar yapması stratejiler belirlemesi önerilerini yönetim kuruluna sunması gerektiği de anlaşılmaktadır. Bankaların Muhasebe Uygulamalarına ve Belgelerin Saklanmasına İlişkin Usul Ve Esaslar hakkında Yönetmelik[625] de genel müdürün, diğer sayılan yöneticiler ile beraber, bağımsız denetim raporu hariç olmak üzere, biçimi Kurulca belirlenecek yıl sonu ve ara dönem finansal raporlar, bu raporların ekinde yer alan finansal tablolar ile bunlara ilişkin açıklama ve dipnotları ile ay sonları itibarıyla düzenlenen finansal tabloları, bu Yönetmelik hükümlerine ve muhasebe kayıtlarına uygun olduğunu belirtilerek imzalamak zorunda bulunduğu ve ara dönem finansal veriler üzerinde değerlendirme yapması ve kamuya açıklaması gerektiğini işbu yönetmeliğin 14/7 maddesinde düzenlemiştir. Bu raporların beş yıl süreyle bankanın internet sayfasında kullanıcıların ulaşımına açık şekilde bulundurulması da madde metninde yer almaktadır.

Bank. K. m. 42 hükmü gereği ve ilaveten Bankaların Muhasebe Uygulamalarına ve Belgelerin Saklanmasına İlişkin Usul ve Esaslar hakkında Yönetmelik[626] m. 17 hükmü gereği, bankanın on yıl süre ile belge saklama yükümlülüğü bulunmakta olup Bank.K. m 141'de ise TMSF alacaklarında zamanaşımı dikkate alınarak 20 yıl süre ile belgelerin ve dokümanların istenildiğinde temin edilmek üzere saklanması zorunluluğu getirilmiştir[627]. Bu yükümlülüğe aykırı hareket edilmesi halinde Bank.K. m.146/e'ye göre idari para cezası, Bank.K. m.154'e göre de bu belgelerin saklanması yükümlülüğüne uymayanlar bir yıldan üç yıla kadar hapis ve beş yüz günden bin beş yüz güne kadar adlî para cezası ile cezalandırılırlar. Kanun maddesinde yükümlülüğün kime ait olduğu net tespit edilmemiş ise de, her bölümün genel müdür yardımcısının saklanması gereken belgeler

---

[625] Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu tarafından RG. T. 01.11.2006. S. 26333 .

[626] RG. T. 01.11.2006, S. 26333.

[627] RG. T. 05.11.2011, S. 28106 ile yayınlanmış olan **Bankaların Destek Hizmeti Almalarına İlişkin Yönetmelik m.4**/3 "Kanun'un 42'nci maddesi hükmü dikkate alınmak kaydıyla arşiv hizmeti, mülkiyeti ya da kullanımı bankaya ait bir ortamda sağlanabilir. Arşiv konusunda, destek hizmeti kuruluşu nezdinde belirli müstakil bir bölümün kiralanması suretiyle destek hizmeti alınması, söz konusu müstakil bölüme sadece bankaların kendi personeli tarafından veya kendi personeli gözetiminde erişim sağlanması halinde mümkündür. Arşiv hizmeti alımına ilişkin olarak ilgili diğer mevzuat hükümlerinde yer alan usul ve esaslar saklıdır."

için gerekli düzeni sağlamış olması, ayrıca banka içerisinde yapılan iş bölümü gereği bankanın saklamak zorunda olduğu belgeler nedeniyle arşiv oluşturmak ve korumakla görevli olan yönetimin[628] genel müdür yardımcısının, gerekli sistemi ve düzeni kurarak belgelerin, bankanın tasarrufu altındaki mahallerde saklanması veya bu konuda faaliyet gösterecek bir destek hizmeti kuruluşundan kanunda yer alan sınırlar çerçevesinde hizmet alması ve bu sınırlara uygun işlem yapması görevleri arasında olacaktır[629].

Bu raporların internet sayfasında yayınlanması ve arşivlenmesi ile ilgili gerekli aksiyonları alarak bunları gerçekleştirmesi de genel müdürün görevleri arasında yer alacaktır.

6. İnternet Sitesi Kurulması ve Kanunen Zorunlu İlanların Yapılmasına İlişkin Görevleri

TTK m.1524'de, TTK. m. 397/1'e göre denetime tabi olan sermaye şirketlerine internet sitesi kurması zorunluluğu getirilerek, bilgi toplumu hizmetlerine özgülenmiş, şeffaflık anlayışı ile düzenlenmiş "*...çağdaş ve etkili bir denetim aracı sağlanmasına çalışılmıştır*"[630]. Bankalar bu maddede yer alan süreler ve konular ile ilgili olarak internet sitesi kurmak ve bu sitenin bir kısmını da banka tarafından kanunen yapılması gereken ilanların yayımlanmasına özgülemek zorundadır. Bu gerek yönetim kuruluna gerekse bankada icranın başı olan genel müdüre bir görev olarak yüklenmiştir, bu görevi yerine getirmeyenler kusurlu olmaları halinde sorumlu olacak ve TTK m.562/12 gereği cezai müeyyideye[631] muhatap olacaklardır. Bu yükümlülük nedeniyle kanunda ya da kanunun uygulamasına ilişkin alt düzenlemelere göre yapılması gereken ilanların neler olduğunun tespiti önem taşımaktadır.

---

[628] Bunlar genellikle bankaların Operasyon Yönetimleri olmaktadır.

[629] RG. T. 05.11.2011, S. 28106 ile yayınlanmış olan Bankaların Destek Hizmeti Almalarına İlişkin Yönetmelik m.4/4 "*...Kanun'un 42 inci maddesi hükmü dikkate alınmak kaydıyla arşiv hizmeti, mülkiyeti ya da kullanımı bankaya ait bir ortamda sağlanabilir. Arşiv konusunda, destek hizmeti kuruluşu nezdinde belirli müstakil bir bölümün kiralanması suretiyle destek hizmeti alınması,* ***söz konusu müstakil bölüme sadece bankaların kendi personeli tarafından veya kendi personeli gözetiminde erişim sağlanması halinde mümkündür****. Arşiv hizmeti alımına ilişkin olarak ilgili diğer mevzuat hükümlerinde yer alan usul ve esaslar saklıdır.".*

[630] **TEKİNALP**, Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku, s.332, N14-04.

[631] Adli para cezası şeklinde.

Şirketlerin açmak zorunda bulundukları internet sitelerine ilişkin detaylandırılması amacıyla Gümrük ve Ticaret Bakanlığı tarafından, Sermaye Şirketlerinin Açacakları İnternet Sitelerine Dair Yönetmelik[632] (SŞİSY) düzenlenmiştir. Bağımsız Denetime Tabi Olacak Şirketlerin Belirlenmesine dair Karar [633] (BDTŞK) kapsamında da bağımsız denetime tabi olan şirketler SŞİSY'de belirlenen ilanları açılan bu internet sitesinde yapmakla yükümlüdürler[634]. İnternet sitesinde yayımlanacak konuların ne zamana kadar yayımlanacağına ilişkin olarak da eğer mevzuatta bir süre belirtilmiş ise bu süre içinde, eğer bir süre belirtilmemiş ise yayımlanması gereken hususu doğuran işlem veya olgunun gerçekleştiği tarihten, bunun tescil veya ilana bağlandığı durumlarda ise tescil veya ilanın yapıldığı tarihten itibaren en geç beş gün içinde siteye konulmalıdır. Şirketin kuruluşundan internet sitesi açılmadan önce var olan ve yayımlanması gereken içerikler ise sitenin açıldığı tarihte derhal siteye konulmalıdır[635].

Gümrük ve Ticaret Bakanlığı tarafından düzenlenen "Elektronik Ticarette Hizmet Sağlayıcı ve Aracı Hizmet Sağlayıcılar Hakkında Yönetmelik" in[636] (ETHSY) 5 inci maddesinde elektronik ticaret faaliyetinde bulunan gerçek ya da tüzel kişilerin elektronik ticaret faaliyetine başlamadan önce kendilerine ait elektronik ticaret ortamında bulundurmaları gereken bilgiler belirlenmiştir. Bankaların web siteleri üzerindeki internet şubelerinden verdikleri hizmetlerde elektronik ticaret tanımı içinde yer aldığından bankaların web sitelerinin ana sayfasında "iletişim" başlığı altındaki bulunan bölümde doğrudan ulaşılabilecek şekilde Yönetmeliğin 5 inci maddesinde sayılan bilgilere[637] yer verilmesi gerekmektedir.

---

[632] RG. T. 31.05.2013, S. 28663.

[633] RG. T. 23.01.2013, S. 28537.

[634] Bkz. Sermaye Şirketlerinin Açacakları İnternet Sitelerine Dair Yönetmelik m. 5.

[635] **ERDEM** Ercüment, Erdem&Erdem, Bilgi Bankası, Türk Ticaret Kanunu Uyarınca Sermaye Şirketlerinin İnternet Sitesi Kurma Yükümlülüğü, Haziran, 2013. https://www.erdem-erdem.av.tr/bilgi-bankasi/turk-ticaret-kanunu-uyarinca-sermaye-sirketlerinin-internet-sitesi-kurma-yukumlulugu (E.T.11.01.2024).

[636] RG. T.26.08.2015, S. 29457.

[637] **a)** Tebligata elverişli KEP adresi, elektronik posta adresi ve telefon numarası ile varsa işletme adı veya tescilli marka adı**. b)** Mensubu olduğu meslek odası ve varsa üyesi olduğu sektörel kuruluşlar ile meslekle ilgili davranış kuralları ve bunlara elektronik olarak ne şekilde ulaşılabileceğine ilişkin bilgiler**. c)** Tacir ise ayrıca ticaret unvanı, MERSİS numarası ve merkez adresi.

Gümrük ve Ticaret Bakanlığı tarafından yayımlanan "Anonim Şirketlerin Genel Kurul Toplantılarının Usul ve Esasları ile Bu Toplantılarda Bulunacak Gümrük ve Ticaret Bakanlığı Temsilcileri Hakkında Yönetmelik"[638] (AGTTY)ile genel kurul toplantı ve çağrı usulleri, toplantı sonunda yapılacak işlemlerin internet sitesinde ilanı yükümlülükleri getirilmiştir:

Bankalar internet sitelerinde şeffaflığı artırmak amacıyla yayımlanabilecek belge, rapor, tablo, çağrı, gibi bilgileri paylaşabilecektir. Paylaşabileceği bilgilere ilişkin bir sınırlama yapılmamıştır, ancak Bankanın MERSİS numarası, ticaret unvanı, merkezi, taahhüt edilen ve ödenen sermaye miktarı ile yönetim kurulu başkan ve üyelerinin ad ve soyadları, Seçilen denetçinin adı ve soyadı/unvanı, yerleşim yeri/merkezi, varsa tescil edilmiş şubesi, sürekli olarak yayımlanması gereken içeriklerde değişiklik olması halinde de bu içeriklerin yeni hali, SŞİSY m.6/2 gereği değişikliğin meydana geldiği tarihte internet sitesinde yayımlanmak zorundadır.. Yönetmeliğin m 6/3 hükmünde de yine uzun bir liste ile yer almakta olup[639] en önemlilerin bazıları "Esas sözleşme ve değişiklikler kuruluşun ya da değişikliğin sicil gazetesinde yayımlandığı tarihten itibaren en geç 5 gün içinde internet sitesine konur. Yönetim kurulunun temsile yetkili kişileri ve bunların temsil şekillerini gösterir kararı, sicil gazetesinde yayımlandığı tarihten itibaren en geç 5 gün içinde internet sitesine konur. Genel kurulun toplantıya çağrılmasına ilişkin ilan en geç sicil gazetesinde yayımlandığı tarihte internet sitesine konulmalıdır. Genel kurul toplantı tutanağı genel kurul tarihinden itibaren en geç 5 gün içinde internet sitesine konulmalıdır." gibi hükümleri sayılabilir. Ayrıca SPK, BDDK, Merkez Bankası, Bankalar Birliği, Sermaye Piyasaları Birliği ve Kişisel Verileri Koruma Kurumu tarafından yapılan düzenlemelerde de internet sitelerinde yayınlanması gereken bilgilere yer verilmiştir. Bunlar: *Sermaye Piyasasında Finansal Raporlamaya İlişkin Esaslar Tebliği (II-14.1)*"[640] 14'üncü maddesi, "*Yatırım Kuruluşlarının Kuruluş ve Faaliyet Esasları Hakkında Tebliğ III-39.1*"in[641] 28 inci maddesi, "*Yatırım Hizmetleri ve*

[638] RG. T. 28.11.2012, S. 28481.

[639] *Yönetmeliğin* maddeleri için bkz. https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/05/20130531-15.htm

[640]SPK tarafından düzenlenen tebliğ: RG. T. 13.06.2013, S. 28676.

[641] SPK tarafından düzenlenen tebliğ: RG. T. 17.12.2013, S. 28854.

Faaliyetleri ile Yan Hizmetlere İlişkin Esaslar Hakkında Tebliğ III-37.1"in[642] 25/A maddeleridir.[643]

SPK tarafından düzenlenen, "*Yatırım Hizmet ve Faaliyetleri ile Yan Hizmetlere İlişkin Belge ve Kayıt Düzeni Hakkında Tebliğ (III-45.1)* "in[644] 28/3 fıkrasında, müşterilerin şikâyetlerini yöneltebilecekleri birimlerin adres ve iletişim bilgilerinin müşterilere gönderilen belgelerde ve yatırım kuruluşunun internet sitesinde yer alması gerektiği belirtilmiştir. Bu çerçevede, bir yatırım kuruluşu olan bankaların da internet sitelerinde söz konusu bilgilere yer vermeleri zorunluluğu bulunmaktadır.

- BDDK tarafından düzenlenen, *Bankalarca Yıllık Faaliyet Raporunun Hazırlanmasına ve Yayımlanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'in*[645] 10 ve 14. uncu maddelerinde Bankaların finansal raporlarının paylaşılmasına ilişkin zorunluluk içeren düzenleme gerçekleştirilmiştir.

Bankaların Muhasebe Uygulamalarına ve Belgelerin Saklanmasına İlişkin Usul ve Esaslar hakkında Yönetmelik[646] in 14/5 ve 7. maddeleri ile finansal tablolarının internet sayfalarında yayınlanması zorunluluğuna ilişkin düzenlemeler içermektedir. Keza "*Bankalarca Kamuya Açıklanacak Finansal Tablolar ile Bunlara İlişkin Açıklama ve Dipnotlar Hakkında Tebliğ*[647] *ve Bankalarca Risk Yönetimine İlişkin Kamuya Yapılacak Açıklamalar Hakkında Tebliğ*[648]*,* ile internet sayfasında yayınlanacak finansal ve risk yönetimine ilişkin bilgiler yer almaktadır

Risk yönetimine ilişkin yönetmeliğin m. 4/2 hükmü ile "*Bankalar internet sayfalarında bu Tebliğin yürürlük tarihi baz alınarak risk yönetimi açıklamalarına ilişkin en az 5 yıllık arşiv oluşturmakla"* yükümlüdür.

---

[642] RG. T. 11.07.2013, S. 28704.

[643] Bu maddede bankalarda SPK tanımlarında yatırım kuruluşları içerisinde yer almaktadır.

[644] RG. T. 01.08.2015, S. 29432.

[645] RG. T. 1.11.2006, S. 26333.

[646] RG. T. 01.11.2006, S. 26333.

[647] RG. T. 28.06.2012, S. 28337.

[648] RG. T. 23.10.2015, S.29511.

BDDK tarafından düzenlenen "*Finansal Tüketicilerden Alınacak Ücretlere İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik* "in[649] 9/1 fıkrası uyarınca[650]. "*Ödeme Hizmetleri ve Elektronik Para İhracı ile Ödeme Kuruluşları ve Elektronik Para Kuruluşları Hakkında Yönetmelik*'in"[651] 30/2 maddesi uyarınca, "*Mevduat ve Katılım Fonunun Kabulüne, Çekilmesine ve Zamanaşımına Uğrayan Mevduat, Katılım Fonu, Emanet ve Alacaklara İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik*'in[652] 8/2 fıkrası uyarınca yine Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası (TCMB) tarafından yayımlanan "*Mevduat ve Kredi Faiz Oranları ve Katılma Hesapları Kâr ve Zarara Katılma Oranları ile Kredi İşlemlerinde Faiz Dışında Sağlanacak Diğer Menfaatler Hakkında Tebliğ (Sayı: 2006/1)*"in[653] 6 ncı maddesi uyarınca [654]. İnternet sitelerinde yayın zorunluğu bulunmaktadır.

- Türkiye Bankalar Birliği tarafından yayımlanan "*Müşteri Şikayetleri Hakem Heyetinin Oluşumu, Çalışma Esas ve Usulleri Hakkında Tebliğ*'in 8 inci maddesi uyarınca

-Türkiye Sermaye Piyasaları Birliği (TSPB) tarafından yayımlanan "*TSPB Müşteri Uyuşmazlıkları Hakem Heyeti Yönergesi*nin 9 uncu maddesi uyarınca

-Kişisel Verileri Koruma Kurumu tarafından 10 Mart 2018 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanan "*Veri Sorumlusuna Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Tebliğ*'in 5/1 fıkrası uyarınca da internet sitelerinden ulaşılabilir olmaları da gerekmektedir.

"*5651 sayılı İnternet Ortamında Yapılan Yayınların Düzenlenmesi ve Bu Yayınlar Yoluyla İşlenen Suçlarla Mücadele Edilmesi Hakkında Kanun*'un[655] "*Bilgilendirme Yükümlülüğü*" başlıklı 5'üncü maddesi uyarınca bulundurmakla yükümlü oldukları,

---

[649] RG. T. 03.10.2014, S. 29138.

[650] https://www.procompliance.net/faq/48-bankalarin-internet-sitesinde-ilan-etmekle-yukumlu-olduklari-zorunlu-bilgiler-nelerdir/

[651] RG. T. 27.06.2014, S. 29043.

[652] RG. T. 01.11.2006, S. 26333.

[653] RG.T. 9.12.2006, S. 26371.

[654] TCMB'nin 13.03.2007 tarihli talimatı ve ekinde yer alan bildirim formları TCMB'nin 07.01.2011 tarihli ve 24 sayılı yazısı ile güncellenmiştir.

[655] RG. T. 23/5/2007, S. 26530.

bilgiler yanında ayrıca yer sağlayıcıya ilişkin tanıtıcı bilgileri de eksiksiz, doğru ve güncel olarak vermeleri gerektiği anlaşılmaktadır[656].

Bank. K. m. 16'da da Bankaların ana sözleşmelerinin güncel olarak internet sayfalarında yayınlanması ve güncelleştirmelerin, değişikliklerin gerçekleştiği tarihten itibaren on iş günü içerisinde yapılması gerektiği belirtilmektedir. Bankaların Kurumsal yönetim ilkelerinde de kurumsal yönetimde şeffaflığın sağlanabilmesi için Kamuoyunun aydınlatılmasında, bankanın internet sitesinin aktif olarak kullanılması gereği belirtilmiş olup, teknolojik gelişmelere paralel olarak şeffaflığın sağlanması bakış açısı ile hareket edilerek banka genel müdürünün de bu iletişim kanallarının aktif kullanımını sağlamaya yönelik sorumluluğu bulunduğu dikkate alınmalıdır.

Tüm bu belirtilen bilgilerin bankanın internet sayfasında yer almasını icranın başı olan genel müdür temin etmek, buna ilişkin organizasyonu yapmak ve bu konuda yardımcılarını görevlendirerek bunların yerine getirilmesini gözetecek denetim sistemini kurmak ve onları da izlemekle görevli olacaktır.

III. BANKA ÜST DÜZEY YÖNETİMİNİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

A. Türk Ticaret Kanunu ve Genel Mevzuat Kapsamında Yükümlülükleri

1. Özen ve Bağlılık Yükümlülüğü

Özen ve Bağlılık[657] yükümlülüğü farklı kavramlar olmasına rağmen birbirini tamamlıyor olmaları nedeniyle TTK m. 369'da birlikte düzenlemiş olup işbu madde bankacılık alanında da uygulama alanı bulacaktır: Özen yükümlülüğünün iki temel fonksiyonu bulunmaktadır. Birincisi yönetim kurulu üyeleri ve üst düzey yönetimin "*...özellikle kanunda açıkça belirlenmemiş bulunan görevlerinin tespitinde, nelerin yapılıp nelerin yapılmaması gerektiği hususunda yükümlülüklerinin saptanmasında rol*

---

[656] Procomp Bankacılık ve Finans Mevzuatı ve Uyum Haberleri https://www.procompliance.net/faq/48-bankalarin-internet-sitesinde-ilan-etmekle-yukumlu-olduklari-zorunlu-bilgiler-nelerdir/

[657] *"Özen esas olarak taahhüt edilen işin, işlemin veya fiilin gereği gibi sonuçlanması için belirli bir gayret sarf edilmesi gerekliliğini işaret etmektedir. .Özen kavramı, özellikle kusurun bir türü olan ihmali belirlemede işlev görmektedir.."* **YAŞAR** Bozkurt Sevgi; Anonim Şirketlerde İş adamı Kararı İlkesinin (Business Judgment Rule) Uygulanması" Beta Yayınları, İstanbul Nisan 2015, s.139.(İş Adamı Kararı İlkesi) ; Türk Dil Kurumu: Sadakat= İçten bağlılık https://sozluk.gov.tr .

oynamaktadır…" İkincisi de yönetim kurulu üyeleri ve genel müdürün "…*sorumlu oldukları iddia edilen iş ve işlemlerde kusurlarının bulunup bulunmadığının tespit edilmesinde dikkate alınacaktır*"[658].

Üst düzey yönetim kendisine yönetim kurulu tarafından devredilen ve tevdi edilen görevleri, özen ve bağlılık yükümlülüğü başlığı ile düzenlenen TTK m.369'da yer aldığı üzere tedbirli bir yöneticinin özeniyle yerine getirmek ve bankanın menfaatlerini dürüstlük kurallarına uyarak gözetmek yükümlülüğü altındadır. İşbu maddenin gerekçesinde de ifade edilmiş olduğu üzere "*Özen yükümü yönetim kurulu üyeleriyle yöneticileri kapsayacak şekilde kaleme alınmıştır. Yöneticilerin ayrıca zikredilmeleri, yönetim hakkının 367.nci maddeye göre devri halinde özellikle önem taşımaktadır."* Gösterilmesi gereken özenin gösterilmemiş olması banka ile yönetim kurulu üyeleri ve yöneticiler arasındaki yapılmış olan sözleşmeye aykırılık oluşturacaktır. Anonim şirketlerde tüm yönetim kurulu üyelerine ve yöneticilere uygulanabilecek "tek bir özen ölçüsünün" belirlenmesi önemli olup bunun için de Özen borcunun "objektif" unsurlar dikkate alınarak tayin edilmesi gerekecektir.[659]

Üst düzey yönetim içerisinde yer alan yöneticiler tedbirli bir yöneticiden beklenildiği şekilde görevlerini yerine getireceklerdir[660]. 6102 sayılı TTK özen yükümlülüğüne ilişkin daha çağdaş ve objektif kriterler belirlemiş direk ve anonim şirketin yapısına uygun net ve açık bir düzenleme yaparak, yöneticinin görevlerini tedbirli bir yöneticinin özeniyle yerine getirmesi gerektiğini belirtmiştir[661]. Tedbirli yönetici "*objektif anlamda ideal bir*

---

[658] **YAŞAR**, İş Adamı Kararı İlkesi, s.140.

[659] **KERVANKIRAN**, Emrullah; Alman Hukukunda Business Judgement Rule 'nin Kodifikasyonu - Türk ve Amerikan Hukuku ile Karşılaştırmalı Bir Değerlendirme, Prof. Dr. Hüseyin Ülgen'e Armağan C.I, İstanbul 2007, s.249-263. (Business Judgement Rule) ; "*Oysa, eTK 'nın 320'nci maddesinde "İdare meclisi azalarının şirket işlerinde gösterecekleri dikkat ve basiret hakkında Borçlar Kanunu'nun 528'inci maddesinin ikinci fıkrası hükmü tatbik olunur." denilmekte idi",* **ALTAŞ**., Yargıtay Kararları Işığında Banka Yönetim Kurulu Üyeleri ile Yöneticilerinin Hukukî Sorumluluğu", Yargıtay Kararlar Dergisi, Cilt: 44 Sayı: 2, Nisan 2018 s.259-260.

[660] Özen yükümlülüğü kapsamında sorumluluğun sınırının belirlenmesi açısından iş adamı kararı ilkesi /business judgment rule, IV. Bölümde incelenmiştir.

[661] "*…Yönetimde görevli bulunan ticari mümessil, vekil, müdür, şef gibi diğer kimseler de aynı yükümlülüğe tabidir...",* **TEKİNALP**, Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku, s.286, N12-118; **AYAN**, Özge, 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu Çerçevesinde Anonim Şirket Yönetim Kurulu Üyelerinin Sadakat Yükümlülüğü ve Bu Yükümlülüğün İhlalinin Sonuçları, Adalet Yayınevi, 2. Baskı, Ankara 2021, s.63.

kişiyi" ifade etmektedir, bu kişi sıradan birisi olmayıp yönetim sanatını bilen, yönetici gibi davranarak çözümler üreten kararlar alabilen, *bilgi akışını inceleyerek analiz etmeyi ihmal etmeye; araştırma raporlarıyla çalışmaya, iç denetime, tartışmaya, karşılaştırmaya, değerlendirmeye, mantık zinciri kurarak düşünmeye önem veren deneyimlerinin sonuçlarını kullanan* yöneticidir[662]. Üst düzey yönetim tanımı içerisinde yer alan yöneticiler bankacılıkta karşılaşılan ya da karşılaşılabilecek olan olayların özelliklerini dikkate alarak aynı veya benzer durumlarda olan özenli ve tedbirli bir yöneticinin hareket tarzını esas alacaktır. Burada herhangi bir yöneticinin değil başka bir banka genel müdürünün ya da yardımcılarının/dengi unvanların yapması gereken hareket tarzı dikkate alınacaktır. Üst düzey yönetimin alacağı kararların etki altında kalmaksızın, verilmesi, emredici hukuk kurallarına aykırı olmaması, bankanın menfaat ve çıkarlarına uygun olması gerektiği gibi, müşterilerine de zarar verecek nitelikte bir karar olmaması, yetki sınırları içerisinde yer alan bir konuda olması, yetkili olmasa dahi banka menfaati çerçevesinde derhal konuyu yönetim kuruluna aktarması gerekir[663]. Genel müdürün diğer yönetim kurulu üyelerinin çoğunluğunun hareket tarzına iştirak etmesi özen borcunu objektif olarak belirleyemez; objektifliği dikkatli ve basiretli olma şartı belirleyecektir[664]. Türk Ticaret Kanunu madde 369 gerekçesinde yöneticide uzman bilgisinin aranmayacağı belirtilmiştir. *Tekinalp* bu hususu doğru bulduğunu belirterek *uzman bilgisi düzeyinde bilgi sahibi olmak yönetici vasfını aşar*, uzman olmayı gerektiren konulara *teknik adamlar* bakacaktır *TTK'nın 369.maddesideki yönetici, "uzman "olması aranmayan, ancak uzmanlarla çalışmasını bilen kişidir. Uzmanlık bilgisi özen yükümlülüğünü çok ağırlaştırır demektedir*[665] *Pulaşlı* ise uzman bilgisi aranmayacağına ilişkin hususu eleştirerek, meslek olarak yapılan bir iş ile ilgili olarak yeterli eğitim, bilgi ve tecrübeye sahip olunmamasına rağmen görevin kabul edilmesi ya da kabul edilmiş olsa dahi daha sonradan bu görevin yapılamayacağının anlaşılması halinde görevden istifa edilmemesinin sorumluluğu gerektirecek özensiz bir davranış olduğunu, her ne kadar özel konularda uzman kişilerden görüş alması[666] mümkün ise de uzman kişinin verdiği

---

[662] **TEKİNALP**, Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku, s.287, N12-118b.

[663] **AYAN**, s.66-67.

[664] **REİSOĞLU**, Bankacılık Kanunu Şerhi, s. 631.

[665] **TEKİNALP**, Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku, s.287, N12-118b.

[666] **AYAN**, s.69, Dip not 221, "*Yönetim kurulu üyelerinin gerektiğinde uzmanlardan yararlanması gerektiği yönünde İsviçre Federal Mahkemesi kararı için bk. BGer,12.2.2007,4C.358/2005, E.5.2.1*.

teknik bilgiyi anlayabilecek düzeyde bilgi ve deneyime de sahip olunması gerektiğini ifade etmektedir[667]. Banka genel müdürü ve yardımcılarının belli düzeyde eğitim ve tecrübede olması Bank.K. m.25'te yer alan kanuni bir zorunluluktur. Bankacılık Kanunu banka genel müdür ve yardımcılarının konusunda uzman olmasını aramıştır. Bu uzmanlık kanaatimizce genel müdürün bankadaki her konuda- örneğin Hazine Bölümü, Hukuk Müşavirliği, Teknoloji Bölümü, Mali İşler gibi teknik konularda- bilgi sahibi olması anlamına gelmeyecektir ancak bu bölümlerin başlarında bulunan yönetici ve çalışanlardan görüş ve bilgi alarak ya da karar alacağı konularda banka dışından da uzman olan kişi ya da şirketlerden uzman görüşü alarak Pulaşlı tarafından da ifade edildiği üzere bu konuları değerlendirebilecek uzmanlığa sahip olmalıdır. Genel müdürün teknik uzmanlık gerektiren işlerde konunun uzmanlarından destek alması özen yükümü kapsamında gerekli dahi olabilecektir[668]. Özen yükümü aslında genel müdürü ölçülü davranmaya da sevk etmektedir şöyle ki: genel müdür özen yükümünü dikkate alarak gerektiğinde dışarıdan bir kişi ya da şirketten uzman görüşü alabilecek ya da özel bir çalışma yaptırabilecektir ancak bildiği bir konuda ya da banka içerisinde bilgisi olan uzmanların bulunduğu konularda gereksiz masraflara neden olacak şekilde dışarıdan bu hizmeti alması da yine özen yükümüne aykırılık teşkil edebilecektir. Kanaatimizce genel müdürün gerektiğinde uzmanlığına müracaat edeceği genel müdür yardımcılarının ise başında bulundukları bölümün uzmanı olmaları özen yükümlülüklerinin bir sonucu olarak aranmalıdır.

---

[667] **PULAŞLI**, Hasan; Türk Ticaret Kanunu Tasarısına Göre A.Ş. YK Üyelerinin Özen Yükümlülüğü ve Müteselsil Sorumluluğu, BATİDER, C.25, S. 1, Mart 2009, s. 52-57; Benzer görüş için bkz. **YAŞAR**, İş Adamı Kararı İlkesi, s.143; **GÜNEY**, Sorumluluk. s.134; "*İsviçre Federal Mahkemesi tarafından verilen çeşitli yakın kararlarda da yöneticilerin özen ölçüsünün belirlenmesinde objektif kriterlerin kullanılacağını, yönetim kurulu üyelerinin kendi işlerinde gösterecekleri dikkatin yeterli olmadığı, işin gerektirdiği tüm özeni göstermekle yükümlü oldukları belirtilmiştir. Kararda, yönetim kurulu üyesinin davranışının hakkaniyete uygun biçimde soyut olarak tasvir edilen, kurallara uygun hareket eden bir kimseden aynı konumda beklenen hareket ile kıyaslanması gerektiği ve özen yükümlülüğünün yapma veya yapmama fiilinin gerçekleştiği zamanda geçerli olan hukuki düzenleme, bilgi düzeyi ve kriterlere göre değerlendirilmesi gerektiği de ifade edilmiştir… yönetim kurulu üyeliği görevine getirilen bir kimseden aynı nitelik ve büyüklükteki bir şirketin yöneticisi gibi davranması, önüne gelen bilgileri değerlendirebilecek, uygulayabilecek, sektördeki gelişmeleri takip edebilecek, şirketin kontrolü altında tutabilecek, onu yönetebilecek yetenek ve eğitime sahip olması beklenmektedir…."* **GÜNEY**, s.194,197.

[668] **AYAN**, s.67; **YAŞAR**, İş Adamı Kararı İlkesi, s.143.

OECD ilkeleri VI/A'da yer alan düzenleme ile yönetim kurulu üyesi ve genel müdürün banka ile ilgili işlerde göstermeleri gereken özenin derecesi belirlenmektedir[669].

Üst düzey yönetim banka içerisinden gerektiği zamanda ve görevinin gerektiği şekilde öğrendiği bilgileri kendi ya da yakınlarının menfaatine ve şirketin zararına kullanmamalıdır[670].

Banka içerisinde BİSİSYDSHY/ İç Sistemler Yönetmeliği m.2 a'da da belirtildiği üzere bankanın organizasyon yapısını ve insan kaynakları politikasını oluşturmak, üst düzey yönetimin atanmasında aranılacak kriterleri belirlemek yönetim kurulunun görevi ise de bankanın icrasının bizzat başı olan genel müdürün de bu yapıların kurulmasında ve işleyişinden sorumlu olduğu ve kendisine devredilen görevlerin yardımcılarına yapacağı iş bölümü ve görevlendirmeler ile verilmesinde de özenli olması gerektiği dikkate alınmalıdır. Genel müdür yardımcılarının ve çalışanların seçiminde objektif kriterler tespit etmeli, nitelikli, dürüst kişilerle çalışmalı, çalışanların işlerini takip etmeli, takip edecek sistemlerden raporlamalar alabilmeli, yardımcılarının çalışmalarını bizzat gözlemlemeli performanslarını ölçmeli ve bunlar için objektif kriterler geliştirilmesini sağlamalıdır[671]. Bankalar içerisinde uygulamada genellikle İç Kontrol veya Uyum Yönetimleri kontrolünde olan isim bildirme zorunluluğu olmaksızın önemli konuların ihbar edilmek suretiyle bildirileceği[672] "ihbar hatları" kurulmasını, bunların güvenliğinin ve ihbarda bulunanların bilgilerinin gizlilikle muhafazası için gerekli önlemlerin alınmasını ve buradan gelecek ihbarların "whistleblower[673]" layıkıyla incelenerek

---

669 Detaylı açıklama için Bkz. **PASLI**, Ali; Anonim Ortaklık Kurumsal Yönetimi Corporate Governance, Çağa Hukuk Vakfı Yayınları,2.Bası, İstanbul 2004, s. 293 vd.

670 **AYAN**, s.70.

671 Banka çalışanlarının çalışma performanslarının gerçekçi, objektif ve ölçülebilir kıstaslar getirilerek değerlendirilebilmesi için İnsan Kaynakları Yönetimlerinin gerekli çalışmaları yapmasını sağlamalı ve buna ilişkin değerlendirme programları kullanılmalıdır.

672 Kurumsal Yönetim İlkelerine İlişkin Yönetmeliğin İlke 1'de 3. Paragrafında bu tür kanalların kurulması ve güvenliği zorunlu tutulmaktadır.

673 Bilgi Uçurma olarak ifade edilebilir, örgüt içinde etik değerler ve yasalarla çelişebilen durumların bildirilmesi davranışıdır. ihbarcı genellikle bankada çalışan ve bankada, ahlaka aykırı, yasa dışı, güvensiz veya hileli olarak kabul edilen faaliyetler hakkında bilgi ifşa eden kişidir. Bkz. **BALTACI**, Ali, "*Bilgi Uçurma: Kavram ve Kuramsal Temeller, Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi"*, Cilt: 5 Sayı: 2, Yıl:01.07.2017, "397 – 423". https://dergipark.org.tr/tr/pub/anemon/issue/30401/287916#article_cite (E.T. 18.12.2023).

değerlendirilmesini sağlamalı ve takip etmelidir. Uygulamada bu ihbar hatlarından gelen bilgiler ile yolsuzluk ve banka aleyhine ciddi sonuçlar doğurabilecek olayların tespit edildiği, ihbarların gerekli ciddiyetle değerlendirmeye alınmadığı durumlarda sonradan telafisi imkânı olmayacak olaylar ile karşılaşılabileceği ve bu hususlardan da özen yükümü kapsamında genel müdürün de sorumlu olabileceği gözden uzak tutulmamalıdır.

Genel müdür ve yardımcıları bankayı dışarıya karşı temsil ederken davranış ve sözlerine dikkat etmek zorunda olup yine bankanın itibarına zarar gelmeyecek şekilde özenli bir şekilde hareket etmeli, bankanın esas sözleşme ve yönetim kurulu kararı ile belirlenen imza yetkilerine ilişkin yetki belgesinde yer aldığı şekilde bankayı dış ilişkide bağlayacağının bilinci ile imza yetkisini kullanmalıdır. Uygulamada genellikle karşılaşılan özen borcuna aykırılık oluşturabilecek örneklerden birisi kredi nedeniyle alınmış olan ipoteğin fekki ile ilgili tapuya hitaben hazırlanan fek evrakının imzalanmasında ortaya çıkmaktadır, şöyle ki ipotek fek koşulu gerçekleşmeden ipotek fekkine ilişkin belge işlemlerin hızlı gerçekleştirilmesi adına ön hazırlık olması açısından genel müdür ve yardımcısına imzalatılmakta ve bazen şartları gerçekleşmeden bu imzalı belge şubeye gönderilmekte ve şube tarafından müşteriye bu belgenin fotokopisi verilmekte, ya da yanlışlıkla fek belgeleri ilgili tapuya gönderilmektedir. Burada her ne kadar şube tarafından gerçekleştirilen hatalı bir işlem mevcut ise de genel müdür ve yardımcısının ya da bir yönetim kurulu üyesi ile birlikte genel müdürün banka açısından imzasının ne denli önemli olduğunun bilincinde olarak riskli konularda hataya mahal vermeyecek önlemlerin alınmasına ilişkin sistemin kurması ve bu sistemin işlediğinin kontrolü zorunludur. Bankanın bu nedenle bir zararının doğması halinde özenli davranmayan imza sahibi genel müdürün sorumluluğuna gidilmesi söz konusu olabilecektir. Yine başka bir örnekte genel müdürün banka dışarısındaki hareketlerinin ya da banka dışına gönderdiği e-maillerin bankası açsından nasıl risk teşkil edebileceğine ilişkindir. Şöyle ki bir banka genel müdürü başka bir banka genel müdürü ile yemeğe çıkıp sohbet ederken bankaları ile ilgili yapacakları işleri konuşmuş ve birbirlerinin bu konuşmalarından etkilenerek bankalarında birtakım kararlar almış / alınmasına neden olmuş ya da böyle bir izlenim yaratmışlar ise ya da birbirlerine gönderdikleri e-maillerde bankalarına ilişkin genel nitelikte dahi olsa yazışmışlar[674] ise "uyumlu eylem içerisinde

[674] "Ekonomideki son gelişmeleri değerlendirmek üzere yarın bir yemek yiyelim" dahi denilmiş olsalar yazışmalarrı Rekabet soruşturmasında kullanılabilecektir.

bulunduklarından" ve rekabete aykırı davranmış olduklarından bahisle genel müdürlerin bu özensiz hareketleri nedeniyle bankalarına çok ciddi soruşturma açılmasına ve ceza verilmesine sebep olabilirler[675].

Her iki bankanın genel müdürleri rekabete aykırı bir görüşme yapmamış bile olsalar tesadüfen her iki bakanında faiz oranlarının, masrafların ya da başkaca bir bankacılık işlemi ile ilgili kararın aynı olması halinde bu görüşmeleri rekabete aykırı işlem yaptıklarına ilişkin karine oluşturacaktır. Dolayısı ile banka genel müdürlerinin banka içinde ve dışında her türlü davranış ve ilişkilerinde özenli olmaları büyük önem taşımaktadır.

Üst düzey yönetimin özen yükümünün önemli olduğu bir başka konuda bankanın asli işlerinden olan kredilere ilişkindir. Genel müdür ve yardımcıları Bank.K.'da yer alan kredi sınırlamalarına yasal olarak uymak yükümündedir bunun yanı sıra, kredilerin ne şekilde kimlere verilebileceğine ilişkin kriterlerin belirlenmesi[676] ve büyük miktarda verilecek kredilerde de kredi alan müşterinin geri ödeme gücünün, geçmiş ödeme performansının doğru değerlendirilmesi gerektiğinde kredi verilecek müşterinin iş kolu ile ilgili piyasa araştırmaları yaptırılması, teminatları her olay özelinde değerlendirilecektir. Kredinin teminatının olması her zaman önemli olmayıp önemli olan doğru sektöre, ödeme disiplini olan doğru firma ya da kişiye doğru miktarda, doğru vadede kredi verilmesi ve bunun izlenmesi önemi olacaktır. Her ne kadar gösterilmesi gereken özen yerine getirilmiş dahi olsa ekonomik ya da başkaca birtakım nedenlerle kredinin geri ödemesinde sorun yaşanabilecektir ki bu durumda da genel müdürün ve krediden sorumlu genel müdür yardımcılarının sorumlu olacağı söylenemeyecektir.

Genel müdürün bankanın parasının bankanın hazine bölümü tarafından yönetimini de izleyerek banka açısından risk oluşturabilecek emin şekilde çalışmasını tehlikeye

---

[675]Rekabet Kurumu Başkanlığınca verilen Rekabet Kurulu Kararı Dosya Sayısı : 2011-4-91 (Soruşturma) Karar Sayısı : 13-13/198-100 Karar Tarihi : 08.03.2013.
https://www.rekabet.gov.tr/Karar?kararId=30851aa5-2cf3-4c54-b284-e192ed6ed71b (E.T. 07.05.2023)

[676] Uygulamada özellikle bireysel krediler ve kredi kartları gibi daha standart kredilerde belirlenen kriterlere göre müşterilerin başvuruları yapay zekâ tarafından değerlendirilebilmektedir.

düşürecek işlemleri olup olmadığını izleyecektir. Bankaların karşılaşabilecekleri riskleri dikkate alarak uygun şekilde dağıtacaklardır[677].

Genel müdür bankada yapılan işlerden haberdar olabileceği bilgi akışına ilişkin çalışma sisteminin yaratılmasını sağlamalıdır. Banka içerisinde gerçekleşen bir olaydan dolayı haberim yoktu olsaydı ben sorunu çözerdim diyemeyecektir. Genel müdürün "ben bilmiyordum" demesi halinde "neden bilmiyordun" sorusuna muhatap olmasının nedeni özen yükümlülüğüne uygun davranmış olup olmadığının tespitine yönelik olacaktır ve her somut olaya göre değerlendirilecektir. Keza aynı durum genel müdür yardımcısının kendi bölümü ve ilgili olduğu ölçüde bankadan edinebileceği bilgiler içinde geçerlidir.

Bağlılık/Sadakat yükümlülüğü, Türk Ticaret Kanunu'nda ortaklık menfaatinin ön planda tutulması kişisel ve/veya üçüncü kişi menfaatlerinin ortaklık menfaatlerine önceliklendirilmemesi ve ortaklığın menfaatine zarar verebilecek işler yapılmaması hatta sırların saklanması bağlılık/sadakat yükümlülüğü olarak değerlendirilerek özen yükümlülüğünden ayrılmaktadır.[678] Bağlılık/Sadakat yükümlülüğü[679], özen yükümlülüğünden farklı onun bir adım daha ilerisinde olan, nispeten daha ağır ve kapsamlı bir yükümlülüktür, sadece ahlaki değil, aynı zamanda her yönetici gibi genel müdür içinde gerçekleştirmesi gereken hukuki bir zorunluluktur ve ihlali birtakım hukuki yaptırımlara bağlanmıştır. Özen yükümlülüğü görevin genel müdür tarafından nasıl yapıldığına ilişkin iken, bağlılık/sadakat yükümlülüğü alınan kararın bankanın menfaatine olup olmadığına ilişkindir. Bağlılık yükümlülüğü sözleşme ile kaldırılamaz hafifletilemez. Yönetim kurulu üyeleri ve genel müdür ile ortaklık arasında güven ilişkisi söz konusu olup, bu ilişki hukuki yönden yönetim kurulu üyeleri açısından vekalet, genel müdür açısından hizmet olarak nitelendirilir ve bu iki sözleşmede de vekil ve işçi için güven ilkesinin bir sonucu olarak sadakat borcu öngörülmüştür. Türk Ticaret Kanunu'nda düzenlenmiş olan m.393 müzakereye katılma yasağı, TTK m. 395 şirketle işlem yapma, şirkete borçlanma yasağı ve TTK m. 396 rekabet yasağı bağlılık/sadakat yükümlülüğünün

---

[677]Detaylı bilgi için bkz. **BATTAL,** Güven Kurumu s.76-80, "*Bankacılık riskleri çeşitli şekillerde sınıflandırılabilir en basit ayrımıyla bankalar için birinci önemli risk topladıkları fonların âtıl kalması, ikincisi de kullandırılan kredinin geri ödenmemesi ihtimalidir...*" **BATTAL**, Güven Kurumu s.76.

[678] **TEKİNALP**, Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku, s. 288, N12-119.

[679] Detaylı açıklama için Bkz. **EMİNOĞLU**, Cafer; "Anonim Şirkette Özen ve Bağlılık Yükümlülüğünün Kişi Bakımından Kapsamına İlişkin Bazı Değerlendirmeler" Ankara Barosu Dergisi, Cilt:80, Sayı:1, Yıl: 2022, (Özen ve Bağlılık Yükümü), s. 77-105.

özel uygulama halleridir; ayrıca yönetim kurulu üyesinin ve genel müdürün şirket işlerini görürken öğrendiği sırların saklanması, Bankacılık Kanunu, Sermaye Piyasası Kurumu, Kurumsal yönetim ilkelerinde de (Seri: IV, No: 56) düzenlenmiş olan sır saklama yükümü ve bilgi verme yükümlülüğü genel müdürlük görevini ifa ettiği sürece hizmet sözleşmesi ile çalışan genel müdür ve vekâlet sözleşmesi ile çalışan yönetim kurulu üyelerinin sadakat borcu kapsamına girmektedir[680]. Sadakat borcu geniş bir yükümü ifade eder ve temeli karşılıklı güvene dayanır[681]. Burada önemli olan banka çıkarları olup yönetim kurulu üyesi ve genel müdür için yapma ya da yapmama şeklinde gerçekleşebilir[682]. TTK m. 395/1'de düzenlenmiş olan anonim şirket ile iş yapma yasağı ve TTK m. 396'da yer alan rekabet yasağı bağlılık yükümlülüğünün somutlaşmış önemli iki halidir[683].

2. Eşit Davranma Yükümlülüğü

6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nda pay sahibinin hukuki durumu güçlendirilmiş ve anonim şirket hukukunda, *hâkim çoğunluk ilkesinin* kötüye kullanılmasını önlemeye yönelik çoğunluk ilkesinin sınırlarını çizen birtakım hükümler getirilmiştir[684]. Çoğunluk kuralının sınırlarından birisi eşit işlem ilkesi olup, öğretide herkesin mutabakatı ile savunulan ve Yargıtay kararlarında da anonim şirketin temellerinden sayılan bu ilke Temel İlkeler başlığı altında TTK m. 357'de "*Pay sahipleri eşit şartlarda eşit işleme tabi tutulur*." demek suretiyle kanuni hale getirilmiş, pay sahiplerinin eşit şartlarda eşit işlemle muhatap olacaklarını belirlemiş ve TTK m. 391/1'e göre ağır bir yaptırıma tabi tutarak batıl olduğunun tespitinin mahkemeden istenebileceğini düzenlemiştir[685]. Maddenin

---

[680] **KORKUT**, İnançlı YK. Üyeliği, s.136, "*Yönetim Kurulu üyelerinin sır saklama yükümü SPK'nın Kurumsal Yönetim İlkeleri'nde düzenlenmiştir…"*; **PULAŞLI**, Şirketler Hukuku Genel Esaslar s.442-443, N203-204,

[681] **POROY / TEKİNALP/ ÇAMOĞLU**, Ortaklıklar Hukuku, s. 382, N.585-586; **PULAŞLI**, Şirketler Hukuku Genel Esaslar, s.441, N198.

[682] **GÜNEY**, s.204-205 Yönetim Kurulunun, Özen/Bağlılık ve Sadakat Yükümlülüğü hk. 183, 187-208'de detaylı açıklama.

[683] **TEKİNALP**, Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku, s. 288, N12-120.

[684] Detaylı bilgi Bkz. **TEKİNALP**, Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku, s.331, N14-03, s 348, N14-20 ve 21.

[685] *Kanaatimce, Yeni Ticaret Kanunu'nda yönetim kurulu kararlarının butlanını değil, belirli bazı hallerin gerçekleşmesi halinde iptalinin düzenlenmesi ve bunun da belirli bir süreyle sınırlandırılması gerekir. Mevcut Sermaye Piyasası Kanunu'na paralel bir düzenleme tüm anonim ortaklıklar için kabul edilebilir.*

temeli TMK m. 2'de yer alan dürüstlük kuralı olup, hedefi karar organları olan genel kurul ve yönetim kuruludur[686]. TTK. m. 391 gerekçesinde *"... En çok rastlanan geçersiz yönetim kurulu kararları, eşitlik ilkesine aykırı olanlardır. Ser.P. K m. 12 bu tür kararların zaten geçersizliğine cevaz vermekte, Yargıtay kararları da bu sebep bağlamında gelişmiş bulunmaktadır. Tasarı 357'nci maddede eşitlik ilkesine açıkça yer verdiği için artık bu ilkeye aykırı kararlar kolayca belirlenebilecektir"* açıklaması yapmıştır. Yönetim kurulu üyelerine pay sahiplerine eşit davranma ve bunun da ötesinde bankanın menfaatleri farklı davranmalarını zorunlu kılmadığı takdirde aynı durumda bulunanlara aynı şekilde davranma yükümlülüğü getirmektedir, her hâlükârda banka menfaati ön planda tutulmak zorundadır[687]. 6102 sayılı TTK 357. madde gerekçesinde

---

Ayrıca, yönetim kurulunun eşit işlem ilkesine, ana sözleşme hükümlerine aykırı olan, anonim şirketin temel yapısına uymayan veya sermayenin korunması ilkesini gözetmeyen, pay sahiplerinin özellikle vazgeçilmez nitelikteki haklarını ihlal eden veya bunların kullanımını kısıtlayan ya da güçleştiren, diğer organların devredilmez yetki alanına giren ve bu yetkilerin devri anlamına gelebilecek kararların da iptalinin talep edilebilmesi, olması gereken hukuk açısından daha savunulabilir gözükmektedir..." , "...Genel kurul kararları için dahi eşit işlem ilkesine aykırılığın sonucu iptal edilebilirlik olarak kabul edilmişken yönetim kurulu tarafından pay sahiplerine karşı eşit işlem ilkesine aykırı davranılmasının hukuki sonucunun butlan olarak kabulü hukuk güvenliği açısından sakıncalıdır. (Aynı görüşte Moroğlu, 2009, 187). Kanaatimizce Yeni Ticaret Kanunu'nda Sermaye Piyasası Kanunu'nda olduğu gibi eşit işlem ilkesine aykırı yönetim kurulu kararlarının butlanı değil, iptalinin mümkün olduğu kabul edilmelidir...". **ÜÇIŞIK**, Güzin; *"Türk Hukuku'nda Anonim Şirket Yönetim Kurulu Kararlarının Sakatlığı Konusunda Getirilen Düzenlemelerin Değerlendirilmesi"*, Finansal Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi, C:3, S:5, Y:2011 https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/3981, s. 61-62 (erişim tarihi: 24.10.2023).

[686] **TEKİNALP**, Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku, s.355-356 vd., N14-32, 32a; GÜNEY, s.182.

[687] **GÜNEY**, s.182-183; "*Anonim şirketler hukuku alanında eşitlik ilkesinin gelişip kabul edilmesinde özellikle Alman ve İsviçre hukukları etkili olmuş gerek doktrin gerekse Federal Mahkemelerin kararlarında genel kurul kararlarının hukuka uygunluk denetiminde eşitlik ilkesinin anonim şirketlerdeki anlamı ve uygulanacak kıstaslar geliştirilmiştir. Avrupa Birliği mevzuatının da etkisiyle eşitlik ilkesi Alman ve İsviçre hukuklarında pozitif norm olarak yerini almıştır. 6102 sayılı TTK m. 357, pay sahiplerinin eşit şartlarda eşit işleme tabi tutulacağını hükme bağlayarak Yargıtay'ın yerleşik kararlarında ve doktrinde uzun zamandır kabul gören, AET'nin ticaret şirketlerine ilişkin, EWG/77/91 sayılı İkinci Yönergesinin 42. maddesinde1 düzenlenen eşit işlem ilkesini (Gleichbehandlungsgebot) kanuni bir üst kural haline getirmiştir. Böylece şirketler alanında eşitlik ilkesine kanuni bir dayanak sağlanmış bu noktada çıkabilecek tartışmaların önüne geçilmiştir. Türk Ticaret Kanunu'nda yer alan eşitlik ilkesi Alman Aktiengesetz (AktG) § 53'a örnek alınarak formüle edilmiştir*." **GÜNEY**, Akdağ Necla; Anonim Şirketlerde Eşitlik İlkesi, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C. XVIII, Y. 2014,

bir kısım yabancı yazarın kurumsal yönetim kurallarından hareketle, eşit işlem ilkesine pay sahiplerini aşan ve tüm şirket ilgililerini (stakeholder) kapsayan bir boyut kazandırmak istediklerini, hatta kanunun genel gerekçesinde 89. paragrafta[688] kurumsal yönetimin taşıyıcı kolanlarından olan adilliğin eşit işlem ilkesi ile örtüştüğü ve eşit işlemin, daha geniş bir çevrede değerlendirilmesi gerektiğinden bahsedilerek çalışanlara, alacaklılara, müşterilere, yani sadece pay sahiplerine değil şirketle menfaat ilişkisi olan herkese uygulanabileceğinin ifade edildiğini ancak 357 maddenin pay sahiplerine özgülendiğinin, hükmün lex specialis olup olmadığının tartışmaya açık olduğunu belirtmiştir. Yönetim kurulu üyeleri açısından eşit davranma yükümlülüğü özen ve bağlılık yükümlülüğünün de gereğidir Ayrıca anonim şirketlere ilişkin düzenlemeler arasında "temel ilkeler" başlığı altında yer alan eşitlik ilkesinin muhatabı anonim şirket ve organları olmakla[689] ve her ne kadar genel kurul ile yönetim kurulu için bir yükümlülük olarak düzenlenmiş ise de yönetim kurulunun üyelerini, murahasları, bankanın doğal yönetim kurulu üyesi ve organ vasfına haiz[690] genel müdürü için de bir yükümlülük doğurmaktadır[691]. Eşit davranma yükümlülüğünün Türk Ticaret Kanunu'ndaki

---

Sa. 3-4, s.116-117 https://dergipark.org.tr/tr/download/articlefile/789117#:~:text=E%C5%9Fitlik%20ilkesi%20pay%20sahipli%C4%9Fine%20ba%C4%9Fl%C4%B1,kald%C4%B1r%C4%B1labilir%3B%20o%20nedenle%20ilke%20emredicidir (E.T.05.05.2023).(Anonim Şirketlerde Eşitlik İlkesi).

688 Bkz.6102 sayılı Türk Ticaret Kanun Genel Gerekçe 89 Paragraf.

689 **GÜNEY**, Akdağ Necla, Anonim Şirketlerde Eşitlik İlkesi, s.132.

690 Genel müdürün organ vasfı için bkz. "Birinci Bölüm, V. Üst Düzey Yönetici Nitelikleri ve Atanması. A. Banka Genel Müdürü, 1. Banka Genel Müdürünün Organ Vasfı".

691 *"Anonim şirketler hukukunda bu ilkenin adresi ve muhatabı genel kurul ve yönetim kuruludur. Yönetim kurulu ve üyeleri ve yönetimde bulunan diğer yetkili kişiler (murahhaslar, CEO'lar ve müdürler) pay sahiplerine eşit koşullar altında eşit davranma yükümlülüğü altındadır. Kural olarak ortaklar "pay sahipliği" sıfatıyla eşit işlem ilkesi yükümlülüğü altında değildirler. Ancak pay sahibinin, "büyük pay sahibi" olması nedeniyle, perde* arkasından "fiili organ" olarak şirketi yönetmesi ve şirket üzerinde etkili olması durumunda aynı yükümlülüğe tabidir**" PULAŞLI**, Şirketler Hukuku Genel Esaslar, s.401, N89; **TEKİNALP**, Sermaye Ortaklarının Yeni Hukuku, s.355, N14-32.

Kanaatimizce, Kâr dağıtımı, sermaye arttırımı gibi çoğu konuda, RG. T. 05.11.2013, S. 28812 ile yayınlanmış olan Sermaye Koruma ve Döngüsel Sermaye Tamponlarına İlişkin Yönetmelik'te dikkate alınarak- BDDK'nın bilgi ve onayının da gerekeceği göz önünde bulundurulmalıdır.

örnekleri[692] yanında bankacılık mevzuatında pay sahiplerine ilişkin Bankacılık Kanunu'nda yer alan özel düzenlemeler ile birtakım sınırlamalar getirilmiştir. Bank.K. m. 54 kredi sınırlarını düzenlemekte olup madde metninde pay sahiplerinin kredi kullanmalarının sınırları belirtilmiştir[693]. Bunun dışında BKYİY/Kurumsal_Yönetim İlkeleri'nde Tanımlar başlıklı m.3' te Kurumsal yönetim tanımı yapılmış İlke 7'de Kurumsal yönetimde şeffaflık düzenlemeleri ile de sadece pay sahipleri değil tüm menfaat sahiplerine özenli davranış gereği olarak eşit şekilde muamele edilmesi düzenlenmiştir. Pay sahiplerine bilgi vermek gerekiyor ise banka ve müşteri sırrına ilişkin konularda düzenlemeler ve muvafakat alınması gibi yasal yükümlülükler dikkate alınarak, eşitler arasında eşitliğe özen gösterilecektir. Türk Ticaret Kanunu hem pay sahipleri arasında dengiyi korumak amacıyla hem de eşit işleme uygunluğu sağlamak için, TTK m. 437 hükmünü düzenlemiştir. Bu hüküm her ne kadar caydırıcı gibi gözükse de gücün ve hâkim durumun kesin olarak kötüye kullanılmasına engel olamayıp bazı bilgilerin ortaklık sırrı niteliği taşıdığı bahanesiyle verilemeyecek olması ihtimali düşünülerek maddenin son fıkrasına yönetim kurulunun bu durumda üçüncü fıkra hükmüne dayanamayacağı eklenmiştir, bu dengenin ve eşitlik ilkesinin bozulmaması açısından önemli olacaktır[694].

---

[692] *"Yukarıda ele alınan çerçevede pay sahiplerinin eşit şartlarda eşit işleme tabi tutulmasına yönelik gereklilik kural olarak şirketin bütün organlarını bağlayıcı olarak şirketin bütün işlemleri için geçerli olacaktır. Bununla birlikte eşit işlem ilkesine aykırı olabilecek durumların somutlaştırılmasında fayda olacağı kanaatindeyiz. Örneğin belirli pay sahiplerine örtülü kazanç dağıtımına yol açan yönetim tedbirleri, bir kısım pay sahibine ayrıcalık tanıyan sermaye artırımına ilişkin genel kurul kararları, şirketin kendi paylarının iktisabına yönelik olup pay sahipleri arasında gizli ya da açık bir ayırıma yol açacak olan genel kurulun yetkilendirme kararları (TTK m. 379) ya da bu doğrultudaki yönetim kurulu kararları eşit işlem ilkesine aykırı olabilecektir. Yine sermaye artırımında pay sahiplerinden pay oranlarından farklı oranlarla ödeme talebine yönelik yönetim tedbirleri de eşit işlem ilkesine aykırılık teşkil edecektir. Bu örnekler somut olayın şartları da göz önünde bulundurulmak suretiyle çoğaltılabilir".* **EMİNOĞLU**, Cafer; Anonim Şirket Pay Sahipleri Açısından "Eşit Şartlarda Eşit İşlem" İlkesi, Ticaret ve Fikri Mülkiyet Hukuku Dergisi, Cilt: 1 Sayı: 1, Yıl: 2015, s. 79 – 88, https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/199309 (E.T. 05.05.2023), s.84 (Eşit İşlem).

[693] Keza BKİY'te de bu sınırlamalara ilişkin (m.13 gibi) düzenlemeler söz konusudur.

[694] "*..bazı pay sahiplerinin genel kurul dışında bilgilendirilmeleri ortaklık sırlarının ve açıklanması tehlikeli bilgilerin ifşa edilmesine yol açınca bunun müsebbipleri sorumlu olurlar. Aralarında yönetim kurulu üyeleri ve veya yöneticiler varsa bunları ilgili sorumluluk hükümleri uygulanır; bu sıfatı*

Eşitler arasında eşitlik ile ilgili uygulamada karşılaşılabilecek bir örnek: Bankanın Türk (T) ve yabancı (Y) bir ortağının bulunduğunu yabancı ortağın yurtdışında mukim global bir banka olduğunu varsayalım. Yurtdışında mukim hissedar olan bu banka (Y) tüm global müşterilerini kendi mevzuatına göre tek bir limit ve tek bir risk grubu olarak takip etmek durumda olduğundan globalde müşterisi olan şirketin Türkiye'de hissedarı olduğu bankadaki bilgilerini de öğrenmek istemesi ve bu bilgileri talep etmesi söz konusu olabilecektir. Müşteri olan şirketin kredi açılışında bilgilerinin bankanın pay sahibi hissedarları ile de paylaşılabileceğine ilişkin muvafakati varsa bilgilerinin, yurtdışında bulunan pay sahibi (Y) ile paylaşılması düşünülebilir ise de eğer global müşterinin teminatında 3. bir şahsa ait gayrimenkul üzerinde ipotek ya da şahsi kefalet gibi Kişisel Verilerin Korunması Kanunu kapsamında birtakım bilgiler söz konusu ise önceden muvafakatleri alınmış dahi olsa bu kanunun m. 9 hükümlerine göre bilgi paylaşımı kısıtlı ve birtakım şartlara bağlı olacaktır. Halbuki Türkiye'deki ana ortağın talebi halinde müşteri muvafakatleri alınmak suretiyle bu talep karşılanabilecektir. Dolayısı ile eşit davranma yükümü özen yükümlülüğü kapsamında olayın özelliklerine göre öncelikle bankanın ve müşterilerin menfaatleri gözetilerek değerlendirilecektir. Genellikle bankalar mali durumlarına ilişkin bilgileri pay sahiplerine göndermek yerine raporlar halinde hazırlayarak duyuru şeklinde sadece pay sahipleri ile değil tüm menfaat sahipleri ile paylaşmaktadırlar [695]. Eşit Davranma Yükümlülüğü ve Menfaat Çatışmasından Kaçınma Yükümlülüğü Türk Ticaret Kanunu'nda yönetim kurulu üyeleri için düzenlenmiş yükümlülüklerdir[696]. Ancak TTK'nın genel gerekçelerinde 89. Paragrafta Kurumsal yönetimin "*Şeffaflık", "Âdillik", "Hesap verilebilirlik*" ve "*Sorumluluk*" olarak sıralanan dört taşıyıcı kolon üzerine oturduğu belirtilmiş ve "*Adilliğin*" bir anlamda geniş kapsamlı "eşit işlem ilkesi" ile örtüştüğü, eşit işlemin sadece pay sahiplerine değil, daha geniş bir çevreye, açıkçası çalışanlara, alacaklılara, müşterilere,

---

taşımayanlar için genel hükümler geçerli olur…" **TEKİNALP**, Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku, s.381, N17-78.

[695] Bank.K. m. 73/4'de sayılan amaçlarla paylaşılabilecektir.

[696] **GÜNEY**, s.182 *"…Yargıtay'ın yerleşik kararıyla kabul edilen, AET'nin ticaret şirketlerine ilişkin, sermayeyi konu alan, EWG/77/91 sayılı İkinci Yönergesinin 42. Maddesinde öngörülmüş bulunan* ***eşit işlem ilkesini*** ***kanuni bir üst kural halinde getirmiştir****. Bu hüküm esas itibarıyla iki organı hedef almaktadır. Genel kurul ve yönetim kurulu..."* **GÜNEY**, s. 210 *"TTK m.393'te öngörülen yasak ile aslında sadece yönetim kurulu üyelerinin toplantılara katılamayacakları düzenlenmiş olup ……".*

yani şirketle menfaat ilgileri bulunanlara, hatta kamuya yönelmiş olduğu belirtilmiştir. TTK m. 357 madde gerekçesinde de Kurumsal yönetim kurallarından hareketle, bir kısım yabancı yazarın eşit işlem ilkesine pay sahiplerini aşan ve tüm şirket ilgililerini (stakeholder) kapsayan bir boyut kazandırmak istedikleri ancak TTK m. 357'deki ilkeyi pay sahiplerine özgülenmiş olduğunu lex specialis olup olmadığının tartışmaya açık olduğunu belirtmiştir. Dolayısıyla iyi niyet ve dürüstlük ilkeleri ile kurumsal yönetim ilkeleri çerçevesinde genel müdür yardımcılarının görevlerini yerine getirirken banka menfaatlerini ön planda tutmaları yapacakları her işin değerlendirmesinde önemi bir kriter olarak dikkate alınacağından, kanaatimizce bu hükmün genel müdür yardımcılarına da uygulanması banka menfaatine olacaktır.

3. Menfaat Çatışmasından Kaçınma Yükümlülüğü

Menfaat çatışmaları, hayatın her alanında karşımıza çıkabilmektedir, özellikle iş hayatında yönetim seviyelerinde ortaya çıkan menfaat çatışmalarına mahal verilmemesi ve önlenmesi veya etkin bir şekilde yönetilmesi şirketin çalışabilmesi ve devamı için büyük önem taşır. Bu durum güven kuruluşu olan Bankalar açısından daha fazla hassasiyet gösterilmesi ve ihtiyatla yönetilmesi gereken bir nitelik taşımaktadır[697].

[697]**AKÇAOĞLU**, Vahdet Deniz; Kurumsal Yönetim, İç Kontrol ve Etik Üçgeninde Bankacılıkta Çıkar Çatışmalarının Yönetimi Journal Of İnternational Banking Economy And Management Studies Vol. 2 Issue.1 Year 2019, s.1, https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/729860 (E.T 23 Kasım 2022; *"…Çıkar çatışmaları, Uluslararası Suistimal İnceleme Uzmanları Birliği'nin hazırladığı suistimal ağacına göre suistimalin üç temel çeşidinden biri olarak görülen yolsuzluk suistimallerinin altında sınıflandırılmaktadır. Çalışma hayatının tüm sahalarında karşımıza çıkan çıkar çatışması, birçok etik sorunun en önemli nedenlerinden biridir. İşletmelerde ortaya çıkabilecek bu tür çatışmaların etik bir düzlemde sorumluluk bilinci ile çözümü önem taşımaktadır. Aksi halde çıkar çatışmalarından doğan suistimallerin tespiti oldukça zor ve işletmelerde ortaya çıkardığı sonuçlar ise göz ardı edilemeyecek niteliktedir. Bununla birlikte her çıkar çatışması durumu; yetkinin şahsi çıkar amaçlı kötüye kullanımı olan "yolsuzluk" olarak düşünülmemelidir…Çıkar çatışması yaşayan bir çalışanın, şirketin çıkarlarını kendi şahsi çıkarlarından üstün tutması pekâlâ mümkündür. Bununla birlikte çıkar çatışması durumu görevi etkilemese bile, diğer çalışanlar alınan kararlarda özel çıkarların gözetildiğini düşünebilir ve şirkete olan güvenleri sarsılabilir…"; "(OECD) Kurumsal Yönetim İlkeleri referans alınarak hazırlanan Bankalar için Kurumsal Yönetim Prensipleri dokümanıdır. Zikredilen çalışmada, Yönetim Kurulu'nun yapısı ve uygulamaları adlı 3.prensipte çıkar çatışmaları ayrı bir başlık altında 80 ila 86. Maddeler arasında aşağıdaki şekilde düzenlenmiştir…"* detayı adı geçen eserde yer almaktadır.;… Gerçek çıkar çatışmasına örnek: "*genel müdürün Bankanın varlıklarını kendi özel çıkarları için kullanması, işe alım*

Müzakereye katılma yasağı olan genel müdürün ayrıca oylamaya katılmaksızın sadece toplantıya iştirak edip etmeyeceği tartışılabilecek ise de toplantıda hazır bulunmasının oylamaya katılamayacak olması nedeniyle bir anlamı da olmayacağından hatta diğer yönetim kurulu üyelerinin kararlarına etki edebilecek olması bakımından katılmamasının daha uygun olacağı söylenebilecektir; yasaklı üyenin bilgisine başvurulması gerekiyorsa toplantı öncesi dinlenmesine ve diğer üyelere bilgi vermesine olacak sağlanacak ve toplantı sonunda alınan karar genel müdür ile paylaşılabilecektir[698], 5411 sayılı Bank.K. m. 2 son fıkrasında bu Kanunda hüküm bulunmayan hallere yönelik genel hükümlerin tatbik olunacağı düzenlenmiş olmakla, 6102 Sayılı TTK'nun ikinci kitap anonim şirketler başlıklı 4.kısmındaki müzakereye katılma yasağı başlıklı 393. maddesi anonim şirket şeklinde kurulması zorunlu olan bankalara da uygulanacaktır. TTK m. 393 gereği olarak yönetim kurulu doğal üyesi ve aynı zamanda banka organı olan genel müdür, kendisinin banka dışında kişisel menfaatiyle, alt ve üst soyundan birisinin, eşinin veya üçüncü dereceye kadar kan ve kayın akrabalarından birisinin kişisel ve banka dışı menfaatinin banka menfaati ile çatıştığı durumda karar veren ya da karara etki eden durumunda olmamalıdır. Burada amaç, yönetim kurulu üyesi de olan genel müdürün, kendisi ya da yakınları ile ilgili bir konuda onların menfaatlerinin şirket menfaatlerinin üstünde tutulması ya da en azından böyle bir görüntüye neden olunması suretiyle diğer üye ve ortaklıklarda -hatta üçüncü şahıslar ya da kamu nezdinde- bu düşüncenin oluşması ihtimallerini önlemektir[699].

TTK m. 393'te yer alan müzakereye katılma yasağı İsviçre hukukunda sadakat yükümlülüğü kapsamında değerlendirilerek pozitif bir düzenlemeye konu edilmemiştir[700]. Türk hukukunda da aslında böyle bir düzenleme yapılmamış olmasaydı dahi kanunda TTK m. 393'te yer alan kısıtlamalar -yönetim kurulu üyelerinin- ve genel müdür/genel müdür vekilinin bizzat sadakat ve bağlılık yükümlülüğünün gereği olarak

---

sürecinde daha yetkin adaylar olmasına rağmen bir yakınını işe alması veya Banka'nın tedarikçisinde önemli sayılabilecek düzeyde hissesi varken Banka'nın satın alma kararlarına iştirak etmesi örnek olarak verilebilir" **AKÇAOĞLU**, s.34-37-39.

698 **YANLI**, Veliye; Yönetim Kurulu Üyesinin Müzakereye Katılması Yasağının İhlali Halinde Yetersayı Sağlanmaması Nedeniyle Kararın Geçersizliği, Ticaret Hukuku Kongresi Tebliği, Aristo Yayınevi, İstanbul 2021 s.8 (Müzakereye Katılma Yasağı).

699 **GÜNEY**, s.209-210 (detaylı bilgi için Bkz. s. 208-212).

700 **GÜNEY**, s.208.

da uygulanabilecekti. TTK m. 393 sadece yönetim kurulu üyelerinin kişisel menfaatleri ile ilgili konularda müzakerelere ve kararlara katılmamasını düzenlemiş olmakla birlikte, genel müdür sadece yönetim kurulu üyesi olarak değil, aynı zamanda bankanın icrasının başında olan banka üst düzey yöneticisi olarak da yetkili olduğu konularda bankası ile menfaat çatışmasına neden olabilecek işlemlerde görüşmeler yapan ve karar veren durumunda kalabilecektir, işte bu tür durumlarda dahi yine sadakat yükümlülüğü kapsamında TTK m. 393'te yer alan bu kısıt kıyasen uygulama alanı bulacaktır[701].

Müzakereye katılma yasağı şirket ile işlem yapma yasağı ve rekabet yasağının aksine genel kurul kararı ile de kaldırılamayacak uyulması zorunlu olan yasaktır[702] Doğal yönetim kurulu üyesi genel müdür/vekilinin menfaat çatışması doğuran bir iş ile ilgili olarak müzakere yasağı olması durumunda bunu bildirmesi gerekli olup, buna rağmen bunu bildirmeyen ve yasağa uymayan, bunu bildiği halde bu üyenin toplantıya katılmasına karşı çıkmayan üyeler ve menfaat çatışması olan üyenin toplantıya katılması yönünde oy kullanan üyeler, TTK m. 393/2'de de yer aldığı üzere yapılacak işlem nedeniyle bankanın uğrayacağı zararı tazmin etmekle yükümlü olacaklardır. 6762 sayılı TTK m. 332'nin uygulandığı dönemde müzakerelere katılma yasağına aykırılığın yaptırımının ne olacağı doktrinde tartışılmış olup, bir kısım yazarlar karar geçersiz kabul edilse zaten zarar doğmayacak olmakla kanunun tazmini öngören düzenlemesinin hiçbir zaman uygulanamayacağını, buna uyulmamasının yaptırımını 6762 s. TTK m. 332'nin tazminat olarak düzenlemiş ve geçersizlik yaptırımının öngörülmemiş olmasına dayanarak sadece tazminat olarak belirtmişken bazı yazarlar ikili bir ayrım yaparak üyenin toplantıya katılmaması halinde yetersayısının sağlanıp sağlanmadığına bakılmak suretiyle değerlendirmiş ve toplantı yetersayısının bu üyenin katılamaması halinde sağlanamaması durumunda kararın geçersiz olacağını ifade etmişlerdir ki bu durumda

---

[701] Bu durumda genel müdür kendisini ilgilendiren konularda karar alıcı olamayacak hatta özen yükümlülüğü kapsamında da bankada gündeme gelmiş konu hakkında mutlaka yönetim kuruluna bilgilendirme yapacaktır.

[702] Müzakereye katılma yasağı ile şirket ile işlem yapma yasağını birlikte değerlendiren ve genel kurulun icazet vermesini olumlu değerlendiren Yargıtay HGK. T.30.03.1994 15-860/181 kararı için yapılan inceleme için bkz. **YANLI**, Müzakereye Katılma Yasağı, s. 15-16.

geçersizlik(butlan) değil yokluk söz konusu olacaktır. Üyenin katılmasının yetersayıya etkisi olmayacak ise bu durumda alınan kararın geçerli olacağı belirtilmiştir [703].

Bankacılık Kanunu ve yönetmeliklerinde de menfaat çatışmasından kaçınılmasına ilişkin olarak birtakım özel düzenlemeler bulunmaktadır, şöyle ki:

Bank.K. m. 49/ 2'de risk grubu başlığı altında genel müdürün kendisi ya da kanunda sayılan yakınları ile banka arasında gerçekleştirilecek işlemlerde "risk grubu" oluşturacağı tespit edilmiş yani kanun kimlerin büyüteç altında olduğunu ve banka ile yapılacak işlemlerde kimlerin menfaat çatışması yaratabileceğini tek tek saymak suretiyle belirlemiştir. Bankacılıkta menfaat çatışması açısından riskli sayılabilecek kişiler yanında riskli konu ve işlemler de yine Bank.K. m. 50/1 de "Dâhil olunan risk grubu ve mensuplara kredi kullandırma koşulları" başlığı altında düzenlenmiştir. Bank.K. m. 51/3'te de Kredi açma yetkisini haiz olanların, kendileri ile eş ve velâyeti altındaki çocuklarının veya bunlarla risk grubu oluşturan diğer gerçek ve tüzel kişilerin taraf olduğu kredi işlemlerine ilişkin değerlendirme ve karar verme aşamalarında yer alamayacakları ve bu hususun yazılı olarak yetkililere bildirilmesi gerektiği belirtilmiştir. Bank.K. 51'in gerekçesinde de kredi açma yetkisini haiz olanların, kendileri ile eş ve velayetleri altındaki çocuklarının ve bunlarla risk grubu oluşturan diğer gerçek ve tüzel kişilerin taraf olduğu kredi işlemlerine ilişkin değerlendirme ve karar verme aşamalarında yer almaması ve yetkililere bildirilmesi prensibinin menfaat çatışmasının önlenmesi ve tarafsız bir şekilde değerlendirmede bulunmalarının sağlanması amacıyla getirildiğini belirtmektedir. BKYİY/Kurumsal Yönetim İlkeleri, İlke 1'de 4. paragrafta Yönetim kurulunun, üst düzey yönetimin bankanın faaliyetleri veya dahil olduğu grup içerisindeki rolü dolayısıyla oluşabilecek muhtemel çıkar çatışmalarının belirlenmesine, bunların önlenmesine ya da yönetilmesine yönelik gerekli politikaların uygulanmasını sağlama yükümlülüğü düzenlenmiştir. Keza BİSİSYDSHY/İç sistemler Yönetmeliği m.10 da yine banka içerisinde menfaat çatışmalarının önlenmesi için yapılacaklara ilişkin tüm banka çalışanları dikkate alınarak çok daha genel kapsamda düzenleme yer almaktadır.

Menfaat çatışmasının olup olmadığı ne tür işlemlerin menfaat çatışmasına neden olabileceği her olay özelinde yapılan işlemin bankanın menfaatine olup olmadığına ve

---

[703] "Butlan" değil "yokluk" olması gerektiği belirtilmiştir. Görüşler için bkz. **BAHTİYAR**, Ortaklıklar Hukuku, s. 210-211 ve dipnot 437-438-439; **YANLI**, Müzakereye Katılma Yasağı, s.10, 11-14.

yapılacak işlemin bankaya etkisine bakılarak tespit edilecek olup menfaat çatışmalarının çözümünde anahtar banka *menfaatinin önceliği ilkesine* uyulması olacaktır[704].

TTK m. 393'de yer alan, kişilerin menfaati ile şirket/banka menfaatinin çatıştığı konu "kişisel nitelik" taşır ve bu kişisel nitelik söz konusu kararın ilgili üye ya da şirkete menfaat sağlayıp sağlamadığına bakılarak belirlenir[705]. Genel Müdürün ya da risk grubunda yer alanların banka ile menfaat çatışmasına neden olabilecek işlemlerine örnek olarak: kredi kullanılması, gayrimenkullerinin bankaya kiraya verilmesi ya da bankaya satılması, bankadan gayrimenkul ya da emtia, araç satın alması, genel müdüre verilecek olan prim, bonus, maaş gibi özlük haklarının belirlenmesi gibi konular sayılabilir.

TTK m.390/2 gereği yönetim kurulu üyelerinin birbirini temsilen oy veremeyecekleri ve toplantılara vekil aracılığıyla katılamayacakları hükme bağlanmışsa da genel müdürün izin vesair nedenlerle bankada bulunmadığı zamanlarda yerine genel müdür vekili bırakması ve bu vekilin toplantı ve kararlara katılması mümkündür. Genel müdür vekilinin kendisi ile ilgili olarak müzakereye katılma yasağını gerektirecek bir konunun olması durumunda onun da bu toplantı ve müzakereye katılamayacağı doğaldır ancak genel müdürün müzakereye katılma yasağının olduğu bir durumda genel müdür vekilinin toplantı, müzakere ve karara katılması mümkündür[706].Müzakereye katılmaması gereken genel müdür ya da vekili katılmış ve oy kullanmışsa bu durumda para cezası ve sorumluluk yaptırımlarının uygulanması yanında müzakereye katılmama yasağına

---

[704] "*…Şirket çıkarlarının korunması yükümlülüğü, yönetim kurulu üyelerinin şirket karşısındaki sadakat borcundan kaynaklanmaktadır. Sadakat yükümlülüğü, yönetim kurulu üyelerinin, şirkete zarar verecek işlemleri yapmaktan kaçınmalarını gerektirir…"* Şirket menfaati kavramının ne olduğuna ilişkin açıklık bulunmamakta olup, *"…Türk hukukunda Türk Ticaret Kanunu hükümlerinde konuya ilişkin bir düzenleme bulunmamakla birlikte, yönetim kurulu üyelerinin sadakat yükümlülüğü dolayısıyla görev yaptıkları şirketin çıkarlarını öncelikle korumaları gerekmektedir…"* **KORKUT,** Ömer; Anonim Şirketlerde Şirket Menfaati Kavramının Somutlaştırılması, Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt 11, S. 2, Aralık 2017, s.3 https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/46779 (E.T. 05.05.2023) (Şirket Menfaati Kavramı).

[705] **YANLI**, Müzakereye Katılma Yasağı, s.9 ve dipnot 11.

[706] **HIZLISOY**, İ. Özlem/**AĞIRBAŞ**, Gökay; "*Banka Kredi Yetkililerinin Kredi İşlemlerine İlişkin Değerlendirme ve Karar Aşamalarında Yer Alma Yasağı", Ticaret ve Fikri Mülkiyet Hukuku Dergisi,* Cilt:9, Sayı:2, (Aralık 2023), s.261 https://dergipark.org.tr/tr/pub/tfm/issue/82476/1380230 (E.T. 21.01.2024).

uyulmadan alınmış olan kararın yok kabul edilip edilmeyeceği tartışma konusu olabilecektir, Kanaatimizce bu durumda kredinin kullandırılmış olması halinde banka menfaatine en uygun hareket tarzının tespit edilmesi gerekecektir zira örneğin banka 3. bir şahıstan bu kredi için teminat almış ve krediyi de kullandırmışsa kararın yok sayılması 3. kişiler tarafından verilmiş olan teminatların sıhhatinin sorgulanmasına da neden olacak ve banka çok daha fazla zararlar görebilecektir. Böyle bir durumda Yargıtay HGK'nun genel kuruldan icazet alınmasına ilişkin kararının uygulanması düşünülebilecektir[707].

4. Banka ile İşlem Yapma ve Borçlanma Yasağı

Bankanın icra işlerinin başı olan genel müdür yaptığı bir işlemin bazan her iki tarafında da bulunarak kendisi ya da üçüncü kişilerin menfaatleri ile bankanın menfaatleri arasında bir çatışmanın doğmasına neden olabilir. Bankalar açısından da uygulanabilecek olan TTK m. 395'te yer alan "Şirketle İşlem Yapma, Şirkete Borçlanma Yasağı" nın amacı da şirket iradesini ortaya koyabilecek yönetim ve temsil yetkilerine sahip olan bir yönetim kurulu üyesi ve genel müdürün şirket ile iş yapması halinde sahip oldukları mevki ve yetkilerini kötüye kullanmalarına ilişkin açık kapıyı kapatmak şirket aleyhine bir çıkar çatışmasının oluşmasını önlemek ve böylece ortaklık menfaatlerini korumaktır[708].

Şirket ile işlem yapma yasağı, TTK m. 395/1'de düzenlenmiştir. Düzenlemeye göre yönetim kurulu üyeleri genel kuruldan izin almadan şirketle kendisi ya da başkaları adına herhangi bir işlem yapamaz, genel kuruldan izin almadan yapılan işlemler batıl olup TTK m. 391'e göre butlanın tespiti davası açılabilecektir[709]. Banka yönetim kurulu üyesi ve bankanın üst düzey yöneticisi olan genel müdür hem yönetim kurulu üyesi hem de icracı olarak bankayı yönetme ve temsil etme yetkilerine sahip olmakla bu yasağın kapsamında yer alacaktır.

---

[707] HGK, T. 30.03.1994, 15-860/181, **YANLI**, Müzakereye Katılma Yasağı, s.15-16.

[708] **POROY / TEKİNALP/ ÇAMOĞLU,** Ortaklıklar Hukuku, s. 371, N.565; **GÜNEY**, s.221 ve s. 212-233.

[709] "*Her ne kadar TTK m.391'de Yönetim Kurulu kararlarının batıl olduğu söylenmekteyse de bir Yönetim Kurulu kararı olmasa bile işlem de batıl olduğundan işlemin butlanı da istenebilir"* **TEKİNALP**, Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku, s. 288, N12-121.

TTK m. 395'te yer alan açık bir düzenlemeyle genel kurula yönetim kurulu üyesi ve genel müdürün ortaklıkla işlem yapma yasağını kaldırma yetkisi tanınmıştır. Genel kurul tarafından verilebilecek olan bu izin *yönetim kurulu üyelerine ve genel müdüre dönük somut ve kişisel bir karardır*. Ortaklıkla işlem yapma yasağı esas sözleşmeye konulacak bir hükümle de tüm yönetim kurulu üyeleri açısından geçerli olacak şekilde kaldırılabilir ki bu durumda genel kurulun aksi yönde bir karar alma seçeneği de olamayacaktır[710]. Esas sözleşme ile bu yasağın kaldırılması halinde genel müdürün her ne kadar yönetim kurulu üyesi olması nedeniyle bundan faydalanacağı söylenebilecek ise de genel müdürün yönetim kurulu üyeliği dışında bankanın icrasından da bizzat sorumlu üst düzey yöneticisi olması nedeniyle yönetim kurulu üyeliğinden farklı ve daha geniş görev ve sorumluluklarının da bulunduğu bu görevi ifa ettiği sürece vekalet değil hizmet sözleşmesi ile çalıştığı da dikkate alınarak açıkça genel müdür içinde bir düzenleme gerekeceği aksi halde genel kuruldan genel müdür için bu yasağın kaldırılmasının istenmesinin[711] bankanın diğer anonim şirketlerden farklı yapısı nedeniyle gerekli olacağı düşünülmektedir. Örneğin bankanın şube, arşiv ya da teknik donanımlarının yer alabileceği yedek destek merkezi (Risk Koordinasyon Merkezi) olarak kullanabileceği bir yere ihtiyaç duyması ve belirlenen kriterlere uygun bir yerin kiralanmasına karar verilmesi halinde, genel müdürün ya da kanunda sayılan yakınlarından birisinin de böyle bir gayrimenkulü var ise hatta bu gayrimenkulün bulunduğu yerde belki de depreme dayanıklı teknik alt yapısı olan uygun yerlerin az sayıda olması hatta genel müdürün gayrimenkulünün en uygunu olduğu varsayımında, bankanın objektif kriterlere dayanılarak [712]ve BDDK nın değerleme ile ilgili Banka Değerleme Hizmetleri Yönetmeliği[713] (BDHY)'ne uygun şekilde ödemesi yapılacak kira tutarlarının belirlenmiş olması koşuluyla, genel kurulun onayı ile ya da esas sözleşme ile yönetim kuruluna verilmiş bir yetki var ise bu yetkiye istinaden yönetim kurulu tarafından işlemin yapılmasına onay verilebileceği ve durumda genel müdür ile bankanın işlem yapabileceği

---

[710] **POROY/ TEKİNALP/ ÇAMOĞLU,** Ortaklıklar Hukuku, s. 371, N.565.

[711] Bu konuda değerlendirme ve seçme yetkisi yönetim kuruluna verilebilir.

[712] **Arm's Length Basis** : Emsallere uygunluk olarak kabul edilen bu ilke hem OECD düzenlemelerinde hem de Kurumlar Vergisi Kanun'unda genel kabul görmüş ilkedir. TAŞKIN Yasemin; İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Maliye Araştırma Merkezi Konferansları 59. Seri / Yıl 2016- [1], https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/458385 (E.T.17.08.2023).

[713] RG, T.12.01.20, S. 29946.

düşünülmektedir. Bu tür işlemlerin özen yükümlülüğü kapsamında münferit olabileceği ancak yaygın olmasının banka gibi güven ilişkisinin önemli olduğu bir sektörde bankanın reputasyonu na (ismine şöhretine) zarar verebileceği düşünülerek hareket edilmelidir.

Şirkete borçlanma yasağı ise, şirket sermayesinin ve malvarlığının korunması, uygulamada görülen kötüye kullanımının önlenmesi amacıyla TTK m.395/2'de düzenlenmiş olup, 6762 sayılı eTTK'nda yer almayan ve kanunlaşma sürecinde çok tartışılan bir hükümdür. Bu hüküm 6335 sayılı Kanun ile değiştirilerek, pay sahibi olan yönetim kurulu üyeleriyle onların TTK m. 393'te sayılan yakınları[714] maddede yer alan şirkete borçlanma yasağından çıkartılmışlardır[715]. Yasak pay sahibi olmayan yönetim kurulu üyelerine ilişkin olup, sadece nakit borçlanmayı değil buna ilaveten şirketin gerek yönetim kurulu üyesi gerekse de bunların yakınları için kefalet, rehin ve garanti gibi teminat sözleşmeleriyle borcun nakli ile diğer her türlü borç yüklenmesi yoluyla borçlanmalarını kapsayacak şekilde tek tek sayma suretiyle düzenlenmiştir. Yasağa aykırılığın müeyyidesi ise şirkete borçlanılan tutar için şirket alacaklılarının hükmü ihlal eden bu kişileri karşı şirketin yükümlendirildiği tutar kadar şirket borçları için doğrudan takip yapabilmesidir[716].

Şirkete borçlanma yasağı banka yönetim kurulu üyesi genel müdür içinde uygulanabilecek ancak Bankacılık Kanunu hükümleri TTK m. 395/4'de saklı tutulduğundan bu konuda özel hüküm niteliğinde olan Bankacılık Kanun'u düzenlemeleri ve Bankacılık Kanunu'nda yer alan borçlanma limitleri uygulama alanı bulacaktır[717].

Bankacılık alanında borçlanma yasağı ile ilgili olarak ilk kanun sayılan 2243 sayılı Mevduatı Koruma Kanununda, kredi kullandırma yasağı açıkça düzenlenmemiş olup bu

---

[714] Pay sahibi olan yönetim kurulu üyeleri ile ilgili TTK m. 358 uygulama alanı bulacak ve bu maddede yazılı şartların gerçekleşmesi aranacaktır. Buna göre: *"Pay sahipleri, sermaye taahhüdünden doğan vadesi gelmiş borçlarını ifa etmedikçe ve şirketin serbest yedek akçelerle birlikte kârı geçmiş yıl zararlarını karşılayacak düzeyde olmadıkça şirkete borçlanamaz."*.

[715] **GÜNEY**, detaylı bilgi s. 233-238.

[716] "*…maddenin lafzından ayni borçlanmanın yasağın kapsamında olmadığı anlaşılmaktadır."* **GÜNEY**, bu madde öğretide eleştirilmekte olup detaylı bilgi s. 234 vd.

[717] "*……Bu sayılanlardan genel müdür, yönetim kurulunun doğal üyesi olduğundan (Bank.K. m. 23/1), yönetim kurulu üyeleri için yapılan açıklamalar genel müdürü de kapsamakta olup, Kanun'da genel müdürün ayrıca zikredilmesine gerek bulunmadığı kanaatindeyiz…. "***ÖZDAMAR**, Mehmet; Banka Anonim Şirketi Yönetim Kurulu Üyelerinin Borçlanma Yasağı, Türkiye Bankalar Birliği, Bankacılar Dergisi, S. 86, 2013, s.23 Dipnot:47 (Borçlanma Yasağı) (E.T. 09.05.2023).

yasak ilk olarak 2999 sayılı Bankalar Kanunu ile maddeye aykırılığın cezasının hapis ve ağır para cezası olduğu belirtilerek hukuk sistemimize girmiş ve daha sonraki tüm kanunlarda benzer nitelikte müeyyidesi dönem dönem değişen hükümlere yer verilmiştir [718]. Banka yönetim kurulu üyelerinin ve üst düzey yöneticilerin mevkilerinin güç ve imkânlarını kullanarak bankayı zarara uğratabilecekleri düşüncesi ile, Bank.K. m. 50/1'de yönetim kurulu üyelerine ve üst düzey yöneticilere onların Kanunda sayılan yakınlarına ve ortağı oldukları bir kısım şirketlere kredi kullandırılmasını yasaklamıştır[719]. Kanun koyucu, Bank.K. m.50/5'de bazı hallerde kredi kullandırılmasını bu yasak kapsamı dışına çıkarmış ve krediyi kullanan kişi bankanın dâhil olduğu risk grubunda bulunsa dahi kredi açma kararında aranan özel nisabın ve diğer şartların aranmayacağını kabul etmiştir.

Banka ile İşlem Yapma ve Borçlanma yasağına ilişkin olarak "*Çıkar çatışmalarının şirkete zarar vermesini engellemek için öngörülen tedbirler arasında yer alan…*[720]" Türk Ticaret Kanunu 395 maddesinde yönetim kurulu üyelerinin şirket ile işlem yapma ve borçlanma yasağını düzenlemiş ve genel kurul onayını istisna kabul etmiştir. Hüküm yönetim kurulu üyelerinin işlemini düzenliyor olmakla birlikte eğer yönetim kurulunun devretmiş olduğu yönetim ve temsil yetkisi kapsamında icrai ya da icrai olmayan görev ifa eden genel müdür yardımcısının bizzat yapmaya yetkili olduğu ve karar süreci içerisinde bulunduğu bir iş söz konusu ise kanaatimizce bu işlemde yasak kapsamında olacaktır. Yönetim kurulunun devri mümkün olan yetkilerini bir üçüncü kişiye devretmesi halinde[721] bu yetkiyi devir alan üçüncü kişiler her ne kadar yönetim kurulu üyesi yerine geçmiyor iseler de yönetim kurulu üyelerinin bu görevi yapıyor olması halinde karşılaşacakları kısıtlamalar ile bağlı olacaklar ve yönetim kurulunun vereceği izinlerde işlem yapabilmelerine olanak vermeyecektir. Keza icracı olan genel müdür yardımcıları için de yine genel müdürün vermiş olduğu görevlerin ifası sırasında da karar verme yetkisine sahip olduğu konularda bu hükümlerin kıyasen uygulanması söz konusu olabilecek ise de Bankacılık mevzuatı çok daha sıkı kurallar getirmiş ve TTK'nın 395/son fıkrasının Bank.K.' nun özel hükümlerini saklı tutulmuş olduğu dikkate alındığında

---

[718] **ÖZDAMAR**, Borçlanma Yasağı, s. 11.

[719] **ÖZDAMAR**, Borçlanma Yasağı, s. 12.

[720] **GÜNEY** s.213.

[721] *".. Yetki devrinin en önemli sonucu, yetkiyi devralan kimsenin organ vasfı kazanmasıdır."* **GÜNEY**, s. 89.

uygulamada bu tartışmanın etkisinin olmayacağı genel müdür yardımcılarına da genel müdür için yapılan açıklamaların uygulanabileceği söylenebilecektir.

5. Rekabet Etmeme Yükümlülüğü/ Rekabet Yasağı

"Rekabet" sözcüğü hukuki açıdan üç farklı kavramı ifade etmektedir. Bunlar; *"**rekabet sınırlandırmaları**, "**haksız rekabet**" ve "**rekabet yasağıdır**"*. Bu üç kavramın birbirinden farklı olmasının nedeni, hukuka aykırı davranış ve müdahalenin değişik görünümlerinden kaynaklanmalarıdır[722]. Rekabet kavramının bu farklılık ve çok anlamlılığı uygulamada çoğu zaman kafa karışıklığına neden olmaktadır. Burada konu edilen genel müdürün bizzat çalıştığı banka ile rekabet etmeme yükümlülüğüdür.

---

[722] Rekabet Sınırlaması: Rakip olması gereken şirketler birbirleri ile rekabet etmeyip, anlaşmak suretiyle, faaliyet gösterdikleri sektörde gizli olarak birlikte kararlar alıp hareket etmektedirler, "…*Pazarda arz ve talebin herhangi bir müdahale ya da kısıtlama olmaksızın oluşması, kaynakların etkin dağılımı, daha kaliteli mal veya hizmetin, daha ucuz fiyata sunulması, araştırma geliştirme faaliyetlerinin teşvik edilerek bunlara kaynak ayrılması ve küçük ve orta büyüklükte işletmelerin de pazarda yaşamlarını devam ettirebilmesi, nihayet bütün bunların sonucunda tüketicinin bu süreçten azami düzeyde fayda sağlamasını öngören bir yapının oluşması, rekabetten beklenen sonuçlardır".* "*….Rekabet Kanun'unun amacı, uygulanacak rekabet politikasının rekabet hukukunun hedefi, kaynakların etkin dağılımını sağlamak amacıyla, rekabetin bozulmadığı bir süreç oluşturmak ve bunu geliştirmek yönünde yapılacak düzenlemeler olmalıdır" s.39.* Detaylı bilgi için bkz. **ÖZ** AŞÇIOĞLU, Gamze; Avrupa Topluluğu Ve Türk Rekabet Hukukunda Hakim Durumun Kötüye Kullanılması, Rekabet Kurumu, Yayın No. 0051, Ankara 2000, https://www.rekabet.gov.tr/Dosya/akademik-calismalar/4-pdf (E.T.13.05.2023), s.38 (RH. Hakim Durum); Haksız Rekabet : Detaylı bilgi için bkz. **TEKİNALP**, Ünal; *Yeni Haksız Rekabet Hukukunda Amaç, İlke ve Üç Boyutluluk", Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü*, Prof. Dr. Seza Reisoğlu Armağanı, Ankara Aralık 2016 (Haksız Rekabet); **ÇELİK**, ŞEHİRALİ H. Feyzan; *6102 sayılı TTK m. 55.1.c Kapsamında "Başkalarının İş Ürünlerinden Yetkisiz Yararlanma",* Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü 60.yıl Armağanı, Ankara 2015, s.341-402;*"..Haksız rekabet, gayri kanuni rekabet başlığı altında, "bir tacirin, rakip ticarethanelerin müşterilerini kendisine çekmek maksadıyla ve hüsnüniyet kaidelerine aykırı olarak yaptığı veya kanun ile menedilmiş olan hareket ve muameleler1" olarak ve "haksız yarışım " olarak tanımlanmıştır… Genel olarak haksız rekabet, rekabet etme hakkını, objektif iyi niyet kurallarına aykırı bir şekilde kullanarak ticari faaliyette bulunmak, aldatıcı hareket veya hüsnüniyet kaidelerine aykırı sair suretlerle rekabetin suistimali ve bu yüzden bir kimsenin ticari işletmesi veya diğer iktisadi menfaatlerinin zarar görmesi veya böyle bir tehlikeye düşmesi olarak ifade edilmektedir. Haksız rekabet, rakipleri ezmek ve onları iktisadi faaliyet sahasından uzaklaştırmak maksadıyla hüsnüniyet kaidelerine aykırı olarak başvurulan yollar olarak da tanımlanmıştır..."* **ÖZ**, RH Hâkim Durum, s. 22.

Hukukumuzda "rekabeti bozan eylemlere" karşı gerçekleştirilen *rekabet sınırlamalarına ve haksız rekabete* ilişkin düzenlemelerin yanında kanunda öngörülen koşullarla rekabet edilen ile belirli bir "*hukuki ilişki içinde bulunan kişiler"* için de bu ilişkinin devam ettiği süre boyunca rekabet etme eylemi yasaklanmış "rekabet yasağı" getirilmiştir.[723] Bu kapsamda kritik görevlerde bulunan bu kişilerin görevleri nedeniyle çalıştıkları şirket ile ilgili öğrenmiş oldukları bazı bilgileri, kendi veya başkaları yararına kullanmalarını engellemeye yönelik olarak, güven ortamını korumak, sadakat yükümlülüğünü somutlaştırmak ve bu ilişkinin sağlıklı bir şekilde yürümesi için ticari düzeni sağlamaya yönelik olarak çalıştıkları sektörde iş yapmalarını yasaklayan düzenlemeler yapılmıştır[724]. Liberal ekonomi anlayışı serbest rekabet ilkesine dayanmakta ve Anayasanın 48. maddesi de bunu destekleyerek, herkesin dilediği alanda çalışma, sözleşme yapma ve özel teşebbüsler kurma özgürlüğüne sahip olduğunu ifade etmekte ise de belirli sıfatlara sahip kişilerin görevleri dolayısıyla edindikleri bilgileri kullanarak şirketi veya işletmeyi zarara uğratmaları ve rekabet etme haklarını başkalarının haklarına zarar verecek şekilde kullanmaları *rekabet yasağına* ilişkin yapılan düzenlemeler ile önlenmiştir. *Rekabet yasağı* rekabet hakkının kötüye kullanılmasını önlemeye yönelik olarak rekabet özgürlüğünün sınırlanması niteliğinde olup sınırları da kanunlarla çizilmiştir ve dar yorumlanmalıdır[725]. Rekabet yasağı başlıklı TTK m. 396'da başkan dahil yönetim kurulu üyelerinin anonim şirketin faaliyet alanına giren ticari iş türünden işlemleri kendi veya başkaları adına yapması yasaklandığı gibi aynı tür işlerle iştigal eden bir ortaklığa da sorumluluğu sınırsız nitelikte ortak olarak giremeyecekleri düzenlenmiştir. Anonim şirket yönetim kurulu üyelerinin sadakat borcu, rekabet yasağını da içine alan bir üst kavramdır ve yönetim kurulu üyelerinin ortaklık menfaatini gözetmeleri ve kendi çıkarlarıyla çatışsa dahi şirket menfaatine üstünlük

---

[723] **AYDIN**, Sema/**KAPLAN,** Hasan Ali; Bağlı Tacir Yardımcılarının Rekabet Yasağı, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C. XVIII, Y. 2014, Sayı. 3-4, s.165-203 https://webftp.gazi.edu.tr/hukuk/dergi/18_3-4_9.pdf (E.T. 10.05.2023) s.166; CAN, Ozan; Rekabet Yasağı ve Rekabet Sınırlandırmaları Hukuku İlişkisi, Rekabet Dergisi, S. 32, Ekim-Kasım-Aralık 2007, s.8 https://www.rekabet.gov.tr/Dosya/dergi/28-pdf (E.T. 10.05.2023) (Rekabet Yasağı).

[724] Detaylı bilgi için bkz. **AŞIK**, Pınar; "Anonim Şirketlerde Rekabet Yasağı (TTK m.396)", Ankara Barosu Dergisi, Cilt 75, S. 4, 2017, s.199 https://dergipark.org.tr/tr/pub/abd/issue/39341/463965#article_cite (E.T.07.03.2022).

[725] **AŞIK**, s.165-170.

tanımalarını ifade eder[726]. Yine Rekabet yasağı başlıklı TBK m. 444'de de fiil ehliyetine sahip olan işçinin, işverene karşı, hizmet sözleşmesinin sona ermesinden sonra yapabileceği rekabet yasağı sözleşmesine ilişkin düzenleme yapmıştır[727].

a. TTK m. 396 Yer Alan Rekabet Yasağı

aa. Rekabet Yasağının Kapsamı

Anonim şirketlerin -Bankaların- faaliyetleri ile ilgili olarak banka içindeki işleri, ilişkileri ürünleri, çalışanları kısacası bankanın sırlarına vâkıf olan bunları öğrenen ve öğrenebilecek olan yönetim kurulu üyelerinin[728] şirketle rekabet eden davranışları yasaklanmış olup, -bankanın- faaliyet konusuna giren ve uygulamada fiilen uğraştığı işler, ticarî nitelikteki faaliyetleri rekabet yasağı kapsamındadır. Şirketin iş sırları, geleceğe dönük plan ve stratejileri, çalışma yöntemi, müşteri çevresi ve ürünleri, iş potansiyeli gibi önemli bilgilere sahip yönetici veya ortakların, sıfatları dolayısıyla edindikleri bilgileri şirket aleyhine kullanarak kendileri veya üçüncü kişilere yarar sağlamaları, kendi menfaatlerini şirket menfaatlerine tercih etmek suretiyle şirkete zarar vermeleri rekabet yasağı düzenlemesi ile önlenmeye çalışılmıştır. Burada amaç rekabet özgürlüğünü sınırlamak değil, şirketin menfaatlerini işlerin bizzat içerisinde olması nedeniyle bilen yönetim kurulundan gelen tehlikelere karşı korumaktır[729]. Bir işlemin rekabet yasağı ihlali olması için yönetim kurulu üyesinin ve inceleme konumuz doğal yönetim kurulu üyesi olan genel müdürün yapacağı işin bankanın fiilen uğraştığı işletme

---

[726] **POROY**. / **TEKİNALP/ ÇAMOĞLU**, Ortaklıklar Hukuku, s.374 n.572.

[727] Rekabet yasağının sınırına ilişkin TBK m 445. 'de, rekabet yasağına aykırılığın sonuçları TBK m. 446.'da, sözleşmenin sona ermesi TBK m. 447.'de, ticari temsilciler, ticari vekiller veya diğer tacir yardımcılarına ilişkin olarak düzenlenen rekabet yasağı TBK m. 553.'de, adi ortaklıkta ortaklar arası sorumlulukta rekabet yasağı TBK km.626.'da düzenlenmiştir. Türk Ticaret Kanunu'nda ise m.123. 'de acentaler için rekabet yasağı anlaşması, TTK m. 230-231'de kollektif şirketlerde rekabet yasağı ve buna aykırılık, TTK m. 311 komandit şirketlerde, TTK m. 613, 626 limited şirketlerde TTK m. 396 'da anonim şirketlerde rekabet yasağını düzenlemiştir.

[728] " *..Rekabet yasağı, inançlı üye bakımından da geçerlidir….rekabet yasağı yönetim kurulu için geçerli olup, pay sahipleri rekabet yasağına tabi değildir. İnançlı yönetim kurulu üyesi de ancak menfaat sahibi hesabına, şirketle rekabet teşkil eden faaliyeti bizzat yürütmesi durumunda yasak konusu olur".,* **KORKUT**, İnançlı YK Üyeliği, s.187.

[729] **AŞIK**, s.166-167.

konusu kapsamında olması gereklidir. TTK m. 396 yönetim kurulu üyesine şirketin işletme konusuna giren ticari işlemleri yasaklamıştır. TTK m.396 özellikle yönetim kurulu üyelerini düzenlemiş özel bir hüküm olup[730] bu maddenin muhatabı da yönetim kurulu üyeleri olacaktır. Ticari nitelikte olmayan işlemler ise yasak kapsamında olmayacaktır. Bankanın ticari nitelikte işlemleri finansal işlemler ve bankacılık işlemleri[731] olmakla rekabet yasağının kapsamı da bunlar olacaktır. Örneğin genel müdüre ait bir faktöring şirketinin bulunması bu yasak kapsamı içerisinde değerlendirilebilecektir.

TTK m. 396 da yer alan rekabet yasağı açıkça yazılı olduğu üzere yönetim kurulu üyeleri için söz konusu olup yönetim kurulu üyesi dışında diğer çalışanlar için ise sadakat yükümlülüğü ilkesi ve TBK'da yer alan hizmet sözleşmelerinde işçinin özen ve sadakat yükümlülüğü ve ticari temsilciler, ticari vekiller veya diğer tacir yardımcılarına ilişkin olarak düzenlenen rekabet yasağı hükümleri uygulama alanı bulabilecektir.

bb. Görevin Devamı Sırasında Rekabet Yasağı

TTK m. 396'ya göre Bankanın doğal yönetim kurulu üyesi olan genel müdürün, genel kurulun iznini almaksızın, şirketin işletme konusuna giren ticari iş türünden bir işlemi kendi veya başkası hesabına yapamayacağı gibi, aynı tür ticari işlerle uğraşan bir şirkete sorumluluğu sınırsız ortak sıfatıyla da giremez[732]. TTK m. 396 göre bu yasak emredici nitelikte olmadığı için genel kurul kararı ile önceden izin ya da sonradan icazet verilerek

---

[730] Yönetim kurulu üyesinin bu sıfatının kalkması rekabet yasağını da sona erdirecektir. **POROY**/ **TEKİNALP**/ **ÇAMOĞLU,** Ortaklıklar Hukuku, s.374, n.573b; **GÜNEY**, s.241 dipnot.615: Yarg.11.HD., T. 04.10.2012, 11204/15168 K.

[731] "*Bankacılık İşlemleri: Avrupa Birliği bankacılık kuralları koordinasyon 2. Tüzüğün II.No.lu ekinde (89/299/EWG) 14 kalem halinde bankacılık işlemleri tek tek sayılmıştır."* Detaylı bilgi Bkz. **YÜKSEL**, A. Sait, **YÜKSEL**, Aslı, **YÜKSEL**, Ülkü; (Bankacılık), Bankacılık Hukuku ve İşletmesi, Beta, 10.Bası, İstanbul 2004 s.5 vd. (Bankacılık).

[732] Yukarıda "Birinci Bölüm, IV-B-1. "Üst Düzey Yönetim Tanımı İçinde Yer Alan Yöneticiler, a. Banka Genel Müdür", başlığı altında açıklandığı üzere: 5411 sayılı Bankacılık Kanunu'nun 25 inci maddesinin 6 ncı fıkrası, 6111 sayılı Kanun'la değişmeden önce banka genel müdür ve genel müdür yardımcılarının bankanın konsolide denetime tabi ortaklıkları dışında başka bir ticari kuruluşta tam veya yarı zamanlı olarak görev alması yasaklanmış iken bu değişiklik ile çalışabilmelerine (rekabet etmeme yükümlülüğü ayrık) yasal bir engel kalmamıştır ancak tabii ki çalıştığı bankanın başka bir iş yerinde ya da serbest olarak çalışmasını sözleşme ile engellemesi mümkündür.

kaldırılabilecektir. *Kanuni rekabet yasağı,* ilgili sözleşme – vekalet ya da hizmet sözleşme- süresi ile sınırlı olup bu sözleşmenin sona ermesi ile kendiliğinden ortadan kalkmaktadır. Anonim şirketlerde rekabet yasağı m. 396'da yönetim kurulu üyeleri bakımından getirilmiş ve yasağın genel kurul kararıyla kaldırılabileceği açıkça hükme bağlanmıştır. Bankalarda anonim şirket şeklinde kurulmak ve çalışmak zorunda olduklarından yönetim kurulu doğal üyesi olan genel müdür içinde Türk Ticaret Kanunu'nda yer alan anonim şirketler için düzenlenmiş olan m.396 hükmü dikkate alınabilecektir. Bu hüküm emredici nitelikte olmayıp maddenin lafzı ve düzenlemesine bakıldığında işbu yasağı kaldırmaya yetkili organın genel kurul olduğu söylenebilecektir[733]. Rekabet yasağı süre bakımından da sınırsız değildir. Yasağın kaynağı olan unvanın/işin kazanılmasıyla başlar ve bunun kaybedilmesiyle sona erer, yani o şirkette çalışıldığı süre boyunca kanunen rekabet yasağı söz konusu olacaktır. Ancak çalıştığı süre içerisinde planlanmış veya başlamış olan rekabet yasağı kapsamındaki birtakım eylemler söz konusu ise yani çalıştığı sırada rekabete ilişkin işlemlere girişilmiş ve o işyerinden ayrıldıktan kısa bir süre sonra bu faaliyete başlanmış olması halinde yasağın kapsamı içerisinde kabul edilmelidir[734].

Rekabet yasağına aykırılık halinde, banka genel müdüründen bu işlemin şirketin ad ve hesabına yapılmamış olmasından doğan kâr kaybını ya da fiili zararını tazminat olarak talep edebilir[735]. TTK m. 396'ya göre banka genel müdürden tazminat talep etmek yerine, yasağa aykırı hareketi ile yaptığı işlemin banka adına yapılmış sayılmasını ya da üçüncü kişiler hesabına yapılan sözleşmelerden doğan menfaatlerin şirkete temlik edilmesini talep edebilir[736].TTK m. 396/1'de sayılan müeyyidelerin dışında genel müdürün benzer

---

[733] **GÜNEY**, s.241.

[734] "*Diğer bir anlatımla, tohumları görev dönemi içinde atılmış ve üyelikten ayrıldıktan kısa bir süre sonra hayata geçirilmiş eylemler TTK m. 396 yasağın kapsamı içinde kabul edilmelidir."* **POROY / TEKİNALP/ ÇAMOĞLU,** Ortaklıklar Hukuku, s.375 (N.573c).

[735] **POROY/ TEKİNALP/ ÇAMOĞLU;** Ortaklıklar Hukuku, s.375, N575; **AŞIK**, s. 191.vd.

[736] "Tazminat *talebi, İştirak hakkı, Menfaatin terki talebi",* **FRANKO** Nisim; Ticaret Şirketlerinde Rekabet Memnuiyeti, *Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi*, Cilt: 13, Sayı:1, Haziran 1985, s. 53, https://ezproxy.iku.edu.tr:3066/article/6282# (E.T. 13.05.2023) "*Bu yaptırımın uygulanabilmesi için, yasak konusu işlemin üye tarafından "üçüncü kişi hesabına" yapılmış olması gerekir. Bu kapsamda üyenin üçüncü kişiler adına ve hesabına (ör. rakip şirketin organı, ticari mümessili veya vekili sıfatıyla) yaptığı sözleşmeler ile kendi adına ve üçüncü kişiler hesabına (ör. komisyoncu sıfatıyla) yaptığı sözleşmelerden elde edilen menfaatlerin şirkete verilmesi talep edilebilir... Üyenin başkası hesabına*

konularda faaliyeti olan bir şirkete sınırsız sorumlu ortak veya yönetici olarak katılmış olması durumunda genel müdürün katıldığı şirketten ayrılmasının istenmesi mümkündür. Genel müdür esas sözleşmeyle dahi atanmış olsa gündemde ilgili maddenin bulunması kaydıyla veya gündemde bulunmasa bile haklı bir nedenin varlığı halinde genel kurul kararıyla her zaman azledilmeleri de mümkündür. Tüm bunların dışında bankanın genel müdürü ile yaptığı hizmet sözleşmesine rekabet yasağına aykırılık halinde cezai şart ödeneceği de kararlaştırılabilir[737].

TTK m. 396/3'te zamanaşımı süresi öğrenmeden itibaren üç ay ve her hâlükârda bir yıl olarak düzenlenmiştir. "Sürenin başlangıcı ile ilgili olarak kanunun ifadesinde yer alan "diğer üyelerin öğrendiği tarihten" ifadesinin, tüm üyelerin öğrenmesini mi yoksa yasağa aykırılığın birisi tarafından öğrenilmesini mi kastettiği öğretide tartışma konusu olmuş ise de, üç ay gibi kısa bir sürenin zamanaşımına neden olacağının kabulü şirket menfaatine uygun düşmeyeceği, kanunun lafzına uygun olarak tüm yönetim kurulu üyelerinin öğrenmesinin gerekli olduğunu söylemek daha açıklanabilir olacaktır kaldı ki zaten her hâlükârda zamanaşımı süresi bir yıl gibi makul bir süredir[738].

cc. Görevin Sona Ermesinden Sonra Rekabet Yasağı

Kanuni rekabet yasağı süre bakımından sınırsız olmayıp. Türk Ticaret Kanunu' nda düzenlenmiş olan belirli statüye bağlı olarak geçerli olduğu için, -vekalet veya hizmet-sözleşme ilişkisi[739] sona erdikten sonra da yasağın devam etmesinin isteniyor olması durumunda *sözleşmesel rekabet yasağı* gündeme gelecektir[740]. Tarafların iradesiyle rekabet yasağının kararlaştırıldığı *sözleşmesel rekabet yasağı, -vekalet veya hizmet-*sözleşme ilişkisinden sonra geçerli olmak üzere -vekalet veya hizmet-sözleşmesinin

---

yapmış olduğu sözleşmeden mutlaka bir menfaat elde etmesi gerekir. Ancak menfaat henüz elde edilmemişse, üyenin o menfaat üzerindeki talep haklarının devri de istenebilir" **AŞIK**, s.191-194.

[737] **AŞIK**, s.194.

[738] **AŞIK**, Pınar, s.197-198; *"... hakkı kullanmakla yetkili üyeler birden çoksa, üç aylık zaman aşımı yasağı çiğnendiğini, diğer bütün üyelerin öğrendiği tarihten başlar. Konu yönetim kurulunun gündemine gelmişse, yönetim kurulunun toplantı günü öğrenme tarihidir..."* **ÇAMOĞLU**, Sorumluluk, s.106,107; **POROY/ TEKİNALP/ ÇAMOĞLU**, Ortaklıklar Hukuku, s.376 (N.576).

[739] Yönetim kurulu üyeleri için vekalet, genel müdür için hizmet sözleşmesi söz konusu olduğuna ilişkin açıklama için Bkz. "Birinci Bölümde IV- B-1.a-ee'de "Genel Müdür için Banka ile Yapılan Anlaşmanın Hukuki Niteliği" başlığı.

[740] **CAN**, Rekabet Yasağı, s.15.

devamında bir kayıt olarak ya da bu sözleşme ilişkisi sona erdikten sonra yapılacak olan bağımsız bir sözleşme ile düzenlenebilecektir[741]. Uygulamada banka genel müdürü hem yönetim kurulu üyesi olarak hem de hizmet akdi ile çalışan üst düzey yönetici olarak rekabet yasağına tabi olup, banka ile arasında yapılan sözleşmede rekabet etmeyeceğini bankadan ayrıldıktan sonra da belli bir süre bankacılık sektöründe çalışmayacağını taahhüt etmektedir; ancak bu süre boyunca çalışmamasının karşılığı da banka tarafından ödenmelidir. Genel müdürün banka içerisinde hem uzun vadeli plan ve stratejileri bildiği hem banka müşterilerine hem de çalışanlara ilişkin son derece kapsamlı bilgi sahibi olduğu dikkate alındığında işten ayrıldıktan sonra belli bir süre finans sektöründe çalışmaması şartı getirilmesi[742] makul görülmektedir. Rekabet yasağı sadece bankada çalışmamaya ilişkin değil factoring, leasing gibi tüm finans sektörü için getirilmektedir. Uygulamada genel müdür ile imzalanan hizmet sözleşmesinde genellikle rekabet etmemeye ilişkin de hüküm bulunmakta olup hangi işlerin rekabet yasağı kapsamında olduğu ve yapamayacağı açıkça yazılmaktadır. Genel müdür banka ile yaptığı anlaşma ile Türkiye Cumhuriyeti dahilindeki banka ile aynı alandaki başka bir banka veya finansal kuruluşu için çalışmamayı taahhüt etmekte "aynı alandaki" terimini bankalar, finansal kiralama şirketleri, faktöring şirketleri, konut finansmanı şirketleri, tüketici finansmanı şirketleri, menkul kıymet aracılığı yapan kuruluşlar ve sigorta şirketleri ile sınırlandırmaktadır. Genel müdür Bankacılık Kanunu ve yürürlükteki mevzuatta yer alan müşteri sırrının gizliliğine ilişkin hükümler saklı kalmak kaydıyla çalıştığı süre boyunca gizli ve hassas bilgilere gizlilik çerçevesinde ve müşteriler personel ve diğer üçüncü şahıslar ile değerli kişisel ilişkiler oluşturacağını muhafaza edeceğini ve geliştireceğini ve bankadan ayrıldıktan sonraki makul bir süre boyunca bu tür bilgi ve ilişkilerden rahatça faydalanmasının kendisi açısından adil olmayacağını ikrar ederek istihdamın feshinden sonraki altı ay ya da bir yıl boyunca bankanın açık rızası olmaksızın üçüncü şahıslar nezdinde ya da bizzat kendisi tarafından kurulacak bir finansal şirket vasıtasıyla

---

[741] **CAN**, Rekabet Yasağı, s.15; "*Filhakika; kanuni rekabet memnuiyeti, şerikin şirketten ayrılması ile, kendiliğinden sona erer. Halbuki; şirket bakımından, asıl şerikin şirketten ayrıldıktan sonra, kendisi ile rekabet etmemesi mühimdir. Bunun için tatbikatta, şerikin şirketten ayrıldıktan sonra, şirketle rekabet etmemesini teminen, akdi bir rekabet memnuiyeti ihdas edilmek yoluna gidilmiştir…Bu rekabet memnuiyeti, şirket statüsü ile tesis olunabileceği gibi ayrı bir mukavele mevzuu da teşkil edebilir.*" **FRANKO**, s. 19-64; **AŞIK**, Pınar, s.170.

[742] Uygulamada bu süre genellikle 6 ay ile 1 yıldır.

çalışmayacağını, öğrenmiş olduğu bilgileri banka aleyhine kullanmayacağını, banka personelini yeni başlayacağı şirkete almaya çalışmayacağını taahhüt edebilecektir. Genel Müdürün taahhüt ettiği rekabet etmeme süresi boyunca banka tarafından tazmin edilmesi hayatına devam edebilmesi için gerekli olup çalışmadan geçen her ay için kendisine ödeme yapılacaktır[743]. Banka söz konusu rekabet etmeme süresini anlaşmada ne süre ile belirlemiş olursa olsun kısaltma hakkını saklı tutabilir ki bu durumda artık genel müdüre bir ödeme yapmasına gerek kalmayacaktır. Genel müdürün rekabet anlaşmasına aykırı davranması halinde de kendisine ödenen tutar tazminat olarak geri alınabileceği gibi ayrıca bu tutar kadar bir ceza şart da öngörebilecektir.

Rekabet yasağına ilişkin olarak çıkacak uyuşmazlıklarda hangi mahkemenin görevli olacağına ilişkin Yargıtay kararlarında farklılıklar ve görüş ayrılıkları bulunmakta olup; 7036 sayılı İMK'nın[744] yürürlüğünden önce görev yönünden değerlendirme yapan Yarg. HGK 2008 ve 2011'de *"...dava konusu rekabet yasağının dayanağı, işçinin hizmet akdinden kaynaklanan sadakat borcundan kaynaklanmakta olup, hizmet akdinden kaynaklanan uyuşmazlıklarda görevli mahkeme iş mahkemesidir.*[745]*"* demekte iken 2012'de *"...İş akdinin devamı sırasında işçinin sadakat borcundan kaynaklanan rekabet etmeme yasağına aykırılık halinde, bu tür davalara bakmakla görevli mahkeme iş mahkemesidir. İş akdinin sona ermesinden sonra rekabet yasağına aykırı hareket edilmesi halinde ise, buna dayalı olarak açılacak dava niteliği itibariyle 818 Sayılı BK' nun 348. maddesi kapsamına girmekle ve bu kapsamdaki davalar TTK'nun 4/1-3 maddesinin açık hükmü karşısında tarafların sıfatına bakılmaksızın mutlak ticari davalardan olmakla, bu tür davaların ticaret mahkemesinde incelenip karara bağlanması gerekir...*[746]*"* demek suretiyle görüş değiştirmiştir. Yarg. 9. HD'de Yarg. HGK'nun son dönemde verdiği kararlarda olduğu gibi ticaret mahkemelerinin görevli olduğunu belirtirken, "*Hizmet sözleşmesinin sona ermesinden sonra gerçekleşen rekabet yasağına aykırılığı düzenleyen 818 S.K. m. 348. kapsamında değerlendirilmesi gereken uyuşmazlıklara dair davaların 6762 Sayılı Türk Ticaret Kanunu`nun 4/1-3. maddesi gereğince mutlak ticari dava niteliği taşıdığı ve mutlak ticari davaların görülme yerinin*

---

[743] Örneğin istihdamının son yılı sırasında ödenmekte olan aylık maaşı ve bir önceki yıl hak ettiği hedef değişken prim her ay maaşına eklenerek ödenecektir.

[744] RG. 25.10.2017, S.30221.

[745] Yarg. HGK. T.22.09.2008, 9-517/566 ve T. 21.09.2011, 9-508/545.

[746] Yarg. HGK. T. 29.02.2012, 11-781/109 ve T. 27.02.2013, 9-854/292.

ise, açık biçimde ticaret mahkemeleri olduğu belirtilmiştir. Açıklanan nedenlerle, mahkemece mutlak şekilde ticaret mahkemelerinin görevine giren davada görevsizlik kararı verilmesi gerekirken işin esasına girilerek hüküm kurulması hatalıdır[747].", Yarg. 11 HD iş akdinin devamı sırasında ve iş akdinin sona ermesi sonrasında rekabet yasağına aykırı davranışı ayırarak incelemiş olup: "*...İş akdinin devamı sırasında işçinin sadakat borcundan kaynaklanan rekabet etmeme yasağına aykırılık halinde, bu tür davalara bakmakla görevli mahkeme iş mahkemesidir. İş akdinin sona ermesinden sonra rekabet yasağına aykırı hareket edilmesi halinde ise, buna dayalı olarak açılacak dava niteliği itibariyle 6098 sayılı TBK'nın 444. maddesi kapsamına girmekle ve bu kapsamdaki davalar TTK'nın 4/1-3 maddesinin açık hükmü karşısında tarafların sıfatına bakılmaksızın mutlak ticari davalardan olup, bu tür davalar ticaret mahkemelerinde incelenip karara bağlanır*[748]." açıklaması ile karar vermiştir. 7036 sayılı İMK'nın yürürlüğe girmesinden sonra ise İMK'nın m. 5/1 ile TTK m. 4/1-c 'nin birbiri ile çatışan ifadeleri nedeniyle yargıda görev konusunda ihtilaf oluşmuştur. Yarg. 9 HD 01.06.2021 tarihli kararında[749] hizmet ilişkisinin bitiminden sonraki dönemde gerçekleşen rekabet yasağından doğan ihtilafların da iş mahkemesinde görülmesi gerektiğine karar vermişken Yarg. 11 HD TBK m. 444-447'nin uygulanmasından doğan uyuşmazlıklara TTK m. 4/1-c ve m. 5 hükmünün uygulanması suretiyle ticaret mahkemelerinin görevli olacağına karar vermiştir[750] .

---

[747] Yarg.9 HD, T.30.04.2013, 8669/12931, T.12.11.2013, 9107/28992, T.03.06.2014, 25286/17992.

[748] Yarg. 11.HD. T. 25.01.2011, 12088/718, T. 25.06.2013, 18643/13305, T. 10.11.2014, 10834/17252, T. 17.10.2016,10595/8147.

[749] Yarg. 9 HD, T. 01.06.2021, 3076/9789.

[750] **PENDİNÇER**, Tamer/**TOPRAKKAYA**, İrem; Yargıtay 11 Hukuk Dairesi Kararını Verdi: Rekabet Yasağından Doğan Uyuşmazlıklarda Görevli Mahkeme Asliye Ticaret Mahkemeleridir , Lexpera Blog Yeni Nesil Hukuk Bilgi Sistemi, 22.02.2022, Yargıtay 11. Hukuk Dairesi Kararını Verdi: Rekabet Yasağından Doğan Uyuşmazlıklarda Görevli Mahkeme Asliye Ticaret Mahkemeleridir (lexpera.com.tr) (E.T. 09.01.2024).

İki daire arasındaki görev uyuşmazlığı ile ilgili olarak 2247 sayılı Uyuşmazlık Mahkemesinin Kuruluş ve İşleyişi Hakkında Kanun (RG. T. 22.06.1979, S. 16674) hükümleri kapsamında Uyuşmazlık Mahkemesinden verilecek kararın izlenmesi uygun olacaktır.

b. TBK m. 444 ve 553'de Yer Alan Rekabet Yasağı

TTK m. 396 yönetim kurulu üyelerinin rekabet yasağını düzenlerken, TBK'da da rekabet yasağına ilişkin "Hizmet Sözleşmeleri" ve "Ticari Temsilciler, Ticari Vekiller ve Diğer Tacir Yardımcıları" bölümleri altında başkaca birtakım düzenlemeler de yer almaktadır.

aa. Hizmet Sözleşmesi ile Çalışanlar İçin Rekabet Yasağı

Hizmet Sözleşmelerine ilişkin düzenlemeler TBK'da m. 393-447 arasında yer almaktadır. Hizmet sözleşmeleri kapsamında Rekabet yasağına ilişkin; işçinin borçlarından özen ve sadakat borcunu düzenleyen TBK m. 396/3'te "*İşçi, hizmet ilişkisi devam ettiği sürece, sadakat borcuna aykırı olarak bir ücret karşılığında üçüncü kişiye hizmette bulunamaz ve özellikle kendi işvereni ile rekabete girişemez*" hükmü yer almaktadır[751]. TBK'da işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle

---

[751] Hizmet Sözleşmesi başlığı altında TBK. m.444, 445, 446, 447 ile Rekabet yasağı, sınırları, müeyyidesi ve sona ermesi düzenlenmiştir. TBK'da Rekabet yasağı sözleşmesi, hizmet sözleşmesinin tarafı olan çalışanın iş sözleşmesi sona erdikten sonra, belirli bir yer, zaman ve işin türüyle sınırlı olacak şekilde işverenine rakip bir işletme açmayacağını veya rakip bir işletmede çalışmayacağını ya da böyle bir işletmeyle başka bir menfaat ilişkisi içinde bulunmayacağını taahhüt ettiği sözleşmedir. Rekabet yasağı sözleşmesi hem işverenin haklı menfaatlerini korumalı hem de çalışanın çalışma özgürlüğüne zarar vermemeli, dolayısı ile her iki tarafında çıkarlarına zarar vermeyecek adil bir denge kurulmalıdır, bunun içinde rekabet yasağı sözleşmesinin belirli sınırlamalara tabi tutulması gereklidir. Rekabet yasağı sözleşmesi iş sözleşmesi içerisinde rekabet yasağına ilişkin şartları içeren bir madde ile ya da ayrı bir sözleşme kararlaştırılabilir TBK'u m. 445'de rekabet yasağı sözleşmesinin süresinin özel durumlar ve koşullar dışında iki yılı aşamayacağına ilişkin bir hükme yer verilmiştir. TBK m. 444 dikkate alınarak **Süre, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihte başlayacaktır**. **Rekabet yasağı süresi en fazla 2 yıl olmakla birlikte Kanun metninden özel durumlarda bu sürenin uzayabileceği anlaşılmaktadır**. Doktrinde özel durumlara örnek olarak, işçinin üst düzey yönetici olması, işyerindeki uzmanlığı, işverenin üretimle ilgili teknik iş sırları hakkında kapsamlı bilgiye sahip nitelikli uzman olması durumları gösterilmektedir. Yarg. 9. HD, 6.7.1999, 8262/12073. Aynı yönde Yarg. 9.HD, 2.12.2010, 41875/35558" bankada hizmet akdi ile çalışan bir kişiler ile ilgili verdiği kararlarda *"Türkiye'de ki tüm bankalarda çalışmamayı kabul ve taahhüt eder" biçimindeki düzenleme iki yıl süre ile sınırlı olarak getirilmiş ise de Türkiye'deki tüm bankaları kapsaması bakımından mahal ve banka açısından bir sınır söz konusu olmadığı için davacı bankacının geleceği bakımından ağır sonuçları beraberinde getirecek bir düzenleme olarak kabul edilmelidir. Rekabet yasağının bu yönden geçersiz sayılarak sonuca gidilmesi gerekirken yazılı şekilde davanın reddedilmesi hatalı ise de sonucu itibariyle doğru olan kararın yukarıda belirtilen gerekçeyle*

iş yapmayı ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği hizmet sözleşmelerinde TBK. 444 ve 445'te yer alan Fiil ehliyetine sahip olan işçinin, işverene karşı, sözleşmenin sona ermesinden sonra herhangi bir biçimde onunla rekabet etmekten, özellikle kendi hesabına rakip bir işletme açmaktan, başka bir rakip işletmede çalışmaktan veya bunların dışında, rakip işletmeyle başka türden bir menfaat ilişkisine girişmekten kaçınmayı yazılı olarak üstlenebileceği ancak rekabet yasağında işçinin ekonomik geleceğini hakkaniyete aykırı olarak tehlikeye düşürecek biçimde yer, zaman ve işlerin türü bakımından uygun olmayan sınırlamalar içeremeyeceği, yapılacak anlaşmanın da özel durum ve koşullar dışında iki yılı aşamayacağı düzenlenmiştir. Genel müdür 'ün hizmet sözleşmesi ile çalıştığı dikkate alınarak Türk Ticaret Kanunu'nda bu konuda bir hüküm bulunmaması nedeniyle TBK'daki bu hükmün kıyasen uygulanması mümkündür[752].

bb. Ticari Temsilciler, Ticari Vekil ve Diğer Tacir Yardımcısı Olarak Çalışanlar İçin Rekabet Yasağı

Ticari Temsilciler, Ticari Vekiller ve Diğer Tacir Yardımcıları 'na ilişkin düzenlemeler TBK m. 547-554 arasında yer almaktadır.[753]. Rekabet yasağı ile ilgili

---

onanması gerekmiştir". demiştir. **BASKAN**, Esra, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi", Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi, 2(2), 2012, s.117, s.120-121 ve Dipnot 29 https://dergipark.org.tr/tr/pub/hacettepehdf/issue/44819/557475 (E.T. 23.07.2023).

[752] Hizmet sözleşmesi ile çalışan aynı zamanda Ticarî vekil ise TBK m. 444' vd. de düzenlenen rekabet yasağı hükümleri uygulama alanı bulacaktır

[753]"*...bağlı tacir yardımcılarına ilişkin hükümlerin Ticaret Kanunu kapsamında değerlendirilmesi gerekmektedir. Ancak konunun sadece temsil ilişkisiyle bağlantılı ele alınmaması da bir zorunluluktur. Yukarıda da belirtildiği gibi tacir ve tacir yardımcısı arasındaki iç ilişkinin de düzenleme altına alınması gerekmektedir. Kanaatimizce ticari hayatın ihtiyaçlarına bağlı olarak ortaya çıkan bir kuruma, doğrudan doğruya ticari nitelik göstermeyen hükümlerin uygulanması birçok sorunu beraberinde getirecektir……. Kanaatimizce ticari temsilciye ilişkin hükümlerin Türk Ticaret Kanunu'nda düzenleme altına alınması gerekirdi. Her iki kanunun da ele alındığı ve yenilendiği dönemde, belirtilen aksaklığın giderilmesi doğru olurdu. Düzenlemenin Türk Ticaret Kanunu kapsamında yapılmasının bir diğer faydası, terim birliği olarak ortaya çıkacaktır. Gerçekten ticari temsilci ve mümessil terimlerine ilişkin ortaya çıkan sorunlar, kurumun Türk Ticaret Kanunu kapsamında düzenlenmesi sonucu ortadan kaldırılabilecektir. Son olarak taraflar arasındaki iç ilişkiye dair temel düzenlemelerin de hüküm altına*

olarak BK m. 553'te bir işletme sahibinin hizmetinde bulunan ve o işletmenin bütün işlerini yöneten ticari temsilciler, ticari vekiller veya tacir yardımcılarının, işletmenin yaptığı türden bir işi doğrudan doğruya veya dolaylı olarak**,** kendilerinin ya da bir üçüncü kişinin hesabına yapamayacakları gibi**,** kendi hesaplarına bu tür işlemleri üçüncü kişilere de yaptıramayacakları, bunun tek istisnasının işletme sahibinin bu duruma izin vermesi olduğu şekilde Türk Ticaret Kanunu'ndaki düzenlemeye benzer bir düzenleme[754] yer almaktadır. Öğretide, genel yetkili ticarî vekiller, ticarî işletme sahibi ile arasındaki ilişkinin türü fark etmeksizin, rekabet yasağına tabi iken; sınırlı yetkili ticarî vekiller, ticarî işletme sahibi ile arasında ancak bir hizmet sözleşmesi var ise rekabet yasağına tabidirler[755]. Ticari vekilin ne süre ile rekabet yasağına tabi olduğu maddede yer almamakla beraber bu sıfatının devam ettiği sürece yükümlü olduğu, ticari vekil sıfatının sona ermesi halinde de rekabet yasağının devam etmesi isteniyor ise tarafların bir rekabet sözleşmesi yapması gerekmektedir[756].

TBK'da yer alan rekabet yasağı Türk Ticaret Kanunu'nda yer alan yasağa göre daha dar kapsamlıdır zira ticari temsilcinin ticaret şirketine "ortak olmasını" yasak kapsamına almamıştır, ancak buna rağmen bu tacir yardımcıları rekabet yasağına giren bir işlemi,

---

alınmasıyla, birçok konuda belirsizlik giderilebilecektir…". **DEMİRKAPI**, Ertan; 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun Ticari Temsilciye İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: 12, Özel S., 2010, s.795-872 (Basım Yılı: 2012) https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/756730 (E.T.15.05.2023) s.807-811(Ticari Temsilci).

[754] "*TBK'nın 553. maddesinde tacir yardımcıları için getirilen rekabet yasağı TTK m. 396'ya göre daha dar kapsamlı bir yasaktır. Madde hükmü "ortak olmayı" yasak kapsamına almamıştır. Üyeler ile yönetim ve temsilin devredildiği üçüncü kişiler bakımından rekabet yasağı yönünden ayrım yapılması için bir neden yoktur. Zira TTK m. 369'da yönetimle görevli üçüncü kişiler de tıpkı yönetim kurulu üyeleri gibi sadakat (bağlılık) yükümlülüğüne tabi kılınmıştır* "**AŞIK**, s.175-179.

[755]Detaylı açıklama için: **DOĞAN**, Korucuoğlu Özlem; "Ticari Vekil ve Ticari Vekilin Kanundan Doğan Rekabet Etmeme Yükümlülüğü", Artvin Çoruh Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi, Yıl 2017, Cilt 3, S.1, s.16, https://dergipark.org.tr/tr/pub/acusbd/issue/30639/318031 (E.T.07.03.2023).

[756] "*Ticarî vekilin rekabet etmeme yükümlülüğünü ihlal etmesi halinde, şirketin taleplerine uygulanacak zamanaşımı süresine ilişkin özel bir düzenleme bulunmamakla beraber TBK m. 72 de yer alan haksız fiile ilişkin 2 ve 10 yıllık sürelerin uygulanabileceği ya da genel zamanaşımı sürelerine tabi olacağı tartışması yapılmakla birlikte TBK m.146 gereği 10 yıllık zamanaşımının uygulanması gerektiği iddia edilmektedir".* **DOĞAN** K.Ö s.19,21.

şirketin temsile yetkili ortağı veya yönetim kurulu üyesi veya şirket müdürü sıfatıyla yapamaz[757].

cc. Genel Müdüre Uygulanacak Hükümler Açısından Değerlendirme

Rekabet yasağına ilişkin olarak banka genel müdür için TTK hükümleri mi yoksa TBK hükümleri mi uygulama alanı bulacaktır: Genel müdür aynı zamanda kanun gereği yönetim kurulu üyesi olmakla ve rekabet yasağı konusunda TTK m. 396 özel hüküm niteliğinde bulunmakla TTK hükümleri öncelikle uygulanacaktır[758]. Genel müdürün görevinin sona ermesi halinde de rekabet yasağına tabi tutulması için rekabet yasağı sözleşmesi yapılmasının ve uzmanlık alanı finans sektörü olduğu için başka bir sektörde iş bulması zor olacağından, finans sektöründe de bir süre çalışması istenmiyorsa çalışmadığı süre boyunca anlaşmada yer alacak şekilde ücret ve yan haklarının ödenmesinin gerekli olacağı, ve bu konuda çıkabilecek her türlü ihtilafın dürüstlük ve iyi niyet kuralı çerçevesinde çözülmesinin uygun olacağı söylenebilecektir.

Bankacılık Kanunu gereği her ne kadar mümkün olmasa da bir an için genel müdürün yönetim kurulu üyesi olmadığı varsayılsa dahi, yönetim ve temsilin devredildiği üçüncü kişiler bakımından da rekabet yasağı yönünden bir ayrım yapılmasına gerek olmadığı zira TTK m. 369'da yönetimle görevli üçüncü kişilerin de tıpkı yönetim kurulu üyeleri gibi sadakat (bağlılık) yükümlülüğüne tabi kılındığı kaldı ki Türk Ticaret Kanunu 'nda yer alan rekabet yasağı hükümlerine tabi olmasa bile TBK 'da yer alan rekabet yasağı hükümlerine tabi olacağı söylenebilecektir[759].

---

[757] **KIRCA,** Ticari Mümessil, s.174-175; "*Bu sebeple, ticari mümessile getirilen rekabet yasağı, Türk Ticaret Kanunu'nda öngörülen diğer rekabet yasaklarına nazaran (bkz. TTK 172,335,547) daha dar kapsamlıdır. Çünkü BK 455, yanlızca "iş yapmayı" kapsamakta, "ortak olma" yı öngörmemektedir…"* **KIRCA,** Ticari Mümessil, s.175, dipnot:19.

[758] **AŞIK**, s. 197.

[759] *"Kanun'da idare meclisi azalarını rekabet memnuniyetine tabi tutulmalarının sebebi, idare meclisi azalarını vazifeleri icab, şirketin bütün muamelelerine ve sırlarına vakıf olacak durumda olmaları ve bundan dolayı şirket menfaatini ihlal edebilecek imkânı haiz olmalarındandır…. Anonim şirketlerde, rekabet memnuiyeti bakımından her ne kadar, idare meclisi azaları için mevzu bahsedilmiş ise de; bir fikre göre aynı Kanun'un 319 maddesine göre, kendisine idare ve temsil selâmeti verilmiş olan murahhas müdürler de, bu memnuniyetin şümulüne girerler… kanaatimizce rekabet memnuniyetinin dar tefsiri meselesi bunun maddiyatı ile alakalıdır. Başka bir tabirle kanun hangi fiil ve davranışların rekabet memnuniyetini teşkil ettiğini kabul etmişse, bunların dışına çıkmamaktadır. Yoksa, kanunda gösterilen*

dd. Genel Müdür Yardımcıları/Dengi Unvanlara Uygulanacak Hükümler Açısından Değerlendirme

Rekabet yasağına ilişkin olarak da keza her ne kadar genel müdür yardımcılığı, genel müdürden farklı olarak tüm bankanın değil sadece iş bölümü gereği sorumlu olduğu işkolunun yönetimi ile ilgiliyse de hem başında olduğu işkoluna hem de üst düzey yönetici olarak bankanın başkaca iş kollarına ait bilgilere ulaşımının mümkün ve kolay olacağı düşünüldüğünde rekabete ilişkin kısıtlamalara tabi olacağı doğaldır. Bu konuda genel müdür için yer alan kısıtlamalar genel müdür yardımcıları için de söz konusu olacaktır. Ancak TTK m.396 açıkça yönetim kurulu üyeleri için düzenlenmiş olmakla genel müdür yardımcıları için TBK m.553'te yer alan rekabet yasağı hükümleri uygulama alanı bulacaktır[760]. Uygulamada genel müdür yardımcılarının bankadaki görevlerinden ayrılmalarından sonra belli bir süre beklemelerine gerek olmaksızın başka bankalarda çalışmaya başladıkları sıkça görülmektedir. Ancak banka için kritik bilgiler içeren bir işkolunda çalışıyor olmaları halinde genel müdür yardımcısının bankada göreve başladığı sırada yapacağı hizmet sözleşmesine ilave edilecek bir hükümle ya da ayrı bir sözleşmeyle veya sonradan yapacağı bir sözleşmeyle belli bir süre başka bir finans kuruluşunda çalışması yasaklanabilir ancak bankanın bunu yapabilmesi için sözleşmede yazılı bu süre boyunca kararlaştırılan tutarlarda ödemeler yapması gerekir; genel müdür yardımcısının bu sözleşmeye aykırı davranması halinde yine sözleşmede yer alan cezai hükümler uygulama alanı bulacaktır.

B. Bankacılık Kanunu ve ilgili Mevzuat Kapsamında Yükümlülükleri

Bankacılık mevzuatında genel müdür, daha önce de ifade ettiğimiz üzere banka sorumluluk hukuku bakımından yönetici olarak tanımlanmış ise de hukuki yapısı ve

---

*ef'al(*eylem*) ve davranışlarla şirketin menfaatini, ihlal ettiği aşikâr ve TTK 319'a göre fonksiyonu itibariyle idareci olan bir kimsenin, sıfatı sırf" idare meclisi azası" olmadığından bahisle buna müsaade etmek çok şekilci bir tefsir tarzı olur". Aza olmayan genel müdürler: Anonim şirkette, idareyi deruhte edenler arasında, idare meclisi azası olmayıp, ticari mümessil vasfında bulunan müdürler de mevcut olabilir bunlar bakımından, rekabet memnuniyeti, TTK. m335'e göre değil; BK 445 maddesinde göre takdir edilmelidir."* **FRANKO**, s. 49-50.

[760] Konu hakkında geniş açıklama, bu bölümde yer alan, "I-Genel Müdürün Görevleri ve Yükümlülükleri/B-6 TBK'da düzenlenen Rekabet Yasağı" altında yapılmıştı.

görevlerine ilişkin sınırlı sayıda düzenlemeler bulunmakta olup mevzuat içerisine dağılmış bir şekilde yer verilmiş daha çok sahip olması gereken bireysel nitelikler öne çıkartılarak düzenlemeler yapılmıştır[761]. Bank.K.'nun Yedinci Kısım 73-76/1 maddeleri ve arasında Kanuni Yükümlülükleri düzenlemekte olup ayrıca Bank.K. m. 27, 29, 39, 51 'de ve BDDK tarafından yayınlanan yönetmelik tebliğ ve rehberlerde de bankaların çalışmalarına ve çalışanlarına ilişkin olarak, uluslararası bankacılık kurulları da dikkate alınarak birtakım düzenlemeler getirilmiştir. Bunları içerisinde genel müdürün de yer aldığı üst düzey yöneticilerin görevlerine ilişkin birtakım hükümlere de ayrıca yer verilmiştir.

1. Yemin Etme ve Mal Beyanında Bulunma Yükümlülüğü

Bank. K. m. 27 ile Bankaların yönetim kurulu üyelerinin, seçilmeleri veya atanmalarından sonra göreve başlayabilmeleri için yerel ticaret mahkemesi huzurunda yemin etmeleri ve bu kişiler ile genel müdür ve yardımcıları ve imza yetkisine sahip mensuplarından bölge müdürleri, şube müdürleri ve genel müdürlük merkez teşkilatında yer alan bölüm, kısım, grup ve bunlara eşdeğer isimler altında faaliyet gösteren birimlerin yöneticilerinin "3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu" 762 hükümleri uyarınca mal beyanında bulunma yükümlülüğünün bulunduğu ve bunun usul ve esaslarının BDDK tarafından belirleneceği ifade edilmiştir. Mal beyanında bulunulmamasının müeyyidesi 3628 sayılı Kanun'un 10. maddesinde düzenlenmiştir. Bu maddeye göre, kanunda belirlenmiş süre içerisinde mal beyanında bulunulmazsa önce resmi organlarca ihtarda bulunulur, ihtarın tebliğinden itibaren otuz gün içinde beyanda bulunmayan kimseler için hapis cezası öngörülmüştür [763].

Bank.K. 27. maddenin son fıkrasında yer alan yemin ve mal beyanına ilişkin usul ve esaslar Kurulca belirlenir hükmüne istinaden, BÜYİY/Üst Yönetime İlişkin

---

[761] **GÖKTÜRK**, s. 76.

[762] RG T. 04.05.1990, S. 20508.

[763] **ÇEVİK**., s.244 (*Bakanlar Kurulunca 3628 sayılı Kanun'un 22.maddesini dayanak tutarak çıkardığı Kanun'un uygulamasına ilişkin Yönetmelik -RG. T.15/11/1990, S. 20696 (*Karar sayısı: 90/748)- ***banka mensuplarını da kapsar…Dolayısıyla fıkrada belirtilen usul ve esasların Kurulca düzenlenmesine kadar anılan yönetmelik banka mensupları için de geçerli olacaktır)***. 3628 sayılı Bankalar Kanun'u, m. 11,12,13 ile de gerçeğe aykırı açıklama, gerçeğe aykırı bildirimde bulunma, haksız mal edinme, mal kaçırma, gizlemeye ilişkin ceza düzenlemeleri getirilmiştir.

Yönetmeliğin 10. maddesinde de mal beyanına ilişkin düzenleme yapılmış ve kanunda yer aldığı gibi yönetmelikte de mal beyanında bulunulma usul ve esaslarının detayları için 3628 sayılı Kanun'a atıfta bulunulmuştur.

3628 sayılı Kanun m.2'de mal beyanında bulunacaklar içerisinde bankalar yer almamakla birlikte son fıkrasında Özel Kanunlarına göre mal bildiriminde bulunmak zorunda olanların da bu Kanun hükümlerine tabi olacağı belirtilmiştir. Dolayısıyla 3628 sayılı kanunda yazılı hükümler örneğin m. 4'de yer alan hüküm banka genel müdürü içinde uygulama alanı bulacaktır. 3628 sayılı Kanun gereğince verilecek olan mal bildiriminin şeklini, düzenleniş biçimini, sayısını, neleri kapsayacağını, merciine nasıl ulaştırılacağını ve bu Kanunun uygulanmasına ilişkin diğer esas ve usulleri düzenlemek amacıyla Mal Bildiriminde Bulunulması Hakkında Yönetmelik[764] yayınlanmış olup; kanunun uygulanmasına ilişkin olmakla bu yönetmelik de genel müdür tarafından verilecek olan mal beyanlarında dikkate alınacaktır.

3628 sayılı Kanun'un m. 5 ve Mal Bildiriminde Bulunulması Hakkında Yönetmeliğin 8.maddesi hükmüne göre genel müdür, eşi ve velayetleri altındaki çocuklarına ait bulunan taşınmaz malları ile genel müdüre yapılan aylık net ödemenin, beş katından fazla tutarındaki her biri için ayrı olmak üzere, para, hisse senetleri ve tahviller ile altın, mücevher ve diğer taşınır malları, hakları, alacakları ve gelirleriyle bunların kaynakları, borçları ve sebepleri mal bildiriminin konusunu teşkil edecektir. Yani mal beyanının konusu tüm taşınmazlar ve genel müdürün kendisi ile eş ve velayeti altındaki çocuklarına ait net maaşının beş katı değerinde olan menkul mal, hak ve alacakları ile borçları olacaktır.

BÜYİY/Üst Yönetime İlişkin yönetmeliğin m.10'un 2. fıkrası ile 3628 sayılı Kanun'un m. 6 ve yönetmeliğin m 9 hükümleri gereği, mal beyanında bulunma süresi: atama ve seçilmelerde, göreve giriş için gerekli olan belgelerle birlikte[765], göreve başlama tarihini izleyen bir ay içinde, malvarlığında önemli bir değişiklik olduğunda yine bir ay içinde keza görevin sona ermesi halinde de ayrılma tarihini izleyen bir ay içinde malvarlığı beyanının verilmesi zorunludur. 3628 sayılı Kanun'un 7 ve bu konunun

---

[764] RG. T. 15.11.1990, S. 20696 ile yayınlanmış olan 90/748 no.lu yönetmelik.

[765] **REİSOĞLU**, Bankacılık Kanunu Şerhi, s.682 dipnot 477 'de *Hazine Müsteşarlığının 19.11.1998 tarihli, 78391 sayılı T. Bankalar Birliğine gönderdiği bir yazıda* ...hangi belgeler olduğunu açıklamış olup bu Türk ve yabancı uyruklular için adli sicil kaydına ilişkin belgelerdir.

uygulanmasına ilişkin Yönetmeliğin 11 maddesine göre 3.üncü maddede belirtilen görevlere devam edenler, sonu (0) ve (5) ile biten yıların en geç şubat ayı sonuna kadar bildirimlerini yenilemek zorundadırlar. –Yeni bildirimler yetkili merci tarafından daha önceki bildirimler ile karşılaştırılırlar.

Malvarlığında önemli bir artış olması durumunda ek malvarlığı beyanı verilecek olmakla bu önemli artış miktarının ne olacağının tespit edilmesi gerekecektir. Buna ilişkin olarak Bankacılık mevzuatında bir hüküm bulunmamakla birlikte Bankalar Birliği Yönetim Kurulunun bir yorum kararı mevcuttur[766]. Bu kararda herkesin kendi değerlendirmesini yapacağı kararlaştırılmıştır ancak Mal Bildiriminde Bulunulması Hakkında Yönetmelik m. 10'da 3'üncü maddede sayılan görevlerde bulunanların malvarlığında önemli değişiklik olduğunda ek mal bildirimi vereceği ve önemli değişikliğinde 8.maddede belirlendiği görülmektedir. 3.üncü maddenin h. bendi de özel kanunlarına göre mal bildiriminde bulunmak zorunda olanlar işaret edilmiş olmakla Bankacılık Kanunu ve BÜYİY/Üst Yönetime İlişkin Yönetmeliğe göre mal bildiriminde bulunmak zorunda olan genel müdürün de Mal Bildiriminde Bulunulması Hakkında Yönetmeliğin 8. Maddesinde yer alan net aylık tutarının sadece aylık maaş değil aylık tüm geliri düşünülerek beş katından fazla değer ve tutarda malvarlığındaki artışların mal beyanına konu olması gerekeceği düşünülmektedir.

Mal beyanının verilme şekli ve yeri ile ilgili olarak BÜYİY Üst Yönetime İlişkin yönetmeliğin m.10/1-a da düzenlemeye göre işlem yapılacaktır buna göre mal beyanları,

---

[766] **REİSOĞLU**, Bankacılık Kanunu Şerhi 2015, s.683 dipnot 478 "*Malvarlığında önemli değişikliğin ne olduğu tebliğde belirtilmemiş olup Türkiye Bankalar Birliği Yönetim Kurulu'nun yorum kararına göre müsteşarlıkça bir tanım getirilmediği sürece mal beyanında bulunma zorunda olanlar kendi değerlendirmelerine göre beyanda bulunacaklardır. Keza aynı yorum kararında, mal beyanı formunda yer alan gayrimenkul değerleme ölçütünün de her beyanda bulunanın kendi değerlendirmesine göre belirleneceği açıklanmıştır*."

Mal Bildiriminde Bulunulması Hakkında Yönetmelik m. 10'da "*3 üncü maddede sayılan görevlerde bulunanlar, eşleri velayeti altındaki çocukları ve kendilerinin şahsi mal varlıklarında* ***önemli bir değişiklik olduğunda****, değişikliği izleyen bir ay içinde yeni edindikleri mal, hak, gelir, alacak ve borçlara münhasır olmak üzere* ***ek mal bildirimi vermek zorundadırlar. 8 inci maddede gösterilen mahiyet ve miktardaki*** *malın iktisabı ile hak, alacak veya gelir sağlanması veya borçlanılması, mal varlığında önemli değişiklik sayılır*." **8. maddeye yapılan atıf nedeniyle** "*Kendilerine aylık ödenenler, net aylık tutarının beş katından; aylık ödenmeyenler ise Genel İdare Hizmetleri sınıfında birinci derecenin birinci kademesindeki şube müdürüne ödenen* ***net aylığın beş katından fazla değer ve tutarındaki****;".*

üzerine "gizlidir" şerhi konulmuş kapalı zarf içerisinde ve tek nüsha olarak göreve başlama ve ayrılma tarihinden itibaren bir ay içinde banka genel müdürlüklerine verilir. Ek mal beyanı ve mal beyanının yenilenmesine ilişkin olarak yukarıdaki paragrafta da ifade etmiş olduğumuz üzere 3628 sayılı Kanun ve bu Kanuna ilişkin mevzuatta yer alan usul ve esaslar uygulanır. Bu bildirimlerden, yönetim kurulu başkan ve üyeleri, müdürler kurulu başkan ve üyeleri ile genel müdür ve yardımcılarına ait olanlardan 3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu ile 10/8/1990 tarihli ve 90/748 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Mal Bildiriminde Bulunulması Hakkında Yönetmelikte belirtilen mercilere gönderilenler haricinde kalanlar veriliş tarihini izleyen ayın sonunda bir liste ekinde topluca Bankacılık Düzenleme Denetleme Kuruma gönderilir. Diğer görevlilere ait mal bildirimleri, ilgili bankanın personelin özlük işleri ile ilgili birimlerinde, ilgili mevzuat çerçevesinde ve talep halinde Kuruma iletilmek üzere muhafaza edilir.

Mal beyanının süresi içerisinde verilmemesi halinde BÜYİY Üst Yönetime İlişkin yönetmeliğin m.10/1-b hükmüne göre, gerekli işlemlerin tesisi amacıyla, verilmesi gereken tarihten itibaren en geç otuz gün içerisinde bankalarca keyfiyet ve ilgilinin bilinen adresleri Kuruma bildirilir. Mal bildirimleri, özel kanunlardaki hükümler saklı kalmak kaydıyla bildirimde bulunanın özel dosyasında saklanır. Bildirimlerin içeriği hakkında, bilgi verme zorunluluğu olan durumlar hariç hiçbir şekilde açıklama yapılamaz ve bilgi verilemez. Ayrıca mal bildirimlerindeki bilgiler ve kayıtlar esas alınarak içeriği hakkında yayında bulunulamaz[767]

Mal beyanında bulunma yükümlülüğüne aykırılık halinde hem 3628 sayılı kanuna göre 3 ay ila 5 yıl arasında hapis cezası, hem de Bankacılık Kanunu açısından idari para cezası yaptırımları söz konusu olacaktır[768].

Doğal yönetim kurulu üyesi olan genel müdürün yemin etmesi gerekmekte olup, yemin etmeden göreve başlayamazlar, genel müdüre vekalet edecek olan vekilinin de yemin etmesi zorunluluğu bulunmaktadır, yemin etmiş kişilerin bir defa yemin etmesi yeterli olup, bu kişilerin aynı bankada yeniden seçilmeleri ya da atanmaları halinde

---

[767] 3628 sayılı Bankalar Kanun'u m.9 ve m.20.

[768] 3628 sayılı Bankalar Kanun'una göre Üçüncü Bölüm Cezai Hükümler başlığı altında 10-16 maddeler arasında hapis cezaları düzenlenmiştir. Bankacılık .Kanununa göre de m.148/b hükmü uygulama alanı bulacak ve gerçek veya tüzel kişilere idari para cezası uygulanacaktır.

yeniden yemin etmelerine gerek bulunmayacaktır. Yemin, bankanın merkezinin veya yurt dışında kurulu bankanın Türkiye'deki merkez şubesinin bulunduğu ildeki ticaret mahkemesi huzurunda *"…… Bankasındaki görevimi tam bir dikkat ve dürüstlük içinde yapacağıma, mevzuat hükümlerine aykırı hareket etmeyeceğime ve ettirmeyeceğime namusum ve şerefim üzerine yemin ederim.*" denilmek suretiyle icra edilecektir. Yemine ilişkin olarak mahkemece düzenlenen belgenin bir örneğinin banka tarafından en geç yedi gün içinde Kuruma gönderilmesi gerekmektedir. BÜYİY Üst Yönetime İlişkin yönetmeliğin 9 ve 10. maddelerinde bu yükümlülüğün şekline, zamanına ilişkin düzenlemeler yer almaktadır[769].

5411 sayılı Bank.K. m. 27 düzenlemesi gereği genel müdür gibi genel müdür yardımcılarının da mal beyanında bulunması zorunluluğu bulunmaktadır. Genel müdür için yapılan açıklamalar genel müdür yardımcıları için de uygulanabilecektir.

Genel müdür yardımcılarının 3182 sayılı mülga Bankalar Kanun'u m.28/2 "*Bankaların denetçileri ile genel müdür ve yardımcıları da yemin etmek zorundadırlar*" düzenlemesi gereği yemin etmeleri de zorunlu iken 4389 sayılı Bankalar Kanunu ve 5411 sayılı Bankacılık Kanunu'nda yemin etme yükümlülüğü yönetim kurulu üyeleri ile sınırlı tutulmuş, denetçi ve genel müdür yardımcılarının yemine etme yükümlülüğüne yer verilmemiştir[770].

2. Sır Saklama Yükümlülüğü

Türk Ticaret Kanunu'nda düzenlenmiş olan sadakat yükümlülüğü kapsamı içerisinde yer alan sır saklama yükümlülüğü[771], Bank. K. m.73 de ve BDDK tarafından yayınlanan "SNBPHY" 772 de özel olarak düzenlenmiş olup, sıfat ve görevleri dolayısıyla bankalara veya müşterilerine ait sırları öğrenenler, söz konusu sırları bu konuda kanunen açıkça yetkili kılınan mercilerden başkasına açıklayamazlar. Bu yükümlülük görevden ayrıldıktan sonra da devam eder. Yasal düzenlemeler açık ifadesi ile sır saklamayı tüm çalışanlar için olduğu kadar genel müdür içinde zorunlu kılmıştır. Sır saklama yükümlülüğüne aykırılık hapis cezasını gerektireceğinden banka ve müşterilere ilişkin bilgilerin kullanılmasında hassas olunması büyük taşıyacaktır.

---

[769] **REİSOĞLU**, Bankacılık Kanunu Şerhi, s.679.

[770] **REİSOĞLU**, Bankacılık Kanunu Şerhi, 678-679.

[771] Bu bölümde I.B.-2 Özen ve Bağlılık Yükümlülüğü alt başlığında yer alan.

[772] RG. T. 04.06.2021, S.31501.

Bank. K. m. 73'te müşteri sırrı ve banka sırrı iki ayrı kavram olarak düzenlenmiş olup: *"Banka sırrı; bankacılık faaliyetleri, bankanın itibarı, mali yapısı, kredibilitesi, nakit durumu, yönetim ilkeleri, bankanın iç işleyişine dair düzenlemeler gibi* bankanın kendisine özel ve onu diğer bankalardan ayıran, üçüncü kişiler ile paylaşmak istemediği bilgilerdir. *Banka sırrı kapsamındaki bilgi ve belgeler: Birincisi, bankanın mali durumu ile ilgili sır olarak saklanmasında hukuki ve ekonomik yararı bulunan gizli her türlü bilgi ve belgelerdir; İkincisi ise bankanın kendi içindeki faaliyetlerini yürütmesini sağlayan çoğunlukla teknik, mali nitelikte olmayan sır kapsamında her türlü bilgi ve belgelerdir[773]".* Banka sırrı saklama yükümlülüğü sınırsız ve mutlak bir yükümlülük olmayıp, bankanın tüzel kişiliğini ilgilendiren konulara ilişkin olmakla, banka dilerse, kendisine ait sır niteliğindeki bilgilerin açıklanmasına muvafakat edebilir; bu muvafakati verme yetkisi yönetim kuruluna aittir ve ancak yönetim kurulunun muvafakati ile sır niteliğindeki bilgiler açıklanabilir. Yönetim kurulu, bu yetkisini genel müdürlüğe devredebilecektir[774], ancak buradan bir zararın doğmasına sebebiyet verilmesi halinde bu izni verenlerin sorumluluğuna gidilebilecektir. Yönetim kurulunun banka sırrının paylaşımına izin vermesi halinde ya da paylaşılan bilgilerin artık sır niteliğinin ortadan kalmış ve bu bilgilerin alenileşmiş olması halinde veya kanunda paylaşımına izin verilen bazı resmî kurumlar ile bu bilgilerin paylaşılması halinde sır saklama yükümlülüğünün ihlali söz konusu olmayacaktır.[775]

Müşteri sırrında ise, *"Bankanın müşteriye karşı olan yükümlülüğü özel bir güven ilişkisi ve buna dayalı hukuki bir özel bağlantı ile kök salar. Kredi kurumu olan banka ile ticari ilişki çerçevesinde müşteriye karşı yükümlülük oluşur….* Müşteriden bilgiyi alan ve iletenler bizzat bankanın çalışanları olan gerçek kişilerdir. "*Bu kişiler hukuki gerçekliğin sahibi olarak kişiselleşmektedir…[776]"* Müşteri sırrı en geniş şekli ile bankanın sözleşme öncesi ya da sonrasında müşterileriyle olan ilişkilerinde elde ettiği bilgilerin tamamıdır[777]. Bank. K. m. 73'te müşteri sırrına ilişkin düzenleme yer almaktadır. Tüzel veya gerçek kişi müşterinin muvafakati olmaksızın kanunda yer alan istisnalar dışında bu bilgiler

---

[773] **TEKİN**, Kemal Doruk, Banka Sırrı Kavramı Yönünden Bankalarda Sır Saklama Yükümlülüğü, Adalet Yayınevi, Ankara 2010, s.138-139.

[774] SNBPHY m.5/5.

[775] **TEKİN,** K.D, s. 142-143.

[776] **KANDIRALIOĞLU**, Türk Hukukunda Bankaların Sır Saklama Yükümlülüğü, s.117, 122.

[777] **REİSOĞLU**, Bankacılık Kanunu Şerhi, s.1495.

paylaşılamayacağı gibi, gerçek kişiler için bunların muvafakati dahi olsa 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nda (KVKK)[778] müşteriden gelen bir talep ya da talimat olmaksızın yurt içindeki ve yurt dışındaki üçüncü kişilerle paylaşılamayacağı ve bunlara aktarılamayacağı belirtilmiştir. KVKK kapsamında bilgilerin ne şekilde kullanılabilip işlenebileceğine ilişkin detaylı düzenlemeler getirmiştir. Bankaların büyük bir kısmı bankalara ve çalışanlara getirilen ciddi cezai sorumluluklar nedeniyle kendi ekiplerinin yanında profesyonel ekiplerden de destek alarak KVKK ya uygun iş akışları çalışma şekilleri oluşturmuşlardır örneğin bankadan gönderilen e-postaların içeriğinin her defasında kişisel veri içerip içermediğinin denetlemesine ilişkin programlar satın almış ya da yazdırılmıştır.

Gerek 5411 sayılı Bankacılık Kanunu, Sırların saklanması başlıklı m. 73 ve Sırların açıklanması başlıklı 159, gerekse 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu[779] Ticarî sır, bankacılık sırrı veya müşteri sırrı niteliğindeki bilgi veya belgelerin açıklanması başlıklı m. 239 hükümlerine göre aykırı davranılmasının cezai sorumluluğu bulunmaktadır. Bankacılık faaliyetlerinin kendine özgü nitelikleri ve dinamikleri nedeniyle Bankacılık Kanunu'nda özel birtakım hukuka uygunluk nedenleri düzenlenmiştir. Şöyle ki Bankacılık ticari bir faaliyet olup amaç para kazanmak ise de sağlam bir ekonomik düzen yaratma ve istikrar da ön planda yer almaktadır. Bankalar karşılaşabilecekleri mali riskleri önceden öngörüp hazırlıklı olmalı ve bu riskleri minimize etmelidirler, bunu yapabilmeleri içinde istihbarat toplamalarına ihtiyaç bulunmaktadır. Bankalar Bank.K 52/1'de ifade edildiği üzere kredileri nedeniyle karşılaşılacak riskleri ölçmek, karşı tarafın malî gücünü düzenli olarak analiz etmek ve izlemek, gerekli bilgi ve belgeleri temin etmek ve bunlara ilişkin esasları belirlemek zorunda olmaları nedeniyle bu kapsamda verecekleri kredilerin dönüş risklerini hesap edebilmek için istihbarat yapabilirler ve bu hukuka aykırı olarak değerlendirilemez. Bu amaçla 6111 sayılı Kanun[780] 146. maddesiyle Bank.K. m. 73/4'e yapılan ilave

---

[778] RG. T. 07/04/2016, S. 29677 ile yayınlanmıştır. "*Bu Kanun'un amacı, kişisel verilerin işlenmesinde başta özel hayatın gizliliği olmak üzere kişilerin temel hak ve özgürlüklerini korumak ve kişisel verileri işleyen gerçek ve tüzel kişilerin yükümlülükleri ile uyacakları usul ve esasları düzenlemektir." Kişisel veri: Kimliği belirli veya belirlenebilir gerçek kişiye ilişkin her türlü bilgiyi,* ifade etmektedir.

[779] RG. T. 12/10/2004, S. 25611.

[780] RG. T. 25/2/2011, S. 27857 (Mükerrer), (Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun).

neticesinde gizlilik sözleşmesi yapılması ve sadece belirtilen amaçlar ile sınırlı kılınması koşuluyla bankaların ve finansal kuruluşların, kendi aralarında doğrudan doğruya ya da risk merkezi veya en az beş banka ya da finansal kuruluş tarafından kurulacak şirketler vasıtasıyla yapacakları her türlü bilgi ve belge alışverişini sır saklama yükümlülüğü dışında tutmuştur. Risk Merkezi[781] de bu ihtiyacın bir sonucu olarak kurulmuştur.[782]. Bank. K. m 73/3 fıkrası 5754, 6111, 6327 sayılı Kanunlar ile değiştirilmiş, sırrın ifşası sayılmayan haller genişletilmiş ve 7222 sayılı Kanun'la ek bir cümle getirilmiştir[783]. Üçüncü fıkradaki "*Bankaların ortakları, yönetim kurulu üyeleri, mensupları, bunlar adına hareket eden kişiler ile görevlileri…",* ifadesi "Sıfat ve görevleri dolayısıyla bankalara veya müşterilerine ait sırları öğrenenler…" olarak değiştirilmiştir. Bankaların ortakları, ortak olmaları nedeniyle banka ve müşteri sırrına sahip olamayacaklarından bu değişiklik isabetli olmuştur keza banka mensupları denildikten sonra bir anlam ifade etmeyen "*bunlar adına hareket edenler ile görevlileri*" ibaresi de[784] maddede yer almamıştır.

Genel müdürün özellikle bankanın ana hissedarının yurtdışında mukim bir kişi ya da şirket olması halinde bankadan talep edeceği bilgileri temin ederken Bankacılık Kanunu, TCK'u ve KVKK hükümleri göz önüne alınarak Bank.K. m.73 ve KVKK m. 28'de yer alan istisnalar dışında bilgi paylaşılmaması 5-6-8-9 maddelerinde yer alan şartlara dikkat edilmesi aksi halde hapis cezası gibi ağır bir yaptırım altında bulunulduğunun bilinmesi gerekmektedir.

3. Bankanın İtibarının Korunması ve Etik İlkelere Uyma Görev ve Yükümlülükleri

Bankaların itibarının korunmasına ilişkin olarak Bank.K. m. 74 ile ilgili gerekçede *"...Bankaların faaliyetleri güvene dayandığından bankalar hakkında yapılacak haberlerde gerekli hassasiyetin gösterilmesi gerekir. Bankalar hakkındaki itibarı zedeleyecek haberler, bu kuruluşlarda fon çekilişine veya bu kuruluşların daha kötü*

---

[781] https://www.riskmerkezi.org/tr/risk-merkezi/hakkinda/8 (E.T. 18.05.2023).

[782] **ÇİFTCİOĞLU**, C. T., Sırrın Korunması Boyutuyla Ticari Sır, Bankacılık Sırrı veya Müşteri Sırrının Açıklanması Suçu, s.320; **YİĞİT,** Uğur; Bankacılık Suçları, Yaydağ Yayınları, İstanbul 2006 s.128-129

[783] Bkz. 20.02.2020 tarihli 7222 sayılı, Bankacılık Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun m.10.

[784] **REİSOĞLU**, Bankacılık Kanunu Şerhi, s. 1494.

şartlarda fon temin etmelerine sebep olmak suretiyle mali durumlarının bozulmasına ve hatta kuruluşun sektördeki yerine bağlı olarak sektöre ve genel ekonomiye sirayet edebilecek zararların meydana gelmesine neden olabilecektir..." [785] demek suretiyle banka itibarının korunmasının neden önemli olduğu açıklanmaktadır. İtibarın korunmasına ilişkin olarak Bank.K. m. 74 'de bir bankanın itibarını kırabilecek veya şöhretine ya da servetine zarar verebilecek bir hususa kasten sebep olunması ya da bu yolla asılsız haber yayılması yasaklanmış ve m.158 ile de hapis ve adli para cezası müeyyidesi getirilmiştir. İRYR[786]' in 3-4-5 maddelerinde itibar riskinin tanımlaması yapılmış olup, genel müdür bankanın itibarını korumaya yönelik her türlü tedbiri almakla yükümlü ve görevlidir. Banka Yönetim Kurulu ve üst düzey yönetimin banka itibar riskinin yönetimine ilişkin gerekli risk yönetimi uygulamalarının geliştirilip, hayata geçirilmesinden ve buna ilişkin politika, prosedür ve rehberlerin oluşturularak onaylanmasından sorumlu olduğu yine Rehberin 14. maddesinde açıkça belirtmiştir.

Bank.K. m. 75 de etik ilkeler kapsamında da Bankalar ile bunların mensuplarının; bu Kanuna, ilgili düzenlemelere, kuruluş amaç ve politikalarına uygun olarak faaliyetlerin icra edilmesini temin etmeye ve yönetimde adalet, doğruluk, dürüstlük ve sosyal sorumluluğu esas almaya yönelik etik ilkelere uymakla yükümlü oldukları ve etik ilkelerin, kuruluş birlikleri tarafından Kurulun uygun görüşü alınmak suretiyle belirleneceği düzenlenmiştir. Bankalar açısından Bank.K 'nın 79 ila 81'inci madde hükümleri ile verilen yetki kapsamında Türkiye Bankalar Birliği tarafından belirlenen Bankacılık Etik İlkeleri ve Bankacılık Sektörü İçin Temel Sürdürülebilirlik İlkelerine ilişkin düzenlemeler bulunmaktadır. Buna göre Türkiye Bankalar Birliği tarafından önce 15.06.2006 tarihinde Kurulun 1704 sayılı kararı ile uygun görüşünü alınarak "Bankacılık Etik İlkeleri' uygulamaya konulmuş daha sonra Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurulu'nun 19 Haziran 2014 Tarih ve 5903 sayılı Kararı ile bu ilkeler değiştirilmiş ve Türkiye Bankalar Birliği Yönetim Kurulu'nun 20 Ağustos 2014 tarihli Kararı ile yeni Bankacılık Etik İlkeleri kabul edilmiştir[787].

---

[785] **REİSOĞLU**, Bankacılık Kanunu Şerhi, s. 1568-1569.

[786] Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurulu tarafından, 31.03.2016 tarih 6827 S.ile yayınlanmış.

[787]Bankacılık Etik ilkelerinin temel amacı; bankacılık mesleğine toplumda mevcut saygınlık ve güvenilirlik duygusunun sürekliliğinin sağlanması, meslek onuru olarak adlandırılan bu saygınlık ve güvenilirlik duygusunun geliştirilerek sürdürülmesi ve bankacılık sektöründe istikrar ve güvenin korunmasıdır. Etik ilkeler Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurulu'nun 19 Haziran 2014 Tarih ve 5903 sayılı Kararı ile

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ÜST DÜZEY YÖNETİMİN HUKUKİ SORUMLULUKLARI VE BUNLARIN GÖRÜNÜM BİÇİMLERİ, SORUMLULUKLARININ SONA ERMESİ VE YÖNETİCİ SORUMLULUK SİGORTASI

Genel müdür ve genel müdür yardımcıları yetkilerini kullanırken ve görevlerini ifa ederken gerçekleşen zararlardan, Türk Ticaret Kanunu, Bankacılık Kanunu ya da ilgili olduğu ölçüde Sermaye Piyasası Kanunu, Türk Borçlar Kanunu ve ilgili mevzuat hükümleri çerçevesinde sorumlu olacaklardır. Bank.K. m.108 ve 110'da sorumluluğuna gidilecek olanların tespitinde, Bank.K.m.3'te kapsamlı tanımı yapılan, "yönetici" kavramını kullanmıştır. Genel müdür ve yardımcısı da Bank.K. m. 3'te sayılan "yönetici" tanımı içerisinde yer almakta olup, bu nedenle sorumlulukları birlikte incelenecek ve farklılık arz eden hususlar konu içerisinde ayrıca belirtilecektir.

I. ÜST DÜZEY YÖNETİMİN HUKUKİ SORUMLULUĞUNUN SINIFLANDIRILMASI

Ticari hayatta güvenilir olmak son derece önemli güç kaynaklarından birisidir. Güvenilir olmak, bu sıfatı taşıyanlara bir sosyal statü sağlar. Ticari hayatta güvenilir olmak kelimesinin karşılığı muteber olmaktır ve bankalar için güven kurumu yanında "*itibar müessesesi"* deyimi de kullanılmaktadır[788]. Bankalar güven kurumlarıdır[789] ve bu

---

değiştirilmiş ve Türkiye Bankalar Birliği Yönetim Kurulu'nun 20 Ağustos 2014 tarihli Kararı ile kabul edilmiştir. Genel müdür ve yardımcılarına ya da yöneticilere özel hükümler içermeyip bankaların uyması gereken meslek etik kurallarını düzenlemektedir. https://www.tbb.org.tr/Content/Upload/Dokuman/822/Etik_Ilkeler_27.08.2014.pdf (E.T.24.07.2023).

[788] Güven kavramı hakkında detaylı açıklama için Bkz **BATTAL**, Güven Kurumu, s. 9- 10, s.5-19, "*Yargıtay, TMK m. 2'deki dürüstlük kuralını, doğrudan doğruya güven ilkesi olarak tanımlamaktadır*".s.12.

[789] "*Türk bankacılık uygulaması açısından Yargıtay -19 HD. T..26.03.1996,6-2976 sayılı karar- TMK m.2'yi emredici hüküm olarak kabul etmekte ve bunu bankaların güven kuruluşu oldukları gerekçesine dayandırmaktadır"*. **BATTAL**, Güven Kurumu, s.15.

Bankalar özel düzenlemelere tabi, devletin yoğun denetim ve müdahalesi altında çalışan kuruluşlardır. Yargıtay'ın pek çok kararında bankaları "güven kurumu" olarak değerlendirmektedir. Yargıtay Hukuk

güven, iki taraflıdır; bir tarafında mevduat sahibi olan gerçek kişilere belirlenmiş olan bir tutara kadar mevduatlarının geri ödenmesinin garanti edilmesi, diğer tarafta ise, bankaların kötü niyetle işlem yapan yöneticilerinin işlemlerine para veya para yerine kullanılabilecek değerli kağıtlarına, malvarlıklarına devlet malları ile eşit güçte hukuki koruma sağlanması yoluyla mevduat sahibi olan mudilere ve ilgili olan başkaca kişilere karşı güvence yaratılmasıdır[790].

Bankalar Kanunu'nun amacı m. 1'de ifade edildiği üzere, finansal piyasalarda güven ve istikrarın sağlanmasına, kredi sisteminin etkin bir şekilde çalışmasına, tasarruf sahiplerinin hak ve menfaatlerinin korunmasına ilişkin usûl ve esasları düzenlemektir. Bankaların ağırlaştırılmış hukuki sorumluluğunun, nedeni bankalara duyulan "güven" dir.[791]. Hukuki anlamda sorumluluk, bir zararın meydana gelmesi halinde kimin bu zarardan sorumlu olduğunun tespiti ile zarar gören tarafından zarar verene karşı bu zararının tazminini talep etmesine ilişkin yasal hakları düzenleyen hukuk kurallarının bütünüdür[792].

Sorumluluk hukukunun iki temel işlevi vardır. Birincisi sebebi ne olursa olsun zararın, zarar gören ile zarar veren arasında denkleştirilmesi, ikincisi ise zararın önlenmesidir. TTK sorumluluk hükümleri, özellikle sermayeyi koruma, kişiyi koruma ve önleyicilik işlevlerini; Bankalar Kanunu ise kişiyi koruma işlevi dışında denkleştirme, sermayeyi

---

Genel Kurulu'nun T. 26.09.2019, 11-129/961 sayılı kararı örnek olarak gösterilebilir bu karar da *"...Bankalar, özel yasa ile kurulan ve kendilerine alanlarında çeşitli imtiyazlar tanınan, topladıkları mevduatı ve katılım fonlarını sahteciliklere karşı özenle korumak zorunda olan kuruluşlardır. Bankalar sahip oldukları bu vasıfları sebebiyle bankacılık işlemlerinin güvenilen tarafı konumundadırlar. Bu durum, bankaların bir güven kurumu olarak kabul edilmesini ve bankanın sorumluluğunun özel güven sebebiyle ağırlaştırılmasını gerektirir"* denilmiştir. **ALIMCI**, Ezgi, Kişisel Verilerin Korunması Hukuku ve Bankaların Güven Kuruluşu Olarak Kabul Edilmesi Kapsamında Banka Bünyesinde Gerçekleşen Veri İhlalinin Değerlendirilmesi, Ankara Barosu Dergisi, Cilt: 80, Sayı:1, Yıl: 2022, s.60 vd. https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/2453010 (E.T. 24.07.2023).

[790] **OĞUZ**, s.256; 70 sayılı KHK'nın gerekçesinde de Bankacılık alanındaki düzenlemelerin temel amacı 1- tasarrufların korunması 2- ekonominin ihtiyaç duyduğu miktar ve şartlarda banka kaynaklarının karşılanmasını sağlamaktır ki kanun koyucu bu amaçla bankacılık kesiminin teşkilatlanmasına ve kaynaklarının kullanımına müdahalede bulunulmaktadır, **REİSOĞLU**, Bankacılık Kanunu Şerhi, s.223.

[791] **BATTAL**, Güven Kurumu, s.104-112; **DOĞRUSÖZ**, s.1-2.

[792] **GÜNEY**, s.269-270.

koruma ve önleyicilik işlevlerini ön planda tutmuştur.[793]. İnceleme konusu bankanın sorumluluğu olmayıp, genel müdür ve yardımcılarının kişisel sorumluluklarıdır.

Bankacılık mevzuatında gerek BİSİSYDSHY/İç Sistemler Yönetmeliği'nde m. 3/jj gerekse BKYİY (Kurumsal Yönetim İlkeleri)'nde m.3/g'de tanımı yapılan üst düzey yönetimin sorumluluğu, bu konuda kendilerine uygulanacak mevzuata ve sorumluluklarına gidebilecek olan muhataplarına göre sınıflandırılabilecektir.

A. İlgili Mevzuat Bakımından Sınıflandırma

Bankanın anonim şirket şeklinde örgütlenmiş olmasından dolayı, özel hükümler içeren bankacılık ile ilgili yasal düzenlemelerin bulunmaması durumunda genel hükümler devreye girecek ve anonim şirkete ilişkin düzenlemeler uygulama alanı bulacaktır. Banka yöneticilerinin bankaya verdiği zararlar nedeniyle yapılabilecek hukuki taleplere ilişkin olarak Bank.K. m. 108 ve 110'da bankacılığa özel birtakım hükümlere yer verilmiş olup, genel hükümlere göre dava açma hakkına sahip olacakların hukuki durumlarına ilişkin açık bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Sorumluluk hukuku bakımından bankanın fona devri ya da faaliyet izninin kaldırılması söz konusu olmadığı takdirde genel esaslarda yer alan hükümler uygulanabilecektir[794]. Üst düzey yöneticilerin kişisel sorumlulukları ile ilgili olarak uygulanabilecek mevzuat, genel olarak Türk Ticaret Kanunu, Bankacılık Kanunu ve Sermaye Piyasası Kanunu olarak sınıflandırılabilecektir.

1. Türk Ticaret Kanunu Kapsamında Şahsi Sorumlulukları

Türk Ticaret Kanunu 'nun anonim şirketlere ilişkin dördüncü kısmı altında yer alan on birinci bölümde m.549-561'de hukuki sorumluluğa ilişkin hükümler düzenlenmiştir. Dördüncü kısmın en sonunda yer alan on ikinci bölümde ise cezai sorumluluğa ilişkin hükümler yer almaktadır[795]. TTK m. 549-552'de özel sorumluluk nedenleri gösterilmiş[796]

---

[793] "*…Bank.K.'na göre, ortakların ve alacakların şahsi iflas davası açma hakları mevcut değildir...*" dolayısıyla, kişiyi koruma işlevi geri planda kalmıştır. **GÜNEY**, s. 276.

[794] **GÖKTÜRK**, s.95.

[795] Cezai hükümler her ne kadar dördüncü kısımda anonim şirketler başlığı altında yer alıyor ise de maddede yer alan düzenlemelerin tümü anonim ortaklara ait değildir. **TEKİNALP**, Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku, s.420, N 16-02.

[796] **TEKİNALP**, Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku, s.421, N 16-08.

(Yazar eserinde, 6762 sayılı eTTK'nda sadece kuruluşa ilişkin olarak düzenlenmiş olan TTK m. 56 ile 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nda bulunan bu maddeleri kıyaslanmış ve TTK 549-551'in uygulama alanının

olup, özel sorumluluk halleri sorumluların sıfatlarına bakılarak değil sorumluluğu doğuran özel durumlar göz önüne alınarak sistematik şekilde belirlenmiştir[797].

6102 sayılı TTK, kurucuların yönetim kurulu üyelerinin yöneticilerin, tasfiye memurlarının, denetçilerin ve özel denetçilerin sorumluluğunu 6762 sayılı eTTK'ndan farklı olarak ayrı maddeler yerine birlikte ve hukuki sorumluluk üst başlıklı on birinci bölümde düzenlemiş; TTK m. 553'de de genel ve uygulamada en sık rastlanan bir sorumluluk nedeni olarak, kurucuların, kurucu işlemlere katılan veya kurucu sayılanların, yönetim kurulu üyelerinin, yöneticilerin ve tasfiye memurlarının kanundan ve esas sözleşmeden doğan yükümlülüklerini kusurlarıyla ihlal edip anonim şirketin zarar görmesine sebebiyet vermesi haline ilişkin sorumluluğu düzenlemiştir. TTK m. 553'te yönetim kurulu üyelerinin yanında yöneticiler de sayılmış olup gerek genel müdür gerekse genel müdür yardımcılarının TTK, SPK, Bank.K.'da dahil kanun, esas sözleşme ya da bunlara istinaden çıkartılan yönetmelik ve tebliğlerden doğan görevlerine ilişkin yapma ya da yapmama şeklinde yükümlülüklerine aykırı davranmaları sorumluluklarının doğmasına neden olacaktır. TTK m. 553'te yer alan kanun ifadesi ile sadece Türk Ticaret Kanunu'nda yer alan yükümlülüklere aykırılıklar değil Ser.P.K.'u, Bankacılık Kanunu gibi başkaca kanunların düzenlemelerinde yer alan yükümlülüklere aykırılıklar da sorumluluğun doğmasına neden olabilecektir. TTK m. 554'de de denetçilerin sorumluluğu düzenlenmiş, devamında TTK m. 555-561'de özel hükümler olmadığı takdirde uygulanacak olan ortak hükümler ile sorumluluk nedenleri, davacı sıfatı ile dava hakları, teselsül başvuru esasları, ibranın sorumluluğa etkisi, sorumluluğun ne zamana kadar devam edeceği, sorumluluk ile ilgili davalarda yetkili mahkemeye ilişkin esaslar belirlenmiştir[798]. TTK m. 552'de de halktan izinsiz para toplanmasından doğan sorumluluğu düzenleyen çerçeve bir hüküm yer almaktadır. Tüm bahsi geçen bu

---

çok daha geniş olduğunu belirtmiştir (Bu hükümler kuruluşa, sermaye arttırımına, sermayenin azaltımına, ticari ortaklıkların birleşmesine, bölünmesine, tür değiştirmesine, menkul kıymet çıkartılmasına dolayısı ile halka açılmaya da uygulanabilecektir).

[797] **PULAŞLI**, Şirketler Hukuku Genel Esaslar, s.639, N 10.

[798] **TEKİNALP**, Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku, s.421, N 16-08; **BAHTİYAR**, Ortaklıklar Hukuku 2022, s.327; **PULAŞLI**, Şirketler Hukuku Genel Esaslar, s.639,655,656 ,694 vd.; Bkz.TTK m. 553 'ün madde gerekçesi 3 fıkra son cümle.

maddelerde pay sahiplerine ve alacaklılara karşı sorumluluğun hukuki gerekçesi görevin yerine getirilmemesi değil, yükümlülüklerin ihlalidir[799].

2. Bankacılık Mevzuatı Kapsamında Şahsi Sorumluluk

Bankaların, kötü yönetilmesinin ekonomik düzeni de olumsuz etkilemesi nedeniyle, kamu otoriteleri tarafından yakından takip edilerek (Bank.K. m. 65) düzenleme ve denetimlere tabi tutulmalarının yanında, yöneticilerinin de genel hukuk düzenlemelerinin dışında şahsi sorumluluklarına ilişkin ağırlaştırılmış birtakım özel hükümlere yer verilmiştir. Bankacılık Kanunu banka yöneticilerinin ve çalışanlarının görevlerini yerine getirirken gerçekleştirdikleri işlem ve eylemlerini hem hukuki hem de cezai birtakım müeyyidelere bağlamıştır. Bankacılık Kanunu'nda yer alan banka kaynaklarının istismarı m. 108' de, şahsi sorumluluk ise m. 110'da düzenlenmiştir. Fon Alacaklarının Takip ve Tahsil Usulleri 132-144 'de, Cezai ve İdari müeyyideler "Yaptırımlar, Soruşturma ve Kovuşturma Hükümleri" başlığını taşıyan bölümde 146-149 maddelerde İdari Para Cezaları, 150-161 maddelerde Suçlar, 162-167 maddelerde Kovuşturma usulü düzenlenmiştir.

İnceleme konumuz Bank.K.'nda yer alan genel müdür ve yardımcılarının[800] kişisel sorumluluklara ilişkin m. 108, m.110 ve m.132 hükümleri olacaktır; bu hükümler ile bankanın fona devri ve faaliyet izninin kaldırılması ile birlikte aktif olarak TMSF'ye geniş yetkiler verilmektedir. TMSF Fon alacaklarının tahsili için Bank.K. m. 132/son "*Bu maddenin uygulanmasına ilişkin usûl ve esaslar Fon tarafından yönetmelik ile düzenlenir*" hükmüne dayanarak Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu Alacaklarının Takip ve Tahsiline İlişkin Esas ve Usuller Hakkında Yönetmelik" düzenlenmiştir[801]". Genel

---

[799] *"... TTK m. 553 anlamında **yükümlülük**, yönetim kurulunun bir görevi ve/veya yetkisi bağlamında, yönetim kurulu üyesinin(üyelerinin) **kanunda ve esas sözleşmede öngörülen görevleri ve yetkileri bağlamında** yapma ve yapmama borcunu (veya borçlarını) ifade eder. Kısaca bazen yapma bazen de yapmama bu anlamda yükümlülüğün ihlalini oluşturur..." s.436, N16-59a," ...TTK m. 553 'deki yükümlülük, görev kavramından daha dardır"* **TEKİNALP**, Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku, s.422, N 16-11, s.436, N 16-59.

[800] Bank. K. 'da yer alan Hâkim Ortak ve bankalara ilişkin "Denetim ve Alınacak Önlemler" başlığını taşıyan Altıncı Kısım inceleme konusu dışında olup, bu bölümler içerisinde yer alan konulara sadece ilgili olduğu ölçüde değinilecektir.

[801] RG. T.07/1/2007, S. 26396 ile çıkmış yasa da sırasıyla RG. T. 22/11/2008, S. 27062; RG. T. 31/3/2009, S. 27186; RG. T. 14/1/2012, S.28173; RG. T. 30/11/2012, S. 28483, değişiklikler yapılmıştır.

müdür ve yardımcılarının sorumlulukları ile ilgili olarak işbu yönetmeliğin 4. maddesinde: Bank. K.'nun 108 inci maddesi kapsamında hâkim ortak ve yöneticilerin banka kaynaklarını istismarından doğan alacaklarının, Bank. K.'nun 135 inci maddesi kapsamında banka tarafından yetkili mercilere beyan edilen sigortaya tâbi mevduat ve katılım fonu tutarı ile Fon tarafından tespit edilen mevduat ve katılım fonu tutarı arasındaki farktan kaynaklanan alacaklarının, Bank. K.'nun 134'üncü maddesinde sayılan ve banka kaynağı kullanılmak suretiyle edinildiği kabul edilen alacaklarının, Fon alacağı olduğu ve takip ve tahsilinde 6183 sayılı Kanun hükümlerinin uygulanacağı belirtilmiştir.

3. Sermaye Piyasası Mevzuatı Kapsamında Şahsi Sorumluluğu

Bankaların faaliyet konuları Bank.K. m. 4'de tek tek sayılmış olup bunlardan i, j, k l, n, o gibi bentlerinde yer alan bazı faaliyetleri [802] Sermaye Piyasası mevzuatına tabi konulardır. Bank.K. m.4/1 gereği Sermaye Piyasası mevzuatına tabi faaliyetlerin icra edilebilmesi için SPK 'nun da faaliyet izni vermesi gerekmektedir[803].

06.12.2012 tarihli, 6362 sayılı Ser.P.K.' nda[804] Ser.P. K'u. m.1'de kanunun amacı m.2'de bu Kanun'un kapsamı belirlenmiştir. Ser.P.K. m3/3-v'de Kanun'un uygulanmasında bankaların yatırım kuruluşu[805] olduğunu belirtmiştir. Ser.P.K. m. 35'te

---

[802] Bank.K.'nda bankaların faaliyet alanları içerisinde yer aldığı halde, kendi özel kanunlarında bankaların bu faaliyetlerinin yasaklanmış olması mümkündür. Örneğin Bankacılık Kanunu'nda Faaliyet Konularının yer aldığı 4.maddenin birinci fıkrası, n bendinde 'de yer alan Yatırım Danışmanlığı işlemi, Ser.P.K. m. 37/d'de yer almakta olup m. 39/9 da Bankaların yapabileceği faaliyetler arasında sayılmamıştır ve Bankaların bu faaliyeti yapması izinsiz faaliyet olup Ser.P.K. m. 109 gereği suç oluşturacaktır. Kaldı ki RG. T. 22/4/2002, S. 24734 ile yayımlanmış olan Seri: V, No: 55 sayılı tebliğde, RG. T. 11/7/2013, S. 28704 ile yayımlanmış olan III- 37.1 sayılı tebliğde, *yatırım danışmanlığı faaliyetini icra etmek için SPK tarafından yetkilendirilecek kuruluşlar; aracı kurumlar, portföy yönetim şirketleri ve mevduat kabul etmeyen bankalar şeklinde belirtilmiştir.*

[803] Sermaye Piyasası Kurulunum web sayfasında izne tabi faaliyetler yer almaktadır https://www.spk.gov.tr/hakkimizda/gorev-yetki-ve-sorumluluklar/izin-verme

[804] RG. T. 30.12.2012, S. 28513.

(28.07.1981 tarihli 2499 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu'nun 46. maddesinin (h) bendinde de benzer bir madde yer almakta idi)

[805] "*...Yatırım kuruluşu kavramı, ilk defa SPK ile kullanılmış olup, esas itibariyle MiFID'de yer alan "investment firm" kavramını yansıtmaktadır. MİFİD'in "Tanımlar" kenar başlıklı 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (1) numaralı bendinde "investment firm", düzenli uğraşı ya da işi profesyonel esaslarla*

Ser.P.K. 'una göre faaliyette bulunabilecek sermaye piyasası kurumlarını içerisinde de yatırım kuruluşlarını saymıştır. Faaliyet izni alma zorunluluğunun düzenlendiği 39. maddenin 9 fıkrası bankalar ile ilgili olup, m. 37/a, b, c, ğ ve h bentlerinde yer alan yatırım hizmeti faaliyetlerinin bankalar tarafından da yürütülebileceği bu hizmetler ile ilgili olarak BDDKur.' nun da görüşleri alınarak SPK tarafından farklı düzenlemeler yapılabileceği belirtilmiştir. Kuruluş şartları 43.maddede bankaları da içerecek şekilde Aracı kurumların kuruluşuna, 44. maddede Kuruculara ilişkin Kurulca izin verilebilmesi için olması zorunlu şartları düzenlemiştir; ayrıca 17, 57 82, 92, 96, 97 gibi maddelerde de BDDK'nın uygun görüşü ya da uygun görmesi ile yapılabilecek işlem ve eylemler belirlenmiştir. Dolayısıyla Sermaye piyasası kurumları içerisinde yer alan halka açık bankalar yanında sermaye piyasası faaliyetlerinde bulunan Bankalara da Tahvil, Türev işlemleri, Opsiyon işlemleri, Banka bonoları[806] gibi işlemler için SPK tarafından belirlenecek esaslar çerçevesinde izin almak suretiyle sermaye piyasası faaliyetlerinde bulunma hakkı tanınmış olup, bankaların bu faaliyetleri ile irtibatlı olarak Ser.P.K. hükümlerinin uygulanması mümkün olacaktır. Dolayısıyla kanunun verdiği yetkiyle aracılık faaliyetlerinde bulunan sermaye piyasası kurumlarından olan bankalar, bu faaliyetleri ile sınırlı olarak Ser.P.K.'u hükümlerine tabi olurlar[807].

üçüncü kişilere yatırım hizmeti sunmak ve/veya yatırım faaliyeti icra etmek olan tüzel kişiler olarak tanımlanmıştır. Yatırım kuruluşu kavramına hangi kurum ve kuruluşların dahil olacağı, bir başka deyişle hangi finansal kuruluşların hangi yatırım hizmeti ve faaliyetin sunabileceği ise üye ülkelerin düzenlemelerine bırakılmıştır."...AB üyesi ülkelerden evrensl bankacılık sistemini uygulayanlar, bankaların neredeyse tüm yatırım hizmet ve faaliyetlerini yürütmesine olanak sağlamakta iken, diğer ülkelerde de bankaların belirli yatırım hizmet ve faaliyetlerini yürütmesi kabul edilmektedir. Amerika Birleşik Devletleri'nde ise ...1933 tarihli Glass-Steagall Act ile mevduat bankaları ile yatırım bankaları kesin çizgilerle ayrılmış ve mevduat bankalarının sermaye piyasası araçlarını yüklenimi satışı ve bunlara aracılık etmesi kısıtlanmış...1999 tarihli Gramm-Leach-Bliley Act ile ....mevduat bankaları ile yatırım bankaları arasındaki kalın duvar kaldırılmıştır..." **ÇETİN**, Nusret, Bankaların Yatırım Hizmet ve Faaliyetleri, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, Prof.Dr. Seza Reisoğlu Armağanı, Ankara Aralık 2016 s.709-711.

[806] **Banka bonoları**, bankaların borçlu sıfatıyla ihraç ederek iskontolu olarak sattıkları menkul kıymetlerdir.

[807] **ÖZBEK**, Mustafa Serdar, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Prof. Dr. Ejder Yılmaz'a Armağan, Yetkin yayınları, Cilt I, 2014, Sermaye Piyasası Kanununa Göre Aracı Kurumların Tedricî Tasfiyesi ve İflâsı, 1451-1530 (E.Y. Armağan); "*...bankalar esas itibariyle BDDK'nın gözetim ve denetimi altındadırlar. Ancak SPK m.136/5 uyarınca, kendi sermaye piyasası araçlarını halka arz ederek veya halka arz etmeksizin satan bankalar ile yatırım hizmetleri ve faaliyetlerinde bulunan bankalar, bu*

B. Sorumluluğun Kime Karşı Olduğu Açısından Sınıflandırma

Bankacılık Kanununda yer alan özel hükümler uyarınca Bankanın faaliyet izninin kaldırılması ve fona devredilmesinden önce banka faaliyette iken, yöneticilerin TTK ve Bankacılık Kanunundan kaynaklanan sorumlulukları nedeniyle oluşan zararın karşılanması amacıyla Bank. K.'u ile TMSF'ye tanınan yetkiler dışında TTK hükümlerine göre anonim şirketin TTK m.549-550-551-552 555'te ifade edilen "şirket zararı" dava edilebilir[808]. Anonim şirketin doğrudan doğruya uğradığı zararın tazminini davacı sıfatı ile bizzat kendisinin talep etmesi mümkün olduğu gibi TTK m. 555 gerekçesinde ifade edildiği üzere, şirketin ihmâli veya sorumlularının şirkete hâkim olmaları sebebiyle davayı açmama olasılıklarına karşı, zararın tazmini davası açma hakkını şirket ile aynı düzeyde şirketin pay sahiplerine de tanımıştır. TTK m. 549-550-551-552-553-554 'de yer alan hükümlere istinaden meydana gelen zarar şirketin "doğrudan doğruya" uğradığı zararlardır. Pay sahiplerinin uğradığı zarar ise "dolaylı" zarardır ancak açacakları dava tazminatın şirkete ödenmesi suretiyle payındaki değer düşüklüğünün giderilmesi şeklinde olabilecektir. TTK 555'e ilişkin madde gerekçesinde, pay sahibinin hem doğrudan hem de dolayısıyla zararın varlığı halinde bunların tazminini isteyebileceği[809], tazminatın şirkete verilmesi amacıyla dava açabileceği belirtilmiştir[810]. Dolayısıyla zararlar, şirket malvarlığında azalma nedeniyle uğranılan zarardır. Doğrudan zarar gören şirketin malvarlığındaki azalmanın telâfisi halinde, dolayısıyla zarar görmüş olanların malvarlığında meydana gelen zarar da ortadan kalmış olacaktır[811].

Dolayısıyla zararlar nedeniyle açılan davanın, kanundan doğan bir sorumluluk davası, özel sorumluluk durumu hali olarak haksız fiil, sözleşme ve yasal sorumluluk gibi

---

faaliyetleri ile sınırlı olarak, SPK hükümlerine tabi olurlar ve bu hususlarla sınırlı olmak kaydıyla SPK denetimine tabidirler. Öte yandan, aracı kurumların kuruluş ve faaliyet esasları SPK tarafından belirlendiği gibi SPK aracı kurumların gözetim denetim merciidir." **ÇETİN**, s.711-712.

[808] **DOĞRUSÖZ**, KOŞUT, HANİFE; "*Anonim Ortaklık Yöneticilerinin ve Denetçilerinin Hukuki ve Cezai Sorumluluğu," Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 2012, Cilt:18, Sayı:2, s.683,684 Dipnot:3, https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/802572 (E.T. 23.03.2023), s.694, (Hukuki ve Cezai Sorumluluk).

[809] Bu madde Anonim Şirketin Zararının Anonim Şirket Faaliyette İken Dava Edilmesine ilişkindir.

[810] Detaylı açıklama için bkz. **TEKİNALP**, Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku, s.455-460, N16-103/114.

[811] **BAHTİYAR**, Ortaklıklar Hukuku, s. 339; **KAPLAN**, Hukuki Sorumluluk, s.3500.

farklı hukuki niteliği olduğu ileri sürülmektedir[812]. Gerçekte ortaklar ve alacaklılarla yönetim kurulu üyeleri arasında bir sözleşme bağı yoktur. Sözleşme anonim şirket-banka- ile yönetim kurulu, -genel müdür ve yardımcıları- *arasındadır* öğretide pay sahipleri ile alacaklıların dolayısıyla zarara dayalı dava haklarının ortaklığın dava haklarından kaynaklanmasına dayanarak dava haklarının da sözleşmeye aykırılık nedenine dayandığını kabul etmiştir[813]. Yargıtay 11 HD'de bir kararında, dava tarihi itibariyle anonim şirketin pay sahibi veya alacaklısı sıfatını kaybetmiş olan bir kişinin dava hakkının olmayacağına karar vermiştir [814].

TTK m. 555/2'de şirketin, uğradığı zarara rağmen hareketsiz kalması halinde hukuki ve maddi sebeplerin haklı göstermesi nedeniyle pay sahibi tarafından açılan davanın mahkeme, dava giderleriyle avukatlık ücretinin, davalıya yükletilemediği hâllerde, davacı

---

[812]**ANSAY**, Tuğrul; Anonim Şirketler Hukuku, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü Yayınları, 6. Bası, Ankara 1982, s.113-114; **PULAŞLI**, Şirketler Hukuku Genel Esaslar, s.649, N40.

[813] **POROY/ TEKİNALP/ ÇAMOĞLU**, Ortaklıklar Hukuku, s. 398, N.60; "*Belirmek gerekir ki, anonim şirket ile yönetim kurulu üyeleri arasında akdi bir ilişki ve bunun da vekâlet olduğu ve TTK m. 553/1 hükmünde, yönetim kurulu üyelerinin kurul olarak değil, bireysel ve müteselsil olarak (m. 557/1) sorumlu tutulduğu dikkate alındığında, bu sorumluluğun dayanağını da taraflar arasındaki sözleşme oluşturduğundan, pay sahiplerinin ve alacaklıların dava hakları da sözleşmeye aykırılığa dayanır.* **PULAŞLI**, Şirketler Hukuku Genel Esaslar, s.649, N40; **GÜNEY**, s.329-341; *"Pay sahipleri ve alacaklıların -yukarıda zikredilen- doğrudan doğruya zararlar sebebiyle açacakları davalarda, şirket ile yönetim kurulu üyeleri arasındaki akde dayanıp dayanamayacakları meselesi tartışmalı olup, kimi yazarlar davanın haksız fiile dayandığı görüşündedir. Ancak bir diğer görüş, bu davanın sözleşmesel nitelikte olduğu yönündedir."* **CAN,** Mehmet Çelebi; "Pay Sahiplerinin veya Alacaklıların Doğrudan Zararlarının Tazmini Amacıyla İkame Edilen Sorumluluk Davalarında TTK m. 1534'ün Etkisi", Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt. 21, Sayı. 4, Ekim. 2017, s.23.(Sorumluluk Davaları).

[814] Yargıtay 11 Hukuk Dairesi T. 23.2.1989, 4114/1057 ile, *"TTK'nun 309 ve 336. maddelerinin ve yönetim kurulu üyelerinin sorumluluğuna ilişkin hükümlerin incelenmesinde görüleceği üzere gerek şirketin zarara uğraması gerekse pay sahipleri ve şirket alacaklılarının zarara uğraması halinde dava açma hakkı pay sahipleri ile şirket alacaklılarına tanınmıştır. Başka bir ifade ile dava tarihinde pay sahibi ve alacaklı olmayan kişilerin dava hakkı mevcut bulunmamaktadır. Davacı hisse senetlerini devretmek suretiyle pay sahipliği sıfatını kaybetmiş bulunduğundan ve şirketten alacaklı olduğunu da iddia etmediğinden artık böyle bir sorumluluk davası açmaya hakkı yoktur"* demek suretiyle dava açıldığı tarihte pay sahibi ya da alacaklı sıfatını kaybetmiş olan kişilerin dava hakkı olmadığına karar vermiştir; BATİDER, Cilt.XIV, Say.:4, YIL 1988, Şirketler Hukuku 34, s.103-105 (https://www.jurix.com.tr/article/6223) (E.T. 11.11.2023).

pay sahibiyle şirket arasında, hakkaniyete göre paylaştırılması düzenlenmiş olup, madde gerekçesinde bu paylaştırmanın nedeninin pay sahibinin, uğradığı zarar karşısında hareketsiz kalan şirketin yerine davayı açacağı için, dava giderlerini düşünüp davadan vazgeçmesini önlemek olduğu belirtilmiştir.

Bankacılık Kanununda yer alan özel hükümler uyarınca kural olarak bankanın faaliyet izninin kaldırılması ve fona devredilmesi halinde ise TMSF' na aktif dava yetkisi verilmektedir.

TTK ve Bankacılık Kanunu yanında ayrıca SPK m. 46, 1/k'da yer alan şahsî iflâs hükmüne göre Sermaye Piyasası Kurulu da sermaye piyasası kurumlarının (h) bendi hükmü uyarınca, tedricî tasfiyeye girmesi veya iflâsı durumlarında, Kurulca sorumlulukları tespit edilmiş bulunmak kaydıyla, kanunda belirlenmiş olan yöneticilerin şahsî iflâslarını istemeye yetkilidir:

1. Banka Tüzel Kişiliği

Bankanın tüzel kişiliğinin yöneticilerine karşı sorumluluk davası açma hakkı söz konusu olup konu iki başlık altında sınıflandırılacaktır.

a. Bankanın Faaliyetinin Devamı Halinde

TTK m. 549, 550, 551, 552'de düzenlenmiş olan özel sorumluluk ile 553'de düzenlenmiş olan genel sorumluluk nedenleri kapsamında meydana gelen TTK m. 555'de ifade edilen "şirket zararı" bizzat banka tarafından dava edilmek suretiyle üst düzey yöneticilerden talep edilebilecektir. TTK m. 555'te yer alan zarar banka açısından "doğrudan" zarar olacaktır[815].

b. Bankanın İflas Etmiş Olması Halinde

TTK m. 556 gereği de anonim şirketin iflâsı halinde tazminat davasının esas davacısının doğrudan zarara uğrayan anonim şirket olduğu gerçeği değişmez. Bu anlayışın doğal sonucu olarak, iflâs eden bir şirkette tazminat davasının davacısı iflâs idaresi olabilir. Birinci fıkra, ilk cümlesinde alacaklıya şirketin iflâsında dava hakkı tanımış olsa da öncelikle bu hakkın iflâs idaresi tarafından kullanılması gerektiği belirtilmiştir. Madde gerekçesinde ifade edildiği üzere ikinci fıkradaki kurallar yenidir. Birinci kural uyarınca, iflâs idaresinin birinci fıkradaki davayı açmaması halinde, her pay

---

[815] **DOĞRUSÖZ**, Hukuki ve Cezai Sorumluluk, s.686,687.

sahibi ve şirket alacaklısı bu davayı ikame edebilir. Hükümdeki "veya" dava hakkını haiz olanlar arasında bir sıra koymaz. Hükmün diğer yeniliği davadan elde edilen hasılanın öncelikle davayı açanlara tahsis edilmesidir. İflas idaresi anonim ortaklığın uğradığı zararın tazmini için dava açmaması halinde, her bir pay sahibi veya şirket alacaklısı söz konusu davayı açabilecektir. Bu durumda pay sahibi veya şirket alacaklılarının dava açmasına ilişkin lehe bir düzenleme getirilerek, dava sonunda elde edilen tahsilattan öncelikle davayı açan alacaklıların alacağını alması kalan bakiyeden de davacı pay sahiplerinin sermaye payları oranında kendi hisselerine düşen kısmı alması, geriye kalan tutar olması halinde ise iflas masasına ödeneceği öngörülmektedir[816].

Genel müdürün de içerisinde yer aldığı yönetim kurulu üyelerine ve üst düzey yöneticilere karşı sorumluluk davası açılması şirketin iflas etmiş olup olmadığına göre farklılık arz etmektedir. Bankanın iflas etmiş olması hali dışında genel müdür ve yardımcılarına hukuki sorumluluk davası açılabilecektir. Ayrıca, yöneticilere banka veya pay sahipleri TTK m. 556'ya göre sorumluluk davası açabilirler. Alacaklılara ise dava açma hakkı sadece şirketin iflas etmesi halinde tanınmıştır. Ancak, 6762 sayılı eTTK m. 341'i karşılayan bir düzenleme 6102 sayılı TTK'nda bulunmamaktadır. Yargıtay Türk Ticaret Kanunu'nda mülga TTK m. 341 karşılayan bir hüküm bulunmamasına rağmen yönetim kurulu üyelerinin sorumluluğuna gidilmesi için genel kurul kararı aranması gerektiği yönünde karar vermiştir[817], kanaatimizce bunun genel müdür ve genel müdür yardımcılarına da uygulanması gereklidir. Genel müdür ve genel müdür yardımcılarına bu hükmün uygulanması ile ilgili olarak örneğin bankaya ait emtiaların, araçların veya gayrimenkullerin amacı dışında kullanılmaları/kullandırılmaları, haksız, usulsüz kredi vermeleri gibi nedenler ile bankanın "doğrudan", pay sahipleri ile alacaklılarında "dolayısıyla" zararı söz konusu olabilecektir.

2. Pay Sahipleri

Bankanın faaliyetine devamı sırasında TTK m. 549, 550, 551, 552, 553'de yer alan nedenlerle zarara uğramış olması halinde TTK m.555'de ifade edilen şirket zararının tazmini için pay sahiplerine de dava hakkı tanınmıştır. Pay sahipleri tarafından tazmini istenen tutarın şirkete ödenmesi talebi ile açılacak olan sorumluluk davası sonucu

---

[816] **DOĞRUSÖZ**, Hukuki ve Cezai Sorumluluk s.694.

[817] **OĞUZ** S. s. 270 ve Dipnot: 58 (Yargıtay 11. HD, 30.09.2014, E.5386/ K. 14890 yayımlanmamış).

hükmedilecek olan tazminat ancak şirkete ödenebilecektir. Dolayısıyla zarar, pay sahipleri bakımından ise "dolaylı" zarardır[818]. Bankanın iflas etmiş olması halinde ise TTK m. 556 hükmü uygulama alanı bulacaktır[819].

3. Banka Alacaklıları

Bankadan alacaklı olanlar 6762 sayılı eTTK m. 309 ve m. 336'dan farklı olarak TTK m. 556'ya göre sadece bankanın iflası halinde yöneticiler aleyhine "dolaylı zarar"ın tazmini amacıyla sorumluluk davası açabileceklerdir[820]. 6762 sayılı eTTK 'na göre alacaklılara iflas şartı olmaksızın yöneticiler aleyhine dava açma hakkı tanınmıştı. Bankadan alacaklı olunduğunun ve banka yöneticilerinin bu zarara neden olduğunun iddia edilmesi halinde dava bankaya karşı açılabilecek banka yöneticisinin vermiş olduğu bir zarar varsa karşılamak zorunda kalacaktır. Banka bu zararını yönetici sorumluluk sigortası kapsamında teminat altına alabileceği gibi bunun olmaması halinde yöneticisine rücu edebilecektir[821].

4. Tasarruf Mevduat Sigorta Fonu

Şahsi sorumluluk ile ilgili olarak sorumluluk esasları Bankacılık Kanunu'nda genel hükümlerden oldukça farklı düzenlenmiştir. Bankacılık Kanunu'nda banka yöneticilerinin sorumluluğu ile ilgili olarak özel birtakım düzenlemeler yapılarak, banka faaliyet izninin geri alınması ya da bankanın fona devredilmesi gibi özel bazı tedbirlerin uygulanmış olması koşuluyla, yöneticilerin sorumluluğuna ilişkin dava yetkisi TMSF'ye verilmiştir[822]. Banka yöneticilerine karşı Bank.K m. 110'da yer alan düzenlemeye göre açılacak şahsi sorumluluğa ilişkin davada yalnız TMSF davacı olabilecekken, TTK'na istinaden açılacak sorumluluk davalarında banka, pay sahipleri ve alacaklılar davacı olabilecektir.

---

[818] **BAHTİYAR**, Ortaklıklar Hukuku, s. 339 vd.; **KAPLAN**, Hukuki Sorumluluk, s.3500 vd.

[819] Bkz. Dördüncü bölüm, I/B-1.b.

[820] **KENDİGELEN**, Abuzer; *Yeni Türk Ticaret Kanunu'nun Genel Olarak Değerlendirilmesi ve Başlangıç Hükümleri". Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt XVI Sayı: 3-4, 2012, s.404,https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1846951 (E.T.23.06.2023) (Yeni TTK Değerlendirme).

[821] Bkz. Dördüncü bölüm, I/B-1.b.

[822] **GÖKTÜRK**, s. 96.

5. Sermaye Piyasası Kurulu

"Sermaye piyasası kurumlarının hukuka aykırı faaliyet veya işlemlerinde uygulanacak tedbirler" başlığı altında yer alan m. 96/2, "Mali durumun bozulması hâlinde uygulanacak tedbirler" başlığı altında yer alan, m.97/1-2 ve 97/5 düzenlemeleri yapılmış olup, Ser.P. K. m 97/1'de de TTK 376'da düzenlenen doğrudan iflas hallerinden farklı olarak, aracı kurumlar için özel bir iflas sebebi düzenlemiştir[823]. Tedricî tasfiye ve iflas durumlarında uygulanacak tedbirler başlığı altında m. 98'de Bank.K. m.110'a benzer bir düzenleme ile bankalarında içinde yer aldığı sermaye piyasası kurumlarının imzaya yetkili yöneticilerinin iflasını istemeye ilişkin yetkili olduğu düzenlenmiştir[824].

C. Sorumluluğun Niteliği Bakımından Sınıflandırılması

Banka üst düzey yönetimi tanımı içinde yer alan genel müdür ve yardımcılarının iflasa tabi şahıslardan olmamalarına rağmen "Şahsi sorumluluk" başlıklı Bank.K. m. 110'da yer alan özel düzenleme nedeniyle TMSF'nun talebi üzerine doğrudan şahsen iflaslarına mahkeme tarafından karar verilebilecektir. Keza Ser.P.K.'u m. 98'e göre de bankanın iflas etmesi durumunda yöneticilerinin de SPK tarafından iflaslarının talep edilmesi söz konusu olabilecektir.

Banka yöneticileri, Bank.K. m. 71'de yer aldığı üzere bankanın "Faaliyet izninin kaldırılması veya Fona devir" edilmiş olması koşuluyla, "Banka kaynaklarının istismarı" başlıklı Bank.K. m. 108 de yer alan özel düzenleme nedeniyle banka zararlarından şahsen sorumlu olacaklardır. Bu durumda TMSF yöneticilerden tespit ettiği tutarların iade ve

---

[823] **ÖZBEK**, E.Y. Armağan, s. 1459-1460 (5411 sayılı Bank.K. ile 6362 sayılı SPK düzenlenmiş olan iflas prosedürü birbirinden farklı anlayış ile düzenlenmiştir, konunun kapsamı dışına çıkılmaması için detaya girilmeyecek olup Bkz s. 1500 vd.

[824] Gerek *6362 sayılı gerekse mülga 2499 sayılı, Ser.P. K.'da düzenlenen aracı kurumların tedrici tasfiye usulü daha evvel, mülga 7129 sayılı Bankalar Kanunu'nda yer almıştır. Mülga 7129 sayılı Bankalar Kanunu'nun, 153 sayılı Kanun 2. Maddesiyle değişik 60. Maddesindeki tedrici tasfiyeye ilişin hüküm, özüne dokunulmaksızın, ufak değişikliklerle Ser.P.K'una alınmıştır…. Bankaların tedrici tasfiyeye sokulmasında amaç, bankayı ve yöneticilerini korumak değil "bankadan alacaklı olan üçüncü kişiler konumundaki mevduat sahiplerini korumaktır.)* 6362 sayılı Ser.P.K. m.86/1'de "*82 nci madde uyarınca yatırımcıları tazmin kararı verilenler hakkında Kurul, bankalar hariç olmak üzere, tazmin sürecinin kapanmasına ilişkin kararı ile birlikte tedricî tasfiye kararı da verebilir. Bu durumda tedricî tasfiye işlemleri YTM tarafından yürütülür*." demek suretiyle bankalar için tedrici tasfiye kararı verilemeyeceği anlaşılmaktadır. **ÖZBEK**, E.Y. Armağan, s. 1468.

tazmin edilmesini talep edecek aksi halde aleyhlerine 6183 sayılı kanuna istinaden icra takibi yapabilecektir.

Banka yöneticilerine öncelikle bankacılık mevzuatına ilişkin özel düzenlemeler uygulanacak ancak, bankaların aynı zamanda anonim şirket olmaları dolayısıyla da bunlara ilişkin hükümlere tabi olacak ve sorumluluk hukuku bakımından bankacılık mevzuatında hüküm bulunmaması halinde genel esaslarda yer alan hükümler uygulanacaktır. Bankanın faaliyet izninin kaldırılması ve fona devri dışında bu aşamada TMSF'nin aktif dava yetkisi kural olarak olmayacaktır[825].

Bu açıklamalar çerçevesinde genel müdür ve yardımcılarının şahsi sorumluluklarının nitelikleri açısından iflasa tabi olup olmadıklarına göre ikili bir ayrım yapılarak incelenecektir.

1. İflası Gerektiren Sorumluluk Halleri

Banka genel müdür ve yardımcılarının Bank.K. m. 110 ve Ser.P.K. m. 98'e göre iflaslarının talep edilmesi mümkündür. Konu Bankacılık Kanunu ve Sermaye Piyasası Kanunu kapsamında iki ana başlık altında incelenecektir.

a. Bankacılık Kanunu m. 110 gereği Genel Müdür ve Yardımcılarının Şahsi Sorumluğu ve İflasa ilişkin Şartlar

Banka yöneticilerinin şahsi sorumluluğu nedeniyle iflaslarına ilişkin olarak 1936 tarihinden itibaren bankacılık kanunlarında şahsi iflas hükümlerine yer verilmiş olup, 4389 sayılı Bankalar Kanunu m.17 ile ve halen yürürlükte bulunan 5411 sayılı Bank. K.'u m. 110 ile bu sefer "doğrudan şahsen iflaslarına ilişkin" düzenleme yapılmıştır.[826]. Bu

---

[825] **GÖKTÜRK**, s.96.

[826]Türkiye'de bir dönem yaşanan bankacılık kaynaklı ekonomik krizler nedeniyle tepkisel nitelik taşıyan ve neredeyse yirmi yıla yakın bir zamandır, anonim şirketler hukukunda egemen olan sınırlı sorumluluk ilkesine ve ayrıca sadece tacirlerin iflas edebileceğine ilişkin kurala "sert ve gereksiz bir istisna," oluşturmaktadır.; **TEKİNALP**, Banka Hukukunun Esasları, s. 287, N28-02, **TEKİNALP**, Ünal; Fondaki Bankanın Hukuku, Lebib Yayıncılık, İstanbul 2003, s. 74, (Fon'daki Banka) ; **OĞUZ**, s.256, *"....İcra ve İflas Kanun'nun genel kuralı ancak tacirlerin iflasının istenebileceği şeklindedir. Oysa bu maddeye göre bir bankanın yöneticileri tacir olmadıkları halde iflaslarının istenebileceği kabul edilmiştir."* Yargıtay 19 HD. T.08.07.2004, S. 12100/8151 sayılı kararında "*3182 s. kanunun 69. maddesini değiştiren 538 sayılı KHK'nin Anayasa Mahkemesi tarafından iptali ile yasal boşluk doğduğunu kabul ettikten sonra, Türk hukukunda kural; tacirlerin iflasının istenebileceği şeklindedir. Maddede sayılan kişilerin kanuna*

düzenlemede yer alan iflas yöneticilerin iflaslarının istenmesine neden olan zararı ödemeleri koşuluyla reddedilebilen bir iflas türüdür [827].

-Bank.K. m. 110'da düzenlenmiş olan şahsi sorumluluk hükmüne göre: Kanuna aykırı olan karar ve işlemleri nedeniyle, Bank.K. m. 71 hükümlerinin uygulanmasına neden oldukları tespit edilen, bankanın yöneticilerinin ve denetçilerinin, bankaya verdikleri zararlarla sınırlı olarak şahsi sorumlulukları yoluna gidilerek, TMSF kararına istinaden ve TMSF'nun talebi üzerine doğrudan şahsen iflaslarına mahkemece karar verilebilir. Bu karar ve işlemler bankanın hâkim ortaklarına menfaat temini amacıyla yapıldığı takdirde, menfaat temin eden ortaklar hakkında da temin ettikleri menfaat üzerinden uygulanır. 4389 sayılı mülga Bankalar Kanunu m. 17'den farklı olarak iflası istenebilecek olanlara denetçiler de eklenmiş olup, ayrıca bu maddeye göre tahsil edilen tutarın TMSF tarafından ödenen mevduat ve katılım fonu tutarı ve fer 'ileri mahsup edildikten sonra bakiye kısmı tasfiye hâlindeki veya iflasa tâbi bankaya iade edilir hükmü yer almıştır. Bu fıkranın düzenlenmesindeki hukuki neden, hâkim ortakların haksız fiil, yöneticilerin ise" sözleşme ve haksız fiil" sorumluluğudur[828].

3182 sayılı Bankalar Kanunu'ndan önceki Bankalara ilişkin kanunlarda da yöneticilerin iflası ceza hükümleri bölümünde yer almış olmakla birlikte sonradan ve yürürlükte bulunan 5411 sayılı Bank.K.'da "*Faaliyet İzni Kaldırılan ve Fona Devredilen Bankalara İlişkin Hükümler*" başlığı altında düzenlenmiş olup, Yöneticilerin ve hâkim ortakların iflası bir cezalandırma değildir[829]. Bank.K m.110'un amacı "*banka organlarını ağır sorumluluk baskısıyla iyi, dikkatli, yabancı menfaatleri ön planda tutmayan ve bilinçli bir yönetim anlayışına yöneltmektir…"*.[830] Kanaatimizce de genel müdür ve yardımcılarına da uygulanan Bankacılık Kanunu'nda yer alan iflas

---

aykırı işlem ve kararları ile bankayı borcunu ödeyemez duruma düşürerek zarara sokmuşlarsa bunların şahsi sorumlulukları yönüne gidilerek, şahsen iflaslarına mahkemece karar verilebilmesi gerekir. Bu kural mevcut hukuk düzeninin ve hukuki güvenliğin bir gereği olarak makul kabul edilmelidir- demiştir. **REİSOĞLU**, Bankacılık Kanunu Şerhi, s.1920.

[827] **TEKİNALP**, Fon'daki Banka, s. 74.

[828] **TEKİNALP**, Banka Hukukunun Esasları, s. 288, N28-02 (bu görüşün yargı kararları tarafından da benimsendiğini ifade etmiştir.

[829] Bu şekilde iflasın bir ceza olmadığı gibi Anayasaya aykırı da olmadığına ilişkin Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun, 10.Aralık.1997 tarihli, 19-665 E. ve 1018, sayılı kararı için bkz. **REİSOĞLU**, Bankacılık Kanunu Şerhi, s.1918.

[830] **TEKİNALP**, Banka Hukukunun Esasları, s. 288, N28-02 vd.

düzenlemesinin amacı bir cezalandırma olmayıp, banka alacağının ve zararının ödenmesini sağlamak ise de bu yöneticilerin iflas tehdidi altında tüm malvarlıkları ile sorumlu olmaları ve TMSF'na da tanınan geniş takdir yetkisi dikkate alındığında,, Bank.K. m. 110 uygulaması bir tür cezalandırma olarak kullanılabilecek bu da ciddi tedirginlik yaratarak bankacılık sektöründe çalışmaya olan ilgiyi azaltabilecektir. Uygulamada son yıllarda kullanımı hızla yaygınlaşan ve genel müdür ve yardımcıları tarafından bankadan yaptırılması talep edilen yönetici sorumluluk sigortalarının bu tür riskleri minimize etmesi mümkün olabilecektir.[831].

Bank.K. m.71'in uygulanmasına neden olan hâkim ortak ve yöneticilerin bankaya verdikleri zararla sınırlı sorumlu olacakları düzenlenmiş olup, m. 108 zarardan kastedilen "*...kullanılan kaynaklar nedeni ile bankanın zarara uğraması iken...*", m. 110'da yer alan zarar *"...yöneticilerin kanuna aykırı eylem ve işlemleri sonucu doğan zarardır…"* [832]. Kanunun şahsen sorumlu tuttuğu iflasa tabi kişiler: yöneticiler, denetçiler ve hâkim ortaklar olup bunlar çok geniş olarak sayılmıştır[833]. İnceleme konumuzla ilgili olan yöneticiler tanımı içinde yer alan genel müdür ve yardımcıları kanunun saydığı yönetici tanımı içerisinde yer almakta olup;

Şahsi iflas davasının açılabilmesi için bankayı zarara uğratan genel müdür ve yardımcılarının aldıkları kanuna aykırı karar ve işlemleri görevde bulundukları sırada almış olmaları gerekmektedir. Bank.K. m.71'in uygulanmasına neden olan koşulların gerçekleşmesi yeterli olup, ayrıca sorumlu olmaları için davanın açıldığı tarihte görevde bulunmaları şart değildir. Birlikte imza yetkisini haiz bulunanların kusurları TMSF tarafından her biri için ayrı ispat edilmelidir[834].

---

[831] Aşağıda III/D. Yönetici Sorumluluk Sigortasının Sorumluluğa Etkisi incelenmiştir.

[832] **REİSOĞLU**, Bankacılık Kanunu Şerhi, s.1897.

[833] **REİSOĞLU**, Bankacılık Kanunu Şerhi, s.1920; (1999 tarihli 4389 sayılı mülga Bankalar Kanunun da yönetici kavramı sınırlı sayılmışsa da) 5411sayılı Bankacılık Kanunu'nda sınırlı sayıldığı söylenemeyecektir yani numerus clausus prensibinden ayrılmıştır, yöneticilerden kasıt ise zarara konu işlemde imzaları ile bankayı bağlayanlardır. **DOĞRUSÖZ**., s.67-68; *"Anılan guruplar numerus clausus 'dur*" dedikten sonra yöneticiler tanımı içerisinde yer alan "*eşdeğer isimler altında faaliyet gösteren birimlerin yöneticileri ibaresiyle ifade edilen yöneticilerin hukuk güvenliğini zedeleyecek kadar belirsiz* olduğunu bu şekilde guruba *...numerus clausus kuralını uygulamak olanağını ortadan kaldırmaktadır"* demektedir **TEKİNALP**, Banka Hukukunun Esasları, s. 288-289, N28-04/06.

[834] **DOĞRUSÖZ**., s.69; **TEKİNALP**, Banka Hukukunun Esasları, s. 289, N28-06; **TEKİNALP**, Fon'daki Banka, s.74.

Genel müdür ve yardımcılarının kanuna aykırı karar ve işlemleriyle banka hakkında 71 inci madde hükümlerinin uygulanmasına neden olduklarının tespiti halinde Bank.K. m. 110 hükmü uygulama alanı bulacaktır. İşbu maddenin uygulanabilmesi için Bankanın iflas etmesi şartı aranmayacak zira mahkemece bankanın iflasının reddi halinde dahi bankanın tasfiyesi söz konusu olabilecektir. TMSF tarafından genel müdür ve yardımcılarının iflasının talep edilmiş olması halinde bu karara karşı idari yargı yoluna başvurulabilecek olup, idari yargıda kurul kararı iptal edilir ise genel müdür ve yardımcıları hakkında iflas davası açılamayacak açılmış olanlar da konusuz kalacaktır[835]. Yönetim kurulu üyeleri, genel müdür ve yardımcıları için TMSF'nun iflas talebi ile mahkemece iflaslarına karar verilmiş olması halinde *Her müflis için de ayrı masa kurulacaktır*[836]. Genel müdür ya da yardımcısının iflas davasının devamı sırasında ölümü halinde de iflas davasının sadece ilgili kişilerin şahsi iflası amacını gütmüş olması nedeniyle mirasçılarının murisleri kanuna aykırı karar ve işlemleri ile bankanın iflasına neden olsa dahi sorumlu olmayacakları kabul edilmiştir[837]. Kanaatimizce burada sorumlu olmayacak derken iflas sorumluluğundan bahsedilmekte olup, murisin malvarlığında yapılan kanuna aykırı işlemler nedeniyle oluşmuş haksız kazanç veya fazlalık söz konusu ise genel hükümlere göre bunların talep edilmesi mümkün olacaktır.

Genel müdür ve yardımcıları ile banka arasında sözleşmeden kaynaklanan hukuki bir ilişki söz konusu olmakla birlikte, kanuna aykırı karar ve işlemleri nedeniyle bankayı zarara uğratmaları halinde hem sözleşmeye aykırılık hem de haksız fiil oluşturmak suretiyle, "hakların yarışması" durumu ortaya çıkmaktadır[838]. Sorumluluklarının doğması için gerekli olan unsurlardan kanuna aykırılığın olması gerekli olup, bunun yanında,

---

[835] *Bankanın sonradan mahkemece iflasının reddedilmesi maddenin uygulanmasını etkilemeyecektir. Zira bu durumda da banka tasfiye edilecektir. Buna karşılık Kurul kararının idari yargıda iptal edilmesi halinde yöneticiler ve hâkim ortaklar hakkında iflas davası açılamayacak, açılmış ise dava konusuz kalacaktır* **REİSOĞLU**, Bankacılık Kanunu Şerhi, s.1921, Detaylı açıklama için bkz. Yazarın a.g.e 'de, s.1917-1933.

[836] **TEKİNALP**, Banka Hukukunun Esasları, s. 295, N 28-16.

[837] **REİSOĞLU**, Bankacılık Kanunu Şerhi, s.1926, Yargıtay 19 HD, T. 12.Temmuz.2007, 2773/7423.

[838] **REİSOĞLU**, Bankacılık Kanunu Şerhi, s.1922, **DOĞRUSÖZ**, s.59 vd. ile s. 103, **BATTAL**, Bankacılık Kanunu Şerhi, s. 356 ve 357.

sözleşmeye aykırılık veya haksız fiil sorumluluğundan hangisi olursa olsun, sorumlu olabilmeleri için kusur, zarar ve illiyet bağı da bulunmalıdır[839].

aa. Kanuna Aykırılık

Bank.K. m.110'da sözleşmeye ve hukuka aykırılık kavramı dışında "kanuna aykırılık" kavramı kullanılmıştır, burada kanuna aykırılık ile neyin kastedildiği tam olarak anlaşılamamakta olup[840] kanuna aykırılık ile ifade edilmek istenenin ne olduğu tartışmalıdır. *Tekinalp*'e göre "Kanuna Aykırılık" ile kastedilen Bankacılık Kanunu'na aykırılıktır. "*Sorumluluğun belirlenmesi yönünden de Türk Ticaret Kanunu, "kanun kelimesinin kapsamındadır*[841] .Bank.K. ve TTK dışında kanunların "kanuna aykırılık" ifadesi içerisinde değerlendirilmesinin illiyet bağı şartına uygun düşmeyeceği ifade edilmektedir. "*Kanuna aykırılık yoksa, karar ve/veya işlem bankanın iflasına yol açmış olsa bile yöneticiler ile denetçinin iflasına karar verilemez"* [842]. *Reisoğlu'na* göre ise kanuna aykırılık, kararın alındığı ve işlemlerin yapıldığı tarihte yürürlükte olan Bankalar Kanunu ve bunun yanında diğer kanunlara ve hatta bu kanunlara uygun olarak bunların uygulanmasını teminen çıkartılan tüzük, yönetmelik, tebliğ, genelge ve kararlara aykırılık halinde "kanuna aykırılık" sayılacaktır. 4389 sayılı Bankalar Kanunu m. 14/1'de yer alan bankacılık ilke ve teamülleri ibaresine 5411 sayılı Bank. K.'da yerinde olarak yer verilmemiş olup zaten ilke ve teamüllerin de kanuna aykırılık sayılmaması gerektiği, sadece özen borcuna aykırılığın kanuna aykırılık olmadığı ve buna aykırılığın genel müdür ve yardımcılarının şahsi sorumluluklarını gerektirse de şahsi iflaslarını gerektirmeyebileceği belirtilmiştir. Genel müdür ve yardımcılarının aldıkları karar ve yaptıkları işlemler kanuna aykırı olmamakla beraber banka ile yapmış oldukları hizmet akdine aykırı ise kusurları ile bankayı zarara uğratmış olmaları nedeniyle, bu zarardan dolayı şahsi iflasları istenmeyecek olsa bile genel hükümlere göre vermiş oldukları

---

[839]. **DOĞRUSÖZ**, 105 vd.

[840] **DOĞRUSÖZ**., s.104.

[841] **TEKİNALP**, Fon'daki Banka, s.76.

[842] "*Mesela gereksiz yere şube açılması, başarısız yönetici atanması, banka kredi işinde zarar edilmesi; forward işlemlerinde başarı sağlanamaması, gibi. İsabetsiz kredi verilmesi Bank.K. m.160/3 de -bazı şartlara bağlı olarak- zimmet kabul edilmiştir. Özen borcuna her türlü aykırılık da iflas nedeni sayılamaz, konunun somut olayda incelenmesi gerekir"* **TEKİNALP**, Banka Hukukunun Esasları, s. 291, N 28-10, **TEKİNALP**, Fon'daki Banka, s. 77.

zarardan dolayı bunları tazmin etmeye ilişkin sorumlulukları söz konusu olacaktır.[843]. *Çamoğlu*'da *Tekinalp* ile aynı görüşü savunmakta ve *Reisoğlu*'ndan farklı olarak Bankacılık Kanununa istinaden hazırlanan ikincil düzenlemelerin ve alınan kararların bu kapsamda olmayacağını ifade etmektedir[844]. *Göktürk* ise yöneticilerin sorumluluğu açısından kanuna aykırılığın, hukuka aykırılığı içerecek kapsamda olduğunu kabul etmektedir, yazara göre, Bank.K m. 110/I'de adı geçen kanuna aykırılık kavramının kapsamın sadece Bankacılık Kanunu ile sınırlı olmayıp maddenin ifadesine yazılışına bakıldığında *sorumluluk* maddesinde yer alan kanuna aykırılık ifadesinin şekli anlamda kanun yanında, maddi anlamda kanunu da kapsayacak şekilde düzenlenmiş olduğunu belirtmiştir. Bunun sonucu olarak da ikincil düzenlemeler hatta örf ve âdet kuralları bankacılık ilke ve teamülleri dahi bu aykırılık kapsamında değerlendirmektedir. *Tekinalp*'in düşüncesinin aksine yönetim yükümlülüğü kapsamında yer alan bir işlemin yapılmaması ya da kararın alınmamasının şahsi sorumluluğu gündeme getireceğini bu nedenle yönetim yükümlülüğüne aykırılığın, kanuna aykırılık kavramının kapsamını genişleten bir unsur olarak dikkate alınması gerektiğini ve yönetim yükümlülüğünü özenle yerine getirmemesinin kanuna aykırılık kapsamında olduğunu ifade etmektedir[845]. *Doğrusöz***'**e göre ise kanuna aykırılığın tespitinde Bankacılık Kanunu esas alınacak olmakla birlikte bu kanunun uygulaması için yapılmış olan ikincil düzenlemeler hatta kararlar da dikkate alınmalı ancak bankacılık ilke ve teamülleri kanuna aykırılık olarak değerlendirilmemelidir. Burada belirtilenler dışında yer alan kanunlar ise ancak Bankacılık Kanunu ile ilişkili oldukları ölçüde dikkate alınabilecektir. Yazara göre özen borcuna aykırılık şahsen iflas için aranan kanuna aykırılık olarak değerlendirilemeyecektir[846] *Oğuz*'da Bank. K m. 110 hükmü ile düzenlenmiş olan hukuki sorumluluğun ancak Bankacılık Kanunu' na aykırı karar ve işlemlerde söz konusu olabileceğini BDDK tarafından düzenlenen yönetmelik tebliğ vs. alt düzenlemelerin bu kapsama giremeyeceğini, keza özen borcuna aykırılığın kanuna aykırılık olarak

---

[843] *"Bankacılık ilke ve teamüllerine aykırılık .... Kanuna aykırılık anlamına gelmeyecektir. Keza sadece özen borucuna aykırılık da Kanuna aykırılık oluşturmaz.",* **REİSOĞLU**, Bankacılık Kanunu Şerhi, s.1922-1923; benzer görüş için bkz. **DOĞRUSÖZ**, s.106.

[844]**POROY**, Reha /**TEKİNALP,** Ünal/ **ÇAMOĞLU** ERSİN; Ortaklıklar ve Kooperatif Hukuku, Arıkan Yayınları, Güncelleştirilmiş 9. Basımdan 10.Tıpkı Basım, İstanbul 2005, s.359. (Kooperatif Hukuku).

[845] Detaylı açıklama için bkz. **GÖKTÜRK**, s.101-113.

[846] **DOĞRUSÖZ**, s. 103-108.

değerlendirilemeyeceği belirtilmiştir[847] *Yargıtay CGK'* da vermiş olduğu bir kararda Banka genel müdürlüğünün ve yönetim kurulunun, kredi açılmasına yönelik karar verirken, yeterli incelemeyi yapmadan var olan raporları dikkate almadan, alabileceği teminatları almadan yeterli istihbarat toplamaması veya alınan olumsuz istihbarat raporlarının önemsenmemesi, kredi teminatının yeterli inceleme yapılmadan eksik ve hatalı alınması gibi durumlarda bu kredinin teminatsız hale getirilmesi ve geri ödenmemesi üzerine, kredilendirme talimatlarının aşılarak yeni krediler tesis edilerek banka riskinin ve zararının artmasına neden olunmasını kanuna aykırı karar ve işlemler olarak kabul etmiştir[848].

Kanaatimizce Bankacılık Kanunu'nda bazı maddelerde "*bu kanun*" ifadesi, bazı maddelerde ise sadece "*kanun*" ifadesine yer verilmiş olup bunlar incelendiğinde bilinçli olarak *kanun* veya *bu kanun* ifadesinin kullanıldığı görülmektedir. *Reisoğlu* tarafından ifade edildiği üzere kanuna aykırılık hem Bankacılık Kanunu'na aykırılığı hem de diğer kanunlara aykırılığı kapsamaktadır. Ancak tacir olmadıkları halde özel olarak düzenlenmiş olan doğrudan iflas gibi ağır sonuçları bulunan bir hükmün maddenin lafzını aşmak suretiyle uygulama alanının genişletilerek yorumlanması anayasa ve hukuk güvenliği açısından kabul edilebilir olmadığı için kanuna aykırılık kavramı geniş yorumlanmamalı ve yönetmelik, tüzük, tebliğ, genelge ve kararlara aykırılık kanuna aykırılık olarak değerlendirilmemelidir. Kaldı ki Bankanın zarara uğramasına neden olan bankacılık ilke ve teamüllerine aykırı şekilde alınmış bir karar veya işlemin olması durumunda, kararı alan veya uygulayan genel müdür ve yardımcılarının sorumluluğu

---

[847] " … *eTTK m. 336'ya göre hukuki sorumluluk ise kanuna, esas sözleşmeye veya özen borcuna aykırılık halinde ortaya çıkabilir. Bu itibarla, yöneticilere Bank.K m. 110'a göre Bank. K'na aykırı karar ve işlemlerin dışındaki sebeplerle şahsi sorumluluklarına gidilerek iflas davası açılması mümkün değildir…"* **OĞUZ,** S. s. 266, *Kanaatimizce, savunulan ilk görüş daha isabetlidir. Buna gerekçe olarak kanun koyucunun Bank.K m. 110'u özel bir kanun içinde düzenlenmiş olması gösterilebilir. Ayrıca, amaç başlığını taşıyan Bank.K m.1'de bu "kanun terimi ile Bank.K kastedilmiştir" ifadesine yer verilmiştir. Ancak, BDDK'nın Bank.K.'na dayanarak çıkardığı yönetmeliklere aykırılık da kanuna aykırılık olarak kabul edilemez.* a.g.e 'de s. 276

[848] Yargıtay Ceza Genel Kurulu'nun Mayıs 2015 tarihinde bankacılık zimmeti ile ilgili 2004 / 11 158 Esas, 2005 / 58 Kararında, genel müdürlüğün ve yönetim kurulunun bilinçli ve kusurlu olarak verdikleri usulsüz kredi nedeniyle zimmet suçunu işlediklerine karar vermiştir. (**DOĞRUSÖZ,** s.109).

genel hükümlere göre belirlenmeli ancak Bank.K. m.100 'da yer alan düzenlemeye göre iflasları istenememelidir[849].

bb. Kasıt veya Ağır Kusur

Genel müdür ve yardımcılarının banka ile aralarındaki ilişki genellikle hizmet akdi ilişkisi olup[850] ister bu hizmet akdine aykırılık nedeniyle isterse de haksız fiilleri nedeniyle bankayı zarara uğratsınlar, Bank.K. m. 110 nedeniyle bu zarardan sorumlulukları için ağır kusurlu olmaları gerekmektedir. Burada açıkça ağır kusur arandığı yazılı olmamakla birlikte *Tekinalp* Bank. K. m.110 'da yer alan, *"...kanuna aykırı karar ve işlemleriyle banka hakkında Bank. K. 71'in uygulanmasına neden olduklarının tespiti halinde..."* düzenlemesine dayanarak (Bank.K. m.71)' in uygulanabilmesi için hafif kusurun varlığının yeterli olmayacağını, ağır kusurun TMSF tarafından ispat edilmesi gerektiğini, özen borcuna aykırılığın da kusurun varlığına işaret ettiğini ancak somut olayın özelliğine göre de değerlendirilmesi gerektiğinden bahisle çoğunlukla da özen borcuna aykırılığın ihmal düzeyinde kaldığını ve Bank.K. m.110'un uygulanmasına yol açmayacağını ifade etmiştir[851]. *Reisoğlu* 'da tacir olmadıkları halde kanunda sayılanların iflas ettirilmesinin ağır sonuçları olduğunu dikkate alınarak ağır kusurlarının aranmasının gerekeceğini belirterek kanuna aykırılığı karar alma ve işlem yapmanın bilerek yapılıp yapılmadığının önemli olmadığını zira bilmesi gereken bir konuda araştırma yapmamış olmasının da ağır kusur oluşturacağı sonucuna varmıştır[852]. *Doğrusöz* ise genel müdür ve yardımcılarının taşıdıkları nitelikleri, eğitimleri ve aranan minimum tecrübeleri dikkate alındığında banka ile arasındaki hizmet sözleşmesinde ve banka politika dokümanların da görev tanımları açıkça yazılı olduğundan özen yükümlülükleri de daha fazla olacaktır; ancak şahsi iflas davasının açılabilmesi için, yöneticinin kusurlu davranmış olması tek başına yeterli olmayıp, bankaya, kanuna aykırı olarak vermiş olduğu karar veya kanuna aykırı olarak yapmış olduğu işlemler ile zarar

---

[849] Özen borcuna aykırılık ile kanuna aykırılığın ayırt edilmesi gerektiği özen borcuna aykırılık halinde genel hükümlere göre sorumluluklarına gidilebileceği kanuna aykırılık halinde ancak şahsi iflaslarının gündeme gelebileceğine ilişkin görüşü için bkz." **DOĞRUSÖZ**, s. 106-107.

[850] Kaldı ki vekalet akdi de olsa aynı şekilde değerlendirilecektir.

[851] **TEKİNALP**, Banka Hukukunun Esasları, s.291, N28-11.

[852] **REİSOĞLU**, Bankacılık Kanunu Şerhi, s.1924.

vermiş olmalıdır.[853]. *Göktürk* ise hafif ihmalin 71.maddenin uygulanması için yeterli olmadığına ilişkin Tekinalp'in görüşünü, Bank. K. m. 71'in uygulamasının, sorumluluğun maddi değil şekli şartlarından olduğundan ve TMSF'na devir bakımından aranan kusur ile doğmuş bulunan somut bir zararın tazmini için aranan kusurun, birbirinden farklı olmasından bahisle eleştirmektedir. Kusurun özel bir ağırlıkta olması gerektiğine ilişkin görüşleri ikna edici bulmadığını ve banka yöneticilerinin hukuki sorumluluğu bakımından işlem ya da kararlarda, hafif de olsa kusurlarının bulunmasının yeterli olduğunu savunmaktadır[854]. Keza *Alıcı*'da kusurun gerekliliğini ağır ya da hafif kusur ayırımına gitmeden belirtmektedir[855]. Kanaatimizce, genel müdür ve yardımcılarının nitelikleri, tecrübeleri, kendilerine sağlanan haklar verilen yetkiler dikkate alındığında görevlerinin gerektirdiği özeni göstermelerinin kendilerinden beklenmesinin haksızlık olmayacağı, dolayısı ile her somut olay nezdinde göstermeleri gereken özeni gösterip göstermediklerinin incelenmesi gerekecek olup, aldıkları karar ve yaptıkları işlemlerin sonucunda bankayı Bank.K. m. 71'de yer aldığı üzere zarara uğratarak iflas ya da tasfiyesine sebebiyet vermiş olmaları halinde gerçekten bankaya bu denli zarar verecek ihmallerinden dahi sorumlu olmaları uygun olacaktır.

cc. Zarar ve İspatı Yükü

Bankanın zararı ifadesiyle ne kast edildiği ve neyin zarar olarak kabul edileceği ile bu zararın ne şekilde kim tarafından ispat edileceğinin tespiti önem arz etmektedir.

Bankanın mevcut malvarlığı durumu ile, zarara konu olan işlem veya eylemin gerçekleşmemiş olması halinde malvarlığı durumu ne olacak idiyse aradaki fark sorumluluk hukuku bakımından zararı ifade eder. Şirketler hukukunda yoksun kalınan kâr, zarar kavramı içerisinde değerlendirilir[856]. TTK m. 555 gerekçesinde *"…. Şirket doğrudan zararının varlığında tazminat davasını ikame edebilir; çünkü şirketin 553 ve devamındaki hükümler çerçevesinde dolayısıyla zarara uğraması olanağı yoktur. Pay sahibi ise hem doğrudan hem de dolayısıyla zararının varlığında bunun tazminini isteyebilir. Pay sahibi dolayısıyla zarara uğradığı takdirde, tazminatın şirkete verilmesi*

---

[853] **DOĞRUSÖZ**, s.152.

[854] **GÖKTÜRK**, s.119.

[855] **ALICI**, s.1056.

[856] **GÖKTÜRK**, s.155.

suretiyle payındaki değer düşüklüğünü gidermek amacıyla dava açabilir." açıklaması yapmıştır. Keza Anonim şirket alacaklıları da dolayısıyla zararını bu madde çerçevesinde isteyemeyecek, ancak m. 556 çerçevesinde iflas halinde gündeme getirebilecektir.[857]. İlk defa 4389 sayılı yasada yöneticilerin sorumlulukları bankaya verdikleri zarar ile sınırlandırılmıştır[858]. Bank.K. m. 110/1'de "…. bankaya verdikleri zararlarla sınırlı olarak …" ifadesi ile zararı asli bir unsur olarak belirtmiştir. Zararın, bankaya verilen zararla sınırlandırılmış olmasının bir önemli sonucu da TMSF'nin ya da pay sahiplerinin doğrudan zararları madde kapsamı dışında tutulmuştur[859] yani bu tür zararlar iflas etmeleri sonucunu doğurmayacaktır. *Zarar iflas davasının hem sebebi hem konusu hem de sorumluluğun sınırıdır,* borçlar hukuku ilkelerine göre tespit edilip kesin olarak belirlenmesi gerekir [860]. *Reisoğlu*, zararın maddi ve somut nitelik taşıması ve kesinleşmiş olması gerektiğini belirtmektedir, örneğin krediden kaynaklanan bir zarar söz konusu ise borçluların takip edilip kesin aciz belgesi almadan bir zarardan bahsedilemeyeceğini belirtmiştir[861]. *Tekinalp* de, doğmasına kesin gözü ile bakılan müstakbel, varsayılan zarar ile sonuç zararlarının hesaba katılamayacağını, geri ödenmeyen kredilerin hesaba katılabilmesi için de Bank. K.' da zimmet başlığı altında yer alan m. 160/3'teki şartların gerçekleşmesinin gerekli olduğunu söylemiştir[862] *Göktürk*, zarar olarak, soyut bilanço kâr ya da zararı değil, somut olarak belirli bir işlem ya da karardan kaynaklanan malvarlıksal kaybın dikkate alınması gerektiğini, zararın doğrudan bankaya verilen zararla sınırlı olduğunu, TMSF'nin kendisinin ya da pay sahiplerinin doğrudan zararlarının, madde hükmü kapsamında himaye edilmediğini belirtmiştir[863]. *Doğrusöz* de zararın niteliklerinin, kesinlik, şahsilik ve doğrudan doğruya olması olduğunu, belirli ya da belirlenebilir zararın kesin zarar olduğunu, muhtemel zarar ile ifade edilmek istenenin ise, henüz gerçekleşmemiş zarar anlamına geldiğini ve tazmininin mümkün olmadığını

---

[857] **CAN**, Sorumluluk Davaları, s.16,19.

Pay sahiplerine dolaylı zararları nedeniyle dava açma hakkı vermenin genel hükümlere istisna teşkil ettiği hk.bkz. "**GÖKTÜRK**, s.155.

[858] **REİSOĞLU**, Bankacılık Kanunu Şerhi, s.1923.

[859] **GÖKTÜRK**, s.156.

[860] **TEKİNALP**, Banka Hukukunun Esasları, s.294, N28-14.

[861] **REİSOĞLU**, Bankacılık Kanunu Şerhi, s.1923.

[862] **TEKİNALP**, Banka Hukukunun Esasları, s.294, N28-14.

[863] **GÖKTÜRK**, s.156.

ifade etmiştir[864]. Kanaatimizce de zararın kesinleşmiş ve belirli ya da belirlenebilir olması gerekecektir.

Zararın ispatı ile ilgili Bank.K m. 137'de eleştirilen ve tartışılan önemli bir düzenleme yer almaktadır. Bu düzenlemeye göre Bank.K. m. 108 ve 110'a istinaden TMSF tarafından açılmış ya da açılacak davalarda ispat külfeti davalılara yani genel müdür ve yardımcılarına yüklenmiştir. Yöneticilerin bankaya kanuna aykırı fiil ve işlemleriyle ne kadar zarar verdiklerinin belirlenmesi son derece zordur. Bank.K. m.110'da genel müdür ve yardımcılarının kanuna aykırı fiil ve işlemleri sonucunda zararın meydana geldiğinin TMSF tarafından zararın belirlenmesi suretiyle ispatlanması ve belirlenen bu zararın ödeme talebine rağmen yapılmaması halinde bu kişilerin iflaslarına karar verilmesi söz konusu olabilecek iken Bank. K. m. 137 düzenlemesiyle ispat külfetini Anayasaya aykırı olarak davalıya yani genel müdür ve yardımcılarına yüklenmiştir[865]. Bank.K. m. 137'nin gerekçesinde geçmiş dönemlerde yapılan muvazaalı işlemler nedeniyle bunların ispatında yaşanan yetersizlik ve zorluklar ile alacakların tahsilinin hızlandırılması amacının bu düzenlemenin yapılmasını etkilediğini belirtilmiştir. Ayrıca madde gerekçesinin ikinci paragrafında *TMK m. 6 'da yer alan genel hükmünde kanun koyucunun davalarda ispat yükünün paylaştırılmasında, hal ve şartlara göre, bu yükü davalıya da tahmil edebileceğini …banka yöneticileri, denetçileri ve nitelikli ortakları hakkında açılan hukuki sorumluluk davalarında ispat yükünün ters çevrilmesi, hak ve adalet duygularının en üstün kamu çıkarlarının korunması açısından hukuken yerinde olacaktır" demiş* ve TBK m. 96 ve 99 'a gönderme yapmıştır. *Tekinalp,* "*Yönetici ve/veya denetçilerin iflasına karar verilebilmesi için mahkeme TTK m.336 vd. anlamında sorumluluğu belirlemiş olmalıdır*"[866] demekte ve Bank.K. m 137'nin gerekçesinde yer alan açıklamaları doğru bulmadığını TBK m. 96 uyarınca borçlu kusursuzluğunu ispat ile yükümlü tutulmuşsa da zararın ispatının alacaklının üzerine bırakılmış olduğunu, TBK 99'unda ispat yükünün yer değiştirmesine gerekçe olmayacağını bu düzenlemenin anayasaya aykırı olduğunu belirtmiştir[867]. *Altay* da

---

[864] **DOĞRUSÖZ**, s.116.

[865] **REİSOĞLU**, Bankacılık Kanunu Şerhi, s.1923, s.2117-2120.

[866] **TEKİNALP**, Banka Hukukunun Esasları, s.295, N28-15.

[867] **TEKİNALP**, Banka Hukukunun Esasları, s.343, N32-03; Bank. K. m. 137 Anayasa'nın m. 10/1, 10/4, 11/2 aykırıdır ve Anayasa mahkemesinin maddeyi iptal edeceği söylenebilir. **REİSOĞLU**, Bankacılık Kanunu Şerhi, s.2119.

Bank.K. m. 108 ve 110'un uygulanabilmesi için ortaklık hakları ile yönetim ve denetimin TMSF'na devredilmiş veya bankacılık izinleri kaldırılmış olmasının gerektiğini dolayısı ile de bankanın tüm yönetim ve kayıt düzeninin TMSF'nun elinde ve kontrolünde olacağını, bu durumda da ispat külfetinin TMSF'da olması gerektiğini ifade etmiştir. Yazara göre Bank.K. m. 137, "*... kusursuzluğu ispata dair sınırlı bir uygulama alanına sahiptir. TMSF'nun, davada hangi hukuki işlemlerin usulsüz bir şekilde gerçekleştirildiğini ve bankanın zarara uğradığını ortaya koyması, buna karşılık, davalının kusursuz olduğunu ispat etmesi gerekir. Hakkaniyete uygun çözüm bu şekilde belirlenmelidir"* demektedir[868]. *Doğrusöz* Bank.K. m. 110'da açık olarak bir düzenleme yapılmamış olsa bile, maddede yer alan sorumluluğun bir "kusur" sorumluluğu olduğunu, kural olarak davacı olan TMSF'nun, davalılar genel müdür ve yardımcılarının kusurunu ispat etmesi gerekirken, Bank. K. m. 137'nin ispat yükünü değiştirdiğini buna göre de genel müdür ve yardımcılarının "kusursuz" olduklarını ispat etmelerinin gerekli kılındığını ancak Bank K. m. 137'nin bu hükmünün sadece "kusur" bakımından ispat yükünün yer değiştirdiği şeklinde anlaşılması gerektiğini ve kusur dışında kalan zarar ve zarar arasındaki illiyet bağı … vs. gibi unsurların davacı TMSF tarafından ispatlaması gerektiği, Bank.K. m.137'nin emredici nitelikte olması nedeniyle aksine bir anlaşma yapılmasının da mümkün olmayacağını ifade etmiştir[869]. *Göktürk* ise Bank. K. m. 137 hükmü nedeniyle zarar ile illiyet bağına ilişkin ispat yükünün genel müdür ve yardımcılarında olduğunu ve işlem ya da kararlarının bankanın TMSF'na devrine sebebiyet vermediğini ispat etmek zorunda olduğu bunun ispatının da güç olacağını belirtmiştir[870].

Kanaatimizce de hukuka aykırı işlem ile zarar arasında illiyet bağı bulunduğu iddia ediliyorsa bu hususun ispat külfeti, her türlü bilgi ve belgeyi elinde bulunduran TMSF'na ait olmalıdır, zira, örneğin bankadan ayrılmış bir genel müdür ve yardımcısının aradan yıllar geçmiş bir konuda illiyet bağı bulunmadığını ispatlamalarının beklenmesi adaletli ve hukuka uygun olmayacaktır, her ne kadar Bank.K. m.137'de ispat külfeti davalılara yüklenmiş ise de burada örtülü boşluk bulunmakta olup[871], konunun hakkaniyete uygun

---

[868] **ALTAY**, Banka AO, s. 229-230 ve dipnot 102.

[869] **DOĞRUSÖZ**, s.156-157, 311.

[870] **GÖKTÜRK**, s.156,191.

[871] "*... . Örtülü boşluk durumunda, kanunda somut olaya uygulanması mümkün bir kuralın açıkça düzenlenmiş olduğu görülmektedir, ancak kanunun amacı ve ruhu esas alındığında, düzenleme somut*

çözülmesi gereklidir. Bunun yanı sıra kusurlu olmadıklarına ilişkin ispat külfeti ise davalı genel müdür ve yardımcılarında olacaktır.

dd. İlliyet/Nedensellik Bağı

Yöneticilerin Bank. K. m. 110'a göre iflaslarının istenebilmesi için, yönetici tarafından alınan karar ve gerçekleştirilen işlemlerin zarara neden olması gerekli olup, zarar ile bu karar ve işlemler arasında nedensellik ilişkisi bulunmalıdır. Yöneticiler tarafından alınan bu karar ve yapılan işlemler birbiri ile ilgili birden fazla işlem ve sonuç yaratmış olsa da bu işlem ve sonuçlar arasında nedensellik bağı bulunacaktır.[872]. Yargıtay 4389 sayılı yasanın yürürlükte olduğu sırada vermiş olduğu bir kararında[873], "*...şahsi sorumluluk ve iflas için iflası istenen kişinin maddede sayılan kişilerden olması, bu kişilerin kanuna aykırı karar ve işlemleri ile bankanın TMSF 'una devrine sebep* olmaları, kanuna aykırı karar ve işlemler ile bankanın zarara uğraması ve bankanın TMSF'na devredilmesi arasında illiyet bağı bulunması, …gerekir" demiştir. *Tekinalp*, yöneticilerin kanuna aykırı karar ve işlemleri nedeniyle iflasının istenebilmesi için, bankanın iflasına neden olduğu yani illiyet/nedensellik bağı TMSF tarafından ispat edilmeli aksi halde bu ispat edilmediği sürece iflaslarına karar verilmemelidir demektedir[874]. Yargıtay Hukuk

---

olaya uygun değildir. Çünkü kanun, söz konusu olayların değerlendirmesinde önem taşıyan bazı özellikleri dikkate almamıştır. Kanunun lafzı çok geniş olup, tüm daraltıcı yorum çabalarına rağmen, somut olayın istisnai özelliklerine uymamakta, adalete aykırı sonuçlar doğurmaktadır. Bu durumda boşluk görünürde bir kanun hükmü olmasına rağmen, kanunun amacı ve negatif eşitlik ilkesi esas alındığında düzenlenmesi gereken bir nokta olarak ortaya çıkan, bir sınırlama eksikliğinden doğan boşluktur . İlk bakışta bir düzenleme varmış gibi görünmesinden dolayı bu boşluk örtülüdür (gizlidir). **KIRCA**, Çiğdem; "Örtülü (Gizli) Boşluk ve Bu Boşluğun Doldurulması Yöntemi Olarak Amaca Uygun Sınırlama (Teleologısche Reduktıon)", Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt.50, Sayı.1, 01.02.2001, s.91-119 https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/629324 (E.T. 08.09.20239 (Örtülü Boşluk).

[872] **DOĞRUSÖZ**, s.168-169.

[873] **REİSOĞLU**, Bankacılık Kanunu Şerhi, s.1924; Yargıtay 19 Hukuk Dairesinin Temmuz .2004 tarihinde vermiş olduğu 12100/8151 sayılı kararı.

[874] "*…Kanunda -karar ve işlemleriyle- ifadesi kullanıldığı için, somut olayın özellikleri ikna edici bir şekilde haklı kılmadıkça, bir veya birkaç kararı imzalamış ya da karara katılmış olmak bir yöneticinin ve iflasa tabi bir diğer yöneticinin iflasına karar verilmesi için yeterli değildir. Çünkü, iflas birbirini izleyen ve tamamlanmayan kararlar ile işlemlerden meydana gelen bir sürecin ürünüdür. Nadir istisnalar dışında, birkaç işlem ve kararın bankanın iflasına sebep olması mümkün değildir… Bir kurulun üyesi*

Genel Kurulu 02.12.2015 tarihli 2013/19-1579 E. ve 2015/2774 K. sayılı kararında konu detaylı incelenmiş hatta yönetim kurulu kararı imza eksikliği nedeniyle oluşmadığı halde, kullandırılan usulsüz kredilerden oluşmayan yönetim kurulu kararında imzası olan yönetim kurulu üyeleri sorumlu tutulmuşlardır.[875]

---

olaya, yani sadece sıfata bağlanan sorumluluk ve dolayısıyla katı müteselsil sorumluluk anlayışı eskimektedir….Bir yöneticinin kontrolü dışındaki işlemler ve kararlar "gözetim"in yerine getirilmediği gerekçesiyle suçlanan kişiye bağlanıp o kişi sorumlu kabul edilip iflasına karar verilemez. Böyle bir karar somut zarar anlayışına aykırı düşer…" **TEKİNALP**, Banka Hukukunun Esasları, s.294, N28-13.

[875] Belgesel nitelikli kitap için Bkz. **ÇAMOĞLU**, İflas, s. 211-214, s.263-269.

"…Taraflar arasındaki "şahsi iflas" davasından dolayı yapılan yargılama sonunda; …. kullandırılan kredinin usulsüz olduğu ve muvazaalı işlem sonucu bankaya ait paranın davalı ...'in zimmetine geçtiği, bankayı zarara uğratan bu işlemlerde Yönetim Kurulu Başkanı , Yönetim Kurulu Üyeleri . , , ve ı,,'nun sorumlulukları bulunduğunu, yine dava dışı …Tekstil Konfeksiyon San.ve Tic.Ltd.Şti…. kullandırılan kredilerin de usule aykırı olduğu ve davalı ... zimmetine geçtiği bankayı zarara uğratan bu işlem nedeniyle yönetim kurulu başkanı yönetim kurulu üyesi …genel müdür yardımcısı ……'dan ……TL,nin tahsili ile şahsi iflaslarına karar verilmesini talep ve dava etmiştir……dava; 4389 sayılı Bankalar Kanunu'nun (mülga) 17 ve 5411 sayılı Bank.K'nun 110. maddesine dayalı kanuna aykırı karar ve işlemleriyle bankanın iflasına neden oldukları ileri sürülen banka yönetim kurulu başkan ve üyeleri, denetçi ve diğer banka çalışanları hakkında doğrudan şahsi iflaslarına ve alacağın tahsiline karar verilmesi istemine ilişkindir.

Yerel Mahkemece; *….. AŞ'ne usulsüz olarak …'in talimatı ile kredi kullandırıldığı, davalıların eylemi ile banka zararı arasında uygun illiyet bağı bulunmadığı, kredi tahsisine ilişkin 14.07.1999 tarihli yönetim kurulu kararının imza eksikliği nedeniyle yok hükmünde olduğu ve imzaları bulunan yönetim kurulu üyelerinin bu nedenle sorumlu tutulamayacağı gerekçesiyle …… AŞ'ye kullandırılan kredi nedeniyle uğranılan zararın yönetim kurulu üyeleri . ve ...'ndan talep edilemeyeceği, zarardan yönetim kurulu başkanı ...'in sorumlu olduğu, …. AŞ'ne kullandırılan krediler yönünden ise bir kısım davalıların eylemleri ile bankanın Fon'a devri arasında uygun illiyet bağı bulunmadığı, davaya konu işlemlerin nitelik yönünden hukuka aykırı olmasına karşın nicelik yönünden şahsi iflas için nedensellik bağının oluşmadığı, denetçinin şahsi iflasının istenemeyeceği gerekçesiyle bankanın hakim ortağı ve Yönetim kurulu başkanı ……'in sorumlu olduğu, denetçinin şahsi iflasının istenemeyeceği gerekçesiyle iflas davasının …yönünden kabulüne, diğer davalılar yönünden koşullar oluşmadığı, …yönünden ise pasif husumet nedeniyle reddine dair verilen karar; davacı vekili ile davalılardan . . vekilinin temyizi üzerine;*

Özel Daire tarafından *…. Davacı banka bünyesindeki Bankalar Kanunu'na aykırı usulsüz işlemler nedeniyle zor duruma düşmüş ve Bakanlar Kurulu Kararı uyarınca yönetim ve denetimi ...'na devredilmiştir. Dolayısıyla yapılan her türlü usulsüz işlemin bankanın Fona devrinde katkısı olduğu kuşkusuzdur. Dava dışı …AŞ'ye 14.07.1999 tarihli Yönetim Kurulu Kararı ile kredi tahsisi yapılmış ve kararı ile , , , imzalamışlardır. Kredi tahsisinde bir kısım koşullar bulunmasına rağmen bu koşullar*

Mahkeme TMSF tarafından belirtilen zarar miktarı ile bağlı olmayıp, rücu ilişkisinde sorumluluk miktarını ayrı ayrı belirlemelidir[876].

Hâkim ortağın zarara konu olan borcun ödemesini bir anlaşmaya bağlaması halinde, borç ödenince zarar ortadan kalkacağı için yöneticiler ve denetçilerin verdiği zarar miktarının tespiti iflasta illiyet bağı yönünden önemli olacaktır. Yargıtay, Bank.K. m.132/10 hükmü nedeniyle bir anlaşma yapılması halinde bu anlaşmanın tarafı olmayan

---

yerine getirilmeden Yönetim Kurulu Başkanının talimatı ile kredi anılan şirkete ödenmiştir, Dolayısıyla tahsis kararında imza eksiği olması imzaları ile kredi tahsisine onay veren üyeleri doğacak sorumluluktan kurtarmaz. Banka Yönetim Kurulu Üyeleri olan kişilerin imza sorumluluklarını bilmeleri ve 3, kişilere kullandırılacak kredilerde kredi alacak _kişi ve kuruluşların yapılarını araştırmaları. gerekir. .....Sonuç olarak yukarıda açıklanan hususlar dikkate alındığında, yönetim ve denetimi banka bünyesindeki usulsüzlükler sonucu Fona devir olunan ....bank ...nin dava konusu krediler yönünden uğradığı zarardan kredi tahsisine olanak sağlayan Yönetim Kurulu Kararı'nda imzası bulunan Yönetim Kurulu Üyeleri . ve ...'in de sorumlu oldukları ve kendilerine zarar belirlenerek depo emri çıkarılması gerekirken mahkemece yazılı gerekçe ile bu kişiler hakkındaki davanın reddi doğru görülmemiştir... gerekçesiyle bozularak dosya yerine geri çevrilmekle, davacı vekili ve davalılar ..., ..., ...ve vekilinin karar düzeltme istemlerinin reddine karar verilmiş, ***Yerel Mahkemece; önceki gerekçelerle direnilmiştir.***

Hukuk Genel Kurulu *önüne gelen uyuşmazlık; Fon'a devredilen banka eski yönetim kurulu üyeleri olan davalıların, iddia edildiği şekilde yasaya aykırı eylem ve işlemlerinin bulunup bulunmadığı, bu eylem ve işlemlerin bankanın Fon'a devrine neden olup olmadığı, varılacak sonuca göre şahsi iflaslarının istenip istenemeyeceği noktasında toplanmaktadır. Görüşmeler sırasında bir kısım üyeler tarafından, ... AŞ'ne 14,0711999 tarihli Yönetim Kurulu tarafından şahsi teminat ve finansman kararın, üye tam sayısının çoğunluğu ile alınmaması nedeniyle geçersiz olduğu, geçersiz bir karara dayalı olarak kararda imzası bulunan yönetim kurulu üyelerinin sorumlu tutulamayacağı, bir kısım üyeler tarafından, davalılar aleyhine açılan sorumluluk ve ceza davalarının sonuçlanmasından sonra şahsi iflas koşullarının oluşup oluşmadığının tartışılması gerektiği ileri sürülmüş ise de bu görüşler Kurul çoğunluğu tarafından bozma ilamında gösterilen nedenlerle benimsenmemiştir. O halde tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dosyadaki tutanak ve kanıtlara, bozma kararında açıklanan gerektirici nedenlere göre, Hukuk Genel Kurulunca da benimsenen özel Daire bozma kararına uyulmak gerekirken, önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır. Bu nedenle direnme kararı bozulmalıdır...* şeklinde karar vermiştir. (Kararda HGK'da yer alan 11. HD başkanının muhalefet şerhi yer almaktadır.) Yargıtay Hukuk Genel Kurulu T. 02.12.1015, 19-1579/2774 K.

[876] **DOĞRUSÖZ**, s. 88.

yönetici ve denetçilerinde etkileneceğini kabul etmekte, bunun sonuç ve kapsamının araştırılmasını istemektedir [877].

b. Sermaye Piyasası Kanunu m. 98 Gereği Genel Müdür ve Yardımcılarının Şahsen İflasına İlişkin Şartlar

Sermaye Piyasası Kurulunun (SPK), Ser.P.K. 'unun 97 maddesinde yazılı tedbirlerin almasını isteyeceği bunlardan bir sonuç elde edilemez ise, son aşama olarak sermaye piyasası kurumlarının iflâsını isteyebileceği düzenlenmiştir. Davalı tarafta sermaye piyasası kurumları (Ser.P.K. m. 35) bulunur. Kanuna göre faaliyette bulunabilecek sermaye piyasası kurumları içerisinde bankalar da yer almaktadır ancak kanunda muhtelif maddelerinde BDDK'nın görüşlerinin alınması yazılmış ise de bu madde içerisinde herhangi bir açıklamaya rastlanılmamıştır. Her şeyden önce SPK 'nın yapacağı tüm işlemler Ser.P.K. kapsamında bankaların yaptıkları Sermaye Piyasası enstrümanlarına ilişkin olacaktır, SPK'nın genel olarak da kamu menfaatini ve yatırımcıları koruma amacı[878] yanında BDDK'nın amacı ve görevi de Bankacılık Kanunu ve ilgili diğer düzenlemelerde belirtilen görev ve yetkileri çerçevesinde düzenleme ve denetimi kapsamındaki kuruluşların faaliyetlerini güvenli ve sağlam şekilde gerçekleştirmesini, kredi sisteminin etkin şekilde çalışmasını, tasarruf sahiplerinin hak ve menfaatlerinin korunmasını sağlamak ve bu sayede finansal piyasaların gelişmesine ve finansal istikrara katkıda bulunmaktır. Kanaatimizce SPK'nın BDDK'nın görüş ve mutabakatı olmadan bankanın iflasını istemesi teknik olarak mümkün görülüyor ise de pratikte bu şekilde işlem yapılması sıkıntılı sonuçlara yol açabilecektir. Kaldı ki Ser.P.K. m. 82/2'de "*Kurulca bankalar hakkında birinci fıkra uyarınca tazmin kararı verilebilmesi için*

---

[877] *(…Bank.K. m.132/10 öngördüğü sözleşmeden, üçüncü kişiyi koruyucu etkili sözleşme kuramı dolayısıyla yararlanmaları söz konusu olabilir…. Anlaşmanın ona taraf olmayanlara etkilerinin araştırılması Yüksek Dairece içtihat edilmiştir. İçtihat gereği mahkemece, bir taraftan anlaşma ve anlaşmanın ifasıyla toplam borç yükündeki azalmayı, bunun yöneticilerin, denetçilerin (ve üçüncü kişilerin) borcunu hangi düzeye düşürdüğünü diğer taraftan da indirim ile bulunan tutarın Kanun'un 110. Maddesinde göre iflasa sebep olup olmayacağını, yani bunun nedensellik bağı açısından durumunu belirlemelidir)* **TEKİNALP**, Banka Hukukunun Esasları, s.297-298, N28-23/25/26.

[878] Sermaye piyasalarının ve kurumlarının işleyiş kurallarını belirlemek, Piyasadan fon kullanan şirketlerin belli kurallara uygun olarak en iyi şekilde yararlanmalarını sağlamak, Sermaye piyasasına yatırım yapan tasarruf sahiplerinin hak ve yararlarını korumak, Piyasaların adil ve etkin çalışmasını sağlamaktır.

Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumunun görüşü alınır", keza Ser. P.K. m. 86/1' de "*82'nci madde uyarınca yatırımcıları tazmin kararı verilenler hakkında Kurul, bankalar hariç olmak üzere, tazmin sürecinin kapanmasına ilişkin kararı ile birlikte tedricî tasfiye kararı da verebilir*" diyerek bankaları istisna tutmuştur, yine Ser.P.K. 96/2'de "*Banka yönetim kurulu üyelerinin görevden alınması yönünde işlem tesis edilmeden önce Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumunun görüşü alınır"* düzenlemesi yapılmışken bankanın iflasına ilişkin BDDK'nın görüş ve mutabakatının alınmayacağını düşünmek kanunun bütünlüğü ile çelişecektir[879]. İflasın açılması halinde de Ser.P.K. 'nda yer alan imtiyazlı olduğu belirtilen YTM[880] alacakları da Ser.P.K. m. 97/2 gereği TMSF'nin alacaklarından sonra sıraya girebilecektir[881].

SPK' da yer alan düzenlemelerden, bankaların hisselerinin halka arz edilmiş olması ya da Sermaye Piyasası araçlarını kullanmaları nedeniyle Sermaye Piyasası Kurulunun düzenlemelerine muhatap olacakları, dolayısı ile de SPK 'unun bankanın imza yetkililerinin[882] iflaslarını istemeye yetkili oldukları görülmektedir. Sermaye Piyasası Kurulu, Bankalar, yönetim kurulu başkan ve üyeleri ile imza yetkilileri hakkında ancak SPK mevzuatı kapsamında yer alan konularla sınırlı olarak işlem yapmaya yetkili olup,

---

[879] Kaldı ki Ser.P.K.m.17 de de "Kayıtlı sermaye sisteminde, çıkarılan paylar tamamen satılarak bedelleri ödenmedikçe veya satılamayan paylar iptal edilmedikçe yeni pay çıkarılamaz." gibi etkisi iflasdan daha hafif olacak işlemler için BDDK'nın görüşünün alınması düzenlenmiştir.

SPK, bankaların sermaye piyasası faaliyetlerinden kaynaklanan nakit ödeme veya sermaye piyasası araçları teslim yükümlülüklerini yerine getiremediğinin veya kısa sürede yerine getiremeyeceğinin tespit edilmesi hâlinde, Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu'nun (BDDK) görüşünü aldıktan sonra yatırımcıları tazmin kararı verebilir (Ser.P.K. m.82/II, c.1). Kanun koyucu burada BDDK'nın iznini değil, görüşünü aramıştır. Dolayısıyla BDDK'nın tazmin kararı için izin vermesi gerekmez. Bunun yanında, bankacılık mevzuatı gereği, mevduat veya katılım fonu olarak kabul edilen ödeme yükümlülüklerine, Ser.P.K. 'nın yatırımcıların tazminine ilişkin hükümleri uygulanmaz (Ser.P.K. m.82/II, c.2).

[880] Sermaye Piyasası Kurumu (banka) hakkında iflas kararı alınması halinde Yatırımcı Tazmin Merkezi (YTM): Yatırım kuruluşlarının, yatırım hizmet ve faaliyetinden kaynaklanan nakit ödeme veya sermaye piyasası araçları teslim yükümlülüklerini yerine getirememeleri hâlinde, Kurulca bu Kanun çerçevesinde alınan tazmin kararını yerine getirmek amacıyla kurulmuş olan kamu tüzel kişiliğine sahip Yatırımcı Tazmin Merkezini aynı Kanun'da 83 maddede detaylı düzenlenmiştir.

[881] **ÖZBEK**., E.Y Armağan, s.1503.

[882] İmza yetkilileri demek suretiyle Bank. K.' daki ifade kadar geniş kapsamlı düzenlenmiştir.

BDDK ile de yakın istişare içerisinde olmaları gerektiği de anlaşılmaktadır[883]. SPK'da, *özelde tasarruf sahiplerinin (sermaye piyasası yatırımcılarının), genelde kamunun hak ve menfaatlerinin korunması maksadıyla ve "müeyyideye dayalı davacı" anlayışı ile, tasarruf sahiplerine bir ödeme yapılmadan önce iflâs istenmektedir. Oysa Bank.K.'nda TMSF, sigorta riskinin gerçekleşmesi üzerine, önce bankadaki sigortalı mevduat ve katılım fonunu borçlu banka adına ödemekte, daha sonra ödediği bu mevduat ve katılım fonu nedeniyle, kanunî halefiyete (Subrogation) dayanarak bu alacaklıların (mevduat ve katılım fonu sahiplerinin) yerine geçmekte ve kendi alacağı için bankanın iflâsını istemektedir* [884]. SPK sadece bankanın iflasını değil İmza yetkilileri kapsamı içerisinde yer alan genel müdür ve yardımcılarının da iflasını isteyebileceklerdir. Ancak burada bir hususu dikkate almak gerekecektir o da genel müdür ya da yardımcılarının SPK tarafından şahsi iflaslarının talep edilebilmesi için bankanın iflas etmiş olması[885] ve 97'nci madde uyarınca sorumluluklarının da tespit edilmiş bulunması yani illiyet bağının kurulmuş olması gereklidir.

Ser. P. K 'u 96. maddede "*Kurul, hukuka aykırı faaliyet veya işlemlerde sorumluluğu tespit edilen yöneticilerin ve çalışanların sahip oldukları lisansları geçici veya sürekli olarak iptal etmeye, … imza yetkilerini sınırlandırmaya veya kaldırmaya,.."* yetkili olup bu düzenlemelerden anlaşılıyor ki SPK 'unun hakkında işlem yapacağı ya da imza

---

[883] "*SPK, bankaların sermaye piyasası faaliyetlerinden kaynaklanan nakit ödeme veya sermaye piyasası araçları teslim yükümlülüklerini yerine getiremediğinin veya kısa sürede yerine getiremeyeceğinin tespit edilmesi hâlinde, Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu'nun (BDDK) görüşünü aldıktan sonra yatırımcıları tazmin kararı verebilir (Ser.P.K. m.82/II, c.1). Kanun koyucu burada BDDK'nın iznini değil, görüşünü aramıştır. Dolayısıyla BDDK'nın tazmin kararı için izin vermesi gerekmez. Bunun yanında, bankacılık mevzuatı gereği, mevduat veya katılım fonu olarak kabul edilen ödeme yükümlülüklerine, Ser.P.K. 'nın yatırımcıların tazminine ilişkin hükümleri uygulanmaz (Ser.P.K. m.82/II, c.2)."* **KAYTAZ**, Ali İhsan, 6362 Sayılı Yeni Sermaye Piyasası Kanununa Göre Yatırımcı Tazmin Sistemi, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi Cilt 22, S.3, Aralık 2016, s.1641

[884] **ÖZBEK**, Mustafa S; İflâs davasının hukukî mahiyeti". Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 61, Sayı:1, 2012, Sayfa: 236 https://dergipark.org.tr/en/pub/auhfd/article/511641#article_cite (E.T. 11.04.2022).

[885] İşbu 98.madde de "*Kurul, sermaye piyasası kurumlarının iflası veya 86'ncı madde uyarınca tedricî tasfiyeye girmesi durumlarında*…" demiş olmakla birlikten Ser.P.K. m 86/1 de tedrici tasfiye bankalar için hariç tutulmuştur.

yetkilerini sınırlandıracağı kişiler aslında kendisinin SPK mevzuatına göre işlem yapma yetkisi vermiş olduğu kişilerdir dolayısıyla genel müdür ve yardımcılarının sorumlulukları da SPK tarafından verilmiş olan bu yetkilerin yanlış isabetsiz kullanılması nedeniyle meydana gelmiş olmalıdır. Banka içerisinde SPK mevzuatı ile ilgili işlemleri yapmaya yetkili ve lisanslı olan birtakım çalışanlar yer almakta olup genel müdür ve yardımcılarının da bu izin ve lisanslarının olması halinde kanaatimizce SPK mevzuatında yer alan bu hükme tabi olacaklar aksi halde sadece genel hükümlere göre sorumluluklarına gidilebilecektir.

Özetle genel müdür ve yardımcılarının şahsen iflas sorumluluğunun olması için SPK tarafından verilen yetkiye istinaden yapılan ve/veya yapılmayan Sermaye Piyasası ile ilgili işlemler bulunmalı ve bankanın da bu işlemler nedeniyle iflası istenmiş olmalıdır yoksa bankanın başka bir nedenle iflası bu kişilerinde şahsen iflas etmesini gerektirmeyecektir.

2. İflası Gerektirmeyen Sorumluluk Halleri

Genel müdür ve yardımcılarının sorumluluklarına ilişkin olarak öncelikle Bankacılık Kanunu hükümleri uygulama alanı bulacaktır. Bankacılık Kanunu'nda hüküm bulunmayan hallerde ise Türk Ticaret Kanunu başta olmak üzere genel hükümler uygulama alanı bulacaktır. Genel müdür ve yardımcılarının iflasını gerektirmeyen sorumluluk halleri genel olarak üç başlık altında tespit edilecektir[886].

a. Bankacılık Kanunu m. 108 Gereği Genel Müdür ve Yardımcılarının Banka Kaynaklarının İstismarı Nedeniyle Sorumlulukları

Banka genel müdür ve yardımcıları, banka kaynaklarının, bankanın emin şekilde çalışmasını tehlikeye düşürecek biçimde kullanılması suretiyle bankayı zarara uğratmış ve bunun tespiti ile de bankanın faaliyet izninin kaldırılması ya da Fona devrine karar verilmiş ise Bank.K. 'unda yer alan şahsi sorumluluğa ilişkin yükümlülükler ayrık kalmak kaydıyla bu tespit edilen zararları TMSF tarafından belirlenecek zamanda geri ödeme yapmak ve tazmin etmekle yükümlü olacaklardır. Bank.K. m. 108'de düzenlenmiş olan bu yükümlülüğün uygulanabilmesi için Bank.K. m. 71/1-e'de belirtildiği şekilde banka

---

[886] Konunun detayı "II. Üst Düzey Yöneticilerin Sorumluluk Hallerinin Görünen Biçimleri" başlığı altında incelenmiştir.

kaynaklarının kullanılması ya da kullandırılması suretiyle bankanın zarara uğratılması ve bu zararın bankaya iade ve tazmin edilmemiş olması aranacaktır[887].

b. Bankacılık Kanunu m. 135/1 Gereği Sigortaya Tabi Mevduat ve Katılım Fonu Tutarının Eksik Bildirmesi Nedeniyle Sorumlulukları

Genel müdür ve yardımcılarının da içerisinde yer aldığı sorumluların mevduat ve katılım fonu tutarlarını eksik bildirmek suretiyle TMSF'ye eksik prim ödenmesine neden olmaları halinde Bank.K. m. 135/1 gereği TMSF tarafından tespit edilen eksik ödemenin işbu yöneticiler tarafından ödenmesi gerekmektedir. Hem Bank.K 135.maddesinde hem de Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu Alacaklarının Takip ve Tahsiline İlişkin Esas ve Usuller Hakkında Yönetmeliğin 4. Maddesinde bu alacağa da 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsili Usulü Hakkında Kanun hükümlerinin uygulanacağı açıkça belirtilmiştir[888].

c. Türk Ticaret Kanunu'nda Yer Alan Özel Sorumluluk Nedenleri (m. 549-552)

6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nda, özel sorumluluk nedenleri 549-552 maddelerde yer almakta olup, bu maddelerde sorumlu olanların kimler olduğu açıkça sayılmamış ve bunların sıfatları bildirilmemiş bunun yerine, maddede özel sorumluluk nedenleri belirtilerek bunlara aykırı davrananların sorumlu olacağı düzenlenmiştir. Sorumluluğun niteliği sorumlu olanların sıfatlarına göre değişecek olup, genel müdür ve yardımcısı gibi anonim şirket ile arasında hukuki ilişki bulunanların sözleşmesel, üçüncü kişi konumunda olanların ise haksız fiil sorumluluğu söz konusu olacaktır[889].

TTK'nın bu özel sorumluluk nedenlerine ilişkin maddeleri anonim şirket şeklinde kurulan bankalar için de uygulanabilecek ve bankacılığı meslek olarak yapan ve özel niteliklere sahip olan genel müdür ve genel müdür yardımcılarının örneğin bankanın bir menkul kıymet ihracı, halka açılma[890] sırasında verecekleri belgelerin hatalı olması

---

[887] Aşağıda "II-A" başlığı altında incelenmiştir.

[888] Aşağıda II-B başlığı altında incelenmiştir.

[889] **TEKİNALP**, Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku, s**.** 425, N16-22, **PULAŞLI**, Şirketler Hukuku Genel Esaslar, s.639, N 10.

[890] "*...halka açılma ve arzdan söz edilmemiş olmasına rağmen lafız tüm AO'ları kapsadığından, halka açılma ve arz sürecinde de bu hüküm anılan işlemlere de uygulanır. Maddenin kenar başlığının metne dahil olması (TK m.1534) kuralı da bu görüşü destekler. Bilgilerime göre sermaye piyasası mevzuatında*

kusurları aranmaksızın sorumluluklarına gidilmesini gerektirecektir. Ancak Bank.K. 'un da yer alan özel düzenlemelerin bulunduğu durumlarda öncelikle bu özel düzenlemelerin uygulanacağı dikkate alınmalıdır.[891]

d. Türk Ticaret Kanunu'nda Yer Alan Genel Sorumluluk Nedenleri -Kusura Dayanan Sorumluluk- (TTK m. 553)

TTK m. 553'te "*Kurucuların, yönetim kurulu üyelerinin, yöneticilerin ve tasfiye memurlarının sorumluluğu"* kenar başlığı altında, kanun veya esas sözleşmeden kaynaklanan bir yükümlülüğü kusuruyla ihlal eden kurucuların sorumluluğu ile organ sorumluluğu düzenlenmiş olup[892], TTK m. 553'te kurucuların, m.337 de yer alan kuruluş işlemlerine katılanların ve kurucu sayılanların, yönetim kurulu üyelerinin, yöneticilerin ve tasfiye memurlarının, TTK m.554'de denetçilerin sorumluluğu, bunların sorumluluk nedenleri teselsül ve başvuru esasları davacı sıfatı ve dava hakları, ibra, zaman aşımı ve yetkili mahkemeler gibi diğer detayları ortak hükümlere bağlanmıştır[893]. TTK m. 553 hükmü, doğrudan ya da dolayısıyla gerçekleşen zarara uygulanabilecektir[894].

---

böyle bir sorumluluk hali mevcut bulunmadığından zaten hukukumuzda bu konuda boşluk vardı." **TEKİNALP**, Sermaye Ortaklıkları Yeni Hukuku, s. 425, N 16-20.

[891] Dördüncü bölümde II başlığı altında "Üst Düzey Yöneticilerin Sorumluluk Hallerinin Görünen Biçimleri" başlığı altında incelenmiştir.

Kanuna ilaveten yönetmelikler, tebliğ, genelge gibi BDDK düzenlemeleri de bulunmaktadır örneğin, RG. T. 01.11.2006, S. 26333 ile yayınlanmış olan, Bankaların Birleşme, Devir, Bölünme ve Hisse Değişimi Hakkında Yönetmelik, RG. T. 07.06.2018, S. 30444 ile yayınlanmış olan, Bankalarca Özkaynak Hesaplamasına Dahil Edilecek Borçlanma Araçlarına İlişkin Esaslar Hakkında Tebliğ, 10265 sayılı 07.07.2022 t. Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurulu Kararı https://www.bddk.org.tr/Mevzuat/DokumanGetir/1131,

[892] **TEKİNALP**, Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku, s.434, N16-55; **BAHTİYAR**, Ortaklıklar Hukuku 2022, s.327.

[893] **BAHTİYAR**, Ortaklıklar Hukuku 2022, s.327.

[894] **TEKİNALP**, Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku, s. 449-452; **PULAŞLI**, Şirketler Hukuku Genel Esaslar, s.645 vd.; "*Doğrudan uğranılan zarara ilişkin olarak pay sahipleri ve şirket alacaklıları açacakları davada tazminatın kendilerini ödenmesini isterler çünkü bizzat ve bireysel olarak zararı uğradıklarından, talep ve davaları da bu zararın denkleştirilmesine yöneliktir ; ……..Dolaylı uğranılan zarara ilişkin olarak pay sahipleri ve alacaklıların açacağı zarara dayanan davanın konusu, şirketin uğradığı zararın tümünün tazmin edilmesidir. Ancak ortaklar ve alacaklıların açtıkları davada*

TTK m. 553'te yer alan "*yöneticilerin*" kim ya da kimler olduğu, tanımlanmamaktadır ancak yöneticilerin, anonim ortaklık adına karar alan ve onu icra yetkisine sahip olan veya imza yetkisi bulunan kişiler olduğu belirtilmektedir[895] "*Anonim ortaklık adına karar alıp onu icra ettiren bu şekilde ortaklık adına işletme konusunun gerçekleştirilmesi için kendilerine bırakılan görevleri yapmak yetkisini haiz bulunan genel müdürü, genel müdür yardımcılarını, TTK madde 375/1-a anlamında üst düzey yönetimine dahil müdürleri, CEO, icra komitesi veya benzeri yetkileri haiz komite üyelerini genel koordinatör gibi sıfatları taşıyan kişileri ve benzeri yetkilileri ifade eder…. Nispi anlamda zorunlu organlar ile fiili organlar şartları varsa ve somut olayın özellikleri haklı gösteriyorsa sorumlu tutulabilirler. Bunun gibi ticari mümessil ile genel ve özel ticari vekiller de organ kavramı kapsamındadır……TTK m. 371/7 anlamında sınırlı yetkili ticari vekillerle sınırlı yetkili diğer tacir yardımcıları "yönetici" değildir*[896]". Yönetim kurulu üyesinin sorumluluğunun doğabilmesi için, esas sözleşme ile atanmış veya genel kurul tarafından seçilmiş olması yeterli olup ayrıca ticaret siciline tescil edilip edilmediği ya da gerçekten yönetim kurulu üyeliğini ifa edip etmediği önemli değildir[897].

Kanunda ve esas sözleşmede öngörülen görev ve yetkiler kapsamında olan bir konu nedeniyle bankanın ya da üçüncü şahısların zarara uğramaları halinde bu maddede yer alan şirket yetkililerinin sorumlulukları gündeme gelecektir. Sorumluluk için öncelikle yükümlülüklerinin ihlal edilmiş olması ve bu yükümlülüğün de dayanağını kanun ya da esas sözleşmeden almış olması gerekmektedir. *Tekinalp* 'in de ifade ettiği üzere Kanunun kapsamı yükümlülüğe ilişkin olup bu görevden farklı ve daha dar bir kavramdır, tüzük, yönetmelik, tebliğ gibi düzenlemelerde yer alan yükümlülüğün kanun ya da esas sözleşmede dayanağı yok ise SPK, BDDK gibi tebliğ çıkartan, düzenleyici ve denetleyici

---

hükmedilecek tazminatın kendilerine değil, şirkete verilmesini istemeleri gerekir …", **PULAŞLI**, Şirketler Hukuku Genel Esaslar, s.646-647, N35-37 ve s.649 N3; **BAHTİYAR**, Ortaklıklar Hukuku 2022, s.338-339; **GÜNEY**, s.295-301.

[895] **DOĞRUSÖZ**, Hukuki ve Cezai Sorumluluk s.689; **TEKİNALP**, Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku, s.435, N16-58; "*Özetle, anonim şirketler hukukundaki sorumluluğa ilişkin en önemli yenilik, organ sorumluluğunun kaldırılıp, yerine tamamıyla yönetim organında görevli şahıslara veya denetçi ya da özel denetçi görevinde bulunan kişilere dayanan bir sorumluluk türü benimsenmiştir."* **PULAŞLI**, Şirketler Hukuku Genel Esaslar, s.644, N30.

[896] **TEKİNALP**, Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku, s.435, N16-58.

[897] **PULAŞLI**, Şirketler H. Şerhi, Cilt II, s.1243, N 185.

kurumların yayınladıkları yönetmelik ve tebliğler bu madde kapsamı dışında kalacaktır[898].

II. ÜST DÜZEY YÖNETİMİN SORUMLULUK HALLERİNİN GÖRÜNÜM BİÇİMLERİ

Banka üst düzey yönetimi tanımı içerisinde yer alan gerek genel müdür gerekse genel müdür yardımcıları tek ya da özellikle birlikte geniş olanak ve yetkilere sahip olup, verdikleri kararlar yaptıkları işler dolayısıyla doğrudan bankanın geleceğine etki etmektedirler. Özellikle geçmiş yıllarda banka yöneticilerinin usulsüz ve yanlış işlemleri nedeniyle yaşanmış ekonomik krizler dikkate alındığında genel müdür ve yardımcılarının başarılı işlemler ile bankayı kâr ettirip büyütebilecekleri gibi zarar ettirip TMSF'na devri ve bilahare tasfiyesine dahi sebep oldukları görülmüş, yaşanmış olan bu olumsuzluklar özellikle bankacılık ile ilgili yasal düzenlemeleri etkilemiştir. Bankacılık Kanunu'nun amacı, finansal piyasalarda güven ve istikrarın sağlanmasına, kredi sisteminin etkin bir şekilde çalışmasına, tasarruf sahiplerinin hak ve menfaatlerinin korunmasına ilişkin usûl ve esasları düzenlemektir (Bank.K.m.1).

Bankanın ana faaliyet konularından birisi hatta en önemlisi kredi verilmesi olup (Bank.K.m.4/1-c, g), Bankacılık Kanununun ikinci bölümü "Kredi ve Risk Grubu"na (m.48-53), üçüncü bölümü "Kredi sınırları" ve kredi sınırına tabi olmayan işlemler de dahil "Sınırlamalar"a (m.54-55) ilişkindir. Bu sınırlamalar, bankanın ortaklık paylarına ilişkin olabileceği gibi, gayrimenkul ve emtia edinme, bunlar ile ilgili ticari faaliyette bulunma, bankalarca münhasıran çalışanlarına ait olmak üzere sağlık ve sosyal yardım, emeklilik, ihtiyat ve tasarruf sağlama amaçlarıyla kurulan sandık ve vakıflara açıklarının kapatılması amacıyla kaynak aktarma ve banka tarafından yapılabilecek bağışlara ilişkindir.

Bankalar sadece kredi vermez, aynı zamanda kredi de alır yani borçlanabilir ya da yurtdışından temin edilen kredilerin bu krediler ile ilgili şartları karşılayan müşterilerine verilmesine aracılık edebilir. Bankalar gerek yurtdışından gerekse yurtiçinden kredi kullanabileceği gibi (sendikasyon kredileri), örneğin konfeksiyon üretimi ile ilgilenen

---

[898] **TEKİNALP**, Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku, s.436, N16-59, N16-59a ve s.438, N16-62; "örneğin *yönetim kurulunun anonim şirketi kurumsal yönetim ilkelerine uygun yönetilmesi bir görevdir fakat yükümlülük değildir*…" İsviçre Federal Mahkemesinin de yükümlülüğün görevden farklı olduğuna ilişkin kararları bulunmaktadır. **TEKİNALP**, Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku, s.436, N16-59a/60.

tekstil şirketlerine ya da belli nitelikte otomobil parçası üreten bir şirkete kısacası belirlenmiş iş kollarına yine belirlenmiş şartları karşılamaları koşuluyla uygun şartlarda kredi verilmesini teminen yurtdışından kredi de bulabilir[899]. Eximbank ya da Kredi Garanti Fonu gibi kamu kuruluşu niteliğinde olan kuruluşların sağladığı kredi ya da yaratılan teminat imkanlarını şartları sağlayan banka müşterilerine kredi verilmesi suretiyle kullandırabilir[900].

Bankalar sadece özkaynaklarının belirlenen oranlarını geçmeyecek şekilde ve ihtiyacı için gayrimenkul ve emtia edilebileceklerdir (Bank.K. m 57) bunun haricinde gayrimenkul alıp satamaz tahsil edemediği alacakları nedeniyle almaya mecbur kaldığı gayrimenkulleri de kanunda yer alan süreler içerisinde elden çıkartmak zorundadırlar. Bankacılık Kanunu m. 108 de banka kaynakları ifadesi kullanılarak bunun istismar edilmesi nedeniyle yöneticilerinin sorumlulukları özel olarak düzenlenmiştir. Bankacılık Kanunu'nda hüküm bulunmayan durumlarda da Türk Ticaret Kanunu'nda yer alan sorumluluk özel ve genel sorumluluk hükümleri uygulanabilecek olup buna göre sorumlu olacakları durumlar sınıflandırılacaktır.

---

[899] Hermes/Coface/Sace /SERV ve benzeri kuruluşlar İhracat Kredi Kuruluşları'dır (Export Credit Agency /ECA). Ülkelerindeki ihracatçıların yatırım malı ihracatını teşvik etmek amacıyla sigorta/kredi veren bu kurumlar, alıcılara orta ve uzun vadeli kredi verilebilmesini sağlarlar. https://www.garantibbva.com.tr/isim-icin/krediler/ulke-kredileri#:~:text=Hermes%)2FCoface%2FSace%20%2FSERV,uzun%20vadeli%20kredi%20verilebilmesini%20sa%C4%9Flarlar. (E.T. 15.08.2023).

[900] **Eximbank Kredileri :** İhracatın geliştirilmesi amacıyla Türkiye İhracat Bankası A.Ş. (Eximbank) tarafından bankalar aracılığıyla kullandırılan bir kredi türüdür. İhracatçı firmaya, ihracata hazırlık aşamasında Eximbank'ın belirlediği Türk menşeili malların kesin olarak ihracı ve taahhüdü karşılığı kullandırılır. https://www.garantibbva.com.tr/isim-icin/krediler/eximbank, **Kredi Garanti Fonu:** KGF (Kredi Garanti Fonu A.Ş.), finansman ihtiyacı olan ve teminat yetersizliği bulunan KOBİ'lere kefalet desteği sağlayarak banka kredisi kullanmalarını mümkün hale getiren bir kuruluştur.: https://www.ziraatkatilim.com.tr/ticari/kgf-teminatli-finansmanlar#:~:text=Kredi%20Garanti%20Fonu%20Nedir%3F,m%C3%BCmk%C3%BCn%20hale%20getiren%20bir%20kurulu%C5%9Ftur. (E.T. 15.08.2023).

A. Banka Üst Düzey Yönetiminin Banka Kaynaklarını İstismar Nedeniyle Sorumlulukları (Bank.K. m.108)

Banka genel müdür ve yardımcıları, banka kaynaklarının, bankanın emin şekilde çalışmasını tehlikeye düşürecek biçimde kullanılması suretiyle bankayı zarara uğratmış ve bunun tespiti ile de bankanın faaliyet izninin kaldırılması ya da Fona devrine karar verilmiş ise Bank.K. 110'unda yer alan şahsi sorumluluğa ilişkin yükümlülükler ayrık kalmak kaydıyla Bank.K. m. 71/1-e'de belirtilen şekilde uğranılan banka zararının iadesi ve tazmini Bank.K. m.108 gereği TMSF tarafından verilecek süre içerisinde karşılanmalıdır.

Bank.K. m. 71'de denetlemeler sonucunda bir bankayla ilgili olarak bu maddenin birinci fıkrasında a, b, c, d, e bentlerinde yer alan hallerden bir veya birkaçının tespiti durumunda BDDKur., en az beş üyesinin aynı yöndeki oyuyla alınan kararla bankanın faaliyet iznini kaldırmaya ya da kredi kuruluşunun temettü hariç ortaklık hakları ile yönetim ve denetimini, zararın mevcut ortakların sermayesinden indirilmesi kaydıyla kısmen veya tamamen devri, satışı veya birleştirilmesi amacıyla TMSF'na devretmeye yetkilidir. Bank.K. m. 71/1-e diğer fıkralardan farklı olarak banka hâkim ortakları ile yöneticilerinin davranışlarına birtakım hukuki sonuçlar bağlamıştır Keza Bank.K. m. 108/ 2 ile de dolanlı kaynak olarak dikkate alınacak işlemler düzenlenmiştir

Bu maddelerin düzenleme amacı hâkim ortak veya yöneticilerin doğrudan ya da çocukları akrabaları vb. kişileri kullanarak dolaylı yollardan banka kaynaklarını kullandırılmaları suretiyle bankanın sağlıklı ve emin çalışmasını riske atmamak, daha önceleri bankacılıkta en çok karşılaşılan sorunlardan olan banka kaynaklarının hâkim ortaklara dolanlı kullandırılması suretiyle "bankanın içinin boşaltılmasına"[901] engel olmaktır.

Bank.K. m 71/1-e bendi aynı maddenin diğer a, b, c, d bentlerinde yer alan bankanın finansal yapısı ile ilgili mali durumunun güçlendirilememesi ve faaliyetin devam etmesi halinde tehlike yaratacağına ilişkin olan hükümlerinden farklıdır, zira (e) bendi ile hâkim ortakların ve yöneticilerin bankayı bu bentte yer alan faaliyetleriyle zarara uğratması[902] hali düzenlenmiştir.

---

[901] **TEKİNALP**, Fon'daki Banka, s.33; **DOĞRUSÖZ,** s.195.

[902] *"Banka kaynaklarının "bankanın emin bir şekilde çalışmasını tehlikeye düşürecek biçimde" hâkim ortaklar ve/veya yöneticiler tarafından kullanılması yeterli değildir. Kullanılan veya kullandırılan*

Banka kaynaklarının genel olarak neler olduğunun belirlenerek bankanın emin şekilde çalışmasının ne şekilde tehlikeye düşürülmüş ve ne şekilde zarara uğratılmış olduğunun net olarak tespiti önemli olup bu halde Bank.K. m. 108 uygulama alanı bulacaktır.

1. Banka Kaynağı Kavramı

Banka kaynağı ile ifade edilmek istenen Bank.K. m. 71/1-e 'de yer alan -özkaynaklar, mevduatlar, mevduat dışı borçlar, menkul kıymetler, bankanın gayrimenkul ve emtiaları gibi- hukuken tasarruf etme imkânı bulunan her türlü malvarlıksal imkanlarıdır. Bankanın malvarlıksal bu imkanlarının yanında itibarını da kaynak olarak gören görüşler bulunmaktadır.[903] Kanaatimizce kaynak olarak ifade edilen kredi dahil her türlü malvarlıksal değerlerdir ve *Göktürk* tarafından da ifade edildiği üzere güven sorumluluğu çerçevesinde bankanın hukuki sorumluluğunu gerektirmediği sürece banka itibarının kullanılması banka kaynağının kullanılması olarak değerlendirilemez[904] .

2. Banka Kaynağının Kötüye Kullanımı

Banka olmanın tabi bir sonucu krediye ilişkin kararların alınması ve krediye ilişkin işlemlerin yapılmasıdır. Banka hâkim ortaklarının bankadan kredi alması yasaklanmamış ancak sınırlandırılmıştır. Keza Banka yöneticilerinin de ancak Bank.K. m. 50/6 'da yer alan sınırlar içerisinde aylık net ücretlerinin belli bir oranında kredi kullanmaları mümkün olabilecektir. Krediye ilişkin sınırlarının aşılması, borcu ödeyemeyecek müşteriye kredi

---

kaynakların "bu suretle bankayı zarara uğratması" gerekir. Uğranılan zarar, bankanın düştüğü tehlike ile orantılı olacaktır. Bankanın uğradığı zararlar, emin şekilde çalışmasını tehlikeye düşürecek boyutlarda değilse, Kurul 108/e bendini uygulayarak bankacılık iznini kaldıramaz veya bankayı Fona devredemez. / "Zarar bankanın mali sağlamlık rasyosunu düzeltemeyecek veya güçlükle düzelecek ölçüde bozmalı, bankanın emin şekilde çalışmasını tehlikeye düşürmeye eş değer olmalıdır" denilmektedir." **REİSOĞLU**, Bankacılık Kanunu Şerhi, s.1473 ve dipnot 31; **ALTAY**, Banka AO, s.205.

[903] "Banka kaynağı tanımı için bkz." **TEKİNALP**, Banka Hukukunun Esasları, s.257, N26-21; Banka kaynağı üzerinde tasarruf edilen malvarlığı şeklinde olmalı itibarın kullanılması bu nedenle hukuki sorumluluğunu gerektirmedikçe banka kaynağı olarak düşünülmemelidir" Farklı Görüş **GÖKTÜRK**, s.184; bu kanaat ile *Göktürk*'ün de *Tekinalp*' in banka itibarının banka imkanlarından olduğuna ilişkin görüşüne katılmadığı anlaşılmaktadır.

[904] **GÖKTÜRK**, s.184.

verilmesi uygundu kullanım olarak değerlendirilebilecektir. Banka kaynağı sadece krediler değildir bunun yanında *örneğin, bankanın malvarlığına dâhil unsurlardan olan gayrimenkuller, iştirakler üzerinde, hâkim ortak veya yöneticiler lehine yapılan tasarruflar da bu kapsamda değerlendirilmelidir Geçmişte pek çok bankanın Fon'a devredilmesine neden olan banka kaynaklarının, bankanın hâkim ortağının/ ortaklarının veya onların eş, çocuk ya da yakın akrabalarının hesaplarının bulunduğu bir offshore bankasına aktarılması; sadece kâğıt üzerinde varlığı bulunan tabela şirketi veya posta kutusu adresli grup şirketlerine kredi yoluyla kullandırılması işlemleri bu kapsamda değerlendirmelidir. Bu işlemlerin amacı, genelde taşınır ve taşınmaz mal edinmek suretiyle veya her ne ad altında olursa olsun menfaat teminine yöneliktir.*[905]. Örneğin üçüncü kişiye ait bir gayrimenkulün değerinin çok üzerinde bir bedelle banka tarafından satın alınması, Bankanın üçüncü bir tarafın borcunun üstlenilmesi, temlik alınması ve temlik yapılması, ibra edilmesi gibi işlemler de banka kaynağının bankanın emin şekilde çalışmasını tehlikeye düşürecek şekilde kullanmasının şeklidir[906].

a. "Banka Hâkim Ortak veya Yöneticileri" Lehine Kullandırım

Bu kullandırımlar "Banka Hâkim Ortak veya Yöneticileri" lehine yapılacaktır. Hâkim ortak ve yönetici terimi Bank.K. m. 3'te tanımlanmakta ve konu kapsamında m.108/1,5 ve m.109'da kullanılmaktadır. Bank.K. m.5'te "dolaylı hakimiyet" kavramı yerine "dolaylı pay sahipliği" kavramı kullanılmıştır[907]. Banka kaynaklarını bankanın yöneticileri -genel müdür ve yardımcıları- kendi lehlerine, hâkim ortakları lehine ya da görünürde bir üçüncü kişi lehine kullandırılıp perdenin arkasında hâkim ortaklara yönlendirilmesinin sağlanması şeklinde gerçekleşebilecektir[908]. Örneğin kredilerin hâkim ortak ya da yöneticilerin kendi adlarına/unvanlarına değil bir üçüncü bir taraf lehine

---

[905] **DOĞRUSÖZ**, s.193-195.

[906] **REİSOĞLU**, Bankacılık Kanunu Şerhi, s.1472; **TEKİNALP**, Banka Hukukunun Esasları, s.262. N26 31; **DOĞRUSÖZ** ,197-198, 199; **GÖKTÜRK**, s.185 vd.

[907] **REİSOĞLU**, Bankacılık Şerhi, s.1471; Hâkim ortak detayı için Bkz. **TEKİNALP**, Banka Hukukunun Esasları, s.258-262 N26-22/30; **GÖKTÜRK**, s.183-184.

[908] Tüzel kişilik perdesi kaldırıldığında altından hâkim ortak ya da yöneticiler çıkacaktır. Bkz. **CENGİZ**, Dilek; "Banka İşletmesi Hukukunda Tüzel Kişilik Perdesinin Aralanması Kuramının Uygulanmasına ve Bu Kuramın 5411 Sayılı Bankacılık Kanunu Çerçevesindeki Normatif Görünümlerine İlişkin Tespitler ve Değerlendirmeler", Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Cilt.23, S.1, Yıl 2017, s.417-418 https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/331990 (E.T. 15.11.2023).

kullandırılmasına rağmen krediden genel müdür ve yardımcıları veya hâkim ortağın menfaat sağlaması söz konusu olacaktır.

aa. Banka Kaynağının Doğrudan ya da Dolaylı Kullanımı veya Kullandırılması

Banka kaynağı doğrudan ya da dolaylı kullanılmalı veya kullandırılmalıdır. Banka kaynağının doğrudan kullanımı, yönetici veya hâkim ortaklara kanunda yer alan limitler içerisinde ya da limitlerin aşılarak karar alınması ve uygulanması suretiyle kaynak kullandırılmasıdır[909]. Dolaylı kullandırma da dolanlı kullandırma gibi kanunda tanımlanmamıştır. Dolaylı kaynak kullanımında banka kaynağı doğrudan doğruya hakim ortağa ya da yöneticiye değil bir üçüncü gerçek veya tüzel kişiye kullandırılmakla birlikte örneğin makam şoförüne, bir grup şirketine veya kurulan bir paravan şirkete, bir arkadaşa, akrabaya kullandırılmaktadır ya da hakim ortağın ve yöneticinin kredi borcunun ödeme gücü bulunmayan bir üçüncü kişiye temlik edilmesi ve bunun bankaca kabul edilmesi, bankanın bir gayrimenkulünün düşük bir bedelle üçüncü kişiye satılması sonra da bu gayrimenkulün üçüncü kişi tarafından hissedarlara devredilmesi veya hissedarın paravan olarak kullandığı üçüncü kişiye bir gayrimenkulünü devredip sonra bu gayrimenkulün banka tarafından yüksek bedelle satın alınmasının sağlanması gibi işlemlerinden aslında hakim ortak veya yönetici yararlanmakta, bu tür işlemler dolaylı kullanım kapsamında olmaktadır[910].

bb. Banka Kaynağının Dolanlı işlemle Kullandırılması

Banka Kaynağı Dolanlı işlemle Kullandırılmış olmalıdır. Öncelikle m. 71/1-e'de ve 108/2'de yer alan banka kaynağının dolanlı olarak kullandırılması kavramı kanunda tanımlanmamış olup, *"dolanlı işlem" kanuna karşı hilenin Öztürk'çe karşılığı olarak "kanunun dolanılması*" *kavramının bir türevi değildir. Dolanlı işlem, 3489 tarihli Bankalar Kanunu ile hukukumuza girmiş bir banka hukuku terimi olup Bank.K. 108/2 maddesinde örnekler verilmesi yoluyla açıklanmıştır[911]"* Bank.K. m. 108/2'de hangi

---

[909] **GÖKTÜRK**, s.183-186; **DOĞRUSÖZ**, s.195.

[910] **REİSOĞLU**, Bankacılık Kanunu Şerhi, s.1472; **TEKİNALP**, Banka Hukukunun Esasları, s.263, N26-33.

[911] **TEKİNALP**, Banka Hukukunun Esasları, s.262, N26-31/32; **GÖKTÜRK**, s.185.

durumların "*dolanlı kaynak"* olarak kabul edilip bankanın istismarı olarak değerlendirileceği maddede belirtmiş olup, bu dolanlı kaynak ve varlıklara ilişkin örnekler *"..Bu maddenin uygulanmasında, bankaların hâkim ortaklarının ve yöneticilerinin; yönetim kurulu, kredi komiteleri, yöneticiler, şubeler ve diğer yetkili ve görevliler aracılığıyla veya sair suretlerle, banka kaynaklarını ve varlıklarını; rehnetmek, teminat göstermek, açıldığı tarih itibarıyla kredibilitesi olmadığı aşikâr bulunan kişilere kredi vermek, karşılığında kredi temin etmek amacıyla kredi kullandırmak, yurt içi ve yurt dışı banka ve malî kuruluşlar nezdinde depo ve sair adlarla hesap açtırmak veya bu hesapları teminat göstermek ve sair şekillerde doğrudan veya dolaylı olarak kendileri veya başkaları lehine para, mal, her türlü hak ve alacak temini amacıyla kullandıkları veya başka*larına *kullandırdıkları banka kaynakları ve varlıkları,…"* olarak sayılmıştır. Bank.K. m. 108/2'de yer alan bu sayım sınırlı yani "numerus clausus" değildir [912]. Bank. K. m.108/2'de yer alan dolanlı işlemlerin büyük bir kısmı doğrudan ve dolaylı kredi kullanma veya kullandırmaya örnek olarak sayılmış olup, sınırlayıcı şekilde (tahdidi, numerus clausus) gösterilmemiştir ki bu durum da hükmün gereğinden fazla geniş yorumlanması riski yaratmaktadır[913]. Bankanın emin şekilde çalışmasını tehlikeye düşürecek Dolanlı kaynak kullanımı ile ilgili olarak *"Örneğin Uygulamada Bankalar Kanunu'nda yer almayan dolanlı kaynak kullanımına örnek olarak, banka hisse devirlerinde, hisse devir bedellerinin banka kaynaklarını devreden ve devralan tarafından birlikte gerçekleştirilen işlemlerle kullanılması suretiyle karşılandığı görülmektedir. Bu tür devir işlemlerinde, bir bankanın hâkim ortağı ile hisseleri devralacak kişi arasında yapılan anlaşmaya göre, hisselerini devreden hâkim ortak/ortaklar nakdi bir devir bedeli almayacak, buna karşılık hisseleri devralan kişi, hâkim ortağı/ortakları, kendisine ait bir şirketin bankaya olan kredi borcundan kurtaracaktır. Bu devir işleminin banka tarafından kabul edilmesi ve devralanın ileride geçersizlik iddiasında bulunmaması için, öncelikle hisseleri devralacak kişi veya grubun aday veya adayları yönetim kuruluna getirilmekte, bu üye veya üyelerin katılımıyla toplanan yeni yönetim kurulu, hem kredi borcunun yeni şirkete devrini hem de devrin pay*

---

[912] **DOĞRUSÖZ**, s.196; **GÖKTÜRK**, s.185.

[913] Sayımının sınırlı olmadığı belirtilmekle birlikte maddedeki özel düzenleme nedeniyle burada sayılan nedenlerden birisinin olması halinde kastın varlığının karine oluşturacağı, sayılmamış olan bir dolanlı kaynağın bulunması durumunda ise kastın ispatının gerekeceği hakkında açıklama için bkz **GÖKTÜRK**, s.185.

defterine kabulünü onaylamaktadır. Böylelikle bir nakdi ödeme yapılmadan, banka kaynakları kullanılarak hissesini devreden kişi kredi borcundan kurtulmaktadır."[914] Özen ve sadakat borcuna aykırı bir kaynak kullanımının varlığı halinde de banka kaynaklarının istismarından bahsedilebilecektir[915]; yapılmaması gereken bir bankacılık işleminin, ortada geçerli ve rasyonel bir bankacılık işlemi varmış gibi gösterilerek yapılması banka kaynaklarının kötüye kullanılması olarak değerlendirilebilecektir [916]. Hâkim ortakları veya yöneticiler bankanın emin şekilde çalışmasını tehlikeye atmadıkları iddiasında iseler bankanın bu nedenle zarara uğramadığını gerekçe göstererek Kurul kararının iptali için Danıştay nezdinde dava açabileceklerdir[917].

b. Bankanın Emin Şekilde Çalışmasının Tehlikeye Düşürülmesi

Bank.K. m. 71/1-e'de yer alan düzenleme gereği öncelikle şahsi fayda elde edilmesi amacıyla kaynak kullanımının bankanın *likidite, rantabilite ve güvenilirliğini* olumsuz yönde etkilemesi, bankanın güçlü finansal yapısını gösteren ölçütlerin, rakamların, rasyoların bozulması, bu bozulmanın bankanın emin bir şekilde çalışmasını tehlike sokacak boyutta olması, bir iki işe özel münferit arızi nitelikte değil devamlılık göstermesi ve bundan zarar doğmuş olması tehlike şartının yerine gelmesi için yeterli olacaktır. Bankanın emin şekilde çalışmasına tehlike oluşturabilecek işlemlere örnek olarak bankanın özkaynaklarının likiditesinin tehlikeli boyutlarda azalması, itibarı ya da malvarlığının çalışmasını ciddi boyutlarda tehlikeye düşürecek şekilde işlemlere muhatap olması sayılabilir[918].

---

[914] **DOĞRUSÖZ**, s.198.

[915] **ALTAY**, Banka AO, s.221.

[916] **REİSOĞLU**, Bankacılık Kanunu Şerhi, s.1472,1898; **TEKİNALP**, Banka Hukukunun Esasları, s. 262-263; **ALTAY**, Banka AO, s.221-222; **GÖKTÜRK**, 183-186.

[917] **REİSOĞLU**, Bankacılık Kanunu Şerhi 2015, s.1896.

[918] **REİSOĞLU**, Bankacılık Kanunu Şerhi, s.1473; **TEKİNALP**, Banka Hukukunun Esasları, s.263, N 26-34; Bankanın emin şekilde çalışması ile ifade edilmek istenen hakkında Bkz: **KUNTALP**, Erden; Bankanın Temettü Hariç Ortaklık Hakları ile Yönetim ve Denetiminin ve Hisselerinin Fon'a İntikali ve Bu Önlemlerin Hukuki Değerlendirmesi, (Fon'a Devir), Yıldızhan Yayla 'ya Armağan, İstanbul 2003, s. 412-413; **DOĞRUSÖZ**, s 198-199; **GÖKTÜRK**, s.186.

c. Bankanın Zarara Uğratılması

Bank.K. m.71/1 a-b-c-d'den farklı olarak sadece Bank.K. m.71/1-e'de aranan bir şarttır. Zarar borçlar hukuku anlamında maddi zarardır yani (bankanın) malvarlığında azalış ya da artışın engellenmesi şeklinde olup bu zarar bankanın emin şekilde çalışmasını tehlikeye düşürecek nitelikte olmalıdır[919]. *Reisoğlu*, Banka kaynaklarının "bankanın emin bir şekilde çalışmasını tehlikeye düşürecek biçimde" hâkim ortaklar ve/veya yöneticiler tarafından kullanılmasını tek başına yeterli görmemekte, kullanılan veya kullandırılan kaynakların "bu suretle bankayı zarara uğratmasını da Bank.K. m.180'de yer alan iade ve tazmin talebi için gerekli görmektedir[920]. *Altay*, Banka kaynaklarının yasaya aykırı şekilde belirli kişilere kullandırılmasının bankanın emin şekilde çalışmasını tehlikeye düşüreceğini, ayrıca bankanın finansal yapısının zayıflamış olması şartının aranmayacağını; banka kaynaklarının yasaya aykırı şekilde kullanılması/kullandırılmasının bankanın emin şekilde çalışmasına yönelik ciddi bir tehdit olarak değerlendirilmesi gerektiğini ve bu durumda genel müdür ve yardımcılarının sadakat borcunu ihlal etmiş olacaklarını ifade etmiştir[921]. *Göktürk*'te benzer şekilde herhangi bir zararın doğmamış olması halinde dahi banka kaynağının yönetici ya da hâkim ortaklar tarafından doğrudan kullanılmış ya da dolaylı kullandırılmış olması halinde bunların iadesinin gerekeceğini hatta kaynak kullanımının hukuka aykırı olup olmamasının, iade yükümü bakımından önem taşımadığını zararın tazmin ve iade talebi için bir şart olmadığını belirtmiştir[922]. *Doğrusöz*'e göre ise hâkim ortak ve genel müdür ile yardımcılarının da içerisinde yer aldığı yöneticilerinden Bank.K. m. 108/1'de yer alan iade ve tazmin talebinde bulunulabilmesi için, banka kaynaklarının bankanın emin bir şekilde çalışmasını tehlikeye düşürecek şekilde kendi lehlerine kullanılması suretiyle bankanın zarara uğratılması gerekecektir[923].

Kanaatimizce Bank.K. m.71/1-e ve 108/2 dikkate alındığında Örneğin Bank.K. m. 49'da belirlenen Risk grubunda yer alan gerçek ya da tüzel kişilere, Bank.K. m. 54'de belirtilen şekilde kredi sınırlarına uyulmaksızın kredi açılması veya Bank.K. m.48'de

---

[919] **TEKİNALP**, Banka Hukukunun Esasları, s. 264, N.26-36, dipnot 8-9.

[920] **REİSOĞLU**, Bankacılık Kanunu Şerhi, s.1473.

[921] **ALTAY**, Banka AO, s.205-206; **DOĞRUSÖZ**, s 199, Dipnot:544; KUNTALP, Fon'a Devir, s. 413.

[922] **GÖKTÜRK**, s.184, 209-210.

[923] **DOĞRUSÖZ**, s 195-196.

tanımlanan kredi sayılan bir menfaat temin edilmesi halinde ya da bankanın hâkim ortağına veya yönetim kurulu üyesinin eşinin genel müdürü olduğu bir ortaklığa Bank.K. m. 54'de yer alan ya da BDDKur. tarafından belirlenen oranların üzerinde kredi kullandırılması halinde, kredinin henüz vadesi gelmemiş olması ya da ortaklığın ödeme gücünün bulunması durumunda dahi bankanın emin şekilde çalışması tehlikeye düşürüldüğü gerekçesi ile kanuna uygun olmayan kullandırım nedeniyle kredinin kanuna uygun oranlara çekilebilmesinin ve bunu teminen ödeme yapılmasının istenmesi mümkün olup, bu ödemenin yapılmaması durumunda zararın doğmuş olacağı düşünülmektedir.

d. Kusurun Sorumluluğa Etkisi

Bank.K. 71/1-e kusur konusunu düzenlememiş olmakla birlikte yönetici ve ortaklar için haksız fiil sorumluluğu söz konusu olduğundan[924] ve kusursuz sorumluluk burada açıkça düzenlenmemiş olmakla, örneğin kredi kullandırmanın kusurla, kanuna aykırı ve dolanlı işlem niteliğinde olması gerekir. TMSF hem Bank.K.'a aykırı hareket edilmiş olduğunu hem de dolanlı işlem yapılmış olduğunu, ispat etmek durumundadır. Genel müdür ve yardımcılarının, hâkim ortaklar ya da yöneticiler lehine bankanın kaynaklarını doğrudan veya dolaylı biçimde kullandırmaları söz konusu olabileceğinden, kusurlarının ispatı gerekecektir[925].

3. Genel Müdür ve Yardımcılarının Banka Kaynaklarını Kötüye Kullanmaları Nedeniyle İade ve Tazmini Yükümlülükleri

Bank.K. m.108' de yer alan iade ve tazmin yükümlülüğünün tatbik edilebilmesini teminen öncelikle Bank.K. m.71, 1 fıkra e bendi'nde belirtildiği üzere bankanın emin

---

[924] **GÖKTÜRK**, s.119-120.

[925] **TEKİNALP**, Banka Hukukunun Esasları, s.264,265, N26-36/37 "*... Kredi verilmesi, somut olayın özelliklerine göre, kanuni ve tedbirli bir yönetimin gereklerine uygunsa kusurdan söz edilemez……. "emin şekilde çalışmak" kavramı işlemin yapıldığı andaki şartlara göre değerlendirilmelidir, yoksa kriz şartları içinde durumu kötüleşmiş kredi hukuka aykırı kabul edilemez…. Bu durumda basiretli iş adamı ölçüsü kullanılamaz, ileriyi görememe tek başına sorumluluk sebebi olarak karara esas kabul edilmez".* **TEKİNALP**, Banka Hukukunun Esasları, s.265 N26-38*;* Kanaatimizce burada aşağıda D başlığı altında incelenecek olan "Bağlılık ve Özen Gösterme Borcu ve Bu Kapsamda Business Judgment Rule Kavramı" kriter olarak uygulama alanı bulacaktır.

şekilde çalışmasının tehlikeye düşmesi ve zarara uğraması suretiyle faaliyet izninin kaldırılmış veya Bankanın TMSF'na devredilmiş olması gerekecektir.

5411 sayılı Bank.K. m.108 ile 4389 sayılı Bankalar Kanunu'ndan farklı olarak, hâkim ortakların yanına yöneticiler de yükümlü olarak ilave edilmiştir. 108 maddede *TMSF ve BDDK ile BDDKur. yetkileri ve bunların alabilecekleri önlemler düzenlenmiştir*[926].

Bank.K. 108/1'e göre, genel müdür ve yardımcılarının da içerisinde yer aldığı "yöneticiler" tarafından kullanılan banka kaynaklarının ve bankanın uğramış olduğu zararın geri ödenmesi ve tazmini TMSF tarafından verilecek süre içerisinde istenebilecektir.

Bu maddenin uygulamasında Bank.K. m.110'da Şahsi Sorumluluk başlığı altında düzenlenmiş olan hükümler saklı tutulmuştur. Dolayısıyla 108'de yer alan iade ve tazmin mükellefiyeti şartları varsa şahsi sorumluluğa ilişkin hükme bir alternatif değildir. Bildirilen zararın TMSF tarafından belirlenecek süre içerisinde ödenmesi gerekir aksi halde Bank.K. m. 108/4 ve m.132'de ifade edildiği üzere 6183 Amme Alacaklarının Tahsili Usulü Kanun (AATUK)[927] da yer alan hükümler uyarınca takip edilerek tahsil edilebilecektir. Bankanın paylarının TMSF'na geçmesi halinde TMSF öncelikle bu payların satışından yükümlülerin borçlarını mahsup eder kalan borç içinse her ne kadar açık düzenleme yok ise de yine AATUK 'u hükümleri uygulayarak takip yapılabilecektir[928]. Hâkim ortak ve yöneticilerin TMSF tarafından belirlenecek süre içerisinde iade ve tazmin mükellefiyetinin doğması için, Bankanın faaliyet izninin kaldırılmış olması ya da Bankanın TMSF'na devredilmiş olması gerekmektedir[929].

---

[926] **TEKİNALP**, Banka Hukukunun Esasları, s. 280, N27-33.

[927] RG. T.28.07.1953, S.8469, Amme alacağının cebren tahsiline ilişkin ikinci kısımda yer alan maddeler, m.54 ila m.101'dir.

[928] **TEKİNALP**, Banka Hukukunun Esasları, s. 282, N27-38.

[929] "*İade veya Tazmin Yükümlülüğü" süresi içinde yerine getirilmiş olmasına veya Fonun uygun gördüğü şekilde iade veya tazminin gerçekleşmesine rağmen, bilançodaki bakiye zarar bankanın özkaynağını aşıyorsa Fon bankanın faaliyet izninin kaldırılmasını BDDK'dan isteyebilir…. Bilançoda görülen zarar bankanın özkaynağını aşmıyorsa Kanun bu bankanın Fon tarafından devralınmasına olanak sağlamıştır. Bank.K. m.108/son fıkrasının 3.cümlesi uyarınca, bilançoda görülen zarar özkaynaktan fazla olmasa da Fon en az baş üyenin aynı yöndeki oylarıyla, hâkim pay sahipleri dışındaki pay sahiplerine ait olan payları, zararın ödenmiş sermayeden düşülmesi yolu ile bulunacak sermaye esas alınarak saptanacak bedel üzerinden iktibas edebilir. Söz konusu bedel Fonun belirleyeceği süre içinde ödenir. Bu ayrıksı*

Faaliyet izinleri BDDK tarafından kaldırılmış olan veya yönetim ve denetimi TMSF'na devredilen bankanın yöneticileri, kullanmış oldukları kaynakları ve bankanın maruz kaldığı zararı örneğin kullanılan kredi faiziyle beraber iade edilse bile o tarihte verilen bu kredi nedeniyle banka kendisi daha yüksek bir kredi almak zorunda kalmış ise bu zararı da karşılamalıdır.

Bank.K. m. 108/3 düzenlemesi gereği BDDK tarafından bankada yapılacak olan incelemelerde tespit edilen hususlar TMSF tarafından dikkate alınarak yöneticilerden istenebilecek iade ve tazmin tutarları belirlenecektir. TMSF tarafından belirlenmiş olan bu iade ve tazmin tutarlarının kesin olduğundan bahisle bunlara mahkemelerin uymak zorunda bulunduğu ileri sürülemez. "İade ve Tazmin Mükellefiyetinin" doğması için gerekli olan Bankanın faaliyet izninin kaldırılmış olması ya da Bankanın TMSF'na devredilmesi şartlarının gerçekleşmesi halinde, hâkim ortaklara ya da yöneticilere tutarları TMSF tarafından belirlenerek bildirilecek olan banka kaynağı ve uğranılan zararların ödenmemesi halinde bu tutar herhangi bir alacak temliki gerektirmeksizin TMSF alacağına dönüşecektir, TMSF 107/2-c'ye göre banka hisselerine sahip olma imkanına sahiptir. TMSF'na devredilmiş olan fon bankasının faaliyetine devam etmesi halinde ise, ortaklara ait hisseler 108/4 'e göre TMSF'na intikal edecek ve artık ödenmesi istenen tutarlar TMSF alacağı olacaktır ve 6183 sayılı AATUK'na göre takip ve tahsil edilecektir. *Konunun yargıya intikali halinde, alacaklının kendi alacağını bizzat belirleyerek, mahkemenin bu tutara karar verme zorunluluğu şeklinde yorum hukuka, Anayasaya aykırılık oluşturacaktır. Bu fıkra, kullanılan kaynakların ve bu surette ortaya çıkan zararların TMSF tarafından belirlenme yönetimi ile ilgili olup, adi bir karine oluşturmaktadır*[930].

TMSF tarafından Bank.K. m. 108 ve 110'a istinaden açılan ya da açılacak davalarda m. 137 düzenlemesi nedeniyle ispat külfeti davalılara aittir[931].

---

yetkiyi ve iktisabı Anayasa ile bağdaştırmak oldukça güçtür" **TEKİNALP**, Banka Hukukunun Esasları, s. 282, N27-39/40; **REİSOĞLU**, Bankacılık Kanunu Şerhi, s.1894-1895; Fon'un takdir yetkisinin geniş olduğu ve hukuka uygun kullanımının denetlenmesini sağlayacak kriterlerin bulunmadığı belirtilerek eleştirilmektedir Eleştiri için bkz. **GÖKTÜRK**, s.186-187.

[930] **REİSOĞLU**, Bankacılık Kanunu Şerhi, s.1901-1902; aynı görüş **GÖKTÜRK**, s.200; **CENGİZ**, s.421.

[931] Yargıtay 11. HD. T. 26.10.2000 7041/8772 sayılı kararında, Danıştayda açılan Fon kararının iptali davasının bekletici mesele yapılmayacağını belirtmiş ancak ispat yükünün genel kuralın aksinde davalılarda olduğuna karar vermiştir. Bu hüküm Anayasaya aykırıdır "*Hâkim ortakların ve yöneticilerin*

Yöneticilerin sorumlulukları doğrudan, dolaylı ve dolanlı kullandıkları banka kaynakları ile sınırlıdır burada müteselsil sorumluluk bulunmamakta olup her biri ödenecek tutarın tamamından sorumlu olacaktır[932].

Bank.K. m.108/4-5-6 banka ortaklık hisselerine ilişkin olup banka hisselerinin devrine ve satışına ilişkin düzenlemeler içermektedir.

Genel müdür ve yardımcıları açıkça zikredilmemiş olmakla birlikte Bank.K. m. 3'te tanımlarda yönetici tanımı içerisinde yer alıyor olmakla, Bank.K. 108 ve bu maddede yer alan m.71/1-e kapsamında gerek kendileri gerekse banka ortaklarına doğrudan, dolaylı ya da dolanlı olarak banka kaynaklarını kullandırmış ve bankayı zarara uğratmış olmaları nedeniyle, TMSF tarafından belirlenecek tutarı tazmin etmekle ve bu tutarları ödememeleri halinde de TMSF'nun kanundan kaynaklanan nedenlerle bu alacaklara sahip olması, bu alacakları kamu alacağı haline getirmediği halde[933] 6183 sayılı yasa hükümlerine göre takip ve tahsili işlemlerine muhatap olacaklardır[934]. Bank.K. m 71/1-e de yer aldığı şekilde genel müdür ve yardımcılarının banka kaynaklarını kullanması/kullandırması "ve" bankayı bu suretle zarara uğratmaları halinde BDDKur. tarafından bankanın faaliyet izninin kaldırılacağı ya da TMSF'na devredilebileceği düzenlemiştir. Bank.K. m 108/1 de de 71/1-e yer aldığı şekilde bankanın faaliyet izninin kaldırılması ve TMSF'na devredilmesi halinde genel müdür ve yardımcılarının kullandıkları/kullandırdıkları kaynakları ve bu kaynakların kullanılması/kullandırılması suretiyle oluşan Banka zararlarını Fon'un verdiği süre içerisinde geri ödemek ve tazmin

---

banka kaynaklarını, başkalarına kullandırmış sayılmaları için ise bundan mutlaka bir çıkarlarının olması… gerekir ki, genel hukuk kurallarına göre, olumsuzlukların (çıkar sağlamadıklarının, krediden yararlanmadıklarının) hakim ortaklar ve yöneticiler tarafından ispat edilmesi istenemez. Ancak 137. Madde ***genel hükümlere ve Anayasaya aykırı olarak*** *ispat yükümlülüğünü davacı Fona değil, fakat davalılara yüklemiş bulunmaktadır…"* **REİSOĞLU**, Bankacılık Kanunu Şerhi, s 1900-1901.; Bu maddenin eleştirisi için bkz. **DOMANİÇ,** Hayri; Banka Kredi Mukavelelerinin Tamamı Geçersizdir, Arıkan Basım, İstanbul Nisan 2006.s.39 vd.

[932] **REİSOĞLU**, Bankacılık Kanunu Şerhi, s.1899-1900 (……*Fon alacağının tüm ortaklardan istenmesi de Yasaya aykırıdır aksi görüş Danıştay* 10 Daire 19.11.2003 tarihli 3612/4488 kararı).

[933] **REİSOĞLU**, Bankacılık Kanunu Şerhi, s.1902.

[934] Fon Alacağı Kavramı ile ilgili olarak: Bkz. **GÖKTÜRK**, "*Fon Alacağı Kavramı ve Fon Alacaklarına İlişkin Zamanaşımı Süresinin Şahsi İflas Davasında Uygulanabilirliği Sorunu", Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt XIV, Yıl 2010, Sayı. 1, s.87-99, https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/789548 (E.T. 28.11.2023) s.91-92 (Fon Alacağı).

etmekle mükellef oldukları ifade edilmiştir. Dolayısıyla kanunun her iki maddesinden de açıkça anlaşılacağı üzere zararın oluşması bu tutarın genel müdür ve yardımcılarından talep edilebilmesinin ön koşulu olmakla birlikte bankanın faaliyet izninin kalkmamış olması ya da TMSF'na devredilmemiş olması halinde zarar şartı gerçekleşmiş dahi olsa bu zararın Bank.K. m. 108 kapsamında istenebilmesi mümkün görülmemektedir[935]. Bankanın TMSF'na devredilmesi halinde iş bu devre ilişkin koşulların oluşmadığı iddiası var ise bunun ayrıca İdari yargıya taşınması öncelikle bu sorunun halledilmesi ve bu yargı sonucunun bekletici mesele yapılması uygun olacaktır. TMSF'nun elindeki yetkilere dayanarak 6183 sayılı yasa ile takip yaparak bu idari yargı sürecini beklemeden genel müdür ve yardımcılarına karşı alacağının tahsili sürecini başlatabilme riski söz konusu olup burada kanaatimizce genel müdür ve yardımcıları tarafından sürecin idari yargıya intikal ettirilebilmesi ile yasal takip işlemlerinin bekletilmesine ayrıca ödenmesi istenecek tutarın da yargı kararı ile belirlenerek ancak TMSF tarafından talep edilebileceğine ilişkin yasal düzenleme yapılması, Bank.K. 108. maddeye bir paragraf ilave edilmesi uygun olacaktır. Halihazır yasal düzenleme çerçevesinde zararın ödenmesi talebine muhatap olan genel müdür ve yardımcılarının menfaatleri ihlal edilen olarak açacakları iptal davasında[936] yürütmenin durdurulması kararı alması idari yargı kararı neticeleninceye kadar takiplerin durmasını talep etmeleri önerilebilecek ise de yargı süreci ve malvarlıklarına haciz tatbik edilebileceği dikkate alındığında ödeme yapmaları talep edilen genel müdür ve yardımcıları haklı dahi olsalar süreçten zarar görebileceklerdir.

---

[935] Ancak eğer usulsüz bir kaynak kullanımı söz konusu ise genel müdür ve yardımcılarının (Bank.K. m.108 dışında) Türk Ticaret Kanunu hükümleri çerçevesinde Sadakat ve özen yükümlülüğü kapsamında her zaman yaptıkları haksız fiil olarak değerIendirilebilecek bu işlemlerden dolayı hem hukuki hem cezai sorumlulukları doğacaktır.

[936] *"Kurulun, kararında banka hakkında Bank.K. m. 71/1-e uygulandığını belirtmesi halinde iade ve tazmin yükümlülüğü doğar. Kurul kararında sadece hâkim ortakların veya sadece yöneticilerin bankanın emin şekilde çalışmasını tehlikeye düşürecek biçimde banka kaynaklarını kullandıkları belirtilmiş ise, kararda zikredilenler bu maddeye tabi olacaklardır. / ……. yöneticilerin bankanın emin şekilde çalışmasını riske etmedikleri ve/veya bankanın bu yüzden bir zarara uğramadığı gerekçesi ile Kurul kararının iptali için kuşkusuz Danıştay'da dava açabileceklerdir."* **REİSOĞLU**, Bankacılık Kanunu Şerhi, s. 1895-1896, Bkz. RG.T. 20.01.1982, S.17580, 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu: "İptal ve tam yargı davaları başlıklı madde 12.

TMSF'nun alacağının tahsili sırasında genel müdür ve yardımcısı gibi sorumluların malvarlıklarını muvazaalı olarak üçüncü kişiler üzerine almış olmaları ya da satmış olmaları halinde muvazaa nedeniyle iptal ve tasarrufun davalarına ilişkin dava süreçlerini yaşamaması için Bank.K.. m. 134/11 hükmü ile detaylı düzenlenmiştir.

B .Üst Düzey Yönetiminin Sigortaya Tabi Mevduat ve Katılım Fonunun Eksik Bildirilmesinden Kaynaklanan Sorumlulukları

Bankaların nezdinde resmi kuruluşlar, kredi kuruluşları ve finansal kuruluşlara ait olanlar haricindeki tüm mevduat ve katılım fonlarının, Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu tarafından sigorta edilmesi gerekmekte olup buna ilişkin sigorta primleri bankalar tarafından TMSF'na ödenmek zorundadır. Bu konuya ilişkin düzenleme Bank K. m. 63-64'de yer almaktadır. Keza bankalar tarafından sigortaya tâbi mevduat ve katılım fonu tutarını 1211 sayılı Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Kanunu ile bu Kanun uyarınca yetkili mercilere beyan edilmek zorundadır. Bank.K.m.135/1'e göre Bankalar tarafından yapılan bu bildirime konu mevduat ve katılım fonu tutarı ile Fon tarafından tespit edilen mevduat ve katılım fonu tutarı arasında bir fark bulunması hâlinde, bu fark nispetinde bankanın yönetim kurulu ve kredi komitesi başkan ve üyeleri ile genel müdür, genel müdür yardımcıları, imzaları bankayı ilzam eden memurları ve şube müdürleri ile yönetim ve denetimini doğrudan veya dolaylı olarak tek başına veya birlikte elinde bulunduran ortaklarının, kendilerine, eşlerine ve çocuklarına ait bankalar ve banka dışı malî kurumlar ile diğer gerçek ve tüzel kişiler nezdindeki, kiralık kasa mevcutları da dahil olmak üzere, hak ve alacakları, döviz tevdiat hesapları ve limitli ve limitsiz kredi kartı ve ATM kartları hesapları dahil tüm banka hesaplarının dondurulmasına, kara, hava ve deniz taşıtları dâhil her türlü taşınır ve taşınmaz, kıymetli evrak ve yurt içi veya yurt dışı hazine bonosu, devlet tahvili, hisse senedi, yatırım fonları katılım belgeleri gibi diğer menkul değerlerle, bağımsız ticari işletme, fabrika ve tesisler, bu tesislerin işletilmesine yönelik marka ve lisans hakları, kamu imtiyaz sözleşmelerinden doğan televizyon kanalı, elektrik santralı gibi bir tesisin kurulması ve işletilmesi yetkilerini veren lisans, ruhsat ve işletme hakları ile bu tesisleri lisans hakkına dayanarak veya lisans hakkı bulunmadan kuran ve işleten şirketlere ait hisse senetleri, hak ve alacakların üzerindeki tasarruf yetkisinin tamamen veya kısmen kaldırılmasına, belirtilen tüm mal, kıymetli evrak, nakit ve diğer değerlerin zaptına ve/veya resmî sicillerdeki kayıtları üzerinde ihtiyatî tedbir konulmasına, bunların bir tevdi mahalline yatırılmasına ve hak ve alacakların üzerine

diğer tedbirlerin konulmasına, bunlardan elde edinilmiş her türlü taşınır ve taşınmaz, hak ve alacaklar ile kıymetli evrak, nakit, bir tesisi işletme ve kurma hakkı veren marka ve lisans hakları, bu tesisleri lisans, ruhsat ve işletme hakkı ile veya bu hakları bulunmadan işleten, kuran ve hak sahibi niteliğini haiz şirketlere ait hisse senetleri hakkında belirtilen tedbirlerin alınmasına, Fonun talebi üzerine ilgili bankanın merkezinin bulunduğu yerdeki sulh ceza hâkimi, yargılama sırasında ise mahkeme tarafından karar verilir.

Banka tarafından bildirilen mevduat ve katılım fonu tutarının, TMSF tarafından hesap edilen tutardan az olması durumunda eksik bildirilen tutar Bank.K. m. 135/2'de belirtildiği üzere Fon tarafından Bankacılık Kanunu çerçevesinde verilecek karar doğrultusunda takip ve tahsil edilir. Bank.K. m.135/1'de sayılmış olan sorumluların yanında bu sayılanlar adına ya da kendi adına ancak bu sayılanlar hesabına hareket edenlerde bu madde kapsamında sorumlu olacaklardır. Sulh ceza hâkimince verilen tedbirler, tedbir kararını veren mahkemenin bulunduğu yerdeki nöbetçi icra dairesi tarafından infaz olunur ve Fonun, bankanın bankacılık işlemleri yapma ve mevduat ve katılım fonu kabul etme izninin kaldırıldığı tedbir kararlarının verildiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde suç duyurusunda bulunmaması ve/veya 6183 sayılı Kanuna göre alacağın tahsili yolunda takip başlatmaması ve/veya alacağın tahsili yolunda hukuk mahkemelerinde dava açmaması hâlinde sona erer. Bu süre içerisinde suç duyurusunda bulunulması ve/veya Fon tarafından 6183 sayılı Kanuna göre alacağın tahsili yolunda takip başlatılması ve/veya alacağın tahsili yolunda hukuk mahkemelerinde dava açılması hâlinde tedbirler, Fon alacakları tamamen tahsil edilinceye kadar devam eder. Mahkeme, bu Kanun hükümlerine göre Fon tarafından ödenen ve/veya ödenecek miktarın, sorumlular tarafından doğrudan Fona ödenmesine karar verir. Bu takdirde tedbirler, hükmolunan meblağın sorumluların bu fıkra uyarınca tedbirlere konu edilen, para, mal, hak ve alacakları ile diğer malvarlığından tahsiline kadar devam eder.

Genel müdür ve yardımcıları gibi sorumluların muvazaalı ya da mal kaçırmak amacıyla yaptığı işlemler nedeniyle TMSF tarafından açılması gerekecek muvazaa nedeniyle açılacak davalar ile tasarrufun iptali davaları sürecinin yaşanmaması amacıyla Bank.K.. m.135/2 ve 5 fıkrası hükümleri ihdas edilmiş olup buna göre; Bank.K. m. 135/2 ile genel müdür veya yardımcıları gibi sorumlu olan kişiler adına hareket eden veya onlar hesabına kendi adına para, mal veya hak edinen kişilerinde bu hükümlere tabi olacağı ve onlara da bu hükümlerin uygulanacağı düzenlenmiştir. Keza Bank.K. m.135/5 ile de genel müdür ve yardımcıları gibi sorumluların boşanmış veya dul eşlerinin, diğer kan hısımları

ile kayın hısımları ve üçüncü kişilerin mülkiyeti ve tasarrufuna geçirilmiş bulunan tüm mal, sınırlı aynî veya şahsi hak ve alacaklar hakkında da bu madde hükümlerinin uygulanacağı, tüm bu mal, hak ve alacaklara ilişkin olarak açılmış veya açılacak davalarda bu kişilerin 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun 3'üncü maddesindeki iyi niyet karinesi ile m. 985 inci maddesindeki mülkiyet karinesinden ve tüm resmî sicillere iyiniyetli güven ilkesinden yararlanamayacağı, İyi niyetle edinmiş olduklarını ispatladıkları takdirde ise ancak yaptıkları ödemelerin muvazaalı olmayan rayiç değer olduğunu belgelendirmeleri şartıyla ödediklerinin asli sorumluların malvarlığı ve diğer varlıklarından alınmasına mahkemece karar verileceği düzenlenmiştir.

TMSF tarafından bu alacakların takip ve tahsilinde de Bank.K. m. 132/1 de yer alan açık düzenleme nedeniyle 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun hükümleri uygulanacak olup, takip tutarı ve faiz oranı Bank.K. m.132/2'de yazılı olduğu şekilde belirlenecektir.

C .Üst Düzey Yönetiminin Diğer İşlemleri Nedeniyle Sorumlulukları

Banka genel müdür ve yardımcılarının banka kaynaklarının kötüye kullanımına ilişkin sorumluluklarının yanı sıra gerçekleştirdikleri bazı işlemler nedeniyle de sorumlulukları söz konusu olabilecektir. Örneğin Bank.K. m. 37, finansal raporların gerçeğe aykırı olması, Bank.K. m. 42 Belgelerin saklanması, Bank.K. m. 73 Sırların saklanması, Bank.K. m.76-a Finansal piyasalarda manipülasyon ve yanıltıcı işlemler yapılması gibi işlemlerde de sorumlulukları doğabilecektir. Bankacılık Kanunu'nda bu tür durumlarda yöneticilere ilişkin açık bir sorumluluk hükmüne yer verilmemiş, sadece Bank.K. m. 26'da personelin geçici imza yetkilerinin kaldırılmasına ilişkin düzenleme yapılmıştır.

Sınırlı sayıda olmamakla birlikte diğer sorumluluk halleri Türk Ticaret Kanunu'nda yer alan sorumluluk hükümleri de dikkate alınarak aşağıda yer aldığı şekilde sayılabilecektir

1. Belge ve Beyanların Kanuna Aykırılığı ve Yayımlanan Finansal Tabloların Gerçeğe Aykırılığından Doğan Sorumluluk

TTK m. 549'da sayılan işlemlerden, sermayesinin artırılması ve menkul kıymet çıkarma gibi işlemler, banka üst düzey yönetiminde yer alan genel müdür ve yardımcılarının da bulunduğu bir süreç içerisinde gerçekleşmekte olup, bunlar tarafından yapılan işlemlerde belge, beyan, taahhüt, garanti vb.'lerin gerçek dışı olması ya da

gerçeklerin saklanması nedeniyle veya başkaca kanuna aykırılıklardan doğan zararlardan düzenleyen ya da katılanlar olarak sorumlu olacaklardır. Bankacılık Kanununda da m. 37 de muhasebe ve raporlama sistemi başlığı altında bankanın yayımladığı gerçeğe aykırı finansal tablolar nedeniyle BDDKur' nun tedbir almaya yetkili olduğunu düzenlemiştir. Bunlara ilaveten TTK m. 549'un tamamlayıcısı olarak TTK m. 550 'de de ödeme yeterliliğinin bulunmamasına rağmen bunu bilerek sermaye taahhüdünde bulunanları borcun ödenmemesi halinde doğan zarardan sorumlu tutmaktadır. Her üç duruma ilişkin olarak Bankacılık Kanunu'nda sorumluluklarına ilişkin bir hüküm bulunmaması nedeniyle Türk Ticaret Kanunu m. 549'da özel sorumluluk hükümleri uygulama alanı bulacaktır.

TTK m. 549 kaynağını anonim ortaklığın kuruluşunda, kuruluşa ilişkin belgelerin doğru olmamasından doğan sorumluluğu düzenleyen mülga TTK m. 305 ve İsviçre BK m. 752 oluşturmaktadır[937]. TTK m. 549, 6762 sayılı eTTK'ndan farklı olarak sadece kuruluşu değil bunun yanı sıra sermayenin artırılması, azaltılması, birleşme, bölünme, tür değiştirme, menkul kıymet çıkarma gibi durumlar içinde hukuki sorumluluğu düzenlemektedir. Bu sayılan nedenlerle ilgili olarak belgelerin, izahnamelerin, taahhütlerin, beyanların ve garantilerin yanlış, hileli, sahte, gerçeğe aykırı olmasından, gerçeğin saklanmış bulunmasından ve diğer kanuna aykırılıklardan doğan zararlardan, belgeleri düzenleyenler veya beyanları yapanlar ile kusurlarının varlığı hâlinde bunlara katılanlar sorumludur. Bu maddede yer alan belgeler ve aykırılıklar sınırlı sayıda (numerus clausus) değildir. TTK m. 549'da yer alan sorumluluğun sözleşmesel

---

[937] "*İsviçre BK m. 752'den ayrılan yönleri ise şu şekilde özetlenebilir: a.) İsviçre B.K m. 752, genel olarak "izahname (Prospekthaftung/liability for a prospectus)" sorumluluğunu düzenlemektedir. Buna göre izahnamede veya buna benzer bildirimlerde yer alan şirketin çıkardığı hisselerin, bonoların veya diğer menkul kıymetlerin yanlış, yanıltıcı veya kanuna uygun olmamasından sorumluluğu düzenlemektedir. İzahname veya buna benzer bildirim şirketin kuruluşunda çıkarılabileceği gibi daha sonra da çıkarılabilir. Bu filleri kasten veya ihmalen yerine getiren veya bu fillere katılan kişiler sebep oldukları zarardan sorumlu olacaklardır. TTK m. 549'un kapsamı, birleşme, bölünme, tür değiştirme gibi durumları da kapsadığından daha geniştir. b.) TTK m. 549 belgeleri düzenleyenler bakımından "kusursuz", katılanlar bakımından "kusur" sorumluluğunu benimsemiştir. İsvBK m. 752'de ise bu tür bir ayırım söz konusu değildir. İsviçre doktrininde "buna benzer bildirimlerin/ähnliche Mitteilungen/ similar notice" kapsamının yoruma açık olduğu belirtilmektedir. bkz. FORSTMOSER/ SPRECHER/TÖNDURY, Persönliche Haftung nach Schweizer Aktienrecht, Zurich- BaselGenf 2005, N.49 ve 50*.", **DOĞRUSÖZ**, Hukuki ve Cezai Sorumluluk s.683,684 Dipnot:3.

sorumluluk mu yoksa haksız fiil sorumluluğu mu olduğu şirket çalışanları, yönetim kurulu üyeleri, kurucu ya da üçüncü şahıs niteliğinde olanların şirketle aralarındaki hukuki ilişkiye göre belirlenecektir, zira bir sözleşme ile şirkete bağlı olan şirket çalışanları, yönetim kurulu üyeleri ya da kurucular için sözleşmesel sorumluluk, üçüncü şahıs niteliğinde olanlar içinde haksız fiil sorumluluğu söz konusu olacaktır[938]. TTK m. 549 son cümlesine göre beyanda bulunanlar ile belgeleri hazırlayanlar kusurlu olmasalar dahi sorumlu olacakları halde bunlara katılanların sorumluluğu için kusurlu olmaları aranacaktır.[939] Bu maddeye aykırılığın TTK m. 562/8 hükmü gereği cezai sorumluluğu bulunmakla birlikte *Tekinalp* ceza hükmünün sadece kurucuların eylemine özgülendiği görüşündedir, *Bahtiyar* ise *Tekinalp*'in görüşünü karşı görüş olarak belirterek bir ayrım yapmadan bu maddeye aykırılığın TTK m. 562/8'de yer alan cezai yaptırıma tabi olduğunu belirtmiştir[940]. Bu maddeye göre davacı sıfatı, zarar gören kişi ya da pay sahipleri, iflas halinde ortaklık alacaklıları, menkul kıymet alanlar, halka açılma ve arzlarda alıcılar davacı olabileceklerdir. Davalıları ise sınırlı bir şekilde sayılmamış olup bu belgeleri düzenleyenler, beyanda bulunanlar, taahhüt verenlerdir[941].

Keza TTK m. 550'de 549 uncu maddenin tamamlayıcısıdır. Sermaye tamamıyla taahhüt olunmamış veya karşılığı kanun veya esas sözleşme hükümleri gereğince ödenmemişken, taahhüt edilmiş veya ödenmiş gibi gösterenler ile kusurlu olmaları şartıyla, şirket yetkililerinin bu payları üstlenmesini ve zararın varlığı halinde bu zarardan müteselsilen sorumlu olmalarını hükme bağlamaktadır. Aynı ilkeler kanun ve esas sözleşme gereği ödenmesi gereken pay karşılıkları için de geçerlidir. Maddenin ikinci

---

[938] **TEKİNALP**, Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku, s.425, N16-20, N 16-22; **BAHTİYAR,** Ortaklıklar Hukuku 2022, s.335.

[939] **TEKİNALP**, Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku, s.426, N 16-27; **BAHTİYAR,** Ortaklıklar Hukuku 2022, s.336; *"…Hukuki sorumluluk davasında davalı sıfatı ise "düzenleyenler, beyanlarda bulunanlar ve taahhüt edenler" ile maddede anılan eylemlere "katılanlardır". Bu kavramların, öğreti ve yargı kararıyla belirleneceği ifade edilmektedir. İsviçre öğretisinde bu kişilerin, resmi kurucular, özellikle yönetim kurulu ve denetçiler olmak üzere şirket organları, izahnameyi veya buna benzer bildirimleri imzalayan kişiler, bankalar ve menkul kıymetlerin yatırılmasına yardım eden diğer kuruluşlar, danışmanlar özellikle avukatlar ve noterler olabilecekleri ifade edilmektedir…"* **DOĞRUSÖZ**, Hukuki ve Cezai Sorumluluk s.685.

[940] **TEKİNALP**, Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku, s.425, N 16-21; **BAHTİYAR,** Ortaklıklar Hukuku 2022, s.336 dipnot:750.

[941] **TEKİNALP**, Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku, s.425, 426 N 16-24, N 16-25.

fıkrası hukukumuzda yeni olup sermayenin korunması ilkesinin bir diğer uygulanma örneğidir şöyle ki ; Sermaye taahhüdünde bulunanların ödeme yeterliliğinin bulunmadığını bilen ve buna onay verenler, söz konusu borcun ödenmemesinden doğan zarardan sorumludurlar, kuruluş veya sermaye artırımı sırasında, sermaye taahhüdünde bulunan bir kişinin ödeme yeterliliğinin olmadığını bilen ve buna rağmen onay veren kişilerin, sermaye taahhüdü dolayısıyla oluşan borcun ödenmemesinden doğan şirket zararından sorumlu olacaklarını öngörmektedir. TTK m.549'da olduğu gibi, burada sadece kuruluş sırasındaki sermaye taahhüdü değil sermaye artışındaki sermaye taahhüdü de söz konusu olabilecektir ve madde metni içerisinde yer alan şirket yetkilileri ki bunlar çeşitli görevlerdeki yöneticilerdir özellikle sermaye arttırımında anlam kazanacaktır[942].

TTK m. 550 madde gerekçesinde tanımı yapılmış olan "işlem yetkilileri" için kusur şartı aranmakta ve yönetim kurulu üyeleri de işlem yetkilileri kapsamına girebilirler denilmektedir[943]; ancak *Tekinalp* şirket yetkililerinin kusur sorumluluğu bulunduğunu belirtirken, yönetim kurulu üyelerinin kusursuz sorumlu olduğunu ifade etmiştir[944]. TTK m. 550, TTK m. 549 ile bağlantılı ve onun devamı niteliğinde olup, TTK. m. 549'un madde gerekçesinde yer alan "*düzenleyen" ile "katılanlar "ın tanımını yapmamış, ancak bunları farklı sorumluluk sistemlerine bağlamıştır. Düzenleyenler için kusursuz, katılanlar bakımından kusurlu sorumluluk kabul edilmiştir…"* açıklaması dikkate alınarak, yönetim kurulu üyelerinin düzenleyen niteliğinde olduğu durumlarda kusursuz sorumluluğu bulunduğunun söylenebileceği düşünülmektedir. Kaldı ki *Tekinalp* açıklamalarında belgelerin yönetim kurulu tarafından hazırlanmış ya da hazırlatılmış olduğunu, özen ve koruma yükümlülüğü kapsamında kontrolü altında olması gerektiğini belirtmiştir[945].

Banka uygulamasında genel müdür ve yardımcıları tarafından sermaye artırımlarında veya menkul kıymet, borçlanma senetleri çıkartılması durumlarında belge ve taahhütler hazırlamaları ve bunları imzalayarak resmî kurumlara vermeleri söz konusu olmaktadır. Banka genel müdürünün sorumluluğu açısından baktığımızda da yönetim kurulu üyesi olarak düzenleyen durumunda olduğunda kusursuz, katılan durumunda

---

[942] **TEKİNALP**, Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku, s.429, N16-34.

[943] Bkz. 550. madde gerekçesinin ikinci paragrafı.

[944] **TEKİNALP**, Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku, s.430, N16-39; **BAHTİYAR,** M Ortaklıklar Hukuku 2022, s.336.

[945] **TEKİNALP**, Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku, s.430, N16-39.

bulunduğunda kusurlu olması halinde sorumlu olacaktır. Keza şirket yetkilisi tanımı içerisinde olan genel müdür yardımcıları için de kusurlu olmaları şartı aranacaktır. Uygulamada genel müdür ve Mali İşlerden ve Finansal Raporlamalardan sorumlu genel müdür yardımcılarının bu tür taahhütlerin hazırlanmasında ve BDDK'ya gönderilmesinde rol oynadıkları dolayısı ile de sorumlulukları gündeme geldiğinde her olayın özelinde düzenleyen mi katılan mı olduklarına bakılması uygun olacaktır, ancak kanaatimizce genel müdürün bu tür bir belgenin hazırlanmasından haberdar olması gerektiği[946] dikkate alınarak kusursuz sorumluluğuna gidilebilecektir[947].

Gözden uzak tutulmaması gerek bir nokta da bu tür işlemler SPK ve/veya BDDK 'nun uygun görüş ve onayları ile tamamlanabilmektedir. Bu durumda resmi makamlara yanlış bilgi ve belge verilmesi suretiyle yanıltmaları söz konusu olacağı gibi, olay özelinde kurum çalışanlarının kusurlu olup olmadıkları da incelenmesi gereken başka bir konu olacaktır[948].

2. Ayınlara Değer Biçilmesinde Yolsuzluk Yapılmasından Doğan Sorumluluk (TTK m. 551)

Ayni sermayeye değer biçilmesi işlemi anonim şirketlerin kuruluş veya sermayesinin arttırılmasında gerçekleştirilecek olup, ayınların değerlemesi ise daha dar kapsamda uygulama alanı bulacaktır[949]. Malvarlığının korunması ilkesinin uygulandığı, anonim ortaklığın sermayesinin sağlıklı oluşturulması ve sermayenin korunması amacıyla düzenlenmiş olan bu maddenin uygulaması için öncelikle TTK m.343 gereğince -anonim

---

[946] Haberdar değil ise de buna ilişkin çok ciddi bir gerekçesi olmalıdır.

[947] TTK m 549 metni sorumlular açısından son derece geniş kapsamlı düzenlenmiş olup belgeleri düzenleyenler veya beyanları yapanlar ile kusurlarının varlığı hâlinde bunlara katılanlar da sorumlu tutulmuştur. Madde gerekçesinde … "düzenleyen" ile "katılanlar"ın tanımını yapmamış, ancak bunları farklı sorumluluk sistemlerine bağlamıştır. Düzenleyenler için kusursuz, katılanlar bakımından kusurlu sorumluluk kabul edilmiştir. Katılanlar arasına dağıtanlar da girebilir. "Düzenleyenler" ile maddede anılan eylemlere "katılanlar" kavramı, öğreti ve yargı kararıyla belirlenecek olmakla bu belgeleri kontrol ederek onay veren kurumların çalışanlarının da kusurlarından dolayı sorumluluklarının gündeme geleceği gözden uzak tutulmamalıdır.

[948] 30/09/2010 tarihli ve 3875 karar sayılı Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurulu Kararı (RG. T. 02.10.2010, S. 27717 ile yayımlanmıştır.) https://www.bddk.org.tr/Mevzuat/DokumanGetir/168 (E.T. 21.05.2023)

[949] **TEKİNALP**, Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku, s.432, N16-49.

ortaklığa getirilen ayni sermaye, -kuruluş sırasında devralınacak işletme ve -ayınlara, bilirkişilerce değer biçilmesi söz konusu olmalıdır, *Tekinalp'*e göre bu madde anonim şirketin kuruluş veya sermaye arttırımında uygulama alanı bulacaktır, dolayısı ile sadece bir işletme ve aynın satın alınması hali bu hükmün dışında tutulmuştur[950]. *Pulaşlı* ise "Ayni Sermaye" ile "bir işletme veya aynın devralınması" kavramlarının farklı şeyler olduğunu, ayni sermaye konulması ile pay sahibi sıfatı kazandığını, işletme ve ayınların devralınmasında ise bu malvarlıklarının anonim şirkete sermaye olarak konulmadığı yani karşılığında bir pay alımı değil belirli bir bedelin ödendiği satım işleminin söz konusu olduğu belirtilmektedir; ancak bu farka rağmen hem sermaye olarak konulan ayın hem de devralınacak bir işletme veya ayınlar, kanunda öngörülen usul ve şekilde bilirkişi tarafından değerlendirilir görüşündedir[951]. TTK 551'in madde gerekçesinde hükmün uygulanabilmesi için hile yapılmasına gerek olmadığı maddede sayılan durumların gerçekleşmesinin yeterli olduğu belirtilmiştir. TTK 551'inci madde gerekçesinde değerleme usulsüzlüğü dört grupta toplanmıştır; Bunlar:

Ayni sermayenin veya devralınacak işletme ile ayınların değerlemesinde emsaline oranla yüksek fiyat biçenler,

Değerleme konusu işletme ve aynın niteliklerini örneğin arsa iken bina, mesken iken fabrika göstermek gibi, farklı gösterenler,

Değerleme konusu işletme ve aynın durumlarını örneğin imarı yok iken var gibi göstermek gibi farklı gösterenler" ya da

Başka bir şekilde yolsuzluk yapanlar[952],

olup, bunlardan doğan zarardan sorumlu olacaklardır [953]. Burada sorumluluğun temeli BK m. 49 vd. da yer alan haksız fiil olup, madde gerekçesinde ifade edildiği üzere kusur

---

[950] "*Bir işletme ve aynın satın alınması, kuruluş ve esas sermaye artırımlarından bağımsız da gerçekleşebilir. Bu hallerde de madde 550'nin kıyas yolu ile uygulanıp uygulanmayacağı tartışılabilir. Kanaatimizce somut olayın özelliklerinin haklı gösterdiği hâller bir yana, hüküm ayni sermayenin veya devralınacak işletme ve ayınların değerlemesine kesin bir şekilde özgülenmiş lafzıyla kıyasla kapalıdır",* **TEKİNALP**, Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku, s.432, N16-49; **BAHTİYAR**, Ortaklıklar Hukuku 2022, s.336; **PULAŞLI**, Şirketler Hukuku Genel Esaslar, s.641-642; **DOĞRUSÖZ**, Hukuki ve Cezai Sorumluluk, s.687.

[951] **PULAŞLI**, Şirketler Hukuku Genel Esaslar, s.642, N21.

[952] Bkz. **TEKİNALP**, Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku, s.432, N16-48.

[953] **TEKİNALP**, Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku, s.431-432, N16-45/46/47.

sorumluluğu esası benimsenmiştir. Kanunun muhatap aldığı sorumlular madde gerekçesinde *Pasif dava ehliyeti somut olaya göre belirlenir* denilmek suretiyle geniş tutulmuştur. Bu maddeye göre davalılar *"düzenleyenler"* ile maddede bahsi geçen *"eylemlere katılanlar*"dır[954]. Gerçek dışı değerlemede bilirkişilere etki edenlere, kanun, esasa sözleşme, iş ve vekalet sözleşmesinden doğan görevlerinin ihlali nedeniyle hem kanuni borç öğretisi hem de iş görme sözleşmesine aykırılık nedeniyle sözleşmeden kaynaklanan sorumluluk hükümleri uygulanacaktır[955]. Davacılar TTK m. 553 ve m. 556 dikkate alınarak şartları varsa pay sahipleri ve alacaklılardır. TTK m. 562/10 hükmü ile maddeye aykırılık hali için hapis cezası düzenlenmişken 26.06.2012 tarihli 6335 sayılı yasa ile doksan günden az olmamak üzere adli para cezasıyla cezalandırılır şeklinde değiştirilmiştir[956].

Bankalar açısından maddenin değerlendirilmesi halinde ilk kuruluş işlemleri bir tarafa bırakılır ise sermaye artışlarında bu hükmün uygulanmasının yanında *Pulaşlı*' nın görüşü tarafımızca da benimsenerek bankanın ihtiyacı için örneğin bir genel müdürlük binası satın alması ya da bir kredi alacağına mahsuben -Bank.K. hükümleri de göz önünde tutularak- bir gayrimenkulün satın alması durumunda[957], bunların değerinin tespitinde veya yine ana ortağın genel müdürlük binası olarak kullanması için bir gayrimenkulü sermaye olarak bankaya devretmesi veya bir bankanın başka bir bankayı satın almak suretiyle sermayesini arttırması gibi durumlarda Due Dilligence[958] denilen son derece

---

[954] **TEKİNALP**, Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku, s.433, N16-52; **PULAŞLI**, Şirketler Hukuku Genel Esaslar, s.640, N14; "*Sorumluluğu söz konusu olan şahıslar somut olayın özelliklerine göre belirlenmelidir. Anonim ortaklığın kuruluşunda kurucular, kuruluştan sonra ise yönetim kurulu üyeleri, müdürler, ticari mümessil, ticari vekil gibi şirket yöneticileri, TTK m. 343'e göre atanan bilirkişiler, onlarla yolsuzluk konusunda iş birliği yapan avukatlar, belediye ve imar idaresi gibi resmi yetkililer davalı sıfatına sahip olabilir"* **DOĞRUSÖZ**, Hukuki ve Cezai Sorumluluk, s.687.

[955] **TEKİNALP**, Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku, s.433, N16-50.

[956] 6335 sayılı Kanun'la değiştirilen maddelerden bahsederken "*Önemli olarak nitelendirilebilecek değişikliklere, şu örnekler verilebilir……Orantılılık ilkesi kapsamında cezai hükümleri yumuşatan TK 562"* demek suretiyle TTK m.562'nin cezaları hafiflettiğini belirtmiştir. **KENDİGELEN**, Yeni TTK Değerlendirme, s.9; Ancak belirtmek gerekir ki cezalarda azaltım olmakla beraber TTK m 562/ 11'deki ceza altı aya kadar ifadesi yerine altı aydan iki yıla kadar demek suretiyle ağırlaştırılmıştır.

[957] 5411 sayılı Bank.K. m. 57 "Gayrimenkul ve emtia üzerine işlemler.

[958] Detay için Bkz. **ARIKAN**, Mustafa; *"Due Diligence Kavramı ve Şirket Birleşme ve Devralma Sözleşmelerinde Satıcının Sorumluluğu Hakkında TBK Hükümleri Çerçevesinde Değerlendirmeler"*

kapsamlı bir çalışma ile inceleme ve değerlemeler yapılmakta olup, madde hükmünün burada uygulama alanı bulacağı söylenebilecektir. Türk Ticaret Kanunu'nda yer alan bu hükmün, yapılan değerlemeye bir şekilde olumsuz ve yolsuz olarak etki eden banka genel müdür ve yardımcılarına banka ile aralarında yapmış oldukları hizmet sözleşmesi dikkate alınarak her ne kadar teorik olarak uygulanacağı söylenebilecek ise de, uygulamada bankaların gerek SPK gerekse BDDK lisanslı değerleme şirketleri ile çalışmalarının gerektiği ve bu değerleme şirketlerinin mesleki sorumluluk sigortası yaptırmak zorunda olmaları nedeniyle uygulamada hatalı ve yolsuz değerleme yapılmış olsa bile zararın değerleme şirketi tarafından karşılandığı bu nedenle kanaatimizce bankaların bu madde kapsamında bir zararının doğması ve işbu TTK m.551'in uygulanması çok küçük bir ihtimaldir [959].

3. Halktan Usulsüz Para Toplanmasından Doğan Sorumluluk

Ser.P.K.'u hükümleri saklı kalmak kaydıyla, bir şirket kurmak veya şirketin sermayesini artırmak amacıyla yahut vaadiyle halka her türlü yoldan çağrıda bulunularak para toplanmak TTK'nın m. 552 hükmü ile 26.06.2012 tarihli 6335 sayılı Kanun'un 27 maddesi ile değiştirilip kısaltılarak yasaklamış ve bunun cezasını da TTK m.562/11'de altı aya kadar hapis cezası iken 6335 sayılı Kanun'un[960] m.30/ 11 hükmü ile yapılan değişiklikle altı aydan iki yıla kadar hapis cezası olarak düzenlemiştir. Hükmün

---

Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Cilt:22, Sayı:1, 2016, 14.03.2017, s.265-300, https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/274343 (E.T. 23.05.2023).

[959] RG.T. 12.01.2017, S. 29946 ile yayınlanmış olan "Bankaların Değerleme Hizmeti Almaları Ve Bankalara Değerleme Hizmeti Verecek Kuruluşların Yetkilendirilmesi Ve Faaliyetleri Hakkında Yönetmelik" ; Bankalara Değerleme Hizmeti Vermeye Yetkili Kuruluşlar, https://www.bddk.org.tr/Kurulus/Liste/85 , Makina ve ekipman değerlemeye yetkili kuruluşlar https://spk.gov.tr/kurumlar/makine-ve-ekipmanlari-degerlemeye-yetkili-kuruluslar , Gayrimenkul Dışındaki Varlıkları Değerlemeye Yetkili Kuruluşlar, https://spk.gov.tr/kurumlar/gayrimenkul-disindaki-varliklari-degerlemeye-yetkili-kuruluslar .

Bkz. TTK m 343/2 madde gerekçesi .

[960] RG.T. 30.06.2012, S. 28339 İLE yayınlanan 26.06.2012 tarihli 6335 sayılı "*Türk Ticaret Kanunu ile Türk Ticaret Kanunu'nun Yürürlüğü ve Uygulama Şekli Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun*" un m. 30/ (11) hükmünün *"552'nci maddeye aykırı hareket edenler altı aydan iki yıla kadar hapis cezasıyla cezalandırılır*." şeklinde düzenlemesi ile 13/1/2011 tarihli ve 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun 552'nci maddesi değiştirilmiştir.

gerekçesinde halktan para toplanmasına ilişkin sebeplerin sınırlı sayıda (numerus clausus) olmadığı, maddede anılan sebeplerin en çok rastlanılan örnekler olduğu belirtilmiş ve hükmün uygulanabilmesi için kusura gerek olmadığı; iyi niyetle hareketin de hüküm uygulanmasına engel oluşturmayacağı belirtilmiştir.

Bankacılık uygulamasında bankanın halka açılması ya da Bono veya Tahvil ihracı suretiyle para toplaması mümkün olup teorik olarak bu tür işlemlerde bizzat bulunan genel müdür ve ilgili olduğu ölçüde genel müdür yardımcılarının sorumlulukları söz konusu olabilecektir; ancak tüm bu işlemler SPK mevzuatı çerçevesinde hem SPK hem de BDDK izni ile gerçekleşebilecek olmakla kanaatimizce hata ve hile yapılması ihtimali de son derece az olup daha detaylı incelenmesine gerek olmayacaktır.

4. Kanun ve Esas Sözleşmeden Doğan Yükümlülüklere Aykırılık Nedeniyle Sorumluluk ve İspat Yükü

Banka genel müdür ve yardımcılarının kanundan [961] ve esas sözleşmeden doğan görevlerinin gereklerini ve yükümlülüklerini *kusurlarıyla ihlal etmeleri* nedeniyle yerine getirmemeleri sonucu bankanın zarar görmesi durumunda Bankacılık Kanunu'nda hüküm bulunmayan durumlar da TTK m. 553/1 düzenlemesi kapsamında hem bankaya hem pay sahiplerine hem de banka alacaklılarına karşı verdikleri zarardan sorumlu olacaklardır. Burada yer alan sorumluluk banka kaynaklarının istismarı ya da Türk Ticaret Kanunu'nda sayılan özel sorumluluk hallerinin dışında çok daha geniş olarak düzenlenmiş olup kanun ya da esas sözleşmede yer alan yükümlülüklerini kusurları ile ihlal etmiş olmaları sonucunda bankanın uğrayacağı zarardan sorumlu olacaklardır. TTK m. 553/1 de de "bu kanun" ifadesi değil "kanun" ifadesini kullanmış olmakla sadece Türk

[961] Sadece Türk Ticaret Kanunu değil Bankacılık Kanunu gibi diğer kanunlarda bu kapsamdadır Bankacılık Kanunu'nun çeşitli maddelerinde yöneticileri sorumlu tutmuştur örneğin yönetim kurulu başlıklı m.23 de son fıkrasına aykırılık yönetim kurulunun sorumluluğunu gerektirecek ve yönetim kurulunun Bank.K.'a aykırı davranarak bir zararın doğmasına neden olması halinde Bank.K. değil TTK uygulanacaktır. Bu durumda TTK m. 553/1'de yer alan yükümlüler şirkete, pay sahiplerine veya şirket alacaklılarına karşı sorumlu olacaklardır. **REİSOĞLU**, Bankacılık Kanunu Şerhi, s.632-633.

Ticaret Kanunu değil diğer kanunlarda yer alan yükümlülüklere ilişkin hükümlerde dikkate alınacaktır[962].

TMSF'nin bankanın faaliyet iznini kaldırması ve fona devretmesi öncesinde sorumluluk hukuku bakımdan Türk Ticaret Kanunu'nda yer alan genel esaslar uygulanacaktır.

TMSF tarafından bankanın fona devri sonrasında ortakların ve bankanın sahip olduğu yetkiler TMSF'ye intikal etmiş olacağından genel hükümler çerçevesinde sorumluluk davası açma yetkisi de banka ve ortaklarında değil TMSF'de olacaktır; ancak ortakların doğrudan zararları ortaklık sıfatından kaynaklanmayıp zarar gören sıfatından kaynaklandığında yani bankadan alacaklı olduklarında dava açma yetkileri bulunacaktır. Kaldı ki dolayısıyla zarar gören alacaklılar da fona devrin hukuki sonuçlarına bakıldığında dava açma hakkına sahiptirler[963].

TMSF'nin bankanın faaliyet iznini kaldırması ile bankanın yönetim ve denetim hakları fona geçecek ve banka aleyhine yapılan tüm icra ve iflas takipleri duracaktır bu konuda düzenleme açık olmakla beraber, yöneticiler hakkında sorumluluk davaları ile ilgili bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Bu aşamadaki sorumluluk davası açılabilip açılamayacağı ile ilgili olarak genel hükümler uygulanmalıdır. Banka, ortakları ve dolaylı zarara uğrayan alacaklıları sorumluluk davası açma hakkına sahip olacaklardır[964].

Kusur, sorumluluğun doğması için aranan bir şart olup hafif ya da ağır her türlü kusur sorumluluğun doğumu için yeterli olacaktır. Zarar doğmuş olsa bile kusur yok ise sorumluluklarına gidilemeyecektir. Kusurun derecesindeki farklılığın, yükümlülerin birbirlerine rücu etmeleri halinde açılacak davalarda dikkate alınacaktır. 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun ilk düzenlenmesinde 6762 sayılı TTK m. 338'de yer alan kusur karinesi korunmuş ve dava edilen yönetim kurulu üyeleri ve yöneticilere sorumluluktan kurtulabilmeleri için kusurlu olmadıklarını ispat etmeleri gerektiği "*kusurlarının bulunmadığını ispatlamadıkça"* ifadesi kullanılmak suretiyle belirtilmişti. TTK'nın

---

[962] Konu hakkında Bkz. 4.Bölümde yer alan I/A-1"TTK m. 553'te sorumlular arasında yöneticiler de sayılmış olup gerek genel müdür gerekse genel müdür yardımcılarının Türk Ticaret Kanunu, Sermaye Piyasası Kanunu, Bankacılık Kanunu da dahil kanun, esas sözleşme ya da bunlara istinaden çıkartılan yönetmelik ve tebliğlerden doğan görevlerine ilişkin yapma ya da yapmama şeklinde yükümlülüklerine aykırı davranmaları sorumluluklarının doğmasına neden olacaktır.

[963] **GÖKTÜRK**, s.96.

[964] **GÖKTÜRK**, s.97.

yürürlüğe girmesinden önce 6335 sayılı Kanun[965] ile yapılan değişiklikle *kusurlarının bulunmadığını ispatlamadıkça* ifadesi çıkartılarak, "yükümlülüklerini" ifadesinden sonra "*kusurlarıyla"* ifadesi eklenerek *"...yükümlülüklerini kusurlarıyla ihlal ettikleri takdirde..."* şeklinde değiştirilmiştir[966]. Bu değişiklik öğretide tartışmalara neden olmuş bazı yazarlar bu değişikliğe rağmen genel hükümler kapsamında, kusur karinesinin mevcut olduğu ve davalıların kusursuzluklarını kanıtlamaları gerektiğini savunmuşlardır; Ancak 6335 sayılı Kanun ile ilgili Adalet Komisyonu Raporunda açıkça bu değişiklik ile yapılmak istenenin ispat yükünün davacı tarafa yüklenmesi olduğu belirtilmiş; bu şekilde genel hükümlerde sözleşmeler için öngörülmüş olan kusur karinesine dayanan sorumluluk sistemi yerine, kusurun ispatını davacı tarafa yükleyen, haksız fiil hükümlerine paralel sorumluluk sistemi benimsenmiştir[967]. İsviçre'deki gibi kusuru objektifleştiren (nesnelleştiren) yaklaşımı nedeniyle ispat yükünün önemi kalmayacağı, zira *objektifleştirilmiş kusur kriterine dayalı olarak sorumluluk atfedilen kimsenin davranışı, o olayda ve koşullarda bilinçli ve makul bir kimseden beklenen davranışla kıyaslanmakta yükümlülük ihlalinin ispatlandığı durumda artık kusurun aksi ispat edilemeyecek şekilde var olduğu kabul* edilmektedir[968]. TTK m. 369'da "tedbirli yönetici"

---

[965] RG.30.06.2012, S.28339.

[966]6335 Sayılı Kanun, m.28 ile m.41/16.

[967]**TEKİNALP**, Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku, s.445, N16-76/77/78 ve dipnot:17; **POROY/TEKİNALP/ÇAMOĞLU,** Ortaklıklar Hukuku, N582-590; "*...Sorumluluk kural olarak kusura dayalı olup, hatalı şekilde, kusurun ispatı davacıya yüklenmiş gözükmektedir..."* **BAHTİYAR**, Ortaklıklar Hukuku 2022, s.328-329 ve dipnot.734 ve735; **PULAŞLI**, Hasan; "Türk Ticaret Kanunu Tasarısına Göre Anonim Şirketlerde Yöneticilerin Hukuki Sorumluluğu", Ali Naim İnan'a Armağan, Seçkin Yayınları, Ankara 2009, s.571-573,(Hukuki Sorumluluk); **BAHTİYAR**, Mehmet; 6335 Sayılı Kanun İle Yeni TTK'da Yapılan Değişiklikler ve İşletmeler/Şirketler İçin TTK'ya Uyum Takvimi, Beta, 9.Baskı, İstanbul 2012, s.111,135 (Uyum Takvimi) ; **GÜNEY**, s. 312.

[968]**REİSOĞLU**, Bankacılık Kanunu Şerhi, s. 631 vd.; *"Özen borcu her yönetim kurulu üyesi için ayrı ayrı ve objektif olarak takdir edilecektir. ... Buna karşılık **banka** yönetim kurulu üyelerinin çoğunluğunun hareket tarzı, özen borcunu objektif olarak belirleyemez, Objektifliği üyelerin çoğunluğunun davranışı değil, dikkatli ve basiretli olma şartı belirler.",* **REİSOĞLU**, Bankacılık Kanunu Şerhi 2015, s. 631, 4.paragraf ; **TEKİNALP**, Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku, s.446, N16-82; "*..Adalet komisyonu raporunda bu değişiklik sonucu sorumluluk hukuku davalarında özen yükümünün ihlaline ilişkin ispat külfetinin yer değiştirdiği….özen yükümünün ihlal edildiğinin artık sorumluluk davasını açan kişi (şirket paysahibi veya alacaklı) tarafından ispat edilmesi gerektiğinin hükme bağlandığı*

kriteri esas alınmıştır. Tedbirli yöneticinin belirlenmesinde objektif ölçüler[969] kullanılıp görevi gereği göstermesi gereken özen yükümünü tam olarak gerçekleştiren yani kusuru olmayan yönetici, kendisi haricinde bir nedenle zararın doğması halinde illiyet bağının bulunmaması nedeniyle sorumlu tutulmayacaktır, Bank.K. m. 137'e göre açılacak şahsi iflas davalarında ise bu özen yükümünün gerçekleştiğinin, bankanın yöneticileri tarafından ispatlaması gerekecektir[970].

Banka yönetim kurulu üyeleri ve genel müdürünün bir kısım hissedara bilgi verip bir kısmına vermemek suretiyle ve kamuya açıklamaları gereken bilgileri sakladıkları gerekçesi ile SPK tebliğine aykırı davranmış olması nedeniyle bankanın ödemek zorunda kaldığı ….TL. idari para cezasının tazmini nedeniyle açılan bir davada ilk derece mahkemesi"*....Bu noktada ayrıca belirtmek gerekir ki ……, yönetim kurulu üyeleri meydana gelen zarar yönünden "kusurlarıyla ihlal ettikleri takdirde" sorumlulukları esas kabul edilmiştir. Ne var ki somut olayda şirket adına doğrudan zarara dayanan dava açılmıştır. "…Sözleşmesel ilişkinin devam ettiği aşamada davalı yönetim kurulu üyelerinin şirketin zarara uğraması karşısında kusursuz olduklarını ispatlamaları halinde ancak sorumluluktan kurtulmaları söz konusu olabilecektir. 6098 sayılı TBK m.112 hükmü uyarınca sözleşmeye aykırılık dolayısıyla dava edilen kimseler kusurlu olmadıklarını ispatla yükümlüdür. Somut olay yönünden, sözleşmeye göre özen borcuna aykırı hareket sonucu olarak ortaya çıkan bu zarar ile ilgili yönetim kurulu üyesi olan*

---

açıklanmaktadır….sorumluluk davasında kusurun, sorumluluk davasını açan davacıda olduğu görüşünü benimsiyoruz..." **PULAŞLI**., Şirketler Hukuku Genel Esaslar, s.658 vd., N77; **GÜNEY**, s. 320-321.

[969] Kanun'da sayılan banka sorumluları yanında bankanın bizzat kendisinin de sorumluluğuna ilişkin olarak Yargıtay HGK, T. 26.09.2019, *11-129/961 sayılı kararında "Bankalar, özel yasa ile kurulan ve kendilerine alanlarında çeşitli imtiyazlar tanınan, topladıkları mevduatı ve katılım fonlarını sahteciliklere karşı özenle korumak zorunda olan kuruluşlardır. Bankalar sahip oldukları bu vasıfları sebebiyle bankacılık işlemlerinin güvenilen tarafı konumundadırlar. Bu durum, bankaların bir güven kurumu olarak kabul edilmesini ve bankanın sorumluluğunun özel güven sebebiyle ağırlaştırılmasını gerektirir* demektedir. **BATTAL,** *Güven Kurumu), s. 106'da: Bankaların bu şekilde, objektif özen yükümlülüğü kapsamında ağırlaştırılmış sorumluluklarının olması nedeniyle hafif kusurlarından dahi sorumludurlar ve bu sorumluluğu kaldırmaya yönelik sözleşmeler de geçerli değildir. Kaldı ki sorumsuzluk sözleşmesi hükümlerine sınırlama getiren TBK m. 115/3 maddeleri gereğince, özel yasa ile kuruldukları ve kendilerine alanlarında çeşitli imtiyazlar tanındığı için bankaların, hafif kusurlarından dolayı ortaya çıkan sorumluluğunu kaldıran sözleşme hükümleri geçersiz olacaktır"* demektedir.

[970] **REİSOĞLU**, Bankacılık Kanunu Şerhi, s. 2118 vd.; **DOĞRUSÖZ**, s.167-168; **GÖKTÜRK**, s.147,157.

davalılar kusursuz olduklarını dahi ispat edememişlerdir. Bir başka deyişle ortadan çıkan zarardan bu nedenle dahi davalılar sorumlu bulunmaktadır." demek suretiyle kusurlu olmaları şartını aramış ve özen yükümüne aykırı davranarak zarara neden olan yönetim kurulu üyelerinin kusursuz olduklarını ispat edemediğinden sorumlu olduklarına karar vermiştir[971].

Yönetim kurulu üyesinin yönetim kurulu toplantılarına katılması hem bir hak hem de bir yükümlülük olmakla doğal yönetim kurulu üyesi genel müdürün de geçerli bir mazereti olmaksızın toplantılara katılması gereklidir. Genel müdür bizzat katıldığı toplantılarda kanun ve esas sözleşmeye aykırı kararları reddetmesi, yönetim kurulunu uzman görüşleri de alarak bilgilendirmesi, banka menfaatine aykırı bir kararın alınmasına engel olmaya çalışması bunun mümkün olmaması halinde özen yükümlülüğünün gereğini yerine getirerek en azından muhalefet şerhini gerekçeleri ile birlikte zapta yazdırması ileride şahsi olarak sorumluluğu gündeme geldiğinde kusursuzluğunun ispatı açısından önemli olacaktır [972]. Genel müdür şahsi sorumluluktan kurtulmak ya da yönetim kurulu ile ilişkilerini bozmamak adına önemli olan toplantılara katılmayarak ya da katılmakla beraber çekimser oy kullanarak bu oyu etkisizleştirmek suretiyle banka aleyhine karar alınmasına engel olacak bir davranışta bulunmamışsa bu da kusursuzluğunun ispatında karşısına çıkacak ve özen yükümü kapsamında sorumluluğunu gerektirebilecektir. Genel müdür geçerli bir mazereti olması nedeniyle katılamadığı toplantılara vekilinin katılmasını sağlamalı[973] toplantıya katılmamış bile olsa yine özen yükümlülüğü kapsamında genel müdür vekilinin katıldığı toplantı tutanağını incelemeli ve alınmış olan kararın banka aleyhine olduğunu görmesi halinde bunun uygulanmasını engellemeye

---

[971] İstanbul 2. Asliye Ticaret Mahkemesi, T. 10.06.2022, 417/464, (https://www.lexpera.com.tr/ictihat/adli-yargi-ilk-derece-mahkemeleri/istnbl-2-asliye-ticaret-mahkemesi-e-2018-417-k-2022-464-t-10-6-2022 (E.T. 27.05.2023).

[972] *"Toplantıya katılmaması ile alınacak karardan kaçınması konusu İsviçre doktrininde tartışma konusu olmuş özen yükümü kapsamında hareket etmesi gerektiği ve zarar ile illiyet bağının kurulmuş olması gerektiği ifade edilmiştir...",* **TEKİNALP**, Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku, s.446 -447, N16-82; **BAHTİYAR**, Ortaklıklar Hukuku, s.186; **REİSOĞLU,** Bankacılık kanunu şerhi, s. 629; **PULAŞLI**, Şirketler Hukuku Genel Esaslar, s.660, N81; **GÜNEY**, s. 322-325; Bkz. BKYİY/Kurumsal Yönetim İlkeleri; İlke 3.

[973] Bkz. "Birinci Bölüm, IV/B-1/a-ff. "Genel Müdür Vekili" başlığı altında yer alan açıklamalar.

çalışmalı örneğin yönetim kuruluna bu konuda açıklamalı yazısı göndermeli toplantı yapılmasını talep etmelidir.

III. SORUMLULUĞA İLİŞKİN ÖZEL DURUMLAR, SORUMLULUĞU SINIRLANDIRAN VEYA ORTADAN KALDIRAN DURUMLAR İLE YÖNETİCİ SORUMLULUK SİGORTASININ SORUMLULUĞA ETKİSİ

A. Sorumluğa İlişkin Özel Durumlar

1. Teselsül ve İç İlişkide Başvuru (TTK m. 557)

Teselsül ve başvuru TTK m.557'de düzenlenmiştir. 6762 sayılı eTTK'nda m.33'e göre sorumluların tümü kusur oranlarına bakılmaksızın zararın tamamından mutlak veya tam teselsül şeklinde sorumlu iken[974] 6102 sayılı TTK ile farklılaştırılmış müteselsil sorumluluk düzenlenmiştir. TTK m. 557 İsviçre Borçlar Kanun'un m. 759 hükmünden aynen nakledilmiştir, Türk Ticaret Kanunu'ndaki yeni düzenlemeye göre *her kişi, dış ilişkide hukuka aykırı olarak verdiği zarardan kişisel olarak kendisine izafe edilen kusuru oranında sorumludur; hiç kimse, uygun illiyet bağına göre kendisinin sebep olmadığı zararlardan sorumlu değildir, her sorumluluk, dış ilişkideki kişisel kusurun varlığına bağlıdır ve kusur derecesi artık teselsülde dikkate alınacaktır*[975]. TTK m. 557, şirketin dış ilişkide zarar görene karşı, birden çok kişinin sorumlu olması durumunda, her bir kişinin kusuru oranında diğerleriyle birlikte farklılaştırılmış müteselsil sorumluluğu öngörülmüştür. "*Böylece, hâkim tarafından, genel hükümlerden, BK.m.42 ve 43;*

---

[974] "… ***Mutlak teselsül:*** *Eski TTK m. 336 vd. 'de, yönetim kurulu üyeleri ve denetçilerin sorumluluğu yönünden mutlak teselsül geçerli olduğundan, kusur oranlarına ve derecelerine bakılmaksızın tazminatın tamamı bir yönetim kurulu üyesinden ya da birkaç veya tüm üyelerden talep edilebilmekte idi……. Zararı tazmin eden bir sorumlu ancak diğer sorumlulara karşı açacağı rücu davasında, iç ilişkide zarardan sorumluluk miktarları hesaplanırken, kusur derecelerine bakılabilmekteydi……****Farklılaştırılmış Teselsül:*** *TTK da, sorumluluğu ön görülen kişilerin, kendi kusurlarını diğerlerinden daha az veya farklı olduğunu öne sürme olanağı tanıyan farklılaştırılmış teselsül kabul edilmiştir. Farklılaştırılmış teselsülde, zararı tazmin etmekle yükümlü olan kişilerin her biri somut olaydaki kusurlarına ve durumun gereklerine göre zararın kendilerine yüklenebildiği ölçüde, diğerleri ile birlikte müteselsilen sorumlu olacak…"* **BAHTİYAR**, Ortaklıklar Hukuku, s.332.

[975] **PULAŞLI**, Şirketler Hukuku Genel Esaslar, s.667, N94-95, (Örnek ve hesaplama şekilleri için Bkz. s.672-678).

YBK.m.50 ve 51 hükümlerinin, Anonim Şirketlerle ilgili sorumluklarda uygulanan bu hüküm davacıların aleyhine, davalı sorumlu kişilerin lehine bir hükümdür[976]*".*

Anonim şirket yönetim kurulu üyeleri, şirketin yönetimi sırasında gerçekleştirdikleri işlem ve eylemleri nedeniyle şirkete ya da şirket dışında üçüncü şahısların zararına neden olabilirler. *Farklılaştırılmış teselsül ilkesi, yönetim kurulunun herhangi bir kişiye zarar vermesi halinde üyelerin tâbi olacakları sorumluluk sistemini düzenleme altına almıştır. Anonim şirket yönetim kurulu üyelerinin hukuki sorumluluğu kavramı ile anlatılmak istenen, yönetim kurulunun organ halinde külli olarak sorumluluğu değildir. TTK kapsamında hukuki sorumluluk, şahsen verilen zararlardan sorumluluktur*[977]. Anonim şirketlerde TTK m. 553 düzenlemesi ile yönetim kurulu üyelerinin ve yöneticilerin hem doğrudan zararlara hem de dolaylı zararlara uygulanabilecek şekilde sorumluluklarının genel sınırları belirlenmiştir. TTK m. 553'e göre kurucuların, yönetim kurulu üyelerinin, yöneticilerin ve tasfiye memurlarının sorumlulukları genel olarak düzenlenmiş olup, şirket tüzel kişiliği de üçüncü kişilere karşı sorumlu olabilmektedir. Şirket tüzel kişiliği üçüncü kişilere karşı zararı tazmin etmesi halinde zarara sebebiyet verenlerin iç ilişkide şahsi sorumluluklarına gidilerek onlara rücu edilebilecektir[978].

Yönetim kurulu üyesinin uzmanı olmadığı bir alanda görev yapması durumunda özen ölçüsünün ve sorumluluklarının ne şekilde belirleneceği hususu, özellikle bir dönem emekli asker, bürokrat, sporcu, sanatçıların, öğretim üyelerinin yönetim kurullarına girmeleri sonrasında bu şirketlerin mali durumlarının bozulması ve bu yönetim kurulu

---

[976] **KAPLAN**, Hukuki Sorumluluk, s. 3501.

[977] **BAHTİYAR**, Mehmet; Anonim Ortaklıkta Yönetim ve Temsil Yetkilerinin Kullanılması ve Devri (Bir Uygulama Sorununun Değerlendirilmesi), Prof.Dr. Haluk BURCUOĞLU'na Armağan, C.1, İstanbul 2020, S.327-361, (Yönetim ve Temsil Yetkileri); **KOÇ**, Himmet; "*Anonim Şirket Yönetim Kurulu Üyelerinin Farklılaştırılmış Teselsül İlkesi Uyarınca Sorumluluklarına Genel Bir Bakış, Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* (NEÜHFD)", C. 3, S. 1, 2020. s.62, https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1179684 (E.T. 27.05.2023) (Teselsül); Yönetimin Devrinin Sorumluğa Etkileri hk. detaylı bilgi bkz **KOÇ**, Himmet; Anonim Şirketlerde İç Yönerge ile Yönetim ve Temsil Yetkisinin Devri, Adalet Yayınevi,2.Basım, Ankara 2020, s.143-151. (Temsil Yetkisinin Devri).

[978] Rücu davasında hâkimin takdir yetkisi geniş olup, sorumluluklar zararın tamamı dikkate alınarak paylaştırılacaktır. **KOÇ**, Teselsül, s.76; **KOÇ**, Temsil Yetkisinin Devri, s.143-146.

üyelerinin sorumluluklarının gündeme gelmesi ile tartışma konusu olmuştur[979]. Bankaya da şirketlere itibar sağlamak ve güven telkin etmek amacıyla emekli üst düzey askerlerin, üst düzey bürokratların, sanatçıların ve öğretim üyelerinin yönetim kuruluna seçtirilmesi ve bazı durumlarda da bu kişileri seçtiren arka plandaki kişilerce bu yönetim kurulu üyelerinin talimatlandırılması suretiyle anonim şirketlerin/bankaların idare edildiği durumlar ile karşılaşılmıştır. Şirketin arka plandaki kişilerce idare edildiği durumlarda saman adamlık söz konusu olmaktadır[980]. "*Saman adamlar, çeşitli sebeplerle şirket yönetimde yer almak istemeyen veya hukuken yer alması mümkün olmayan kimseler adına şirketi idare ve temsil görevini üstlenen, ancak kendilerini seçen veya seçtirenlerin emir ve talimatları doğrultusunda karar veren kimselerdir"* şeklinde tanımlanmıştır[981]. Yönetim kurulu üyesi olan saman adamlar iki tip olarak tanımlanmıştır birincisi şirketi görülmez şekilde yönetme düşüncesinde olan sermaye sahibinin baskısı ile kendi iradesi dışında göreve getirilen çoğunlukla şirkette hizmet akdiyle bağlı başka görevler ifa eden

---

[979] **POROY / TEKİNALP/ ÇAMOĞLU**, Ortaklıklar Hukuku, s. 359, N.548d ; Bu konudaki tartışmalar için Bkz. **GÜLERCİ,** Altan Fahri; Sorumluluk Hukuku Bakımından Bankacılıkta Risk Kavramı, Türkiye Bankalar Birliği, Yayın No:307, İstanbul 2015, s.160-164, "1.3.3. *Alanında Uzman Olmayan Yönetim Kurulu Üyelerinin Durumu* başlığı altında https://www.tbb.org.tr/Content/Upload/Dokuman/6259/SORUMLULUK_HUKUKU.pdf(E.T.27.05.2022); Şirket işlerinde ciddi bilgi ve kapasiteye sahip olmayanların veya böyle bir vazife için gerekli olan zamanı ayıramayanların yönetim kurulu üyeliğini kabul etmemeleri lazımdır. Zira, yönetim kurulu üyeliği mecburi bir vazife değildir.", **KAPLAN**, İbrahim; Banka Sözleşmeleri Hukuku, C. 1. Ankara: Dayınlarlı Hukuk Yayınları,1996, s. 323., (Banka Sözleşmeleri 1996); **BATTAL**, Güven Kurumu, s. 8 vd.

[980] *"... "saman adamlar" (Strohmänner, Strohleute), "şekli" (Pro-forma VR), "görünüşte" (Dekor VR) ve "bağımlı" (abhängiger VR) gibi terimlerle ifade edildiği görülmektedir"*, **KORKUT**, Ömer; Fiili YK Üyeliği, s.1371 dipnot:33; Kavramla ilgili açıklamalar için bkz. **KORKUT**, İnançlı YK. Üyeliği, s.5 vd.; **KIZILOT**, Şükrü; "Yönetim Kurulu Üyeliği Saatli Bomba Gibi", Hürriyet Gazetesi, 21.04.2004, https://www.hurriyet.com.tr/yonetim-kurulu-uyeligi-saatli-bomba-gibi-219365 (E.T.29.05.2023); **KIZILOT**, "Şirketlerde Görev Dağılımı Yoluyla Hapisten Kurtulma", Hürriyet Gazetesi, 27.04.2004, https://www.hurriyet.com.tr/sirketlerde-gorev-dagilimi-yoluyla-hapisten-kurtulma-220898 (E.T.29.05.2023); **KAPLAN**, İbrahim; Banka Sözleşmeleri Hukuku, Yetkin Hukuk Yayınları, Ankara 2020, s.313-315 (Banka Sözleşmeleri 2020).

Almanca-Türkçe yabancı dil lügatında *Strohmänner* "Korkuluk" "Kukla" olarak da çevrilmektedir.

[981] **GÜNEY**, s.325.

kişilerdir[982], *Güney*'e göre bu kişilerin verilen kararları anlayacak bilgi donanımına sahip olmamaları ve kararların oluşumuna katılmamaları gerekçeleriyle sorumluluklarının bulunmayacağı ancak bu görüşünün Yargıtay tarafından benimsenmediği ama kararlarda da istikrar olmadığı ifade edilmiştir. İkinci tip saman adam ise, eğitim düzeyi yüksek, bilgili ve donanımlı, toplumda iyi mevki sahibi kişilerdir ve bu nedenle yönetim kuruluna seçilmişlerdir. Bunlar "*bankaların yönetim kurullarına atanan emekli üst düzey askerler, öğretim üyeleri veya üst düzey bürokratlar ile yine seçimleri kaybeden ama partisi tarafından ödüllendirilmek üzere, devletin denetiminde bulunan şirketlere atanan yöneticiler sayılabilir*" bu kişiler vasıtasıyla şirketi/banka dışarıya karşı daha itibarlı ve güvenilir gözükmektedir. Bu tip saman adamlar kararların kendi iradeleri ile verilmediğini, banka/şirketin arkasında yer alan menfaat sahibinin talimatları ile oy kullandığını iddia etseler dahi kendi iradeleriyle, kazançlı ve itibarlı bir iş sahibi olmak için kabul ettikleri bu görev nedeniyle sorumluluktan kurtulamayacak ve fiili yönetim kurulu, kendilerine talimat verenler ile birlikte müteselsilen sorumlu olacaklardır[983]. TTK m. 557'de düzenlenen farklılaştırılmış teselsül düzenlemesi ile zarar ister ortak kusurla isterse farklı hukuki sebeple verilmiş olsun, yönetim kurulu üyelerinin her birisinin bireysel olarak indirim sebeplerini daha dış ilişkide alacaklıya karşı kusurları oranında sorumlu olacaklarını ileri sürebilmesi imkânı vermektedir. Dolayısıyla zarardan sorumlu olmaları için zararın oluşumunda kusurları olmalıdır[984]. Madde gerekçesinde 557'nci

---

[982] Bu birinci tip yönetim kurulu üyesinin bankalarda BDDK kontrolü de dikkate alındığında görülmesi olasılığı bulunmadığı düşünülmektedir.

[983] **GÜNEY**, s.325 vd.; Yargıtay 11. HD., T. 21.02.2011, 3297 /1674 sayılı kararında zarardan sorumlu tutulmaları için göstermelik atanıp atanmamasının bağımsız karar alıp almamasının önemli olmadığını bu şekilde bir düzenleme bulunmadığını "*somut uyuşmazlık yönünden de davalıların, başkalarının talimatları ile hareket etmek zorunda kaldıklarını* söyleyerek sorumluluktan kurtulmaları mümkün değildir. O halde mahkemece davalıların kusur ve sorumluluklarının bulunmadığını ispat etmedikleri takdirde zarardan sorumlu oldukları ve yine denetim kurulu üyesi bulunan davalıların sorumluluklarının, bu sıfatlarının dikkate alınarak ayrıca değerlendirilmesi gerektiği gözetilmelidir." Yarg. 11 HD 2010-5559E./2012-5966 K. sayılı ilam ise daha farklı olup, davada iddia olunanların yasal yükümlülükler dikkate alınarak incelenip, davalı yönetim kurulu üyelerinin meydana gelen zarardaki sorumluluklarının tayin ve tespiti ile sonucuna göre karar verilmesi gerektiğini belirtmiştir. **GÜNEY**, s. 327'de dipnot:858'de yer alan yayınlanmamış karar.

[984] **GÜNEY**, s.392-393.

maddenin sistemini açıklayabilmek için şu örnek de verilebilir demek suretiyle detaylı örneklere yer verilmiştir[985].

TTK m. 557/1 "Birden çok kişinin aynı zararı tazminle yükümlü olmaları halinde…" demek suretiyle farklılaştırılmış teselsül ile sorumluluk için birden fazla yönetim kurulu üyesinin bir zarara sebebiyet vermiş olması aranmaktadır. Farklılaştırılmış teselsül ilkesi uyarınca anonim şirket yönetim kurulu üyelerinin sorumluluklarına gidebilmek için kural olarak kusur aranmaktadır[986]. Ancak TTK m. 549, 550 ve 552 hükümleri gibi bazı hallerde yönetim kurulu üyelerini farklılaştırılmış teselsül ilkesi çerçevesinde sorumlu tutmak için kusurlu olmaları aranmamaktadır, şayet ortada bir zarar varsa doğrudan bu kişilerin sorumluluklarına gidileceği belirtilmiştir. m. 557/1'de yönetim kurulu üyelerinin "… kusurlarına ve durumun gereklerine göre…" sorumlu olacakları düzenlenmiştir. Madde metninde yer alan "durumun gerekleri" ibaresinden, TTK m. 549, 550 ve 552 hükümlerindeki kusurun aranmadığı hallerin de anlaşılması gerektiği belirtilmiştir. Yönetim kurulu üyeleri aleyhine açılacak sorumluluk davasında eski kanunun tersine kusuru ispat yükü davacı tarafa yüklenmiştir[987]. TTK m. 557/1'de yer alan "aynı zarar" kavramı ile aynı maddenin ikinci fıkrasında yer alan "zararın tamamı" kavramlarının, birbiri ile karıştırılmaması gereken farklı kavramlar olduğu[988]; madde gerekçesinde *"aynı*

---

[985] Detaylı örnek için bkz. TTK m. 557 madde gerekçesi; **PULAŞLI**, Şirketler Hukuku Genel Esaslar, s.672 vd.; **GÜNEY**, s.325-329.

[986] Farklılaştırılmış teselsül: *"…Öte yandan 6102 sayılı TTK m.557 hükmü uyarınca "farklılaştırılmış teselsül ilkesi" kabul edilmiş olup bu ilkeye göre her bir yönetici kusurlu davranışıyla zararın oluşumundaki katkısı oranında sorumlu olacaktır. Ne var ki somut olay yönünden davalılardan sadece birinin zararın ortaya çıkmasında münhasıran ve münferiden kusurlu olması değil bilakis davalıların müteselsilen sorumlu olmaları söz konusudur…"* demek suretiyle tüm yönetim kurulu üyeleri ve genel müdürü müteselsilen birlikte sorumlu bulmuştur. İstanbul 2. Asliye Ticaret Mahkemesi, T. 10.06.2022, 417/464, (https://www.lexpera.com.tr/ictihat/adli-yargi-ilk-derece-mahkemeleri/istnbl-2-asliye-ticaret-mahkemesi-e-2018-417-k-2022-464-t-10-6-2022 (E.T. 27.05.2023).

[987] "*Eski Ticaret Kanunu'nda var olan yönetim kurulu üyelerinin kusurlu olduğu karinesi ve sorumluluk davasında yönetim kurulu üyesinin kusursuzluğunu ispat ederek sorumluluktan kurtulma imkânı yeni kanunda ters çevrilerek…"* ispat yükü yer değiştirmiştir. **KOÇ**, Teselsül, s.69,78.

[988] *"İsviçre'de Federal Mahkemesi'nin "zararın tamamı" kavramının kapsamı hakkında bir kararı halen mevcut değildir. Öğretide ise kavramın içeriği konusunda görüş birliği bulunmamaktadır. Kavramın dar anlamda her bir sorumlunun tam olarak illi biçimde vermiş olduğu zararları kapsadığı kabul edilirken, geniş anlamda, sorumluların kısmen de olsa uygun illiyet bağı çerçevesinde sebebiyet verdiği zararları kapsadığı kabul edilmektedir. Ancak hâkim görüş kavramın en geniş anlamını esas almakta ve kavramın,*

zararın" tazmini ibaresi bağlamında, birlikte zarar vericilerden, yani tazminat yükümlülerinden her birinin kusuruna ve durumun gereklerine göre ve her birine "şahsen isnat edilebildiği ölçüde" şeklinde ifade edilmiştir…. Birinci fıkrada yer alan "aynı zarar" ibaresi ile "birlikte verilen zarar" kastedilmiştir" denilmektedir, bu durumda tek başına verilen zararlar, birlikte zarar kavramı kapsamında değerlendirilemeyecektir. 557/1 metninde "*Birden çok kişinin aynı zararı tazminle yükümlü olmaları hâlinde, bunlardan her birinin … bu zarardan diğerleriyle birlikte müteselsilen sorumlu olur*" cümlesinin arasına yerleştirilmiş olan "… *kusuruna ve durumun gereklerine göre, zarar şahsen kendisine yükletilebildiği ölçüde …"* ibaresi sebebiyle müteselsil sorumluluğu kişiye göre farklılaştırmakta ve bu yönü sebebiyle yeni bir kurumun getirildiği ve bu madde hükmünün bu sebeple özellikle önemli olduğu, aslında TBK'unun sorumluluğa ilişkin genel hükümlerinin arasında bulunması gereken bir hüküm gibi durduğu belirtilmektedir[989]. *Göktürk/Can*'a göre farklılaştırılmış teselsül, alacaklı menfaatine olan mutlak teselsül ile borçlu menfaatine olan iç ilişkideki paya göre sorumluluk arasında kalan bir çözüm yoludur[990].

---

davalıların verdiği zararın tamamını ifade ettiğini kabul etmektedir. Buna göre kavram, zarar veren bir grubun veya birden fazla sorumlu grubun verdikleri münferit zararların toplamından oluşabilecek bir zararlar kompleksini ifade etmektedir. Bu zarar aynı ya da farklı hukuki sebepten kaynaklanabilen, farklı sorumlular ya da sorumlu gruplarının kısmen ya da tamamen sebebiyet verdiği münferit zararların toplamını; başka bir deyişle müteselsil sorumluluk hükümlerine göre dava edilen kimselerin verdiği zararın toplamını ifade etmektedir". **GÖKTÜRK**, Kürşat/**CAN** Mehmet Çelebi; Farklılaştırılmış Teselsülün- Özellikle- Dış İlişki Bakımından Anlamı ve Bankacılık Kanununun Şahsi İflas Sorumluluğu ile Karşılaştırılması, İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt:2 Sayı:2 Yıl 2011 s.247- 283, https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/208256 (E.T.27.05.2023), s. 254.(Farklılaştırılmış Teselsül).

[989]**BATTAL**, Ahmet; Farklılaştırılmış Teselsül Kuralının Banka Yöneticilerinin Hukuki Sorumluluğu Örneği Üzerinden Uygulanması, Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt:12, Özel Sayı, 31.10.2022, s.1-35 https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/2399298 (E.T. 29.05.2023) s.6 (Teselsül). **GÖKTÜRK/CAN**, Farklılaştırılmış Teselsül, s. 254.

[990] **BATTAL**, Teselsül, s.9-10; *"……Farklılaştırılmış teselsül ilkesini mutlak teselsülden ayıran temel özellik, her bir borçlunun şahsi kusuru, eyleminin netice bakımından illiyet derecesi ve hal ve şartlar gibi, sorumluluğun şahsen daha düşük miktarda takdir edilmesini gerektiren sebepleri, alacaklıya karşı savunma imkânı olarak dermeyan etme hakkını bahşetmesi ve hâkimin dış ilişki açısından sorumluluk miktarını bu hal ve şartları gözetmek suretiyle takdir etmesidir (6102 sayılı K m 557/I). ./. Başka bir deyişle hâkim, somut olay koşullarına göre münferit borçlunun teselsül ilişkisi içerisinde şahsen*

TTK m. 557/2, zarar görenin, mahkemeden her bir sorumlunun tazmin borcunun belirlenmesini talep ile zararın tümünü dava edebileceğini belirtmiştir. Kanunda *"Zararın tamamı"* ile iki tür zarar ifade edilmiştir. *Birincisi, birden çok kişinin müteselsilen tazmine yükümlü oldukları zarar, ikincisi ise her bir sorumlunun tazmin etmesi gereken münferit zararlardır. Zarar görene karşı sorumluluk anlamına gelen dış ilişkideki tazminat borcu ile, iç ilişkide her bir sorumluluğun taşıması gereken zararı belirlemek demek olan başvuru düzenini birbirinden ayırmak gerekir. Başvurunun sonucu belirlenirken sadece kusurun derecesi değil BK m.50/2'deki şartlar ve benzeri durumlarla, BK m.51/1'deki "durumun gereği ve özellikle kusurun ağrılığı 'da değerlendirilir. Zarar görenin dava açmadığı kişiler başvuru borçlusu olabilir*[991]*".*

Birden fazla sorumlunun bulunması durumunda TTK m. 557/3'e göre rücu ilişkisi hâkim tarafından, belirlenecektir. Bu hüküm sorumluluk davasına ilişkin bölümde ve teselsül ile ilgili madde içerisinde yer aldığı halde gerekçede, hükmün, ödeme yapan sorumlulardan birinin açacağı bağımsız bir rücu davası kapsamında uygulama alanı bulacağı ve dış ilişkiye ait sorumluluk davasında bu hükmün uygulanmasında usul hukukunun cevaz verip vermeyeceği sorununu öğreti ve yargı kararlarının çözeceğini belirtmiştir. Öğretide sorumluluk davası ile aynı zamanda rücu davasının görülmesinin usul hukukuna uygun olmayacağı, sorumluluk davasının karara bağlanmasından sonra rücu davasının açılabileceği belirtilmiştir[992]. Sorumluluk davası ile rücu davasının birlikte görülememesi ve sorumlulardan birinin bağımsız bir rücu davası açması gerekeceği dikkate alındığında bu hükmün daha önce var olan boşluğu doldurmadığı söylenebilecektir. Kaldı ki TBK'da haksız fiillerden doğan borç ilişkileri başlığında yer alan müteselsil sorumlukta iç ve dış ilişkinin düzenlendiği m. 61-62 hükümlerinin uygulanması suretiyle dahi bir boşluk doldurulabilecektir[993].

---

alacaklıya karşı ne miktarda sorumlu olduğunu dış ilişki bakımından şahsi indirim sebeplerini göz önünde bulundurarak tespit edecektir…" **GÖKTÜRK/CAN**, Farklılaştırılmış Teselsül, s.249.

[991] **TEKİNALP**, Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku, s.466, N16-128.

[992] **BAHTİYAR**, Ortaklıklar Hukuku, s.334: **KENDİGELEN**, Yeni TTK Değerlendirme, s.464-466.

[993] **BAHTİYAR**, Ortaklıklar Hukuku, s.335: **GÜNEY**, s.394-395.

2. Bank.K. m. 110 kapsamında Genel Müdür ve Yardımcılarının Şahsi Sorumluluklarında Farklılaştırılmış Teselsül İlkesi

"Şahsi sorumluluk" başlığını taşıyan, Bank.K. m. 110 banka yöneticilerinin veya denetçilerinin kanuna aykırı karar ve işlemleriyle bankanın zarara uğramasına neden olmaları halinde, yönetici veya denetçilerin neden oldukları bu zarardan müteselsilen değil, şahsen sorumlu olacaklarını düzenlemiştir. Bu madde ile düzenlenen sorumluluk şeklinde, inceleme konumuz olan genel müdür ve yardımcılarından bankanın uğradığı zararın tamamı değil; yalnızca kusurlu hareketleri nedeniyle bankaya verdikleri zararla sınırlı olarak sorumluluklarına gidilerek şahsi iflaslarına karar verilmesi istenecektir. Bir başka ifade ile genel müdür ve yardımcılarının şahsi iflas nedeniyle sorumlulukları verilen "zarar" veya "elde edilen menfaat" tutarı ile sınırlı olacaktır. Birden fazla yöneticinin ortak kusurlarıyla bankanın zararına neden olmaları halinde, yöneticiler arasında müteselsil sorumluluğun olup olmadığı, olması halinde de bu sorumluluğun kaynağı tartışmalıdır.[994] Öncelikle düzenlenmeyen bir konu olması ve bir boşluk bulunması halinde TBK'da yer alan müteselsil sorumluluğa ilişkin genel hükümlerin[995] uygulanacağı söylenebilecektir. Zira anonim şirket yöneticilerinin sorumluluğu kusura dayalı, şahsi ve müteselsil bir sorumluluktur ancak Bank. K m. 110, f. I'de düzenlenen

---

[994] Tartışmalar ve detaylı açıklama için bkz. **DOĞRUSÖZ**, s. 81 vd. da "Şahsi İflas Davasında, Müteselsil Sorumluluk Türlerinden Hangisinin Uygulanabileceği Sorunu" başlığı altında.; **GÖKTÜRK**, s.233 vd. da ". Bankacılık Kanunu Düzenlemesi ve Teselsülün Uygulanması Sorunu" başlığı altında; **OĞUZ**, s.263 vd.; *"...Zarar birden fazla kimsenin müştereken gerçekleştirdiği bir işlem ya da eylemden kaynaklanabileceği gibi, her bir sorumlunun işlem veya eylemi ayrı zamanlarda gerçekleşerek beraberce zararın doğumuna veya artmasına sebebiyet vermiş olabilir. Zararlı sonuç, ayrı ayrı hiyerarşik seviyelerde bulunan şahıslardan da kaynaklanmış olabilir. Zararın birlikte verilip verilmediğinin tespiti bakımından önemli olan, bir işlem ya da kararın, diğerlerinden nicelik olarak ayrılabilir şekilde münferit bir zarar doğurmuş olup olmadığıdır. /Farklılaştırılmış teselsül kurumunun uygulanmasında bu derece büyük öneme sahip olan "birlikte verilen zarar" kavramı, aynı ve farklı hukuki sebeplerden kaynaklanabilir..."* s.257, *"Şahsi iflası düzenleyen Bank.K.'nun 110'uncu maddesinde birden fazla kimsenin zarara sebebiyet verdiği hallerde müteselsil sorumluluk hükümlerinin uygulanıp uygulanmayacağı konusunda açık bir düzenleme bulunmamaktadır……Öğretide konu hakkında farklı görüşler savunulmaktadır. Bankacılık Kanunu'nun zararla sınırlı sorumluluğu öngören mezkûr düzenlemesi, mahiyeti itibariyle teselsül hükümlerinin uygulanmasına olanak vermemektedir" Bkz.* **GÖKTÜRK / CAN**, Farklılaştırılmış Teselsül, s.273-278.

[995] 818 sayılı eBK m.50, 6098 sayılı TBK m.60-61-62 hükümleri.

sorumluluk kusura dayalı, verilen zararla sınırlı şahsi, ancak müteselsil olmayan sorumluluktur ve baştan rücu ilişkisi belirlendiği için de müteselsil sorumluluktan da bahsedilemeyecektir. Kaldı ki birden fazla yöneticinin verdiği karar veya yaptığı işlem sebebiyle müteselsil sorumluluğun olacağına ilişkin ne Bank. K m. 110' ne de gerekçesinde bir açıklama yer almamaktadır. Dolayısıyla da birden fazla yöneticinin birlikte sebep oldukları zarardan ancak genel hükümler çerçevesinde TBK m. 60'a göre sorumlu tutulabileceklerdir[996].

TTK m. 557'de yer alan farklılaştırılmış teselsül sorumluluğu ile Bank.K. m.110'da yer alan şahsi sorumluluğun aynı anlama gelip gelmediği de doktrinde tartışılmış olup, Bank.K. 'da özel olarak düzenlendiği TTK'ya bu konuda atıf yapılmamış olduğu dikkate alındığında Bank. K.'da düzenlenen şahsi sorumluluğun TTK m. 557'de düzenlenen farklılaştırılmış teselsül sorumluluğuna göre daha dar kapsamda olduğu söylenebilecektir[997]. Genel müdür ve yardımcılarının bankaya verdikleri zararla sınırlı olarak şahsi sorumlulukları söz konusu olacak, aldıkları karar ya da yaptıkları iş nedeniyle bankaya verdikleri zararın tespit edilerek bu zararın tazmini talep edilecektir. Genel müdür ve yardımcılarının örneğin geri ödenmeyen bir kredi nedeniyle banka zararına neden olunmuş ise genel müdürün ya da kredilerden sorumlu genel müdür yardımcısının bu kredinin verilişinde özen yükümlülüğüne aykırı davranmış ve ihmallerinin bulunuyor olması halinde şahsen sebebiyet verdiği zararla sınırlı olarak sorumlu tutulmasını söz konusu olacağından bu zararın ne kadarlık kısmına neden olduklarının tespiti önem arz edecektir. Bu zararın tespiti çoğu zaman kolay olmayacak ve her somut olayda hâkimin yargılama sırasında yapacağı uzman incelemeleri ile hesaplanacaktır.

Bankacılık uygulamasında Bank.K 110'da yer alan özel sorumluluk hali dışında sorumluluğa ve birlikte sorumluluk halinde teselsüle ilişkin özel bir düzenleme bulunmamakla birlikte farklılaştırılmış müteselsil sorumluluk sisteminin TTK 557 ile yürürlüğe girmesinden önce de Bank.K. m. 110'da yer alan "...bankaya verdikleri zararla sınırlı olarak ..." ifadesine dayanarak bankacılık sisteminde de farklılaştırılmış teselsülün uygulama alanı bulduğu görüşü bulunmaktadır[998]. Bank.K.'da hüküm bulunmayan durumlarda Türk Ticaret Kanunu'nda yer alan anonim şirket yöneticisinin sorumluluğuna

---

[996] **OĞUZ,** s. 263-264.

[997] **OĞUZ**, s. 268 vd.

[998] **TEKİNALP**, Fon'daki Banka, s. 81; **DOĞRUSÖZ**, s.128-129.

ilişkin hükümler bankalar hakkında da uygulama alanı bulacaktır. Bankacılık faaliyetinde yöneticilerin sorumlulukları genellikle kredi tahsis ve kullandırma işlemlerinde gündeme gelmektedir ve Bankacılık Kanunu da önemi nedeniyle bu banka kredi uygulamalarını ayrıntılı olarak düzenlemekte ve bankalardan buna uygun bir yönetim düzeni kurmalarını istenmekte ve banka yöneticilerinin de, özellikle kredi kararlarında, gerekli araştırma ve inceleme yapmaları, yeterli teminatları almaları ve ülkenin içinde bulunduğu ekonomik durumu da dikkate alarak iyi niyetli bir şekilde karar vermeleri gerektiği belirtilmektedir[999]. Bir kredinin geri ödenmemesi nedeniyle bankanın zarara uğraması halinde bu krediye ilişkin şube, bölge ve genel müdürlük yöneticileri ile yönetim kurulunun üyelerinin kusurlarının bulunması halinde her birinin kusuru oranında sorumluluğu söz konusu olacaktır. Dolayısıyla genel müdür ve yardımcılarının da bu kredi nedeniyle zararın ne kadarlık bir kısmına neden oldukları tam olmasa da yaklaşık olarak tespit edilerek sorumluluklarına gidilebilecektir[1000].

Genel müdür ve yardımcılarının Bank.K. m.108'de yer alan iade ve tazmin yükümlülüğü ile ilgili olarak da Bankacılık Kanunu'nda hüküm bulunmadığı dikkate alınarak TTK m. 557 uygulanabilecektir.

3. Yetki Devrinin Sorumluluğa Etkisi

Banka yönetim kurulunun daha önce bahsedildiği üzere TTK m. 375'te sayılmış olan devredilemez yetki ve görevlerinin dışında kalan örneğin belli bir rakama kadar kredi yetkisinin genel müdüre devri, ya da belli bir rakama kadar gayrimenkul satışına genel müdür ile beraber bir genel müdür yardımcısının birlikte yetkili kılınması gibi tüm yetki ve görevlerini esas sözleşmede hüküm bulunması ve bir iç yönergede düzenlenmesi koşuluyla devredilebileceğini uygulamada bunun genel müdürlüğe veya komitelere devredilmesi şeklinde yapıldığını ifade etmiştik. Yetki ve görevlerini devredenler, devrettiği yetki ve görevler bakımından TTK m. 553 fıkra 2 hükmünde yer alan şartların gerçekleşmesi halinde sorumluluklarından kurtulurlar[1001]. Bir başka ifade ile yönetim kurulu TTK m. 367'ye uyarak görev ve yetkilerini belirli şartların gerçekleşmesi koşuluyla genel müdür ve yardımcılarına devretmiş ise bu yöneticilerin seçilmesinde

---

[999] **BATTAL**, Teselsül, s. 9, 26 vd.

[1000] **BATTAL**, Teselsül, örnek olay ve çözümü için bkz. s. 29-33.

[1001] **TEKİNALP**, Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku, s.440, N16-67.

gerekli olan özeni göstermiş olmaları halinde bunların fiil ve kararlarından sorumlu olmayacaklardır. Bu belirli şartlar şu şekilde sıralanabilir:

Yönetim kurulunun devre konu görev ve yetkileri öncelikle kanundan ve şirket esas sözleşmesinden kaynaklanmalıdır. Esas sözleşmede yer alan görev banka genel kurulunun işlevleri arasında yer alan yetki ve görevlerden ise ve yönetim kurulunun işlevi alanına girmiyor ise devredilemez. Keza kanun terimi de genel olarak kullanılmış olup bu 6102 sayılı TTK, ya da 5411 sayılı Bank.K.'dan ya da başkaca yönetim kurulu üyelerinin işlevine ilişkin bir kanundan kaynaklanan görev ve yetkiye ilişkin olmalıdır.

Yönetim kurulunun kanundan kaynaklanan bu görev ve yetkileri devredilebilir nitelikte olmalıdır, (TTK m. 375 gibi). Münhasır yönetim kurulunun yetki ve görev alanına giren bir konuda bunların devri yapılamayacaktır. Ancak birtakım işlerin hazırlığı için genel müdür ve yardımcılarından ya da danışmanlardan destek alabileceklerdir. Bu şekilde devri mümkün olmayan işlerin yapılışında yardım almaları sorumluluklarını etkilemeyecektir. İşin yapılışına yardım eden genel müdür ya da yardımcıları da işler yönetim kurulunun sorumluluğunda olsa dahi özen ve sadakat yükümlülüğü nedeniyle kendilerine verilen görevleri en iyi şekilde yerine getirmekle yükümlü olacaklardır. Aksi halde yönetim kurulu ile birlikte sorumlulukları gündeme gelebilecektir.

Devri gerçekleştiren yönetim kurulu veya kişiler bunu kanuna dayanarak yapmalıdır[1002]. Görev ve yetkinin devri ile zorunlu olmamakla beraber devir alan bu devir nedeniyle organ vasfını kazanabilecektir, ki banka uygulamasında yönetim kurulunun yetki ve görev devri yapacağı banka genel müdürü organ vasfı taşımaktadır[1003]. Bu yetki ve görev devri ile organ oluştuğunda tam bir sorumsuzluk söz konusu olacaktır ancak yönetim kurulunca yapılacak olan bu devir eğer bir organ oluşumu olmayıp sadece bir görevlendirme (görevin ifası) ise devredenin sorumluluğu kural olarak devam edecektir. Tekrar ifade etmek gerekir ise banka yönetim kurulunun yetki ve görev devri yaptığı genel müdür organ vasfında olmakla artık yönetim kurulunun yerine geçip onun ayakkabısını giyerek işlem yapacağından, yönetim kurulu yetki ve görevi devrettiği genel müdürün seçiminde makul derecede özen gösterdiğini ispat ederek genel müdürün yaptığı

[1002] Örneğin kredi açma yetkisinin Bank.K. m. 51/2 gereği devredilebileceği gibi, eğer kanuna dayanmayan bir devir söz konusu ise yardımcı kişilerin fiillerinden sorumluluğa ilişkin TBK m. 116 uygulanacaktır.

[1003] Bkz. "Birinci Bölüm, IV-Üst Yönetim ve Komiteler, B-Üst Düzey Yönetim, 1-a. Genel Müdür, aa. Hukuki Niteliği ve Organ Vasfı" altında yer alan açıklamalar.

işlemler nedeniyle (yönetim kurulunun gözetim yükümlülüğü hariç) sorumluluktan kurtulacaktır. Tüm bu şartlar gerçekleştiğinde, devredenler (yönetim kurulu) bu görev ve yetki devri yaptıkları kişilerin fiil ve kararlarından sorumlu olmayacaklardır[1004].

Bu hüküm sadece yönetim kurulunun yetki ve görev devrine ilişkin olmayıp genel müdür ve yardımcıları gibi yöneticilerin başkaca kanunlardan kaynaklanan (yetki ve görev) devirlerinde de uygulama alanı bulacaktır[1005]. TTK m. 553/2 de devir genel olarak ifade edilmiş olup sadece yönetim kurulu üyeleri değil yöneticileri de kapsamına almıştır. Türk Ticaret Kanunu'nda her ne kadar yöneticilerin kanuni görevleri düzenlenmemişse de özellikle esas sözleşmeden kaynaklanan görevlerin bulunması ve bunların devri mümkün görülmektedir. Bankacılık uygulamasında ise genel müdürün *"belli muameleleri ifaya mezun olmak üzere genel müdür yardımcıları arasında iş bölümü yapabilecek, fakat genel müdürlük görevini devredemeyecektir. Nitekim uygulamada banka genel müdürleri genel müdür yardımcılarını belli konularda görevlendirmektedir"*[1006]

TTK m. 553 fıkra 3 hükmü ile gözetim yükümlülüğünün sınırları aşarak geniş yorumlanması ve yetki devri yapanın sorumlu tutulması engellenmiştir[1007]. Madde gerekçesine göre, yönetim organı olan yönetim kurulu yönetim yetkisini devretmiş olsa bile gözetim yükümleri devam edecektir ancak bu yükümlülükleri onların kontrolleri dışında kalan bir olgu ve konuya ilişkin olmamalıdır. Bu hükmün amacı, maddede yer alan kişilerin kusurlarının olmaması ya da illiyet bağının bulunmamasına rağmen sadece

---

[1004] **TEKİNALP**, Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku, s.440-441, N16-67, N16-68.

[1005] "TTK *madde 367/1'de yönetim kuruluna ait görev ve yetkilerin devrinden söz edilmiştir. Ancak TTK m.553/2'de devir genel olarak ifade edilmiş, yani yönetim kuruluna özgülenmemiştir. Esasen Türk Ticaret Kanunu'nda "yöneticiler" 'in kanuni görevleri düzenlenmemiştir. Ancak yöneticilere bırakılan görevler başka kanunlarda ve özellikle esas sözleşmede yer almış olabilir.* ***Bu sebeple yöneticilerin de görev ve sorumluluk devri mümkün ve kanunidir****."* **TEKİNALP**, Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku, s.441, N16-68.

[1006] **REİSOĞLU**, Bankacılık Kanunu Şerhi, s.665.

[1007] **"**TTK m. 553/3 eleştirilmekte olup: "*Bu son fıkra hükmü oldukça, manidar bir hüküm, hiçbir ülkenin kanununda böyle bir sorumsuzluk kuralı bulunmamaktadır. Ayrıca, bu hüküm Anayasanın 10. maddesindeki "kanun önünde eşitlik" ilkesine aykırıdır. Zira hüküm, bunlara Kanun uygulanmayacaktır, anlamını taşımaktadır. Fıkranın başındaki," hiç kimse" ibaresi, yönetim kurulu üyesini kastetmektedir. Kanunların genel ve soyut kurallar ihtiva etmesi gerektiği ilkesiyle de bağdaşmaz.*" denilmektedir. **KAPLAN**, Hukuki Sorumluluk, s..3500.

gözetim görevi bulunduğu düşünülerek sorumlu tutulmalarının önüne geçmektir. Zira sadece soyut gözetim görevi anlayışına dayanılması halinde yönetim kurulu üyelerinin insan takatinin üstünde şirketteki her türlü kanuna veya esas sözleşmeye aykırılıktan sorumlu tutulmalarına neden olduğunun görüldüğü belirtilmiştir. *Tekinalp*'e göre, meydana gelen bir aykırılığın yetki ve görev devri yapanın kontrolü dışında olmasından kastedilen, söz konusu yetkilinin hal ve şartlara göre o aykırılığı görme, tahmin etme ve önleme olanağına sahip olamaması demektir. Yazara göre TTK m. 553/3'nin gerek devredilemez gerekse devredilebilir görev ve yetkilerle ilgili gözetim yükümlülüğünün sınırlarını belirlediğini, bu hükmün aksinin öngörülmesi, kişinin kendisini savunma hakkının kısıtlanması anlamına gelecektir.[1008]. *Tekinalp*'in bu görüşünü, TTK m.375'in "e" bendi gerekçesi de destekler niteliktedir. Zira yönetim kurulu iç yönergeye uygun olarak yetki ve görevlerini komite, genel müdür veya bir yönetim kurulu üyesine verebilir ve kuracağı kontrol sistemleri ve vereceği talimatlarla da şirket yönetimini somutlaştırabilir. *Pulaşlı* ise TTK m. 553/3 yer alan düzenlemeye rağmen, uygun illiyet bağının kurulması koşuluyla yönetim kurulunun kusurunun bulunması halinde kanun veya esas sözleşmeye aykırı işlemler nedeniyle meydana gelen zararlardan, devrettikleri görev ve yetkiler ile ilgili olarak da gözetim görevini yerine getirmemeleri, özensiz olmaları halinde sorumlu olacaklarını belirtmiştir[1009].

[1008] **TEKİNALP**, Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku, s.442, N 16-71, s.443, N16-72.

[1009] "*.. Sorumsuzluğa ilişkin TTK m.553/3 hükmünün TTK' ya konuluş sebebi gerekçede de belirtildiği üzere 2001'de 20'nin üzerinde bankanın kapatılmasıyla ilgili olarak banka yönetim kurulu üyelerine karşı açılmış olan sorumluluk davalarına duyulan tepkidir…. TTK m. 553/3 hükmündeki düzenlemeye rağmen, yönetim kurulunun kontrol dışında kalan, kanun veya esas sözleşmeye aykırı işlemler nedeniyle meydana gelen zararlardan, yönetim kurulunun kusurlu olması ve uygun illiyet bağının bulunması halinde sorumlu olabileceği gibi, özellikle devredilen yetki ve görevlerde gözetim görevinin yerine getirilmesinde özensiz davranılması hâlinde de sorumlu olabileceği kanısındayım…".* **PULAŞLI**, Şirketler Hukuku Genel Esaslar, s.664, N 90 ve s.664'de Bkz dipnot 59-60; karşı görüş; **KENDİGELEN**, Yeni TTK Değerlendirme, s. 459-461; **GÜNEY**, s.102-106; **GÖKTÜRK**, s.245-251; **GÖKTÜRK**, Kürşat; *"Anonim Şirket Yönetim Kurulunun Özellikle Yetki Devri Halinde Gözetim Sorumluluğu ve Hukuku Belirlilik Sorunu", Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, Yıl: 2014, Sayı: 114, s.197 vd. http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2014-114-1411 (E.T. 01.08.2023) (Gözetim Sorumluluğu); **DOĞRUSÖZ**, s. 165-168; Bu konuda tartışmalara ilişkin detaylı bilgi için bkz. **SIRAKAYA**, Elif Yalçın; Anonim Şirketlerde Yönetim Yetkisinin Devri Bağlamında Yönetim Kurulunun Üst Gözetim Yükümlülüğü, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt:24, Sayı:2,

Konu tartışmalı olmakla birlikte, kanaatimizce gerek Bank.K.'nda (m. 24/1 gibi) gerekse BKYİY/Kurumsal yönetim ilkeleri özellikle de ilke 3 , ya da BİSİSYDSHY/İç Sistemler Yönetmeliği (m.5-6-38) gibi Bankacılık mevzuatına ilişkin diğer alt düzenlemelerde yönetim kurulu ve üst düzey yönetim için kontrol ve gözetim yükümlülüğü diğer anonim şirketlerden daha fazla vurgulanarak önemi her seferinde belirtilerek düzenlenmiş olmakla kanaatimizce gerek yönetim kurulu gerekse genel müdür ve yardımcıları tarafından kanun ve esas sözleşmeden doğan yetki ve görevler devredilmiş dahi olsa gözetim görevini kusursuz ve özenli şekilde yerine getirdiklerini ispat edemedikleri sürece sorumlu olmaya devam edeceklerdir. Kaldı ki icranın başı olan genel müdürün ve ilgili genel müdür yardımcılarının işlerin gidişatını izlememesi, gözetmemesi sorumluluklarını gerektirecektir. Banka içerisinde kurulmuş olan denetim mekanizmalarından raporlar alınması hatta BDDK murakıplarınca yapılacak incelemeler ve bunların değerlendirilmesi uzman danışmanlardan gerektiğinde görüşler alınması kusurlarının olmadığının ispatında önemli olacaktır.

B. Sorumluluk Davalarında Görevli ve Yetkili Mahkeme

TTK m. 561'de yer alan "Sorumlular *aleyhinde şirketin merkezinin bulunduğu yer asliye ticaret mahkemesinde dava açılabilir*" düzenlemesi madde başlığı yetkili mahkeme olmasına karşın hem yetki hem görevine ilişkindir. 6762 sayılı eTTK 309 uncu maddesini üçüncü fıkrası hükmü 6102 sayılı TTK m. 561 ile bağımsız bir hüküm haline getirilmiştir. 6102 sayılı TTK'nın m. 561 gerekçesinde ifade edildiği üzere, İsviçre BK m. 761'in aksine hüküm somut olaya göre yetkili olan mahkemeler yanına bir diğer yetkili mahkeme daha eklemekte, yoksa inhisarî yetkiyi haiz bir mahkemeyi göstermemektedir. Ayrıca Tahkim ve yetki sözleşmesi yapılması yolu da açık bırakılmıştır[1010].

Hâkim ortaklar ve yöneticiler aleyhinde açılacak olan iflas davasında yetkili ve görevli mahkeme belirlenmiş olmamakla birlikte, TMSF tarafından açılacak hukuk davalarında görevli ve yetkili mahkeme Bank.K' da m.142'de özel düzenlemeye tabi tutulmuştur. Maddede yer alan hukuk davaları, iflas davalarının da yer aldığı adli yargı hukuk mahkemelerinin görevi içerisinde kalan davalardır. Hâkim ortak ve yöneticiler

---

Yıl:2020, 07.05.2020, s.195-220 https://dergipark.org.tr/tr/pub/ahbvuhfd/issue/54204/733328 (E.T. 01.08.2023).

[1010] Bkz. TTK 561 Madde Gerekçesi.

aleyhine TMSF tarafından açılacak olan iflas davalarında görevli mahkeme asliye ticaret mahkemeleridir[1011] . Birden fazla asliye ticaret mahkemesinin bulunması hâlinde, bu davalar (1) ve (2) numaralı asliye ticaret mahkemesinde görülecektir. Bank. K. m. 142, fıkra 2 ile Fon tarafından yöneticiler aleyhine açılacak davalarda yetkili ve görevli mahkemeler açıkça düzenlenmiştir.

C. Sorumluğu Sınırlandıran veya Ortadan Kaldıran Durumlar

1. Genel Olarak

İbra, genel kurul tarafından yönetim kurulu üyeleri, yöneticiler ve denetçilerin şirkete karşı sorumluluklarına ilişkin alınan en önemli kararlardandır. Borçlar Kanunu'nda yer alan alacaktan vazgeçmeyi ifade eden ve iki taraflı sözleşme niteliğinde olan ibradan farklı olarak Türk Ticaret Kanunu'nda yer alan anonim şirketlerde ibra genel kurulun yönetim faaliyetinde bulunanlara ilişkin olarak yönetim faaliyeti ile ilgili olarak dava edilmeyeceklerine dair aldığı bir karardır[1012]. İbra, TTK m. 558'de "İbranın etkisi" ve m. 559'da "Kuruluş ve sermaye arttırımında ibra"[1013] başlıkları ile düzenlenmiş olup, öğreti ve uygulamada kabul gören baskın görüşe göre 'menfi/olumsuz borç ikrarı niteliğinde olan ve yenilik doğuran bir işlemdir ve alacaklılara bir etkisi olmayıp sadece şirketi ve belirli şartlarda bazı pay sahiplerini bağlayacaktır. Şirket tüzel kişiliği adına ibra kararı almaya münhasıran genel kurul yetkilidir. Genel kurulun bu yetkisi devredilemez nitelikte olan yetkilerdendir. Öğretide genellikle bilanço onayından bağımsız özel ve genel ibra şeklinde verilen "açık ibra kararları" ve bilançonun onaylanması ile oluşan "ibra varsayımı/örtülü ibra" olarak iki başlıkta incelenmiştir. TTK m. 558 üst başlığı ile madde içeriği ve TTK m.408, 2 fıkra b bendi ile TTK m. 409, fıkra 1 dikkate alındığında açık ibra 6762 sayılı eTTK'ndan farklı olarak 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nda düzenlenmiş bulunmaktadır[1014]. Bunun yanı sıra TTK m. 424 ile de

---

[1011] **GÖKTÜRK**, s.199 vd.

[1012] **DOĞRUSÖZ**, s.249 vd.

[1013] Detaylı açıklama için Bkz. **BALSEVER** Sergül; *Kuruluş ve Sermaye Artırımında İbra (TTK m. 559), İstanbul Hukuk Mecmuası,* İstanbul Üniversitesi Yayınevi, 76 (1): 153–177 https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/974789 (E.T. 03.06.2023).

[1014] Detaylı açıklamalar için Bkz. **BAHTİYAR**, Mehmet.; *Anonim Ortaklıkta İbraya İlişkin Bazı Sorunlar, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt: 6, Sayı: 1, Haziran 2018, Sayfa: 101-109 (İbra); **KIRCA**, İsmail; *"İbra Kararının Geri Alınması ve Bankacılık Kanunu'nun 133. Maddesi*

6762 sayılı TTK m. 380'nin lafzını tekrarlamak suretiyle örtülü ibraya yer vermiş olup, genel kurulun kararda farklı bir açıklama yapmaksızın bilançoyu onaylaması halinde, zımnen yönetim kurulu üyeleri, yöneticiler ve denetçileri de ibra etmiş sayılacaklarına ilişkin düzenlemeyi muhafaza etmiştir. TTK m. 409/1'de yer alan açık ibranın olağan genel kurul toplantısı gündemine eklenmesi hükmünün bir zorunluluk olduğunun kabulü halinde[1015] TTK m. 424'de yer alan örtülü ibranın uygulama alanının da ortadan kalktığını söylemek mümkün hale gelecektir[1016].

İbra kararını vermeye genel kurul yetkili olduğu ve ibra kararı verebildiği halde, TTK m. 558/1'de açıkça düzenlendiği üzere verdiği kararı kaldırmaya yetkili değildir, başka bir ifadeyle ibra kararını alan genel kurul aldığı bu kararı iptal etme veya hükümsüz saymaya yetkili değildir.

İbra kapsamına yönetim kurulu üyesi olan genel müdür tartışmasız giriyor olmakla birlikte genel müdür yardımcılarının girip girmeyeceği tartışmalıdır. Yönetimde görevli olmakla birlikte, genel kurula doğrudan hesap verme durumunda olmayan ve yönetim kuruluna veya genel müdürlüğe bağlı, müdür yardımcıları, ticari mümessiller, ticari vekiller ve şube müdürlerinin ibra edilenler kapsamına girmediğine ilişkin görüşler bulunduğu gibi bunların da ibra kapsamında olacağına ilişkin görüşler de yer almaktadır.[1017] Yöneticilerin kim ya da kimler olduğu, 6102 sayılı Türk Ticaret

---

Uyarınca Açılacak Sorumluluk Davalarında İbranın İptali ve Zamanaşımı", Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi, Cilt: 23, Sayı: 3, Haziran 2006, Sayfa: 33-51 (İbra ve Zamanaşımı); **GÜNEY**, Akdağ Necla; "*Banka Yönetim Kurulu Üyesinin İbra Edilmiş Olmasının Bankacılık Kanununa İstinaden Açılan Şahsi İflas Davasına Etkisi", Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt:4, Sayı:1, Yıl: 2007, s.49-75 (İbra) ; **BALSEVER**, s.163-167; **DOĞRUSÖZ**, 295 vd.

[1015] "*TTK m.409'un gerekçesinde, ibranın, olağan genel kurul toplantılarının gündeminde bulunması zorunlu bir husus olup olmadığı veya neden eTTK'ndan farklı olarak bu maddede ibranın da sayıldığı konusunda, maalesef herhangi bir açıklama yapılmamış; hatta yanıltıcı biçimde "Hüküm, 6762 Sayılı Kanun'un 364'üncü maddesinin tekrarıdır…" denilmiştir. Oysa TTK m 409, konumuz itibarıyla …eTK 364'den farklıdır...",* **BAHTİYAR**, İbra, s.105.

[1016] Detaylı bilgi için bkz. **BAHTİYAR**, İbra, s.104-107.

[1017] **GÜNEY**, İbra, s.54-55*;* bu yetki genel kurulun devredilemez yetkilerindendir, **PULAŞLI**, Şirketler Hukuku Genel Esaslar, s 695 N 151; *"Doktrinde yönetici kavramı, anonim şirket adına karar alıp uygulayan veya imza yetkisine sahip olan kişiler olarak tanımlanmaktadır (Tekinalp, 2011: 271;* ***DOĞRUSÖZ*** *Koşut, 2012: 689). İbra açısından incelendiğinde, kanaatimizce sadece genel kurula doğrudan hesap verme yükümlülüğü altında olan imza yetkisini haiz yöneticilerin ibrasının mümkün olduğunu kabul etmek gerekir (**TEKİNALP**, 2011: 271; **DOĞRUSÖZ KOŞUT**, 2012: 689). Bu noktada*

Kanunu'nda tanımlanmamakla birlikte doktrinde yöneticilerin, anonim ortaklık adına karar alan ve onu icra yetkisine sahip olan veya imza yetkisi bulunan kişiler olduğu belirtilmektedir. Bu kapsama murahhas müdür, genel müdür, genel müdür yardımcıları, ticari mümessil, ticari vekil, CEO, genel koordinatör gibi sıfatları taşıyanlar dâhildir[1018]. Genel kurul tarafından gerek açıkça gerekse TTK m. 424 düzenlemesi kapsamında bilançonun onaylanması ile yapılan örtülü ibrada, işbu ibraya konu edilen işler, projeler, hazırlanan, imzalanan dokümanlar sadece yönetim kurulunun değil üst düzey yöneticilerinin bilgi takip ve kontrolünde gerçekleşmekte hatta çoğu işte projelerin oluşturulması hayata geçirilmesi ve neredeyse her türlü işlemleri bizzat genel müdür yardımcıları tarafından yapılmaktadır. Dolayısıyla bu iş ve projelerin yer aldığı dokümanlara dayanılarak açık ya da kapalı şekilde yapılan ibranın kapsamına sadece genel kurula hesap veren yönetim kurulu üyeleri değil bu işlemlerden sorumlu olan diğer yöneticilerde girecektir. Kanaatimizce genel müdürün ibra edilmesine rağmen genel müdür yardımcısının sorumlu olduğunun söylenmesi çelişki oluşturacaktır. İbra genel müdüre olduğu kadar genel müdür yardımcılarına da sirayet edecektir.

---

yönetim kurulunun verdiği yetkiyi usulüne uygun olarak devralan kişilerin ibrasının söz konusu olup olamayacağı hususu tartışılabilir. Kanaatimizce, yönetim kurulundan yetkiyi devralan kişiler, yönetim kurulu tarafından seçilmeleri, yönetim kurulu talimatlarına bağlı olmaları ve en önemlisi genel kurula karşı sorumlulukları bulunmaması sebebiyle genel kurul tarafından ibra edilmeleri söz konusu değildir. İbra açısından yönetici kavramı, genel kurula doğrudan hesap verme yükümlülüğü altında olan murahhas müdür, CEO gibi kişileri kapsamaktadır. Genel kurula bağlı çalışmayan, daha çok yönetim kuruluna hesap verir nitelikte olan müdür yardımcısı, ticari temsilci ve ticari vekil gibi kişiler ibra kararı açısından yönetici kavramı içerisine girmemektedir……"…"A*ksi görüşe göre TTK m.424 hükmünde ifade edilen yönetici kavramının geniş yorumlanarak içerisine, murahhas üye, murahhas müdür (şirket adına karar alıp uygulayan ve imza yetkisine sahip genel müdür, müdür, CEO ve genel koordinatör gibi sıfatları taşıyan kişiler), TTK m. m.368 ve 370 hükümlerine göre yetki verilmiş ticari temsilci ile genel ve özel yetki verilmiş ticari vekillerin de girdiği ifade edilmektedir. Bkz. (**PULAŞLI** Şirketler H. Şerhi, s.7255, TEKİNALP Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku, 2020-s.472; **BİLGİLİ/DEMİRKAPI**, Şirketler Hukuku 9. Baskı 2013-s.592-593.)"* **CANÖZÜ**, Salih; "*Anonim Şirketlerde İbra Kararının Kapsamı ve Şartları, The Journal of International Scientific Researches"*, Cilt:5, Sayı:3, Yıl: 24.10.2020 s.332 ve dipnot.6, https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1282019, (E.T. 08.06.2023).

[1018] **DOĞRUSÖZ**, Hukuki ve Cezai Sorumluluk, s.689.

2. Genel Müdür ve Yardımcılarının Sorumluluğuna İbranın Etkisi

Banka yöneticilerinin Bank.K. m. 110 hükmü uyarınca şahsi sorumluğuna gidilebilmesi için öncelikle banka faaliyet izninin BDDK tarafından kaldırılmış veya bankanın iflas etmiş olması ve TMSF'nun Banka yöneticisine iflas davası açılmasına karar vermiş olması gerekmektedir. Önceki dönemlerde verilmiş olan ibra kararları Fon tarafından şahsi iflas davası açılmasına engel olmayacak[1019], ibra kararının alınmış olması fonun dava açma hakkını etkilemeyecektir[1020].

Bank. K. m.133 'te ise bir bankanın "Faaliyet izninin kaldırılması" ile bankanın tasfiyesinin neticelenmesi ancak iflas veya tasfiye masa alacaklarının tahsil edilememiş olması hâlinde, bankanın sorumlulukları tespit edilen ortakları, yönetim kurulu eski üyeleri ve denetçileri aleyhine varsa ibralarının iptali ve işlemleri nedeniyle verdikleri zararın tazmini için tasfiyenin tamamlanmasını müteakip beş yıl içinde TMSF tarafından dava açılabilir hükmü düzenlenmiştir. Bank.K. m. 133 nedeniyle banka yönetim kurulu üyeleri ile genel müdür, genel müdür yardımcıları gibi yöneticiler hakkında tazminat talebiyle birlikte ibra kararı varsa o kararın iptali de istenebilecektir[1021]. Madde metninin lafzından sadece faaliyet izni kaldırılarak bankanın tasfiye edilmesi durumunda ve yine sadece sorumlulukları tespit edilen ortakları, yönetim kurulu üyeleri ve denetçilerine uygulanacağı anlaşılmakta olup, TTK'na göre genel kurul tarafından usulüne uygun olarak verilen ibra kararının iptal edilemeyeceği genel kuralına bu düzenleme ile istisna getirilmektedir [1022]. İbranın iptalinin TMSF tarafından mahkemeden tazminat davası ile birlikte istenebileceği görüşü ağırlıktadır, zaten madde metni de benzer şekilde kaleme alınmıştır[1023]. Maddenin yönetim kurulu üyesi olan genel müdür için uygulanabilir ancak üst düzey yönetici olan genel müdür yardımcıları için tartışmalı olduğu düşünülmekle birlikte ***Güney*** tarafından da ifade edildiği üzere zaten TTK'na göre açılacak sorumluluğa ilişkin davalarında ibra kararı bulunması dahi, bunun yanlızca şirketin sorumluluk davası

[1019] **OĞUZ**, s.262,273.

[1020] **DOĞRUSÖZ**, s.250.

[1021] **OĞUZ**, 272.

[1022] **REİSOĞLU**, Bankacılık Kanunu Şerhi, s.2058-2063, **DOĞRUSÖZ**, s.299 "B. Fon'un İbra Kararını İptal Yetkisi" başlığı altında.

[1023] Detaylı açıklama için bkz. **KIRCA**, İbra ve Zamanaşımı, s.37 vd., Yargıtay 11 HD. T 15.01.2004 ve 5992/250 K. sayılı Kentbank AŞ ile ilgili kararında aksi yönde görüş bildirmiştir. Yayınlanmayan karar metni için bkz. **KIRCA,** İbra ve Zamanaşımı, s. 44, Dipnot 34.

açmasını engellediğini ancak münferit pay sahipleri ve alacaklıların dava açma haklarını etkilemediğini bu davadan çok daha farklı bir dava türü olan iflas davasında, ibranın bu sorumluluğu kaldırmayacağını belirtmektedir. TMSF'nun Banka hisselerini devralmak suretiyle alacaklı konumuna gelmesi halinde TTK hükümlerine göre ibranın mahkemeden kaldırılmasını talep etmesine dahi gerek olmadan işlem yapabilmesi olası gözükmektedir. TMSF tarafından genel müdür ve yardımcıları ile ilgili olarak şahsi sorumluluklarına dayanılarak işlem yapılmasına karar verilmesi durumunda İbranın usulüne uygun olarak yapılmış olması ve ibraya konu işlerde de herhangi bir hile gizleme hata olmaması durumunda ibra ***Doğrusöz*** tarafından da ifade edildiği üzere ibranın iptalinin istendiği mahkemede genel müdür ve yardımcıları tarafından delil olarak da kullanılabilmelidir[1024].

Sonuç olarak TMSF tarafından banka genel müdür ve yardımcıları aleyhine gerçekleştirilecek sorumluluk davalarında Bank. K. m. 133 ile Türk Ticaret Kanunu'ndan farklı özel bir düzenleme getirilmiş olup, TMSF'ye ibranın mahkemeden tasfiyenin tamamlanmasını müteakip beş yıl gibi uzun bir süre ile iptalini talep etme hakkı verilmiştir. Bank. K. m.110 nedeniyle şahsi sorumluluğuna gidilmesi durumunda da ibra kararının iflas davasının açılmasına bir etkisi olmayacaktır. Banka yöneticileri açısından Bankacılık Kanununda yer alan düzenlemeler için ibranın sorumluluktan kurtulmalarını sağlayan hukuki bir işlem olduğunu söylemek doğru olmayacaktır. Genel müdür ve yardımcılarının sorumluluktan kurtulmaları açısından ibranın koruyuculuğu son derece sınırlı olacaktır.

3. Zamanaşımı

TTK m.560'da kuruculara, yönetim kurulu üyelerine ve yöneticilere karşı dava açma hakkına ilişkin süreler 6762 sayılı eTTK m. 340'a benzer şekilde düzenlenmiş olup, 6102 sayılı TTK'nın On birinci Bölümde (TTK m.549-550-551-552-553-554) yer alan sorumluluklara ilişkin açılacak tazminat davalarının süresi, davacının zararı ve sorumluyu öğrendiği tarihten itibaren 2 yıl ve herhalde zararı doğuran fiilin meydana geldiği günden itibaren 5 yıl geçmekle zamanaşımına uğrayacaktır; ancak bu fiil cezayı gerektirip Türk Ceza Kanununa göre daha uzun bir zamanaşımı öngörülmüş ise, tazminat davasına da bu

---

[1024] **GÜNEY**, Sorumluluk. s..245; Farklı görüş yer alan İbra Kararının Şahsi İflas Davasına Etkisi bkz. **DOĞRUSÖZ,** s.303 vd.

süre uygulanacaktır. Bir fiilin ceza gerektirip gerektirmediğine Ticaret mahkemesi hâkimi karar verecektir[1025]. Alacak miktarının veya değerinin davanın açıldığı tarihte belirlenememesi halinde belirsiz alacak davası açılabilecek olup, davanın açılmış olması zamanaşımını kesecektir. TTK m. 558'de yer alan altı aylık süre ise hak düşürücü süredir.

Bank. K. m 141'de bankalara ilişkin özel bir düzenleme yer almakta olup, Fon'un Bankacılık Kanunu'ndan kaynaklanan alacaklarına ilişkin dava ve taleplerde zamanaşımı süresi 20 yıl olarak belirlenmiştir[1026]. Bank.K. m. 141'e göre, 20 yıllık bu süre sadece Fon'un Bankacılık Kanunu'ndan doğan alacaklarının talep edilmesinde geçerli olup, Bankacılık Kanunu'ndan doğmayan alacaklarda ise genel hükümler geçerli olacaktır. Kanun koyucu bir bankanın, herhangi bir anonim şirketin yaratabileceği toplumsal ve ekonomik yıkımdan çok daha fazlasına neden olabileceğini öngörerek diğer şirketlerden farklı daha kuvvetli yaptırımlara bağlı emredici hukuk normları getirmiştir[1027]. Genel müdür ve yardımcılarının, görevden ayrılmış olsalar dahi önceki yıllarda görevde bulunmuş oldukları sırada kanuna aykırı olarak aldıkları kararlar ve gerçekleştirdikleri işlemleri nedeniyle banka aleyhine Bank. K. m. 71'de yer alan önlemlerin alınmasına sebebiyet vermiş olmaları gerekçesiyle iflasları istenebilecektir; burada önemli olan husus, kararın alındığı veya işlemin gerçekleştirildiği tarihte yürürlükte olan kanuna göre aykırılığın belirlenmesi ve zararında bu kararlar sonucu ortaya çıktığının tespit edilmesi ile Bank. K. m. 141 uyarınca zamanaşımı süresinin geçmemiş olmasıdır[1028].

[1025] **TEKİNALP**, Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku, s.474-476; **PULAŞLI**, Şirketler Hukuku Genel Esaslar, s.689, N149.

[1026] Doktrinde bu hüküm haklı olarak Anayasa'nın 10. maddesinde düzenlenen eşitlik ilkesine aykırı olduğu gerekçesiyle eleştirilmektedir. Bkz. **OĞUZ**, s. 272; **DOĞRUSÖZ**, s.293.

[1027] Daha kuvvetli yaptırımlara bağlanan düzenlemelere örnek olarak: Bank. K. m.71, m.106-110, m.146-149, m.151-161 hükümleri verilmiştir. Krediye ilişkin düzenlemelerin, genel olarak üç amacı gerçekleştirmek üzere sevk edildiğini belirterek bunların: *ulusal ekonominin korunması, kredi işleminin taraflarının hak ve borçlarının düzenlenmesi ve kredi işlemlerinin tarafı olan tüketicilerin korunması* olduğunu belirtmiştir ***GOODE**, R,M.: A Credit Law for Europe, International and Comparative Law Quaterly April 1974, Vol.23, Nr.2, s.234* (**ŞİT**, Başak; Türk Hukukunda Banka Kredisi Kavramı ve Buna Bağlanan Sonuçlar, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, Ankara 2011, s.47 dipnot 5 ile naklen)

[1028] "Fon alacakları bakımından yirmi *yıllık zamanaşımı süresi 5020 saylı Kanun ile hukukumuza girmiş olup zamanaşımına ilişkin bu hüküm 4389 sayılı Bankalar Kanun'a, 5020 sayılı Kanun'da yer alan 3. madde ile konulmuştur Hukukun genel ilkelerine göre yirmi yıllık zamanaşımı süresi 5020 sayılı Kanun'un yürürlüğünden sonraki Fon alacakları için geçerli olacaktır…* HGK 05.02.2003 T. 21-30/57

Bank. K. m. 141, TMSF alacakları ile ilgili olarak, TMSF alacağının doğduğu tarihten itibaren başlamak üzere yirmi yıllık zamanaşımı süresi öngörmektedir. TMSF alacaklarından kastedilenin ne olduğu net değildir zira maddi hukukta böyle bir alacak türü bulunmamaktadır. TMSF alacağı ile anlatılmak istenen bankanın uğradığı zararın tazmini nedeniyle talep edilebilecek olan alacak tutarıdır[1029]; TMSF'nin alacaklarının kaynağı Bankacılık Kanunu olup, bunun dışında kaynağı hangi kanun olursa olsun, Bank.K. m.141'de öngörülen zamanaşımı süresi değil, ilgili alacağa ilişkin zamanaşımı süresi uygulanmalıdır[1030], buradan hareketle de *Göktürk* Bank.K. m. 141'in alacakların

---

kararına da atıf yaparak kazanılmış hakkın hukuk devleti kavramının temelini oluşturduğundan bahisle *….yirmi yıllık zamanaşımı 5020 sayılı Kanun'un yürürlüğünden önceki Fon alacakları için uygulanmayacaktır",* **TEKİNALP**, Banka Hukukunun Esasları, s. 344, N 32-04; "*….Alacaklı Türkiye Vakıflar Bankası T.A.O. 5411 sayılı Bankacılık Kanunu ile kaldırılmayarak yürürlükte bırakılan 4389 sayılı Kanuna 5020 sayılı Kanunun 27. maddesi ile eklenen Ek 5.maddesi kapsamında olup, hazine ve fon alacaklarına uygulanan hükümlerin bu banka alacaklarına da uygulanacağı kabul edilmiştir. Yine aynı kanun Ek madde 3'te getirilen 5411 sayılı Kanunun 141.maddesi ile de kabul edilen 20 yıllık zamanaşımı süresi bu bankanın alacağı yönünden de uygulanacaktır. Geçmişe etkili olacağı 5411 sayılı Kanunda açıkça kabul edilen bu lehe hükümler gereğince, fiilin gerçekleştiği takip konusu çekin keşide tarihi olan 31.12.2000 tarihinden itibaren kanunda belirtilen 20 yıllık süre henüz dolmamış ve zamanaşımı gerçekleşmemiştir. Mahkemenin, Hazine alacakları için zamanaşımını geriye çeken açık kanun hükmünü nazara alarak talebin…"* Yarg. HGK, T. 05.04.2006, 12-110/122 (22/7/2008 tarihli ve E: 2008/66, K.: 2008/131 sayılı Anayasa Mahkemesi Kararı ile zamanaşımı süresinin geçmişe dönük uygulanmasına ilişkin hükmü iptal edilmiştir.); Fon alacağı kavramı ve zamanaşımına ilişkin bir başka karar da: Yarg. HGK., T. 17.10.2019, 327/1072.

".... 20 yıllık zamanaşımı sadece Fonun bu Kanun'dan doğan alacaklarına uygulanacaktır, Yirmi yıllık sürenin 5411 sayılı Bankacılık Kanunu'nun yürürlük tarihi olan 01.11.2005 tarihinden önceki sözleşmelere, Fona zarar veren haksız fiillere ve sebepsiz zenginleşmelere uygulanmayacaktır.", **REİSOĞLU**, Bankacılık Kanunu Şerhi, s. 2138-2141.

[1029] "*…zarar ve sorumluyu öğrenme tarihinden, yani en geç Fon'un bu kaynağın tazminini sorumludan talep ettiği tarihten itibaren bu zamanaşımı süresinin başlayacağını kaydetmek gerekir…. Bank.K. m. 133 ile de bankanın hâkim ortakları ve yöneticileri açısından açılacak davada, TTK m. 560 hükmünde öngörülen kısa süre 5 yıla çıkartıldığı gibi zamanaşımı süresinin başlangıcı, bankanın tasfiyesinin tamamlanmasına ötelenmektedir. Bu hükmün hukuk güvenliğini ortadan kaldırdığı açıktır…"* yazara göre TTK m. 560 da yer alan iki ve beş yıllık süre yanında ceza zamanaşımı süresi de dikkate alındığında Bankacılık Kanunu'nda yer alan aşırı zamanaşımı sürelerine ihtiyaç olmadığı ifade edilmektedir. **ALTAY**, Banka AO, s.230-231.

[1030] **GÖKTÜRK**, s.258 vd.; **DOĞRUSÖZ**, 293 vd.

değil de, alacaklarla ilgili dava ve takiplerin yirmi yıllık bir zamanaşımı süresine tabi olduğunu, başka deyişle alacak hakkında açılan davanın ya da takibin yirmi yıl içerisinde sonuçlanması gerektiği kanaatini uyandırdığını, Bank.K. m. 108 ve 135'de yer alan alacakların Bank.K. m. 132'de Fon alacağı olarak belirtilmiş olmasına ve dolayısıyla 20 yıllık zamanaşımına tabi olmalarına rağmen 110'da yer alan alacakların Bank.K. m. 132 de yer almadığı ve bu nedenle TMSF alacağı olarak değerlendirilemeyeceğinden bahisle yirmi yıllık zamanaşımı süresini düzenleyen hükmün burada uygulanmayacağını, Bankanın fona intikal etmesinin banka alacağını fon alacağı halinde getirmeyeceğini, Bankacılık Kanunu'nda öngörülen sorumluluğun, her ne kadar Türk Ticaret Kanunu'nun yönetim kurulu üyeleri ve müdürlerin hukuki sorumluluğuna ilişkin düzenlemeyle benzerlik arz etse de, özel bir sorumluluk hali olduğu ve Türk Ticaret Kanunu'nun sorumluluk davaları için öngördüğü zamanaşımı süresinin de burada uygulanmasının mümkün olmayacağı, borcun sebebine göre genel hükümlerdeki Borçlar Kanununa ilişkin zamanaşımı sürelerinin uygulanması gerektiğini ifade etmektedir[1031]. ***Battal*** ise TMSF'nun Bank.K. dışındaki genel veya özel kanunlardan kaynaklanan alacakları bakımından da dolaylı olarak bu zamanaşımı süresinin uygulanacağını ileri sürmektedir[1032]. Yarg. 12 HD. bir kararında "…. *Sonuç olarak, bir alacağın Bankacılık Kanunu'nun 132/8. maddesi kapsamında TMSF alacağı haline gelebilmesi için bu alacağın, hisselerinin çoğunluğunun veya tamamının TMSF'ye intikal eden*

[1031] **GÖKTÜRK**, s.265-266; "*…bir bankanın yönetim ve denetiminin fona intikal etmesi/ettirilmesi, banka alacaklarına fon alacağı niteliği vermemektedir. Fonun tahsil yetkisi, yasal düzenlemeden kaynaklanmakta, ancak bu yasal düzenleme alacaklı sıfatını değiştirmemekte, başka deyişle banka alacağına fon alacağı niteliği kazandırmamakta, sadece banka tüzel kişiliğine (yönetimine) ait yetkileri kullanma imkânı vermektedir (Bank, K. m. 110/I-, son). ……Bankacılık Kanunu'nun 110. maddesinde zikrolunan alacak bakımından, alacağın fon alacağı niteliği taşıdığına ilişkin özel bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu nedenle Bankacılık Kanunu'nda yer alan özel zamanaşımı düzenlemesinin bu alacaklar bakımından uygulanması –kural olarak- mümkün değildir. Ancak mezkûr alacağın "Fon tarafından ödenen mevduat ve katılım fonu tutarı ve fer 'ileri" mahiyeti itibariyle fon alacağı teşkil etmektedir. Bu nedenle alacağın sadece bu miktarı için Bankacılık Kanunu'nun 141. maddesinde öngörülen zamanaşımı süresi, bakiye kısmı içinse borcun sebebine göre genel hükümlerdeki zamanaşımı süresinin uygulanması gerekmektedir. Özel zamanaşımı süresi öngören normun tarihi, lafzi ve teleolojik yorumu ve Bankacılık Kanunu sistemi böyle bir sonucu haklı kılmaktadır.",* **GÖKTÜRK**, Fon Alacağı, s.96-97.

[1032] **BATTAL**, Bankacılık Kanunu Şerhi, s. 401.

bankadan TMSF'nin kendisine devrolmuş olması gerekir. Bu şekilde TMSF'ye intikal eden alacaklar Bankacılık Kanunu'nun 141. maddesi uyarınca 20 yıllık zamanaşımına tabidir…" demektedir[1033]. Yarg. HGK'da 2019 tarihli bir kararında fon alacağı kavramının bir üst kavram olduğunu, bir statü ifade ettiğini, hem takip hem de zamanaşımı yönünden özel himaye sağladığını ve bunun tespitinin önemli olduğunu ancak Fon alacağının ne olduğunun ve hangi alacakları kapsadığının açık bir düzenlemeye konu edilmediğini belirterek bunun anlam ve kapsamının tespit edilmesi gerektiğini, Fon alacağı statüsünün belirlenmesi için bunun 5411 s. Bankacılık Kanunu'ndan kaynaklanması gerektiğini ancak bunun tek başına o alacağı Fon alacağı haline getirmeyeceğini ifade etmiştir. Kararda 5411 sayılı Bankacılık Kanunu sisteminde iki grup alacağa "*Fon alacağı hukuki statüsü*" tanımlandığını bunlardan birincisinin, Bankacılık Kanunu'nun açıkça Fon alacağı statüsü tanınan alacaklar olduğunu, ikincisinin ise Bankacılık Kanunu'nda açık bir düzenleme bulunmamakla birlikte, bu

---

[1033] Yarg. 12. HD., T. 1.7.2020 13869/6153.; (*4389 sayılı RG.T. 23.06.1999, S. ile yayımlanarak yürürlüğe giren 4389 sayılı Bankalar Kanunu'na 12.12.2003 günlü, 5020 sayılı Kanun'un 27. maddesiyle eklenen Ek 3. maddesine göre, "Bu Kanundan kaynaklanan Fon alacaklarına ve bu Kanuna göre Hazine alacağı sayılan alacaklara ilişkin dava ve takiplerde zamanaşımı süresi yirmi yıldır. Fon alacakları ve bu Kanuna göre Hazine alacağı sayılan alacaklar bakımından bu sürenin başlangıcı Fon tarafından ödeme yapılmasına veya yapılacak olmasına sebebiyet veren kişilerin fiillerinin gerçekleştiği tarihten itibaren başlar.")* Yarg.7 HD., T.19.01.2016,39185/240; Yarg. 22 HD., T.09.07.2018, 11921/17436; "*..108/4. Maddesinde fon alacağı "Bankanın faaliyet izninin kaldırılması hâlinde Fon tarafından verilecek süre içerisinde iade ve tazmin edilemeyen tutarlar Fon alacağı haline gelir ve 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun hükümlerine göre takip ve tahsil edilir." şeklinde ve 132/8. maddesi ile de alacağın ne zaman fon alacağına dönüşeceği "Bu Kanunun 107 nci maddesi uyarınca bir bankanın alacaklarının devralınması hâlinde bu alacaklar, devir tarihi itibarıyla Fon alacağı haline gelir ve bu alacaklarla ilgili olarak borçlu aleyhine 2004 sayılı İcra ve İflas Kanunu hükümlerine göre başlatılmış bulunan takipler ile alacağın tahsiline yönelik davalara kaldığı yerden devam edilir." şeklinde düzenlenmiştir. Kanunun 141. maddesinin "…zamanaşımı süresinin 20 yıl olduğu ve Geçici Madde 16'nın ""Bu Kanun ile Fon alacağının tahsili bakımından yarar görülerek zamanaşımı ve diğer konularda Fon lehine getirilen hükümler makable şamildir." şeklindeki hükmünde yer alan "…zamanaşımı ve" ibaresini iptal etmiştir. Böylelikle 5020 sayılı yasanın Ek Madde 3'te ve 5411 sayılı yasanın 141. maddelerinde öngörülen 20 yıllık zamanaşımının bu kanunların yürürlük tarihlerinden önceki sözleşme ve fiillerden kaynaklanan alacaklara geçmişe etkili bir şekilde uygulanma olanağı kalmamış olmaktadır…*", Bölge Adliye Mahkemesi İstanbul BAM, 13 HD., T. 25.12.2019,2536/1889.

alacakların Fon alacağı olduğunun işin mahiyetinden anlaşılan alacaklar olacağını belirtmiştir. Birinci gurup alacaklar Bankacılık Kanunu'nda yer alan açık hüküm karşında Bank.K. m. 108/4 ve 132/8 gibi, Fon alacağı statüsünü kazanacaktır, ancak kararda 132/8'de yer alan Bank.K.m.107 dikkate alınarak yapılan yorumda bankanın yönetimin ve denetiminin Fon'a intikal etmesinin tek başına banka alacaklarına Fon alacağı statüsü vermeyeceğini başka bir deyişle Fon'un tahsil yetkisinin, banka alacağına Fon alacağı statüsü kazandırmayacağını, sadece banka tüzel kişiliğine ait yetkileri kullanma imkanı vereceğini, ancak Fon'un kendisine devredilen bankanın, alacaklarını devralması halinde, bu alacakların Fon alacağı niteliği kazanacağını vurgulamıştır. İkinci gurup alacaklar ise Fon gelirlerinden doğan alacaklar olup örnek olarak Bank.K. m.135, m.130, m.62, m.20, m.18 gösterilmiştir. m. 132/8 gereği Fon'a devir tarihi itibariyle Fon alacağı haline gelen alacaklarda yirmi yıllık zamanaşımı süresinin uygulanıp uygulanmayacağı devir tarihi itibariyle tespit edilecek olup, devir tarihinde alacağın tabi olduğu zamanaşımı süresi dolmamış ise süre yirmi yıla kadar uzayacak dolmuş ise artık yirmi yıllık zamanaşımı süresi uygulanmayacaktır [1034].Zamanaşımı süresinin başlangıcı tartışmalı olmakla birlikte[1035] kanaatimizce takibin yirmi yıl içerisinde sonuçlanması gerektiğine ilişkin görüşe katılınması mümkün olmayacaktır zira burada düzenlenmek istenen husus her ne kadar tarafımızca da eleştiriye açık bir husus olduğu kabul edilse de açılan takip veya davanın sürecine ilişkin olmayıp alacağa ilişkin bir süredir. Fon alacağı bankanın Fon'a yapması zorunda olan ödemeleri, Fon 'nun gelirleri ve Fon'un devraldığı bankaya sermaye koymak suretiyle hisselerine sahip olması durumunda hisse değerinin üstünde kalan bakiye tutarlar ya da yapacağı ödemeler nedeniyle doğacak alacakları olmalıdır. 5411 sayılı Bankacılık Kanunu kapsamasın da değerlendirdiğimizde ise Fon alacağı, Yargıtay HGK'nun 2019 tarihli kararında yer alan ikili ayrıma göre tespit edilebilecek ve sınırları belirlenebilecektir. Ancak Bank.K. m. 42 gereği bankaların belge saklama

---

[1034] Yarg. HGK., T. 17.10.2019, 327/1072.

[1035] **Örnek olarak** *"..Banka kaynaklarının hakim ortağın menfaatine bir kredi yoluyla kullandırılması halinde, bankanın kredi alacağının muaccel olduğu tarihin mi yoksa banka kaynaklarının Fon tarafından verilen süre içinde tazmin edilmemesi üzerine alacağın Fon alacağına dönüştüğü tarihin mi zamanaşımını başlangıç süresi olarak esas alınacağı tartışmalıdır…Fon alacağı diye bir alacak türü yoktur…..banka kaynaklarının istismarından doğan bir tazmin borcunun, özel bir şekilde adlandırılmasından ve Bank.K. m.132 vd. hükümleri uyarınca özel bir tahsil usulüne tabi tutulmasından ibarettir." Detaylı bilgi için bkz.* **ALTAY**., Banka AO, s.230-231.

yükümlülüğünün on yıl olarak belirlenmesine rağmen zamanaşımı süresinin 20 yıl olarak düzenlenmesi son derece sıkı denetime tabi tutulan ve yanlış bir uygulama varsa derhal aksiyon alınması gereken bankacılık sektörü açısından Bankacılık kanununda yer alan ispata ilişkin hükümlerde dikkate alındığında geleceğe dönük endişe ve rahatsızlık yaratan bir husus olmuştur. Yargı kararlarında fon alacağı geniş olarak yorumlanmış olup örneğin Bankaların gerek bağımsız denetim kuruluşlarınca gerek BDDK tarafından gerekse Denetim Komitesi tarafından denetlendikleri[1036], zarara konu olan alacağın örneğin bir kredinin banka açısından muaccel olduğu andan itibaren denetleyen kurumlar tarafından genel müdür ve yardımcılarının sorumluluğunu gerektirecek bir durumun tespitinin yapılabileceği dikkate alınarak bu tarihten itibaren zamanaşımı süresinin işlemeye başlayacağı ve ceza zamanaşımı süresinin daha uzun bir süre olması halinde de zaten bu sürenin uygulanacağı dikkate alınarak, Bank. K. 'da yer alan 20 yıllık sürenin ceza zamanaşımı süresi ile sınırlandırılması ve maddenin de bu çerçevede düzetilmesi gerektiği düşünülmektedir.

4. İş Adamı Kararı İlkesi- Business Judgment Rule Kavramı ve Özen Yükümlülüğünün Sorumluluğa Etkisi

Kökeni (Amerika'da Common Law) Anglo Sakson hukuku olan ve içtihatlar yoluyla gelişen "Business Judgment Rule" olarak isimlendirilen ilkenin doğrudan Türkçeye tercüme edilmesi halinde karşılığı "ticari yargı kuralı" ya da ifade etmek istenen anlamına göre "ticari değerlendirme kuralı" olarak çevrilebilir[1037]. TTK'nda iş adamı kararı ilkesine açıkça yer verilmemiş olmakla birlikte[1038], TTK m. 369, gerekçesinde "iş adamı

[1036] Denetleme görevini yerine getirmeyen resmi kurum çalışanlarının cezai sorumluluklarının bulunması gerektiğine ilişkin görüş için bkz. **DOMANİÇ,** s. 29-38

[1037] "ticaret yargı kuralı" şeklinde yazılmış olmakla birlikte "ticari yargı kuralı" nın iade edilmiş olduğu kanaatindeyiz, ifadenin kullanımı ve terminoloji ile ilgili bkz. **GÖKTÜRK**, Kürşat, "Amerikan, Alman, İsviçre ve Türk Hukukunda İş adamı Kararı İlkesi", *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 2/2 (13 Temmuz 2016), 207-247; **PULAŞLI**, Özen Yükümlülüğü, s.209.

[1038] *…emredici kanun hükümlerine aykırı olmayan, anonim şirketin işletme konusu dışında bulunmayan, anonim şirketin menfaatlerini dürüstlük kurallarına göre gözeten, kişisel ve yabancı menfaatleri ön plana almayan, fakat yanlış olan kararlar sorumluluk doğurmaz…"* **TEKİNALP**, Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku, s.443-445 (yazara göre TTK 'nun 369, 374, 553/1 madde hükümlerinden çıkan sonuç budur).

kararı" ifadesinin kullanılması tercih edilmiştir. Business Judgment Rule, *Tedbirli yönetici ölçüsü, yönetim kurulu üyesinin* yönetimle görevli üçüncü kişilerin *kurumsal yönetim ilkelerine uygun olarak "iş adamı kararı" (business judgement rule) verilebileceğini kabul eder ve riskin bundan doğduğu hallerde üyenin sorumlu tutulmaması esasına dayanır. "*Bu kavrama göre iş adamının kararı bir risk oluştursa da sorumluluk doğmayacaktır [1039], böylece 6762 sayılı eTTK'nda yer alan *basiretli iş adamı ilkesi* terk edilmiştir. Amerikan hukukunda, "İşadamı kararı - Business Judgment Rule", *American Law Institute'ün bu ilkenin tanımlanmasına ilişkin tespitinde -Principles of Corporate Governance yer alan*, Kurumsal yönetim ilkelerine uygun iyiniyetli ve tarafsız olarak, şirketin menfaatine olacak şekilde, banka amaç ve konusu çerçevesinde, zorunlu olan şekil şartlarına uygun olarak en makul kararın verilebilmesi için gerekli bilgileri de almak suretiyle, tarafsız ve bağımsız olarak, kendi vicdani kanaatlerine göre karar veren banka yönetim kurulu üyeleri, bankanın üst düzey yöneticileri olan genel müdür ve yardımcılarının bu kararlarından dolayı bir riskin doğması halinde bunun takdir sınırları içeresinde kaldığından bahisle bu kararın sonuçlarından sorumlu tutulmaması esasına dayanır[1040]. Türk hukuku bakımından ilkenin anlamını bir bütün olarak en iyi şekilde ifade eden terim, "*ticari takdir ilkesi*" dir[1041]. Ancak gerek gerekçede *iş adamı kararı" (business judgement rule*) ifadesinin kullanımı gerekse uygulamada bu ifadenin kullanımının yaygın olduğu dikkate alınarak "iş adamı kararı" ifadesinin kullanılması tercih edilmiştir.

İlkenin hukuki niteliği tartışmalıdır. İş adamı kararı ilkesi gereği "iyi niyetli" olarak ve gerekli "özeni göstererek" karar alınmış olunması şartıyla, kararın zarar doğurmuş olmasına değil hukuken uyulması gereken koşullara uyulup uyulmadığına bakılacaktır. Başka bir ifadeyle, iş adamı ilkesi, yönetim kurulu üyelerinin genel müdür ve yardımcılarının vermiş olduğu kararların yerindelik denetiminin yapılmamasını sağlayacaktır. Bu ilke yönetim kurulu üyelerinin, genel müdür ve yardımcılarının aldıkları kararlar nedeniyle bankanın zarara uğraması halinde iyiniyetli olmaları ve gerekli özeni göstermeleri koşuluyla sorumlu olmayacaklarına ilişkinidir.

[1039] **GÖKTÜRK**, İş Adamı Kararı İlkesi, s. 55-57; **GÜNEY**, YK Üyelerinin Hukuki Sorumluluğu, İstanbul 2008, s. 71.

[1040] **PULAŞLI**, Özen Yükümlülüğü s. 58.

[1041] **GÖKTÜRK**, İş Adamı Kararı İlkesi, s.207; **YAŞAR**, İş Adamı Kararı İlkesi, s.4.

İş adamı kararı ilkesi bir tür karine midir? Teknik tanımı ile karine kavramının iş adamı kararı ilkesi ile birebir örtüşmediği ifade edilse de iş adamı kararı ilkesi karar alma sürecinde yeterli inceleme yapıldığına ilişkin ispat yükünü özel olarak tespit eden ve şartları bakımından da maddi hukuka yönelik bir ilkedir[1042]. İspat yükü açısından karine getiren diğer kanun hükümlerinden TBK m. 112 ile benzerlik göstermekle beraber, TBK m. 112 kusur karinesi ile borcun ifa edilmemesi halinde kusursuzluğunu ispat etme yükümlülüğünü borçluya yüklemiş ve TMK m. 3 'te ise iyi niyet karinesi ile iyi niyetin aksini iddia eden tarafı ispat etmekle yükümlü tutmuştur. Benzer olabileceği düşünülen TBK m. 115'te yer alan sorumsuzluk anlaşmaları da keza iş adamı kararı ilkesinde yer alan sorumsuzluktan farklıdır zira sorumsuzluk anlaşmalarında "*akdi zarar*" söz konusu olduğu hallerde kanundaki bazı sınırlamalar dikkate alınarak, sorumsuzluk anlaşmaları yapılabilmekte olup, bu anlaşmalar TBK m. 115/2 ve 3'teki sınırlamalar hariç geçerli sayılmaktadır. TBK'u m.115/ 2 ve 3 fıkralarda bu sınırlamalar yer almaktadır[1043]. eBK m. 99'da da benzer bir hüküm yer alıyordu ancak hâkimin sigortacılık, bankacılık

---

[1042] "*.... TBK m.112'de yer alan kusur karinesi borcun ifa edilmemesi halinde kusursuzluğunu ispat yükünü borçluya yüklemektedir. Bu halde de aslında teknik anlamda bir karine yoktur. Kanun ispat yükünü özel olarak tespit etmiştir…İş adamı kararı ilkesi de ispat yükünün taraflar arasında dağıtımını sağlayarak, davacının ilk ispat yükünü taşımasını öngörmüştür…",* **YAŞAR**, İş Adamı Kararı İlkesi, s.53, 56-57, 58, 239, 258, 279, yukarıda dipnot 1025.

[1043] "İsviçre'de Gautschı'ye göre…*Bir hizmet edimi, mahiyeti itibarı ile borçlunun meslek bilgisine, istek ve kabiliyetine göre özenle yerine getirilmelidir… Bir hizmet edimine hukuk düzeni tarafından, sübjektif veya objektif olarak belirli bir özen yükümü ölçüsü getirilmişse, bu husus sorumsuzluk anlaşmasına konu teşkil edemez. Bu nedenlerle, hizmet sözleşmesinde işçinin ..,eser sözleşmesinde müteahhidin…. ve vekalet sözleşmesinde vekilin…özen gösterme yükümünü ve sorumluluk ölçüsünü düzenleyen hükümler …. özel hükümdürler (lex specialis) ve sorumsuzluk anlaşmasına konu olamayan emredici hukuk kurallarındandır* hakim görüş ise bunun tam tersidir. *..muhtevası hizmet edimi olan bir borç ilişkisinde yapılan sorumsuzluk anlaşması,…borçlunun asli edim yükümüne ve edimi yerine getirirken göstermesi gereken özene etkili değildir….Borçlunun yaptığı sorumsuzluk anlaşmasına güvenerek işini savsaklaması, çoğu zaman bir ağır ihmal ve hatta kast sayılabileceğinden ve böylece anlaşma, herhangi bir tesirden yoksun kalacağından, sorumsuzluk anlaşmasının borç ilişkisine ve borçlunun özen yükümüne olumsuz bir etkide bulunacağı yolunda kuşku duymak yersizdir…..Sonuçta… Keza eser sözleşmesinde müteahhidin, vekalet sözleşmesinde vekilin yaptığı sorumsuzluk anlaşması, hafif ihmale ilişkin olduğu zaman geçerlidir…*", **AKMAN,** Galip Sermet, Sorumsuzluk Anlaşması, Sulhi Garan Matbaası, İstanbul 1976, s.10,11; *HATEMİ*, Hüseyin/**GÖKYAYLA,** K. Emre; Borçlar Hukuku Genel Bölüm, Vedat Kitapçılık, 2. Bası, İstanbul 2012, s.266-267.

faaliyeti gibi icrası resmi bir ruhsat veya idari bir izne bağlı işlerde sorumsuzluk anlaşmasını geçersiz kılabileceği kabul edilmekteydi. TBK m. 115/3'te eski BK m. 99/2'den farklı olarak izinle yürütülen her türlü faaliyet değil, sadece uzmanlığı gerektiren hizmet, meslek veya sanatlar madde kapsamına girmektedir ve bunların sorumsuzluk anlaşmasına konu olması halinde kesin hükümsüzlük yaptırımına tabi olacağı kabul edilmiştir[1044]. TBK m.115 dikkate alındığında zaten genel müdür ve yardımcılarının ağır kusur ya da ihmallerinin yanında hafif kusurundan dahi sorumlu olacakları, dolayısıyla öncelikle görevlerinin gereğini kusursuz bir şekilde tam olarak yerine getirmiş olmaları gerektiği söylenebilecektir[1045]. Genel müdür ve yardımcılarının tüm bu "görevini tam olarak yerine getirmiş olması" gerekliliğe rağmen genel müdür ve yardımcılarının yaptıkları işler, verdikleri kararlar, nedeniyle bir zarar ortaya çıkmışsa işte bu durum iş adamı kararı ilkesi çerçevesinde değerlendirilmelidir. Dolayısıyla önceden belirlenmiş kıstaslar çerçevesinde karar veren yönetim kurulunun bu kararlarından doğan zararlardan sorumlu olmayacakları söylenebilecektir. Bu kural yönetim kurulu üyeleri ve yönetimin devrinin gerçekleşmesi halinde devir alan genel müdür ve yardımcılarının sorumluluklarını da belli şartlarda sınırlandırmaktadır[1046]. Yöneticilerin aldıkları karar sonucu şirketin zarar görmesi halinde iş adamı kararı ilkesi (business judgement rule) gereği : *1- kararın işletme ile ilgili iş kararı (ticari karar) olması, 2- kararın özel bir menfaat güdülmeden ve bağımsız olarak verilmesi, 3-özen yükümlülüğünün yerine getirilmiş olması, 4- iyi niyetle kararın alınmış olması,5- takdir yetkisinin kötüye kullanılmaması (kararın alınmasında gerekli ve yeterli bilgilenmenin sağlanması)* koşullarıyla mahkemeler sonuç sorumluluğuna değil, yönetim kurulu üyeleri, genel müdür ve yardımcılarının almış olduğu kararların, hukuka uygun olup olmadığına bakacaktır[1047]. TTK 'un kurucuların, yönetim kurulu üyelerinin, yöneticilerin

---

[1044] **NOMER**, Haluk N; Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Beta Basım, 13.Bası, İstanbul Ağustos 2013, s.260-262.

[1045] Bank.K. m. 71, m.110'da kusura ilişkin özel düzenleme hükümleri saklıdır.

[1046] **PULAŞLI**, Özen Yükümlülüğü, s. 58-59.

[1047]**DOĞRUSÖZ**, Hanife, "Banka Yönetim Kurulu Üyeleri Hakkında Açılan Şahsi Sorumluluk Davasında 'Business Judgment Rule / İş Adamı Kararı' İlkesinin Uygulanabilirliği Sorunu", Marmara Üniversitesi. Hukuk Fakültesi- Hukuk Araştırmaları Dergisi, C. 15, Sayı. 1-2", s. 186-187, Dipnot 6 (İş Adamı Kararı İlkesi); *"İlke, yönetim kurulu üyeleri aleyhine açılacak sorumluluk davalarında, yönetim kurulu kararlarının yerindeliğinin değerlendirilmesini engelleyerek, davalarda yeknesak bir uygulamanın*

ve tasfiye memurlarının sorumluluğu başlıklı m 553 gerekçesinde kaynağı olan İsviçre Borçlar Kanun'u ile Türk Ticaret Kanunu'ndaki farklılıkları açıklamış, sonrasında da, özen yükümlülüğüne aykırılık olmadığı sürece "*Yönetim kusuru*" nun açık bir sorumluluk hâli olarak düzenlenmediği, kanun ve esas sözleşmeden doğan yükümlerin somutlaşması karşısında mahkemenin yerindelik incelemesi yapıp bu yaklaşımla sorumluluğa varmasının güç olacağı belirtilmiştir. Tasarının 553'üncü maddesinin birinci fıkrasında hükmün daha açık ifade edilmesini ve uygulamada karşılaşılacak çelişkinin giderilmesini temin amacıyla "kusurlarıyla ihlâl ettikleri takdirde," ibaresi "ihlâl ettikleri takdirde, kusurlarının bulunmadığını ispatlamadıkça," şeklinde Komisyonca değiştirilmiştir.

Pulaşlı konuyu yönetim kurulu üyeleri için incelediği makalesinde, İş adamı kararının uygulanabilmesi için, yönetim kurulu tarafından bilinçli ve şeklen doğru bir karar almış olmaları, şirket işlerini özenli bir şekilde takip etmiş , üyelerin aktif olarak toplantılara katılmış ve kararlarında şekli kurallara uyularak alınmış olmasını, kararların şirketin amaç ve konusu çerçevesinde alınmış olmasını, karara katılanların iyi niyetli, bağımsız ve tarafsız olmasını, kararı alırken konusunda uzman kişilerden gerekli olan bilgileri almış, özenli davranmış olmalarını, kanundaki emredici kurallara ve esas sözleşme ile iç yönetmelikteki düzenlemelere uyulmuş olması şartlarını aramıştır. İş adamı kararı ilkesine kapsamında sorumluluktan kurtulabilmenin önemli bir yolu da yöneticinin takdir yetkilerini kullanırken bunu kötüye kullanmamış olmasıdır[1048]. Yönetim kurulu üyeleri, genel müdür ve yardımcıları ile diğer yöneticilerin özen yükümlülüğünün konusunu oluşturan önemli hususlardan bir tanesi de yetki ve görev devri yapılan kişilerin belirlenmesinde gösterilen özendir. Yetki devri yapılmak üzere seçilen kişilerin, Bank.K.'da yer alan özelliklere sahip, seçimlerinin liyakatle olması, gerektiğinde bu kişilerin seçimi için danışmanlık hizmeti alınması[1049] TTK m. 553/2

---

gelişmesine yardımcı olur. Ayrıca yönetim kurulu kararlarının hukuka uygunluk denetimi bakımından da ilkenin uygulanması mümkündür..." **YAŞAR**, İş Adamı Kararı İlkesi s.139 vd., 271.

[1048] **PULAŞLI**, Özen Yükümlülüğü, s. 58-63.

[1049] Bankalar işe alımlarda uluslararası alanda çalışan hatta bir kısmı yabancı sermayeli insan kaynakları ve danışmanlık şirketleri ile çalışmakta, özellikle orta ve üst düzey yöneticilerini bu şirketler vasıtasıyla bulmaktadırlar.

uyarınca sorumluluktan kurtulmalarını sağlayabilecektir[1050], ancak zaten BDDK' nın da bu atamalarda dahli bulunduğu dikkate alınırsa yetki devri yapanların Bank.K. m. 137 gereği ispat külfetinin kendilerinde olacağını da düşünerek yetkilerini devrettikleri kişilerin gözetim ve denetiminin özenle yapılmasının, bu kişilerin seçimlerinden daha fazla önemli olacağı söylenebilecektir[1051].

Yöneticiler tarafından görevin kabulünde özen konusu öğretide tartışılmış olmakla birlikte banka genel müdür ve yardımcılarının Bank.K. gereği belirlenen nitelikte eğitim ve tecrübede olmaları ve her zaman birlikte çalışacakları ekipler ve dışarıdan uzman danışmanlardan alacakları hizmetler ile görevlerini layıkıyla yapabilecekleri dikkate alındığında bu tartışmanın en azından bankacılık sektörü açısından yapılmasının yararsız olduğu kanaatindeyiz.[1052]

5411 sayılı Bankacılık Kanunu, banka yönetim kurulu üyeleri ve yöneticiler açısından ayrı bir özen derecesi belirlememiştir; bu durumda Bank.K 'da m.2/3 gereği hüküm bulunmayan hallerde, genel hükümler uygulanacak olup gerek yönetim kurulunun gerekse yetki ve görevleri devir almış olan banka yöneticilerinin yönetim ve temsil görevi kapsamında aldığı ticari kararlar bakımından bankanın, pay sahiplerinin ve banka alacaklılarının aleyhlerine açacakları sorumluluk davalarında, TTK m.553/3'te yer alan hükmün korumasından yararlanmaları mümkün olacaktır. Banka genel müdür ve yardımcıları tarafından bankaların asli görevlerinden olan kredi açma gibi riskli işlemlere ilişkin kararlar alınabileceği gibi şube açma, yer kiralama ya da taşınmaz satın alma, elektronik sistemlerin yenilenmesi, yeni yatırım amaçlarına yönelinmesi ve benzeri nitelikte işletmeye ilişkin kararlarda alınabilecektir. İş adamı ilkesi bu yöneticiler tarafından alınan ticari kararlara ilişkin uygulama alanı bulacaktır [1053]. İşbu yöneticiler

---

[1050] **SEVİ**, ALİ MURAT; Anonim Ortaklıkta Yönetim Kurulu Üyeleri ve Yöneticilerin Özen Yükümlülüğü, Seçkin Yayıncılık, Ankara Ekim 2021 s.169 vd.

[1051] **DOĞRUSÖZ**, İş Adamı Kararı İlkesi, s.190.

[1052] "…TK m. 369'daki yönetici, "uzman" olması aranmayan, ancak uzmanlarla çalışmasını bilen kişidir". **TEKİNALP**, Sermaye Ortaklıkları Yeni Hukuku, s. 287, N 12-118b; **YAŞAR**, İş Adamı Kararı İlkesi, s. 141.

[1053] **GÖKTÜRK**, s.127, 152; "…*Yeni yatırım araçlarına yönelinmesi, belli bir yerde şube açılması, hizmet alımında kira ya da satın alma yöntemlerinden birinin tercih edilmesi, elektronik sistemlerin yenilemesi, kredi verilmesi gibi haller ticari takdirin kullanımını gerekli kılar. Ticari takdirin kullanıldığı hallerde, ilkenin gereklilikleri banka hukuku bakımından da aynen uygulama alanı bulur…. Banka hukuku ve işletmesi bakımından ticari takdirin en fazla önem taşıdığı işlem kredi işlemleridir.* **GÖKTÜRK**, İş

tarafından Bankacılık mevzuatının çizdiği sınırlar örneğin Bank. K. m. 54, 56, 57 dikkate alınarak her ne kadar objektif kriterlere göre karar verilebilecek ise de sübjektif değerlendirmeler yapılarak takdir yetkisinin kullanılması da söz konusu olabilecektir, örneğin kredi açılışı ile ilgili olarak Bank.K.'nda birtakım düzenleme ve sınırlamalar yer alıyor olsa da teminat alıp almama ya da teminatın niteliğinin ne olacağı her somut olay özelinde değerlendirilecek ve iş adamı ilkesinin uygulama alanı değerlendirilecektir[1054]. Genel müdür iç sistemler kapsamındaki bölümlerden gelen raporlama ve bildirimleri de dikkate alarak bankayı yönetmeli, yönetim kuruluna yapacağı raporlamalarla bilgilendirmeler yapmalı ve görüş almalıdır. Alacakları kararları önceden detaylı inceleyen, bankadaki uzman kişilere danışıp inceleten, gerektiğinde banka dışından uzman görüşler alan, dürüst hareket eden, faaliyetinde sadece banka menfaatlerini gözeten ve kendi menfaati doğrultusunda hareket etmeyen bir genel müdür ve yardımcısının, zarar doğsa da iş adamı kararı ilkesi kapsamında sorumlu olmadığını savunabilmesi gerekmektedir. Genel olarak ifade etmek gerekirse, banka yöneticilerinin, meydana gelen zarar nedeniyle sorumlulukları, TTK m. 369 kapsamı yanında kurumsal yönetim ilkelerini de dikkate almak suretiyle üzerine düşen her türlü özen yükümünün tedbirli bir yöneticiden beklenen ölçülerde yerine getirilmesi, başka bir söyleyişle kusurlu olmaması, zararın insan takatinin üstünde ve kontrolünde olmayan bir nedenle ortaya çıkması ve bunun engellenememesi durumunda, illiyet bağının bulunmaması gerekçesiyle doğmayacaktır. Genel düzenleme bu şekilde olmakla birlikte Bank.K m.137'de yer alan özel düzenlemeye göre banka yöneticilerinin şahsi iflas davalarında ispat yükü davalı yöneticilerde olacak ve özen yükümlülüğünün yerine getirilmiş olduğunun bu yöneticiler tarafından ispatı gerekecektir[1055].

---

adamı Kararı İlkesi s. 240; *"...gerekçede...ilkenin sadece yönetim kurulu kararlarına uygulanabileceği intibaı verilmiş olsa da yönetimin devri halinde yönetim kurulu üyelerinin ve yönetimle görevli üçüncü kişilerin kararları bakımından da bu ilkenin uygulanması yolu ile yöneticilerin ilkenin himayesinden faydalanabileceğinin kabulü gerekir..."* **YAŞAR**, İş Adamı Kararı İlkesi, s. 48.

[1054] **GÖKTÜRK**, s.153-154; **TEKİNALP**, Fon'daki Banka, s. 77; **GÖKTÜRK**, İş adamı Kararı İlkesi, s.240,241; **YAŞAR**, İş Adamı Kararı İlkesi, s.153,154,155.

[1055] **DOĞRUSÖZ**., İş Adamı Kararı İlkesi, s.190.

D. Yönetici Sorumluluk Sigortasının Sorumluluğa Etkisi

1. Genel Olarak

Sorumluluk sigortaları 19. yüzyılın başından itibaren ülkelerin sosyal ve ekonomik gelişimine göre kanun metinlerine girmeye başlamış ve ihtiyaca göre de çeşitlenmiştir[1056]. Özellikle 2000'li yıllarda yaşanan banka iflasları nedeniyle, birçok banka yöneticisinin, sorumluluk, ceza ve şahsi iflas davaları ile karşılaşmış olmaları, buna ilaveten bilahare dünya ekonomisinde yaşanan ve yaşanması beklenen krizler, öngörülmesi güç olaylar, genel müdür ve yardımcılarının görevlerinin gereğini yerine getirirken ve karar alırken son derece tedirgin olmalarına neden olmuştur. Banka genel müdür ve yardımcılarının kusurlarıyla ya da illiyet bağının bulunmadığını ispat edemedikleri durumlarda kanun ve esas sözleşmeden kaynaklanan yükümlülüklerinin ihlali nedeniyle oluşan zarardan dolayı güçlerinin çok üzerinde yüksek rakamlara ulaşan tazminat sorumlulukları doğabilecek, kaldı ki bankaların da haklarında uygulanacak yasal tedbirler nedeniyle yöneticilerinin malvarlıkları ile karşılanamayacak derecede yüksek rakamları bulan zararları oluşabilecektir. Bank.K.'da aranan vasıfları taşıyan nitelikli ve tecrübeli geçmiş yıllarda başarılı çalışmalar yapmış, malvarlığı olan ve başka sektörlerde de çalışabilecek bir yönetici şahsi iflası da dahil her şekilde sorumluluğuna gidilebilecek bir sektör olan bankacılık alanında neden genel müdür ya da yardımcısı olarak çalışmak istesin! zaten nitelikli ve başarılı birisi başka bir sektörde de çalışamaz mı? İşte tam da bu ihtiyaç nedeniyle, gerek bankanın telafisi mümkün olmayan zararlarının karşılanabilmesi gerekse bu yöneticilerin sorumluluk risklerinin ortadan kaldırılması ya da en azından minimize edilmesi bu kişilerin hedeflerine ulaşabilmeleri, yönetim görevlerini mükemmel şekilde yerine getirebilmeleri ve doğru kararları korkmadan alabilmeleri için, yani artan sorumluluklarını "*dengeleyebilmek için bir teminata"* ihtiyaç duyulmuştur. İşte tam da bu noktada risklerin sigorta ile teminat altına alınması hem şirket için hem de bu yöneticiler için *"sığınacak bir liman",* bir güvence oluşturmuştur. Şirketi istenilen hedefe ulaştırabilmek için gayret gösteren şirket yöneticileri ve çalışanlarının iç ve dış sorumluluklarının doğabileceği düşüncesiyle yönetim görevi ve/veya temsil yetkilerini tedirgin olmadan icra edebilmelerini sağlamaya yönelik teminat ihtiyacını karşılayacak

[1056] **AKHİSAR**, İlyas/**ACİNAN** Hilmi; Sigortacılıkta Hasar, Filiz Kitapevi, 2. Baskı, İstanbul 2016, s.158.

olan sorumluluk sigortaları hem bankanın uğradığı zararı giderme hem de bu yöneticilerin kendilerini güvende hissederek karar almalarını kolaylaştırıcı etkiye sahip olacaktır[1057].

Anglo-Sakson hukukunda 1950'lerden beri sorumluluk sigortalarından faydalanılmaktadır. Alman ve İsviçre Hukuklarında ise kullanımında biraz tereddüt duyulmuş yaygın kullanımına da daha geç başlanmıştır[1058]. Türk Hukuku'nda D&O/Yönetici sorumluluk sigortaları son yıllarda Avrupa birliği müktesebatı ile uyum süreci nedeniyle mevzuatımızda gerçekleşen değişiklikler ile birlikte kullanılmaya başlanmış olup, doğrudan yönetici sorumluluk sigortasına yer veren yasal bir düzenleme bulunmamakla birlikte yönetim kurulu üyelerinin görevlerinin icrası sırasında kusurlarıyla şirkete verebilecekleri zararların sigortalanabileceğine ilişkin TTK m. 361'de bir düzenlemeye yer verilmiştir[1059].

Yönetici sorumluluk sigortası: 1-zarar sigortasıdır, yöneticilerin şirkete verebileceği zararın tazmini için yaptırılır ve teminat altına alınmış olan risk gerçekleştiğinde sigortalının uğradığı "*gerçek ve somut zarar miktarını*" tazmin eder[1060], 2- malvarlığı sigortasıdır, zira, risk gerçekleştiğinde sigortalının malvarlığında gider oluşacak ya da gelir oluşamayacak, ekstra harcama veya gelir kaybı yaşayacaktır ayrıca yöneticinin mesleğini yaptığı sırada şirketin malvarlığında meydana gelebilecek eksilme ve azalmalar olabilecektir ki bu sigorta bunların giderilmesi için yapılmaktadır, 3- **s**orumluluk sigortasıdır, "*sigortalıların üçüncü kişilere karşı sorumluluğuna yol açan olaylar*

[1057] **AYAN**, s.289-292; **GÖKTÜRK**, s.277; **ÖZTUNA**, s.2.

[1058] "**GÖKTÜRK**, s.277 vd.; *"1960'larda Amerikan sigorta sektöründe artık ciddi bir yer edinen yönetici sorumluluk sigortası 1980'lerde İngiltere Kara Avrupası ve Uzakdoğu'da benimsenmiştir. Tarih açısından bakıldığında diğer sorumluluk sigortası türlerine göre oldukça genç ve modern bir branştır."* **ELDELEKLİOĞLU** İrem Aral; "*Yönetici Sorumluluk Sigortası Teminatı", İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt: 16, Sayı: 2, Temmuz 2017, Sayfa: 164.

[1059] **ELDELEKLİOĞLU,** İ.A. s.166-167.

[1060] **KENDER**, Rayegân, Türkiye'de Hususi Sigorta Hukuku, Sigorta Müessesesi, Sigorta Sözleşmesi, OnikiLevha yayınları, Güncelleştirilmiş on yedinci baskı, İstanbul 2021. s.220, "*Zarar sigortaları, başka bir kimsenin menfaatini sigortalamak suretiyle üçüncü şahıs lehine de yapılabilir (başkası hesabına sigorta) ve bu durumda sözleşmenin prim ödeme borçlusu sigorta ettiren olmakla birlikte sözleşmeden doğan hakları sigortalı talep eder".* **KORKMAZ**, Melih Can; Sermaye Şirketlerinde Yönetici ve Müdürlerin Sorumluluğu Sigortası (D&O Sigortası) ve Tarafları, "Cevdet Yavuz'a Armağan, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C. 22, Sayı. 3, Kas. 2016, s.1831 https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/372540 (13.04.2023).

sonucunda malvarlığının azalması rizikosunu güvence altına alır. Bu sigorta, sigortalının üçüncü kişilere olan sorumluluğunu ortadan kaldırmaz; ancak sigortalının malvarlığında oluşabilecek azalmayı en aza indirmeyi amaçlar. Bu çerçevede yapılacak bir sorumluluk sigortası, hem üçüncü kişilerin uğrayacağı zararların sigorta şirketlerince telafi edilmesini hem de bu tür işleri yapan kişilerin tazminat ödemek suretiyle mal varlıklarında meydana gelecek azalmayı engellemektedir[1061]. 4- pasif sigortadır çünkü sigorta ettirenin malvarlığının pasifinde meydana gelecek artışlar teminatlandırılmaktadır[1062]. Sigortacı, sigorta ettirenin malvarlığında ortaya çıkan pasiflerin ya da pasif artışlarının olması durumunda uğrayacakları zararları tazmin edecektir.[1063]. İsteğe bağlı sigortadır ki bu tespit, TTK m. 361'in gerekçesinde de

[1061] **ELDELEKLİOĞLU** İ. A., s.169-171

[1062] **KENDER**, s.215 vd.; **ELDELEKLİOĞLU**, s.172.

[1063] **KENDER**, s.211 215 vd.; **ELDELEKLİOĞLU**, s.172, Pasif Sigortaya örnek olarak gösterilebilecek Zorunlu Mali Mesuliyet Sigortası için Bkz. Zorunlu Mali Mesuliyet Sigortasında (ZMMS = Trafik Sigortası) Sigorta Ettirenin Kendi Tam Kusuru ile Vefatı Halinde Mirasçıların Üçüncü Kişi Sıfatıyla Müteveffanın Sigortacısına Başvurmaları Durumuna İlişkin Hukuki Düşünceler, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi Cilt: 22 Sayı: 1, 2016, "*Zarar sigortası kendi içinde aktif sigortası ve pasif sigortası olarak ikiye ayrılır. Aktif sigorta ile malvarlığında bulunan ev, otomobil, tekne, mücevher, alacak, antika eşyalar vb. değerler kastedilir. Belirli bir değer ile belirli bir kişi arasındaki ilişki, sigorta hukukunda menfaat (çıkar) kavramını oluşturur. Sigortanın konusu menfaat olup, bu tür sigortalarda sigorta edilenin eşya değil; bu eşya üzerindeki menfaat olduğundan söz edilir. Çünkü aktif sigortalarında, belirli bir kişi ile parasal olarak ölçülebilir belirli bir ekonomik değer arasındaki ilişki zararı ortaya çıkar ve bundan dolayı da aktif sigortası, bir menfaat sigortası olarak belirir. Klasik örneğe göre, hırsızlık durumunda eşya bir maddi zarara uğramamakta; o eşyanın sahibi olan kişinin menfaati ihlal edilmektedir. Pasif sigortalarının en önemli türleri, mali mesuliyet sigortası (kanuni borçlara karşı sigortaya örnek) ve reasüranstır (akdi borçlara karşı sigortaya örnek). Pasif sigortalarında sigorta ettirenler, aktif malvarlıklarını değil; üçüncü kişilere karşı doğabilecek muhtemel tazminat ödeme sorumluluklarını sigorta poliçesi kapsamında sigorta güvencesi altına almayı amaçlarlar…. Pasif sigortalarının en önemli türleri, mali mesuliyet sigortası (kanuni borçlara karşı sigortaya örnek) ve reasüranstır (akdi borçlara karşı sigortaya örnek). Pasif sigortalarında sigorta ettirenler, aktif malvarlıklarını değil; üçüncü kişilere karşı doğabilecek muhtemel tazminat ödeme sorumluluklarını sigorta poliçesi kapsamında sigorta güvencesi altına almayı amaçlarlar."* **KAYIHAN**, s, 253.

"...yönetim kurulu üyelerinin şirkete verecekleri zararların güvencesi olarak isteğe bağlı zarar sigortası getirilmiştir..." açıklaması ile yapılmıştır[1064].

6102 sayılı TTK m. 361'de yapılan yeni bir düzenleme ile yönetim kurulu üyelerinin, görevlerini yaparken kusurlarıyla şirkete verebilecekleri zarar, şirket sermayesinin yüzde yirmi beşini aşan bir bedelle sigorta ettirilmiş ve bu suretle şirket teminat altına alınmışsa, bu hususun halka açık şirketlerde Sermaye Piyasası Kurulunun ve ayrıca pay senetleri borsada işlem görüyorsa borsanın bülteninde duyurulacağı ve kurumsal yönetim ilkelerine uygunluk değerlendirmesinde de dikkate alınacağı belirtilmiştir. Bu sigorta isteğe bağlı olup, zorunluluk öngörülmemiştir, ancak sigorta yapılmış olması hem küçük yatırımcılar bakımından hem de halka açık şirketlerde SPK 'nun ve ayrıca pay senetleri borsada işlem görüyorsa borsanın bülteninde duyurulacak olması, bu şirketlere yatırımı cazip kılacaktır[1065].

6102 sayılı TTK'nun Altıncı Kitabı Sigorta Hukuku'nu düzenlemiştir. Birinci Kısımda Genel Hükümler, İkinci Kısımda Sigorta Türlerine İlişkin Özel Hükümler başlığı altında Birinci Bölümde Zarar Sigortaları ve Mal Sigortalarını m.1453-1472'de, Sorumluluk Sigortalarını m.1473-1485'de, Koruyucu hükümleri m.1486'da İkinci Bölümde Can Sigortaları m.1487-1520'de düzenlemiştir. 6102 sayılı TTK m.1483-1485 hükümleri zorunlu sorumluluk sigortalarına ilişkin olduğu için, m.1473-1482 arasındaki hükümler isteğe bağlı sorumluluk sigortası niteliğinde olan yöneticilerin sorumluluk sigortasına uygulanabilecektir. Genel hükümlere ilişkin TTK m.1401-1452 ile özellikle başkası lehine sigortayı düzenleyen m. 1454 başta olmak üzere, ilgili olduğu ölçüde zarar sigortalarına ilişkin m. 1453 vd. hükümleri burada da uygulama alanı bulacaktır[1066].

Yönetici sorumluluk sigortasının kendisine özgü genel şartları halen düzenlenmemiş olup Mesleki Sorumluluk Sigortası Genel Şartları kullanılmaktadır. Mesleki sorumluluk sigortasının genel şartları için ise önce 1959 tarihli Üçüncü Şahıslara Karşı Mali Mesuliyet Sigortası Genel Şartları kullanılmış ancak bunun çeşitli mesleklere ilişin

---

[1064] **ELDELEKLİOĞLU**, s.172.

[1065] **BİLGİLİ/DEMİRKAPI**, Şirketler Hukuku Dersleri, Dora Yayıncılık, 6. Basım, Bursa 2018, s.297-298, (Ş. Hukuku Dersleri); Aşağıda C. Mesleki Sorumluluk Sigortası ile Karşılaştırılması başlığı altında daha detaylı açıklanma yer almaktadır.

[1066] **CAN**, Mehmet Çelebi; Yöneticilerin Sorumluluk Sigortası (D&O Sigortası) Adalet Yayınevi, 1.Baskı, Ankara 2019, s.80 vd. (Sigorta).

sigorta ihtiyacını karşılamaması nedeniyle 16.03.2006 ve sonrasında da 26.05.2013 tarihinde Resmî Gazete 'de yayınlanan Mesleki Sorumluluk Sigortası Genel Şartları düzenlenmiştir. 6102 sayılı TTK'nda sigorta sözleşmesinin taraflarının yükümlülüklerine ilişkin düzenlemeler genel şartlara da ilave edilmiştir[1067]. Uygulamada yönetici sorumluluk sigortasının genel şartları ihtiyaca göre mesleki sorumluluk sigortası genel şartlarına ilave edilen özel şartlar ile oluşturulmaktadır[1068]. Yönetici Sorumluluk Sigortası ile ilgili olarak Hazine Müsteşarlığı tarafından hazırlanmış bir genel şart bulunmamaktadır.

"-*Directors and Officers Liability Insurance*- (Yönetici ve Müdürlerin Sorumluluk Sigortası) kısacası -D&O- *Insurance- (D&O sigortası), yönetici sorumluluğunu dengeleyen bir sigorta türü olarak Anglo-Amerikan ve Kara-Avrupası hukuk sistemlerinde kullanılmaktadır*[1069]. Genel müdür ve yardımcıları için önemi yadsınmayacak olan sorumluluk sigortasının, yasal dayanağı, türü, kapsamı, bu yöneticilerin şahsi sorumluluklarına etkisi konumuz ile ilgili olduğu ölçüde incelenecektir.

2. Yönetici Sorumluluk Sigortasının Hukuki Niteliği, Konusu ve Kapsamı

TTK m 1473'e göre, "Sorumluluk sigortasında (1) sigortacı sözleşmede aksine bir düzenleme yoksa sigorta süresi içerisinde gerçekleşen bir olaydan dolayı zarar daha sonra doğsa bile sorumluluğu nedeniyle zarar görene sigorta sözleşmesinde öngörülen miktara kadar tazminat ödemek zorundadır. (2) Sigorta, sigortalının işletmesi ile ilgili sorumluluğu için yaptırılmışsa, sözleşmede aksine hüküm yoksa bu sigorta, sigortalının temsilcisi ile işletmenin veya işletmenin bir kısmının yönetiminde, denetiminde ve işletmede çalıştırılan kişilerin sorumluluğunu da karşılar. Bu durumda sigorta bu kişilerin lehine yapılmış sayılır." Dolayısıyla konumuzda yer alan genel müdür ve yardımcıları

[1067] https://tsb.org.tr/tr/mevzuat/ Türkiye Sigorta Birliği resmî web sayfasından da araştırılmış ancak Yönetici Sorumluluk Sigortalarına İlişkin Genel Şartların halen yayınlanmamış olduğu görülmüştür. (E.T. 07.08.2023). bunun yerine kullanılan Mesleki Sorumluluk Sigortası Genel Şartlarının ilk şekli ise RG. T. 16.03.2006, S. 26110 ile yayınlanmış bilahare RG. T. 26.05.2013, S. 28658 ile de tekrar düzenlenerek 2006 tarihli Genel Şartlar yürürlükten kaldırılmıştır.

[1068] **ELDELEKLİOĞLU**, s.168.

[1069] "*...6102 sayılı TTK 'nın 361.maddesinde yönetim kurulu üyelerinin görevlerini yaparken kusurlarıyla şirkete verebilecekleri zararın sigortalanabileceğine işaret edilmiştir."* **ÖZTUNA**, s.2.

için Yönetici Sorumluluk Sigortası yapılmışsa kasten olmamak koşuluyla[1070] görevlerinin ifasında ihmal veya hatalı karar ve eylemlerinden kaynaklı kendilerine yönelik, ortaklar, yatırımcılar, alacaklılar, müşteriler, çalışanlar, resmi makamlar ve rakipler tarafından açılan davalara karşı teminat sağlanmış olmaktadır. Yönetici sorumluluk sigortası, (D&O Liability Insuranca) zarar sigortaları bölümünde sorumluluk sigortaları başlığı altında TTK m. 1473-1486 arasında düzenlenmiştir[1071]. Özel hukuka tabi tüzel kişi olan bankanın bünyesinde çalışan genel müdür ve yardımcıları gibi yöneticilerin, yönetimsel faaliyetlerini icra ederken kasıt hariç mevzuata aykırı bir ihlalin gerçekleşmesi durumunda meydana gelen zararları tazmin etmeyi ve mali açıdan yöneticileri ve aynı zamanda dolaylı olarak onları sigorta ettiren bankayı da koruma altına almayı amaçlamaktadır[1072]. Burada dikkat edilmesi gereken husus ise, yöneticilerin zarara sebep olan eylemlerinin kusur, ihmal ve hata kapsamında doğmuş olması ancak kasıt olmaması gerekliliğidir. Sigorta sözleşmelerinde yönetici sorumluluk sigortasında teminat istisnaları içerisinde "Kasti Görev İhlali, Bilinçli Görev ihlali ve Kasten Zarara Sebebiyet Olma İstisnası" klozlarına yer verildiği görülmektedir[1073].

[1070] **DOĞRUSÖZ**, s.292; **KERVANKIRAN**, Emrullah; Sermaye Şirketlerinde Yöneticilerin ve Müdürlerin Sorumluluk Sigortası (D&O-Insurance), Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (10. Yıl Özel Sayısı), İstanbul 2008 s.271 (Sorumluluk); **TEKİL,** Müge; Anonim Ortaklık Yöneticileri ile Denetçileri İçin Sorumluluk Sigortası, Prof. Dr. Fehiman Tekil'in Anısına Armağan, Beta Yayınevi, İstanbul 2003, s.143-144; **GÖKTÜRK**, s.283; **ÖZTUNA**, s.2, 282.

[1071]**KERVANKIRAN**, Sorumluluk s.251; **KORKMAZ**, s. 1826; "*Kural olarak yönetici sorumluluk sigortasında sigortacı, sigorta ettirenin, bağlı/yavru şirketinin şimdiki veya önceki yönetim kurulunun, yönetim kadrosunun (sigortalı kişiler) faaliyetlerinin, icrası esnasında görev ihlali sebebiyle kanuni sorumluluk hükümleri gereği bir malvarlığı zararının tazminine ilişkin yöneticilere talep ileri sürülmesi rizikosu için sigorta teminatı sağlar.* **ÖZTUNA**.128.

[1072] *"Yönetici sorumluluk sigortasında, sigortalı kişi ile zarar sorumlusu aynı kişidir. Bütün sorumluluk sigortalarında olduğu gibi yönetici sorumluluk sigortalarında da poliçe içerik ve şartlarına uygun olarak tazminat ve/veya savunma masrafları ödemesine konu olmuş yönetici/yöneticilere rücu yapılmamaktadır.* **ELDELEKLİOĞLU** İ. A, s.*191*

[1073] Kasti Görev İhlallerini Esas Alan İstisna Düzenlemesinde, Sigorta ettiren üçüncü kişinin kasten ve hukuka aykırı olarak zarara uğramasına sebep olduğunda sigortacı tazminle yükümlü değildir. TTK m. 1429/1 fıkranın 2. cümlesinde *Sigortacı, aksine sözleşme yoksa, sigorta ettirenin, sigortalının, lehtarın ve bunların hukuken fiillerinden sorumlu bulundukları kişilerin ihmallerinden kaynaklanan zararları tazmin ile yükümlüdür. Sigorta ettiren, sigortalı ve tazminat ödenmesini sağlamak amacıyla bunların hukuken fiillerinden sorumlu oldukları kişiler, rizikonun gerçekleşmesine kasten sebep oldukları*

Yönetici sorumluluk sigortaları, başkası hesabına yapılan bir sigorta olup, Tarafları, Sigortacı, Sigorta Ettiren "Banka", Sigortalı "Yöneticiler", ya da "Yönetici organlar" / Bazı durumlarda sigorta ettirendir[1074]. Sigorta teminatı, sigortalı yöneticinin emekli olması ya da bankadan ayrılması halinde de çalıştığı döneme ilişkin olarak geçerli olmaya devam edecektir[1075]. Yönetici Sorumluluk Sigortası (D&O-Sigortası[1076]) için doktrinde verilen tüm tanımlardan da görüleceği üzere, sadece şirketin yönetim kurulu, genel müdür gibi organ üyelerine[1077] ve müdürlerine değil, organ niteliği taşımayan müdür, ticari temsilci, ticari vekil, tasfiye ve iflas memuru gibi banka yönetici ve temsilcilerine de bankada yönetim faaliyetlerini gerçekleştirdikleri sırada meydana gelen yükümlülük ihlalleri nedeniyle karşılaşacakları sorumluluk taleplerini karşılamaya yönelik teminat sağlamaktadır[1078].

---

takdirde, sigortacı tazminat borcundan kurtulur ve aldığı primleri geri vermez. şeklinde düzenlenmiştir, yani kasten zarara sebep olma değil sigorta olayı (rizikonun) gerçekleşmesine kasten sebep olma şeklinde düzenlenmiş bu maddenin düzenlenmesindeki amaç ise madde gerekçesinde açıklanmıştır. TTK'nın 1429 madde gerekçesi: *"Maddede, rizikonun gerçekleşmesine kasıt ve kusurla sebebiyet verilmesi hali, temelde 6762 sayılı Kanun'un 1278 inci maddesi korunarak düzenlenmiştir. Maddenin gayesi, sigortadan para almak kastıyla rizikonun gerçekleştirilmesine engel olmaktır. Ancak, mevcut düzenlemede yer alan sigortadan yaralanan ifadesi, sigorta terminolojisine uygun olarak "sigortalı ve lehtar" olarak değiştirilmiş, kasıtla gerçekleşen riziko bakımından ise sigorta ettiren veya sigortalının eylemlerinden sorumlu olduğu kişilerindeki kast hali tazminat ödenmesi amacına bağlanmıştır. Zira, özellikle sorumluluk sigortalarında, eylemlerinden sorumlu olunanlar kişisel nedenlerinden dolayı karşı tarafa zarar vermişlerse, bunlardan habersiz sigorta ettireni veya sigortalıyı sigorta korumasından çıkarmak maddenin amacına uygun düşmez.*" Detaylı açıklamalar için bkz. **ÖZTUNA**, B.S, s.275-295,

[1074] Sigorta tarafından verilen Side A, Side B ve Side C teminat türüne göre sigortalı yönetici ya da sigorta yaptıran şirket olarak değişmektedir. Bkz. aşağıda Side B ile ilgili açıklamaya ilişkin Dipnot, **ÖZTUNA**, B.S., s.2,122.

[1075] Egeiz Sigorta Brokerliği bilgilendirme sayfasında Yönetici Sorumluluk Sigortasının emeklilik halinde de geçerli olacağını belirtmiştir. https://egeiz.com.tr/urunler/sorumluluk-sigortalari/yonetici-sorumluluk-sigortasi/ (E.T.14.04.2023)

[1076] Directors and Officers Liability Insurance.

[1077] **ÖZTUNA**, s.122; Organ üye tanımını, "*Ayrıca sigorta sözleşmesinde ya da poliçede sigortalıların isimleri bizatihi zikredilmeksizin genelde hala görevdeki ya da ileride görev yapacak olan tüm organ üyeleri olarak karşımıza çıkmakta…*" **KORKMAZ**, s.1832.

[1078] Doktrindeki yönetici sorumluluk sigortası tanımları:**"** *…bir tüzel kişinin (bu şirket, kooperatif, vakıf, dernek veya iktisadi şekilde işletilen kamu tüzel kişisi olabilir) ama ağırlıklı olarak bir şirketin veya bağlı işletmelerinin organ üyelerinin, müdürlerinin, yönetim ve denetim kadrosunda çalışanlarının görevlerini*

Yönetici sorumluluk sigortası ile sağlanan teminatın ana konusunu yöneticilerin görev ihlallerinden doğan sorumluluğu sebebiyle gerek sigorta ettiren şirketin[1079] gerekse üçüncü kişilerin sigortalı yöneticilere yöneltecekleri sorumluluk taleplerinin sigortacı tarafından karşılanması[1080] oluşturmaktadır Yönetici Sorumluluk Sigortası ile sağlanan

---

ifa ederken gerçekleştirdikleri görev ihlallerinden kaynaklanan saf mal varlığı zararlarına ilişkin olarak doğan iç ilişki ve dış ilişki sorumluluğu sebebiyle şirket, ortaklar, şirket alacaklıları veya bunların dışındaki üçüncü kişiler tarafından şirketin (ya da bağlı işletmelerinin) organ üyelerine, müdürlere ve diğer yönetim ve denetim kademesinde çalışanlarına yöneltilecek haksız tazminat taleplerine karşı savunma teminatını ve haklı tazminat taleplerini ödeme teminatını içeren bir isteğe bağlı sorumluluk sigortasıdır" **ÖZTUNA**, s.22-28; "*.. Anonim ortaklık yöneticileri ile denetçilerine görevlerini ifa ederken, ortaklık, pay sahipleri ve ortaklık alacaklılarına verdikleri saf ekonomik zararlardan ötürü yöneltilebilecek tazminat taleplerinin mali sonuçlarının karşılanması için ortaklık tarafından yöneticiler ile denetçiler hesabına yaptırılan bir sorumluluk sigortasıdır.* **TEKİL**, s.121; "*... Şirketin ve iştiraklerinin yönetim kurulu üyelerinin, yöneticilerinin ve müdürlerinin yönetici ve müdürü vasfı ile görevlerini ifa ederlerken yaptıkları hatalar nedeniyle oluşan zararların kendilerinden üçüncü kişiler tarafından talep edilmesi sonucu ortaya çıkan tazminat tutarlarının, resmî kurumlar tarafından kendilerine kesilen idari para cezalarının ve dava nedeniyle oluşan savunma masraflarının teminat altına alındığı sigorta branşıdır. Yöneticinin kanundan ve esas sözleşmeden doğan yükümlülüklerini ifa ederken sigorta sözleşmesi yapılmadan önce veya geçerlilik süresi içinde kusuruyla meydana gelen ve sorumluluğunu gerektiren bir olayın neden olduğu zararlara ve taleplere karşı sigorta himayesi sunan bir sorumluluk sigortasıdır. Sigortalı yöneticinin sözleşmede öngörülen ve zarar daha sonra doğsa bile sigorta süresi içinde gerçekleşen mesleki faaliyetinden kaynaklanan sorumluluğu nedeniyle zarar görene sigorta sözleşmesinde yazılı miktara kadar tazminat ödenmesini öngören sigorta türüdür".* **ELDELEKLİOĞLU**, İ.A, s.169; "*...D&O sigortası, mali sorumluluk sigortasının özel bir şekli olarak, özel hukuka tabi tüzel kişilerin yöneticilerinin, yönetim faaliyetlerini sürdürürken, kanun ve sözleşme hükümlerini ihlal etmeleri sonucu sorumluluklarının gündeme geldiği durumlarda, tazminat taleplerini karşılayarak, onlara mali açıdan koruma sağlayan bir sigorta çeşididir..."* **KORKMAZ**, s.1826.

[1079] **ÖZTUNA**, s. 128; Sigorta yaptıran şirketin yöneticisinin yapmakla yükümlü olduğu görevlerini gereği gibi yerine getirmemesi nedeniyle şirketin zarara uğraması ya da zarara uğraması riskinin ortaya çıkması durumunda sigortacı sözleşme ile üstlendiği yükümlülüklerini yerine getirecektir. **ELDELEKLİOĞLU**, s.176.

[1080] Yönetici Teminatı/Side A Teminatı hem iç hem de dış sorumluluğu teminat altına almaktadır. "*Yönetici Sorumluluk Sigortası teminatının ana karakterini "Yönetici Koruması" oluşturmaktadır. Side A Managerschutz (Yönetici Koruması")* şeklinde isimlendirilen yönetici teminatı ile "*..şirket yöneticisinin sigortacı vasıtasıyla şahsi sorumluluktan doğrudan korunması söz konusudur.…uygulamada yönetici sorumluluk sigortası poliçelerinde genellikle "Clause I" veya "Side A", "Side A Coverage" ve "Director's&Officer's Coverage" şeklinde ifade edilmektedir…Kural olarak yönetici sorumluluk*

bu ana teminatta, sigortayı şirket yani banka yaptırır. Yöneticilerin, kendilerinin yönetici sorumluluk sigortası yaptırması çok nadir görülür[1081]. Dolayısıyla bu teminatta sigorta ettiren, bankadır; sigortalı ise yöneticidir. Sorumluluk Sigortası poliçe şartlarına ilişkin ilgili mevzuatta herhangi bir düzenleme bulunmamakla birlikte, sigortayı yapan sigorta şirketleri bu sigorta türü için poliçelere özel klozlar koymaktadır ki poliçe şartlarının ve özel olarak rücu klozlarının poliçelerde ne şekilde düzenlendiği oldukça önem arz etmektedir. Genel müdür ve yardımcılarının Sigorta ettiren ve sigortalı olduğu poliçelerde sigorta şirketi sigorta teminatını, zarar gören üçüncü kişilere veya şirkete ödedikten sonra işbu yöneticilere rücu edemeyecektir. Yönetici sorumluluk sigortası poliçesi ile verilen tek teminat bu değildir. Bu ana teminatın yanında başkaca teminatlar da verilebilmektedir[1082]. Yönetici sorumluluk sigortası için getirilmiş bir sigorta genel

---

*sigortasında sigortacı, sigorta ettirenin, bağlı/yavru şirketinin şimdiki veya önceki yönetim kurulunun, yönetim kadrosunun (sigortalı kişiler) faaliyetlerinin icrası esnasında görev ihlali sebebiyle kanuni sorumluluk hükümleri gereği bir malvarlığı zararının tazminine ilişkin yöneticilere talep ileri sürmesi rizikosu için sigorta teminatı sağlar….Yönetici Teminatında (Side A Teminatı), yöneticinin dış sorumluluğu ve iç sorumluluğu teminat altına alınmaktadır. Daha açık ifadeyle Side A Teminatı, üçüncü kişinin, pay sahiplerinin, şirket alacaklılarının talepleri (dış sorumluluk) yanında, sigorta ettiren şirketin talepleri (iç sorumluluk) de teminat altına alınmaktadır. Bu itibarla Side A teminatı, üçüncü kişilerin (alacaklılar, pay sahipleri) ve eğer iç ilişki teminatı verilmişse sigorta ettiren şirketin yöneticiye yönelteceği taleplere karşı teminat sağlamaktadır. …uygulamada sigortacılar çoğunlukla Side A tazminatını sigortalıya ödemek yerine, doğrudan zarar görenlere ödemektedirler Side A Teminatında şirket sigorta ettiren; yönetici ise sigortalı konumundadır. Şirket yöneticinin menfaatini sigortalatmaktadır. Bu sebeple başkası hesabına sigorta söz konusudur.…Side A teminatı, yöneticinin kişisel ve müteselsil sorumluluğunu teminat altına almaktadır. Bu teminat özellikle şirketin, ibra, feragat, sulh ya da herhangi bir şekilde yöneticilerin sorumluluğunu ortadan kaldıramayacağı hallerde sigorta himayesi sağlamaktadır. Yöneticinin sorumlu olmayacağının kararlaştırılamayacağı veya sorumluluktan muaf tutulamayacağı hallerde Side A teminatı, yöneticinin malvarlığını himaye etmektedir***" ÖZTUNA**, s.128vd.

[1081] **AKGÜN,** Evrim; Anonim Şirket Yönetim Kurulu Üyelerinin Sorumluluk Sigortası, Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 16, Sayı: 197, Ocak 2021, s.425, "*Bireysel olarak yönetici sorumluluk sigortası yapılmamaktadır."* **ELDELEKLİOĞLU**, İ.A s.174.

[1082] Side B -Şirket Kurtarma Teminatı,*" yöneticilere kanunen veya şirket tarafından sağlanan bir sorumluluktan kurtulma veya muafiyet hallerinde şirketin ödemek ve karşılamak zorunda kaldığı tazminatlar, masraflar sigortacı tarafından karşılanır…".* Side B'de teminat altına alınan, şirketin bilançosudur ve yöneticiye dolaylı bir koruma sağlar., Side B teminatı ile şirkete yöneticinin hukuki sorumluluğu sebebiyle şirketin ödemek zorunda kalacağı tazminatlar için teminat verilmektedir. Şirket,

şartları bulunmamakta olup, uygulamada yönetici sorumluluk sigortası için, Mesleki Sorumluluk Sigortası Genel Şartları kullanılmaktadır[1083], ancak yönetici sorumluluk sigortası, yukarıda belirtildiği üzere bir yönüyle yönetici için sorumluluk sigortası teminatı (*Side A* teminatı) sağlıyor olsa da, bunun dışında şirketin menfaatinin sigortalandığı *Side B* ve *Side C* teminatları da içermesinden dolayı, uygulamadaki "Mesleki Sorumluluk Sigortası Genel Şartları", bu sigorta için yeterli de değildir. Bir yönetici sorumluluk sigortası poliçesinde (D&O-Sigortasında) esas sağlanan teminat, Side A-Yönetici Teminatı (D&O-Coverage) olmakla birlikte, bu teminatın yanında Side B denilen Şirket Kurtarma Teminatı (Company Reimbursement Teminatı) ile Side C olarak ifade edilen Şirket Teminatlarına (Entity Coverage) da verilebilmektedir[1084]. Bu

---

kendi yöneticisinin dış ilişki sorumluluk tazminatını öder, sonra poliçedeki Side B, yani *company reimbursement* teminatı kapsamında sigortacıdan yaptığı ödeme sebebiyle sigorta tazminatını talep eder. Burada şirketin kendi menfaati teminat altına alınmaktadır. Şirketin kendi ad ve hesabına sigorta vardır. Dolayısıyla sigorta ettiren ve sigortalı sıfatı şirkete aittir. **ÖZTUNA**,s.136-141, "*Taraf B koruması kapsamında, bireysel olarak yöneticiden ziyade, şirketin kendisi sigortalı olarak değerlendirilmekte ve yöneticisine karşı ileri sürülen talepler için şirketin yüklenmiş olduğu tazminat edimine, sigorta himayesi bahşedilmektedir*" **CAN**, Sigorta, s. 24**;** Side C- Şirket Teminatı **, "*Şirketin kendisi için teminat..*"*Şirket Kıymetli Evraklarının/Menkul Kıymetlerinin Korunması" olarak isimlendirilir…Yönetici sorumluluk sigortasının Side C teminatı, işletme faaliyetlerinin icrası esnasında işlenmiş görev ihlallerinin yarattığı kıymetli evrak zararları sebebiyle oluşan malvarlığı zararının tazmini için, sigorta ettirene veya birlikte sigortalı bir teşebbüse karşı yöneltilmiş talepleri kapsar"* Side C, şirketin menfaatini teminat altına alan, şirketin bilançosunu korumaya yönelik, şirketin kendi nam ve hesabına olan bir sigorta teminatıdır. Bu teminat türünde şirket hem sigorta ettiren hem de sigortalı konumundadır. **ÖZTUNA**, s,141,142; "*D&O sigorta himayesi genişletilmek suretiyle şirketin bizatihi kendisini, şirket tüzel kişiliğinin taraf olduğu hissedarlar tarafından açılan davalara yönelik riskten korumaktadır…"* **CAN**., Sigorta, s.25.

[1083] https://tsb.org.tr/tr/mevzuat/ (E.T. 14.04.2023); Mesleki Sorumluluk Sigortası Genel Şartları yürürlüğe girmeden önce Türk Hukukunda öğretide Üçüncü Şahıslara Karşı Mali Mesuliyet Sigortası Genel Şartlarının 2. maddesi hükmü dikkate alınarak Yönetici Sorumluluk Sigortalarına bunun uygulanabileceği kabul edilmekte idi. **KERVANKIRAN**, Sorumluluk, s. 264 vd.

[1084] *"TTK'nun sigortaya ilişkin hükümlerinin mehazı olan Alman Hukuku'nda "Alman Sigorta Şirketleri Birliği'nin (Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft, GDV) çıkardığı "AVB-AVG" kısaltmasıyla kullanılan yönetici sorumluluk sigortasına özgü "Gözetim Kurulları, Yönetim Kurulları ve Müdürlerin Sorumluluk Sigortası İçin Genel Sigorta Şartları" (Allgemeinen Versicherungsbedingungen für die Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung von Aufsichtsräten, Vorständen und Geschäftsführern) isimli Genel Şartlar, Kara Avrupa'sında yönetici sorumluluk sigortası uygulamasını*

sigorta teminatlarında da yöneticilere rücu riskini ortadan kaldırmak için sigorta poliçelerine yöneticilere rücu edilemeyeceğine ilişkin kloz konulmasında yarar olacaktır.

TTK. m. 1409 ile sigortanın kapsamını düzenlemiş olup; ilk fıkrada *"Sigortacı, sözleşmede öngörülen rizikonun gerçekleşmesinden doğan zarardan veya bedelden sorumludur"* diyerek ancak sözleşmede öngörülen rizikonun gerçekleşmesi ile zararın doğacağını emredici şekilde düzenlemiştir. İkinci fıkrasında ise, *"Sözleşmede öngörülen rizikolardan herhangi birinin veya bazılarının sigorta teminatı dışında kaldığını ispat yükü sigortacıya aittir"* düzenlemesi ile sigorta riskin sigorta teminatı dışında kaldığını ispat külfetini sigortacıya yüklemiştir. 5684 sayılı Sigortacılık Kanunu'nun "Sigorta Sözleşmeleri" başlıklı 11 madde 4. Fıkrasında "*Sigorta sözleşmelerinde kapsam dahiline alınmış olan riskler haricinde, kapsam dışı bırakılmış riskler açıkça belirtilir. Belirtilmemiş olan riskler teminat kapsamında sayılır.* Kasıt, suç, dolandırıcılık niteliği dışında tüm hareketlerin yaratacağı risk, sorumluluk kapsamı içerisine alınmaktadır; *Yönetici sorumluluk sigortasında teminat altına alınan risk sorumluluk* yani "sorumluluk" teminat altına alınmakta *olup* bu sorumluluğun doğmasının kaynağı da TTK, Bank.K., Sigortacılık Kanunu, Ser.P.K., TBK, TMK[1085] olabileceği gibi 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun[1086] , Vergi Kanunları vs. yöneticilere sorumluluk atfeden düzenlemelerinde söz konusu olabileceği kanaatindeyiz.

Global bir sigorta şirketi olan ve 130 dan fazla ülkede faaliyet gösteren Marsh Sigorta şirketi Türkiye'de Yönetici Sorumluluk Sigortası ile ilgili olarak yapmış olduğu tanıtımında "*Başta Türk Ticaret Kanunu (Madde 553-376) olmak üzere Vergi Usul Kanunu, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun, Sermaye Piyasası Kanunu, Rekabet Kanunu, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu vb. birçok kanun maddesinde yönetim kurulu üyeleri ve şirket yöneticilerinin şahsi sorumluluklarına değinilmektedir. Sigorta poliçeleri spesifik bir kanuna atıfta bulunmaksızın yöneticilerin kasıtsız kusurlu işleri ile sebep oldukları zarardan doğan şahsi sorumluluklarını teminat altına alır"*

---

göstermesi bakımından yol gösterici ve önemli bir örnektir. "Şirket Kurtarma Teminatı Side B, Şirket Teminatı Side C detaylı açıklaması için Bkz **ÖZTUNA**, s. 5,10,16, 136-142.

[1085] **ELDELEKLİOĞLU,** İ.A., s.176

[1086] Yöneticilerin, rekabet hukukuna uymama nedeniyle şirketin ya da kendisinin karşı karşıya gelebileceği cezalar söz konusu olabilecektir

açıklaması ile herhangi bir kanunda düzenlenmemiş bile olsa sözleşme ile düzenlenerek sigorta kapsamına alınması halinde sözleşme hükümlerinin uygulanması suretiyle şahsi sorumluluğun teminat altına alınabileceği belirtilmektedir[1087].

3. Mesleki Sorumluluk Sigortası ile Karşılaştırılması

Mesleki sorumluluk sigortasını[1088], sigortalının mesleki faaliyetini icra ederken bu faaliyet sırasında doğan zararlar nedeniyle talep edilen tazminatları teminat altına alan bir sorumluluk sigortası olarak tanımlanabilir. Başka bir tanıma göre de serbest meslek faaliyetinden doğan sorumluluğun sigortasıdır.[1089]. Sigortacı, sigortalının mesleki

---

[1087] Keza bu sigorta şirketi tarafından Poliçenin Çerçevesini şu şekilde tanımlanmıştır: **Sigortalı:** Şirketin kendisi ve bağlı ortaklıklarındaki: - Yönetim Kurulu üyeleri ve tüm yöneticiler, - Bağlı ortaklık olmayan şirketlere atanan yöneticiler, **Sigortalanan Risk:** Yöneticilerin yönetsel faaliyetleri esnasında kasıt dışı hata ve atlamaları sonucu yol açabilecekleri zararlar, **Poliçe Neleri Öder:** Savunma masrafları Resmi soruşturma masrafları Tazminat Kefalet senedi masrafları İtibar koruma harcamaları vb. **Hasar Talebi :** Hissedarlar/yatırımcılar Şirket ortakları & Şirket Kamu otoriteleri Borç verenler Rakipler Çalışanlar, vb, **Başlıca Hasar Sebepleri ;** Mali bilgilerin beyanında yeterli şeffaflığın gösterilmemesi, yanıltıcı bilgi verilmesi Hisse senedi fiyatındaki dalgalanma Halka arz kararı Mali durumun kötüleşmesi Çalışanlara karşı ayrımcılık, Yöneticilerin özen yükümlülüklerini yerine getirmemesi • Haksız istihdam uygulamaları (mobbing, haksız ter ettirmeme, haksız yere işten çıkarma, ayrımcılık) vb. **Poliçenin Hedef Kitlesi:** Kurumsal firmalar Halka açık şirketler Holdingler Yönetim kurulu, icra kurulu ya da profesyonel yönetimlerinde yabancı yönetici olan firmalar**, Şahsi Koruma:** Sigortalı Kişinin poliçeye doğrudan başvuru hakkı, **Şirketin Yöneticiyi tazmin etmediği durumlarda** yöneticinin sigortaya başvuru hakkı, **Şirketin Yöneticiyi Tazmini**: Şirketin yöneticisini tazmin ettiği hallerde şirketin sigortaya başvuru hakkı , **Menkul Kıymet Talepleri**: Şirkete karşı yapılan menkul kıymetler talepleri için sigortaya başvuru hakkı (sadece halka açık şirketler için geçerlidir), **Yönetici Sorumluluk poliçesi** "hasar/talep esaslı (claims made)" olarak işlemektedir. Bu işleyiş ile poliçe süresi içerisinde veya poliçe başlangıç tarihi öncesinde gerçekleşen bir kusurlu fiil sebebi ile (poliçe ilk alındığında bilinen bir durum haline gelmemesi şartıyla) poliçe süresi içerisinde yapılan talepler poliçeye konu olmaktadır, denilmektedir

[1088] Detaylı bilgi için bkz. **ŞENOCAK**, Kemal; Mesleki Sorumluluk Sigortası, Turhan Kitapevi, Ankara 2000.

[1089] **MERTOL**, Can; Mesleki Sorumluluk Sigortası Genel Şartlarına Genel Bir Bakış, Banka ve Ticaret Hukuku Arş.Ens. 1. Baskı, Ankara 2006 s.15; **KÖSEKAYA**, Fatih; Anonim Şirket Yönetim Kurulu Üyelerinin Mesleki Sorumluluk Sigortası, Adalet Yayınevi, Ankara 2013, s.10-11; **ŞENOCAK**., s.1; "*Mesleki sorumluluk sigortası poliçeleri münferit sorumluluk türlerinden farklı biçimde, şirketlerin yöneticilerinin, daha doğrusu yönetim ve gözetim kurulu üyelerinin faaliyetlerini istisna tutarak sigorta himayesi kapsamına almamıştır"* SCHMİTT, S. M. : *Organhaftung und D&O-Versicherung zu haftungs-*

faaliyetinin icrası sırasında üçüncü kişilerin zarar görmesi halinde bu zararın tazmin edilmesini taahhüt etmektedir. Mesleki Sorumluluk Sigortası Genel Şartları Tebliğine göre bu sigortanın konusu *"...sigortalının poliçede belirtilen ve ilgili taraflarca konusu tarif edilerek sınırları çizilen mesleki faaliyeti ifa ederken;*

a) Sözleşme süresi içinde meydana gelen olay sonucu doğan ve sorumluluk hükümleri uyarınca tazmini sözleşme süresi içinde ya da sonrasında talep edilen zararlara karşı veya b) Sözleşme yapılmadan önce veya sözleşme yürürlükteyken meydana gelen bir olay nedeniyle, sadece sözleşme süresi içinde sigortalıya karşı doğabilecek taleplere karşı sözleşmede belirtilen miktara kadar teminat verilmesidir. Taraflar, (a) ve (b) bentlerinden birini içerecek şekilde sözleşme yapabilecekleri gibi, her ikisini içerecek şekilde de sözleşme yapabilir," şeklindedir.

Sigorta şirketleri ürünlerinin tanıtımlarında birçoğu: Mesleki Sorumluluk Sigortalarının farklı meslek gruplarının ihtiyaçlarına göre özel olarak tasarlanmış, meslek mensubunun mesleğini icra ederken oluşabilecek mesleki hataları güvence altına alan bir sigorta ürünü olarak tanımlamıştır. Mesleki sorumluluk sigortası olabilmesi için öncelikle meslek olarak icra edilen bir faaliyetin bulunması, bu mesleğin bağlı olduğu bir meslek odasının bulunması ve birtakım kurallarının mevcut olması gerekmektedir[1090].

TTK m. 361'de yer alan sigorta ile ilgili düzenlemeye ilaveten, 6362 sayılı Ser.P.K. m. 39/6 da " *Kurul, yatırım hizmetleri ve faaliyetleri ile yan hizmetlerin sunulabilmesi için mesleki sorumluluk sigortası yaptırılmasını zorunlu tutabilir*" düzenlemesi ile zorunlu mesleki sorumluluk sigortası öngörülmüş ise de bu düzenleme yönetim kurulu üyelerinin doğrudan kapsamayacaktır.[1091], zira Ser.P.K. m. 39/1' de "*Yatırım hizmetlerinin ve faaliyetlerinin düzenli uğraşı, ticari veya mesleki faaliyet olarak icra edilebilmesi gerektiği bunun içinde Kuruldan izin alınması zorunluluğu bulunduğu* "düzenlenmiştir. Keza (III-37-1) Yatırım Hizmetleri ve Faaliyetleri ile Yan Hizmetlere

---

und deckungsrechtlichen Problemen der Managementhaftung, München 2007, s.106,107, (**CAN**, Sigorta, s. 63 ve dipnot 170-171'den naklen).

[1090] **KORKMAZ**, s.1823, 1827, farklı görüş **KÖSEKAYA**, s.70.

[1091] *"... Yeni Sermaye Piyasası Kanunu'nda, Kurulun yatırım hizmetleri ve faaliyetleri ile yan hizmetlerin sunulabilmesi için mesleki sorumluluk sigortası yaptırılmasını zorunlu tutabileceğine ilişkin bir düzenleme getirmiştir (Ser.P.K. m. 39, f.6) Bir çeşit zorunlu mesleki sorumluluk sigortası olarak öngörülen bu düzenlemenin yönetim kurulu üyelerini doğrudan kapsamadığı belirtilmelidir".* **BİLGİLİ/ DEMİRKAPI**, Ş. Hukuku Dersleri, s. 298.

İlişkin Esaslar Hakkında Tebliğ m. 5'te de "*Bu Tebliğ ile düzenlenen yatırım hizmetleri ve faaliyetlerinin her birinin düzenli uğraşı, ticari veya mesleki faaliyet olarak icra edilebilmesi için Kuruldan izin alınması zorunludur"* demek suretiyle düzenlenen bu faaliyetin meslek olarak yapılması gerekliliğini net bir şekilde belirtmiştir. Dolayısıyla Ser.P. K' da yer alan faaliyeti gerçekleştirenlerin bu işi meslek olarak yapacakları dikkate alındığında mesleki sorumluluk sigortası yaptırmaları gerekliliği ortaya çıkacaktır. Ancak iki hususa bakılması gerekecektir: Birincisi: genel müdür veya yardımcılığı bir meslek midir yoksa bir unvan mıdır? Öncelikle bu sorunun cevabına bakmak gerekir[1092]. Genel müdür bankacılık mesleğini icra ediyor olmakla birlikte yaptığı iş bankacılığın çok daha ötesinde yönetim organizasyon, koordinasyondur, yönlendirme yönetmedir. Keza genel müdür yardımcılığı da birer unvandır, örneğin bankada hukuktan sorumlu genel müdür yardımcısı bir avukat çalışıyorsa bu kişinin mesleği avukatlıktır zira avukatlık bir meslektir ancak kendisine tevdi edilmiş olan genel müdür yardımcılığı bir unvandır meslek değildir[1093]. Keza özel bir hastanede görevli doktor aynı zamanda hastanenin CEO'su ise mesleği doktorluk unvanı ise CEO'luk olacaktır[1094]. İkincisi: düzenlemeye

---

[1092] Yönetim kurulu üyeliğinin meslek olmadığına ilişkin aynı görüş: *"Buna karşın, söz konusu sigortanın (D&O), anonim şirket yönetim kurulu üyelerinin mesleki sorumluluk sigortası niteliğinde olduğu da ileri sürülmüştür Kanaatimizce, D&O sigortası bir mesleki sorumluluk sigortası değildir. Zira, mesleki sorumluluk sigortası olabilmesi için öncelikle ortada bir mesleğin bulunması, bu mesleğin bağlı olduğu bir odasının olması ve birtakım kurallarının mevcut olması gerekmektedir. Buna karşın Türkiye'de henüz böyle bir şartname oluşturulmuş değildir. Aynı zamanda yönetim kurulu üyeliği de yukarıda belirtilen nedenlerle bir meslek değildir."* **KORKMAZ**, s. 1823-1827; Yönetim kurulu üyeliğinin meslek olduğuna ilişkin görüş ise söz konusu sigortanın, anonim şirket yönetim kurulu üyeleri için mesleki sorumluluk sigortası niteliğinde olduğunu ileri sürmüştür., Bu farklı görüş için Bkz. **KÖSEKAYA**, F., s.67,70-71, **TTK m. 361**'in gerekçesinde yer alan açıklamada da neden mesleki sorumluluk sigortasının isteğe bağlı düzenlenmiş olduğu belirtilmiştir.

[1093] *Almanya'da uygulanan "Gözetim Kurulu Üyelerinin, Yönetim Kurulu Üyelerinin ve Yöneticilerin Malvarlığı Zararları Sorumluluk Sigortası İçin Sigorta Genel Şartları (AVB-AVG)*'e göre "...Söz konusu *sigortanın* (D&O) *himayesi kapsamında, tüzel kişiliği haiz bir avukatlık şirketinin yönetim kurulu, serbest meslek olarak yürüttüğü avukatlık çalışmasından ötürü korunmaz; sadece işletmeyi yönetme faaliyetleri çerçevesinde vuku bulan yükümlülük ihlalleri nedeniyle korunur"* **CAN**, Sigorta, s.62-63.

[1094] "*...Yöneticilerin sorumluluk sigortası alanında, sigorta ettiren olarak şirketin bizzat katlanacağı kısma ilişkin farklı uygulamalara rastlanılmaktadır. Yöneticilerin sorumluluğunu bir paket çözüm kapsamında, mesleki sorumluluk sigortası ile birlikte sigortalatan büyük işletmeler, maddi güçlerine ve sigorta piyasasındaki mevcut duruma göre, taşıyacakları miktarı çok geniş bir aralıkta belirledikleri görülür.*

göre Sermaye Piyasası Mevzuatı kapsamında olan işlerin mesleki faaliyet olarak yapılabileceği, halbuki banka genel müdür ve yardımcılarının hem Sermaye Piyasası Mevzuatı kapsamındaki işleri bizzat ve meslek olarak yapmadıkları hem de bu kanun kapsamda olmadıkları dolayısı ile bu meslek sigortasını yaptırmalarının zorunlu olmadığı söylenebilecektir**.** Burada dikkate alınması gereken konu ise bankalarda SPK ile ilgili işleri yapabilmek için SPK tarafından zorunlu kılınan eğitimlere katılınmış, sınavda başarılı olunmuş ve verilen yeterlilik lisanslarının alınmış bulunulması gerekli olup[1095], bu şartları taşıyarak SPK ürünleri ile ilgili olarak çalışan bir genel müdür yardımcısının olması halidir. Bu şekilde bankada SPK ile ilgili işlerde kararlar alan bir genel müdür yardımcısının olması durumunda zorunlu olan işbu mesleki sorumluluk sigortasını yaptırılması gerektiği kanaatindeyiz.

Mesleki sorumluluk sigortalarının büyük bir kısmı zorunlu olmakla beraber yönetici sorumluluk sigortaları ihtiyaridir. Aslında yönetici sorumluluk sigortaları mesleki sorumluluk sigortaları genel şartlarını temel alınmakta ve üstüne ek şartlar ilave ederek kullanmaktadır yani mesleki sorumluluk sigortasını aşan ondan daha geniş kapsamlı bir sigortadır[1096].

4. Tarafların Borç ve Yükümlülüklerine Sorumluluk Sigortasının Etkileri

D&O sorumluluk sigortasının yaygınlaşmasında yaşanan en önemli tereddüt ahlaki niteliktedir, zira yöneticinin hatalı davranışının neden olduğu zararın şahsi malvarlığı yerine primleri banka tarafından ödenmiş olan sigorta şirketince karşılanacak olmasının yöneticilerin dikkatli ve özenli olmasını olumsuz etkileyeceği iddia edilmektedir[1097]. Bu kaydı ile olsa gerek BDDK tarafından düzenlenen BİÜUR/İyi Ücretlendirme Rehberi

---

Mesleki sorumluluk sigortası bağlamında çok büyük şirketler için çözümler ölçü olarak alınmakla birlikte, bunun piyasa için tipik olduğu söylenemez." **CAN**, (Sigorta s.173.

[1095]Sermaye Piyasası Kurulu (**Kurul**) tarafından RG. T. 14.08.2014, S.29088 ile yayımlanan "*Sermaye Piyasasında Faaliyette Bulunanlar İçin Lisanslama ve Sicil Tutmaya İlişkin Esaslar Hakkında Tebliğ (VII-128.7)*" (**Lisanslama Tebliği**) m. 6/1.

[1096] Genel müdür ve yardımcıları kendi meslekleri nedeniyle bankacılık, avukatlık, bilgisayar mühendisleri mesleki sorumluluk sigortası yaptırabilir ancak yönetici unvanları ile çalışıyorlarsa daha kapsamlı olan yönetici sorumluluk sigortasını mesleki sorumluluk sigortasını da içerisine alacak şekilde geniş kapsamlı tercih etmeleri ya da her iki sigortayı ayrı ayrı yaptırmaları sigortaya müracaat edilmesi gerektiğinde çıkması muhtelif yorum hatalarını önlemede yardımcı olacaktır.

[1097] **CAN**, Sigorta, s.33,89 ,94,97.

m.34'de "*Özellikli çalışanlar, ücretlendirme politikalarında yer alan risk azaltıcı ilkelerle uyumsuz kişisel riskten korunma stratejileri kullanmamalı, ücretlendirme politikaları kaynaklı ortaya çıkan yükümlülüklerini azaltıcı kişisel olarak herhangi bir sigorta yaptırmamalıdır."* ifadesi kullanılmıştır. Sigortanın yöneticiler bakımından özen yükümü ihlallerine yöneltebileceğine ilişkin yaşanan şüphenin bu denli önemli bir konuyu çözümsüz bırakması düşünülemez. Bankalar tarafından hazırlanmış olan ücretlendirme politikalarında[1098] sigorta ve primleri ile ilgili herhangi bir açıklama yer almıyor olsa da risk yönetim kavramı konusunun altının çizildiği, farkındalığın belirtildiği ve konunun hassasiyetle düzenlenmiş olduğu görülmektedir. Yönetici sorumluluk sigortasının yapılması yöneticinin korunmasına yönelik olmakla birlikte aslında bankanın risklerinin minimize edilmesi ve bankanın korunması açısından da önem arz etmektedir. Kaldı ki BİSİSYDSHY/İç Sistemler Yönetmeliği'nin risk yönetimi politika ve uygulamalarını düzenleyen 36. maddesinin 3. fıkrasında bankaların karşılaşabilecekleri risklerin azaltılabilmesini teminen kullanılabilecek teknikler arasında sigortada belirtilmiş olup, yine BDDK tarafından düzenlenen Operasyonel Riskin Yönetimine İlişkin Rehber'[1099] de de benzer bir düzenleme yer almaktadır. Dolayısıyla kanaatimizce yönetici sorumluluk sigortalarının bankaların risklerine ilişkin yeterli kontrol mekanizmalarını işletmeleri ve yöneticilerinin özen yükümlülüğüne uygun davranmasını gözetmeleri koşuluyla, risklerini azaltıcı tekniklerden birisi olduğu söylenebilecektir. Bu konuda sigorta yapılan yöneticilerin sigorta primine şahsi katılmalarının ya da zararın tazminine belirli oranda katılımının ahlaki nitelikteki bu kaygıların önüne geçeceği ifade edilmiş ise de[1100] kanaatimizce bu rasyonel bir çözüm olmayacaktır, zira primin masrafları yöneticinin sabit gelirlerinin yüksek tutulması suretiyle karşılanabileceği gibi kayda değer bir malvarlığının bulunmaması da söz konusu olabilecektir. Bu tür sigortalar genel müdür ve yardımcılarının güçlerinin kat be kat

---

[1098] Yukarıda "İkinci Bölümde, IV/C Mali Hakların Kurumsal Yönetim İlkeleri ve İyi Ücretlendirme Uygulamaları Kapsamında Değerlendirilmesi başlığı altında dipnotlarda bazı bankaların ücretlendirme politikalarının yer aldığı web sayfaları örnek olarak paylaşılmıştır.

[1099] RG. T. 31 Mart 2016, S. 6827 ile yayınlanmıştır. **Madde 55***"Banka sigorta gibi risk azaltım tekniklerinden faydalanmak suretiyle maruz kaldığı riskleri üçüncü taraflara transfer edebilir. Bununla birlikte risk azaltımında kullanılan araçların banka tarafından operasyonel risk kontrollerinin yerine kullanılması doğru bir yaklaşım değildir."*

[1100] **GÖKTÜRK**, s.282.

üzerinde taleplerle karşı karşıya kalmaları halinde banka zararlarını ödeyememe risklerine karşı banka lehine bir koruma sağlayacağı gibi görevini en iyi şekilde yerine getirmeye çalışan iyi niyetli yöneticilerinde mahvolmalarına da engel olacak, böylece hem banka hem de yöneticilerin risklere karşı bir koruma sağlamış olacaklardır. Kaldı ki bu tür sigortalar olmadan nitelikli yönetici bulmakta sorun yaşanacağı rahatlıkla söylenebilecektir. Gerçekten de bankada üst düzey yönetici olarak çalışmaya başlamadan önce yöneticilerden en başta gelen taleplerinden birisi de yönetim risklerine karşı sigorta teminatı yapılmasıdır. Bankada yöneticilerin karar ve işlemleri nedeniyle gerçekleşebilecek risklere ilişkin olarak yapılabilecek olan yönetici sorumluluk sigortasının hem banka hem de yöneticiler açısından iyi bir teminat oluşturabileceği düşünülmekle birlikte bankanın faaliyet izninin kaldırılması ve Fon'a devredilmesi halinde sorumluluklarına gidilecek olan yöneticilerden talep edilecek ödemelerin çok yüksek rakamlara ulaşması bu sigortaları yapabilecek sigorta şirketi bulmak açısından da ciddi bir sorun ve fiili engel oluşturacaktır. Fiili bu engellere muhtelif şekillerde çözüm bulunması mümkün olmakla birlikte[1101], yürürlükteki Bank.K.'nda yer alan faaliyet izni kaldırılan ya da TMSF'na devredilen bankaların yöneticilerinin hukuki sorumluluğuna ilişkin hukukun genel ilkelerine ve anayasal düzenlemelere aykırı olan hükümleri sigorta şirketlerinin bankacılık alanında bu sigorta türüne tereddütle yaklaşmalarına neden olmuştur. Kaldı ki bankaya el konulması, ve genel müdür ve yardımcılarının şahsi iflaslarına başvurulmasına ilişkin süreçlerin hukuki belirsizlik içermesi yöneticiler için son derece önemi olan bu sigorta türüne sigorta şirketlerinin mesafeli durmasına ve bu sigorta türünün yavaş gelişmesine neden olmaktadır.[1102] D&O'nun bankacılık sektöründe gelişmesinin yavaş olduğu düşünülse ve her sigorta şirketinin bu riski sigortalamadığı görülse dahi uygulamada bankaların yöneticilerine bu sigortayı yapan sigorta şirketleri de bulunmaktadır ve bu sigortalar bankalar tarafından yaptırılmaktadır.

Halka açık bu nedenle SPK mevzuatına tabi Bankalar tarafından kamuya açıklanan kurumsal yönetim ilkeleri uyum raporları bulunmakta olup bu konuda yapılmış olan bir incelemede, Sermaye Piyasası Kurulu Kurumsal Yönetim Tebliği 4.2.8 maddesi ile düzenlenen sigorta yapılması ve bunun KAP 'ta duyurulmasına ilişkin hükme *"İlkeye tam uyum sağlayan ve uyum sağlayamayan birer banka dışında diğer bankaların tümü*

[1101] **DOĞRUSÖZ**, s.292.

[1102] **GÖKTÜRK**, s.283.

sorumluluk sigortası yapıldığını ancak sigortanın belirli bir tutar üzerinden yapıldığını, dolayısıyla sigorta tutarının sermayenin %25'inin altında kalması nedeniyle bahsedilen ilkeye kısmen uyum sağladıklarını beyan etmiştir." ifadesiyle en azından açıklama yapması zorunlu olan halka açık bankalarda sermayenin belli oranlarında sigorta yapılması suretiyle uyulduğu tespit etmiştir[1103].

BDDK tarafından düzenlenen kurumsal yönetim ilkelerinde yönetici sorumluluk sigortası SPK mevzuatından farklı olarak zorunlu değildir. Ancak Bankaların taşıdığı riskler dikkate alınarak yönetici sorumluluk sigortasının en azından SPK mevzuatında yer aldığı gibi belli oranlarda zorunlu kılınması uygun olacaktır. Zira her ne kadar bankalar tarafından halihazırda yönetici sorumluluk sigortası yapılıyor olsa da her geçen gün artan maliyetler nedeniyle teminat tutarları azaltılabilecektir. Her ne kadar yönetim kurulu üyeleri, genel müdür ve yardımcıları tarafından bu sigortanın yaptırılması bankadan isteniyor ve yapılabiliyor ise de bunun yapılmaması halinde nitelikli yöneticilerin bir süre sonra Bank.K.'nda yer alan son derece ağır sorumluluk yükleyen hükümleri nedeniyle bu sektörde çalışmayı tercih etmeyecekleri de bir gerçektir. Dolayısı ile bu sigorta türü bankacılığında aslında daha sağlıklı çalışmasını sağlayacak şekilde ele alınıp düzenlenmeli, her ne kadar klozları ve kapsamı karşılıklı görüşmeler ile belirleniyor ise de bu sigorta türüne özel sigorta genel klozları oluşturulmalıdır.

[1103] **ÖZÇELİKOĞLU** Hatice/ **ARTAR,** Okşan Kibritçi; "*Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyum Düzeyi: Bist Bankalar Endeksi Üzerine Bir İnceleme, Muhasebe ve Finans İncelemeleri Dergisi"*, (MUFİDER), 4, 1(2021), 26 – 38 https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1490199 (E.T. 13.Haziran.2023).

SONUÇ

1. Türkiye 'deki mevduat bankalarının organizasyon yapısı içerisinde yer alan "üst düzey yöneticileri" nin, mevcut olmaması banka anonim ortaklığının Türk Ticaret Kanunu m.530 hükümlerine göre feshine neden olmayacak ise de Bankacılık Kanunu kapsamında faaliyet izninin alınamaması ve alınsa dahi bilahare faaliyet izninin iptaline kadar gidebilecek birtakım yaptırımlara maruz kalmalarına neden olacaktır. Banka'nın organlarından olan genel kurul ya da yönetim kurulu tarafından seçilen ve banka organizasyonu içerisinde bulunmaları zorunlu olan genel müdür ve yardımcılarının organ vasfında olup olmadığının tespiti gerek hukuki niteliklerinin gerekse sorumluluklarının belirlenmesi açısından önemli olup, kanaatimizce organ vasfındadırlar. Banka organizasyonu içerisinde "üst yönetim" olarak ifade edilen "yönetim kurulu" ve "üst düzey yöneticiler" yanında ayrıca yönetim kurulu üyeleri ve üst düzey yöneticilerden oluşturulan komiteler de önemli bir yere sahip olup bu komitelerden zorunlu nitelikte olan Denetim Komitesi de organ vasfına sahiptir.

Banka üst düzey yöneticileri, Bankacılık Kanunu m.2/3 gereği öncelikli olarak Bankacılık Kanunu hükümlerine, burada hüküm bulunmaması halinde de genel hükümlere tabidir. Bankaların Bank.K. m. 7/a' ya göre anonim şirket şeklinde kurulmaları zorunlu olduğundan öncelikle Türk Ticaret Kanunu hükümleri, özellikle de anonim şirket yönetim kurulu ve yöneticilere ilişkin düzenlemeleri, TTK m. 1 gereği Türk Medeni Kanunu, Türk Borçlar Kanunu hükümleri, TTK m. 1529 dikkate alınarak, halka açık bankalar ya da Sermaye Piyasası Kanunu'nda yer alan sermaye piyasası faaliyetlerinde bulunan bankalar açısından Sermaye Piyasası Kanunu ilgili hükümleri uygulama alanı bulacaktır.

Banka yönetim kurulu genel olarak banka ile vekalet sözleşmesi kapsamında çalışmakta olup genel müdürün de bu tür sözleşme ile çalışması mümkündür ancak uygulamada genel müdür ve yardımcıları banka ile hizmet akdi hükümlerine göre süresiz ve sürekli bir hizmet sözleşmesi ile çalışmaktadırlar ancak işveren temsilci sıfatını taşımaları nedeniyle işçi sendikalarına üye olamaz, toplu iş sözleşmesi kapsamı dışında yer alırlar. Banka genel müdür ve genel müdür yardımcılarının gerek bankanın konsolide denetime tabi ortaklıklarında gerekse de bunun dışındaki ticari kuruluşlarda banka ile yaptıkları hizmet sözleşmelerinde aksine bir hüküm olmadığı sürece tam veya yarı zamanlı görev almalarını engelleyen bir düzenleme bulunmamaktadır.

Banka genel müdürünün murahhas üye ya da murahhas müdür olup olmadığı ile ilgili olarak öğretide fikir birliği bulunmamakla birlikte, Bank. K. m. 23'ün murahhas ve genel müdür unvanlarını ayırdığı, Bank.K. 39 ve 51/2' de genel müdürün varlığının gerekli olduğunun anlaşıldığı, yönetim kurulunca yetki devri yapılan murahhas üye ya da murahhas müdürün organ vasfına sahip olmadığı bunlara sadece *organsal işlevin devri*nin yapılmış olduğu dikkate alındığında kanaatimizce genel müdürün murahhas üye ve murahhas müdürden farklı sui generis bir yapı olduğu genel müdürün murahhas olmadığı söylenebilecektir.

Genel müdür ve yardımcılarının atanabilmesi için Bank.K. m.25/3 ve BÜYİY/Üst Yönetime İlişkin Yönetmelik m.6/2 'de yer alan açık düzenleme nedeniyle bankaca atama ile ilgili kanunda yer alan evrakların Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu'na intikalini izleyen 7 iş günü içerisinde Kurum tarafından olumsuz görüş bildirilmemesi gerekli ve yeterli olup, uygulamada yönetim kurulları tarafından BDDK'nın onaylamış olması koşuluyla atanabileceklerine ilişkin karar alınmakta, BDDK'dan önceden görüş alınması zorunluluğu ya da uygulaması da bulunmamaktır. BDDK'nın 7 gün sessiz kalınması zımni onay anlamında olup, BDDK'nın uygun görmemesi halinde olumsuz görüşünü yazılı olarak bildirmesi gerekecektir. Evrakların Kuruma intikalinden itibaren 7 iş günü içerisinde Kurum tarafından bildirilen olumsuz karara ilişkin idari yargıda bu kararın iptali ve tazminat talebi ile dava açılabilecektir.

2- Bankanın icra yönetiminin başı olan ve icrai görevleri bulunan genel müdürü ile onun yardımcıları gerek TTK m.367, m.370 kapsamında sahip olduğu yönetim kurulunca devredilen iç ilişkide "yönetim" ve dış ilişkide "temsil" veya "vekalet" yetkilerini gerekse Bank.K. m.51 gibi bankacılık mevzuatı gereği sahip olduğu yetkilerini TTK m.369'da düzenlenmiş olan özen ve sadakatle kullanmak zorundadır. Genel müdür yardımcılarının bir kısmı genel müdüre bağlı icracı bölümlerden oluştuğu gibi bir kısmı da yönetim kurulu ya da denetim komitesine bağlı iç kontrol, iç denetim ve risk yönetimi gibi icracı olmayan bölümlerden oluşmaktadır ki yetki ve hakları icracı olanlardan da farklılık göstermektedir.

Bankanın asli işlerinden olan kredi açma yetkisi, Bankacılık Kanunu düzenlemesi gereği yönetim kurulu tarafından BDDK'nın belirlediği usûl ve esaslar çerçevesinde kredi komitesine veya genel müdürlüğe, genel müdürlük de diğer bölümlere devredilebilecek, kredi açılışında da BDDK tarafından düzenlenen yönetmelik gereği genel müdürlüğün yazılı teklifi alınacaktır. Kredi ile ilgili yetki devri için iç yönergeye ihtiyaç

bulunmamakla beraber tartışma yaratacak bir duruma neden olmamak adına iç yönergede yer verilmesinde yarar olacaktır.

Genel müdürün bankanın doğal yönetim kurulu üyesi olduğu dikkate alınarak TTK m. 370/1 de yer alan ve esas sözleşmede aksine hüküm olmadığı sürece bankanın temsilinde çift imza kullanılması ve en az bir yönetim kurulu üyesinin temsil yetkisini haiz olmasına ilişkin düzenleme nedeniyle kanaatimizce tek yetkili ticari mümessil(temsilci) olarak atanması uygun olmayacak, TTK m. 370/2'ye aykırılık oluşturacaktır; ancak yönetim kurulu üyesi olması nedeniyle temsil yetkisi devam etmek suretiyle başka bir yönetim kurulu üyesi ile birlikte ticari temsilci olarak atanması ya da daha güvenli olması adına sınırlı ve belirlenebilir yetkileri olan ticari vekil olarak atanmaları mümkün olacak; ancak genel müdürün yönetim kurulu üyesi olması nedeniyle temsil yetkisi bulunurken ayrıca yine birlikte imza koşuluyla ticari temsilci olarak atanmasının pratikte bir faydası da olmayacaktır. Kaldı ki Bankacılık Mevzuatı gereği gerek yönetim kurulunun gerekse üst düzey yönetimin seçilmesi ve atanmaları BDDK denetim ve onaylarına tabi olmakla bu yöneticiler dışında birisinin ticari temsilci olarak atanması Bankacılık Mevzuatında öngörülen denetim ve onay prosedürünü de ortadan kaldıracağından tercih edilmemelidir.

3- Genel müdür ve yardımcılarının yaptığı işin niteliği dikkate alındığında emek, zaman ve taşıdığı sorumluluğun karşılığı olarak ücret, ikramiye, prim, kazanç payı, pay/pay senedi ve pay opsiyonu gibi birtakım parasal nitelikte devam eden ya da hoş geldin bonusu ya da ayrılış tazminatı gibi tek seferlik ödemeler yapılmakta ayrıca bunların yanı sıra bankaya olan bağlılıklarını arttıracak nitelikte yaşam standartlarının belli bir seviyenin üstünde tutulmasını teminen ve bankanın dışarıya karşı itibarı açısından, bir takım sosyal imkanlar da sağlanmaktadır. Türk Ticaret Kanunu'nda yönetim kurulu ile ilgili olarak m. 394'de huzur hakkı, ücret, ikramiye, prim ve kazanç payı ödemelerinin esas sözleşme veya genel kurul kararında belirlenmiş olması koşuluyla ödenebileceği düzenlemiş ise de genel müdür ve yardımcıları ile ilgili olarak açık bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Türk Ticaret Kanunu'nda yer alan m. 394 ve m.408/2-b hükümlerinin genel müdür ve yardımcılarına uygulanabilirliği konusu tartışmalı olup yönetim kuruluna mali hakları belirleme değil banka ile genel kurul arasında köprü vazifesi görme ve esas sözleme ya da genel kurul kararlarına uygun ücret politikaları yürütme ve bunlarla uyumlu işlemler yapma ve gözetmeye yetkisi verildiği söylenebilecektir. Mali haklara ilişkin stratejiler yönetim kurulu tarafından hazırlanarak

genel kurula sunulacak ve ancak genel kurul tarafından onaylanması halinde uygulanabilir hale gelecektir. Genel kurulun bu yetkisi devredilemez niteliktedir. Bankalarda ve SPK mevzuatına tabi şirketlerde mali haklar BDDK ve SPK tarafından kurumsal yönetim ilkeleri ya da ücretlendirmeye ilişkin rehberlerde özel düzenlemelere konu edilmekte ve mali hakları belirleme yetkisi kimde olursa olsun bu haklara uygulanacak kriter ve sınırlamalar bu düzenlemelerde belirlenmektedir. Belirlenen bu sınırların içerisinde kalınmasını teminen kontrol ve denetim sorumluluğu ise bizzat yönetim kuruluna bırakılmaktadır. Sabit ve değişken ücretlendirme tanımları BDDK tarafından düzenlenen İyi Ücretlendirme Rehberinde detaylı şekilde yer almaktadır. Üst düzey yöneticilere yapılan Hayat Sigortası, Yönetici Sorumluluk Sigortası gibi sigortaların banka tarafından yaptırılarak primlerinin ödenmesinin de mali haklar içerisinde yer alıp almadığı tartışmalıdır. Ancak kanaatimizce bu tür sigortalar yöneticinin malvarlığında gerçekleşecek olan bir azalmayı engellemekle ya da ölüm, hastalık gibi durumlarda birtakım ödemeler yapılmasını sağlamakla mali haklar içerisinde yer almaktadır. Keza bireysel emeklilik sigortalarının banka tarafından ödenen primleri de yine üst düzey yöneticiler için mali haklardandır.

Banka ile genel müdür ve yardımcıları arasında hesap verilebilir şeffaf bir hizmet sözleşmenin yapılmasının ve bu sözleşmenin içeriğinde sözleşme süresi boyunca genel müdüre ve yardımcılarına ödenecek ücret, prim yan haklar ayrılış halinde ödenecek ayrılık bedelleri, yetkileri, rekabet yasağına tabi olup olmayacağı olacak ise bunun süresi ve bu durumda yapılacak ödemeler, sözleşmenin sona eriş sebepleri, vergi, sigorta ve danışmanlık nedeniyle yapılacak ödemeler vs. gibi hususların düzenlenmesi gerekli ve önemli olacaktır.

İcrai görevi olmayan genel müdür yardımcısı ve dengi unvanlarda olanların mali hakları icrai görevi bulunanlardan daha farklı kriterlere sahip olup, hedeflerinin bankanın kârı ile doğrudan bağlantısı olmaması gerekecektir.

4-Türk Ticaret Kanunu'nda genel müdür ve yardımcıları gibi "yöneticiler" in kanuni görevleri düzenlenmemiş, ancak TTK'nda 367/1'de yönetim kurulunun görev ve yetkilerinin devrine ilişkin düzenlemeler yapılmıştır. Bankacılık Kanunu'nda ve yönetmeliklerde genel müdür ve genel müdür yardımcılarının görevleri hakkında bir açıklık bulunmamakla birlikte finansal raporları birlikte imzalama zorunluluğu, genel müdür ile yardımcılarının sorumlu oldukları bölümleri yönetmek, bölümler arasında uyumu ve düzeni sağlamak, iç sistemler kapsamında tayin edilen görevleri yerine

getirmek, bankanın karşılaştığı veya karşılaşabileceği riskleri yönetim kuruluna bildirmek, yönetim kurulu tarafından onaylanan strateji ve planları uygulamak gibi görevleri bulunmaktadır. Genel müdür ve yardımcılarının banka içerisindeki görevlerini belirleyecek ve görev tanımlarını yapacak olan yönetim kurulu olup, genel müdür ve yardımcıları da yönetim kurulu tarafından kendilerine tevdi edilen görevleri yerine getireceklerdir. Kredi vermek kadar verilen kredilerin teminat ve risk durumuna göre uygun şekilde gruplandırılmaları ve uygun karşılıklarının ayrılması da genel müdür ve bu konuda görevli genel müdür yardımcısının yapması gereken işlerdendir.

Yönetim kurulunun iç yönergede yer almayan bir konuda genel müdüre talimat vermesi halinde genel müdürün buna uyup uymayacağına ilişkin bir hüküm Türk Ticaret Kanunu'nda yer almamakla ve tartışma konusu olmakla beraber BİSİSYDSHY/İç Sistemler Yönetmeliği m.8/e'de yer alan açık hüküm gereği mevzuata aykırı olmadığı sürece verilen talimatları ve görevleri yerine getirmekle yükümlüdürler. Genel müdür ve yardımcıları belirli nitelikte olmaları gerekmekle beraber her konuda uzman olmalarının beklenemeyeceği teknik bilgi ve uzmanlık gerektiren işlerde konunun uzmanlarından danışmanlık desteği alabileceği, keza yönetim kurulu toplantılarına katılması bunun mümkün olamaması halinde genel müdür vekilinin görevlendirilmesi onun verdiği kararın banka lehine olup olmadığının değerlendirilmesi, bankayı dış dünyada temsil ederken davranış şekli, kredi verirken yeterli incelemenin yapılması, hepsi özen ve sadakat yükümlülüğü kapsamında yapması gereken görevlerdendir. Sır saklamaları, pay sahiplerine eşit davranmaları, menfaat çatışmasına fırsat vermemeleri, banka ile işlem yaparken kanuni sınırlara uygun davranmaları, bu konularda banka ile arasına Arm's Length Basis (Emsallerine Uygunluk) olarak ifade edilen bir mesafe koymaları ve herkesle yapılan ne ise kendisi ile de yapılanın aynı olması gerekli ve önemlidir. Genel müdür ve yardımcılarının Türk Ticaret Kanunu'nda yer aldığı üzere banka ile rekabet edecek bir faaliyette bulunmamaları da gerekli olup bu durum çalışırken olduğu kadar bankadan ayrıldıktan sonra da söz konusu olabilecektir; ancak bu son durumun sözleşme ile düzenlenmesinde yarar bulunmaktadır.

5- Bankalar Kanunu'nda hüküm bulunmayan durumlarda Türk Ticaret Kanunu'nda yer alan anonim şirket yöneticisinin sorumluluğuna ilişkin hükümler bankalar hakkında da uygulama alanı bulacaktır. Genel müdür ve yardımcıları banka ile aralarındaki hukuki ilişki nedeniyle sözleşmesel olarak TTK 549-552 maddelerinde yer alan sorumluluk hükümlerinde yazılı nedenlerden dolayı meydana gelen zararlardan sorumlu olacaklardır.

Genel müdür ve yardımcılarının sorumluluklarında kusurlarının aranıp aranmayacağı tartışmalı olmakla birlikte kanaatimizce, genel müdürün bankadaki önemli işlerden, genel müdür yardımcısının da başında olduğu bölümün işlerinden haberdar olması gereklidir, dolayısı ile de özen yükümlülüğü kapsamında değerlendirme yapılarak kusursuz sorumluluklarına dahi gidilebilecek katılanlar olarak değil düzenleyenler olarak dikkate alınabileceklerdir, konu ile ilgili olmayan genel müdür yardımcıları ise dahil oldukları takdirde eylemlere katılanlar olarak ancak kusurları ile sorumlu olacaklardır . Keza TTK m. 553 gereği olarak da kanun veya esas sözleşmeden kaynaklanan yükümlülüklerini kusuruyla ihlal eden genel müdür ve yardımcılarının da bankaya vermiş oldukları zarardan dolayı sorumluluklarına gidilebilecektir. Banka içerisinde kurulmuş olan denetim mekanizmalarından raporlar alınması ve bunların değerlendirilmesi uzman danışmanlardan gerektiğinde görüşler alınması hatta BDDK murakıplarınca yapılacak incelemeler bu yöneticilerin kusurlarının olmadığının ispatında önemli olacaktır. Bankanın zarara uğraması halinde TTK m. 555-556 ne göre banka doğrudan doğruya zararları için, banka pay sahipleri de dolaylı zararları için bankanın iflas etmesi durumunda da bankadan alacaklı olanlar zararın bankaya ödenmesi için genel müdür ve yardımcılarına dava açabileceklerdir. TTK m.557'de yer alan teselsül ve başvuru yeni bir hüküm olmakla birlikte Bank.K. m. 110'da yer alan "...bankaya verdikleri zararla sınırlı olarak..." ifadesine dayanarak bankacılık sisteminde de farklılaştırılmış teselsülün daha dar kapsamda olsa da zaten var olduğu söylenebilecektir.

Yöneticilerin sorumluluktan kurtulmalarını sağlayacak olan hukuki sorumluluk ana başlığı altında TTK m. 558'de düzenlenmiş olan ibra kapsamına yönetim kurulu üyesi olan genel müdür tartışmasız giriyor olmakla birlikte genel müdür yardımcılarının girip girmeyeceği tartışmalıdır. Genel kurul tarafından ibraya konu edilen işler, projeler vs. her türlü işlemleri bizzat genel müdür yardımcıları tarafından yapılmaktadır. Dolayısıyla kanaatimizce ibra kapsamına genel müdür yardımcıları da girmelidir. Ancak Bank. K. m. 133 ile Türk Ticaret Kanunu'ndan farklı özel bir düzenleme getirilmiş olup, Bankanın faaliyet izninin kaldırılması veya bankanın fona devredilmesi halinde yöneticilerin sorumluluklarına gidilebilmesi açısından TMSF'ye ibranın mahkemeden tasfiyenin tamamlanmasını müteakip beş yıl gibi uzun bir süre ile iptalini talep etme hakkı verilmiştir. Banka yöneticileri açısından Bankacılık Kanunu'nda yer alan düzenlemeler açısından ibranın genel müdür ve yardımcılarının sorumluluktan kurtulmalarını sağlayan

hukuki bir işlem olduğunu söylemek doğru olmayacak, ibranın koruyuculuğu son derece sınırlı olacak, sadece delil olarak kullanılabilecektir.

Sorumluluğa ilişkin olarak açılacak olan tazminat davalarının süresi, davacının zararı ve sorumluyu öğrendiği tarihten itibaren iki ve herhalde zararı doğuran fiilin meydana geldiği günden itibaren beş yıl geçmekle zamanaşımına uğrayacaktır; ancak bu fiil cezai bir yaptırımı gerektirip de Türk Ceza Kanunu'na göre daha uzun bir zamanaşımı öngörülmüş ise, tazminat davasına da bu süre uygulanacaktır ve bir fiilin ceza gerektirip gerektirmediğine Ticaret Mahkemesi hâkimi karar verecektir. 5411 sayılı Bank. K. m 141'de bankalara ilişkin özel bir düzenleme yer almakta olup, TMSF'nun Bankacılık Kanunu'ndan kaynaklanan alacaklarına ilişkin dava ve taleplerde zamanaşımı süresi 20 yıl olarak belirlenmiştir. Bank.K. m. 141'e göre, yirmi yıllık bu süre sadece TMSF'nun Bankacılık Kanunu'ndan doğan alacaklarının talep edilmesinde geçerli olup. Bankacılık Kanunu'ndan doğmayan alacaklarda ise genel hükümler geçerli olacaktır. Bank. K. m.141'de yer alan 20 yıllık zamanaşımı süresinin ceza zamanaşımı süresi ile sınırlandırılması ve sürenin hangi tarihten itibaren başlayacağının net olarak belirlenmesi, sürenin uzunluğuna, takip ve dava sürecine mi yoksa alacağa ilişkin bir süreç mi olduğuna ilişkin tartışma ve eleştirileri ortadan kaldıracaktır.

BDDK'nın yapmış olduğu inceleme neticesinde bankanın m. 71/1-e'de düzenlendiği şekilde banka kaynaklarının kullanılması suretiyle zarara uğratılmış olduğunun tespiti ile faaliyet izninin kaldırılmasına ya da TMSF'na devrine ilişkin karar verilmesi halinde sorumlu olduğu tespit edilen genel müdür ve yardımcılarından, Bank.K. m. 108'de yer alan kaynak kullanımları nedeniyle TMSF tarafından belirlenecek iade ve tazmine konu edilecek tutarların yine TMSF tarafından verilecek süre içerisinde sorumlu yöneticiler tarafından iade ya da tazmin suretiyle ödenmesi talep edilecektir. Talep edilen tutarların belirlenen sürelerde ödenmemesi halinde de bu tutarlar "fon alacağı" haline gelerek kamu alacakları gibi takip ve tahsil edilecektir. Her ne kadar maddenin düzenlenme amacı banka kaynaklarının doğrudan ya da dolaylı olarak ya da dolanlı bir şekilde kullanılmasının önüne geçmek ve "bankanın içinin boşaltılmasına" engel olmak ise de kullanılan kaynağın ne olduğu rakamsal tespiti zarar tutarının TMSF tarafından tespit ediliyor olması ve TMSF tarafından Bank.K. m. 108 ve 110'a istinaden açılan ya da açılacak davalarda m. 137 düzenlemesi nedeniyle ispat külfetinin davalılara yani genel müdür ve yardımcılarına yüklenmiş ve fon alacaklarına ilişkin dava ve takiplerde zamanaşımı süresinin yirmi yıl olarak düzenlenmiş olması hususları TMSF'na geniş

takdir ve hareket serbestisi sağlamakta, üst düzey yöneticiler için Demokles'in kılıcı gibi devamlı bir risk yaratmaktadır. Üstelik TMSF kararına karşı idari yargıda dava açılacak olsa bile bu davanın talep edilen ödemeyi durdurup durdurmayacağı da kesin ve net değildir. Bu nedenle en azından TMSF kararının idari yargıya intikal ettirilebilmesi halinde genel müdür ve yardımcıları için yapılmış/yapılacak olan yasal takip işlemlerinin bekletilmesine ayrıca ödenmesi TMSF tarafından talep edilen tutarın da yargı kararı ile belirlenmesine ilişkin bir yasal düzenleme yapılması, Bank.K. 108. maddeye bir paragraf ilave edilmesi uygun olacaktır.

Bank. K. m.135/1'de yer alan sigortaya tabi mevduat ve katılım fonlarının ilgili kurumlara eksik bildirilmesi nedeniyle eksik bildirilen tutar da Bank.K. m.132'nin açık düzenlemesi nedeniyle Fon alacağı sayılacak ve 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsili Usulü Hakkında Kanun hükümlerine göre genel müdür ve yardımcılarından talep edilebilecektir.

Bank.K. m.110 düzenlemesi de banka genel müdür ve yardımcılarının banka iflas etmese dahi şahsi sorumluluklarına gidilerek doğrudan iflaslarının talep edilmesine anayasaya aykırılık oluşturmasına rağmen olanak sağlayan çok tartışılan bir maddedir. Bank.K. m. 110'da yer alan zarar *"...yöneticilerin kanuna aykırı eylem ve işlemleri sonucu doğan zarardır.* Bank.K. m. 110'da yer alan kanuna aykırılıktan neyin kastedilmiş olduğu tartışma konusu olmakla birlikte kanaatimizce maddenin lafzı da dikkate alınmak suretiyle hem Bankacılık Kanunu'na aykırılık hem de diğer kanunlara aykırılık kanun kapsamında değerlendirilebilecektir. Anayasa ve hukuk güvenliği açısından kanuna aykırılık kavramı geniş yorumlanmamalı ve yönetmelik, tüzük, tebliğ, genelge ve kararlara aykırılık kanuna aykırılık olarak değerlendirilmemelidir. Kaldı ki Bankacılık ilke ve teamüllerine aykırılık da kanuna aykırılık olarak değerlendirilemeyecektir. Kanuna aykırılık özen yükümlülüğüne uygun olmayan bir davranışı hatta ihmalleri nedeniyle dahi meydana gelebilecektir. Kanuna aykırı işlem ile zarar arasında illiyet bağı bulunması gerekli olup, Bank. K. m.137 hükmünün lafzına bakılarak ispat külfetinin tamamen genel müdür ve yardımcılarına bırakılması kanaatimizce adaletli olmayacağından, hukuka aykırı işlem ve banka zararının TMSF tarafından, kusurlu olmadıklarının da genel müdür ve yardımcıları tarafından ispat edilmesi amaca uygun olacaktır.

SPK mevzuatı gereği genel müdür ve yardımcılarının şahsen iflas sorumluluğu söz konusu ise de bunun için her şeyden önce Bankanın iflas etmiş olması ve SPK'na göre

genel müdür ve yardımcılarına verilen yetkiye istinaden yapılan ve/veya yapılmayan Sermaye Piyasası ile ilgili işlemlerin olması gereklidir.

Genel müdür ve yardımcılarının görevi gereği verdiği ticari bir karar sonucunda yapılması gerekenleri tam olarak yapmış olmasına rağmen yine de bir zararın ortaya çıkması durumunda sorumlu tutulmalarının önlenmesine ilişkin olarak bir tür karine olarak İş Adamı Kararı İlkesi, TTK m. 369, 553/3'te düzenlenmiş olup kanaatimizce Bank.K.'a ilişkin gerek m.108 gerekse m. 110 için de uygulanabilmelidir.

6- Üst düzey yöneticilerin taşıdıkları risk ve sorumlulukların ortadan kaldırılabilmesi ya da en azından minimize edilebilmesi için hem bankayı hem de yöneticiyi koruyan Yönetici Sorumluluk Sigortaları yaptırılması son yıllarda yaygın olarak kullanılan isteğe bağlı bir hukuki önlem olarak karşımıza çıkmaktadır. TTK'nın m.361' de, yönetim kurulu üyelerinin görevlerini yaparken kusurlarıyla şirkete verebilecekleri zararın sigortalanabileceğine işaret edilmiştir. Yönetici Sorumluluk Sigortasının kendisine özgü genel şartları halen düzenlenmemiş olup Mesleki Sorumluluk Sigortasının Genel Şartları kullanılmaktadır. Yöneticilik, bir meslek değil bir unvan olmakla farklı görüşlere rağmen kanaatimizce mesleki sorumluluk sigortasının konusu olmayacaktır. 6362 sayılı Ser.P.K. m. 39/6 da zorunlu mesleki sorumluluk sigortası öngörülmüş ise de bu düzenleme, SPK ile ilgili işleri yapabilmek için yeterlilik lisanslarının almış ve bankada SPK ürünleri ile ilgili olarak çalışan bir genel müdür yardımcısına yönetici sorumluluk sigortasının bulunmaması halinde uygulanabilecektir.

Genel müdür ve yardımcıları için Yönetici Sorumluluk Sigortası görevlerinin ifasında yöneticilerin zarara sebep olan eylemlerinin kusur, ihmal ve hata kapsamında doğmuş olması ancak kasıt olmaması şartına bağlı olarak sigorta güvencesi sağlamaktadır. Sigorta sözleşmelerinde yönetici sorumluluk sigortasında teminat istisnaları içerisinde "Kasti Görev İhlali, Bilinçli Görev ihlali ve Kasten Zarara Sebebiyet Olma İstisnası" klozlarına yer verildiği böylece kastında sigorta kapsamına alınabildiği görülmektedir.

Yönetici Sorumluluk Sigortası ile sağlanan ana teminatta, sigortayı banka yaptırır sigorta ettiren ve primleri ödeyen bankadır; sigortalı ise "iç ve dış teminat kapsamında" yönetici, bazen de "iç teminat kapsamında" sigorta ettirenin yani bankanın bizzat kendisidir. Bir yönetici sorumluluk sigortası poliçesinde esas sağlanan teminat, Side A-Yönetici Teminatı hem iç hem de dış sorumluluğu teminat altına almaktadır**,** bu teminatın yanında Side B denilen Şirket Kurtarma Teminatı (Company Reimbursement Teminatı)

ile Side C olarak ifade edilen Şirket Teminatlarına (Entity Coverage) da verilebilmektedir. Sigortacının Side A 'da sigortalıya rucü etmesi söz konusu olmayacaksa da gerek bu gerekse Side B ve Side C teminatlarında poliçelere bu konuda kloz konulması uygun olacaktır.

Yönetici sorumluluk sigortasının yapılması yöneticinin korunmasına yönelik olmakla birlikte aslında bankanın risklerinin minimize edilmesi ve bankanın korunması açısından da önem arz etmektedir. Her ne kadar bu tür sigortalar, yöneticilerin aşırı risk almaya teşvik edileceği, ahlaki olarak uygun olmadığı görüşleri ile eleştirilmekte ise de BİSİSYDSHY/İç Sistemler Yönetmeliğinin Risk yönetimi politikaları ve uygulama usulleri başlıklı 36. Maddesinin 3. fıkrasında *"Risk yönetimi politika ve uygulama usulleri; riskten korunma, sigorta veya kredi türevleri gibi risk azaltım tekniklerinin kullanımını da kapsamalıdır" ve* BDDK tarafından düzenlenen Operasyonel Riskin Yönetimine İlişkin Rehber de benzer bir düzenleme ile bu tür sigortaların yapılmasının gerekli olduğu anlaşılmaktadır. Dolayısıyla kanaatimizce yönetici sorumluluk sigortaları bankaların risklerine ilişkin yeterli kontrol mekanizmalarını işletmeleri ve yöneticilerinin özen yükümlülüğüne uygun davranmasını gözetmeleri koşuluyla, risklerini azaltıcı tekniklerden birisidir. Banka yöneticilerinin sorumluluğunun miktarının çok yüksek meblağlara ulaşması, bu sigortaları yapabilecek sigorta şirketi bulmak açısından da ciddi bir sorun ve fiili engel oluşturacaktır. Fiili bu engellere muhtelif şekillerde finansal çözümler bulunması mümkün olmakla birlikte, yürürlükteki Bankacılık Kanunu'nda yer alan faaliyet izni kaldırılan ya da TMSF'na devredilen bankaların yöneticilerinin hukuki sorumluluğuna ilişkin hukukun genel ilkelerine ve anayasal düzenlemelere aykırı olan hükümleri ve genel müdür ve yardımcılarının şahsi iflaslarına başvurulmasına ilişkin süreçlerin hukuki belirsizlik içermesi sigorta şirketlerinin bankacılık alanında bu sigorta türüne tereddütle yaklaşmalarına neden olmaktadır. Bankaların taşıdığı riskler dikkate alınarak yönetici sorumluluk sigortasının en azından SPK mevzuatında yer aldığı gibi belli oranlarda yasal düzenlemeler ile zorunlu kılınması yasal olarak düzenlenmesi, bu sigorta türüne özel sigorta genel klozları oluşturulması gelecekte karşılaşılacak risklerin önlenmesi adına önemli olacaktır.

KAYNAKÇA

ACAR, Özgür : *"Bankalarca Ayrılan Karşılıklar: Teorik Yaklaşım ve Uluslararası Uygulamalar -Türkiye Bankalar Birliği, Bankacılık ve Araştırma Grubu-*, Türkiye Bankalar Birliği Bankacılar Dergisi, S. 34, 2000, "32-48" (E.T. 23.11.2023).

AKÇAOĞLU, Vahdet Deniz : "*Kurumsal Yönetim, İç Kontrol ve Etik Üçgeninde Bankacılıkta Çıkar Çatışmalarının Yönetimi" Journal Of İnternational Banking Economy And Management Studies* Vol. 2 Issue.1 Year 2019,"31-64" https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/729860 (E.T 23 Kasım 2022).

AKGÜN, Evrim : "*Anonim Şirket Yönetim Kurulu Üyelerinin Sorumluluk Sigortası*", *Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt:16, Sayı: 197, Ocak 2021, "423-429".

AKHİSAR İlyas
ACİNAN, Hilmi/ : Sigortacılıkta Hasar, Filiz Kitapevi, 2. Baskı, İstanbul Mart 2016.

AKIN, Levent, : *"4784 Sayılı Yasa ile Getirilen Sosyal Destek Ödemesi Karşısında Banka Zorunlu Sandıklarının Durumu" Ankara Üniversitesi*

Hukuk Fakültesi Dergisi, 2004 yılı, Cilt 54, S.1, ”99-113”.

AKMAN, Galip Sermet : Sorumsuzluk Anlaşması, Sulhi Garan Matbaası, İstanbul 1976.

AKYOL, Şenel : Borçlar Hukuku: (Özel Borç İlişkileri): Know-how Management Joint Venture ve Büyük Çaplı İnşaat Sözleşmeleri FA Matbaacılık, 2.Fasikül, İstanbul 1997.

AKSOY, Mehmet Ali : “*Türk Kurumsal Yönetim Düzenlemeleri Kapsamında Anonim Şirket Yönetim Kurulu”, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* C. XVII, Y.2013, S.1-2, “45-76” https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/789276 (E.T.31.01.2022).

AKÜNAL, Teoman : Türk Medeni Hukukunda Tüzel Kişiler, Beta, İstanbul 1995.

ALICI, Yaşar : Bankacılık Kanunu Şerhi, On iki Levha yayınları, 2.Baskı, İstanbul Mayıs 2017.

ALIMCI, Ezgi : “*Kişisel Verilerin Korunması Hukuku ve Bankaların Güven Kuruluşu Olarak Kabul Edilmesi Kapsamında Banka Bünyesinde Gerçekleşen Veri İhlalinin Değerlendirilmesi*”, *Ankara Barosu Dergisi*, Cilt: 80, Sayı:1, Yıl: 2022, “47-76” https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/2453010 (E.T. 24.07.2023).

ALTAŞ, Soner : “*TTK Açısından Banka Yönetim Kurulunun Devredilemez Görev ve Yetkileri ile Yönetim*

ve Temsil Yetkilerinin Devri", Bankacılar Dergisi, S. 102, İstanbul 2017, "132-168" (Yönetim Kurulu).

ALTAŞ, Soner : "*Yargıtay Kararları Işığında Banka Yönetim Kurulu Üyeleri ile Yöneticilerinin Hukukî Sorumluluğu", Yargıtay Kararlar Dergisi*, Cilt: 44 Sayı: 2, Nisan 2018, "257-336" (Hukuki Sorumluluk).

ALTAY, Anlam (Sıtkı) : *"Anonim Ortaklıklar Hukukunda Denetim Komitesinin Hukuki İşlevleri" Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi* 25, S. 4, Aralık 2009, "595-622" (Denetim Komitesi).

ALTAY, Anlam (Sıtkı) : *"Bağımsız Denetim Karşısında Anonim Ortaklık Organlarının İşleyişi*", *Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Köksal Bayraktar'a Armağan, Cilt: 9, Sayı:1, Ocak 2010, "963-988" (A.O. Organların İşleyişi).

ALTAY, Anlam (Sıtkı) : Anonim Ortaklıkta Yönetim Yetkilerinin Devrinin Sorumluluğa Etkileri, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2011 (Yetki Devri).

ALTAY, Anlam (Sıtkı) : Hukuki Açıdan Banka Anonim Ortaklığı, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2019 (Banka AO).

ANSAY, Tuğrul : Anonim Şirketler Hukuku, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü Yayınları, 6. Bası, Ankara 1982.

ARIKAN, Mustafa, : "*Due Diligence Kavramı ve Şirket Birleşme ve Devralma Sözleşmelerinde Satıcının Sorumluluğu Hakkında TBK Hükümleri Çerçevesinde Değerlendirmeler", MÜHF-Hukuk Araştırmaları Dergisi,* Cilt:22, Sayı:1, 2016, 14.03.2017, "265-300", https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/274343 (E.T. 23.05.2023).

ARKAN, Sabih : Ticari İşletme Hukuku, Banka ve Tic. Hukuku Araştırma Enstitüsü, 19 Baskı, Ankara 2014.

ARSLAN, İbrahim : Anonim Şirketlerde Yönetim Yetkisinin Sınırlandırılması, Mimoza Yayıncılık, Konya Ocak 1994.

ATASOY Ömer Adil
ERGÜN Berkay : "*Anonim Şirketlerde Yönetim Kurulu Üyelerinin Görevleri Kapsamında Kurulması Zorunlu Komitelerin Faaliyetlerinden Doğan Sorumlulukları", Hukuk Fakültesi Dergisi* Year 4 Issue 2, December 2018, "33-52" https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/669434 (E.T.02.09.2022).

AŞIK, Pınar : *"Anonim Şirketlerde Rekabet Yasağı (TTK m.396)". Ankara Barosu Dergisi*, C.75, S.4, 2017, "163-202" https://dergipark.org.tr/tr/pub/abd/issue/39341/46395 (E.T. 07.03.2022).

AYDIN, Sema, KAPLAN, Hasan Ali : *"Bağlı Tacir Yardımcılarının Rekabet Yasağı", Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* C. XVIII, Y. 2014, Sayı. 3-4, "165-203" https://webftp.gazi.edu.tr/hukuk/dergi/18_3-4_9.pdf (E.T. 10.05.2023).

AYAN, Özge : 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu Çerçevesinde Anonim Şirket Yönetim Kurulu Üyelerinin Sadakat Yükümlülüğü ve Bu Yükümlülüğün İhlalinin Sonuçları, Adalet Yayınevi, 2. Baskı, Ankara 2021.

AYANOĞLU, Yıldız/ **KARAPINAR,** Aydın/ **ZAİF,** Figen/ **SARAÇOĞLU,** Metin/ **BAYIRLI,** Rıdvan/ **ALTAY,** Âdem/ **BAL,** Hasan : Bankaların Yönetimi ve Denetimi, Editör Aydın KARAPINAR, Anadolu Üniversitesi Yayını No:2746, Açık öğretim Fakültesi Yayını No.1704, 1.Baskı, Eskişehir 2013, https://docplayer.biz.tr/5532638-Bankalarin-yonetimi-ve-denetimi.html (E.T. 16. Ocak 2022).

AYHAN, Rıza/ **ÇAĞLAR,** Hayrettin/ **ÖZDAMAR,** Mehmet : Ticari İşletme Hukuku Genel Esaslar, Yetkin yayınları,14. Baskı, Ankara Eylül,2021.

BAHTİYAR, Mehmet : Anonim Ortaklık Ana Sözleşmesi, Beta, 1. Baskı, İstanbul 2001 (Anonim Ortaklık).

BAHTİYAR, Mehmet : 6335 Sayılı Kanun ile Yeni TTK'da Yapılan Değişiklikler ve İşletmeler/Şirketler İçin TTK'ya Uyum Takvimi, Beta, 9.Baskı, İstanbul 2012 (TTK Uyum Takvimi).

BAHTİYAR, Mehmet : *"6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu'nda Anonim Şirketin Kuruluşu", BAUHFD*, C. 9, S. 117, Mayıs 2014, "9-28" (AŞ. Kuruluşu).

BAHTİYAR, Mehmet : "*Anonim Ortaklıkta İbraya İlişkin Bazı Sorunlar*", *Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt: 6, Sayı: 1, Haziran 2018, "101-109" (İbra).

BAHTİYAR, Mehmet : Sermaye Piyasası Hukukuna Giriş, Beta, 1.Baskı, İstanbul 2019 (Sermaye Piyasası).

BAHTİYAR, Mehmet : Anonim Ortaklıkta Yönetim ve Temsil Yetkilerinin Kullanılması ve Devri (Bir Uygulama Sorununun Değerlendirilmesi), Prof.Dr. Haluk BURCUOĞLU'na Armağan, C.1, İstanbul 2020, S.327-361, (Yönetim ve Temsil Yetkileri).

BAHTİYAR, Mehmet : Ortaklıklar Hukuku-Kısa Karşılaştırma Değerlendirmeler Dersler-Soru Örnekleri, Beta Yayınları,16.Baskı, İstanbul Mayıs 2022 (Ortaklıklar Hukuku).

BAHTİYAR, Mehmet : "Halka Kapalı Anonim Şirketlerde Pay Sahibi Dışındaki Kişilere Kârdan Ödeme Yapılmasına İlişkin Bazı Sorunlar", Prof. Dr. Ercüment Erdem'e Armağan, Onikilevha

Yayıncılık, Cilt:1, İstanbul Ekim 2023, "253-271" (Mali Haklar).

BALSEVER, Sergül : *Kuruluş ve Sermaye Artırımında İbra TK m. 559)", İstanbul Hukuk Mecmuası, İstanbul Üniversitesi Yayınevi,* 76/1, 2018, "153–177" https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/974789 (E.T. 03.06.2023).

BALTACI, Ali : "*Bilgi Uçurma: Kavram ve Kuramsal Temeller, Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi"*, Cilt: 5 Sayı: 2, Yıl:2017, "397 – 423" https://dergipark.org.tr/tr/pub/anemon/issue/30401/287916#article_cite (E.T. 18.12.2023).

BASKAN, Ş. Esra : *"6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi*", *Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2(2), 2012, "116–125" https://dergipark.org.tr/tr/pub/hacettepehdf/issue/44819/557475 (E.T. 23.07.2023).

BATTAL, Ahmet : Güven Kurumu Nitelendirmesi Işığında Bankaların Hukuki Sorumluluğu" Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, Ankara 2001 (Güven Kurumu).

BATTAL, Ahmet : Bankacılık Kanunu Şerhi, Seçkin Yayınları, 2.Baskı, Ankara Temmuz 2007 (Bankacılık Kanunu Şerhi).

BATTAL, Ahmet : *"Farklılaştırılmış Teselsül Kuralının Banka Yöneticilerinin Hukuki Sorumluluğu Örneği Üzerinden Uygulanması", Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt:12, Özel Sayı, 31.10.2022, "1-35" https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/2399298 (E.T. 29.05.2023) (Teselsül).

BENTON, D. A : CEO Gibi Düşünmek Zirvede olmak için 22 nitelik, (Çeviri: İbrahim Şener) Pegasus Yayınları, 7. Baskı, İstanbul 2015.

BİLGİLİ, Fatih : "Avrupa Anonim Ortaklığı", Prof. Dr. Ergun Özsunay'a Armağan, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2004 (EÖ Armağan).

BİLGİLİ, Fatih : İsviçre ve Alman Hukuklarında Anonim Ortaklıkların Davranışlarından Dolayı Üçüncü Kişiler Karşısındaki Sorumluluğu ve Organların Tazminat Borcu, Ankara 2004 (İsviçre Alman Hukuku).

BİLGİLİ, Fatih/ **DEMİRKAPI,** Ertan : Şirketler Hukuku, Dora, 9. Baskı, Bursa 2013 (Şirketler Hukuku).

BİLGİLİ, Fatih/ **DEMİRKAPI,** Ertan : Şirketler Hukuku Dersleri Dora, 6. Basım, Bursa 2018 (Ş. Hukuku Dersleri).

BİRSEL, Mahmut Tevfik : *"Banka Kavramı ve Bankaların Sınıflandırılması", (7129 sayılı Bankalar Kanunu Yönünden) Batider*, 1964, C.II-4 "627-645".

BOZTOSUN, Odman Ayşe : Hukuksal Açıdan Bağımsız Yönetim Kurulu Üyeliği, Seçkin Yayınevi, Ankara 2013.

CAN, Mehmet Çelebi : *"Banka Yönetim Kurulu Üyesi Olarak Tüzel Kişi", Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* C.XX S.:1 Ankara 2016, "27-64" https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/789005 (E.T. 27.06.2023) (Banka YK Üyesi).

CAN, Mehmet Çelebi : "*Pay Sahiplerinin veya Alacaklıların Doğrudan Zararlarının Tazmini Amacıyla İkame Edilen Sorumluluk Davalarında TTK m. 1534'ün Etkisi", Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi,* Cilt.21, Sayı.4, Ekim 2017, "3-32", https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/788928(E.T.10.09.2023) (Sorumluluk Davaları).

CAN, Mehmet Çelebi : Yöneticilerin Sorumluluk Sigortası (D&O Sigortası) Adalet Yayınevi, 1.Baskı, Ankara 2019 (Sigorta).

CAN, Ozan : "*Rekabet Yasağı ve Rekabet Sınırlandırmaları Hukuku" İlişkisi, Rekabet Dergisi*, S. 32, Ekim-Kasım-Aralık 2007, "1-42" https://www.rekabet.gov.tr/Dosya/dergi/28-pdf (E.T. 10.05.2023) (Rekabet Yasağı).

CANİKLİOĞLU, Nurşen : *5510 Sayılı Kanun'la İşverene Getirilen Yükümlülükler ve Banka Sandıklarının Kuruma Devri, Türkiye Bankalar Birliği, Bankacılar Dergisi*, Sayı 70, İstanbul Eylül 2009,"51-69" https://www.tbb.org.tr/Dosyalar/Dergiler/Dokumanlar/duzelen_dergi_70.pdf (E.T. 17.11.2023).

CANÖZÜ, Salih : "*Anonim Şirketlerde İbra Kararının Kapsamı ve Şartları", The Journal of International Scientific Researches*, Cilt:5, S.3,24.10.2020,"329-347" https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1282019 (E.T. 08.06.2023).

CENGİZ, Dilek : "*Banka İşletmesi Hukukunda Tüzel Kişilik Perdesinin Aralanması Kuramının Uygulanmasına ve Bu Kuramın 5411 Sayılı Bankacılık Kanunu Çerçevesindeki Normatif Görünümlerine İlişkin Tespitler ve Değerlendirmeler", MÜHF Hukuk Araştırmaları Dergisi*, Cilt.23, S.1, Yıl

2017,“371-440” https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/331990 (E.T. 15.11.2023).

CENKCİ, Esra : “*Ticari Temsilcinin Temsil Yetkisinin Sınırlandırılması Sorunsalı”, Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi*, Cilt: 34, Sayı: 2, Haziran 2018, “93-118”.

ÇALIŞKAN, Esra Nemli : İşletme Yönetimi, İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi, http://auzefkitap.istanbul.edu.tr/kitap/kok/isletmeyonetimiau218.pdf, (E.T.18 Ağustos 2020).

ÇAMOĞLU, Ersin : Anonim Ortaklık Yönetim Kurulu Üyelerinin Hukuki Sorumluluğu (Kamu borçlarından Sorumluluk ile) 3.Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2010, (Sorumluluk).

ÇAMOĞLU, Ersin : Yeni Türk Ticaret Kanunu’nda Anonim Ortaklık Yönetim Kurulu Üyelerinin Hukuki Sorumluluğu, Prof. Dr. Şener Akyol’ a Armağan, Filiz Kitabevi, İstanbul 2011, “407-417”. (Ş.A. Armağan).

ÇAMOĞLU, Ersin : Yargıtay HGK’nun 2015/2774 sa. Kararı Işığında Banka Yönetim Kurulu Üyelerinin İflasının Koşulları, Belgesel İnceleme, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2016 (İflas).

ÇELİK, ŞEHİRALİ, Feyzan Hayal : "6102 sayılı TTK m. 55.1.c Kapsamında "Başkalarının İş Ürünlerinden Yetkisiz Yararlanma", Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü 60.yıl Armağanı, Ankara 2015, "341-402".

ÇELİKEL, Ali Yaşar : "*Yönetim Sözleşmesi ve Görünümleri", İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.15, S.2-1, İstanbul Temmuz.2016,https://www.jurix.com.tr/article/5599 (E.T.: 12 Ocak 2021).

ÇETİN, Nusret : "*Bankaların Yatırım Hizmet ve Faaliyetleri", Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü*, Prof. Dr. Seza Reisoğlu Armağanı, Ankara Aralık 2016, "703-732".

ÇEVİK, Kemal : Ekonomi Hukuku Yaklaşımı ile Banka Hukuku, Turhan Kitabevi, 2.Baskı, Ankara 2009.

ÇİFTCİOĞLU, Cengiz Topel : Sırrın Korunması Boyutuyla Ticari Sır, Bankacılık Sırrı veya Müşteri Sırrının Açıklanması Suçu, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2017.

DAFT, L. Richard :

Örgüt Kuramları ve Tasarımını Anlamak-Understanding The Theory And Design Of Organizations, Çeviri Editörü: Ömür N. Timurcanday Özmen, Sevgi Bakar, Nobel Akademik Yayıncılık, 10.Basımdan Çeviri, Ankara 2015.

DEMİREL, Duygu : "*Anonim Şirketlerde Yönetim Yetkisinin Devri", Hacettepe HFD*, C.7, S.2, Ankara 2017, "211–250" https://dergipark.org.tr/tr/pub/hacettepehdf/issue/46372/582843 (E.T. 16.11.2023).

DEMİRKAN, Senem : Çalışanları Hisse Senedi Edindirme Planları ve Türkiye İçin Öneriler, Sermaye Piyasası Kurulu Ortaklıklar Finansmanı Dairesi, Yeterlik Etüdü, Ankara Nisan 1999, https://spk.gov.tr/data/61e48fc71b41c60d1404d68a/b9b0a07e6db743a4d518cd2ba96bc37b.pdf (ET.15.Eylül.2023).

DEMİRKAPI, Ertan : "*6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun Ticari Temsilciye İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* Cilt: 12, Özel S., 2010, "795-872" (Basım Yılı: 2012), https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/756730 (E.T.15.05.2023).

DEPAMPHİLİS, Donald M. : Mergers, Acquisitions, and Other Restructuring Activities, California, ABD, 2010.

DOĞAN, B. Fatih. : Anonim Şirket Yönetim Kurulunun Organizasyonu ve Yönetim Yetkisinin Devri, Vedat kitapçılık, 2 Baskı, İstanbul 2011.

DOĞAN, Korucuoğlu Özlem : "*Ticari Vekil ve Ticari Vekilin Kanundan Doğan Rekabet Etmeme Yükümlülüğü", Artvin Çoruh Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi,* Yıl 2017, Cilt 3, S.1,"1-25" https://dergipark.org.tr/tr/pub/acusbd/issue/30639/318031 (E.T.07.03.2023) (Rekabet Etmeme).

DOĞRUSÖZ, Hanife : "*Banka Yönetim Kurulu Üyeleri Hakkında Açılan Şahsi Sorumluluk Davasında "Business Judgment Rule/İş Adamı Kararı" İlkesinin Uygulanabilirliği Sorunu", Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi,* C.15, S.1-2. 2009,"185-190" https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1462475 E.T. 30 Mart 2023 (İş Adamı Kararı İlkesi).

DOĞRUSÖZ, HANİFE : Banka Yöneticilerinin ve Hâkim Ortakların Şahsi Sorumluluğu, 1. Baskı, Vedat Kitapçılık, İstanbul Ocak 2010.

DOĞRUSÖZ, KOŞUT Hanife : "*Anonim Ortaklık Yöneticilerinin ve Denetçilerinin Hukuki ve Cezai Sorumluluğu", Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 2012, vol.18, no.2, "683-699" https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/802572 (E.T. 23.03.2023) (Hukuki ve Cezai Sorumluluk).

DOMANİÇ, Hayri : Banka Kredi Mukavelelerinin Tamamı Geçersizdir, Arıkan Basım, İstanbul Nisan 2006.

DURAL, Mustafa, **ÖĞÜZ**, Tufan : Türk Özel Hukuku, Cilt II, Kişiler Hukuku, 23. Baskı, Filiz Kitabevi, İstanbul Ekim 2022.

EFİL, İsmail : İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon, Dora Yayıncılık,13.Baskı, Eylül 2015.

EKİN, Ali : *Zorunlu Sigortalılık İlkesi Kapsamında Sigortalılık Hallerinin Çakışması ile Gelir ve Aylıkların Birleşmesi Sosyal Güvenlik Dergisi,* Mart 2016, Cilt 6, Sayı: 1, "94-125" https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/297632 E.T.(17.11.2023).

ELDELEKLİOĞLU, İrem Aral : *"Yönetici Sorumluluk Sigortası Teminatı",* İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 16, Sayı: 2, Temmuz 2017, "163-194".

EMİNOĞLU, Cafer : Türk Ticaret Kanunu'nda Kurumsal Yönetim (Corporate Governance) XII Levha, 1. Baskı, İstanbul Eylül 2014 (Kurumsal Yönetim).

EMİNOĞLU, Cafer : "*Anonim Şirket Pay Sahipleri Açısından "Eşit Şartlarda Eşit İşlem" İlkesi", Ticaret ve Fikri Mülkiyet Hukuku Dergisi,* Cilt: 1 Sayı: 1, Yıl: 2015, "79 – 88", https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/199309 (E.T. 05.05.2023) (Eşit İşlem).

EMİNOĞLU, Cafer : Anonim Şirket Özelinde Fiili Yönetim Organı, Adalet Yayınevi, Ankara 2022 (Yönetim Organı).

EMİNOĞLU, Cafer : *"Anonim Şirkette Özen ve Bağlılık Yükümlülüğünün Kişi Bakımından Kapsamına İlişkin Bazı Değerlendirmeler" Ankara Barosu Dergisi*, Cilt:80, Sayı:1, Yıl: 2022, "77-105" (Özen ve Bağlılık Yükümü).

ERDAL, Deniz İpek : "*Halka Açık Anonim Ortaklıklarda Yöneticilere Sağlanan Mali Hakların Belirlenmesinde Pay Sahiplerinin Karar Sürecine Katılması (Say On Pay) ve Yabancı Hukuktaki Yasal Düzenlemeler*", *Türkiye*

Barolar Birliği Dergisi, S.142, 2019, "383-427",http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2019-142-1853 (E.T. 12.Agustos.2020).

ERDEM, Ercüment : Yönetim Kurulunun Oluşumu, Yetkileri ve Yetki Devri, (Yeni Türk Ticaret Kanunu'nun İş Dünyasına Etkileri, ed. Altınbaş Ayşegül, Özatlan Yurdal, Seçkin Yayıncılık, 1. Baskı, Ankara Ekim 2014.

EREN, Erol : Yönetim ve Organizasyon (Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar), 14. Baskı, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul Ekim 2022 (Yönetim Organizasyon).

ERTÜRK, Mümin : İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon, Beta Yayınları, 8.Baskı, İstanbul 2018.

FRANKO, Nisim : *"Ticaret Şirketlerinde Rekabet Memnuiyeti", Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi*, Cilt: 13, Sayı: 1, Haziran 1985, "19-64" https://ezproxy.iku.edu.tr:3066/article/6282# (E.T.17.11.2023).

GÖKTÜRK, Kürşat, **CAN** Mehmet Çelebi : *"Farklılaştırılmış Teselsülün- Özellikle- Dış İlişki Bakımından Anlamı ve Bankacılık Kanununun Şahsi İflas Sorumluluğu ile Karşılaştırılması", İÜHFD*, Cilt:2, Sayı:2, Yıl 2011 "247–283",https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/208256 (E.T.27.05.2023).

GÖKTÜRK, Kürşat : *"Fon Alacağı Kavramı ve Fon Alacaklarına İlişkin Zamanaşımı Süresinin Şahsi İflas Davasında Uygulanabilirliği Sorunu", GÜHFD* Cilt XIV, Yıl 2010, Sayı.1,"87-99" https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/789548(E.T.28.11.2023) (Fon Alacağı).

GÖKTÜRK, Kürşat : *"Amerikan, Alman, İsviçre ve Türk Hukukunda İş adamı Kararı İlkesi", İNÜHFD,* C.2, Sa.2, (13Temmuz 2016), "207-247, (İş Adamı Kararı İlkesi).

GÖKTÜRK, Kürşat : Banka Yönetici ve Ortaklarının Hukuki Sorumluluğu (Özellikle Şahsi İflas Kapsamında Sorumluluk). Adalet Yayınevi, 1.Baskı, Ankara Ekim 2013.

GÖKTÜRK, Kürşat : *"Anonim Şirket Yönetim Kurulunun Özellikle Yetki Devri Halinde Gözetim Sorumluluğu ve Hukuku Belirlilik Sorunu", TBB Dergisi*, Yıl: 2014, Sayı: 114, "179-200",http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m014114-1411 (E.T. 01.08.2023) (Gözetim Sorumluluğu).

GÜLERCİ, Altan Fahri, : *"Sorumluluk Hukuku Bakımından Bankacılıkta Risk Kavramı", Türkiye Bankalar Birliği,* Yayın No:307, İstanbul 2015,"1-270" https://www.tbb.org.tr/Content/Upload/Do

kuman/6259/SORUMLULUK_HUKUKU.pdf (E.T. 27.05.2023).

GÜNDÜZ, Seçil Sayın : "*Borsa Şirketlerinde Yöneticilere Yapılan, Ödemeler ve Bağımsız Yönetim Kurulu Üyeliği", Sermaye Piyasası Kurulu, Araştırma Raporu*, Avrupa Birliği Grubu, Ekim.2009, https://www.spk.gov.tr/SiteApps/Yayin/YayinGoster/1015 (E. T 15.Ocak.2022).

GÜNAL, Vural : Bankacılık Hukukuna İlişkin Esaslar, Galatasaray Üniversitesi yayın no:54, Beta Basım, 1.Bası, İstanbul 2008.

GÜNEŞ, Mehmet/ **ÇOBAN**, Metin : Genel Bankacılık Finansal Sistem, Ürün ve Hizmetler, Türkmen Kitapevi, 1.Baskı, İstanbul Mart 2019.

GÜNEY, Akdağ Necla : "*Banka Yönetim Kurulu Üyesinin İbra Edilmiş Olmasının Bankacılık Kanununa İstinaden Açılan Şahsi İflas Davasına Etkisi", Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt:4, Sayı:1, Yıl:2007,"49-75" https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/345633 (E.T.03.06.2023) (İbra).

GÜNEY, Akdağ Necla : Anonim Şirket Yönetim Kurulu Üyelerinin Hukuki Sorumluluğu, Vedat Kitapçılık 2. Baskı, İstanbul 2010 (Sorumluluk).

GÜNEY, Akdağ Necla : *"6552 sayılı torba kanun ile TTK m. 371'e Eklenen Yedinci Fıkraya İlişkin Değerlendirmeler", Elektronik Nehir Dergi,* Arslan'lı Bilişim Arşivi, 13.Kasım.2014,"1-25" http://www.arslanlibilimarsivi.com/node/25 (E.T.28.04.2023) (6652 sayılı Kanuna İlişkin Değerlendirmeler).

GÜNEY, Akdağ Necla : *"Anonim Şirketlerde Eşitlik İlkesi", Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* C. XVIII, Y. 2014, Sa. 3-4, "115-135",https://dergipark.org.tr/tr/download/articlefile/789117#:~:text=E%C5%9Fitlik%20ilkesi%20pay%20sahipli%C4%9Fine%20ba%C4%9Fl%C4%B1,kald%C4%B1r%C4%B1labilir%3B%20o%20nedenle%20ilke%20emredicidir. (E.T. 15.05.2023) (Anonim Şirketlerde Eşitlik İlkesi).

GÜNEY, Akdağ Necla : Anonim Şirket Yönetim Kurulu, Vedat Kitapçılık, 2.Baskı, İstanbul Mart 2016

HAŞİT, Gürkan / **UÇAR,** Aslı : *"Sermaye Piyasası Kurulu (SPK) Kurumsal Yönetim İlkelerinden Yönetim Kurulu İlkesinin İncelenmesine Yönelik Nitel Bir Araştırma",* Sakarya İktisat Dergisi, C.3, S.2, 2014, "85-113" https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/319594 (E.T. 11.Kasım.2022).

HATEMİ, Hüseyin **GÖKYAYLA,** K. Emre : Borçlar Hukuku Genel Bölüm, Vedat Kitapçılık, 2. Bası, İstanbul 2012.

HAZAR, Adalet **BABUŞCU**, Şenol : 5411 Sayılı Bankacılık Kanunu Çerçevesinde Banka Hukuku, Seçkin/İşletme-Finans,3.Baskı, Ankara Eylül 2023.

HELVACI, Mehmet **:** Anonim Ortaklık Yönetim Kurulu Üyesinin Hukuki Sorumluluğu, Beta, 2. Baskı, İstanbul 2001 (Hukuki Sorumluluk).

HELVACI, Mehmet : *"Yönetim Kurulu Üyelerinin Hukuki Sorumluluğunda Farklılaştırılmış Teselsül", Prof. Dr. Oğuz İmregün'e Saygı Sempozyumu, GSÜHFD,* 2013/2, "85-96" https://dosya.gsu.edu.tr/Docs/HukukFakultesi/TR/FakulteDergisi/GUHFD2013_2.pdf (E.T. 13.09.2023) (Farklılaştırılmış Teselsül).

HIZLISOY, İ. Özlem **AĞIRBAŞ** Gökay : "*Banka Kredi Yetkililerinin Kredi İşlemlerine İlişkin Değerlendirme ve Karar Aşamalarında Yer Alma Yasağı", Ticaret ve Fikri Mülkiyet Hukuku Dergisi*, Cilt:9, S:2, 31.Aralık.2023, "255-268" https://dergipark.org.tr/tr/pub/tfm/issue/82476/1380230 (E.T. 21.01.2024).

İMREGÜN, Oğuz : Anonim Ortaklıklar, Yasa Yayınları, 4. Baskı, İstanbul 1989.

İSLAMOĞLU, Mehmet, :

AZİZ Hakim,
KONAK Alp, "*Türkiye ve G7 Ülkelerinde Bireysel Emeklilik Sistemi Uygulamaları" Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi Cilt* 5, S. 3, 30.09.2020,"557-570" https://dergipark.org.tr/tr/pub/fesa/issue/56958/758168 (E.T.19.02.2023).

JEFFREY, J. Fox : CEO Olmaya Giden Yol, Editör İbrahim Şener Çevirmen Teoman AKBEN, Pegasus Yayınevi, 2013.

KANDIRALIOĞLU, Pınar Çağla : Türk Hukukunda Bankaların Sır Saklama Yükümlülüğü, On İki Levha Yayıncılık, 1.Baskı, İstanbul Eylül 2011.

KAPLAN, İbrahim : "Banka İdare Meclisi Üyeleri ve Müdürlerinin Hukuki Sorumluluğu", Ticaret Hukuku ve Yargıtay Kararları Sempozyumu XI, Bildiriler Tartışmalar 13-14 Mayıs 1994, Ankara 1994, s.119-161. (Banka İdare Meclisi Üyeleri).

KAPLAN, İbrahim : Banka Sözleşmeleri Hukuku C.1, Dayınlarlı Hukuk Yayınları, Ankara 1996 (Banka Sözleşmeleri 1996).

KAPLAN, İbrahim : "*6102 Sayılı YTTK Hükümlerine Göre Anonim Şirket Yönetim Kurulu Üyeleri ve Diğer Üst Yöneticilerin, Şirkete, Ortaklara ve Şirket Alacaklılarına Karşı Hukuki Sorumluluğu", Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* Cilt:65, Sayı:4, Yıl: 2016, "3493-3510"

https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/621840 (E.T.01.07.2023) (Hukuki Sorumluluk).

KAPLAN, İbrahim : Banka Sözleşmeleri Hukuku, Yetkin Hukuk Yayınları, Ankara 2020 (Banka Sözleşmeleri 2020).

KARTAL, Mustafa Tevfik , **YÜKSEL,** Serhat, **ZENGİN**, Sinemis, : "*Türk Bankacılık Sektöründeki Kar Dağıtım Kısıtlamalarının Yatırımcıların Kararları Üzerindeki Etkileri", Bankacılık ve Sermaye Piyasası Araştırmaları Dergisi*, Tarih: Ocak 2017, Cilt: 1, Sayı: 1, "38-51" https://dergipark.org.tr/tr/pub/bspad/issue/27036/284471 (E.T. 05.02.2023).

KAŞAK, Esra : Anonim Şirketlerde Genel Kurul ile Yönetim Kurulu Arasındaki Yetki Dağılımına İlişkin Temel Esaslar, XII Levha, 1. Baskı, İstanbul 2019.

KAYIHAN, Şaban, : "*Zorunlu Mali Mesuliyet Sigortasında (ZMMS = Trafik Sigortası) Sigorta Ettirenin Kendi Tam Kusuru ile Vefatı Halinde Mirasçıların Üçüncü Kişi Sıfatıyla Müteveffanın Sigortacısına Başvurmaları Durumuna İlişkin Hukuki Düşünceler", Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*

Cilt: 22, Sayı: 1,2016, “251–264” https://dergipark.org.tr/tr/pub/maruhad/issue/27591/290664 (E.T 23.11.2023).

KAYTAZ, Ali İhsan, : *“6362 Sayılı Yeni Sermaye Piyasası Kanununa Göre Yatırımcı Tazmin Sistemi”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi* Cilt 22, S. 3, Aralık 2016 “1625-1648” https://dergipark.org.tr/tr/pub/maruhad/issue/36500/358679 (E.T. 23.11.2023).

KENDER, Rayegân : Türkiye’de Hususi Sigorta Hukuku, Sigorta Müessesesi, Sigorta Sözleşmesi, OnikiLevha yayınları, Güncelleştirilmiş On Yedinci Baskı, İstanbul 2021.

KENDİGELEN, Abuzer : Yeni Türk Ticaret Kanunu: Değişiklikler, Yenilikler ve İlk Tespitler, Onikilevha, 3.Bası, İstanbul Kasım 2016.

KENDİGELEN, Abuzer : *“Yeni Türk Ticaret Kanunu’nun Genel Olarak Değerlendirilmesi ve Başlangıç Hükümleri". Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* Cilt XVI Sayı: 3-4, 2012, “1-29” https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1846951 (E.T. 23.06.2023) (Yeni TTK Değerlendirme).

KESEBİR, Murat :

MUTLU, Mustafa Doruk "Türk Bankacılık Sektöründeki Yönetsel ve Örgütsel Uygulamalar Üzerine Eleştiriler ve Yeni Görüşler", Ekim 2019, "321-340" https://www.researchgate.net/publication/336999798_Turk_Bankacılık_Sektorundeki_Yonetsel_Ve_Orgutsel_Uygulamalar_Uzerıne_Elestırıler_Ve_Yenı_Gorusler2019, (E. T. 20.07.2022).

KERVANKIRAN, Emrullah : Alman Hukukunda Business Judgement Rule'nin Kodifikasyonu- Türk ve Amerikan Hukuku ile Karşılaştırmalı Bir Değerlendirme, Prof. Dr. Hüseyin Ülgen'e Armağan C.I, İstanbul 2007, "249-263" (Business Judgement Rule).

KERVANKIRAN, Emrullah : "*Sermaye Şirketlerinde Yöneticilerin ve Müdürlerin Sorumluluk Sigortası (D&O-Insurance)", Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* (10. Yıl Özel Sayısı), İstanbul 2008 (Sorumluluk).

KIRCA, Çiğdem : "*Örtülü (Gizli) Boşluk ve Bu Boşluğun Doldurulması Yöntemi Olarak Amaca Uygun Sınırlama (Teleologısche Reduktıon)", Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt.50, Sayı.1, 01.02.2001, ss.91-119 https://dergipark.org.tr/tr/download/article

-file/629324 (E.T. 08.09.2023) (Örtülü Boşluk).

KIRCA, İsmail : Ticari Mümessillik, Yetkin Yayınları, Ankara 1996 (Ticari Mümessillik).

KIRCA, İsmail : "*İbra Kararının Geri Alınması ve Bankacılık Kanunu'nun 133. Maddesi Uyarınca Açılacak Sorumluluk Davalarında İbranın İptali ve Zamanaşımı",* Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi, Cilt: 23, Sayı: 3, Haziran 2006, "33-51" (İbra ve Zamanaşımı).

KIRCA, İsmail : *"Ticaret Şirketlerinde Birlikte Temsile Yetkili Kişilerin Birbirlerine Tek Başına İşlem Yapma Yetkisi Vermeleri", Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.57, S.3, Ankara 2008, "455-462" https://dergipark.org.tr/tr/pub/auhfd/issue/42574/513138 (E.T. 15.11.2023) (Birlikte Temsil).

KIRCA, İsmail : "*TTK m.371.7 Hakkında Bir İnceleme: AB'ye Üyelik Yolunda Geri Adım", Banka ve Ticaret Hukuk Dergisi*, Cilt: 30, Sayı: 3, Eylül 2014,"23-37" (TTK M. 371/7 Hk. İnceleme).

KIRCA, İsmail/ **ÇELİK**, ŞEHİRALİ F. Hayal/ **MANAVGAT,** Çağlar : Anonim Şirketler Hukuku, Temel Kavram ve İlkeler, Kuruluş, Yönetim Kurulu, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma

Enstitüsü, Cilt 1, 8.Baskı, Ankara 2013 (Anonim Şirketler).

KOÇ, Himmet : "*TTK m. 367 Kapsamında Banka Kredi Komitesinin Konumu ve Hukuki Niteliği", Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. XXI, Y. 2017, S. 3, "235-264" https://dergipark.org.tr/tr/download/issue-file/22674 (E.T. 27.05.2023) (Kredi Komitesi).

KOÇ, Himmet : Anonim Şirketlerde İç Yönerge ile Yönetim ve Temsil Yetkisinin Devri, Adalet Yayınevi, 2. Baskı, Ankara 2020 (Temsil Yetkisinin Devri).

KOÇ, Himmet : "*Anonim Şirket Yönetim Kurulu Üyelerinin Farklılaştırılmış Teselsül İlkesi Uyarınca Sorumluluklarına Genel Bir Bakış", Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* (NEÜHFD), C. 3, S. 1, 2020, "62-82" https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1179684 (E.T.27.05.2023) (Teselsül).

KOÇEL, Tamer : İşletme Yöneticiliği, (Yönetim ve Organizasyon, Organizasyonlarda Davranış, Klasik Modern, Çağdaş ve

Güncel Yaklaşımlar) Beta Basım Yayın,18.Baskı, İstanbul 2020.

KORKMAZ, Melih Can : *"Sermaye Şirketlerinde Yönetici ve Müdürlerin Sorumluluğu Sigortası (D&O Sigortası) ve Tarafları", "Cevdet Yavuz'a Armağan, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, C. 22, Sayı. 3, Kasım 2016, "1824-1841" https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/372540 (E.T. 13.04.2023).

KORKUT, Ömer : *Anonim Şirketlerde İnançlı Yönetim Kurulu Üyeliği ve İnançlı Üyeye Verilebilecek Talimatların Sınırı, Ankara Barosu Dergisi*, Yıl: 65, S. 3, 2007, "129-137" (Talimatların Sınırı).

KORKUT, Ömer : Anonim Şirketlerde İnançlı Yönetim Kurulu Üyeliği, Adalet, 1. Baskı, Ankara 2007 (İnançlı YK Üyeliği).

KORKUT, Ömer : *"Anonim Şirketlerde Şirket Menfaati Kavramının Somutlaştırılması", Çukurova Ünv. İİBF Dergisi*, Cilt 11 S. 2, Aralık. 2017, "1-9" https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/46779 (E.T.05.05.2023) (Şirket Menfaati Kavramı).

KORKUT, Ömer : "Anonim Şirketlerde Fiili Yönetim Kurulu Üyeliği", Prof. Dr. Fırat Öztan'a Armağan, Turhan Kitabevi, C. II, Ankara 2010 s. 1367-1386 (Fiili YK Üyeliği).

KORKUT, Ömer : 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu'na Göre Anonim Şirketlerde Genel Kurul Kararlarının İptali, Karahan K, 1.Baskı, Adana 2012 (GK. Kararlarının İptali).

KÖKSAL, Aytaç : "Türk Ticaret Kanunu Tasarısı'nın 397 ilâ 406 Maddeleri Arasında Düzenlenen Denetçinin Anonim Ortaklığın Bir Organı Olup Olmadığı Sorunu", Prof. Dr. Fırat ÖZTAN'a Armağan, Turhan Kitabevi, Cilt:1, Ankara Şubat 2010, "1387-1409".

KÖSEKAYA, Fatih : Anonim Şirket Yönetim Kurulu Üyelerinin Mesleki Sorumluluk Sigortası, Adalet Yayınevi, Ankara 2013.

KUNTALP, ERDEN : Bankanın Temettü Hariç Ortaklık Hakları ile Yönetim ve Denetiminin ve Hisselerinin Fon'a İntikali ve Bu Önlemlerin Hukuki Değerlendirmesi, Yıldızhan Yayla 'ya Armağan, İstanbul 2003, "387-428" (Fon'a Devir).

KÜÇÜKGÜNGÖR, M. Aslı : "*Avrupa Birliği Şirketler Hukukunda Halka Açık Anonim Şirketlerin Yöneticilerine Sağlanan Mali Haklar", Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi,* Cilt: 36, Sayı: 3, Eylül 2020, "205-243".

MANAVGAT, Çağlar : *"Halka Açık Anonim Ortaklık Yöneticilerine Özgü Yükümlülükler", Ticaret ve Fikri Mülkiyet Hukuku Dergisi,* Volume 2, Issue 2, 25.12.2016, "43- 52" https://dergipark.org.tr/en/pub/tfm/issue/27074/289055 (E.T. 12.08.2022).

MERTOL, Can : Mesleki Sorumluluk Sigortası Genel Şartlarına Genel Bir Bakış, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, 1.Baskı, Ankara 2006.

METİN, Umut : Şirketlerde Yönetim Kurulu Krizleri ve Çözüm Yolları, Seçkin Akademik ve Mesleki Yayınlar, 1.Baskı, Ankara Eylül 2021.

METİN, Umut : *"İyi Bir İç Yönerge Şirkette Kurumsal Yönetim İçin Olmazsa Olmaz Önemdedir", Golden Life Dergisi*, İstanbul 2019, Y. 12, S.155.

MINTZBERG, Henry Pearson : "The Structuring Of Organizations", Örgütler ve Yapıları (Editör: Ahmet Aypay Çeviren Adnan Boyacı, Ahmet Aypay 1.Baskıdan Çeviri) Nobel Akademik Yayıncılık, Kasım 2015.

NOMER, Haluk N. : Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Beta Basım,13.Bası, İstanbul Ağustos 2013.

OĞUZ, Sefer : "*Bankacılık Kanunu Kapsamında Banka Yöneticilerinin Şahsi Sorumlulukları", İÜHFD,* C.8 S.:1 Yıl: 2017, "255-286" https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/318754 (E.T. 23.11.2023).

OR, Zeynep : "*Bankaların Halka Açılması ve Kamuyu Aydınlatma Yükümlülüğü: Hukuksal Bir Bakış Açısı", Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi,* C.3, S.2, 01.12.2011 "39-49"

https://dergipark.org.tr/tr/pub/hiad/issue/7650/100137 (E.T. 16.01.2022).

ORBAY, Pınar Dizdar : Bankalarda Kurumsal Yönetim İlkeleri, Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Ana Bilim Dalı, İstanbul 2018.

OZANOĞLU, Hasan Seçkin : "*Yönetim Danışmanlığı Sözleşmesi", Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi*, Cilt: 20, Sayı: 4, Aralık 2000, "123-149".

ÖZ, AŞÇIOĞLU, Gamze : "Avrupa Topluluğu ve Türk Rekabet Hukukunda Hâkim Durumun Kötüye Kullanılması", Rekabet Kurumu, Yayın No. 0051, 2000, Ankara https://www.rekabet.gov.tr/Dosya/akademik-calismalar/4-pdf,(E.T. 13.05.2023) (RH Hakim Durum).

ÖZ, Ersan/ **AKTUĞ**, Muhammet : *"Küresel Vergi Şeffaflığının Artırılmasında Uluslararası Bilgi Paylaşımının Rolü", Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, Cilt 17, Sayı 1, 2021 International Journal of Management Economics and Business,"115-148"

https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1658716, (E.T. 05.08.2023).

ÖZ, Turgut : Yönetim (Management) Sözleşmesi, Kazancı Hukuk Yayınları, İstanbul 1997 (Yönetim).

ÖZBEK, Mustafa Serdar : "*İflâs Davasının Hukukî Mahiyeti". Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt: 61, Sayı:1, 2012, "207-274" https://dergipark.org.tr/en/pub/auhfd/article/511641#article_cite (E.T. 11.04.2022).

ÖZBEK, Mustafa Serdar : *Sermaye Piyasası Kanununa Göre Aracı Kurumların Tedricî Tasfiyesi ve İflâsı, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi*, Prof. Dr. Ejder Yılmaz'a Armağan, Yetkin yayınları, Cilt I**,** 2014, "1451-1530" (E.Y. Armağan).

ÖZÇELİKOĞLU Hatice, **ARTAR,** Okşan Kibritci, : *"Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyum Düzeyi: BİST Bankalar Endeksi Üzerine Bir İnceleme", Muhasebe ve Finans İncelemeleri Dergisi*, (MUFİDER), 4,1(2021), "26–38" https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1490199 (E.T. 13.Haziran.2023).

ÖZDAMAR, Mehmet : "*Yargıtay Kararları Işığında Ticari İşletmede Şube Kavramı", Ankara Barosu Dergisi,* 65- Sayı 1, Yıl 2007, "48-61" (Şube).

ÖZDAMAR, Mehmet : Bankaların İç Denetiminde Yeni Bir Organ "Denetim Komitesi", Hüseyin Ülgen'e Armağan, Cilt:2, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2007, s.1493-1512 (Denetim Komitesi).

ÖZDAMAR, Mehmet : "*Banka Anonim Şirketi Yönetim Kurulu Üyelerinin Borçlanma Yasağı", Türkiye Bankalar Birliği, Bankacılar Dergisi*, S.86, 2013, "3-26" https://www.tbb.org.tr/content/upload/dergiler/dosya/60/tbb_dergi86-web.pdf (E.T. 09.05.2023), (Borçlanma Yasağı).

ÖZDAMAR, Mehmet : "*6552 Sayılı Kanun ile Türk Ticaret Kanunu'nda Yapılan Değişiklikler Çerçevesinde Anonim Şirketin Temsili", Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* C. XVIII, Y. 2014, Sa. 3-4,"137-164" https://webftp.gazi.edu.tr/hukuk/dergi/18_3-4_8.pdf (E.T.11.12.2023) (Temsil).

ÖZDAMAR, Mehmet : Banka Yöneticilerinin Mali Hakları, Yetkin Yayınları, Ankara 2016 (Mali Haklar).

ÖZDAMAR, Mehmet : *Yöneticinin Mali Hakları Bağlamında Yöneticilerin Sorumluluk Sigortası*: Başkent Üniversitesi Hukuk Fakültesi Sempozyumu Ticaret Hukukunda Güncel Gelişmeler Bildiri Özetleri ve Tartışmalar 13.Mayıs.2016 Ankara Birinci Oturumda

sunulan tebliğ, http://acikerisim.baskent.edu.tr/bitstream/handle/11727/6149/hukuk%20i%C3%A7.pdf?sequence =1&isAllowed=y, (E.T. 05.02.2023) (Yöneticilerin S.Sigortası).

ÖZER, Işık : Türk ve Yabancı Hukuk Sistemlerinde ANONIM ŞIRKET Yöneticilerinin Mali Hakları, Adalet Yayınevi, 1.Baskı, Ankara Haziran 2013

ÖZKORKUT, Korkut : Bağımsız Yönetim Kurulu Üyeleri, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, Yayın No:432, Ankara 2007

ÖZSUNAY, Ergun : Medeni Hukukumuzda Tüzel Kişiler, Sulhi Garan Matbaası, 5. Baskı, İstanbul 1982

ÖZTAN, Bilge : Medeni Hukuk Tüzel Kişilerinde Organ ve Organın Fiillerinden Doğan Sorumluluk, Sevinç Matbaası, 1. Baskı, Ankara 1970.

ÖZTUNA, Birgül Sopacı : Yönetici Sorumluluk Sigortası, D&O Sigortası, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2015.

PASLI, Ali : Anonim Ortaklık Kurumsal Yönetimi (Corporate Governance), Çağa Hukuk Vakfı Yayınları, 2.Bası, İstanbul 2004.

POROY, Reha / **TEKİNALP,** Ünal : "*Türk Hukuku'nda Ticaret Ortaklıklarına İlişkin Şekil Sorunları", İstanbul Hukuk Fakültesi Mecmuası*, C. 41, S.3-4, İstanbul 1975, "225-245" https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/96539 (E.T. 27.06.2023) (Şekil Sorunları).

POROY, Reha / **TEKİNALP,** Ünal/ **ÇAMOĞLU** ERSİN : Ortaklıklar ve Kooperatif Hukuku, Arıkan Yayınları, Güncelleştirilmiş 9. Basımdan 10.Tıpkı Basım, İstanbul 2005 (Kooperatif Hukuku).

POROY, Reha / **TEKİNALP,** Ünal/ **ÇAMOĞLU** ERSİN : Ortaklıklar Hukuku I, Yeniden Basılmış 13. Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2014 (Ortaklıklar Hukuku).

PULAŞLI, Hasan : Corporate Governance- Anonim Şirket Yönetiminde Yeni Model, Bankacılık ve Ticaret H. Araştırma Enstitüsü Ankara 2003 (Govarnance).

PULAŞLI, Hasan : "*Corporate Governance ve Yeni Düzenlemeler Işığında Şirket Yöneticilerinin Ücretlerinin Açıklanma Yükümü",* Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi*, Cilt*: 23, Sayı: 1, Haziran 2005, "31-58" (Yönetici Ücretleri).

PULAŞLI, Hasan : "*Anonim Şirketler Hukukunda CEO'nun Hukuki Durumu", Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi*, Cilt 24, S.1, Haziran 2007, "17-62" (CEO).

PULAŞLI, Hasan : "*Türk Ticaret Kanunu Tasarısı'na Göre Anonim Şirket Yönetim Kurulu Üyelerinin Özen Yükümlülüğü ve Müteselsil Sorumluluğu", Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi,* Cilt: 25, Sayı: 1, Mart 2009, "27-63" (Özen Yükümü).

PULAŞLI, Hasan : Türk Ticaret Kanunu Tasarısına Göre Anonim Şirketlerde Yöneticilerin Hukuki Sorumluluğu, Ali Naim İnan'a Armağan, Ankara Seçkin Yayınları, 2009, s. 571-591 (Hukuki Sorumluluk).

PULAŞLI, Hasan : "*Anonim Şirketlerde Temsil Şekli, Özel Temsil Halleri ve Temsil Yetkisinin Murahhaslara Devredilmesi", Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi* ,2020, C. 36, Sayı. 2, "5-39". (Temsil Şekli).

PULAŞLI, Hasan : Şirketler Hukuku Şerhi Cilt I- II, Adalet Yayınevi, 4.Baskı, Ankara 2022 (Şirketler H. Şerh).

PULAŞLI, Hasan : Şirketler Hukuku Genel Esaslar, Adalet Yayınevi, 8.Baskı, Ankara Mart 2022 (Şirketler Hukuku Genel Esaslar).

REİSOĞLU, Seza : Bankalar Kanunu Şerhi Cilt I-II, Ankara 2007 (Şerh 2007).

REİSOĞLU, Seza : Bankacılık Kanunu Şerhi Son Değişikliklerle Gözden Geçirilmiş 2. Baskı, Cilt: I-II, Yaklaşım Yayınları, Ankara 2015 (Bankacılık Kanunu Şerhi).

SEROZAN, Rona : Medeni Hukuk: Genel Bölüm/ Kişiler Hukuku, Vedat Kitapçılık, 8.Bası, İstanbul 2018.

SEVİ, Ali Murat : Anonim Ortaklıkta Yönetim Kurulu Üyeleri ve Yöneticilerin Özen Yükümlülüğü, Seçkin Yayıncılık, Ankara Ekim 2021.

SIRAKAYA, Elif Yalçın : "*Anonim Şirketlerde Yönetim Yetkisinin Devri Bağlamında Yönetim Kurulunun Üst Gözetim Yükümlülüğü", Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt:24, Sayı:2, Yıl:2020, 07.05.2020, "195-220" https://dergipark.org.tr/tr/pub/ahbvuhfd/issue/54204/733328 (E.T. 01.08.2023).

SOYKAN, İsmail Cem : Anonim Ortaklıklarda Organ Yokluğu, 12 Levha Yayınları, İstanbul 2012.

ŞENOCAK, Kemal : Mesleki Sorumluluk Sigortası, Turhan Kitapevi, Ankara 2000.

ŞENOCAK, Kemal : "*İşletme Personelinin Ayartılması Meselesinin Haksız Rekabet Hükümleri Çerçevesinde (TTK m. 56 vd.) Değerlendirilmesi", Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* Cilt: 50, Sayı:2, Yıl Nisan 2001, "193-246" https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/629304 (E.T 25.10.2023). (Haksız Rekabet).

ŞENER, Oruç Hami : Ticari Temsilci ve Ticari Temsil Yetkisi, Adalet Yayınevi, 1.Baskı Ankara Ocak 2015.

ŞİT, Başak : Türk Hukukunda Banka Kredisi Kavramı ve Buna Bağlanan Sonuçlar, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, Ankara 2011.

TAŞKIN, Yasemin : "*Transfer Fiyatlandırmasında Gizli Emsalin Açıklanmamasının Vergi Mahremiyeti ile İlişkisi*" İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Maliye Araştırma Merkezi Konferansları 59. Seri / Yıl 2016- [1], https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/458385 ,(E.T.17.08.2023).

TEKİL, Müge : Anonim Ortaklık Yöneticileri ile Denetçileri İçin Sorumluluk Sigortası, Prof. Dr. Fehiman Tekil'in Anısına

Armağan, Beta Yayınevi, İstanbul 2003, s.121.

TEKİN, Kemal Doruk : Banka Sırrı Kavramı Yönünden Bankalarda Sır Saklama Yükümlülüğü, Adalet Yayınevi, Ankara 2010.

TEKİNALP, Ünal : Anonim Ortaklıklara İlişkin Yeni Hukuk Politikalarının Dinamikleri ve Bunlar Arasındaki İlişki, Prof. Dr. Turgut Kalpsüz'e Armağan, Turhan Kitapevi, Ankara 2003. (Yeni Hukuk Politikaları).

TEKİNALP, Ünal : Fondaki Bankanın Hukuku, Lebib Yayıncılık, İstanbul 2003 (Fon'daki Bankanın Hukuku).

TEKİNALP, Ünal : Banka Hukukunun Esasları, Vedat Kitapçılık, 2.Baskı, İstanbul 2009 (Banka Hukukunun Esasları).

TEKİNALP, Ünal : Tek Kişilik Ortaklık-1(Tek Pay Sahipli Anonim Ortaklık), Vedat Kitapçılık, İstanbul Ocak 2011 (Tek Kişilik Ortaklık).

TEKİNALP, Ünal : Yeni Anonim ve Limited Ortaklıklar Hukuku ile Tek Kişi Ortaklığının Esasları, Vedat Kitapçılık, 2. Bası, İstanbul Şubat 2012.(Yeni AŞ ve Ltd.).

TEKİNALP, Ünal : "*Yeni Haksız Rekabet Hukukunda Amaç, İlke ve Üç Boyutluluk", Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü*, Prof. Dr.

Seza Reisoğlu Armağanı, Ankara Aralık 2016, "23-43" (Haksız Rekabet).

TEKİNALP, Ünal : Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku, Vedat Kitapçılık, 5.Baskı, İstanbul 2020 (Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku).

TUNÇOMAĞ, Kenan : Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar, Beta Yayınları, İstanbul 1990.

TÜRK, Ahmet : *"Müdürlerin Temsil ve Yönetim Yetkileri Bakımından Hukuki Durumu ve Anonim Ortaklığa Ticari Mümessil Atanıp Atanamayacağı Sorunu", BATİDER,* Cilt. 20, S.4, Ankara 2000, "75-95" (Müdür).

TÜRK, Ahmet : "Türk Ticaret Kanunu Tasarısının Geneli, Ticaret Şirketlerine İlişkin Genel Hükümler ve Anonim Ortaklığa İlişkin Hükümlerinden Bazıları Hakkında Düşünceler", Prof. Dr. Fırat Öztan'a Armağan, Ankara 2010, s. 2163-2191.

URAN, Emrah : *"BDDK'nın 5411 Sayılı Bankacılık Kanunu Çerçevesinde Verdiği İzinlerin Hukuki Niteliği: Türk İdare Hukuku Sisteminde Yeni Bir İzin Türü", BDDK*

Bankacılık ve Finansal Piyasalar Dergisi, Cilt: 2, Sayı: 1, 2008, "109-130" https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1352481 (E.T. 28.07.2023).

USLUEL, Aslı E. Gürbüz : "*Türk Ticaret Kanunu ve Sermaye Piyasası Kanunu Hükümleri Bakımından Yönetim Kurulu Üyelerine Tanınan Mali Haklar", Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi,* Cilt:12, Özel sayı, 31.Ekim.2022, "200-217"https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/2395743 (E.T. 28.07.2023) (Mali Haklar).

USLUEL, Aslı E. Gürbüz : "*İcra Kurulu (Executive Committee)", Türkiye Barolar Birliği Dergisi,* Yıl:32, Mayıs-Haziran2019, S.142, "357-382" http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/Dergi/Dergi142/370/(E.T.25.05.2023) (İcra Kurulu).

ÜÇIŞIK, Güzin : *"Türk Hukuku'nda Anonim Şirket Yönetim Kurulu Kararlarının Sakatlığı Konusunda Getirilen Düzenlemelerin Değerlendirilmesi"*, Finansal Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi, C:3, S:5, Y:2011, "57-65" https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/3981, (E.T. 24.10.2023).

ÜNAL, Mustafa : "*Anonim Ortaklıklarda Yönetim ve Yönetim Görevlerinin Murahhaslara Bırakılması", BATİDER*, C.11, S. 3, Haziran 1982, "49-89" (Murahhas).

ÜNAL, Ahmet Cemil : Türk ve Yabancı Hukuk Sistemlerinde CEO'nun Hukuki Konumu, Adalet Yayınevi, 1.Baskı, Ankara 2014. (CEO).

ÜNAL, Oğuz Kürşat : Sermaye Piyasası Hukuku ve Mevzuatı, Ankara 2005 (Sermaye Piyasası).

TUNA, A. Kadir : Bankalarda Kurumsal Yönetim, 2. Baskı, Nobel Yayıncılık, Ankara Temmuz 2021.

TUNA, Kadir : "*Bankalarda Kurumsal Yönetim", Sosyal Bilimler Dergisi*, S.1, 2007, "209-221" https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/100845 (E.T. 07.12.2022).

TUNCER, Doğan
AYHAN, Doğan Yaşar
VAROĞLU, Demet : Genel İşletmecilik Bilgileri, Siyasal Kitapevi, Ankara 10.Baskı, Kasım 2020.

VURAL, Güven : Türk Banka Hukuku, Gazi Üniversitesi Basın Yayın Yüksekokulu Matbaası, Gazi Üniversitesi Yayın No:168, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayın No:83 Ankara 1991.

YANLI, Veliye/ **OKUTAN** NİLSSON, Gül : *"Şirketin Kendi Paylarını İktisabına İlişkin 10.08.2011 Tarih ve 26/767 Sayılı SPK İlke Kararının 6762 Sayılı TTK Çerçevesinde Değerlendirilmesi", Arslanlı Bilim Arşivi*, "1-15" (http://www.arslanlibilimarsivi.com (E.T. 20.10.2023) (Kendi Payını İktisap).

YANLI, Veliye **OKUTAN** NİLSSON, Gül : *"Anonim ve Limited Şirketlerde Sınırlı Yetkili Temsilci Tayini", BATİDER (Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi)*, Cilt. 30, Sayı. 4, 2014: "3-42" (E.T. 15.10.2023) (Sınırlı Yetkili Temsilci).

YANLI, Veliye : "*İsviçre Anonim Ortaklıklar Hukuku'nda 'İş bölümü İlkesi' ve Yönetim Kurulunun Münhasır Yetkileri", İÜHFM*, C. LV, S. 3, 1997: "261 277" *https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/9579* ,(E.T.24.11.2022) (İş Bölümü İlkesi).

YANLI, Veliye : "*Anonim Şirketlerde İmza Yetkilileri Sadece Yönetim Kurulu Tarafından mı Atanabilir?" İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası* 2013, Prof. Dr. Ersin Çamoğlu'na Armağan, C. LXXI, S. 2, "439-448" (Anonim Şirketlerde İmza Yetkilileri).

YANLI, Veliye : "*Yönetim Kuruluna Sağlanacak Mali Haklar ile İlgili Bazı Değerlendirmeler", BATİDER*, Yıl: 2017, Cilt: XXXIII, Sayı:4, "41-69" (E.T.15.09.2023) (Mali Haklar).

YANLI, Veliye : *"Şirkete Verilen Zarar Sebebiyle Sorumluluk Bağlamında 'Yönetici' Kavramı ve Genel Kurul Kararı Gerekliliği Sorunu", Terazi Hukuk Dergisi* Cilt:14, Sayı:151, Mart 2019, "46-57" (E.T. 25.10.2023) https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/97845 (E.T.24.11.2022) (Yönetici Kavramı).

YANLI, Veliye : "*Yönetim Kurulu Üyelerinin Kazanç Payı ile İlgili Bazı Sorunlar", Legal Banka ve Finans Hukuku Dergisi,* Cilt:8, S.32 01.02.2020, s.3 (Kazanç Payı).

YANLI, Veliye : Yönetim Kurulu Üyesinin Müzakereye Katılması Yasağının İhlali Halinde Yetersayı Sağlanmaması Nedeniyle Kararın Geçersizliği, Ticaret Hukuku Kongresi Tebliği, Aristo Yayınevi, İstanbul 2021 (Müzakereye Katılma Yasağı).

YAŞAR, Sevgi Bozkurt : Anonim Şirketlerde İş adamı Kararı İlkesinin (Business Judgment Rule) Uygulanması", Beta Yayınevi, 1. Baskı, İstanbul Nisan 2015. (İş Adamı Kararı İlkesi).

YAŞAR, Serpil : "Türkiye'de Yatırım Ortamının İyileştirilmesi, Doğrudan Yabancı Yatırımlar ve İş Yapma Kolaylığı (Doing Business)", Sermaye Piyasası Kurulu Araştırma Raporu (Kamuya Açık),17.07.2009, Sayı–2009/1 https://www.spk.gov.tr/SiteApps/Yayin/YayinGoster/1013 (E.T. 29.08.2022) (SPK Araştırma Raporu).

YENİSEY, Kübra Doğan : "*Anonim Şirket Yönetim Kurulu Üyeliği ve İş Sözleşmesi", İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası,* Cilt:74, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan (özel)Sayısı, 30.06.2016 "313-336" https://dergipark.org.tr/tr/pub/iuhfm/issue/29863/321888 (E.T. 24.07.2023)

YILMAZ, Halil : "*Sosyal Güvenlik Hukukunda İş Sözleşmesiyle Çalışanların Prime Esas Kazançlarının Tespiti", Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, Kasım-Aralık 2019, Yıl:32, Sayı:145, "449-493" http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2019-145-1890 (E.T.25.05.2023)

YİĞİT, Uğur : Bankacılık Suçları, Yaydağ Yayınları, İstanbul 2006 :

YOLAL, Oğuz : *"Ticari Vekil ile Benzer Kavramların Karşılaştırılması", Marmara Ünv. Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi,* Cilt 26, S.2 Aralık 2020, "1264-1304" https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1327335 (E.T. 16.Ocak.2022) (Ticari Vekil ile Benzer Kavramlar).

YOLAL, Oğuz : Ticari Vekil, Seçkin Hukuk, Ankara Aralık 2020.

YÜKSEL, A. Sait, **YÜKSEL**, Aslı, **YÜKSEL**, Ülkü : Bankacılık Hukuku ve İşletmesi, Beta, 10.Bası, İstanbul 2004 (Bankacılık).

WEB KAYNAKLARI

AKBULAK, Yavuz : Türk Hukukunda Yönetim Kurulu Başkanı, İcra Kurulu Başkanı, Genel Müdür, CEO vb. Kavramlar Üzerine Bir Değerlendirme, https://blog.lexpera.com.tr/turk-hukukunda-yonetim-kurulu-baskani-icra-kurulu-baskani-genel-mudur-ceo-vb-kavramlar-uzerine-bir-degerlendirme/,(E.T.24 Ocak 2021).

AKBULAK, Yavuz : Legal Blog 'da yer alan G20/OECD 'Kurumsal Yönetim İlkeleri'nde Değişiklikler-Yalnızca İsim Olarak Sürdürülebilirlik makale, https://legal.com.tr/blog/genel/g20-oecd-kurumsal-yonetim-ilkelerinde-degisiklikler-yalnizca-isim-olaraksurdurulebilirlik/, (E.T.28.02.2023).

ALTAY, Sıtkı Anlam : CEO Şirketin Merkezine Doğru Yolculuk, DL Attorneys at Law, https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/tr/Documents/risk/sirketin-merkezine-dogru-yolculuk-CEO.pdf (E.T.17.01.2022).

ATEŞ, M. Rauf : Hangi lidere CEO demek doğrudur? Köşe Yazıları,https://www.hurriyet.com.tr/hangi-lidere-ceo-demek-dogrudur-9002425,

(E.T. 10.Ocak.2021).

COŞKUN, Zeynep :ÜNSAL, Mehmet S, "Sarbanes Oxley Yasası ve Türk Bankacılık Sektörü, Active Dergisi, http://www.makalem.com/Search/ArticleDetails.asp?nARTICLE_id=4743, 09 Mart 2009 (**COŞKUN**, Zeynep, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Para, Sermaye Piyasaları ve Finansal Kurumlar Bilim Dalı, 2009, Bankacılıkta Derecelendirme konulu Yüksek Lisans Tezi 2009, s. 45 ve dipnot 103'den naklen) http://nek.istanbul.edu.tr:4444/ekos/TEZ/45522.pdf, (E.T.09.01.2024).

ÇOLAKOĞLU, Mustafa Hilmi : Şirket Yöneticileri Sorumluluk Sigortası, 23.08.2012 tarihli Dünya gazete köşe yazısı https://www.dunya.com/gundem/sirket-yoneticileri-sorumluluk-sigortasi-haberi-183060,(E.T. 15.04.2023).

DUYGU Onur : Banka Şubelerinin Geleceği- 27 Aralık 2019 https://www.dunya.com/kose-yazisi/banka-subelerinin-gelecegi/459472,(E.T.20.07.2022).

ESİN, Filiz Toprak : Türk Hukukunda Şirket Yöneticilerinin Cezai Sorumluluğu,https://gun.av.tr/tr/goruslerimiz/makaleler/turk-hukukunda-sirket-yoneticilerinin-cezai-sorumlulugu, (E.T. 13.Temmuz.2020).

ERCÜMENT ERDEM : Erdem&Erdem, Bilgi Bankası,Türk Ticaret Kanunu Uyarınca Sermaye Şirketlerinin İnternet Sitesi Kurma Yükümlülüğü, Haziran, 2013. https://www.erdem-erdem.av.tr/bilgi-bankasi/turk-ticaret-kanunu-uyarinca-sermaye-sirketlerinin-internet-sitesi-kurma-yukumlulugu (E.T.11.01.2024)

GORDON, Jason : Job Description for Bank CEO, Sample of Bank CEO Job Description https://thebusinessprofessor.com/business-governance/chief-executive-officer-ceo-definition **,**(E.T.05 Ocak 2021).

İLBAY, Merve : Çalışanlara sağlanan hisse edindirme planlarının gelir vergisi açısından değerlendirilmesi, Kuzey YMM ve Bağımsız Denetim A.Ş, E.Y, https://www.vergidegundem.com/documents/10156/4789208/Aral%C4%B1k_makale2.pdf/a2a72fad-67a5-42f8-acab-eebab38b89f0, (E,T,02.03.2023).

KIZILOT, Şükrü : "*Yönetim Kurulu Üyeliği Saatli Bomba Gibi",* Hürriyet Gazetesi, 21.04.2004, https://www.hurriyet.com.tr/yonetim-kurulu-uyeligi-saatli-bomba-gibi-219365, (E.T.29.05.2023).

KIZILOT, Şükrü : "*Şirketlerde Görev Dağılımı Yoluyla Hapisten Kurtulma*", Hürriyet Gazetesi, 27.04.2004, https://www.hurriyet.com.tr/sirketlerde-gorev-dagilimi-yoluyla-hapisten-kurtulma-220898, (E.T.29.05.2023).

KOTHARİ S.P/**POZEN,** Robert, C., : Harvard Business Review, CEO Maaşının Şifresini Çözmek, Nisan 2018, https://hbrturkiye.com/dergi/ceo-maasinin-sifresini-cozmek,(E.T.21.02.2023).

ÖZÇELİK, Burcu : İçeriden yetiştirmek mi transfer etmek mi? 17.10.2010 tarihli yazısı https://burcuozcelik.wordpress.com/2010/10/17/iceriden-yetistirmek-mi-transfer-etmek-mi/,(E.T. 02.02.2023).

SÜZER, Hande, D : CAPİTAL DERGİSİ 01.05.2007 tarihli Transferler Hızlandı, Ücretler Yükselişte" başlıklı yazısı https://www.capital.com.tr/finans/bankacilik/transfer-hizlandi-ucretler-yukseliste, (E.T. 02.02.2023).

PENDİNÇER, T./**TOPRAKKAYA**,İ : Yargıtay 11 Hukuk Dairesi Kararını Verdi: Rekabet Yasağından Doğan Uyuşmazlıklarda Görevli Mahkeme Asliye Ticaret Mahkemeleridir , Lexpera Blog Yeni Nesil Hukuk Bilgi Sistemi, 22.02.2022, Yargıtay 11. Hukuk Dairesi Kararını Verdi: Rekabet Yasağından Doğan Uyuşmazlıklarda Görevli

Mahkeme Asliye Ticaret Mahkemeleridir (lexpera.com.tr) (E.T. 09.01.2024).

European Banking Authority, (2021 July), Final Report on, *Guidelines on sound remuneration policies under Directive 2013/36/EU* Final report on EBA guidelines on sound remuneration policies, https://www.eba.europa.eu/sites/default/documents/files/document_library/Publications/Guidelines/2021/1016720/Draft%20Final%20report%20on%20GL%20on%20remuneration%20policies%20under%20CRD.pdf ,(E.T. 02.02.2023).

Official Journal of the European Union, Commission Recommendation of 15 February 2005 on the role of non-executive or supervisory directors of listed companies and on the committees of the (supervisory) board, (Text with EEA relevance) (2005/162/EC)https://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2005:052:0051:0063:EN:PDF,(E.T.26.02.2023).

European Commission Corporate and Public Strategy Advisory Group, (Nisan 2013) Şirketler Hukukuna İlişkin AB Müktesebat Rehberi, Brüksel & İstanbul https://ec.europa.eu/internal_market/company/modern/index_en.htm#background) (E.T. 25.02.2023).

European Commission, (12.12.2012) "*Communication From The Commission To The European Parliament, The Council, The European Economic And Social Committee And The Committee Of The Regions*" Action Plan: European company law and corporate governance - a modern legal framework for more engaged shareholders and sustainable companies, Strasbourg "Şirketler Hukukuna İlişkin AB Müktesebat Rehberi", https://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0740:FIN:EN:PDF (E.T.26.02.2023).

OECD'nin G20 Bakanlar ve Merkez Bankası Başkanlarına Raporu, (Eylül,2015), "*OECD, Corporate-Governance-Principles/ Kurumsal Yönetim İlkeleri"*, http://www.tkyd.org/files/images/content/faaliyet_alanlari/haberler/Corporate-Governance-Principles-TUR.pdf, (E.T.21.06.2021).

Türkiye Kurumsal Yönetim Derneği Yayınları; (2021), ‘‘*Türkiye’de Aile Şirketleri için Kurumsal Yönetim*’’, İstanbul, https://www.tkyd.org/wp-content/uploads/2022/12/TKYD_Turkiyede-Aile-Sirketleri-Icin-Kurumsal-Yonetim_01112021.pdf,(E.T. 21.06.2021).

BDDK Basel Bankacılık Denetim Komitesi; Uluslararası Ödemeler Bankası, Sermaye Ölçümü ve Sermaye Standartlarının Uluslararası Düzeyde Uyumlaştırılması, Gözden geçirilmiş çerçeve kapsamlı versiyon 2006 https://www.bddk.org.tr/ContentBddk/dokuman/duyuru_basel_0001_09.pdf, (08.01.2024).

Türkiye Bankalar Birliği Bankacılık ve Araştırma Grubu; (Eylül 1999), Bankalarda Kurumsal Yönetim, Basel Bankacılık Gözetim Komitesi, https://www.tbb.org.tr/Dosyalar/Arastirma_ve_Raporlar/2kurumsal.doc, (E.T. 23.11.2022).

Egeiz Sigorta Brokerliği bilgilendirme sayfasında Yönetici Sorumluluk Sigortasının emeklilik halinde de geçerli olacağına ilişkin bilgilendirme, https://egeiz.com.tr/urunler/sorumluluk-sigortalari/yonetici-sorumluluk-sigortasi/, (E.T.14.04.2023).

Rekabet Kurumu Başkanlığınca Verilen Rekabet Kurulu Kararı Dosya Sayısı: 2011-4-91 (Soruşturma) Karar Sayısı: 13-13/198-100 Karar Tarihi: 08.03.2013, https://www.rekabet.gov.tr/Karar?kararId=30851aa5-2cf3-4c54-b284-e192ed6ed71b (E.T. 07.05.2023).

Procomp Bankacılık ve Finans Mevzuatı ve Uyum Haberleri, (25.07.2018) Bankaların İnternet Sitesinde İlan Etmekle Yükümlü Oldukları Zorunlu Bilgiler Nelerdir? https://www.procompliance.net/faq/48-bankalarin-internet-sitesinde-ilan-etmekle-yukumlu-olduklari-zorunlu-bilgiler-nelerdir/ ,(E.T.15.07.2023).

Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu, (2022/1), 24049440-010.06.02 Sayılı, Sır Niteliğindeki Bilgilerin Paylaşılması Konulu, Genelge, https://www.bddk.org.tr/Mevzuat/DokumanGetir/1135, (E.T.23.07.2023).

Yargıtay 11 Hukuk Dairesi 23.2.1989 tarihli, E. 88/4114, K.89/1057, BATİDER, Cilt.XIV, Say.:4, YIL 1988, Şirketler Hukuku 34, s.103-105 https://www.jurix.com.tr/article/6223,(E.T. 11.11.2023).

ING Bank ücretlendirme politikaları
https://www.ing.com/About-us/Corporategovernance/Management-structure.htm (E.T.20.02.2023).

ING Corporate Governace
https://www.ing.com.tr/tr/ing/kurumsal-yonetim/politikalar/ucretlendirme-politikasi (E.T.20.02.2023).

ING's Remuneration Policy,
ING Groep N.V. Remuneration Policy Executive Board (PDF 0,3 MB) (E.T.20.02.2023).

ING Bank Hollanda Kurumsal Yönetim Düzenlemeleri,
https://www.ing.com/About-us/Corporate-governance/Remuneration-1.htm,
(E.T. 20.02.2023).

Türkiye'deki Özel Bankalardan Bazılarının Esas Sözleşmeleri:
https://www.garantibbvainvestorrelations.com/tr/images/pdf/Garanti_BBVA_Esas_Sozlesmesi
https://www.akbankinvestorrelations.com/tr/images/pdf/AKBANK_ANA_SOZLESME.pdf
https://www.isbank.com.tr/bankamizi-taniyin/Documents/yatirimci-iliskileri/ana-sozlesme-2023.pdf
https://www.yapikrediinvestorrelations.com/tr/kurumsal-yonetim/detay/Esas-sozlesme/294/1016/0
https://www.denizbank.com/medium/document-file-4325.vsf

https://www.ing.com.tr/F/Documents/pdf/KurumsalYonetim/ING_Bank_Ana_Sozlesmesi_TR_30092015.pdf
https://www.halkbank.com.tr/images/misc/yatirimciliskileri/kurumsal_yonetim/Ana_sozlesme/esas_sozlesme.pdf
https://www.ziraatbank.com.tr/tr/yatirimci-iliskileri-ZB/kurumsal-yonetim/Documents/esas-sozlesme-228.pdf
(E.T.12.07.2023).

Türkiye'de Bazı Özel Bankaların Ücretlendirme Politikalarına İlişkin Örnekler:
https://www.akbankinvestorrelations.com/tr/kurumsal-Yonetim/detay/Ucretlendirme-politikasi/431/769/0
https://www.garantibbva.com.tr/yetenek-ve-kultur/ucretlendirme-politikasi-ve-prim-sistemi
https://www.yapikrediinvestorrelations.com/tr/images/pdf/etikilkeler/2020/yk_ucretlendirme_politikasi.pdf
https://www.vakifbank.com.tr/Default.aspx?pageID=2777,(E.T 05.02.2023)

Kredi Garanti Fonu'na İlişkin Bazı Bankaların İnternet Sayfalarında Yer Alan Açıklamalar:
https://www.garantibbva.com.tr/isim-icin/krediler/ulke-kredileri#:~:text=Hermes%2FCoface%2FSace%20%2FSERV,uzun%20vadeli%20kredi%20verilebilmesini%20sa%C4%9Flarlar., (15.08.2023).
Garanti Bankası Ülke Kredileri sayfası
https://www.garantibbva.com.tr/isim-icin/krediler/eximbank,
Eximbank Kredileri
https://www.ziraatkatilim.com.tr/ticari/kgf-teminatli-finansmanlar#:~:text=Kredi%20Garanti%20Fonu%20Nedir%3F,m%C3%BCmk%C3%BCn%20hale%20getiren%20bir%20kurulu%C5%9Ftur.(E.T. 15.08.2023)