T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK (TİCARET HUKUKU)
ANABİLİM DALI

ANONİM ŞİRKET YÖNETİM KURULU ÜYELERİNİN BİLGİ ALMA HAKKI (TTK m.392)

Doktora Tezi

Emre KALENDER

Ankara 2016

T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK (TİCARET HUKUKU)
ANABİLİM DALI

ANONİM ŞİRKET YÖNETİM KURULU ÜYELERİNİN BİLGİ ALMA HAKKI (TTK m.392)

Doktora Tezi

Emre KALENDER

Tez Danışmanı
Prof. Dr. Asuman TURANBOY

Ankara 2016

T.C.

ANKARA ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÖZEL HUKUK (TİCARET HUKUKU) ANABİLİM DALI

ANONİM ŞİRKET YÖNETİM KURULU ÜYELERİNİN BİLGİ ALMA HAKKI (TTK m.392)

DOKTORA TEZİ

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Asuman TURANBOY

Tez Jürisi Üyeleri

Adı ve Soyadı	**İmzası**
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....

Tez Sınavı Tarihi.....

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Bu belge ile, tezdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik davranış ilkelerine uygun olarak toplanıp sunulduğunu beyan ederim. Bu kural ve ilkelerin gereği olarak, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce ve sonuçları andığımı ve kaynağını gösterdiğimi ayrıca beyan ederim. (…../...../2016)

Tezi Hazırlayan Öğrencinin

Adı ve Soyadı

……..

İmzası

…….

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER ..... **i**
KISALTMALAR ..... **viii**
GİRİŞ **1**
§ 1. KONUNUN TAKDİMİ, ÖNEMİ VE SINIRLANDIRILMASI 1
I. Konunun Takdimi 1
II. Konunun Önemi 2
III. Konunun Sınırlandırılması 7

BİRİNCİ BÖLÜM
BİLGİ KAVRAMI VE BİLGİ HAKKINDA GENEL AÇIKLAMALAR
§ 2. BİLGİ KAVRAMI VE ÖNEMİ 9
I. Bilgi 9
II. Bilginin Önemi 15
1. Ekonomik Açıdan 16
2. Şirketler Hukuku Bakımından 19
3. Bilgiyi Düzenleyici Normların Gerekliliği ve İşlevleri 20
§ 3. BİLGİDE ARANAN NİTELİKLER 22
I. Niteliklerin Anonim Şirketler Hukuku Bakımından Önemi 22
II. Nitelikler 24
1. Genel Olarak 24
2. Zaman Bakımından Bilginin Değeri 27
A. Bilginin Zamanında Verilmesi 27
B. Güncellik 29
3. Talep Konusunu İlgilendirme 31
4. Sistemli Olma 32
5. Güvenilirlik 35
6. Anlaşılır Olma 38
III. Bilgilerin Şekli 40

İKİNCİ BÖLÜM
YÖNETİM KURULU ÜYELERİNİN BİLGİ ALMA HAKKI İLE İLGİLİ GENEL AÇIKLAMALAR

§ 4. BİLGİ ALMA HAKKI 44
I. Hukukî Niteliği 44
II. Kapsamı 47
III. Kanunî Dayanağı 48
1. Türk Ticaret Kanunu 48
2. Türk Borçlar Kanunu 49
IV. İşlevi 53
§ 5. TARİHÎ GELİŞİMİ 54
I. 6762 Sayılı Türk Ticaret Kanunu Dönemi 54
II. 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu Dönemi 55
§ 6. KARŞILAŞTIRMALI HUKUKTA BİLGİ ALMA HAKKI 57
I. İsviçre Hukuku 57
1. 1881 ve 1936 Tarihli İsviçre Borçlar Kanunu'nda 57
2. 1992 Yılındaki Değişiklik Sonrası İsviçre Borçlar Kanunu'nda 59
II. Alman Hukuku 60
1. Alman Paylı Ortaklıklar Kanunu'ndaki Düzenleme 60
2. Hükmün Muhtevası ve Kapsamı 62
A. Genel Olarak 62
B. Bilgi Alma Talebi ve Bilginin Verilmesi 63
C. Bilgi Vermenin Esasları 64
§ 7. İSVİÇRE VE ALMAN HUKUK SİSTEMLERİNİN 6102 SAYILI TÜRK TİCARET KANUNU'NDAKİ BİLGİ ALMA HAKKINA ETKİSİ 67
I. Mehaza Uygun Yorum Bakımından İsvBK m.715a 67
II. Alman Paylı Ortaklıklar Kanunu 90. Paragrafının Türk Hukuku Bakımından Önemi 72
§ 8. BİLGİ ALMA HAKKININ BAZI MÜESSESELER BAKIMINDAN YERİ VE ÖNEMİ 73
I. Sadakat Yükümlülüğü Bakımından Önemi 73
1. Sadakat Yükümlülüğü ve Bilgi Alma Hakkı 73

2. Bilgi Alma Hakkının Sır Saklama Yükümlülüğü ile İlişkisi 77
A. Sır Saklama Yükümlülüğü ve Şirket Sırrı Kavramı 77
B. Sırların Açıklanmayacağı Kişiler 79
C. Şirket Sırları Bakımından Belgelerin Kopyalanması 84
II. Hukukî Sorumluluk Bakımından Önemi 86
1. Sorumluluk ve Bilgi Alma Hakkı 86
2. TTK m.392'nin Üyenin Sorumluluğuna Etkisi 87
3. Sorumluluk Hükümlerindeki Değişiklik ve Bilgi Alma Hakkı 89
4. Sorumluluk Davasında Bilginin Aranacağı Zaman 91
III. Eşit İşlem İlkesi Bakımından Önemi 92
1. İlkenin Amacı 92
2. Bilgi Alma Hakkında İlkenin Görünüm Biçimleri 94
IV. Kamuyu Aydınlatma İlkesi Bakımından Önemi 98

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
BİLGİ ALMA HAKKININ KULLANILMASI

§ 9. HAKKIN SAHİBİ 101
I. Yönetim Kurulu Üyeleri 101
1. Genel Olarak 101
2. Fiilî Yönetim Kurulu Üyesi 102
3. Özel Durumlar 105
A. Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi 105
a. Kavram 105
b. Gerekliliği 108
c. Bilgi Alma Hakkı 110
B. İcra Yetkisi Olmayan Yönetim Kurulu Üyesi 114
4. Müstakbel ve Yedek Yönetim Kurulu Üyesi 117
5. Görev Süresi Biten Yönetim Kurulu Üyesi 119
6. Bilgi Alma Hakkının Temsilci Aracılığıyla Kullanılması 121
II. Komite ve Komisyonların Üyeleri 124
III. Şirketler Topluluğunda Yönetim Kurulu Üyesinin Bilgi Alma Hakkı. 127
1. Bilginin Şirketler Topluluğuna Özgü Yönleri 127

A. Özellikleri ... 127
B. Bilgi Akışı ... 130
C. Bilgi Paylaşımının Amacı ... 132
2. Yönetim Kurulu Üyelerinin Bilgi Alma Hakkı ... 134
A. Bağlı Şirket Hakkında Hâkim Şirket Yönetim Kurulu Üyesinin Bilgi Alma Hakkı ... 134
a. Genel Olarak ... 134
b. Türk Ticaret Kanunu Düzenlemesi ... 135
aa. Kapsam ... 135
bb. Raporun İçeriği ... 136
cc. Bağlı Şirket Hakkında Bilgi Almanın Sınırı ... 137
B. Hâkim Şirket Hakkında Bağlı Şirket Yönetim Kurulu Üyesinin Bilgi Alma Hakkı ... 138
§ 10. BİLGİ VERMEKLE YÜKÜMLÜ OLANLAR ... 138
I. Yönetim Kurulu Üyeleri ... 139
1. Toplantı Sırasında Talep Edilmesi Durumunda ... 139
2. Toplantı Dışında Talep Edilmesi Durumunda ... 141
A. Yükümlülüğün Dayanağı ... 141
B. Başkanın İzni ... 142
II. Yönetim Kurulu Başkanı ... 143
III. Şirket Yönetimiyle Görevlendirilen Kişiler ... 145
IV. Temsille Yetkilendirilen Kişiler ... 148
V. Fiilî Organlar ... 149
VI. İflâs ve Tasfiye Memurları ... 151
§ 11. HAKKIN KULLANILACAĞI YER VE ZAMAN ... 152
I. Toplantı Öncesinde ... 152
II. Toplantı Sırasında ... 154
1. Yönetim Kurulunun Kolektif Yapısı ... 154
A. Toplu Organ Olarak Yönetim Kurulu ... 154
B. Heyet Olarak İrade Oluşturma ve Toplantı Yapma İlkesi ... 156
2. Yönetim Kurulu Toplantısı ... 158
3. Bilgi Alma Hakkının Kullanılması ... 159

A. Toplantı Anında Bilgi Alma Hakkının Kullanılması 159
B. Geriye Dönük Bilgi Alma Hakkının Kullanılması 162
III. Toplantı Dışında 162
1. Toplantı Dışında Bilgi Alabilmenin Sebebi 162
2. Başkanın İzni 163
3. Çalışanlardan Bilgi Talebi 165
IV. Elden Dolaştırma (Ayak Divanı) Yoluyla Karar Almada 166
§ 12. BİLGİNİN İÇERİĞİ VE VERİLME ŞEKLİ 168
I. Verilecek Bilginin İçeriği 168
II. Bilginin Verilme Şekli 169
1. Sözlü Olarak Verilme 169
2. Yazılı Olarak Verilme 170
A. Ticarî Defter ve Belgelerin Sunulması 170
B. Raporların Sunulması 172
a. Şirketin İdaresine İlişkin Raporlar 172
b. İç Denetim Raporları 175
c. Özel Raporlar 176
C. Uzman Kişilerden Alınan Görüşlerin Sunulması 177
D. Şirket Plânları 177
§ 13. BİLGİ ALMA HAKKININ KAPSAMI 180
I. Kapsamın Belirlenmesinde Temel İlke 180
II. Kapsamın Yönetim Kurulunca Tayini 183
1. Kural 183
A. Hakkın Kısıtlanamaması 183
B. Hakkın Genişletilmesi 184
2. Hakkın İç Yönergeyle Düzenlenmesi 185
A. İç Yönerge Kavramı 185
B. İç Yönergenin İçeriği 187
a. Genel Olarak 187
b. Bilgi Alma Hakkının Düzenlenmesi 189
aa. İç Yönergeyle Düzenlemenin Faydası 189
bb. Bilgi Akışı ve Raporlama 190

cc. Sır Saklama, Dosyaları Geri Verme Yükümlülüğü... 192
dd. Menfaat Çatışmasından Kaçınma Yükümlülüğü 194
ee. Bilgi Alma Hakkına İlişkin Diğer Hükümler..... 195
III. Kapsamın Esas Sözleşmeyle Tayini 197
IV. İşlerin Gidişi ve Münferit İşler Hakkında Bilgi Alma..... 198
1. İşlerin Gidişi..... 198
2. Münferit İş..... 199
3. İşlerin Gidişi ve Münferit İş Hakkındaki Bilgiler Ayrımın Türk Hukuku Bakımından Anlamı..... 200
§14. BİLGİ ALMA HAKKININ SINIRLARI..... 201
I. TTK m. 392 Bakımından Getirilen Sınır..... 201
II. Hakkın Kötüye Kullanılması Yasağı..... 201
III. Diğer Sınırlar..... 204
1. Ticarî Sır..... 204
2. Menfaat Çatışması..... 209
3. İşlevsellik Sınırı..... 211
4. Bilgi Alma İhtiyacı..... 214
5. İmkânsızlık..... 216
6. Bilgilerin Üçüncü Kişilere Verilmesi Tehlikesi..... 216
7. Şahsî Bilgilere İlişkin Talepler..... 217
8. Bilgi Suistimali (*Insider Muameleler*)..... 218
A. Kavram..... 218
B. Suçun Unsurları..... 221
a. Maddî Unsur..... 221
b. Manevî Unsur..... 223
c. Suçun Faili..... 224

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BİLGİ ALMA TALEBİNİN REDDİ VE SONUÇLARI

§15. BİLGİ ALMA TALEBİNİN HAKSIZ REDDİ..... 226
I. Talebin Toplantı İçinde Reddi..... 226
II. Talebin Toplantı Dışında Reddi..... 227

1. Yönetim Kurulunu Toplantıya Çağırma Hakkı 228
2. Kısmî Kabul 230
§ 16. BİLGİ ALMA DAVASI 230
I. Yeni Bir Dava Olarak Bilgi Alma Davası 230
II. Davanın Hukukî Niteliği 232
1. Anonim Şirketlere Özgü Olma Hakkında 232
2. Eda Davası Niteliği 233
III. Butlan Davası ile Bilgi Alma Davası Arasındaki İlişki 235
IV. Davanın Açılması İçin Gerekli Şartlar 238
V. Usule İlişkin Kurallar 240
1. Davacı 240
2. Davalı 242
3. Dava Açma Süresi 244
VI. Yetkili ve Görevli Mahkeme 246
VII. İspat Yükü ve Usulü 248
VIII. Yargılama Usulü 251
IX. Mahkemenin Kararı 252
1. Talebin Kabulüne İlişkin Karar 252
2. Talebin Reddine İlişkin Karar 254
3. Mahkeme Kararının Niteliği 255
X. Bilginin Delil Tespiti Yoluyla İstenmesi 256
XI. Tahkime Elverişlilik 259

SONUÇ 262
KAYNAKÇA 266
ÖZET 289
ABSTRACT 290

KISALTMALAR

Abs	:	Absatz
AJP	:	Aktuelle Juristische Praxis
AG	:	Aktiengesellschaft
AktG	:	Aktiengesetz
AKYK	:	Alman Kurumsal Yönetim Kuralları
APOK	:	Alman Paylı Ortaklıklar Kanunu
Art.	:	Artikel
ATK	:	Alman Ticaret Kanunu
Auf.	:	Auflage
AÜEHFD	:	Atatürk Üniversitesi Erzincan Hukuk Fakültesi Dergisi
BankK	:	Bankacılık Kanunu
Batider	:	Bankacılık ve Ticaret Hukuku Enstitüsü Dergisi
BB	:	Betriebs-Berater
Bd.	:	Band
BGE	:	Entscheidungen des schweizerischen Bundesgericht, amtliche Sammlung
BGH	:	Bundesgerichtshof
bkz.	:	bakınız
BN	:	Der Bernische Notar
BSK	:	Basler Kommentar
C.	:	Cilt
DB	:	Der Betrieb
DBW	:	Die Betriebswirtschaft
DCGK	:	Deutsche Corporate Governance Kodex
DStR	:	Deutsches Steuerrecht
Diss.	:	Dissertation
DSG	:	Bundesgesetz über den Datenschutz
EJPD	:	Eidgenössische Justiz- und Polizeidepartement
eTTK	:	6762 sayılı Türk Ticaret Kanunu
EÜHFD	:	Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi

FS	:	Festschrift
GesKR	:	die Zeitschrift für Gesellschafts- und Kapitalmarktrecht
GG	:	Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland
GRUR	:	Gewerblicher Rechtsschutz und Urheberrecht
HGB	:	Handelsgesetzbuch
HMK	:	6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu
Hrsg.	:	Herausgeber
İİK	:	2004 Sayılı İcra ve İflâs Kanunu
İkt. Mal.	:	İktisat Maliye Dergisi
İsvBK	:	İsviçre Borçlar Kanunu
Jg.	:	Jahrgang
MÜHF-HAD	:	Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi
N. (No)	:	Numara
NJW	:	Neue Juristische Wohenschrift
NZZ	:	Neu Zürcher Zeitung
OR	:	Obligatinonenrecht
RD	:	Rekabet Dergisi
Rn.	:	Randnummer
S.	:	Sayı
s.	:	sayfa
SAG	:	Die schweizerische Aktiengesellschaft
SJZ	:	Schweizerische Juristen-Zeitung.
SPK	:	Sermaye Piyasası Kanunu
SSHWR	:	Schweizerische Schriften zum Handels- und Wirtschaftsrecht
ST	:	Der Schweizer Treuhänder
SZW/RSDA	:	Schweizerische Zeitschrift für Wirtschafts- und Finanzmarketrecht
TBK	:	6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu
TMK	:	4721 Sayılı Türk Medeni Kanunu
TTK	:	6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu
UAÜHFD	:	Uluslararası Antalya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
vb.	:	ve benzeri

vd.	:	ve devamı
Vol.	:	Volume
ZBJV	:	Zeitschrift des Bernischen Juristenvereins
ZfbF	:	Schmalenbach's Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung
ZHR	:	Zeitschrift für das gesamte Handelsrecht und Wirtscahftsrecht
Ziff.	:	Ziffer
ZGR	:	Zeitschrift für Unternehmens-und Gesellschaftsrecht
ZSR	:	Zeitschrift für Schweizerisches Recht
ZStP	:	Zürcher Studien zum Privatrecht

GİRİŞ

§ 1. KONUNUN TAKDİMİ, ÖNEMİ VE SINIRLANDIRILMASI

I. Konunun Takdimi

Bu çalışmanın konusu "Anonim Şirket Yönetim Kurulu Üyelerinin Bilgi Alma Hakkı" dır. Yönetim kurulu anonim şirketin idare ve temsil organıdır. Bu sıfatı taşıyan bir organ olarak, yönetim kurulu, kanunen ve esas sözleşme ile kendisine verilen görevleri yerine getirirken birçok karar alır. Kararların alınması sırasında üyelerin konu hakkında bilgilenmiş olması tabiidir. Ayrıca yönetim kurulu üyelerinin bilgilenmiş olması, üyelerin sorumluluğu da dikkate alındığında bir zorunluluk olarak ortaya çıkar. Bu sebeple TTK'nin 392. maddesinde yönetim kurulu üyelerinin bilgi alma hakkı düzenlenmiştir. Bu hüküm, 6762 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun 331. maddesine nazaran birçok farklılık içermektedir.

Eski TTK'nin 331. maddesinde yönetim kurulu üyelerinin bilgi alma hakkı düzenlenmişti. Buna göre, yönetim kurulu toplantılarında üyeler, şirketi temsile ve şirket işlerini görmeye memur olan kimselerden işlerin gidişi veya muayyen bazı işler hakkında izahat isteme hakkını haizdir. Bu cümleden olarak yönetim kurulu, defter ve dosyaların kendisine ibrazına dahi karar verebilir. Bu maddesinin yetersiz ve sınırlı bir düzenleme olduğu doktrin tarafından kabul edilmektedir[1]. Öncelikle madde, yönetim kurulunun müteselsil sorumluluğu kapsamında eleştirilmiştir. Zira kurul olarak müteselsil sorumluluğa tâbi olan ve özellikle seleflerinin işlemlerini incelemekle yükümlü bulunan yönetim kurulu üyelerinin, sadece toplantıda bilgi alması ve şirketin defter ve belgelerini ancak yönetim kurulunun izniyle inceleyebilmesi, çelişkili bir durum yaratmaktadır[2]. Gerçekten de, şirketin idaresi görevini yerine getiren bir organın üyesi olarak, sorumluluğu geniş ve ağır olan bir kimsenin, şirkete dair bilgilere kısıtlı bir şekilde erişme imkânının bulunması, arzu

---

1 **Poroy, Reha/Tekinalp, Ünal/Çamoğlu, Ersin:** Ortaklıklar ve Kooperatif Hukuku, 11. Baskı, İstanbul 2009, N.558; **Pulaşlı, Hasan:** Şirketler Hukuku Temel Esaslar, 5. Tıpkı Baskı, Adana 2007, s.316; **Korkut, Ömer:** Anonim Şirketlerde Yönetim Kurulu Üyesinin Şirkete Ait Belgelerin Kopyasını Alma Yetkisi, EÜHFD, C.10, S. 3-4, Aralık 2006, s. 522.

2 **Poroy/Tekinalp/Çamoğlu**, N. 558.

edilen bir durum değildir. Ayrıca yönetim kurulu üyelerinin toplantı dışında bilgi talep edip edemeyeceği, bilgi alma talebi reddedilen bir üyenin haklarının ne olduğuna hükümde yer verilmiş değildir.

Eski TTK 331. maddede yer alan eksikliklerin giderilmesi için 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nda bilgi alma hakkı, İsvBK'nin 715a maddesinden esinlenilerek[3] ayrıntılı bir şekilde kaleme alınmıştır. Bu haliyle hüküm, içeriği itibariyle pozitif hukukumuza birçok yenilik getirmiştir. Yönetim kurulu üyelerinin bilgi alma hakkı, toplantı içinde ve toplantı dışında olmak üzere ayrı şekilde düzenlenmiştir. Bilgi alma hakkı bakımından "*başkanın dediği olur*" problemi bir ölçüde düzeltilmeye çalışılmıştır. Gerçekten de, eski düzenlemenin aksine, yönetim kurulu başkanının toplantı dışında kurulun izni olmaksızın bilgi alamayacağı, şirket defter ve dosyalarını inceleyemeyeceği hükme bağlanmıştır. Ayrıca üyenin bilgi alma talebinin reddi durumunda mahkemeye başvuru imkânı getirilmiştir. Hakkın özü korunarak, bilgi alma hakkın kısıtlanamayacağı veya kaldırılamayacağı ifade edilmiştir. İçerisinde birçok yenilik barındıran TTK'nin 392. maddesinin, bütün yönleriyle incelenmesi, bu çalışmanın konusunu teşkil etmektedir.

II. Konunun Önemi

Yönetim kurulu üyelerinin bilgi alma hakkı, anonim şirketler hukukunda çözülmesi güç problemleri içermektedir. Çünkü yönetim kurulu üyelerinin şirkete verdiği zararlardan sorumlu olmalarına rağmen, şirketle ilgili bilgilere erişim hakları sınırlıdır. Her ne kadar TTK'nin 392. maddesinde üyelerin bilgi alma ve inceleme hakkı, eski düzenlemeye göre geniş bir şekilde kaleme alınmış olsa da, sınırsız bir bilgi alma hakkı söz konusu değildir. Öte yandan bilgi alma hakkı ile sorumluluk arasında hukukî bir gerilim yaratmaktadır. Ancak bu gerilimli ilişki ilke olarak bir gerçeği de ortaya çıkarmaktadır. Buna göre, bilgiye erişim ve sorumluluk birbiriyle uyumlu olmalıdır. Gerçekten, yönetim kurulu üyesi sahip olduğu veya sahip olması gereken bir bilgi sebebiyle sorumlu tutulmalıdır. Uygulamada bir yönetim kurulu

[3] Madde gerekçesinde, hükmün esin kaynağının 6762 sayılı Kanun'un 331. maddesi olduğu ifade edilmiş ve İsvBK'nin 715a maddesinden açıkça bahsedilmemiştir. Ancak TTK'nin 392. maddesi incelendiğinde hükmün küçük bazı farklılıklarla İsvBK'den iktibas edildiği görülebilir.

üyesinin, çabasına rağmen, öğrenemediği bilgilerin bulunması oldukça nadir rastlanılan bir durumdur[4]. Fakat üyenin bir konu hakkında bilgi edinememesi hâlinde, sorumluluğun bu husus dikkate alınarak tespiti gerekir. Ancak bilgi eksikliği sebebiyle sorumluluğun bulunmaması, her zaman söz konusu değildir. Meselâ, yönetim kurulu üyesinin anonim şirket çalışanlarını gözetim yükümlülüğünü yerine getirmemesi ve çalışanların da gerekli bilgileri yönetim kurulu üyesine sunmakta yetersiz kalmalarında veya yönetim kurulu üyesinin bilgiye erişimde ısrarcı olmamasında durum böyledir[5].

Bilgi alma hakkı bakımından problemli bir diğer husus ise sır saklama yükümlülüğü bakımından kendini gösterir. TTK'nin 392. maddesinin kural olarak sınırlama getirmeyen yapısı karşısında, yönetim kurulu üyelerine, şirket sırrı niteliğindeki bazı bilgilerin verilip verilmeyeceği önemli bir problemdir. Burada sırların açıklanmayacağı kimselerin var olup olmadığı incelenmelidir. Meselâ, TTK'nin 360. maddesi uyarınca azlığın seçtiği bir yönetim kurulu üyesine bilgi verirken hangi bilgilerin ne şekilde verileceği tespit edilmelidir. Ayrıca bir üyenin sır saklama yükümlülüğünü ihlâl etmesi kuvvetle muhtemel veya ihlâlin tekrarı tehlikesi mevcut olabilir. Böyle bir halde, ne şekilde davranılması gerektiği, konumuz bakımından önemlidir. Özellikle "inançlı yönetim kurulu üyelerine" veya "bağımsız yönetim kurulu üyelerine" şirkete dair bütün bilgilerin verilip verilemeyeceği tartışılmalıdır.

Sır saklama yükümlülüğü ile bilgi alma hakkının karşı karşıya geldiği bir diğer konu ise belgelerin kopyalanmasıdır. Yönetim kurulu üyesinin bilgi alma hakkına dayanarak, şirket belgelerini kopyalaması meselesi, uygulamada karşılaşılan problemli bir durumdur. Bu durumun da açıklığa kavuşturulması gereklidir.

Yönetim kurulu üyesine bilgi vermekle yükümlü kişilerin, ayrıntılı ve asgarî bir içerikte bilgi verme zorunluluğu bulunmamaktadır. Zaten TTK'nin 392. maddesinde verilecek bilginin içeriğine ilişkin bir düzenleme yoktur. Hâl böyle

---

4 **Druey, Jean Nicolas:** Das Informationsrecht des einzelnen Verwaltungsratsmitgliedes, SZW 65 (1993) s.49 vd, s. 53; **Böckli, Peter:** Schweizer Aktienrecht, 4. Auf., Zürich-Basel-Genf, 2009, §13 N.13.

5 **Böckli**, 2009, §13 N.13.

olunca, üyelere, kasten seçilmiş ve bilgi almak istenilen hususun hepsini içermeyen eksik bilgiler verilebilir. Bu şekilde davranılarak, yönetim kurulu üyelerine bazı belgelerin ulaşması engellenmekte; şirket bakımından yaşanan olumsuz durumlar gizlenmektedir. Hâlbuki yönetim kurulu için hazırlanan bilgilerde olumsuz gerçekler hakkında da bilgi verilmelidir. Üyelere, bilgilerin niteliğine olumsuz yönde etki edecek herhangi bir kayıt ve şart içermeyen bilgilerin verilmesi gereklidir[6]. Bu sebeple, yönetim kurulu üyelerine verilecek bilginin asgarî niteliklerinin belirlenmesi çok önemlidir. Zira bilgide bulunması gereken asgarî nitelikler, hakkın amacına uygun bir şekilde kullanılabilmesi ve üyenin görevini yerine getirebilmesi için gereklidir. Meselâ, üyeye, güncel olmayan bilgilerin verilmesi veya üyenin aşırı bilgiye boğulması durumunda, bilgi verme yükümlülülerinin, görevlerini yerine getirdiği kabul edilemez. Ayrıca bilgide bulunması gereken asgari niteliğin tespiti, hakkın kapsamı tayin edebilmek için de gereklidir. Tespit ettiğimiz kadarıyla, doktrinde, yönetim kurulu üyelerinin talep edebileceği bilginin niteliği konusunda kapsamlı bir çalışma mevcut değildir. Bilginin asgarî niteliğinin önemi sebebiyle, çalışmamızda bu konu üzerinde ayrıntılı olarak durulmuştur.

Bilgi alma hakkıyla ilgili olarak üzerinde durulması gereken önemli bir konu da İsviçre ve Alman hukuk sistemlerindeki konuya ilişkin düzenlemelerdir. Gerçekten de, yönetim kurulu üyelerinin bilgi alma hakkına ilişkin TTK'nin 392. maddesinin kaynağı olan İsvBK'nin 715a maddesinin bilinmesi, maddeyi anlayabilmek için gereklidir. Özellikle mehaza uygun yorum açısından, Yargıtay tarafından da kabul edildiği üzere[7], İsviçre doktrininin ve uygulamasının incelenmesi zorunludur. İsviçre uygulamasının uzun yıllara dayanan tecrübesi de dikkate alındığında, mehazın incelenmesinin önemi bir kez daha ortaya çıkmaktadır. Alman hukukunda, her ne kadar dualist yönetim anlayışı benimsenmiş olsa da, gözetim kuruluna bilgi verme yükümlülüğüne ilişkin APOK'un 90. paragrafı da Türk hukuku için de önemlidir. Çünkü bu hüküm mehaz İsviçre düzenlemesine de temel teşkil etmiştir. Ayrıca APOK'un 90. paragrafı, bilgi verme usullerine ilişkin ayrıntılı

---

6 **Böckli**, 2009, §13 N. 213; **Kaya**, **Arslan**: Anonim Ortaklıkta Pay Sahibinin Bilgi Alma Hakkı, Ankara 2001, s. 3.

7 Bkz. 20.9.1950 tarih ve 1950/4-10 sayılı Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı

hükümler ihtiva etmektedir. Özellikle yönetim kurulu üyelerine bilgi verilmesi söz konusu olduğunda, Alman hukukundaki bu usullerin dikkate alınması yerinde olur.

Bilgi alma hakkıyla ilgili olarak üzerinde durulması gerekli diğer bir önemli husus ise, bu hakka kimin sahip olduğudur. Çünkü TTK'nin 392. maddesinde, bilgi alma hakkını sahibi olarak, herhangi bir ayrım yapılmaksızın, yönetim kurulu üyeleri gösterilmiştir. Fakat yönetim kurulu üyeleri çeşitli şekillerde ortaya çıkabilmektedir. Meselâ fiilî yönetim kurulu üyeleri, bağımsız veya icra yetkisi olmayan üyeler bunlardan bir kaçıdır. Farklı konumdaki üyelerin bilgi alma hakkının ayrı ayrı düşünülmesi gerekir. Gerçekten de, bir bağımsız yönetim kurulu üyesine, fabrikasyon sırlarının verilip verilmeyeceği, bağımlı üyelerin hangi kapsamda bilgiye erişebileceği gibi meseleler üzerinde durulmalıdır. Ayrıca müstakbel veya yedek yönetim kurulu üyeleri ile görev süresi sona eren üyenin bilgi alma hakkının olup olmadığı önemli bir tartışma konusudur. Bilgi alma hakkına sahip olan üyeler hakkında yapılan değerlendirmelerde, hakkın temsilci aracılığyla kullanılıp kullanılamayacağı hususu da çözülmesi gerekli bir problemdir.

Hakkın kullanılmasıyla ilgili olarak, bilgi vermekle yükümlü olan kimselerin ayrıca değerlendirilmesi gerekir. Özellikle yönetim kurulu başkanının bilgi vermekle yükümlü olan kişiler arasındaki konumu ve TTK'nin 392. maddesinde üyelere bilgi vermekle yükümlü kılınan "*şirket yönetimiyle görevli kişiler*" in kimler olduğu üzerinde detaylı değerlendirmelerin yapılması gereklidir.

TTK'nin 392. maddesinde bilgi alma hakkının toplantı içinde ve dışında kullanılması ayrı bir şekilde düzenlenmiştir. Fakat yönetim kurulu üyelerinin toplantıdan önce, konuşulacak konularla ilgili olarak bilgilenmesi gereklidir. Bu sebeple, "*toplantı öncesinde*" bilgi alma hakkının ayrıca incelenmesi gerekir. Toplantı öncesi, toplantı dışında bilgi alma hakkından farklı düşünülmelidir. Toplantı dışında bilgi alma hakkı söz konusu olduğunda ise hakkın kullanılması başkanın iznine bağlanmıştır. Burada başkanın, bilgi talep eden üyeye nasıl davranması gerektiği ve izninin niteliği açığa kavuşturulmalıdır. Ayıca mehazdan farklı olarak, işlerin gidişatı hakkında toplantı dışında bilgi talep edildiğinde de aranan, başkanın izninin gerekliliği tartışılmalıdır. Böyle bir tartışma, hükmün değiştirilmesi gündeme geldiğinde, olması gereken hukuk (de lege feranda) bakımından da yerinde olur.

Toplantı öncesi, içi ve dışı bakımından yapılan ayrım yanında, üyenin elden dolaştırma yoluyla karar almada bilgi alma hakkının kullanıp kullanamayacağı önemli bir problemdir. Bu konu doktrinde tartışılmamış bir husus olması sebebiyle, çalışmamızda ayrıntılı olarak incelenmiştir.

Bilgi alma hakkı bakımından önemli olan bir diğer husus ise, hakkın sınırlarında kendini göstermektedir. TTK'nin 392/1. maddesinde bilgi alma hakkının kural olarak sınırlandırılamaz karakterine vurgu yapılmıştır. Ancak bilgi alma hakkının kullanılması bakımından objektif bir sınır çizilmelidir. Bu sebeple yönetim kurulu üyelerinin hangi bilgilere, bu bilgiler kapsamında ne tür ayrıntılara erişebileceğinin tespit edilmesi gerekir. Hâl böyle olunca, menfaat çatışması veya ticarî bir sırrın var olması durumunda üyeye verilecek bilginin sınırının ne olacağı sorusu cevaplandırılmalıdır. Üyeye bilgi verilirken, bilgi vermekle yükümlü olanlarca, bilgi alma ihtiyacının varlığının, talep edilen bilgilere olan gereksinimin veya talep hakkının kullanılmasının orantılılığının değerlendirilip değerlendirilemeyeceği önemlidir. Ayrıca üyeye verilecek bilgilerin üçüncü kişilere verilme tehlikesinin bulunması sebebiyle, bilgi alma talebinin reddinin mümkün olup olmadığı incelenmelidir. Bu gibi "sınırlar", açılacak bir bilgi alma davasında hâkimin, hüküm verirken yararlanması açısından önemlidir. Yine, yönetim kurulu üyesinin toplantı dışında bilgi alma hakkında ifade edilen "*işlerin gidişatı*" ve "*münferit işler*" gibi kavramların içeriği açıklanmaya muhtaçtır.

TTK m. 392/6. maddede, bilgi alma hakkının esas sözleşmeyle veya yönetim kurulunca genişletilebileceği hükme bağlanmıştır. Özellikle, hakkın genişletilebilmesinden anlaşılması gerekenin ne olduğu üzerinde durulmalıdır. Gerçekten de, bilgi alma hakkının, çalışmamızda bahsedilen sınırları aşan şekilde düzenlenip düzenlenemeyeceği konusu önemlidir. Başka bir ifadeyle, hakkın genişletilmesinin sınırı incelenmelidir. Ayrıca, bilgi alma hakkının, yönetim kurulunca çıkarılan bir iç yönergeyle hangi kapsamda düzenlenebileceği üzerinde durulması, yönetim kurulu uygulaması bakımından da gereklidir.

Bilgi alma ve inceleme talebinin reddedilmesi durumunda da, TTK'nin 392/4. maddesinde talebi reddedilen üyenin mahkemeye başvurabileceği düzenlenmiştir. Bu imkân pozitif hukukumuza 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu ile girmiştir. Düzenleme

mehaz İsvBK'nin 715a maddesinde bulunmamaktadır. İsviçre doktrinin de, bilgi alma talebinin bir eda davası ile istenip istenemeyeceği tartışmaları hâlâ devam etmektedir. Hâl böyle olunca hükmün muhtevasının, hem maddî hukuk hem usul hukuku göz önüne alınmak suretiyle incelenmesi gerekmektedir. Özellikle mahkemenin kararının kesin olduğu ve bu sebeple Yargıtay denetiminin olmayacağı düşünüldüğünde, hükmün açıklanmaya muhtaç birçok yerinin bulunduğu ve bunların incelenmeye değer olduğu kendiliğinden ortaya çıkmaktadır.

Yukarıda kısaca özetlenen hususlar tez konusunun seçiminde etkili olmuştur. Nihayet ileride yapılacak kanun değişikliklerinde, kanun koyucuya yol göstermek tezin başka bir amacıdır.

III. Konunun Sınırlandırılması

Bu incelemenin konusu, yönetim kurulu üyelerinin bilgi alma hakkıdır. Bu sebeple, çalışmamızın birinci bölümünde, öncelikle, "bilgi" kavramı incelenmiştir. Bilginin anlamı, "*bilgi alma hakkının*" anlaşılması için bir ön şart olarak düşünülmelidir. Kavramın anlamı üzerine açıklamalar yapıldıktan sonra, bilginin ekonomik açıdan önemi ele alınmıştır. Anonim şirketlerin ekonomik açıdan taşıdığı önem onun doğuş gayesinde zaten kendini göstermektedir. Bilginin bir anonim şirkette ve özellikle yönetimde taşıdığı önemin, iktisadî bir açıdan incelenmesi yerinde olur.

Yönetim kurulu üyelerinin bilgi alma hakkı bakımından, "bilginin" temel kavram olması dolayısıyla, onun nitelikleri üzerinde durulmuştur. Bu nitelikler, hakkın yönetim kurulu üyesince, gerektiği gibi kullanılıp kullanılamadığının tespiti bakımından önemlidir. Bu sebeple çalışmamızın bir kısmı bilgide aranacak niteliklere ayrılmıştır.

Çalışmanın ikinci bölümünde, bilgi alma hakkının hukukî niteliği, diğer bazı müesseselerle olan ilişkisi incelenmiş ve mukayeseli hukuktaki duruma yer verilmiştir. Bu bakımdan, TTK'nin 392. maddesinin mehazının İsvBK olması neticesinde, İsviçre doktrin ve uygulamasının Türk hukuku açısından önemi açıktır. Zira hükmün yorumlanmasında mehaza uygun yorum yapmanın önemi vardır.

Ayrıca daha önce de açıklandığı gibi[8], her ne kadar Alman anonim şirketler hukuku yönetimde *düalist sistemi* benimsemiş ve 392. madde karşılığını tam olarak ihtiva eden bir madde olmasa da, bu hukukunun incelenmesinde de fayda vardır. Zira İsviçre doktrininde de ifade edildiği üzere mehaz İsvBK'nin 715a maddesinin ilhâm kaynağı, gözetim kurulunun (*Aufsichtsrat*) bilgilendirilmesini düzenleyen APOK'un 90. paragrafıdır. O hâlde konunun aydınlatılması bakımından, Alman hukukundaki düzenlemenin de incelenmesi yerinde olur. Yine çalışmanın ikinci bölümünde, bilgi alma hakkının bazı müesseselerle ilişkisi üzerinde durulmuştur. Bu kapsamda, hakkın, "sadakat yükümlülüğü", "hukukî sorumluluk" ve "eşit işlem ilkesi" ile olan ilişkisi, yönetim kurulunun bilgi alma hakkının ilgilendirdiği ölçüde incelenmiştir. İfade ettiğimiz müesseseler, TTK'nin 392. maddesiyle olan ilgisi ölçüsünde değerlendirilmiştir.

Çalışmanın üçüncü bölümünde bilgi alma hakkının kullanılması meselesi incelenmiştir. Bu kapsamda bilgi alma hakkının sahipleri, bilgi verme yükümlüleri, bilgi alma hakkının kullanma yer ve zamanı, kapsamı ve sınırları üzerinde durulmuştur. Son bölümde ise bilgi alma reddedilmesi durumunda açılabilecek davalar, bu davaların Hukuk Muhakemeleri Kanunu bakımından özellikleri ve özellikle mahkemenin hükmünün içeriği konusunda değerlendirmeler yapılmıştır. Çalışmanın sonunda ise varılan sonuçlar gösterilmiştir.

Çalışmada özel olarak TTK'nin 392. maddesi incelenmiştir. Bu maddenin ne anlama geldiği ayrıntılı olarak değerlendirilmiştir. Bu sebeple çalışmada 392. maddenin sınırları dışına çıkılmamıştır. Sadece konuyla ilgili olduğu ölçüde, Bankacılık Kanunu, Sermaye Piyasası Kanunu, Türk Ceza Kanunu vb. kanunlara değinilmiştir. Doğrudan ilgili olmayan hususlarda, bu kanunlardaki düzenlemelere atıf yapılmakla yetinilmiştir. Bununla birlikte konunun daha iyi açıklanabilmesi için, yeri geldiğinde ilgili müessese ve kavramlara gerektiği kadar değinilmiştir.

Çalışma sırasında verilen kanaatler, topluca sonuç kısmında yer almaktadır.

[8] Bkz. §1.II.

BİRİNCİ BÖLÜM

BİLGİ KAVRAMI VE BİLGİ HAKKINDA GENEL AÇIKLAMALAR

§ 2. BİLGİ KAVRAMI VE ÖNEMİ

I. Bilgi

Çalışmamızda, ilk olarak yapılması gereken şey, bilgi kavramının neyi ifade ettiğini açıklanmaktadır. Bunun için bilgiden neyin anlaşılması gerektiği tespit edilmelidir. Bu yapılırken, hukukî bakımından önemli olabilecek özelliklere göre bilgiyle ilgili olan tüm unsurların incelenmesi gerekir. Esasen yapılacak olan bilginin tam olarak mütalâasını hukukî olarak düşünmektir. Bu anlamda bilgi kavramı altında anlaşılabilecek her şey hukukî bir teori ile ele alınmalıdır.

Bilgi kavramı duruma göre farklı anlamlara gelebildiği için, onu hukukî bir kavram olarak belirlemek kolay değildir[9]. "Bilgi" kelimesinin sözlükte birçok anlamı bulunmaktadır. Türk Dil Kurumu bilgiyi, "insan aklının erebileceği olgu, gerçek ve ilkelerin bütünü, bili, malumat; öğrenme, araştırma veya gözlem yolu ile elde edilen gerçek, vukuf; insan zekâsının çalışması sonucu ortaya çıkan düşünce ürünü, genel olarak ve ilk sezi durumunda zihnin kavradığı temel düşünceler; kurallardan yararlanarak kişinin veriye yönelttiği anlam" olarak tanımlamıştır[10]. Çeşitli kanunlarda da bilgi tanımına yer verilmiştir[11]. Bakış açısının sınırını daraltmaması için, bilgi kavramının geniş bir tanımına yer vermek gerekir. Buna göre; bilgi, alıcıda

---

9 **Grotz-Martin**, **Silvia:** Informations – Qualität und Informations – Akzeptanz in Entscheidungsprozessen, Theoretische Ansätze und ihre empirische Überprüfung, Diss., Saarland, 1976, s. 15, **Martinez, Larissa Marolda**: Information der Aktionäre nach Schweizerischem Aktien- und Kapitalmarktrecht, Diss., Zürich-Basel-Genf, 2006, s.7; **Druey, Jean Nicolas:** Informations als Gegenstand des Rechts, Zürich, 1995, s.3; **Stückelberger, Balthasar:** Unternehmensinformaiton und Recht, Eine Übersicht, Diss., Zürich 2004, s.2.

10 http://www.tdk.gov.tr/ erişim tarihi 06.07.2014.

11 Bkz. Bilgi Edinme Hakkı Kanunu m.3/c, Çevre Kanunu m.2/30, Alman Federal Çevresel Bilgilere Erişim Kanunu m.3/2, Alman Federal Bilgi Özgürlüğü Kanunu, m.2/1 vb.

sinyaller aracılığıyla sebep olunan yapı değişimidir[12]. Sinyalden anlaşılması gerekenin, en azından hukuk, bakımından *insan* olduğu, dolayısıyla da bilgiden söz edebilmek için bir insan davranışının gerektiği kabul edilmelidir. Fiziki dünyadaki yansımalar bilgiye bir anlam katmaktadır. Aslında zihnî olan soyut anlamdaki bir "*bilgi*", sadece maddî dünyadaki yansımalarıyla bir hukuk objesi olabilecektir. Bu yönüyle bilgi insan bilincini değiştiren, genişleten bir harekettir[13].

Özellikle bilgi teorisinde (*Informationstheorie*), bilginin anlamı veya muhtevası ele alınmamıştır. Bilâkis verilerin oluşmasını belirleyen sistem, model ve metod üzerinde durulmuş ve verilerin iletilmesi araştırılmıştır[14]. Esasen bu teoride netleştirilmeye çalışılan, bilginin işlenme sürecidir. Hukukta bilgi kavramı, bilgi teorisinde ifade edilen bilgi kavramının sadece bir kısmını kapsamaktadır. Çünkü bilgi teorisinde "bilgi" bir süreci ifade ederken, hukukta anlık bilgiler de söz konusu olmaktadır. İsviçre doktrininde bu durumunun göstergesi olarak, anonim şirketlere ilişkin düzenlemelerde "*Information*" kelimesi yerine "*Auskunft*" kelimesinin kullanılması gösterilmektedir. Meselâ, pay sahiplerinin bilgi alma hakkının düzenlendiği İsvBK'nin 697. ve yönetim kurulu üyelerinin bilgi alma hakkının düzenlendiği 715a maddesinde "*auskunft*" kelimesi kullanılmıştır[15]. Bunun nedeni "*Auskunft*" kelimesinin anlık talebe bağlı bilgiyi; "*Information*" ise bir süreç dâhilinde hazırlanan bilgiye karşılık gelmesidir. Burada bilgiden maksat, bilgi almak isteyenlerin inisiyatifine göre şekillenen, belirli tepkisel bilginin verilmesi süreci olup, anonim şirketler hukukuna giren düzenli bilgilendirme süreçleri buraya girmemektedir. Meselâ, yönetim kurulu üyesinin şirketin yapmış olduğu bir

---

12 **Steinbuch, Karl:** Masslos informiert, Die Enteignung unseres Denkes, München – Berlin, 1978, s. 55

13 **Steinbuch,** s. 55; **Cherry, Colin:** Kommunikationsforschung – eine neue Wissenschaft, Hamburg 1963, s.314. Farklı görüş için bkz. **Druey**, Information, s.4. Zihnî olarak alıcı bireyde neyin bilincin genişlemesi olarak etki gösterdiği kolayla ispatlanabilir bulunmadığı gerekçeyle bilginin bu açıdan anlaşılır olmadığı savunulmuştur. Bilincin gerçekleşip gerçekleşmediği her zaman tespit edilebilir olmayan bir iç tepkidir.

14 Ayrıntılı bilgi için bkz. **Wacker**, **Wilhelm H.:** Betriebswirtschaftliche Informationstheorie: Grundlagen des Informationssystems, Opladen, 1971.

15 **Druey**, Information, s. 6; **Martinez**, s. 7-8.

sözleşmenin şartlarıyla ilgili olarak bilgi talep etmesi, üyenin bilgiye ihtiyaç duyduğu andaki inisiyatifine göre şekillenen bir taleptir. Hâlbuki aylık veya yıllık olarak üyelere rapor sunulması ise düzenli bir bilgilendirmedir. İlk durumu karşılar şekilde İsvBK'de "*Auskunft*" kelimesi tercih edilmiştir. TTK'nin 392. maddesinin mehazının İsvBK'nin 715a maddesi olduğu düşünüldüğünde, mehazda bu kavrama yüklenen anlamın bilinmesi gerekliliği açıktır. Zira madde metninde düzenlenen normların amacının ve kapsamının tespitinde, bu normlarla içeriği düzenlenmek istenen müessesenin ve nihayet bu müesseseyi ifade eden kavramın ne olduğunun bilinmesi önemlidir. *Kanaatimizce*, TTK'nin 392. maddesinde kullanılan "bilgi" kelimesi geniş yorumlanmalıdır. Bu sebeple, Türk hukukunda "bilgi" anlık talebe bağlı bilginin yanında, düzenli bilgilendirmeleri de kapsar şekilde düşünülmelidir. Gerçekten de TTK'nin 392/6. maddesine göre hazırlanan bir iç yönergede, yönetim kurulu üyelerinin düzenli olarak bilgilendirilmesi söz konusu olabilir.

İsviçre hukukunda bir görüşe göre, hukukta bilgi kavramı birçok anlamı içine alacak şekilde düşünülürse, ilk baştan hiçbir ihtimalin dışarıda bırakılması mümkün değildir. Bu nedenle bilgi, bir *süreç, içerik veya durum* olarak anlaşılmalıdır[16]. Bilginin bir *süreç*[17] olarak anlaşılmasında hem bilginin alıcısı olan kimseler hem bilginin ulaştırılması teknikleri anlaşılmaktadır. Günümüzde her şeyden evvel iletişim araçlarının seçimi önemlidir. Meselâ yönetim kurulu üyesi şirketin işleri hakkında çeşitli raporlarla bilgilendirilmektedir. Bu yönüyle, bilginin süreç olarak

---

[16] **Druey,** Information, s. 5. Kendini özel olarak bilgi olgusuna adadığını iddia eden bilgi doktrininin görüşünden yola çıkılacak olursa bilgi, bir süreçtir. Bu doktrin, bir göndericiden bir alıcıya doğru olan seyirden oluşan bilmedeki artışı nicel olarak ifade etmek istemektedir. Özellikle kelimedeki (Information), "tion" eki üzerinde durulmuştur. Bu ekin sadece sonuç değil, aynı zamanda eylem için kullanıldığı belirtilmiştir. Örnek olarak "aktion-eylem" kelimesi gösterilmiştir (**Druey**, Information, s. 5).

[17] Bilgi teorisinde "bilgi" kavramı daha ziyade bir süreç olarak anlaşılmaktadır. **Martinez**, s.11. Ayrıca bilginin bir süreç olarak algılanması gerektiğine ilişkin yabancı hukuk sistemlerindeki bazı hükümler misal gösterilebilir. Meselâ, İsviçre DSG'de 3/e maddesinde bilgiyle (muhteva anlamında) ortaya çıkabilecek her şeyin üst kavramı olarak (işlemek) "*bearbeiten*" kelimesi kullanılarak aslında sürece işaret edilmiştir. Aynı şekilde Alman hukukunda Bundesdatenschutzgezets'in 3/5. paragrafında da benzer şekilde (işlemek) "*verarbeiten*" ifadesi kullanılmıştır.

kabul edilmesi durumunda, bir şeyi açıklama, haber verme veya beyan etme anlaşılır[18].

Bilginin *içerik* olarak anlamı ise belirli bir mesele hakkındaki bilgiyi kapsamasıyla ilişkilidir. Bir başka tanımlamada bilgi, "amaç odaklı bilme" olarak ifade edilmekte[19] ve bilgi *içerik* olarak algılanmaktadır. Bu yönüyle de bilgi, kullanıcı için net bir amaçla ilgisi olmasıyla salt bilmeden (verilerden) ayrılmaktadır. Veriler, gözlemlerden, istatistiklerden elde edilen bilgilerdir. Bilgiler, verilerin yorumlanmasıyla birlikte kullanıcı tarafından oluşturulmaktadır. Bu yönüyle bilme, bilginin sonradan işlenmesini şart koşmaktadır[20]. Bu sebeple yönetim kurulu üyesine şirketin yaptığı bütün işlerle ilgili olarak her türlü verinin (satış rakamlarının, üretime ilişkin hususları vb.) sağlanması, onun bilgilendirildiği anlamına gelmemelidir. Önemli olan bilginin içerik olarak üyenin amacına hizmet etmesidir.

Bilhassa *durum* olarak bilgi ise, vâkıf olunması gereken bir vakıaya ulaşmak için veri sağlanması anlamına gelir. Böylece önemli bir husus hakkında görüşlerini oluşturacak bir kimse için bilgi, bu anlamıyla, bir duruma vâkıf olmayı ifade eder[21]. Yönetim kurulu üyelerinin bilgiye vâkıf olmasının görevlerinin ifası açısından önemi aşikârdır. Bilginin bir durum olarak algılanmasında ortaya çıkan en önemli hukukî sorun bilginin paylaşımıdır. Zira bu sorun bilgiye vâkıf olma konusundan kaynaklanmaktadır. Hukuk normları kimi zaman bilgi alma kanallarını açar (yönetim kurulu üyelerinin bilgi alma hakkı geniştir), kimi zaman ise bu kanalları kapatır (ticari sırlarda durum böyledir).

Bilgi bir bütünlük arz etmemektedir. Meselâ "*İstanbul borsası %2 geriledi*" başlığını bir bütün olarak algılarız. Ancak bu ifadenin etrafında birkaç tane daha bildirim bulunmaktadır. Bu ifadeden, söz konusu durumu birilerinin takip ettiği

---

[18] **Martinez**, s. 11, **Eppenberger, Matthias:** Information des Aktionärs: Auskunfts- oder Mitteilungspflicht? Diss., St. Gallen 1989, s. 64.

[19] **Berthel, Jürgen:** Informationsbedarf, in Frese, Erich (Hrsg), Handwörterbuch Organisation, Stuttgart, 1992, s. 873; **Peyrot, Paul Robert**: Informationspflichten der Konzernobergesellschaft gegenüber der Konzernuntergesellschaft, Diss., St. Gallen 2003, s. 26.

[20] **Struckmeier, Helgard**: Gestaltung von Führungsinformationssystemen: betriebswirtschaftliche Konzeption und Softwareanforderungen, Wiesbaden 1996, s. 8.

[21] **Druey**, Information, s. 6; **Martinez**, s. 10.

anlaşılmaktadır. Bu sebeple sadece yukarıdaki ifadede bile birçok soru/sorun ortaya çıkmaktadır. Burada neler "öz" bilgidir ve neler orijinal bilgiye aittir? Başlık ne gibi bilgiler (kur düşüşü gerçeği, yeri, niceliği) içermektedir? Haberin yayınlandığı gazetenin güvenilir olduğu için, haberin de "güvenilir" olduğu mu, yoksa başlık son haberlerde olduğu için "haberin yeniliği" mi aklımıza gelmelidir? Bu sorular veya sorunlar şunu göstermektedir: Süreç içerikten ayrılamaz, daha küçük şekilde parçalarına bölünemez veya büyük bütünlüklerde birleştirilemez. Tek bir harf veya eylemin kendisi dahi bilgi olabileceğinden, muhtevanın olduğu gibi, sürecin her öğesi de hukukî bakımdan bilgidir.

Bir fikir beyanı, bir tespitten; bir tahmin ise bir emirden daha az bir bilgi değildir[22]. Gönderilen bir bildirimin onayı da kendine göre bir bilgidir[23]. Ayrıca hukukî korumaya mazhar olan bir nesne olarak bilgi, sözle ifade edildiğinde, gönderici ve alıcıdan soyutlanmaktadır. Gerçekten de bilgi doktrinine göre, iki özne arasında hareket hâlinde olan bilgi hakkında nitelikli bir yargı oluşturmak için, ifadeler (sözler) ihtimâl dâhilinde olmama durumu ile ölçülmektedir. Meselâ, öğle vakti gece olduğuna dair yerinden verilen bir haber, öğle vakti güneşin parladığına ilişkin bir haberden daha fazla bilgi içeriğine sahiptir[24]. Bu sebeple yönetim kurulu üyesine verilen bilgiler hakkında nitelikli bir yargı oluşturmak, gerçekten bilginin değerli olup olmadığını tespit etmek ve üyeye nitelikli bilginin verilip verilmediğini belirlemek için, ihtimâl dâhilinde olup olmama hususuna dikkat edilmelidir. Üyenin bir konuyla ilgili talep ettiği bilgide, konunun sıradan yönleri değil, aksine işin normal akışı içinde ortaya çıkan farklı yönleri ön plana çıkarılmalıdır. Aksi durumda yöneticilerin işlerin gidişatına ilişkin olarak verilen bilgilerde önemli hususları göz ardı etmesi söz konusu olabilir.

Bilginin içeriğinin yanında yukarıda ifade edildiği gibi, sürecin de bilgi kavramı incelenirken göz önüne alınması gerekir. Ancak bu noktada sadece sözlü bildirim gibi alıcıda doğrudan bilinç değişikliğine neden olan süreçleri değil, aynı zamanda hazırlayıcı tutumların da bu sürece dâhil edilmesi gerekir. Bu anlamda

---

22 **Druey**, Information, s. 10.

23 **Druey**, Information, s. 10 vd.

24 **Druey,** Information, s. 7; **Cherry**, s. 258 vd.

bilginin üretimi de yani araştırma ve toplama, verilerin okunması ve sorgulanması da sürece dâhildir[25]. Hâl böyle olunca verileri hazırlayan kimseler de önemlidir. Meselâ, yönetim kurulu üyesine, talep ettiği bilgiyi, o işle görevli bir yöneticinin hazırlaması yerinde olur. Aksi hâlde, üyeye verilen bilginin niteliksiz olma riski ortaya çıkar.

Bilgi, bilme durumunu veya bilme içeriğine sahip olmayı da içine alır. Esasen, bilme durumu, hukukî bir sorundur ve TTK'nin 392. maddesi yönetim kurulu üyesinin şirketle ilgili hususları "bilmesine" hizmet eder. Bir kişinin bir şeyi bilip bilmediği veya bilip bilemeyeceği hukuk alanında önemlidir. Meselâ, iyi niyetin korunmasında veya yönetim kurulu üyesi hakkında bir sorumluluk davasında kusurluluğun tespitinde durum böyledir. Bilme durumu bakımından, kişinin güncel bilince sahip olmasının yanında, erişilebilir olan hususları bilmesi dikkate alınmalıdır. Bu sebeple, bir yönetim kurulu üyesinin erişemediği bilgiler söz konusu olduğunda, bu hususun bir sorumluluk davasında dikkate alınması gerekir. Ayrıca gizliliğin ifşa edilmesi söz konusu olduğunda, kişilerin potansiyel olarak nerede bilgi edinebilecekleri de önemlidir. Bilme durumu bakımından "yaşayan" ve "ölü" bilgi arasında da ayrım yapmak gerekir. "Ölü bilgi (*totes Wissen*)" ifadesi ile bilgiye sahip olan bireyde işe yaramayan, ne davranışını ne de düşünce hayatını motive eden bilgi kastedilmektedir[26]. Hukukta tartışma konusu olan bilgi daima yaşayan bilgidir.

Bilgi kavramının kullanılmasında ağırlıklı olarak bilginin idraki ve hususiyeti merkez nokta olarak durmaktadır[27]. Zira bilginin belirleyici özelliği, onun sübjektif oluşudur. Her bilgi talep eden kimse, bilgiye farklı bir anlam yükler. Gerçekten de bilgi talep eden kimselerin çalışma koşullarına bağlı olarak, ona yüklenen anlam değişir. Aynı şekilde bilginin pratik bir yararının olup olmaması da ona yüklenen

---

[25] **Druey**, Information, s. 12 vd. Bilginin bir süreç olarak da algılanması gerektiği, onun süreç ifadesiyle aynı olduğu anlamına gelmemekte olup, süreç, bilginin aksine bir faaliyettir ve göndericiden kendiliğinden çıkabilmektedir (**Druey** Information, s. 12 vd).

[26] **Bühl, Walter L:** Die Ordnung des Wissen, Sozialwissenschaftliche Abhandlungen der Görres-Gesellschaft 12, Berlin 1984, s. 322.

[27] **Druey**, Information, s. 5, 21; **Martinez**, s.11; **Stückelberger** s. 3.

anlamı değiştirebilir. Gerçekten de bilgi neticesinde kişide ortaya çıkan etkiler, onun pratik sonucunu ortaya çıkarır[28].

Her ne kadar bilgi kavramın çeşitli şekillerde anlamlandırılması söz konusu olsa da, bu kavramın müşterek bir paydayı tanımlayabileceği de açıktır. Hukukî olarak bu çok anlamlılıkla karşılaşmamız, bu kavramın hiçbir zaman ortak bir düşünceyi ifade etmeyeceği anlamına da gelmemektedir. Bu çalışmada da bir kavram olarak bilgiyi tam ve eksiksiz olarak açıklayabilmemiz mümkün değildir. Fakat bilgi bakımından şu nihai ifadeyi kullanabiliriz: Bilgi kavramı, kişinin bilgi aldığı ya da başkalarına bilgi verdiği "bilgilendirme" sürecine; sürecin sonunda ortaya çıkan etki nedeniyle "bilgililik"e işaret etmektedir[29].

II. Bilginin Önemi

Bilgi birçok açıdan önemlidir. Zira bilgi, insan yaşamının vazgeçilmez bir ögesidir. Kişi, hayatı boyunca birçok bilgiye ihtiyaç duyar. Meselâ, vatandaşın, yapmış olduğu başvuru ile ilgili olarak idareden bilgi talep etmesi veya öğrencinin sınav kâğıdı hakkında bilgi istemesi söz konusu ihyiyacın neticesidir. Çalışma bakımından bilginin önemi ayrıca incelenmelidir. Özellikle anonim şirketlerin iktisadi hayat içindeki fonksiyonu dikkate alındığında, bilginin ekonomik açıdan önemi üzerinde durulmalıdır. Daha sonra ise, özel olarak, bilginin şirketler hukuku bakımından önemi üzerinde durulmalıdır. Nihayet bilginin, ekonomik ve şirketler hukuku bakımından taşıdığı önem ifade edildikten sonra, bilgiyi düzenleyen normların gerekliliği ve işlevleri tartışılmalıdır. Çünkü anonim şirketler bakımından önemli olan bilginin, bir norma bağlanması gerekliliği ve bu normun işlevleri,

---

[28] **Druey, Jean Nicolas:** Geheimsphäre des Unternehmens. Grundfragen des Persönlichkeitsrechts auf Geheimsphäre, untersucht mit dem Blick auf einen Sonderfall, Basel 1977, s. 39; **Druey, Jean Nicolas:** Das Informationsrecht des Outsiders, in Grundfragen des neuen Aktienrechts, Symposium Rolf Bär, Bern 1993, s.75. Meselâ, bir ilaç hakkında yapılan "x ilacı durumların yüzde sekseninde etkilidir" ifadesinde, bu bilgiyi alan alıcıların farklılığı, bilgiye yüklenen anlamı etkileyecektir (**Druey**, Information, s. 51).

[29] **Druey**, Information, s. 26; **Peyrot**, s. 26; **Windsheimer, Hans:** Die "Information" als Interpretationsgrundlage für die subjektiven öffenlichen Recte des Art. 5 Abs. 1 GG, Berlin 1968, s. 17.

çalışma konusu olan bilgi alma hakkını anlamak bakımından bir ihtiyaçtır. Aşağıda bilginin çalışma konusu bakımından önemi ve bilgiyi düzenleyici normların gerekliliği ve işlevleri sırasıyla ele alınmıştır.

1. Ekonomik Açıdan

Anonim şirketlerin ekonomik olarak taşıdığı önem ortadadır. Bu sebeple, bilgi kavramı konusunda yapılacak değerlendirmeler bakımından ekonomik bir teorinin varlığı kaçınılmazdır. Bilgiyle ilgili problemlerin veya görüş ayrılıklarının ortaya çıkması, bunların giderilmesi gibi meseleler hakkında ekonomik bir yaklaşım yoluyla da araştırmalar yapılması gerekir.

Bilgi, bir şirket için sermaye, hammadde ve iş gücü gibi kaynakların koordineli bir faaliyetle kullanılması bakımından önemlidir. Bu sebeple bilgi "*kaynakların en etkilisi*" olarak da isimlendirilebilir[30]. Bilgi, şirket içindeki rasyonel her davranışın temelini teşkil eder; fakat basit bir şekilde mevcut olan bir kaynak değildir. Bilâkis her şeyden önce onun varlığı için somut bir sürecin oluşturulması gerekir. Bu süreç kendi içinde bazı zorluklar içerir. Zira hangi bilgilerin gerekli olduğu, bu bilgilerin nereden bulunabileceği gibi birçok sorunla karşılaşılabilir. Özellikle geleceğe ilişkin bilgilerin eksik ve güvenilir olmaması yüzünden birçok sorun ortaya çıkabilir[31]. Meselâ bilginin eksik olması nedeniyle verilen yönetim kurulu kararı neticesinde şirket zarar edebilir.

Ekonomik açıdan bilginin önemi, bilhassa onun şirketler için kullanılması göz önüne alınarak incelenir. Bunun için işletme ekonomisi doktrininin özel bir bölümünü teşkil eden "bilgi yönetimi" (I*nformationsmanagement*) müessesesi ortaya

---

[30] **Picot, Arnold/Frank**, **Egon**: Die Planung der Unternehmensressource Information, Wirtschafts-studium, Vol. 17, 1988, s. 545. Bilgi, harcamaları düşüren ve istenilen verilerden yararlanmayı sağlayan ekonomik bir kaynaktır. Bilgiyi diğer kaynaklardan ayıran birçok neden vardır. Özellikle bilgi, birçok defa kullanılmasına karşın tükenmeyen gayri maddi bir malvarlığıdır. Bilginin diğer ekonomik kaynakların yerine geçebilir ve çoğaltılabilir. Ayrıca bilginin, kesinlik, eksiksiz olma, zamanlama açısından yerindelik ve doğruluk gibi kendine özgü hususiyetleri vardır (**Picot/Frank**, s. 545).

[31] **Peyrot**, s. 1.

çıkmıştır[32]. Bilginin şirketçe kullanılmasının nazara alınması, onun şirketin bir kaynağı ve şirket yönetiminin vazgeçilmez bir bileşeni olması şeklinde anlaşılması sonucunu doğurur. Böylece bilgi, şirketin idaresi ile yakından ilişkili bir hâl alır. Zira sağlıklı bilgi akışının olduğu şirketlerde işlemler en az maliyetle yapılabilir. Bilginin şirketin idaresiyle olan bu ilişkisi, doktrinde bu yönün ifade edilmesi bakımından "idarî bilgi" (F*ührungsinformations*) kavramını ortaya çıkarmıştır. İdarî bilgi; süreç veya işleme dair bilgi (*Prozess- oder Handlungsinformation*), öze ilişkin bilgi (*Sachinformation*) ve kapsama dair bilgi (*Kontextinformation*) gibi alt kavramları da içine alır[33].

Bilginin şirketler bakımından ekonomik açıdan önemli olmasının bir sonucu olarak bilgi ekonomisi bir bilim dalı olarak ortaya çıkmıştır. Bilgi ekonomisi, her türlü bilgi toplama ve bilgi işlem sürecinin maliyetlerle ilişkili olduğu gerçeğini ele alır[34]. Bu bilim dalı, bilgi ediniminin, bilgi veren ve alan arasındaki ilişkide sınırsız olamayacağı varsayımını ortaya koyarak, taraflar arasındaki ilişkinin hangi bileşenlerle tamamlanabileceğini, ekonomik teorileri de dikkate alarak inceler. Bu bileşenlerden biri de, bilgi maliyetleridir. Bilgi süreçlerine bağlı olarak ortaya çıkan maliyetler bilgi maliyetleri olarak adlandırılır ve işlem masrafları kapsamında değerlendirilir. Hem yönetim kurulu üyeleri hem şirket, bilgi maliyetleri ile karşı karşıya kalabilir. Bu maliyetler genellikle alınacak bir karara ilişkin olarak bilgi edinmek için zaman ve maddi kaynak sarf edilmesi durumunda ortaya çıkar. Gerçekten de, şirket açısından yönetim kurulu üyelerine verilecek bilgiler, muhasebe

---

[32] Bilginin bu şekilde anlaşılması, "bilgi teorisi" ne göre daha dar kapsamlı bir bilgi kavramını ortaya çıkarır. Bilgi teorisyenlerinin kavram arayışını ve çeşitli bilgi tanımları için bkz. **Druey,** Information, s. 3 vd; **Gasser, Urs:** Kausalitaet und Zurechnung von Information alsRechtsproblem, München 2002, s. 39 vd.

[33] **Schaffroth**, **Marc**: Paradigmenwechsel im Informationsmanagement. Das Konzept der Aktenführung, Informationsmanagement Chancen ergreifen, Konstanz 1999, s.21; **Struckmeir**, s. 7 vd; **Berthel**, s. 874.

[34] **Druey**, Information, s. 71. Bilgi ekonomisi kavramı ilk olarak, George J. Stigler'in, 1961 yılında yayınlanan "Bilginin Ekonomisi" isimli makalesiyle ortaya çıkmıştır. **Martinez**, s. 14 dipnot 75'ten naklen.

masrafları gibi bazı masrafları ortaya çıkarabilir[35]. Yönetim kurulu üyesi için bilgi maliyeti özellikle üyelerin şirketin işlerini gözetme yükümlülüğünde ortaya çıkar. Bu açıdan işlem maliyetlerinin mümkün olduğunca düşük tutulması avantajlıdır[36].

Ekonomik analizlere göre eksik bilgilendirme ekonomik faaliyetlerin bertaraf edilemez bir parçasıdır ve kararlar eksik bilgilerle verilir. Zira hiçbir bilgi bütün talepleri karşılayamaz[37]. Ekonomik teori, verimli bir piyasa için katılımcıların daha az bilgilendirilmiş olması gerektiği varsayımından yola çıkar. Ancak böyle bir düşünce anonim şirketin işleyişine ilişkin olgularla ilgili bilgi temininde geçerli değildir. Bunun sebebi yönetim kurulu üyelerinin sahip olması gereken bilginin işlevinin başka bir şekilde gerekçelendirilmesinin zorunlu oluşu ve elde edilecek bilginin faydasının kanunî bir temele dayanmasıdır[38]. Yönetim kurulu üyelerinin bilgi alma hakkı, bunların bir organın üyesi olarak sahip oldukları hukukî statüden, şirketin işlerini kontrol fonksiyonundan, katılım haklarının bulunduğu yönetim kurulunun işlevselliğini koruma görevinden ve üyelik haklarının somut kullanımından doğmaktadır[39].

---

35 **Druey**, **Jean Nicolas**: Informationelle Ansatz im Gesellsachftsrecht, Festschrift für Herbert Wiedemann zum 70. Geburstag, München 2002, s.813: **Maritnez**, s. 15; **Vogt**, **Hans-Ueli:** Der öffenliche Glaube des Handelsregister, Diss., Zürich 2003, s. 563, 567; **von der Crone**, **Hans Caspar** Rahmenvertäge, Zürich 1993, s. 129.

36 Yönetim kurulu üyesinin bilgi alma hakkını kullanması durumunda talep edilen bilgilerin hazırlanması yüksek masrafları doğurabilir. Ancak masraflar yüzünden bilgi alma talebinin reddedilmesi mümkün değildir. Esasen burada düşünülmesi gereken, bilgi alma hakkının kullanılması sebebiyle oluşacak masraflar değildir. Bilâkis, üyenin orantısız bir talebi söz konusu ise, hakkın kötüye kullanılmasına dayanılarak talebin reddedilmesidir. **Wernli**, **Martin/Rizzi, Marco A.**: Basler Kommentar, Obligationenrecht II, Herausgeber: Honsell, Heinrich/Vogt, Nedim Peter/Watter, Rolf, 4. Auf., Basel 2012, Art 715a, N.11; **Stauber**, **Eric F.:** Das Recht des Aktionärsauf gesetz- und statutennmässige Verwaltung und seine Durchsetzung nach schweizerischem Recht, Diss., Zürich 1985, s. 89; **Druey**, Einzelnen, s. 52.

37 **Druey**, Informationelle, s. 816.

38 **Druey**, Informationelle, s. 816; **Eppenberger**, s. 42.

39 **Eppenberger**, s. 42.

2. Şirketler Hukuku Bakımından

Yönetim kurulunun şirketi idare görevini ve üyelerinin şirket işlerinin üst gözetimini yerine getirmesi ve bunun yanında yönetim kurulunda sağlıklı kararların alınabilmesi için üyelerin birbiriyle istişare etmeleri gerekir. Hâl böyle olunca "*her bir üyenin, diğeri için bir danışmanlık görevi bulunmaktadır*" denilebilir. Hatta uygulamada kanuî düzenlemelerden bağımsız olarak yönetim kurulu üyelerinin şirket yönetimi için farklı yoğunlukta bir danışman olarak da vazife görmesi, üyenin aktif olması beklentisi ve isteği de mevcuttur[40]. Meselâ, üyelerin istenilen bir hareket tarzı olarak inisiyatif almaları, alternatif görüşler geliştirmeleri ve önerilerde bulunmaları yoluyla yönetime katılmaları istenmektedir. Böyle bir davranışı, üyenin tek başına şirketi idare etmesi şeklinde değil; bilâkis şirketin idaresine katılım ve şirketin üst gözetimi olarak görmek gerekir. Bu sebeple yönetim kurulu üyesinin şirketin stratejik fikirleri ve yönelimleri hakkında erkenden bilgilendirilmesi gerekir[41]. Böylece kurulda tartışılacak konulara özgü içerikler hazırlanmadan ve sorunlara ilişkin çözüm önerileri sunulmadan önce "*bilgi*", merkezi bir önem kazanmaktadır. Esasen bilgi, karar alabilmenin ve bu kararların uygulanması neticesinde üyeye sorumluluk izafe edebilmenin bir ölçütü olarak ortaya çıkmaktadır[42]. Gerçekten de bir yönetim kurulu üyesinin sorumluluğu söz konusu olduğunda *farklılaştırılmış teselsül* gereği, bir zarar doğduğunda herkes kendi kusuru ölçüsünde bundan müteselsilen sorumlu olur[43].

---

[40] **Theisen**, **Manuel René:** Information und Berichterstattung der Aufsichtsrat, 4. Auf., Stuttgart 2007, s. 129.

[41] Bu gerekliliğe işaret eden benzer bir düzenleme olarak, AKYK'nin 3.2'inci maddesi gösterilebilir. Zira burada, denetim kurulunun, şirketin stratejik fikirleri ve yönelimleri hakkında erkenden bilgilendirilmesi ve ayrıca oylama ve açıklamalara dâhil edilmesi önerilmektedir.

[42] **Grotz-Martin**, s. 28.

[43] Alman hukukunda benzer bir durum gözetim kurulu (Aufsichtsrat) bakımından da görülmektedir. Yönetici kurul ve şirket yöneticileri, gözetim kurulunu bazı kararlarının planlama aşamasının çok erken bir evresinde bilinçli ve kasıtlı olarak güncel ve riskli olan bu karardan haberdar etmektedir. Böylece gözetim kurulu da "sorumluluk gemisine" alınmaktadır (**Theisen**, s. 129). Ancak böyle bir uygulamanın yönetici kurul ile gözetim kurulu arasındaki fonksiyon ayrımına aykırı olduğu, özellikle karakterize edici bu görev ayrımının kaybedilmemesi gerektiği savunulmaktadır

Bilgi, özellikle alınacak kararlar için bir esas oluşturduğu zaman bir önem taşımaktadır[44]. Bir karar, ancak bilgilendirilmiş bir şekilde verildiğinde verimlidir. Bir bilgi eksikliği durumunda makul bir karar verilemeyeceği göz önüne alınmalıdır. Ayrıca doğru olmayan bilgilerin verilmesi de engellenmelidir. Çünkü talep sahibinin yanlış bilgilere dayanarak verdiği kararlar potansiyel hatalara yol açabilir[45]. Özellikle yanlış bilginin bilgiyi kullanan tarafından uygun süre içinde ve çok zahmet gerektirmeksizin ortaya çıkaramayacağı durumlarda, yanlış bilgi dağıtma şirket yöneticileri bakımından alışkanlık halini alabilmektedir[46]. Görüldüğü üzere bilgi rasyonel ve sağlam bir kararın verilmesini sağlar. Bu sebeple bilgi, alıcısı için karar verme açısından faydalı olmalıdır[47]. Bilginin alıcısı için faydalı olması gerekliliği bilginin işlevsel önemini açık bir şekilde göstermektedir. Bilginin işlevsel olarak faydalı olabilmesinin ön şartı, bilginin gerekli olmasıdır. Bu gereklilik bilgiye karşı duyulan haklı ilginin sınırını belirler. Kişinin haklarını kullanması için gerekiyorsa, bilgi talep edilmelidir. Gereklilik büyük ölçüde bilginin amacına bağlı olarak belirlenir[48]. Burada önemli olan, bilgi talep eden yönetim kurulu üyesinin görevini yerine getirebilmesi bakımından korunmaya değer bir menfaatinin yoğunluğudur. Ayrıca üyenin gözetim yükümlülüğü çerçevesinde şirket içinde yasa hükümlerine uygun davranılmasının korunması için de bilgi faydalı olabilir.

3. Bilgiyi Düzenleyici Normların Gerekliliği ve İşlevleri

Verimli bilgilerin oluşturulması için gerekli şartları hazırlama, bilgi temin etme ve dağıtma masraflarını mümkün olduğunca düşük tutmak, bir anonim şirketin işleyişi bakımından önemlidir. Bunun için en önemli araç ise, şirkette kişilerin

(**Lutter**, **Marcus**: Der Aufsichtsrat – Kontrolleur oder Mit – Unternehmer?, in D. Sadowski (Hrsg.), Entrepreneurial Spirits, Wiesbaden 2001, s. 233).

44 **Steinbuch**, s. 581. Aksi görüş için bkz. **Vogt**, s. 566; **Peyrot**, s. 45.

45 Hatalı, gerçeğe uymayan veya gecikmeli olarak verilen bilgi, onun değerini azaltır ve yanlış kararlarının alınmasına yol açar. Bu yönüyle verimlik zarar görür (**Druey**, Information, s. 66; **Vogt**, s. 566 vd).

46 **Martinez**, s. 16.

47 Eğer alıcı bilgiye aracısız bir şekilde ulaşabiliyorsa bilgi faydalıdır, **Druey** (Information), s. 50.

48 **Druey**, Geheimsphäre, s. 46; **Eppenberger**, s. 68.

inisiyatifine bırakılmamış olan hukukî düzenlemelerin varlığıdır. Bu sebeple kanunî düzenlemeler, bilgi süreçlerinin ve bilgi içeriklerinin düzenlenmesine hizmet etmelidir. Böylece hukuk sistemine, bilginin paylaşılmasını sağlama görevi düşmektedir[49]. Bununla birlikte bilgi alma hakkına bir müdahale gerekliliğinden söz edebilmek için bilgi temini ve paylaşılmasının kısıtlı olduğu bir durum söz konusu olmalıdır. Bu durum ise gerek duyulan bilgilerde somut bir eksikliğin olduğu, verimli bilgi paylaşımının ya da teminin olmadığı veya temin edilen bilginin kullanılmasında bir kısıtlamanın bulunduğu hâllerde söz konusudur. Bilgi paylaşımında verimliliğin eksik olması durumunda hukuk sisteminin düzenleyici müdahalesi ortaya çıkar[50]. Meselâ, eski Türk Ticaret Kanunu döneminde, üyelerin yönetim kurulu başkanının izni olmadan bilgiye erişimi neredeyse imkânsızdı. Bu durum ise bilgi temini ve paylaşılmasını imkânını ortadan kaldırmaktaydı. İşte olumsuz bu durum yeni Türk Ticaret Kanunu ile giderilmiştir. Kanun koyucu 392. madde yoluyla, bilgi temini bakımından bir müdahalede bulunmuştur.

Bilgi alma hakkına yapılan müdahale, gereksinimlere bağlı olarak farklı yerlerde gerçekleşebilir. Bilginin asıl işlevini yerine getirmesi yani paylaşılması amaçlanıyorsa, düzenleyici normlar, sürece müdahale etmeyi dener. Meselâ, toplantı dışında bilgi alma hakkını kullanmak isteyen üyenin talebinin sürüncemede bırakılmaması için 392/4. madde getirilmiştir. Böylece kanun koyucu bilginin paylaşılmasına ilişkin sürece de müdahale etmiştir. Hukukî müdahalenin bilginin muhtevasına ilişkin olması hâlinde durum değişmektedir. Gerçekten de bu durumda müdahale bilginin doğruluğunun ve eksiksizliğinin belirlenmesinde kendini gösterecektir. Böylece paylaşılan bilginin norma uygun hale getirilmesi sağlanır[51].

Günümüzde bilgi alma hakkına dair normlar belli işlevler bağlamında gereklidir. Böylece bilgi, amaca yönelik bir anlam kazanmaktadır. Bilginin bir hukuk kuralı olarak düzenlenmesinin ilk işlevi, özel bir karar vermek amacıyla bilgiye ihtiyaç duyan taraf için bilginin mevcudiyetini sağlamaktır. Bilgi alma hakkına ilişkin normların diğer görevi güven ve koruma (*Vertrauens- und Schutzfunktion*)

---

49 **Vogt**, s. 570; **Druey**, Information, s. 38; **von der Crone**, Rahmenverträge, s. 129.

50 **Martinez**, s. 20; **Vogt**, s. 569.

51 **Vogt**, s. 570; **Druey**, Information, s. 13.

sağlamasıdır. Çeşitli bilgiler hakkında malumat sahibi olan kişi ile bilgi veren arasındaki güven ilişkisi güçlendirilmiş olmaktadır. Bilgi almaya dair normların çok önemli diğer bir işlevi de bilgi dağılımının sağlanmasıdır. Dağılım fonksiyonu (*Allokationsfunktion*), bilgilendirilmiş kimselerin daha doğru karar verdiklerini ve böylece kaynakların dağılımını daha yerinde yaptıklarını varsaymaktadır. Bu işlevin hedefi tarafların faaliyet gösterdiği alanın verimini arttırmaktır. Son olarak bilgiyi düzenleyen normların kontrol görevi (*Kontrollfunktion*) bilginin asgari standartının garanti edilerek şirketteki iş ve işlemlerin denetlenebilmesi sağlanır. Kontrol görevi anlamında bilginin hedefi, bilgiye sahip tarafın performansına veya faaliyetlerine ve faaliyetlerin sonuçlarına ilişkin hesap vermesidir. Bu işleve bağlı olarak amaca uygun bilgi esasları ile kontrol mekanizmaları sayesinde bir tarafın diğer tarafı denetlemesine imkân tanınmaktadır[52].

§ 3. BİLGİDE ARANAN NİTELİKLER

I. Niteliklerin Anonim Şirketler Hukuku Bakımından Önemi

Bilgi, genellikle olumlu bir değer olarak algılanmakta ve bu şekildeki bir bakış açısıyla ele alınmaktadır. Ancak bilgi, hatırı sayılır derecede belirsizliklere sahip olabilmektedir. Gerçekten de bilgi istismar amaçlı olarak verilebilir veya tamamlanmamış olabilir. Bilginin tek taraflı veya baskı altında oluşturulması muhtemeldir. Bilginin aktarımı esnasında hatalı kaynakların ortaya çıkması da muhtemeldir[53]. Ayrıca bilgi, belli durumlarda zarar verici de olabilir. Meselâ, bilgi eksikliğinde olduğu gibi, fazla bilgi de zarar verici karışıklıklar ortaya çıkarabilir. Amacına hizmet edebilmesi için, bilginin, önce anlaşılmak, işlenmek ve değerlendirilmek zorunda olduğu da unutulmamalıdır[54]. İşte niteliksiz bilginin

---

52 **Martinez**, s. 22; **Meier-Schatz, Christian J**.: Wirtschaftsrecht und Unternehmenspublizität, Zürich 1989, s. 106 vd.

53 **Druey**, Information, s. 47.

54 **Druey,** Information, s. 47; **Druey, Jean Nicolas:** Schutz der Information, Rolf H. Weber/Reto M. Hilty (Hrsg.), Daten und Datenbanken. Rechtsfragen zu Schutz und Nutzung, Zürich-Baden 1999, s. 10; **Wilensky, Harold R**.: Organizational Intelligence. Knowledge and Policy in Government and Industry, New York 1967, s. 41. İnsana özgü bilgi işleme kapasitesi sınırlıdır. İnsanın tüm

varlığında; üretilmeyen, tedarik edilmeyen, aktarılmayan veya çarpıtılarak aktarılan, yanlış anlaşılan ya da kullanılmayan bilgiler söz konusu olmaktadır[55]. Niteliksiz bilgilerin önlenebilmesi için, hem şirkette etkili bir iletişim ve bilgi alma süreçleri iyi bir biçimde şekillendirilmeli hem bilgi nitelikli olmalıdır. Sürece iştirak eden her taraf kendi payına düşen bilgiye ilişkin eksiklikleri mümkün olduğu kadar bertaraf etmek durumundadır. Bilgi alma hakkı söz konusu olduğunda bilgi verme yükümlüleri bilgi eksikliklerini ortadan kaldırmalıdır[56].

Niteliksiz bilgi çeşitli şekillerde ortaya çıkabilmektedir. Bu husus, kişinin kendisiyle ilgili olabilir. Meselâ, bilgiyi alan kişi temel bilgilerde eksik olabileceği gibi, işletmenin bütününe değil de sınırlı bir faaliyet alanıyla ilgilenebilir. Bilgiyi araştırmadaki isteksizlik, bilgi alacak kimsenin kişiliği ile ilgili eksiklikler de söz konusu olabilir. Niteliksizlik iletişime ilişkin de olabilir. Buna göre, sınırlı görüş alış verişi ya da bürokratik zorluklar, niteliksiz bilgi yaratır. Son olarak eksiklik, bilginin kendisine yönelik de olabilir[57]. Bu hâlde bilginin yeterli nitelikte olmayışı söz konusu olur. Ürün olarak, bilgiyi ilgilendiren niteliksiz olma durumu; aşırı bilgi yüklenmesi, bilgi karmaşası, bilgi yetersizliği ve bilginin kullanıcıya eksik bir şekilde iletilmesidir. Süreç olarak bilgide ise, bilgiye eksik erişim, şirketin hafızasının bulunmayışı, bilginin aktarımındaki güvenlik yoksunluğu ve bu yüzden bilginin çarpıtılması tehlikesi ile eksik geri bildirimler ve tıkanan işlem kanalları da

---

mevcut ve önemli bilgileri araması, değerlendirmesi, anlaması ve karar verecek şekilde bu bilgileri işlemesi mümkün değildir. Bu sebeple aşırı bilgi olumsuz bir değere sahiptir (**Druey**, Information, s. 68 vd).

55 **Peyrot**, s. 27.

56 Bu gereklilik Alman hukukunda gözetim kurulunun bilgi alma hakkı bakımından da ifade edilmiştir. Yönetici kurul tarafından verilen raporlar özenli bir şekilde hazırlanmış ve aslına uygun bilgilendirme esaslarına uygun olmak zorundadır (90/4-1. cümle). Buna göre her raporun içeriği eksiksiz, anlaşılır, kontrol edilebilir ve konu açısından doğru olmalıdır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Fleischer**, **Holger**: Kommentar zum Aktiengesetz, Bd. 1, §§ 1-149, Hrsg. Gerard Spindler, Eberhard Stilz, München 2010, §90, Rn. 48; **Hüffer**, **Uwe**: Aktiengesetz, 9. Auf., München 2007, §90, Rn.13; **Kort**, **Michael**: Großkommentar AktG, 4. Auf., Berlin 2003, § 90, Rn.121 vd.

57 **Scholl, Wolfgang:** Informationspathologien, in: Erich Frese (Hrsg.), Handwörterbuch Organisation, Stuttgart 1992, s. 903 vd.

birer eksikliktir[58]. Bilgi sürecinin muhtemel kusurlarının çok olması sebebiyle doğru bilgiye ilişkin talepleri tanımlamak zordur.

Yönetim kurulu üyelerinin bilgi alma hakkı düzenlenirken bilginin nasıl olması gerektiği konusunda kanunda bir açıklama yapılmamıştır. Esasen madde metninde bilginin nasıl olması gerektiğine ilişkin bir açıklamanın yapılması da mümkün değildir. Çünkü yönetim kuruluna verilen bilginin nasıl olması gerektiği her somut olaya göre değişmektedir. Ancak bilginin asgarî bir niteliğe sahip olması gerektiği de şüphesizdir. Bu sebeple yönetim kurulu üyesinin talep ettiği bilginin onun talebine uygun bir şekilde verilip verilmediği, verilen bilginin gerçekten üyenin istediği verileri içerip içermediği her olayda ayrı ayrı incelenmelidir. Türk anonim şirketler hukuku uygulamasında, 392. maddeyle üyeye tanınan hakkın, şirket yöneticileri veya yönetim kurulu başkanı tarafından fiilen kullandırılmaması söz konusu olabilir. Meselâ, bir konu hakkında bilgi talep eden üyeye, arşiv odasının anahtarı verilerek, istediği bilgilerin orada olduğu ve gidip kendisinin bakması söylenebilir. Bu şekilde aşırı bilgi yüklenerek hakkın kullanılması zorlaştırılabileceği gibi imkânsız bir hâle de getirilebilir. İşte yönetim kurulu üyesine verilen bilginin nasıl olması gerektiği, bilginin özellikleri üzerinde durulmalıdır. Bilginin niteliklerine ilişkin yapılan bu açıklamalar bilgi verme yükümlülerinin nasıl bilgi vermesi gerektiğini göstermesi bakımından önemlidir. Ayrıca, burada ifade edilenler, bilgi alma davasında yargıcın, yönetim kurulu üyesine talep ettiği bilgilerin temin edilip edilmediğini, dolayısıyla bilgi alma davasını açmakta hukukî menfaatinin var olup olmadığını incelemesi bakımından da yol gösterici olur.

II. Nitelikler

1. Genel Olarak

Nitelik, sözlük anlamı itibariyle bir şeyin bilinen en iyi özellikleri bünyesinde taşıma durumu olarak ifade edilmiştir[59]. Nitelik, başka bir ifadeyle, fark edilebilir ve

---

58 **Peyrot,** s. 29.

59 http://tdk.gov.tr (erişim tarihi 08.11.2014).

birbirinden ayırt edilebilir özellikler için bir tanımlama olarak da gösterilmiştir[60]. Hukuk, bilgi verme yükümlülüğünü kanunda düzenlediğinde, teslim edilen bilginin hangi kapsama ve derinliğe sahip olması gerektiğini gösterilemez. Fakat bu husus, bilgi vermekle yükümlü kişinin veya bilgi alacaklısının inisiyatifine terk edilmemelidir. Bu yüzden, bilgi, amacını yerine getirebilmek için belirli bir niteliğe sahip olmalıdır. Bilginin nasıl bir niteliğe sahip olması gerektiği, ilgili bilgi normunun yorumlanması veya ilgili bireysel hukukî tutumun çözümlenmesi aracılığıyla belirlenebilir[61]. Bilginin niteliği kavramının ucu açık ve çok çeşitli anlamlara gelen karakteri herkes tarafından kabul edilmektedir[62]. Soru, her bakış açısına göre farklı cevaplandırılmakta ve geliştirilen anlayışlar, ilkesel yöntemlerdeki benzerliklere rağmen netice itibariyle farklı ağırlık noktalarına işaret etmektedir. Bu kapsamda bir başlangıç noktası olması bakımından bilginin niteliğine, işletme ekonomisi açısından bakmakta fayda vardır. İşletme ekonomisinde faaliyetin amacına ilişkin bilginin en verimli bir şekilde hazırlanması vurgulanmıştır. Bu yönüyle bilginin yararlanma yönü ön planda tutulmuştur[63]. Başka bir bakış açısıyla bilginin niteliği çeşitli bileşenlerden oluşmaktadır. Buna göre bilginin niteliğinden; bilgiyi tüketenler tarafından kullanım için uygun olma ve onların beklentilerini karşılama ya da aşma, bilgiyi tüketenler için yüksek değere sahip olma ve bunun için nasıl bir içeriğe, biçime ve zaman karakteristiğine sahip olması gerektiği anlaşılmalıdır. Ayrıca belli bir amaç için gerekli olan bilgi ile edinilen bilgi arasındaki farklılık da önemlidir. Zira bilginin niteliği yüksek olduğu sürece bu fark azalır. Tüm araştırmalar bilginin niteliğini farklı öğelerden oluşmuş olarak

---

60 **Grotz-Martin**, s. 26.

61 **Gasser**, s. 379 vd. Özel hukukta tarafların karşılıklı bilgi alma ve verme yükümlülükleri, çoğunlukla tarafların bir etkileşimine, karşılıklı olarak temas kurmasına dayandırılır. Bu temastan alıcının özel kalite gereksinimlerini araştırmada ve yerine getirmede bilgi sağlamakla yükümlü kişinin hukukî bir yükümlülüğü olduğu sonucuna varılmaktadır. Özellikle bir görev ilişkisi olması durumunda özen ve sadakat yükümlülüğü, bireysel olarak bilgi gereksiniminin belirlenmesini, yerine getirilmesini ve bilginin kaliteli olmasını sonucunu doğurur. **Peyrot**, s. 34; **Gasser**, s. 400 vd.

62 **Gasser**, s. 384; **Weber, Rolf H.**: Information und Schutz Privater, ZSR 1999 II 1, 1999, s. 68

63 **Königer, Paul/Reithmayer, Walter**: Management unstrukturierter Informationen, Frankfurt a.M./New York 1998, s. 164 vd.

tanımlamaktadır. Ancak bazı ögeler bütün çalışmalar bakımında ortaktır. Meselâ, bilgi sisteminin güvenliği, bilginin erişilebilirliği, güncellik, titizlik, açıklık, zamanında ortaya çıkma, doğru bilgi miktarı, bilginin anlaşılırlığı, kısa ve öz oluşu, önemlilik, kapsam, çelişkili olmama ve tamlık bunlardan bazılarıdır[64].

Bilgi hukuku literatüründe de bilginin niteliğinin farklı boyutlarına işaret edilmiştir. Bu anlamda bilginin niteliği denilince; doğruluk, tamlık (bilginin bir konuya ait tüm ögeleri yeterli bir ayrıntı derecesinde içermesi), bilginin kaynağının güvenilirliği bağlamında bilgi güvenliği, açıklık, inandırıcılık, kabul edilebilirlik, yararlılık ve özellikle zamanında ortaya çıkma anlaşılmalıdır[65]. Öğeler arasında bir hiyerarşi olmadığından, somut durumda sağlanması gereken bilgi niteliği hakkında en baştan geçerli olan belirlemeler yapılamamaktadır. Bu sebeple hukuk, bilginin niteliği bakımından asgari içeriği belirleyen düzenlemeler ortaya çıkaramamaktadır. Çözüm ise bilgiyi bir süreç haline getirmede görülmektedir. Böylece bilgi vermekle yükümlü kimsenin öncelikle bilgi alacaklısının bilgi gereksinimini iyice araştırması gerekir. Sonrasında bilgi alacaklısının bilgilendirildiği iletişim yollarının oluşturulur[66]. Görüldüğü üzere bilginin nitelikleri denildiğinde, bunların standart bir sistematik düzen içinde gösterilmesi zordur. Fakat bilgilerin pragmatik bakış açısıyla sınıflandırılması onun kullanım amacının dikkate alınmasıyla mümkündür. Bu sistematikleştirme bakışı ile farklı bilgi özelliklerini ortak yönleriyle ele alınır ve kategorize edilir. Böylece bilginin niteliği kavramını daha ayrıntılı tanımlamak

---

64 **Peyrot**, s. 32; **Eppler, Martin/Wittig, Dörte**: Conceptualizing Information Quality: A Review of Information Quality Frameworks from the Last Ten Years, Proceedings of IQ2000 - The Conference on Information Quality at: Massachusetts Institute of Technology, Boston, October 20-22, 2000, s. 1 vd.

65 **Druey**, Information, s. 243 vd; **Gasser**, **Urs**: Zu den Möglichkeiten einer rechtlichen Erfassung von Medien- und Informationsqualität, ZSR 2000 I, s. 379 vd; **Gasser**, **Urs**: Variationen über "Informationsqualität", in: Rainer Schweizer/Herbert Burkert/Urs Gasser (Hrsg.), Festschrift für Jean Nicolas Druey zum 65. Geburtstag, Zürich 2002, s. 742 vd; **Weber**, s. 41.

66 **Druey**, Information, s. 171; **Gasser, Urs:** Entgrenzung der Information – Grenzen des Rechts?, in: Martin Immenhauser/Jürg Wichtermann (Hrsg.), Jahrbuch Junger Zivilrechtswissenschaftler 1998, Stuttgart, 1999, s. 122 vd. Özellikle Gasser, bilginin niteliklerinin hukukî olarak idrak edilmesiyle ilgili derin bir tartışma yürütmektedir. Bilgi niteliğini alıcıya ve konuya bağlı olarak kavramlaştırmayı yani bireyselleştirmeyi önermektedir. **Gasser**, Informationsqualität, s. 391 vd.

mümkün olur. Özelliklerin ayrıntılarına girilmesi, bilgiler arasındaki farklılıkların tespit edilebilmesini sağlar[67].

2. Zaman Bakımından Bilginin Değeri

Bilginin niteliğiyle bağlantılı olarak, verilerin ait olduğu zamana ilişkin yönlerin dikkate alınması gerekir. Zira veriler, değişen zamana göre göreceli olarak değerini korurlar[68]. Bu yüzden zaman ve veriler arasında bir bağ kurulması bilgi talep eden üyenin ihtiyaçlarına da uygundur. Üye, bilgi talebinde bulunurken tam olarak tanımlanmış bir zaman belirtmese de, bilgi verme yükümlüleri talebe uygun zaman ilişkisini kurmak zorundadır. Bilgilerin zamanla olan ilgisi bakımından bir diğer husus da, yönetim kurulu üyelerine periyodik olarak verilen raporların zamanında gerçekleştirilmesidir[69]. Yönetim kurulu üyesi tarafından talep edilen bilgi için önceden geçerli sabit bir zaman noktası, yani verilerin dikkate alınacağı belli bir zaman noktası, belirlenemez. Ancak somut bir ölçü belirlenmek isteniyorsa, bazı raporlama zamanlarının belirlenmesi olabilir. Aşağıda bilginin zaman bakımından değeriyle ilgili önem arz eden, üyelere bilginin zamanında verilmesi ve güncellik üzerinde durulacaktır.

A. Bilginin Zamanında Verilmesi

Bilginin niteliği incelenirken, bilginin elde edilme zamanı üzerinde durulmalıdır. Her zaman bilgi akışı ile karar süreci arasında bir eş zamanlılık bulunmamaktadır. Çünkü karar vericinin bilgiye ihtiyaç duyduğu zaman ile bilgilerin kullanılabildiği zaman arasındaki uyum, bilginin oluştuğu zaman ve paylaşım hızına

---

67 Doktrinde özelliklerin farklılıklarının ortaya koyulması için, öncelikle bunları birbirinden ayıran bir ölçü skalası geliştirilmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Klatt, Sigurd:** Die Qualität als Objekt der Wirtschaftswissenschft, Jahrbuch für Sozialwissenschaft, Bd. 12 1961, s. 27; **Berthel, Jürgen/Moews, Dieter:** Information und Planung in industriellen Unternehmungen, Berlin 1970, s. 90.

68 **Hamel**, **Winfiried**: Bilanzierung unter Mitbestimmungs-Einfluß, Stuttgart, 1982, s.550.

69 **Potthoff, Erich/Trescher, Karl/Theisen**, **Manuel René:** Das Aufsichtsratsmitglied, 6. Auf., Stuttgard, 2003, N. 665.

bağlıdır[70]. Zamanında bilgi tedariki, bir olayın meydana geldiği ve bilgi olarak kaydedildiği ve bunların üyenin ihtiyacı üzerine sunulması gerektiği zaman aralığına bağlıdır[71]. Yönetim kurulu üyelerine talep ettikleri bilgiler zamanında verilmelidir. Bilgilerin zamanında verilip verilmediğini, bilgi alma hakkını kullanan yönetim kurulu üyesinin ihtiyacı belirler[72]. Bir başka deyişle, bilginin zamanında verilmesi, karar vericinin subjektif ihtiyacına dayanır. Bu anlamda bilgi ihtiyacının aciliyeti, bilgilerin belirli bir zamanda mı yoksa bilgiyi kullanacak kişinin tanımladığı zamanda mı sunulması gerektiğine bağlıdır.

Bir anonim şirketteki bilgi tedarik sisteminin yapısı bilginin nitelikli olmasına hizmet eder. Meselâ, bilgi taleplerine cevap verme hızı, bilgi işleme süreçlerinin zamansal koordinasyonu, kısa zamanda temin edilebilir bilgi kaynaklarının ve yollarının seçimi, bilgi teminiyle görevlendirilen kişinin kabiliyeti ve hazırlıklı olması, bilginin zamanında verilmesini sağlar. Bu da bilgiyi nitelikli hale getirir. Yönetim kurulu üyesinin bilgi talebi karşısında tepki süresinin kısaltılması, yani bilgi tedarik sistemindeki gecikmelerin önlenmesiyle hızlı bilgi tedariki güvence altına alınmış olur. Böylece yönetim kurulu üyesinin göreviyle ilgili ferdi ihtiyaçlarına uygun olarak zamanında bilgi sunulmasına imkân sağlanır[73].

---

70 **Grotz-Martin**, s. 40; **Albach**, **Horst:** Entscheidungsprozeß und Informationsfluß in der Unternehmensorganisation, Berlin 1961, s. 389 vd.

71 **Römheld**, **Dieter:** Informationssysteme und Management-Funktionen, Wiesbaden 1973, s. 53.

72 Benzer bir durum olarak, bilgilerin zamanında verilmesi konusunda APOK'un 90/4. paragrafında hüküm vardır. Buna göre, gözetim kuruluna verilecek raporların zamanında teslim edilmesi gerekir. "Zamanında" ifadesi ile kastedilen, gözetim kurulu üyelerinin raporları okuyabilmesi için yeterli zamana sahip olması gerektiğidir. Belgeler ne kadar kapsamlıysa ve toplantıdan ne kadar süre önce incelenebilecekse o kadar erken teslim edilmelidir. Bir toplantıya hazırlık niteliği taşımayan raporların zamanında teslim edilmesinde, gözetim kuruluna bir tepki verebilecek zaman bırakılması gerektiği esas alınmalıdır. **Hüffer**, §90, Rn.13; **Kort**, § 90, Rn.121 vd; **Fleischer**, § 90, Rn. 48; Kanunda açıkça raporların verilmesinin bir süreye tabi tutulmamasının sebebi, işlem sürecinin bürokratik bir hâl almasının önlenmek istenmesidir. Bu sebeple somut süreler konulmamıştır (bkz. **Fleischer**, § 90, Rn. 50).

73 **Steinbuch**, **Karl**: Systemanalyse-Versuch einer Abgrenzung, Methoden und Beispiele, IBM-Nachrichten, 17. Jg, 1967, s. 447 vd; **Grotz-Martin**, s. 44 vd.

Karar alma sürecinin hangi aşamasında bilgilerin gerekli olacağı baştan belirlenemez. Çünkü bilgi aramak kendi içinde kapalı bir süreç değildir; bilâkis karar sürecinin tüm zaman dönemlerini (sorunu anlama, istişare, karar almak için toplanma) kapsar. Ancak bilginin verileceği vade, karar zamanından önce gelir. Zira karar için bilgilerin önceden işleme alınması gerekmektedir. Bilgilerin geç gönderilmesi söz konusu olursa, yönetim kurulunun kararı zamanında alınamayacak veya kararın gücünün zayıflaması ya da hatalı kararlar verilmesi gibi riskler doğar. Bu tür etkiler ya düzeltilemez veya çok zor düzeltilir. Alınan kararla ilgili endişeleri ortadan kaldırmak için ihtiyaç duyulan bilgiler ise bundan müstesnadır. Bu durumda bilginin kullanım zamanı, karar zamanından sonradır. Bir yönetim kurulu üyesinin çözüm bekleyen bir problem için gerek duyduğu bilgilerin tam zamanını belirlemek ancak bilgi ihtiyacı ortaya çıkarsa mümkündür[74]. Talep olmaksızın rutin olarak gönderilen bilgiler de sakınca doğurabilir. Çünkü bilginin oluşumu ve kullanımı arasında uyum eksikliği sonucu doğar. Ayrıca erken gelen bilgilerin bir diğer olumsuz yanı, bu bilgilerin bilgiyi talep eden kişinin işleme kapasitesini zorlamasıdır[75].

B. Güncellik

Güncellik, olayların zamana yakınlığı veya o anki önemini tanımlamaktadır. Aktüel veya zamana yakın bilgilerin talep edilmesinin sebebi, bilgilerde esas alınan olay veya durumların zaman içerisinde belirli değişikliklere maruz kalacağı düşüncesidir. Esasen bu görüşün dayanağı, devamlı olarak ekonomik gelişmelerin dinamikliği olarak gösterilebilir[76]. Eğer bilgiler değişen durumlara uyum sağlamaz ise, bilginin yansıttığı olgunun kullanımı sırasında, gerçek durumu tam olarak yansıtamama sorunu ortaya çıkabilir. Bilgilerin güncelliği ve zaman yakınlığı ile

---

74 **Berthel**, **Jürgen**: Informationen und Vorgänge ihrer Bearbeitung in der Unternehmeung, Berlin 1967, s. 42; **Witte**, Eberhard: Phasen-Theorem und Organisation komplexer Entscheidungsverläufe, ZfbF, N.F. 20. Jg. 1968, s. 632.

75 **Grotz-Martin**, s. 45.

76 **Römheld**, s. 152;**Wacker**, s. 58 vd.

ilgili hususlar, olayların başladığı zaman aralıklarından, ifadelerin kaydedilmesinden ve bilginin alıcısının bilgiyi değerlendirmesinden elde edilir[77].

Yönetim kurulu üyelerine verilecek bilgilerin, şirketin gündemindeki güncel olan durumlara ilişkin olması ve uzun vadeli öngörülere nazaran kısa vadeli öngörülerin tercih edilmesi yerinde olur. Uzun vadeli bilgiler, kişiler tarafından "*gerekli*" olarak algılanmamakta ve bu bilgiler önemli olarak görülmemektedir[78]. Özellikle uzun vadeli bilgilere dayalı tahminler ve yorumlar, plânlama ufkunun gittikçe genişlemesine ve somut bilgi temelinin daralmasına sebep olmaktadır. Bu yüzden, yönetim kuruluna verilen bilgilerin ağırlığını geçmişe ve günümüze ilişkin veri ve rakamlar oluşturmaktadır[79]. Ancak geleceğe yönelik, planlamaya ilişkin açılar ve esaslar içeren bilgilerin *tamamlayıcı* bir denetim ve kontrol mekanizmasının esası olarak kullanılmasında da bir engel bulunmamaktadır. Mümkün olduğu kadar güncel olan bilgilere olan talebin nedeni, kurumsal kararların genel olarak geniş kapsamlı sonuçlar içermesidir. Yani yönetim kurulu şirketin idaresi gibi önemli kararları ancak en güncel bilgilerle iyi bir şekilde verebilir. Şirkete ilişkin bu kararlar, hem şirketin üçüncü kişilerle ilişkilerini hem üyelerin ortaklarla ilişkilerini etkiler. Devamlı olarak güncellik kaybına maruz kalan bilgiler ancak bilginin işlemesi, geliştirilmesi ve tesliminde gecikmeksizin karar alıcılara aktarılırsa kararların alınmasında, yönetim kurulu üyelerinin bilgilenmesini sağlayabilir[80].

Olayların yaşanan zamana yakınlık yansımasının ifadesi olarak güncellik, zamanın seyri içinde olayların değişikliğine bağlıdır. Olayların başlaması ve değişimi arasında geçen zaman aralığı uzadıkça, bilgilerin temelindeki olayların

---

77 **Grotz-Martin**, s. 45.

78 Güncel görgüye dayalı bilgilendirmeler dışında kalan bu tür uzun vadeli öngörülere dayalı bilgilerin şirketin kontrolü ve stratejik olarak gözetimi bakımından kötü bir kontrol aracı olduğu görüşü de savunulmuştur (**Grothe, Philip:** Unternehmensüberwachung durch den Aufsichtsrat: Ein Beitrag zur Corporate Governance - Diskussion in Deutschland, Frankfurt 2006, s. 152).

79 **Lukarsch, Michael**: Marktorientierte Überwachung der Unternehmungsplanung durch den Aufsichtsrat, Frankfurt 1998, s. 57; **Jaschke, Thomas**: Die betriebswirtschaftliche Überwachungs-funktion aktienrechtlischer Auscihtsräte, Köln 1989, s. 178 vd.

80 **Wacker**,s.114; **Gregory, Robert H./Atwater, Thomas:** Cost and Value of Management Information as Functions of Age, Accounting Research 8, January 1957, s. 47.

değişmemesine rağmen, bilginin güncelliği azalır. Çünkü olayların muhtemel değişimi, bilginin geçerlilik süresini sınırlandırır ve geniş kapsamlı kararların temeli olarak ifade gücünü azaltır[81]. Bu ise değişen durumlara göre bilgilerin devamlı olarak uyarlanmasını gerektirir[82].

Bilgilerin güncelliği incelenirken, verilerin değişim hızı da önemlidir. Bilgiye ilişkin veriler hızlı bir şekilde değişiyorsa, bilgi güncelliğini yitirir. Değişim hızı, olayın bilinmesi, bilgi olarak kaydedilmesi ve bilgi kullanıcısına iletilmesi arasındaki çok kısa bir zaman diliminin varlığını gerektirmektedir. Dolayısıyla bilgilerin güncelliği, büyük ölçüde bilgilerin hızlı bir biçimde kaydedilmesine ve iletilmesine bağlıdır. Zamanında verilmeye karşılık güncellik değerlendirmesi, yani bir bilginin olguyu güncel veya yakın zamanlı olarak yansıtıp yansıtmadığı kararı, subjektif kararlardan (yönetim kurulu üyesinin ihtiyacından) bağımsız olarak verilebilir[83]. Olayın öğrenilmesi, kaydedilmesi ve kullanılması arasındaki zamandan bağımsız olarak, sabit olayları tanımlayan bilgiler her zaman güncel kalır. Oluşum ve kullanım zamanlarının güncellik etkisi sadece değişken olaylarda oluşur[84].

3. Talep Konusunu İlgilendirme

Yönetim kurulu üyesine verilecek bilginin, onun tarafından talep edilen, geçmiş, güncel ve planlanan şirket mevzularına ilişkin olguları kapsaması gerekir. Aksi durumda üyelere operasyonel ve objektif olmayan veya bazı durumlarda şahsi menfaatleri ihtiva eden bilgilerin verilmesi tehlikesi doğar. Bu sebeple özellikle yönetim kurulu üyelerine bilgi amaçlı bir rapor sunulacağı zaman, talep edilen

---

81 **Pietzsch**, **Jürgen:** Die Informations in der Industriellen Unternehmung, Köln-Opladen 1964, s. 52 vd; **Höflinger**, **Peter**: Informationsoptimierung in betrieblichen Entscheidungsprozessen, Köln 1975, s. 175.

82 Bilgilerin güncel olaylara uyarlanması konusundaki sıklıklar *Gregory/Atwater* tarafından incelenmiştir. Yazarlara göre, bir zaman aralığı içerisinde birkaç kez değişiklik gösteren ve bir kere değişkenlik gösteren bilgiler olarak ayrım yapılmıştır. Sabitlik aralıkları ne kadar kısa olursa, bilgilerin güncellenmesinden de daha az vazgeçilebilecektir (**Gregory/Atwater**, s. 65).

83 **Wacker**, s. 57; **Grotz-Martin**, s. 47.

84 **Grotz-Martin**, s. 47.

hususların, değerlendirmelerin ve sonuçların ayrılmasına önem verilmelidir[85]. Sunulan bilgilerin üyenin talebine ilişkin olarak objektifliğinin denetlenilebilir olması da bazı görgüye dayalı veriler sayesinde mümkün olabilir. Meselâ, ciro, sipariş miktarları ve istihdama ilişkin rakamlar, piyasa analizleri veya bunlara benzer şirkete dair istatistikler gerçekten üyeye sunulan bilginin objektifliği konusunda önemli verilerdir[86].

Bilgilerin talep edilen hususlara ilişkili olması, bilgilerin somutlaştırılmasını gerektirir. Bilgiler, normal şartlarda belli bir biçimde yönetim kuruluna sunulmaktadır. Yönetim kurulunun hiyerarşik konumu dolayısıyla bilgiler önemli ölçüde soyuttur. Çünkü belgeler, adım adım detaylandırılmaktadır. Bu da bilgilerin ayrıntılı ve karmaşık olmasına yol açmaktadır. Birçok rakam veya sözlü bilgi bu bu sebeple ifade kuvvetini kaybetmektedir. Hâl böyle olunca, söz konusu bilgilerden yanlış sonuçların çıkarılması kaçınılmaz olmaktadır. O halde bilgi veren kimselerin hazırladıkları raporlar ne kadar somutsa, bilgi o kadar üyenin talebiyle ilişkilidir[87].

4. Sistemli Olma

Şirketlerde, yetkili kimseler tarafından şekillendirilen ve bir standartta sunulan bilgiler tercih edilmelidir. Özellikle yönetim kurulu üyesinin üst gözetim görevi gereği, şirket politikası, işletme planlaması, işlerin gidişatı, yıllık bilanço ve verimlilik oranı hakkındaki raporlamalar önemlidir[88]. Fakat standart hâle getirilmiş

---

85 Aynı görüş için bkz. **Grothe**, s. 266.

86 **Grothe**, s. 179; **Theisen**, s. 134.

87 Bilgilerin somutlaştırılması ve böylece üyenin talep ettiği konuyla ilişki kurulması, rapor hazırlayan kimseler tarafından yapılan kasten yanıltma girişimlerinin de bilgi alıcısı tarafından fark edilmesini sağlar. **Bächtold, Thomas Christian**: Die Information des Verwaltungsrates, Insbesondere das Recht auf Auskunft und Einsicht gemäss OR Art. 715, Bern 1997, s. 61; **Hess**, **Walter**: Kritische Bemerkungen eines Verwaltungsrates, in: Die Haftung des Verwaltungsrates, SSHWR Bd. 87, Zürich, 1987, s. 104.

88 APOK'un 90/1. paragrafında ikinci cümlede, gözetim kuruluna sürekli olarak şirketin verimliliği (rantabilitesi) hakkında rapor verilmesi gerektiği ifade edilmiştir. Burada verimlilikten anlaşılması gereken, elde edilen kâr ile kullanılan sermaye ve ciro arasındaki orantıdan elde edilen şirketin mali başarısının değeridir. Tercih edilen başarı ve referans büyüklüklerine göre genel sermaye

bilgiler yoluyla yönetim kurulunun bilgi alma hakkının kısıtlanmaması gerekir. Zira bu şekilde, yönetim kurulu üyelerine, hazırlanan standart bilgiler dışında talep hakkı tanımama şeklinde bir tavır söz konusu olmamalıdır. Yönetim kurulu üyesinin bilgi talepleri belli bir bağlama veya düşünme kategorisine hapsedilmemelidir[89]. Standartlık olsa olsa bilgi taleplerinin yerine getirilmesini kolaylaştıran ve bilgi alma hakkının asgarî düzeyde de olsa garanti altına alan bir usul olarak kabul edilmelidir.

İşlerin gidişatı hakkında bilgi verilmesini isteyen yönetim kurulu üyesinin aşırı bilgiye boğulmaması gerekir. Meselâ, başkanın oldukça basit bir konuda talep edilen bilgi için yönetim kuruluna kapsamlı dosyalar sunması ve dosya yığınları oluşturarak aşırı bilgiye sebep olması daima muhtemeldir[90]. Böylece başlıca şeylerin farkına varma ve bazı noktaların ayırt edilmesi oldukça zorlaştırılmaktadır.

Yönetim kurulu üyesi tarafından belli bir amaca yönelik olarak talep edilen şirkete ilişkin bilgiler, bilgi verme yükümlülerince hazırlanır. Bu bilgiler, şirketin amacına ulaşmak için yaptığı planların yapısı, münferit planlama sahaları veya bunların belli kısımları dikkate alınarak oluşturulur. Böyle bir sınıflandırmada hangi planların yönetim kurulu üyesinin almak istediği bilgiye hizmet edeceğinin tespiti, iyi bir şekilde yapılmalıdır. Aksi takdirde daha sonra seçilen sınıflandırmanın, üyenin bilgi alma hakkını kullanma amacı için uygunsuz veya en azından yetersiz olduğu ortaya çıkabilir. Böyle bir durum, bilgi alma hakkının dolaylı olarak

---

verimliliği, esas sermaye verimliliği (Alman hukukunda öz sermaye verimliliğinden anlaşılan, yatırım olarak kullanılan esas sermayenin faizlendirilmesidir) ve ciro verimliliği birbirinden ayrı değerlendirilmektedir. Raporda işletme kârlarına ve zararlarına etki eden tüm faktörler yer almalıdır. Borsada kayıtlı olan şirketlerde ise ayrıca her bir hisse senedi başına düşen kâr da rapora dâhil edilmelidir. Şirketin verimliliğine ilişkin bu rapor, gözetim kurulunun yıllık kapanış raporu hakkındaki kararı için önemlidir. Görüldüğü üzere verimlilik raporunun şirketin ekonomik durumunu kontrol işlevi de bulunmaktadır (**Hüffer**, § 90, Rn. 5; **Kort**, § 90, Rn. 48 vd; **Lutter**, Information, Rn. 57 vd).

89 **Roth, Konrad:** Informationsbeschaffung von Organisationen, Mannheim 1976, s. 35; **Grothe**, s. 269; **Theisen**, s. 135.

90 **Böckli**, 2009, §13 N. 168a; **Druey, Jean Nicolas**: Unternehmensinterne Informationsversorgung, in: Informationspflichten des Unternehmens im Gesellschafts- und Börsenrecht, Christoph B. Bühler (Hrsg.), Bern, 2002, s. 22; **Druey**, **Jean Nicolas**: Vom Informations-zum Kommunikationsrecht, in: Festschrift Peter Forstmoser, Zürich 2003, s. 124.

sınırlandırılmasına neden olur. Gerçekten de bu durumda, şirket yönetimi, üyeye verilecek bilgilerin kapsamına, içeriğinde ve sınırlarına müdahale etme olanağı elde eder. Bu şekildeki olumsuz bir durum ile karşılaşılmaması için şirket tarafından seçilmiş, periyodik olarak düzenlenmiş hassas bir gözetim biçimin varlığı kesinlikle gereklidir[91].

Yönetim kurulu üyesi, şirket tarafından verilen bilgilerin sınıflandırılmasını denetleyebilir. Meselâ, üye, bilgilerin sadece tarihî düşüncelerle seçilip seçilmediğini veya muhtemel bir sonuca bağlı olarak oluşturulup oluşturulmadığını inceleyebilir. Ayrıca sürekli değişen şirket iş ve işlemlerinin sonuçlarının hâlihazırdaki duruma uygun olarak gösterip göstermediği de denetlenebilir. Böylece raporlamalarda, şirket yönetimi ile yönetim kurulu üyesi arasındaki bilgi akışı kapsam ve derinlik bakımından güçlendirilmiş olur ve üyeye başka bir tabirle "anahtar bilgiler" verilir[92].

Bilginin bir diğer sınıflandırılma şekli de bölge olarak sınıflandırmadır. Bir anonim şirket millî ya da uluslararası düzeyde faaliyette bulunabilir. Şirketin faaliyet gösterdiği coğrafi alanın hukukî, ekonomik ve politik etkiler içeren boyutları da bulunmaktadır. Bu sebeple faaliyet gösterilen bölgenin etkileri, talep edilen bilginin kapsamının tayininde önemli yer tutar. Bilginin hazırlanmasında bölgeye özgü kriterler de göz önünde tutulur[93].

Talep edilen bilgilerin süresi, yukarıda ifade edilen faaliyet sahasına ilişkin planlar ve bölgesel sınıflandırma ile yakın ilişki içinde bulunmaktadır. Çünkü bilgi ihtiyacının konu ve zaman uygunluğu, bilginin muhtevası açısından önemlidir. Muhtevaya dair ve zaman bakımından tutarsızlıklar kendiliğinden aynı bilgilerin yinelenmesine yol açabilir. Zaman açısından kaymaların olması durumunda, hem yukarıda ifade edildiği gibi bilgi tekrarları hem üyenin zihninde bilgi boşlukları oluşur. Böylece eksik bilgiler sebebiyle yönetim kurulu üyesinin şirket yönetimine ve kararların alınmasına katılması zorlaşır. Bu yüzden geçmişe, günümüze ve geleceğe yönelik bilgiler bir zaman ilişkisi olmadan belirlenmemelidir. Bu anlamda daha çok işletmeye özgü akış dikkate alınarak zaman bakımından bir düzenleme yapılmalıdır.

---

91 **Theisen**, s. 136; **Lukarsch**, s. 169 vd.

92 **Theisen**, s. 137.

93 **Theisen**, s. 137.

Ancak bu zaman ilişkisi ve zaman gerekliliği, yönetim kurulu üyesinin talebine uygun olarak belirlenmelidir. Zaman hususunun dikkate alınması, şirket yönetiminin tüm süreçlerine yönetim kurulu üyesi tarafından refakat edilerek bunların kontrol edilmesini sağlamaktadır[94]. Hâl böyle olunca, şirketler, hızlı bilgi aktarımı yeni ve esnek iletişim olanaklarını araştırmalı ve bilgilerin zaman akışı içinde değer kaybetmesinin önünde geçmelidir.

5. Güvenilirlik

Bilgilerin güvenilir olması, onların ait olduğu belirli bir olgunun güvenilirliğini tanımlamaktadır. Genel bir ifadeyle güvenilirlikten, belirli bir sonucun, kişiler, olaylar veya yöntemlerden etkilenip etkilenmemesi ve bunlardan bağımsız olarak aynı sonuca ulaşılabilmesi anlaşılır. Gerçekten de güvenilirlik denilince her şeyden önce bir sonucun tekrarlı ölçümlerden elde edilen sonuç karşısındaki istikrarı akla gelir. Bu husus bilgi teorisi alanına taşındığında, bilgilerin güvenilirliğinin, bilgi kazanma, işleme ve aktarma yöntemleriyle doğrudan ilişkili olduğu ortaya çıkar. Bu süreçlerde bilgilerin gerçek olmayan duruma göre yansıtılması söz konusu olabilir[95].

Yönetim kurulu üyelerine verilen bilginin güvenilirliğini olumsuz yönde etkileyebilecek birçok faktör vardır[96]. Bilgileri elde eden, işleyen ve aktaran kişiler, elde etme, işleme ve aktarma yöntemleri ve yöntemlerin kullanıldığı duruma özgü şartlar, bunlardan bazılarıdır[97]. Bilginin asıl muhtevasının değiştirilmesi ve bununla da bilgilerin güvenilirliğinin olumsuz etkilenmesi hem bilgiyi elde etme ve işleme

---

94 **Theisen**, s. 138. Doktrinde bilginin zaman bakımından sınıflandırılmasını sağlayacak ve süreci ayrıntılarıyla genelleştirecek bir standartlaştırmanın mümkün olmadığı, asgarî standartların yanıltıcı olabileceği ifade edilmektedir. Esasen bilginin zaman bakımından sınıflandırılmasında esnek bir tutumun gerektiğinin kabulü gerekir (**Theisen**, s. 138).

95 **Grotz-Martin**, s. 55.

96 Meselâ, bilgilerin hazırlandığı ve aktarıldığı özel durumlar da bilgilerin güvenilirliği etkiler. İşyerinin, makinelerin ve iş akışının gerekli şartları, çalışanlar ve çevre arasındaki ilişkiler (gürültü, sıcaklık, işletme ortamı gibi) de bilginin hazırlanmasına ve aktarılmasına etki edebilir ve bunlarla da bilgilerin güvenilirliği olumsuz etkilenebilir.

97 **Grotz-Martin**, s. 56.

aşamasında hem aktarma aşamasında gerçekleşebilir. Bilgilerin elde edildiği ve işlendiği aşamada, yönteme ilişkin yönergelerin ayrıntılı olmaması sebebiyle güvenilirlikte azalma meydan gelir. Bunun sonucunda farklı kişiler bu yöntemleri kötüye kullanabilir. Böyle bir eksiklik ve sonucunda kötüye kullanma özellikle bilançoların hazırlanmasında söz konusu olabilir. Söz konusu durum bilanço verilerinin değerlendirilmesinde ve geleceğe ilişkin tahminlerin yürütülmesinde büyük bir hareket boşluğu yaratmaktadır[98].

Bilgilerin güvenilirliğini güvence altına almak için açık ve operasyonel yöntem talimatları ve bilgilerin hazırlanması için bazı kriterlerin varlığı gereklidir. Bunun için en önemli araçlardan biri de bilgi akışının da düzenlendiği yönetim kurulu tarafından hazırlanacak iç yönergedir. Böylece güvenilirliği azaltacak kaynaklar önlenmiş olur. Yöntemlerin objektif hâle getirilmesi mümkün değilse, bu durumda bilginin güvenilirliğinin bilgiyi kullanan kişi tarafından test edilmesi gerekir[99]. Üye, bilgilerin aktarılmasında, bilgiyi bozan veya onu bir süzgeçten geçiren münferit müdahalelerin var olup olmadığını, gerçek olayların kişilerin subjektif etkisiyle değiştirilip değiştirilmediğini incelemelidir[100]. Güvenilir bilgi tedarikini gerçekleştirebilme yeteneğini ihtiyaçlar, görüşler, menfaatler ve yorgunluk, sinirlilik ya da moral bozukluğu gibi tamamen şahsî özellikler etkileyebilir. Ayrıca eğitim durumu, deneyim ve uzmanlaşma derecesi de bilginin güvenilirliğini etkileyen özelliklerdir[101]. Bilgilerin hazırlanması ve aktarılması konusuyla ilgilenen kişiler genel olarak bilgilerin kullanıcı ile aynı kişi olmadıkları için, bilgilerin güvenilirliğini bozacak özellikler ve bireyler arası ilişkiler de güvenilirliği etkiler. Bilgiyi gönderen ve bilgiyi alan kimseler arasında sorun çıktığı zaman, bilgiyi alanlar, bilgilerin gerçek olaylardan bilinçli şekilde farklı olarak

---

98 **Berthel/Moews**, s. 53; **Jürgensen, Georg:** Informationsgehalt und Informationsbedarf von Entscheidungshilfen zur Unternehmensfinanzierung: eine Analyse der Anwendungsbedingungen finanzwirtschaftlicher Aussagensysteme, Mannheim 1971, s. 95 vd.

99 **Jürgensen**, s. 95.

100 **Blohm**, **Hans**: Die Manipulation von Informationen, Neue Betriebswirtschaft 15, 1962, s. 121 vd; **Goldman**, **Stanford**: Information Theory, New Jersey 1953, s. 54 vd.

101 **Grotz-Martin**, s. 58.

hazırlandığını veya aktarma esnasında değiştirildiğini iddia edebilir[102]. Benzer davranışlar bilinçli olarak yapılan bilgi manipülasyonları için de söz konusudur. Amir ve altında çalışan kişiler arasındaki güç çatışmalarından dolayı da benzer durumlar ortaya çıkabilir[103].

Bir bilginin güvenilir olup olmadığı incelenirken amprik sosyal araştırmalarda kullanılan metodlar kullanılabilmektedir. Bu metodlar, anketlerde veya veri toplamanın diğer şekillerinde elde edilen sonuçların yeniden oluşturulabilmesine dayanmaktadır. Elde etme yönteminin tekrarlanmasıyla birbirinden bağımsız olarak elde edilmiş sonuçlar arasında uyum olup olmadığı incelenmektedir. İkinci defa yapılan incelemenin sonucu asıl sonucun güvenilirliği için bir göstergedir. Elde etme yönteminin birkaç defa tekrarlanmasıyla duruma bağlı güvenilirlik azalmaları açığa çıkmaktadır. Böylece sonuçların güvenilirliğinin yönteme bağlı olarak olumsuz bir şekilde etkilenip etkilenmediği ortaya çıkmaktadır. Tüm bu incelemeler tesadüfi etkilerden bağımsız gerçek sonucu elde etmeye yöneliktir. Bilgilerin gerçekliği veya yanlışlığı konusundaki değerlendirme özel bir kullanım amacından bağımsız olarak yalnızca bilgilerle iddia edilen olayla olan ilişki bakımından gerçekleştirilmelidir[104]. Böyle bir inceleme sayesinde bilgilerin doğru ya da yanlış olduğu söylenebilir ve bilgilerin ampirik olarak onaylanması güvenilirlik bakımından bir gösterge teşkil edebilir[105]. Bilgi hazırlama ve aktarma için yöntemlerin hangi ölçüde bilgilerin güvenilirliğine etki ettiği bu yöntemlerin

---

[102] **Kirsch**, **Werner:** Entscheidungsprozesse, Band 3: Entschidungen in Organisationen, Wiesbaden 1971, s. 70 vd.

[103] **Grotz-Martin**, s. 58. Bilginin tek taraflı elde edilmesi, subjektif kriterlere göre filtrelenmesi ve özetlenmesi sebebiyle bilgileri hazırlayan kişiye doğrudan diğer kimseler üzerinde doğrudan güç uygulama açısından bir araç verilmiş olmaktadır (**Grotz-Martin**, s. 59).

[104] **Grotz-Martin**, s. 59 vd.

[105] **Berthel/Moews**, s. 171. Bilgilerin güvenilirliği, güvenlik kavramı ile kesişebilmektedir. Güvenlik kavramı, ampirik gerçekliğe ve gerçeklik oranına eşdeğer olarak görülmüştür. Bilim teorisyenlerinin görüşüne göre, ifadelerin gerçekliği veya yanlışlığı hakkında nihai kararlar yoktur. Ancak gözlemlere ve deneyimlere dayanan bilgi güvenilir, tahminler ve görüşler yardımıyla derlenen bilgiler ise olasılık karakteri sebebiyle güvenilir olarak görülmemektedir. Gerçek bilgilerde güvenlik ile güvenilirlik eş anlamlıdır (**Wittmann, Waldemar**: Unternehmung und Unvollkommene Information, Wiesbaden 1959, s. 16).

objektifleştirilme derecesine bağlıdır. Bu da subjektif görüşlerin sonuçlarından bağımsız olarak sistemli kuralların varlığını tesis etmeye bağlıdır. Eğer bir şirkette sistemli bilgi süreçleri düzenlenmiş ise bilgilerin güvenilir olduğu kabul edilebilir ve bilgilerin hazırlanmasında farklı kullanımlardan doğan riskler azaltılmış olur[106].

Bilgilerin güvenilir olması bakımından önemli olan bir başka husus ise bilginin eksiksiz bir şekilde verilmesi ve işlevselliktir. Gerçekten de, yönetim kurulu üyelerine verilen bilgiler, onların görevleri bakımından anlam taşıyacak şekilde olmalıdır. Göreve yönelik tüm bilgiler kaynağından ve muhtevasından bağımsız olarak eksiksiz olmalıdır. Bu anlamda kriter *objektif* bir eksiksizlik değil, bilgi verme yükümlüsünün imkânlarına göre *subjektif* bir eksiksizliktir[107]. Eksiksizlik gerekliliğiyle, yönetim kurulu üyesinin, mevcut ve gerekli bilgileri aldığından emin olması sağlanmaktadır. Bu kriteri aslında negatif bir sınırlayıcı olarak düşünmek gerekir. Yönetim kurulu üyesi tarafından açıkça talep edilmedikçe kısmî bilgilerin verilemeyeceği kabul edilmelidir. Son olarak verilecek bilgilerin işlevsel olması gereklidir. Tüm potansiyel bilgi verme yükümlüleri işlevsel bilgiler sunmaya dikkat etmelidir. Böylece yönetim kurulu üyesine hem hedefe yönelik bilgi tedariki sağlanmış hem bilgiler ez az zahmetle elde edilerek faaliyetlerde ekonomik olma gerekliliği de karşılanmış olur. İşlevsellik kriterinin bir sonucu da, bilgi verme yükümlülerinin bilgiyi doğru alıcıya ulaştırma sorumluluğudur[108]. Fakat bu sorumluluk sınırlandırılamayan ve kaldırılamayan yönetim kurulu üyesinin bilgi alma hakkına tahdit getirecek şekilde yerine getirilmemelidir. Meselâ, bilgi verme yükümlüleri münferit işle ilgili bir bilgi talebi söz konusu olduğunda, kişinin "*doğru alıcı*" olup olmadığını takdir edemezler.

6. Anlaşılır Olma

Anlaşılır olma, bilginin bir olayı yansıtmadaki netliğidir. Bu anlamda bilgi gönderen ve alan arasındaki iletişimde, ifadenin belirli olması gerekir. İfadenin

---

106 **Jürgensen**, s. 93 vd.

107 **Lutter Marcus:** Information und Vertraulichkeit im Aufsichtsrat, 3. Auf., Köln, 2006, N. 251 vd; **Potthoff/Trescher/Theisen**, N. 655 vd.

108 **Lutter,** Information, N. 251 vd.

belirliliği ise bilgi olarak verilen hususun belirlenebilirliği veya ölçülebilirliğine bağlıdır[109]. Bunun için yönetim kuruluna verilen bilgilerde kullanılan dilin önemi büyüktür. Dil, gerçek veya ideal olayları düşünce kategorilerinde ve karşılıklı anlaşma için sosyal araç olarak kullanılan bir işaretler sistemidir[110]. Dar anlamda dil, iletişimin sesli ve buna bağlı türetilen yazılı şeklidir. Her dil, potansiyel sonsuz sayıda cümleden oluşmaktadır. Cümle, dilde standartı oluşturmaktadır ve temel ögelerin varyasyonlarının kombinasyonlarıyla sonsuz anlamlar kazanabilir. Bilgilerin cümlede doğru anlaşılacak biçimde gösterilmesi ve aktarılması çok önemlidir. Kullanılan dil öğeleri açıkça sabit anlama gelecek şekilde belirlenmelidir.[111]. İçerik ile kullanılan dilsel ifadelerin uyumu ve netliği, doğruluğu yansıtmaktadır.

Objektif açıdan geçerli kelimeler ve cümle anlamları yerine, ferdi esnek dil içerikleri olayları tanımlamak için kullanıldığında net bir iletişim sağlanamamaktadır. Böyle bir durumda bilgi kullanıcıları arasında bilginin anlamında sorunlar oluşabilir. Bunlar da olayların farklı bir şekilde algılanmasına yol açabilir[112]. Eğer kavramlar ve buna bağlı ifadelerde netlik olmazsa, kavramlarla kastedilen olaylar, tanımlanan olaylardan farklı olabilir. Bilgilerin doğruluğunun değerlendirilmesi için bilgiler ile kastedilen olayın bilinmesi gerekir. Belirli bir bilgi için genel bir ifade doğruluk ölçüsü değildir. Çok anlamlı kavramların farklı şekillerde sunulabilmesi sebebiyle doğruluk sadece ilgili kullanım amacına göre değerlendirilebilir ve bu nedenle objektif bir görüşe ulaşmak mümkün değildir[113]. Dolayısıyla yönetim kurulu üyesine verilecek bilgide, kullanılan dile özen gösterilmelidir. Özellikle üyeye sunulacak raporlarda, örneğin münferit bir işe ilişkin hazırlanan raporda, açık ve sade bir dil kullanılmalıdır.

---

[109] **Schmidt, Ralf-Rado**: Unternehmungs-investitionen: Strukturen, Entscheidungen Kalküle, 1. Auf., Wiesbaden 1970, s. 64.

[110] **Berthel**, s. 44; **Grotz-Martin**, s. 64 vd.

[111] **Berthel**, s. 44; **Grotz-Martin**, s. 64 vd.

[112] Bir dil sistemi içinde dahi kelimelerin ya da cümlelerin farklı bir şekilde anlamlandırılması söz konusudur. Bilgiyi gönderen ve alan kişiler farklı deneyimlerden dolayı anlatımlarında farklı kelimeler veya cümleler seçebilir (**Grotz-Martin**, s. 66).

[113] **Schweiker, Konrad F**.: Grundlagen einer Theorie betrieblicher Datenverarbeitung, Wiesbaden 1966, s. 155.

Bilgilerin doğruluğuna yönelik açıklamalar, bilgiyi alan ve veren kişi arasında hatasız bir iletişimin gerekliliğini açıkça ortaya çıkarmaktadır. Bunun ön şartı ise açık bir şekilde anlaşılabilen kavramların veya birçok anlama yer vermeyen cümlelerin kullanılmasıdır. Uygulamada özellikle ekonomik durumla ilgili hususlarda verilen bilgilerde sayısal veriler kullanılmaktadır. Sayısal verilere dayanılmasının anlaşılırlığı arttırdığı ifade edilmektedir. Hâlbuki bilgi aktarımında böyle sayısal bir dil kullanımı "*görünürdeki anlaşılırlık*" riskini de beraberinde getirmektedir. Zira rakamlar gerçekte var olmayan bir kesinliği varmış gibi ortaya koyabilmektedir[114]. Bu riskin en aza indirgenmesi için sayısal ifadelerin belli bir standart dâhilinde kaleme alınması faydalı olacaktır[115].

III. Bilgilerin Şekli

Yönetim kurulu üyesinin talebini karşılar bilgiler rakamlardan ve metin, açıklama, yorum veya tahlillerden oluşmalıdır. Bilgilerin içeriği, kapsamı, geçerliliği ve biçimin yanı sıra bilgi amacı dikkate alınarak, yapısı da önem taşımaktadır. Bu talepler ve yönetim kurulu üyesinin yaptığı üst gözetim de dikkate alınarak bilgilerin bileşenleri belirlenmelidir[116]. Bunun sonucu olarak şirket, yasal formu, kapsamı ve karakteristik özellikleri göz önünde bulundurarak şirkete özgü gerekliliklere cevap verecek bir bilgi verme düzeni oluşturmalıdır.

Daha önce de ifade edildiği gibi, yönetim kurulu üyesine verilecek olan bilgiler, geçmişi, günümüzü ve geleceği kapsayabilir[117]. Bu anlamda önceki dönemlere ait geçmiş bilgiler, güncel veriler ve planlanan şirket yönetim faaliyetlerine ilişkin bilgiler arasında ayrım yapılmalıdır. Bunun yanında, üyelerin

---

[114] **Loitlsberger**, **Erich**: Zum Informationsbegriff und zur Frage der Auswahlkriterien von Informationsprozessen, Emprische Betriebswirtschaftslehre, Festschrift für Leopold L. Illetschko, Wiesbaden 1963, s. 133; **Morgenstern**, **Oskar**: Über die Genauigkeit wirtschaftlicher Beobachtungen, München 1965, s. 61 vd; **Berthel**, s. 46.

[115] **Grotz-Martin**, s. 68.

[116] **Becker, Thomas**: Informationsorientierte Überwachungskonzepte zur Kontrolle von Vorständen, Stuttgart, 1993, s. 173.

[117] Bkz. Birinci bölüm § 3.II.2.

aktif olarak kendilerinin de ek veriler elde edebileceğini veya üye tarafından görevlendirilen muhasebe konusunda tecrübeli üçüncü kişilerin bilgilerin kıyaslanmasına imkân sağlayan verileri elde edebileceğini kabul etmek gerekir. Yönetim kurulu üyesine bildirilen ve üye tarafından tespit edilen durum arasındaki her türlü sapma, potansiyel bir bilgi çarpıklığına ve hatta bilgi sahteciliği yapıldığına işaret eder. Verilen bilgilerin tamamen veya kısmen gerçek durumla örtüşmesi dahi tek başına yönetim kurulunun bilgi alma hakkını gereği gibi kullandığını göstermez. Zira her zaman için yeteri kadar bilgi verilmemesi tehlikesi bulunmaktadır[118].

Yönetim kurulu üyeleri, şirket tarafından hizmete sunulan geçmiş yani önceki döneme ilişkin verileri, güncel veya planlanan işlerle ilgili verilerle mukayese edebilir. Yönetim kurulu üyesi tarafından yapılan böyle bir tarihî-zaman açısından bir mukayesenin amaca uygunluğunun ön şartı, tamamlanmış dönemlerden elde edilen ölçütlerin, hâlihazırdaki veya gelecekteki aktivitelerin analiz edilmesine ya da sorumluluk doğurucu işlerin tespitine uygun olmasıdır[119]. Verilerin bu şekilde bir tarihî-zaman açısından mukayesesi özellikle şirket tarafından çok geniş kapsamlı bilgi verilmesi durumunda söz konusu olmaktadır[120]. Yönetim kurulu üyesi, şirketin yönetimi hakkındaki güncel rapor ve veriler ile planlanan işlere ilişkin verileri de karşılaştırabilir. Bu yöntem, yönetim kurulunun toplantı içinde veya dışında yürütülen üst gözetim yükümlülüğüne de uygundur ve üyelerin görevlerini sağlıklı bir şekilde yerine getirmesine hizmet eder[121].

---

[118] **Becker**, s. 4, 54; **Jascke**, s. 57-59. Özellikle şimdiki veya gelecekteki gelişmelere ilişkin yapılacak tahminler ve karşılaştırmalar için gerekli önemli bilgilerden vazgeçilmemelidir. Bunlar, özellikle, bazı şirketin verimliliğine ilişkin ve şirketin ekonomik olarak gelişmesine ışıt tutan oranlar olarak karşımıza çıkar (**Scheffler**, **Eberhard**: Die Überwachungsaufgabe des Aufsichtsrats im Konzern, in: DB 1994, s. 798).

[119] **Becker**, s. 176.

[120] Bu şekilde yapılandırılmış bilginin en büyük sorunu, bilgi talep edilen hususun esasıyla olan ilişkisidir. Zira işlemleri yönetim kurulu tarafından gözetlenen bir şirket yönetimi, kendisinin gözetimi için kullanılacak bilgileri hazırlar. Bu durumda yönetim kurulu üyesi, şirket yönetimi tarafından gönderilen bilgilerdeki sapmaların tespit edilmesini ve bunların analiz edilmesini üstlenecektir (**Theisen**, s. 141).

[121] **Krieger**, **Gerd**: Die externe Überwachung in einer Holding, in: M. Lutter (Hrsg.), Holding-Handbuch, 4. Auf., Köln, 2004, s. 245; **Lukarsch**, s. 33.

Yönetim kurulunun üst gözetim amacıyla yaptığı aktiviteler ve güncel bilgilere dayalı hususlar zaman açısından büyük oranda paralel olsa bile, şirketi yönetenlerin bilgi üzerindeki yapılandırıcı ya da değiştirici etkisi tamamen ortadan kaldırılamaz. Zira şirketi yönetenler pozisyonlarını güvenceye alan kasıtlı davranışlarda bulunabilir[122]. Böylece sadece şirket dâhilinde hizmete sunulan bilgilerin kullanılması durumunda, bilginin hazırlanmasında kullanılan kıstasların karşılıklı olarak birbirine olan bağımlılığı, yönetim kurulu üyelerinin içerik açısından yanıltıcı bilgileri edinmesi tehlikesini oluşturur.

Bilgi verme yükümlüleri tarafından yönetim kurulu üyesine verilen, gelecekteki bazı planlara ilişkin bilgilerin içerik açısından doğru olup olmadığı bir problem olarak ortaya çıkabilir. Bunların doğrulunun tespiti bakımından öncelikle şirketin ileriye dönük işlere ilişkin planlama yöntemleri, planların sonuç tahlilleri, geçmiş ve güncel bilgiler incelenmelidir. İnceleme neticesinde, gelecekte yapılacak işlere ilişkin olarak verilen bilgiler ile incelenen hususların maddî olarak eşdeğer olmaları veya eşdeğer duruma getirilmeleri hâlinde bilgiler sıhhatlidir. Fakat gelecekte yapılacak işlerle ilgili planlara dair bilgilerde maddi açıdan eşdeğer olma sorunu dışında bir sorun daha vardır. Gerçekten de, şirketi yönetenler geleceğe dair planlar yaparken, bazı beklentilerle hareket ederler. Bunun sonucu olarak beklenen değerlerle özel olarak nitelenmiş yani subjektif olarak değerlendirilmiş veriler söz konusu olabilir. Böyle bir durum karşısında verilerin gerçek niteliğinin tespiti için güncel ve geçmiş veriler kıyaslanabilir[123].

Bilgilerin hangi ölçüde kesin ve/veya nisbî bir şekilde, hedefe yönelik bir ilişki bağlamında verilmesi gerektiği belirlenmelidir. Alman sermaye şirketlerindeki raporlama uygulamasında ekonomik verilerin kesin olanlarının yanında nisbî olanlarının da verildiği görülmektedir. Ancak bu durum verilen bilgide bir "*rakam mezarlığı*" oluşturmamalıdır[124]. Yönetim kurulu üyesine verilen bilgilerin rakamlar

---

122 **Lukarsch**, s. 166.

123 **Theisen**, s. 142.

124 **Theisen**, s. 143. Kesin ve nisbî veriler teorik olarak orantılanabilmektedir. Böylece ekonomik veriler bakımından zaman ve mekândan izole ve doğruluğu yüksek orana ulaşmış veriler ortaya çıkmaktadır (**Theisen**, s. 143).

veriler yanında niteliği ihtiva eden bilgileri de kapsamalıdır. Bunlar bilgilendirici raporlar (*bildirimler*) ve değerlendirici raporlar (*görüşler*) olarak ayrılabilir. Her iki veri türü de, üyenin bilgi alma hakkını usulüne uygun olarak kullanabileceği bilgi gereksinimi bakımından gereklidir[125]. Bu verilerin bilgi olarak kabulü için, şirketin gerçek durumunun dikkate alınarak hazırlanması gerekir. Zira bilginin verileceği üye, yazılı veya sözlü olarak verilen bilgilerin karakterini anlama ve değerlendirme şansına ancak bu şekilde sahip olabilir[126].

Bilgi vermede, yönetim kurulunu bilgilendirici ve değerlendirici raporlar ayrımına önem verilmelidir. Gerçekten de değerlendirici raporların gerçek duruma uygun olup olmadığının, herhangi bir bozulmaya uğrayıp uğramadığının belirlenebilmesi, bilgilendirici raporların denetlenebilir bir şekilde üyeye aktarılmasını zorunlu kılmaktadır. Bilgilendirici raporlar, şirketin yönetiminde yer alanların subjektif yargılarının ve beklentilerinin üye tarafından net bir şekilde tespit edilmesini sağlar[127].

---

125 **Rühli**, **Edwin**: Unternehmungsführung und Unternehmenspolitik, Band 3, Bern 1993, s. 246.

126 **Theisen**, s. 144.

127 **Theisen**, s. 144.

İKİNCİ BÖLÜM

YÖNETİM KURULU ÜYELERİNİN BİLGİ ALMA HAKKI İLE İLGİLİ GENEL AÇIKLAMALAR

§ 4. BİLGİ ALMA HAKKI

I. Hukukî Niteliği

Yönetim kurulu üyelerinin haklarının hukukî niteliğinin tespiti doktrinde alışa gelmiş bir inceleme tarzı değildir. Zira böyle bir inceleme ve hakların hukukî niteliğini tespit, genel olarak pay sahiplerinin hakları için kabul edilmektedir[128]. Yönetim kurulu üyelerinin haklarının da hukukî niteliğinin belirlenmesinde fayda vardır. Gerçekten de, bilgi alma hakkı, kanunda, eski düzenlemeye göre daha ayrıntılı şekilde düzenlenmiştir. Birçok hususun açık ve kesin olarak düzenlenmesinin yanında, birçok şey de cevapsız kalmıştır. Fakat bu durum tek başına kanunun yetersiz bir düzenleme ihtiva ettiği şeklinde anlaşılmamalıdır. Zira bazı hususların çözümü hem yargı uygulaması hem de doktrin tarafından yapılmalıdır. Bu sebeple bilgi alma hakkının dogmatik olarak doğru bir şekilde sınıflandırılabilmesi gerekir.

Türk Ticaret Kanunu'nun 392. maddesinde, her yönetim kurulu üyesinin bilgi alma hakkına sahip olduğu ifade edilmiştir. Hükmün lâfzından da açıkça görüldüğü üzere, bilgi alma hakkı, yönetim kurulunun her bir üyesine tanınmış bireysel bir haktır[129]. Bu yüzden her bir yönetim kurulu üyesi, sırf üye olması dolayısıyla bu hakka sahiptir ve hakkın kullanılması ayrıca bir şarta bağlanmamıştır. Meselâ esas sözleşme veya iç yönergeyle bilgi alma hakkının kullanılması, bilgilerin yönetim

---

[128] Bkz. **Kaya**, s. 72 ve devamında gösterilen yazarlar.

[129] Mehaz İsvBK'nin 715a maddesinde de, yönetim kurulu üyelerinden her birinin şirketin bütün işleri hakkında bilgi talep edebileceği belirtilmiştir. Bu açık ifade sebebiyle, İsviçre doktrininde hakkın ferdi hak özelliği kabul görmüştür (**Krneta**, N. 920; **Wernli/Rizzi**, BSK, OR II Art 715a Nr. 3, **Homburger, Eric:** Kommentar zum Schweizerischen Zivilgesetzbuch, Obligationenrecht, 5. Teil, Die Aktiengesellschaft, Teilband V 5b, Der Verwaltungsrat, Art. 707-726 OR, Zürich 1997, Art 715a Nr. 445).

kurulunun belli bir çoğunluğu tarafından talep edilmesi şartına bağlanamaz. Diğer taraftan yönetim kurulu üyelerinin bu ferdi hakkını, üyelerin diğer haklarının kullanılmasına hizmet eden yardımcı bir araç olarak anlamamak gerekir. Aksi görüş, bilgi alma hakkının hiçbir zaman sırf bilgi edinmek amacıyla kullanılamaması sonucunu doğurur[130]. Hâlbuki bilgi alma hakkı yokluğu durumunda yönetim kurulunun görevlerini yürütemeyeceği müstakil (bağımsız) bir haktır[131]. Bilgi alma hakkı üyenin görevlerini yürütmesinin "olmazsa olmaz" (*conditio sine qua non*) bir şartıdır. Doğru ve zamanında bilgi olmaksızın yönetim kurulu karar veremez. Bilgi alma hakkının, yardımcı bir hak olmayıp bağımsız bir hak olduğunu sadece bu fonsiyonel zorunluluk göstermez. Hakkın bu niteliği kanunun lafzî ve sistematik yorumunda da çıkmaktadır. Zira 392. madde içeriği incelendiğinde, bilgi alma hakkının yardımcı bir hak karakterine sahip olduğunu gösteren bir metne sahip olmadığı görülmektedir. Kaldı ki, bilgi alma hakkı başka bir hükmün içinde değil, bizzat ayrı bir madde olarak kaleme alınmıştır. Bu sonuç dahi, onun bağımsız bir hak olduğunu göstermeye yeterlidir.

İsviçre doktrininde, yönetim kurulu üyelerinin bilgi alma hakkı anonim şirketler hukuku içinde düzenlenmiş olmasına rağmen, hakkın sözleşmeden doğan karakterine de vurgu yapılmıştır. Bu görüş, yönetim kurulu üyelerinin şirketle arasındaki ilişkinin sözleşme nitelikli olduğu ve üyelerin hak ve yükümlülüklerinin de vekâlet benzeri bir niteliğe sahip olduğu düşüncesine dayanmaktadır. Hatta bunun bir sonucu olarak üyenin, bilgi alma hakkını kullanması bakımından her ne kadar İsvBK'de açıkça düzenlenmemiş olsa da, bir ifa davası açabileceği görüşü de ifade edilmiştir[132].

---

130 **Plüss**, s. 51; **Kaya**, s. 78.

131 Bilgi alma ve inceleme hakkını yönetim kurulunda iştirak yükümlülüğünün gerçekleştirilmesinde öncelikli ya da salt bir araç olduğu görüşü Bächtold tarafından eleştirilmiştir. Ona göre bu görüş bilgi alma ve inceleme hakkının sadece şirketler hukukuna özgü karakterinden yola çıkmaktadır. Hâlbuki yönetim kurulu üyelerinin bu hakkının temeli sözleşmeden kaynaklanmaktadır (**Bächtold**, s. 50).

132 **Bächtold**, s. 49; BGE 75 II 149.

Yönetim kurulu üyelerinin, haklarını kısıtlar veya kaldırır nitelikteki karar ve işlemlere karşı korunması gerekir. Çünkü bu hakları olmadan bir yönetim kurulu üyesinin şirket yönetimine katılması söz konusu olamaz. Özellikle bir ailenin mensuplarının ortak olduğu anonim şirketlerde, bazı sebeplerle, bir üyenin yönetimden uzaklaştırılmak istenmesi ve bu yüzden ona şirketin işleriyle ilgili olarak bilgi verilmemesi sıklıkla karşılaşılan bir durumdur[133]. Hatta bazı şirketlerde, yönetim kurulunun toplanarak yönetimden uzaklaştırılmak istenen ama genel kurul kararıyla da görevden alınamayan üyeye bilgi verilmemesi, şirket defter ve belgelerini inceleyememesi için kararların alındığı, çalışanlara bu yönde talimat verildiği görülmektedir. Hâl böyle olunca yönetim kurulu üyesinin bilgi alma hakkının müdahalelere karşı korunması için TTK'nin 392/6. maddesi hükme bağlanmıştır. Buna göre, yönetim kurulu üyesinin bu maddeden doğan hakları kısıtlanamaz, kaldırılamaz. Buna karşılık esas sözleşme ve yönetim kurulu kararıyla, üyelerin bilgi alma ve inceleme yapma haklarını genişletebilir. Doktrinde bir görüşe göre, hükmün bu yönüyle tek taraflı emredici bir niteliği haiz olduğu ifade edilmiştir[134]. Hâl böyle olunca, anonim şirketler hukukunda yönetim kurulu üyesinin bilgi alma hakkı söz konusu olduğunda, yönetim kurulunun ya da yönetim kurulu başkanının veya genel kurulun müdahalesine karşı üyenin haklarının korunmaktadır. Böylece üyenin bilgi alma hakkı TTK'nin 392. maddesinin asgarî sınırları içinde korunur. Meselâ yönetim kurulu başkanının talimatıyla ve bir genel kurul kararıyla üyenin bilgi alma hakkını kullanmasını zorlaştıran usuller kabul edilemez. Konu bu açıdan ele alındığında, bilgi alma hakkının tek taraflı emredici hüküm olduğu ortaya çıkar. Zira bir taraf (yönetim kurulu üyesi) aleyhine kısıtlanamayan, buna karşılık esas sözleşme veya yönetim kurulu kararı ile genişletilmeye imkân veren hükümler tek taraflı emredici hükümlerdir[135].

---

133 Aile tipi anonim şirketlerde, bilgi akışındaki problem ve bu tür anonim şirketler daha iyi yönetilmesi için öneriler hakkında bkz. **Bühler, Christoph B.**: "Family Business Governance" Zehn Leitlinien einer "Good Governance" in Familienunternehmen, AJP 3/2006, s. 317-327.

134 **Kırca/Şehirali Çelik/Manavgat**, s. 724.

135 Geniş bilgi için bkz. **Eren, Fikret**: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 14. Baskı, Ankara 2012, s.319.

Bilgi alma hakkının diğer bir özelliği de vazgeçilmez hak karakteridir. Hakkın bu özelliği nisbî emredici hüküm olma niteliğinden ortaya çıkmaktadır[136]. TTK'nin, 392/6. maddesi uyarınca, yönetim kurulu üyesinin bu maddeden doğan hakları kısıtlanamaz, kaldırılamaz. Esas sözleşme ve yönetim kurulu, üyelerin bilgi alma ve inceleme hakkını genişletebilir. Bu sebeple, hakkı ileriye dönük olarak kaldıran veya sınırlandıran esas sözleşme hükümleri ya da genel kurul kararları geçersizdir[137].

II. Kapsamı

Bilgi alma hakkı terimine yüklenen anlam ve muhteva, onun bir "kavram" olarak somutlaştırılmasına hizmet eder. Bilgi alma hakkı terimi farklı muhtevayı kapsar şekilde kullanılabilen, sınırları tam olarak çizilemeyen bir deyimdir. Bunun sebebi söz konusu terimin, oy hakkı ya da huzur hakkı vb. gibi tek boyutlu bir müesseseyi ifade etmemesidir[138]. Gerçekten de huzur hakkı ya da daha geniş anlamda yönetim kurulu üyesinin malî hakları denilince, tartışma konusu bu malî hakların kapsamı veya neyi ifade ettiğinden ziyade, bunlardan yararlanma şartları ya da bunların belirlenme esaslarıdır[139]. Hâlbuki TTK'nin 392/1. maddesindeki ifadeden de anlaşıldığı üzere bilgi alma hakkı terimi, inceleme yapma, soru sorma, belgelerin

---

136 **Kaya**, s. 76; **Kırca/Şehirali Çelik/Manavgat**, s. 725.

137 Doktrinde bir görüş, pay sahiplerinin bilgi alma ve inceleme hakkında, hakkın vazgeçilmez olması ile ferdî olarak kullanılmasını birbirinden ayırmıştır. "Bilgi alma hakkının vazgeçilmez hak niteliği, pay sahibinin hakkı kullanma mecburiyeti anlamına gelmez. Pay sahibi müktesep ve vazgeçilmez niteliği haiz olan bu hakkı münferit ve somut olayda kullanıp kullanmama konusunda bir serbestiye sahiptir. Pay sahibi mutlak müktesep ve vazgeçilmez niteliği olan bir hakkı ferdî planda kullanmayabilir" (**Kaya**, s. 76 vd). Aynı sonucun yönetim kurulu üyesinin bilgi alma hakkı bakımından da kabul edilmesi yerinde olur. Buna göre, üye, hakkını istediği zaman kullanabilir; Vazgeçilmez haklar hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **Kırca, İsmail/Şehirali Çelik, Feyzan Hayal/Manavgat, Çağlar**: Anonim Şirketler Hukuku C. 2/2, Genel Kurul Kararlarının Hükümsüzlüğü, Ankara 2016, s. 119 vd.

138 Terim ve kavram kargaşası hakkında Türk ve yabancı hukuklardaki tartışmalar için bkz. **Kaya**, s. 38 vd.

139 Ayrıntılı bilgi için bkz. **Özer, Işık**: Türk ve Yabancı Hukuk Sistemlerinde Anonim Şirket Yöneticilerinin Mali Hakları, Ankara 2013.

yönetim kurulu toplantısına getirtilmesi isteme gibi birçok hususu içinde barındırmaktadır. Meselâ bilgi alma hakkı kavramı altında sözlü veya yazılı olarak sorular sorma hakkı ve bunun üzerine yetkili merciiler tarafından ilgili cevabın verilmesini talep etme hakkı anlaşılmaktadır. Zaten bir konu hakkında bilgi talep etmenin en yaygın ve olağan şekli soru sormaktır. Bu sebeple bilgi alma hakkı çoğu zaman soru sorma şeklinde ortaya çıkar[140]. İnceleme yapma hakkı kavramı altında ise yazılı veya diğer şekillerde tezahür eden bilgileri kâğıt üzerinde ya da diğer resim yahut veri taşıyıcılarında, gözleriyle müşahede etmeye dönük bilgi alma hakkı anlaşılmaktadır. Her iki şekilde de inceleme yapma orijinal belgelerle veya sadece nüshalarla bilgi edinmeye dayanmaktadır. Bu hak şahsî olarak bir tetkik yapmaya izin vermektedir[141]. Esasen inceleme yapmak bilgi almanın bir veçhesidir. Bilgi alma hakkı teriminden anlaşılanların her biri farklı muhtevaları kapsasa da, tümünün ortak yönü muhatabın bilgilenmesidir. Bu sebeple bilgi alma hakkından bahsedilirken, hakkın tüm boyutları bütün olarak dikkate alınmalıdır. Hâl böyle olunca bilgi alma hakkının, soru sormaya dayalı bilgi alma hakkı ile inceleme yapmaya dayalı bilgi alma hakkını kapsar şekilde geniş anlamda kullanılması gerekmektedir[142]. Bu sebeple çalışmada "bilgi alma hakkı" teriminin kullanıldığı yerlerde bu terim inceleme yapma hakkını da kapsar şekilde geniş anlamda kullanılmıştır. Ancak özellik arz eden durumlarda inceleme yapma hakkı terimini de yer verilmiştir.

III. Kanunî Dayanağı

1. Türk Ticaret Kanunu

Yönetim kurulu üyelerinin bilgi alma hakkı, inceleme ve soru sorma hakkını da kapsar şekilde TTK'nin 392. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, her yönetim kurulu üyesi şirketin tüm iş ve işlemleri hakkında bilgi isteyebilir, soru sorabilir, inceleme yapabilir. Bir üyenin istediği, herhangi bir defter, defter kaydı, sözleşme, yazışma veya belgenin yönetim kuruluna getirtilmesi, kurulca veya üyeler tarafından

---

140 **Can, Ozan**: Limited Şirketlerde Ortakların Bilgi Alma ve İnceleme Hakkı, Ankara 2015, s.10.

141 **Bächtold**, s. 58; **Kunz, Peter Victor**: Die Auskunft- und Einsichtsrechte des Verwaltungsratsmitglieds, AJP 5/1994, s. 572.

142 Aynı yöndeki görüş için bkz. **Can,** s. 10.

incelenmesi ve tartışılması ya da herhangi bir konu ile ilgili yöneticiden veya çalışandan bilgi alınması reddedilemez. Üye, bilgi alma talebi reddedilirse, şirketin merkezinin bulunduğu yer asliye ticaret mahkemesine başvurabilir.

Yönetim kurulu toplantılarında, diğer bütün üyeler, şirket yönetimiyle görevlendirilen kişiler ve komiteler talep eden üyeye bilgi vermekle yükümlüdür. Bir üyenin bu talebi reddedilemez ve soruları cevapsız bırakılamaz. Bir üye, yönetim kurulu toplantıları dışında bilgi alma hakkını haizdir. Fakat üye, yönetim kurulu başkanının izniyle, şirket yönetimiyle görevlendirilen kişilerden, işlerin gidişi ve belirli münferit işler hakkında bilgi alabilir. Üye, görevinin yerine getirilebilmesi için gerekliyse, yönetim kurulu başkanından, şirket defterlerinin ve dosyalarının incelemesine sunulmasını isteyebilir.

Yönetim kurulu başkanı, bir üyenin, toplantı dışında öngörülen bilgi alma, talebini reddederse, konu iki gün içinde yönetim kuruluna getirilir. Kurulun toplanmaması veya bu istemi reddetmesi hâlinde bilgi talep eden üye, şirketin merkezinin bulunduğu yerdeki asliye ticaret mahkemesine başvurabilir. Mahkeme istemi dosya üzerinden inceleyip karara bağlayabilir, mahkemenin kararı kesindir.

Yönetim kurulu başkanının toplantı dışında bilgi alma hakkını kullanabilmesi için de kurulun izni gerekir. Yönetim kurulu başkanının bilgi alma talebinin kurulca reddedilmesi hâlinde, başkan da mahkemeye başvurabilir. Yönetim kurulu üyesinin TTK'nin 392. maddesinden doğan hakları kısıtlanamaz, kaldırılamaz. Esas sözleşme ve yönetim kurulu, üyelerin bilgi alma haklarını genişletebilir. Bilgi alma hakkını kullanabilmek için, her yönetim kurulu üyesinin başkandan, yönetim kurulunu toplantıya çağırmasını yazılı olarak isteyebilir.

2. Türk Borçlar Kanunu

Bilgi alma hakkını doğru bir şekilde kategoriye sokabilmek ve henüz cevaplanmamış soruları aydınlatabilmek için, hakkın borçlar hukukundan doğan yönü üzerinde de durulmalıdır. Böyle bir inceleme, kanunun herhangi bir düzenleme yapmadığı durumda hangi hukukî normların uygulanabileceğinin tespiti bakımından

da önemlidir[143]. Bu sebeple yapılması gereken şey, yönetim kurulu üyesi ile şirket arasındaki ilişkinin hukukî niteliğinin belirlenmesidir.

Türk Ticaret Kanunu'nun 359. maddesine göre, anonim şirketin esas sözleşmeyle atanmış veya genel kurul tarafından seçilmiş bir veya daha fazla kişiden meydana gelen yönetim kurulu bulunmalıdır. Kanunda ifade edilen bu atama veya seçim hukukî niteliği itibariyle yönetim kurulu üyesi olması istenen kimseye yapılmış bir icap (öneri) niteliğindedir. Üye olması istenen kişinin bu icabı açık veya zımmî bir şekilde kabul etmesiyle, şirketle atanması istenen kişi arasında sözleşme ilişkisi kurulur. Yönetim kurulu üyesi yapılmak istenenin göreve başlaması zımmî kabul olarak nitelendirilir. Bu anlamda tescil bildirici etkiye sahiptir[144]. Anonim şirket ile yönetim kurulu üyesi arasında kurulan bu sözleşme ilişkisinin hukukî niteliği hakkında doktrinde birçok görüş ileri sürülmüştür[145]. Bu ilişkinin hukuken nitelendirilmesinin önemi, şirketle üye arasındaki uyuşmazlıklarda uygulanması gereken hükümleri tespit etmeden kaynaklanmaktadır. Gerçekten de her ne kadar Türk Ticaret Kanunu'nda yönetim kurulu üyelerine ilişkin ayrıntılı hükümler bulunsa da, bazı hâllerde uyuşmazlığı çözen hüküm bulunmayabilir.

Yönetim kurulu üyesi ile şirket arasında iki boyutlu bir ilişki bulunmaktadır: Bunlardan ilkini üyenin organ konumu oluşturur. Üyenin organ konumunun sonucu olarak, şirketler hukuku normları, yönetim kurulu üyesi ile şirket arasındaki ilişki hakkında birçok konuyu büyük ölçüde ve yeteri kadar düzenlemiştir. Bu gerçekliğin kurumsal bileşenlerini, üyenin şirkete malî, ekonomik ve örgütlenme bakımdan bağlılığı oluşturmaktadır. Üye, anonim şirkette kanun tarafından çerçevesi tespit edilmiş icra görevini yerine getirmektedir. Bunun sonucu olarak yönetim kurulu üyesi, şirket içinde yönetime iştirak hakkı, şirket dışında temsil kuvveti bulunan bir

---

143 **Plüss**, **Adrian**: Die Rechtsstellung des Verwalungsratsmitgliedes, SSHWR Bd. 130, Diss., Zürich 1990, s. 123.

144 **Böckli**, 2009, § 13, N. 98; **Plüss**, s. 29, **Pellanda**, **Katja Roth:** Vertragsverhältnisse mit Verwaltungsräten, GesKR 2012, s. 73; **Wernli, /Rizzi**: BSK, OR II, Art. 710, N. 7-7a; **Pellanda**, Vertragsverhältnisse, s.73.

145 Bu görüşler için bkz. **Akdağ Güney**, **Necla**: 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanuna Göre Anonim Şirket Yönetim Kurulu, İstanbul 2012, s. 175 vd,

organ konumunu elinde bulundurmaktadır[146]. İlişkinin ikinci boyutu ise üye ile şirket arasındaki sözleşme karakterli durumdur. Taraflar arasındaki ilişki vekâlet veya hizmet sözleşmesi olabileceği gibi, vekâlet benzeri sui generis bir sözleşme de olabilir. İlişkinin vekâlet sözleşmesi olarak kabulü doktrin ve uygulamada hâkimdir. Yerinde olan bu görüşün kabul edilmesinin bir gerekçesi, adi şirkette yönetici ortak ile diğer ortaklar arasındaki ilişkiyi düzenleyen TBK'nin 630. maddesidir[147]. Buna göre, adi şirkete ilişkin hükümlerde veya ortaklık sözleşmesinde aksine hüküm bulunmadıkça, yönetici ortaklar ile diğer ortaklar arasındaki ilişkiler, vekâlet sözleşmesine ilişkin hükümlere tabidir. Diğer bir gerekçe olarak, üyenin organ üyesi olmasından dolayı devredilemez ve vazgeçilemez yetkileri dikkate alındığında, üye ile şirket arasındaki ilişkinin vekâlet sözleşmesine yakın olduğu ifade edilmiştir. Ayrıca bu sonuç, TBK'nin 502/2. maddesinde ifade edilen, vekâlete ilişkin hükümler, niteliklerine uygun düştüğü oranda, Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenmemiş olan iş görme sözleşmelerine de uygulanacağı hükmüyle uyumludur[148].

Yönetim kurulu üyesi ile şirket arasındaki ilişkinin hizmet akdi olduğunu savunanlar, üyenin sürekli, belirli bir işe hasredilmesini gerekçe olarak ileri sürmektedir[149]. Hizmet sözleşmesinde ücret zorunlu unsur iken, yönetim kurulu üyesi

---

146 **Plüss**, s. 118 vd; **Müller, Roland/Lipp, Lorenz**: Der Verwaltungsrat, Zürich 1994, s. 50; **Kırca, İsmail/Şehirali Çelik, Feyzan Hayal/Manavgat, Çağlar**: Anonim Şirketler Hukuku, C.I, Temel Kavram ve İlkeler, Kuruluş, Yönetim Kurulu, Ankara 2013, s.458; **Forstmoser, Peter/Meier-Hayoz, Arthur/Nobel**, **Peter**: Schweizerische Aktienrecht, Bern 1996, § 28, N. 2.

147 Yargıtay 11. Hukuk Dairesi'nin 24.11.1981 tarihli ve E. 1981/4751, K. 1981/5019 sayılı kararı, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 24.10.2001 tarihli ve E. 2009/24493, K. 2011/39002 sayılı kararı, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 07.11.2001 tarihli ve E. 13-1026, K. 765 sayılı kararı; **Arslanlı, Halil:** Anonim Şirketler, II, Anonim Şirketlerin Organizasyonu, İstanbul 1959, s.99 vd; **İmregün, Oğuz**: Anonim Ortaklıklar, 4. Baskı, İstanbul 1989, s. 202; **Akdağ Güney,** Yönetim Kurulu, s.175 vd; **Kırca**, **İsmail**: Anonim Şirketlerde Yönetim Kurulunun Takdir Yetkisi-Özen Borcu, Batider C. XXII, S.3, 2004, s. 89.

148 **Kırca/Şehirali Çelik/Manavgat**:, s. 456.

149 **Bürgi**, **Wolfhart F.:**Zürcher Kommentar, Bd. V/5/b/2/3, Art, 711-722 OR, Zürich 1963, Art 708, Anm 13, Gerçi Bürgi, yönetim kurulu üyesine vekâlet sözleşmesine ilişkin hükümler yanından kısmen hizmet sözleşmesinin uygulanmasını gerektiği gibi karma bir düşünceye de sahiptir.

ile şirket arasındaki ilişkide üyeye ücret verilmesi zorunluluk göstermez. Bu yüzden üye ile şirket arasındaki ilişkinin hizmet sözleşmesi olarak kabul edilmesi doktrinde eleştirilmiştir[150]. Diğer bazı yazarlar ise üye ile şirket arasındaki ilişkinin sui generis bir sözleşme olduğunu ileri sürmüştür. Özellikle yönetim kurulu üyesinin şirketle olan iki boyutlu ilişki bu görüşü ortaya çıkarmaktadır[151].

Yönetim kurulu üyesi ile şirket arasındaki hukukî ilişki bakımından yapılan açıklamalara göre, üyenin hakları ve yükümlülükleri söz konusu olduğunda, öncelikle anonim şirketlere dair düzenlemelerin dikkate alınması gerekir. Zira ticarî hükümlerin evleviyetle nazara alınması TTK'nin 1/2. maddesinin gereğidir. Burada düzenlenen normlarda bir netlik yoksa mahiyetine uygun düştüğü oranda şirketler hukukuna ilişkin diğer hükümlerin de göz önüne alınması düşünülebilir. Bunlara ek olarak vekâlet sözleşmesine ilişkin hükümler ile borçlar hukukunun sözleşmelere ilişkin genel hükümlerinin de problemi çözmede dikkate alınması mümkündür[152]. Zira TTK'nin 1/1. maddesine göre, Türk Ticaret Kanunu, TMK'nin ve dolayısıyla TBK'nin ayrılmaz bir parçasıdır. Gerçekten de TBK'nin 646. maddesine göre, TBK, TMK'nin beşinci kitabı olup, onun tamamlayıcısıdır. Bizim de katıldığımız görüşe göre, TTK'nin 392. maddesi olmasaydı bile, yönetim kurulu üyelerinin şirketle arasındaki ilişkinin vekâlet sözleşmesi olarak kabulünün sonucu olarak, bilgi alma hakkının var olduğu kabul edilmelidir. Özellikle vekâlet veren konumundaki anonim şirketin, vekâletin dolayısıyla şirket yönetiminin gereği gibi ifa edilebilmesi için

---

150 **Plüss**, s. 115; **Tekinalp**, **Ünal**: Tek Kişilik Ortaklık, 2. Baskı, İstanbul 2012, N. 12-122. Tekinalp'e göre yönetim kurulu üyesine tanınan tazminat hakkı sebebiyle şirket ile üye arasındaki ilişki hizmet sözleşmesidir. Bu düşüncenin bizim de katıldığımız eleştirisi için bkz. **Akdağ Güney**, Yönetim Kurulu, s. 177 vd.

151 **Bächtold**, s. 48.

152 **Müller/Lipp**, s. 52. İsviçre'de, taraflar arasındaki ilişkinin vekâlet sözleşmesi karakterinin sonucu olarak, yönetim kurulu üyesinin haklarını kullanabilmesi için sözleşmeye dayalı bir talep olarak eda davası açılabileceği de kabul edilmiştir. Buna göre federal mahkeme kâr dağıtımı bakımından üyenin hakkını sözleşmeden doğan hak olarak kabul etmiştir. bkz. BGE 75 II 149 vd.

yönetim kurulu üyesine şirketle ilgili olarak bilgi vermek zorunda olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır[153].

IV. İşlevi

Anonim şirketin idare ve temsil organı olan yönetim kurulunun, kendisine Türk Ticaret Kanunu ve esas sözleşme gereğince tevdi edilmiş görevleri kurul olarak yerine getirmesi esastır. Bu kurulda sağlıklı bir karar oluşumu ve sonuç olarak yönetim görevinin gerektiği gibi ifa edilebilmesi için, üyelerin yeterince bilgilendirilmiş olması zaruridir. Yönetim kurulu üyelerinin gerekli, kaliteli ve yeterli bilgiye sahip olmadan bir karar alma sürecinde bulunmaları ve şirketin menfaatlerini layıkıyla gözetmeleri düşünülemez. Bu açıdan bilgi alma ve inceleme hakkının düzenlemesindeki ilk amacın üyelerin görevlerini gereği gibi yerine getirmesini sağlamak olduğu söylenebilir. Gerçekten de, ancak yeterince bilgilendirilmiş bir yönetim kurulu üyesi sorumlu bir şekilde davranabilir ve doğru kararlar alabilir. Bu yönüyle bilgi alma ve inceleme hakkı kurumsal yönetim anlayışına da hizmet etmektedir[154]. Zaten 6102 sayılı TTK'nin temel hedeflerinden biri de şirketlerin milletlerarası sisteme uyumlu olarak kurumsal yönetim esaslarına göre idaresini sağlamaktır[155].

Yönetim kurulu üyelerinin bilgi alma hakkının düzenlenmesindeki bir diğer amaç ise, bu üyelerin tâbi olduğu ağır hukukî ve cezai sorumluluk[156] karşısında onların konumlarının güçlendirilmek istenmesidir. Gerçekten de, bilgiye erişimi olmayan bir kimsenin sorumluluğundan söz edilmemelidir. Bu sebeple, yönetim

---

153 Aynı yönde bkz. **Çamoğlu**, Yönetim Kurulu, s. 117; **Mimaroğlu, Sait Kemal**: Anonim Şirketlerde İdare Meclisi Azalarının Hukukî Mes'uliyeti, Ankara 1967, s. 102; **Akdağ Güney**, Yönetim Kurulu, s. 175, dipnot 461'de sayılan yazarlar.

154 **Böckli**, 2009, §13, N. 167; **Kortunay, Ayhan**: 6012 Sayılı Türk Ticaret Kanununa Göre Anonim Şirketlerde Yönetim Kurulu ve Üyelerin Bilgi Edinme Hakkı, İstanbul 2015, s. 310; **Bauen, Marc/Venturi**, **Silvio:** Der Verwaltungsrat, Zürich-Basel-Genf 2007, N. 88; **Krneta**, **Georg:** Praxiskommentar Verwaltungsrat, Bern 2005, N.906. Bu husus, madde gerekçesinde "bilgilendirilen üye yönetebilir ve doğru zamanda doğru kararı alabilir" şeklinde ifade edilmiştir.

155 Bkz. Türk Ticaret Kanunu genel gerekçe.

156 Yönetim kurulu üyelerinin cezai sorumluluğu TTK'nin 562. maddesinde düzenlenmiştir.

kurulu üyelerinin bilgi alma ve inceleme hakkıyla sorumluluk arasında sıkı bir bağlantı vardır. Yönetim kurulu üyesinin bir hususta bilgi sahibi olmaması veya eksik bir bilgiye sahip olması kendisinden kaynaklanıyorsa, onun sorumluluktan kurtulamayacağı açıktır. Fakat şirketin kendi organizasyonundan kaynaklanan sebeplerle, yönetim kurulu üyelerinin bilgiye erişimi mümkün değilse ya da sınırlıysa, sorumluluk söz konusu olduğunda, bu durumun da dikkate alınması gerekir. İşte bundan dolayı da TTK'nin 392. maddesinde yönetim kurulu üyelerinin bilgi alma ve inceleme hakkı geniş bir şekilde düzenlenmiştir[157].

Yönetim kurulu üyesine, bilgi alma hakkı tanımak yerine, üyeye bilgi verme yükümlülüğü düzenlenmesinin daha faydalı olacağı düşünülebilir. Fakat yönetim kurulu üyesinin tabiî olduğu, ağır hukukî ve cezaî sorumluluğu sebebiyle, üyeye bilgi verme yükümlülüğü düzenlemek yerinde değildir. Gerçekten de, üyenin görevini tedbirli bir yöneticinin özeniyle yerine getirebilmesi için aktif bir şekilde şirket işleri hakkında bilgi temin edebilmesi gerekir. Bunun için de, yönetim kurulu üyesi, talep ettiği bilgilere erişebilmelidir. Üyeye aktif bir şekilde bilgi alma hakkı tanımamak, sadece kendisine sunulan bilgiler ile yetinmesini beklemek, yönetim kurulu üyesinin sorumluluk rejimi ile çelişmektedir[158].

§ 5. TARİHÎ GELİŞİMİ

I. 6762 Sayılı Türk Ticaret Kanunu Dönemi

6762 sayılı eski TTK'de 331. maddede yönetim kurulu üyelerinin bilgi alma hakkı "azaların hakları" başlığı altında düzenlenmiştir. Buna göre, yönetim kurulu toplantılarında üyeler, şirketi temsile ve şirket işlerini görmeye memur olan kimselerden işlerin gidişi veya muayyen bazı işler hakkında izahat istemek hakkını haizdirler. Yönetim kurulu, defter ve dosyaların kendisine ibrazına dâhi karar

---

157 **Kunz,** s. 580; **Bauen/Venturi**, N. 85; **Akdağ-Güney**, **Necla**: Anonim Şirket Yönetim Kurulu Üyelerinin Hukukî Sorumluluğu, 2. Baskı, İstanbul 2010, s. 121; **Kortunay**, s. 311; **Carbonara, Antonio/Von der Crone, Hans Caspar:** Aushändigung von Jahresabschlüssen, SZW 76 2004, s. 92.

158 Ayrıntılı bilgi için bkz. İkinci Bölüm § 8.II.2.

verebilir. Her üye, yönetim kurulunun toplantıya davet edilmesini başkandan yazılı olarak isteyebilir.

Eski TTK'nin 331. maddesi bu hâliyle birçok yönden eksikti. Madde incelendiğinde ilk göze çarpan eksiklik; yönetim kurulu toplantıları dışında üyenin bilgi alma ve inceleme hakkının düzenlenmemiş olmasıdır. Bundan hareketle üyenin dilediği zaman ve özellikle toplantı dışında inceleme hakkının bulunmadığı doktrinde ifade edilmiştir[159]. Zira üyenin şirket defter ve belgelerini bizzat inceleyebilmesi için, bu talebin yönetim kurulu tarafından kabul edilmesi gerekir. Bu şekildeki bir düzenleme müteselsil sorumluluğun benimsendiği yapıda açıklanabilir bir durum değildir. Bir diğer husus ise, hükmün yönetim kurulu üyelerinin bilgi alma hakkını sanki "kısıtlamaya" dönük bir şekilde kaleme alınmış olmasıdır. Gerçekten de, üyelere sadece toplantı dâhilinde bilgi alma hakkı tanınması, hakkın sınırlandırılamaz karakterinin vurgulanmaması bu şekilde bir düşüncenin temelini oluşturmaktadır. Ayrıca hüküm bu haliyle yönetim kurulu başkanının pozisyonunu gereğinden fazla güçlendirmektedir. Türk anonim şirketler uygulamasında "başkanın dediği olur" probleminin var olduğu gerçeği karşısında, üyelerin bilgi alma hakkının yönetim kurulu başkanının inisiyatifine terk edilmiş olduğu görülmektedir. Üye bilgi alma talebini iletmek için yönetim kurulunun toplanmasını başkandan talep etmelidir. Ancak bu talebe kayıtsız kalınmasının veya reddedilmesinin sonuçları ve üyenin hakları düzenlenmemiştir. Ayrıca toplantılar dışında yönetim kurulu başkanının şirket defter ve belgelerini inceleyebilmesi bakımından üyelerle arasında bir eşitlik yaratan hüküm de mevcut değildir. Maddedeki en önemli eksikliklerden biri de bilgi alma ve inceleme talebi reddedilen üyenin mahkemeye müracaat hakkının var olup olmadığıdır.

II. 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu Dönemi

Yönetim kurulu üyesinin bilgi alma hakkı TTK'nin 392. maddesinde kapsamlı bir şekilde düzenlenmiştir. Her ne kadar madde gerekçesinde bu hükmün eski TTK'nin 331. maddesinden esinlenerek kaleme alındığı ifade edilse de, esas

[159] **Poroy/Tekinalp/Çamoğlu**, N. 558.

ilhâm kaynağı İsvBK'nin 715a maddesidir[160]. Gerçekten de, eski TTK'deki hükmün eleştirilen birçok yönü yeni hüküm ile düzeltilmiştir. Bu düzeltme daha çok İsvBK 715a maddesi dikkate alınarak yapılmıştır. Özellikle yönetim kurulu üyelerinin ağır ve kapsamlı sorumluluğunun bir sonucu olarak yönetim kurulu üyelerinin şirketin bütün iş ve işlemleri hakkında bilgi alma hakkı olduğu temel ilke olarak ortaya konulmuştur. Ayrıca bu hakkın sınırlandırılması ya da kaldırılmasının mümkün olmadığı açıkça ifade edilmiştir.

TTK'nin 392. maddesi, üyenin bilgi alma kaynağının kural olarak yönetim kurulu toplantısı olduğunu düzenlemiştir. Toplantıda diğer üyeler gibi, şirket yönetimiyle görevlendirilen kişiler ve komiteler de üyeye bilgi vermekle yükümlüdür. Üyeye verilen bilginin şirket iş ve işlemleri hakkında ayrıntılı ve amaca uygun bir şekilde ve istenileni karşılar nitelikte olması gerekir. Üye, doğrudan yöneticilere başvurarak veya onları çağırarak bilgi talep edemez[161]. Pay sahiplerinin bilgi alma hakkının aksine, yönetim kurulu üyesinin bilgi alma hakkı bakımından ticari sır gibi bir sınırlandırma öngörülmemiştir. Ancak böyle bir sınırlamanın açıkça öngörülmemiş olması üyenin istediği her türlü bilgiye erişebileceği şeklinde yorumlanmamalıdır. Aksi durum telâfisi mümkün olmayan şirket zararlarının doğmasına sebep olabilir. Zaten gerekçede de, somut olayın özelliği istenilen bilgilerin verilmemesini gerekli kılıyorsa yönetim kurulu başkanının tedbir talebiyle mahkemeye başvurabileceği belirtilmiştir[162].

TTK'nin 392. maddesinde, eski hükme nazaran en büyük yenilik, üyenin toplantı dışında da bilgi alma hakkını kullanabileceğinin düzenlenmesidir. Üyenin kural olarak kurul dışında bilgi alma hakkı bulunmadığı gibi, kurul dışında defterleri ve belgeleri de inceleme hakkı yoktur. Fakat üye, yönetim kurulu başkanından izin alarak toplantı dışında da bu hakkını kullanabilir. Üyenin, şirket defter ve belgelerini toplantı dışında incelemesi ancak görevini, hesap verilebilirlik ilkesine uygun olarak yapması bakımından gerekliyse, talep edebilir. Başkandan talep, herhangi bir şekle

---

160 Ayrıntılı bilgi için bkz. İkinci bölüm § 6. I.

161 bkz. TTK 392. madde gerekçesi.

162 bkz. TTK 392. madde gerekçesi.

tâbi değildir[163]. Hükümde yapılan bir diğer yenilik ise yönetim kurulu üyesinin talebinin başkan tarafından reddi halinde üyeye, konuyu, yönetim kuruluna taşıma; kurulun toplanamaması veya talebi reddetmesi durumunda ise mahkemeye başvurma hakkının tanınmış olmasıdır. Ayrıca yeni maddede, yönetim kurulu başkanının da aynı üyeler gibi, toplantı dışında bilgi alma ve inceleme hakkını kullanabilmesi için kuruldan izin almak zorunda olduğu kabul edilmiştir. Bu hüküm başkanın, kurulda, eşitler arasında birinci (primus enter pares) konumunu açık bir şekilde ortaya koymuştur[164].

§ 6. KARŞILAŞTIRMALI HUKUKTA BİLGİ ALMA HAKKI

I. İsviçre Hukuku

1. 1881 ve 1936 Tarihli İsviçre Borçlar Kanunu'nda

İlk İsvBK, 1 Ocak 1883 tarihinde yürürlüğe girmiştir[165]. Şirketler hukuku, Kanun'un 552 – 715. maddeleri; anonim şirketler hukuku ise 612 – 675. maddeleri arasında düzenlenmiştir. Kanun'da yönetim kurulu üyelerinin haklarında basit bir şekilde bahsedilmiş, fakat yönetim kurulu üyelerinin bilgi alma hakkı açık bir şekilde düzenlenmemiştir. Doktrinde bu durumun bir eksiklik olarak görülemeyeceği savunulmuş; her ne kadar açık bir düzenleme olmasa da yönetim kurulunun bilgi alma hakkının var olduğu kabul edilmiştir. Bu görüşün gerekçesi olarak hakkın yönetim kurulu üyeleri bakımından tabiiliğine vurgu yapılmış ve "tabii" hususların açıkça düzenlenmesine ihtiyaç bulunmadığı ifade edilmiştir[166]. Gerçekten de, bilgi alma hakkı olmaksızın yönetim kurulu, bilançoyu ve yılsonu raporlarını genel kurulda doğru bir şekilde savunamaz.

---

163 bkz. TTK 392. madde gerekçesi.

164 bkz. TTK 392. madde gerekçesi.

165 Bu Kanun'un anonim şirketlere ilişkin bölümü 30.07.1937 tarihine kadar yürürlükte kalmıştır.

166 **Kunz**, s. 573.

1992 yılı Haziran ayı sonuna kadar yürürlükte kalan 1936 tarihli anonim şirketlere ilişkin düzenlemede[167] ise, yönetim kurulunun bilgi alma hakkı "üyelerin hakları" başlıklı 713. maddenin birinci fıkrasında düzenlenmiştir. Buna göre, yönetim kurulu üyesi, yönetim kurulu toplantısı sırasında işleri idare ve temsil için atanmış kişilerden, işlerin gidişatı ve münferit bir iş hakkında bilgi talep etme hakkına sahiptir. Yönetim kurulu, evrak ve ticarî defterlerin ibraz edilmesini

---

[167] 1936'ya kadar İsvBK'de birçok değişiklik çalışması yapılmıştır. 1919 yılında İsviçre Federal Adalet Bakanlığı (EJPD) için Eugen HUBER tarafından, bir taslak metin kaleme alınmıştır. Taslağın 769'uncu maddesinde yönetim kurulunun görevleri tek tek gösterilmiştir. Buna göre, yönetim kurulu, sürekli olarak işlerin yönetilip yürütülmesi ve işlerin gidişatı hakkında ayrıntılı ve tam bilgi vermek, işleri kontrol etmek, ticari defterlerin kurallara uygun olarak tutulmasını ve yıllık bilançonun kanunî hükümler gereğince tanzim edilmesini sağmak zorundadır. Yönetim kurulu üyelerinin görevlerini ön plana çıkaran bu taslakta, bilgi alma hakkında açıkça söz edilmemiştir. Buna karşın yönetim kurulunun görevlerinden bilgi alma hakkının varlığının örtülü bir şekilde ortaya çıktığı söylenebilir. 1923 yılında ise EJPD için Arthur HOFFMANN tarafından bir taslak daha hazırlanmıştır. Taslağın 737. maddesinde yine yönetim kurulunun görevleri düzenlenmiştir. Ancak bu defa 4'üncü fıkrada "yönetim kurulu işlerin gidişatı hakkında düzenli olarak bilgilendirilir" hükmüne yer verilmiştir. 1919 taslağının aksine burada yönetim kurulunun bilgilendirilmesinden açıkça bahsedilmiştir. Bunun sebebi olarak, yönetim kurulunun 1919 taslağındaki aşırı gözetim yükümlülüğünün uygulanmasının imkânsız olması ve hükmün pratik ihtiyaçlara cevap vermemesi gösterilmiştir. Özellikle büyük ve çeşitli alanlarda faaliyette bulunan işletmelerde, yönetim kurulunun kapsamı belli olmayan bir gözetim yükümlülüğüne tabi kılınması ve münferit işleri tek tek incelemesi mümkün değildir. Esasen olması gereken, yönetim kuruluna, şirketi yönetmekle görevli olan kimselerin sürekli olarak rapor vermesidir. 1928 yılına gelindiğinde Federal Meclis (Bundesrate) tarafından bir taslak oluşturulmuştur. Bu taslakta da, 1923 yılındaki ikinci taslaktaki gibi yönetim kurulu üyelerine aşırı bir görev yüklenmemiştir. Bunun yanında yönetim kurulu üyelerinin sorumluluğu bakımından daha güçlü hükümler konulmuştur. Fakat yine yönetim kurulunun hakları sorumluluğu karşısında daha basit kalmıştır. Federal Meclis tarafından öngörülen taslağın 717. maddesinde, yönetim kurulunun işlerin idaresiyle yükümlü olduğu ve işlerin iç yönergeye, esas sözleşmeye ve yasa hükümlerine uygun olarak yürütülüp yürütülmediğinin gözetimini yapması gerektiği ifade edilmiştir. Bu amaçlarla işlerin gidişatı hakkında düzenli olarak yönetim kurulunun haberdar edilmesi gerektiği düzenlenmiştir. Bu hüküm üzerinde de birçok değişiklik çalışması yapılmıştır. Meselâ, Kantonlar Konseyi üyesi Klöti tarafından yapılan bir öneride hüküm şu şekilde kaleme alınmıştır. "her yönetim kurulu üyesi, şirketin tüm işlerinin kontrol etme hakkına sahipti ve bu hak sınırlandırılamaz. Üye bu amaçla her zaman defterleri, yazışmaları ve sözleşmeleri alabilir.

emredebilir. Bu düzenlemenin hemen yanında ikinci fıkrada, her bir yönetim kurulu üyesinin yazılı olarak başkandan yönetim kurulunu toplantıya davet etmesini talep hakkı kabul edilmiştir. Bilgi alma hakkı ile toplantıya davet hakkının aynı maddede birleştirilmesi ilk bakışta kanun yapma tekniği bakımından yanlış olarak nitelendirilebilir. Ancak birinci fıkraya göre, yönetim kurulu üyelerine bilgi alma hakkının sadece yönetim kurulunun toplantısı zarfında tanınması karşısında, ikinci fıkrasının gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Bir yönetim kurulu üyesi şirketin herhangi bir işi hakkında bilgi almak isterse, ya gelecek yönetim kurulu toplantısını beklemeli veya acele hallerde toplantıya davete ilişkin ikinci fıkrada gösterilen yola başvurmalıdır[168].

2. 1992 Yılındaki Değişiklik Sonrası İsviçre Borçlar Kanunu'nda

İsviçre'de 1992 yılında anonim şirketler hukukunda yapılan büyük değişikliler, geçmişi uzun yıllara dayan bir çalışmanın ürünüdür. Mayıs 1968 yılında İsviçre Federal Adalet Bakanlığı tarafından bir çalışma grubu oluşturulmuştur. Başkanlığını Dr. H. Tschopp'un yaptığı bu grup, çalışmalarını bir rapor halinde Temmuz 1971 yılında hem adalet bakanlığına hem de ilgi çevrelere sunmuştur[169]. Bu çalışma, özellikle işlerin gidişatı hakkında bilgi alma hakkının daha iyileştirilmesi için birçok teklifle karşılaşmıştır. 20 Aralık 1978 tarihinde gelindiğinde Prof. Dr. Von Greyerz başkanlığında ikinci bir çalışma grubu oluşturulmuştur. Komisyon anonim şirketler hukukunun revizyonu için çalışmıştır. Bu komisyon tarafından hazırlanan taslakta doğrudan bazı hükümler vaaz edilerek organların temel fonksiyonları güçlendirilmiştir[170]. Meselâ yönetim kurulunun devredilemez görev ve yükümlülükleri yeniden kaleme alınmıştır. Aynı şekilde sorumluluk hukuku da yeniden gözden geçirilmiştir. 23 Şubat 1983 tarihinde bütün bu çalışmalar neticesinde bir tasarı yayınlanmıştır. Bu tasarının temel hedefi, şeffaflığın geliştirilmesi ve anonim şirket organlarının fonksiyonlarının ve yapısının

168 **Bächtold**, s. 5 vd.

169 **Bächtold**, s. 37 vd.

170 **Bächtold**, s. 37 vd.

iyileştirilmesi olarak ifade edilmiştir[171]. 1986 yılı Şubat ayından 1988 yılı Mayıs ayına kadar başka çalışmalar yapılmış, hazırlanan tasarı metinleri tekrar gözden geçirilmiş ve hâlen yürürlükte olan İsvBK'nin 715a maddesi, 01 Temmuz 1992'de yürürlüğe girmiştir[172].

İsvBK 715a maddesine göre, yönetim kurulu üyelerinden her biri şirketin bütün işleri hakkında bilgi talep edebilir. Yönetim kurulu toplantılarında, yönetim kurulu üyelerinin hepsi ve işlerin yürütülmesiyle görevlendirilen kişiler bilgi vermekle yükümlüdür. Her üye, yönetim kurulu toplantısı dışında işlerin yürütülmesiyle görevlendirilen kişilerden işlerin gidişatı hakkında ve başkanın izniyle tek bir iş hakkında da bilgi talep edebilir. Görevin ifası için gerekliyse, her yönetim kurulu üyesi ticari defterlerin ve dosyaların ibraz edilmesini başkandan talep edebilir. Yönetim kurulu başkanı, bilgi alma, inceleme ve dinlenme talebini reddederse, bu konu hakkında yönetim kurulu karar verir. Yönetim kurulu üyelerinin bilgi alma ve inceleme hakkını genişleten yönetim kurulu kararları ve düzenlemeler de mümkündür.

II. Alman Hukuku

1. Alman Paylı Ortaklıklar Kanunu'ndaki Düzenleme

APOK'un 90. paragrafında, gözetim kuruluna rapor verilmesi düzenlenmiştir. Bu hüküm dolayısıyla gözetim kurulunun bilgi alma hakkının varlığı kabul edilmelidir. Bu kapsamda, yönetici kurul, gözetim kuruluna birçok husus hakkında rapor vermelidir. APOK'un 90/1. paragrafına göre, verilecek raporlar, önceki

---

171 **Bächtold**, s. 37 vd. Tasarı metninde 715. maddede yönetim kurulu üyelerinin bilgi alma, inceleme ve çağrı hakları düzenlenmiştir. Madde şu şekilde kaleme alınmıştır: "(1) Her yönetim kurulu üyesi, yönetim kurulu başkanından derhal bir toplantı daveti yapmasını talep edebilir. (2) Her üye yönetim kurulu toplantılarında, diğer üyelerden ve şirketin bütün çalışanlar ile görevlendirilmiş bütün kişilerden bilgi talep edebilir. (3) Yönetim kurulu toplantısı dışında her üye işlerin idaresi ile görevlendirilen kişilerden işlerin gidişatı ile ilgili bilgi alabilir ve başkanın izniyle münferit işler hakkında da bilgi talep edebilir. (4) Üye, görevinin ifası için gerekli ise, başkana başvurarak defter ve dosyaların verilmesini talep edebilir. (5) Başkan talebi reddederse, yönetim kurulu talep hakkında karar verir.

172 **Bächtold**, s. 37 vd.

raporlardaki amaçlardan farklılıklara dair esaslı gelişmelerin nedenlerini gösterir. Hedeflenen işletme politikası ve işletme planlamasına ilişkin diğer esaslı sorular (özellikle finans, yatırım ve personel planları), şirketin kârlılığı, özellikle esas sermayenin verimliliği de raporda gösterilir. Ayrıca işlerin gidişatı, özellikle ciro ve şirketin durumu, şirketin verimliliği veya likiditesi açısından çok önemli olabilecek işler hakkında da rapor vermelidir[173].

Şirketin bir hâkim şirket olması halinde (HGB § 290/1-2) hazırlanacak raporlar bağlı şirketlere de gönderilir. Ayrıca gözetim kurulu başkanına diğer önemli durumlar da rapor edilmelidir. Şirkete bağlı olan başka bir şirketteki haberdar olunan ve şirketin içinde bulunduğu duruma önemli derecede etki edebilecek bir iş gelişmesi de önemli bir durum sayılır.

APOK'un 90/3. paragrafına göre, gözetim kurulu, şirket hakkındaki meseleler, şirkete bağlı diğer şirketlerle arasındaki hukukî ilişkiler ve iş ilişkileri ile buna bağlı şirketlerdeki, şirketin içinde bulunduğu duruma önemli derecede etki edebilecek iş gelişmeleri hakkında yönetici kuruldan istediği zaman rapor talep edebilir. Sadece gözetim kuruluna verilmek üzere tek bir üye de özel bir rapor talep edebilir. Bu raporlarda, özenli ve aslına uygun bilgilendirme esaslarına uymalıdır. Raporlar mümkün olduğunca zamanında ve genellikle yazılı şekilde teslim edilmelidir[174].

APOK'un 90/5. paragrafına göre, her gözetim kurulu üyesi, raporlar hakkında bilgi alma hakkına sahiptir. Yazılı şekilde verilen raporlar, gözetim kurulu aksini belirtmediği sürece ve üyelerin istemeleri halinde her bir gözetim kurulu üyesine

---

[173] APOK'un 90/2. paragrafına göre, şirketin içinde bulunduğu durumdaki bir değişim ya da yeni sorunlar gerektirmiyorsa, önceki raporlardaki amaçlardan farklılıkları gösteren ve hedeflenen işletme politikası ve işletme planlamasına dair raporlar yılda en az bir kere sunulur. Şirketin kârlılığı ve esas sermaye verimliliğine ilişkin raporlar, yılsonu kapanışının görüşüldüğü gözetim kurulu toplantısında verilir. İşlerin gidişatı, özellikle ciro ve şirketin durumuna ilişkin raporlar, düzenli olarak en az her üç ayda bir sunulur. Şirketin verimliliği veya likiditesi açısından çok önemli olabilecek işler hakkındaki raporlar ise, gözetim kurulu işlerine devam etmeden önce bu raporlar hakkında fikirlerini beyan edebilecek zaman sahip olacak şekilde teslim edilmelidir.

[174] APOK'un 90/1. paragrafındaki, işlerin gidişatı, özellikle ciro ve şirketin durumu hakkındaki raporlar sözlü de verilebilir (APOK 90/4)

verilmelidir. Gözetim kurulu başkanı, gözetim kurulu üyelerini şirketin kârlılığı ve özellikle sermaye verimliliği hakkındaki raporlar konusunda, en geç sonraki denetim kurulu toplantısında bilgilendirmelidir.

2. Hükmün Muhtevası ve Kapsamı

A. Genel Olarak

APOK'un 90. paragrafında, yönetici kurul ile gözetim kurulu arasındaki bilgi akışı düzenlenmiştir. Buna göre, yönetici kurul gözetim kurulunu sürekli olarak şirketteki gelişmeler hakkında bilgilendirmelidir. Gözetim kurulunun istediği zaman şirketten rapor talep hakkı bulunmaktadır. Rapor hazırlama yükümlülüğü bağlamında geniş bir ifadeyle bilgi alma hakkının amacı gözetim kurulunun şirketi denetlemesini kolaylaştırmaktadır[175]. Bunun yanında hükmün bir diğer etkisi de gözetim kurulu üyesinin sorumluluğunda kendini göstermektedir. Gerçekten de gözetim kurulu üyesinin, bir sorumluluk davasında, söz konusu vakıalarla ilgili olarak bilgi sahibi olmadığını iddia etmesi önlenmektedir[176]. Bunların dışında rapor hazırlama yükümlülüğü, yönetici kurulun şirketi yönetme kalitesine de katkı sağlar. Çünkü hazırlanan bu raporlar yönetici kurulu faaliyetleri hakkında bilgi vermeye ve kontrollü hareket etmeye zorlamaktadır[177].

APOK'un 90/1. paragrafında, yönetici kurul, önemli şirket meseleleri hakkında herhangi bir kişi tarafından talep edilmeden rapor vermekle yükümlü

---

[175] **Fleischer**, §90, Rn. 1; **Hüffer**, §90, Rn. 1; **Kort**, § 90, Rn. 1. Bu maddenin denetimi kolaylaştırması sebebiyle, hükmün APOK'un § 111/1 paragrafıyla çok yakın bir ilgisini olduğu ifade edilmiştir. APOK'un § 111. paragrafta "gözetim kurulunun görevleri ve hakları" düzenlenmiştir ve birinci fıkrada "gözetim kurulu şirketin gözetlemelidir/denetlemelidir" denilmiştir (**Lutter, Marcus/Krieger**,**Gerd**: Rechte und Pflichten des Aufsichtsrat, 4. Auf., 2002, Rn. 192).

[176] **Fleischer**, § 90, Rn.1; Bu açıdan madde APOK'un § 93 ve § 111/1. paragraflarıyla ilgilidir. **Hüffer**, § 90, Rn.1; **Kort**, § 90, Rn. 1.

[177] Hatta APOK'un § 90. paragrafında düzenlenen bu farklı bilgilendirme sistemi, yönetici kurul ve gözetim kurulu arasındaki işbirliğinin temelini oluşturmaktadır. Dolayısıyla da Alman anonim şirketlerinin içyapısını ilgilendiren kurumsal yönetiminde merkezi bir yapı elemanı olarak görülmektedir (**Kort**, §90, Rn. 2).

kılınmaktadır. İkinci fıkra ise, bu raporların ne zaman hazırlanması gerektiğini belirtmektedir. Üçüncü fıkrada, gözetim kurulu ya da münferit olarak gözetim kurulu üyelerinin başka raporlar da talep edebileceği belirtilmiştir. Dördüncü fıkra rapor hazırlama şekliyle ilgili bilgiler içermektedir. Son fıkrada ise gözetim kurulu içindeki bilgi akışı düzenlenmektedir.

B. Bilgi Alma Talebi ve Bilginin Verilmesi

Gözetim kurulu yönetici kuruldan şirketle ilgili meseleler[178] hakkında her zaman rapor isteyebilir (90/3-1. cümle). Bu durum Alman doktrinde "çekme prensibi" olarak adlandırılmıştır. Kuralın amacı, şirket yönetiminin daha etkili denetlenebilmesini sağlamaktır. Ayrıca gözetim kurulunun istediği zaman yönetici kuruldan bilgi talep edebilmesi, onun yöneticini kurulun "seçtiği" bilgilere tabi olmaması sonucunu doğurur[179]. Esasen bu maddede gözetim kurulunun sadece bilgi alma hakkı değil, ayrıca aktif bilgi edinme hakkı (bilgiyi tedarik yükümlülüğü) düzenlenmiştir[180].

Gözetim kurulunun rapor talebini bir karar alarak yapması gerekir ve bu talebin yönetici kurul üyelerinden birine ulaşması yeterlidir. Gözetim kurulu talebini netleştirmeli ve yönetici kuruldan ne hakkında rapor istediğini belirtmelidir. Eğer gözetim kurulu rapor konusunda net bir bilgiye sahip değilse, genel olarak yapılan bir talebi yeterli kabul etmek gerekir[181]. Rapor talebi her zaman yapılabilir. Bu

---

178 **Fleischer**, § 90, Rn. 40. "Şirketle ilgili meseleler" kavramı çok kapsamlıdır. Zira bu kavrama, şirketin kendisine bağlı şirketlerle arasındaki hukukî ve ticari ilişkileri ve bu şirketlerde yapılan ve şirketin içinde bulunduğu duruma önemli derecede etki edebilecek iş gelişmeleri de dâhildir. Şirketin veya kendisine bağlı diğer şirketlerin ilişkili olmadığı durumlarda rapor yükümlülüğü son bulur. Dolayısıyla yönetici kurulun meselâ genel uluslararası ekonomik gelişmeler hakkında rapor vermesine gerek yoktur. Burada gözetim kurulunun rapor talep edebilmesine karşın belgeleri tetkik hakkı söz konusu değildir. Bkz. **Kort**, § 90, Rn.88, 90, 92; **Lutter**, Information, Rn.73.

179 **Hüffer**, § 90, Rn. 11; **Kort**, § 90, Rn. 93; **Fleischer**, § 90, Rn. 38.

180 Alman Kurumsal Yönetim Kurallarının 3.4. maddesinin birinci fıkrasında da gözetim kuruluna iletilecek bilgilerin hem yönetici kurulun hem de gözetim kurulunun ortak görevi olduğu vurgulanmıştır.

181 **Hüffer**, § 90, Rn. 11; **Kort**, § 90, Rn. 87; **Fleischer**, § 90, Rn. 41.

durumda yönetici kurul derhal rapor hazırlamak zorundadır[182]. Raporu hazırlamak zorunda olan yönetici kurul olduğundan, gözetim kurulunun doğrudan şirket çalışanlarından bilgi edinmeye çalışması mümkün değildir[183]. APOK'un 90/3. paragrafının ikinci cümlesine göre tek bir gözetim kurulu üyesinin de rapor talep etme hakkı vardır. Tek bir üyenin bile rapor talep edebilmesi sadece bir hak değil raporların usule uygunluğunun denetimi bakımından aynı zamanda bir yükümlülüktür. Ancak raporun alıcısı, raporu talep eden üye değil, bir bütün olarak gözetim kuruludur[184].

Raporlar mümkün olduğunca[185] zamanında ve genellikle yazılı olarak verilmelidir (90/4). Yazılı şeklin dışında elektronik posta ve faks ta geçerli olabilmelidir. Raporun yazılı şekilde verilmesinde "genellikle" denilerek, rapor verilmesinde ciddi bir esneklik getirilmiştir. Hâl böyle olunca güncel gelişmeler veya gizli tutulması gereken durumlar hakkında verilen raporlar sözlü de olabilir[186].

C. Bilgi Vermenin Esasları

Gözetim kuruluna bilgi verme ve bu kapsamda rapor hazırlama yükümlülüğü şirkete değil, yönetici kurulun tamamına aittir[187]. Eğer yönetici kurul üyeleri ortak bir

---

182 **Kort**, § 90, Rn. 86.

183 Ancak yönetici kurulun rapor verme yükümlülüğünü ihlâl ettiği şüphesi varsa ve başka bir yolla bilgi almak mümkün değilse istisnai durumlar söz konusu olabilir (**Kort**, §90, Rn. 94).

184 **Hüffer**, § 90, Rn. 12a. Tek bir üyenin sahip olduğu rapor talep hakkı kötüye kullanılmamalıdır. Raporun verilmesi sadece somut bir istismar tehlikesi varsa reddedilebilir. Meselâ, raporu talep eden gözetim kurulu üyesi şirketin bir rakibiyle ilişkili ise ve bu bilgiyi söz konusu rakip şirkete vereceğine dair somut bir tehlike varsa rapor talebi reddedilebilir. Bu red kararı ancak yönetici kurul tarafından verilebilir. Yoksa gözetim kurulunun bazı üyeleri rapor talep etmekten muaf tutması mümkün değildir (bkz. **Kort**, § 90, Rn. 108,110; **Fleischer**, § 90, Rn. 47).

185 Madde metninde geçen "mümkün olduğunca" ifadesi ise yönetici kurulun özen gösterme yükümlülüğüne işaret eder. Bu tabirin anlamı, yönetici kurulunun kendisinden talep edilen belgeleri, özen gösterme yükümlülüğünün izin verdiği ölçüde, çabuk bir şekilde hazırlanması gerektiğidir. Bkz. **Kort**, § 90, Rn. 128; **Fleischer**, § 90, Rn. 51.

186 **Lutter**, Rn. 260; **Hüffer**, § 90, Rn. 13; **Kort**, § 90, Rn.121 vd; **Fleischer**, § 90, Rn. 48.

187 **Lutter**, Information, Rn. 211; **Kort**, § 90, Rn. 6; **Fleischer**, §90, Rn. 7.

rapor konusunda karar veremezse, bu durumda gözetim kuruluna çeşitli rapor önerileri sunulmalıdır[188]. Yönetici kurul tarafından verilen raporların muhatabı (alıcısı), kural olarak gözetim kuruludur[189].

APOK'un 90/1. paragrafına göre yönetici kurul gözetim kuruluna hedeflenen işletme politikası[190] ve şirket planlamasının[191] temel konuları hakkında rapor

---

188 **Kort**, § 90, Rn. 8; **Fleischer**, § 90, Rn. 9. Eğer yönetici kurulda çoğunluk prensibi geçerliyse, azınlıktaki yönetici kurul üyeleri raporun verilmesini engelleyemez. Bu üyelerin diğerlerinden farklılık gösteren fikirlerini raporda belirtmeye gerek yoktur. **Kort**, § 90, Rn. 8. Ancak oy çoğunluğuyla alınan karar kanunlara, özenli ya da aslına uygun rapor verme esaslarına aykırıysa, bu karar geçerli değildir. Bu durumda azınlık oluşturan yönetici kurul üyelerinin şikâyet yükümlülükleri ile ilgili genel kurallar geçerlidir (APOK § 77) (**Fleischer**, § 90, Rn. 10).

189 **Kort**, § 90, Rn. 10; **Fleischer**, § 90, Rn.11. Sadece gözetim kurulu başkanının bilgilendirilmesi 90/1. paragrafın üçüncü cümlesine dayanan özel raporlarda geçerlidir. Yazılı olarak verilen raporlarda yönetici kurulun rapor verme yükümlüğünü ifa edebilmesi için bu raporların gözetim kurulu başkanına verilmesi gerekir. Sözlü raporlar ise sadece resmi bir gözetim kurulu toplantısında, usullere uygun şekilde davet edilmiş gözetim kurulu üyelerinin huzurunda sunulabilir (**Lutter**, Information Rn. 182 vd.; **Lutter/Krieger**, Rn. 222; **Hüffer**, Rn. 14).

190 Hedeflenen işletme politikasından ne kastedildiği kanunda açıkça ifade edilmemiştir. Bu ifade kimine göre şirket planlamasının çok önemli bir kısmını teşkil eder, kimine göre ise bir sonraki mali yılın planlanmasıdır. Bu görüşler dışında, işletme politikasının şirketin temel doğrultusu olduğunu vurgulamaktadır. Yani bu ifadeyle anlatılmak istenen, şirketin faaliyet alanları, başarı potansiyeli ve rekabet avantajlarına ilişkin strateji çerçevesi ve temel hedefidir (**Fleischer**, § 90, Rn. 17; **Kort**, § 90, Rn. 23; **Lutter**, Information, Rn. 49).

191 Yönetici kurulun ilk yükümlülüğü düzgün bir şirket planlaması yapmaktadır. Şirket planlaması yapma yükümlülüğü konu olarak özellikle mali planı, yatırım planını ve personel planlamasını kapsamaktadır. Ancak şirketin ihtiyacına, büyüklüğüne veya faaliyet alanına göre bu planlamalara, üretim, satış, tedarik veya geliştirme planlamaları da eklenebilir. Şirkete ilişkin bu planlar zaman açısından en azından kısa vadeli bir bütçe planının güncel ve sonraki mali yıl için hazırlanmasını kapsamalıdır. Bunun dışında orta ve uzun vadeli şirket planlaması da söz konusu olabilir. Her bir şirketteki şartlar değişkenlik gösterebilmektedir. Bu sebeple şirket planlamalarının yapılması zamanını bir norm haline getirmek mümkün değildir. Şirkete ilişkin planların şeklini tayin ise yönetim organlarının takdirindedir. Zira yine her bir şirketin yapısı, meselâ şirketin büyüklüğü ve mali durumu birbirinden farklılık göstermektedir. Gerçi Alman Kurumsal Yönetim Kuralları 4.1.2. maddesinde, borsada kayıtlı şirketlerin yönetici kurullarından şirketin stratejik doğrultusunu geliştirmeleri istenmekte ve bu şekilde uzun vadeli bir plan yapılmaktadır. Bunun gibi istisnai haller dışında şirket planlamasına ilişkin kanuni bir

vermelidir. Bu hükümde gözetim kurulunun denetleme görevinin sadece geçmişi kapsamaması gerektiği, geleceğe de uzanması gerektiği vurgulanmıştır. Bu sayede yönetici kurul, gözetim kurulunu önceden bilgilendirerek amaçladıklarını bir kere daha gözetim kurulunun fikrini de alarak gözden geçirebilmektedir. Ayrıca bu şekilde münferit olarak gözetim kurulu üyelerinin sahip olduğu özel bilgilerden de şirket için faydalanabilme fırsatı doğmuş olur[192].

Yönetici kurul hazırladığı raporda eski hedefler ile gerçek gelişmeler arasındaki farklılıklara ve bunların gerekçelerine de değinmek zorundadır. Bu şekilde hazırlanan rapor Alman doktrininde "takip raporu" olarak isimlendirilmektedir. Eski hedeflerden kasıt, yönetici kurul tarafından gözetim kuruluna sunulan eski raporlarda gösterilen hedeflerdir. Yoksa yönetici kurulun meselâ kamuya açıkladığı hedefler değildir. Bu şekilde takip raporlarının tamamen somut ve anlamlı hedefleri kapsaması sağlanmaktadır. Eğer gözetim kurulunun toplantı döngüsü gerektiriyorsa raporlar zaman aralıkları olmadan verilmelidir ve geçmiş dönemleri de içermelidir[193].

Yönetici kurulun raporunun işlerin gidişatını, özellikle de ciroyu ve şirketin içinde bulunduğu durumu da kapsaması gerektiği APOK'un 90/1. paragrafın üçüncü cümlesinde düzenlenmiştir. Bu noktada, verilen rapordaki bilgilerin konuya göre sınıflandırması ve somut rakamlarla desteklenmesi gerekir[194]. Meselâ, rapor branşlara, yurt içi ve yurt dışı pazarlara göre sınıflandırılmış olabilir. Ancak bu şekilde ayrıntılı ve anlamlı bir rapor hazırlanmış olur. İşlerin gidişatı hakkında rapor hazırlanırken, yine planlardan bahsetmek ve takip raporu hazırlamak yükümlülüğü varlığını korumaktadır. Çünkü işlerin gidişatını değerlendirebilmek için hesapların

---

yükümlülük getirmek tavsiye edilen bir durum değildir. Özellikle işletme ekonomisi bilimi tarafından geliştirilen şirketlere ilişkin planlama esasları, ifade edilen gerekçeden dolayı daha çok bağlayıcı olmayan, bilgilendirici ve yol gösterici kurallar içermektedir (**Fleischer**, § 90, Rn. 19,20).

192 **Fleischer**, § 90, Rn. 16

193 **Hüffer**, § 90, Rn. 4b. Takip raporu olarak isimlendirilen bu yükümlülük kurumsal yönetimin gereği olarak TransPuG (Rn.4) ile birlikte kanunî düzenlemeye kavuşmuştur. Hükümet gerekçesinde de, takip raporunun getirilmesinin sebebi, geçmişte ifa edilen faaliyetler hakkında her zaman bir rapor düzenlenmemesi olarak gösterilmiştir (**Fleischer**, § 90, Rn. 23).

194 **Hüffer**, § 90, Rn. 6; **Kort**, § 90, Rn. 55.

karşılaştırılması, nominal ve gerçek değerin ya da planlama ve gerçekleşen başarı arasındaki farklılıkların açıklanması zaruridir. Özellikle işlerin gidişatı bakımından şirketin mali durumu ve likiditesi hakkında sürekli rapor verilmeli, pazar ve sipariş durumu, olağan üstü risklere ve işlerin seyrindeki özel durumlara değinilmelidir. Meselâ, işlerin seyrindeki özel durumlar, grevler, önemli bir pazar kaybı, hukukî uyuşmazlıklar veya önemli bir çalışanın istifası olabilir[195]. Aynı şekilde şirketin verimliliği veya likiditesi için çok önemli olabilecek işler hakkında da rapor verilmelidir (90/1-4. cümle). Bunlar bazı gerçeklere bağlı özel raporlardır. Bir işletmenin ya da bir iştirakin satın alınması veya satılması, şube açılması ya da büyük bir siparişin alınması şirketin verimliliği ve likiditesi açısında önemli bir iştir. Önemlilik değerlendirilirken, rakamlardan ziyade söz konusu işin mantıklı bir ticari tahmine göre düşünülen potansiyel önemi yeterlidir. Yoksa verimliliğe ve likiditeye muhtemel pozitif veya negatif etkileri önemsizdir[196].

§ 7. İSVİÇRE VE ALMAN HUKUK SİSTEMLERİNİN 6102 SAYILI TÜRK TİCARET KANUNU'NDAKİ BİLGİ ALMA HAKKINA ETKİSİ

I. Mehaza Uygun Yorum Bakımından İsvBK m.715a

Daha önceleri, farklı yerlerde ifade edildiği gibi, TTK'nin 392. maddesi, İsvBK'nin 715a maddesinden esinlenilerek kaleme alınmıştır[197]. Hâl böyle olunca mehaz hükmün içeriğinin bilinmesi ve yorumlanması Türk hukuku bakımından da gereklidir. Bu gerekliliğin birden fazla sebebi bulunmaktadır. Öncelikle TTK'nin 392. maddesi incelenirken birçok yeni kavramla karşılaşılır. Bu kavramların ne anlama geldiği tartışılırken amaca dönük, lâfzi ve tarihî yorum yöntemlerinden yararlanılmıştır. Ancak bu yorum yöntemlerinin gereği gibi yürütülebilmesi, hükmün ortaya çıktığı mehazın bilinmesi ile mümkündür. Gerçekten de, İsviçre doktrin ve

---

195 **Lutter**, Information, Rn. 38; **Fleischer**, § 90, Rn. 27.

196 **Kort**, § 90, Rn. 61; **Hüffer**, § 90, Rn. 5; **Fleischer**, § 90, Rn. 28.

197 Aynı yönde bkz. **Kırca/Şehirali-Çelik/Manavgat**, s. 702.

yargı uygulamasının düşündükleri Türk hukuku için de yol göstericidir. Hatta Yargıtay'ın İçtihadı Birleştirme Kararı'na göre bu bir mecburiyettir[198].

İsvBK 715a maddesinin ilk fıkrasında, yönetim kurulu üyesinin bilgi alma hakkının şirketin tüm meselelerine dair olduğuna ilişkin ana kural ifade edilmiştir. Bu yönüyle hakkın nesnel olarak kapsayıcı yönü belirtilmiş olmaktadır. Ayrıca hakkın tek bir yönetim kurulu üyesini ilgilendiren şahsî yönü de "üyelerden her biri" denilerek vurgulanmıştır[199]. Bu fıkranın anlamı ve etkisi hakkında İsviçre doktrininde oldukça farklı görüşler bulunmaktadır. Bir görüş, bu fıkrada bulunan "ana kural"ı, diğer fıkraları da yorumlamak için kullanmaktadırlar. Meselâ, şirketin çıkarları söz konusu olsa da, ana kural gereği, üyenin yönetim kurulu toplantıları dışında münferit işler hakkındaki bilgi alma talebinin kolay kolay reddedilemeyeceğini ifade etmişlerdir. Ayrıca "işlerin gidişatı" kavramının geniş bir şekilde yorumlanması gerektiği sonucuna varmaktadırlar[200]. İkinci bir görül, fıkranın anlamı hakkındaki fikirlerini daha çekimser bir şekilde ifade etmektedir. Yazara göre bu fıkra, takip eden fıkralar tarafından somutlaştırılan ve hatta bu esnada kısıtlanan bir "söz verme" olarak tanımlanmak gerekir[201]. Üçüncü bir görüş, bu fıkraya diğerleri kadar anlam yüklememektedir[202]. Yazara göre bu fıkra, kanun sistematiği açısından yalnız bir giriş olarak algılanmalıdır. Ayrıca yazar, fıkranın açık lâfzına göre bunun inceleme hakkıyla ilgili olmadığını ve teolojik yorumda yardımcı olamayacağını ileri sürmektedir[203]. Nihayet son bir görüş ise tarihî bir yorum

---

198 "*Yorumlarda ilmi içtihatlardan da faydalanabileceğine göre, kanunlarımızı yorumlarken kendi metinlerimizi göz önünde tutmakla beraber, bunların asıllarına da yani mehaza da bakılması gerekir*." 20.9.1950 T. ve 1950/4-10 sayılı Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı'nda şeklinde ifade bulmuştur. Karar için bkz. **Şener, Esat:** Tüm Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararları 1926-2000, Ankara 2000, s. 139.

199 **Druey**, Einzelnen, s. 51.

200 **Böckli**, **Peter**: Schweizer Aktienrecht, 2. Auf., Zürich 1996, N. 1505; **Wernli**, **Martin**: Kommentar zum Schweizerischen Privatrecht-Obligationenrecht II (Basler Kommentar) Basel 1994, Art 715a, N. 3.

201 **Druey**, Einzelnen, s. 49 vd.

202 **Kunz**, s. 572 vd.

203 **Kunz**, s. 572 vd.

yaparak, burada geçen bilgi alma hakkının bir üst kavram olarak kullanıldığını, bunun inceleme hakkını da kapsadığını kabul etmektedir[204].

İsvBK'nin 715a maddesinin ikinci fıkrasında, yönetim kurulu toplantısı sırasında bilgi alma hakkı düzenlenmiştir. Yönetim kurulu üyelerinin bilgi alma haklarını kullanacakları en doğru yer ve zaman yönetim kurulu toplantısıdır[205]. Yönetim kurulu önemli kararları ayak divanı yoluyla almaktan ziyade, bunları fiilen yapacağı toplantılarda karara bağlamaktadır. Bu toplantılarda bilgi alışverişi ve dağıtımı önemlidir. Böylece alınacak kararlar bakımından üyeler arasındaki sahip olunan bilgiler bakımından farklılıklar eşitlenmiş olur. İsviçre doktrininde yönetim kurulu toplantısında bilgi alma açıklanırken, üyenin toplantıdan önce her bir üyenin gündem maddeleri konusunda bilgilendirilmesi gerektiği savunulmuştur. Bundan, yönetim kurulu toplantısı ifadesinin "toplantının öncesini" de kapsar şekilde anlaşıldığı görülmektedir[206]. Ayrıca fıkrada "yönetim kurulu üyelerinin hepsi" denilerek, "eşit işlem ilkesi (gleichbehandlung prinzip)" ifade edilmiştir. Bu ifade sebebiyle, her üyeye yönetim kurulu toplantısında bilgi verilmesinde veya üyelerin bilgi edinmesinde eşitliğin sağlanması gerekir[207].

İsvBK'nin 715a maddesinin üçüncü fıkrasında, yönetim kurulu toplantıları dışında bilgi alma hakkı düzenlenmiştir. Bu konuya doktrinde özel önem atfedilmiştir. Zira büyük anonim şirketlerde yönetim kurulunun toplantılarının seyrek yapıldığı ve toplantılar arasında genellikle iki ya da üç aylık zaman dilimleri olduğu görülmektedir[208]. Bu süre zarfında da yönetim kurulu üyesi bilgi edinmek

---

204 **Bächtold**, s. 56-57. Böyle bir tartışmanın TTK'nin 392/1. maddesi bakımından söz konusu olamayacağı ortadadır. Zira mehazdan farklı olarak Türk hukukunda, her üyenin bilgi isteyebileceği, soru sorabileceği ve inceleme yapabileceği açıkça ifade edilmiştir.

205 Zira yönetim kurulu toplantısı dışında İsvBK'nin 715a/3. maddesinde bilgi alma hakkına biçime ilişkin engeller konulmuştur.

206 **Tanner**, **Brigitte**: Quoren für die Beschlussfassung in der Aktiengesellschaft, SSHWR Bd. 100, Diss., Zürich 1987, s. 322 vd; **Wernli**, 1994, BSK OR, Art 715a, N. 8

207 **Druey**, Einzelnen, s. 51.

208 İsviçre Borçlar Kanunu'nda yönetim kurulu toplantıları bakımından belli bir takvim öngören bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak buna ilişkin esas sözleşme hükümleri olabilmektedir. Meselâ, "yönetim kurulu işlerin gerektirdiği ölçüde sık sık toplanır" ifadesi esas sözleşmelerde yer

zorundadır. İsvBK'de toplantı dışında bilgi alma bakımından, bilgi talep edilen hususa göre iki farklı süreç göze çarpmaktadır. Üye, şirketin gidişatı hakkında bilgi talep etmekteyse bu bilgilere doğrudan ulaşabilmekte, ancak münferit işler hakkında bilgi talep etmekteyse şirket yönetimiyle görevli kişilerle temas kurmadan önce yönetim başkanının yetkilendirmesine gereksinim duymaktadır[209].

İsvBK'nin 715a maddesinin dördüncü fıkrasında, inceleme hakkı düzenlenmiştir. Esasen bu hak, iş yeri yönetiminin, işleriyle ilgili olarak denetlenmesine hizmet eden üyeye tanınmış bir kontrol aracıdır. Hem belli bir kapsamdaki daha dar bir alana ilişkin inceleme hem de tam teşekküllü bir denetim söz konusu olabilmektedir. Ayrıca inceleme yapma hakkı yönetim kurulu üyesine ona verilen bilgilerin tam ve doğru olup olmadığını, bir yanıltmanın veya bilgilerde bir eksikliğin olup olmadığını denetleme olanağı sağlamaktadır[210].

İsvBK'nin 715a maddesinin beşinci fıkrasında, yönetim kurulu başkanının bilgi alma, inceleme yapma ya da dinleme[211] talebini reddetmesi durumunda

---

alabilmektedir. Yapılan bazı araştırmalarda bir yönetim kurulunun yıllık ortalama 4-5 defa toplandığı ifade edilmiştir (**Glaus**, s. 127 vd; **Buchmann**, **Peter**: Organisation der Verwaltungsräte in 20 der grösseten Aktiengesellschaften der Schweiz, Diss., Zürich 1976, s. 76; **Biland**, **Thomas A.**: Die Rolle des Verwaltungsrates im Prozess der strategischen Unternehmensführung, Diss., Baden 1989, s. 254 vd).

209 Bunun sebebi başkanın süreçten önceden haberdar edilmesi ve süreci yönlendirebilmesi gerekliliği olarak gösterilebilir.

210 **Glaus**, s. 47, **Münch**, **Dieter**: Das Recht einer Aktionärsminderheit auf Vertretung im Verwaltungsrat der Aktiengesellschaft, de lege lata und de lege feranda, Diss., Zürich 1976, s. 83 vd; **Affolter**, **Markus**: Die Durchsetzung von Informationspflichten im Zivilprozess, Diss., Bern 1994, s. 25.

211 Bu ifade, kanunun Almanca metninde "anhörung" şeklide ifade edilmiştir. Doktrinde, "dinleme" hakkından yasa metninde bahsedilmesinin bir hata olduğu ifade edilmiştir. Bu kelime maddenin redaksiyonunu yapmakla görevli komisyon tarafından metne dâhil edilmiştir. Dinleme yapma hakkının anılmasının ve bunun yönetim kurulu toplantısına görülebilme olanağının kendine özgü bir anlamı yoktur. Çünkü her yönetim kurulu üyesi toplantılar dâhilinde beyanda bulunma, dilekçe verme ve oylama hakkına sahiptir. Bu sebeple bu kelimenin madde metninde anılması fazlalıktır. Ayrıca kanunun sistematiği bakımından bu ifade 715a maddesinde düzenlenen konuya ait değildir (**Kunz**, s577. **Wernli**, 1994, BSK, OR, Art.715a. N.12) Ayrıca Wernli, bunun bilgi

konunun yönetim kuruluna götürülebileceği öngörülmüştür. Bu fıkra toplantı dışında üyenin münferit işler hakkında bilgi alma ve inceleme yapma talebiyle ilgilidir. Bilgi edinme isteği yönetim kurulu başkanı tarafından geri çevrildiğinde, istemi reddedilen üye dilekçesini sadece yönetim kuruluna götürmemeli aynı zamanda yönetim kurulu toplantısında doğrudan bilgi vermekle yükümlü olan kişiye de sunmalıdır. Şayet zaman bakımından oluşan sebeplerden dolayı acil bir durum söz konusu ise, isteği reddedilen üye, gecikmeksizin bir toplantının ayarlanmasını talep edebilir[212].

İsvBK'nin 715a maddesinin altıncı fıkrasında, bilgi alma ve inceleme hakkının yönetim kurulunun düzenlemeleri ya da kararlarıyla genişletilebileceği ifade edilmiştir. Kanunî düzenleme hakkın minimum standartını düzenlemektedir. Bu fıkra gereğince yönetim kurulu bilgi vermekle yükümlü kişi çevresini genişletebilir. Böylece anonim şirketin tüm personeli ve yetkilileri bilgi paylaşımına ilişkin yükümlü hale getirilebilir. Yönetim kurulu başkanının toplantı dışında bilgi alma ve inceleme hakkının kullanılması bakımından sahip olduğu izin yetkisinden vazgeçebileceği, yönetim kurulunca bilgi alma ve inceleme hakkını kullanmak için üye tarafından verilen dilekçenin reddedilmesi için nitelikli çoğunluk (meselâ, en az 2/3) şartının getirilebileceği de düşünülmektedir[213]. Bu tercih yönetim kurulu tarafından hazırlanacak bir iç yönerge ya da kararda ortaya çıkabilir. Bilgi alma ve inceleme hakkının esas sözleşme ile genişletilebilmesinin kanun sözü bakımından mümkün olmadığı ifade edilmiştir. Zira madde metninde sadece yönetim kurulu kararlarından veya onun tarafından hazırlanan iç yönergeden bahsedilmiştir. Ayrıca hakkın esas sözleşme ile düzenlenmesinin mümkün olmamasının bir sebebi de yönetim kurulunun kendisi tarafından örgütlenmesi ilkesinin (*das Prinzip der Selbstorganisation des Verwaltungsrates*) ihlâl edilecek olmasıdır[214].

---

alma hakkının özel bir biçimi de olabileceğini ifade etmiştir. Bkz. **Wernli**, 1994, BSK, OR, Art.715a. N.12

212 **Bächtold**, s. 65.

213 **Kunz**, s. 579; **Wernli**, 1994, BSK OR, Art. 715a. N. 14; **Müller/Lipp**, s. 87.

214 **Bächtold**, s. 68; **Böckli,** 1996, N. 1579 vd.

II. Alman Paylı Ortaklıklar Kanunu 90. Paragrafının Türk Hukuku Bakımından Önemi

Yönetim kurulu üyelerinin bilgi alma hakkı konusunda, Alman hukukundaki durumu bilmek, mehaz İsvBK'nin 715a maddesinin ve tabiî olarak TTK'nin 392. maddesinin yorumlanabilmesi için gereklidir. Doktrinde bilgi alma hakkının varlığının kabul edildiği ancak pozitif düzenlemenin bulunmadığı 1883 yılında yürürlüğe giren ilk İsvBK zamanında da, yönetim kurulu üyelerinin bilgi alma hakkının kapsamı bakımından kıyasen 10.05.1897 tarihli Alman Ticaret Kanunu'nun 246. maddesinden yararlanılmıştır[215]. İsviçre doktrininde *Homburger* de, APOK'un 90. paragrafının İsviçre anonim şirketler hukukunda yönetim kurulu için ilham kaynağı olabileceğini ifade etmiştir[216].

Bu tür bir tespitin yerinde olduğu değerlendirilmektedir. Her ne kadar Alman anonim şirketler hukukunda düalist sistem benimsenmiş olsa da, monist sistemle aynı noktada birleşilmesi de söz konusudur[217]. Yönetim kurulu, Alman gözetim kurulunun

---

215 **Wolfers**, **Arnold**: Die Verwaltungsorgane der Aktiengesellschaft nach schweizerischem Recht unter besonderer Berücksichtigung des Verhältnisses von Verwaltungsrat und direktion, Aarau 1917, s. 107 vd; **Wyss**, **Heinz F.:** Das Recht des Aktionärs auf Auskunftserteilung (Art. 697 OR) unter besonderer Berücksichtigung des Rechts der Unternehmenszusammenfassung, Zürich 1953, s. 183.

216 Zürcher Kommentar, Art 715a, N. 502.

217 Her ne kadar her iki sistem (düalist ve monist sistem) birbirinden farklı görünse de son zamanlarda iki sistem de birbiriyle aynı noktada birleşmektedir. Kâğıt üzerinde daha mantıklı duran Alman düalist sistemin, tutumlar, tetkikler ve olayların gerçek ve insanlar tarafından etkilenen yapısı içinde yapay bir işleve ilişkin ayrım yaratması bir dezavantaj olarak görülmektedir. Bu sebeple öz denetimin (bir organın kendi kendini denetlemesi) imkânsızlığı önermesi tek bir gerçeklik olmamaktadır. En azından diğer bir hâkim önerme karşımıza çıkmaktadır; kimse gerçekten ortada görünmeksizin denetleme yapamaz. Gerçekten de etkili bir gözetimin defterlere bakma yoluyla mümkün olduğuna dair kanı eskimiştir. Gözetim son derece iddialı bir tanıma ve yargılama sürecidir. Olayların akışı kadar tutum sahibi kişilerin de yakın, her şeyden önce zamanında bir refakatini de gerektirmektedir. Bu bakımdan düalist sistem tasarıma ilişkin bir eksiklik içindedir. Uygulama ise her iki sistemin eksikliklerinin giderilmesinde gittikçe artan bir şekilde ortak noktada buluşmaya yönelmiştir (**Böckli, Peter**: Verwaltungsrat oder Aufsichtsrat? Konvergenz der Systeme in der Spitzenverfassung der Aktiengesellschaft, FS Walter Reist, Zürich 1992, s. 341 vd).

tüm işlevlerine sahiptir. Özellikle yönetim kurulu gözetim kurulu gibi şirketin gözetimi görevini de yerine getirmektedir. Ayrıca yönetim kurulu gözetim kuruluna benzer bir şekilde muhasebenin usulüne uygun bir şekilde tutulması ve bilançonun kanuna uygun bir şekilde hazırlanmasını sağlama sorumluluğu bulunmaktadır. Gözetim kurulu birçok açıdan monist sistemdeki yönetim kuruluna yaklaşmaktadır. Sırf bir gözetimin "ilkel" yapısına karşı, Almanya'daki uygulamadaki eğilim, gözetim kurulunu şirketin önemli kararlarına katılan bir yapı haline dönüştürmektir. Aslında bu düşünce yönetici kurul ile gözetim kurulu arasındaki süregelen koordinasyon sebebiyle de yerindedir[218]. Bu eşgüdüm, benzer işler bakımından birlikte karar oluşturmayı ve karar vermeyi de beraberinde getirmektedir[219]. Dualist sistemin monist sisteme olan bu yakınlaşması da nazarı itibara alınınca, Alman hukukundaki gözetim kuruluna rapor verme yükümlülüğünün, monist sistemdeki yönetim kurulunun bilgi alma ve inceleme hakkı bakımından önemi artmaktadır. Zira APOK'un 90. paragrafının uygulaması ve ilmî kaynakların mehaz İsvBK'nin 715a hükmünün, dolayısıyla da TTK'nin 392. maddesinin yorumunda en iyi araç olacağı şüphesizdir.

§ 8. BİLGİ ALMA HAKKININ BAZI MÜESSESELER BAKIMINDAN YERİ VE ÖNEMİ

I. Sadakat Yükümlülüğü Bakımından Önemi

1. Sadakat Yükümlülüğü ve Bilgi Alma Hakkı

Sadakat, bir kimsenin istekle bir sebebe duyduğu bağlılıktır. Sadakat yükümlülüğü, tarafların sözleşme ilişkisi içinde uymaları beklenen, bazı durumlarda

---

[218] Gözetim kurulu kanunî görevlerini yönetici kurul ile süregelen iletişimi sayesinde daha iyi yerine getirmektedir. Buradaki bağlantı noktasını ilk olarak yönetici kurulun rapor sunma yükümlülüğüdür. Zira bu tek taraflı olarak hazırlanan raporların bir etkisi ve buna gözetim kurulunun bir tepkisi söz konusu olur. Bu da doğal bir şekilde bir eşgüdüm ortaya çıkarmaktadır. Bilançonun hazırlanması ve kâr payının dağıtımı konularında da aynı eşgüdüm bulunmaktadır (**Böckli**, FS Reist, s. 343).

[219] Alman anonim şirketlerinde yönetici kurul ile gözetim kurulunun arasındaki süregelen bu eşgüdüm birçok gözlemle tespit edilmiştir.

karşı tarafın menfaatlerinin üstün tutulduğu ve söz konusu hukukî ilişki içerisinde bu menfaatin korunmasına yönelik bir borç getiren davranıştır[220]. Anonim şirketler hukukunda yönetim kurulu üyelerinin sadakat yükümlülüğü Türk Medeni Kanunu 2. maddede ifadesini bulan dürüstlük kuralının bir yansımasıdır. Yönetim kurulu üyesi karar alırken, şirketin menfaatini kendi menfaatinden üstün tutmalı ve alınan kararları yine bu menfaat doğrultusunda dürüstlükle uygulamalıdır. Üyeye görevini yerine getirebilmesi için bir takım haklar verilmesi onun menfaatinin şirket menfaati ile denk olarak düşünüldüğü şeklinde yorumlanmamalıdır. Aksine burada amaçlanan üyenin şirketin menfaatinin gerektirdiği şekilde davranmasıdır[221].

Türk Ticaret Kanunu'nda sadakat yükümlülüğüyle ilgili temel bir hüküm olarak, Almanya[222] ve İsviçre'deki[223] hükümlere benzer, 369. madde düzenlenmiştir.

---

220 **Nomer**, **Füsun N.:** Anonim Ortaklıkta Pay Sahibinin Sadakat Yükümlülüğü, İstanbul 1999, s. 17; **Ayan**, **Özge**: 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu Çerçevesinde Anonim Şirket Yönetim Kurulu Üyelerinin Sadakat Yükümlülüğü ve Bu Yükümlülüğün İhlâlinin Sonuçları, Ankara 2013, s. 34; **Gürbüz Usluer, Aslı E.:** Türk Özel Hukukunda Özellikle Anonim Şirketlerde Ticari Sırrın Korunması, İstanbul 2009, s. 176.

221 **Sommer**, **Christa A.:** Die Treuepflicht des Verwaltungsrats gemäss Art. 717 Abs. 1 OR, Zürich 2010, s. 17; s.25; **Wohlmann, Herbert:** Die Treuepflicht des Aktionärs, Zürich 1968, s. 10. Sadakat yükümlülüğüne uygun davranmak çeşitli şekillerde olabilir. Bu, yönetim kurulu üyesinin, şirkete zarar vermekten kaçınması olarak pasif bir davranış yükümlülüğü şeklinde olabileceği gibi; üyenin şirket işlerini idare ederken tedbirli bir yöneticinin özeniyle hareket etmesinde olduğu gibi aktif bir davranış yükümlülüğü şeklinde de ortaya çıkabilir (**Forstmoser/Meier-Hayoz/Nobel**, § 7 N. 20; **Wohlmann**, s. 63).

222 APOK'un 93. paragrafı yönetici kurulun şirketi yönetirken mantıklı ve özenli bir yönetici gibi yönetmesi gerektiği ifade etmiştir. Şirkete dair kararlarını mantıklı bir şekilde, gerekli temel bilgileri alarak veren ve takdir yetkisini şirket menfaati doğrultusunda kullanan üyenin sorumluluğu söz konusu olmaz. Ayrıca maddede şirket yönetiminde özellikle dikkate edilmesi gereken durumlar sayılmıştır. Şirketin yönetimiyle ilgili kararlar, **uygun bilgilere** dayalı olarak alınmış, şirket menfaati gözetilmiş ise bu kararlardan dolayı sorumluluk söz konusu olmaz. Bu noktada APOK'un bilgilenmeye yaptığı vurgu önemlidir (**Grunewald**, **Barbara**: Gesellschaftrecht, 7. Auf., Tübingen 2008, s. 265; **Hüffer**, **Uwe**: Aktiengesetz, 9. Auf., München 2007, §93, Nr. 3).

223 İsvBK'nin 717. maddesinde yönetim kurulu üyelerinin ve yöneticilerin, şirketi tedbirli bir yöneticinin gösterdiği özenle ve şirket menfaatleri doğrultusunda dürüstlük kurallarına uyarak gözetme yükümlülüğü düzenlenmiştir. Sadakat yükümlülüğünün, kanuna alınması ve

Buna göre, yönetim kurulu üyeleri ve yönetimle görevli üçüncü kişiler, görevlerini tedbirli bir yöneticinin özeniyle yerine getirmek ve şirketin menfaatlerini dürüstlük kurallarına uyarak gözetmek yükümlülüğü altındadırlar. Madde metninde geçen "şirketin menfaatlerini dürüstlük kurallarına uyarak gözetmek" ifadesinden sadakat yükümlülüğü anlaşılmalıdır.

Sadakat yükümlülüğünün ön şartı yönetim kurulu üyelerinin özenli davranmasıdır. TTK'nin 369. maddesinde özen yükümlülüğünden hukukî bir kavram olarak açıkça bahsedilmiştir[224]. Böylece kanun koyucu özen yükümlülüğü ile sadakat yükümlülüğü arasındaki sıkı ilişkiyi göstermiştir[225]. Yönetim kurulu üyesi görevlerini "tedbirli bir yöneticinin özeniyle" yerine getirmek zorundadır. Bu kavramın temeli Amerikan hukukunda dile getirilen "Business Judgement Rule" kuralıdır[226]. "İş adamı kararı" olarak ifade edilebilen bu kural şirket yöneticilerin özen ölçüsünü belirlemek bakımından bazı kıstaslar öngörmektedir. Buna göre, kanuna uygun olarak yapılan toplantıda alınan kararlar hukuk kurallarına aykırı olmamalıdır. Kurula katılan tarafsız ve bağımsız üyeler, kararlarını verirken şirketin çıkarlarını dikkate almalıdır. Yönetim kurulu üyelerinin takdir yetkisinde bu sınırlara

---

somutlaştırılması talebi ile ilgili tartışmalar için bkz. **Böckli**, 2009, §13, N. 10; **von der Crone**, **HansCaspar**: Haftung und Haftungsbeschränkung in der aktienrechtlichen Verantwortlichkeit, SZW 2006, s. 7; **Watter, Rolf/Pellanda, Katja R.**: Basler Kommentar, Obligationenrecht II, Herausgeber: Honsell, Heinrich/Vogt, Nedim Peter/Watter, Rolf, 4. Auf., Basel 2012, Art 717, N. 1-1a.

[224] **Homburger**, N. 771. Bu kavramın hukukî niteliği üzerine tartışmalar için bkz**. Çamoğlu, Ersin:** Anonim Ortaklık Yönetim Kurulu Üyelerinin Hukukî Sorumluluğu, 3. Baskı, İstanbul 2010, s. 63; **Helvacı**, **Mehmet**: Anonim Ortaklıkta Yönetim Kurulu Üyelerinin Hukukî Sorumluluğu, İstanbul 2001, s. 36 vd.

[225] Özen yükümlülüğü ile sadakat yükümlülüğü arasındaki ilişki hakkındaki çeşitli görüşler için bkz. **Çamoğlu**, **Ersin**: Anonim Ortak Yönetim Kurulu Üyelerinin Özen Borcu, İmren Öktem'e Armağan, Ankara 1970, s. 392; **Watter**/**Pellanda**, BSK OR., Art 717, N.4; **Böckli**, 2009, §13, N. 557; **Sommer**, s. 20 vd; **Ayan**, s. 74 vd.

[226] Bu kural Amerikan Hukuk Enstitüsü tarafından yayımlanan tavsiye niteliğindeki kurumsal yönetim ilkelerinin 4.01 c maddesinde ifade edilmektedir.

uyması beklenmektedir[227]. Bu kıstaslara uygun olarak alınan karar neticesinde zarar bile doğmuş olsa, kararlar hâkim tarafından yerindelik denetimine tâbi tutulamaz[228].

Sadakat yükümlülüğü, yönetim kurulu üyesinin şirket menfaatleri doğrultusunda davranmasını gerektirir[229]. Şirketin menfaati kavramında önemli olan husus, işletme değerinin arttırılmasıdır. Bunun için de şirketin kurumsal yönetim esasları dairesinde yönetilmesi gerekir[230]. Yönetim kurulu üyesi sadakat yükümlülüğü kapsamında şirketin menfaati yönünde hareket etmesi, kendisi ya da üçüncü kişiler karşısında şirketin menfaatini gözetmesi gerekir. Aksi davranış sadakat yükümlülüğünün ihlâli anlamına gelir[231].

Yönetim kurulu üyelerinin sadakat yükümlülüğü çerçevesinde özenli bir şekilde şirket işlerini yürütmesi ve kararlar alabilmesi için duruma uygun düşen bilgileri almış olması gerekir. Zira karar iyi bir bilgilendirme neticesinde alınmış ise şirketin menfaatine uygundur[232]. Özellikle yönetim kurulu üyeleri tarafından alınan yatırım kararlarında ve diğer kararlarda şirketin büyük risklere sokulmaması gerekir[233]. Bunun için üye, risk yönetimi kapsamında birçok bilgiye vakıf olmalıdır. Gerekiyorsa TTK'nin 392. maddesindeki sistem dâhilinde sorular sormalı ve şüpheli durumların açığa kavuşturulmasını sağlamalıdır. Bu çaba özen yükümlülüğü kapsamında üyenin her konuda bilgi ve belge toplaması gerektiği şeklinde

---

227 **Böckli**, 2009, §13, N. 584; **Kırca**, s. 85-86; **AkdağGüney**, s. 82.

228 **Ayan**, s. 66; **Kırca**, s. 87 vd; **Watter/Pellanda**, BSK OR Art. 717, N.6; **Akdağ Güney**, s. 82 vd.

229 Şirketin menfaati kavramını açıklayacak bir tanım yapmak zordur. Fakat kavramın somutlaştırılması hem yönetim kurulu üyelerinin davranışlarını buna göre tanzim etmesi hem de mahkemelerin sorumluluk davalarında karar verebilmesi bakımından gereklidir. Bu sebeple doktrinde çok farklı açılardan birçok tanım yapılmış ve kavram somutlaştırılmaya çalışılmıştır. Doktrinde yapılan tanımlar ve tartışmalar için bkz. **Ayan**, s. 49 vd.

230 **Krneta**, N. 1792 vd; **Watter**/**Pellanda**, BSK OR Art 717, N. 16, N. 38; **Homburger**, N. 780 vd.

231 **Müller, Rolnad/Lipp, Lorenz/Plüss, Adrian**: Der Verwaltungsrat, Ein Handbuch für die Praxis, 3. Auf., Zürich 2007, s. 169; **Forstmoser/Meier-Hayoz/Nobel**, § 28, N. 27; **Krneta**, N. 1853.

232 **Pulaşlı**, **Hasan**: Şirketler Hukuku Şerhi, Ankara 2011, C.I, s. 1058 vd.

233 **Watter**/**Pellanda**, BSK OR Art 717, N. 10; **Krneta**, N. 2058; **Forstmoser/Meier-Hayoz/Nobel**, § 28, N.3. Yönetim kurulunun, riskli işler yapmaması gerektiği hakkında bkz. BGE 116 II 323, BGE 113 II 57.

anlaşılmamak gerekir[234]. Bu davranış üyenin şirketin üst gözetimi görevinin de bir sonucudur. Hâl böyle olunca üye, doğru bilgiye, doğru zamanda ve şekilde ulaşmalıdır[235].

Yönetim kurulu üyesinin yetkisi murahhas üyeye veya başkasına devredilmiş olabilir. Bu durumda bile üyenin şirketin ve bu anlamda yetkiyi kullanan kimsenin üst gözetim görevi devam etmektedir. Üye, bu görevi kendisine verilecek sürekli bir raporlama veya başka bir suretteki bilgi akışı sayesinde yerine getirebilir. Ancak bu bilgi akışı sayesinde yönetim kurulu üyesi kanuna veya işletme gereklerine aykırı duruma müdahale edebilir[236]. Meselâ, bir yönetim kurulu üyesine sağlıklı bir şekilde bilgi temin edilmemesi sebebiyle şirketin borca batık olma durumunun mahkemeye geç bildirilmesi üyenin özen yükümlülüğüne aykırı davranmış olarak kabul edilmesi ve sorumluluğunun ortaya çıkmasına sebep olabilir[237].

2. Bilgi Alma Hakkının Sır Saklama Yükümlülüğü ile İlişkisi

A. Sır Saklama Yükümlülüğü ve Şirket Sırrı Kavramı

Yönetim kurulu üyeleri görevlerini ifa ederken şirketle ilgili birçok bilgiye vâkıf olurlar. Bu bilgiler şirket bakımından sır niteliğinde olabilir ve bunların üçüncü kişiler tarafından bilinmemesi gerekir. Aksi bir durum şirketin zararına sebep olabilir. Bu sebeple, yönetim kurulu üyeleri görevlerini yerine getirirken öğrendikleri şirkete dair sırları saklamakla yükümlüdür. Sır saklama yükümlülüğü, Türk Ticaret Kanunu'nda mehaz İsvBK'de olduğu gibi, açıkça düzenlenmemiştir[238]. Ancak

---

234 Aksi yorum için bkz. **Böckli**, **Peter**: Ein Detektiv namens Verwaltungsrat, Jusletter 12/2003, N. 1-4.

235 **Pellanda, Katja R.:** Organisation des Verwaltungsrates, Zürich 2007, s. 59; **Watter**/**Pellanda**, BSK OR Art 717, N. 13; **Ayan**, s. 70.

236 **Krneta**, N. 1809; **Homburger**, N. 815; **Pellanda**, (Organisation), s.59.

237 BGE 128 III 180, BGE 125 III 86.

238 APOK 93 paragrafında, yönetici kurul üyelerinin sır saklama yükümlülüğü açık bir şekilde düzenlenmiştir. Buna göre, yönetici kurul üyeleri görevi sebebiyle sahip olduğu şirket sırrı niteliğindeki bilgileri korumalı ve bunları üçüncü kişilere vermemelidir. Aksi davranış APOK 404 paragrafında adli ceza yaptırımına bağlanmıştır.

doktrinde sadakat yükümlülüğünün tabiî bir sonucu olarak sır saklama yükümlülüğünün bulunduğu kabul edilmektedir[239]. Bunun yanında anonim şirket bağımsız denetçilerinin sır saklamadan doğan sorumluluğuna ilişkin düzenleme (TTK m. 404), yönetim kurulu üyeleri bakımından geçerli kabul edilebilir[240]. TTK'nin 404. maddesinde denetçilerin sır saklamakla yükümlü olduğu, faaliyetleri sırasında öğrendikleri, denetleme ile ilgili olan iş ve işletme sırlarını izinsiz kullanamayacakları kabul edilmiştir. Denetçilerin görevleri gereği bazı şirket sırlarına vakıf olmaları durumu ile yönetim kurulu üyelerinin görevleri gereği bazı sırları bilmeleri benzerdir. Ayrıca yönetim kurulu üyesinin üst gözetim görevinin bulunduğu dikkate alındığında, denetçi ile bu bakımından da benzediği görülmektedir. Bu benzerlikler neticesinde, TTK'nin 404. maddesinin kıyasen yönetim kurulu üyeleri bakımından geçerli olduğunun kabulü gerekir.

Yönetim kurulu üyesinin şirkete dair sırları saklama yükümlülüğü bakımından öncelikle "şirket sırrı" kavramından ne anlaşılması gerektiği belirlenmelidir. Bu kavram özellikle ticarî sır ile karıştırılmaya müsaittir. Hâlbuki şirket sırrı üst bir kavramdır. Gerçekten de şirketin sırları çok çeşitli olabilir. Meselâ, işletme sırrı, meslek sırrı, müşteri sırrı, iş sırrı, know how ve imalât sırrı gibi birçok kavram şirket sırrı olarak kabul edilebilir[241]. Bu sebeple, kavram geniş yorumlanmalı ve yönetim kurulu dışında başka kimseler tarafından bilinmeyen, bilinmesi de gerekmeyen, üçüncü kişiler tarafından bilinmesi hâlinde şirketin zarar görebileceği her türlü bilgi şirket sırrı olarak kabul edilmelidir[242].

---

239 **Ayan,** s.168; **Gürbüz Usluel**, s. 183; Aynı yönde İsviçre doktrini için bkz. **Sommer**, s. 174; **Plüss**, s. 40; **Pellanda**, Organisation, s.59; **Wenninger**, **Renate Melanie**: Die aktienrechtliche Schweigepflicht, Zürih 1983, s. 136; **Homburger**, N. 838.

240 **Turanboy**, **Asuman**: Insider Muameleleri (Şirkete Ait Bilgilerin Haksız Kullanımı), Ankara 1990, s. 166.

241 Bu kavramlar hakkında detaylı bilgi için bkz. **Bilge, Mehmet E.:** Ticari Sırların Korunması, 2. Baskı, Ankara 2005, s. 33 vd.

242 **Krneta**, N. 1901; **Böckli**, 2009, § 13, N. 671; **Wenninger**, s.123; **Watter/Pellanda**, BSK OR, Art 717, N. 20a.

B. Sırların Açıklanmayacağı Kişiler

Yönetim kurulu üyelerinin, edindiği şirket sırrı niteliğindeki bilgileri kimden saklaması gerektiği, yani sır saklama yükümlülüğünün kapsamı önemli bir konudur. Bu konunun farklı yönleri bulunmaktadır. Buna göre, yönetim kurulu üyelerinin diğer üyelere ve pay sahiplerine karşı sır saklama yükümlülüğü incelenmelidir.

Yönetim yetkisi devredilebilir[243]. Yetki devriyle birlikte yetkiyi devreden ile devralan arasında hiyerarşik bir ilişki kurulur. Böylece şirket yönetiminde yeni organlar oluşmuştur[244]. Diğer bir sonuç ise kendini sorumlulukta gösterir. Hangi yetki kime devredilmişse, o kişi, devredilen yetkinin kullanılmasından sorumlu olur. Yönetim kurulu, kendisine ait yetkileri murahhaslara devrettikten sonra artık onlara talimat veremez. Zira murahhaslar kendilerine bırakılan yetkileri bağımsız olarak kullanır ve yetkinin kullanılmasından doğan sorumluluk da kendilerine ait olur[245]. Bu durumda devredilen yönetim yetkisi kapsamında sır niteliğinde bilgilere erişen üyenin, bu bilgileri diğer üyelerle paylaşıp paylaşmayacağı sorusu ortaya çıkar. Doktrinde yönetim kurulu üyelerinin, şirket menfaatini gözetme yükümlülüğü sebebiyle, diğer üyelerin yetkili olduğu konularda da bilgi isteyebileceği kabul edilmiştir[246]. Fakat bu sorunun cevabı verilirken farklı bir değerlendirme yapılabilir. Yönetim yetkisine sahip olmayan ve sorumlulukları da bulunmayan üyelerin şirket sırrı niteliğinde bilgilere sahip olmasının hangi amaca hizmet edeceği merak konusudur. Zira ileride de ifade edildiği gibi[247], bilgi alma hakkı üyenin merakını gideren bir araç değildir. Bu hak, üyenin, görevini gereği gibi ifa etmesi için öngörülmüştür. Ancak üst gözetim yükümlülüğü sebebiyle üyenin bilgiye ihtiyaç duyabileceği, ona karşı sırların saklanamayacağı düşünülebilir. Üst gözetim, şirketin

---

243 Yönetim yetkisinin devri hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **Doğan, Beşir F.:** 6102 Sayılı Yeni Türk Ticaret Kanununa Göre Anonim Şirket Yönetim Kurulunun Organizasyonu ve Yönetim Yetkisinin Devri, İstanbul 2011, s. 113 vd.

244 **Doğan**, s. 244; **Horber**, **Felix**: Die Kompetenzdelegation beim Verwaltungsrat der AG und ihre Auswirkungen auf die aktienrechtliche Verantwortlichkeit, Zürich 1986, s. 92 vd7.

245 **Doğan**, s.246. Yönetim kurulunun murahhaslara talimat verebileceğine ilişkin görüş için bkz. **Arslanlı**, Organizasyon, s. 123 vd.

246 **Plüss**, s. 50; **Wenninger**, s. 171; **Forstmoser/Meier-Hayoz/Nobel**, § 28, N. 78; **Ayan**, s. 172.

247 Bkz. Üçüncü Bölüm, §14.III.3.

üst düzeyde yönetiminden kaynaklanan yönetim kurulunun TTK'nin 375. maddesine göre devredilemez temel görevidir ve günlük iş akışının, münferit iş ve işlemlerin gözetimi üst gözetime dâhil değildir[248]. Üst gözetimi tek bir yönetim kurulu üyesi değil, yönetim kurulu kurul olarak yerine getirir[249]. Bu kapsamda sırrın yönetim kurulu üyelerince diğer üyeye karşı saklanmasında TTK'nin 392. maddesindeki toplantı içi ve toplantı dışı ayrımı dikkate alınarak bir ayrım yapılmalıdır. Yönetim kurulu toplantısında bilgi alma hakkı sınırlandırılamaz bir şekilde kullanılır ve şirket yönetimiyle görevli kişiler üyeye bilgi vermekle yükümlüdür. Aslında burada yönetim kurulundan, kurul olarak, bir hususun saklanmaması da söz konusudur. Üst gözetimin "kurul" olarak kullanılan bir yetki olduğu düşünüldüğünde, yetki devri yapılan kimselerin ancak yönetim kuruluna kurul toplantısı esnasında sır saklamasının mümkün olmadığı sonucu ortaya çıkmaktadır. Fakat toplantı dışında farklı bir sonuca ulaşmak gerekir. Çünkü yönetim kurulu üyesinin toplantı dışında işlerin gidişi ve belirli münferit işler hakkında bilgi alabilmesi, buna karşın üst gözetimin günlük iş ya da münferit işleri kapsamaması ve nihayet üst gözetimin "kurul" olarak yerine getirilen karakteri beraber düşünüldüğünde, yönetim yetkisi devredilen üyenin, diğer üyeye karşı toplantı dışında öğrendiği bilgileri açıklamaması gerekir.

Yönetim kurulu üyesi, pay sahiplerine karşı da sır saklama yükümlülüğüne tâbidir. Bilindiği üzere anonim şirket pay sahipleri de TTK'nin 437. maddesi gereğince bilgi alma hakkına sahiptir. TTK'nin 437/3. maddesine göre, bilgi verilmesi, sadece, istenilen bilgi verildiği takdirde şirket sırlarının açıklanacağı veya

---

[248] **Kırca/Şehirali-Çelik/Manavgat**, s. 561; **Krneta**, N. 1282; **Forstmoser/Meier-Hayoz/Nobel**, § 30, N. 47.

[249] "…ortaklı işlemlerinin bir kısmını tevdi ettikleri kimselerin vazifelerini gereği gibi ifa edip etmediklerini, yönetim kurulu, kontrol ve nezaretle yükümlüdür…" Yargıtay 11. Hukuk Dairesi'nin 08.12.2003 tarih ve E. 2003/4466, K. 2003/11543 sayılı kararı. Yine İsviçre Federal Mahkemesi vermiş olduğu bir kararında "…yönetim kurulunun üst düzey yönetim yetkisine dayanarak yaptığı kontrollerde şirket yönetiminde ağır hatalar yapıldığını tespit etmesi halinde yetki devrini geri almakla yükümlüdür…" denilerek yönetim kurulunun kurul olarak üst gözetim görevine işaret edilmiştir. Karar için bkz. BGE 100 III 195; **Pulaşlı**, **Hasan**: Türk Ticaret Kanunu Tasarısına Göre Anonim Şirket Yönetim Kurulu Üyelerinin Özen Yükümlülüğü ve Müteselsil Sorumluluğu, Batider 2009, C. XXV, S.1, s. 32.

korunması gereken diğer şirket menfaatlerinin tehlikeye girebileceği gerekçesiyle reddedilebilir. Görüldüğü üzere, pay sahibinin bilgi alma hakkının sınırını, şirket sırrı niteliğindeki bilgiler oluşturmaktadır. Böyle bir durumda, kanun koyucu, pay sahibinin bilgi alma hakkından ziyade şirketin menfaatini ön planda tutmuştur. Hâl böyle olunca, yönetim kurulu, sır tutma yükümlülüğüne uygun davranarak şirket sırrı niteliğindeki bilgileri pay sahibine vermemelidir[250]. Bunun için yönetim kurulu üyesinin pay sahiplerine bilgi verirken seçici davranması gerekir. Bilginin şirketin menfaatlerini tehlikeye düşürebilecek niteliği olup olmadığı konusunda yaşanan tereddütte, bilginin verilmemesi yönünde davranılmalıdır[251].

Türk Ticaret Kanunu'nun 360. maddesine göre yönetim kurulu üyesi belli pay gruplarının, belirli bir grup oluşturan pay sahiplerinin veya azlığın temsilcisi olabilir. Yönetim kurulu üyesinin, kendisini kurula gönderen kimselerin menfaatini koruyacağı bir gerçektir. Bu gerçek karşısında yönetim kurulu üyesinin vâkıf olduğu bilgileri bu kimselere vermesi kaçınılmazdır. İlke olarak, bu yönetim kurulu üyelerinin temsil ettiği pay sahiplerine karşı da şirket sırrı niteliğindeki bilgileri saklamakla yükümlü olduğu; aksi davranışın hem hukukî hem cezai sonuçlarının olduğu ifade edilebilir[252]. Fakat şirket sırrı bir kere açıklandığında oluşabilecek şirket zararı, artık üyeye yüklenecek hukukî veya cezai yaptırımlarla giderilemeyebilir. Fakat burada şirket sırrının saklanmasını sağlayacak bir düşünce tarzına da ihtiyaç bulunmaktadır. TTK'nin 360. maddesi kapsamında yönetim kuruluna seçilen üyenin bilgi alma hakkı belli bir kritere göre sınırlanmalıdır. Bununla anlatılmak istenen, bilgi alma hakkının TTK'nin 392. maddesinde düzenlenen asgari sınırının yok edilmesi değildir. Zira 392/6. maddedeki "yönetim kurulu üyesinin bu maddeden doğan hakları kısıtlanamaz ve sınırlandırılamaz" hükmü maddeyle sağlanan asgari korumaya işaret etmektedir. Bu norm üyenin bilgi alma hakkında bir sınırsızlığı ifade eder şekilde yorumlanmamalıdır. Hâl böyle olunca, belli bir grubu temsilen kurulda bulunan üyeye menfaat çatışması durumu dikkate alınarak bilgi verilmelidir. Ayrıca

---

250 **Forstmoser**, **Peter**: Informations- und Meinungsäusserungsrechte des Aktionär, Jean Nicolas Druey (Hrsg), Rechtsfragen um die Generalversammlung, Zürich 1997, s. 98; **Watter/Pellanda**, BSK OR, Art 717, N. 20b; **Ayan**, s. 175; **Sommer**, s. 179.

251 **Sommer**, s. 191; **Ayan**, s. 175.

252 **Wenninger**, s. 167; **Krneta**, N. 1907; **Ayan** s. 177.

üyeye bilgi verilirken talep edilen bilginin görevin gerekleri bakımından gerekli olup olmadığı da incelenmelidir. Bu noktada, belli bir grubu temsil etmeyen bağımsız üyenin de elde ettiği bilgileri başkalarına verme riskinin bulunduğu, dolayısıyla TTK'nin 360. maddesine göre seçilen üye bakımından farklı bir durum yaratılmasının doğru olmayacağı eleştirisi yapılabilir. Fakat bize göre iki durum birbirinden çok farklıdır. Bir grubun temsilcisi olarak atanan yönetim kurulu üyesinin durumunda, kanun koyucu esasen bir grubun ya da azlığın yönetime katılmasının önünü açmaktır. Bu grubun ya da azlığın menfaati korunmaktadır. Bunların temsilcisi olan üye ile grup arasında atanma anında bilinen sıkı bir bağ vardır. Bu sıkı bağ neticesinde bilgilerin başka ellere geçmesi kuvvetle muhtemeldir. Sır saklama yükümlülüğünün ihlâlinin kuvvetle muhtemel olması karşında bunun engellenmesi çok doğaldır. İhlâli engellemek yerine, ihlâl olduktan sonraki hukukî veya cezai sonuçları yeterli görmek yerinde değildir[253]. Bağımsız bir yönetim kurulu üyesinin varlığı durumunda elde edilen bilgilerin belli kimselere verileceği konusunda başlangıçta "kuvvetli bir emare"[254] söz konusu olmadığından, üyeye bazı bilgilerin farklı gerekçelerle verilmemesi mümkün değildir.

Sırların saklanması bakımından değerlendirilmesi gereken bir diğer husus da, inançlı yönetim kurulu üyelerinin durumudur. İnançlı yönetim kurulu üyeliğinde, çeşitli sebeplerle üye olarak görülmek istemeyen bir kişi, kendisini temsil etmesi için bir başka kişi ile inanç sözleşmesi yapmaktadır. Bu durumda inançlı yönetim kurulu üyesinin, temsil ettiği menfaat sahibine bilgi vermemesi düşünülemez. Gerçekten de, inançlı yönetim kurulu üyeliğinde, üyenin takdir yetkisi dâhilinde menfaat

---

253 Böyle bir durumda yönetim kurulunun sır saklama hakkının hatta yükümlülüğünün bulunduğu ifade edilmiştir. **Staufacher**, **Werner**: Mitbestimmung im Verwaltungsrat der Aktiengesellschaft, Diss., Zürich 1974, s. 133; **Eutenbach**, **Helmut**: Die Verschwiegenheitspflicht der Aufsichtsratmitglieder einer Aktiengesellschaft, Diss., Köln 1969, s. 29.

254 Kuvvetli emare, hukuk sistemimize yabancı değildir. Meselâ, Çek Kanunu'nun 4/2. maddesinde "Tacir tüzel kişi veya onun faaliyetleri ile ilişkilendirilmek kaydıyla, tüzel kişinin gerçek kişi ortakları, ortakların ilgili bulunduğu veya tüzel kişinin veya ortaklarının etkisi altında bulundurduğu gerçek kişiler ile tüzel kişinin yönetim organında görev alan veya temsilcisi sıfatını taşıyan gerçek kişiler adına açılmış olan çek hesapları, tacir tüzel kişiye ait kabul edilir. **Söz konusu ilişkinin varlığına yönelik emarelerin** bulunması hâlinde, hesabın bulunduğu banka şubesi durumu Gelir İdaresi Başkanlığına bildirir" denilerek emareye hukukî sonuç bağlanmıştır.

sahibinden talimat alması işin doğası gereğidir. Menfaat sahibinin talimat verebilmesi için ise ona bilgi verilmelidir[255]. Doktrinde, temsil olunan menfaat sahibinin inançlı üyeye doğru bir şekilde talimat verebilmesi için yeteri kadar bilgilendirilmesi gerektiği, fakat bunun şirket sırlarının açıklanması boyutunda olmaması gerektiği ifade edilmiştir[256]. İnançlı üyeye verilebilecek bilgiler söz konusu olduğunda, bu konu menfaat çatışması ekseninde düşünülmelidir. Bu anlamda şirketin menfaati önde tutulmalıdır. Ancak burada ikili bir ayrım yapılmalı ve menfaat sahibinin kim olduğunun bilinip bilinmemesine dikkat edilmelidir. Menfaat sahibi baştan biliniyorsa, inançlı üyeye bilgi verilirken öncelikle bir menfaat çatışması analizi yapılmak ve daha sonra bilgi vermek gerekir. Genellikle, menfaat sahibinin gizli kaldığı görülmektedir[257]. Böyle bir durumda, inançlı üyenin menfaat sahibi ile arasındaki ilişkiyi diğer yönetim kurulu üyelerine açıklama zorunluluğu bulunmamaktadır[258]. Hâl böyle olunca, inançlı üyeye bilgi verilirken menfaat sahibi ile şirket menfaatinin çatışıp çatışmadığı değerlendirmesi yapılamaz. Yapılabilecek tek şey, üyenin şirket menfaati doğrultusunda hareket etmemesi sebebiyle hukukî ve cezai sorumluluğu yoluna gitmektir.

Sır saklama yükümlülüğünün ihlâl edilmesinin tekrar etme tehlikesi söz konusu olabilir. Zira bir yönetim kurulu üyesi belirgin bir şekilde bir kez sır saklama yükümlülüğünü ihlâl etmişse, yeni bir bilgi talebi söz konusu olduğunda nasıl davranılmalıdır? Böyle bir durumda, üyenin özel bir gerekçelendirme yükümlülüğüne mecbur edilmesi, inceleme hakkının kullanılmasında incelenen evrakın belli bölümlerine erişimin kısıtlanması gibi ilâve önlemler alınabilir[259].

---

255 **Korkut**, Kopya Alma Yetkisi, s. 185; **Krneta**, N. 195.

256 **Wenninger**, s. 169; **Watter/Pellanda**, BSK OR, Art 717, N. 21; **Fortsmoser/Meier-Hayoz/Nobel**, §28, N. 49; **Krneta**, N. 196; **Ayan**, s. 178.

257 Bu gizliliğin çeşitli sebepleri olabilir. Bu sebepler için bkz. **Korkut**, Kopya Alma Yetkisi, s. 79.

258 **Watter**, BSK OR II, Art 716a, N. 3; **Krneta**, N. 191; **Korkut**, Kopya Alma Yetkisi, s. 81.

259 Aynı yönde bkz. **Bächtold**, s. 147.

C. Şirket Sırları Bakımından Belgelerin Kopyalanması

Şirket sırrı kapsamına sadece bilgiler değil belgeler de girer. Meselâ üçüncü kişilerin sırlara ulaşmasını sağlayacak yönetim kurulu toplantı tutanakları, sözleşme taslakları, yazışmalar gibi belgelerin de şirket sırrı olarak kabul edilmesi gerekir. Söz konusu belgeler de yönetim kurulu üyesi tarafından muhafaza edilmelidir. Şirket sırrı kapsamında değerlendirilebilecek belgelerin başkalarına verilmesi ya da bunların incelenmesinin sağlanması da sır saklama yükümlülüğünün ihlâli olarak kabul edilmelidir[260]. Bu noktada yönetim kurulu üyesinin şirket belgelerini kopyalamasının sır saklama yükümlülüğünü ihlâl edip etmeyeceği problemi ortaya çıkmaktadır. Gerçekten de burada üyenin şirket belgelerini başkalarına vermesi değil, belgenin kopyasını uhdesinde tutması söz konusudur. Üye, görevi sona erdiğinde elindeki belgeleri şirkete iade etmek zorundadır[261]. Bu hususta bir tereddüt yoktur. Şayet önceki yönetim kurulu üyesi iade yükümlülüğünü yerine getirmezse, dosyaların iadesi şirketin açacağı bir davayla yerine getirilir[262]. Ancak belgelerin kopyasının alınıp alınamayacağı önemli bir problemdir. Belgelerin kopyasını alma ihtiyacı iki sebeple ortaya çıkabilir: İlk olarak yönetim kurulu üyesi üzerinde çalışmak için belgelerin kopyasını alabilir. İkinci olarak ise görev süresi sona eren üye, ileride hakkında açılabilecek sorumluluk davasında kullanmak mülahazası ile belgeleri kopyalayabilir. Zira aynı belgelerin şirket tarafından mahkemeye ibrazında güçlülükler yaşandığı bir gerçektir. Belgelerin kopyasının alınabilmesine ilişkin olarak TTK'de bir hüküm bulunmamaktadır. TTK'nin 392/6. maddesine göre esas sözleşme veya yönetim kurulu kararıyla bilgi alma ve inceleme hakkının genişletilebileceği, bu kapsamda da üyeye belgelerin kopyalarını alma hakkı

---

260 **Wenninger**, s. 137; **Watter/Pellanda**, BSK OR Art 717, N. 20c; **von Planta, Flurin**: Der Interessenkonflikt des Verwaltungsrates der abhängigen Konzerngesellschaft, ZStP Bd. 59, Diss., Zürich 1988, s. 56; **Ayan**, s. 170.

261 **Wenninger**, s. 139; **Bürgi**, OR Art 722, N.12; **Plüss**, s. 43. Yargıtay 11. Hukuk Dairesi'nin 06.03.1989 tarih ve E. 4411/K.1344 sayılı kararı.

262 BGE 114 III 105; **Würsch**, **Daniel**: Der Aktionär als Konkurrent der Gesellschaft. Seine rechtliche Stellung sowie mögliche Massnahmen zur Verhinderung einer Schädigung von Gesellschaft und Mitaktionären, SSHWR Bd.124, Diss., Zürich 1989, s. 33; **Bâchtold**, s. 52; **Plüss**, s. 126.

tanınabileceği şüphesizdir. Asıl problem böyle bir düzenleme olmamasında ortaya çıkmaktadır[263].

Yönetim kurulu üyelerinin bilgi alma hakkı kapsamında, toplantı içinde ve toplantı dışında (başkanın izniyle) olmak üzere şirket defterlerini ve belgelerini inceleme hakkı bulunmaktadır. İncelemek, bir işi veya bir şeyi ele alıp özelliklerini, ayrıntılarını inceden inceye, özenli bir biçimde anlamaya, öğrenmeye çalışma ve tetkik etmek demektir[264]. Demek ki, inceleme hakkında, hakkın sıfat-ı asliyesi (asli nitelik), istenilen bilgiye vâkıf olma çabasıdır. Bu çaba hakkın niteliğini, özelliğini oluşturmaktadır. Zaten maddeyle de üyenin inceleme yaparak talep ettiği bilgiyi elde etme çabası korunmaktadır. Bir belgenin incelenmesi, onun kopyalanmasını kendiliğinden içermez. Yani incelenen bir belgenin kopyalanması, inceleme fiilinde kendiliğinden bulunmayan, sonradan ortaya çıkan sıfat-ı arızadır (arızi nitelik). Bir şeyin asli niteliğinin varlığı, arızi niteliğinin ise yokluğu esastır. Arızi niteliğin yokluğundan kasıt onun hiçbir zaman var olmayacağı değildir. Bu sebeple arızi niteliğin varlığının ispatı da mümkündür. Bu yüzden kopyalamanın gerekliliğinden bahsetmek önemlidir. Yönetim kurulu üyelerinin daha sonra yapılacak toplantılardaki müzakerelerde bir karar vermesi, şirketin üst gözetimi faaliyeti içinde yer alabilmesi ve sorumluluk davalarında savunma yapabilmesi gibi sebeplerle belgelerin üyelere verilmesi fiili bir gereklilik olarak karşımıza çıkar. Diğer taraftan yönetim kurulu üyesinin incelediği belgenin kopyasını almasının önüne geçmek de mümkün değildir. Gerçekten de incelenen belgeler fiilen üyenin hâkimiyeti alanındadır ve kopyalanması rahatlıkla söz konusu olabilir. Özellikle teknolojideki gelişmeler de dikkate alındığında bir belgenin kopyalanması saniyeler içinde mümkündür. Neticeten kopya almanın fiili gereklilikleri ve önlenemezliği ortada

---

263 Problem, Türk hukuk doktrininde Korkut tarafından bilgi alma hakkı ve sır saklama yükümlülüğü bakımından ayrı ayrı incelenmiştir. Yazar şirkete ait evrakların incelenmek üzere kopyalanmasının bilgi alma hakkının kapsamına girdiğini, şahsî olarak saklanmasının ise bilgi alma hakkını aşan bir durum olduğunu ve bu sebeple bilgi alma hakkının belgeleri şahsî olarak saklama imkânı vermediğini, sır saklama yükümlüğü açısından ise yönetim kurulu üyelerinin şirket evraklarını kopyalamaları ve şahsî olarak saklamaları tek başına bir ihlâl olarak değerlendirilemeyeceğini ifade etmiştir (**Korkut**, Kopya Alma Yetkisi, s. 522 vd, 527 vd).

264 Bkz. www.tdk.gov.tr (erişim tarihi 14.09.2015)

iken, bu arızi niteliğin inceleme hakkının bir parçası olarak kabul etmek daha doğrudur[265]. Korkut'un yaptığı "incelemek üzere kopyalama" ile "şahsî olarak saklama amacıyla kopyalama" farklılaştırması yapay bir ayrımdır[266]. Burada önemli olan, üyenin bilgileri içeren belgeleri üçüncü kişilere vermemesi yani sır saklama yükümlülüğünü ihlâl etmemesidir. Üye sır saklama yükümlülüğünü ihlâl ederse hukukî ve cezai sorumlulukla karşılaşacağı şüphesizdir.

II. Hukukî Sorumluluk Bakımından Önemi

1. Sorumluluk ve Bilgi Alma Hakkı

Yönetim kurulu üyesinin şirket karşısındaki bilgi alma hakkı temelde kanundan doğan bir haktır. Yönetim kurulu üyesi görevlerini yerine getirebilmek için bu bilgilere ihtiyaç duymaktadır. Eğer bu yükümlülükler yerine getirilmezse, üye bir sorumluluk davasıyla karşılaşabilir. Şirketin kusuru bulunan yönetim kurulu üyesi karşısında zararı talep hakkı bulunmaktadır. Şirketin ve yönetim kurulu üyesinin haklarının ve yükümlülüklerinin bu müşterekliği, bilgi alma hakkı ve zarardan sorumluluğu birbirine bağlı hale getirmektedir. Başka bir deyişle, bir yönetim kurulu üyesi, ağır bir hukukî sorumluluğa tabi olduğundan, görevini yürütebilmesi için bilgi alma hakkı bulunmaktadır. Zira karar alıcı bir organ olarak yönetim kurulunun yeteri derecede bilgilendirilmemesi sonucu olarak oluşan zararlar söz konusu olabilmektedir[267]. Zararın oluşması ile üyenin görevini yerine getirmemesi arasında uygun illiyet bağının kanıtlanması gerekir. Ayrıca bu görevi yerine getirememenin eksik bilgiye dayandığının ispatı gerekir. Özellikle şirketteki bilgilere erişimin

---

[265] Aksi görüş için bkz. **Bürgi**, Art 722, N.12; **vonPlata**, s. 56; **Fortsmoser/Meier-Hayoz/Nobel**, §28, N. 61 vd; **Homburger**, N. 844.

[266] Korkut'a göre, şirkete dair evrakın incelenmek üzere kopyalanması, bilgi alma hakkının kapsamına girmekle birlikte; şahsi olarak saklanmak amacıyla kopyalanması, bilgi alma hakkını aşan bir durumdur (**Korkut**, 2006, s.522).

[267] Mehaz İsviçre uygulamasında da eksik bilgi sebebiyle yönetim kurulu üyelerinin sorumluluklarının söz konusu olduğu davaların sayısında kayda değer bir artış yaşanmıştır (**Forstmoser, Peter:** Die aktienrechtliche Verantwortlichkeit nach Schweizer Recht – Risiken und Möglichkeiten ihrer Vermeidung, Liechtensteinische Juristenzeitung, 1/1984, s. 1).

sınırlandırılması ve buna rağmen üyelerin ağır bir sorumluluğunun bulunması çelişkili bir durum yaratır.

Yönetim kurulu üyelerinin sorumluluğu ile bilgi alma hakkı arasında çelişkili bir durum olmamalıdır. Yetkiler ve sorumluluk birbiri ile uyum içinde olmalı, yönetim kurulu üyelerinin yetkilerini kullanabilmesi için bilgiye erişimi ve sorumluluk paralel düşünülmelidir. Bu husus anonim şirketler hukukunun önemli bir prensibi olarak kabul görmeli ve üyenin bilgiye erişimi gerçekleştirilmelidir. Zira bilgiye erişimi olmayan bir kimsenin sorumluluk üstelenmesi beklenilmemelidir[268]. Eğer bunun aksi düşünülecek olursa, yani üyenin gayet sınırlı bir şekilde bilgiye erişimi söz konusu olursa, yönetim kurulu üyeleri çok büyük riskleri asgariye indirmek tehlikesiyle karşılaşır. Hâl böyle olunca, üye yeni iş fırsatlarını fark etmek ve kullanmak yerine, mümkün olduğu kadar içinde küçük risk barındıran işleri yapar. Bu durum yönetim kurulu üyelerinde her işte aşırı bir şekilde tedbir alma eğilimi doğurur. Böylece ticarî gereklere uygun davranışlar, yerini fazla çekingen, ticarî risk taşımayan, şirketin kârlılığını istenen düzeyde artırmayan iş ve işlemlere bırakır.

2. TTK m.392'nin Üyenin Sorumluluğuna Etkisi

Yönetim kurulu bakımından Türk Ticaret Kanunu'nda yapılan değişikliklerin, üyelerin sorumluluğu bakımından önemli etkileri söz konusudur. Bu sebeple yönetim kurulu üyelerinin bilgi alma ve inceleme hakkı bakımından yapılan iyileştirmenin, sorumluluğa etkisi üzerinde durulmalıdır.

Her şeyden önce TTK'nin 392. maddesinin yürürlüğe girmesiyle birlikte, yönetim kurulu üyelerinin sorumluluğu söz konusu olduğunda, bilgi tedarikine ilişkin yeni hükmün "sorumluluğun tespitinde ölçüt (Haftungsmaβtab)" olarak dikkate alınacak gerekli bir enstrüman olarak görülmesi gerekir. Özellikle üyenin bilgi alma hakkının asgarî sınırının güvence altına alınmış olması, üyeye bilgi alma hakkı noktasında yeni imkânların getirilmesi, her bir üyenin sorumluluğunun artmasına sebep olmuştur. Hâl böyle olunca, yönetim kurulu üyesi, sorumluluktan kurtulmak için bilgi alma hakkını kanuna uygun bir şekilde kullanmak zorundadır.

---

[268] **Böckli**, **Peter**: Oberleitung mit mehr Profil, NZZ N. 18, 23.01.1992, s. 37.

Bu bakımından TTK'nin 392. maddesi yönetim kurulu üyesine bir hak bahşetmesinin yanında yönetim kurulu üyesine bir davranış yükümlülüğü yüklemektedir[269]. Bilgi alma hakkının genişletilmesinin sorumluluğu ağırlaştıran bir sebep olarak görülmesi İsviçre doktrininde eleştirilmiştir[270]. Yazara göre, bilgi alma hakkının bu şekilde anlaşılması, hükmün yönetim kurulunun sorumluluğunu garanti eden bir norm olarak algılanması sonucunu doğurur.

Kunz'un görüşüne iştirak etmeye imkân yoktur. Zira üyeye böyle bir hakkın tanınmasındaki sebeplerden biri, üyenin görevini gereği gibi yapabilmesidir. Bir yönetim kurulu üyesi ve nihayet kurul olarak, yönetim kurulu, görevlerini ticari usule ve mevzuata uygun bir şekilde ifa ederse şirket amacının gerçekleştirilmesi mümkündür. Böylece pay sahiplerinin de şirketten olan beklentilerinin (meselâ kâr payı) gerçekleştirilmesi sağlanır. Yönetim kurulunun ve üyenin görevlerini tedbirli bir yöneticinin özeniyle yerine getirmek zorunda olduğu şüphesizdir.

Tedbirli bir yönetici olarak davranabilmek için gerekli bilgilere sahip olmak gerekir. Bu yüzden, üye, bilgilerin kendisine sunulmasını beklememeli, aksine aktif bir davranış ile bu bilgilere ulaşmalıdır. Bu faaliyette bilgi alma hakkı en iyi araçtır ve üye tarafından aktif bir şekilde kullanılmalıdır. Üyeye sağlanan bu hakkın kullanılmamasının sorumluluk bakımından etkisinin olmayacağı düşünülemez. Zira hak ve sorumluluk arasında yakın bir ilişki vardır. Özellikle yönetim kurulunun gözetim yükümlülüğünün var olduğu da düşünüldüğünde, bu hakkın kullanılmasının gerekliliği; kullanılmamasının da sorumluluğa sebep olacağı kendiliğinden ortaya çıkmaktadır[271]. Bu sebeple, bilgi alma hakkının kullanılmaması, her halükârda üyelerin sorumluluğu sonucunu doğuracak bir hüküm değildir. Bilâkis üyenin sorumluluktan kurtulması adına gerekli çabayı göstermiş olduğunu gösteren bir imkândır. Hatta yönetim kurulu veya kurul başkanı, bir üyenin bilgi alma hakkını kullanmak adına yaptığı bir talebin reddedilip edilmeyeceğini iyi düşünmelidir. Zira

---

269 **Böckli**, **Peter**: Neuerungen im Verantwortlichkeit für den Verwaltungsrat, SZW 65/1993, s. 276; **Böckli**, **Peter**: Die unentziehbaren Kernkompetenzen des Verwaltungsrates, Bd.7 der Schriiften zum neuen Aktienrecht, Zürich 1994, s. 88. Hatta Böckli şu ifadeyi kullanmıştır: "Yönetim kurulu sadece şirketin gidişatı hakkında bilgi almakla yetinemez!"

270 **Kunz**, s. 580.

271 **Bär, Rolf**: Wichtige Neuerungen im revidierten Aktienrecht, BN 53/1992, s. 393 vd.;

bilgi alma talebi reddedilen bir kimsenin, mahkemeye başvuru imkânını da kullanmış olmak şartıyla sorumluluktan kurtulabileceği unutulmamalıdır. Özetle, gerekli çaba göstermemek sebebiyle bilmemenin mazeret olarak ileri sürülemeyeceği ifade edilebilir[272].

3. Sorumluluk Hükümlerindeki Değişiklik ve Bilgi Alma Hakkı

Yönetim kurulu üyelerinin hukukî sorumluluğunda farklılaştırılmış teselsülün kabul edilmesiyle birlikte, bir üye, zarara sebebiyet veren husus hakkında bilgi sahibi değilse sorumluluğu ya azalır veya sorumluluktan tamamen kurtulur. Fakat yönetim kurulu üyesinin bilgi alma ve inceleme hakkı bakımından getirilen yeni düzenleme karşısında, özen yükümlülüğünü, üst yönetim ve gözetim yükümlülüğünü yerine getirmesi için bilgi tedariki bakımından bir çaba harcaması gerektiği de unutulmamalıdır[273]. Bu kapsamda yönetim kurulu üyeleri alınacak kararın karmaşıklığı, önemi veya şirketin büyüklüğüne bağlı olarak gerekli olan oranda bilgi edinmelidirler.

Yönetim kurulu üyesinin hukukî sorumluluğuna ilişkin hükümlerin bilgi alma hakkı ile olan ilişkisi açıklanırken, üyenin yeni Türk Ticaret Kanunu ile birlikte değişen özen yükümlülüğü ayrı bir öneme sahiptir. Bir yönetim kurulu üyesinin şirketin işlerini görürken kusurlu hareket ettiğinin kabul edilebilmesi için, üyenin tedbirli bir yönetici gibi davranmamış olması gerekmektedir (TTK m.369). Yeni TTK ile pozitif hukukumuza giren tedbirli yönetici kavramı "işadamı kararı"

---

272 **Bär**, s. 393. Druey bunu "bilgi, sorumluluğu doğurur" şeklinde ifade etmiştir (**Druey**, Outsider, s. 78).

273 **Böckli**, Kernkompetenzen, s. 88. İsviçre Federal Mahkemesi bir kararında, yönetim kurulu üyelerinin görevlerini özenli bir şekilde yerine getirmek için yeterince vakit ayırması gerektiğini ifade ederek, üyelerin bilgi edinmek için zamanlarının olmadığı ve üyelerin ücretinin masraflarını karşılamadığı savunmasını kabul etmemiştir. Karar için bkz. BGE 97 II 403. Yine Federal Mahkeme vermiş olduğu diğer bir kararında, yönetim kurulu üyelerinin "yılda en fazla 10 yarım günlük toplantılarda en acil meselelerle meşgul olduklarına ve bunun için toplantı başına sadece 3000 İsviçre Frankı ücret aldıklarına" dair savunmaları kabul etmemiştir. Karar için bkz. BGE 97 II 411.

ilkesiyle açıklanmaktadır[274]. İşadamı kararı ilkesi uyarınca, mahkemelerce yönetim kurulu üyelerinin özen yükümlülüğünü ihlâl edip etmedikleri değerlendirilirken kararın yerindeliği değil, bilâkis karar alma sürecinin dikkate alınması gerekir. Bu anlamda yönetim kurulunun karar süreci incelenirken özen derecesinin somutlaştırılmasında, üyelerin makûl ölçüde bilgilenmiş olup olmadığına bakılır. Meselâ, toplantı sürecinde aydınlatıcı açıklamaların yapılıp yapılmadığı, gerekli belgelerin yönetim kurulu üyelerine dağıtılıp dağıtılmadığı ve bu bilgilendirmenin zamanında yapılıp yapılmadığı incelenecektir[275].

Karar alma sürecine katılan yöneticilerin çoğunluğunun bilgi edinme çalışması yapmamış oldukları ispatlandığında gerekli özenin gösterilmesi yükümlülüğünün ihlâl edildiği kabul edilmektedir. Bu durumda makûl ve olması gereken çerçevede kendi hizmetine sunulan ve belirleyici olan belgelerden bilgi edinmeyi ağır kusurlu bir şekilde ihmal eden yöneticiler "bilgi edinme çalışması yapmamış" olarak kabul edilmektedir[276]. Burada ağır kusur kavramı oldukça geniş anlaşılmaktadır. Yönetim kurulunun karar alma sürecinde bilgilere erişim noktasında hafif bir kayıtsızlığı ya da pay sahiplerinin çıkarlarının kasten hiçe sayılması ağır kusur olarak kabul edilmektedir[277]. Bu kabulün sonucu olarak yönetim kurulu

---

274 Kanunda yer alan tedbirli yönetici ölçüsü, yönetim kurulu üyesinin kurumsal yönetim ilkelerine uygun olarak "iş adamı kararı" (business judgment rule) verilebileceğini kabul eder ve riskin bundan doğduğu hallerde üyenin sorumlu tutulmaması esasına dayanır. Genel kabul gören kural uyarınca, duruma uygun araştırmalar yapılıp, ilgililerden bilgi alınıp yönetim kurulunda karar verilmişse, gelişmeler tamamen aksi yönde olup şirket zarar etmiş olsa bile özensizlikten söz edilemez. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Yaşar, Sevgi Bozkurt**: Anonim Şirketlerde İşadamı Kararı İlkesinin (Business Judgment Rule) Uygulanması, İstanbul 2015.

275 **Yaşar**, s. 170.

276 **Grass, Andrea R.:** Business Judgement Rule, Shranen der richterlichen Überprüfbarkeit von Management-Entscheidungen in aktienrechtlichen Verantwortlichkeitsprozessen, SSHWR Bd. 186, Zürich 1998, s.58; Bir işadamı kararının yerinde bir karar olup olmadığının saptanması işle ilgili bir karar almadan önce yöneticilerin makul bir şekilde erişimlerine açık olan tüm maddi bilgiler hakkında bilgi edinip edinmediklerine bağlıdır. Smith v. Van Gorkom, 488 A.2d 858,872 (Delaware 1985) ve de Aronson v Lewis, 473 A.2d 805,812 (Delaware 1984). Kararlar için bkz. **Grass**, s. 59 vd.

277 **Block, Dennis J./Barton, Nancy E./Radin, Stephan A.:** The Business Judgment Rule, Fiduciary Duties of Corporate Directors, 4. Edition, New Jersey 1991, s.33. Ağır kusur kavramının bu kadar

üyesinin her akıl dışı tutumu ağır kusurludur. İş adamı kararı ilkesine ilişkin yabancı mahkeme kararlarında, yönetim kurulu üyesinin gerekli özeni gösterip göstermediği incelenirken herkesi memnun edecek bir çözümün bulunamayacağı, yönetim kurulunun somut olayın şartlarına göre bir maliyet ve fayda analizi çerçevesinde makul bir düzeyde bilgi talep etmek durumunda olduğu belirtilmiştir[278]. Ne kadar ve hangi bilginin somut olay bakımından makul bir düzeyde olduğu tespit edilirken iş adamı kararı ilkesi kapsamında düşünülmelidir. Ayrıca mahkemeler iş adamı kararlarının her zaman tekemmül etmemiş bilgilere dayanılarak alınmak durumunda olunduğunu da nazarı itibara almalıdır. Zira yöneticiler zaruri olarak genellikle önsezilere dayanan tamamlanmamış bilgilerle karar almaktadır[279].

4. Sorumluluk Davasında Bilginin Aranacağı Zaman

Yönetim kurulu üyesinin makul ölçüde bilgilenmiş olması bakımından gerekli özeni gösterip göstermediği değerlendirilirken bilginin edinme zamanı önemlidir. İktisadi kararlar normal şartlar altında eksik bilgilere dayanarak alınamazlar. Fakat yönetim kurulunun girişimci faaliyetlerde eksik bilgilere dayalı olarak risk içeren kararları alması söz konusu olabilir. Bu sebeple yönetim kuruluna yüklenen bilgi alma yükümlülüğü, yönetim kurulunun girişimci riskini taşımasına ve girişimci kararlar almasına engel olmamalıdır. Özellikle bilgi alma yükümlülüğü çerçevesinde bilgileri tedarik ederken ve onları kullanırken ticarî bakış açısının azalmasına ya da tamamen ortadan kalkmasına sebep olunmamalıdır[280]. Eğer şirket

---

geniş bir şekilde düşünülmesinin yargı uygulaması tarafından sınırlandırılacağı ifade edilmiştir (**Grass**, s.59).

278 Bilginin hazır edilmesinin ve işlenmesinin maddi külfeti bulunmaktadır. Bilgi tedarikine yapılacak bir yatırım ekonomik anlamda sadece bilgi tedarikinin ek kâr getirecek daha iyi bir kararın alınmasına yol açması durumunda mantıklıdır (**Grass**, s. 59).

279 **Block/Barton/Radin**, s. 35; **Grass**, s. 59.

280 **Vollmar**, **Jürg**: Grenzen der Übertragung von gesetzlichen Befugnissen des Verwaltungsrates an Ausschüsse, Delegierte und Direktoren, Diss., Lenzburg 1986, s.179 vd; **Sprüngli, Luzius R.:** Die neue Rolle des Verwaltungsrates, veränderte Stellung und Aufgaben sowie mögliche Ausgestaltungen des Verwaltungsrates in mittelgrossen Schweizerischen Unternehmen, Diss., Bern 1991, s. 31.

yönetiminde ticarî bakış açısının yitirilmemesi isteniyorsa, yönetim kurulu yerine getirmekle yükümlü olduğu görevlerinin özenli bir şekilde ifa edilmesinden sorumlu olmalı; fakat tasarruflarının iktisadi başarısından sorumlu olmamalıdır[281]. Bir sorumluluk davası söz konusu olduğunda mahkemeler yükümlülüklerin ihlâl edilip edilmediğini tespit ederken bu ilke doğrultusunda davranmalıdır. Yani şirket kararlarının mahkeme nezdinde değerlendirilmesinde, mahkeme, riski yüksek kararların sonuçlarından ziyade şirket yönetiminin karar alınırken var olan tutumunu dikkate almalı; ciddi ve özenli bir karar alma sürecinin gerçekleşip gerçekleşmediği sorusunun cevabıyla ilgilenmelidir[282]. Söz konusu karar alma sürecini inceleyen hâkim, hüküm verme esnasında sonradan elde edilen bilgiler sebebiyle yanlış görünen bir tutumun, uygulama anında o zamanki bilgiler ve var olan durumlar dolayısıyla savunulabilecek olduğunu göz ardı etmemelidir. Ölçülü bir bilgi temeline dayanan ve akabinde bir sonuca ulaşılan şirket yönetimi kararları, sonradan yanlış olduğu ortaya çıksa bile yönetim kurulu üyelerinin sorumluluğunu doğuran yükümlülük ihlâli olarak görülmemelidir[283].

III. Eşit İşlem İlkesi Bakımından Önemi

1. İlkenin Amacı

Her bir yönetim kurulu üyesinin bilgi alma hakkı, eşit işlem düşüncesi ile yakından ilgilidir. Öncelikle bilgi alma yönetim kurulunda alınacak kararlar

---

281 **von Plata**, s. 54 vd. Özen yükümlülüğünün, yönetim kurulu üyelerinin iktisadi başarıdan da sorumlu tutulması şeklinde geniş bir şekilde yorumlanması, şirket yönetiminin fonksiyonsuzlaşmasına sebep olur. Ayrıca hesaplanan risklere karşı hazırlık yapmak her zaman mümkün olmamaktadır (**Bächtold**, s. 201).

282 **Widmer**, **Kurt**: Kommentar zum Schweizerischen Privatrecht – Obligationenrecht II, Basler Kommentar, Basel 1994, Art 754 N. 16.

283 **Watter**, **Rolf**: Kommentar zum Schweizerischen Privatrecht – Obligationenrecht II, Basler Kommentar, Basel 1994, Art 717, N.6. İnsan bazı şeyler yaşandıktan sonra daha "zeki" olur. Bu durum hâkim tarafından sorumluluk davasında nazarı itibara alınmalıdır. Özellikle yatırım kararlarının hâkim tarafından sonradan incelenmesi durumunda girişimci risklerin alınmasının peşinen özenli davranma yükümlülüğünü ihlâl anlamına gelmediğine dikkat edilmelidir (**Bächtold**, s.201; **Widmer**, 1994, BSK OR, Art 754, N. 16).

bakımdan katılımın merkezi koşuludur. Kurulun alacağı kararların yerindeliği için, kararın oluşum sürecine katılacak üyelere bilgiler eşit şekilde sağlanmalıdır. Yine problemlerin büsbütün ve hızlı bir şekilde çözülmesi bakımından alınacak kararlarda, mümkün mertebede eşit bir şekilde üyelere dağıtılan bilgi, kurulun karar alma yeteneğinin arttırılmasına da hizmet edecektir. Ayrıca kurul içinde bazı üyelerin nüfuzunun azaltılması için en etkili yöntemlerden biri ona hiç veya gereği gibi bilgi vermemek ya da yanlış bilgi vermektir. Bu gibi bir durum ise ancak kurulda bilgi dağılımında eşit işlem ilkesinin uygulanması durumunda önlenebilir[284].

Yönetim kurulu üyelerinin bilgi alma hakkı konusunda eşit işleme tâbi tutulması karışık bir meseledir ve hukukî uyuşmazlıklara gebedir. Özellikle üyenin ne derecede bilgi alma talebinde bulunabileceği ve üyenin yönetime katılım yoğunluğunun bilgi alma oranına etkisi üzerinde net bir sonuca varılması zor bir durumdur. Buna ek olarak yasa koyucu bilgi alma ve inceleme hakkı bakımından birçok şeyi açık ve muğlak bırakmıştır. Bu sebeple bilgi alma ve inceleme hakkında eşit işlem ilkesini gerçekleştirmeye özel önem verilmelidir[285]. Yönetim kurulunun "kurul organ" yapısı ve üyelerin katılım haklarında olduğu gibi, bilgi alma ve inceleme hakkında eşit işleme tabi olmanın çıkış noktası öncelikle üyelerin yönetime katılma hakkının asgari gerekliliklerinin sağlanması ve korunmasıdır

---

[284] **Waldburger, Martin**: Die Gleichbehandlung von Mitgliedern des Verwaltungsrates, Bamberg 2002, s. 192.

[285] Bilgi edinmede eşit işlem ilkesine göre davranma gerekliliğinin sekteye uğratılması çoğunlukla içten içe bir etki gösterir. Çünkü bilgi alanında eşitlik ilkesine verilen bir zarar çok ağır bir yan etkiye sahiptir. Şöyle ki; eşitsizliğe maruz kalan yönetim kurulu üyesi, bu eksiklik sebebiyle durumun farkında olmayabilir ya da haksızlığın ne denli önemli olduğunu bilmeyebilir. Zira bir üyenin neyi bilmesi gerektiğini nasıl bileceği önemli bir soru(n)dur. Enformasyon alanında olağan bir yönetim kurulu toplantısında işletme yönetiminin bu kurula hangi veriler aracılığıyla danışmanlık yapacağı ve görüş bildireceği prensiplerle alakalı yapıya dair bir problem olarak ortaya çıkar. Yönetim kurulunun üyeleri ilke olarak kendilerine verilen bilgilerin doğru olduğuna güvenebilirler. Ancak eleştirel yaklaşılmamış bir bilgi alımında güven ön koşulu doğrulamaya yetmemektedir. Doğruluğu kuşku uyandıran dayanak noktalarının derhal doğrulanması gerekmektedir. BGE 97 II 403.

2. Bilgi Alma Hakkında İlkenin Görünüm Biçimleri

Doktrinde yönetim kurulu üyelerinin bilgi alma hakkının sınırlandırılıp sınırlandırılamayacağı ve sınırlandırılacaksa bunun ne oranda olacağı tartışmalı bir konudur[286]. Bu sorunun cevabı her ne kadar doğrudan eşit işlem ilkesiyle ilgili olmasa da, sınırlamaya izin verildiğinde eşit işlem ilkesiyle yakın bir ilişki kurulmaktadır. Zira bir sınırlamanın söz konusu olması, bir üyeye başka üyelerden farklı muameleyi gerektirmektedir. Bu durumda, üyeye yapılan farklı işlemin gerekçelendirilmesi sorumluluğu ortaya çıkmaktadır. Buna göre bir uyuşmazlık durumunda ya da şüpheli durumlarda bilgi alma ve inceleme hakkı bakımından sınırlama koyan merci, bilgi alma hakkının sınırlandırılmasının tüm üyeleri aynı ölçüde etkilemediği sürece, farklılık yaratan hangi ölçütün ya da savunmanın bu farklı bilgi verme tutumunu meşru kıldığını açıklamak zorundadır[287].

Eşit işlem ilkesinin bilgi alma hakkının sınırlanmasındaki bir diğer rolü ise kendini yönetim kurulu başkanının izninde ve bu iznin verilmemesi durumunda konunun bir "üst mercii"[288] olarak yönetim kuruluna getirilmesinde gösterir. Zira başkanın toplantı dışında bilgi alma talebinde bulunan üyenin talebini incelerken ya da başkan tarafından reddedilen talebin yönetim kurulunda görüşülmesinde, bilgi alma ve inceleme talebi hakkında hangi ölçütlere göre karar verilmesi gerektiği ve talep edilen bilginin işlevselliği ile eşit işlem ilkesi yakın bir ilişki içindedir. Özellikle yönetim kurulu üyesinin toplantı dışında defter ve belgeleri inceleme talebi hakkında "görevinin yerine getirilmesi için gerekliyse" ifadesi bu işlevselliğe işaret etmektedir. Yine üyelerin örgütlenme içindeki farklı işlevleri eşit işlem ilkesi açısından da dikkate alınmalıdır. Ayrıca yönetim kurulu üyelerinin bilgi alma hakkının genişletilmesi söz konusu olduğunda, bu yapılırken de eşit işlem ilkesine uygun davranılması gerektiği şüphesizdir. Fakat hakkın genişletilmesine ilişkin düzenlemelerde ya da bilgi alma sürecini düzenleyen metinlerde, bilgi talebinin

---

286 **Homburger**, N 465 vd.

287 **Waldburger,** s. 195.

288 **Druey**, Einzelnen, s. 51; **Bächtold**, s. 79; **Krneta**, N. 951.

icrasına zarar vermediği sürece bilgiye erişim yolları gösterilebilir[289]. Bu yollar öngörülürken de yine eşit işlem ilkesinin zedelenmemesine dikkat edilmelidir. Bu sadece sözcük düzeyinde kalmamalı, sözcüğün yarattığı etkiye de uygun olmalıdır. Ancak mutlak eşitlikten sapmalarda bu durumda söz konusu olmaktadır[290].

Yönetim kurulu üyelerinin bilgi alma hakkına ilişkin 392. maddede yönetim kurulu toplantıları ile toplantı dışında bilgi alma taleplerine ilişkin getirilen ayrım, anlık bilgi talepleri bakımından önemlidir. Zira bilgi verilen kişi, konu kapsamında doğru soruları sormak mecburiyetindedir. Hükümde yaratılan farklılık pratikte geniş bir görecelik kazanır[291]. Gerçekten de, anlık bilgi talep eden üyeler bakımından farklı değerlendirmeler söz konusu olur ve mutlak bir eşitlikten bahsedilemez. Bu değerlendirmeler yapılırken eşit işlem ilkesinin de zarara uğraması kuvvetle muhtemeldir. Eşit işlem ilkesinin zedelenmemesi için anlık bilgi verme yükümlülüğüne ilişkin düzenleyici ayrıntıların oluşturulması düşünülebilir. Meselâ, asgarî şartları haiz raporlar bu açıdan kullanışlıdır. Fakat bu gibi raporlar da bazı problemleri doğurur. Meselâ, genel bir düzenleyici kural olmadığı zaman anlık bilgi verilmesi hususunda ne gibi bir kural geçerli olur veya kural koyulacaksa bunun içeriği nasıl belirlenir? Her iki durumda da eşit işlem ilkesi yerinde bir çözüm sunmaktadır.

Yönetim kurulu üyesi tarafından istenen bilginin verilmesinden kaçınıldığı bir durumda kural olarak yetkili kimselerden istemin neden reddedildiği hakkında bir gerekçelendirme talebinde bulunulması söz konusu olur. Özellikle 392/3. maddeye göre toplantı dışında bilgi talep eden bir üyeye izin vermeyen başkanın neden izin vermediğini gerekçelendirmesi gerekir. Bu durum ifade etmeye çalıştığımız eşit

---

289 **Homburger**, N. 445; **Bächtold**, s. 159; **Forstmoser**, **Peter**: Organisation und Organisations reglement nach neuem Aktienrecht, Zürich 1992, s. 56.

290 **Waldburger**, s.196. İlk bakışta zararsız gibi görünen ve herkes için eşit kullanımlı işleyiş reçeteleri ile formlar, şirket içindeki aktörlere birer ayrımcı muamele araçları da sunmaktadır. Özellikle hazırlanan iç yönergelerde, işletmenin faaliyetlerinin branşlara ayrılmasında durum böyledir. Bu gibi bir ayrım durumunda özellikle bağımsız yönetim kurulu üyelerinin bilgi alma hakkını kullanmasında zorluklar yaşanmaktadır (**Waldburger**, s. 196).

291 **Wernli/Rizzi** BSK OR, Art 715a OR N. 1 vd; **Forstmoser**, Reglement, s. 55.

işlem ilkesi ve gerekçelendirme yükümlülüğü arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmaktadır[292].

Bilgi alma ve inceleme hakkı bakımından bütün üyelere eşit davranılmasının veya buna ek olarak her bir üye için aynı çıkış noktasının temel alınmasının eşit işlem ilkesinin gerekliliği kapsamında olup olmadığı sorusu akla gelebilir. Ancak her durumda yönetim kurulunun eşit işlem prensibine bağlılığı ya da eşitliğin sağlanmasının her daim gözetildiği cevabı verilemez. Hatta bir yönetim kurulu üyesine aynı bilgi verilse de daha evvel aynı bilgiyi derinlemesine almış olanlar söz konusu olduğunda, eşitlik sağlanamaz, bilâkis eşitsizlik derinleşir. Özellikle bir konuda ön bilgiye sahip olan birisi herkese verilmiş ek bir bilgiyle birlikte daha ileri bir duruma gelebilir[293]. Buna ek olarak üyeler arasındaki bilgi farklılıklarının boyutlarının yüksek olması da söz konusudur. Bu her zaman olmasa da özel durumlarda olabilir. Bu gibi bir hâlde içeriden iyi bilgiler almış avantajlılar ile dışarıda kalanlar şeklinde bir kümelenme oluşur. Bu kümelenmenin temeli üyenin hangi kaynaktan bilgi alacağı ile ilgilidir. Aynı bilgi, kullanım sırasında üyeden üyeye çok farklı rağbet görebilir. Bu durum işletme yönetiminin kendi iç işleyişinde ileri gelmektedir. İşte; bilgi alma hakkına sahip kişiler arasındaki bu farklılıklar eşit işlemle giderilebilir. Şirketin organizasyonunun kendine özgü niteliklerinden kaynaklanan işlevsel farklılıklar ve aynı zamanda işletmenin faaliyet alanıyla alâkalı farklılıklar, etkin bir eşitlik sağlanması yoluyla giderilebilir[294].

Mehaz İsvBK uygulaması bakımından yönetim kurulu üyelerinin faaliyetleri sırasında dışarıdan bir danışman desteği alması oldukça yaygın bir uygulamadır. Yönetim kurulu üyesi ile şirket arasındaki ilişkinin vekâlet ilişkisi olmasının üyeyi

---

292 **Bächtold**, s. 158; **Krneta**, N. 1048; **Waldburger**, s. 198.

293 **Druey**, Information, s. 201; **Druey**, Outsiders, s. 75 vd.

294 **Glaus**, **Bruno U.:** Unternehmensüberwachung durch schweizerische Verwaltungsräte – Theoretische Grundlagen, rechtliche Anforderungen, Aufgabenwahrnehmung in Wirklichkeit und Gestaltungsempfehlungen, Diss., St. Gallen 1990, s. 262; **Druey**, Information, s. 294. Şirket işleyişine bağlı olarak nesnel olmayan sonuçlar doğuran her bir durum eşitlik ilkesinin istisnası olarak kabul etmek gerekir. Fakat bu durumda, şirketin faaliyeti sırasında ortaya çıkan bu farklılığın artan eşitlik problemlerine sebep oluyorsa ve bu eşitlik problemi çözülemiyorsa, şirket bu durum sorumluluğuna katlanmalıdır (**Waldburger**, s. 202 vd).

yardımcı edinmekten alıkoymayacağı ifade edilmiştir[295]. Böyle bir uzman ya da danışman yardımından yararlanma özellikle defterlerin ve belgelerin incelenmesinde de söz konusudur. Bu konuya eşit işlem ilkesi açısından bakıldığında her bir üyenin bireysel olarak görevi ve eğitimi doğrultusunda böyle bir yardım kullanıp kullanamayacağı ve yönetim kurulunun böyle bir katılıma ne tür bir irade göstereceği problemi ortaya çıkar. Burada geçerli olan yaklaşım, eşit işlem ilkesidir; eşitsizliğin giderilmesi değildir. Şirket yönetim kurulu üyeleri, birbirinden farklı olan deneyim, bilgi gibi şahsî noktalarını dışarıdan sağlayacağı yardımla giderme yükümlülüğü altına sokulamaz[296]. Bir üyenin uzman yardımından yararlanmayı gerekli gördüğü durumlarda buna karar verecek olan yönetim kuruludur. Kurul, duruma göre, mevcut kaynaklara başvurmaya ya da dış yardımdan yararlanmaya karar verebilir. Yönetim kurulu defter ve belgelerin incelenmesi bakımından dışarıdan bir uzman yardımından yararlanmaya karar verirse, üyeleri eşit biçimde hak sahibi kılar. Ancak yönetim kurulu bunu yaparken mutlak bir eşitlikten ziyade, kişiye özgü kriterleri kullanabilmeli ve üyenin yüklenmiş olduğu sorumlulukları yerine getirebilmesi bakımından uzmana başvurmaya gerek olup olmadığını takdir edebilmelidir. Ayrıca bir üye kendi görevleri içinde bir uzman yardımından yararlanmış ise, bu hizmet sonucunda danışma raporunun diğer üyelere de açık olması gerekir[297].

Yönetim kurulu üyeleri arasında faal bilgi paylaşımına önem verilmeli ve burada da eşit işlem ilkesine uygun davranılmalıdır. Önemli verileri elinde bulunduran herhangi bir üye kendinden daha kısıtlı bir durumdaki diğer bir üyeye de vermelidir. Bununla ilgili olarak bilgi verme yükümlüsü karşısında diğer üyelerin bilgi almayı talep etme kanallarının açık tutulması gereklidir. Özellikle bilgi sahibi üyeler toplantılar sırasında yapılan görüşme ve tartışmalar aracılığıyla sahip olduğu

---

295 **Bär**, **Rolf**: Verantwortlichkeit des Verwaltungsrates in der Aktiengesellschaft, ZBJV 1970, s. 480 vd., s.487; **Forstmoser**, **Peter:** Die Aktienrechtliche Verantwortlichkeit, 2. Auf., Zürich 1987, N. 305; **Homburger**, N. 818.

296 **Waldburger**, s. 204; Şirket, yönetim kurulu üyelerinin sadakat ve sır saklama esaslarına mani olmamak üzere, ne böyle bir faaliyeti finanse etmek ne de böyle bir şeye göz yummak zorundadır. Geçerli olan ilke, yetersiz niteliğin danışmanlıkla giderilme hakkı yoktur. BGE 97 II 403, 413; **Forstmoser/Meier-Hayoz/Nobel**, § 28, N. 50.

297 **Waldburger**, s.205.

bilgileri diğer üyelere aktarmalı ve onların görüşlerinin zenginleşmesine hizmet etmelidir[298]. Gerçekten de tartışmalar yönetim kurulunda işbirliğinin en önemli parçasıdır. Oy hakkı ile birlikte yönetim faaliyetinin özünü oluşturur. Tartışmalara özgür ve eşit olarak katılma hakkı şahsi fikirlerin derlenerek form halinde sunulması ve oylar, eşit işlem isteminin en temel çekirdeğini oluşturmaktadır. Bir üyenin asıl önemi onun onaylama gücünde değil, aksine içerisine bilgi ve değerler kattığı irade oluşumuna etkin katılımındadır[299]. Bunun sağlanabilmesi de eşit işlemin varlığını gerektirir.

IV. Kamuyu Aydınlatma İlkesi Bakımından Önemi

Sermaye piyasasında bilgi büyük öneme sahiptir. Zira sermaye piyasasındaki yatırımcılar, sermaye piyasası araçları arasında seçim yapar. Bunu yaparken risk ve getiri tercihlerini dikkate alırlar. Çeşitli alternatifler arasından seçim yapmak, sağlıklı bir bilgi akışının varlığı zorunludur. Bu sebeple yatırımcılar yeterli bir şekilde ve zamanında bilgilendirilmelidir[300]. Kamuyu aydınlatma ilkesi, bilginin yatırımcılara sağlıklı bir şekilde ulaşmasını ve yatırımcıların doğru kararlar vermesini sağlar[301].

---

298 **Druey**, (Informations), s. 131, 134; **Waldburger**, s. 207.

299 **Bär**, **Rolf**: Funktionsgerechte Ordnung der Verantwortlichkeit des Verwaltungsrates, SAG (58) 2/1986, s.62; Özellikle yönetim kurulu toplantı tutanakları kaleme alınırken her bir üyenin oyunu neye dayanarak verdiği kaleme alınmasa da, belli başlı hususlardaki oyların temeli belirtilmelidir. Bu kapsamda düzenlenecek olan tutanakta bilgi paylaşımı konusunda eşit bir yaklaşım benimsenip benimsenmediği de gösterilebilir. Bu tür bir yazım özellikle sorumluluk üstlenme durumunda önem arz eder. Her üyenin yazılacak olan tutanakla ilgili olarak sözlü olarak bir açıklama yapması ve bunları tutanağa geçirmesi eşit ve geri alınamaz bir şekilde her üyenin hakkıdır (**Forstmoser/Meier-Hayoz/Nobel**, § 31, N. 15; **Waldburger**, s. 208).

300 **Kılıç, Saim**: Sermaye Piyasasında Yatırımcının Korunması Güvence Fonları, 1997, s. 12 vd; **Küçüksözen, Cemal**: Finansal Bilgi Manipülasyonu, 2005, s. 10; **Kılıç, Semra**: Halka Açık Anonim Şirketlerde Bilgi Alma Hakkı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2007, s. 47.

301 **Turanboy**, Insider, s. 1 vd; Yatırımcıların karar almasını etkileyen bilgiler, arz talep ekonomisinin içinde bulunduğu durum, sektör, şirketin mali yapısı, hedefleri, yatırımları, kârlılığı, rekabet gücü, piyasalarda işlem gören araçların fiyatı, işlem hacmi, açılış kapanış fiyatları, işlem gördüğü en yüksek ve en düşük fiyat gibi piyasa bilgileridir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Sayar**, **Zafer**: Sermaye Piyasalarında Kamuyu Aydınlatma ve Muhasebe Standartlarıyla Olan İlişkisi –

İlkenin amacı, pay ve menfaat sahiplerine, şirketin menfaatini de dikkate alarak, nitelikli ve kolay erişilebilir bilgilerin sunulmasıdır[302]. Doktrinde, kamuyu aydınlatma ilkesi, "*ortaklık pay sahipleri ve alacaklılarının menfaatlerini korumaya ve haklarını bilinçli bir şekilde kullanmaya yardım eden; gelecekteki pay ve tahvil sahiplerinin ve sermaye piyasasının diğer ilgililerinin aldatılmalarını önleyip, ortaklık yararına kazanılmalarını sağlayan; özel ekonomik gücün, milli iktisadın gereklerine ve faydasına uygun çalışmasını gerçekleştiren; gerek iç gerek dış denetimi kapsamı içine alan ilkelerin tümüdür*" şeklinde tanımlanmıştır[303]. Kamuyu aydınlatma ilkesi çerçevesinde verilecek bilgiler, bağımsız denetimden geçmiş, açık, anlaşılır, tam, objektif ve karşılaştırılabilir nitelikte olmalıdır[304].

Kamuyu aydınlatma ilkesi, pay sahibinin bilgi alma hakkından doğmuştur. Gerçekten de, halka açık anonim şirketlerde, kamuyu aydınlatma ilkesi, pay sahibinin bilgi alma hakkının yerini almıştır[305]. Bu sebeple, bilgi alma hakkı ve bu ilke birbiriyle yakından ilgilidir. Özellikle, bazı bilgilerin açıklanması ve belgelerin incelenmek üzere hazır bulundurulması hem kamuyu aydınlatma ilkesi hem de pasif bilgi alma hakkı bakımından önemlidir. Ayrıca bilgi alma hakkının geçmişe yönelik yönü, bu ilkeyi de ilgilendirir. Bilgi alma hakkı ve söz konusu ilke arasındaki yakın ilişki sebebiyle, kamuyu aydınlatmanın genişlemesi, bilgi alma hakkının da genişlemesi sonucunu doğurur. Kamuyu aydınlatmanın genişlemesi durumunda, aktif yönüyle bilgi almanın daha az gündeme geleceği düşünülebilir. Fakat olumsuz bir durum değildir. Bilâkis bu durumun soru sormaya dayalı bilgi alma hakkının daha iyi

---

Türkiye Muhasebe Standartları Alanında Yaşanan Gelişmeler, Mali Pusula, Y. 2, Haziran 2006, S. 18, s. 22; **Kılıç**, Bilgi Alma, s. 48.

302 **Kılıç**, s. 56.

303 **Tekinalp, Ünal**: Anonim Ortaklığın Bilançosu ve Yedek Akçeleri (Kamuyu Aydınlatma İlkesi ile), 2. Bası, İstanbul 1979, s. 56. Kamuyu aydınlatma ilkesi hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Yanlı, Veliye: Sermaye Piyasası Hukuku Çerçevesinde Halka Açık Anonim Şirketler ve Kamunun Aydınlatılması, İstanbul, 2005.

304 **İhtiyar, Mustafa**: Sermaye Piyasası Hukukunda Kamuyu Aydınlatma İlkesi, İstanbul 2006, s. 63 vd.

305 **Tekinalp**, s. 55 vd; **Turanboy, Asuman**: Halka Açık Banka ve Hissedarının Korunması, Ankara 2002, s. 70; **Kılıç**, Bilgi Alma Hakkı, s. 63.

kullanılmasını sağlayacaktır. Zira sorular daha özel konulara ilişkin olacak, cevaplar da daha tatmin edici bir hâl alacaktır[306].

Bilgi alma hakkı ve kamuyu aydınlatma ilkesi arasındaki ilişkin, esasen pay sahipleri bakımından önemli olmakla birlikte, yönetim kurulu üyelerinin bilgi alma hakkı da dolaylı olarak kamuyu aydınlatma ilkesi ile ilgilidir. Gerçekten de ancak iyi bir şekilde bilgilenmiş yönetim kurulu üyesi, pay sahiplerine veya ilgililere kamuyu aydınlatma ilkesi çerçevesinde bilgi verebilecektir. Bu sebeple, kamuyu aydınlatma ilkesi, yönetim kurulu üyelerinin bilgi alma hakkını dolaylı olarak güvence altına almaktadır. Zira bu ilke uyarınca bilgi vermekle yükümlü olan üyeler, bilgi alma hakkını kullanmak istemektedir. Hatta TTK'nin yönetim kurulu üyelerinin bilgi alma hakkını düzenleyen 392. maddesi olmasaydı bile, halka açık şirketler üyeler, kamuyu aydınlatma yükümlülüklerini yerine getirebilmek için bilgi talep edebilecekti.

[306] **İhtiyar**, s. 101; **Kılıç**, Bilgi Alma Hakkı, s. 64.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BİLGİ ALMA HAKKININ KULLANILMASI

§ 9. HAKKIN SAHİBİ

I. Yönetim Kurulu Üyeleri

1. Genel Olarak

Yönetim kurulunun seçilmiş veya esas sözleşmeyle atanmış her üyesi bilgi alma hakkına sahiptir. Bu sebeple, yönetim kurulu toplantılarına sürekli olarak katılan ve görüşlerine başvurulan yönetim kurulu üyesi dışındaki başka kişilerin bilgi alma hakkı söz konusu değildir. Meselâ sürekli olarak yönetim kurulu toplantılarına katılan bir şirket avukatının bazı bilgi ve belgelerin kendisine sunulmasını yönetim kurulundan talep edebilmesi mümkün ise de; bu talep, TTK'nin bilgi alma hakkını düzenleyen 392. maddesi kapsamında bir bilgi alma hakkı değildir. Hatta yönetim kurulu kararıyla bu kişiye her konuda bilgi edinme hakkı tanınmış olması da durumu değiştirmez[307]. Bunun sonucu olarak söz konusu kişi, kendisine bilgi verilmediğinde, yönetim kurulu üyelerinden farklı olarak bilgi alma davası açamaz.

Yönetim kurulu üyesi olmayan, ancak kendilerine yönetim veya temsil yetkisi devredilmiş olan üçüncü kişiler de bilgi alma hakkını düzenleyen 392. madde kapsamında bilgi alma hakkına sahip değildir. Zira bu kişiler sadece kendilerine yönetim kurulu tarafından verilen iş ve işlemleri yapabilir. Esasen bu kişiler yönetim kurulu üyelerine bilgi vermekle yükümlüdür[308].

Yönetim kurulu üyelerinin bilgi alma hakkı incelenirken bazı hususlara ayrıca değinilmesi gerekir. Bu sebeple aşağıda bilgi alma ve inceleme hakkı bakımından yönetim kurulu üyelerine nazaran özel durumdaki bazı kimseler detaylı olarak açıklanmış ve bilgi alma hakkına sahip olup olmadıkları irdelenmiştir.

---

[307] **Kortunay**, s. 335.

[308] Aynı görüş için bkz. **Kortunay**, s. 336.

2. Fiilî Yönetim Kurulu Üyesi

Tüzel kişiler de tıpkı insanlar gibi fiil ehliyetine sahip olabilirler. Ancak bunun için hukuken organ olarak nitelendirilen vasıtalara ihtiyaç duyarlar. Bu organlar kanunda açıkça ifade edilebileceği gibi (genel kurul ve yönetim kurulu), isteğe bağlı olarak da öngörülebilir. Tüzel kişinin iradesi içinde kişilerin bulunduğu organlar vasıtasıyla açıklanır. Organı oluşturan kişiler hem organ hem de organ üyesi olarak adlandırılmaktadır[309]. Bu sebeple fiilî yönetim kurulu üyesinin anlaşılabilmesi için "fiilî organ" kavramının ne olduğunun bilinmelidir. Fiilî organ, kanunun öngördüğü şekilde seçim veya atama suretiyle göreve gelmeyen, şirketin resmî organı olmamasına rağmen, *de facto* bazı görevleri yerine getiren, şirketi yöneten veya gerek konumuyla gerekse kullandığı yetkilerle şirket iradesinin oluşumunda etkili olan kişilerdir[310].

Bununla birlikte bir karara danışmanlık yapmak fiilî organ sıfatının kazanılması için yeterli değildir[311]. Ayrıca bir kişinin fiilî organ sıfatını kazanabilmesi için şirketin kararlarına etki edebilecek bir görevi uzun bir süreden beri yerine getirmesi gerekir. Yoksa şirket iradesinin oluşumuna bir defaya mahsus olarak iştirak edilmesi fiilî organ olarak kabul edilmeyi gerektirmez[312].

Fiilî organ çeşitli şekillerde ortaya çıkabilir. Meselâ, yönetim kurulu üyesine takdir hakkı tanımayacak derecede talimat veren bir pay sahibi, hâkim şirket, yönetim kurulu toplantılarına katılmaya hakkı olmamasına rağmen katılan ve kararların alınmasında etkili olan kişiler veya Devlet, fiilî organ olabilir[313]. Bu

---

309 **Kırca/Şehirali Çelik/Manavgat**, s. 387.

310 **Kırca/Şehirali Çelik/Manavgat**, s. 389; **Korkut**, **Ömer**: Anonim Şirketlerde İnançlı Yönetim Kurulu Üyeliği, Ankara 2007, s. 202; **Wernli**, BSK OR, Art. 707. N. 29a, 40; **Homburger**, Art 707, N. 133 vd; **Forstmoser/Meier – Hayoz/Nobel**, § 19 N. 18; **Bärtschi**, **Harald**: Verantwortlichkeit im Aktienrecht, SSHWR Bd. 210, Zürich 2001, s. 101; **Gehriger**, **Pierre-Olivier:** Faktische Organe im Gesellschaftsrecht unter Berücksichtigung der strafrechtlichen Folgen, Zürich 1979, s. 16 vd, BGE 128 III 29, BGE 107 II 349, BGE 117 II 442.

311 **Akdağ Güney**, Sorumluluk, s. 148.

312 BGE 128 III 29. Aksi görüş için bkz. **Forstmoser**, Verantwortlichkeit, N. 669

313 **Böckli**, 1996, N. 1636; **Korkut**, s. 203.

kapsamda, kanunî usulde göreve gelmemesine rağmen, gördüğü işlev sebebiyle organ olarak nitelenebilen kimseler fiilî yönetim kurulu üyesi olarak adlandırılabilir.

Hukuken yönetim kurulu üyesi olmadığı hâlde, fiilî yönetim kurulu üyelerinin, bilgi alma hakkına sahip olup olmadıklarının da incelenmesi gerekir. Bu inceleme yapılırken fiilî yönetim kurulu üyesinin yürüttüğü işler sebebiyle herhangi bir hukukî sorumluluğunun bulunup bulunmadığı da dikkate alınmalıdır.

Türk Ticaret Kanunu'nun hukukî sorumluluğu düzenleyen 553. maddesi uyarınca, kurucular, yönetim kurulu üyeleri, yöneticiler ve tasfiye memurları, kanundan ve esas sözleşmeden doğan yükümlülüklerini kusurlarıyla ihlâl ettikleri takdirde, hem şirkete hem pay sahiplerine hem de şirket alacaklılarına karşı verdikleri zararlardan sorumludurlar. Hükmün mehazı İsvBK'nin 754'ün maddesidir. Fakat hüküm mehazdan birçok açıdan farklıdır[314]. Bu çalışma açısından önemli olan farklılık fiilî yönetim kurulu üyelerinin sorumluluğu bakımından ortaya çıkmaktadır. Gerçekten de İsviçre kanun koyucusu İsvBK'nin 754. maddede "**yönetim kurulu üyeleri ile yönetim ve tasfiye ile uğraşan kişiler**" demek suretiyle fiilen yönetim işleriyle uğraşan kimseleri de açıkça sorumlu kılmıştır. Gerek doktrinde gerek uygulamada, geniş anlama sahip "uğraşan" sözcüğü sebebiyle, şeklen organ olarak atanmayan fiilî organların da sorumluluklarının olacağı kabul edilmiştir[315]. Türk Ticaret Kanunu'nda ise "uğraşan" sözcüğü gibi geniş kapsamlı bir kelimenin kullanılması yerine, mevcut yöneticiler sözcüğünün yorumlanması doktrin ve yargı kararlarına bırakılmıştır. Bunun sebebi, "uğraşan" kelimesinin hukukumuza aktarılması halinde, ibarenin amacını ve İsviçre'deki anlayışını aşan bir anlam kazanacağından endişe edilmesidir[316]. Hâl böyle olunca "yönetici" kavramının

---

314 Bkz. TTK 553. madde gerekçesi.

315 **Bärtschi**, s. 94 vd; **Forstmoser**, Verantwortlichkeit, s. 205 vd.

316 Madde gerekçesinde bu düşüncenin özellikle banka hukukundaki deneyim ve birikim göz önüne alındığında ortaya çıktığı ifade edilmiştir. Zira Bankacılık Kanunu'nda geçen "yönetici" kavramının tanımın dahi hukuk güvenliğinin tehdit ettiği düşünülmüştür. "Yöneticiler" teriminin tanımında, genel müdürlük merkez teşkilatında yer alan bölüm, kısım, grup ve bunlara eşdeğer isimler altında faaliyet gösteren birimlerin yöneticiler kastedilmiştir. Bu ifade, şahsî sorumluluğa tabi kişileri belirsiz hâle getirmektedir (**Tekinalp**, **Ünal**: Banka Hukukunun Esasları, İstanbul 2009, s. 289).

yorumlanması gerekir. Ancak bu yapılırken öncelikle hükmün *ratio legisi* üzerinde durulmalıdır. Zira bir normun ve bu norm içindeki kavramların hükmün amacına ters düşecek bir şekilde yorumlanması mümkün değildir. Hüküm, sorumluluğu düzenlemektedir. Sorumluluğun, inceleme konumuz bakımından meydana gelen bir zararı tazmin etme yükümlülüğü olarak anlaşılması gerekir. Maddede yükümlülüklerini kusurlarıyla ihlâl ederek belli kimselere zarar veren sorumlular sayma suretiyle gösterilmiştir. Burada sorumlular bakımından yapılan sayım tahdididir. Zira maddenin lâfzından kuralın mümkün olduğunca az sayıda kimseye uygulanacağı anlaşılmaktadır. Esasen bu sonuca, kanun koyucunun, mehazdaki gibi, sorumluların çevresinin önceden belirlenebilir olmaktan çıkaran "uğraşan" ifadesini tercih etmemesinden de ulaşılabilir.

Sorumluların sayma suretiyle gösterildiği ve böylece sorumlu kişilerin sınırlandığı bir hükmü istisnai nitelikte kabul etmek ve dar yorumlamak gerekir. Bu sebeple yönetici kavramı da hükmün amacı doğrultusunda dar yorumlanmalıdır. TTK'nin hukuki sorumluluğu düzenleyen 553/1. maddesinde, "yöneticiler…kanundan ve esas sözleşmeden doğan yükümlülüklerini kusurlarıyla ihlâl ettikleri…" ifadelerine yer verilmek suretiyle, yöneticilerin kanun ve esas sözleşmeden doğan yetkilere sahip kimseler olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca TTK'nin 553/2. maddesinin lâfzından, kanun veya esas sözleşmeden kaynaklanan bir görevin veya yetkinin kanuna dayanarak bir başkasına da devrinden bahsedilmesi karşısında, yine ilk fıkrada olduğu gibi yöneticinin kanuna dayanarak kendisine bir görev veya yetkinin devredildiği kişi olarak kabul edilmesi gerekir. Buradaki kanun ifadesini, bazı müesseselerin Türk Ticaret Kanunu dışında, başka kanunlarda da düzenlenmesi (meselâ, ticarî temsilcilik Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenmiştir) karşısında, sadece Türk Ticaret Kanunu'nu değil, diğer kanunları da ifade eder şekilde anlaşılmalıdır.

Yapılan bu açıklamalar yönetici kavramının sadece bir yönünü ifade etmektedir ve yönetici olarak kabul edilecek kişinin o pozisyona nasıl geleceği belirtilmektedir. Meselenin diğer bir yanı ise "yönetici" kavramının esasını teşkil eden "yönetim" deyiminin açıklığa kavuşturulması gerekliliğidir. Dar anlamda yönetim kavramı, bağımsız karar alma yetkisine sahip kimselerin şirketin amacına

dönük her türlü faaliyetini ifade eder[317]. Buna karşılık sadece talimatları yerine getiren, karar alma serbestisi olmayan ve bu sebeple şirketin iradesinin oluşumuna doğrudan etki etmeyen kimselerin yönetici olması mümkün değildir[318]. Meselâ, kanuna dayanarak atanan ve karar alma serbestisine sahip murahhas müdürler veya ticarî temsilciler yönetici olarak kabul edilir.

Diğer haklar gibi yönetim kurulunun bilgi alma hakkı da sadece hukuken kabul edilmiş organlar için tahsis edilmiştir. Fiilî yönetim kurulu üyeleri için bu durum söz konusu değildir. Zira bu üyeler bir yönetim kurulunun yetkilerini ve haklarını hiçbir zaman taşıyamazlar. Bu üyeler kanuna uygun olarak belirlenmemiştir. Sadece *de facto* bir fonksiyon ifa etmektedirler. Bir kimsenin kanunî bir organın üyesi olarak seçilmemesi ve ticaret siciline tescil edilmemesi; buna karşılık yine de bütün haklara sahip olması savunulamaz. Bu yüzden fiilî yönetim kurulu üyelerinin bazı olumsuz sonuçları taşımaları gerekir[319]. Ayrıca fiilî yönetim kurulu üyelerinin hukukî sorumluluk hükümlerine tâbi olmaması karşında[320] bu kimselere bilgi alma hakkının verilmesi de mümkün görülmemektedir[321].

3. Özel Durumlar

A. Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi

a. Kavram

Bağımsız yönetim kurulu üyesi, kurumsal yönetim ilkeleri kapsamında öngörülmüş ve anonim şirketin yönetim organizasyonu içinde düşünülmüş bir

---

317 **V.Moos-Busch**, **Irene**: Das Organisationsreglement des Verwaltungsrates, Zürich 1995, s. 9, **Vetter**, **Meinrad**: Der Verantwortlichkeitsrechtliche Organbegriff gemäß Art. 754 Abs. 1 OR, Zürich- St. Gallen 2007, s. 116.

318 **Akdağ Güney**, Sorumluluk, s. 160.

319 **Bächtold**, s. 75; **Böckli**, 1996, N. 1485d; **Gehriger**, s. 84; **Wenniger**, s. 230 vd.

320 Fiilî organların da sorumluluk hükümlerine tâbi olduğu görüşü için bkz. **Pulaşlı, Hasan**: Türk Ticaret Kanuna Göre Anonim Şirketlerde Yöneticilerin Hukukî Sorumluluğu, Ali Naim İnan'a Armağan, Ankara 2009, s. 581.

321 Aynı yönde bkz. **Krneta**, N. 923; **Wernli/Rizzi**, BSK OR, Art 715a, N. 4; **Kırca/Şehirali Çelik/Manavgat**, s. 704.

pozisyondur[322]. Türk Ticaret Kanunu'nda her ne kadar bağımsız yönetim kurulu üyesi tanımlanmamış olsa da, 360. maddede "bağımsız yönetim kurulu üyelerine ilişkin düzenlemeler saklıdır" denilerek, bu şekilde bir üyeliğin pozitif hukukumuzdaki varlığına kanunî dayanak hazırlanmıştır. Gerçekten de, SPK'nin Kurumsal Yönetim Tebliği'nde[323], bazı nitelikleri taşıyan yönetim kurulu üyelerinin "bağımsız üye" olarak kabul edileceği ifade edilmiştir. Ancak bu tebliğde de herhangi bir tanım yapılmak yerine, bağımsız üye olarak kabul edilmek için olması gereken bazı niteliklerden bahsedilmiştir. Bir tanım yapıl(a)mamasının sebebi bağımsızlığın kavram olarak ifade edilmesindeki zorluktur. Zira her kavramın bir sınırlandırmayı beraberinde getireceği muhakkaktır. Fakat bazı hususların sınırlandırılması hiç de kolay değildir. Bağımsızlık da böyledir[324]. Ancak yine de bağımsızlık, herhangi bir ilişkinin tarafı bulunmamak veya şirketin yönetiminde

---

322 Bu tür yönetim kurulu üyeliğine ilişkin tartışmaların kökeni ABD hukukudur. ABD'de başlayan bu tartışmalar dünyanın birçok ülkesine yayılmıştır. Bunun üzerine ülkeler şirketlerin kurumsal yönetim ilkelerine göre idare edilmesi için bağımsız yönetim kurulu üyeliğini tanıma yoluna gitmiştir. Tartışmanın ilk adımı 1984 yılında yayınlanan Kurumsal Yönetim Projesi'yle atılmıştır. Bu projede Amerika iş hayatında kalıcı olarak "bağımsız yönetim kurulu üyeliği" nin var olması savunulmuştur. Bu öneri kabul görmüş ve bütün yönleriyle tartışılmıştır. Bu bağlamda 1996 yılında Millî Şirket Yöneticileri Birliği (*National Association of Corporate Directors*) tarafından yönetim kurullarında çoğunluğun bağımsız yönetim kurulu üyelerinden oluşması gerektiği vurgulanmıştır. Daha sonra bu şekilde bir yönetim kurulu üyeliğinin gerekliliği İş Dünyası Yuvarlak Masa Toplantısında ve Blue Ribbon Report'da dile getirilmiştir. Bugün ise New York Borsası tarafından yönetim kurulu üyelerinin bir bölümünün bağımsız yönetim kurulu üyesi olmaları istenmektedir. Müessesenin Amerika, Avrupa ve özellikle İsviçre'deki gelişimi için bkz**. Meier- Schatz**, **Christian J**.: Der unabhängige Verwaltunsrat, in: Rainer J. Schweizer/Herbert Burkert/Urs Gasser (Hrsg), FS für Jean Nicolas Druey zum 65. Geburtstag, Zürich/Basel/Genf 2002, s. 482 vd. Bağımsız yönetim kurulu üyeliği hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **Özkorkut**, **Korkut**: Bağımsız Yönetim Kurulu Üyeleri, Ankara 2000; **Boztosun, Ayşe Odman**: Hukuksal Açıdan Bağımsız Yönetim Kurulu Üyeliği, Ankara 2013.

323 R.G. T. 03.01.2014 S. 28871.

324 Bağımsız yönetim kurulu üyeliğinin tanımının yapılmasının unsurların fazlalığı yüzünden mümkün olmadığı savunulmuştur (**Doğan**, s. 69).

alınacak kararlarda, kararı etkileyecek bir durumun müdahili olmamak şekline tanımlanabilir[325].

Bağımsız olabilmenin ilk şartı üyenin objektif davranmasıdır. Hiçbir hüküm yönetim kurulu üyesinin şirketin menfaati doğrultusunda objektif bir şekilde davranacağını garanti edemez. Hâl böyle olunca, SPK Kurumsal Yönetim Tebliği de, dünyadaki benzerleriyle paralel olarak bağımsızlığın nasıl sağlanabileceği ve bunun için üyenin ne gibi niteliklere sahip olması gerektiğini detaylı olarak düzenlemiştir. Böylece bağımsız yönetim kurulu üyelerinin görevlerini hiçbir etki altında kalmadan yerine getirme niteliğine sahip olması, yönetim kurulunun objektif kararlar alması ve çıkar çatışmalarının önlenmesi sağlanmak istenmiştir[326].

Bağımsız yönetim kurulu üyeleri de diğer üyeler gibi yönetim kurulunda yer alır. Fakat bağımsız üyenin diğerlerinden farkı, kararlarını verirken bağımsız olması, hiçbir etki altında kalmaması ve şirketle menfaat çatışması içinde olmamasıdır. Bunun gereği olarak, bir üyenin şeklî anlamda bağımsız üye olarak kabul edilebilmesi için, icracı olmaması, diğer bir ifadeyle şirket yönetiminde fiilen çalışmıyor olması gerekir[327]. Şirketin yönetimine dair önemli kararların bağımsız bir şekilde yeniden gözden geçirilmesi, karar alma sürecindeki veya sonundaki muhtemel olumsuzlukları azaltır. Meselâ, karar alma sürecindeki bir yönetim kurulunun hep kazanmayı düşünmesi ve alınacak kararın yararlarına odaklanması ve fakat olumsuzlukların veya risklerin göz ardı edilmesi bağımsız yönetim kurulu üyeleri marifetiyle engellenebilir. İfade edilen bu hususlar dikkate alındığında

---

325 **Demir**, **Erdal H.:** Sermaye Piyasası Kurulu'nun Anonim Şirketlerdeki Yönetim Kuruluna İlişkin Kurumsal Yönetim İlkeleri, İstanbul 2013, s. 66.

326 **Tekinalp**, **Ünal**: Anonim Ortaklıklara İlişkin Yeni Hukuk Politikasının Dinamikleri ve Bunlar Arasındaki İlişki, Prof. Dr. Turgut Kalpsüz'e Armağan, Ankara 2003, s.235; Dünyadaki çeşitli kurumsal yönetim metinlerindeki bağımsız yönetim kurulu üyelerinin nitelikleri için bkz. **Demir**, s. 67 vd. Aynı şekilde AKYK'deki düzenlemeler için bkz. **Kremer, Thomas**: Kommentar zum Deutschen Corporate Governance Kodex. Müchen, 2003, s. 195-197; İsviçre ve Amerikan hukukuna göre bağımsız yönetim kurulu üyelerinin sahip olması gerekli nitelikler konusunda bkz. **Von der Crone, Hans Caspar**: Arbeitsteilung im Verwaltungsrat, in: Chorlotte M. Bär (Hrsg), Verwaltungsrat und Geschäftsleitung, Ihre Tätigkeit und Ihr Verhältnis zu einander, Bern/Stuttgart/Wien 2006, s. 85-86.

327 **Von der Crone,** Arbeitsteilung, s. 85; **Meier-Schatz,** s. 494; **Özkorkut**, s. 33.

bağımsız yönetim kurulu üyesi, "yönetimin lütfuna erişmeye ihtiyacı veya eğilimi olmayan, yönetim kurulu toplantılarında veya dışarıda pay sahiplerinin menfaatini korumak üzere yönetimin kötü niyetli eylemlerine karşı düşündüklerini açıkça ifade edebilen kişidir"[328] şeklinde tanımlanabilir.

b. Gerekliliği

Anonim şirketlerde, şirket yönetiminin gözetimi belli başlı problemler ihtiva etmektedir. Zira bir anonim şirketin yönetim performansı ve verimlilik değerlendirmesi zor bir görevidir. Bu durum ölçülebilir bir performans standartı belirlemenin güçlüğünden kaynaklanmaktadır. Büyük anonim şirketlerin karmaşık yapıları, başarı ve başarısızlıkların yönetimin etki alan dışında kalan birçok unsura bağlı olması da şirket yönetiminin denetim ve gözetimi zorlaştırmaktadır[329]. Bu sebeple şirket yöneticilerinin yönetimden bağımsız kişilerce aktif bir şekilde gözetim altında tutulması bir ihtiyaç olarak ortaya çıkmaktadır. Bu ihtiyacın sebebi, yönetime ilişkin faaliyetlerin bağımsız kişiler tarafından şirkete bir zarar gelmeden önlenmesi düşüncesidir. Bunun yanında şirketle yönetim kurulu üyeleri arasındaki menfaat çatışması problemi de bulunabilir. Hâl böyle olunca bu durumdaki üyelerinin faaliyetlerini haricen gözetim altında bulundurulmasının gerekliliği daha iyi anlaşılmaktadır.

Şirket içi güç dağılımındaki problemler de, şirketin yönetiminin gözetimi ve denetimi bakımından bir problem teşkil etmektedir. Görev dağılımlarının farklı görünümler arz ettiği halka açık anonim şirketlerde, üst yönetim, şirketin işlerini yönetmekle kalmaz, güç merkezlerini de belirler. Bu fiilî durum şirketin üst gözetiminin gereği gibi yapılamamasına sebep olabilir. Zira gözetimde görevlendirilecek kimseler merkezi olarak gücü elinde bulunduran organın etkisi

---

328 **Özkorkut**, s. 33; **Clarke**, **Donald C.:** Setting the Record Straight: Three Concepts of the Independent Director, The George Washington Universty Law School Public Law and Legal Theory Working Paper No. 199, 2006, s. 9.

329 **Meier-Schatz,** s. 485;

altına girebilir[330]. Nihâyet yönetimin yönetim kurulu içindeki üye seçimiyle ilgili kullandığı nüfuz da güç dağılımında problem yaratan bir durum olarak görülmektedir. Her ne kadar Türk anonim şirketleri düşünüldüğünde bu ihtimal pek muhtemel görülmese de, özellikle yabancı doktrinde bu son duruma işaret edilmekte ve şirket yöneticilerinin yönetim kurulu üyelerinin belirlenmesi sürecinde kendilerinin ekonomik ve şahsî görüşüne yakın olan üyeyi seçtirme eğiliminde olması, bu sebeple de pay sahipleri nezdinde kulis faaliyeti yürütmesi söz konusu olabilmektedir[331].

Yukarıda da ifade edilen problemlerin aşılması, şirketin iyi bir şekilde yönetilmesi için gereklidir. Kurumsal yönetim ilkeleri etrafında yapılan tartışmalarda bağımsız yönetim kurulu üyelerinin, fonksiyonel bir kurumsal yönetim aracı olup olmayacağı konusundaki tartışmalar devam etmektedir[332]. Bu tartışmalar bir kenara bırakılacak olursa, bağımsız yönetim kurulu üyelerinin şirketin iyi bir şekilde yönetilmesi ve şirket işlerinin gözetiminin en iyi bir şekilde yapılması için avantajları ve dezavantajlarıyla birlikte önemli bir aktör olduğu açıktır. Zira şirketle menfaat çatışması içinde bulunmayan ve şirketteki güç dağılımı içinde belli bir gruba mensup

---

330 **Niggli**, **Adrian**: Die Aufsicht über die Verwaltung der Aktiengesellschaft im schweizerischen Recht, Solothurn 1981, s. 36; **Vischer**, **Frank**: Die Stellung der Verwaltung und die Grenzen der Delegationsmöglichkeit bei der Grossen AG, FS für Wilhelm Schönenberger, Freiburg 1968, s. 345; **Schneider**, **Jürgen**: Erfolgsfaktoren der Unternehmensüberwachung, Corporate Governance aktienrechtlicher Aufsichtsorgane im internationalen Vergleich, Betriebswirtschaftliche Studien, Band 63, 2000, s.155. Özellikle ABD'de şirketi yönetim kurulunun değil de CEO'ların yönettiği ifade edilmektedir (**Meier-Schatz,** s. 489).

331 **Meier-Schatz,** s. 490.

332 Tamamen veya çoğunlukla bağımsız üyelerden oluşan yönetim kurullarında, şirket yönetimi hakkında farklı ve objektif bir bilgilendirme yapılabilmektedir. Bilgiler bağımsız üyelerin harici bilgilerine ve deneyimlerine dayanabilmektedir. Üyenin bağımsızlığı, yönetimde ve kontrolde bağımsızlığa ve böylece şirket süreçlerinin denetimi bakımından profesyonel bir sistemin kurulmasına hizmet edebilmektedir. Fakat bağımsız üyelerin şirket için daha az zaman ve kaynak ayırdıkları da ifade edilmektedir. Ayrıca şirketteki güç dağılımı probleminin çözülememesi durumunda bağımsız üyelerin de bu güç odaklarının etkisinde kalacağı belirtilmektedir. Bağımsız yönetim kurulu üyeliğinin anonim şirketlerde varlığına ilişkin problemler ve çözüm önerileri için bkz. **Meier-Schatz,** s. 494 vd.

bulunmayan bir kimsenin şirketin yönetimi hakkında bağımsız görüşlerini ifade etmesi her zaman faydalıdır.

c. Bilgi Alma Hakkı

Daha önce de ifade edildiği üzere, şirketlerin daha iyi yönetilmek adına, bağımsız yönetim kurulu üyelerine olan ihtiyacı ortadadır. Özellikle bir şirketin kurumsal yönetim esaslarına göre idaresinde en önemli aktörlerden biri bağımsız yönetim kurulu üyeleridir[333]. Yönetim kurulu üyelerinin özellikle büyük anonim şirketlerde kanundan doğan yükümlülüklerinin tamamını yerine getirebilmek için genelde şirket işleriyle ilgili olarak kısıtlı bir bilgisi ve çok az zamanları olabilmektedir. Kısıtlı bilginin sebebi hem bilgilerin toplanması hem de işlenmesiyle ilgili problemler olabilir. Bilginin kapsamına, niteliğine ve zamanlamasına ilişkin hususlar şirket yöneticilerinin tasarrufunda olduğundan yönetim kurulu üyelerine yeterince bilgi aktarılmıyor, doğru bilgi verilmiyor veya bilgiler çok geç veriliyor olabilir[334]. Ayrıca şirket yönetiminde görevli kişiler bizzat getirdikleri bilgileri yönetmek ve filtrelemek eğilimindedirler[335]. Yönetim kurulu üyeleri, yeterince ve güvenilir bir şekilde bilgilendirilseler bile, bu bilgiyi bir destek olmadan, üyelerin zamanla ilgili problemleri de dikkate alındığında neredeyse hiç işleyememektedirler[336]. İşte, bu sebepler karşısında yönetim kurulundaki rolü de nazara alındığında bağımsız üyenin bilgi alma hakkının önemi ve bu hakkın ona tanınmasının gerekliliği ortaya çıkar. Gerçekten de, yönetim kurulu üyeleri ve üst düzey şirket yöneticileri şirketin işleyişi ile ilgili olarak birçok hususta haberdardır. Şirket dışından olan bağımsız yönetim kurulu üyelerinin ise, şirketin işleriyle ilgili olarak bilgi edinememeleri ve başka bir şekilde şirketin iç denetimindeki kapalı

---

333 Kurumsal yönetimde, şirketlerde güven bunalımının önüne geçmek için yönetim kurulu üyelerinin bağımsızlığı ön plana çıkmaktadır. Daha fazla bağımsız üye altında yatan temel, potansiyel çıkar çatışmaları ile kısıtlanmamış bireylerin, şirket çöküşlerinin tekrarlanmasını en aza indirmek gereken özeni gösterecek, kritik analizleri yapacak olmaları ve yatırımcı güvenini yeniden oluşturacak olmalarıdır.

334 **Meier-Schatz,** s. 487; **Schneider**, s. 147; **Niggli**, s. 38.

335 **Schneider**, s. 167.

336 **Meier-Schatz,** s. 488.

devre yapıya dâhil olamamaları söz konusudur[337]. Bunun neticesi olarak bağımsız üyelerin belli bir derecede şirket ve şirketin işleri hakkında bilgilendirilmemiş oldukları da bir gerçektir. Ancak bağımsız üyenin bir yönetim kurulundaki gerekliliği düşünüldüğünde, onun, şirketten aldığı bilginin niteliğinin yüksek düzeyde olmasının gerekli olduğu anlaşılır.

Bağımsız yönetim kurulu üyelerinin bilgi alma hakkının var olması gerekliliğine TTK'nin 395. maddesinde düzenlenen şirketle işlem yapma yasağının yorumundan da ulaşılabilir. Maddeye göre, yönetim kurulu üyeleri genel kuruldan izin almadan kendi veya başkası adına bizzat veya dolayısıyla şirketle bir işlem yapamaz. Şirketle işlem yapma yasağının müeyyidesi ise maddenin ikinci cümlesinde "aksi halde, şirket yapılan işlemin batıl[338] olduğunu ileri sürebilir. Diğer taraf böyle bir iddiada bulunamaz" şeklide öngörülmüştür. Şirketin ifade edilen müeyyideye başvurabilmesinin ön şartı, işlemi yapan yönetim kurulu üyesinin, yapmış olduğu söz konusu işlemden haberdar olunmasıdır. Fakat şirket yönetiminin kapalı devre yapısı sebebiyle bu işlemlerden haberdar olunması mümkün olmamakta veya yönetim kurulundaki diğer üyelerle birlikte bu konuda bir "irade" birliği söz konusu olmaktadır. Hâl böyle olunca, şirket yönetimin dürüst ve etkili bir şekilde yürümesi bakımından bir gözetim görevi bulunan bağımsız üyenin bilgiye erişimi önem arz etmektedir. Zira bağımsız üyenin şirket yönetimin hukuka uygun davranıp davranmadığını izleyen bir "monitör" mahiyetini haiz olduğu şüphesizdir[339]. İşte, bağımsız üyenin bu mahiyetinin gereğini yerine getirebilmesi için bilgi ihtiyacı söz konusudur[340].

---

337 **Özkorkut**, s. 13.

338 Batıl ifadesi, TBK'nin 27. maddesinde "kesin hükümsüzlük" olarak ifade edilmiştir. Fakat TTK'de halen "batıl" ifadesi kullanıldığından bu kavram tercih edilmiştir.

339 **Brudney, Victor**: The Independent Director – Heavenly City Or Potemkin Village, Harward Law Review, Vol. 95, No. 3, 1982, s. 607 vd.

340 Bağımsız yönetim kurulu üyelerinin bilgi alma ve inceleme hakkına sahip olmasının bir diğer gerekçesi de kamuyu aydınlatma ilkesi ve bağımsız yönetim kurulu üyelerinin ekonomik yapı içinde bir sorumluluk üstenmiş olması olarak gösterilmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Brudney**, s. 639.

Şirketler, şirketle daha az bağlantılı bağımsız üyeleri işe alırken, bu kimselerin etkili olarak faaliyette bulunmaları için onları şirkete dair bilgilerle donatmak zorundadır. Gerçekten de, yönetim kuruluna katılan bağımsız üyelerin şirket hakkında sınırlı bilgilerinin olması tabiîdir Bu sebeple özellikle yeni bağımsız üyelerin şirket hakkında bilgi edinmek, diğer yönetim kurulu üyelerinin kimler olduğunu anlamak, kurulun dinamiklerinin neler olduğunu öğrenmek, şirketin yönetim kültürü ve hali hazırdaki işlerin niteliği hakkında fikir oluşturmaları önemlidir. Bu amaçla öncelikle bağımsız üyeler için bir uyum programı düzenlenmelidir. Bu kapsamda üyelere, yönetim, kurul yapısı, iş ve endüstri, stratejik öncelikler, hâlihazırdaki şirket yönetim politikaları gibi hususlarda bilgiler verilmelidir.

Bağımsız yönetim kurulu üyelerine bir el kitabı hazırlanması bilgi alma hakkının kullanılması bakımından faydalı olabilir. Özellikle çıkarılacak bir iç yönergeye bağımsız yönetim kurulu üyelerine verilecek bir el kitabı veya yukarıda ifade ettiğimiz uyuma ilişkin hükümler konulabilir. Hazırlanabilecek bu el kitabında, şirket hakkında birçok bilgi bulunmalıdır.

Meselâ, şirketle ilgili belgeler, kurul ve komitelerin organizasyon yapısını gösteren çizelgeler, müdürler ve diğer kilit konumda olan çalışanların bilgileri, gerekiyorsa müşteri ve tedarikçilerin bilgileri, şirket yönetimine ilişkin yönergeler bu kitapta bulunabilir. Ayrıca bağımsız üyeye, kurul görevlerinde kritik ve yapıcı bir bakış açısı sağlayacak ise toplantıdan önce uygun bilgi ve belgelerin tedarik edilmesi gerekir. Bunun mümkün kılınması için de bir şirket ajandasının oluşturulması faydalıdır. Böylece yönetim kurulu toplantıları bir takvime bağlanabilir ve bağımsız üyelerin kurula katılımı öncesinde gerekli bilgi ve belgelere ulaşması kolaylaştırılabilir. Belirlenen toplantı tarihleri sayesinde, bağımsız üyenin her toplantı için en fazla neye önem vereceğini bilmesi mümkün hale gelir. Bu sebepledir ki anlık gelişen toplantılar en az şekilde icra edilmelidir. Zira böyle toplantılar önceden yeterli düzeyde materyal hazırlanmasını zorlaştırır ve aynı zamanda geçmiş konuların da izahı bakımından bir ihtiyaç doğurur.

Bağımsız yönetim kurulu üyelerinin diğer yönetim kurulu üyelerinden farklı olarak, şirketin faaliyet alanı içinde işletmenin çalıştırılması değil bilakis yanlış giden

hususları tespit etmek veya yapıcı tavsiyelerle olumlu katkı sağlamak olduğu unutulmamalıdır. Bu katkının sağlanabilmesi için de toplantı öncesinde bilgiye erişimin önemi ortaya çıkar. Bağımsız yönetim kurulu üyelerine temin edilen bilgi ve belgeler üyenin etkili bir şekilde görevini yerine getirebilmesini mümkün kılmaya yeterli olmalıdır. Bunlar, okumayı ve anlamayı zorlayıcı şekilde detaylı olmamalıdır. Böylece bağımsız üye gündemde bulunan belirli hususlarla etkili bir şekilde ilgilenebilir[341].

Görüldüğü üzere bağımsız yönetim kurulu üyeleri şirketler için ancak nitelikli bir bilgi sağlanıyorsa değerli olabilir. Bu sebeple yönetim kurullarında daha fazla bağımsız yönetim kurulu üyesi ortaya çıkarken, bu üyelerinin doğru bir şekilde bilgilendirilmeleri de önemli bir hâle gelmektedir. Zira günümüzde kurumsal yönetim ilkelerinin iyi bir şekilde işleyebilmesinin en önemli şartlarından biri bilgilendirilmiş bir yönetim kurulunun varlığıdır. Özellikle ABD'de yapılan araştırmalarda bağımsız üyelerin iyi bir şekilde bilgilendirildiği şirketlerin daha iyi yönetildiği ve bağımsız üyenin daha az maliyetle bilgilere ulaştığında etkinliğinin arttığı ortaya çıkmıştır[342].

Bağımsız yönetim kurulu üyelerinin bilgi alma hakkının olması gerektiği yukarıda ifade edilmiştir. Bu noktada bağımsız üyelerinin ne tür bilgileri edinebileceği sorusunun cevaplandırılması zorunludur. TTK'nin 392. maddesinin "sınırlama getirmeyen" lâfzı sebebiyle bu sorunun cevaplanması önemlidir. Yönetim kurulu üyesine verilecek sınırsız bir bilgi alma hakkı, şirketin ticarî sırlarının geniş bir çevreye yayılması, üyenin ilgili olmadığı hususlarda bile bu hakkı kullanmak istemesi gibi sonuçlar doğurabilir. Bu sebeple bağımsız yönetim kurulu üyelerinin bilgi alma ve inceleme hakkı bakımından da bu hakkın kapsam ve sınırlarına uyulmalıdır.

---

341 **Reiter, Barry/Rosenberg, Nicole**: Meeting The Information Needs of Independent Directors, Ivet Business Journal, January/February 2003, http://iveybusinessjournal.com/ (erişim tarihi 12.08.2015).

342 **Ravina, Enrichetta/Sapienza, Paola**: What Do Independent Directors Know? Evidence from Their Trading, The Review of Financial Studies, 23 (3), 2010, s. 962 vd; **Tung, Frederick**: The Puzzle of Independent Directors: New Learning, Boston University Law Review, 2011, Vol. 91, 1175, s. 1185 vd.

Şirketler topluluğunda bağımsız yönetim kurulu üyesinin bilgi alma hakkını kullanması da bir problem olarak ortaya çıkmaktadır. Bu kişi, topluluktan bağımsız olması sebebiyle diğer üyelere nazaran bilgi kaynaklarına erişimi daha zor olmaktadır. Özellikle bağımsız üyenin, nadiren, tüm şirketler topluluğunun yönetimini ilgilendiren bilgilere erişimi bulunmaktadır. Böylelikle bağımsız yönetim kurulu üyesi şirketin çıkarını doğru bir şekilde değerlendirmesine yetmeyen artık bilgilere katlanmaktadır. Bu sebeple bağımsız üye olumsuz konumunun bilincinde olarak ona gelen bilgileri ve belgeleri tamlık bakımından incelemelidir. Toplantılar esnasında şirket yönetiminin raporlarını eleştirel bir bakış açısıyla incelemeli ve gerekirse başkaca açıklamalar talep etmelidir[343]. Buna ilişkin olarak özellikle işlerin anonim şirketin çıkarları bakımından yararlı ve karşılıklı edimlerin ekonomi açısından birbiriyle uyumlu ve mantıklı olup olmadığını değerlendirmek zorundadır. Bu sebeple TTK'nin 392. maddesi bağımsız yönetim kurulu üyesi için ciddî bir öneme sahiptir.

B. İcra Yetkisi Olmayan Yönetim Kurulu Üyesi

Türk Ticaret Kanunu'nun 365. maddesine göre, anonim şirket, yönetim kurulu tarafından yönetilir ve temsil edilir. Kanundaki istisnai hükümler saklıdır. İşte kanundaki istisnai hükme misal olarak 367. maddenin birinci fıkrası gösterilebilir. Buna göre, yönetim kurulu, esas sözleşmeye konulacak bir hükümle, düzenleyeceği bir iç yönergeye göre, yönetimi, kısmen veya tamamen bir veya birkaç yönetim kurulu üyesine veya üçüncü kişiye devretmeye yetkili kılınabilir. Buradaki yönetim devrinden maksat, yönetim kurulunun TTK'nin 375. maddesinde sayılan devredilemez ve vazgeçilemez görev ve yetkileri dışındaki organ işlevinin devridir[344]. Gerçekten de, yetkiyi devralanlar, şirketin iradesini belirleyen organa özgü yetkiler kullanır ve organ sıfatını iktisap ederek idare görevini yerine getirir[345]. Yetkiyi devredenler ise bu faaliyetleri gözetlemekle yetinir. Madde gerekçesinde de

---

343 **Albers-Schönberg**, **Max**: Haftungsverhältnisse im Konzern, SSHWR Bd.44, Zürich 1980, s. 103 vd; **vonPlata**, s. 128.

344 Bkz. 367. madde gerekçesi.

345 **Krneta**, N. 1692 vd; BGE 107 II 349 .

ifade edildiği üzere, yönetim yetkisinin devri ile yapılmak istenen, kurumsal yönetimin gereği olarak, yönetim kurulunun üyelerinin hemen hemen hepsinin yürütme yetkisi olmayan üye konuma geçebileceği esnek bir rejimin benimsenmesidir. Kurumsal yönetim anlayışının gerektirdiği husus da, yönetim kurulunun daha çok gözetleyici bir üst makam olarak kalmasıdır[346]. Böylece ortaklığın yönetimi uzman kişiler eliyle yürütülür ve yönetim kurulu en üst düzeyde etkinlik sağlayacak şekilde yapılandırılır. Bunların yanında, icra yetkisi olmayan yönetim kurulu üyelerinin sayıca çok olması, şirketin yönetim kalitesini, kurumsal olarak sağlama alan bir "kalite güvenliği fonksiyonu" (*Qualitätssicherungsfunktion*) işlevine sahiptir[347]. İşte, yönetim yetkisinin devredildiği kişiler dışında kalan ve şirketi idare yetkisi olmayan üyeler, icra yetkisi olmayan yönetim kurulu üyesi olarak ifade edilebilir[348].

İcra yetkisine sahip olmayan yönetim kurulu üyeleri her ne kadar şirket idaresinde görevli olmasa da, yönetim yetkisine sahip üyelere şirketin geliştirilmesi için öneri ve fikir sunabilir, tavsiyelerde bulunabilir, strateji geliştirebilir. Bu üyeler icrada görevli yönetim kurulu üyelerinin ve yöneticilerin görev ve yetkilerini kanuna, esas sözleşmeye ve iç yönergeye uygun bir şekilde yerine getirip getirmediklerini

---

346 **Paslı**, **Ali**: Anonim Ortaklık Kurumsal Yönetimi, İstanbul 2005, s. 306.

347 **von der Crone, Hans Caspar:** Strategische Leitung und Qualitätssicherung in der Aktiengesellschaft, SJZ 98 2002, N.1, s. 8

348 İcra yetkisi olmayan veya olan yönetim kurulu üyeler, murahhas üye kavramının bir sonucudur. Murahhas bir kurul adına bir işi sonuna ulaştırmak için yetkilendirilmiş kişidir. Bu iş yönetim işi olabileceği gibi temsil işi de olabilir. Bu sebeple bir kişinin murahhas üye olarak adlandırılabilmesi için kendisine hem yönetim hem de temsil yetkisinin devredilmiş olması gerekmez. Murahhas ifadesi yönetim kurulunun yetkilerini devrettiği herkes için kullanılabilir. Diğer bir ifadeyle, hem yönetim yetkisinin devredildiği hem de temsil yetkisinin devredildiği kişilere murahhas denilebilir. Esasen icrada görevli olan yönetim kurulu üyesi ifadesi, yönetim kurulu tarafından alınan kararları icra eden kişiler anlamında değil, bizzat karar alma yetkisine sahip yönetim kurulu üyesi anlamında kullanılmaktadır. İcrada görevli yönetim kurulu üyeleri, karar alma yetkisine sahip olduklarından ve bu sayede şirket yönetimine katıldıklarından murahhas üye olarak adlandırılırlar. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Doğan**, s.67; Aynı görüş için bkz. **Forstmoser/Meyer-Hayoz/Nobel**, § 28, N. 149, dipnot 86; Tekinalp, sadece yönetim yetkisi devredilen kişilere murahhas denemeyeceğini savunmaktadır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Tekinalp**, Tek Kişilik Ortaklık, s. 123, s. 138 vd.

gözetler; özellikle yönetim yetkisi bulunan kimselerin şirket menfaatini gözetip gözetmediğini kontrol edebilir[349]. Başka bir deyişle, bu üyeler şirketin öz kaynakları, yönetim kadrosu ve standartları gibi konularda kontrol görevi yerine getirir, şirket politikasının oluşturulmasında katkıda bulunur. Ayrıca bu üyeler şirketin malî durumunun ve risk yönetiminin hukukî ve iktisadî açıdan olması gerektiği gibi olup olmadığını da denetler[350]. İcrada görevli olmayan üyelerin şirket örgütlenmesinin gözetimini yapan bu durumu, bilgi ve gücün aynı kişilerde toplanmasını engellemek açısından önemlidir. Gerçekten de yönetim yetkisine sahip olanların aynı zamanda yönetim kurulu üyesi olarak kendi kendilerini gözetlemesi düşünülemez. İşte icrada görevli olmayan üyeler öngörülerek, esasen yönetim ve gözetim fonksiyonu birbirinden ayrılmaktadır[351]. Bu üyelerin ifade edilen mahiyeti ve görevleri gereği bilgi alma hakkına sahip olması tabiîdir. Kaldı ki, bu üyeler her ne kadar yönetim yetkisine sahip olmasa da, gözetim görevlerini ihmal ettiklerinin ispat edilmesi hâlinde, şirketin uğramış olduğu zararlardan sorumludur. Hukuken sorumluluğu bulunan bir kimsenin bilgi alma hakkını kullanmaması düşünülemez.

Bilgiye erişim bakımından icra yetkisi olan ve icra yetkisi olmayan yönetim kurulu üyesinin durumu farklılık göstermektedir. Çünkü icra yetkisi bulunan yönetim kurulu üyesi, şirketin bilgi varlığının içinde merkezi bir konumda bulunmaktadır. Buna karşılık icra yetkisi olmayan yönetim kurulu üyesi için ise bilgiye erişim problem teşkil etmektedir. Gerçekten de, icra yetkisi olmayan üyelere nadiren bilgi verilmekte, bilgi verilirken de işleri yürütmekle görevli kişiler genellikle geç kalmakta veya şirketin durumu hakkında oyalayıcı bilgiler vermektedir[352]. Bu durumda icra yetkisi olmayan üyeye ulaşan bilgi hem güncellik hem de eksiksizlik bakımından niteliksiz olmaktadır.

---

349 **Sprüngli**, s. 50; **Doğan**, s. 251.

350 **Özer**, s. 50-51; **Doğan**, s. 68; **Korkut**, s. 94; **Tekinalp**, Yeni Hukuk Politikası, s. 234.

351 **Pellanda**, Organisation s. 285; **Doğan**, s. 252.

352 **Bächtold**, s. 72; **Hütte**, **Klaus**: Die Risiken des Verwaltungsrates aus der Sicht der Versicherung, Die Haftung des Verwaltungsrates, SSHWR Bd. 87, Zürich 1986, s. 51; **Vischer**, **Frank**: Die Aktienrechtsreform aus der Sicht des Verwaltungsrates, Rechtlische und betriebswirtschaftlische Aspekte der Aktienrechtsreform, SSHWR Bd. 74, Zürich 1984, s. 155.

Bilgiye erişimdeki bu durum hukukî sorumlulukla gerilimli bir ilişki yaratmaktadır. Hatta bu üyelerin yönetim kurulu toplantısında bilgi eksikliğini bir mazeret olarak ileri sürmeleri de mümkün değildir. Bu noktada icrada görevli olmayan yönetim kurulu üyelerinin gereken güncel bilgilere erişimi için en önemli görev yönetim kurulu başkanına düşmektedir. Zira başkan, şirket içindeki bilgi akışından sorumludur. Bu sebeple başkan yönetim kurulu toplantısının yapılacağı zamana kadar, bir bilgilendirme programı ayarlamalıdır. Bu tür bir uygulama standart bir hâl almamışsa bile, icrada görevli olmayan üyelerle ayrıntılı görüşmelerin yapılmasında fayda vardır[353]. Meselâ, şirketin yaptığı işlerin niteliği ve kapsamı hakkında bu üyeler bilgilendirilmelidir. Yeterli malî bilgiler verilmelidir[354].

4. Müstakbel ve Yedek Yönetim Kurulu Üyesi

İstisnalar[355] bir yana bırakılırsa, yönetim kurulu, genel kurul tarafından belirlenir. Bir kimse, genel kurulun seçim kararıyla değil, bu kararın seçilen kişi tarafından kabul edilmesiyle yönetim kurulu üyesi sıfatını kazanır. Zira genel kurulun seçim kararı bir öneri niteliğindedir[356]. Ayrıca doktrinde, seçilen kişinin üyeliği kabul etmeden evvel düşünmek için makul bir süre isteyebileceği de ileri sürülmektedir[357]. İşte genel kurulun seçim kararı üzerine, görevi kabul edene kadar,

---

353 İcrada görevli olmayan üyelerin görevleri, şirket içindeki pozisyonu ve bilgiye erişimi bakımından öngörülen uygulama ilkeleri ve görevleri için bkz. **Travers-Lindon, Ken**: Non-Executive Directors, A Guide To Their Role, Responsibilities & Appointment, Cambridge 1990, s. 182 vd.

354 **Travers-Lindon,** s. 184.

355 TTK m. 335/1'e göre, ilk yönetim kurulu üyeleri, ilk esas sözleşmede gösterilir. Yine TTK 334. maddeye göre, kamu tüzel kişilerinin de yönetim kurulunda temsil edilmesi mümkündür. Ayrıca yönetim kurulu üyelerinin, kooptasyon yoluyla ve Sermaye Piyasası Kurumu tarafından atanması da söz konusu olmaktadır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Kırca/Şehirali Çelik/Manavgat**, s. 416 vd.

356 **Pulaşlı**, s. 913; **Forstmoser/Meier-Hayoz/Nobel**, § 27, N. 21(b); İsviçre Federal Mahkemesi de bir kararında "anonim şirket genel kurulu tarafından bir kimse yönetim kurulu üyesi olarak seçildiğinde, bu kişinin seçimi, onun açık veya örtülü kabulü üzerine, ticaret siciline tescil edilir…" ifadelerine yer vermiştir. BGE 105 II 130.

357 **Müller/Lipp/Plüss**, s. 25.

seçilen kişi, "müstakbel yönetim kurulu üyesi" olarak adlandırılır. Müstakbel bir yönetim kurulu üyesi, göreve başlamadan önce, kabul kararını verebilmek için, güncel olan meseleler üzerinde bilgi alma hakkına sahiptir. Bu hak, muhtevanın, müstakbel üyenin faaliyetlerine ve görevini yerine getirmesine etki edip etmemesine bağlıdır. Bir ilgi mevcutsa gerekli bilgiler verilmek zorundadır. Bir bilginin, göreve başlayınca verilmesi gerekecek kararlar için dayanak oluşturması, daha önce verilmiş kararları veya yapılmış işleri kontrol bakımından öneme sahip olması, ilginin varlığını gösterir. Yapılan iş veya alınan karar ne kadar geriye gidiyorsa veya bu konular müstakbel yönetim kurulunun görevini yerine getirmesi bakımından ikinci derecede bir önemi haiz ise, üyenin istediği bilgiyi ne için talep ettiğini sağlam bir şekilde gerekçelendirmesi gerekir[358]. Meselâ yıllar öncesine dayanan veriler veya bilanço hesabına ilişkin bilgiler daha uzunca bir zaman aralığı hakkındaki malî gelişim değerlendirilecekse, talep edilebilir. Aynı zamanda görev esnasında şirketi bağlayan sözleşmeler de talep edilebilir[359]. Yönetim kurulunun bütün üyelerine daha evvel verilmiş ve onların hizmetine sunulmuş olan belgeler veya eski yönetim kurulu karar tutanakları da yönetim kurulu başkanının izni olmaksızın müstakbel üye tarafından incelenebilmelidir.

Türk Ticaret Kanunu'nda genel kurul tarafından yedek yönetim kurulu üyesi seçilebilmesi konusunda bir düzenleme yoktur. Buna karşılık doktrin ve Yargıtay kararlarında, esas sözleşmeye konulacak bir hükümle genel kurulun yedek yönetim kurulu üyesi seçebileceği kabul edilmektedir[360]. Yönetim kurulu üyelerinin seçilmesi görev ve yetkisinin genel kurulun münhasır yetkisine girdiği düşünüldüğünde, yedek üye seçiminin mümkün olduğunun kabulü gerekir[361].

---

358 **Bächtold**, s. 127.

359 **Kunz**, s. 579.

360 Bkz. **İmregün**, s. 194; **Eriş**, **Gönen**: Anonim Şirketler Hukuku, Ankara 1995, s. 188; **Poroy/Tekinalp/Çamoğlu,** N. 548a; Yargıtay 11. Hukuk Dairesi'nin 08.11.1982 tarih ve E. 3838/K. 4511 sayılı kararı. Yedek yönetim kurulu üyesi seçebilmek için esas sözleşmede hüküm olması gerekmediğine ilişkin görüş için bkz. **Pulaşlı**, Şerh, s. 939.

361 Bu sonuç, TTK'nin 340. maddesinde düzenlenen emredici hükümler ilkesine aykırı değildir. Emredici hükümler ilkesine göre, esas sözleşme, TTK'nin anonim şirketlere ilişkin hükümlerinden ancak TTK'de buna açıkça izin verilmişse sapabilir. TTK'de yedek yönetim

Yedek yönetim kurulu üyelerinin TTK 392. maddede ifade edilen haktan yararlanması mümkün değildir. Zira bu hak, üyeye, yeterince bilgilendirilmiş olarak kurulda sağlıklı bir karar oluşumuna katkı yapması ve sonuç olarak yönetim görevini gerektiği gibi ifa edilebilmesi için tanınmıştır. Ayrıca bu hakkın tanınmasındaki diğer amaç ise üyenin hukukî ve cezaî sorumluluk karşısında konumunun güçlendirilmek istenmesidir. Çünkü bilgiye erişimi olmayan bir kimsenin sorumluluğundan söz edilmemelidir. Hâlbuki yedek yönetim kurulu üyesi kurulda karar oluşumuna katılmamaktadır. Müstakbel yönetim kurulu üyesinden farklı olarak göreve gelip gelmeyeceği meçhul olan yedek üyenin karar oluşumuna katılması da yakın bir gelecekte gerçekleşmeyebilir. Bunlara ilâveten yedek yönetim kurulu üyesinin herhangi bir hukukî veya cezaî sorumluluğundan da söz edilemez. Bütün bu hususlar birlikte düşünüldüğünde yedek yönetim kurulu üyesinin bilgi alma ve inceleme hakkının bulunmadığı düşünülmektedir.

5. Görev Süresi Biten Yönetim Kurulu Üyesi

Bilgi alma ve inceleme hakkı yönetim kurulu üyeliği sıfatına tanınan bir haktır. Üye bilgi alma hakkını görev yaptığı sürede ve bu süre içindeki olguları kapsayacak şekilde kullanabilir. Herhangi bir sebeple üyelikten ayrılan kimsenin bilgi alma hakkı ortadan kalkar[362]. İsviçre Federal Mahkemesi de vermiş olduğu

---

kurulu üyesi gösterilmesini yasaklayan bir hüküm bulunmamaktadır. Emredici hükümler ilkesi, esas sözleşmeye TTK'de düzenlenen hususlar bakımından bir sınır getirmekte ve TTK sisteminden farklı bir düzenleme yapmayı yasaklamaktadır. Bu sebeple, esas sözleşmede yeden yönetim kurulu üyesi gösterilebilir. Benzer görüş için bkz. **Kırca/Şehirali-Çelik/Manavgat,** s. 401.

Bu sonuca, Yargıtay'ın 6102 sayılı TTK döneminde vermiş olduğu bir karardan dolaylı bir şekilde ulaşmak mümkündür. Zira, Yargıtay, her ne kadar 6102 sayılı TTK ile yönetim kurulu üyelerinin pay sahibi olması zorunluluğu kaldırılsa da, esas sözleşme ile böyle bir zorunluluk getirilebileceğini, bunun TTK'de yasaklanmadığını ifade etmiştir. Bkz. Yargıtay 11. Hukuk Dairesi'nin 07.07.2015 tarih ve 2014/15813 E. 2015/8851 K. sayılı kararı (yayımlanmamış).

362 **Wernli**, 1994, BSK OR, Art. 715a, N. 4; **Forstmoser/Meir-Hayoz/Nobel**, § 28, N. 96; **Carbonara/von der Crone**, s. 93; **Böckli**, 2009, § 13, N. 179.

birçok kararında[363], yönetim kurulu üyelerinin bilgi alma ve inceleme hakkının ilke olarak görevin sona ermesiyle ortadan kalktığını ifade etmiştir. Bir üyenin, görevi sona ermesine rağmen çalıştığı döneme ilişkin olarak şirketten bilgi talep edebilmesinin makul bir gerekçesi olmadığı düşünülebilir. Zira bir görüş, eski bir yönetim kurulu üyesinin bilgi alma hakkını, kontrol yükümlülüğü kapsamında değerlendirmiş; üyenin kontrol yükümlülüğünü düzgün bir şekilde ifa etmek için bunu yeniden canlandıramayacağını belirtmiştir. Yazara göre eski bir yönetim kurulu üyesi bilgi alma hakkına dayanarak şirketin defterlerini incelemeyi talep edemez[364]. Fakat bazı durumların varlığı halinde, eski yönetim kurulu üyesinin bilgi alma hakkının olmadığı görüşünün tartışılması gerekir. Gerçekten de eski üyenin bir sorumluluk davası ile karşı kaşıya olması veya üyelik yaptığı döneme ilişkin olarak malî haklarıyla (ikramiye, kazanç payı vb.) ilgili bir talepte bulunması durumunda, çalıştığı döneme ilişkin olarak bilgi alma hakkından yararlanmak istemesi söz konusu olabilir.

Kural, görevdeki yönetim kurulu üyesinin bilgi alma hakkının varlığıdır. Fakat görevi sona ermiş olmasına rağmen, eski üyenin sorumluluk davası ile karşı karşıya kalması veya malî haklarını ihtiva eden bir talepte bulunması gibi hâllerde, eski yönetim kurulu üyesine bilgi alma hakkı tanınmalıdır. Eski yönetim kurulu üyesinin kendisine karşı açılmış veya açılması kuvvetle muhtemel bir sorumluluk davasında, savunma hakkını kullanabilmesi veya şirketten olan bir talebi sebebiyle açtığı davada, talep ettiği hakkını ispatlayabilmesi ancak ona üye olduğu dönemdeki bilgilere erişme imkânı verilerek sağlanabilir. Meselâ bu bilgiler ticari defterler olabileceği gibi diğer yazışmalar da olabilir. Fakat bu erişimin sadece dava konusu hususla sınırlı olması gerekir[365]. İsviçre Federal Mahkemesi bir kararında[366], görev

---

363 BGE 129 III 501, BGE 122 III 279. BGE, 129 III 499.

364 **Wenninger**, s. 181.

365 **Böckli**, 2009, §13 N. 181; **Homburger**, N. 496; **Wernli**, 1994, BSK OR, Art. 715a. N. 4. Bir yönetim kurulu üyesinin görevini doğru bir şekilde yürütmesinden sonra ortaya çıkan problemlerde ve araştırmalarda kendi görevi zamanında hizmete sunulmuş belgeleri inceleme hakkının verilmesi gerektiği ifade edilmiştir. Eğer böyle bir hak sağlanmaz ise eski yönetim kurulu üyesi kendini yeterince savunamaz (**Bächtold**, s. 129).

366 BGE, 129 III 499. Karara konu olayda X anonim şirketin hem ortağı hem de yönetim kurulu üyesi olan A, 2001 yılında hisselerini bir başkasına devretmiş ve yönetim kurulu üyeliğinden de

süresi biten üyenin haklı bir menfaati varsa bilgi alma hakkından faydalanabileceğini kabul etmiştir. Mahkeme de haklı menfaat olarak, üyeye karşı açılmış bir sorumluluk davası veya ikramiye veya kazanç payı gibi malî nitelikteki haklara ilişkin bir talebin söz konusu olması gerektiğini belirtmiştir. Bilgi alma hakkından yararlanacak eski yönetim kurulu üyesinin sorumluluğu olan bir üye olması gerektiği şüphesizdir. Meselâ faaliyet dönemi ile ilgili olarak ibra edilen bir üyenin bilgi alma hakkını kullanması ilke olarak mümkün olmamalıdır.

6. Bilgi Alma Hakkının Temsilci Aracılığıyla Kullanılması

Türk Ticaret Kanunu'nun 390/2. maddesine göre, yönetim kurulu üyeleri birbirlerini temsilen oy veremeyecekleri gibi, toplantılara vekil aracılığıyla da katılamazlar[367]. Bu açık hüküm karşısında yönetim kurulu üyesinin, bir başka üye veya üçüncü kişi tarafından temsil edilmek suretiyle yönetim kurulu toplantısına katılması mümkün değildir. Yönetim kurulu üyeliğinin kişinin şahsına özgü bir nitelik taşıması, üyelerin müzakerelere katılarak kendi görüşlerini açıklamalarının önemi göz önüne alındığında bu sonuca kendiliğinden ulaşılır. Ayrıca temsilen toplantılara katılınması ve oy kullanılması zamanla alışkanlık haline dönüşme ve bu uygulamanın yaygınlaşma tehlikesinin bulunması da toplantılara bizzat katılım gerekliliği bakımından ayrı birer gerekçedir[368]. Bu sebeple yönetim kurulu toplantılarında üye bilgi alma hakkını bizzat kullanır. Yönetim kurulu toplantısı dışında bilgi alma hakkı bakımından da aynı sonucun kabul edilmesi gerekir. Zira bilgi alma hakkı, yönetim kurulu üyesine tanınan bireysel bir hak olmanın yanında,

---

ayrılmıştır. A, 2002 yılında mahkemeye başvurarak, anonim şirketin 1999, 2000 ve 2001 yıllarına ait yılsonu hesaplarının bir suretinin kendisine verilmesini talep etmiştir. Davacı gerekçe olarak, kendisinin davalı anonim şirketin hem eski ortağı hem de eski yönetim kurulu üyesi olduğunu, bu dönemle ilişkin olarak talep edilen belgeleri inceleme hakkı olduğunu ileri sürmüştür.

367 Hükmün kaynağının, 1926 tarih ve 865 sayılı TTK m.330/2, c.1 ve Türkiye Büyük Millet Meclisi'nin 19.05.1928 tarih ve 427 sayılı yorum kararı olduğu yönünde bkz. **Kırca/Şehirali-Çelik/Manavgat,** s. 493 vd.

368 **Böckli**, 2009, § 13, N. 129-130; **Forstmoser/Meier-Hayoz/Nobel**, § 31, N. 33 vd; **Homburger**, N. 34 vd; **Plüss**, s. 82 vd. Esas sözleşmede hüküm bulunması halinde bir üyenin diğerini temsil edebileceği görüşü için bkz. **Weber**, **Martin**: Vertretung im Verwaltungsrat, Qualifikation – Zulässigkeit – Schranken, Diss., Zürich 1994, s. 169 vd; **Müller/Lipp/Plüss**, s. 128.

onun şahsen kullanması gereken bir haktır. Bu yüzden, yönetim kurulu üyeleri bilgi alma hakkının kullanılması için üçüncü bir kişiye yetki veremez[369]. Talebinin karşılanmadığını düşünen üye, belli konuların müzakere edilmesini talep edebilir. Ancak yine başka bir kişiyi kendi yerine bilgi alma hakkını kullanma konusunda yetkilendiremez[370].

Her ne kadar bilgi alma ve inceleme hakkı yönetim kurulu üyesi tarafından bizzat kullanılmak gerekse de, üyenin hakkını kullanırken uzman bir kimsenin yardımından yararlanması mümkün olmalıdır. Zira teknik bilgi gerektiren malî bilgilerin incelenmesinde ve yorumlanmasında, ticarî defter ve kayıtların teknik yönden analiz edilmesinde yönetim kurulu üyesi çoğu zaman yetersiz kalır[371]. İşte bu gibi teknik konular söz konusu olduğunda yönetim kurulu üyesinin bir muhasebecinin, malî müşavirin veya avukat gibi kimselerin yardımından yararlanması kaçınılmazdır[372].

Doktrinde bilgi alma hakkının kullanılmasında yardımından yararlanılacak kimselerin, avukatlar veya malî müşavirler gibi kanundan dolayı sır saklamakla yükümlülüğünün bulunması gerektiği ifade edilmiştir[373]. Kanun gereği sır saklama yükümlülüğü olmamasına rağmen taraflar arasındaki sözleşme gereğince sır saklamayı taahhüt eden bir uzmanın da yardımından yararlanılması mümkün olmalıdır. Bu noktada önemli olan husus, sırrın açıklanması halinde uzmana bir yaptırım uygulayabilmektir. Sadece kanun gereği sır saklama yükümlülüğü bulunan kimselerden yararlanılacağını iddia etmek, hakkında bir düzenleme bulunmayan fakat konusunda uzman kimselerin yardımından yararlanılamayacağı anlamına gelir. Böyle bir sonuç ise yönetim kurulu üyesinin bilgiyi ilmî olarak incelemesini ve

---

369 BGE 71 II 279; **Böckli**, 2009, §13 N.180; **Krneta**, N. 1013.

370 BGE 97 II 413; **Kunz, Rudolf:** Die Annahmeverantwortung von Mitgliedern des Verwaltungsrates, Diss., St. Gallen – Zürich 2004, s. 217; **Meier-Hayoz, Arthur/Forstmoser, Peter:** Scweizerische Gesellschaftsrecht, 11. Auf., Bern 2007, § 16 N. 461; **Kunz**, s. 579.

371 **Kaya**, s. 146; **Bilge Mehmet Emin:** Limited Şirketlerde Ortakların Bilgi Alma Hakkı, AÜEHFD 2002, C.6, S.1-4, s. 436; **Can**, s. 59.

372 **Bächtold**, s. 58; **Kunz**, s. 572.

373 **Can**, s. 59'da dipnot 192'de gösterilen yazarlar.

kararlarını verirken derinlemesine incelenmiş bilgiden yararlanmasını engeller[374]. Sır saklama yükümlülüğü kanundan kaynaklanmayan bir uzmanın, şirketle bir sözleşme ilişkisine girmesi gerekir. Zira gizli kalması gereken bir sır ifşa edildiğinde zarara uğrayan şirket olur ve tazminat talep etme hakkı şirkete aittir. Bu sebeple uzmanın sır saklama taahhüdünü yönetim kurulu üyesine değil şirkete vermesi gerekir.

Bir uzmanın yardımından yararlanılması, teknik bilgi ve belgelerin incelenmesinin yanında yönetim kurulu üyesinin kurula yönelteceği sorularda da gündeme gelebilir. Zira 392/1. madde yönetim kurulu üyesinin şirketin tüm iş ve işlemleri hakkında soru sorabileceğini de düzenlemiştir. Üyenin bir soruyu gerektiği gibi sorması kendine verilecek bilgiler bakımından önemlidir. Zira soru yanlış olunca verilecek bilgiler de yanlış olur. Bu sebeple söz konusu sorunun hazırlanması aşamasında da uzmanın yardımından yararlanılabilmelidir. Ancak üyenin bir uzmandan yararlanması hakkın tamamen üyeden başkası tarafından kullanılmasına yol açmamalıdır. Bilgi alma ve inceleme hakkın icrasında uzmanın üyeye yardımcı olması, bizzat bilgiyi talep eden, soruyu soran veya incelemeyi yapan olmaması gerekir[375]. Bu sebeple üyenin mutlaka uzmanla birlikte bilgi alma ve inceleme hakkını kullanması gerekir.

Yönetim kurulu üyesinin bilgi alma ve inceleme hakkını kullanırken bir uzman yardımından yararlanma talebini başkana iletmesi gerekir. Zira anonim şirkette bilgi akışının gerektiği gibi yürütülmesini sağlayan yönetim kurulu başkanıdır[376]. Başkanın bu talebi reddetmesi, özellikle teknik bilgi gerektiren hususlarda bilgi alma talebinin reddi olarak kabul edilmelidir. Bu durumda üyenin bilgi alma davası açma hakkını kullanması gerekir. Fakat yönetim kurulu başkanının, uzmanın şahsından kaynaklanan sebeplere dayanarak, yönetim kurulu üyesinin

374 Benzer görüş için bkz. **Can**, s. 59 vd.

375 **Can**, s. 60.

376 Ayrıntılı bilgi için bkz. **Wunderer, Felix Rolf**: Der Verwaltungsrats-Präsident, Aufgaben und Rollen in der Corporate Governance mittlerer bis grosser schweizerischer Publikumsgesellschaften, Zürich 1995, s. 215 vd.

talebini kabul etmemesi mümkündür. Meselâ yardımından yararlanılacak uzmanın, piyasada rekabet edile bir şirketin malî müşaviri olmasında durum böyledir[377].

II. Komite ve Komisyonların Üyeleri

Yönetim kurulu, anonim şirketi kurumsal yönetim ilkelerine uygun bir şekilde yönetebilmek amacıyla gerekli organizasyonu yapmak zorundadır. Bu amaçla yönetim kurulu, kararların hazırlanması ve icra edilmesi veya işlerin denetlenmesi için sürekli ya da belli bir işin yapılması için komite ve komisyonlar oluşturabilir. TTK'nin 366/2. maddesinde bu husus "yönetim kurulu işlerin gidişini izlemek, kendisine sunulacak konulardan rapor hazırlamak, kararlarını uygulatmak veya iç denetim amacıyla içlerinde yönetim kurulu üyelerinin de bulunabileceği komiteler ve komisyonlar kurabilir" denilerek düzenlenmiştir. Bu komite ve komisyonlar uzman kişilerden oluşması, kurula danışmanlık görevi ifa etmesi sebebiyle yönetim kurulunun organizasyonu içinde önemli bir fonksiyona sahiptir ve bunlar esas sözleşmede hüküm olmasa bile yönetim kurulu tarafından kurulabilir[378].

TTK'nin 366/2. maddesine göre kurulan komite ve komisyonların neler olduğu ve görevleri konumuz dışında kalmaktadır[379]. Çalışmamız bakımından önemli olan husus, bu komite ve komisyonların üyelerinin, yönetim kurulu üyelerinin sahip olduğu bilgi alma ve inceleme hakkında sahip olup olmadığıdır. Bu sorunun

---

377 Benzer görüş için bkz. **Şener, Oruç Hami**: Teorik ve Uygulamalı Ortaklıklar Hukuku Ders Kitabı, 2. Bası, Ankara 2015, s. 620 vd.

378 **Pulaşlı**, s. 965 vd; **Böckli**, 1996, N. 1577c; **Forstmoser/Meier-Hayoz/Nobel**, § 20, N. 41; **Von der Crone**, Arbeitsteilung, s. 81; **Doğan**, s. 77. Esas sözleşmede hüküm olması gerektiği yönündeki görüş için bkz. **Akdağ-Güney**, Yönetim Kurulu, s. 27; Komite ve komisyonların kurulabilmesi için esas sözleşmede hüküm olmasına gerek olmamakla birlikte, bunların oluşturulması ve görev ve yetkilerinin esas sözleşmede düzenlenmesine engel bulunmamaktadır. Esas sözleşmeye konulacak böyle bir hükümle komite ve komisyonların görev ve yetkilerinin belirlenmesi işi yönetim kuruluna da bırakılabilir (Ayrıntılı bilgi için bkz. **Vollmar**, s. 1 vd).

379 Türk Ticaret Kanunu'nda, diğer kanunlarda ve yabancı hukuk uygulamalarında ifade edilen komite ve komisyonlar ile bunların görevleri hakkında detaylı bilgi için bkz. **Pulaşlı**, s. 967 vd; **Doğan**, s. 77 vd.

cevaplandırılması için çıkış noktası, söz konusu komite ve komisyonların anonim şirketin yapısı içindeki yerinin tespiti olmalıdır.

Doktrinde komite ve komisyonların yönetim kurulu içerisinde yer alan ve şirketin iç işleyişine ilişkin görevleri bulunan yapılar olduğu ifade edilmiştir. Komite ve komisyonlar, yönetim kurulunun herhangi bir yetki devri yapmadığı yardımcı birimlerdir. Fakat karar yetkisi ve yapılan işler sebebiyle sorumluluk yönetim kurulunda kalmakla birlikte[380], kurul, sahip olduğu devredilmez yetkiler de dâhil olmak üzere yönetim yetkisini komite ve komisyonlarla paylaşmaktadır. Bunların oluşturulmasıyla yönetim kurulu içinde bir çeşit işbölümü gerçekleştirilmektedir[381]. Yoksa burada genel kurul ve yönetim kurulu dışında organ işlevi olan başka bir kurul oluşturulmamaktadır[382].

Peşinen ve bütüncül bir şekilde komite ve komisyonların yönetim kurulu içinde yer aldığı veya yönetim kurulunun yönetim yetkisini komite ve komisyonlarla paylaştığı düşüncesine katılmak mümkün değildir. Türk Ticaret Kanunu, Sermaye Piyasası Kanunu ve Bankacılık Kanunu hükümleri incelendiğinde kimi komite ve komisyonlarda yönetim kurulu üyelerinin bulunmasının zorunlu olduğu kimisinde ise böyle bir zorunluluğunun bulunmadığı görülür.

Meselâ TTK'nin 366/2. maddesinde "içlerinde yönetim kurulu üyelerinin de bulunabileceği" denilerek, eski TTK'nin 318. maddesinden farklı bir şekilde komite ve komisyonların üyelerinin mutlaka yönetim kurulu üyesi olması zorunluluğunu kaldırmıştır. TTK'nin 378. maddesinde öngörülen riskin erken saptanması ve yönetimi komitesinin de üyelerinin bir veya bir kaçının yönetim kurulundan seçilmesi gibi bir zorunluluk öngörmemiştir. Bunların aksine Kurumsal Yönetim Tebliği'ne göre, yönetim kurulu bünyesinde oluşturulan; denetimden sorumlu

---

380 Aksi görüş için bkz. **Pulaşlı**, **Hasan**: Corporate Governance, Anonim Şirket Yönetiminde Yeni Model, Ankara 2003, s. 106.

381 **Doğan**, s. 78; **Doğrusöz, Hanife**: Banka Yöneticilerinin ve Hâkim Ortaklarının Şahsi Sorumluluğu, İstanbul 2010, s. 277; **Watter**, BSK, Art 716a, N. 27;**von der Crone, Hans Caspar / Carbonara, Antonio / Martínez, Larissa Marolda:**Corporate Governance und Führungsorganisation in der Aktiengesellschaft, SJZ 100 (2004), N.17, s. 405 vd.

382 **Böckli**, 2004, § 13, N. 428.

komite, riskin erken saptanması komitesi, kurumsal yönetim komitesi, aday gösterme komitesi ve ücret komitesinde mutlaka belli sayıda icrada görevli olmayan yönetim kurulu üyesinin bulunması gerektiği ifade edilmiştir (Kurumsal Yönetim Tebliği m.4.5.3).

BankK'nin 24/3. maddesine göre kurulacak denetim komitesinde ise icraî görevi bulunmayan yönetim kurulu üyeleri bulunur. Hâl böyle olunca, içinde yönetim kurulundan bir üye barındırmayan komite ve komisyonları daha çok yönetim kuruluna, belirlenmiş konularda "veri" hazırlayan bir birim olarak düşünmek daha doğrudur. Bu gibi komite ve komisyonlarla yönetim yetkisinin paylaşıldığı kabul edilmemelidir. Fakat içinde yönetim kurulu üyelerinin de bulunduğu komite veya komisyonlar söz konusu olduğunda, bunların yönetim kurulunun içinde yer alan ve yönetim yetkisinin paylaşıldığı yapılarak olarak düşünülmesi yerindedir. Ancak komite ve komisyonlar nasıl oluşursa oluşsun görevini yerine getirmek için bilgi alma ihtiyacı oluşacağı şüphesizdir.

Meselâ, denetim komitesi aracılığıyla şirket içindeki hileler önlenmekte, denetim süreçlerinin etkinliği ve katma değeri artırılmakta, muhasebe ve malî raporlama sistemlerinin işleyişi sıhhatli bir şekilde yürütülebilmektedir. Denetim komitesinin bu faaliyetleri yerine getirmek için bilgiye olan ihtiyacı ortadadır. Komite ve komisyonların içinde yönetim kurulu üyesi bulunup bulunmaması bakımından yaptığımız ayrım, ihtiyaç duyulan bilginin nasıl tedarik edileceği açısından önemlidir.

Doktrinde bazı yazarlar tarafından, komisyon üyelerinin diğer her bir yönetim kurulu üyesinin sahip olduğu bilgi edinme haklarına sahip olduğu, bir ayrıma gidilmeksizin, kabul edilmiştir[383]. Fakat içinde yönetim kurulu üyesi bulunmayan bir komite veya komisyonun üyelerinin TTK'nin 392. maddesinden yararlanması düşünülemez. Burada söz konusu komite ve komisyonun üyesinin bilgi alma hakkı şirketle olan hukukî ilişkisinden (hizmet sözleşmesi, vekâlet sözleşmesi vb.) doğar. Gerçekten de, borç ilişkisinin tarafları edimlerini gereği gibi yerine getirmekle yükümlüdür. Bunun neticesi olarak tarafların yan yükümlülükleri de yerine getirmesi gerekir. İşte gerçekleştirilecek edime ilişkin bilgi alma hakkının kullanılması, edimin

[383] **Böckli** 2004 N. 1479; **Bächtold**, s. 74.

gereği gibi ifası için bir hak olmanın yanında aynı zamanda bir yan yükümlülüktür. Diğer bir ifadeyle burada bilgi alma hakkı, ifanın gerçekleştirilmesi için bir hazırlıktır[384]. Meselâ riskin erken teşhisi ve yönetimi komitesinin muhtemel riskleri tespit etmesi ve bu konularla ilgili olarak, yönetim kuruluna rapor sunması, komite üyelerinin yerine getirmek zorunda olduğu bir edimdir. Bu edimin gereği gibi ifası diğer bir ifadeyle riskin erken saptanması ise ancak şirket hakkında bilgi sahibi olunmasına bağlıdır. Eğer bu komite üyelerine bilgi verilmezse, TTK'nin 392. maddesinde gösterilen dava yolu değil, bilakis üyenin şirketle aralarındaki ilişkinin mahiyeti kapsamında bir ifa davası açılması söz konusu olabilir. Komite ve komisyonların içinde yönetim kurulu üyeleri bulunuyorsa, bu üyelerin TTK'nin 392. maddesi anlamında bilgi alma hakkının olması tabiîdir. Bu üyeler aldıkları bilgileri komite ve komisyonun diğer üyelerine sır saklama yükümlülüğünü ihlâl etmemek şartıyla görevinin gereğini yerine getirebilecek şekilde vermek zorundadır[385]-[386].

III. Şirketler Topluluğunda Yönetim Kurulu Üyesinin Bilgi Alma Hakkı

1. Bilginin Şirketler Topluluğuna Özgü Yönleri

A. Özellikleri

Şirketler topluluğu hükümlerinin etkin bir şekilde uygulanması topluluk içinde güçlü ve işlevsel bir bilgilendirme sisteminin kurulmasına bağlıdır. Nitelik ve nicelik olarak yeterli olan bilgi şirkette her zaman bir problem olarak ortaya çıkar. Özellikle şirketler topluluğunda bilgi tedariki, yetersiz olarak kendini göstermektedir.

Bilgi tedarikindeki bu yetersizliğin birçok sebebi bulunmaktadır. Bunun en önemli sebebi, bilgi akışının şirketin iktisadi yapılanmasının sınırlarını değil, bilakis "hukukî" sınırlarını takip etmesidir. Meselâ, bağlı (yavru) şirketin yönetim kurulu

---

[384] **Affolter**, s. 10.

[385] İsviçre uygulamasında, fiilî olarak yönetim kurulunca kurulan komite ve komisyonların ihtiyaç duydukları bilgilere erişimi bulunmaktadır. Komite veya komisyonların istediği bilgiye erişememe durumu hemen hemen hiç problem olmamaktadır.

[386] Komite ve komisyonlar içinde bulunan yönetim kurulu üyeleri, elde ettikleri bilgileri, diğer yönetim kurulu üyelerine de verebilir. Ancak bu yapılırken, bilgi alma hakkının sınırlarına uygun davranılmalıdır. Ayrıntılı bilgi için bkz. 3. Bölüm § 14.

söz konusu olduğunda ve yavru şirket hakkındaki bilgilerin sadece şirketler topluluğuyla bağlantılı olarak doğru bir şekilde değerlendirilebileceği dikkate alındığında problem kendini göstermektedir. Bilginin hukukî sınırları takip etmesi, bilgi tedarikinin örgütsel olarak azalmasına veya karar verici kimselerin bilgi temellerinden fiilen kopmasına yol açmaktadır. Meselâ, bağlı şirketteki çalışanların nihai sonuç, görüş veya bilgi mahiyetinde aldığı önemli kararlar şirketler topluluğunun merkezinde hazırlanmaktadır. Ayrıca gelir gider beyanları veya diğer raporlar mevzuatın aradığı şekle ve asgarî muhtevayı haiz olarak oluşturulmaktadır. Şirketler topluluğundaki her şirket sır saklama yükümlülükleri gözetmek zorunda olduğundan, topluluktaki tüm şirketler veya tek tek şirketler hakkında bilgi tedarikinin yetersiz olması kaçınılmazdır[387].

Bunun dışında bazı durumlarda şirket organlarının görevinin yerine getiremediği de görülmektedir. Meselâ, şirketler topluluğunun dağılması evresinde periyodik yönetim kurulu toplantıları yapılamamakta veya şirketler topluluğu merkeziyle yavru şirketler arasındaki bilgi akışı işlememektedir[388]. Şirketler topluluğunda bilgi paylaşımı konusunda hâkim şirketin alt pozisyonlarında yer alan kimselerin doğrudan bağlı şirketin alt pozisyonlarında bulunanlarla iletişim kurması, başka bir ifadeyle yönetim kurulu veya şirket idaresi ile ilgili hiyerarşiye uymayarak iletişim kurması tehlikesi her zaman bulunmaktadır. Şirketler topluluğundaki iletişim düzeni ile idare düzeni arasında yakın bir bağlantı bulunması sebebiyle tehlikeli bir durum oluşmaktadır. Hâkim şirketin organları bağlı şirket bakımından yabancı olsa da ve bir yetkiye dayanmasa da alt kademede bulunan kişilerin bu tür talimatlarına uyulması fiilen mümkündür[389]. Bu tür iletişim ilişkileri hızlı bir şekilde asıl idare ilişkilerine dönüşebilmektedir. Bu sebeple personeline direktifler vererek bu tür doğrudan iletişim ilişkileri geliştirmek, bağlı şirketin yönetim kurulunun görevleri arasına girmekte ve fiilî bilgilendirme yükümlülükleri doğurmaktadır.

---

387 **Peyrot,** s. 11 vd; **Theisen,** s. 310 vd.

388 **Peyrot**, s. 11 vd; **Theisen**, s. 310 vd.

389 **Handschin**, **Lukas**: Die Verantwortlichkeit des Verwaltungsrats in Tochtergesellschaften, Universität St. Gallen, Weiterbildungsstufe (Hrsg.), Aktienrechtsforum, Rechtsfragen im Konzern, St. Gallen 1995, s. 7.

Şirketler topluluğunda bilgi tedarikiyle ilgili problemlerin yaşanmasının bir diğer sebebi de şirketler topluluğunun örgütlenme modelidir. Zira karmaşık bir şekilde iç içe girmiş bir şirketler topluluğunda kimin neyle yetkili olduğu ve hangi bilgilere sahip olduğu belirgin değilse, bilgi alma ve verme kanalları kesilmektedir[390].

Milletlerarası şirket topluluklarında bu problemler daha keskin bir şekilde kendini göstermektedir. Şirketler topluluğu çapında bilgiye yüksek düzeyde bir gereksinim ortaya çıkmaktadır. Bu sebeple topluluktaki iletişim her halkanın sürekli iletişim kurduğu bağlantılı bir yapı olmak zorundadır. Bu iletişim ülkesine özgü bağlamda kullanıcıya özgü bir şekilde hazırlanmak durumundadır[391]. Bu sebeplerle hem şirketler topluluğunun zirvesinin hem de halkaların (bağlı şirketlerin) yönetiminin şirketler topluluğu hakkında tam bir bilgiye sahip olması talep edilmektedir. Şirketler topluluğu bir çeşit kader birlikteliğidir. Bu yüzden bilgiye hâkim şirket yönetimi kadar yavru şirket yönetiminin de ihtiyacı vardır. Özellikle kriz dönemlerinde yavru şirketin etkili ve eşdeğer tepkiler verebilmesi için hâkim şirketle bir bilgi ağı içinde bağlantılı kalabilmesi gerekir[392]. Fakat bu ihtiyaç karşısında bilgi alış verişi için özel engeller hâlâ mevcuttur. Meselâ, iletişim kanalları ne şirketler topluluğu yönetiminin ne de bağlı şirketlerin, tüm şirketler topluluğundaki süreçler hakkında bilgilere doğrudan erişimi sağlar. Şahsî iletişim kanalları da sıklıkla tıkanmaktadır. Milletlerarası şirketler topluluklarında farklı millî düzenlemeler de bilgi aktarımı engellemektedir[393].

---

390 Bilgi alma kanallarının bir "*kara delikte*" son bulduğu ifade edilmiştir (**Peyrot**, s. 12).

391 **Peyrot**, s. 13.

392 **Pincus, Laura B./Pincus, Theodare H./Reid**, **Michael**: Legal Issues Involved in Corporate Globalization, Columbia Business Law Review, 1991, s. 280 vd. Doktrinde, şirketler topluluğunun idaresindeki geri besleme mekanizmalarının önemi incelenmiştir. Özellikle şirketler topluluğunda görevlerin ve sorumlulukların topluluğun merkezinden yavru şirketlere kaydırılmasına ilişkin artan bir eğilim bulunduğu ifade edilmektedir. Durum böyle olunca bilgi ağının önemi ortaya çıkmaktadır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Gupta, Anil K./Govindarajan, Vijav/Malhotra**, **Ayesha**: Feedback-seeking behavior within munltinational corporations, Strategic Management Journal 1999, s. 205-222.

393 **Pincus/Pincus/Reid**, s. 283.

B. Bilgi Akışı

Şirketler topluluğundaki bilgi akışı hakkında yapılan çalışmalarda[394], topluluğun idaresi, bununla bağlantılı olarak topluluk içindeki sermayeye ve ürünlere ilişkin işlemlerin ve bilginin koordine edilmesi konuları ön plana çıkmaktadır. Bunun sebebi şirketler topluluğunun bir "ağ/şebeke"[395] olarak görülmesidir. Bu kapsamda şirketler topluluğunun işlemesinde sözleşmeye dayalı ilişkilerin kullanılmasından ziyade bilgi aktarımı ön plana çıkmaktadır. Gerçekten de bilgi, iç örgütsel mekanizmalarla çok etkili ve verimli bir şekilde aktarılmaktadır. Bir şirketler topluluğunda farklı bağlı/yavru şirketler az veya çok olarak bir özerklik içinde farklı stratejik rolleri yerine getirmekte ve farklı mecralarda çalışmaktadır. İşte böyle bir ortamda şirketler topluluğunun idaresinde bilgi akışı ve yönetimi merkezi bir öneme sahip olmaktadır. Bilgi, idarenin merkezi bir aracıdır. Çünkü şebekedeki "birbirine

---

394 **Gupta Anil K./Govindarajan**, **Vijav**: Knowledge Flows Within Multinational Corporations, Strategic Management Journal 21 (2000), s. 768 vd; **Peyrot**, s. 14 vd.

395 Özellikle işletme ekonomisine ilişkin eski çalışmalarda, şirketler topluluğunu tek bir şirket olarak görme ve bunun yanı sıra hukukî çokluktan ve örgütlenmedeki parçalanmadan ortaya çıkan özellikleri göz ardı etme eğilimi bulunmaktaydı (Bkz. **Bleicher**, **Knut**: Organisation: Strategien - Strukturen - Kulturen, 2. Auf., Wiebaden 1991, s. 628 vd). Ancak yeni eğilimler şirketler topluluğunun şebeke/ağ karakterine (*Netzwerkcharakter*) vurgu yapmaktadır. Özellikle *Hedlund,* çok uluslu şirket topluluklarını da nazara alarak, kültürel, örgütsel, ekonomik, siyasi ve hukukî yapının farklı olması sebebiyle şirketler topluluğunda hiyerarşik bir yapının ortaya çıkmadığını ifade etmiştir. Yazar, hiyerarşi yerine heterarşi (eşit düzen) kavramı ortaya artmıştır. Bunun gerekçesi olarak birçok argüman ileri sürmüştür. Şöyle ki; şirketler topluluğunda karar özerkliği birden fazla merkeze aittir. Bağlı şirketlerin yöneticileri sadece ilgili yavru şirket için değil aynı zaman bir bütün olarak şirketler topluluğu için de stratejik bir idare rolüne sahiptir. Ayrıca şirketler topluluğunda bütün hakkındaki bilginin her kısımda saklı olduğu da belirtilmiştir (**Hedlund**, **Gunnar**: The Hypermodern MNC – A Heterarchy?, Human Resource Management, 25 (1986), s. 9 vd). Şirkeler topluluğunu bir şebeke/ağ olarak gören bu anlayış geniş bir kabul görüş ve deneye dayalı araştırmalar ile de onaylanmıştır. Sermayeye, bilgiye ve üretilen ürünlere dair işlemleri kapsadığı için şirketler topluluğu bir şebeke/ağ olarak tanımlanmaktadır. Şirketler topluluğunun idaresi bu işlemlerin koordinasyonuna hizmet etmektedir. Bu şebeke yaklaşımı, özel olarak şirketler topluluğundaki bilgi akışını tartışan yazarlar tarafından önem arz etmektedir (**Peyrot**, s. 16 vd; **Amstutz**, **Marc**: Konzernorganisationsrecht. Ordnungsfunktion, Normstruktur, Rechtssystematik, Bern 1993, s. 55 vd).

bağlılığın yönetimi" birimler arasındaki kararların ve tutumların eşgüdümünü gerektirmektedir[396].

Bağlı şirketlerde alınan kararlar, şirketler topluluğunun ağ karakteri de dikkate alındığında topluluk bakımından da bir idari karar olarak görülmek gerekir. Hâl böyle olunca kararların hâkim veya bağlı şirkette alınması fark etmeksizin, şirketler topluluğundaki karar vericilerin söz konusu kararlardan haberinin olması, bu kararlar hakkında bilgi sahibi olmaları gerekir. Bunun sonucu olarak idarî açıdan bir düzenin varlığı bilgi akışının ve düzenin sağlanmasıyla yakından ilgilidir. Görevli bir kişinin şirketler topluluğuna dâhil bir şirkette hangi bilginin mevcut olduğunu dikkate almaksızın görevini yerine getirmesi mümkün değildir[397]. Fakat şirketler topluluğunda işletme gerekliliklerine rağmen bilgi tedarikinin hukukî çerçeveyle kısıtlanması söz konusu olabilmektedir. Özellikle kanunî olarak zorunlu kılınan rapor sunma ve şirket organlarının bilgi alma hakları tek tek şirketlere dayanmaktadır ve şirketler topluluğundaki "bağlılık etkilerini" göz ardı etmektedir. Meselâ, hukuk düzeni, sır tutma yükümlülükleri aracılığıyla bilgi akışını engelleyici bir etki gösterebilmektedir. Hâlbuki işletme ekonomisi bakımından şirketler topluluğunda bilginin uyumlu bir şekilde dağılımı zorunludur[398]. Gerçekten de şirketler topluluğundaki her karar vericiye göreviyle ilgili önemli bilgiler zamanından ve ihtiyaç nispetinde bir nitelikte, hukukî örgütlenme biçiminden bağımsız bir şekilde sunulması gereklidir.

Bağlı şirketler hakkındaki bilginin, şirketler topluluğunun tamamı hakkındaki bilgiyle tamamlanması gerekir. Zira topluluk içindeki her yönetim biriminin ve görevli kişinin idareye katılımı için bu husus bir ön şart olarak kabul edilmelidir. Bu düşüncenin temeli bilgi teorisi dikkate alındığında kendiliğinden ortaya çıkmaktadır. Buna göre bilgi bir bütünün içinde belli bir kısmı oluşturabilir ve bütünün göz ardı edilmesi bilginin gerçekliğini azaltmaktadır ve bilginin "tam" olmaması anlamına

---

396 Ekonomik bir bakış açısıyla, şebeke olarak nitelendirilen şirketler topluluğunda, farklı şirket fonksiyonlarının bağlı şirketler tarafından farklı bir şekilde uygulanmaması ve hatta diğer bağlı şirketlerle işbirliği hâlinde uygulanması gerekmektedir (**Peyrot**, s. 18).

397 **Kräge**, **Thorsten**: Informationssysteme für die Konzernführung: Funktion und Gestaltungs-empfehlungen, Wiesbaden 1998, s. 97.

398 **Theisen**, s. 311 vd.

gelmektedir. Tamlık, bilginin doğruluğunun bir parçasıdır ve aynı zamanda bir niteliğidir. Sonuç olarak bilgi, doğru bir arka planın önüne yerleştirildiğinde veya doğru bir bağlamda düşünüldüğünde değerlidir. O zaman, şirketler topluluğu ağı içinde hâkim ve bağlı şirketler arasındaki bağlantı sebebiyle, bağlı şirketler hakkındaki bilgilerin işlevini yerine getirebilmesi için şirketler topluluğunun tamamına dair bilgilerin tümü dikkate alınmalıdır[399].

C. Bilgi Paylaşımının Amacı

Şirketler topluluğunun ilk zamanlarda bir örgütlenme hukuk olarak algılanmasına karşın, daha sonraları şirketler topluluğunun esasen farklı menfaatleri içinde barındıran bir bütünlük arz ettiği görüşü ortaya çıkmıştır. Bununu sonucu olarak şirketler topluluğunun organik olarak dışındaki hissedarların ve alacaklıların korunması temel bir amaç hâlini almıştır. Bilgi alma hakkı ve bilgi verme yükümlülükleri şirketler topluluğunda hem bir koruma hem de örgütlenme normu olarak ortaya çıkmıştır. Özellikle bilgi verme yükümlülükleri klâsik koruma malzemeleridir. Bunun anlamı alıcının belli bilgiler sayesinde yanlış değerlendirmeler ve düzenlemeler yapmaktan korunmasıdır[400]. Önceleri yavru şirketin azınlıkta kalan hissedarlarının bilgi alma hakkı ve bilgi verme yükümlülükleri kendi şirketleriyle sınırlı bir şekilde incelenmiştir[401]. Fakat bilgi verme yükümlülükleri, bütüncül bir yaklaşımla şirketler topluluğunun işlemesini sağlamakta ve hakların korunmasına hizmet etmektedir. Bilginin şirketler

---

399 **Druey**, Geheimsphäre, s. 170 vd; **Druey**, Information, s. 243; **Peyrot**, s. 22. Şirketler topluluğunun tümünü ilişkin bilgiler çeşitli şekillerde ortaya çıkabilir. Buna göre şirketler topluluğunun bütününü ilgilendiren bilgiler "şirket değeri, ürünlere, bölgelere, müşterilere ve işlere göre farklılık gösteren masraflar, gelirler, yatırım kapasitesi, finansman potansiyeli, tedarik kaynakları, personel potansiyeli, müşteri ve piyasa yapısı, dikey bütünleşme derecesi vb." hususlardır (**Kräge**, s. 201).

400 **Hommelhoff, Peter:** Die Konzernleitungspflicht. Zentrale Aspekte eines Konzernverfassungsrechts, Köln 1982, s.234 vd; **Druey, Jean Nicolas**: Aufgaben eines Konzernrechts. Bericht zum Schweizerischen Juristentag, Fribourg, ZSR 1980 II, 1980, s. 351 vd; **Amstutz**, s. 169 vd.

401 **Druey**, Aufgaben, s. 287.

topluluğundaki bu "düzenleme" işlevi kendi has bazı metodlarla sağlanmaktadır. Meselâ, hâkimiyetin kötüye kullanılmasının önlenmesi için rapor sunma ve şeffaflık kuralları, topluluk içindeki dezavantajlı konumların dengelenmesi ve sorumluluk kuralları, topluluğun kontrolüne ilişkin kurallar bunlardan bazılarıdır[402]. İşte, şirketler topluluğu hukukunda, topluluğun bir bütünlük olarak görülmesi ve bu bütünlüğe hizmet eden araçların oluşturulmasına bilginin önemi büyüktür.

Şirketler topluluğunda bilgi paylaşımı yaparken bazı hususların nazara alınması gerekir. Buna göre; bir topluluk örgütlenmesinde bulunanlara eşit şekilde bilgi tedarik edilmesi, kontrol ve denetimin sağlanması, hakkında bir işlem yapılan kimsenin kendiyle ilgili olarak ne yapıldığını bilmesi gerekir. Özellikle bu gereklilikler bilgi alma hakkının gerekçelendirilmesinde ve resmen tanınmasında bir argüman olarak kullanılmaktadır. Ancak bu argümanlar bilgilerin teslim edilmesi bakımından bir sebep sunarken, bilgilendirmenin nasıl sınırlandırılması gerektiği sorusunu cevaplandırmamaktadır. Hâl böyle olunca, somut bir olayda bu argümanlar bilginin teslim edilmesi için bir gerekçelendirme aracıyken, bu argümanların gerçekleşmediği her zaman ileri sürülebilir[403].

Bilgi paylaşımının toplulukta şeffaflığın sağlanması noktasında önemli bir rolü bulunmaktadır. Topluluk şirketleri arasındaki hukukî bağlantıların ve iş bağlantılarının şeffaflığı, gelir gider durumunun hesap verilebilirliği ancak bu şekilde kontrol edilebilir[404]. Fakat bu şeffaflık özellikle şirketler topluluğu ilişkisinin olup

---

402 **Druey**, Aufgaben, s. 287; **Theisen**, **Manual René:** Der Konzern: betriebswirtschaftliche und rechtliche Grundlagen der Konzernunternehmung, Stuttgart 1991, s. 115.

403 Öyle veya böyle bilgiye ilişkin bu argümanlar bilgi alma hakkı bakımından yapılan tartışmalarda sürekli olarak gündeme gelir (**Druey**, Information, s. 199 vd; **Peyrot**, s. 44).

404 **Druey, Jean Nicolas/Vogel, Alexander:** Das schweizerische Konzernrecht in der Praxis der Gerichte, Zürich 1999, s.34 vd. İsviçre anonim şirketler hukukunda ve sermaye piyasası hukukunda şirketler topluluğundaki şeffaflığı sağlayacak bazı hükümler topluluk içindeki bilgi akışı ve paylaşımı bakımından da önemlidir. Bu hükümler; İsvBK m.663c, 663b/bent 7, 663a/4, 641/bent 9 vd. Örnekler için bkz. **Peyrot**, s. 50.

olmadığı ve hâkim şirketin kim olduğunu tayin ve tespit etmek isteye bağlı şirket için yetersiz olduğu savunulmaktadır[405].

2. Yönetim Kurulu Üyelerinin Bilgi Alma Hakkı

A. Bağlı Şirket Hakkında Hâkim Şirket Yönetim Kurulu Üyesinin Bilgi Alma Hakkı

a. Genel Olarak

Şirketler topluluğunda yönetim kurulu üyelerinin bilgi alma ve inceleme hakkı bağlı şirketlerdeki ilişkilere kadar uzanmaktadır. Bu noktada biçime dair hukukî durumun nazara alınmasının yanında, hâkim ve bağlı şirketlerin bir ekonomik bütünlük oluşturmalarından yola çıkılmalıdır[406]. Hâkim şirketin etki derecesine göre bağlı şirketin yönetimi bilgi verme yükümlüsü konumuna gelmektedir. Özellikle bağlı şirketin hâkim şirketin talimatlarına bağlılığı arttıkça, hâkim şirketin yönetim kurulu üyelerinin bağlı şirketin gidişatı hakkındaki ve hâkim şirketin durumu hakkındaki bilgileri temin etmesi gerekmektedir[407]. Şirketler topluluğu gerçekliğinde hâkim şirketin, bağlı şirketin bütün bilgilerine erişimi bulunmaktadır. Zira fiilî hükmetme tüm bilgilerin temin edilmesine izin vermektedir. Özellikle bu hâkim şirketin temsilcilerinin bağlı şirketin yönetim kuruluna dâhil edilmesi yoluyla olmaktadır. Hâkim şirketin her yönetim kurulu üyesi bu sayede temsilci kanalıyla hâkim şirkete akan tüm bilgilere erişim hakkına sahip olmaktadır. Fakat bağlı şirket yöneticilerinin bağlı şirketin çıkarlarına, alacaklıların veya bağlı şirket hissedarlarının çıkarlarına zarar veremeyecek şekilde hâkim şirkete bilgi verebilir. Görüldüğü üzere şirketler topluluğunun kendine özgü yapısı içinde yönetim kurulu üyelerinin sır saklama yükümlülüğü gevşetilmiştir. Bu sebeple yönetim kurulunun hâkim şirkete sağladığı bilgileriyle bağlı şirketin zarar görmesi söz konusu olmadığı

---

405 Borsaya ilişkin hükümlerin, hakim şirketin borsaya kayıtlı olmaması durumunda ortadan kalktığı, tek tek normların bağlı şirketi bilgi vermekle yükümlü kıldığı fakat onun bilgi alma hakkı üzerinde bir etkisinin olmadığı ifade edilmiştir (**Peyrot**, s. 50).

406 **Perret**, **Michael**: Das Auskunftsrecht des Aktionärs nach deutschem und schweizerischem Recht, Diss., München 1968, s. 83.

407 **Plüss**, s. 52; **Bächtold**, s. 77.

sürece sır saklama yükümlülüğü ihlâl edilmemiş olmaktadır. Özellikle hukukî sorumluluk paralelinde de düşünüldüğünde hâkim şirketin yönetim kurulu üyelerinin bilgi alma hakkının varlığı kabul edilmektedir [408].

b. Türk Ticaret Kanunu Düzenlemesi

aa. Kapsam

Şirketler topluluğunun, bağlı ve hâkim şirketlerin raporlarını düzenleyen TTK'nin 199. maddesi bilgi sisteminin tabiî bir sonucu olarak, esasen yönetim kurulu üyesi olunan şirketin iş ve işlemleriyle sınırlı olarak tanınan bilgi alma ve inceleme hakkı bakımından TTK'nin 199/4. maddesinde bir istisna getirilmiştir. Buna göre, hâkim şirketin yönetim kurulu üyeleri yönetim kurulu başkanından bağlı şirketlerin malî ve malvarlığıyla ilgili durumları ile üç aylık hesap sonuçları; hâkim şirketin bağlı şirketlerle, bağlı şirketlerin birbirleriyle, hâkim ve bağlı şirketlerin pay sahipleri ve bunların yakınlarıyla ilişkileri, yaptıkları işlemler ve bunların sonuç ve etkileri hakkında hazırlatacağı bir raporu yönetim kuruluna sunmasını isteyebilir. Talebin bir yönetim kurulu toplantısında iletilmesi ve bu talebin bir karara bağlanması gerekmemektedir. Sadece yazılı bir talebin başkana iletilmesi yeterlidir[409]. Ayrıca yönetim kurulu üyeleri, raporun sonuç kısmının yılık faaliyet raporu ile denetleme raporuna eklenmesini talep edebilirler.

TTK'nin bağlı şirketler hakkında bilgi almayı düzenleyen 199/4. maddesi, şirketin yönetim kurulu üyelerinin, bağlı şirketler hakkında bazı ilişkileri sorgulama ve bilgi alma hakkını düzenlemektedir. Hükmün öngörülme amacı, hakim şirketin yönetim kurulu üyelerine konsolide bir malî ve malvarlığına ilişkin resim vererek onlara denetim ve gözetim yapma, gereğinde önlem alma, fikir edinme olanağı

---

[408] **Von Büren**, **Roland**: Der Konzern im neuem Aktienrecht, Grundfragen des neum Aktienrechts, Symposium aus Anlass der Emeritierung von Rolf Bär, Bern 1993, s. 60; **Bächtold**, s. 78.

[409] **Akın, İrfan**: Şirketler Topluluğu Sorumluluk Hukuku, Ankara 2014, s. 155.

sağlamaktır. Bilgi alma hakkı bağlı şirketlerin birbirleriyle, pay sahipleri ve bunların yakınlarıyla ilişkilerini de kapsadığından, hüküm şeffaflığı da yardımcı olur[410].

bb. Raporun İçeriği

TTK'nin 199/4. maddesine göre hazırlattırılacak rapor[411], özenli, gerçeği aynen ve dürüstçe yansıtan hesap verme ilkelerine göre düzenlenmelidir. Raporun kalitesine ilişkin bu ölçü emredicidir. Hesap verme ibaresi hükme bilinçli olarak konulmuştur. Amaç, sadece aydınlatma, üyelerin fikirleri olsun diye bilgi verme değil; denetlemeye imkân verecek rakamların, olguların ve sonuçlarının açıklanmasıdır. Bu amaçla, bağlı şirketlerin de gerekli bilgi ve belgeleri vermeleri açıkça ve emredici şekilde öngörülmüştür[412]. Madde metninde "hazırlattırılma" ifadesi kullanılması sebebiyle, yönetim kurulu başkanı raporun hazırlanmasında uzmanlardan veya komite ve komisyonlardan yardım alabilir[413]. Raporun hazırlattırılması görevi yönetim kurulu başkanında olduğundan yönetim kurulu üyelerinin bağlı şirketler doğrudan temasa geçerek raporun hazırlanması için gerekli bilgi ve belgeleri isteme hakkı bulunmamalıdır. Ancak hâkim şirketin yönetim kurulu üyeleri, temin edilen bilgi ve belgelerle sınırlı olarak inceleme hakkını kullanabilir[414]. Raporun hazırlanması zamanı konusunda kanun, belli bir tarih öngörmemiştir. Hâkim şirket yönetim kurulu üyesinin talebi ile raporun hazırlanmaya başlanması gerekir. Kanunda, raporun talepten itibaren ne kadarlık bir süre içerisinde hazırlanması gerektiği de düzenlenmemiştir. Fakat raporun

---

410 Bkz. TTK'nin 199. maddesi gerekçesi. Ayrıca doktrinde hakkın ihdas edilme sebebi olarak, hâkim şirketin bağlı şirket üzerindeki yönlendirmelerinden dolayı hâkim şirketin yönetim kurulu üyelerinin TTK'nin 200/1/b hükmü kapsamında sorumluluklarının doğabilecek olması da gösterilmiştir (**Kortunay**, s. 369).

411 Bu rapor "hâkimiyet raporu" olarak da isimlendirilmektedir (**Akın**, s. 155 vd).

412 Bkz. TTK'nin 199. maddesi gerekçesi.

413 Aynı yönde, **Kortunay**, s. 370; **OkutanNilsson**, **Gül**: Türk Ticaret Kanunu Tasarısı'na Göre Şirketler Topluluğu Hukuku, İstanbul 2009, s. 534; **Akın**, s. 156.

414 **Kortunay**, s. 371.

mahiyetine uygun makul bir süre içinde sunulması gerektiği açıktır[415]. Bağlı şirket pay sahipleri ve alacaklıları tarafından açılacak tazminat davalarında, hâkim şirket yönetim kurulu üyelerinin de şirketin yanında davalı olacakları dikkate alındığında böyle bir bilgi paylaşımının gerekliliği daha iyi ortaya çıkar[416].

cc. Bağlı Şirket Hakkında Bilgi Almanın Sınırı

Türk Ticaret Kanunu'nun 199/4. maddesi her ne kadar 392. maddenin bir uzantısı olarak görülebilirse de, yönetim kurulu üyesinin bilgi alma ve inceleme hakkı bakımından geçerli olan geniş yorum ilkesinin bu madde bakımından geçerli olmaması gerekir. Çünkü kanun koyucu, bilgi istemini hâkim şirketi ilgilendirebilecek ve bağlı şirketle olan ilişkiler bakımından önem arz edebilecek konularla sınırlı tutmuştur. Bu sebeple meselâ bağlı şirketteki münferit işler bakımından hâkim şirket yönetim kurulu üyelerinin bilgi alma hakkı bulunmamaktadır[417]. Maddeye göre, bağlı şirket yoruma yer bırakmayacak açıklıkta haklı bir sebebe dayanarak bilgi ve belge vermeyi reddedebilir. İstenen bilginin hükmün amacı dışında, mesela, bir haberde, davada, bir raporda, bir kitapta kullanılacak olması, rakibe, potansiyel rakibe veya yabancılara verilme tehlikesi taşıması, bu hüküm anlamında haklı sebep olarak görülebilir. Bilginin amaca uygun kullanılması, yukarıda ifade edilen durumlardaki haklılığı ortadan kaldırmaz. Bu sonuç fıkranın son cümlesinden ortaya çıkmaktadır[418].

---

[415] **A kın**, s. 156.

[416] Bir görüşe göre, "*hâkim şirket yönetim kurulunun aynı zamanda topluluğun genel politikalarını belirleme görevi de bulunmaktadır. Bu sorumluluğun yerine getirilebilmesi için hâkimiyet raporundaki bilgi ve değerlendirmelere ihtiyaç duyacağı açıktır. Bu anlamda rapor sadece denetleme ve sorumluluğun tespiti noktasında önem taşımamakta, yönetim kurulunun olağan faaliyetlerini yerine getirebilmesi bakımından da gereklilik arz etmektedir*" (**Akın**, s. 158).

[417] Bağlı şirketin esas sözleşmesinde bu yönde bir hükme yer verilmesine veya yönetim kurulunun özen ve sadakat yükümlülüğüne aykırı olmamak kaydıyla bir tasarrufta bulunmasın engel olmadığı da savunulmuştur (**Kortunay**, s. 370).

[418] Bkz. TTK'nin 199. maddesi gerekçesi.

TTK'nin 199/4. maddesi, 392. maddenin bir uzantısı olarak görüldüğünde, kendisine bilgi verilmeyen üye, 392. maddede sayılan imkânlardan yararlanabilmelidir.

B. Hâkim Şirket Hakkında Bağlı Şirket Yönetim Kurulu Üyesinin Bilgi Alma Hakkı

Yukarıda ifade edilen bilgilerin tam aksine, hâkim şirketin yöneticilerinin de belli bir ölçüye kadar bağlı şirketin yönetim kurulu üyelerine karşı bilgi verme yükümlülüğü bulunmaktadır. Bilgilendirme yükümlülüğü, hâkim şirketteki, bağlı şirket için öneme sahip bilgileri ilgilendirmektedir. Ayrıca hâkim şirket dışında üçüncü bir kaynaktan gelen bilgiler bağlı şirketi ilgilendiriyorsa, yine hâkim şirket yönetim kurulu üyelerinin, bağlı şirket yönetim kurulu üyelerini bilgilendirmesi gerekir. Bu sadakat yükümlülüğünün de göstergesidir[419]. Bilgi verme yükümlülüğünün ölçüsü, bağlı şirketin hâkim şirketin amaçları bakımından varlığının ağırlığına da bağlıdır. Hâkim şirketin bağımlı şirket aleyhine zarar verici tutumda bulunması söz konusu olduğunda, bağlı şirketin yönetim kurulu bilgilendirilmelidir.

§ 10. BİLGİ VERMEKLE YÜKÜMLÜ OLANLAR

Doktrinde, bilgi alma hakkı ile bilgi verme yükümlülüğü arasındaki ilişki, pay sahiplerinin bilgi alma hakkı bakımından incelenmiştir. Özellikle konu, yöneticilerin hesap verme yükümü ile bilgi alma hakkı arasındaki bağlantıya dayandırılmıştır[420]. Yönetim organı üyelerinin ortaklığa karşı hesap ve bilgi verme yükümlülüğünün temelini, yönetim kurulu üyeleri ile şirket arasındaki hukukî ilişki oluşturur. Yönetim kurulunun hesap verme yükümü ile pay sahiplerinin bilgi alma hakları bir arada değerlendirilir. Çünkü her bir pay sahibine tanınan bilgi alma hakkı yönetim kurulunun hesap verme yükümü ile sebep – sonuç ilişkisi içindedir. Hesap verme yükümü kendisini geniş anlamda bilgi verme yükümlülüğü şeklinde gösterir[421]. Pay

---

419 **Druey**, Einzelnen, s. 52; **vonBüren**, Konzern, s. 58 vd.

420 Bkz. **Turanboy**, Insider, s. 187 – 188; **Kaya**, s. 161 vd.

421 **Kaya**, s. 162; Teoman, Ömer:

sahiplerine dönük olarak yapılan bu açıklamalar belki de yönetim kurulu üyeleri ve başkanı ile bilgi alma hakkını kullanmak isteyen üye arasında da söz konusu olabilir. Zira yönetim kurulu üyelerinin sorumluluğu, yönetim kurulunun kurul olarak çalışması ve başkanın da bu çalışmayı koordine etmesi birlikte değerlendirildiğinde; bilgi alma hakkını kullanacak üye karşısındaki diğer üyelerin ve başkanın bilgi verme yükümlülüğü söz konusu olur. Esasen bilgi verme yükümlülüğü, bilgi alma hakkının doğal bir sonucudur.

I. Yönetim Kurulu Üyeleri

Yönetim kurulu üyelerine bilgi vermekle yükümlü olan ilk grup tabiî olarak diğer üyelerdir. Fiilî yönetim kurulu üyeleri de bu gruba girmektedir[422]. Yönetim kurulu üyelerinin bilgi verme yükümlüğünü toplantı içinde ve toplantı dışında olmak üzere ayırarak incelemek gerekir.

1. Toplantı Sırasında Talep Edilmesi Durumunda

Yönetim kurulu üyesinin bir başka üyeye bilgi verme yükümlülüğünden açıkça yönetim kurulu toplantılarında bilgi almayı düzenleyen TTK'nin 392. maddesinin ikinci fıkrasında bahsedilmiştir. Hükümde geçen "…yönetim kurulunun bütün üyeleri gibi…" ifadesiyle aslında bütün üyelerin birbirine toplantı sırasında bilgi vermekle yükümlü olduğu anlatılmak istenmiştir. Aynı şekilde mehaz İsvBK'nin 715a maddesinin ikinci fıkrasında açık bir şekilde yönetim kurulu toplantılarında yönetim kurulu üyelerinin hepsinin bilgi vermekle yükümlü olduğu açıkça ifade edilmiştir.

Yönetim kurulu üyelerinin açıkça ifade edilmesine gerek olup olmadığı tartışılabilir. Bu ifade olmasaydı dahi bir üye, toplantı sırasında diğer üyelerden bilgi talep edebilir ve onlar da bilgi vermekle yükümlüdür. Yönetim kurulu, bir kurul organdır. Yönetim kurulunun organ olması ile ifade edilmek istenen, onun kanun veya şirkete ilişkin düzenlemelere göre seçilme veya atama yoluyla görevlendirilen, tüzel kişinin yapısına dair fonksiyonlarını dışa karşı yansıtan icra yetkisine sahip kişi

[422] **Krneta**, N.955; **Wernli**, BSK. OR Art. 715a, N. 7.

ve kişi grubu olmasıdır[423]. Bu kimselerin yetkileri fiilen kullanması önemli olmayıp, bu yetkilerin kanunda veya şirkete ilişkin düzenlemelerde gösterilmesi yeterlidir[424]. İcra yetkisine sahip olarak şirketin fonksiyonlarını yerine getiren bir kişi topluluğunda, bir üyenin diğer üyeye bilgi vermemesi düşünülemez. Yönetim kurulu üyesi ister organ görevlisi isterse organ olarak kabul edilsin[425], TTK'nin 553. maddesinin birinci fıkrası gereğince, kanundan ve esas sözleşmeden doğan yükümlülüklerini kusuruyla ihlâl ettiği takdirde sorumludur. Ayrıca üyeler, zararın tamamından değil, kendi kusurlarına isnat edilebilecek miktarıyla sorumlu olur. Aynı maddenin üçüncü fıkrasında da hiç kimsenin kontrolü dışında kalan bir sebeple sorumlu tutulamayacağı düzenlenmiştir. Yönetim kurulu üyeleri, bir başka üyeye şirketin işleriyle ilgili bilgi vermeyi reddederse, bilgi vermeyi reddettikleri üyeyi sorumluluktan kurmaktan başka bir şey yapmamışlardır. İsviçre doktrininde de bu ifade bulunmasa bile, bilgi verme yükümlülüğünün kendiliğinden ortaya çıkacağı kabul edilmiştir. Bu durum, esasen, üyelerin bir meslektaş birliği (*Kollegialgremium*) oluşturmasının tabiî sonucudur[426].

Aynı sonuca üyelerin özen ve bağlılık yükümlülüğü ile de ulaşmak mümkündür. Bu yükümlülük kurulda, üyelere şirket meselelerinin bütün açıklığı ile açıklanmasını ve üyelere kısıtlandırılmamış bir şekilde bilgi verilmesini gerektirmektedir[427]. Gerçekten de bağlılık yükümlülüğünün düzenlendiği TTK'nin

---

423 **Plüss**, s. 116, dp.584; **Fortsmoser/Meiyer-Hayoz/Nobel**, § 19 N. 6; **Doğan**, s. 6.

424 **Forstmoser, Peter:** Der Organbegriff im aktienrechtlichen Verantwortlichkeitsrecht, FS Arthur Meier-Hayoz, Bern 1982, s. 131; **Horber**, s. 18.

425 Doktrinde bir görüş (**Çamoğlu**, s. 35; **İmregün**, s. 228.) yönetim kurulu üyelerinin organ görevlisi olduğunu savunurken, hâkim görüşe göre, yönetim kurulu üyeleri şeklî anlamda organ olarak kabul edilmektedir (**Horber**, s. 18; **Forstmoser,** Organbegriff; s. 129, **Helvacı**, s. 23). *Doğan* haklı olarak, farklılaştırılmış teselsül uygulamasının temelinin yönetim kurulu üyelerinin organ vasfına sahip olması oluşturduğunu ifade etmiştir. Buna göre "*yönetim kurulu üyelerine organ vasfı yüklenmeden farklılaştırılmış teselsül uygulamasının gerçekleştirilmesi mümkün değildir. Farklılaştırılmış teselsül uygulamasında şirkete karşı sorumluluk organ olarak yönetim kuruluna değil, kusurun izafe edildiği yönetim kurulu üyesine ait olmaktadır*" (**Doğan**, s. 9).

426 **Bächtold**, s. 103.

427 **Schulthess**, **Bernhard**: Funktionen der Verwaltung einer Aktiengesellschaft, Diss., Zürich 1967, s. 153.

369. maddesine göre, yönetim kurulu üyesi, şirketin yönetiminde şirketin menfaatini dürüstlük kuralına göre gözetmelidir. Bağlılık yükümlülüğü, üyenin şirketin menfaatlerini kendi veya üçüncü kişilerin menfaatlerinden önde tutmasını, şirkete zarar verici davranışlardan kaçınmasını gerektirir[428]. Aynı şekilde yönetim kurulu üyesi görevlerini tedbirli bir yöneticinin özeniyle yerine getirmelidir. Kanun koyucunun belirlediği "tedbirli yönetici" kriteri, yönetim kurulu üyesinin özen derecesinin belirlenmesinde Amerikan Hukuk Enstitüsü tarafından belirlenen ve deyim yerindeyse "iş adamı kararı" olarak Türkçeye çevrilebilen "*business judgement rule*" ilkesidir. Bu ilkeye göre, bir yönetim kurulu üyesinin aldığı kararın kapsam itibariyle, şirketin amacı ve çıkarları doğrultusunda savunulabilir olması gerekir[429]. Özen ve bağlılık yükümlülüğünün sonucu olarak, bir üyenin, diğer bir üyeye bilgi vermeyi reddetmesi durumunda bu davranışın şirketin menfaati ve muhteva itibariyle savunulabilir olması mümkün değildir.

2. Toplantı Dışında Talep Edilmesi Durumunda

A. Yükümlülüğün Dayanağı

Yönetim kurulu toplantıları dışında üyenin bilgi alma hakkı TTK'nin 392. maddesinin üçüncü fıkrasında düzenlenmiştir. Hükümde, her üyenin, yönetim kurulu toplantıları dışında, başkanın izniyle, şirket yönetimiyle görevlendirilen kişilerden, işlerin gidişi ve belirli münferit işler hakkında bilgi alabileceği ifade edilmiştir. Görüldüğü üzere düzenlemede şirket yönetimiyle görevlendirilen kişilerden bahsetmekte; açıkça yönetim kurulu üyelerinin bilgi verme yükümlülüğü düzenlenmemektedir. Mehaz İsvBK'nin 715a maddesinde de durum bundan farklı değildir. Öncelikle maddede geçen "şirket yönetimiyle görevlendirilen kişi" den anlaşılması gerekenin ne olduğu tespit edilmelidir. Yukarıda organ kavramı dar anlamıyla tanımlanmıştır. Ancak organ kavramını, şirket adına fonksiyon üstlenen kişileri ifade edecek şekilde geniş olarak tanımlama olanağı da bulunmaktadır. Karar alma, yönetme, denetleme, gözetleme ve temsil gibi fonksiyonları icra eden birimler

---

428 **Krneta**, N. 1852-1853; **Böckli**, 2009, §13 N. 633; **Pellanda**, s. 171.

429 **Böckli,** 2009, §13 N. 584; **Ayan**, s. 62; **Akdağ Güney**, s. 82.

geniş anlamda organ kavramı içinde yer alır[430]. Doktrin de organ kavramını geniş yorumlamaktadır[431]. Geniş anlamda organ kavramının sonucu olarak, şirket yönetimiyle görevlendirilen kişi ifadesinin kapsamına yönetim kurulu üyelerinin de girdiğini kabul etmek gerekir[432].

Toplantı dışında bir yönetim kurulu üyesinin başka bir üyeden bilgi talebi birçok sebebe dayanabilmektedir. Genellikle, yönetim kurulu tarafından oluşturulan komite veya komisyonların varlığında, burada görev yapan üyeler sıklıkla diğer üyelerin bilgi talebine maruz kalmaktadır. Yönetim kurulu üyeliğine belli bir meslekî bilgisi veya uzmanlığı dolayısıyla seçilen üyelerin de birçok soruya muhatap olması başka bir sebeptir[433]. Bu gibi durumlarda üyenin başka bir üyeye bilgi vermesi kabul edilmelidir.

B. Başkanın İzni

Toplantı dışında yönetim kurulu üyeleri arasında cereyan eden bilgi alışverişinde yönetim kurulu başkanının izninin gerekip gerekmediği sorusu akla gelebilir. Kanun koyucu, TTK'nin 392. maddesinin üçüncü fıkrasında, toplantı dışında başkanın izniyle işlerin gidişatı ve münferit işler hakkında bilgi almaktan bahsedilmiştir. Görüldüğü üzere maddede, talep edilebilecek bilgi bakımından ikili bir ayrıma gidilmiştir. Bilgi talebinin yerine getirilmesinde her iki durumda da başkanın iznine gerek duyulmasının yerinde bir tercih olmadığı daha evvel açıklanmıştır. Fakat burada izinin mahiyeti bir kez daha ifade edilmelidir. Başkanın izninin amacı, onun bilgi talebi sürecinden haber olmasını sağlamaktır[434]. Şirketi yönetmekle görevli kişilerle yapılacak temasın başkanın bilgisine ulaşması ve sürecin sağlıklı bir şekilde başkan tarafından yürütülmesi amaçlanmıştır. Bu yönüyle izini bir

---

[430] **Forstmoser/Meiyer-Hayoz/Nobel**, § 19 N. 2; **Doğan**, s.6; **Forstmoser**, Organbegriff, s.126; **Schulthess**, s. 3.

[431] **Helvacı**, s. 3 vd; **Öztan**, **Bilge**: Medeni Hukuk Tüzel Kişilerinde Organ Kavramı ve Organın Fiillerinden Doğan Sorumluluk, Ankara 1970, s. 73 vd.

[432] **Bächtold**, s. 104.

[433] **Bächtold**, s. 105.

[434] **Bächtold**, s. 63.

düzen normu olarak kabul etmek gerekir. Bu noktada şirket yönetimiyle görevlendirilmiş kişiler arasında bir ayrım yapmak gerekir. Yukarıda da belirttiğimiz gibi bu kavram geniş anlamda organ ile açıklanmak gerekir. Böylece şirket yönetimiyle görevlendirilmiş kişilere, yönetim kurulu üyeleri gibi diğer şirketin yönetim işlerini üstlenen kimseler de girer. Her ne kadar üyeler ve diğer yöneticileri geniş anlamda organ kavramına dâhil etmiş olsak ta, toplantı dışında bilgi almak bakımından başkanın izninin alınmasında, yönetim kurulu üyelerinden ziyade diğer görevli kişileri anlamak gerekir. Ancak böyle bir kabul yoluyla bir düzen kuralı olan iznin varlığı anlamlı hale gelir. Gerçekten de, bilgi paylaşımı sürecinde düzen, üyeler arasında değil, üyelerin diğer yönetimle görevli kişilerle yaptığı doğrudan temaslarda söz konusudur. Kaldı ki, üyeler arasındaki bilgi akışını yok etmek pratik olarak ta mümkün değildir. Hâl böyle olunca, toplantı dışında yönetim kurulu üyelerinin bilgi alışverişinde başkanın izni gerekmemektedir[435].

II. Yönetim Kurulu Başkanı

Yönetim kurulu başkanı, kurulun işlemlerinin yönetimini icra eder. Bu kapsamda başkan, toplantının hazırlığı, oturumun ve karar sürecinin yönetilmesi faaliyetinde bulunur[436]. Bu yönüyle, yönetim kurulu başkanına güçlü bir konum sağlanmıştır. Yetkisini kullanmak suretiyle kuruldan bağımsız olarak bir takım işler hakkında bilgi verilmesinin yanı sıra, bir üyenin defter ve dosyalara erişiminin olup olmayacağına karar verecek organizasyon içinde yönetim kurulu başkanı ayrıcalıklı bir konumdadır. Esasen başkan, bilgilerin alıcısı, vericisi ve seçicisidir. Karar alma mekanizması içinde, bilgilerin toplandığı merkezi pozisyonu bakımından başkana, kurulun işleyişini sağlama fonksiyonu tahsis edilmiştir[437]. Anonim şirkette bilgi akışının gerektiği gibi yürütülmesini sağlayan, yönetim kurulu başkanıdır.

---

435 Gerekçe ihtiva etmeyen aynı sonuç için bkz. **Bächtold**, s. 63; **Böckli**, 1996, N. 1505.

436 Başkanın bu faaliyetleri kapsamında yapacakları hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **Wunderer**, s. 212 vd.

437 **Waldburger**, s. 199.

Bilgilerin hazırlanması ve sunulmasından ilk olarak yönetim kurulu başkanı sorumludur. Başkan, yönetim kurulu üyeleri tarafından kendisine sorulan sorulara cevap vermenin yanında, onlara, zamanında, amaca ve meselenin özüne uygun hazırlanmış bilgileri; şirket işleriyle görevli kişilerden veya daha tecrübeli yönetim kurulu üyelerinden yardım alarak, temin etmelidir. Bu yönüyle yönetim kurulu başkanı bilgi verme yükümlüsü olması dışında, bilgi alma hakkının garantörüdür[438].

Yönetim kurulu başkanının yukarıda ifade edilen işlevleri, onu şirketin işleyişinde eşit işlem ilkesinin de merkezi yapar[439]. Yönetim kurulu başkanı, üyelere mümkün olduğunca eşit bir şekilde bilgi vermelidir. Ancak fonksiyonel sebeplerle mutlak bir eşitlik söz konusu değildir. Bu husus kendisini, orantılılık ilkesi (*Verhältnismässigkeitsprinzip*), aşamalı bilgi (*Stufengerechten Information*) ilkesinde kendini göstermektedir. Kişinin bulunduğu durumlarla ve kişinin işleviyle ilgili olarak, göreceli eşit işlem geçerlidir[440].

Uygulamada, yönetim kurulu başkanının herhangi bir sebeple diğer üyelerle gerilim yaşadığı da görülmektedir. O halde yönetim kurulu başkanı uyuşmazlığın tarafı olmakta; başkanın himayesi altında çeşitli ihmaller yaşanmaktadır. Meselâ, maksatlı ifadeler ihtiva eden özet tutanak tutulması bunlardan biridir. Bu gibi durumların bilgi alma hakkının kullanılmasında önemli bir engel olduğu şüphesizdir. Böyle bir durumda, kendisine hiç veya gereği gibi bilgi verilmeyen üyenin bilgi alma davası açma imkânı her zaman bulunmaktadır.

---

438 **Böckli**, 2009, §13 N. 186a; Sermaye Piyasası Kurulu'nun II-17. 1 sayılı Kurumsal Yönetim Tebliği'nin ekinde yer alan Kurumsal Yönetim İlkeleri m. 4.4.2'ye göre, Yönetim kurulu başkanı, yönetim kurulu toplantısı gündeminde yer alan konular ile ilgili bilgi ve belgelerin, eşit bilgi akışı sağlanması amacıyla, toplantıdan yeterli zaman önce yönetim kurulu üyelerinin incelemesine sunulmasından sorumludur.

439 Yönetim kurulu başkanının bilgi filtreleme görevi başkalarıyla paylaşılamaz. Bu kural yönetim kurulu başkanı dışındaki Chief Executive Officer (CEO) pozisyonunda bulunanlar için de geçerlidir.

440 Bu sonuca, İsviçre Borçlar Kanunu'nun 717/2. maddesinin kıyasıyla ulaşılmıştır (**Böckli**, 2009, §13 N. 176; **Forstmoser/Meier-Hayoz/Nobel,** 1996 § 28 N. 78; **Krneta**, N. 937).

III. Şirket Yönetimiyle Görevlendirilen Kişiler

Yönetim kurulu üyelerinin yanı sıra şirket yönetimiyle görevlendirilen kişilerden bilgi talep edilebilmesi, ayrıntılı bilgiler edinmek için gereklidir. Böylece şirketin üst gözetim görevi gereği gibi ifa edilebilir. Burada, şirketin yönetimi kavramından ne anlaşılması gerektiği tespit edilmelidir. Yönetim teriminin anonim şirketler hukuku bakımından ifade ettiği anlamlara doğrudan veya dolaylı biçimde mevzuatta yer verilmiştir[441]. Bu hükümler incelendiğinde yönetim terimine iki ayrı anlam yüklendiği görülmektedir. Yönetim ilk olarak yönetim organına verilen görevi ifade eder. Bu anlamda yönetim bir işlevdir[442]. Yönetim ikinci anlamıyla ise yönetim anonim şirkette yönetim işlevini yerine getiren örgütün adıdır[443].

Bilgi alma hakkı bakımından yönetim teriminin ilk anlamının incelenmesi gerekir. Bu terim en iyi TTK'nin 374. maddesinin birinci fıkrasında açıklanmıştır. Buna göre, yönetimle, şirketin işletme konusunun gerçekleştirilmesi için gerekli olan her çeşit iş ve işlemler hakkında karar alınması ifade edilmektedir. Ancak işlevsel anlamıyla yönetim sadece karar almaktan ibaret değildir. Terim alınan kararların şirket içinde veya temsil yetkisi kullanılarak üçüncü kişilerle hukukî işlem yapmak suretiyle dış ilişkide hayata geçirilmesi de kapsayacak şekilde geniş yorumlanmalıdır[444].

Şirketin yönetiminin devredildiği kişilerin kimler olduğu birçok şekilde tespit edilebilir. Bu konuda ilk olarak şirket iç yönergesine bakılmalıdır. Çünkü iç yönergede kısmen veya tamamen şirket yönetimi ile görevlendirilen kişiler gösterilebilir. Zira iç yönergeye göre tamamen veya kısmen şirketin yönetimine dair işlevleri elinde tutan bütün kişiler bilgi paylaşmakla yükümlüdür. Bunun yanında şirket içinde fiilî olarak şirketin yönetim görevlerini icra eden kişiler de aynı şekilde

---

441 Mevzuatımızdaki örnekler TTK m.365.1, m.366.2, m.367.1 olarak gösterilebilir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Kırca/Şehirali Çelik/Manavgat**, s.526.

442 **Tekinalp**, Yeni Hukuku, N. 12-28.

443 **Tekinalp**, Yeni Hukuku, N. 12-29.

444 **Kırca/Şehirali Çelik/Manavgat**, s. 528; **Bächtold**, s. 108; **Watter/ Pellanda** BSK OR, Art.716 Nr. 9; **Bürgi**, OR Art 713, N.5 ve Art. 717; **Eigenmann**, Ernst J.: Das Reglement der Aktiengesellschaft, Die AG im neuen OR, Heft 11, Zürich 1952, s. 32.

bilgi vermekle yükümlüdür[445]. Ticarî temsilciler, şirketin idaresi ile yetkili kılınan çalışanlar veya kısaca tüm imza yetkisine sahip kişiler bilgi vermekle yükümlü kişiler arasındadır. Sadece imza yetkisine sahip olmayan çalışanlar ve hizmetliler bunun dışında tutulmaktadır[446].

Türk Ticaret Kanunu'nun 392/2. maddesine göre, yönetim kurulu toplantılarında şirket yönetimiyle görevlendirilen kişiler bilgi vermekle görevlidir. Kimi durumlarda, yönetim kurulu üyesi olmayan bu kişiler toplantılara katılabilir. Katılım ya belli gündem maddeleri için veya toplantının tamamı için söz konusu olabilir. Bundan amaç görüşülecek konularda bu kimselerin görüşüne başvurmak, onlara danışmak ve ihtiyaç duyulan soruların cevaplandırılmasını sağlamaktır. Şirketin yönetimi ile görevlendirilen kimselerin yönetim kurulu toplantılarına katılımı zorunlu değildir. Bu kişilerin toplantıya katılması isteniyorsa ya yönetim kurulu veya bir üye tarafından davet edilmesi gerekir. Davet, maddede, üyeye tanınan bilgi alma hakkın kullanılabilmesi için bir ön şarttır[447] ve davet hakkı özellikle yönetim kurulu üyelerinin üst gözetim yükümlülüklerini gerçekleştirebilmesi için vazgeçilmez bir araçtır. Şirket yönetimiyle görevlendirilen kişilerin katılımı için mutlaka yönetim kurulu başkanının kabulü gerekmemektedir. Zaten hükümde "…*bir üyenin bu konudaki istemi reddedilemez*…" denilerek, yönetim kurulu toplantılarında üyenin, şirket yönetimi ile görevli kişilerden bilgi talebinin bir uygun bulma sürecine veya başkanın iznine tâbi olmadığı ifade edilmiştir. Hâtta yönetim kurulunun çoğunlukla alacağı bir karar ile de ilgili kişiler toplantıya davet edilebilir[448].

Yönetim kurulu veya üyelerden her biri, bilgi vermekle yükümlü kişilere doğrudan soru sorabilir. Soru sorma hakkı maddede geçen "…*soruları cevapsız bırakılamaz*…" ifadesinden anlaşılmaktadır. Bu hak sadece hiyerarşik olarak daha üst bir konumda bulunan kimselerin bilgi vermeyi reddetmesi durumu için ikincil bir

---

445 **Forstmoser,** Organisationsreglement, s. 47; **Bächtold**, s. 108.

446 **Wernli**, BSK, OR, Art. 715a, N. 7; BGE 107 II 349; BGE 102 II 353; **Plüss**, s. 52; **Stauber**, s. 87.

447 **Bächtold**, s. 110.

448 **Böckli,** 1996, N. 1502a.

araç olarak ortaya çıkmamaktadır. Gerçekten de, TTK'nin 392. maddesinin ikinci fıkrası incelendiğinde bir hiyerarşiye uyma yükümlülüğünün bulunamadığı görülür. Gerçekten de yönetim kurulu üyesinin gözetim yükümlüğü çerçevesinde düşünüldüğünde, şirketin iç hiyerarşine bağlı olarak çalışan kimselere doğrudan soru sorabilmenin gerekliliği ortaya çıkmaktadır[449]. Talep üzerine toplantıya davet edilen kişi, kendisine sorulan soruları ayrıntılı bir şekilde cevaplayabilmek için bir hazırlık yapmak durumundadır. Bu hazırlığın yapılabilmesi için soru sorulan kişiye makûl bir sürenin tanınması gerekir. Bu süre zarfında bilgi verme yükümlüsü yönetim kurulu toplantısı için gerekli belgeleri de toplayabilir[450].

Şirket yönetimiyle görevlendirilen kişilerin toplantı dışında da yönetim kurulu üyelerine bilgi verme yükümlülüğü bulunmaktadır. Ancak bu durumda TTK'nin 392/3. maddesine göre başkanın izni gerekir. Aynı şekilde, TTK'nin 392/5. maddesine göre, toplantı dışında bilgi almak isteyen yönetim kurulu başkanı, bu izni kuruldan almalıdır. Mehaz İsvBK'nin 715a/3. maddesinde ikili bir ayrıma gidilmiştir. Yönetim kurulu üyesi işlerin gidişatı ile ilgili olarak şirket yönetimiyle görevlendirilen kişilerden doğrudan bilgi talep edebilirken, münferit işler söz konusu olduğunda yönetim kurulu başkanının izni gerekmektedir. Türk Ticaret Kanunu'nda böyle bir ayrımın olmaması ve bu tutumun yerindeliği tartışıldığı için bu kısımda sadece mehazla olan farklılık bir kez daha gösterilmekle yetinilmiştir

Şirketin işlerini yürütmekle görevlendirilen kişiler, sadece sorulan sorulara tepkisel bir şekilde cevap vermekle değil, bilâkis ileriye dönük veya anlık bir şekilde rapor sunmakla da yükümlü olmalıdır[451]. Bu kimseler, kendilerinden rapor sunulması talep edilmediği gerekçesine dayanarak bahsi geçen yükümlülükten kurtulamaz. Şirket işleri ile görevli kimselerin, bilgi talebi karşısında sunacakları rapora ilişkin detayları yönetim kurulu düzenlemelidir. Yönetim kurulunun bu yükümlülüğü, onun kendini yönetme ve biçimlendirme sorumluluğunun sonucudur[452].

---

449 **Eigenmann**, s. 48; **Bächtold**, s. 110.

450 **Druey**, Einzelnen, s. 52.

451 İsviçre doktrininde, bu sonuç için APOK § 90'a atıf yapılmaktadır (bkz. **Wernli**, BSK OR 715a N. 7 vd).

452 **Böckli**, 2009, §13 N. 197b; **Druey,** Einzelnen, s. 51.

Burada yönetim kurulu üyelerinin müdürlerle doğrudan temas kurma hakkından da bahsetmek gerekir. Yönetim kurulu başkanının haberi olmaksızın, üyelerin, müdürlerle doğrudan temasa geçmesinin birçok sebebi olabilir. Meselâ, şirket içi iktidar kavgalarında öne geçmek veya müdürlere doğrudan etki etmek için muhalif üyeler tarafından müdürlere erişilmek istenebilir. Bundan dolayı yönetim kurulunun böylesi doğrudan temaslarda bilgi almakla yetinmesi, müdürleri etkilemeden kaçınması gerekir. Akabinde üye, yönetim kurulu başkanını yaptığı doğrudan teması hakkında bilgilendirmelidir. Bu davranış tarzı şirketin organizasyonunun sürdürülebilirliğinin korunması bakımından zorunludur[453].

Doktrinde, şirketi yönetmekle görevli kimselerin, bilgi alma hakkının ölçüsüz bir şekilde kullanılması durumunda kendisini yönetim kurulu vasıtasıyla koruyabileceği ifade edilmiştir. Yöneticilerin bilgi talebi karşısında görevini ihmâl etmek durumunda kalması hâlinde bilgi taleplerinin ölçüsüz olduğu kabul edilmiştir[454]. Zira bilgi alma ve inceleme hakkının mümkün mertebe şirketin gidişatını ciddi bir şekilde etkilemeksizin kullanılması gerekir[455]. Böyle bir durumda yöneticilerin bilgi alma bakımından kullanılması yerine muhatabın doğrudan yönetim kurulu olması ve istenilen bilgilerin kuruldan alınması yoluna gidilebilir. Buna benzer bir durum Alman hukukunda bulunmaktadır ve şirketin işleyişine ilişkin olarak APOK'un § 90. paragrafından düzenlenen raporların alınmasında sadece yönetim kurulu yetkilendirilmiştir.

IV. Temsille Yetkilendirilen Kişiler

6762 sayılı TTK'nin 331. maddesinde, yönetim kurulu üyelerinin bilgi alma hakkı düzenlenirken, şirketi temsile yetkili kılınan kimselerin de, şirketin yönetimiyle görevlendirilen kişiler gibi üyelere bilgi vermekle yükümlü olduğu ifade edilmişti. Ancak yürürlükteki 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun ilgili hükmünde şirketi temsile yetkili kişilerin bilgi vermekle yükümlü kişiler arasında zikredilmediği

---

453 **Böckli**, 2009, §13 N. 205; **Krneta,** N. 996-997.

454 **Münch**, s. 84; **Wolfers**, s. 108.

455 **Casutt**, **Andreas**: Die Sonderprüfung im künftigen schweizerischen Aktienrecht, SSHWR Bd. 136, Diss., Zürich 1991, s. 141; **Münch**, s. 84; **Wolfers**, s. 108.

göze çarpmaktadır[456]. Bu durum kanun koyucunun yönetim kurulu üyelerine bilgi vermekle yükümlü olan kişilerde bir sınırlandırma yapmak istediği şeklinde yorumlanmamalıdır. Çünkü yeni düzenleme ile yönetim kurulu üyelerinin bilgi alma ve inceleme hakkı hatırı sayılır bir şekilde genişletilmiştir. Genel gerekçede gösterildiği gibi, yönetim kurulu hem yapıya ilişkin hem de işlevsel yönden kurumsal yönetim kurallarını da gözeterek düzenlenmiştir. Bu yapılırken profesyonel yönetim ve tam şeffaflık dikkate alınmıştır[457]. Ayrıca madde metninde geçen "şirketin yönetimi" kavramının temsili de içine alacak şekilde geniş yorumlanması gerekir[458]. Zira temsil de şirket yönetiminin bir parçasıdır. Bundan dolayı temsile yetkili kişiler bilgi verme yükümlüsü olarak açıkça gösterilmese bile, şirketin yönetimi kavramının geniş yorumuyla, bu kişilerin de bilgi vermekle yükümlü olduğu sonucu ortaya çıkar. Ayrıca temsil yetkisi sınırlandırılan kimseler de bilgi vermekle yükümlüdür[459].

V. Fiilî Organlar

Daha evvelde ifade edildiği gibi, fiilî organlar, kanunda ve esas sözleşmede organ olarak nitelendirilmemiş ve kendisine yönetim görevi verilmemiştir. Ancak bunlar şirket kararlarının oluşumuna katılır ve kurul olarak icra edilen yetkileri kendi

---

456 Aynı durum mehaz İsvBK'de de söz konusudur. Zira 1936 tarihli İsv BK'nin 713. maddesinin birinci fıkrasında temsil ile yetkilendirilen kişilerin yönetim kurulu üyeleri karşısında bilgi vermekle yükümlü olduğu açıkça ifade edilmiştir. Mer'i kanunun 715a maddesinde ise temsile yetkili kişiler, bilgi verme yükümlüsü olarak zikredilmemiştir. 1936 tarihli İsvBK'nin 713. maddesi şu şekildeydi: "*(1)Yönetim kurulu üyesi, yönetim kurulu toplantılarında, işlerin idaresiyle ve temsile yetkili kılınan kişilerden, işlerin gidişatı ev münferit işler hakkında bilgi talep etme hakkını haizdir. Yönetim kurulu defter ve dosyaların ibrazına karar verebilir. (2) Her üye, yönetim kurulunun toplantıya davet edilmesini başkandan yazılı olarak talep edebilir".*

457 Genel gerekçe N.124.

458 İsviçre doktrininde de şirketin yönetimi (veya diğer bir ifadeyle işlerin idaresi) dar ve geniş anlamda olmak üzere iki şekilde yorumlanmaktadır. Geniş anlamda işlerin idaresiyle, şirketin amacını gerçekleştirebilmesi için yapılan bütün faaliyetler ifade edilmektedir. Dar anlamda işlerin idaresinden ise sadece şirketin iç işleyişine ilişkin temsili dışlayan faaliyetler anlaşılmaktadır (**Stauber**, s. 79; **Schulthess**, s. 70).

459 Aynı yönde bkz. **Bächtold**, s. 114; **Wernli**, BSK OR Art. 715a, N. 7; **Stauber**, s. 87.

başına kullanabilir[460]. Özellikle fiilî yönetim kurulu üyelerinin TTK 392. madde anlamında bilgi alma hakkına sahip olmadıkları belirtilmişti. Burada ortaya çıkan problem ise biraz daha farklıdır. Her ne kadar fiilî yönetim kurulu üyelerinin bilgi hakkı yok ise de, fiilî organların yönetim kurulu üyelerine bilgi verme yükümlülüğü olup olmadığı irdelenmelidir.

Fiilî organ olarak kabul edebilecek gerçek veya tüzel kişilerin şirketin yönetimine *de facto* bile olsa katıldığı düşünülürse, bu kişilerin bilgi kaynaklarına erişebileceği de açıktır. Bu sebeple fiilî organın, yönetim kurulu üyesine bilgi vermesi, gerektiğinde bu kimselerin bilgi vermek için yönetim kuruluna davet edilebilmesi gereklidir[461]. Fakat fiilî organların TTK'nin 392. maddesinde ifade edilen bilgi verme yükümlüleri arasında gösterilmemiştir. Gerçekten de maddenin birinci fıkrasında yönetici ve çalışanlar; ikinci fıkrasında, yönetim kurulu üyeleri, şirket yönetimiyle görevlendirilen kişiler, komitelerden bahsedilmiştir. Maddenin lâfzı incelendiğinde özellikle sayılanların usulüne uygun olarak görevlendirilmiş kişileri ifade ettiği anlaşılmaktadır.

Özellikle yönetici veya çalışanlar bir iş sözleşmesiyle şirket için faaliyette bulunan kimselerdir. Bu kişilerin görevlendirilmelerinin hukukî dayanağı şirketle yapmış oldukları iş sözleşmesidir. Maddede ifade edilen "görevlendirme", bir işle fiilen "uğraşmayı" değil, bilâkis şeklen bu göreve atanmayı ifade etmektedir. Komiteler ise, TTK'nin 366/2. maddesi uyarınca yönetim kurulu tarafından kurulmaktadır. Bu açıklamalar neticesinde fiilî organların 392. madde kapsamında bilgi verme yükümlüsü olmadığı düşünebilir. Fakat bunların faaliyetlerini vekâletsiz iş görme hükümleri kapsamında değerlendirmek yerindedir. Buna göre iş gören fiilî organ sıfatını haiz gerçek veya tüzel kişiler yaptıkları hakkında yönetim kurulu üyelerine hesap vermelidir[462]. Bu sebeple fiilî organlarında bilgi verme yükümlülüğü

---

460 **Doğan**, s. 12; **Akdağ-Güney**, s. 147; **Pulaşlı**, Hukukî Sorumluluk, s. 583.

461 **Kunz**, s. 576; **Bächtold**, s. 114.

462 İş gören, iş görme ile ilgili faaliyetleri hakkında iş sahibine hesap vermek zorundadır. İş gören, iş görmenin gelişim biçimini ve sonuçlarını, faaliyetleri sonucunda elde ettiği hakları ve yüklendiği borçları açıklamalı, işin görülmesi sırasında alınan tedbirler de dâhil olmak üzere, iş görme ile ilgili her türlü fiilî ve hukukî durum hakkında hesap vermelidir. Hesap verme yükümlülüğü geniş anlamda anlaşılmalıdır. **Özdemir, H. Gökçe**: Roma ve Türk Hukuklarında Vekâletsiz İş Görme,

söz konusudur. Fiilî organ olarak kabul edilebilecek kişiler bilgi verme yükümlülüğünü yerine getirmezse, TBK'nin 527. maddesi uyarınca sorumludur.

VI. İflâs ve Tasfiye Memurları

Anonim şirketlerin infisah sebeplerinden biri de iflâstır. İflâsın açılmasıyla birlikte şirket tasfiyeye girer ve bu tasfiye süreci iflâs idaresi tarafından yürütülür. Şirket organlarının temsil yetkisi ancak şirketin iflâs idaresi tarafından temsil edilmediği hususlar için korunur. Zira İcra ve İflâs Kanunu'na göre, iflâsın açılmasıyla birlikte tasfiyeye giren şirketin hak ve yetkileri iflâs idaresine geçmekte[463] ve müflis şirketin haczi mümkün bütün malları, hak ve alacakları iflâs masasına dâhil olmaktadır. İflâsın açılmasıyla iflâs masasına dâhil olan hak ve alacaklar ile malları üzerindeki tasarruf yetkisi iflâs idaresine aittir (İİK m.184, 191, 194). Hâl böyle olunca, yukarıda ifade edilenler dışında yönetim kurulunun yetkileri mevcudiyetini korumaktadır. Bunun sonucu olarak, bilgi alma hakkı, iflâs açılsa dâhi ortadan kalkmaz[464].

İflâs idaresinin yukarıda ifade edilen görevleri dikkate alındında, yönetim kurulu üyelerine bilgi verme yükümlüsü olarak iflâs idaresinin kabul edilmesi gerekir. Özellikle şirketin işleri ve ticarî defterlerine iflâs idaresinin vâkıf olması, onun bilgi verme yükümlüsü olarak kabulünde önemli bir sebeptir.

Yönetim kurulu üyelerinin bilgi alma hakkında değerlendirilmesi gereken bir diğer konu da, şirketin tasfiye aşamasına girmesidir. TTK'nin 533. maddesine göre, tasfiye sonuna kadar şirket tüzel kişiliğini korur. Fakat organların yetkileri tasfiye işlemleriyle sınırlıdır. Şirket tasfiyeye girince, organların görev ve yetkileri, tasfiyenin yapılabilmesi için zorunlu olan, ancak nitelikleri gereği tasfiye memurlarınca yapılamayan işlemlere özgülenir (TTK m.535). Bu sebeple, tasfiyeye dönük işlemler dışında kalan işlerin yönetim kurulu bakımından yerine getirilmesi

---

Ankara 2001, s. 116. Vekâletsiz iş görme hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **Tandoğan, Haluk**: Vekâletsiz İş Görme, Ankara 1963.

463 Geniş bilgi için bkz. **Yılmaz, Ejder**: İflâs İdaresi, Ankara 1975.

464 Benzer bir durum olarak limited şirket ortaklarının bilgi alma hakkının iflas durumunda sona ermediği görüşü için bkz. **Can**, s. 65, dipnot 215'te gösterilen yazarlar.

gerekir. Bunun sonucu olarak üyelerin bilgi alma hakkı devam eder[465]. Tasfiye aşmasında, tasfiye memurları, üyelere bilgi vermekle yükümlüdür. Çünkü tasfiye memurları, şirketin tasfiye gayesine yönelik olarak idaresini yürütmeleri dolayısıyla, TTK'nin 392/2. maddesi uyarınca "şirketi yönetmekle görevlendirilen kişiler" olarak kabul edilmelidir.

§ 11. HAKKIN KULLANILACAĞI YER VE ZAMAN

I. Toplantı Öncesinde

Türk Ticaret Kanunu'nda, yönetim kurulu üyesinin, toplantı öncesinde bilgi almasına ilişkin açık bir düzenlemeye bulunmamaktadır. Fakat üyenin, görevlerini gereği şekilde yapabilmesi, gündemde yer alan konular hakkında bilgi sahibi olmasına bağlıdır. Üyenin toplantı öncesi müzakere edilecek konular hakkında bilgi temin etmesi, işlevsel bir gerekliliktir[466]. Zira karmaşık bir konuda alınacak karar için, üyeye, toplantı öncesinde bilgi verilmesi, kararın alınması bakımından amaca uygun bir davranıştır. Aksi hâlde, yönetim kurulu üyesi, toplantı esnasında hem ayrıntılı bilgi ve belgeleri inceleyip hem de tartışmalara aktif olarak katılamaz. Bu durum da alınacak kararın yeteri kadar istişare edilmeden alınması sonucunu doğurur[467].

Toplantı öncesinde bilgi alma hakkı toplantı dışında bilgi alma hakkından farklı düşünülmelidir. Gerçekten de, toplantı öncesi ifadesi, yönetim kurulu toplantısının yapılmasına "kısa bir zaman" kalmasını ifade eder. Meselâ toplantıdan bir veya iki gün öncesi zaman dilimi, toplantı öncesi olarak düşünülmelidir. Hâlbuki toplantı dışında, yönetim kurulu toplantısına kısa biz zaman dilimi kalmamıştır. Hâl böyle olunca, üyenin toplantı öncesinde, gündemde yer alan konulara ilişkin bilgi ve belgeleri sözlü, telefon veya faks vb. aracılığıyla almasında, yönetim kurulu başkanının izni aranmamalıdır.

---

[465] Benzer bir durum olarak, 6762 sayılı TTK kapsamında, anonim şirket pay sahiplerinin bilgi alma hakkının tasfiye durumunda sona ermediği görüşü için bkz. **Kaya**, s. 186 vd.

[466] **Böckli**, 2009, § 13, N. 208; **Pulaşlı, Hasan**: Yeni Türk Ticaret Kanunu'na Göre Yönetim Kurulu Üyelerinin Bilgi Alma ve İnceleme Hakkı, MÜHF-HAD, C. 18, S. 2, 2012, s. 588.

[467] Aynı yönde bkz. **Böckli**, 2009, § 13, N. 211; **Pulaşlı**, Bilgi Alma, s. 588-589.

Toplantı öncesinde verilecek bilgi öncelikle her bir gündem maddesini kapsamalıdır. Daha ileri safhada her bir müzakere konusu hakkında, bilgi vermekle yükümlü olanlar tarafından bir rapor düzenlenmelidir. Gerçekten de gündemi ilgilendiren bilgilerin yanı sıra yönetim kuruluna getirme ilkesine (Bringprinzip) dayanan kalıcı raporlar da sunulmalıdır[468]. İş yeri yönetiminin sunacağı raporlar, yönetim kurulu toplantısında bulunanların anlık bilgi verme yükümlülüğünün yanında, bilgi alma ve inceleme hakkını kullanan üye lehine önemli bir fark yaratır. Böylece yönetim kurulu üyesi gündeme dair ilk fikirlerini oluşturabilir ve gerektiğinde toplantıda soru sorabilir. Bu esnada muhtemel karar alternatiflerini, gerek görüldüğünde ise bir çözümün reddedilme sebepleri ve diğer çözümün tercih edilmesi hususu hazırlık yapan merciiler tarafından şeffaf bir şekilde gösterilmelidir[469].

Yönetim kurulu üyelerine bilgilerin toplantıdan ne kadar zaman önce verileceği sorusu akla gelebilir. Zira mehaz kanun uygulamasında da sıklıkla görüldüğü üzere, yönetim kurulu üyelerine toplantıdan çok kısa bir zaman önce bilgi verilmektedir[470]. Bir yönetim kurulu üyesine belgeler toplantıdan sadece birkaç saat veya bir gün önce teslim edilirse, bu belgeler titizlikle incelenemez. Böyle bir durumda yönetim kurulu üyesinin özen yükümlülüğünü yerine getirdiği de kabul edilemez. Bu noktada APOK'da gözetim kurulu bakımından yapılan düzenlemeye değinmekte yarar vardır. APOK'un 90/4. paragrafında yönetici kurulun gözetim kuruluna rapor sunmasının zaman bakımından düzenlemesi yapılmıştır. Buna göre raporların, mümkün olduğunca zamanında hazırlanması gerektiği ifade edilmiştir. Raporların, gözetim kuruluna, herhangi bir iş yapmadan evvel gerekli görüşü elde edebileceği bir zamanda sunulması gerektiği belirtilmiş olmaktadır. Burada zamanında tabiriyle kastedilen, gözetim kurulu üyelerinin raporları okuyabilmesi için

---

468 **Bächtold**, s. 60.

469 **Tanner**, s. 322; **Wernli**, BSK OR, Art. 715, N.8. Şirket yönetiminde görevli kişilerin, yönetim kurulunda yapacakları bilgilendirmelerle (sunum vb.) ilgili olarak, sunumların alt yapısını oluşturan tüm belgeleri, toplantıdan birkaç gün önce üyelere vermesi yerinde olur. Böylece toplantıya katılan üyeler, hem sunumu izler hem elindeki belgelere göre eş zamanlı olarak ilgililere gerekli soruları yöneltebilir (**Böckli**, 2009, §13, N. 212-213; **Pulaşlı**, Bilgi Alma, s. 589].

470 **Böckli**, 1996, N. 1505a.

zamana sahip olması gerektiğidir. Belgeler ne kadar kapsamlıysa ve toplantıdan ne kadar süre önce incelenebilecekse, o kadar erken teslim edilmelidir[471]. Bu anlamda toplantı günü veya ondan çok kısa bir süre önce verilen bilgiler, yönetim kurulu üyesinin bilgi alma ve inceleme hakkıyla çelişmektedir. Böyle bir durumda bilgi alma ve alınan bilgiye dayanılarak varılan sonuçlar eksik olur[472].

II. Toplantı Sırasında

1. Yönetim Kurulunun Kolektif Yapısı[473]

A. Toplu Organ Olarak Yönetim Kurulu

Türk Ticaret Kanunu'nun bilgi alma hakkını düzenleyen 392. maddesinde üyenin bilgi alma hakkını kullanacağı temel yer ve zamanın yönetim kurulu toplantıları olacağı bir ve ikinci fıkranın yorumundan ortaya çıkmaktadır. Bu tercihin sebebini yönetim kurulunun toplu bir şekilde çalışmasında, başka bir ifadeyle kolektif yapısında aramak gerekir. Yönetim kurulunda, şirketin iradesinin oluşturulması sürecinde, kolektif yapıya işaret eden, heyet, toplu organ, topluluk sistemi veya topluluk prensibi gibi birçok kavram, farklı anlamlara ve işlevlere sahip olacak şekilde kullanılmıştır[474]. Heyet, toplu organ veya topluluk sistemi kavramları anonim şirketin yönetim organıyla bağlantılı olarak birçok olgudan bir veya birden fazlasını kapsayabilmektedir. Heyet/kurul kavramı birçok kez yönetim organının kişi çokluğundan oluştuğunu ifade etmek için kullanılmaktadır[475]. Fakat yönetim kurulundaki kolektif yapının sadece bu şekilde anlaşılması tek kişilik yönetim

---

471 **Hüffer**, Rn. 13a; **Schmidt/Lutter**, Rn.56; **Spindler**, Rn. 12; Raporların mümkün olduğunca zamanında hazırlanması ifadesinin TranPuG' a (*Gesetz zur weiteren Reform des Aktien- und Bilanzrechts zu Transparenz und Publizität*) dayandığı ifade edilmiştir. **Fleischer**, §90, Rn. 50 vd.

472 **Lutter**, s. 80.

473 Açıklamalarımız açısından, tek kişilik anonim şirketlerdeki, tek kişilik yönetim kurulu bir istisnaî hâl olarak karşımıza çıkar.

474 Kavramları kullanan doktrindeki yazarlar ve mahkeme kararı için bkz. **Weber**, s. 115. Özellikle Schucany, topluluk prensibi kavramını çok çeşitli açılardan ele almıştır. **Schucany**, **Emil**: Die Beschlußfassung des Verwaltungsrates, SchwAG 1958, s. 167 vd.

475 **Bürgi**, Art 713 N. 1; **Plüss**, s. 32; **Schucany**, s. 167 vd.

kurulunun kabul edilememesi gibi istemeyen bir sonucun doğmasına müsaittir. Bu sebeple heyet/kurul kavramıyla ortak bir katılım gerçekleştirerek ortak bir görevi yerine getirmek zorunda olan bir kişi çoğunluğunu ifade edecek şekilde de kullanılmaktadır. Heyet/kurul kavramı bu anlamıyla, ortak bir görevi olmaksızın bireylerin bir araya gelmesinden veya tek başına ve bağımsız olarak organ gücüyle donatılan kişilerin bir arada bulunmasından ayrılmaktadır. Bu bakış açısına göre, anonim şirketin yönetim kurulu irade oluşturma süreci bakımından bir toplu organdır (*kollegialorgan*). Yönetim kurulu üyeleri irade oluşturulmasında veya karar alınmasında birlikte hareket etmek durumundadır[476]. Toplu organ sisteminin sonucu olarak, şirketin idaresi yönetim kurulunun tüm üyelerine ortak bir şekilde tahsis edilmektedir. Hazırlanacak bir iç yönergeye göre kanunî olarak izin verilenler dışında yönetim kurulu topyekûn yetkilerini bir veya birkaç üyeye veya üçüncü kişilere devredememektedir[477]. Yönetim kurulunun bir topluluk olarak algılanması, birden fazla kişiden oluşan organın her bir üyesinin kanunî olarak eşit hak ve yetkilere sahip olması sonucunu da doğurmaktadır[478].

Heyet/kurul kavramlarından, organ üyelerinin tümünün veya bir kısmının şahsî bir istişare münasebetiyle doğrudan bir beyan ve danışma oluşturulmak suretiyle gerçekleştirilen faaliyet olarak algılanması da mümkündür. Bu düşüncede

---

476 **Bruderer**, **Otto**: Das Antragsrecht des Aktionärs, Diss., St. Gallen 1981, s. 22; **Plüss**, s. 32 vd; **Weber**, s. 117.

477 **Bürgi**, Art 713, N .4; **Von Greyerz**, **Christoph:** Die Aktiengesellschaft, Schweiz Privatrecht Bd. 8/2, Basel-Stuttgart 1982, s. 204; BGE 44 II, 132 vd. Yönetim organının toplu organ şeklinde şekillenmesi olarak ifade edilmiştir); Hatta İsviçre doktrininde, yönetim kurulunun yetkilerini toplu olarak kullanması gerekliliği karşısında, bazı yazarlar kanunî ve nitelikli bir toplantı ve karar yeter sayısı türetmektedirler. Zira İsvBK, yönetim kurulunun karar verebilmesi için bir toplantı yeter sayısı düzenlememiştir. **von Greyerz**, s .204; **von Steiger Fritz**: Das Recht der Aktiengesellschaft in der Schweiz, 4. Auf., Zürich 1970, s. 74; Buna karşılık yazarların büyük çoğunluğu uygun bir hükmün bulunmaması durumunda toplu organ sisteminden bir toplantı ve/veya karar yeter sayısı türetilemeyeceğini ifade etmiştir. **Bürgi**, Art 716, N. 5; **Weber**, s. 118; **Schucany**, s. 170.

478 Hal böyle olunca anonim şirketteki yönetim kurulu üyeleri için "her üye tek oy" ve bununla birlikte heyet üyelerinin birden çok oy kullanma hakkının reddedilmesi düşüncesi türetilmiştir. İsviçre Federal Mahkemesi de bir kararında "…topluluk/kurul sisteminin (*Kollegialsystem*) sonucu olarak her üye bir oy hakkına sahiptir" sonucunu ifade etmiştir. BGE 71 I 187 vd.

olan yazarlar, sirküler karar aracılığıyla irade oluşturmaya karşı çıkmakta ve şirketin iradesinin oluşturulmasında "toplantı yapma prensibine (*Versammlungsprinzip*)" uygun olması gerektiğini savunmaktadırlar[479].

B. Heyet Olarak İrade Oluşturma ve Toplantı Yapma İlkesi

Tek kişiyle karar vermenin karşısında birçok kişiden oluşan bir kurul marifetiyle irade oluşturmanın göze çarpan en önemli işlevi çoğulculuğun gerçekleştirilmesidir. Heyetin irade oluşturması, uzman bilgi ve tek tek üyelerin özel bilgilerini, onların birbirinden farklı deneyim ve bilgi durumları ve de bir meseleye farklı açılardan bakmaları sayesinde şekillenmektedir. Alınacak kararlar geniş bir temele dayandırılmakta ve nitelik olarak iyileşmektedir. Bilginin ve tecrübenin bir araya getirilmesi kolay hüküm vermeyi ve problemlerin çözümünü mümkün kılmaktadır[480].

Heyetin değişik kişilerden oluşması sebebiyle, şirketteki farklı grupların temsil edildiği ve nisbî temsilin gerçekleşmesini sağlayabilecek bir yapı oluşmaktadır[481]. Heyet sistemi sayesinde şirketin iradesinin oluşmasında görev alan her bir yönetim kurulu üyesi hem şirketin gözetimini ve denetimini yapmış olmakta hem de bir grubun iktidar oluşturmasını ve hâkimiyet kurmasını engellemektedir. Zira şirketin idaresine ilişkin yetkiler birçok eşit hakka ve yetkiye sahip kişilere dağıtılmaktadır. Bu sayede karşılıklı olarak güçler dengelenmekte ve alınacak kararlar, olabildiğince şirketin menfaatinin gözetildiği tarafsız bir hâl almaktadır[482]. Ayrıca alınan kararların tesadüfî olmasının önüne geçilmektedir. Özellikle yönetim

---

479 **Schucany**, s. 167 vd.

480 **Schulthes**, s. 39; **Weber**, s. 123.

481 Fakat birden çok kişiden oluşan bir heyetin varlığı her zaman kararların alınmasında nisbî temsilin gerçekleşmesini, bu anlamda evet veya hayır oylarının oranının çoğunluk üyelerin düşüncesine uymasını garanti etmemektedir. Zira toplantı nisabının minimum düzeyde sağlandığı bir toplantıda yine gereken minimum düzeydeki oyla kararların alınmasında her ne kadar yönetim kurulunun çoğunluğunun görüşü olmasa da heyetin bütününü temsil eden kararlar alınabilmektedir. **Weber**, s. 123.

482 **Schulthes**, s. 39.

kurulu üyelerinin bizzat yer aldığı toplantılar sayesinde, ortak bir istişare ortamı oluşmakta ve farklı üyeler tarafından ortaya atılan fikirler tartışılmaktadır. Böylece şirketin iradesi yönetim kurulu üyeleri tarafından doğrudan (irade oluşturmanın doğrudanlığı – *der Unmittelbarkeit der Willensbildung*) oluşturulmaktadır[483].

Yönetim kurulunun toplu organ olması ve şirket iradesinin üyeler tarafından doğrudan oluşturulması karşısında, kurulun toplantı yaparak karar alması gerekir. Bu sebeple toplantıya katılamayacak olan yönetim kurulu üyelerinin temsil edilmesi toplu organ yapısının anlamına uygun olarak reddedilmektedir. Bir yönetim kurulu üyesinin danışma ve oylama için bir başka yönetim kurulu üyesi tarafından görevlendirilmesi, ortak fikir belirtmenin ve istişarede bulunmanın amaçlarına ters düşmektedir ve bu yüzden kabul edilebilir bir durum değildir[484].

Anonim şirket, organları aracılığıyla iradesini oluşturmaktadır. Bu durumda birçok kişiden oluşan bir organın görüş birliğine dayalı iradesi, ilgili organın farklı üyelerinin kendi iradelerinden bağımsızdır. Oluşan şirket iradesi bir hukukî karar alma sürecinden sonra oluşturulmaktadır. Böylece karar alma, birden fazla kişinin tümünün veya bir kısmının fikir veya irade beyanları sayesinde ortak bir meselede görüş birliğine dayalı bir kararın belirlenmesi için düzenlenen bir karar süreci olarak tanımlanabilir[485]. Kurumsal olarak irade oluşturmanın sonucu ilgili organın ve bununla birlikte kurumun iradesi olarak alınan karardır[486].

Şirketin karar alma sürecinin ilk aşamasını problemi anlama, bilgi alma ve istişare oluşturur. Kurumsal olarak irade oluşturmanın, bazen de "hazırlayıcı süreç" olarak tanımlanan bu ilk aşaması, müzakere nesnelerinin tespit edilmesinde ve problemin saptanmasında, hakkında karar verilecek problemlerin ortak bir şekilde doğrudan istişare edilmesinde yer almaktadır. Bu aşamada organın her bir üyesi şirket içi irade oluşturulması için kendi şahsî fikirlerini oluşturmaktadır[487]. Karar alma sürecinde ikinci aşama ise karar alma olarak ifade edilebilir. Kararı verecek

---

483 **vonSteiger**, s. 195; **Weber**, s. 124.

484 **von Steiger**, s. 228; **Schulthes**, s. 34 vd.

485 **Tanner**, s. 9 vd.

486 **Tanner**, s. 10.

487 **Tanner**, s. 12 vd; **Weber**, s. 136 vd.

organda bulunan üyelerin tümünün veya bir kısmının ilk aşama çerçevesinde oluşturulan farklı şahsî iradeleri şeklî bir oylama sürecinde belirir ve bir kararda özetlenerek organ iradesinin aslen oluşturulmasına hizmet eder[488].

2. Yönetim Kurulu Toplantısı

Yönetim kurulu toplantısı ifadesinden ne anlaşılması gerektiği bir problem olarak ortaya çıkmaktadır. Geniş anlamda toplantı, sözlü olarak danışma/tartışma ve karar alınması gereken şirket meseleleri hakkında oylama yapmak amacıyla belirli bir yerde ve zamanda yönetim kurulu üyelerinin tümünün veya en azından kanunda gösterilen belli bir kısmının bizzat katıldığı faaliyettir[489]. Bu yönüyle yönetim kurulu toplantısı irade oluşturmanın doğrudanlığını güvence altına almaktadır[490].

Birden fazla kişiden oluşan bir yönetim kurulunda karar almanın anlamı sadece çoğunluğun bir karar alması değildir. Aynı zamanda birçok görüşün toplanması ve değerlendirilmesi, diğer bir ifadeyle "tartışma" da karar almanın bir parçasıdır. Yönetim kurulu üyelerinin herhangi bir aracı olmaksızın doğrudan meseleleri tartışması, kararın temellerinin ortak bir şekilde atılması, alınacak kararın değerlendirilmesi ve enine boyuna görüşülmesi, toplantının taşıyıcı kolonudur[491]. Hâl böyle olunca tartışma/danışma yönetim kurulu üyeleri arasındaki ilk sırada yer alan karşılıklı fikir alış verişi olarak nihai olarak alınacak kararın ilk basamağıdır. Tartışmada varılan sonuçlar ve bilgilere dayanarak her yönetim kurulu üyesi karar alınması gereken hususlara ilişkin görüşünü nihai bir şekilde oluşturmaktadır[492].

---

488 **Tanner**, s. 9 vd; **Schulthes**, s. 58 vd.

489 **Weber**, s. 142; **von Steiger**, s. 233.

490 **Weber**, s. 142; **von Steiger**, s. 233.

491 **Bär**, Verantwortlichkeit, s. 480 vd; **Bruderer**, s. 70; **Plüss**, s. 34; **Schulthes**, s. 34 vd. Özellikle her bir yönetim kurulu üyesinin toplantıdaki katkısı, toplantıda mevcut olan diğer üyeleri veya başkanı kendi tarafına çekmede adil bir şansa sahip olduğu gündemde bulunan konulara ilişkin görüşlerini ifade edebilmektir. Tartışma yönetim kurulu üyelerinin bakış açısını genişletmesine imkân sağlamaktadır. Bu sayede söz konusu problem hakkında açık bir şekilde görüş geliştirmeye yardımcı olunmaktadır (**Plüss**, s. 84 vd; **Bruderer**, s. 71).

492 **Weber**, s. 144.

Karar oluşturma süreci içinde toplantının önemi büyüktür ve birçok işlevi vardır. Her ne kadar muhtemel karar alma biçimleri çok çeşitli olsa da (elektronik ortamda karar alma veya sirküler şeklinde karar alma) mümkün olduğunca çok sayıda yönetim kurulu üyesinin dolaysız bir şekilde toplanması, yönetim kurulunda irade oluşturmanın temel biçimini oluşturmaktadır. Bu durumda toplantı yapmanın önemi ağırlıklı olarak karşılıklı bilgi aktarımında, ortak danışma ve tartışmada yatmaktadır[493]. Sözlü olarak danışmak ve karar alma amacıyla yönetim kurulu üyelerinin bizzat istişare etmesi doğrudan ve özgür irade oluşturmaya imkân sağlamaktadır. Bu tür bir irade oluşumu vesilesiyle her bir yönetim kurulu üyesi gerekli bilgileri doğrudan edinmektedir. Her bir üyenin birbirinden farklı deneyimleri, anlayışları ve özellikleri toplantıda en üst düzeyde geçerlilik kazanmaktadır. Bu sebeple toplantı her bir üyenin ve toplu organ olarak yönetim kurulunun kapsamlı bir şekilde irade oluşturmasını mümkün kılmaktadır. Ancak toplantı, somut durumda irade oluşturmanın gerçekten bu ideal tabloya uyacağını garanti etmemektedir[494]. Ayrıca toplantı, çoğulculuk, karşılıklı denetim ve belli bir grubun iktidarının engellenmesini, rastgele karar vermeden korunmayı da sağlamaktadır. Bunlara ilâve olarak toplantı yapma esnekliğin ve hızlılığın en üst düzeye ulaşmasına imkân sağlamaktadır. Gerçekten de öngörülemeyen konular hakkında karar alma, yeni istekleri tartışma ve bir karar almaya hizmet etmektedir[495].

3. Bilgi Alma Hakkının Kullanılması

A. Toplantı Anında Bilgi Alma Hakkının Kullanılması

Her yönetim kurulu üyesi, yönetim kurulu toplantıları sırasında en kapsayıcı bilgi alma hakkına sahiptir. Gerçekten de üye hem işlerin gidişatı hem de münferit işler hakkında bilgi alabilir. Üyenin toplantı sırasında bilgi alma hakkını

---

493 Özellikle yönetim kurulu üyeleri arasındaki bu karşılıklı bilgi alma faaliyeti, muhtemel bilgi eksikliklerini ve şirketi yönetenler tarafından verilen bilgilerdeki bilgi kusurlarını anlamaya ve bunları kapatmaya hizmet etmektedir (**Böckli**, 1996, N. 1491).

494 **Tanner**, s. 6; **Weber**, s. 146.

495 **Weber**, s. 146.

kullanmasında başkanın izni aranmaz[496]. Toplantı sırasında kullanılan bilgi alma hakkının bu kapsayıcılığına ancak üyenin görevlerini gereği gibi özenli bir şekilde yapması için bilginin gerekli olması veya hakkı kötüye kullanılmaması istisna olarak gösterilebilir. Eğer talep edilen bilgi, üyenin görevini gereği gibi yerine getirmesi için gerekli değilse veya üyenin talebi açıkça hakkın kötüye kullanılması teşkil ediyorsa, bilgi talebi yerinde değildir[497].

Yönetim kurulu toplantıları kanun koyucu tarafından üyelerin bilgi alma ve inceleme hakkını kullanabilmesi için birincil bir yer ve fırsat olarak görüldüğünden, toplantıların makûl bir sıklıkla yapılması gerekir. Toplantının yapılmasından önce alınacak kararlarla ilgili bütün önemli noktaların değerlendirilebilmesi için, üyelere yeteri kadar zaman verilmelidir. Yönetim kurulu toplantısı, her biri üyenin birbiriyle şirketin idaresi hakkında yeterli bilgi alışverişini sağladığı en önemli zaman dilimidir.

Birincil bilgi kaynağı olan[498] yönetim kurulu toplantılarına katılma üye için bir yükümlülüktür. Mazeretsiz olarak yönetim kurulu toplantılarına katılmamak özen yükümlülüğünün ihlâli olarak değerlendirilir. Zira sık sık toplantılara katılmayan yönetim kurulu üyesi kurulun irade oluşturması sırasındaki katılım yükümlülüğünü yerine getirmemektedir. Toplantıda bulunmama ve alınan kararlar sebebiyle şirketin uğradığı zarar arasında yeterli bir nedensellik bağının var olduğu söylenebilir[499]. Zira kararın alınması veya alınamaması bakımından toplantıya katılmayan üyenin oyunun

---

496 Toplantı sırasındaki bilgi alma taleplerinde de başkanın iznini aranacağı hakkındaki görüş için bkz. **Homburger**, N.470. Ancak bu görüş kanunda bu yönde bir hüküm bulunmadığı gerekçesiyle eleştirilmiştir. Yönetim kurulu toplantısında kullanılan bilgi alma hakkı, başkanın iznine ihtiyaç göstermeyen kendine özgü bir bilgi paylaşımıdır (**Wernli**, BSK OR, Art. 715a, N. 6).

497 **Druey,** Einzelnen, s.52; **Wernli**, BSK OR, Art. 715a, N. 6. Şirketle ilgili olmayan, meselâ YK üyelerinin veya diğer yöneticilerin özel işleriyle ilgili bilgilerin talep edilmesi mümkün değildir. Bkz. **Forstmoser/MeierHayoz/Nobel**, § 28, N. 96, dn. 50.

498 **Hütte**, **Klaus**: Die Sorgfaltspflicht der Verwaltung und Geschäftsleitung im Lichte der aktienrechtlichen Verantwortlichkeit – Versuch einer Analyse der schweizerischen Rechtsprechung, ZGR (15), 1/1986, s. 23; **Forstmoser**, Aktienrechtliche, N. 1130.

499 Yönetim kurulu üyesinin mazeretsiz olarak toplantıya katılmaması veya toplantıda sessiz kalması yönetim kurulu üyesinin sorumluluğunu azaltmamaktadır. Aynı şekilde çekimser oy kullanan üye de sorumluluktan kurtulamaz (**von Planta**, s. 166).

önemi çok açıktır. Ancak yönetim kurulu üyesinin işlevi sadece oy vermek değil, aynı zamanda yukarıda da ifade edildiği gibi kurulda irade oluşturmada katkı sağlamalıdır. Bu kapsamda, toplantıya katılmayan yönetim kurulu üyesinin, diğer üyelerin idarelerinin oluşturulmasında belirleyici bir şekilde etki imkânına sahip olup olmadığı da belirleyicidir[500]. Toplantıya katılmamanın özen yükümlülüğünün ihlâli olarak kabul edilmesi ve sorumluluk doğurması karşısında, üyenin toplantıya katılarak burada şirketin işleri ve gidişatı hakkında bilgi alma zorunluluğu da ortaya çıkmaktadır. Toplantıya katılma yükümlülüğünün sonucu olarak bilgi alma hakkının kullanılacağı ilk kaynağın yönetim kurulu toplantıları olması da tabiîdir.

Doktrinde, toplantı türleri birbirinden ayrılmaktadır. Bu sebeple bir organın toplantıları ile yönetim kurulu tarafından oluşturulan komisyonların toplantıları arasında fark vardır. Düzenli veya düzensiz yönetim kurulu toplantıları arasında da ayrım yapmak gerekir. Düzenli yönetim kurulu toplantıları önceden tespit edilmiş bir plân dâhilinde belli aralıklarla yapılırken; düzensiz yönetim kurulu toplantıları önceden belirlenmiş plan haricinde ihtiyaç halinde yapılmaktadır. Dolayısıyla yönetim kurulu üyeleri tarafından verilen dilekçe neticesinde yapılan toplantılar da düzensiz yapılan yönetim kurulu toplantıları olarak nitelendirilmektedir[501]. Burada önemli olan ayrım yönetim kurulu toplantıları ile yönetim kurulunun komisyonlarının toplantıları arasındaki farktır. Bilgi alma hakkına ilişkin düzenlemede ifade edilen toplantı, komisyonların toplantısı değil, yönetim kurulunun toplantısıdır. Zaten bu açıkça kanun metninde ifade edilmiştir. Fakat kanuna uygun bir şekilde yönetim yetkisinin devri söz konusu olursa, bu takdirde yetkiyi devralan komisyonun toplantısında da TTK'nin 392. maddesinin uygulanması söz konusu olabilir.

---

500 **Bär**, Verantwortlichkeit, s. 480; Sermaye Piyasası Kurulu'nun II.17.1. sayılı Kurumsal Yönetim Tebliği'nin eki olan Kurumsal Yönetim İlkeleri m.4.4.3'e göre, toplantıya katılamayan ancak görüşlerini yazılı olarak yönetim kuruluna bildiren üyenin görüşleri diğer üyelerin bilgisine sunulur.

501 **Tanner**, s. 327; **Schulthes**, s. 59 vd; **Böckli**, 1996, N. 1973.

B. Geriye Dönük Bilgi Alma Hakkının Kullanılması

Toplantıya katılmayan bir üyenin o toplantıda alınan kararlarla ilgili olarak geçmişe dönük bilgi almasının da tartışılması gerekir. Yönetim kurulu üyesi, katılamadığı toplantıyla ilgili olarak ister gelecek toplantıda isterse toplantı dışında yönetim kurulu başkanından talep ederek bilgi almalıdır. Böylece toplantıya katılan diğer yönetim kurulu üyeleriyle bilgi seviyesi eşitlenmiş olur. Ancak bu geriye dönük olarak bilgi alan yönetim kurulu üyesi, geçerli bir mazereti olmadan toplantıya katılamamışsa, geçmişe dönük bilgi almış olması kendisinden beklenen özen yükümlülüğüne uygun davrandığı şeklinde anlaşılmamalıdır. Fakat geçerli bir mazeret sebebiyle toplantıya katılamayan bir üye geçmişe dönük olarak elde ettiği bilgilerle, yönetim kurulunun yanlış bir karar aldığı görüşünde ise, karar tutanağına muhalefet şerhini geçirebilmelidir. Bunun da sorumluluk bakımından sahip olduğu önem açıktır[502].

III. Toplantı Dışında

Yönetim kurulu üyelerinin toplantı dışında bilgi alma hakkı kanunda ayrıca düzenlenmiştir. 392/3. maddeye göre, her yönetim kurulu üyesi, yönetim kurulu toplantıları dışında, yönetim kurulu başkanının izniyle, şirket yönetimiyle görevlendirilen kişilerden, işlerin gidişi ve belirli münferit işler hakkında bilgi alabilir ve görevinin yerine getirilmesi için gerekliyse, yönetim kurulu başkanından, şirket defterlerinin ve dosyalarının incelemesine sunulmasını isteyebilir.

1. Toplantı Dışında Bilgi Alabilmenin Sebebi

Yönetim kurulu toplantılarının sıklıkla yapılamadığı, toplantı aralarında fazla sürelerin bulunduğu dikkate alındığında, üyelerin toplantı dışında bilgi alma hakkının düzenlenmesi yerinde olmuştur. Gerçekten de, iki yönetim kurulu toplantısı arasındaki zaman aralığı büyüdükçe bilgiler güncelliğini kaybeder. Hâl böyle olunca, yapılacak ilk toplantıyı beklemeden şirketin faaliyetleri hakkında bilgi almak ve gerekli müdahâleleri yapmak üyenin hukukî sorumluluğu bakımından da önemlidir.

---

[502] **von Planta**, s. 168; **Bächtold**, s. 205.

Özellikle toplantı dışında bilgi alma hakkının var olması, üyenin gelecek toplantı için gerekli hazırlıkları yapması bakımından da gereklidir[503]. Normalde üyenin kurul dışında bilgi alma hakkı bulunmadığı gibi, kurul dışında defterleri ve belgeleri de inceleme hakkı yoktur. Fakat üye yönetim kurulu başkanından izin alarak toplantı dışında da bu hakkını kullanabilir. Özellikle üyenin, şirket defter ve belgelerini toplantı dışında incelemesi ancak görevini, hesap verilebilirlik ilkesine uygun olarak yapması bakımından gerekliye talep edebilir[504].

Yönetim kurulu toplantısı dışında üyenin bilgi alabilmesinin bir diğer sebebi de gözetim yükümlülüğüdür. TTK'nin 375. maddesinin birinci fıkrasının (e) bendine göre, yönetim kurulu, yönetimle görevli kişilerin, özellikle kanunlara, esas sözleşmeye, iç yönergelere ve yönetim kurulunun yazılı talimatlarına uygun hareket edip etmediklerinin üst gözetimi[505] ile görevlidir. Bu üst gözetim yükümü sadece toplantılarda değil her zaman söz konusu olur. Bunun yerine getirilmesi ancak şirketin iş ve işlemlerinin kontrolü ile gerçekleşir. Hâl böyle olunca, üyenin bilgi alma hakkının önemi ortaya çıkar. Çünkü kanun koyucu yönetim kurulu üyelerine, üst gözetim faaliyetini gerçekleştirebilmesi için de bilgi alma ve inceleme hakkı tanımıştır[506].

2. Başkanın İzni

TTK'nin 392/3. maddesinde hem işlerin gidişi hem münferit işler hakkında toplantı dışında bilgi almak için de başkandan izin alma şartı getirilmiştir. TTK'nin 392/3. maddesi, mehaz İsvBK'nin 715a/3'den esasa ilişkin önemli bir farklılık barındırmaktadır. Mehazda üyenin işlerin gidişi hakkında bilgi alması için başkanın izni aranmamakta, bu izin sadece münferit işler bakımından söz konusu

---

503 **Böckli**, 2009, § 13, N. 201; **Pulaşlı**, s. 1030; **Kırca/Şehirali-Çelik/Manavgat**, s. 716.

504 TTK 392. madde gerekçesi.

505 Maddede geçen "üst gözetim - Oberaufsicht" kavramı, mehaz İsvBK'nin 716a/1,b.5'inci maddesine uygun olarak kaleme alınmıştır.

506 **Pulaşlı**, s. 1049; **Bächtold**, s. 105.

olmaktadır[507]. Bu durum doktrinde haklı olarak eleştirilmiştir. *Kırca*, hükmün geniş yorumlanması gerekliliği karşısında üyenin toplantı dışında bilgi alma hakkının bu şekilde bir düzenleme ile sınırlandırıldığını, işlerin gidişi ve münferit işler ayrımından söz edilmesi sebebiyle bu sınırlamanın bilinçli bir tercih olamayacağını ifade etmiştir[508]. Hüküm bu yönüyle hatalıdır. Yönetim kurulu üyesinin sorumluluğu da düşünüldüğünde, üyenin en azından işlerin gidişatı hakkında başkandan izin almadan bilgi alabilmesi gereklidir. Münferit işler söz konusu olduğunda ise başkanın süreçten haberdar olabilmesi için izin alınması tabiîdir. Böyle bir ayrım mehaza uygun bir yorumdur. Ayrıca maddede ifade edilen münferit işler ve işlerin gidişatı ayrımı anlamlı bir hâl alır.

Başkan bir üyenin toplantı dışında bilgi alma talebi hakkında karar verirken keyfî bir şekilde davranamaz. Yönetim kurulu başkanı, kararını verirken üyenin hakkının asıl olduğunu ve hakkın kural olarak sınırı olmayan yapısını nazara alması gerekir. Fakat başkan üyenin hakkını kötüye kullanıp kullanmadığını da hesaba katmalıdır. Meselâ yönetim kurulu üyesinin bilgi istemi istem haksız ve gereksiz ise, işletmeyi aşırı derecede rahatsız edecek şekilde ise veya çok önemli derecedeki şirket sırlarını ilgilendiriyorsa hakkın kötüye kullanılması olarak kabul edilebilir. Eğer başkan üyenin talebini reddedecekse, bunun maddi sebepleri açıklaması ve orantılılık ilkesine uyması gerekir. Ayrıca başkanın izin taleplerini değerlendirirken üyeleri eşit işlem tâbi tutması da gereklidir.

Bunun dışında bilgi talebinin reddinde, yönetim kurulu üyesinin görevini özenli bir şekilde yapabilmesi beklenilmeyecek derecede zorlaştırılmamalıdır[509].

---

[507] Üye şirketin gidişatı hakkında bilgi talep etmekteyse bu bilgilere doğrudan ulaşabilmekte, ancak münferit işler hakkında bilgi talep etmekteyse şirket yönetimiyle görevli kişilerle temas kurmadan önce yönetim başkanının yetkilendirmesine gereksinim duymaktadır. Bunun sebebi başkanın süreçten önceden haberdar edilmesi ve süreci yönlendirebilmesi gerekliliği olarak gösterilmiştir (**Böckli**, 2009, § 13, N. 201).

[508] **Kırca/Şehirali-Çelik/Manavgat**, s. 716. Aynı yönde bkz. **Pulaşlı**, s. 1031.

[509] **Kırca/Şehirali-Çelik/Manavgat**, s. 717; **Böckli**, 2009, § 13, N. 206-207; **Forstmoser/Meier-Hayoz/Nobel, Aktienrecht**, § 28, N. 101; **Pulaşlı**, s. 1033.

Başkanın yokluğunda başkan vekiline de izin talebi yapılabilir. İzin talebi hakkında karar verme yetkisi başkan veya yokluğunda başkan vekiline ait olup, bunun haricinde bir başkasına devredilemez[510].

3. Çalışanlardan Bilgi Talebi

Toplantı dışında, yönetim kurulu üyesinin alt kademe çalışanlarla doğrudan temas kurarak bilgi talep edebilmesi mümkün değildir. Kanunda toplantı dışında üyenin bilgi alma ve inceleme hakkı düzenlenirken, bilgi verme yükümlüsü olarak "şirket yönetimiyle görevlendirilen kişilerden" söz edilmiştir. Hâlbuki birinci fıkrada yöneticiler yanında "çalışanlar" ifadesine de yer verilmiştir. Başka bir deyişle, yönetim kurulu toplantıları sırasında bilgi alma hakkının kullanılması bakımından çalışanlar birer bilgi verme yükümlüsü olarak ortaya çıkarken, toplantı dışında bilgi alma hakkının kullanılmasında çalışanlar bilgi verme yükümlüsü değildir. Bu şekilde bir tercih yerinde olmuştur. Zira toplantı sırasında esasen kurul olarak görev icrası söz konusudur ve çalışanlardan bilgi talep edilmesi kurulun karar alması bakımından gereklidir. Ayrıca üyeler toplantı esnasında toplu bir şekilde orada bulunduğundan, çalışanlar tarafından verilen bilgiler eşit bir şekilde bütün üyelere ulaşır.

Toplantı dışında üyelerin bilgi talebini doğrudan çalışanlara iletmesi alt kademelerde çalışanlar bakımından olduğu kadar şirket bakımından da istemeyen bir durum yaratır. Özellikle kurulda bir güç elde etmek isteyen üyeler doğrudan çalışanlardan bilgi talep etmek ister. Ayrıca doğrudan çalışanlardan bilgi talep edilmesi yönetim kurulu başkanının şirketten haberdar olması gerekliliğine de zarar verebilir ve şirkette bir karmaşa ortamı oluşabilir. Bir yönetim kurulu üyesinin bilgi talebiyle karşılaşan çalışanın, üyenin başkandan izin alıp almadığını sorgulayacak pozisyonda olmadığı aşikârdır. Hâlbuki toplantı dışında bilgi talep edilen kişi sadece yöneticiler olarak kabul edilirse başkandan alınacak iznin uygulamasını da garanti

[510] **Krneta**, N. 1064; **Wernli/Rizzi**, BSK OR, Art. 715a N. 14.

altına alınmış olur. Zira bir yönetici bu iznin var olup olmadığını sıradan bir çalışandan çok daha fazla arar[511].

IV. Elden Dolaştırma (Ayak Divanı) Yoluyla Karar Almada

Türk Ticaret Kanunu'nun 390/4. maddesine göre, üyelerden hiçbiri toplantı yapılması isteminde bulunmadığı takdirde, yönetim kurulu kararları, kurul üyelerinden birinin belirli bir konuda yaptığı, karar şeklinde yazılmış önerisine, en az üye tam sayısının çoğunluğunun yazılı onayı alınmak suretiyle de verilebilir. Aynı önerinin tüm yönetim kurulu üyelerine yapılmış olması bu yolla alınacak kararın geçerlilik şartıdır. Bu şekilde toplantı yapılmaksızın alınan kararda genellikle esasen toplantıda alınan kararlar bakımından geçerli olan istişare evresinden feragat edilmektedir. Hâl böyle olunca şirketin iradesini oluşturma süreci oylamayla sınırlandırılmış olmaktadır[512]. Bu şekilde alınan kararlarda üyelerden biri öneride bulunmakta ve diğer üyeler bu teklifi kabul etmekte veya etmemektedir[513].

Elden dolaştırmayı düzenleyen TTK'nin 390/4. maddesi hükmü istisnaî bir hükümdür. Bir hüküm, sisteme yabancı unsurlar ihtiva ediyorsa, genelden ayrılarak kural dışı düzenlemeler getiriyorsa istisnaî bir hüküm olduğu kabul edilmek gerekir. Yönetim kurulunun kolektif yapısı ve şirket iradesinin oluşturacak kararların toplantı yapılarak alınması karşısında, toplantı yapılmadan karar alınması imkânı veren bir düzenlemenin istisnaî nitelikte bir hüküm olduğu görülmektedir. Kaldı ki bu sonuç, hem maddenin sisteminden hem de lâfzından ortaya çıkmaktadır.

Gerçekten de maddenin başlığı "Yönetim Kurulu Toplantıları" dır ve bir, iki ve üçüncü fıkralarda toplantı yapılarak karar alınmasına ilişkin hususlar düzenlenmiştir. Toplantıda alınan kararlara ilişkin kurallar düzenlendikten sonra

---

511 Aynı yönde bkz. **Bürgi**, OR, Art. 713, N. 5; **Plüss**, s. 52; **Wernli**, BSK, OR, Art. 715a, N. 7; **Homburger**, Art. 715a, N. 449-451a; **Forstmoser/Meier-Hayoz/Nobel**, § 28, n. 100. Bir görüşe göre, bilgi verme yükümlülükleri çevrisinin genişletilmesi, organ içindeki çatışmaların işletmeye taşınması sonucunu doğurur (**Stauber**, s. 89).

512 **Weber**, s. 139.

513 Yapılan öneriye bir ekleme yapılması kabul edilmemiştir. Zira yapılan ekleme de bir öneri olarak değerlendirilir. **Pulaşlı**, C.I, s. 982; **Homburger**, N. 331.

nihayet elden dolaştırma yönteminden bahsedilmiştir. Hükmün bu sistemi nazarı itibara alındığında yönetim kurulunun elden dolaştırma yoluyla karar almasının toplantı yaparak karar almasından sonra geldiği sonucu ortaya çıkmaktadır. Ayrıca dördüncü fıkrada "üyelerden hiçbir toplantı yapılması isteminde bulunmadığı takdirde" denilerek de toplantı yapılarak karar alınmasının kural, elden dolaştırma yolunun ise istisnai olduğu bir kez daha belirtilmiş olmaktadır. Hâl böyle olunca bir anonim şirkette elden dolaştırma yoluyla karar alınmasının süregelen bir uygulamaya mahal vermemesine özen gösterilmelidir. Şirkette acele bir kararın alınması gerektiği hallerde, yönetim kurulu üyelerinin farklı yerlerde olması veya işlerin yoğunluğu sebebiyle toplanma imkânının bulunmadığı hallerde ya da daha çok üzerinde konuşulması ve tartışılması gerekli görülmeyen veya evvel istişareleri yapılmış olan işlemlere ilişkin olarak bu yola başvurulmalıdır[514].

Elden dolaştırma suretiyle karar almada, üyenin bilgi alma hakkının nasıl kullanacağı sorusu cevaplandırılmalıdır: Meselâ bir üyenin vermiş olduğu yazılı önerinin muhtevasıyla ilgili olarak, diğer üyelerin bu öneriyi kabul veya reddetmeden evvel bilgi alma ve bazı belgeleri inceleme isteği söz konusu olursa ne yapılacaktır? Elden dolaştırma yoluyla karar almada yönetim kurulu üyelerinin bilgi alma ve inceleme hakkı söz konusu değildir. Zira bu yolda yukarıda da ifade edildiği gibi yazılı olarak yapılan bir öneriye kabul veya red beyanı yapılmaktan öteye geçilmemektedir. Bir üye kararını vermeden evvel bilgi alma ve inceleme hakkını kullanmak isterse hükümde gösterilen imkândan yararlanmalı ve toplantı yapılmasını talep etmelidir. Yapılan toplantıda söz konusu hakkın rahat bir şekilde kullanılacağı açıktır. Hükmün istisnai karakteri sebebiyle de öncelikle hükümde, üyelere tanınan, yönetim kurulunun toplantı yapmasını isteme hakkını kullanmasını beklemek yerindedir. İstisnai hükümlerden ortaya çıkabilecek problemleri öncelikle bu hükümlerin sistemi içinde çözmek daha doğrudur.

Elden dolaştırma yoluyla karar almanın, TTK'nin 392/3. maddesi uyarınca "toplantı dışı" sayılacağı ve bu hükmün tatbik edilmesi gerektiği de ifade edilebilir. Fakat hak sahibine daha geniş bir talep hakkı bahşeden bir hükmün varlığında, daha dar bir talep hakkı sağlayan hükmün uygulanmasını tercih etmek yerinde olmaz. Zira

---

514 **Forstmoser/Meier-Hayoz/Nobel**, s. 362; **Pulaşlı**, C.I, s. 983; **Homburger**, Art. 713, N. 332.

TTK'nin 390/4. maddesinde üyenin talebi halinde yönetim kurulunun toplantı yapmak zorunda olması ve toplantıda bilgi alma ve inceleme hakkının kullanılmasında kural olarak herhangi bir sınırın ve iznin bulunmayışı karşısında, 392/3. maddenin başkandan izin almayı gerektiren düzenlemesinin uygulanmasını savunmak mümkün görülmemektedir.

Kanunda elden dolaştırma suretiyle karar almak için yapılan öneriye diğer üyelerin ne kadar süre içinde cevap vereceğine ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak haklı olarak kabul edildiği üzere ya gönderilen öneride işin mahiyetine uyan makul bir sürenin verilmesi veya yönetim kurulu tarafından hazırlanan iç yönergede bu cevap süresinin öngörülmesidir[515]. Bir öneriye karşı cevap süresinin öngörüldüğü durumlarda bu cevap süresi içinde, yönetim kurulu üyesi bilgi alma ve inceleme hakkını kullanabilecek midir? Yine burada da üye kararı söz konusu bilgilerin temini neticesinde verebilecekse, toplantı yapılması isteminde bulunması gerekir. Bu sebeple bilgi alma hakkı toplantı içinde kullanılmalıdır. Ancak öneri sahibinin söz konusu öneriyle ilgili bilgi ve belgeleri önerinin ekinde sunmasına veya bunların şirket merkezinde emre amade hazır bulundurulmasına da bir engel bulunmamaktadır.

§ 12. BİLGİNİN İÇERİĞİ VE VERİLME ŞEKLİ

I. Verilecek Bilginin İçeriği

Her bir yönetim kurulu üyesi göreve başlamadan önce veya başlar başlamaz şirket hakkında ayrıntılı bir şekilde bilgi edinmek zorundadır. Bu sebeple yönetim kurulu üyesinin bilgi alma hakkının asgarî kapsamının açıkça belirlenmesi gerekir. Yönetim kurulu üyesine gerekli olan bilgiler en azından şu temel hususlara ilişkin bilgileri kapsamalıdır: Şirketin örgütlenmesi, şirketin hukukî ve idari yapısı, şirket esas sözleşmesi, şirket birimlerindeki personel teşekkülü, millî veya milletlerarası iştirak yapıları, yönetim kuruluna sunulan raporlar, bilançolar, şirketin idaresine ilişkin planlar vs. Bu temel bilgiler, uygun bir metin biçiminde (yazılı olarak veya

---

515 **Böckli**, 2009, § 13, N. 138; **Wernli**, BSK OR, Art. 713, N. 19; **Forstmoser/Meier-Hayoz/Nobel**, § 31, N. 49.

elektronik ortamda) veya sözlü olarak, yönetim kurulu üyesine şirket tarafından sunulmalı ve düzenli olarak güncellenmelidir[516]. Bunun haricinde, yönetim kurulu üyesinin göreve atanmasıyla birlikte her bir üyeye şirketin işlevi, görevi ve yapısı hakkında kapsamlı bir inceleme sunabilecek şirkete özgü evraklar, belgeler ve materyaller metin, resim veya ses kaydı biçiminde verilmek zorundadır. Yeni bilişim ve iletişim teknolojisinin kullanılmasıyla birlikte elektronik olarak verilerin verilmesi de söz konusu olabilir.

Üyeye verilecek bilginin muhtevasında, bilginin toplantı sırasında mı yoksa dışında mı talep edildiği de önemlidir. Zira toplantı dışında bilgi talep eden üyeye sadece münferit işlerle veya işlerin gidişatıyla ilgili olarak bilgi verilebilir. Bu sebeple, toplantı dışında üyelere verilecek bilginin muhtevasında bu hususa da dikkat edilmelidir.

II. Bilginin Verilme Şekli

1. Sözlü Olarak Verilme

Bilgi verme yükümlüleri, yönetim kurulu üyesine sözlü olarak bilgi verebilir. Zira TTK'nin 392. maddesinde sözlü olarak bilgi vermeyi engelleyen bir hüküm bulunmamaktadır. Bilâkis, bilgi alma hakkının soru sorma hakkını da kapsar şekilde düzenlendiği dikkate alınırsa, sorulara genellikle sözlü cevapların verilmesi kuvvetle muhtemeldir. Zaten, bilgilerin sözlü olarak verilmesi de bilgi verme yükümlüleri bakımından, verilmesindeki kolaylık sebebiyle tercih edilebilir.

Fakat burada, bilgi verme yükümlüsünün bilgiyi sözlü olarak vermek istemesine rağmen, üyenin, bilginin yazılı şekilde verilmesini talep edip edemeyeceği hususu üzerinde durulmalıdır. Maddede bu konuda bir açıklık bulunmamaktadır. Maddenin amaca göre yorumu suretiyle bu soruya olumlu cevap verilmelidir. Gerçekten de, madde, hakkın sahibi olarak yönetim kurulu üyesini merkeze koymuştur. Dolayısıyla hakkın sahibi olarak yönetim kurulu üyesinin, hakkın kullanım şeklini bizzat tayin edebilmesi gerekir. Zaten, üyenin istemesine rağmen

---

[516] Bu gibi bir metin, şirketin durumunu gösteren bir "Gövde Haritası" (Stamm-Mappe) olarak da adlandırılmıştır. Bkz. **Theisen**, s. 166.

kendisine yazılı olarak bilgi verilmemesi, 392/6. maddesi uyarınca hakkı kısıtlanması sonucunu doğurur. Ayrıca bilginin hiç veya gereği gibi verilip verilmediği gibi ileride oluşabilecek problemlerin aşılabilmesi bakımında da, bilgilerin yazılı şekilde verilmesi yerinde olur.

2. Yazılı Olarak Verilme

A. Ticarî Defter ve Belgelerin Sunulması

Yönetim kurulu üyesinin bilgi alma hakkını kullanması bakımından en temel bilgi kaynağı ticari defter ve belgelerdir. Şirket yönetimine ilişkin faaliyetler usulüne uygun olarak belgelendikten sonra bundan doğan bilgiler, şirketin ticari defterlerine ve belgelerine yansır. Bunlar hem yönetim kurulu üyesinin bilgi alma ve inceleme hakkını kullanması hem işletme yönetiminin denetimi için esas oluşturur. Defterler ve belgelerin sınıflandırması değişen bir işletme dünyasında sembolik bir anlam taşımaktadır[517]. Bu sebeple defter ve belge kavramının yorumlanması gerekir. Defter ve belgelerin amacı, ekonomik faaliyetlerin toplanması ve tanımlanmasıdır. Teknolojik gelişmeler dikkate alınarak, esas olarak şirket defterleri ve belgeleri ile sağlanan dokümantasyon görevini yerine getirmek için uygun olan tüm potansiyel bilgi taşıyıcıları bu kavram altında düşünülmelidir. Günümüzde bu kavram tüm belgeleri, veri, ses ve görüntü taşıyıcıları ve tüm diğer elektronik veya optik olarak kaydedilen materyalleri kapsamaktadır. Eskiden defterler ve klâsik iş yazışmaları ile sınırlı şirket dokümantasyonunun yerini, bilgi ve komünikasyon teknolojisinin durumuna göre nasıl ve nerede kaydedildiği değişen veri ve belgeler almıştır[518].

Ticarî defter ve belgeler, şirketin idaresine ilişkin kararların alınmasının altında yatan gereklilikleri daha belirgin hâle getirir ve her karar sürecinin kendine özgü şartları ve problemlerinin anlaşılabilmesine hizmet eder. Zira burada kararların alınmasına sebep olan hususlar pozitif ve negatif yönleriyle birlikte düzenli bir

---

517 **Theisen**, s. 146.

518 **Theisen**, s. 146.

dokümantasyon usulüne göre yazılmıştır[519]. Meselâ, yönetim kurulu karar tutanakları bilgi kaynağı olarak özel bir fonksiyona ve anlama sahiptir. Bu tutanaklarda kararların alınmasına ilişkin bütün önemli hususlar kurallara uygun olarak ve eksiksiz bir şekilde kayıt altına alınmıştır. Sistematik bir şekilde tutulan bu tutanak, şirkette alınan kararların sürecini anlayabilmek ve şirket gidişatını görebilmek adına önemli bir araçtır[520].

Şirketin yılsonu bilançosu veya şirketler topluluğuna ilişkin bilançolarda yer alan bilgiler, geçmişe dönüktür ve ağırlıklı olarak sonuç odaklıdır[521]. Zira bu bilançolar, yapılan işlemlerin seyrinden ziyade sonuçlarını kapsar. Ayrıca yıl içinde yönetim kurulu üyelerine usulüne uygun olarak rapor sunulduğu, gereksinim duyulan bilgilerin yazılı veya sözlü olarak verildiği dikkate alındığında özelikle bilançodaki bilgiler bir yenilik barındırmaz. Bilançoların geçmişe dönüklüğü, bunların, bilgi değeri olarak kayda değer olmadıkları anlamına gelmemektedir. Zira bunlar, bitmiş dönemlere ilişkin olsa da, ileride yapılacak bir denetimde veya açılacak sorumluluk davasında kullanılabilir. Bilançolar, biçim ve muhtevası dikkate alındığında, standartlaştırılmış ve periyodik olarak kıyaslanabilir bir bilgi kaynağıdır[522].

---

519 **Knolmayer, Gerhard:** Beurteilung von Leistungen des dispositiven Faktors durch Prüfungen höherer Ordnung, in: Management und Kontrolle, Berlin 1981,s. 385; **Eckert**, **Karlheinz**: Externe Prüfung staatlicher Beteiligungsunternehmen, Baden 1979, s. 92-99; **Jaschke**, s. 160; **Lukarsch**, s. 169.

520 **Lutter,** (Information), N. 297; **Seibt, Christoph H./Wilde, Christian**: Informationsfluss zwischen Vorstand und Aufsichtsrat bzw. İnnerhalb des board, in: Handbuch Corporate Governence, Köln 2003, s. 392.

521 Geçmişe dönük bilgiler isabetli olarak karar alınmasında nispeten çok önemli değildir. Alınacak kararlarda daha ziyade geleceğe yönelik bilgilere başvurulmalıdır (**Theisen,** s. 154).

522 Alman doktrininde standart ve periyodik olarak kıyaslanabilir bilgi teminine yarayan raporların, bilgi alma ve inceleme hakkı bakımından sahip olduğu konum, "Destek Fonksiyonu" (Unterstützungsfunktion) olarak adlandırılmaktadır (**Theisen**, s. 155).

B. Raporların Sunulması

a. Şirketin İdaresine İlişkin Raporlar

Yönetim kurulu üyelerinin şirketin işleri ve gidişatı hakkında bilgi alması bakımından diğer bir önemli kaynak, üyelere sunulan raporlardır. Yönetim kurulunun üst gözetim görevini yürütebilmesi için de gerekli olan, işlerin idaresine ilişkin yazılı raporlar yönetim kurulu üyelerinin incelemesi için daimi bilgi kaynaklarıdır[523]. Yönetim kuruluna çeşitli konularda rapor verilebilir. Meselâ, şirket politikasına göre belirlenen hedeflerden sapmalar, özellikle finans, yatırım ve personel planlaması konularına dair şirket planlamasının temel problemleri, şirketin kârlılığı ve bu kârlılık ve likidite için öneme sahip olabilecek işler hakkında raporlar olabilir. Eğer bir hâkim şirket söz konusu ise, o zaman rapor bağlı şirketleri de ilgilendirir[524]. Bağlı şirkette meydana gelen ve şirketin durumuna etki edebilecek bir süreç hakkında yönetim kurulu üyeleri bilgilendirilebilir.

Türk Ticaret Kanunu'da dağınık olarak birçok rapordan bahsedilmiştir. Meselâ, yönetim kurulu tarafından hazırlanan yıllık faaliyet raporu (m. 375), denetim raporu (m. 402) ve komite ve komisyonların raporları (m. 366, m. 378) bunlardan bazılarıdır. Kanun koyucu bazı bilgilerin ne zaman ve nasıl verilmesi gerektiğine ilişkin olarak temel rapor türlerinde sınırlayıcı olmayan bir sayım yapmıştır. Bazı rapor türlerinde (denetim raporu gibi) somut olarak muhteva da belirlenmiştir. Kanun koyucun temel rapor türlerini sınırlayıcı olmayan bir şekilde düzenlemesinin sonucu olarak, ihtiyaçlar doğrultusunda farklı şekil ve muhtevaya sahip raporların tanzimi mümkündür. Meselâ, piyasanın durumu, personel yapısını, üretimi veya finans

---

523 **Lukarsch**, s. 211. APOK 90. paragrafında, yönetici kurulun, gözetim kuruluna, hangi bilgileri vereceğine ilişkin olarak, bir rapor kataloğu oluşturulmuştur. Meselâ, şirketin finans, yatırım ve insan kaynakları politikasına ilişkin soruları cevaplar nitelikte şirket politikasını gösteren raporlar veya işlerin gidişatına ilişkin raporlar bunlardan bazılarıdır. Bu şekilde bir rapor kataloğu oluşturmanın rastlantı bir düzenlemeden ziyade bilinçli bir bilgi sistemi yaratmaya dönük olduğu savunulmuştur. (**Leyens**, **Patrick:** Information des Aufsichtsrats, Tübingen 2006, s. 143 vd; **Lutter**, Information, N. 32 vd, N. 99).

524 Benzer bir düzenleme için bkz. Alman Ticaret Kanunu § 290/1-2.

durumunu gösteren operasyonel raporlar olabileceği gibi, küresel gelişmelere, şirketin rekabet pozisyonuna dair stratejik raporlar da hazırlanabilir[525].

Yönetim kurulu üyelerinin bilgi alma hakkının daha etkin bir şekilde kullanılabilmesi için oluşturulacak bir iç yönergeyle, raporlara ilişkin düzenlemeler yapılabilir. Bu şekilde yapılacak bir düzenlemenin kapsamı ve usulüne ilişkin olarak APOK 90. paragrafından yararlanılabilir. Meselâ, üyelere sunulacak raporların, şirketin durumundaki değişiklikler veya yeni problemler acil bir rapor sunmayı gerektirmediği takdirde en az yılda bir defa veya düzenli olarak ayda bir oluşturulması gerektiği düzenlenebilir. Raporların özellikle genel kurulda görüşülmek için yönetim kurulunca bilançonun hazırlandığı ve görüşüldüğü dönemde sunulması söz konusu olabilir. Raporların yönetim kurulunun işlerin gerçekleşmesinden önce onlardan görüş alabilmesi için zamanında sunulması gerekir. Raporlar özenli bir şekilde ve aslına uygun olarak hesap verilebilirlik ilkelerine göre hazırlanmalıdır. Raporlar, zamanında ve olabildiğince yazılı olarak sunulmalıdır. Hazırlanan raporların, eşit işlem ilkesi gereğince, kural olarak her yönetim kurulu üyesine iletilmesi gerekir. Hazırlanan raporlardan üyenin haberinin olmadığı durumlarda, yönetim kurulu başkanının, üyeyi bu rapordan haberdar etmesi gerekir[526]. Yine yapılacak iç yönergede raporların, dolayısıyla bilgilerin, nasıl ve ne zaman verilmek zorunda olduğu da düzenlenebilir. Gerçekten de sadece ne tür raporlar verileceğinden, başka bir deyişle talep profilini standartlaştırmaktan başka, bunların nasıl ve ne zaman verilmesi gerektiği de düzenlenmelidir. Teknolojik gelişmeler de dikkate alınarak bilgilerin sunulmasının hem biçimi hem muhtevası bakımından temel bir düşüncenin önceden tespiti yerinde olur[527].

---

525 Operasyonel raporlar; piyasaya durumuna (ciro, pazar payı vb.), personel yapısına (çalışma saatleri, üretkenlik vb.), üretime (depo envanteri, malzeme fiyatları, nakliye vb.) ve finansmana (kredi alma, geri ödeme, faiz borçları vb.) ilişkin raporlardır. Stratejik raporlar ise Küresel gelişmelere (sosyal, ekonomik vd.), rekabete, şubelerin gelişimine (müşteriler, ikame mallar vb.) ilişkin raporlardır (Bkz. **Lukarsch**, s. 178-192).

526 **Leyens**, s. 143-158; **Lutter**, Information, N. 32-92; **Theisen**, s. 145.

527 Ancak rapor sunmanın biçimi ve kapsamına ilişkin yapılacak düzenlemelerde, hazırlanacak rapor bakımından mevzuatta emredici bir kapsamın bulunup bulunmadığına dikkat edilmelidir.

Şirketin idaresine ilişkin hazırlanan raporlar, yönetim kurulunun işlevlerini yerine getirebilmesini sağlayacak bir şekilde ve bilgi alma ve inceleme hakkının kural olarak sınırlandırılmamış yapısına uygun olarak hazırlanmalıdır. Burada hukukî bakımdan yönetim kuruluna bilgilerin getirilmesi ve teslim edilmesinden ziyade, etkin bir tedarik sistemine ihtiyaç vardır. Yönetim kurulu üyeleri, gidip, ilgili yerden bilgiyi temin edebilmelidir. Bu anlamda sadece üyenin talebi üzerine raporların iletilmesi değil, bilâkis onun gidip yerinde bilgiyi temin edebilmesinin önünü açan bir sistemin varlığı yerinde olur[528].

Buraya kadar ifade ettiğimiz raporlar, şirket idaresinin usulüne uygun bir şekilde üst gözetiminin ve şirketin özenli bir şekilde yönetilmesinin zorunlu öğeleridir. Gerçekten de yönetim kurulu, kendisine sunulan raporlar yoluyla şirketin geleceğini tehlikeye sokacak gelişmelerin önceden tespit edilmesi için uygun önlemler alabilir, özellikle bir denetim sistemi kurabilir. Böylece yönetim kurulu risk yönetiminin ölçüsünü, kalitesini ve somut sonuçlarını kavrayabilir, şirket planlamasına ilişkin bilgiler yoluyla bunlar hakkında hüküm verebilir. Yönetim kurulu, kendisine sunulan raporların muhtevasıyla ayrıntılı bir şekilde meşgul olarak, yapılan işlerin hukuka, usulüne ve amaca uygunluğunu, ekonomikliğini denetler ve böylece üst gözetim görevini yerine getirir[529]. Bu noktada raporların, şirketin özelliklerine göre ve duruma özgü olarak somutlaştırılmasına ve oluşturulmasına dikkat etmek gerekir[530]. Bir şirketin örgütlenme yapısı, detaylı bir rapor sunmanın

---

528 **Theisen**, s. 150. Bu gereklilik, Alman hukukunda gözetim kurulunun bilgi alma hakkı bakımından dile getirilmiş ve Türkçeye deyim yerindeyse "*bilgi inisiyatifi/girişimi*" olarak çevrilebilen "*Informations-Initiative*" ifadesiyle adlandırılmıştır (**Hommelhoff**, **Peter**: Störungen im Recht der Aufsichtsrats-Überwachung, in: Unternehmensüberwachung auf dem Prüfstand, Stuttgart 1995, s. 9).

529 **Salzberger**, **Wolfgang**: Die Überwachung des Risikomanagement-Systems durch den Aufsichtsrat, DBW 2000, s. 761; **Gernoth, Jan P.:** Die Überwachungspflichten des Aufsichtsrats im Hinblick auf das Risiko- Management und die daraus resultierenden Hafungsfolgen für den Ausfsichtsrat, DStR 2001, s. 303.

530 **Becker**, s. 158 vd; Raporların somutlaştırılması bakımından bir ölçüt olarak, raporun karşılaştırılabilir bir bilgiyi kapsaması gerekir. Raporların biçim ve muhteva olarak yeterli olması zorunluluğu yanında, ihtiva ettiği bilgilerin karşılaştırılabilir olması da gerekir. Karşılaştırılabilir

biçimini önemli derecede etkilemektedir. Bir holding, şube, bölüm ve merkez örgütlenmesi durumunda bilgilerin somut boyutlarına ilişkin soru, sadece örgütlenme biçimine ve şirkete özgü bir biçimde cevaplandırılabilmektedir. Bunun dışında faaliyet yılına dair dönemsel dalgalanmalar gibi zaman bakımından açılar da göz önünde bulundurulmalıdır. Zira tamamen geçmişe dönük olan, ilk bakışta anlaşılamayan, içinde eksiklikler barındıran, tam zamanında verilmeyen veya güncellik arz etmeyen, kişiye veya probleme odaklı bir niteliği bulunmayan raporlar yetersizdir. Bu sebeplerle, şirkete özgü bir bilgi düzeni kurmak ve bunu düzenli olarak güncellemek gereklidir[531].

Talebe uygun olarak hazırlanan raporlarda net ifadelere yer verilmesi ve raporların somutlaştırılması gerekir. Bunun dışında raporların, ticari uygulamaya dönük olarak sunulması da gereklidir. Bu sebeple uygulamada "Yönetim Bilgi Sistemi" kapsamında, özet mahiyetinde haftalık, aylık ve üçer aylık raporlarla birlikte güncel, şirkete özgü geliştirilmiş veya geliştirilmeye uygun veriler elektronik ortamda kullanıma sunulmaktadır. Bu belgeler tam kapsamıyla kullanıldığında şirket yönetim kurulunun somut kararlar almasına hizmet eder ve özellikle yönetim kurulu kararlarının gerekçelendirilmesi bakımından gereklidir[532].

b. İç Denetim Raporları

Yönetim kurulu tarafından şirketin denetlenmesi önemlidir. Bu denetim, yönetim kurulunun üst gözetim görevinin tabiî sonucudur. TTK'nin 366/2. maddesine göre, yönetim kurulu, şirketin iç denetiminin yürütülebilmesi için bir denetim komitesi kurabilir. İşte, bu veya buna benzer komiteler tarafından oluşturulan denetim raporları da, sürekli bir bilgi kaynağı olarak, yönetim kurulu üyesine görevlerini yerine getirirken yardımcı olur. Bu kapsamda hazırlanan iç denetim raporları ve veriler, doğrudan üyeye veya yönetim kuruluna verilmektedir.

---

bilgiler, yönetim kurulu üyesine şirket yönetimi ve bu yönetimin üst gözetimi bakımından kapsamlı bir inceleme olanağı sunar (**Theisen**, s. 151).

531 **Scheffler, Eberhard**: Der Aufsichtsrat – nützlich oder überflüssig? ZGR 1993, s. 71; **Theisen**, s. 23, 150.

532 **Theisen**, s. 152.

Söz konusu iç denetim raporları birçok husus hakkında bilgi sağlamaktadır. Meselâ, envanterin detayları, şubelerin usulüne uygun olarak faaliyette bulunup bulunmadıkları, personel durumu bunlardan yalnızca birkaçıdır[533].

İç denetim raporlarının sadece belli bir takvime göre düzenli olarak hazırlanacağı kabul edilmemelidir. Gerçekten de yönetim kurulunun özellikli bir bilgi gereksinimi durumunda iç denetim komitesi, tamamlayıcı bir inceleme yapmak ve bilgi tedarik etmek zorundadır. Zira iç denetim komitesinin, yönetim kurulunun bir denetleme aygıtı olduğu göz ardı edilmemelidir[534]. İç denetim komitesinin görev konumu ve çalışma sistemi dikkate alındığında, bu komitenin şirket yönetiminin gereksinimlerine odaklanmak durumunda olduğu kendiliğinden ortaya çıkmaktadır.

c. Özel Raporlar

Yönetim kurulu üyesi şirketin yönetiminde herhangi bir zaman görev alanlardan, bilgi talep edebilir. Talep edilebilecek bu bilgiler; şirketin meseleleri, bağlı şirketlerle olan hukukî ve ticari ilişkiler veya şirketin durumuna hatırı sayılır derecede etki edebilecek olan ticari süreçler hakkında olabilir. Şirket yönetiminde görev alan kimseler bu hususlarla ve ilgili alanlarla sınırlı kalmak kaydıyla özel raporlar oluşturmakla görevlidir. Eğer bir iç yönerge hükmü olarak düzenlenirse, bu gibi özel raporların periyodik olarak verilmesinin önü açılabilir. Böylece bu tür raporlar, zamanla sistemli bir şekilde genişleyen temel bir bilgi sistemi hâline gelmektedir[535].

---

533 Şirketin yönetim kurulu tarafından denetiminin yapılması gittikçe daha önemli hâle gelmektedir. Alman Ekonomi Denetçileri Enstitüsü (*Instituts der Wirtschaftsprüfer*) tarafından hazırlanan bir raporda, özellikle iç denetime ilişkin raporların, yöneticilerin görevlerini yapmasına ne kadar temel teşkil edeceği ayrıntılı olarak açıklanmıştır. Ayrıntılı bilgi için bkz. http://www.idw.de/ (erişim tarihi 04.07.2015)

534 Ayrıca bu raporların yönetim kurulunun görevlerini yerine getirmesi için gerekli olan bilginin bir kaynağı olduğu da unutulmamalıdır.

535 **Theisen**, s. 166-167.

C. Uzman Kişilerden Alınan Görüşlerin Sunulması

Şirket yönetiminde görev alan kimseler, şirketin faaliyet alanları hakkında talep hâlinde görüş bildirmelidir. Bu görüşler yönetim kurulu üyelerinin kararlarını oluşturmasında temel oluşturmaktadır. İdarî kararların alınması için kullanılan bu görüşler, yönetim kurulunun talebi halinde verilmek üzere hazır bulundurulabilir. Böylece, şirketle ilgili ilke kararları alan yönetim kurulu, konuya ilişkin hususları her zaman denetleyebilecek durumda olur. Ayrıca bu görüşler sayesinde, yönetim kurulu üyesi, şirket içi görüşlerin kapsamına ve ölçüsüne göre, şirkete dair kararların alınması hazırlığına bizzat dâhil olabilir. Bunun yanında bu görüşler, şirketin idare tekniği ve kalitesi hakkında malûmat verir. Özellikle bu yönüyle görüşler, yönetim kuruluna ve üyelere aktarılan temel bilgilerin tamamlanmasına ve belli ölçüde nesnelleştirilmesine hizmet eder[536]. Şirket kimi zaman, şirket içi süreçleri eleştirel bir incelemeye tâbi tutmak için dışarıdan raporlar istemektedir. Şirket dışından alınan görüş ve raporlar, problemler karşısında şirket yönetiminde görev alanların duygusal çözümlere başvurabildikleri de göz önüne alındığında, "dışarıdan tarafsız bir göz olarak" katalizör görevi görmektedir. Bu sebeple bir kereye mahsus olarak şirketle ilgili bilgiler çerçevesinde dışarıdan kimselerce hazırlanan bu raporlar özel bir işleve ve kaliteye sahiptir[537].

D. Şirket Plânları

Şirket birimleri tarafından hazırlanan anonim şirkete dair planlar, yönetim kurulu üyelerini, işlerin gelişimi hakkında sürekli olarak bilgilendirmektedir. Somut durumlara özgü bilgilere sahip düzenli raporlar sayesinde, yönetim kurulu üyeleri, şirket yönetimine ilişkin olarak bitmiş veya devam etmekte olan karar süreçlerini

---

536 **Theisen**, s. 167.

537 Özellikle şirket idaresi, özel denetim raporları talep edebilmekte veya oluşturabilmektedir. Bu tür bir düşüncenin temelinde, çoğunlukla idare görevi çerçevesinde şirket yönetim kurulunun gözetim etkinliği bulunmaktadır. Bu bakımdan, şirket yönetimi, şirket içindeki bazı süreçleri bir denetime tâbi tutmak için dışarıdan uzmanların (meselâ malî denetim şirketlerinin) yardımına başvurmaktadır. Bu görüş ve raporlar yönetim kurulunun üst gözetim yükümlülüğünü yerine getirmesine hizmet etmektedir. Bu yönüyle bu raporlar yönetim kurulu üyesinin bir bilgi alma kaynağı olmaktadır (**Theisen**, s. 168-169).

gözetleyebilmektedir. Fakat bunun dışında, şirket birimleri, yönetim kurulu üyelerine şirketin geleceği ve bunun plânlanması hakkında da bilgi sunmak zorundadır. Buna göre yönetim kurulu üyelerine, sebeplerinin açıklaması suretiyle önceden rapor edilen hedeflerin gelişiminden sapmaları da konu alan, şirket politikası ve diğer ilke meseleler (özellikle finans, yatırım ve personel planlaması), işlerin gidişatı, özellikle şirketin cirosu ve durumu hakkında bilgi verilmelidir[538]. Şirkete ilişkin plânlar sayesinde, örgütlenmelerin çevre değişikliklerine uyum göstermek yerine sadece tepki vermeleri önlenmektedir. Stratejik olan çok yıllık veya yıllık plânlar ile fiilî olarak yıllık, dört aylık ve aylık plânlamalar şeklinde hazırlanan şirket plânlamaları, her ortaklığın yönetiminin merkezi bir meselesidir. Aynı zamanda şirket plânlaması ortaklığın idaresinin gelecekteki faaliyetlerinin, karar hazırlıklarının bir temelini ve dokümantasyonunu sunmaktadır. Geleceğe dönük bilgi kazanım süreci olarak plânlama, usulüne uygun bir şirket idaresinin başlıca bir unsurudur ve yönetim kurulu üyelerine şirketin geleceği hakkında fikir yürütmek ve karar alınırken bunları da gözetmek imkânını veren bir aygıttır[539].

Şirket plânlarına duyulan gereklilik, yönetim kurulu üyelerinin görevlerini tedbirli bir yöneticinin özeniyle yerine getirmek ve şirketin menfaatini dürüstlük kurallarına uyarak gözetmek yükümlülüğünden ortaya çıkmaktadır. Ayrıca şirketin gelişim durumuna göre böyle bir plânlamanın bulunması gerekliliği kendiliğinden ortaya çıkabilmektedir. Bunlar yanında şirket plânlamalarının mevcudiyeti, personelin de denetlenmesini kolaylaştırır. Plânlama, şirket yönetiminin merkezî bir işlevidir. Hedef oluşturma, problem analizi, alternatif arayışı, değerlendirme ve karar verme evreleriyle plânlama, yönetim kurulunun, şirketin temeli ve sistemi bakımından gözetmek durumunda olduğu yönetimin bir parçasıdır[540]. Eğer bir şirkette, plânlama, hiç yoksa veya yeterli değilse, genel olarak planların hazırlanması gereklidir. Fakat şirket plânlamasının somut biçimini, karakteristiğini ve boyutunu

---

538 Benzer düzenleme için bkz. APOK § 90.

539 **Thielbeer**, **Michael**: Die Unternehmensplanung im Pflichtenkreis von Vorstand und Aufsichtsrat der Aktiengesellschaft, Frankfurt 2002, s. 205 vd; **Jaschke**, s. 146-178.

540 **Becker**, s. 202, 212.

her bir somut olayın gereklilikleri belirlemektedir[541]. Mevcut olmayan veya somut olayda alınacak kararlar için yetersiz olan plânlama belgeleri yönetim kurulunun alacağı kararlarda, karar temelinin sağlam olmamasına sebep olur. Böyle bir eksiklik, usulüne uygun olmayan bir şirket yönetiminin karakteristiğidir. Buna göre şirket işleyişine ilişkin plânların hazırlanması veya var olan plânların gerekliliklere göre güncellenmesi yönetim kurulu üyelerinin bilgi alma ve inceleme hakkının sağlıklı bir şekilde kullanılabilmesi için zorunlu bir bilgi alma unsurudur[542]. Stratejik plânlar çerçevesinde şirket yönetimi tüm kaynakları tek tek stratejik olarak tespit edilen alanlara tahsis etmek durumundadır. Böylece, kaynakların tahsisi mevcut kapasitenin[543] kullanılmasını veya artık gerek duyulmayan kapasitenin ortadan kaldırılmasını kapsamaktadır.

Şirketteki plânlamaların kapsamı ve sonuçları hakkında bir iç yönergenin hazırlanması faydalıdır. Böylece, şirketin yönetimi bakımından merkezi bir öneme sahip olan plânlamanın göz ardı edilmesi tehlikesi bertaraf edilmiş olur. Bu iç yönergede, plânlamanın ana hatları gösterilmelidir. Daha sonra plânlamanın ölçüsü ve kapsamına ilişkin olarak şirket içinde ihtiyaç duyulan şahsî talepler ve ihtiyaçlar yön verir. Hâl böyle olunca, sürekli olarak plânların güncellenmesi önemli bir gerekliliktir[544].

Şirkete ilişkin plânlar içinde, öngörülerin de ele alınması gerekir: Plânlar gibi öngörüler de geleceğe yöneliktir. Şirket plânlamasıyla birlikte farklı çevre etkileri ve ihtimalleri göz önünde bulundurmak şartıyla hangi potansiyel hareketlerin hangi

---

541 **Lutter**, Information, N. 45-56; **Köstler, Roland/Zachert, Ulrich/Müller, Matthias:** Aufsichtsratspraxis, 8. Auf., Köln 2006, s. 233-235; **Hopt, Klaus J./Roth, Marcus**: AktG – Großkommentar, 4. Auf., Berlin 2006, § 111, N. 204-209.

542 Bir ortaklıkta, çok yıllık planlamalar, yıllık olarak güncellenmeli ve farklı zaman aralıklarında geliştirilmelidir. Ayrıca bu çok yıllık planlardan yıllık, dört aylık veya aylık planlar türetilmelidir. Bu şekilde asgarî bir standarta sahip planlama sistemi oluşturulmalıdır. Hazırlanacak bu planlar, her şirketin kendine özgü yapısına ve kendine özgü stratejilere göre hazırlamalıdır (**Theisen**, s. 162).

543 Kapasite ifadesinden; üretim, imalat, finansman, yatırım, araştırma, geliştirme, personel, sosyal alanlar, yavru şirketler, iştirakler vb. hususlar anlaşılmalıdır.

544 **Lukarsch**, s. 211.

sonuçları etkileyebileceği sistemli bir şekilde tespit edilmelidir. Buna karşılık öngörüler, gelecekteki belli etkinliklere veya sonuçlara hangi ihtimalde ulaşılabileceği veya ulaşılması gerektiği tahmini üzerine kendini sınırlandırmaktadır. Temel olarak öngörü, plânlamanın bir yöntemidir. Bu sebeple şirket plânlamasının niteliği, öngörünün sıhhatine bağlıdır. Şirket dışı faktörler gibi şirket içi faktörlerin de gelecekteki gelişimi hakkındaki öngörüler bakış açısı olarak geleceğe yönelik bir şirket plânlaması için temel oluşturmaktadır. Yönetim kurulu, plânlama şartlarını ve bunların kurgusal doğasını da değerlendirmek durumundadır[545].

§ 13. BİLGİ ALMA HAKKININ KAPSAMI

I. Kapsamın Belirlenmesinde Temel İlke

Hakkın kapsamı kavramı ile bir hakkın maddi muhtevasının belirlenmesi ifade edilmektedir. Bu ilişki doktrinde hakkın kapsamından bahseden yazarlar tarafından da vurgulanarak, "hakkın objektif kapsamı[546] (*sachlichen Unfangs*)", "hakkın muhtevasına dair veya maddi kapsam (*inhaltlichen oder materiellen Unfangs*)" ifadeleri kullanılmıştır. Maddi muhtevanın belirlenmesinde ise münferit olaylar belirleyici rol oynar[547]. Bu çerçevede, ne tür taleplerin hangi şartlara bağlı olarak ileri sürülebileceği ve talebin ileri sürülebilme zamanı hakkın kapsamını belirlemede önemlidir. Gerçekten Türk Ticaret Kanunu'nun yönetim kurulu üyelerinin bilgi alma hakkını düzenleyen sisteminde, toplantı içinde ve dışında bilgi alma hakkı ayrımı yapılarak, hakkın kapsamının zaman açısından farklılaştığına işaret edilmiştir.

Bilgi alma hakkının kapsamının belirlenmesi birçok açıdan önemlidir. Zira ancak bilgilenmiş bir yönetim kurulu üyesi görevlerini tedbirli bir yönetici gibi yerine getirebilir. Yönetim kurulu üyelerinin müteselsil sorumluluğu karşısında kapsamlı bir aydınlanma ihtiyacının varlığı da şüphesizdir. Bu gereklilik doktrinde

---

545 **Jaschke**, s. 178-195; **Lukarsch**, s. 173-192. Öngörülerin belirlenmesine ilişkin faktörler için bkz. **Stobbe**, **Thomas**: Der Lagebericht, BB 1988, s. 308.

546 **Bächtold**, s. 117; **Plüss**, s. 50.

547 **Kaya**, s. 194.

eski TTK'nin 311. maddesine getirilen eleştirilerde de ifade edilmiştir. Eski TTK'nin 311. maddesinde, yönetim kurulu üyelerinin toplantı sırasında işlerin gidişi ve bazı muayyen işler hakkında bilgi alabileceği ifade edilerek toplantı dışında bilgi alma hakkı düzenlenmemiştir. Ayrıca yönetim kurulu üyelerinin ortaklık defter ve evraklarını inceleme yetkisi kurulun iznine bağlanarak kısıtlanmıştır. Böyle bir kısıtlamanın kanunun kurduğu sistem içinde bir çelişki olduğu dile getirilmiştir[548]. Hakkın kapsamı belirlenirken yönetim kurulu üyelerinin görevlerini yapabilmesi ve sorumluluğu ile şirketin menfaati arasında bir denge kurulması gerekir. Çünkü yönetim kurulu üyesine verilecek sınırsız bir bilgi alma hakkı, şirketin ticari sırlarının geniş bir çevreye yayılması, üyenin ilgili olmadığı hususlarda bile bu hakkı kullanmak istemesi gibi sonuçlar doğurabilir[549]. Bu sebepledir ki, hakkın kapsamı ve sınırı problemi kanun koyucunun bir açmaz içinde olduğu alanlardan biridir[550].

Türk Ticaret Kanunu hakkın kapsamı bakımından 392. maddenin birinci fıkrasında temel ilkeye yer vermiştir. Bunun dışında toplantı dışında hakkın kapsamının belirlenmesinde "işlerin gidişi (*Geschäftsgang*)" ve "belirli münferit işler (*einzelnen Geschäften*) kavramlarına yer vermiştir. Bu bölümde bilgi alma hakkının nesnel olarak nereye kadar uzandığı irdelenmiştir. Yönetim kurulu üyelerinin hangi ayrıntılara erişebileceği tartışılmıştır. Buna ek olarak bilgi alma kapsamı bakımından "işlerin gidişi" ve "belirli münferit işler" arasında kanun koyucu tarafından belirlenmiş farkın nerede ve ne düzeyde öneme sahip olduğu incelenmiştir. Yine bu bölüm içinde bilgi alma hakkının muhtemel sınırları gösterilmiş ve bu sınırlar tek tek eleştirel bir şekilde aydınlatılmıştır.

TTK'nin 392. maddesinin birinci fıkrasının ilk cümlesinde, her yönetim kurulu üyesinin şirketin tüm iş ve işlemleri hakkında bilgi talep edebileceği, soru sorabileceği ve inceleme yapabileceği düzenlenmiştir. Aynı kural, İsvBK'nin 715a maddesinin ilk fıkrasında "yönetim kurulu üyelerinden her biri şirketin bütün işleri hakkında bilgi talep edebilir" denilerek ifade edilmiştir. Bu hüküm, yönetim kurulu

---

548 **Proy/Tekinalp/Çamoğlu**, N. 558.

549 Bu ifadeden, esas sözleşmeyle veya yönetim kurulunun kararıyla hakkın genişletilemeyeceği sonucu çıkarılmamalıdır. Ayrıntılı bilgi için bkz. Üçüncü Bölüm §13.II-III.

550 **Kaya**, s. 208; **Wyss**, s. 183; **Forstmoser**, Information – und meinungs, s. 88.

üyelerinin bilgi alma ve inceleme hakkının kapsamının belirlenmesinde esas olarak kabul edilmelidir. Gerçekten bilgi alma hakkının esasını düzenleyen bu cümle, geniş ve kısıtlama getirmeyen bir yapıya sahiptir. Özellikle metinde "şirketin tüm iş ve işlemleri" ifadesi kullanılarak bu yapıya vurgu yapılmıştır. Böylece, kural olarak, hakkında yönetim kurulu üyesinin bilgi edinemeyeceği bir şirket alanı bulunmadığı ifade edilmiştir. Kanun koyucu bilgi alma hakkının olmadığı alanları *ex ante* dışarıda bırakmamıştır[551]. Hâlbuki pay sahibinin bilgi alma hakkını düzenleyen 437. maddede, pay sahibinin bilgi verilmesi talebinin, istenilen bilgi verildiği takdirde şirket sırlarının açıklanacağı veya korunması gereken diğer şirket menfaatlerinin tehlikeye girebileceği gerekçesiyle reddedilebileceği düzenlenmiştir. Pay sahiplerinin bilgi alma hakkıyla ilgili olarak aynı sınırlama İsvBK'nin 697. maddesinin ikinci fıkrasında da yer almıştır[552].

TTK'nin 392. Maddesinin ilk fıkrasının ikinci cümlesi, bilgi alma hakkının sadece yönetim kurulu toplantısı sırasında bu kadar geniş olabileceği gibi bir anlam çıkarmaya müsaittir[553]. Bunun sebebi, ikinci cümlenin aslında yönetim kurulu üyelerinin toplantı sırasında bilgi alma hakkını düzenleyen ikinci fıkrada yer alması gerekirken, temel ilkenin ifade edildiği birinci fıkrada bulunmasıdır. Bu yanlışlık, cümlede yer alan, yönetim kuruluna getirilmesi", "kurulca incelenmesi" ve "tartışılması" ifadelerinden açıkça anlaşılmaktadır. Bu ifadeler, bir organ olarak yönetim kurulunun bir arada bulunduğu toplantı halini ifade etmektedir. Hükmün ikinci cümlesinin yanlış yerde ifade edilmesi, birinci cümledeki bilgi alma hakkına kısıtlama getirmeyen temel ilkeye halel getirmemelidir. Bu düzenleme, 392. maddenin bütünün yorumu bakımından da temel bir ilke getirmektedir. Zira yönetim

---

551 **Bächtold**, s. 118; **Kırca/Şehirali Çelik/Manavgat**, s. 706.

552 Yönetim kurulu üyesi, aynı zamanda anonim şirkette pay sahibi de olabilir. Böyle bir durumda bilgi alma hakkının kullanılmasında, TTK'nin 392. maddesinin mi, 437. maddesinin mi uygulacağı noktasında bir tereddüt oluşabilir. *Kanaatimizce*, yönetim kurulu üyeliği ile pay sahipliğinin bir arada bulunmasında, bilginin ne için talep edildiği dikkate alınmalıdır. Bilgi, yönetim görevinin ifası için talep ediliyorsa, TTK'nin 392. maddesinin uygulanması gerekir. Fakat ileride açıkladığımız (bkz. §14) hakkın sınırlarının göz ardı edilmemesi gerekir. Meselâ, pay sahibinin, ortak olarak sahip olamadığı bilgiye, yönetim kurulu üyesi olarak ulaşmaya çalışması hakkın kötüye kullanılmasıdır.

553 Aynı yönde bkz. **Kırca/Şehirali Çelik/Manavgat**, s. 706.

kurulu üyelerinin bilgi alma ve inceleme hakkının kullanılması bakımından yapılacak yorumlarda, düzenlemenin hakka kısıtlama getirmeyen özünün dikkate alınması gerekir. Meselâ, bilgi alma hakkının kullanılmasında hakkın kötüye kullanılmaması bir sınır olarak kabul edilmektedir[554]. Ancak bu sınır yönetim kurulu üyesinin bilgi ve belgeleri kapsamlı bir şekilde incelemesini engelleyecek şekilde yorumlanmamalıdır[555]. Böyle bir yorum ifade edilen temel ilkeye aykırıdır.

II. Kapsamın Yönetim Kurulunca Tayini

1. Kural

A. Hakkın Kısıtlanamaması

Türk Ticaret Kanunu'nun 392/6. maddesine göre, yönetim kurulu üyesinin bilgi alma hakkı kısıtlanamaz veya kaldırılamaz[556]. Esasen madde metninde "bu maddeden doğan hakları" ifadesi kullanıldığından, bilgi alma ve inceleme hakkı yanında; talebin reddedilmesi durumunda mahkemeye başvurma hakkına halel getiren düzenlemeler de yapılamaz. Başka bir ifadeyle, üyenin mahkemeye başvurma hakkı kısıtlanamaz veya kaldırılamaz. Bu yönüyle hüküm emredicidir. Bu düzenlemeye aykırı yönetim kurulu kararları, yönetim kurulu üyesinin vazgeçilmez hakkına müdahale ettiği için batıldır[557]. Ancak esas sözleşme veya yönetim kurulu, üyelerin bilgi alma hakkını genişletebilir. Bilgi alma hakkının kural olarak kısıtlama getirmeyen yapısı karşısında böyle bir hükme ihtiyaç olup olmadığı tartışılabilir. Bu düzenleme, maddede ifade edilen hakların muhtevası bakımından asgarî bir standartı

---

554 **Böckli**, 2009, §13 N. 173.

555 **Böckli,** Kernkompetenzen, s. 82.

556 Benzer bir durum olarak bkz. APOK 90. Paragraf. APOK'un 90. paragrafı, asgarî bir düzenleme olarak uyulması gerekli bir hükümdür. Yönetici kurulun rapor verme mecburiyeti, şirket esas sözleşmesiyle ne de bir genel kurul kararıyla veya gözetim kurulunun bir talimatı üzerine kaldırılabilir veya kısıtlanabilir. Ancak rapor verme yükümlülüğünü daha net bir hale getirmek mümkündür. Meselâ, maddede belirtilen düzenli raporlar için daha kısa rapor teslim süreleri belirlenebilir. Ayrıca maddede sayılanlardan başka rapor türleri de kabul edilebilir. **Lutter/Krieger**, Rn. 207; **Leyens**, s. 153.

557 Bkz. TTK'nin 391. maddesi gerekçesi

garanti etmesi bakımından önemlidir. Özellikle TTK'nin 392/3. maddesinde kanunî sınırların üyeler lehine kaldırılabileceğinin öngörülmesi, yönetim kurulu üyelerinin bilgi alma hakkını kullanması kolaylaştırılabilir.

B. Hakkın Genişletilmesi

Bilgi alma hakkı yönetim kurulunca alınacak bir karar veya çıkarılacak bir iç yönerge[558] (*Organisationsreglement*) yoluyla veya esas sözleşmeye konulacak bir hükümle genişletilebilir. Bu hüküm sayesinde hakkın kapsamında ne şekilde bir genişletme yapılabileceğinin incelenmesi gerekir. Doktrinde yazarlar maddî muhtevanın genişletilmesi halini göz ardı eden bir tutum içindedir. Bilgi alma hakkının maddî muhtevaya ilişkin sınırların bir iç yönerge ile kaldırılıp kaldırılamayacağı hemen hemen hiç incelenmemiştir. Daha ziyade hakkın şeklî olarak genişletilmesi üzerinde durulmuş; bilgi verme yükümlüsü kişilerin çemberinin genişletilebileceği, bilgi paylaşım süreci ve şartlarının kolaylaştırılabileceği, hakkın somutlaştırılabileceği düşünülmüştür[559]. Meselâ, bilgi verme yükümlülerinin kapsamı Kanun'dan daha geniş düzenlenebilir. Yine yönetim kurulu toplantıları dışında işlerin gidişatıyla ve belirli münferit işlerle ilgili bilgi almak veya şirket defter ve belgelerinin incelemeye sunulması için aranan başkanın izni de kaldırılabilir[560]. Hatta yönetim yetkisi devredilmiş bir kimseye, başkanın izninden bağımsız bir şekilde sınırlanmamış bir inceleme hakkı da tanınabilir. Başkanın izni sistemi yerine, bilgi alma taleplerinin reddi için yönetim kurulunun üye tam sayısının üçte ikisinin olumsuz oyunun aranması da mümkündür. Ancak böyle bir düzenlenme yapılarak yönetim kurulu üyelerinin eşit işleme tâbi tutulması ilkesi zedelenmemelidir[561].

---

558 İç yönerge hakkında ayrıntılı açıklamalar için bkz. 3. Bölüm §13. II. 2.

559 **Bächtold**, s. 119; **Wernli/Rizzi**, BSK OR, Art. 715a N. 14.

560 **Bächtold**, s. 67; **Kunz**, s. 579.

561 **Bächtold**, s. 68; **Müller/Lipp**, s. 87.

2. Hakkın İç Yönergeyle Düzenlenmesi

A. İç Yönerge Kavramı

Yönetim kurulu için öngörülen iç yönerge, bir kavram olarak Türk hukukunda 6102 sayılı TTK ile pozitif bir düzenlemeye kavuşmuştur. TTK'nin 367. maddesinde iç yönergeden bahsedilmesine rağmen herhangi bir tanım yapılmamıştır. Fakat madde kapsamında "…*iç yönerge şirketin yönetimini düzenler; bunun için gerekli olan görevleri, tanımlar, yerlerini gösterir, özellikle kimin kime bağlı ve bilgi sunmakla yükümlü olduğunu belirler*…" denilerek iç yönergenin kapsamı düzenlenmiştir. Maddede ifade edilen düzenlenebilecek hususlar birer misaldir. Zira madde lâfzında öncelikle iç yönergenin şirket yönetimini düzenleyeceği belirtilmekle, iç yönergeyle düzenlenebilecek hususların şirketin yönetimine giren her şey olabileceği ifade edilmektedir. Bu ifadeden hükmün geniş yorumlanması ve düzenlenebilecek hususların maddede sayılanlardan ibaret olmadığı sonucu çıkmaktadır. Kaldı ki, madde lâfzında "özellikle" kelimesinin kullanılması da yapılan sayımın sınırlı sayıda olmadığı sonucunu doğurmaktadır.

Bir kavram olarak iç yönergenin tanımının yapılması gerekliliği ortadadır. Türk hukuku bakımından yeni olan bu kavramın tanımının yapılması için mehaz İsviçre doktrinindeki tanım çabalarından yararlanılabileceği şüphesizdir. Fakat konumuz bakımından talî bir nitelik taşıması sebebiyle bu kavram tanımı tartışmalarına değinilmemiş ve bir tanım yapılmakla yetinilmiştir. Buna göre, iç yönerge, kanun ve esas sözleşmedeki hükümlerin yeterli olmadığı durumlarda, kanunun düzenlenmesine izin vermesi şartıyla, organların kendisi ve alt birimlerinin görevlerini yerine getirebilmesi için oluşturduğu çalışma usul ve esaslarını ihtiva eden metindir[562]. Bu metin, genel ve soyut bir karakterde olan, gelecekte yaşanabilecek belirsiz problemlere sathî cevaplar veren normlar bütünü olan esas sözleşmeden farklıdır. Gerçekten de iç yönerge, şirketin yönetimine ve organların işleyişine dair birçok hususu detaylı olarak düzenlemektedir. Meselâ, icra yetkisi olan üyeler ile diğerlerinin ilişkileri, yönetim kurulunun verimli çalışmasına ilişkin veya şirketin kontrolüne dair hususlar ve şirketin malî yönetimi burada

[562] **Eigenmann**, s. 14; **Forstmoser/Meier-Hayoz/Nobel**, § 11 N. 3f; **Doğan**, s. 127 vd.

düzenlenebilir[563]. Ayrıca şirket yönetiminde ortaya çıkan yeni durumlarda iç yönerge kolayca değiştirilerek yeni duruma uyum sağlanabilmektedir[564].

Her organın kendi görev ve yetki alanını ilgilendiren iş ve işlemlerle ilgili olarak süreç yönetimini ihtiva eden düzenlemeler yapması hem tabiî hem de gereklidir. Bu sebeple iç yönerge anonim şirket yönetim kurulu tarafından hazırlanır[565]. Yönetim kurulu tarafından hazırlanan iç yönergeye ilişkin TTK'nin 367. ve 371/7. maddeleri ayrı ayrı incelenmelidir.

TTK'nin 367. maddesinden, yönetim kurulunun organ işlevinden kaynaklanan yetkinin devri söz konusu olduğunda, bir iç yönerge hazırlaması gerektiği, fakat yönetim kurulu yetki devretmeyecekse böyle bir iç yönerge hazırlamasının kanunî bir zorunluluk olmadığı sonucu ortaya çıkmaktadır[566]. Bir iç yönergenin hazırlanması için esas sözleşmede yönetim kuruluna bu yönde bir yetki verilmesi gerekmemektedir. Meğerki yönetim kurulunun yetki devri söz konusu olsun. Ayrıca iç yönerge çıkarılması, geçerli bir yönetim kurulu kararıyla olduğundan ve yönetim kurulu kararlarının geçerliliği TTK'nin 330/3. maddesine göre yazılıp imzalanmasına bağlı olduğundan, iç yönergenin de yazılı olması gereklidir. Esasen görev dağılımının da daha iyi bir şekilde görülebilmesi için de yazılılık gereklidir[567]. TTK'nin 367. maddesine göre çıkarılan bu yönergenin noter tarafından onaylanmasına, tescil ve ilân edilmesine veya herhangi bir şekilde yayımlanmasına gerek yoktur.

---

563 **Müller/Lipp/Plüss**, s. 152 vd; **Bauen/Venturi**, N. 432; **Böckli**, 2009, § 13, N. 350 vd.

564 **Doğan**, s. 126; **Karasu**, s. 187 vd.

565 TTK'nin 375/1/b maddesine göre, şirket yönetim teşkilatının belirlenmesi yetkisi yönetim kuruluna aittir. Bu düzenleme neticesinde şirketin yönetim teşkilatıyla ilgili olan bir metnin yönetim kurulu tarafından hazırlanması gerektiği kabul edilmek gerekir. Genel kurulun, bir karar alarak veya sözleşme değişikliği yaparak yönetim kurulunun bu yetkisini ortadan kaldırması veya sınırlandırması mümkün değildir (**Krneta**, N. 1723; **Böckli**, 2009, § 13, N. 332; **Karasu**, s. 134; **Watter/ Pellanda**, BSK OR, Art 716b, N. 12; **Forstmoser/Meier-Hayoz/Nobel**, § 12 N. 3; Aksi görüş için bkz. **Doğan**, s. 129 dipnot 352 ve 353'te sayılan yazarlar).

566 **Forstmoser**, Organisationsreglement, s. 30 vd; **Watter**, BSK OR, Art 716b, N.5 vd.

567 **Forstmoser**, Organisationsreglement, s. 26; **Krneta**, N. 1721; **Doğan**, s. 136.

Yönetim kurulu tarafından hazırlanacak iç yönerge bakımından TTK'nin 371/7 maddesinde ise farklı bir düzenleme yer almaktadır. Buna göre, yönetim kurulu, temsile yetkili olmayan yönetim kurulu üyeleri veya şirkete hizmet akdi ile bağlı olanları sınırlı yetkiye sahip ticari vekil veya diğer tacir yardımcıları atayabilir. Bu şekilde atanacak olanların görev ve yetkileri, 36. maddeye göre hazırlanacak iç yönergede açıkça belirlenir. Bu hâlde iç yönergenin tescil ve ilânı zorunludur. Bu durumda iç yönerge ile ticari vekil ve diğer tacir yardımcıları atanamaz[568].

B. İç Yönergenin İçeriği

a. Genel Olarak

Yönetim kurulunun organ olarak yerine getirmesi gereken bütün hususlar iç yönergeyle düzenlenebilir. Hangi konuların iç yönergeyle düzenlenebileceği hakkında başlangıçta bir sayım yapmak mümkün değildir. Zira yönergenin muhtevası, şirketin büyüklüğüne, operasyonel ilişkilerine ve şirketin örgütlenme yapısına göre değişebilir[569]. Öncelikle iç yönergede bir giriş bölümü hazırlanmalıdır. Burada şirketin esas sözleşmesinin iç yönergenin hazırlanmasına esas hükümleri ifade edilir. Bu yapıldıktan sonra iç yönergede yetkileri düzenlenen organlar sayılır[570]. Bunun dışında, yönetim yetkisine sahip birimlerin nelerden ibaret olduğunun, bunların arasındaki hiyerarşik ilişkinin, karar alma yöntem ve süreçlerinin de gösterilmesi gerekir. Özellikle yönetim birimlerinin görevleri tek tek sayılmalı, yöneticilerin hangi görevleri tek başına hangilerini yönetim kurulundan onay veya talimat alarak yapacakları düzenlenmelidir. Bu kapsamda iç yönergede bir

---

568 TTK'nin 371. maddesine 7. fıkra, 6552 sayılı kanunun 131. maddesiyle eklenmiştir. Bkz. 11.09.2014 tarih ve 29116 (Mükerrer) sayılı RG.

569 **Baunen/Venturi**, N. 359; **Krneta**, N. 1725.

570 **Krneta**, N. 1727; **Baunen/Venturi**, N. 361; **Forstmoser**, Organisationsreglement, s. 45; **Doğan**, s. 141.

örgüt şemasının bulunması, hiyerarşik yapının net bir şekilde görülmesine yardım eder. Ayrıca bu şemada her bir birimin fonksiyonu açıklanmalıdır[571].

Türk Ticaret Kanunu'nda yönetim kurulu başkan veya vekilinin görev ve yetkilerine ayrıntılı olarak yer verilmemiştir. Bu hususun iç yönergede düzenlenmesi yerindedir. Ayrıca yönetim kurulunun hızlı ve akılcı kararlar alarak verimli bir şekilde çalışmasını sağlamak için üyelerin nitelikleri veya sayısı iç yönergeyle düzenlenebilir. Fakat bu hususların iç yönergeyle düzenlenebilmesi için esas sözleşme veya genel kurul kararında yönetim kuruluna bir takdir hakkı bırakılmış olmalıdır. Meselâ üye sayısının esas sözleşmede belli bir sayı yerine belirli bir sayı aralığı olarak ifade edilmesinde durum böyledir[572].

İç yönergede yönetim kurulu üyelerinin hak ve yükümlülüklerinin ayrıntılı bir şekilde düzenlemesi faydalıdır. Gerçekten de, kanun veya esas sözleşmedeki soyut hükümler, bu hak ve yükümlülüklerin muhtevasını tespit etmek bakımından yetersiz kalabilmektedir. Meselâ yöneticilere tanınacak malî hakların da iç yönergede düzenlemesi yerindedir. Yine rekabet yasağına ilişkin düzenlemelerin de bulunması yerinde olur[573].

İç yönergeyle yönetim kurulu toplantıları hakkında düzenleme yapılabilir. Bu husus konumuz bakımından dolaylı bir öneme sahiptir. Zira TTK'nin 392/1. maddesine göre, üyelerin bilgi alma ve inceleme haklarını kullanacakları en önemli yer ve zaman yönetim kurulu toplantılarıdır. Bu sebeple toplantıların ne sıklıkla yapılacağı, kurulun yılda kaç kez toplanacağı gibi hususların düzenlenmesi bilgi alma hakkının çekirdeğinin korunması bakımından önemlidir. Çok seyrek bir şekilde yapılan toplantılara nazaran takvime bağlanmış ve sıklıkla yapılan toplantıların üyenin bilgi alma hakkını kullanmasını kolaylaştıracağı muhakkaktır. Meselâ icra

---

571 **Forstmoser/Meier-Hayoz/Nobel**, § 11 N. 9; **Doğan**, s. 142 vd; **Krneta**, N. 1728; **Müller/Lipp/Plüss**, s.147; **Forstmoser**, Organisationsreglement, s. 55; **Böckli**, 2009, § 13, N. 325.

572 **Doğan**, s. 146 vd.

573 **Doğan**, s. 147. Rekabet yasağı, yöneticilerin şirkette iken ve şirketten ayrıldıktan sonra göstereceği davranışların belirlenmesinde yardımcı olur ve bu sayede şirket menfaatinin korunmasına hizmet eder. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Karasu, Rauf**: Anonim Şirket Yönetim Kurulu Üyelerinin Üyelik Sıfatı Sona Erdikten Sonra Şirketle Rekabet Yasağı, RD, 2004, S. 20, s. 3 vd.

yetkisi olmayan yönetim kurulu üyelerinin, icracı üyeler üzerindeki gözetim görevini yerine getirebilmesi bakımından yıllık minimum toplantı sayısı belirlenmesi faydalıdır[574]. Bunlar yanında gündemin belirlenmesi de söz konusu olabilir[575]. Türk Ticaret Kanunu'nda, genel kurul toplantıları (m.413/2) aksine yönetim kurulu toplantılarında gündem belirleme ve bunu üyelere önceden bildirme yükümlülüğü getirilmemiştir[576]. Ancak bir gündemin var olması bilgi alma hakkını kullanmak bakımından yadsınamaz bir öneme sahiptir. Toplantı gündeminin oluşturulması ve önceden yönetim kurulu üyelerine verilmesi, üyelerin görüşülecek konular hakkında hazırlık yapmasını ve doğru kararlar almasını sağlar. Gündem maddeleri için hazırlık yapacak olan üye, bu konular hakkında bilgi alma hakkını toplantıdan evvel sağlıklı bir şekilde kullanabilir.

b. Bilgi Alma Hakkının Düzenlenmesi

aa. İç Yönergeyle Düzenlemenin Faydası

Yönetim kurulunun, kendi organizasyonunu oluşturabilmesi ilkesine dayanarak bilgi alma hakkının, TTK'nin 392/6. maddesinde ifade edildiği gibi bilgi alma hakkının genişletilmesi iç yönerge veya yönetim kurulunun bu hususta alacağı bir kararla mümkün olabilir. Uygulamada çoğu zaman Türk Ticaret Kanunu hükümlerinin esas sözleşmelerde tekrarlandığı görülmektedir. Böyle bir durum da yönetim kurulunun iç yönergede veya alacağı bir kararla bilgi alma ve inceleme hakkını genişletmesine engel değildir. Yönetim kurulu üyelerinin bilgi alma hakkının ayrıntılı bir şekilde iç yönergede düzenlenmesi, ileri yaşanabilecek problemlerin önüne geçebilmek bakımından önemlidir. Yönetim kurulu sadece TTK'nin 392. maddesinde ifade edilen asgarî kanunî muhtevayı üyelerin hizmetine sunmak istese

---

574 **Krneta**, N. 1736; **Forstmoser/Meier-Hayoz/Nobel**, § 11 N. 11; **Baunen/Venturi**, N. 365.

575 **Doğan**, s. 153.

576 Bu sistemin bir istisnası ise SPK Kurumsal Yönetim Tebliği'nde EK-1'de düzenlenen "Kurumsal Yönetim İlkeleri" nde mevcuttur. Kurumsal Yönetim İlkelerinin 4.4.2 ve 4.4.6 maddesinden, yönetim kurulu toplantıları için de gündem oluşturulması gerektiği sonucuna varılmaktadır.

bile, kanunun kapsamı tüm yönetim kurulu üyeleri tarafından tam olarak bilinmeyebilir. Bundan dolayı hakkın iç yönergede de düzenlenmesi faydalıdır[577].

bb. Bilgi Akışı ve Raporlama

İç yönergede bilgi alma hakkı kapsamında şirket içinde etkin bir bilgi akışı düzenlenmelidir. Bilgi akışı şirketlerin özellikle de yönetim kurulunun işleyişi bakımından büyük öneme sahiptir. Yönetim kurulu üyelerinin şirketi etkileyen gelişmelerden zamanında ve doğru bir şekilde bilgilendirilmesini sağlayacak mekanizmaların varlığı kurumsal yönetimin de gereğidir[578]. Bilgi akışı düzenlenirken yönetim kurulu başkan ve üyelerine bilgi akşının nasıl sağlanacağı, hangi bilgilerin ne süre ulaştırılacağı hususları da, yöneticilerin iş yükü de nazara alınarak hükme bağlanmalıdır[579]. Özellikle iç yönergede kimin kime bilgi sunmakla yükümlü olduğu gösterilmelidir[580]. Meselâ müdürün yönetim kurulu başkanına ve yönetim kurulu

---

577 Bilgi alma ve inceleme hakkına ilişkin olarak doktrinde bazı iç yönerge örnekleri verilmiştir. Böyle bir iç yönerge örneği şu şekilde olabilir: "*Yönetim kurulunun her üyesi hiçbir kısıtlama olmaksızın şirketin tüm meseleleri hakkında bilgi talep edebilir ve tüm defterleri, şirket dosyalarını ve şirket belgelerini inceleyebilir. Tüm yönetim kurulu üyeleri ve tüm çalışanlar herhangi bir kısıtlama yapmaksızın bilgi vermekle ve istenilen belgeleri sunmakla yükümlüdür. Bir yönetim kurulu üyesi bilgi alma ve inceleme hakkını kötü amaçla* veya *işlerin düzenli gidişatını bozacak şekilde kullandığı takdirde yönetim kurulu bu üyeye bilgi edinme haklarını sadece kanunî düzenlemenin ölçüsünde vermeye karar verebilir*" (**Meier**, **Robert**: Die Aktiengesellschaft, 2. Auf., Zürich 1994, s. 217).

578 Sadece yönetim kurulu üyelerinin değil, murahhas müdürlerin ve diğer yöneticilerin bilgilendirilmesini sağlayacak mekanizmaların da kurulması gereklidir (**Doğan**, s. 160).

579 **Kummer**, **Andreas**: Organisationsreglement in der Aktiengesellschaft, ST 80 (2006), s. 917.

580 Alman hukukunda gözetim kurulunun bilgi alma hakkı bakımından da benzer bir durum vardır. Buna göre, yönetici kurul ile gözetim kurulu arasında uygun bir bilgi akışı sağlayabilmek için içinde rapor verme yükümlülüklerinin detaylı olarak düzenlendiği bir bilgilendirme yönetmeliği çıkarılabilir. Meselâ, bilgi alıcısı bu yönetmelikle daha detaylı olarak belirlenebilir ve hangi bilgilerin komisyonlara iletileceği kararlaştırılabilir. **Leyens**, s. 145 vd; **Lutter/Krieger**, Rn. 317 vd; Bu tür bir yönetmelik, KonTraG'de ve AKYK (Ziff 3.4 Abs 3) açıkça öngörülmüştür.

başkanının da üyelere bilgi sunmasına ilişin düzenleme yapmak süreç yönetimi bakımından da önemlidir[581].

İç yönergede yönetim kurulu üyelerinin bilgi alma hakkının açıkça gösterilmesinin dışında en önemli husus, şirket yönetimi tarafından yönetim kuruluna rapor sunma zorunluluğu getirilmesidir. Öyle ki İsvBK'nin 716b/2 maddesine göre, şirket yönetiminin yönetim kuruluna rapor sunmasına ilişkin düzenlemeler her iç yönergenin zorunlu ögesidir. Her ne kadar Türk Ticaret Kanunu'nda böyle bir rapor sunma zorunluluğu bulunmasa da, iç yönergede rapor verme esaslarının belirlenmesi yerinde olur. Bu yapılırken sadece genel olarak rapor vermekten bahsetmek yerine, raporun ne sıklıkla ve ne şekilde verileceği, hangi konuları kapsayacağı gibi hususların da düzenlenmesi ileride yaşanabilecek uyuşmazlıkların çözümü bakımından faydalıdır[582]. Rapor sunma esasları düzenlenirken şirket yönetiminde görevli kimselerin konumları dikkate alınmalıdır. Zira esasen iç yönerge ile şirket yönetimi düzenlenmekte, yönetim için gerekli olan konumlar belirlenmekte ve bu konumların görevleri tasvir edilmektedir.

Rapor sunmakla ifade edilmek istenen, şirket yönetiminin, yönetim kuruluna kendiliğinden ve periyodik olarak rapor sunmasıdır. Bu hususların düzenlenmesi iç yönergenin temelini/çekirdeğini oluşturmakta ve rapor sunmanın asgarî kapsamı yazılı olarak belirlenmiş olmaktadır. Özellikle şirket üzerinde önemli derecede etkisi bulunan olağan dışı olaylar, şirket politikası ve buna ilişkin muhtemel değişiklikler, yönetim kurulunca izin verilmesi aranan büyük yatırımlar veya yatırım yapmamaya ilişkin hususlar iç yönergede düzenlenmektedir[583]. İç yönergede rapor sunma kapsamında, iş alanlarına göre düzenlenen ciro ve gelirdeki gelişimi ve buna ek olarak bütçeden sapmaları bu sapmaların gerekçelerini gösteren işlerin gidişatına ilişkin hususlar, şirket yönetiminin beklentileri ve önlemleri, şirketin malî durumu,

---

581 **Kırca/Şehirali Çelik/Manavgat**, s. 605.

582 **Baunen/Venturi**, N. 370; **Watter**, BSK OR, Art 716b, N. 28.

583 **Stöckli**, **Jean-Fritz**: Unübertragbare Aufgaben des Verwaltungsrates, AJP 5/1994, s. 584; **Böckli**, 1996, N.1540.

finansal planlama[584] ve kontrole ilişkin hususlar ile personel politikası ve planlamasına ilişkin hükümlere yer verilebilir. Ayrıca rapor sunmaya ilişkin zaman bakımından bir periyodun düzenlenmesine bir engel yoktur[585]. Fakat olağan dışı olaylar hakkında rapor sunulması bundan müstesnadır. Çünkü bu durumların gecikmeksizin yönetim kurulu başkanına bildirilmesi gerekir.

cc. Sır Saklama, Dosyaları Geri Verme Yükümlülüğü

Yönetim kurulu üyeleri görevlerini yerine getirirken şirketle ilgili çok sayıda bilgiye sahip olur. Üyelerin bu bilgilere sahip olması yönetim ve üst gözetim yükümlülüğünün yerine getirilmesi bakımından önemlidir. Edinilen bilgiler şirket açısından oldukça önemli ve başkaları tarafından bilinmemesi gereken hususları içerebilir. İşte bu sebeple yönetim kurulu üyelerinin bilgi alma ve inceleme hakkının düzenlenmesiyle ilgili olarak iç yönergede sır saklama, dosyaları geri verme yükümlülükleri de düzenlenebilir[586]. Ayrıca düzenlemenin güvence altına alınması için, bir ihlâl durumunda söz konusu olabilecek cezaî şart öngörülebilir[587]. Hatta sır saklama yükümlülüğünü önceden ihlâl etmiş üyeler bakımından, yeni bir bilgi talebi söz konusu olduğunda, bilgi talebine dair bir gerekçelendirme yükümlülüğü getirilmesi gibi bir hüküm iç yönergeye konulabilir. İç yönerge ile yapılabilecek sır

---

584 İç yönerge işlerin idaresi ve finansman bakımından bir sorumluluk alanı çizer ve muhasebenin, finansman kontrolünün veya planlamasının organizasyonunu kapsar (**Böckli**, 1996, N. 1536; **Fortsmoser**, Organisationsreglement, s. 27).

585 "Malî durum" ifadesinden, işletmenin nakit giriş hesabı ve tüm likitlerinin değişmesi, yabancı sermayenin öz sermayeye oranı, öz sermaye kârlılık oranı, satış gelirleri ve varlıklar üzerindeki gelirler gibi veriler anlaşılmalıdır (**Ehrat**, **Felix R.**: Mehr Klarheit für den Verwaltungsrat, AJP 6/1992, s. 795; **Böckli**, 1996, N. 1550).

586 Sır saklama yükümlülüğüne ilişkin bir iç yönerge hükmü şu şekilde olabilir: "*Yönetim kurulunun üyeleri ve sekreter görevleri gereği şirketle ilgili bilgi sahibi oldukları tüm meseleler hakkında sır saklama yükümlülüğüne tabidir. Yönetim kurulunun toplantıları ve tutanakları gizli bir şekilde ele alınmalıdır". Dosyaları geri verme yükümlülüğü ile ilgili olarak yapılacak bir düzenleme de şu şekilde olabilir: " Yönetim kurulu üyeleri en geç görevden ayrılmaları itibariyle şirket ile alakalı tüm dosyaları iade etmek durumundadırlar. Yönetim kurulu tutanakları bundan müstesnadır*". **Müller/Lipp**, s. 451. Benzer bir düzenleme için bkz. **Forstmoser**, Organisationsreglement, s. 60.

587 **Müller/Lipp**, s. 167.

saklama, dosyaları geri verme yükümlülüklerine veya bilgi alma hakkına ilişkin düzenlemelerin bir yönetim kurulu kararıyla da yapılması mümkündür. Böyle bir kararda hangi olguların sır saklama yükümlülüğüne tâbi olacağı ayrıntılı bir şekilde düzenlenebilir. Buna ilave olarak sır saklama yükümlülüğü ve dosyaların nasıl muhafaza edileceğine kadar uzanan genel talimatların bu kararda bulunması mümkündür[588]. Ayrıca yönetim kurulu üyesinin sır saklama yükümlülüğünün ne kadar bir süre için devam edeceğinin yönergede düzenlenmesinde fayda vardır. Böyle bir düzenleme yönetim kurulu üyesinin görev süresinin bitiminden sonraki dönem için önemlidir. Özellikle sır saklama yükümlülüğünün ihlâlinde üye aleyhine açılacak bir sorumluluk davasında, davalı yönetim kurulu üyesi tarafından sır saklama yükümlülüğünün zaman bakımından bir sınırı olduğu iddiası ileri sürülebilir[589]. Bu gibi olumsuz durumlarla karşılaşmamak adına iç yönerge sırların saklanacağı sürenin hükme bağlanması yerinde olur.

İç yönergede, yönetim kurulu üyesinin görevi süresince vâkıf olduğu bilgileri ihtiva eden dosya ve belgelerin iadesine ilişkin bir hüküm, birçok hususu içine alacak şekilde düzenlenebilir. Öncelikle böyle bir hükümde iadesi gereken belgelerin neler olduğu yazılabilir. Meselâ, şirket defterleri, yönetim kurulu toplantı tutanakları veya şirketin taraf olduğu sözleşmeler gibi evrak bunlardan bazılarıdır. Bu belgeler her şirketin kendi yapısına göre değişiklik gösterir. İç yönergede hangi dosyaların ve belgelerin iadesinin gerektiği açıkça düzenlenmelidir. Zira doktrinde bazı yazarlarca, yönetim kurulu üyelerinin görevi bittiğinde bütün belgeleri iade etmesi gerektiği savunulurken[590]; bazıları ise, şirket için önemli olarak kabul edilecek belgeleri iadesi gerektiği ifade edilmektedir[591]. Görev süresi sona eren yönetim kurulu üyesi, şirkete ait önemli belgeleri iade etmelidir. Şirket bakımından da bu önemli belgelerin iadesi gereklidir. İç yönergede bu önemli belgelerin neler olduğunun gösterilmesi yerinde

---

588 **Wenninger**, s. 153-154.

589 Sır saklama yükümlülüğünün zaman ve muhteva bakımından bir sınırı olduğu ve bu sınırın somut olayın özelliklerine göre belirleneceği görüşü için bkz. **Thallmann**, **Anton**: Die Treuepflicht der Verwaltung der Aktiengesellschaft, Zürich 1975, s. 99.

590 **Plüss**, s. 43; **Ayan**, s. 171; **von Plata**, s. 56.

591 **Wenninger**, s. 139; **Forstmoser/Meier-Hayoz/Nobel**, § 28, N. 61.

olur. Yönetim kurulu üyelerinin, şirkete ait bütün belgeleri iade etmesi gerektiği düşünülürse, konunun iç yönergeyle düzenlenmesine ihtiyaç olmadığı görülebilir.

dd. Menfaat Çatışmasından Kaçınma Yükümlülüğü

İç yönergede yönetim kurulu üyelerinin menfaat çatışması yaratacak durumlardan kaçınma yükümlülüğü açıkça düzenlenmelidir. Kaçınma yükümlülüğü, anılan durumlarda yönetim kurulu üyesinin bilgiye erişememesini ifade eder. Gerçekten de, şirket ile yönetim kurulu üyesi arasındaki bir menfaat çatışması hâlinde, ilgili üyenin menfaat çatışmasına konu hususlarla ilgili bilgilere erişememesi, bu bilgilerden uzak durması gerekir. Bu haller iç yönerge de sayılabilir. Böyle bir sayıma üyenin müzakerelere katılma yasağını düzenleyen TTK'nin 393. maddesi de izin verir niteliktedir. Maddede "…*bu yasak yönetim kurulu üyesinin müzakereye katılmamasının dürüstlük kuralı gereği olan durumlarda da uygulanır*…" ifadesi yer almaktadır. Bu ifadenin lâfzen müzakerelere katılamama durumlarını genişleten yapısı karşısında menfaat çatışması yaratacak durumlar önceden iç yönergede düzenlenebilmelidir. Ayrıca bu ifadeyle kanun koyucu tarafından menfaat çatışması yaratacak bütün hallerin dikkate alınabilmesinin amaçlandığı da ortadadır. Bu açıklamaların neticesinde meselenin çalışma bakımından önemi ortaya konmalıdır. Acaba menfaat çatışması teşkil eden Kanun'da veya iç yönergede sayılan hallerde, yönetim kurulu üyesine bilgi verilmemesi veya kısıtlı bir bilginin verilmesi mümkün müdür? Meseleye sadece üyenin kendi çıkarları doğrultusundan bakan bir görüş, yönetim kurulu üyesinin, kendi çıkarlarını ilgilendiren konu ve alanlarda bilgi alma hakkına sahip olmadığını belirtmiştir[592]. Böyle bir genelleyici sonuç, üyenin toplantı öncesinde, toplantı sırasında ve sonrasında bilgi alma hakkını kullanamamasının kabulü anlamına geleceği için kabul edilmemelidir. Hâlbuki menfaat çatışması sebebiyle müzakerelere katılmanın yasaklanmasının sebebi, bu durumdaki yönetim kurulu üyesinin yönetim kurulu kararının oluşum sürecine ve oylamasına katılmasının önlenmek istenmesidir. Gerçekten de yönetim kurulu üyesinin, kendisinin veya yakınlarının menfaatleriyle çatışan durumlarda, şirket menfaati doğrultusunda karar vermesi zorlaşır. Böyle bir

[592] **Böckli**, 2009, §13 N. 172. Aynı doğrultudaki görüş için bkz. **Wenninger**, s. 182.

durum üyenin vereceği oyun şüpheli bir hal almasına sebep olur[593]. Maddenin, üyenin kararın oluş sürecine katılmasını engelleyici amacı düşünüldüğünde, şirketle menfaat çatışması içinde bulunan üyenin sadece söz konusu hususla ilgili olarak toplantı öncesinde bilgi alma hakkını kullanamayacağı sonucu ortaya çıkar. Ayrıca bu durumdaki bir üyenin ilgili toplantıya katılamayacağından, toplantı sırasında da bilgi alma hakkı söz konusu olamaz. Ancak, yönetim kurulu üyesinin menfaat çatışması gerekçe gösterilerek toplantı sonrasında alınan kararlarla ilgili olarak bilgi alma hakkını kullanması mümkündür. Toplantı sonrasında alınan kararlarla ilgili olarak bilgi verilemeyeceğinin düzenlenmesi de söz konusu olamaz. TTK'nin 393/3. maddesinde, müzakereye yasak sebebiyle katılmamanın sebebi ve ilgili işlemlerin yönetim kurulu kararına yazılacağı ifade edilmiştir. Yönetim kurulu üyesinin söz konusu karar tutanaklarını inceleyebileceği şüphesizdir. Zira üyenin toplantıya katılmamasıyla kanun ulaşmak istediği amaç gerçekleşmiş olmaktadır. Bir hükmün yorumunun başka bir hükmü uygulanamaz hâle getirmemelidir. Bu sebeple, toplantı bittikten sonra alınan kararlar ve gerekçeleri hakkında üyenin bilgi alma hakkının olmadığı düşüncesi maddenin amacını aşar şekilde uygulanması ve bilgi alma hakkının hukuka uygun olmayan bir şekilde sınırlanması sonucunu doğurur.

ee. Bilgi Alma Hakkına İlişkin Diğer Hükümler

Yönetim kurulu tarafından çıkarılacak iç yönergede bilginin niteliğine ilişkin hükümler de bulunabilir. Bu kapsamda bilginin güncelliği ile ilgili düzenlemeler kabul edilebilir. Ancak böyle bir hükmün işleyebilmesi için yukarıda da ifade ettiğimiz bilgi akışına ilişkin gerekli altyapının hazır olması gerekir. Zira bilginin güncellik kaybına uğramaması için, bilginin işlenmesi, geliştirilmesi ve tesliminde gecikmeksizin karar alıcılara iletilmesini sağlayan bir bilgi akış sistemi gerekir. Ayrıca iç yönerge hükmünde verilecek bilgilerin olgularla ilişkili olması gerektiği de vurgulanmalıdır. Bilginin somut bir şekilde verilmesi gerektiği özellikle belirtilmelidir. Somutluğu sağlamanın en önemli aracı bilgileri biçimsel bir hâle getirmektedir. Bunun için de bilgi aktarımında standart sağlanmalıdır. Bilginin şirketin yapısına göre iletiminde veya muhtevasında standartlaştırmaya dönük

[593] **Sommer**, s. 85 vd; **Ayan**, s. 121 vd; **Homburger**, N. 898 vd.

hükümler bilgi taleplerinin yerine getirilmesini kolaylaştıracağı gibi, bilgi alma ve inceleme hakkının asgarî sınırını da garanti altına almaktadır.

Yukarıda ifade edilenler dışında bilginin verileceği zamana ilişkin hükümler de iç yönergede yer alabilir. Bu kapsamda yönetim kurulu üyelerini spontene olarak bilgi tedarik etmelerinin yanından periyodik olarak bilgilendirilmesi de sağlanabilir. Meselâ iç yönergeye, yönetim kurulu toplantısı öncesinde üyelerin belli bir zaman dilimi öncesinde bilgilendirileceği yazılabilir. Aynı şekilde toplantı sırasında da bilgilendirmenin nasıl yapılacağı düzenlenebilir[594]. Bu şekilde bir hükmün, yönetim kurulu üyesinin bilgi alma hakkının sınırlanması sonucunu doğuracak şekilde olmaması gerekir. Bilgilerin verilme şekli de iç yönergeyle düzenlenebilmelidir. Meselâ, yönetim kurulu üyesinin talep ettiği bilgilerin yazılı olarak veya elektronik ortamda iletilmesi usulü kabul edilebilir. Görüldüğü gibi sadece ne tür bilgiler verileceğini standartlaştırmaktan başka, bunların nasıl ve ne zaman verilmesi gerektiği de düzenlenmelidir. Teknolojik gelişmelerde dikkate alınarak bilgilerin sunulmasının hem biçimi hem de muhtevası bakımından temel bir şeklin önceden tespiti yerinde olur.

Yönetim kurulu üyesinin bilgi alma hakkının kapsamı bakımından TTK'nin 392. maddesinin sınırlama getirmeyen yapısı üzerinde daha evvel durulmuştu[595]. Maddenin yapısı dikkate alındığında şu sorunun cevaplanması gerekir: Acaba iç yönergeyle bilgi alma hakkına bazı sınırların getirilmesi mümkün müdür? Bu soru TTK'nin 392/6. maddesi karşısında yerinde görülmeyebilir. Gerçekten de maddeye göre, yönetim kurulu üyesinin bilgi alma hakkı kısıtlanamaz ve kaldırılamaz. Sadece esas sözleşme ve yönetim kurulu kararıyla bu hak genişletilebilir. Fakat sorunun yerindeliği TTK 392/6. maddenin anlamının bilinmesiyle ortaya çıkar. Esasen bu maddenin anlamının hakkın asgarî sınırını korumaya hizmet ettiği ifade edilmiştir. Hâl böyle olunca, hakkın doğası gereği olması gereken sınırların, somutlaştırılarak iç yönergede düzenlenmesi mümkün olmalıdır. Meselâ, işlevsellik sınırı veya görevi gereği bilgi alma ihtiyacı konuları iç yönergeyle düzenlenerek yönetim kurulu üyesinin hakkı keyfî bir şekilde kullanmasının önüne geçilebilir.

---

[594] **Kırca/Şehirali Çelik/Manavgat,** s. 605.

[595] Bkz. Üçüncü Bölüm §13.I.

TTK'nin 392/6. maddesine göre, bilgi alma hakkının genişletilebileceği açıktır. Fakat bu genişletmenin sınırının ne olacağı tartışılmalıdır. Bir iç yönergeyle veya esas sözleşmeyle, hakkın kapsamı bakımından ifade ettiğimiz sınırların[596] hepsinin aşılmasını imkân verecek düzenlemeler yapılamamalıdır. Meselâ toplantı dışında bilgi almak için gereken başkanın izni kaldırılabilecekken, menfaat çatışması durumunda da, üyeye bilgi verilmesi gerektiği düzenlenememelidir. Zira böyle bir durumda şirketin menfaati önde olmalıdır. Başka bir ifadeyle, üyenin bilgi alma hakkı genişletilirken, anonim şirketin yapısı ve menfaati dikkate alınmalıdır.

III. Kapsamın Esas Sözleşmeyle Tayini

Bilgi alma hakkının esas sözleşmeyle genişletilebileceği m. 392/6'da ifade edilmiştir. İsviçre doktrininde, bilgi alma hakkının esas sözleşmeyle düzenlenmesinin mümkün olmadığı, bunun esas sözleşmeyle değil sadece iç yönerge veya yönetim kurulunun bu hususta alacağı bir kararla mümkün olabileceği ve hakkı düzenleyen esas sözleşme hükümlerinin, genel kurulun, yönetim kurulunun yetkisine giren bir işi yapması yüzünden butlanla geçersiz olacağı ifade edilmiştir.[597]. Fakat bu düşünce Türk hukuku bakımından kabul edilemez. Zira İsvBK'nin 715a/6. maddesinde, bilgi alma hakkını genişleten yönetim kurulu kararlarından ve düzenlemelerinden bahsedilmiştir. Bunun sonucu olarak yönetim kurulu dışında bir organın, bu hakkı düzenlemesinin mümkün olmadığı kabul edilmiştir. TTK'nin 392/6. maddesinde ise açıkça hakkın esas sözleşmeye konulacak bir hükümle genişletilebileceği düzenlenmiştir. Bu pozitif düzenleme karşısında esas sözleşme ile bilgi alma hakkının düzenlenemeyeceğini iddia etmek mümkün değildir. Ancak hüküm yerindelik açısından eleştirilebilir. Gerçekten de yönetim kurulunun, kendi organizasyonunu oluşturabilmesi ilkesine dayanarak, bilgi alma hakkının esas sözleşmede düzenlenmesi yerinde değildir. Esas sözleşme hükümleri genellikle genel ifadeler ihtiva eder. Kanunun, bilgi alma hakkının asgarî kapsamını düzenleyen hükmü karşısında, genel bir ifade içeren esas sözleşme hükmüne olan ihtiyaç sorgulanabilir. Ayrıntılı bir esas sözleşme hükmü olabileceği düşünülse bile,

---

596 Bkz. Üçüncü Bölüm §14.

597 **Bächtold**, s. 96; **Wernli**, BSK OR, Art 715a, N. 14.

yapılacak düzenlemenin yönetim kurulunun ihtiyaçlarına ne kadar cevap verebileceği meçhuldür. Kaldı ki, ihtiyaca cevap veremeyen esas sözleşme hükümlerinin genel kurul tarafından değiştirilmesi zorunluluğu da yönetim kurulunun çalışmasını aksatacak niteliktedir. Bu sebepleler bize göre bilgi alma hakkının esas sözleşme yerine iç yönergeyle düzenlenmesi yerinde olur. Hatta de lege feranda olarak esas sözleşme ile bilgi alma hakkının düzenlenebilmesi imkânının madde metninden çıkarılması da gerekir.

IV. İşlerin Gidişi ve Münferit İşler Hakkında Bilgi Alma

1. İşlerin Gidişi

"İşlerin gidişi" kavramı üzerinde herkesin kabul edebileceği bir tanım vermek mümkün olmamakla birlikte, genel olarak bu ifadelerden, geçen zaman içinde şirkette ne olup bittiğine ilişkin bilgiler anlaşılmalıdır. Başka bir deyişle işlerin gidişi kavramı altında, temel olarak şirketin durumu ve gelişimi anlaşılır. Bu kapsamda kavram; ciro, pazar gelişimi, siparişlerin durumu, depoda bulunan mallardaki değişim, malî durum ve çalışanlarla ilgili bilgiler, satış ve hasılat gelişmeleri, piyasa payı ve rekabet gücü gibi şirketi ilgilendiren en önemli hususları ihtiva etmektedir[598]. Ayrıca münhasır bir iş alanına ilişkin meseleler veya belli bir konuya hasredilerek gruplandırılmış konulara ilişkin durumlar da bu kavram dâhilinde düşünülmelidir[599]. İşlerin gidişi bakımından önemli olan ve bu kavram dâhilinde düşünülmesi gereken bir husus da en son yapılan yönetim kurulu toplantısından itibaren yaşanan gelişmelerdir. Gerçekten de en son yönetim kurulu toplantısından itibaren yukarıda ifade edilen hususların ne derece değiştiği, önceden tanımlanan hedeflerden sapılıp sapılmadığı veya nasıl sapıldığı, bilgi talep eden bir yönetim kurulu üyesi

---

[598] Alman hukukunda, APOK'un 90/1. paragrafın üçüncü cümlesine göre, yönetici kurulun raporunun, işlerin gidişatını, özellikle de ciroyu ve şirketin içinde bulunduğu durumu da kapsaması gerektiği düzenlenmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz. İkinci Bölüm § 6.II.C.

[599] **Druey**, Einzelnen, s. 52; **Böckli**, 2009, § 13, N. 206; **Krneta**, N. 998 vd; **Wernli/Rizzi**, BSK OR, Art. 715a N. 9; **Kırca/Şehirali Çelik/Manavgat**, s. 717; **Pulaşlı**, s. 1032.

bakımından özel bir öneme sahiptir. Bu sebeple yönetim kurulu üyesinin talep ettiği bilgiye dair açık rakamları edinmeye hakkı vardır[600].

Yukarıda ifade edilenler neticesinde, münferit durumlara ilişkin ayrıntılı bilgiler, şirket yönetiminde görevli olan kimselerin şahsî verileri ve personel dosyaları, şirket defterleri ve dosyaları ile ileride gerçekleşmesi beklenen işlerle ilgili bilgiler işlerin gidişi ile ilgili değildir[601].

Türk Ticaret Kanunu'nun 392/3. maddesinde ifade edilen "işlerin gidişi" kavramı geniş yorumlanmalıdır. Geniş yorum yapma zorunluluğu, bütün meseleler hakkında kapsayıcı bilginin talep edilebilmesi imkânını sağlayan maddenin birinci fıkrasındaki ilkeden ortaya çıkmaktadır. Bu ilke maddenin yönetim kurulu üyesinin bilgi alma hakkına sınırlandırma getirmeyen yapısına işaret etmektedir. Böylelikle işlerin gidişi kavramı tek tek olan, tam olarak kapsamı belirlenmiş işler ile konu itibariyle sınırı çizilmiş işleri de kapsar. İşlerin gidişi, mevcut işleri yürütülmesini kapsamasının yanında geçmişte yapılan işleri de içine alabilir. Böyle bir düşünce hükmün amaca göre yorumuyla da uyumlu olur. Sadece istisnai bir duruma ilişkin bilgi talebi, işlerin gidişi kavramı içinde düşünülmemelidir[602].

2. Münferit İş

Yönetim kurulu üyesi münferit işler söz konusu olduğunda, hiyerarşik düzeni dikkate almadan doğrudan bir şirket çalışanından bilgi talep edemez. Münferit işler bakımından böyle bir yola gidilmesinin sebebi, mehazda üyenin şirket yönetiminde etkinlik kazanmak amacıyla çalışanlarla doğrudan ilişki kurmak yönündeki alışkanlığı ortadan kaldırmak olduğu ifade edilmiştir[603].

---

600 **Bächtold**, s. 121; **Böckli** 1996, N. 1504

601 **Wernli/Rizzi**, BSK OR, Art. 715a N. 9; **Böckli**, 2009, § 13, N. 204; **Pulaşlı**, s. 1032; **Pulaşlı**, Bilgi Alma, s. 594.

602 **Bächtold**, s.122; **Müller/Lipp** s. 87; **Wernli/Rizzi**, BSK OR, Art. 715a N. 9; **Krneta**, N. 1003; **Böckli**, 2009, § 13, N. 206

603 **Forstmoser/Meier-Hayoz/Nobel**, § 28, s. 307.

Münferit iş kavramından anlaşılması gereken, sınırlandırılmış ve ayrıntılı meseleler hakkında olan ve istisnai durumları ilgilendiren bilgilerdir. Meselâ şirketin gidişatına önemli bir etkisi olmayan belirli bir sözleşmenin tek tek şartlarını veya özel teknik meseleler münferit iş olarak kabul edilebilir. Bunlara şirketteki üretim süreçleri hakkındaki özel araştırma ve geliştirme düşüncelerinin başarısı veya münferit çalışanlar hakkındaki sorular da dâhildir[604]. Fakat şirketin alt birimlerindeki işletme faaliyeti hakkındaki problemlerin münferit iş kavramı altında düşünülmemesi gerekir. Ayrıca bazı risklerin şirketin ilerlemesine etkisi büyük olabilir. Bu durumda bazı güvenlik önlemleri alınabilir. Alınan güvenlik tedbirlerine ilişkin sorular da münferit işler ile ilgili değildir. Malî durumun ve muhasebenin kontrolü ve planlamanın şekillendirilmesi hakkındaki bilgi talepleri de münferit işlerden değildir. Çünkü yönetim kurulu, kurul olarak şirketin malî yönetim görevini ve sorumluluğunu taşımaktadır. Buna ilave olarak yönetim kurulu aşırı borçlanma durumunda hâkimi bilgilendirmek durumundadır. Bu da gerektiğinde her an bilgi edinme olanağını gerekli kılmaktadır[605].

3. İşlerin Gidişi ve Münferit İş Hakkındaki Bilgiler Ayrımın Türk Hukuku Bakımından Anlamı

İşlerin gidişi ve münferit işler ayrımının öneminden bahsedebilmek için öncelikle mehaz İsvBK'deki durumun incelenmesi gerekir. İsvBK'nin 715a/3 maddesinde, "işlerin gidişi" hakkındaki bilgiler ile "münferit işler" arasında kanun, bilgi edinme hakkı bağlamında farklılık yaratmıştır. Bu farklılık sadece yönetim kurulu toplantıları dışındaki bilgi edinme talepleri bakımından söz konusu olmaktadır. Mehaz hüküm, münferit işler hakkındaki bilgi edinme taleplerinde ek olarak yönetim kurulu başkanının iznine ihtiyaç duymaktadır. Böyle bir izinin düzenlenmesindeki amaç münferit işleri ilgilendiren bilgi edinme istekleri hakkında kesin bir kontrolün sağlanmak istenmesidir. Hakkın kötüye kullanılmasının bu yolla engellenebileceği düşünülmektedir. Yönetim kurulu başkanı bir talebi, üye tarafından bilgi alma hakkının kötüye kullanıldığının açık bir şekilde anlaşılması durumunda

---

604 **Bächtold**, s. 123.

605 **Bächtold**, s. 123.

reddedebildiği için bu izin şartı bir "düzenleyici norm (Ordnungsvorschrift)" işlevine sahiptir. Böylece münferit işlerde bilgi alma hakkının kullanılmasında bir sıraya riayet edilmesi sağlanmış ve her şeyden evvel başkanın talep hakkında önceden bilgi sahibi olması garanti altına alınmaktadır. Başkanın talep hakkında bilgi sahibi olmasının belli açılardan önemlidir. Gerçekten de başkan gerekli durumlarda görüş bildirmekte veya bilgi taleplerini doğru yola yönlendirmektedir[606].

Türk hukukunda, toplantı dışında, işlerin gidişatı ve münferit işler hakkında bilgi alma talebinde, her ikisi bakımından başkanın izni aranmıştır. Fakat yukarıda da ifade edildiği gibi bu tercihin bilerek yapıldığı düşünülmemektedir. Mehaza uygun yorum çerçevesinde iki kavram arasındaki farkın önemi ve getirilme sebebi nazara alındığında, işlerin gidişatı bakımından başkanın izninin aranmaması gerektiğini düşünmekteyiz[607].

§14. BİLGİ ALMA HAKKININ SINIRLARI

I. TTK m. 392 Bakımından Getirilen Sınır

TTK'nin 392. maddesinde toplantı içinde ve dışında alınacak bilgi arasında bir farklılık yaratılmıştır. Buna göre, yönetim kurulu üyeleri toplantı içinde şirketin tüm iş ve işlemleri hakkında bilgi talep edebilirken; toplantı dışında sadece münferit işler ve işlerin gidişatıyla ilgili olarak bilgi alabilir. Ayrıca toplantı dışında bilgi alabilmek için gereken başkanın izni de bir sınır olarak kabul edilmelidir[608]. Bu konuya ilişkin daha önce ayrıntılı olarak açıklamalar yapıldığından, tekrardan kaçınmak için burada ayrıntılı açıklama yapılmamıştır.

II. Hakkın Kötüye Kullanılması Yasağı

Bilgi alma hakkının açık bir şekilde kötüye kullanılmasına dair bir hüküm bulunmamaktadır. Bu sebeple hakkının kullanımında bir sınır olarak hakkın kötüye

606 **Bächtold**, s.121; **Böckli** 1996, N. 1504.

607 Aynı yönde bkz. **Pulaşlı**, s. 1031; **Kırca/Şehirali-Çelik/Manavgat**, s. 716.

608 Bkz. Üçüncü Bölüm §11.III.

kullanılması yasağı ortaya çıkmaktadır. Bu yasak TMK'nin 2. maddesinden ve TTK'nin 369/1. maddesinden ortaya çıkmaktadır. Bu sınır, yönetim kurulu üyesinin elde ettiği bilgileri kendi görevini yerine getirmek için değil, bilâkis başka amaçlarla kullanmasının söz konusu olduğu veya buna ilişkin somut bir tehlikenin bulunduğu durumlarda ortaya çıkar[609]. Hakkın kötüye kullanılması yasağı, yönetim kurulu üyesinin bilgi ve belgeleri kapsamlı bir şekilde incelemesini engelleyecek şekilde yorumlanmamalıdır[610]. Bilgi alma hakkının kötüye kullanılmasındaki tipik durum, sırf şirkette huzursuzluk çıkarmak için herhangi bir faydalı amaca hizmet etmeyen şekilde bilgi talep edilmesidir[611]. Gerçekten de, bilgi alma talebi sadece veya ağırlıklı olarak şirketin seyrine zarar vermeyi ve şirkette huzursuzluklara yol açmayı hedeflediği takdirde hukukça korunmamalıdır[612]. Sadece şahsî merakı tatmin etmeye hizmet eden veya üyenin şahsi menfaatine hizmet eden bir bilgi talebi de hakkın kötüye kullanılmasıdır[613]. Aynı zamanda şirkette pay sahibi olan yönetim kurulu üyesinin, pay sahibi olarak ulaşamayacağı bilgileri istemesi de hakkı kötüye kullanılması olarak değerlendirilebilir[614].

Bir yönetim kurulu üyesi haklı bir sebebi olmaksızın yönetim kurulu toplantısına katılmamış ise, toplantı dışında bilgi alma hakkının kullanılması da hakkı kötüye kullanılması olarak kabul edilmelidir. Çünkü daha evvelde ifade edildiği gibi bilgi alma almanın kaynağı yönetim kurulu toplantısıdır[615]. Böyle bir

---

609 **Homburger**, N.474; **Böckli**, 2009, § 13, N. 173; **Forstmoser/Meier-Hayoz/Nobel**, § 28, N. 97.

610 **Böckli**, Kernkompetenz, s. 82; **Böckli**, 2009, §13 N. 173.

611 **Eigenmann**, **Ernst J.:** Publizität und Gesellschaftsgeheimnisse bei der AG, SAG 26/1954, s. 39.

612 Benzer durum Alman hukukunda gözetim kurulunun bilgi alma hakkında söz konusudur. Yönetici kurul talep edilen raporu daha evvel APOK'un 90/1. paragrafı birinci cümlesi kapsamında vermişse, buna atıf yapılabilir ve yeni bir rapor sunulmasına gerek yoktur. Ancak gözetim kurulu, her gün veya her hafta rapor talep ederek günlük iş akışına müdahale etmemelidir. Böyle bir davranış açıkça hakkın kötüye kullanılması teşkil eder. Bkz. **Kort**, § 90, Rn. 86.

613 Yönetim kurulu üyesinin talep ettiği bilgi hem şahsi hem şirket menfaatine hizmet edebilir. Böyle bir durumunda şirket menfaatinin önde tutulacağı şüphesizdir.

614 Aynı yönde bkz. **Bächtold**, s. 144; **Kortunay**, s. 332.

615 Bkz. Üçüncü Bölüm §11.II.

durumda, üye kısa bir süre sonra yapılacak olan yönetim kurulu toplantısında bilgi edinebilecekse bilgi talep edememeli ve sadece son yönetim kurulu toplantısının tutanakları ile yetinmelidir[616]. Ancak yönetim kurulu toplantı tutanaklarının yetersiz olması durumunda, ilâve olarak bilgi alma talebinde bulunulması mümkündür. Ayrıca yönetim kurulu üyesinin kimi somut durumlarda talep edilen bilgileri ilk yönetim kurulu toplantısında alabilmesi mümkün iken bunun toplantı dışında istenmesi de hakkın kötüye kullanılmasıdır[617]. Zira bir hakkın doğrudan kullanılabilmesi söz konusu iken dolaylı olarak kullanılması mümkün olamamalıdır.

Hakkın kötüye kullanılması yasağıyla ilgili bir diğer husus ise, bilgi alma hakkını kullanan yönetim kurulu üyesinin orantılı davranmasıdır[618]. Sadece pay sahipleri değil, yönetim kurulu üyeleri de haklarını kullanırken orantılılık ilkesine uymak zorundadır. Gerçekten de, belli bir hedef için toplamda en az sıkıntı verici tutumu seçmek gerekir. Kanunun sunduğu imkânlar, bir sonraki zorlayıcı yaptırım olanaklarına başvurulmadan önce tüketilmelidir[619]. Bu ilkeye göre yakın bir zaman içinde yönetim kurulu toplantısı yapılacaksa, yazılı olarak bilgi almak için zamansız soru sormaktan imtina edilmelidir. Çünkü "bilgi vermek için merkezi kaynak" yönetim kurulu toplantısıdır. Ayrıca bu ilke bilgi alma hakkının kapsamı bakımından aşırılık yasağını da içinde barındırır[620].

---

616 **Bächtold**, s. 144.

617 **Böckli**, 2009, § 13, N. 173 vd.

618 Orantılılık (veya ölçülülük), hukukumuza yabancı bir ilke değildir. Zira, bu ilke, "*genel kurul kararları bakımından kabul edilmektedir. Buna göre, genel kurul kararının yöneldiği amaç anonim şirketin menfaati gereği olmakla birlikte, azlığın haklarını ihlâl ediyorsa, bu amaca, çoğunluğa zarar vermeden, azlığa daha az zarar verecek tarzda başka yoldan veya yollardan ulaşmanın mümkün olduğu hallerde bu yolu seçmesi çoğunluktan beklenir*" bkz. **Poroy/Tekinalp/Çamoğlu**, N. 895.

619 **Böckli**, 2009, §13 N. 175.

620 **Böckli**, 2009, §13 N. 171; **Krneta**, N. 985; **Affolter**, s. 44 vd.

III. Diğer Sınırlar

1. Ticarî Sır

Türk hukukunda sır kavramı çeşitli kanunlarda[621] düzenlenmiş olmakla birlikte "ticarî sır" kavramının tanımı[622] yapılmamıştır. Ayrıca sayma usulü ile dahi hangi hususların ticarî sır kavramına girdiği gösterilmemiştir. Fakat hem doktrin de hem de yargı kararlarında bazı tanımların yapıldığı görülmektedir. Meselâ doktrinde, *Bilge*, genel bir tanım yapmıştır. Buna göre, ticari sır, bağımsız ekonomik değeri olan veya iktisadi faaliyetlerinde sahibi lehine bir rekabet avantajı sağlayan, alenî olmayan (sadece sınırlı bir çevrede bilinen) ve sahibinin gizli kalmasını istediği her türlü bilgidir[623]. BGH tarafından verilen bir tanıma göre ise, bir işletme ile bağlantılı olup, alenî olmayan ve işletme sahibinin haklı bir menfaatine dayanarak gizli kalmasını istediği her türlü vakıadır[624].

Bir bilginin ticarî sır olarak kabul edilebilmesi için bazı unsurların varlığı gereklidir. Her şeyden önce ticarî sırrın söz konusu olabilmesi için ortada sır niteliği olan bilginin varlığı gerekir. Bilginin, basit veya karmaşık olmasının, yazılı veya sözlü olmasının, fiilen kullanılıp kullanılmamasının ticarî sırrın tespiti bakımından

---

621 Bu konuda verilen örnekler için bkz. **Turanboy**, **Asuman**: Ticari Sır, Prof. Dr. Tuğrul Ansay'a Armağan, 2006, s. 359.

622 Henüz yürürlüğe girmemiş olan Ticari Sır, Banka Sırrı, Müşteri Sırrı Hakkında Kanun Tasarısı'nda ticari sırrın tanımı verilmiştir. Kanun tasarısının 2/a maddesine göre ticari sır, bir ticari işletme veya şirketin faaliyet alnı ile ilgili yalnızca belirli sayıdaki mensupları ve diğer görevlileri tarafından bilinen, elde edilebilen, özellikle rakipleri tarafından öğrenilmesi halinde zarar görme ihtimalî bulunan ve üçüncü kişilere ve kamuya açıklanmaması gereken, işletme ve şirketin ekonomik hayattaki başarı ve verimliliği için büyük önemi bulunan; iç kuruluş yapısı ve organizasyonu, malî, iktisadi, kredi ve nakit durumu, araştırma ve geliştirme çalışmaları, faaliyet stratejisi, hammadde kaynakları, imalatının teknik özellikleri, fiyatlandırma politikaları, pazarlama taktikleri ve masrafları, pazar payları, toptancı ve perakendeci müşteri potansiyeli ve ağları, izne tâbi veya tâbi olmayan sözleşme bağlantılarına ilişkin veya bu gibi bilgi ve belgelerdir.

623 **Bilge**, Ticari Sır, s. 5.

624 Karar ve ayrıntılı bilgi için bkz. **Bilge**, Ticari Sır, s. 6 vd; **Uslulel**, **Aslı E. Gürbüz:** Türk Özel Hukukunda Özellikle Anonim Şirketlerde Ticari Sırrın Korunması, İstanbul 2009, s. 21 vd.

önemi yoktur[625]. Bilginin sır niteliğinin bulunmaması veya yitirilmesi durumunda ticarî sır söz konusu değildir. Bir sırrın ticarî sır olarak kabulündeki diğer unsurlar ise bunun ticarî nitelikte olması[626] ve bilgi sahibinin bilginin sır olarak saklanması ve o hususun üçüncü kişilerce bilinmemesi konusundaki sır tutma iradesinin varlığıdır[627]. Her somut olayda bu unsurların varlığı aranmalıdır.

Doktrinde yönetim kurulu üyelerine şirketin ticarî sırları hakkında hiçbir bilgi verilmemesi veya yalnızca istisnai durumlarda bilgi verilmesi gerektiği ileri sürülmüştür[628]. TTK'nin 392. maddesinde bu konuda bir açıklık yoktur. Mesele ele alınırken ticarî sır kavramı iki boyutlu değerlendirilmiştir. İmalât sırlarının (*Fabrikationsgeheimnisse*) bir yönetim kurulu üyesinin görevini yerine getirmede gerekli olmaması, dolayısıyla açıklanmaması gerektiği; iş sırlarının (*Geschäftsgeheimnisse)* da sadece istisnai hallerde açıklanması gerektiği ifade edilmiştir[629]. Buna ek olarak mutlak şirket sırrı ve nisbî şirket sırrı ayrımı yapılmıştır[630]. Mutlak şirket sırrı ile ifade edilmek istenen, ortaklığın üçüncü şahıslarla arasındaki bir sözleşme veya genel hükümlerden hareketle açıklamama yükümü altında olduğu sırlardır. Bu tür sırlar şirketin tasarruf alanı dışındadır ve üçüncü kişinin muvafakati olmadan açıklanamaz. Nisbî şirket sırları ise, mutlak sırrın dışında kalan, bizzat ortaklığın menfaati gereği gizli tutulması gereken sırlardır. Bunların sahibi ve bunlardan yararlanan bizzat anonim şirkettir[631]. Bu tür sır

---

625 **Bilge**, Ticari Sır, s. 16.

626 *Bilge*, sırrın ticari nitelikte olmasını "tacirin ticari faaliyetleriyle başka bir deyişle ticari işletmesiyle ilgili olması" şeklinde ifade etmiştir. Ancak buna katılmaya imkân yoktur. Zira bu şekilde bir açıklama, ticari işletme işletmek zorunda olmayan bazı şirketleri dışlar niteliktedir. Meselâ, anonim ve limited şirketlerin ticari işletmesi olması gerekmez.

627 **Bilge**, Ticari Sır, s. 16 vd.

628 Tartışmalar için bkz. **Eigenmann**, Publizität, s. 34 ve s. 37.

629 **Eigenmann**, Publizität, s. 37; İmalât sırlarının, bir görevin icrası için gerekliyse ve yönetim kurulu tarafından izin verilmişse üyenin bilgi alabileceğini ifade etmiştir. **Böckli**, 2009, § 13, N.174; **Bächtold**, s. 138; **Müller/Lipp/Plüss**, s. 90.

630 **Wyss**, s. 156 vd; **Fosrtmoser,** Informations- und Meinungsäusserungsrecht, s. 95-96.

631 **Wyss**, s. 156; **Widmer**, s. 37;**Kaya**, s. 267; **Aytaç**, s. 187.

ihtiva eden bilgilerin kimi zaman yönetim kuruluna bildirilmemesi gerektiği düşünülebilir.

Yönetim kurulu şirketin en üst düzeydeki bilgi sahibidir. Buna göre yönetim kurulu üyesinin imalat ve iş sırlarına erişim hakkının bulunmadığına ilişkin genel geçerliliğe sahip bir kural bulunmamaktadır. Böyle bir kural pay sahiplerinin şirketle olan ilişkisinde kabul edilmektedir. Yönetim kurulu üyelerinin şirketle olan ilişkisinde benzer bir durum söz konusu olmadığından yönetim kurulu üyelerinin mutlak sırlar dâhil tüm sırlara erişim hakkı bulunduğu görüşü de kabul edilmektedir. Bu görüşü savunanlar imalât ve iş sırlarının yönetim kurulu üyelerine ancak bir menfaat çatışması durumunda veya mahrumiyet için ilâve sebepler oraya çıktığında verilemeyeceğini savunmuşlardır[632]. Ayrıca şirket sırlarının açıklanacağı gerekçesiyle üyelerin bilgi alma ve inceleme taleplerinin reddedilemeyeceği savunulmuştur. Gerekçe olarak pay sahiplerinin güvenine mazhar kişilerin üye olarak seçilmesi ve üyelerin görevlerini gereği gibi yapabilmeleri için şirketin faaliyetleri hakkında bilgiye ihtiyaç duymaları gösterilmiştir[633]. Üyelerin yükümlülüklerini ihlâl etmesi yüzünden şirketin zararlarını tazmine yükümlü tutulması karşısında, yükümlülüklerin ifası için gerekli bilgilerin onlardan esirgenmesi TTK'nin 392. maddesi gerekçesinde de bir çelişki olarak ifade edilmiştir. Artık burada üyenin bilgi alma hakkı, şirketin gizli bilgilerinin korunmasındaki menfaatin önüne geçmiştir[634].

Ticarî sır kavramı Alman hukukunda olduğu gibi iş ve işletme sırrını (*Betriebs und Geschäftsgeheimniss*) ifade eder şekilde düşünülmelidir[635]. İş sırları

---

632 **Bächtold**, s. 138; **Böckli,** 1996, N. 1500a

633 **Wernli/Rizzi**, BSK OR, Art. 715a Nr. 5; **Kırca/Şehirali Çelik/Manavgat**, s.706; **Forstmoser, Peter**: Vom alten zum neuen Aktienrecht, SJZ (88) 1992, Heft 8, s. 144 vd. Üyelerin sadakat yükümlülüğüne tabi tutulması ve sır saklamak zorunda olmaları karşısında imalât sırları bakımından gerçekleşen bilgi edinmelerin de mümkün olabileceği ifade edilmektedir (**Krneta**, N. 919; **Homburger**, N. 480; **Wernli/Rizzi**, BSK OR, Art. 715a, N. 5).

634 **Müller/Lipp/Plüss**, s. 90; **Druey**, Geheimsphäre, s. 197; **Forstmoser/Meir-Hayoz/Nobel**, § 28, N.78.

635 Bkz. Bundesgesetz gegen den unlauteren Wettbewerb -UWG (Alman Haksız Rekabet Kanunu), m.17.

genel iş ilişkileriyle; işletme sırları ise, işletmenin teknik sırlarıyla ilgilidir[636]. Aslında İsviçre doktrininde kullanılan imalat sırları (*Fabrikationsgeheimnisse*) ile işletme sırrı aynı hususu ifade etmek için kullanılmaktadır. Esasen böyle bir yaklaşım Türk hukuku bakımından da yabancı değildir. Gerçekten de, TTK'nin 57/1-b maddesinin üçüncü bendinde kanun koyucu üretim ve sırlarından bahsetmiştir. İmalât veya işletme sırrı, üretimde doğrudan kullanılan teknik kuralları ihtiva eden sırları; iş sırrı ise, bir işletmenin faaliyetleriyle ilgili, rakipleri açısından büyük değer ifade eden, üretim faaliyetlerine ilişkin planlar, finansman ilişkileri, ortaklıklar veya şirketin finansal durumu gibi sırları ifade eder[637].

İşletme/imalât sırları hakkında bir yönetim kurulu üyesi tarafından bilgi talep edilmesinin gerekli olup olmadığı meselesi üzerinde durulmalıdır. Bize göre, her bir yönetim kurulu üyesinin bir işletmenin üretim sürecinde kullandığı metodlar ve teknik hususlarla ilgili olarak bilgi talep edememesi gerekir. Zira teknik konular hakkında bir yeterliliğe sahip olmayan bir üyenin aldığı bilgiyi ne şekilde kullanacağı, bu bilginin onun görevlerini yerine getirmesi bakımından ne kadar gerekli olduğu şüphelidir. Esasen bir şirketin işletmesindeki üretime ilişkin teknik hususların bir nev'i çekirdek bir bilgi olduğu düşünülebilir[638]. Meselâ, bir hammaddenin kimyevî formülü veya bir içeceğin içindeki bileşimler gibi bilgiler bu tür çekirdek bilgi olarak gösterilebilir. Bu tür bilgilerin verilmesi durumunda, bunların – sır saklama yükümlülüğüne rağmen - başka kimseler eline geçmesi, yayılması ihtimali, yönetim kurulu üyesine bunlar hakkında bilgi vermemekten çok daha ağır sonuçlar doğurur. Gerçekten de, bu tür bilgilerin başka kişiler eline geçmesi durumunda, sır saklamayan kimselerin tazminat sorumluluğunun bulunması, uğranılan zararı gidermeye yetmeyebilir. Bu işletme/imalât sırlarının bir anonim şirket içinde "sınırlı sayıda" kimseler tarafından bilinmesi yerinde olur. Hâl böyle

636 BGH GRUR 2003, s.453; BGH NJW 1995, s.2301.

637 **Usluel**, s.14.

638 Benzer tanımlama için bkz. **Böckli**, 2009, § 13, N. 169-174; **Pulaşlı**, Bilgi Alma, s.592.

olunca, imalât sırları bakımından da yönetim kurulu üyelerine bilgi vermek suretiyle sır saklama yükümlülüğü de ihlâl edilmemelidir[639].

İş sırları söz konusu olduğunda ise yukarıda ifade ettiğimiz şekilde bir katı tutum söz konusu olmamalıdır. İş sırlarının daha çok işletmenin üretiminden ziyade faaliyetleriyle ilgili olduğu ve finansal konuları kapsadığı düşünüldüğünde, bu gibi sırların yönetim kurulu üyesinden gizlenmesi mümkün görülmemektedir. Çünkü bu gibi konular şirketin yönetimi bakımından karar alıcıların çoğunlukla bilmeleri gereken bilgileri kapsar. İş sırları söz konusu olduğunda hangi bilgilerin verilmemesi gerektiği gibi bir ayrımın yapılması da, imalat sırlarının aksine söz konusu değildir. Yönetim kurulu üyesinin şirketin yönetimi bakımından karar alma sürecindeki fonksiyonu da dikkate alındığında iş sırlarının üye tarafından bilinmesi gerekliliği ortadadır.

Şirket esas sözleşmesinde, imalât sırlarının neler olduğu gösterilebilir. Gösterilen bu sırlar hakkında, yönetim kurulu üyesine bilgi verilmeyebilir. Esas sözleşmede imalât sırlarının gösterilmesi ve bu sırların yönetim kurulu üyesine verilmemesi eleştirilebilir. Zira TTK'nin 392/6. madde hakkın kısıtlanıp kaldırılamayacağını düzenlemektedir. Fakat bu hüküm, hakkın daha evvelde ifade edildiği gibi[640], hakkın muhtevası bakımından asgarî bir standartı garanti etmektedir. Başka bir deyişle, TTK'nin 392/6. maddesi hakkın özünü korumaktadır. Esasen tabiî bazı sınırlar (menfaat çatışması, işlevsellik vb.) varlığını devam ettirmektedir. Kaldı ki, maddede hakkın genişletilebileceği ifade edilmiştir. Eğer bilgi almam hakkı

---

639 **Wenninger** s. 181. Karşı görüş için bkz. **Kortunay**, s. 334; **Müller/Lipp/Plüss**, s. 89; **Pulaşlı**, Bilgi Alma, s. 592. TTK'nin 392. maddesinin gerekçesine göre de kanun koyucunun, yönetim kurulu üyesine verilecek bilginin sınırlandırılmasına olumsuz baktığı anlaşılmaktadır. Bu düşüncenin sebebi olarak ise "*…alınacak bilginin niteliği ve özellikle 'gizli', 'şirket sırrı' olması ile ilgili açık bir sınır getirilmemiştir. Bunun üç sebebi vardır. Birinci sebep şudur: güvenilmeyen bir kişi üye seçilmemeli, seçilmişse uzaklaştırılmalıdır. İkincisi ise, tasarının 369. maddesinde 'şirketin menfaatlerinin' gözetilmesi de vurgulanarak ağır bir özen yükümünün getirilmiş olması ve özen yükümünün sorumlulukla doğrudan ilgili bulunması ve ayrıca bilgi sızdırmanın cezaî yaptırıma bağlanmasıdır. Hukukî ve cezaî yaptırımlar yeterince caydırıcı kabul edilmelidir. Üçüncü sebebe gelince: somut olayın özelliği, istenilen bilginin verilmemesini gerekli kılıyorsa yönetim kurulu başkanı tedbir talebiyle mahkemeye başvurabilir…*" ifadelerine yer verilmiştir.

640 Bkz. Üçüncü Bölüm §13.II.1-2.

"sınırsız" bir şekilde düzenlenmiş olsaydı, tabiî bazı sınırlarının olmadığı kabul edilseydi, hakkın genişletilebileceğine ilişkin bir hükme ihtiyaç bulunmazdı. Zira sınırsız bir şeyin genişletilmesi de mümkün değildir. Bu sebeple esas sözleşmede imalât sırların gösterilebilmelidir. Fakat böyle bir esas sözleşme düzenlemesi yeni bir durum yaratmayıp, hakkın tabi olduğu sınırı somutlaştırmaktan öteye gitmemektedir.

2. Menfaat Çatışması

Menfaat çatışması kavramı, hukukun farklı alanlarında değişik durumları ifade etmek için kullanılır[641]. Anonim şirketler hukukunda menfaat çatışması kavramı hem pay sahipleri[642] hem de yönetim kurulu bakımından ele alınmıştır. Bu kavram yönetim kurulu bakımından doktrinde daha çok yönetim kurulu üyelerinin sadakat borcu, şirketle işlem yapma yasağı ve bağımsız yönetim kurulu üyeleri temelli incelenmiştir[643]. Zira anonim şirket yöneticilerinin faaliyetlerinin görevin gereklerine uygunluğunun belirlenmesinde menfaat çatışması kavramı önemli bir yere sahiptir.

Anonim şirket yöneticisi, pay sahiplerinin ve şirketin menfaatini korumalıdır. Fakat bir kimse başkalarının menfaatlerini korumayı üstlenmişse bu durum potansiyel bir çatışmayı ihtiva eder. Gerçekten de, yönetim kurulu üyesi korunması gereken pay sahibi ve şirket menfaatine ek olarak kendisinin veya üçüncü bir kişinin ekonomik menfaatlerini gözetiyorsa (inançlı yönetim kurulu üyeliğinde durum böyledir) burada da menfaat çatışması söz konusu olabilir[644]. Ancak menfaatler

---

641 Meselâ, ceza hukukunda, sanıklardan birinin savunması ancak diğer bir sanığın suçlanması yoluyla sağlanabiliyorsa, aralarında çıkar çatışmasının varlığı kabul edilmektedir. Bkz. Yargıtay Ceza Genel Kurulu'nun 14.06.2011 tarih ve 2011/1-44 E. 2011/122 K. sayılı kararı. Avukatlık Kanunu m.36'ya göre ise, bir anlaşmazlıkta taraflardan birine hukukî yardımda bulunan avukat, yararı çatışan öbür tarafın vekâletini alamaz, hiçbir hukukî yardımda bulunamaz.

642 Pay sahipleri arasındaki menfaat çatışması hakkında bilgi için bkz. **Kaya**, s. 6 vd.

643 **Böckli, Peter**: Insichtgeschäfte und Interessenkonflikte im Verwaltungsrat: heutige Rechtslage und Blick auf den kommenden Art. 717a E-OR, GesKR 7 (2012), s. 354.

644 **von der Crone**, **Hans Caspar:** Interessenkonflikte im Aktienrecht, SZW, 1/94, s. 2; **Handschin**, **Lukas**: Treuepflicht des Verwaltungsrates bei der gesellschaftsinternen Entscheidfindung, Neuere

arasındaki her uyuşmazlığı menfaat çatışması olarak kabul etmemek gerekir. Anonim şirketlerde bu şekildeki durumlarla karşılaşılmaktadır. Meselâ yönetim kurulun oy birliği ile alınmayan her kararı, karara olumsuz oy verenlerle olumlu oy verenlerin çatışmasının bir ifadesidir. Böyle bir durum, incelemekte olduğumuz menfaat çatışması olarak görülmemelidir[645].

Anonim şirkette, menfaat çatışmasının temeli doğrudan veya dolaylı olarak ekonomik çıkarlara dayanır. Bu türden bir menfaat ilişkisi sözleşmeden doğabilir. Çünkü yönetim kurulu üyesi bir sözleşme akdederek, üçüncü bir kişinin menfaatlerini korumayı yükümlenebilir. Meselâ yönetim kurulu üyesi akdettiği sözleşme ile "kendisinin seçilmesini sağlayan kişinin" haklarını koruyabilir. Çoğu kez menfaat koruma yükümlülüğü açıkça ifade edilmez. Ancak bu durum işin tabiatından kaynaklanır[646]. Kimi zaman ise menfaat ilişkisi fiilî bir ekonomik bağımlılıktan da doğabilir. Meselâ, yönetim kurulu üyesi her zaman azledilebilir. Azil ihtimalinin gerçekleşmesi durumunda yönetim kurulu üyesi önemli ölçüde ekonomik kayba uğrayabilir[647]. Böyle bir ihtimalde yönetim kurulu üyesinin çıkarları ile şirketin menfaati karşı kaşıya gelebilir.

Bilgi alma hakkı üyenin şirket menfaatiyle çelişen şahsî yararına hizmet edecek şekilde kullanılamaz[648]. Bu sonuç yönetim kurulu üyesinin sadakat yükümlülüğünün doğal sonucudur. Bilgi edinilecek konu yönetim kurulu üyesinin bir menfaat çatışması yüzünden her halükarda ayrık durmakla yükümlendirildiği bir alanda bulunmaktaysa, üyeye bilgi verilmekten kaçınılabilir. Fakat bu durum her menfaat "temasında" söz konusu olmamalıdır. Burada önemli olan yönetim kurulu üyesi ile şirket menfaatinin birbirine tamamen zıt olmasıdır. Meselâ, yönetim kurulu üyesi, kendisi veya şirketle yakın bir ilişki içinde bulunan bir kimse için rekabet

---

Tendenzen im Gesellschaftsrecht, Festschrift für Peter Forstmoser zum 60. Geburstag,, Zürich 2003, s. 171.

645 **von der Crone**, Interessenkonflikt,s. 2.

646 **Handschin**, Treuepflicht, s. 177.

647 **Handschin**, Treuepflicht, s. 177.

648 **Müller/Lipp/Plüss**, s. 90; **Böckli**, 2009, § 13, N. 172; **Kortunay**, s. 331.

yasağını ilgilendiren bir hukukî işlem yaptığında böyle bir durum söz konusudur[649]. Bu sebeple, sadakat yükümlülüğü gereği, bir üyenin menfaat çatışması, diğer yönetim kurulu üyelerince hemen bildirilmelidir. Doktrinde, şirketle yönetim kurulu üyesi arasında süregelen bir menfaat çatışmasında, makûl olan davranışın, bilgi alma hakkının devamlı olarak bu gerekçeyle engellenmesi değil, üyenin azli veya istifasının sağlanması olduğu ifade edilmiştir[650].

3. İşlevsellik Sınırı

Organ olarak yönetim kurulunun karşısında üyeye tanınan ve muhteva olarak çok geniş olan bilgi alma hakkını, üyenin yönetim kuruluna, başkana veya diğer üyelere karşı sahip olduğu bir güç aracı veya üyenin merakını gideren bir yol olarak yorumlanmaması gerekir. Bu hak büyük bir ekonomik organizasyonda üyenin görevini ifa etmesi için öngörülen bir enstrümandır[651]. Gerçekten de, anonim şirketteki yönetim sistemi içinde üye, şirkete ilişkin kararların alınmasına katılmakta ve şirketin işleyişini de gözetmektedir. Ayrıca üyenin, görevin ifası sebebiyle sorumluluğu da söz konusu olmaktadır. Yönetim kurulunun bilgi alma hakkı ona kanunî görevlerini yerine getirmek için bir araç olarak hizmet etmektedir. Bu sebeple bilgi, yönetim kurulunun şirketin menfaatleri doğrultusunda görevlerini yerine getirmesini mümkün kılmaktadır[652]. Buradan yönetim kurulu üyesinin bilgi edinme

---

649 **Wenninger**, s. 182.

650 **Kunz**, s. 579; **Wernli/Rizzi**, BSK OR, Art. 715a, N. 5.

651 **Lutter**, s. 20. İşlevsellik sınırı meselesi Alman hukukunda pay sahiplerinin bilgi alma hakkı bakımından da düşünülmüştür. Özellikle bir görüşe göre bilgi alma hakkı, diğer pay sahipliği haklarının uygulanması için ihtiyaç duyulduğunda işlevseldir (**Mertens**, **Kai**: Die Informations des Erwerbers einer wesentlichen Unternehmensbetiligung an einer Aktiengesellschaft durch deren Vorstand, AG 12/1997, s. 557 vd). Doktrinde diğer bir görüş tarafından bilgi alma hakkının ferdî ve bağımsız bir hak olması göz önünde bulundurulmuştur. Böylece bilgi alma hakkına diğer hakların uygulanmasını kolaylaştıran yardımcı bir karakter yüklenmemiştir. Bu sebeple işlevsellik bakışı ile ferdî bilgi alma hakkının sınırlandırılması reddedilmiştir. Ancak kolektif bilgi alma hakkı bakımından tartışma açık bırakılmıştır (**Schäfers**, **Stefan**: Informationsrechte von Aktionären, Diss., Baden 2007, s. 178).

652 **Böckli**, 2009, §13 N. 170.

hakkını amaçtan uzak hedefler için istismar edemeyeceği sonucu kendiliğinden çıkmaktadır. Böylece üyenin görevini tutarlı bir şekilde yürütmesine gereksinim duyduğu bilgiler üzerinde hakkı bulunmaktadır. Bir üye meselâ pay sahibi olarak kendini ilgilendiren bilgileri almak isterse, pay sahipleri için öngörülen bilgi alma hakkını kullanmalıdır. Aynı şekilde işlevsellik sınırı yönetim kurulundaki azınlık temsilcisi bakımından da bulunmaktadır. Azınlık temsilcisi bilgi alma hakkını pay sahiplerine bilgi aktarmak üzere kullanamaz. Hâl böyle olunca, azınlık temsilcisinin talep edebileceği bilgi, onu azınlık temsilcisi olarak veya dolayısıyla pay sahiplerini ilgilendiren bir nitelik göstermemelidir[653].

Çalışmamızda daha önce ifade edildiği gibi[654], bilgi, alınacak kararlar için bir esas oluşturduğu zaman bir önem taşımaktadır[655]. Bu sebeple bilgi, yönetim kurulu üyesi için karar verme açısından faydalı olduğu ölçüde işlevseldir. Bilginin işlevsel olarak faydalı olabilmesinin ön şartı, bilginin gerekli olmasıdır. Gereklilik bilgiye karşı duyulan haklı ilginin sınırını belirler. Üyenin haklarını kullanması için gerekiyorsa, bilgi talep edilmelidir. Bu sebeple hukukî gereklilik büyük ölçüde bilginin amacına bağlı olarak belirlenir[656].

İsviçre uygulamasında işlevsellik sınırının çok nadir olarak bilgi alma hakkında bir sınır teşkil ettiği savunulmuştur. Zira şirket yönetimi üzerinde yönetim kurulunun kontrol işlevi sebebiyle, her olgu hatırı sayılı derecede önemli olmaktadır.

---

653 **Bächtold**, s. 142. Bilgi edinmeyi ve inceleme yapmayı talep eden yönetim kurulu üyesinin TTK'nin 360'ıncı maddesi uyarınca azınlık temsilcisi olması, bilgi alma hakkının kısıtlanması için bir ölçüt değildir. Zira imalât ve şirket sırları şirketteki çoğunluğun temsilcisi tarafında da zedelenebilir. Bu sebeple azınlık temsilcisine peşinen geri kalan yönetim kurulu üyelerinden daha az güven duyulması söz konusu değildir. Sadece bir kimsenin azınlık temsilcisi olması sebebiyle bilgi alma hakkının sınırlanması doğru bir tutum değildir (**Münch**, s. 85).

654 Bkz. Birinci Bölüm §2.II.2.

655 **Steinbuch**, s. 581. Aksi görüş için bkz. **Vogt**, s. 566; **Peyrot**, s. 45.

656 **Druey**, Geheimsphäre, s. 46; **Eppenberger**, s. 68; **Martinez**, s. 16; **Vogt**, s. 566. Bir görüşe göre, "…toplantı sırasında, bilgi talebinde "gereklilik" şart değil, aksine yönetim kurulu üyesinin karar vermesinde "yararlı olması" yeterlidir. Çünkü YK üyelerinin görevini tam olarak yapabilmeleri ve alınacak kararlarda bilinçli oy kullanabilmeleri için, gündemdeki konular hakkında doğru, zamanında ve ayrıntılı bilgi sahibi olmaları gerekir. Böylelikle bilgilendirilen üye, yönetebilir ve doğru zamanda, doğru kararı alabilir…" (**Pulaşlı**, Bilgi Alma, s. 590).

Bunun sonucu olarak, bir yönetim kurulu üyesine, faaliyeti için gerekli olmadığından bahisle belli bir bilginin verilmesinden kaçınılması alışılmadık bir durumdur[657]. Aynı durumun anonim şirketler hukukumuzun uygulanması bakımından da muhtemel olacağı düşünülmektedir.

Yönetim kurulu başkanı veya yönetim kurulu bilginin üyenin göreviyle ilgili olmadığının bariz bulunduğu durumlarda bilgi edinme talebini geri çevirebilmesi gerekir[658]. Fakat bu davranış tarzının uygulanması istisnai bir nitelik taşımalıdır. Aksi bir davranış, bilgi alma taleplerinin kullanılmasını engelleyen bir durum yaratır. İşlevsellik sınırı sebebiyle bilgi alma talebi reddedilirken, talep edilen bilginin, üyenin göreviyle ilgili olmadığının "bariz" olması aranmalıdır.

Bilgi alma hakkı ve inceleme hakkı arasında işlevsellik bakımından farklı kriterlerin olup olmayacağı sorusu düşünülebilir. İster bilgi alma isterse inceleme hakkı, yönetim kurulunun üyesinin görevini düzgün bir şekilde yerine getirebilmesini sağlamaktadır. Bu yönüyle her iki hak aynı amaca özgülenmiştir[659] ve aralarında farklı kriterlerin öngörülmesinin gerekçesi bulunmamaktadır.

---

657 **Bächtold**, s. 142 vd. Alman hukukundan farklı olarak İsviçre hukukunda bilgi alma hakkında işlevsellik sınırının önemi daha azdır. Alman Paylı Ortaklıklar Kanunu, anonim şirketlerde düalist sistemi benimsemiştir. Bir yönetici kurul (*Vorstand*) ve bir de gözetim kurulu (*Aufsichtsrat*) bulunmaktadır. Fakat İsviçre hukukunda monist sistem benimsenmiş ve şirketin yönetimi yönetim kurulunda toplanmıştır. Yönetim kurulu, şirketin yönetiminde paylaşılmamış bir yetkiye sahiptir. İşlevi sadece denetim ile sınırlı değildir. Bu sebeple işlevsellik sınırı ikinci derecede önemi haizdir. Alman hukukunda bilgiler, bilgilendirme anında denetim kuruluna verilen görev ve komitelerinden biri veya üyeleri için ilgili fonksiyonları bakımından işlevsellik taşıyacak şekilde önemli olmalıdır. Birçok durumda talep edilen bilginin denetim kurulu için işlevsel bir değerinin olup olmadığına yönlik bir ispat aranmaz. Ancak şüpheli durumlarda bilgi talep kimsenin gerekçelendirme yükümlülüğü mevcuttur. Denetim kurulunun üyelerinin şahsî alanı için önem taşıyan bilgi talepleri kabul edilemez (**Theisen**, s. 145).

658 **Wernli**, BSK OR, Art 715a, N. 11

659 **Böckli**, Neuerungen, s. 277.

4. Bilgi Alma İhtiyacı

Bir görev üstlenen kimsenin bilgiye erişimi için objektif olarak bilgi gereksinimi bulunması gerekir[660]. Objektif bilgi gereksiniminden kasıt, bilginin doğrudan üstlenilen işin esasıyla ilişkili olmasıdır. Bilgi alma hakkının kullanılmasına ilişkin hükümler ihtiva eden iç yönergenin bulunması halinde bile, bilgiyi talep edenin bu bilgiye ihtiyaç duyup duymadığının tespiti aranmalıdır. Eğer yönetim kurulu üyesi daha evvel öğrendiği bir bilgiyi tekrar edinmek isterse tipik bir bilgiye ihtiyacı olmama durumu söz konusudur[661]. Böyle bir durumda üyenin bilgi ihtiyacı olmadığı kabul edilmelidir. Artık burada üyenin davranışının hakkın kötüye kullanılması olup olmadığını tartışmanın önemi yoktur. Çünkü kötüye kullanılacak bir hak dahi bulunmamaktadır. Bunun dışında bilgi ihtiyacının varlığı değerlendirilirken, kullanılmak istenen ferdî bilgi edinme hakkının diğer üyelik haklarının kullanılmasına ne ölçüde yardımcı olduğunun da dikkate alınması yerinde olur[662].

Bilgi gereksiniminin hâlihazırda çözümlenmesi gereken problemlere ilişkin olması da gerekir. Böylece bilgi, bir görev üstlenen kimsenin kendi kıstasları veya şahsî ihtiyaçlarına göre belirlenemez. Fakat gelecekte doğacak bir idare yükümlülüğü söz konusu olabilir. Bu durumda gelecekte idare edilecek işin muhtevası en baştan belli olmadığında, bu konu hakkındaki potansiyel bilgi gereksiniminin de kabul edilmesi gerekir. Potansiyel bilgi gereksinimi de eldeki kararlar vasıtasıyla

---

660 Yönetim kurulu üyesinin bilgi alma hakkı ferdî bir haktır. Ferdî bilgi alma hakkında bir sınır olarak ortaya çıkan "bilgi alma ihtiyacı" kriteri *Schmidt* tarafından esasen APOK §131/1. paragrafında düzenlenen pay sahibinin bilgi alma ihtiyacı için öngörülmüş ve geliştirilmiştir (**Schmidt**, **Karsten**: Informationsrechte in Gesellschaften und Verbänden, Heidelberg 1984, s. 35 vd. Bu konudaki diğer görüşler için bkz. **Grunewald**, **Barbara**: Einsichts-und Auskunftsrecht des GmbH-Gesellschafters nach neuem Recht, ZHR 146 (1982), s. 211 vd; **Lutter, Marcus:** Zum Informationsrecht des Gesellschafter nach neuem GmbH-Recht, ZGR 1982, 1, s. 5).

661 **Schmidt**, Informationsrechte s. 37. Eğer bir yönetim kurulu üyesi vâkıf olduğu bilgileri tekrar talep ederse ve bunu da yönetim kurulu toplantısında muhalefet geliştirmek amacıyla yaparsa, tabiî olarak kendisi ilgi alma hakkını kullanamaz. Zaten daha evvel bilinen bilgiler talep edildiğinde, bunların verilmesi bilgilendirme niteliği taşımaz (**Schäfers**, s. 182).

662 Bu yapılırken, ferdî bilgi alma haklarının kendine özgü karakterinin de düşünülmesi gerekir (**Schmidt**, Informationsrechte, s. 37; **Schäfers**, s. 180).

somutlaştırılabilir[663]. Bilginin muhtevasınınn göz önüne alınarak önem ve değerinin takdir edilmesi, objektif bilgi gereksiniminin belirlenmesini güçleştirir. Böyle bir takdir için yapılan, bilginin önemini ve değerini dikkate alan "gereklilik" incelemesi objektif ve subjektif bilgi gereksinimi arasındaki ayrımı zorlaştırabilir. Doktrinde çok geniş olan bilgi alma hakkı karşısında, genel bir sınır olarak kabul edilebilecek şekilde bilginin değerinin takdir edilmesi, objektif olarak kabul edilmektedir[664]. Fakat bir görüşe göre, bilgi gereksiniminin önemi meselesindeki belirsizliğe işaret etmiş ve genel bir kıstas öngörmüştür. Buna göre, hiç olmazsa yapılacak işlerin yapı bakımından belirliliğinin ve süreçlerinin ihtiyaç duyulan bilginin öngörülebilirliğine olan doğrudan etkisi göz önünde bulundurulmalıdır. Meselâ tek bir kişiye veya çözülmesi gereken tek bir probleme ilişkin özel bilgi ihtiyaçları söz konusuysa bilgi ihtiyacı öngörülebilir olur. Bu yüzden bahsi geçen görüş, objektif olarak belirlenebilir bilgi ihtiyacı kavramını sınırlandırmıştır. Buna göre bilgi ihtiyacı, bilgi talep edilen konular ve bunların muhtevası ön planda tutularak objektifleştirilmelidir. Fakat aynı zamanda bu ihtiyaç, subjektif olarak bilgiyi kullanacak olan belirlenmiş kimse(ler) ile sıkı sıkıya ilişkilendirilmelidir[665].

Bilgi alma hakkının kullanılması için, bir ihtiyacın varlığının aranmasının yerinde olup olmadığı sorusu akla gelebilir. Gerçekten de kanunun yönetim kurulu üyelerine bu hakkı tanınması karşısında, bilgi alma ihtiyacının varlığının peşinen kabul ettiği düşünülebilir. Hakkın kanunda düzenlenmiş olması, bilgi alma ihtiyacının varlığının peşinen kabul edildiği anlamına gelmemektedir. Öncelikle yönetim kurulu toplu bir organ olarak kararlarını prensip itibariyle toplantı yaparak alır. Toplantı, şirketle ilgili konularda tartışmayı ve karar almayı ihtiva eden bir faaliyettir[666]. Bir konu hakkında belli bir sonuca varmak için yapılan tartışmada, talep edilen bilginin, alınacak karar bakımından gerekli olması aranır[667]. Toplantı

---

663 **Peyrot**, s. 4.

664 **Druey**, Information, s. 64 vd; **Peyrot**, s. 5. Özellikle, Peyrot tarafından mesele tamamen ekonomik bir mülahaza ile değerlendirilmiş, bilgi talebinin maliyetleri göz önüne alınarak böyle bir sınırın gereklilik gösterdiği ifade edilmiştir.

665 **Berthel**, Informationsbedarf, s. 874 vd.

666 Ayrıntılı bilgi için bkz. Üçüncü Bölüm §11.II.

667 Aynı yönde bkz. **Druey** Einzelnen, s. 52; **Wernli**, BSK OR, Art. 715a, N. 6.

dışında bilgi alma talebi söz konusu olduğunda ise, yönetim kurulu başkanı bilgi alma ihtiyacının var olup olmadığını dikkate alır. Çünkü başkan, bilgilerin toplandığı bir merkez olarak, bilgi akışının gerektiği gibi yürütülmesini sağlamakla görevlidir. Bu kapsamda üyeye amaca uygun bilgi verilmesi de başkanın görevidir[668].

5. İmkânsızlık

Yönetim kurulu üyesinin talep ettiği bilginin verilmesi veya inceleme hakkının gerektiği gibi ifası objektif imkânsızlık sebebiyle mümkün olmayabilir. Zira bazen yönetim kurulu üyesine verilecek bilgiye ulaşılması söz konusu olamaz veya inceleme yapılacak belgeler zayi olabilir. Meselâ, bilgilerin yer aldığı veya incelemenin yapılacağı şirket defter ve belgelerinin bir kısmı veya tamamı çıkan yangın yüzünden yok olmuş veya bunlara kamu makamlarınca el konulmuş olabilir[669]. Böyle bir durumda, üyenin bilgi alma talebi reddedilebilir. Fakat imkânsızlığın geçici nitelikte olduğu durumlarda, buna sebep olan olayın ortadan kalmasıyla birlikte talebin karşılanması gerekir.

6. Bilgilerin Üçüncü Kişilere Verilmesi Tehlikesi

Bilgi alma hakkını kullanan yönetim kurulu üyesinin bu bilgileri üçüncü kişilere vereceği ve böylece bilgilerin kötüye kullanılacağına ilişkin somut emareler mevcut ise bilgi vermekten kaçınılabilmektedir[670]. Ancak bilgilerin kötüye kullanılması bakımından yapılacak bir değerlendirmede, bilgilerin kötüye kullanılması tehlikesi veya bu bakımdan bazı imkânların mevcut olması bilgi talebinin reddedilmesini gerektirmez[671].

---

668 Aynı yönde bkz. **Waldburger**, s. 199; **Böckli**, 2009, §13 N. 186a.

669 **Bilge**, Bilgi Alma Hakkı, s. 447; **Can**, s. 124.

670 Aynı yönde bkz. **Wenninger**, s. 175.

671 **Lutter**, Information, s. 34; **Wenninger**, s. 176.

Bilgilerin üçüncü kişilere verilmesi tehlikesi ticari sırlarla yakından ilgilidir. Türk Ticaret Kanunu'nun 392. maddesinde, şirketin bazı sırları açıklamamasından dorudan bahsedilmemiştir. Ancak hukukî olarak korunan bir menfaat karşısında korunması gereken daha yüksek değerde bir menfaat söz konusu olursa, kanunda açıkça ifade edilmese de yüksek değerde olan tercih edilmelidir[672]. Şüphesiz böyle bir üstünlük, ancak ticari sırlarının "sert çekirdeği" bakımından söz konusu olur[673]. Meselâ, yeni bir ilâç için oluşturulan patent taslakları, yeni bir içecek için hazırlanan şurubun formülü ticarî sırrın sert çekirdeğini oluşturur. Bilgiye erişimin engellendiği bu şekildeki bir sır, tek bir yönetim kurulu üyesinin bilgi edinmesiyle veya bir bilgiye erişim engelinin (ör: işlevsellik, kötüye kullanma veya ayrık durma yükümlülüğü) varlığıyla ilişkili olarak uygulanabilir. Yönetim kurulu, bir üyesinin görevini ifa edebilmesi için gerekliyse ona şirket sırlarına ilişkin bilgi vermelidir. Ticarî sırrın sert çekirdeği söz konusu olduğunda bile, yönetim kurulu üyesi, "gerekçelendirilmiş bilgi gereksinimi" esasına göre bilgi alabilmelidir[674].

7. Şahsî Bilgilere İlişkin Talepler

Yönetim kurulu üyesinin bilgi alma hakkının bir diğer tabiî sınırı, şahsi bilgilerin talep edilmesidir. Bu şahsî bilgiler, diğer yönetim kurulu üyelerine, pay sahiplerine, çalışanlara veya üçüncü kişilere ait olabilir. 392. maddede birinci fıkrada "*şirketin tüm iş ve işlemleri hakkında bilgi isteyebilir*" ifadesinde, yönetim kurulu üyesinin, şahsî bilgileri talep edemeyeceği sonucu çıkmaktadır. Yine maddenin üçüncü fıkrasındaki "*şirket yönetimiyle görevlendirilen kişilerden işlerin gidişi ve münferit işler hakkında bilgi alabilir*" ifadesinden de aynı sonuca ulaşmak mümkündür. Zira şirket yönetimiyle görevli kişilerin şirkete dair bilgiler vereceği açıktır. Bu sebeplerle, üyeye, pay sahiplerinin, diğer yönetim kurulu üyelerinin ve

672 **Böckli**, 2009, §13 N. 174; **Kunz**, s. 575.

673 **Bürgi**, Art. 713, N. 9; **Wenninger**, s. 102 vd; **Druey**, Einzelnen, s. 51; **Bächtold**, s. 118-119 ve 137; **Homburger**, N. 478 vd; **Krneta**, N. 915.

674 **Böckli**, 2009, §13 N. 174.

üçüncü kişilerin sırf şahsî yaşam alanına dayanan veya şirketi ilgilendirmeyen bilgilerin verilmemesi gerekir[675].

Doktrinde, haklı olarak, talep edilen bilginin hem şahsî hem şirketi ilgilendirir nitelikte olabileceği varsayımı üzerinde de durulmuştur[676]. Böyle bir durumda, şahsî bilgiye üstünlük tanınıp bilgi alma talebinin reddedilip reddedilmeyeceği tereddüt yaratabilir. Yönetim kurulu üyesinin bu şekildeki bir bilgi talebi karşısında, bilgi verme yükümlüsü, üyenin şirket işlerindeki bilgi alma menfaatini, şahsî bilgilere tercih etmemelidir[677]. Zira günümüz hukuk dünyasında şahsî bilgilere verilen önem ve bunların korunması düşüncesi şirketler hukukunda da kabul edilmelidir. Kaldı ki, bilgi alma talebi bu sebeple reddedilen üyenin, bilgi alma davası açma hakkı bulunmaktadır. Bu durumda ortada korunması gerekli bir şahsî bilginin bulunup bulunmadığını hâkim tayin etmelidir.

8. Bilgi Suistimali (*Insider Muameleler*)

A. Kavram

Menkul kıymetlerin fiyatının tam olarak gerçeği yansıtması önemlidir. Bu durum piyasa güvenilirliğini gerçekleştirmesi yanında, yatırımcıların eşit şartlarda rekabet etmelerini sağlar. Eşit rekabeti bozacak bir davranış olan "bilgi suistimali" de, fiyat üzerinde etkili olacak kamuya açıklanmamış bir bilgi, fiyat üzerinde etkisi olacak şekilde kullanılmaktadır[678]. Bir başka tanıma göre ise; bilgi suistimali, halka açık anonim şirketlerde, şirketteki pozisyonu ve görevi sebebiyle, bir menkul kıymetin ileride teşekkül edecek kur değeri ile ilgili bilgilere sahip olan aşkın, bu

---

675 Limited şirket ortaklarının bilgi alma hakkı bakımından aynı sonuç için bkz. **Can**, s. 125.

676 **Can**, s. 125.

677 **Can**, s. 125.

678 **Tezcanlı**, **Meral Varış**: İçeriden Öğrenenlerin Ticareti ve Manipülasyonlar, İstanbul 1996, s. 14; **Yayla**, **Ümit**: Sermaye Piyasası Kanunu`nda Suç ve Cezalandırabilme Sorunu, SPK Yeterlilik Etüdü, 1997, s. 27.

bilgileri kamuya açıklamadan önce, borsa içi ve dışı muamelelerde kullanarak kendisi veya bir başkası için menfaat sağlamasıdır[679].

Sermaye Piyasası Kanunu'nun 106. maddesinde bilgi suiistimali düzenlenmiştir. Buna göre, doğrudan ya da dolaylı olarak sermaye piyasası araçları ya da ihraççılar hakkında, ilgili sermaye piyasası araçlarının fiyatlarını, değerlerini veya yatırımcıların kararlarını etkileyebilecek nitelikteki ve henüz kamuya duyurulmamış bilgilere dayalı olarak ilgili sermaye piyasası araçları için alım ya da

---

679 **Turanboy**, Insider, s. 44; Avrupa Birliği Hukuku'nda, içeriden öğrenmeye ilişkin ilk düzenleme, 13 Kasım 1989 tarih ve 89/592 EEC sayılı "İçeriden öğrenme ile İlgili Düzenlemelerin Koordinasyonuna İlişkin Konsey Direktifi"dir. Söz konusu direktifle piyasalarda, içeriden öğrenme ve manipülasyon gibi yöntemlerle haksız kazanç elde edilmesinin önüne geçilerek, piyasaların düzgün işlemesi ve sisteme duyulan güvenin kuvvetlendirilmesi için çeşitli kurallar öngörülmüştür. Direktif'in 14. maddesine göre, üye devletler, Direktif'e uyulması için gerekli önlemleri 1 Haziran 1992 tarihine kadar almak zorunluluğu altına sokulmuştur. Birçok üye Devlet de söz konusu yükümlülüğü yerine getirmiş ve sermaye piyasası mevzuatlarında Direktif doğrultusunda gerekli değişiklikleri yapmışlardır. Bu anlamda Avrupa Birliği üyesi devletlerin, içeriden öğrenmeye ilişkin düzenlemelerinin temelini söz konusu direktif oluşturmuştur. Ancak menkul kıymet borsalarının giderek önem kazanmaları ve menkul kıymet ticaretine ilişkin hukuka aykırı fiillerin çeşitlenerek yaygınlaşması, daha detaylı yeni bir Avrupa Birliği Direktifi'nin yayımlanmasına neden olmuştur. Söz konusu direktif, 28 Ocak 2003 tarih ve 2003/6 sayılı "İçeriden öğrenme ve Piyasa Manipülasyonu Direktifi" dir. Söz konusu Direktif'in 20 maddesinde 1989 tarihli Direktif'in yürürlükten kalkarak; onun yerini bu Direktif'in aldığı ifade edilmiştir. 2003/6 sayılı İçeriden Öğrenme ve Piyasa Manipülasyonu Direktifi'nin 1/1. hükmüne göre, içerideki bilgi, finansal enstrümanlara ilişkin kamuya mal olmamış bilgiye denir. Direktif'in 2. maddesine göre, Yönetim Kurulu üyeliği, denetçilik, pay sahipliği, görevi ya da hukuka aykırı fiilleriyle içerideki bilgiye ulaşan kimseler, bu bilgiyi kullanarak kendileri veya üçüncü kişiler lehine söz konusu bilgiyi kullanarak tasarrufta bulunmaları yasaklanmıştır. Buradaki kişi ifadesi, m. 1/6 gereği hem gerçek hem de tüzel kişileri kapsamaktadır. Ayrıca 4. Maddeye göre içerideki bir bilgiyi herhangi bir şekilde edinip de gizli bir bilgiye sahip olduğunu bilen ya da bilmesi gereken şahıslar için de aynı yasak geçerlidir. İçeriden öğrenmeye ilişkin müeyyide ise Direktif'in 14. maddesinde yer almaktadır. Hükümde, üye ülkelerin içeriden öğrenmeyi önlemeye yönelik idari tedbirleri almak zorunda olduklarını ifade edilmiş; bu fiili cezai sorumluluğa bağlamayıp bağlamamak ise üyelerin insiyatifine bırakılmıştır. OJ. (1989) L 334 ve OJ (2003) L 96/25; **Serim**, **Tuğhan**: İçeriden Öğrenme Suçu, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul 2005, s. 129.

satım emri veren veya verdiği emri değiştiren veya iptal eden ve bu suretle kendisine veya bir başkasına menfaat temin eden; a) İhraççıların veya bunların bağlı veya hâkim ortaklıklarının yöneticileri, b) İhraççıların veya bunların bağlı veya hâkim ortaklıklarında pay sahibi olmaları nedeniyle bu bilgilere sahip olan kişiler, c) İş, meslek ve görevlerinin icrası nedeniyle bu bilgilere sahip olan kişiler, ç) Bu bilgileri suç işlemek suretiyle elde eden kişiler, d) Sahip oldukları bilginin bu fıkrada belirtilen nitelikte bulunduğunu bilen veya ispat edilmesi hâlinde bilmesi gereken kişiler, iki yıldan beş yıla kadar hapis veya adli para cezası ile cezalandırılırlar.

Burada özellikle menkul değerleri halka arz edilen şirketlerin ortak ve yöneticilerinin, borsa simsarları ile aracı kurumların bu değerleri doğrudan doğruya veya dolayısıyla çeşitli yararlar karşılığında kullanmaları (satın almaları veya satmaları) önlenmek istenmektedir.

Bu suç tipiyle düzenlenen eylemlerde yanıltıcı bilgiler vermek söz konusu olmayıp, aksine kullanılan bilgilerin hepsi doğrudur. Ancak bu doğru bilgiler, belirli kişilerin tekelinde kaldığı veya bu kişilerce daha önce öğrenildiği için, milli ekonominin değil, bu belirli kişilerin çıkarları doğrultusunda kullanılmaktadır. Bu durum ise, bu gibi kimselerin borsada tekel kurmalarına ve haksız ve diğer iştirakçilerin aleyhine menfaat sağlamalarına yol açmakta, fırsat eşitliğini bozmakta ve doğal seyrinde olan ticari bir ortam için olması gereken şeffaflığın genel olarak kurulamamasına yol açmaktadır.

Yine bu fiil, borsada işlem yapan veya yapma düşüncesinde olan iştirakçilerin borsa işlemlerine karşı bir güvensizlik duymalarına da sebep olmaktadır ki bu da menkul kıymetler piyasasındaki işlem hacminin düşük olmasını olası yatırımlar plan ve riskli de olsa katılım eylemlerini önleyici bir ortam yaratmaktadır. Sağlıklı bir sermaye piyasasında, yatırımcıların sermaye piyasası araçlarının değerini etkileyebilecek tüm bilgilere zamanında, tam olarak ve aynı derecede ulaşması, kamuyu aydınlatma ilkesinin bir gereği olmakta ve fırsat eşitliği sağlamaktadır. Bilginin Sermaye piyasası araçlarının değerinin oluşmasındaki önemi bilgisel anlamda eşitliği zorunlu kılmaktadır. Burada asıl önemlisi açıklanan bilgilerden herkesin eşit ve objektif koşullarda yararlanması, açıklanmayıp gerek işin doğası gereği tamamen veya belirli bir süre gizli tutulması gereken veya belirli bir süre

sonra açıklanacak bilgilere de istisnasız herkes tarafından ulaşılamaması veya zamanından önce ulaşılamamasıdır. Nitekim bu nedenledir ki, bu suç tipini ilgilendirmediği için burada ayrıca değinmediğimiz ve fakat konuyu ilgilendiren bir husus ta gerek sermaye piyasası, gerek borsa, gerek bankacılık gibi alanlarda belirli statüde görev veya yetki sahibi kişilerin ve belirli derecedeki akrabalarının belirli işlemleri yapması kanunen yapması yasaklanmıştır[680].

B. Suçun Unsurları

a. Maddî Unsur

Bilgi suiistimalinde, suçunun maddi unsuru; sermaye piyasası araçlarının değerini etkileyebilecek, henüz kamuya açıklanmamış bilgileri kendisine veya üçüncü kişilere menfaat sağlamak amacıyla kullanarak sermaye piyasasında işlem yapanlar arasındaki fırsat eşitliğini bozacak şekilde mameleki yarar sağlamak veya bir zararı bertaraf etmektir[681].

Suçun oluşabilmesi için birçok şartın birlikte gerçekleşmesini aramıştır. Buna göre, kullanılan bilgilerin sermaye piyasası araçlarının değerini etkileyebilecek nitelikte olması ve kamuya açıklanmamış olması gerekir. Ayrıca, bu bilgiler kullanılarak yarar sağlamak veya bir zararı bertaraf etmek gerekir[682].

Ne tür bilgilerin sermaye piyasası araçlarının fiyatlarını etkileyebileceğine ilişkin objektif bir kıstas bulunmamaktadır[683]. Bilginin sermaye piyasası araçlarının değerini etkileyebilecek nitelikte olmasından maksat, kullanılan bilginin sözü edilen değerin artmasına veya azalmasına etki etmeye elverişli olmasıdır. Diğer bir ifadeyle, yapılan hareketlerin bu gibi araçların değerini etkilemeye elverişli olması gereklidir. Burada kanun koyucu suç tipinde belirttiği hareketlerin şekli olarak yapılması,

---

680 **Erman**, **Sahir**: Şirketler Ceza Hukuku, Ticari Ceza Hukuku VII, İstanbul 1993, s. 149; **Karababa**, **Serdar**: Hisse Senedi Yatırımcısının Korunması, Ankara 2001, s. 169; **Serim**, s. 140.

681 **Baş**, **Sanlı**: Sermaye Piyasasında İçeriden Öğrenenlerin Ticareti Suçu, Banka ve Hukuku, İstanbul Barosu Yayını 2009, s. 336 vd.

682 **Tanör**, **Reha**: Türk Sermaye Piyasası, C.1, Taraflar, İstanbul 1999, s. 187.

683 **Yayla**, s. 31.

sadece açıklanmamış bilginin sızdırılması değil, bu bilginin bu suç tipiyle korunmak istenen amaca paralel olarak sermaye piyasasının araçlarının değerini de etkileyebilecek nitelikte olmasını aramıştır. Bu bilgi, bir ortağın mali durumuna ilişkin olabileceği gibi, sermaye piyasasına ait hatta idarenin bir tasarrufuna ilişkin de olabilir[684].

Fiyatların etkilenip etkilenmediği ancak ekonomi bilimi kurallarına göre yapılacak bir değerlendirme sonucunda ortaya çıkacaktır. Somut olayda yargı mercii tarafından değerlendirme yapılmalıdır. Yargı mercii söz konusu değerlendirmeyi yaparken bilirkişi yardımından yararlanmalıdır[685].

Kullanılan bilgilerin henüz kamuya açıklanmamış olması gerekir. Kamuya açıklanmamış bilgi kamuoyuna aktarılmadığı sürece kamunun ulaşmasının mümkün olmadığı ve bir sermaye piyasası aracının değeri üzerinde etki yapabilecek özel veya genel bilgi olarak tanımlanabilir[686]. Bu bilginin sermaye piyasası aracının değerinde önemli bir etki yaratması gerekmeyip, herhangi bir biçimde değerini etkilemeye elverişli olması yeterlidir. Ayrıca belirtmek gerekir ki, herhangi bir biçimde tüm kamuoyuna yansıtılan bir bilgi de bir sermaye piyasası aracının değerini olumlu veya olumsuz yönde etkileyebilir. Ancak bu durumda bilgi herkese açık ve herkes tarafından ulaşılabilir olduğundan ve bu husus menkul kıymetler piyasasının normal işleyişi çerçevesinde kaldığından buradaki eylem suç oluşturmaz. Önemli olan ve suç oluşturan husus, fırsat eşitliğini bozabilecek ve haksız kazanca yol açabilecek şekilde, sahip olunan bir nitelik veya durum sebebiyle kamuya açıklanmamış olan belirtilen nitelikte bir bilgiyi kullanarak menfaat sağlamaktır[687].

Bir bilginin kamuya açıklanmış sayılabilmesi çeşitli şekillerde karşımıza çıkmaktadır. Örneğin, bir medya kuruluşu tarafından yatırımcılara duyurulmuş bilgi kamuya açıklanmıştır. Bilginin fazladan gelir elde etme özelliği ortadan kalkmıştır[688].

---

684 **Tanör,** s. 187; **Serim,** s. 149.

685 **Karababa,** s. 169**.**

686 **Serim,** s. 155.

687 **Tezcanlı,** s. 13; **Turanboy,** Insider, s. 58 vd.

688 **Yayla**, s. 32.

Bilginin kamuya açıklanmamış olması halindeki "kamu" deyimini, sermaye piyasası ile ilişkisi olan kimseler olarak anlamak yerinde olur ve bu ilişkinin fiili olması yeterlidir. Aksi halde borsa ile ilişkisi olan herkes tarafından bilinen fakat kamu iletişim araçlarıyla halka duyurulmuş olmayan bir bilginin de "kamuya açıklanmamış bilgi" sayılması ihtimali mevcuttur. Zaten korunmak istenen menfaat borsada işlem yapanların bir takım imtiyazlı bilgiler sayesinde haksız çıkar sağlamalarının önlenmesi olduğuna göre, bilginin bu çevredeki kişilerce öğrenilmiş olup olmadığına bakmak ve itibar etmek gerekir[689].

Suçun maddi unsurunun diğer bir şartı, mameleki bir yarar elde edilmesi veya bir zarardan kaçınılmasıdır. Fail, sermaye piyasası araçlarının değerini etkileyecek kamuya açıklanmamış bir bilgiye sahip olsa ve bunu kullansa bile bir yarar sağlanmamış veya zarardan kurtulunmamış ise maddi unsur gerçekleşmeyecektir[690]. Bu nedenle bu suç bir zarar suçudur[691].

b. Manevî Unsur

Bu suç kasıtla işlenebilen bir suçtur. Kanunda taksirle işlenebileceği öngörülmediğinden taksirle işlenebilmesi mümkün değildir. Fail elde edilen bilginin sermaye piyasası aracının değerini etkileyebilecek olduğunu bilmelidir. Ayrıca, failin

689 **Erman**, s. 154.

690 **Erman**, s. 136.

691 Yargıtay da verdiği kararlarda maddi bir menfaat temin edilip edilmediğinin somut olayda mutlaka belirlenmesi ve bunun sonucuna göre, eylemin suç niteliğinin değerlendirilmesi gerektiğine karar vermiştir: "…Üç kişilik bilirkişi heyetince düzenlenen 19.7.1993 tarihli raporda açıkça 'Sermaye Piyasası Kurulu Denetim Kurulunun 1.9.1992 günlü yazısında belirlenen noksanlıkların bilahare giderilmesinin önceden oluşan suçu ortadan kaldırmayacağı' belirtilmiş olup, bu rapor gereğince temin edilen menfaatin tespiti konusunda mahkemece belirlenen ve hükme dayanak yapılan 29.12.1993 tarihli raporu düzenleyen bilirkişiler İstanbul Menkul Kıymetler Borsasında görevli olup, …. Menkul Değerler A.Ş. ile iş ilişkisinde oldukları göz önüne alınarak; iddianame ve sermaye Piyasası Kurulu denetleme Kurulunun raporunda saptanan eksikliklere dayalı eylemin menfaat teminine yönelik olup olmadığı, bu eylem nedeniyle menfaat temin edilip edilmediği konunun uzmanı bilirkişilerce tespit ettirilip sonucuna göre suç vasfı ve sanığın hukuki durumunun tayin ve takdiri gerekir" Yargıtay 7. CD, 7.6.1995 tarih, 1995/5261 E. Sayılı kararı

kendisine veya başkasına bir yarar sağlamayı ya da kendisini veya başkasını bir zarardan kurtarmayı istemesi gerekir. Bu nedenle özel kasıtla işlenen bir suçtur[692].

c. Suçun Faili

Sermaye Piyasası Kanunu'nun bilgi suiistimalini düzenleyen 106. maddesinde kimlerin bu suçun faili olabileceği ifade edilmiştir. Buna göre; ihraççılarla, bunların bağlı veya hâkim ortaklıklarının yöneticileri, ihraççıların veya bunların bağlı veya hâkim ortaklıklarında pay sahibi olmaları nedeniyle bu bilgilere sahip olan kişiler[693], iş, meslek ve görevlerinin icrası nedeniyle bu bilgilere sahip olan kişiler, bu bilgileri suç işlemek suretiyle elde eden kişiler, sahip oldukları bilginin bu fıkrada belirtilen nitelikte bulunduğunu bilen veya ispat edilmesi hâlinde bilmesi gereken kişiler[694] bu suçun faili olabilir.

Kanun koyucu suçun failini oldukça geniş düzenlemiş olmakla birlikte yine de "özgü suç" şeklinde bir düzenlemeye yer vermiştir. Başka bir deyişle, kanun koyucu münhasıran memur veya kamu görevlisi ifadelerini kullanmamakla birlikte belirli statüleri sınırlı sayıda sayarak ancak bu statü içinde bulunan kişilerin bu suçun faili olabileceğini kabul ederek, özgü (mahsus) suç tipi oluşturmuştur[695].

İhraççı"dan maksat, maddede öngörüldüğü üzere, sermaye piyasası araçlarını ulusal ve uluslararası piyasalara arzeden ortaklıklardır[696]. Ancak madde bir ortaklığın suç faili olarak belirtilmiş olması nedeniyle de buradaki suç failinin tüzelkişi mi yoksa gerçek kişilerin olacağı sorun yaratacak niteliktedir. Tüzel kişilerin cezai sorumluluğunun bulunup bulunmadığı konusu öğreti de oldukça tartışmalı olduğu gibi, konuya ilişkin hüküm taşıyan 5237 sayılı TCK'nin 20/2. maddesi de çelişkili bir

---

692 **Yayla**, s. 33; **Serim**, s. 162.

693 Bunlarla ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. **Turanboy**, Insider, s. 130 vd.

694 Şirketin sürekli çalışanı olmadıkları halde, avukatlar, bağımsız muhasebeci ve denetçiler ve aracılar de aynen sürekli çalışanlar gibi içeriden öğrenen kapsamında değerlendirilirler. Bunlarla ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. **Şengül, Selami** Insider Trading, Sermaye Piyasası Kurulu Yayımlanmamış Araştırma Raporu, Ankara 1988.

695 **Erman**, s. 152; **Serim**, s. 144.

696 **Turanboy**, Insider, s. 127; **Karababa**, s. 95.

düzenleme içermektedir. Gerçekten de madde bir taraftan tüzel kişiler hakkında ceza yaptırımı uygulanamayacağı hükmüne yer vermişken, diğer taraftan bunlara güvenlik önlemi niteliğinde yaptırım uygulanabileceğini kabul etmiştir. Buna göre dolaylı da olsa tüzel kişilere suçtan dolayı ceza hukukuna özgü bir yaptırım olarak güvenlik önlemi uygulanabilecektir[697].

İhraççılara ve sermaye piyasası kurumlarına bağlı veya onlara hakim işletmeler ise, bu gibi ihraççı ortaklıklara veya kurumlara ortak olan diğer işletme ve şirketler ile bu tür ortaklıklarla kurumların bağlı bulundukları holdingleri ifade eder. Bu düzenleme ile, kendileri ihraççı veya Sermaye piyasası Kurumu olmadıkları halde, ihraççı ve kurumlarla hukuki ve mali bağlantıları olan, görünüşte bunlardan bağımsız şirket ve işletmeler kanalıyla bu suçun işlenmesi önlenmek istenmiştir[698].

Maddede fail olarak gösterilen ve yukarıda belirtilen şirketlerle ilgileri olmamakla birlikte, mesleklerini ve görevlerini ifa sırasında bilgi sahibi olabilecek durumda olan kişilerin mutlaka bu bilgilere sahip, diğer bir ifadeyle, bu bilgiler meslek veya görevleri itibariyle kendilerine verilmiş kişiler olmasına gerek yoktur. Zira maddede bu kişilerin bu "bilgiye sahip olmaları" aranmış olmayıp, bunların "bilgiye sahip olabilecek durumda olmaları" yeterli görülmüştür.

Yine maddede yer alan "kişilerle temasları sebebiyle doğrudan veya dolaylı olarak bilgi sahibi olabilecek durumda bulunan" kişilerin de "temasta bulunmasının" şekli belirtilmemiş olup, fiili bir yakınlık bu konuda yeterlidir. Burada önemli olan nokta bu fiili yakınlığın bazı bilgileri doğrudan veya dolaylı olarak öğrenmek bakımından elverişli olmasıdır.

---

697 **Serim**, s. 145.

698 **Erman**, s. 153; **Serim**, s. 146.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BİLGİ ALMA TALEBİNİN REDDİ VE SONUÇLARI

§15. BİLGİ ALMA TALEBİNİN HAKSIZ REDDİ

Bilgi alma hakkının sınırlarından yukarıda bahsedilmiştir[699]. Yönetim kurulu üyesinin TTK'nin 392. maddesinde düzenlenen bilgi alma hakkını, bu sınırlar dâhilinde kullanması gerekir. Üyenin, bilgi alma talebinin söz konusu sınırlara uygun olmaması durumunda, talebin reddi haklıdır. Bu hâlde, bilgi alma talebi reddedilen üyenin, 392. maddeye göre talebi reddedilen üyeye tanınan haklardan yararlanamaması gerekir. Fakat yönetim kurulu üyesinin bilgi alma talebinin, hakkın sınırlarına uygun olmasına rağmen reddedilmesi hukuka aykırı olur. Bu hâlde haksız bir red söz konusudur.

I. Talebin Toplantı İçinde Reddi

Türk Ticaret Kanunu'nun 392/2. maddesine göre, yönetim kurulu toplantılarında üyenin bilgi alma ve inceleme talebi reddedilemez, soruları cevapsız bırakılamaz. Bu hüküm yönetim kurulu üyesinin bilgi alma hakkının şirketin tüm meselelerine dair olduğuna ilişkin ana kural ifade eden birinci fıkra ile de uyumludur. Hakkın objektif olarak kapsayıcı yönü belirtilmiş olmasına rağmen, yönetim kurulu üyesinin bilgi alma ve inceleme talebinin yönetim kurunca reddi söz konusu olabilir. Ayrıca üyeye gereksiz bilgilerin verilmesi, üyenin evrak yığınlarıyla mücadele etmek zorunda bırakılması veya talebe makûl bir sürede cevap verilmemesi de talebin reddi ile eşdeğerdir[700]. Burada örtülü (zımmî) bir red söz konusudur. Böyle bir durumda, toplantı içinde talebi reddedilen veya gereği gibi ifa edilmeyen yönetim kurulu üyesi, TTK'nin 392/1/son hükmü uyarınca, yine TTK'nin 392/4. hükmünden yaralanır.

---

[699] Bkz. 3. Bölüm § 14.

[700] **Böckli**, Aktienrecht, § 13, N. 168a.

Buna göre üye bilgi alma hakkının kullanılmasını sağlamak üzere şirketin merkezinin bulunduğu yerdeki asliye ticaret mahkemesine dava açabilir[701].

II. Talebin Toplantı Dışında Reddi

Yönetim kurulu toplantısı dışında bilgi alma hakkını kullanmak isteyen üyenin talebi yönetim kurulu başkanı tarafından reddedilirse, TTK'nin 392/4. maddesine göre, konu iki gün[702] içinde yönetim kuruluna getirilir[703]. Yönetim kurulunun vereceği karar kesindir[704]. Bu maddenin uygulanmasının ön şartı başkanın izin istemini reddetmesidir.

Başkan, istemi açık veya örtülü (zımmî) bir şekilde reddedebilir. *Kırca,* haklı olarak ispat kolaylığı açısından üyenin başkandan, reddi yazılı olarak bildirmesini talep etme hakkının olduğunu ifade etmiştir[705]. Üyenin talebine rağmen, talep edilen bilgi dikkate alınarak belirlenecek makûl bir süre içinde isteme cevap verilmemesi örtülü (zımmî) red olarak kabul edilmelidir[706]. İster açık ister örtülü red durumunda, yönetim kurulu üyesi başkandan yönetim kurulunu toplantıya çağırmasını yazılı olarak isteyebilir (TTK m.392/7)[707].

---

701 Aynı sonuç için bkz. **Kırca/Şehirali Çelik/Manavgat**, s. 714. Doktrinde, toplantıda bilgi talebi reddedilen üyenin, toplantı tutanağına şerh koymak, başkanın görevden ayrılmasını talep etmek, yetkili organdan ibra kararı verilmemesini talep etmek gibi dolaylı etki yaratan istemlerde bulunabileceği ifade edilmiştir (**Böckli**, 2009, 13, N. 221a; **Kunz**, s. 577; **Krneta**, N. 1057).

702 Maddede iki günlük kısa bir süre öngörülmesinin nedeni üyenin bilgi alma ve inceleme talebinin sürüncemede bırakılmasının önüne geçmektedir (**Tekinalp**, Sermaye Ortaklıkları Hukuku, N. 12-102).

703 Madde gerekçesine göre, talepte bulunan üyenin müzakereye ve oylamaya iştirak etmesine 393. madde engel değildir. Çünkü problem "şirket dışı bireysel bir menfaatle" ilgili değildir. Bkz. TTK'nin 392. madde gerekçesi.

704 **Böckli**, 2009, § 13, N. 221; **Wernli/Rizzi**, BSK OR, Art.715a, N. 13.

705 **Kırca/Şehirali Çelik/Manavgat**, s. 722.

706 **Kırca/Şehirali Çelik/Manavgat**, s. 722.

707 Yönetim kurulu başkanının, kurulu bilerek toplantıya çağırmaması durumunda, üyenin mahkemeden yönetim kurulunu toplantıya çağrı yetkisinin kendisine verilmesini talep edebileceği görüşü için bkz. **İmregün, Oğuz:** Anonim Ortaklıklarda Yönetim Kurulu Toplantısı ve Karar

1. Yönetim Kurulunu Toplantıya Çağırma Hakkı

TTK'nin 392/7. maddesine göre, her yönetim kurulu üyesi başkandan, yönetim kurulunu toplantıya çağırmasını yazılı olarak isteyebilir. Yönetim kurulu üyesinin bilgi alma ve inceleme hakkının düzenlendiği bir yerde, TTK'nin 392/7. maddesinin yanlış bir yerde kaleme alındığı düşünülebilir[708]. Kanaatimizce maddenin yeri doğrudur. Bu sonuca mehaz İsvBK'nin 715. maddesinin tarihî yorumundan ve bu hükmün TTK'nin 392. maddesi ile ilgisinden varılabilir. Daha evvel de ifade edildiği gibi bu hüküm, 1992 yılına kadar yürürlükte kalan 1936 tarihli İsvBK'nin 713/2. maddesinde düzenlenmişti. Mezkûr maddede bilgi alma hakkı birinci fıkrada düzenlendikten sonra, ikinci fıkrada her bir yönetim kurulu üyesinin yazılı olarak başkandan yönetim kurulunu toplantıya davet etmesini talep edebileceği düzenlenmiştir. Zaten 6762 sayılı eTTK'nin 331. maddesi hükmün de 1936 tarihli İsvBK'nin 713. maddesinin tercümesidir. Bilgi alma hakkı ile toplantıya davet hakkının aynı maddede birleştirilmesi ilk bakışta kanun yapma tekniği bakımından yanlış olarak nitelendirilebilir. Ancak birinci fıkraya göre, yönetim kurulu üyelerine bilgi alma hakkının sadece yönetim kurulunun toplantısı sırasında tanınması karşısında, ikinci fıkranın gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Bir yönetim kurulu üyesi şirketin herhangi bir işi hakkında bilgi almak isterse, ya gelecek yönetim kurulu toplantısını beklemeli veya acele hallerde toplantıya davete ilişkin ikinci fıkrada gösterilen yola başvurmalıdır[709].

Türk hukukundaki durum da İsviçre'den farklı değildir. Yönetim kurulu toplantısı bilgi almanın ilk ve en temel kaynağı olarak kabul edilmiştir. Toplantı dışında bilgi alma ve inceleme hakkının kullanılmasında ise başkanın reddi söz konusu olursa, konu, iki gün içinde yönetim kuruluna getirilmektedir. Toplantının, bilgi almanın merkezi olarak kabul edildiği bu sistem içinde, 392/7. fıkranın yanlış yerde düzenlenmesi değil, bilâkis bilgi alma hakkının kullanılabilmesi için üyenin

---

Yeter Sayıları ve Yönetim Kurulu Kararlarına Karşı Başvuru Yolları, Prof. Dr. Hari Domaniç'e 80. Yaş Günü Armağanı, C.I, İstanbul 2001, s. 281. Bize göre, bilgi alma davası açma imkânının varlığı nedeniyle bu yol pratik açıdan faydalı değildir. Aynı yönde bkz. **Kortunay**, s. 378, dipnot 1224.

708 Bkz. **Kırca/Şehirali Çelik/Manavgat**, s. 702.

709 **Bächtold**, s. 5; **Bürgi**, Art 713, N. 3.

başkandan yönetim kurulunu toplantıya çağırmasını istemesi söz konusudur. Esasen İsvBK'nin eski 713/2 (eTTK m.331/2) maddesi ve daha sonra yürürlüğe giren 715. maddesinin birlikte değerlendirilmesi de bizi bu sonuca götürmektedir. 713/2. maddede, her yönetim kurulu üyesinin, başkandan yönetim kurulunu toplantıya davet etmesini yazılı olarak isteyebileceği hükme bağlanmıştı. Daha sonra ise 1991 yılında yapılan değişiklikle yönetim kurulu üyesinin toplantıya davet hakkı 715. maddede "*her yönetim kurulu üyesi sebeplerini bildirerek başkandan derhal toplantı yapılmasını talep edebilir*" şeklinde düzenlenmiştir. Maddenin eski şeklinde yönetim kurulu üyesinin toplantıya davet talebinde sebep bildirmesi gerekmezken, son şeklinde üyenin, sebep bildirmek zorunda olmasının bir anlamı olmalıdır. Esasen maddenin ilk hâlinde toplantıya davet, ifade edildiği gibi sadece bilgi alma hakkının kullanılması bakımından öngörülmüştür. Bu sebeple davet sebeplerinin bildirmesi şartı aranmamıştır. Daha sonra üyenin toplantıya daveti talep etme hakkı ayrı maddede düzenlenerek, üyenin bu hakkını düzgün bir şekilde kullanmasını sağlamak adına sebep bildirme zorunluluğu getirilmiştir. Bir talebin sebebini bildirme zorunluluğunun var olmaması, kanun koyucunun zaten bu talebi belli bir amaçla düzenlendiği şeklinde yorumlanmalıdır. Sebep bildirme zorunluluğu ise talep hakkının genel, kapsamı ve sınırları olmayan karakterine işaret etmektedir. Eğer Türk hukukunda yönetim kurulu üyesinin toplantıya davet hakkına ilişkin İsvBK m. 715'teki gibi bir madde olsaydı, üye, gerekçelerini göstermek kaydıyla herhangi bir konuyu görüşmek adına yönetim kurulunu toplantıya çağırmasını başkandan isteyebilirdi. Hâlbuki 392/7. madde buna izin vermemektedir. Böyle bir kabul durumunda, yönetim kurulu üyesinin başkandan yönetim kurulunu herhangi bir sebeple toplantıya davet etmesini istemeye hakkı olup olmadığı sorusu akla gelmektedir. Bize göre, ayrı bir madde olmasa bile, yönetim kurulu üyesinin başkandan yönetim kurulunu toplantıya çağırmasını talep edebilmesi, işin doğası gereğidir. Esasen İsvBK'nin 715. maddesinin de bu sebeple kanun yapma tekniği bakımından var olması gerekli bir madde olduğu düşünülmemektedir.

2. Kısmî Kabul

Burada üzerinde durulması gereken bir diğer husus ise, yönetim kurulu başkanı tarafından bilgi alma talebi reddedilen üyenin, başkanın red kararına karşı yönetim kuruluna yaptığı itirazda, itirazın kısmen kabulüne karar verilip verilemeyeceğidir. Toplantı dışında birden fazla münferit işle ilgili olarak bilgi talep eden üyenin bütün talepleri başkan tarafından reddedildiğinde, yönetim kurulunun talepleri ayrı ayrı inceleyerek, her biri hakkında karar vermesi mümkün olmalıdır. Böylece red kararına karşı yapılan itirazın kısmen kabulü söz konusu olabilir[710].

§ 16. BİLGİ ALMA DAVASI

I. Yeni Bir Dava Olarak Bilgi Alma Davası

Yönetim kurulu üyesinin toplantı dışında bilgi alma hakkını kullanabilmesi için yönetim kurulu başkanının iznini alması gerektiği daha evvel ifade edilmişti. Mehaz İsvBK'nin 715a maddesinin aksine, bilgi alma talebinin başkan tarafından reddi halinde mahkemeye başvurma imkânı Türk Ticaret Kanunu'nda açıkça düzenlenmiştir[711]. TTK'nin 392/4. maddesine göre, başkan, bir üyenin, bilgi alma, soru sorma ve inceleme yapma istemini reddederse, konu iki gün içinde yönetim kuruluna getirilir. Kurulun toplanamaması veya bu istemi reddetmesi halinde üye, şirketin merkezinin bulunduğu yerdeki asliye ticaret mahkemesine başvurabilir. 6762

---

710 Aynı yönde bkz. **Kortunay**, s. 379.

711 İsvBK'de yönetim kurulu üyesinin bilgi alma ve inceleme isteminin yönetim kurulunca reddedilmesi durumunda, kurulun bu kararına karşı mahkemeye müracaat hakkı açıkça düzenlenmediği için konu doktrinde tartışılmıştır. Kimi yazarlar, bu durum karşısında bir ifa davasının açılabileceğini savunurken, doktrinde egemen olan görüş ise, yönetim kurulunun red kararının iptalinin mümkün olmadığı yönündedir. Özellikle *Böckli*, yönetim kurulu kararlarının iptal edilmezliğinin açıkça düzenlenmesi ve yönetim kurulu kararının yenilik doğuran bir karar olması nedeniyle bir eda davası açmanın mümkün olamayacağını ifade etmiştir. Yazar, eğer şartları varsa, söz konusu yönetim kurulu kararının butlanının tespiti davası açılabileceği görüşündedir. Lehe görüşler için bkz. **Plüss**, s. 59; **Druey**, Einzelnen, s. 49; **Bächtold**, s. 178 vd; **Krneta**, N. 1054 vd. Aleyhte görüşler için bkz. **Böckli**, 2009, §13, N. 222; **Kunz**, s. 578; **Forstmoser/Meier-Hayoz/Nobel**, § 28, N. 106; **Homburger**, N.470. İsviçre'deki durum hakkında ayrıntılı açıklamalar için bkz. **Kortunay**, s. 380 vd.

sayılı eTTK'nin 331. maddesinde bulunmayan bu imkânla birlikte tereddüte mahal vermeyecek ve uygulamada yanlış kararların verilmesini engelleyecek bir düzenleme yapılmış olmaktadır. Zaten böyle bir hükmün ayrıca ve doğrudan bir yaptırıma bağlanmamış olması düşünülemezdi. Zira Türkiye'de aile üyelerinin ortak olduğu küçük anonim şirketlerin çoğunluktadır. Bu şirketlerde kurumsal yönetim ilkeleri tam olarak hayata geçirilememiştir. Hâl böyle olunca, yönetim kurulunun bilgi alma ve inceleme hakkını yönetim kurulu başkanının iki dudağı arasında bırakmak, bu hakkın icrasında ciddi güçlüklerin ortaya çıkmasına neden olacaktır. Şüphesiz böyle bir durum söz konusu hakkın bireysel ve bağımsız bir hak olması niteliğiyle bağdaşmaz[712]. Bireysel hakları etkin kılmanın yolu, onları sadece açık bir şekilde düzenlemek değil bilâkis hakkı kullanılabilir ve sonuç alınabilir şekilde kaleme almaktadır. Bunun için en önemli araç ise hakkın mahkeme yoluyla kullanılabilmesidir[713]. Böyle bir hüküm olmasaydı bile TMK'nin m.1 hükmü uyarınca olumlu kanun boşluklarının hâkim tarafından kanun koyucuymuş gibi doldurma imkânı olduğu ve bu sebeple yargı uygulamasında bir problem yaşanmayacağı ileri sürülebilir[714]. Fakat kanunla bir hakkın tanınması ve fakat bunun bir koruma altına alınmaması, çıkabilecek problemlerin çözümünün tamamıyla yargı uygulaması eline bırakılması hukuken korunmayan bir hak yaratmak olur. Zira belirsizliklerin yaşanabileceği bir süreç olan yargılama faaliyeti bizatihi bir hakkın korunması için tek başına bir yol olarak görülmemelidir. Meselâ, bilgi alma hakkı ihlâl edilen bir yönetim kurulu üyesinin genel hükümlerden yararlanarak ne tür bir dava açabileceği konusunda bile farklı yaklaşımlar söz konusu olabilir[715]. Bu

---

712 **Widmer**, s. 49 vd; **Kaya**, s. 314.

713 **Kaya**, s. 314; **Bächtold**, s. 184; **Carbonara/von der Crone**, s. 94; **Kortunay**, s. 382.

714 Benzer bir durum 6762 sayılı mülga TTK'nin yürürlükte olduğu zamanda pay sahibinin bilgi alma hakkı bakımından söz konusu olmuştur. TTK'de bu konuda açık bir hüküm olmamasına rağmen, doktrinde ve yargı uygulamasında, pay sahiplerinin tüm bireysel hak ve menfaatlerini ve bu kapsamda bilgi alma ve inceleme hakkını ihlâl eden kararlara karşı, hakkın yerine getirilmesi ve pay sahibinin menfaatinin korunması için bir ifa davası açabileceği kabul edilmiştir (**Kaya**, s. 314, dipnot 12'de gösterilen yazarlar).

715 Benzer durum eski TTK'nin yürürlükte olduğu dönemde pay sahibinin bilgi alma ve inceleme hakkı bakımından yaşanmıştır. Yargıtay 11. Hukuk Dairesi 28.12.1986 tarih ve E.796/K.1045 sayılı kararında, bir pay sahibinin müracaat etmesine rağmen bilgi alma talebi hakkında sonuç

sebeple, böyle bir dava, ihlâl edilen bireysel hakkın mahiyetine uygun düşen bir imkândır.

II. Davanın Hukukî Niteliği

1. Anonim Şirketlere Özgü Olma Hakkında

Yönetim kurulu üyesine tanınan bilgi alma hakkının mahkeme yoluyla elde edilmesi bireysel bir hak niteliğindedir. Dava imkânı aynı bilgi alma ve inceleme hakkında olduğu gibi, üyenin bu hakkını koruyucu bir haktır[716]. Bu yönüyle yönetim kurulu üyesine tanınan bu dava, anonim şirketlere özgü bir dava imkânıdır[717]. Gerçekten de, hak arama özgürlüğünün en somut görünümü dava hakkıdır. Bu anlamda dava hakkı bir ayrıcalık olmayıp herkese tanınmıştır[718]. Fakat insanların dava hakkı bulunmasına rağmen, herkes dava açarak esasa ilişkin bir karar elde edemez. Bunun için dava açanın dava yetkisi olması gerekir. Dava yetkisi, temel hak ve özgürlükler düzeyinde değil, tamamen usulî düzeyde yer alır. Dava hakkı, soyut, kişi dışı, objektif bir görünüm sergilerken, dava yetkisi belirli bir uyuşmazlık ve bu uyuşmazlığa ilişkin belirli bir talep çerçevesinde ortaya çıkar. Bu sebeple de dava yetkisi somut, kişiye bağlı ve subjektif bir görünüm sergiler. Bir kişinin somut bir olaya ilişkin olarak dava açıp açamayacağı, bu yetkiye sahip olup olmadığı sorusunun cevabıdır[719]. TTK'nin 392/4. maddesinde düzenlenen bilgi alma davası, bir anonim şirket yönetim kurulu üyesinin bilgi alma ve inceleme talebinin reddedilmesi durumunda ortaya çıkacağından, dava yetkisi ise sadece talebi

---

alamaması durumunda, bunun delil tespiti yoluyla sağlanabileceğine karar vermiştir. Bu karar doktrinde kimileri tarafından olumlu karşılanmış, kimi yazarlar ise bu kararın anonim şirketler hukuku bakımından doğru olmadığını ifade etmiştir. Ayrıca doktrinde bu konuda başka davaların da açılabileceği ileri sürülmüştür. Bu tartışmalar ve görüşler için bkz. **Kaya**, s. 316 vd.

716 **Horber**, N. 704; **Wyss**, s. 220; **Kaya**, s. 319.

717 **Wyss**, s .220; **Horber**, N. 705.

718 "…dava hakkı, Anayasa ile güvence altına alınmıştır. Herkes meşru vasıta ve yollardan faydalanmak suretiyle yargı mercileri önünde davacı veya davalı olarak iddia ve savunma hakkına sahiptir. Bu hak temel haklardandır…" Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 25.02.2004 tarih ve 1-120/96 sayılı kararı.

719 **Hanağası, Emel**: Davada Menfaat, Ankara 2009, s. 45 vd.

reddedilen anonim şirket yönetim kurulu üyesine ait olduğundan, tamamen anonim şirketlere özgü bir dava imkânıdır.

2. Eda Davası Niteliği

Üyenin bilgi edinmek için mahkemeye müracaat imkânı, hakkın hâkim vasıtasıyla kullanılmasına imkân sağlayan bir bilgi alma davasıdır[720]. Dava neticesinde bilgi verme borçlusu durumundaki şirket, davacı yönetim kurulu üyesine bilgi teminine veya bilgi vermeye aracılık etmeye mahkûm edilmektedir. Hâkim dava neticesinde üyenin talebinin reddedilmesinin hukuka aykırılığını tespitle yetinmez; kararında ayrıca bir yapma/verme hükmüne de yer verir. Bu sebeple bilgi alma davası bir eda davasıdır[721]. Eda davası açıldığında mahkeme, öncelikle dava konusu hakkın mevcut olup olmadığını tespit edecek; hakkın varlığı tespit edildikten sonra, davalıyı o hakka ilişkin edimi yerine getirmeye veya bir şeyden kaçınmaya mahkûm eder[722]. Bu tespitin sonucu olarak hâkim bir bilgi alma davasında öncelikle yönetim kurulu üyesinin bilgi alma ve inceleme hakkının olup olmadığını araştırır. Bilgi alma davasının, yönetim kurulu toplantısı dışında bilgi alma talebi reddedilen yönetim kurulu üyesi söz konusu olduğu nazarı itibara alındığında, hâkimin talep edilen bilgilerin işlerin gidişi veya belirli münferit işlerle ilgili olup olmadığını; incelenmek istenen şirket defter ve dosyalarının üyenin görevini yerine getirebilmesi için gerekli bunup bulnmadığını araştırması gerekir. Meselâ, yönetim kurulu üyesinin sadece çok özel istisnai bir duruma ilişkin bilgi talebi, işlerin gidişi kavramı içinde düşünülmemelidir. Malî durumun ve muhasebenin kontrolü hakkındaki bilgi talepleri de münferit işlerden değildir. Bu gibi durumlarda hâkim, bilgi alma talebi

---

720 **Horber**, N. 707 vd.

721 **Akdağ-Güney**, (Yönetim Kurulu), s. 123; **Bozbel, Savaş**: Anonim Şirket Yönetim Kurulu Üyelerinin Bilgi Alma ve İnceleme Hakkı, UAÜHFD, S.1, Yıl 2013, s. 94; **Kortunay**, s. 385; Eda davası hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **Pekcanıtez, Hakan/Atalay, Oğuz/Özekes, Muhammet**: Medeni Usul Hukuku, 13. Bası, Ankara 2013, s. 365 vd; **Atalay**, **Oğuz**: Anonim Şirketlerde Bilgi Alma ve İnceleme Haklarının Mahkeme Aracılığıyla Kullanılması, Prof. Dr. Hakan Pekcanıtez'e Armağan, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.16, Özel Sayı, Yıl 2014, s. 65.

722 **Pekcanıtez/Atalay/Özekes**, s. 366.

bakımından hakkın var olmadığını tespit eder. Mahkemenin bu incelemeyi sağlıklı bir şekilde yapabilmesi için davacı yönetim kurulu üyesinin hangi konuda bilgi talep ettiğini, görevini de ifade ederek hangi belgeyi incelemek istediğini somut olarak dava dilekçesinde ifade etmesi gerekir. Zira davacı, taleplerini açık ve hükme elverişli şekilde anlaşılır olarak ortaya koymalıdır. Duruma göre hâkim davayı aydınlatma görevi çerçevesinde talebin açıklanmasını, buna göre hangi bilgilerin talep edildiğini gösterilmesini isteyebilir. Ancak bu yapılırken, davacının başlangıçta olmayan bir talebinin ileri sürülmesinin davayı genişletme veya değiştirme anlamına geleceği unutulmamalıdır.

Yönetim kurulu üyesinin talep ettiği bilgiyi mahkeme marifetiyle elde etmesine imkân veren bu eda davası, üyeye kanunla tanınan bilgi alma ve inceleme hakkının varlığını güvence altına alan ve kullanılmasını mümkün kılan doğrudan bir yaptırım aracıdır[723]. Bu şekilde söz konusu hakkın kullanımı başkalarının inisiyatifine bırakılmamış olur. Doğrudan bir yaptırım aracı olarak bu davanın, sadece üyenin bilgi alma ve inceleme talebinin reddi durumunda değil, üyeye yetersiz veya yanıltıcı bilgi verilmesinde de söz konusu olması gerekir. Zira yetersiz veya yanıltıcı bilgi verme, bilgi alma talebinin reddi anlamına gelir. Fakat bu dava hukuken bağımsız koruyucu bir hak olmakla birlikte, olağanüstü bir yaptırım yolu da değildir. Hâl böyle olunca, hâkim kararında sadece hakkın kanunla tanınan kapsamı doğrultusunda ve onu belirleyen maddî şartlarla bağlı olarak, hakkın icrasını sağlamaya dönük bir hüküm kurabilir. Yoksa bu karar, hakkın maddi muhtevasını ve kapsamı genişleten olağanüstü bir yol olarak değerlendirilmemelidir[724].

Üyenin talep ettiği bilgileri mahkeme yoluyla elde etme hakkı, bilgi alma talebinin reddi üzerine gündeme gelir. Bu sebeple, bilgi alma davası, maddî hukuk yönü itibariyle başka bir yolun denenmesine bağlı olmayan bağımsız nitelikte bir dava olduğu düşünülebilir. Davanın bağımsız nitelikte olmasından maksat, talebi reddedilen üyenin dava hakkını, bilgi almayı olanaklı kılabilecek başka yolları aramak zorunda olmaksızın, talebinin reddedilmesi üzerine doğrudan

---

723 **Wyss**, s. 217; **Horber**, N. 558; **Widmer**, s. 49.

724 **Wyss**, s. 221 vd; **Horber**, N. 708; **Kaya**, s. 322.

kullanabilmesidir[725]. Bu dava bağımsız nitelikte bir dava olmayıp, bilgi alma talebi reddedilen yönetim kurulu üyesinin öncelikle TTK'nin 392/7. maddesi uyarınca başkana başvurarak yönetim kurulunu toplantıya çağırması gerekir. Daha evvelde ifade ettiğimiz gibi[726], TTK'nin 392/7. maddesi bilgi alma hakkının kullanılabilmesine hizmet etmektedir. Bilgi alma talebi reddedilen üyenin öncelikle bu yola başvurması gerekir.

III. Butlan Davası ile Bilgi Alma Davası Arasındaki İlişki

Bilgi alma hakkının eşit işlem ilkesiyle olan ilgisinden daha evvel bahsedilmişti[727]. Bu kapsamda hakkın sınırlandırılması, genişletilmesi, yönetim kurulu toplantılarında üyelere bilgi verilmesi veya yönetim kurulu başkanının toplantı dışında bilgi almak isteyen üyeye izin vermesi gibi durumlarda eşit işlem ilkesinin ön plana çıktığı ifade edilmiştir. Görüldüğü üzere daha çok pay sahiplerini ilgilendiren yönüyle ele alınan eşit işlem ilkesi, yönetim kurulunun işleyişinde ve kurulun karşısındaki tek bir yönetim kurulu üyesi bakımından da söz konusu olmaktadır. Hâl böyle olunca bilgi alma hakkıyla ilgili olarak ifade ettiğimiz hâllerde yönetim kurulu üyelerine eşit işlem ilkesine aykırı muamele yapıldığında 391'inci maddesinde ifade edilen butlan davasının üye tarafından açılıp açılamayacağı değerlendirilmeye muhtaçtır.

Yönetim kurulu kararları, genel kurul kararlarından farklı olarak kural olarak[728] iptal edilemez. Pay sahiplerinin veya başka kimselerin, yönetim kurulu kararları aleyhine iptal davası açma hakkının olması, ortaklığın faaliyetlerini yerine getirememesine neden olur. Ayrıca şirket muhtemel iptal sebepleri ile orantılı

---

725 **Forstmoser**, Informations- und Meinungsäusserungsrecht, s. 109; **Kaya**, s. 320.

726 bkz. Dördüncü Bölüm §15.II.

727 bkz. İkinci Bölüm § 8.III.

728 İstisnaen yönetim kurulu kararlarının iptal edildiği hâller de söz konusudur. TTK'nin 460/5. maddesine göre, kayıtlı sermaye sisteminin benimsendiği halka açık olmayan bir anonim şirkette, yönetim kurulunun bu sermaye sistemiyle ilgili olarak aldıkları kararlar aleyhine iptal davası açılabileceği düzenlenmiştir. Ayrıca SPK'nin 18/6. maddesine göre de, yönetim kurulunun kayıtlı sermayeye ilişkin kararları aleyhine iptal davası açılabilir.

olmayan dolayısıyla zararları tazmin etmek durumunda kalabilir[729]. Bu sebeple yönetim kurulu kararlarının iptali bazı istisnalar hariç Türk hukukunda düzenlenmemiştir. Fakat TTK'nin 391. maddesinde batıl yönetim kurulu kararlarından bahsedilmiştir. Buna göre yönetim kurulunun kararının batıl olduğunun tespiti mahkemeden istenebilir. Özellikle; eşit işlem ilkesine aykırı olan, anonim şirketin temel yapısına uymayan veya sermayenin korunması ilkesini gözetmeyen, pay sahiplerinin, özellikle vazgeçilmez nitelikteki haklarını ihlal eden veya bunların kullanılmalarını kısıtlayan ya da güçleştiren, diğer organların devredilemez yetkilerine giren ve bu yetkilerin devrine ilişkin, kararlar batıldır.

Yönetim kurulu kararlarının butlanını talep edilebilmesi, şirketin kendi aleyhine dava açması anlamına geleceğinden, bu davaya çok rastlanılmaz ve pratik önemi azdır. Fakat özellikle pay sahiplerinin ve yönetim kurulu üyelerinin korunmasının güçlendirilmesi bakımından 391. madde açıklayıcı bir anlam taşır[730]. İptal edilebilirliğe kıyasla, butlan geniş çaplı etkiler gösterir. Çünkü batıl hukukî işlemler mutlak olarak geçersizdir ve hüküm ifade eder hâle getirilemezler. Esasen bu yönüyle de butlanın, hukukî güvenliği tehlikeye sokan bir yapısı da söz konusudur. Ancak İsviçre Federal Mahkemesi, bir kararında ortaya koyduğu gibi, butlan, hukuk güvenliğini tehlikeye sokan etkisi önemsenmediğinden değil, bilâkis sadece yazılı ve yazısız hukukun temel ilkelerine karşı ağır ihlâlde kabul edilmelidir[731]. Böylece, şirketler hukukunun ve özellikle yönetim kurulu kararlarının çerçevesi içinde, sadece hukukî güvenliğin korunması nedeniyle değil, aynı zamanda şirketin yönetim zafiyetine düşmesinin engellenmesi için butlanı talep etme hakkı fevkalade önemlidir[732]. Butlanın ileri sürülmesi kullanılabilecek en son imkân olarak

---

729 **Krneta**, s. 169.

730 **Wernli** BSK, OR, Art.714 N. 7

731 BGE 115 II 474.

732 **Böckli**, 2009, § 13, N. 278; **Homburger**, N. 349; **Wernli**, BSK OR, Art 714, N. 10; **Fortsmoser/Meier-Hayoz/Nobel**, § 25, N. 86.

görülmelidir[733]. 391'inci maddenin uygulanmasındaki istisnai uygulama dolayısıyla Meselâ ana sözleşmeye aykırı yönetim kurulu kararı butlan sebebi değildir[734].

Mehaz İsvBK 715a maddesinde, 392. maddenin aksine bir bilgi alma davasından açıkça söz edilmemiştir. Bu sebeple, bilgi alma hakkı bakımından bir eda davasının açılabilmesinin mümkün görülmesi dışında, bilgi alma hakkını ihlâl eden ve eşit işlem ilkesine aykırı kararla bakımından butlan davası açılabilmesi de kabul edilmiştir[735]. Fakat Türk hukukunda bu sonuca iştirak etme imkânı yoktur. Mehazdan farklı bir şekilde bilgi alma davasından kanunda açıkça bahsedilmiştir. Hâl böyle olunca, bir üyenin 392. madde kapsamında bilgi alma ve inceleme hakkının kullanmasında talebinin reddi durumunda ilk olarak bu davayı açması gereklidir. İkinci olarak "butlanın ikincilliği"[736] gereği de bu davanın en son düşünülmesi gereklidir. Kaldı ki, butlan davasının sonuçlarının belirgin olmaması ve sadece butlanın tespit edilmiş olmasının bilgi alma hakkının kullanılabilmesi açısından etkisinin olmaması dikkate alındığında bir eda davası olarak bilgi alma davasının açılması gerekliliği ortadadır[737].

Bilgi alma davası reddedilen bir üyenin kendisine bilgi verilmemesine ilişkin yönetim kurulu kararının eşit işlem ilkesine aykırılık savıyla butlanını talep edip edemeyeceği de akla gelebilecek bir sorudur. Bilgi alma davasında mahkeme tarafından tartışılan ve incelenen hususlar hükümde açıkça ifade edilmelidir. Bu

---

733 Zira bu imkân, sadece kanunî olarak sağlama alınan bireysel esaslı ihlâli, anonim şirketin temel yapısının veya sermayenin korunmasına ilişkin hükümlerin ihlâli durumunda kullanılmalıdır. Özellikle emredici yasa hükümlerini veya anonim şirketin temel yapısını ihlâl eden yönetim kurulu kararları batıldır (**Krneta**, s. 170; **Fortsmoser/Meier-Hayoz/Nobel**, § 25, N. 89 vd; **Böckli**, 2009, § 13, N. 267).

734 **Krneta**, s. 171. Bununla beraber, kamu menfaatini içinde değerlendirilen emredici ana sözleşme hükümleri söz konusu olduğunda, ana sözleşmeye aykırı yönetim kurulu kararları hakkında butlan kararı verilmelidir (**Böckli**, 2009, § 13, N. 276).

735 **Rhein, Mirjam**: Die Nichtigkeit von VR-Beschlüssen, Zürich 2001, s. 231.

736 İşlem güvenliği açısından yarattığı sakıncalar sebebiyle, butlan yaptırımı istisnai nitelik taşır. Bu yaptırım ancak ağır hukuka aykırılıklarda gündeme gelmelidir. Bu sebeple butlan yaptırımına başvurmak ilk tercih değildir. Butlanın ikincilliği hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **Kırca/Şehirali-Çelik/Manavgat**, 2/2, s. 15 vd.

737 **Pellanda**, N. 700; **Wernli/Rizzi**, BSK OR, Art. 715a, N. 13.

kapsamda hâkimin eşit işlem ilkesine aykırı bir şekilde üyenin bilgi alma talebinin reddedilip edilmediğini de irdelemesi gerekebilir. Bu kapsamda bir inceleme her bilgi alma davasında olmaz. Eşit işlem ilkesi bakımından da incelemenin yapıldığı bir bilgi alma davasındaki hükmün kesin olduğu düşünüldüğünde, artık bu konuda bir butlan davasının açılması mümkün olmamalıdır. Fakat eşit işlem ilkesine aykırılığın değerlendirilmediği, Meselâ sadece bilgiye ilişkin kalite unsularının, işlevsellik sınırının değerlendirildiği bir bilgi alma davasında çıkan kesin hükme rağmen, üyenin farklı bir hukukî gerekçe olarak eşit işlem ilkesine dayanması ve butlan davası açabilmesi söz konusu olabilmelidir. Zira meselâ, işlevsellik sınırı nedeniyle bilgi alma talebi ve bilgi alma davası da reddedilen üyeye rağmen, aynı bilgilerin aynı pozisyondaki başka bir üyeye verilmesi söz konusu olabilir. Bu durumda eşit işlem ilkesinin ihlâl edilmesi karşında üye butlan davası açma imkânı tanınması menfaatler dengesi içinde kabul edilmelidir.

IV. Davanın Açılması İçin Gerekli Şartlar

Bilgi alma ve inceleme talebinin reddi durumunda, talep olunan bilgilerin mahkeme marifetiyle talep edilebilmesi anonim şirketler hukuku bakımından yeni bir durumdur. Ayrıca mehaz İsvBK'de yönetim kurulu üyesinin bilgi talebinin reddi durumunda mahkemeye başvurabileceği düzenlenmemiştir. Yine İsvBK'ye ilham kaynağı olan gözetim kurulunun bilgi alma hakkının düzenlediği APOK'un 90. paragrafında da, talep edilen bilgilerin mahkeme marifetiyle istenebilmesinden bahsedilmemiştir. Yalnız bilgi verme yükümlülüğünün güvence altına alınması için APOK'un 407. paragrafında bir çekişmesiz yargı yolu[738] imkânı tanınmıştır. Buna göre mahkeme rapor vermekle yükümlü olan idare kurulu üyesini bir disiplin cezasıyla (ordnungsstrafe) cezalandırmaktadır. Bu ceza kurul organ olarak bütün üyelere değil, rapor verme yükümlülüğünü yerine getirmeyen üyeye uygulanmaktadır[739]. Hâl böyle olunca, bilgi alma davasının şartlarını inceleyebilmek

[738] Alman hukukunda çekişmesiz yargı işleri ile ilgili olarak özel bir kanun için bkz. Freiwillige Gerichtsbarkeit Gesetz (FGG).

[739] **Wetermann, Harry**: Rechtsstreitigkeit um die Rechte aus § 90 AktG, Festschrift für Eduard Bötticher zum 70. Geburstag am 29. Dezember 1969, Berlin 1969, s. 370.

için mahiyetine uygun düştüğü oranda pay sahibinin bilgi alma hakkına ilişkin doktrin ve yargı uygulaması tarafından geliştirilen sistemden yararlanılır[740].

Yönetim kurulu üyesinin bilgi alma hakkını kullanması bakımından aşağıda ifade edilecek olan şartları sağlaması gerekir. Burada ifade edilen şartlar dışında üyenin dava açma imkânını daha ağır şartlara bağlayan esas sözleşme hükümleri veya bu yönde alınacak kararlar geçerli olmayacaktır. Hatta bilgi alma hakkının mahkeme kanalıyla kullanılmasında usulî bazı düzenlemeler ihtiva eden bir yönetim kurulu kararını dava açacak üye onaylamış olsa bile sonuç değişmez. Meselâ mahkemeye başvurunun belli bir süreye bağlandığı bir iç yönerge hükmü geçerli değildir.

Yönetim kurulu üyesinin bilgi alma hakkını mahkeme marifetiyle kullanabilmesi için bu hakkın yönetim kurulu toplantısı dışında kullanılması gerekir (olumlu şart). Bu husus TTK'nin 392/4. maddesinde, üçüncü fıkraya atıf yapılarak gösterilmiştir. Buna göre, üyenin mahkemeye başvurabilmesi için öncelikle yönetim kurulu toplantısı dışında bilgi almayı talep etmiş olması gerekir. Madde metni sanki mahkemeye müracaat imkânından yararlanmak için bilgi alma, soru sorma ve inceleme yapma isteminin birlikte yapılması gerektiği gibi bir anlam çıkarmaya müsaittir. Fakat inceleme hakkı veya soru sormadan birinin kullanılmış olması da, mahkemeye müracaat bakımından olumlu şartın gerçekleşmesi için yeterlidir. Bu hakların kümülatif biçimde kullanılması zorunlu değildir[741]. Bu düşünce bilgi alma hakkının üst bir kavram olarak diğerlerini de kapsamasıyla ele alındığında doğru kabul edilmelidir. Ayrıca bu talep bakımından başkana izin almak için başvurulması gerekir. Bilgi alma hakkının kullanılabilmesi için öngörülen bu izin ortaklık içinde

---

740 İsvBK'nin 697/4. maddesinde ve APOK § 132. paragrafında pay sahibinin bilgi alma ve inceleme hakkının mahkeme marifetiyle kullanılması açıkça düzenlenmiştir. İsvBK'ye göre, kanundaki şartlara uygun bilgi alma ve inceleme talebinin haksız bir şekilde reddedilmesi durumunda şirket merkezinin bulunduğu yer mahkemesine müracaat hakkı vardır. Aynı şekilde APOK'a göre de bilgi alma talebi reddedilen ve bu konudaki itirazını toplantı tutanağına geçirten her pay sahibi, bilgi isteminin reddedildiği genel kuruldan sonra iki hafta içinde ortaklık merkezinin bulunduğu yer ticaret mahkemesine başvurabilecektir.

741 **Wyss**, s. 222; **Horber**, N. 716 vd; **Kaya**, s. 325.

geçilmesi gereken bir yoldur. Bu sebeple üyenin doğrudan mahkemeye müracaat hakkı yoktur[742].

Yönetim kurulu üyesinin bilgi alma hakkını mahkeme marifetiyle kullanabilmesinin bir diğer maddî şartı ise, toplantı dışında bilgi alma ve inceleme talebinin yönetim kurulu tarafından reddedilmesi veya yönetim kurulunun toplanamamasıdır (olumsuz şart). Aynı şekilde bilgi talebinin kısmen reddi veya yeteri kadar karşılanmaması da olumsuz şart içinde değerlendirilir[743]. Burada önemli olan husus, yetkili organın bilgi alma talebini reddetmesi veya yetkili organın toplanamamasıdır. Yoksa sadece yönetim kurulu başkanın izin vermemiş olması veya talebi reddedilen üyenin bu talebini genel kurula getirmiş olması gibi yerinde olmayan girişimin varlığı bu şartı sağlamaz[744].

V. Usule İlişkin Kurallar

1. Davacı

Bilgi alma davasında davacı sıfatı (aktif taraf sıfatı), bilgi alma ve inceleme talebi reddedilen üyeye aittir. TTK'nin 392/4. maddesi bu konuda çok açık bir şekilde talebi reddedilen üyeden bahsetmiştir. Bu düzenleme nedeniyle bilgi alma davasında davacı sıfatını taşımak için o anda yönetim kurulu üyesi olmak gereklidir. Davanın bir başka yönetim kurulu üyesi tarafından veya üçüncü bir kişi tarafından açılması mümkün değildir. Talep edilen bilginin bir başka yönetim kurulu üyesini ilgilendirmesi durumunda da bu üyenin dava açma hakkının bulunmadığının kabulü gerekir. Zira bilgi alma hakkı bireysel bir hak olduğundan, hakkın mahkeme

---

742 Öncelikle başkandan izin almak, pay sahibinin bilgi alma hakkını kullanmak için genel kurula ya genel kurul dışında yetkili birimlere başvurması gibi ortaklık için normal bir yol olarak kabul edilebilir (**Wyss**, s. 222; **Böckli**, Neues Aktienreht, N. 1313a; **Kaya**, s. 324).

743 **Horber**, N. 721 vd; **Wyss**, s. 223; **Widmer**, s. 51. Bilgi alma talebinin yeteri kadar yerine getirilmediği, redde eşdeğer oranda yetersiz olarak kabul edilmesi, talepte bulunan yönetim kurulu üyesinin bakış açısı ve görevinin gereklilikleriyle orantılı olarak düşünülmelidir. Uyuşmazlık hâkim önüne geldiğinde de, hâkim, kendisini söz konusu yönetim kurulu üyesinin yerine koyacak ve bilgideki amaçlanan ile verilen arasındaki farkı takdir edecektir (**Kaya**, s. 327).

744 **Horber**, N. 721 vd; **Kaya**, s. 327.

marifetiyle kullanılması da ancak bu haktan bizzat yararlanan üyeye aittir[745]. Kaldı ki maddede talebi reddedilen üyeden bahsedilmesi de bu sonuca götürür. Sıfat bir itiraz olduğundan, hâkim, davayı açanın yönetim kurulu üyesi sıfatına sahip olup olmadığını re'sen nazara alır.

Davacı sıfatı bakımında her ne kadar davanın açıldığı zaman yönetim kurulu üyesi olmak kural olsa da, burada görev süresi dolan yönetim kurulu üyelerinin durumun ayrı düşünülmesi gerekir. Daha evvel eski üyenin sorumluluk davası ile karşı karşıya kalması veya malî haklarını ihtiva eden bir talepte bulunması gibi hâllerde, eski yönetim kurulu üyesine bilgi alma hakkı tanınması gerektiği ifade edilmiştir[746]. Ayrıca eski yönetim kurulu üyesinin kendisine karşı açılmış veya açılması kuvvetle muhtemel bir sorumluluk davasında, savunma hakkını kullanabilmesi veya şirketten olan bir talebi nedeniyle açtığı davada, talep ettiği hakkını ispatlayabilmesi ancak ona üye olduğu dönemdeki bilgilere dava konusu hususlar sınırlı olarak erişme imkânı verilerek sağlanabilir. İşte bu gibi durumlarda eski yönetim kurulu üyesinin de davacı sıfatını haiz olduğunun kabul edilmesi gerekir.

Dava açıldıktan sonra yönetim kurulu üyeliğinin yitirilmesinin davaya etkisi üzerinde de durmak gerekir. Bilgi, yönetim kurulunun bir konu hakkında karar alması ve bu kararı uygulanması bakımından önem arz etmektedir. Bilgi, bu yönüyle alınacak kararlar bakımından esas oluşturmakta ve ekonomik açıdan bir önem taşınmaktadır. Bu sebeple bilgi eksikliği söz konusu olduğunda alınacak karar hem makul olmayacak hem de potansiyel olarak şirketin zarara uğramasına neden olacaktır. Ayrıca bir yönetim kurulu üyesinin sorumluluğu söz konusu olduğunda farklılaştırılmış teselsül gereği, üyenin sorumluluğu kendi kusuru ölçüsünde olacaktır. Kusurun tespiti bakımından üyenin bilgilendirilip bilgilendirilmediği önem arz eder[747]. Görüldüğü üzere bilgi, rasyonel ve sağlam bir kararın verilmesini,

---

745 Zaten taraf sıfatı, dava konusu sübjektif hak ile taraflar arsındaki ilişkidir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 04.03.2009 tarih ve 10-34/104 sayılı kararı.

746 Bkz. İkinci Bölüm § 8, I.7.

747 **Grotz-Martin**, s. 28; **Theisen**, s. 129; **Steinbuch**, s. 58; **Druey**, Information, s. 66; **Vogt**, s. 566 vd

kurulda sağlıklı bir karar oluşumunu ve sonuç olarak yönetim görevinin gerektiği gibi ifa edilebilmesini sağlamaktadır. Bilginin kararların alınması, yönetim işlevinin ifası için zaruri olması ve bilgi alma ve inceleme hakkının düzenleniş amacının da buna hizmet etmesi karşısında, artık yönetim kurulunda yer alamayan bir üyenin söz konusu hakka sahip olmadığının düşünülmesi gereklidir. Bunun sonucu olarak dava açıldıktan sonra yönetim kurulu üyesi sıfatını yitiren kimsenin bilgi alma davasına devam edememesi gerekir.

2. Davalı

Türk Ticaret Kanunu'nun 392. maddesinde davanın kime karşı açılacağından bahsedilmemiştir. Ancak bu davanın şirket tüzel kişiliği aleyhine açılacağında şüphe yoktur. Gerçekten de bilgi teminine yönelik bu davanın davalısı, talebi reddeden yönetim kurulu değil, ortaklıktır. Bu şirketin tüzel kişiliği olmasının zorunlu ve doğal sonucudur[748]. Bir tüzel kişinin organı tarafından yapılan işlem nedeniyle tüzel kişinin sorumlu olacağı açıktır. Zira bir organın hukukî işlem yapmaya ilişkin iradesi tüzel kişiye izafe edilir. Esasen buradaki açıklamalar, bir üyenin yönetim kurulu toplantısı dışında başkandan bilgi alma ve inceleme hakkını kullanmak için izin istemesi, başkanın bu talebi reddetmesi üzerine talebin yönetim kurulunda da reddedilmesi durumunda oluşan yönetim kurulu kararı dikkate alınarak yapılmıştır. Diğer bir deyişle, kanunun tanıdığı dava imkânı tüzel kişinin bir organının kararına karşı söz konusudur. Burada farklı bir problem akla gelebilir. Şöyle ki; TTK'nin 392/3. maddesine göre yönetim kurulu üyesi, yine başkanın izniyle toplantı dışında şirket yönetimiyle görevlendirilen kişilerden, işlerin gidişi ve belirli münferit işler hakkında bilgi alabilir. Başkanın (fert organ olarak)[749] izin vermesine rağmen görevli kişilerin

---

[748] **Wyss**, s. 229; **Widmer**, s. 52; **Horber**, N. 731; **Karasu**, s. 78. Bilgi talebinin reddi, şirketin namına yapıldığından, davalı sıfatının şirkete ait olduğunun kabulü gerekir. (**Carbonara/von der Crone**, s. 94).

[749] Yönetim kurulu başkanı burada fert organ olarak izin verme işlemi yapmaktadır. Tüzel kişinin kendi adına belirli muamelelerde bulunma hakkını bir gerçek kişiye vermesi halinde, fert organdan bahsedilir. Burada bir anonim şirketin yönetim organı bakımından zorunlu olan bilgi verme yükümlülüğünün ifası için yetki tek bir gerçek kişi olan yönetim kurulu başkanına verilmiştir (**Öztan,** s. 99 vd).

üyeye bilgi vermemesi veya niteliksiz bilgi vermesi söz konusu olabilir. Bu durumda üyenin bilgi alma ve inceleme talebini reddeden bir yönetim kurulu kararı yoktur. Hâl böyle olunca, talebi hiç veya gereği gibi yerine getirmeyen görevli kişiye dava açılıp açılamayacağı sorusu sorulabilir. Bu noktada şirket yönetimiyle görevli kişilerin yönetim kurulu ile arasındaki ilişki ve bu kişilerin hukukî statüsünün tespiti bu sorunun cevaplandırılması bakımından önemlidir.

Bir anonim şirketin karar verme ve verilen kararları yürütme görevini yerine getirecek bir teşkilata sahip olması gerekir. Türk Ticaret Kanunu tarafından açıkça organ olarak kabul edilen yönetim kurulunun aldığı bir kararın yürütmesinde görev alan bir şahsın organ niteliğini haiz olması da mümkündür. Zira anonim şirketin yönetimine dair iradenin yaratılmasında en önemli organ olan yönetim kurulunun, yarattığı iradeyi doğrudan doğruya yürütecek olanlar da organ kavramına dâhil edilmelidir[750]. Meselâ, müdür, müdür yardımcısı, ticarî vekil, kısım şefi, şube şefi, yönetim kurulu genel sekteri, tasfiye memurları gibi kimselerin organ vasfına sahip olduğu kabul edilmektedir[751]. Tamamen veya kısmen şirketin yönetimine dair işlevleri elinde tutan ve bilgi paylaşmakla yükümlü olan şirket yönetimiyle görevli kişilerin de organ sıfatını haiz olması karşısında, bu kimselerin başkanın izin vermesine rağmen bilgi verme görevini ifa etmemeleri halinde, anonim şirket aleyhine dava açılabilir.

İki kişiden oluşan bir anonim şirkette de farklı bir durum oluşabilir. Ortaklardan birinin yönetim kurulu başkanı, diğerinin ise üye olduğu bir ortaklıkta, bilgi alma ve inceleme talebi reddedilen üyenin davayı diğer ortağa karşı açması gerektiği düşünülebilir. Zira böyle bir durumda uyuşmazlığın ortaklar arasında söz konusu olduğu ve dava hakkının ise "*actio pro socio*" dan kaynaklandığı akla

---

750 **Öztan**, s. 44'te dipnot 117'de gösterilen yazarlar. *Öztan*, iradenin yürütmesine iştirak kıstasının organ kavramının tespitinde nihai bir kıstas olmadığını ifade etmiştir. Özellikle iştirakin idare işlerini yerine getirme görevini kapsamı gerektiği belirtilmiştir. İdare işlerinden anlaşılmak gereken, tüzel kişilerin teknik ve ticari faaliyetlerinin idaresidir. Ayrıca tüzel kişinin temsili görevi de iştirak olarak kabul edilir (**Öztan**, s. 45 vd).

751 **Öztan** s. 73 vd.

gelebilir[752]. Fakat Türk Ticaret Kanunu'nun ortak davasını sadece şahıs şirketleri bakımından uygulanabileceğini düzenlemesi karşısında, bilgi alma davasının şirkete karşı açılması gerekir. Ayrıca burada pay sahipliği hukukundan ziyade yönetim kurulu üyesi olmanın sonucu olarak bir hakkın kullanılması söz konusudur. Bu sebeple bilgi alma talebi reddedilen yönetim kurulu üyesinin öncelikle kendisine üye olması sebebiyle tanınan hakları kullanması gerekir.

3. Dava Açma Süresi

Dava açma süresi konusunda Türk Ticaret Kanunu'nda açık bir düzenleme mevcut değildir. Fakat kanunda bir sürenin öngörülmeyişi, yönetim kurulu üyesinin bilgi alma davasını istediği zaman açabileceği şeklinde yorumlanmamalıdır. Hakkın belli bir konuda aydınlanmaya ve fiilen yönetim kurulu üyesinin görevlerini gerektiği gibi yerine getirmesine temel teşkil ettiği düşünülürse, davanın kısa sürede açılmasında fayda vardır. Bilgi alma talebiyle amaçlanan hukukî yarar süreyi de belirler[753]. Özellikle yönetim kurulun red kararından sonra dava açmak için uzun bir süre beklemek artık haklı menfaatin kalmadığı, hakkın güncelliğini muhafaza etmediği veya bilgi alma hakkından vazgeçildiği şeklinde yorumlanabilir. Ayrıca dava açma hakkının kötüye kullanıldığı düşünülebilir[754]. Bu sebeple yönetim kurulu kararından sonra makûl bir sürede dava açılması gerektiği söylenebilir. Makul sürenin tayinin de somut olayın özelliklerinin dikkate alınması gerekir[755]. Her ne kadar mesele yukarıda ifade edilen şekilde çözümlenebilecek gibi görünse de, kanun koyucunun bilgi alma davası açmak bakımından madde metninde süre öngörmemesinin üzerinde durulmalı ve bir boşluğun söz konusu olup olmadığı araştırılmalıdır. 6762 sayılı eTTK'nin 331. maddesinde, yönetim kurulu üyelerinin bilgi alma ve inceleme hakkı düzenlenirken bilgi alma davasından bahsedilmemiştir.

---

752 Buna benzer yaklaşımlar, limited şirket ortaklarının bilgi alma hakkı bakımından düşünülmüştür. **Şener**, s. 715.

753 **Kaya**, s. 328; **Forstmoser**, (Informations – und Meinungsäusserungsrechte), s. 110.

754 **Can**, s. 153.

755 **Kırca/Şehirali Çelik/Manavgat**, s. 723; **Can**, s. 153; Bilgi alma talebi güncelliğini koruduğu sürece dava açılabileceği hakkında bkz. **Kortunay**, s. 386.

Kanun koyucu, kanunda düzenlenmemiş olan bu konuda yeni bir kural koyarken, süreyi öngörme imkânına da sahip olmasına rağmen bunu yapmamıştır. Hâlbuki pay sahiplerinin bilgi alma ve inceleme hakkını düzenleyen TTK'nin 437. maddesinde eski Türk Ticaret Kanunu'ndan farklı olarak hem dava imkânı tanınmış hem de bu davanın açılması için 10 günlük bir süre öngörülmüştür. Bu durumda genel olarak bir boşluğun varlığından şüphe edilmelidir. Kanun koyucunun pasif davranışının yorumlanmasından sonra ancak bu durumda kesin bir sonuca varılabilir[756]. Öncelikle kanunun dava açma süresi bakımından olumlu (pozitif) bir çözüm verebilen herhangi bir kural öngörmemesi kasıtlı susmadan ileri geldiği düşünülebilir. Bu durumda kanun koyucunun benzer bir hal olan TTK'nin 437. maddesinde 10 günlük bir süre öngörürken, yönetim kurulu üyelerinin bilgi alma davasında süre öngörme yoluna gitmemiş olması, kural öngörülmeyen bu konuda bilerek süre öngörülemediğini gösterebilir. Eğer böyle düşünülürse, yani kasıtlı susma durumunda bir boşluk söz konusu değildir. TTK'nin 392. maddesinde kasıtlı bir susma yoktur. Susmanın kasıtlı olup olmadığı bir yorum meselesi olarak ortaya çıkmaktadır. Maddenin lâfzı susmanın kasıtlı olduğu yönünde bir anlam çıkarmaya müsait değildir. Ayrıca kanunda gerçekten bir boşluk olup olmadığına karar verebilmek için kanunun bir bütün olarak yorumlanması da gerekir. Türk Ticaret Kanunu'nun yönetim kurulu üyesinin bilgi alma ve inceleme hakkını detaylı olarak düzenlemesi, toplantı dışında bilgi alma talebinin reddi durumunda yönetim kurulunun iki gün gibi kısa bir süre içinde toplantıya çağrılması gerekliliği, bilgi alma davasında hâkimin dosya üzerinden inceleme yapabilmesi ve verilen kararın kesin olması gibi durumlar, kanun koyucunun ticari hayattaki sürat ihtiyacına karşılık vermesi olarak yorumlanmalıdır. Bu husus benzer bir şekilde pay sahiplerine tanınan bilgi alma davası açma hakkına ilişkin TTK'nin 437/5. maddesinin gerekçesinde "…*beşinci fıkra mahkeme kararının hızla verilmesini sağlama ve temyizi de kısa sürede sonuçlandırmaya yöneliktir*…" şeklide ifade edilmiştir. Hâl böyle olunca, bilgi alma davası bakımından bir sürenin öngörülmemiş olması bir boşluk olarak düşünülmemelidir. Bu durumda bize göre hâkim TTK'nin 437/5. maddesinde gösterilen 10 günlük süreyi yönetim kurulu

[756] Şüphesiz bu pasif davranış yorumlanırken, kanun koyucunun görevini savsaklama durumunda olup olmadığına da bakmak gerekir. **Edis, Seyfullah**: Medeni Hukuka Giriş ve Başlangıç Hükümleri, Ankara 1997, s. 121-122.

üyesinin açtığı bilgi alma davasında da kıyasen uygulayabilmelidir. Zira TTK'nin 437/5. maddesindeki bilgi alma davasında düzenlenen husus ve hukukî ilişkideki menfaat uyuşmazlığı, hakkında kural öngörülmemiş olan TTK'nin 392/4. maddesindeki hukukî ilişki ve menfaat bakımından benzer nitelik taşımaktadır.

VI. Yetkili ve Görevli Mahkeme

Bilgi alma davasının açılacağı yetkili ve görevli mahkeme 392/4. maddede gösterilmiştir. Buna göre, bilgi alma davası şirket merkezinin bulunduğu yerdeki asliye ticaret mahkemesinde açılır. Yetkili ve görevli mahkemenin tespiti bakımından genel hükümlerin yeterli olduğu düşünülebilir. Bu sebeple hükmün yerindeliği tartışılabilir. Konu yetki ve görev bakımından ayrı olarak ele alınarak hükmün yerindeliği incelenmelidir.

Yönetim kurulu üyesinin açacağı bilgi alma davasında görevli mahkeme olarak asliye ticaret mahkemesi gösterilmiştir. TTK'nin 4. maddesinde ticarî davalar sayılmıştır. Bu maddenin birinci fıkrasının (a) bendine göre, Türk Ticaret Kanunu'nda düzenlenen hususlardan doğan hukuk davaları ticari davadır[757]. Bilgi alma davası TTK'nin 392/4. maddesinde düzenlendiğinden, bu maddeden doğan davalar da ticarî dava olur. TTK'nin 5. maddesine göre, aksine hüküm bulunmadıkça, dava olunan şeyin değerine veya tutarına bakılmaksızın asliye ticaret mahkemesi tüm ticari davalar ile çekişmesiz yargı işlerine bakmakla görevlidir. Hâl böyle olunca, bilgi alma davasının da asliye ticaret mahkemesinde görülmesi gerekir. Bu sebeplerle, bilgi alma davasının asliye ticaret mahkemesinde görülmesi gerektiğinin TTK'nin 392/4. maddesinde açıkça gösterilmesi, gerekli değildir. Kaldı ki, TTK'nin 5/3. maddesinde asliye hukuk mahkemeleri ile asliye ticaret mahkemeleri arasında, görev ilişkisi bulunduğunun kabul edilmiştir. Bu durumda bilgi alma davasının asliye ticaret mahkemesinde açılacağında tereddüt yoktur. Fakat asliye ticaret mahkemesi bulunmayan bir yargı çevresinde, bilgi alma davasının asliye hukuk mahkemesinde açılacağı şüphesizdir. Zaten, TTK'nin 5/4. maddesine göre, asliye ticaret mahkemesi bulunmayan yargı çevresindeki bir ticari davada görev

---

[757] 6102 sayılı TTK'ye göre ticari davalar hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **Deliduman, Seyit/Oruç, Yakup**: Ticari Davalar, MÜHF-HAD, Özel Sayı, C. 18, S. 2, s. 99 vd.

kuralına dayanılmamış olması, görevsizlik kararı verilmesini gerektirmez; asliye hukuk mahkemesi davaya devam eder.

Bilgi alma davasında yetkili mahkeme olarak, şirket merkezinin bulunduğu yer mahkemesi kabul edilmiştir. Bu davada, davalının şirket tüzel kişiliği olduğu daha evvel ifade edilmiştir. HMK'nin 6/1. maddesinde genel yetkili mahkeme gösterilmiştir. Buna göre, davalı bir tüzel kişi ise, onun yerleşim yeri mahkemesi yetkili olur. Yerleşim yerinden anlaşılması gereken, tüzel kişinin merkezidir. Hâl böyle olunca, TTK'nin 392/4. maddesinde gösterilmese de, davanın şirket merkezinin bulunduğu yerde açılacağı ifade edilebilir. Fakat bu noktada HMK'nin 14. maddesinin de nazara alınması gerekir. Buna göre, özel hukuk tüzel kişilerinin, ortaklık veya üyelik ilişkileriyle sınırlı olmak kaydıyla, bir ortağa veya üyesine ya da bir ortağın yahut üyenin bu sıfatla diğerlerine karşı açacakları davalar için, ilgili tüzel kişinin merkezinin bulunduğu yer mahkemesi kesin yetkilidir. Fakat hükmün lâfzı incelendiğinde, ortağa veya üyeye ya da ortağın/üyenin diğerlerine açacakları davalardan bahsedilmiştir. Bir ortağın veya üyenin tüzel kişiye karşı açacağı dava açıkça düzenlenmemiştir. Bu sebeple, bir ortağın veya üyenin, tüzel kişiye karşı açacağı davalarda, genel yetki kurallarının geçerli olacağı düşünülebilir[758]. Özellikle yönetim kurulu üyesinin aynı zamanda ortak olduğu bilgi alma davalarında böyle bir tartışma söz konusu olabilir. Bu ve benzer tartışmaların yaşanmaması adına, TTK'nin 392/4. maddesinde yetkili mahkemenin gösterilmesi yerinde olmuştur. Ayrıca bilgi alma davasının basit yargılama usulüne tabiî olması, bilgi alma talebi hakkında hızlı bir şekilde karar verilmesi gerekliliği ve şirket merkezinin dışında bir yer mahkemesinin yetkili kılınmasının halı bir sebebi olmaması dikkate alındığında, hükmün yerindeliği bir kez daha ortaya çıkar[759].

---

[758] Ayrıntılı bilgi için bkz. **Yılmaz, Ejder**: Hukuk Muhakemeleri Kanunu Şerhi, B. 1, Ankara 2012, s. 170. İştirak ettiğimiz aksi görüş için bkz. **Can**, s. 166.

[759] Limited şirketler ortakların bilgi alma davasında aynı görüş için bkz. **Can**, s. 166 vd. Yargıtay da, ortağın veya üyenin şirkete karşı açacağı davada, yetkili mahkemenin, merkezin bulunduğu yer mahkemesi olduğu yönünde karar vermiştir. Yargıtay 11. Hukuk Dairesi'nin 08.11.2004 tarih ve 2014/1667 E. 2014/10961 K. sayılı kararı.

TTK'nin 392/4. maddesinde ifade edilen yetki kuralı kesin yetki kuralıdır. Bu sebeple, bilgi alma davasına ilişkin olarak yapılan yetki sözleşmeleri geçerli değildir. Ayrıca bu kurala aykırı esas sözleşme hükümleri ve genel kurul kararları da geçersizdir[760].

VII. İspat Yükü ve Usulü

Bilgi alma ve incelemeyi hâkim marifetiyle yapmak için dava açan yönetim kurulu üyesi, talebinin konusunu, yönetim kurulu üyeliğine ilişkin görevini yerine getirebilmesi bakımından gerekliliğini açık bir şekilde ortaya koymanın yanında, ayrıca bilgi alma ve inceleme talebinin haksız olarak reddedildiğini de ispat etmelidir[761]. Esasen bilgi alma davasında yönetim kurulu üyesi şirkete nazaran zayıf konumdadır. Zira üye bilgi talep ettiği hususun bütün detaylarına hâkim olmadan reddin haksızlığını ispat etme durumundadır. Bu sebeple davacıdan tam bir ispat beklenmemelidir. Aksine şirketin, somut ve inandırıcı bir şekilde reddin haksız olmadığını, talebin bilgi alma hakkının sınırları dışında kaldığını ortaya koyması gereklidir[762]. Çünkü olayın tüm aşamalarında ve davada, bilgi veya belgeler talebi reddeden yönetim kurulunda, dolayısıyla şirkettedir. Bu sebeple neden bilgi verilmediğini açıklamak zorunda olan da şirketin kendisidir[763].

Davacı üye bilgi alma davasında kendisine bilgi verilmediğini çeşitli şekillerde ispat edebilir. Üyenin ispat problemi yaşamaması için bilgi alma ve inceleme talebini yazılı olarak yapmasında fayda vardır. Özellikle yönetim kurulu toplantılarında bilgi alma talebinin reddedilmesi söz konusu olursa toplantı tutanağında bu husus belirtilmeli veya üye tutanağı imzalarken konuya ilişkin bir şerh koymalıdır. Yine toplantı dışında yapılacak bilgi alam taleplerinin de yönetim kurulu başkanına yazılı olarak yapılması yerinde olur. Ayrıca bilgi alma davasında

---

760 Limited şirket ortaklarının bilgi alma davasında aynı görüş için bkz. **Can**, s. 167.

761 **Kaya**, s. 332; **Forstmoser**, Information-und Meinungsäusserungsrecht, s. 110.

762 **Kaya**, s. 332.

763 Pay sahibinin bilgi alma hakkı bakımından verdiği bir kararda İsviçre Federal Mahkemesi, ortaklıktan da tam ispatın beklenemeyeceğini ifade etmiştir. BGE 82 II 222 vd; Kararı tenkit eden yazarlar için bkz. **Kaya**, s. 333, dipnot 91'de anılan yazarlar.

tanık da dinlenebilmelidir. Zira üyeye hiç veya gereği gibi bilgi verilmemesi, defter ve belgelerin incelettirilmemesi ya da bilgi verme yükümlülerinin ve özellikle de yönetim kurulu başkanının eşit işlem ilkesine uygun olarak hareket etmediklerinin ispatı tanıkla mümkün olabilir.

Yönetim kurulu üyesi istediği bilgileri ferdileştirmelidir. Zira davacının hukukî yararının var olup olmadığı ve talebin dayandığı vakıaları incelemek ancak bu şekilde mümkün olur[764]. Bundan dolayı üye dava dilekçesinde açıkça hangi bilgiyi talep ettiğini, hangi belgeyi incelemek istediğini göstermelidir. Üyenin dava dilekçesinde meselâ 2012 – 2015 yılları arasındaki bütün defterler veya belgeleri talep etmesi ferdileştirme olarak kabul edilmemelidir. Davacı dava dilekçesinde incelemeyi talep ettiği bilginin hangi belgede yer aldığını açıkça belirtmelidir. Belgenin hangi zaman dilimine ait olduğunun da bildirilmesi zorunludur. Mahkeme, hükmün herhangi bir problemle karşılaşmadan icra edilebilmesi için karşı tarafın eda edece yükümlülüğü yeterli açıklıkta veya belirlenebilir şekilde ancak böyle oluşturabilir[765]. Zaten 392. maddenin lâfzı da böyle bir genel talebe müsaade etmemektedir. Gerçekten de birince fıkrada üyenin şirketin tüm iş ve işlemler hakkında bilgi isteyebileceği ifade edildikten sonra, "…*üyenin istediği, herhangi bir defter, defter kaydı, sözleşme, yazışma veya belgenin*…" denilerek aslında bilgi alma ve inceleme hakkının konusunun net olarak ortaya konulması zorunluluğu ifade edilmiştir. Maddedeki bu ifadenin yorumundan, üyenin hangi defteri istediğini veya hangi sözleşme ya da yazışmayı istediğini belirtmesi gerektiği sonucu ortaya çıkmaktadır. Yönetim kurulu toplantısında talep edilen bilginin somutlaştırılmasının gerekmesi karşısında aynı gerekliliğin bilgi alma davasında da aranacağı şüphesizdir. Yine toplantı dışında bilgi alma talebi işlerin gidişi veya münferit işler bakımından söz konusu olduğu için, üyenin de sadece işlerin gidişiyle ilgili "genel bilgileri" veya münferit işlerler ilgili olan kapsamı belli bilgileri talep etmesi gerekir. Ayrıca, toplantı dışında inceleme hakkını kullanan üye sadece görevini yerine getirebilmesi için gerekli olan şirket defter ve dosyalarını inceleyebilmektedir. Hal böyle olunca, toplantı dışında inceleme talebi reddedildiği için bilgi alma davası açan üyenin,

---

764 **Kaya**, s. 33.

765 **Affolter**, s. 56 vd; **Erdönmez, Güray**: Medenî Usul Hukukunda Belgelerin İbrazı Mecburiyeti, 2. Bası, İstanbul 2014, s. 114.

incelemeyi talep ettiği belgeleri net olarak açıklamasının yanında bu belgelerin görevini yerine getirmek bakımından gerekli olduğunu da ispat etmesi gerekir.

Üyenin yukarıda açıklanan ispat faaliyeti dışında şirketin de talebin reddinin hukuka uygun olduğunu inandırıcı delillerle ispatlaması gereklidir. Bu kapsamda şirket, talep edilen bilgi veya belgeyle ilgili olarak daha evvel ifade edilen sınırların mevcut olduğunu ispatlamalıdır. Meselâ, talep edilen bilginin bir imâlat sırrı olduğu, üyenin görevlerini yeri getirmesi bakımında gerekli olmadığı veya istenen bilgi ve belgenin teminin imkânsız olduğunun şirket tarafından açıklanması gerekir. Fakat bu noktada bir problem ile karşılaşılması muhtemeldir. Zira hâkim, yönetim kurulu üyesine bilgi alma ve inceleme hakkının sınırlarına girmemesi sebebiyle incelenmesi için verilmeyen defter ve belgelerin, gerçekten hakkın sınırı dışında kalıp kalmadığını ancak ibraz ettirerek inceleyebilir[766]. Ancak dosya kapsamına alınan belgelerin alenileşmesi, tarafların erişimine açılması gibi bir durum ortaya çıkabilir. Davacının, dava açmasındaki bilgi alma ve inceleme ihtiyacı, daha mahkeme hüküm vermeden karşılanmış olur. Şirketin bilgi vermemekte haklı olduğu yargılama neticesinde ortaya çıksa bile, artık mahkemece verilen talebin reddine ilişkin kararın da bir önemi kalmaz. İşte böyle bir problemle karşılaşılmaması için mahkeme, şirketin sırlarının korunması için gerekli önlemleri almalı ve bu tedbirlere neden ihtiyaç duyduğunu gerekçesiyle birlikte açıklamalıdır[767]. Zaten HMK'nin 161/2. maddesine göre, hâkim karşı tarafın ve üçüncü kişilerin sır ihtiva eden belgeyi incelemesini gerekçesini belirtmek kaydıyla yasaklayabilir. Hâkimin sırrın korunmasına yönelik olarak önlem alabilmesi için mutlaka tehlikenin doğması da aranmamalıdır[768].

---

766 Tarafların beyanlarıyla veya dava dosyasından, bir belge hakkında bilgi sahibi olan hâkim, uyuşmazlığın çözümü bu belgeye bağlıysa taraflar talepte bulunmasa bile, resen ibraz kararı verebilir. **Alangoya, Yavuz**: Medeni Usul Hukukunda Vakıaların ve Delillerin Toplanmasına İlişkin İlkeler, İstanbul 1979, s. 177-178, **Erdönmez**, s. 186.

767 **Erdönmez**, s. 398.

768 İsviçre Federal Usul Kanunu'na göre, delillerin toplanması faaliyetinin tarafların veya üçüncü kişilerin korunmaya değer menfaatlerine zarar verme riskinin bulunması, mahkemenin önlem alması için yeterli bir sebeptir (Art 156)

VIII. Yargılama Usulü

Bilgi alma talebi reddedilen yönetim kurulu üyesinin mahkemeye başvurması halinde, mahkemenin ne şekilde bir muhakeme usulü tatbik edeceği önemli bir sorudur. Zira bu konuda Türk Ticaret Kanunu'nda bir düzenleme bulunmamaktadır. Meselâ 437'inci maddeye göre pay sahibinin bilgi alma hakkı söz konusu olduğunda, pay sahibi tarafından açılacak bilgi alma davasında, 1521. maddeye göre basit yargılama usulünün uygulanması gerekmektedir. Bu maddeye göre, ticaret şirketlerinde ortakların veya pay sahiplerinin şirketle veya birbirleriyle şirket ortaklığından veya pay sahipliğinden kaynaklanan davalarda veya şirketin yönetim kurulu üyeleri, yöneticileri, müdürleri, tasfiye memurları veya denetçilerine karşı açılacak davalarda basit yargılama usulü uygulanır. Yönetim kurulu üyesince 392/4. maddeye göre şirkete yöneltilen bilgi alma davası 1521. maddede sayılan durumlardan hiçbirisine girmemektedir. Fakat HMK'nin 316. maddesine göre, bilgi alma davasında hangi yargılama usulünün uygulanacağını tespit etmek mümkündür. 316'ıncı maddeye göre, doğrudan dosya üzerinden karar vermek konusunda kanunun mahkemeye takdir hakkı tanıdığı dava ve işlerde basit yargılama usulü uygulanır. TTK'nin 392/4. maddesinde mahkemenin istemi dosya üzerinden inceleyip karara bağlayabileceği ifade edilmiştir. Bu hüküm ve HMK'nin 316. maddesi birlikte düşünüldüğünde bilgi alma davasında basit yargılama usulünün uygulanacağı açıktır. Daha kısa, basit ve çabuk sonuçlanmasında yarar bulunan dava ve işlerin basit yargılama usulüne tabi tutulduğu nazara alındığında, bu usulün bilgi alma davasının niteliğine uygun olduğu görülür. Gerçekten de bilgi alma davasında talebi reddedilen ortağın isteminin daha etki ve hızlı bir şekilde sonuçlandırılması gerekir. Bu sebeple zaman çok önemlidir. Ayrıca talep edilen bilgi kaynaklarının davalı şirket elinde olduğu, bunlara erişimin zaman ilerledikçe mümkün olmama ihtimali sebebiyle de bilgi alma davasında basit yargılama usulünün kabulü yerinde olur[769].

[769] **Kaya**, s. 330, 331; **Can**, s. 159; **Forstmoser**, (Information-und Meinungsäusserungsrecht), s. 110; Bilgi alma talebi bir tedbir talebi gibi düşünülmüş ve basit muhakeme usulünün uygulanmasının yerinde olacağı ifade edilmiştir. **Horber**, N. 743;

Basit yargılama usulüne yürüyecek olan bilgi alma davasında çekişmeli yargı hükümleri uygulanır[770]. HMK'nin 382. maddesinde ticaret hukukundaki çekişmesiz yargı işleri gösterilmiştir. Buna göre, ticarî defterlerin ziyaı halinde belge verilmesi, acentenin müvekkil hesabına aldığı malın Türk Borçlar Kanunu'na göre satılması, kollektif şirketin tasfiyesinde tasfiye memuru tayini, komanditer ortağın talebiyle şirket hesaplarını incelemek için eksper tayini, anonim şirkette aynî sermaye konulması, tescilden itibaren iki yıl içinde sermayenin onda birini aşan tutarda işletme devralınması ve mahkemenin izni, kıymetli evrakın iptali davaları çekişmesiz yargı işleridir. Bu hükümde TTK'nin 392. maddesinde düzenlenen bilgi alma davasına yer verilmemiştir. Bu sebeple, bilgi alma davasında çekişmeli yargı hükümleri geçerlidir. Bunun sonucu olarak mahkeme gerekli gördüğünde tanık dinleyebilir, şirket ve yönetim kurulu üyelerini detaylı bir şekilde inceleyebilir[771]. Özellikle şirketin bilgi vermeyi reddetmesinin sebeplerinin sağlıklı bir şekilde incelenebilmesi de mümkün olur. Ayrıca 392. madde kapsamında açılan bilgi alma davasında mahkemece verilen karar kesin yani, temyizi mümkün olmadığından, uyuşmazlığın çekişmeli yargı olarak görülmesi yerindedir[772].

IX. Mahkemenin Kararı

1. Talebin Kabulüne İlişkin Karar

Bilgi alma davasının eda davası olması sebebiyle, hâkim öncelikle dava konusu hakkın veya hukukî ilişkinin varlığını tespit eder. Bu kapsamda davacının bilgi alma ve inceleme hakkına sahip olup olmadığı ilk olarak belirlenir. 392/4. maddeye göre hâkim istemi dosya üzerinde inceleyebilir. Maddenin lafzından istenirse duruşma yapılabilme imkânının varlığı da anlaşılmaktadır. Mahkemenin incelemesi sadece şirketin bilgi vermekten kaçınma sebepleri üzerinde sınırlı olmamalıdır. Aksine tarafların karşılıklı iddiaları objektif kriterlere göre hâkim

---

770 **Widmer**, s. 56; **Kaya**, s. 331.

771 Mahkeme gerekli görürse, yönetim kurulu başkanını, yönetim kurulu üyelerini ve bilgi vermekle yükümlü kişileri de dinleyebilir. Aynı yönde görüş için bkz. **Kendigelen**, s. 280; **Kırca/Şehirali-Çelik/Manavgat**, s. 723.

772 Aynı yönde görüş için bkz. **Can**, s. 160.

tarafından tam bir yargı denetimine tabi tutulmalıdır[773].Meselâ, yönetim kurulu üyesinin hakkını kötüye kullanıp kullanmadığı, istenen bilgi veya belgenin işlevsellik kriteri açısından değerlendirilmesi veya orantılılık ilkesine uyulup uyulmadığı ancak bu şekilde tespit edilebilir. Mahkeme yaptığı inceleme sonucunda hakkın varlığına ve şartların oluştuğuna kanaat getirirse, talep olunan konu hakkında bilgi verilmesi veya istenen belgelerin incelenmesine izin verilmesi şeklide olur. Talep edilen bilgi veya belgelerin şirket tarafından hazırlanması için hâkim makûl bir süre de verebilir. İcraî bir karar olması dolayısıyla, tayin edilen süre içinde bilgi verilmediği veya incelemeye izin verilmediği takdirde, karar icra takibine konu olabilir[774].

Mahkeme bilgi alma ve inceleme hakkının ne şekilde ve nasıl verileceğini takdir hakkına da sahip olmalıdır. İnceleme hakkının doğrudan belgelerin aslı veya tasdikli suretleri üzerinden yapılmasına karar verilebilir[775]. Ayrıca bir uzman yardımından yararlanılması da hükmedilebilmelidir[776]. Kararı uygulanmasını imkânsız kılacak davranışların olabileceği de şüphesizdir. Gerçekten de mahkeme kararı ile şirkete giden yönetim kurulu üyesine, istediği belgelerin arşiv odasında olduğunun söylenmesi ve kendisinin bulması konusunda telkinde bulunulması veya buna benzer davranışlar vuku bulabilir. Bu gibi durumlarla karşılaşılmaması için hâkim, üye tarafından incelenmek istenen defter veya belgelerin tedbiren mahkemeye ibraz edilmesine karar verebilmelidir. Böylece tedbiren mahkeme uhdesinde bulunan bilgi veya belgelerin daha sonra, üye tarafından kararın icrası kapsamında incelenmesi mümkün olabilir.

---

773 **Kaya**, s. 334; **Teoman, Ömer**: Anonim Ortaklıkta Pay Sahibinin Bilgi Alma Hakkı Üstüne, İkt. Mal. C. 18 (1972), S.1, s. 23.

774 **Widmer**, s.56; **Kaya**, s. 334; **Can**, s. 154.

775 **Kaya**, s. 334.

776 Ankara 12. Asliye Ticaret Mahkemesi tarafından verilen kararda "…*incelemenin uzmanlık gerektirmesi nedeniyle, talep halinde ve masrafı davacı tarafından karşılanmak suretiyle mesai gün ve saatlerinde olmak koşuluyla malî müşavir ve hukukçunun da refakatiyle…belgelerin incelenmesine*…" ifadelerine yer verilerek, incelemede uzmandan yararlanılabileceği kabul edilmiştir. Bkz. Ankara 12. Asliye Ticaret Mahkemesi'nin 13.02.2014 tarihli ve 2013/350 E. 2014/21 K. sayılı kararı.

2. Talebin Reddine İlişkin Karar

Mahkeme yönetim kurulu üyesinin talebinin yerinde olmadığını tespit ederse red kararı verir. Red kararı, çeşitli sebeplere dayanabilir. İlk olarak davacı üyenin 392. maddede ifade edilen sisteme uymaması söz konusu olabilir. Gerçekten de bilgi alma davasının açılabilmesinin ön şartı başkanın izin talebini reddetmesidir. Bilgi alma davasında başkanın talebi reddettiğinin davacı üye tarafından ispat edilmesi gerekir. Bu sebeple, ispat kolaylığı açısından üyenin, başkandan reddin yazılı olmasını talep etme hakkı olmalıdır[777]. Başkanın talebi reddetmesi üzerine, yönetim kurulu üyesinin bilgi alma ve inceleme hakkının kullanmak için 392/7. madde gereğince yönetim kurulunun iki gün içinde toplantıya çağrılmasını yazılı olarak talep etmesi gerekir. Yerine getirilmesi gereken bu usulü işlemlerdeki bir eksiklik yüzünden, mahkemenin işin esasın girmeden, yani bilgi alma hakkının varlığı ve sınırları hakkında bir inceleme yapmaksızın davayı reddetmesi gerekir. Mahkeme, usulî işlemlere uyulmasına rağmen bilgi alma ve inceleme talebinin yönetim kurulunca reddinin yerinde olduğuna karar verirse, yine davanın reddine karar verir. Bu hükmün anlamı yönetim kurulu üyesinin söz konusu bilgi almaya veya belgeyi incelemeye hakkının olmadığının tespitidir[778].

Usulî işlemlerin eksikliği dışında bir sebeple davanın reddedilmesi durumunda, meselâ hakkın var olmadığı veya talebin hakkın sınırlarını aştığını tespit edilmesinde, mahkeme kararı kesin olduğundan[779], yönetim kurulu üyesinin aynı konuda şirketten bilgi talep etmesi mümkün değildir. Fakat bilgi talep edilen hususlarda önemli değişiklikler söz konusu olursa artık mahkeme kararına dayanılarak talebin reddedilememesi gerekir[780].

Yönetim kurulu toplantısı dışında bilgi alma ve inceleme talebiyle ilgili olarak, mahkemenin red hükmünü, yönetim kurulu başkanının izin talebini reddine ilişkin kararını mı yoksa yönetim kurulu kararını inceleyerek mi hüküm kuracağı düşünülebilir. Bu hâlde, yönetim kurulu kararının dikkate alınması gerekir. Çünkü

---

777 Aynı görüş için bkz. **Kırca/Şehirali Çelik/Manavgat**, s. 722.

778 Aynı yönde bkz. **Can**, s. 155.

779 Bkz. 4. Bölüm §16. IX. 3.

780 **Can**, s. 156.

başkanın izin talebini reddetmesinden sonra, yönetim kurulu toplanarak esasen başkanın kararını da incelemiş olmaktadır. Gerçekten de kurul toplantısında, başkanın kararı bütün açılardan tartışılmıştır. Sonuçta verilen karar artık şirketin kararıdır. Bilgi alma davası da şirketin bu kararına karşı açılmakta ve davalı da şirket olmaktadır.

3. Mahkeme Kararının Niteliği

Yönetim kurulu üyesinin 392. maddeye dayalı olarak açtığı bilgi alma davasında mahkemece verilen karar kesindir[781]. Bu sebeple bilgi alma davasında mahkemenin verdiği kabul veya red kararı aleyhine kanun yoluna başvurma imkânı bulunmamaktadır. Yönetim kurulu üyesi talebinin reddedilmesi üzerine artık aynı konuya ilişkin olarak bir dava açamaz. Aynı konuya ilişkin yeni bir davanın tekrar açılması durumunda, şirket tarafından kesin hüküm itirazının ileri sürüleceği şüphesizdir. Fakat bu noktada mahkemece, yeni açılan davanın daha evvelki reddedilen taleple aynı olup olmadığının araştırılması gerekir. Bu incelemede hâkimin sadece bilgi veya belgelerin aynı olup olmadığını değil, hakkın kullanım şartlarının oluşup oluşmadığını ayrıca incelemesi gerekir. Meselâ, daha evvel bir belgenin, üyenin görevini yerine getirebilmesi için gerekli olmadığına karar verilmiş olmasına karşın, üyenin görev tanımının değişmesi yeni bir durum yaratır.

Kanunun bilgi alma davasında kanun yolu imkânın tanımaması yerinde bir tercihtir. Böylece üye, bilgi alma hakkını süratli bir şekilde kullanabilir. Özelikle yönetim kurulu üyelerinin ağır bir sorumluluğu olduğu düşünüldüğünde hakkın bir an önce kullanılmak istenmesinin önemi ortaya çıkmaktadır[782].

---

781 Maddede "…*Mahkeme istemi dosya üzerinden inceleyip karara bağlayabilir, mahkemenin kararı kesindir*…" ifadesine yer verilmiştir. Bu ifadeden, mahkemenin talebi dosya üzerinden inceleyip karara bağlama hakkındaki kararının kesin olduğu; bilgi alma davası sonucunda verilen kararın ise temyizinin mümkün olduğu gibi bir anlam çıkarılması ihtimali olabilir. Fakat böyle bir düşünce, bilgi alma hakkının süratli bir şekilde kullanılabilmesi düşüncesiyle bağdaşmayacaktır.

782 Aynı yönde bkz. **Kendigelen, Abuzer**: Yeni Türk Ticaret Kanunu, Değişiklikler, Yenilikler ve İlk Tespitler, 2. Bası, İstanbul 2011, s. 280.

X. Bilginin Delil Tespiti Yoluyla İstenmesi

Anonim şirket yönetim kurulu üyesinin toplantı dışında bilgi talep etmesi 392. maddede sıralanan usul ve yollara göre mümkün olmaktadır. Toplantı dışında bilgi alma hakkının kullanmak isteyen bir yönetim kurulu üyesi acaba maddede gösterilen usulü takip etmek yerine, delil tespiti yoluna başvurması mümkün müdür? Bu konuda kanunda bir düzenleme bulunmamaktadır[783].

Türk Ticaret Kanunu'nda bilgi alma ve inceleme hakkı konusunda ne anonim şirketlerde ne de diğer şirketlerde delil tespiti yolu tanınmıştır. Kanunda bu hakkın tanınmamış olması, kanun koyucunun bu yolu kapattığı şeklinde yorumlanabilir[784]. Diğer taraftan 392. madde yönetim kurulu üyesinin bilgi alma ve inceleme hakkını en geniş ve etkin şekilde düzenlemiştir. Zira üyeye yönetim kurulu toplantısı içinde kural olarak sınırsız bir bilgi alma hakkı tanınmıştır. Toplantı dışında ise, üye, başkanın izniyle şirket yönetimiyle görevlendirilen kişilerden, işlerin gidişi ve belirli münferit işler hakkında bilgi alabilir. Yine görevini yerine getirebilmesi için gerekliyse başkandan, şirket defterlerinin ve dosyalarının incelemeye sunulmasını isteyebilir. Hâl böyle olunca, maddede ifade edilen sürecin tüketilmeyip delil tespiti yoluna gidilmesi mümkün görülmemelidir. Kaldı ki bilgi alma ve inceleme hakkı, belirli maddî ve usulî şartlara ve her ne kadar madde metninde ifade edilmemiş olsa da bazı sınırlamalara tabi bir haktır. Bu hakkın delil tespiti suretiyle kullanılması, bahsi geçen sınırların aşılması, şirket sırlarının yönetim kurulu üyeleri dışındaki kimselere yayılması gibi istenmeyen sonuçlar doğurur[785].

Bilgi alma hakkının delil tespiti suretiyle kullanılması delil tespitinin amacıyla da uyuşmamaktadır. Gerçekten de, HMK'nin 400 – 405'inci maddeleri arasında düzenlenen delil tespitinden amaç, ileride açılacak veya açılmış olan bir dava ile ilgili delillerin bazı şartlar altında zamanından önce toplanıp emniyet altına

---

783 Buna benzer bir durum olarak, eski TTK döneminde anonim şirket pay sahiplerinin bilgi alma hakkı bakımından konu doktrinde tartışılmış ve yargı kararlarına konu olmuştur. Bkz. **Kaya**, s. 335 vd.

784 Benzer görüş için bkz. **Can**, s. 164.

785 **Kaya**, s. 336; **Can**, s. 164.

alınmasını sağlamaktır[786]. Bu sebeple, delil tespitinin konusunu, delil veya mevcut bir durumun tespit edilmesi oluşturmaktadır. Diğer taraftan delil, mahkemenin önüne gelen uyuşmazlıkta, ispatı gerekli olan, taraflar arasında doğruluğu tartışmalı olan vakıaların meydana gelip gelmediği konusunda hâkimde kanaat oluşturmak için başvurulan bir araçtır. Görüldüğü üzere delilin ispatla çok sıkı bir bağı vardır. İspatın konusunu, davada dayanılan olaylar (maddî vakıalar) oluşturmaktadır ve bunlar taraflarca ileri sürülen ve onlar arasında çekişmeli olan vakıalardır. Bu sebeple delil tespitinde esasen tespit edilecek husus taraflar arasındaki çekişmeli olan maddî vakıalardır[787]. Delil tespiti yoluyla davanın sonuçlanmasında etkili olacak vakıaların ispatını sağlayan delillerin ve bunların sahip olduğu ispat değerinin muhafazası sağlanmış olmaktadır[788].

Delil tespitinin yukarıda ifade edilen amacı dikkate alındığında, bilgi alma hakkının delil tespiti yoluyla kullanılmasına izin verilmemesi gerekir. Çünkü delil tespitiyle ispat aracı olan delillerin muhafaza altına alınması söz konusu iken; üyenin talep ettiği bilgiler veya incelemek istediği belgeler bir delilden ziyade ulaşılmak istenen şeyin kendisidir. Eğer delil tespiti yoluna izin verilirse, bilgi alma davasında belli bir yargılama faaliyeti neticesinde elde edilecek menfaate, doğrudan ulaşılması söz konusudur[789]. Bu durum 392. maddedeki süreci ve bilgi alma davasını etkisiz hâle getirir. Delil tespiti müessesenin icrası da şirketler hukukunun ve özel bilgi alma hakkın bünyesine uymamaktadır[790].

Delil tespiti talebinin yapısı ile bilgi alma ve inceleme hakkının niteliği de birbirine yabancıdır. Gerçekten de, 392. maddeyle üyeye tanınan inceleme hakkının sonucu olarak, bilgi verme yükümlülerinin ellerindeki talep edilen belgeleri ibraz

---

786 Doktrindeki tanımlar için bkz. **Aslan, Akyol Leyla**: Medeni Usul Hukukunda Delil Tespiti, Ankara 2011, s. 27 vd.

787 **Aslan**, s. 30-31.

788 **Üstündağ, Saim**: Medeni Yargılama Hukuku, 7. Bası, C.1-2, İstanbul 2000, s. 590.

789 Yönetim kurulu üyesinin TTK 392. maddeye dayanarak bazı belgelerin ibrazı talebinde bulunması durumunda, belgeyi incelemek isteyen tarafın bilgi edinmedeki hukukî yararı ile belge sahibi şirketin menfaatinin korunması arasında bir denge kurulmalıdır. Bu problem özellikle ticari sırların korunması halinde ortaya çıkar.

790 **Kaya**, s. 336. Limited şirketlerde bilgi alma hakkı için bkz. **Can**, s. 165.

mecburiyeti bulunmaktadır. Buna göre bilgi verme yükümlülerinin belgeleri ibraz mecburiyeti maddî hukuktan doğmaktadır. Yönetim kurulu üyesinin maddî hukuka dayanan bilgi ve belgelerin ibrazı talebi kendi özgü olup, bağımsız bir hakka dayanır ve delillerin ikamesiyle ilgisi yoktur[791]. Delil tespitinde, tespit talep eden, usulî ibraz yükümlü olan yani ispat yükü kendisine düşen taraf olup, uyuşmazlık konusu vakıanın ilerideki ispat faaliyeti için delilleri muhafaza altına almaktadır. Hâlbuki 392'inci madde uyarınca bilgi verme yükümlüsünün maddi ibraz yükümlülüğünün temelinde üyenin bilgi almaktaki hukukî yararı yatmaktadır. Yoksa belgeyi inceleme talebi daha sonra başlatılacak hukukî süreç için delil etme amacı taşımamaktadır[792]. Yönetim kurulu üyesine tanınan inceleme hakkının karşısında, bilgi verme yükümlüsünün maddi hukuktan doğan ibraz yükümlülüğü dava açılmadan önce yerine getirilmediği takdirde, aynı talep bu defa mahkeme aracılığıyla yöneltilir. Bu da 392. madde öngörülen bilgi alma davasıdır. Bu davada karşı tarafın belgeleri incelenmek üzere teslim etmesi istenir. Davacı, dava dilekçesinde incelemeyi talep ettiği bilginin hangi belgede yer aldığını açıkça belirtmelidir. Mahkeme de, hükmün problemsiz bir şekilde icrası için şirketin eda edeceği yükümlülüğü yeterli açıklıkta veya belirlenebilir şekilde ifade eder[793]. Ayrıca delil tespitinin bir geçici hukukî koruma talebi yapısı bulunmasına rağmen, bilgi alma amacıyla mahkemeye müracaatta böyle bir durum söz konusu değildir[794].

---

791 **Erdönmez,** s. 101 vd.

792 İbraz talebinde bulunan kişi belgenin muhtevası tam olarak biliyorsa hukukî yarar mevcut değildir. Çünkü maddi hukuka dayanan ibraz talebi belgenin muhtevası hakkında bilgi edinme amacı taşır. Anılan durumda ulaşılması gereken eksik bir bilgi yoktur (**Erdönmez**, s. 103).

793 **Affolter**, s. 53 vd; **Erdönmez**, s. 114.

794 "*Bilgi alma davasında mahkemeden, bir davanın veya çekişmesiz yargı işinin konusunu oluşturan bir mal veya hakkın, esasa ilişkin olan ve nihai hukukî koruma sağlayan bir karara kadar aynen korunmasına, bir ilişkinin veya hakkın kullanımının düzenlenmesine ya da geçici bir ifaya karar vermesi istenmemektedir. Mahkemeden, belli bir konuda (veya belli konularda) kullanmak istediği bir hakkın engellenmesine son verilmesi talebinde bulunur ve bu taleple ulaşacağı sonuç, başka bir dava veya iş sonunda verilecek bir kararın icrasını temin amacı gütmez. Bilgi alma veya inceleme hakkının kullanımına ilişkin talebin konusu bizzat bu konudaki hakkın ihlaline son verilmesidir. Mahkemece bu talep üzerine yapılacak yargılama sonunda verilecek karar nihai bir hukukî koruma sağlar; geçici nitelikte değildir*" Bkz. **Atalay,** s. 64.

Doktrinde *Can*, limited şirketlerde ortakların bilgi alma ve inceleme hakkı bakımından, özellikle inceleme hakkını nazara alarak, kimi istisnai durumlarda delil tespiti yoluna gidilebileceğini belirtmektedir. Yazara göre incelenmek istenen bilgi veya belge üzerinde inceleme hakkının icra edileceği sırada, bunların yok olma ihtimâli gündeme gelebilir. Bu hallerde delil tespiti yoluna gitmek, bilgi alma korunmasını sağlamada daha hızlı ve etki bir yol olacaksa bu imkân tanınmalıdır[795]. Bu ihtimalde dahi yukarıdaki gerekçelerle delil tespiti yoluna başvuramamalıdır. Yapılması gereken husus açılan bilgi alma davasında ihtiyati tedbir talebinde bulunmak olmalıdır. Belge yok edildiği veya saklandığı için elde edilemeyecek olursa ve bilgi alma hakkı sahibinin bir zararı varsa, ibraz talebi tazminata dönüşür[796].

XI. Tahkime Elverişlilik

Yönetim kurulu üyesinin bilgi alma hakkıyla ilgili uyuşmazlıklarda tahkim yoluna gidebilmesi düşünülebilir. Bu konuda kanunda bir hüküm olmadığı gibi, madde gerekçesinde bu yolun kullanılabileceğine ilişkin bir açıklama da bulunmamaktadır. Her ne kadar tahkime elverişlilik konusunda bir hüküm bulunmasa da, meselenin anonim şirketler hukukunun temel prensipleri doğrultusunda Hukuk Muhakemeleri Kanunu kapsamında değerlendirilmesi gerekir.

6100 sayılı HMK'nin 408. maddesine göre, taşınmaz mallar üzerindeki aynî haklardan veya iki tarafından iradelerine tâbi olmayan işlerden kaynaklanan uyuşmazlıklar tahkime elverişli değildir. Yönetim kurulu üyesinin bilgi alma ve inceleme hakkının taşınmaz mallar üzerindeki aynî hakla bir ilgisinin bulunmadığı açık olduğundan, bilgi alma hakkının iki tarafın iradesine tâbi olmayan bir iş olup

---

795 **Can**, s. 165.

796 "*…Hâkim zarar miktarını belgelerin ibraz edilmesindeki menfaati dikkate alarak belirler. Fakat çoğu durumda zararın hesaplanması zordur. Belgenin üzerindeki değer her zaman zararın hesaplanmasında esas alınmaz. Tarafın buradaki menfaati o belgenin ibraz edilmesi halinde elde edeceğini umduğu bilgilerin değeridir. Fakat bu bilgilerin değerini hesaplamak mümkün değildir. Çünkü belgenin hangi bilgileri ihtiva ettiği ve davanın kazanılmasında ne kadar etkili oldukları kesin olarak bilinmemektedir. O nedenle hâkim tazminatı kendisi takdir edecektir…*" Bkz. **Erdönmez**, s. 116.

olmadığının değerlendirilmesi gerekir. Zira tarafların dava konusu üzerinde kabul veya sulh yoluyla serbestçe tasarruf edemeyecekleri hallerde tahkim mümkün değildir[797]. Yönetim kurulu üyelerinin bilgi alma hakkı bakımından şirketle yaşadıkları bir uyuşmazlıkta sulh olmalarına engel bulunmamaktadır. Kaldı ki, bilgi alma davasına diğer üyelerin iştirak etmesi de söz konusu olmadığından, verilen karar sadece davacı üyeyi ilgilendirmektedir[798]. Bu sebeplerle bilgi alma davasında tahkime gidilebileceği savunulabilir[799]. Yalnız meselenin bir de emredici hükümler ilkesi kapsamında değerlendirilmesi gerekir. Çünkü bilgi alma davası yerine tahkim şartını öngören bir esas sözleşmenin, TTK'nin 340. maddesine aykırı olup olmadığı sorulabilir. Maddeye göre, esas sözleşme, Türk Ticaret Kanunu'nun anonim şirketlere ilişkin hükümlerinden ancak kanunda buna açıkça izin verilmişse sapabilir. Bu noktada 392. maddede ifade edilen bilgi alma hakkı yerine tahkim şartının getirilemeyeceği söylenebilir. Zira madde lâfzı incelendiğinde açıkça verilmiş bir iznin olmadığı görülmektedir[800]. *Bahtiyar'a* göre 340. maddedeki "açıkça" ifadesi sebebiyle, bir emredici hükmün aksinin düzenlenmesine izin verilip verilmediğinin tespiti noktasında sadece ilgili hükmün lâfzı esas alınır. Hükmün anlam ve amacının dikkate alınmaması gerekir[801]. Fakat gerekçesini haklı bulduğumuz hâkim görüşe göre, anonim şirketlere ilişkin hükümlerden sapabilmede sadece maddenin lâfzı değil, hükmün yorumlanmasından elde edilen anlamın da dikkate alınması gerekir[802]. Bu kapsamda hükmün lâfzıyla yetinilmemeli ve özüne de bakılmalıdır. Yönetim kurulu üyelerinin bilgi alma ve inceleme hakkı bakımından tanınan dava imkânı kurumsal yönetimin gereğidir. Bize göre, 392. maddenin amaca uygun yorumuyla,

---

797 **Kuru/Arslan/Yılmaz**, s. 783.

798 **Can**, s. 161.

799 Anonim şirket pay sahiplerinin bilgi alma hakkı bakımından aynı sonuç için bkz. **Horber**, s. 230; **Kaya**, s. 331.

800 TTK'de anonim şirketlere ilişkin hükümlerden sapmaya izin verilirken genellikle "esas sözleşme ile kararlaştırılabilir/öngörülebilir, esas sözleşmede aksine bir hüküm yoksa" gibi ifadeler kullanılmıştır. Örnek maddeler için bkz. **Karasu**, s. 45.

801 **Bahtiyar, Mehmet**: Türk Ticaret Kanunu Tasarısı'nın Dili ve Bazı Hükümlerinin Değerlendirilmesi, TBB Dergisi, S.61 Yıl 2005, s. 70 vd.

802 **Hüffer**, AktG, § 23, Rn. 35; **Karasu**, s. 46.

bilgi alma davası yerine çözüm için tahkim yolunun benimsenmiş olması kurumsal yönetim anlayışına daha uygundur. Zira problemin hızlı bir şekilde uzman kimseler eliyle kısa zamanda çözülmesi sağlanmış olur. Ayrıca hakem kararının hukukî niteliği itibariyle kazaî bir nitelik taşıması, kararlara karşı iptal davası (HMK m. 439) açma imkânının bulunması karşısında, yönetim kurulu üyesinin bireysel hakkının ve hukukî güvenliğinin korunması bakımından da olumsuz bir durum söz konusu olamaz[803].

[803] *Karasu'ya* göre, tahkime elverişlilik konusunda getirilen sınırlandırmalar yerinde değildir. İsviçre ve Alman hukuklarında olduğu gibi, malvarlığına ilişkin nitelikte olan her uyuşmazlığın tahkim yoluyla çözümlenmesine izin verilmelidir. Malvarlığına ilişkin olmayan hususlarda ise, sulhe elverişli oldukları oranda tahkime konu olabilmelidir (**Karasu**, s. 155).

SONUÇ

Yönetim kurulu kararlarının alınması bakımından "bilgi", merkezî bir önemi haizdir. Bir karar, ancak bilgilendirilmiş bir üyenin katılımıyla aldığında verimlidir. Bilgi eksikliğinde veya niteliksiz bilginin verilmesinde, makul bir karar verilemeyeceği ortadadır. Özellikle, üyeye, niteliksiz bilgi verilmesi hâlinde, bilgi alma hakkının tam bir şekilde kullanılmasından söz edilemez. Meselâ, zamanında verilmeyen, eksik, tek taraflı veya üyenin bilgileri ayırt etme kapasitesini aşan fazla bilgi niteliksizdir. Bu sebeple üyeye verilen bilgilerin çalışmada ifade edilen niteliklere sahip olması gerekir.

Bilgi alma hakkı, yönetim kurulunun her bir üyesine tanınmış bireysel bir haktır. Bu hak, yokluğu durumunda yönetim kurulunun görevlerini yürütemeyeceği müstakil (bağımsız) bir haktır. TTK'nin 392. maddesi, tek taraflı emredici bir niteliğe sahiptir. Bilgi alma hakkı, vazgeçilmez bir haktır.

TTK'nin 392. maddesi, İsvBK'nin 715a maddesinden esinlenilerek kaleme alınmıştır. Hâl böyle olunca mehaz hükmün içeriğinin bilinmesi ve yorumlanması Türk hukuku bakımından da gereklidir. Zira yönetim kurulu üyelerinin bilgi alma hakkında mehaza uygun yorum önemlidir.

Belli bir grubu temsilen kurulda bulunan üyeye veya inançlı yönetim kurulu üyesine, menfaat çatışması durumu dikkate alınarak bilgi verilmelidir. Ayrıca üyeye bilgi verilirken talep edilen bilginin görevin gerekleri bakımından gerekli olup olmadığı da incelenmelidir. Bilgi alma hakkının kullanan üyenin belgelerin kopyasını alması fiilî bir gerekliliktir. Kopya alma, inceleme hakkının bir parçası olarak kabul edilmelidir.

Bilgiye erişimi olmayan bir kimsenin sorumluluk üstelenmesi beklenilmemelidir. Tedbirli bir yönetici olarak davranabilmek için gerekli bilgilere sahip olmak gerekir. Bu sebeple, üye, bilgilerin kendisine sunulmasını beklememeli, aksine aktif bir davranış ile bu bilgilere ulaşmalıdır. Bunun yapılmamasının, sorumluluk bakımından etkisinin olmayacağı düşünülemez. Yönetim kurulunun karar alma sürecini inceleyen hâkim, hüküm verme esnasında sonradan elde edilen

bilgiler sebebiyle yanlış görünen bir tutumun, uygulama anında o zamanki bilgiler ve var olan durumlar dolayısıyla savunulabilecek olduğunu göz ardı etmemelidir.

Yönetim kurulu başkanı, toplantı dışında bilgi alma talebinde bulunan üyenin talebini incelerken eşit işlem ilkesine uymalıdır. Aynı şekilde, başkan tarafından reddedilen talebin yönetim kurulunda görüşülmesinde de, bu ilkeye uyulmalıdır. Ayrıca toplantı dışında bilgi talep eden bir üyeye izin vermeyen başkanın neden izin vermediğini gerekçelendirmesi gerekir. Zira gerekçelendirme yükümlülüğü eşit işlemin tesisi için önemli bir araçtır.

Yönetim kurulunun seçilmiş veya atanmış üyeleri dışındaki kişilerin TTK m.392'ye göre bilgi alma hakkı yoktur. Meselâ fiilî yönetim kurulu üyelerinin bilgi alma hakkı bulunmamaktadır. Bağımsız yönetim kurulu üyeleri, bilgi alma hakkına sahiptir. Bunlara verilecek bilgiler bakımından, bilgi alma hakkının kapsam ve sınırlarına uyulmalıdır. İcrada görevli olmayan üyelerin mahiyeti ve görevleri gereği bilgi alma hakkına sahip olması tabiîdir. Müstakbel yönetim kurulu üyesi, göreve başlamadan önce, kabul kararını verebilmek için, güncel olan meseleler üzerinde bilgi alma hakkına sahiptir. Yedek yönetim kurulu üyelerinin ise bilgi alma hakkından yararlanması mümkün değildir. Eski üyenin sorumluluk davası ile karşı karşıya kalması veya malî haklarını ihtiva eden bir talepte bulunması gibi hâllerde, eski yönetim kurulu üyesine bilgi alma hakkı tanınmalıdır.

Bilgi alma hakkı, yönetim kurulu üyesine tanınan bireysel bir hak olmanın yanında, onun şahsen kullanması gereken bir haktır. Bu yüzden, yönetim kurulu üyeleri bilgi alma hakkının kullanılması için üçüncü bir kişiye yetki veremez. Fakat sır saklama yükümlülüğüne sahip bir uzmanın yardımından yararlanılması mümkündür.

Hâkim şirketin yönetim kurulu üyeleri yönetim kurulu başkanından, bağlı şirketlerin malî ve malvarlığıyla ilgili durumları ile üç aylık hesap sonuçları hakkında bilgi talep edebilir. Ayrıca üyeler, hâkim şirketin bağlı şirketlerle, bağlı şirketlerin birbirleriyle, hâkim ve bağlı şirketlerin pay sahipleri ve bunların yakınlarıyla ilişkileri, yaptıkları işlemler ve bunların sonuç ve etkileri hakkında bir raporun yönetim kuruluna sunulmasını isteyebilir.

Bir yönetim kurulu üyesi, diğer üyelere bilgi vermekle yükümlüdür. Bilgilerin hazırlanması ve sunulmasından ilk olarak yönetim kurulu başkanı sorumludur. Başkan, bilgi verme yükümlüsü olması dışında, bilgi alma hakkının bir kullanılabilmesini sağlayacak tedbirler alır. Şirket yönetimiyle görevlendirilen kişiler hem toplantı içinde hem toplantı dışında yönetim kurulu üyelerine bilgi vermelidir. Her ne kadar fiilî yönetim kurulu üyelerinin bilgi hakkı yok ise de, fiilî organların yönetim kurulu üyelerine bilgi verme yükümlülüğü vardır. Toplantı dışında, yönetim kurulu üyesinin alt kademe çalışanlarla doğrudan temas kurarak bilgi talep edebilmesi mümkün değildir.

Üyenin toplantı öncesi müzakere edilecek konular hakkında bilgi temin etmesi, işlevsel bir gerekliliktir. Toplantı öncesinde bilgi alma hakkı toplantı dışında bilgi alma hakkından farklı düşünülmelidir. Toplantı öncesinde verilecek bilgi öncelikle her bir gündem maddesini kapsamalıdır. Her yönetim kurulu üyesi, yönetim kurulu toplantıları sırasında en kapsayıcı bilgi alma hakkına sahiptir. Üyeler, toplantı dışında, başkanın izniyle, şirket yönetimiyle görevlendirilen kişilerden, işlerin gidişi ve belirli münferit işler hakkında bilgi alabilir. Üye, görevinin yerine getirilmesi için gerekliyse, başkandan, şirket defterlerinin ve dosyalarının incelemesine sunulmasını isteyebilir. Yönetim kurulu üyesinin sorumluluğu da düşünüldüğünde, üyenin en azından işlerin gidişatı hakkında başkandan izin almadan bilgi alabilmesi gereklidir. Elden dolaştırma yoluyla karar almada yönetim kurulu üyelerinin bilgi alma hakkı söz konusu değildir. Zira bu yolda yazılı olarak yapılan bir öneriye kabul veya red beyanı yapılmaktan öteye geçilmemektedir.

TTK m.392/1, bilgi alma hakkının esasını düzenleyen, geniş ve kısıtlama getirmeyen bir yapıya sahiptir. Bilgi alma hakkı yönetim kurulunca alınacak bir karar veya çıkarılacak bir iç yönerge yoluyla veya esas sözleşmeye konulacak bir hükümle genişletilebilir. İç yönergeyle veya esas sözleşmeyle, hakkın kapsamı bakımından söz konusu olan sınırların aşılmasına imkân verecek düzenlemeler yapılamamalıdır. Bilgi alma hakkının esas sözleşmeyle genişletilebileceği m. 392/6'da ifade edilmesine karşılık, bu hakkın esas sözleşme yerine iç yönergeyle düzenlenmesi yerinde olur. Hatta de lege feranda olarak esas sözleşme ile bilgi alma hakkının düzenlenebilmesi imkânının madde metninden çıkarılması da gerekir.

Yönetim kurulu üyesinin bir işletmenin üretim sürecinde kullandığı metodlar ve teknik hususlarla ilgili olarak bilgi talep edememesi gerekir. Ayrıca bilgi alma hakkı üyenin şirket menfaatiyle çelişen şahsî yararına hizmet edecek şekilde kullanılamaz. Bilgi alma hakkı, üyenin yönetim kuruluna, başkana veya diğer üyelere karşı sahip olduğu bir güç aracı veya üyenin merakını gideren bir yol değildir. Bu sebeple bilgi ancak gerekliyse talep edilebilmelidir. Yönetim kurulu üyesinin bilgileri üçüncü kişilere vereceği ve böylece bilgilerin kötüye kullanılacağına ilişkin somut emareler mevcut ise bilgi vermekten kaçınılabilmelidir. Yönetim kurulu üyesi, diğer yönetim kurulu üyelerine, pay sahiplerine, çalışanlara veya üçüncü kişilere ait şahsî bilgileri talep edemez.

Bilgi alma talebi toplantı dışında reddedilen üye, TTK'nin 392/7. maddesi uyarınca, başkandan yönetim kurulunu toplantıya çağırmasını talep etmelidir. 392/7. madde bu amaçla düzenlenmiş yerinde bir hükümdür. Yönetim kurulunca bilgi alma talebi reddedilen üye, eda davası niteliğinde olan bilgi alma davasını açmalıdır. Talep edilen bilgiye, delil tespiti yoluyla veya yönetim kurulu kararının butlanını talep etmek suretiyle ulaşılması mümkün değildir.

KAYNAKÇA[804]

Affolter, **Markus** : Die Durchsetzung von Informationspflichten im Zivilprozess, Diss., Bern 1994.

Akdağ-Güney, **Necla** : Anonim Şirket Yönetim Kurulu Üyelerinin Hukukî Sorumluluğu, 2. Baskı, İstanbul 2010 (Akdağ-Güney, Sorumluluk).

--- : 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanuna Göre Anonim Şirket Yönetim Kurulu, İstanbul 2012 (Akdağ-Güney, Yönetim Kurulu).

Akın, İrfan : Şirketler Topluluğu Sorumluluk Hukuku, Ankara 2014.

Alangoya, Yavuz : Medeni Usul Hukukunda Vakıaların ve Delillerin Toplanmasına İlişkin İlkeler, İstanbul 1979.

Albach, **Horst** : Entscheidungsprozeß und Informationsfluß in der Unternehmensorganisation, Berlin 1961.

Albers-Schönberg, **Max** : Haftungsverhältnisse im Konzern, SSHWR Bd.44, Zürich 1980.

Amstutz, **Marc** : Konzernorganisationsrecht. Ordnungsfunktion, Normstruktur, Rechtssystematik, Bern 1993.

Arslanlı, Halil : Anonim Şirketler, II, Anonim Şirketlerin Organizasyonu, İstanbul 1959 (*Organizasyon*).

Arslanlı, **Halil** : Anonim Şirketler I, Umumi Hükümler, 3. Baskı, İstanbul 1960.

Aslan, Akyol Leyla : Medeni Usul Hukukunda Delil Tespiti, Ankara 2011.

Ayan, Özge : 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu Çerçevesinde Anonim Şirket Yönetim Kurulu Üyelerinin Sadakat Yükümlülüğü ve Bu Yükümlülüğün İhlâlinin Sonuçları, Ankara 2013.

[804] Dipnotlarda geçen eserler, yazarların soyadları ile anılmıştır. Aynı yazarın birden fazla eserine yapılan atıflar ile, aynı soyadı taşıyan yazarların eserlerine yapılan atıflar, kısaltılmış şekilleriyle parantez içerisinde gösterilmiştir.

Bächtold, Thomas Christian : Die Information des Verwaltungsrates, Insbesondere das Recht auf Auskunft und Einsicht gemäss OR Art. 715, Bern 1997.

Bär, Rolf : Wichtige Neuerungen im revidierten Aktienrecht, BN 53/1992, s. 391-419.

--- : Funktionsgerechte Ordnung der Verantwortlichkeit des Verwaltungsrates, SAG (58) 2/1986, s. 57-68 (Bär, Ordnung).

--- : Verantwortlichkeit des Verwaltungsrates in der Aktiengesellschaft, ZBJV (106) 1970, s.457-487 (Bär**,** Verantwortlichkeit).

Bärtschi, **Harald** : Verantwortlichkeit im Aktienrecht, SSHWR Bd. 210, Zürich 2001.

Baş, **Sanlı** : Sermaye Piyasasında İçeriden Öğrenenlerin Ticareti Suçu, Banka ve Hukuku, İstanbul Barosu Yayını 2009.

Bauen, Marc/ Venturi, **Silvio** : Der Verwaltungsrat, Zürich-Basel-Genf 2007.

Becker, Thomas : Informationsorientierte Überwachungskonzepte zur Kontrolle von Vorständen, Stuttgart 1993.

Berthel, Jürgen : Informationsbedarf, in Frese, Erich (Hrsg), Handwörterbuch Organisation, Stuttgart, 1992, s. 872-886 (Berthel, Informationsbedarf).

--- : Informationen und Vorgänge ihrer Bearbeitung in der Unternehmeung, Berlin 1967.

Berthel, Jürgen/ Moews, Dieter : Information und Planung in industriellen Unternehmungen, Berlin 1970.

Biland, **Thomas A.** : Die Rolle des Verwaltungsrates im Prozess der strategischen Unternehmensführung, Diss., Baden 1989.

Bilge, Mehmet E. : Ticari Sırların Korunması, 2. Baskı, Ankara 2005 (Bilge, Ticari Sır).

--- : Limited Şirketlerde Ortakların Bilgi Alma Hakkı, AÜEHFD 2002, C. 6, S.1-4, s.429-449.

Bleicher, **Knut** : Organisation: Strategien - Strukturen - Kulturen, 2. Auf., Wiebaden 1991.

Block, Dennis J./ Barton, Nancy E./Radin, Stephan A. : The Business Judgment Rule, Fiduciary Duties of Corporate Directors, 4. Edition, New Jersey 1991.

Blohm, **Hans** : Die *Manipulation* von Informationen, Neue Betriebswirtschaft 15, 1962, s.121-126

Bozbel, Savaş : Anonim Şirket Yönetim Kurulu Üyelerinin Bilgi Alma ve İnceleme Hakkı, UAÜHFD, S.1, Yıl 2013. s.77-95.

Böckli, Peter : Schweizer Aktienrecht, 4. Auf., Zürich-Basel-Genf, 2009 (Böckli, 2009).

--- : Schweizer Aktienrecht, 2. Auf., Zürich 1996 (Böckli, 1996).

--- : Neuerungen im Verantwortlichkeit für den Verwaltungsrat, SZW 65/1993, s.261-279 (Böckli, Neuerungen).

--- : Die unentziehbaren Kernkompetenzen des Verwaltungsrates, Bd.7 der Schriiften zum neuen Aktienrecht, Zürich 1994 (Böckli, Kernkompetenzen).

--- : Insichgeschäfte und Interessenkonflikte im Verwaltungsrat: heutige Rechtslage und Blick auf den kommenden Art. 717a E-OR, GesKR 7 (2012), s.354-371.

--- : Oberleitung mit mehr Profil, NZZ N. 18, 23.01.1992, s.37 (Böckli, NZZ).

--- : Ein Detektiv namens Verwaltungsrat, Jusletter 12/2003, N. 1-4.

--- : Verwaltungsrat oder Aufsichtsrat? Konvergenz der Systeme in der Spitzenverfassung der Aktiengesellschaft, FS Walter Reist, Zürich 1992, s.337-345 (Böckli, FS Reist).

Bruderer, **Otto** : Das Antragsrecht des Aktionärs, Diss., St. Gallen 1981.

Brudney, Victor : The Independent Director – Heavenly City Or Potemkin Village, Harward Law Review, Vol. 95, No. 3, 1982, s.597- 659.

Buchmann, **Peter** : Organisation der Verwaltungsräte in 20 der grösseten Aktiengesellschaften der Schweiz, Diss, Zürich 1976.

Bühl, Walter L. : Die Ordnung des Wissen, Sozialwissenschaftliche Abhandlungen der Görres-Gesellschaft 12, Berlin 1984.

Bühler, Christoph B. : "Family Business Governance" Zehn Leitlinien einer "Good Governance" in Familienunternehmen, AJP 3/2006, s.317-327.

Bürgi, **Wolfhart F.** : Zürcher Kommentar, Bd. V/5/b/2/3, Art, 711-722 OR, Zürich 1963.

Can, Ozan : Limited Şirketlerde Ortakların Bilgi Alma ve İnceleme Hakkı, Ankara 2015.

Carbonara, Antonio/ Von der Crone, Hans Caspar : Aushändigung von Jahresabschlüssen, SZW 76 2004.

Casutt, **Andreas** : Die Sonderprüfung im künftigen schweizerischen Aktienrecht, SSHWR Bd. 136, Diss., Zürich 1991.

Cherry, Colin : Kommunikationsforschung – eine neue Wissenschaft, Hamburg 1963.

Clarke, **Donald C.** : Setting the Record Straight: Three Concepts of the Independent Director, The George Washington Universty Law School Public Law and Legal Theory Working Paper No. 199, 2006.

Çamoğlu, Ersin : Anonim Ortaklık Yönetim Kurulu Üyelerinin Hukukî Sorumluluğu, 3. Baskı, İstanbul 2010 (Yönetim Kurulu).

--- : Anonim Ortak Yönetim Kurulu Üyelerinin Özen Borcu, İmren Öktem'e Armağan, Ankara 1970, s. 389-402.

Deliduman, Seyit/Oruç, Yakup : Ticari Davalar, MÜHF-HAD, Özel Sayı, C. 18, S. 2, s. 99 – 109.

Demir, **Erdal H.** : Sermaye Piyasası Kurulu'nun Anonim Şirketlerdeki Yönetim Kuruluna İlişkin Kurumsal Yönetim İlkeleri, İstanbul 2013.

Doğan, Beşir F. : 6102 Sayılı Yeni Türk Ticaret Kanununa Göre Anonim Şirket Yönetim Kurulunun Organizasyonu ve Yönetim Yetkisinin Devri, İstanbul 2011.

Doğrusöz, Hanife : Banka Yöneticilerinin ve Hâkim Ortaklarının Şahsi Sorumluluğu, İstanbul 2010.

Druey, Jean Nicolas : Das Informationsrecht des einzelnen Verwaltungsratsmitgliedes, SZW 65 (1993) s. 49 vd. (Druey, Einzelnen).

--- : Geheimsphäre des Unternehmens. Grundfragen des Persönlichkeitsrechts auf Geheimsphäre, untersucht mit dem Blick auf einen Sonderfall, Basel 1977 (Druey, Geheimsphäre).

--- : Das Informationsrecht des Outsiders, in Grundfragen des neuen Aktienrechts, Symposium Rolf Bär, Bern 1993 s. 69-84 (Druey, Outsider).

--- : Informations als Gegenstand des Recht, Zürich, 1995 (Druey, Information).

--- : Informationelle Ansatz im Gesellschaftsrecht, Festschrift für Herbert Wiedemann zum 70. Geburstag, München 2002, s. 809 – 826 (Druey, Informationelle).

--- : Schutz der Information, in: Rolf H. Weber/Reto M. Hilty [Hrsg.], Daten und Datenbanken. Rechtsfragen zu Schutz und Nutzung, Zürich-Baden 1999.

--- : Unternehmensinterne Informationsversorgung, in: Informationspflichten des Unternehmens im Gesellschafts- und Börsenrecht, Christoph B.

Bühler (Hrsg.), Bern, 2002 (Druey, Unternehmensinterne).

--- : Vom Informations-zum Kommunikationsrecht, in: Festschrift Peter Forstmoser, Zürich 2003 (Druey, Kommunikationsrecht).

--- : Privatrecht als Recht der Kommunikation, SJZ 79, 1983, s. 185-195 (Druey, Privatrecht).

--- : Aufgaben eines Konzernrechts. Bericht zum Schweizerischen Juristentag, Fribourg, ZSR 1980 II, 1980 (Druey, Aufgaben).

Druey, Jean Nicolas/Vogel, Alexander : Das schweizerische Konzernrecht in der Praxis der Gerichte, Zürich 1999.

Eckert, **Karlheinz** : Externe Prüfung staatlicher Beteiligungs-unternehmen, Baden 1979.

Edis, Seyfullah : Medenî Hukuka Giriş ve Başlangıç Hükümleri, Ankara 1997.

Ehrat, **Felix R.** : Mehr Klarheit für den Verwaltungsrat, AJP 6/1992, s.789 – 795.

Eigenmann, Ernst J. : Das Reglement der Aktiengesellschaft, Die AG im neuen OR, Heft 11, Zürich 1952.

--- : Publizität und Gesellschaftsgeheimnisse bei der AG, SAG 26/1954, s. 1-33 (Eigenmann, Publizität).

Eppenberger, Matthias : Information des Aktionärs: Auskunfts- oder Mitteilungspflicht? Diss., St. Gallen, 1989.

Eppler, Martin/ Wittig, Dörte : Conceptualizing Information Quality: A Review of Information Quality Frameworks from the Last Ten Years, Proceedings of IQ2000 - The Conference on Information Quality at: Massachusetts Institute of Technology, Boston, October 20-22, 2000.

Eren, Fikret : Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 14. Baskı, Ankara 2012

Erdönmez, **Güray** : Medenî Usul Hukukunda Belgelerin İbrazı Mecburiyeti, 2. Bası, İstanbul 2014.

Eriş, **Gönen** : Anonim Şirketler Hukuku, Ankara 1995.

Erman, **Sahir** : Şirketler Ceza Hukuku, Ticari Ceza Hukuku VII, İstanbul 1993.

Eutenbach, **Helmut** : Die Verschwiegenheitspflicht der Aufsichtsratmitglieder einer Aktiengesellschaft, Diss., Köln 1969.

Fleischer, **Holger** : Kommentar zum Aktiengesetz, Bd. 1, §§ 1-149, Hrsg. Gerard Spindler, Eberhard Stilz, München 2010.

Forstmoser, Peter/
Meier-Hayoz, Arthur/
Nobel, **Peter** : Schweizerische Aktienrecht, Bern 1996.

Forstmoser, Peter : Vom alten zum neuen Aktienrecht, SJZ (88) 1992, Heft 8, s.137-148.

--- : Informations- und Meinungsäusserungsrechte des Aktionär, Jean Nicolas Druey (Hrsg), Rechtsfragen um die Generalversammlung, Zürich 1997, s.86-99 (Forstmoser, Informations- und Meinungsäusserungs-recht).

--- : Die aktienrechtliche Verantwortlichkeit nach Schweizer Recht – Risiken und Möglichkeiten ihrer Vermeidung, Liechtensteinische Juristenzeitung, 1/1984, s.1-15 (Forstmoser, Verantwortlichkeit).

--- : Organisation und Organisationsreglement nach neuem Aktienrecht, Zürich 1992 (Forstmoser, Reglement).

--- : Die Aktienrechtliche Verantwortlichkeit, 2. Auf., Zürich 1987 (Forstmoser, Aktienrechtliche).

--- : Der Organbegriff im aktienrechtlichen Verantwortlichkeitsrecht, FS Arthur Meier-Hayoz, Bern 1982 (Forstmoser, Organbegriff).

Gasser, Urs : Kausalitaet und Zurechnung von Information als Rechtsproblem, Muenchen 2002.

---------- : Zu den Möglichkeiten einer rechtlichen Erfassung von Medien- und Informationsqualität, ZSR 2000 I, s. 379-412 (Gasser, Informationsqualität).

---------- : Variationen über "Informationsqualität", in: Rainer Schweizer/Herbert Burkert/Urs Gasser [Hrsg.], Festschrift für Jean Nicolas Druey zum 65. Geburtstag, Zürich 2002 (Gasser, Variationen).

---------- : Entgrenzung der Information – Grenzen des Rechts?, in: Martin Immenhauser/Jürg Wichtermann [Hrsg.], Jahrbuch Junger Zivilrechtswissenschaftler 1998, Stuttgart, 1999 (Gasser, Grenzen).

Gehriger, **Pierre-Olivier** : Faktische Organe im Gesellschaftsrecht unter Berücksichtigung der strafrechtlichen Folgen, Zürich 1979.

Gernoth, Jan P. : Die Überwachungspflichten des Aufsichtsrats im Hinblick auf das Risiko- Management und die daraus resultierenden Hafungsfolgen für den Ausfsichtsrat, DStR 2001, s.299-309.

Glaus, **Bruno U.** : Unternehmensüberwachung durch schweizerische Verwaltungsräte – Theoretische Grundlagen, rechtliche Anforderungen, Aufgabenwahrnehmung in Wirklichkeit und Gestaltungsempfehlungen, Diss, St. Gallen 1990.

Goldman, **Stanford** : Information Theory, New Jersey 1953.

Grass, Andrea R. : Business Judgement Rule, Shranen der richterlichen Überprüfbarkeit von Management-Entscheidungen in aktienrechtlichen Verantwortlichkeitsprozessen, SSHWR Bd. 186, Zürich 1998.

Gregory, Robert H./ Atwater, Thomas : Cost and Value of Management Information as Functions of Age, Accounting Research 8, January 1957, s. 42-70.

Grothe, Philip : Unternehmensüberwachung durch den Aufsichtsrat: Ein Beitrag zur Corporate Governance - Diskussion in Deutschland, Frankfurt 2006.

Grotz-Martin, **Silvia** : Informations – Qualität und Informations – Akzeptanz in Entscheidungsprozessen,

Theoretische Ansätze und ihre empirische Überprüfung, Diss. Saarland, 1976.

Grunewald, **Barbara** : Gesellschaftrecht, 7. Auf., Tübingen 2008.

--- : Einsichts-und Auskunftsrecht des GmbH-Gesellschafters nach neuem Recht, ZHR 146 (1982), s. 211- 237.

Gupta, Anil K./ Govindarajan, Vijav/ Malhotra, **Ayesha** : Feedback-seeking behavior within munltinational corporations, Strategic Management Journal 1999, s. 205-222.

Gupta Anil K./ Govindarajan, **Vijav** : Knowledge Flows Within Multinational Corporations, Strategic Management Journal 21 (2000), s.473-496.

Hamel, **Winfiried** : Bilanzierung unter Mitbestimmungs-Einfluß, Stuttgart, 1982.

Hanağası, Emel : Davada Menfaat, Ankara 2009.

Handschin, **Lukas** : Die Verantwortlichkeit des Verwaltungsrats in Tochtergesellschaften, Universität St. Gallen, Weiterbildungsstufe (Hrsg.), Aktienrechtsforum, Rechtsfragen im Konzern, St. Gallen 1995.

Handschin, Lukas : Treuepflicht des Verwaltungsrates bei der gesellschaftsinternen Entscheidfindung, Neuere Tendenzen im Gesellschaftsrecht, Festschrift für Peter Forstmoser zum 60. Geburstag, Zürich 2003.

Helvacı, **Mehmet** : Anonim Ortaklıkta Yönetim Kurulu Üyelerinin Hukukî Sorumluluğu, İstanbul 2001.

Hedlund, **Gunnar** : The Hypermodern MNC – A Heterarchy?, Human Resource Management, 25 (1986), s. 9-35.

Hess, **Walter** : Kritische Bemerkungen eines Verwaltungsrates, in: Die Haftung des Verwaltungsrates, SSHWR Bd. 87, Zürich, 1987, s. 101-111.

Homburger, Eric : Kommentar zum Schweizerischen Zivilgesetzbuch, Obligationenrecht, 5. Teil, Die Aktiengesellschaft,

Teilband V 5b, Der Verwaltungsrat, Art. 707-726 OR, Zürich 1997.

Hommelhoff, **Peter** : Störungen im Recht der Aufsichtsrats-Überwachung, in: Unternehmensüberwachung auf dem Prüfstand, Stuttgart 1995, s.1-28.

--- : Die Konzernleitungspflicht. Zentrale Aspekte eines Konzernverfassungsrechts, Köln 1982 (Hommelhoff, *Konzern*).

Hopt, Klaus J./
Roth, Marcus : AktG – Großkommentar, 4. Auf., Berlin 2006.

Horber, **Felix** : Die Kompetenzdelegation beim Verwaltungsrat der AG und ihre Auswirkungen auf die aktienrechtliche Verantwortlichkeit, Zürich 1986.

Höflinger, **Peter** : Informationsoptimierung in betrieblichen Entscheidungsprozessen, Köln 1975.

Hüffer, **Uwe** : Aktiengesetz, 9. Auf., München 2007.

Hütte, **Klaus** : Die Risiken des Verwaltungsrates aus der Sicht der Versicherung, Die Haftung des Verwaltungsrates, SSHWR Bd. 87, Zürich 1986, s. 41-75.

--- : Die Sorgfaltspflicht der Verwaltung und Geschäftsleitung im Lichte der aktienrechtlichen Verantwortlichkeit – Versuch einer Analyse der schweizerischen Rechtsprechung, ZGR (15), 1/1986, s. 1-46.

İhtiyar, Mustafa : Sermaye Piyasası Hukukunda Kamuyu Aydınlatma İlkesi, İstanbul 2006.

İmregün, Oğuz : Anonim Ortaklıklar, 4. Baskı, İstanbul 1989.

--- : Anonim Ortaklıklarda Yönetim Kurulu Toplantısı ve Karar Yeter Sayıları ve Yönetim Kurulu Kararlarına Karşı Başvuru Yolları, Prof. Dr. Hari Domaniç'e 80. Yaş Günü Armağanı, C. I, İstanbul 2001.

Jaschke, Thomas : Die betriebswirtschaftliche Überwachungs-funktion aktienrechtlischer Auscihtsräte, Köln 1989.

Fleischer, **Holger** : Kommentar zum Aktiengesetz, Bd. 1, §§ 1-149, Hrsg. Gerard Spindler, Eberhard Stilz, München 2010.

Jürgensen, Georg : Informationsgehalt und Informationsbedarf von Entscheidungshilfen zur Unternehmensfinanzierung: eine Analyse der Anwendungsbedingungen finanzwirtschaftlicher Aussagensysteme, Mannheim 1971.

Karababa, **Serdar** : Hisse Senedi Yatırımcısının Korunması, Ankara 2001

Karasu, Rauf : Anonim Şirket Yönetim Kurulu Üyelerinin Üyelik Sıfatı Sona Erdikten Sonra Şirketle Rekabet Yasağı, RD, 2004.

Kaya, **Arslan** : Anonim Ortaklıkta Pay Sahibinin Bilgi Alma Hakkı, Ankara 2001.

Kendigelen, Abuzer : Yeni Türk Ticaret Kanunu, Değişiklikler, Yenilikler ve İlk Tespitler, 2. Bası, İstanbul 2011.

Kılıç, Saim : Sermaye Piyasasında Yatırımcının Korunması Güvence Fonları, 1997.

Kılıç, Semra : Halka Açık Anonim Şirketlerde Bilgi Alma Hakkı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2007 (Bilgi Alma Hakkı).

Kırca, İsmail/Şehirali Çelik, Feyzan Hayal /Manavgat, Çağlar : Anonim Şirketler Hukuku, C.I, Temel Kavram ve İlkeler, Kuruluş, Yönetim Kurulu, Ankara 2013.

Kırca, İsmail/Şehirali Çelik, Feyzan Hayal/ Manavgat, Çağlar : Anonim Şirketler Hukuku C. 2/2, Genel Kurul Kararlarının Hükümsüzlüğü, Ankara 2016

Kırca, **İsmail** : Anonim Şirketlerde Yönetim Kurulunun Takdir Yetkisi-Özen Borcu, Batider C. XXII, S.3, 2004.

Kirsch, **Werner** : Entscheidungsprozesse, Band 3: Entschidungen in Organisationen, Wiesbaden 1971.

Klatt, Sigurd : Die Qualität als Objekt der Wirtschaftswissenschft, Jahrbuch für Sozialwissenschaft, Bd. 12 1961, s. 19-57.

Knolmayer, Gerhard : Beurteilung von Leistungen des dispositiven Faktors durch Prüfungen höherer Ordnung, in: Management und Kontrolle, Berlin 1981,s. 364-390.

Korkut, Ömer : Anonim Şirketlerde Yönetim Kurulu Üyesinin Şirkete Ait Belgelerin Kopyasını Alma Yetkisi, EÜHFD, C.10, S. 3-4, Aralık 2006, s. 521-531 (Korkut, Kopya Alma Yetkisi).

--- : Anonim Şirketlerde İnançlı Yönetim Kurulu Üyeliği, Ankara 2007.

Kort, **Michael** : Großkommentar AktG, 4. Auf., Berlin 2003.

Kortunay, Ayhan : 6012 Sayılı Türk Ticaret Kanununa Göre Anonim Şirketlerde Yönetim Kurulu ve Üyelerin Bilgi Edinme Hakkı, İstanbul 2015.

Königer, Paul/ Reithmayer, Walter : Management unstrukturierter Informationen, Frankfurt a.M./New York 1998.

Köstler, Roland/ Zachert, Ulrich/ Müller, Matthias : Aufsichtsratspraxis, 8. Auf., Köln 2006.

Kräge, **Thorsten** : Informationssysteme für die Konzernführung: Funktion und Gestaltungsempfehlungen, Wiesbaden 1998.

Krieger, **Gerd** : Die externe Überwachung in einer Holding, in: M. Lutter (Hrsg.), Holding-Handbuch, 4. Auf., Köln, 200 s. 227-266.

Krneta, **Georg** : Praxiskommentar Verwaltungsrat, Bern 2005.

Kummer, **Andreas** : Organisationsreglement in der Aktiengesellschaft, ST 80 (2006), s. 916-920.

Kunz, Peter Victor : Die Auskunft- und Einsichtsrechte des Verwaltungsratsmitglieds, AJP 5/1994, s. 572-580.

Kunz, Rudolf : Die Annahmeverantwortung von Mitgliedern des Verwaltungsrates, Diss, St. Gallen – Zürich 2004.

Küçüksözen, Cemal : Finansal Bilgi Manipülasyonu, 2005

Leyens, **Patrick** : Information des Aufsichtsrats, Tübingen 2006.

Loitlsberger, **Erich** : Zum Informationsbegriff und zur Frage der Auswahlkriterien von Informationsprozessen, Emprische Betriebswirtschaftslehre, Festschrift für Leopold L. Illetschko, Wiesbaden 1963, s. 115-135.

Lukarsch, Michael : Marktorientierte Überwachung der Unternehmungsplanung durch den Aufsichtsrat, Frankfurt 1998.

Lutter, **Marcus** : Der Aufsichtsrat – Kontrolleur oder Mit – Unternehmer?, in D. Sadowski (Hrsg.), Entrepreneurial Spirits, Wiesbaden 2001, s. 225-235.

--------- : Information und Vertraulichkeit im Aufsichtsrat, 3. Auf., Köln, 2006 (Lutter, Information).

--------- : Zum Informationsrecht des Gesellschafter nach neuem GmbH-Recht, ZGR 1982, s. 1-14.

Lutter, Marcus/Krieger, **Gerd** : Rechte und Pflichten des Aufsichtsrat, 4. Auf., 2002.

Martinez, Larissa Marolda : Information der Aktionäre nach Schweizerischem Aktien- und Kapitalmarktrecht, Diss., Zürich-Basel-Genf, 2006.

Meier-Hayoz, Arthu Forstmoser, Peter : Scweizerische Gesellschaftsrecht, 11. Auf., Bern 2007.

Meier- Schatz, **Christian J**. : Der unabhängige Verwaltunsrat, in: Rainer J. Schweizer/Herbert Burkert/Urs Gasser (Hrsg), FS für Jean Nicolas Druey zum 65. Geburtstag, Zürich/Basel/Genf 2002.

--------- : Wirtschaftsrecht und Unternehmenspublizität, Zürich 1989 (Meier-Schatz, Unternehmenspublizität).

Meier, **Robert** : Die Aktiengesellschaft, 2. Auf., Zürich 1994.

Mertens, **Kai** : Die Informations des Erwerbers einer wesentlichen Unternehmensbetiligung an einer Aktiengesellschaft durch deren Vorstand, AG 12/1997, s.541-547.

Mimaroğlu, Sait Kemal : Anonim Şirketlerde İdare Meclisi Azalarının Hukukî Mes'uliyeti, Ankara 1967

Morgenstern, **Oskar** : Über die Genauigkeit wirtschaftlicher Beobachtungen, München 1965.

Müller, Roland/Lipp, Lorenz : Der Verwaltungsrat, Zürich 1994.

Müller, Rolnad/Lipp, Lorenz/Plüss, Adrian : Der Verwaltungsrat, Ein Handbuch für die Praxis, 3. Auf., Zürich 2007.

Münch, **Dieter** : Das Recht einer Aktionärsminderheit auf Vertretung im Verwaltungsrat der Aktiengesellschaft, de lege lata und de lege feranda, Diss., Zürich 1976.

Niggli, **Adrian** : Die Aufsicht über die Verwaltung der Aktiengesellschaft im schweizerischen Recht, Solothurn 1981.

Nomer, **Füsun N.** : Anonim Ortaklıkta Pay Sahibinin Sadakat Yükümlülüğü, İstanbul 1999.

Okutan Nilsson, **Gül** : Türk Ticaret Kanunu Tasarısı'na Göre Şirketler Topluluğu Hukuku, İstanbul 2009.

Özdemir, H. Gökçe : Roma ve Türk Hukuklarında Vekâletsiz İş Görme, Ankara 2001.

Özer, Işık : Türk ve Yabancı Hukuk Sistemlerinde Anonim Şirket Yöneticilerinin Mali Hakları, Ankara 2013.

Özkorkut, **Korkut** : Bağımsız Yönetim Kurulu Üyeleri, Ankara 2007.

Öztan, **Bilge** : Medeni Hukuk Tüzel Kişilerinde Organ Kavramı ve Organın Fiillerinden Doğan Sorumluluk, Ankara 1970.

Paslı, **Al** : Anonim Ortaklık Kurumsal Yönetimi, İstanbul 2005.

Pekcanıtez, Hakan/Atalay, Oğuz/Özekes, Muhammet : Medeni Usul Hukuku, 13. Bası, Ankara 2013.

Pellanda, Katja R. : Vertragsverhältnisse mit Verwaltungsräten, GesKR 2012, s.72 vd. (Pellanda, Vertragsverhältnisse).

--- : Organisation des Verwaltungsrates, Zürich 2007 (Pellanda, Organisation).

Perret, **Michael** : Das Auskunftsrecht des Aktionärs nach deutschem und schweizerischem Recht, Diss., München 1968.

Peyrot, Paul Robert : Informationspflichten der Konzernobergesellschaft gegenüber der Konzernuntergesellschaft, Diss., St. Gallen 2003.

Picot, Arnold/Franck, Egon : Die Planung der Unternehmensressource Information, Wirtschaftsstudium, Vol. 17, 1988, s. 544- 549.

Pietzsch, **Jürgen** : Die Informations in der Industriellen Unternehmung, Köln-Opladen 1964.

Pincus, Laura B./Pincus, Theodare H./Reid, **Michael** : Legal Issues Involved in Corporate Globalization, Columbia Business Law Review, 1991, s. 269-284.

Plüss, **Adrian** : Die Rechtsstellung des Verwalungsratsmitgliedes, SSHWR Bd. 130, Diss., Zürich 1990.

Poroy, Reha/Tekinalp, Ünal/Çamoğlu, Ersin : Ortaklıklar ve Kooperatif Hukuku, 11. Basım, İstanbul 2009.

Potthoff, Erich/Trescher, Karl/ Theisen, **Manuel René** : Das Aufsichtsratsmitglied, 6. Auf., Stuttgard, 2003.

Pulaşlı, Hasan : Şirketler Hukuku Temel Esaslar, 5. Tıpkı Baskı, Adana 2007.

--- : Şirketler Hukuku Şerhi, Ankara 2011 (Pulaşlı, Şerh).

--- : Türk Ticaret Kanunu Tasarısına Göre Anonim Şirket Yönetim Kurulu Üyelerinin Özen

Yükümlülüğü ve Müteselsil Sorumluluğu, Batider 2009, C. XXV, S.1, s. 27-63.

--- : Türk Ticaret Kanuna Göre Anonim Şirketlerde Yöneticilerin Hukukî Sorumluluğu, Ali Naim İnan'a Armağan, Ankara 2009, s. 571-590.

--- : Corporate Governance, Anonim Şirket Yönetiminde Yeni Model, Ankara 2003.

--- : Yeni Türk Ticaret Kanunu'na Göre Yönetim Kurulu Üyelerinin Bilgi Alma ve İnceleme Hakkı, MÜHF-HAD, C. 18, S. 2, 2012, s. 586-599 (Pulaşlı, Bilgi Alma).

Ravina, Enrichetta/ Sapienza, Paola : What Do Independent Directors Know? Evidence from Their Trading, The Review of Financial Studies, 23 (3), 2010, s. 962-1003

Reiter, Barry/Rosenberg, Nicole : Meeting The Information Needs of Independent Directors, Ivet Business Journal, January/February 2003.

Rhein, Mirjam : Die Nichtigkeit von VR-Beschlüssen, Zürich 2001.

Roth, Konrad : Informationsbeschaffung von Organisationen, Mannheim 1976.

Römheld, **Dieter** : Informationssysteme und Management-Funktionen, Wiesbaden 1973.

Rühli, **Edwin** : Unternehmungsführung und Unternehmenspolitik, Band 3, Bern 1993.

Salzberger, **Wolfgang** : Die Überwachung des Risikomanagement-Systems durch den Aufsichtsrat, DBW 2000, s. 756-773.

Sayar, **Zafer** : Sermaye Piyasalarında Kamuyu Aydınlatma ve Muhasebe Standartlarıyla Olan İlişkisi – Türkiye Muhasebe Standartları Alanında Yaşanan Gelişmeler, Mali Pusula, Y. 2, Haziran 2006, S. 18, s. 22 vd.

Schaffroth, **Marc** : Paradigmenwechsel im Informationsmanagement. Das Konzept der Aktenführung, Informationsmanagement Chancen ergreifen, Konstanz 1999, s. 17-30.

Schäfers,**Stefan** : Informationsrechte von Aktionären, Diss., Baden 2007.

Scheffler, Eberhard : Die Überwachungsaufgabe des Aufsichtsrats im Konzern, in: DB 1994, s. 793-799

Scheffler, Eberhard : Der Aufsichtsrat – nützlich oder überflüssig? ZGR 1993, s. 63-76 (*überflüssig*).

Schmidt, Ralf-Rado : Unternehmungs-investitionen: Strukturen, Entscheidungen Kalküle, Wiesbaden 1970.

Schmidt, **Karsten** : Informationsrechte in Gesellschaften und Verbänden, Heidelberg 1984 (*Informationsrechte*).

Schneider, **Jürgen** : Erfolgsfaktoren der Unternehmensüberwachung, Corporate Governance aktienrechtlicher Aufsichtsorgane im internationalen Vergleich, Betriebswirtschaftliche Studien, Band 63, 2000.

Scholl, Wolfgang : Informationspathologien, in: Erich Frese (Hrsg.), Handwörterbuch Organisation, Stuttgart 1992.

Schweiker, Konrad F. : Grundlagen einer Theorie betrieblicher Datenverarbeitung, Wiesbaden 1966.

Schucany, **Emil** : Die Beschlußfassung des Verwaltungsrates, SchwAG 1958, s. 167-174.

Schulthess, **Bernhard** : Funktionen der Verwaltung einer Aktiengesellschaft, Zürcher Diss., Zürich 1967.

Seibt, Christoph H./ Wilde, Christian : Informationsfluss zwischen Vorstand und Aufsichtsrat bzw. İnnerhalb des board, in: Handbuch Corporate Governence, Köln 2003, s. 335-358.

Serim, **Tuğhan** : İçeriden Öğrenme Suçu, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul 2005.

Sommer, **Christa A.** : Die Treuepflicht des Verwaltungsrats gemäss Art. 717 Abs. 1 OR, Zürich 2010.

Sprüngli, **Luzius R.** : Die neue Rolle des Verwaltungsrates, Veränderte Stellung und Aufgaben sowie mögliche Ausgestaltung des Verwaltungsrates in mittelgrossen schweizerischen Industrieunternehmungen, Bern 1991.

Stauber, Eric F. : Das Recht des Aktionärsauf gesetz- und statunmässigeVerwaltung und seine Durchsetzung nach schweizerischem Recht, Diss., Zürich 1985.

Staufacher, **Werner** : Mitbestimmung im Verwaltungsrat der Aktiengesellschaft, Diss., Zürich 1974.

Steinbuch, Karl : Masslos informiert, Die Enteignung unseres Denkes, München – Berlin 1978.

Steinbuch, **Karl** : Systemanalyse-Versuch einer Abgrenzung, Methoden und Beispiele, IBM-Nachrichten, 17. Jg, 1967.

Stobbe, **Thomas** : Der Lagebericht, BB 1988, s. 303-311.

Stöckli, **Jean-Fritz** : Unübertragbare Aufgaben des Verwaltungsrates, AJP 5/1994, s.581-587.

Struckmeier, Helgard : Gestaltung von Führungsinformationssystemen: betriebswirtschaftliche Konzeption und Softwareanforderungen, Wiesbaden 1996.

Stückelberger, Balthasar : Unternehmensinformaiton und Recht, Eine Übersicht, Diss., Zürich 2004.

Şener, Esat : Tüm Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararları 1926-2000, Ankara 2000.

Şener, Oruç Hami : Teorik ve Uygulamalı Ortaklıklar Hukuku Ders Kitabı, 2. Bası, Ankara 2015.

Tanner, **Brigitte** : Quoren für die Beschlussfassung in der Aktiengesellschaft, SSHWR Bd. 100, Diss., Zürich 1987.

Tanör, **Reha** : Türk Sermaye Piyasası, C.1, Taraflar, İstanbul 1999.

Tekinalp, **Ünal** : Tek Kişilik Ortaklık, 2. Baskı, İstanbul 2011 (Tek Kişilik Ortaklık)

--- : Banka Hukukunun Esasları, İstanbul 2009.

--- : Anonim Ortaklıklara İlişkin Yeni Hukuk Politikasının Dinamikleri ve Bunlar Arasındaki İlişki, Prof. Dr. Turgut Kalpsüz'e Armağan,

Ankara 2003, s. 227-252 (Tekinalp, Yeni Hukuk Politikası).

--- : Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku, 3. Bası, İstanbul 2013 (Tekinalp, Sermaye Ortaklıkları Hukuku).

--- : Anonim Ortaklığın Bilançosu ve Yedek Akçeleri (Kamuyu Aydınlatma İlkesi ile), 2. Bası, İstanbul 1979

Teoman, Ömer : Anonim Ortaklıkta Pay Sahibinin Bilgi Alma Hakkı Üstüne, İkt. Mal. C. 18 (1972), S.1.

Tezcanlı, **Meral Varış** : İçeriden Öğrenenlerin Ticareti ve Manipülasyonlar, İstanbul 1996.

Thallmann, **Anton** : Die Treuepflicht der Verwaltung der Aktiengesellschaft, Zürich 1975.

Theisen, Manuel René : Information und Berichterstattung der Aufsichtsrat, 4. Auf., Stuttgart 2007.

Theisen, **Manual René** : Der Konzern: betriebswirtschaftliche und rechtliche Grundlagen der Konzernunternehmung, Stuttgart 1991.

Thielbeer, **Michael** : Die Unternehmensplanung im Pflichtenkreis von Vorstand und Aufsichtsrat der Aktiengesellschaft, Frankfurt 2002.

Travers-Lindon, Ken : Non-Executive Directors, A Guide To Their Role, Responsibilities & Appointment, Cambridge 1990.

Tung, Frederick : The Puzzle of Independent Directors: New Learning, Boston University Law Review, 2011, Vol. 91, s. 1175-1190

Turanboy, **Asuman** : Insider Muameleleri (Şirkete Ait Bilgilerin Haksız Kullanımı), Ankara 1990.

--- : Ticari Sır, Prof. Dr. Tuğrul Ansay'a Armağan, 2006, s. 347-363.

--- : Halka Açık Banka ve Hissedarının Korunması, Ankara 2002.

Usluel, Aslı E.Gürbüz : Türk Özel Hukukunda Özellikle Anonim Şirketlerde Ticari Sırrın Korunması, İstanbul 2009.

Üstündağ, Saim : Medenî Yargılama Hukuku, 7. Bası, C.1-2, İstanbul 2000.

V.Moos-Busch, **Irene** : Das Organisationsreglement des Verwaltungsrates, Zürich 1995.

Vetter, **Meinrad** : Der Verantwortlichkeitsrechtliche Organbegriff gemäß Art. 754 Abs. 1 OR, Zürich- St. Gallen 2007.

Vischer, **Frank** : Die Aktienrechtsreform aus der Sicht des Verwaltungsrates, Rechtlische und betriebs-wirtschaftlische Aspekte der Aktienrechtsreform, SSHWR Bd. 74, Zürich 1984, s. 155-173.

Vogt, Hans-Ueli : Der öffenliche Glaube des Handelsregister, Diss., Zürich 2003.

Vollmar, **Jürg** : Grenzen der Übertragung von gesetzlichen Befugnissen des Verwaltungsrates an Ausschüsse, Delegierte und Direktoren, Diss., Lenzburg 1986.

von Büren, **Roland** : Der Konzern im neuem Aktienrecht, Grundfragen des neum Aktienrechts, Symposium aus Anlass der Emeritierung von Rolf Bär, Bern 1993, s.47-67 (*Konzern*).

von Der Crone, Hans Caspar : Rahmenvertäge, Zürich 1993 (von Der Crone, Rahmenvertäge).

--- : Haftung und Haftungsbeschränkung in der aktienrechtlichen Verantwortlichkeit, SZW 2006, s. 2-24.

--- : Arbeitsteilung im Verwaltungsrat, in: Chorlotte M. Bär (Hrsg), Verwaltungsrat und Geschäftsleitung, Ihre Tätigkeit und Ihr Verhältnis zu einander, Bern/Stuttgart/Wien 2006 (von Der Crone, Arbeitsteilung).

--- : Strategische Leitung und Qualitätssicherung in der Aktiengesellschaft, SJZ 98 2002, N. 1, s.1-11.

---------- : Interessenkonflikte im Aktienrecht, SZW, 1/94, s. 1-11 (von Der Crone, Interessenkonflikt).

von der Crone, Hans Caspar / Carbonara, Antonio / Martínez,Larissa Marolda : Corporate Governance und Führungsorganisation in der Aktiengesellschaft, SJZ 100 (2004), N.17, s. 405- 412.

von Greyerz, Christoph : Die Aktiengesellschaft, Schweiz Privatrecht Bd. 8/2, Basel-Stuttgart 1982.

von Planta, Flurin : Der Interessenkonflikt des Verwaltungsrates der abhängigen Konzerngesellschaft, ZStP Bd. 59, Diss., Zürich 1988.

von Steiger Fritz : Das Recht der Aktiengesellschaft in der Schweiz, 4. Auf., Zürich 1970.

Wacker, Wilhelm H. : Betriebswirtschaftliche Informationstheorie: Grundlagen des Informationssystems, Opladen, 1971.

Waldburger, Martin : Die Gleichbehandlung von Mitgliedern des Verwaltungsrates, Bamberg 2002.

Watter, Rolf/Pellanda, Katja R. : Basler Kommentar, Obligationenrecht II, Herausgeber: Honsell, Heinrich/Vogt, Nedim Peter/Watter, Rolf, 4. Auf., Basel 2012.

Watter, **Rolf** : Kommentar zum Schweizerischen Privatrecht – Obligationenrecht II, Basler Kommentar, Basel 1994 (1994).

Weber, **Martin** : Vertretung im Verwaltungsrat, Qualifikation – Zulässigkeit – Schranken, Diss., Zürich 1994.

Weber, Rolf H. : Information und Schutz Privater, ZSR 1999 II 1, 1999.

Wenninger, **Renate Melanie** : Die aktienrechtliche Schweigepflicht, Zürih 1983.

Wernli, **Martin/ Rizzi, Marco A.** : Basler Kommentar, Obligationenrecht II, Herausgeber: Honsell, Heinrich/Vogt, Nedim Peter/Watter, Rolf, 4. Auf., Basel 2012.

Wernli, **Martin** : Kommentar zum Schweizerischen Privatrecht-Obligationenrecht II (Basler Kommentar) Basel 1994 (*1994*).

Wetermann, Harry : Rechtsstreitigkeit um die Rechte aus § 90 AktG, Festschrift für Eduard Bötticher zum 70. Geburstag am 29. Dezember 1969, Berlin 1969.

Widmer, **Kurt** : Kommentar zum Schweizerischen Privatrecht – Obligationenrecht II, Basler Kommentar, Basel 1994 (*1994*).

Wilensky, Harold R. : Organizational Intelligence. Knowledge and Policy in Government and Industry, New York 1967.

Windsheimer, Hans : Die "Information" als Interpretationsgrundlage für die subjektiven öffenlichen Recte des Art. 5 Abs. 1 GG, Berlin 1968.

Wittmann, Waldemar : Unternehmung und Unvollkommene Information, Wiesbaden 1959.

Witte, **Eberhard** : Phasen-Theorem und Organisation komplexer Entscheidungsverläufe, ZfbF, N.F. 20. Jg. 1968, s. 625-647.

Wohlmann, Herbert : Die Treuepflicht des Aktionärs, Zürich 1968.

Wolfers, **Arnold** : Die Verwaltungsorgane der Aktiengesellschaft nach schweizerischem Recht unter besonderer Berücksichtigung des Verhältnisses von Verwaltungsrat und direktion, Aarau 1917.

Wunderer, Felix Rolf : Der Verwaltungsrats-Präsident, Aufgaben und Rollen in der Corporate Governance mittlerer bis grosser schweizerischer Publikumsgesellschaften, Zürich 1995.

Würsch, **Daniel** : Der Aktionär als Konkurrent der Gesellschaft. Seine rechtliche Stellung sowie mögliche Massnahmen zur Verhinderung einer Schädigung von Gesellschaft und Mitaktionären, SSHWR Bd. 124, Diss., Zürich 1989.

Wyss, **Heinz F.** : Das Recht des Aktionärs auf Auskunftserteilung (Art. 697 OR) unter besonderer Berücksichtigung des Rechts der Unternehmenszusammenfassung, Zürich 1953.

Yayla, **Ümit** : Sermaye Piyasası Kanunu`nda Suç ve Cezalandırabilme Sorunu, SPK Yeterlilik Etüdü, 1997.

Yılmaz, Ejder : Hukuk Muhakemeleri Kanunu Şerhi, B. 1, Ankara 2012.

ÖZET

Bu çalışmada "Anonim Şirket Yönetim Kurulu Üyelerinin Bilgi Alma Hakkı" konusu incelenecektir. Yönetim Kurulu kararlarının alınması bakımından "bilgi", merkezî bir önemi haizdir. Yönetim kurulu kararlarını alan yönetim kurulu üyelerinin söz konusu kararlar hakkında bilgilendirilmesi gerekmektedir. Bilgi hakkının tam bir şekilde kullanılması da onun bir parçasıdır. Eksik bilgi verilmesi de bilgi alma hakkının ihlali olacaktır. Bilgi alma hakkı TTK uyarınca bireysel, bağımsız ve vazgeçilmez bir haktır. Bilgiye erişimi olmayan bir kimsenin sorumluluk üstlenmesi beklenilmemelidir. Şirketin idaresi görevini yerine getiren bir organın üyesi olarak, sorumluluğu geniş ve ağır olan bir kimsenin, şirkete dair bilgilere kısıtlı bir şekilde erişme imkânının bulunması sorun oluşturacaktır. Ayrıca sır saklama yükümlülüğü de sorumluluk hususunun yanı sıra bilgi alma hakkı bakımından problemli bir husustur. Zira sır saklama yükümlülüğü ile bilgi alma hakkı belgelerin kopyalanması, şirket sırrı niteliğindeki bazı bilgilerin verilmesi gibi konularda karşı karşıya gelebilmektedir. Bu problemli durumlar bu çalışmada incelenmeye çalışılmıştır. Ayrıca İsviçre ve Almanya hukuk sistemleri de bu konu bakımından incelenmiş ve Türk hukukundaki konuya ilişkin düzenlemenin temeli anlatılmaya çalışılmıştır. Çalışmada incelenen bir başka problemli husus ise bilgi hakkına sahip üyelerin bu haklarını bir temsilci aracılığıyla kullanıp kullanamayacaklarıdır. Bunların yanı sıra Anonim Şirketlerdeki Yönetim Kurulu üyelerinin bilgi alma hakkının kapsamı, önemi, sınırları, işlevi gibi konular karşılaştırılmalı olarak incelenmiştir. Bilgi alma hakkının niteliğinin yanı sıra bilgi alma hakkına sahip üyeler ile birlikte bilgi vermekle yükümlü olanlara da çalışmada yer verilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Anonim Şirket, Yönetim Kurulu, Bilgi Alma Hakkı

ABSTRACT

In this study, it is going to be examined that the right to demand information of join-stock company member of boards. “Information” has a central role in respect to member of boards decision-making procedure. It is required that the member of boards, who are parts of the decision-making process, are kept informed about the context of the decision. Hence, the enjoyment of right to demand information is the part of this requirement. Providing a lack of information, in this regard, shall be a breach of the right to demand information. The right, pursuant to Turkish Commercial Code, is an individual, independent and indispensable right. It is supposed to not expect the responsibility of one who does not have access to information. It is going to pose a problem in the case that an administrative member, who are under extensive responsibility, could not easily reach the documents of the company. Besides the issue of the responsibility, confidentiality obligation is a controversial problem in terms of the right to demand information. Yet, the confidentiality obligation and the right to demand information might come across in some issues such as the copying of the documents or the giving of the information which has the characteristics of a company secret. These problematic issues are examined within this study. Also, the Swiss and the German law systems are also examined in terms of this subject in order to clarify the basis of the provision in the Turkish law. Another problematic issue which is examined in this study is whether the member can use this right through a representative or not. In addition to this, issues such as the scope, importance, limits, function of the right to demand information of the Joint-Stock Companies’ Board of Directors members are comparatively examined within this study. Besides the characteristics of the right to demand information, the questions such as who has the right to demand information and who is obliged to give information are also examined by this study.

Key Words: Joint-Stock Company, Board of Directors, The Right to Demand Information