

T.C.
AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI
ULUSLARARASI İŞGÜCÜ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

**YABANCI ŞİRKET SAHİBİ, ORTAĞI VE GERÇEK
KİŞİ TEMSİLCİLERİN ÇALIŞMA İZİNLERİNİN 6735
SAYILI ULUSLARARASI İŞGÜCÜ KANUNU
KAPSAMINDA İNCELENMESİ**

Aylin ÇETİN
Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Uzman Yardımcısı

ANKARA 2020

T.C.
AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI
ULUSLARARASI İŞGÜCÜ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

**YABANCI ŞİRKET SAHİBİ, ORTAĞI VE GERÇEK
KİŞİ TEMSİLCİLERİN ÇALIŞMA İZİNLERİNİN 6735
SAYILI ULUSLARARASI İŞGÜCÜ KANUNU
KAPSAMINDA İNCELENMESİ**

(Uzmanlık Tezi)

Aylin ÇETİN
Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Uzman Yardımcısı

Tez Danışmanı
Harun AYDOĞMUŞ
Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Uzmanı

Ankara 2020

KABUL SAYFASI

ULUSLARARASI İŞGÜCÜ GENEL MÜDÜRLÜĞÜNE

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Uzman Yardımcısı Aylin ÇETİN'e ait "Yabancı Şirket Sahibi, Ortağı ve Gerçek Kişi Temsilcilerin Çalışma İzinlerinin 6735 Sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu Kapsamında İncelenmesi" adlı bu Tez, Yeterlik Sınav Kurulu tarafından UZMANLIK TEZİ olarak kabul edilmiştir.

	Unvan	Adı Soyadı	İmza
Başkan:			
Üye:			
Üye:			
Üye:			
Üye:			

Tez Savunma Tarihi: .../.../ 20...

TEZDEN YARARLANMA

Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Uzman Yardımcısı Aylin ÇETİN tarafından hazırlanan bu Uzmanlık Tezinden yararlanma koşulları aşağıdaki şekildedir:

1. Bu Tez fotokopi ile çoğaltılabilir.
2. Bu Tez, pdf formatında internet ortamında yayınlanabilir.
3. Bu Tezden yararlanılırken kaynak gösterilmesi zorunludur.

Aylin ÇETİN

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler

Uzman Yardımcısı

.../.../20....

İmza

ÖNSÖZ

“Yabancı Şirket Sahibi, Ortağı ve Gerçek Kişi Temsilcilerin Çalışma İzinlerinin 6735 Sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu Kapsamında İncelenmesi” adlı bu tez çalışmamda, adi şirketler ve ticaret şirketleri kapsamında tanımlara ve açıklamalara yer verilmiş, çalışma izinleri ve çalışma izinlerinin değerlendirilmesi süreçleri şirketler kapsamında ele alınmış ve son olarak mevcut uygulamalar ve yasal düzenlemeler çerçevesinde gerçek kişi yabancıların çalışma izinleri şirketler kapsamında değerlendirilmeye çalışılmıştır.

Genel Müdürlüğümüzde hem üç yıllık uzman yardımcılığı görevimi icra ederken, hem de faydalı olmasını umarak içeriğini güncel ve uygulanabilir tutmaya çalıştığım bu tezin oluşturulması aşamasında yardımlarını esirgemeyen çok değerli idarecilerime, tezin yazım aşamasında değerli katkılarıyla zaman kaygısı olmadan her türlü yardımı yaparak tezin tamamlanmasında emeği olan tez danışmanım Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Uzmanı Harun AYDOĞMUŞ’a, mesai arkadaşlarıma, tez çalışmam boyunca desteklerini esirgemeyerek her daim yanımda olan eşime ve bütün emeklerimin amacı olan oğullarıma var oldukları için teşekkürlerimi sunarım.

ÖZET

İnsanların, menşe ülkelerini terk edip, bir başka ülkede yaşamak istemesinin veya yaşamak zorunda kalmasının nedenleri birçok sebebe dayandırılabilir. Bunların başında ekonomik nedenler gelmektedir. Günümüzde milyonlarca insan daha iyi koşullarda yaşamak istemesinin bir sonucu olarak ülkelerinden göç etmeye karar vermektedir. Dolayısıyla ekonomik yararlar ve yüksek gelir fırsatları göçün en önemli sebeplerinden gösterilebilmektedir. Bu kapsamda işbu çalışmada genel olarak 6102 sayılı Türk Ticaret Kanununa göre ülkemizde kurulmuş olan şirketlerin sahibi/kurucusu, şirket ortağı veya şirket yöneticisi olan, bu şirketlerde şirketin temsilcisi sıfatına haiz olarak görevlendirilen gerçek kişi yabancılar ile 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununa göre kurulmuş olan adi şirketlerin sahibi/kurucusu, şirket ortağı veya şirket yöneticisi olan, bu şirketlerde temsilci sıfatına haiz gerçek kişi yabancıların çalışma izinlerinin 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu kapsamında incelenmesi, bu yönde varsa eğer mevcut boşlukların tespit edilerek bu hususların yasal düzenlemeler çerçevesinde, uygulanabilirliği de dikkate alınarak değerlendirilmesi üzerinde durulmuştur. Bu değerlendirmeler yapılırken uluslararası işgücü yönetimi gibi hassas dengeler içeren bir konuda yerel işgücüne öncelik tanınması ve ülke ekonomisine sağlanacak olan katkılar bazında oluşturulan uluslararası işgücü politikasına uygunluğu da göz önünde bulundurularak açıklamalarda bulunulması öncelikli hedef olmuştur.

Anahtar Kelimeler: Şirketler, uluslararası işgücü, sermaye, yabancı ortak, yönetici

ABSTRACT

The reasons why people leave their country of origin and want or have to live in another country can be attributed to many reasons. The most important of these are economic reasons. Today, millions of people decide to emigrate as a result of their desire to live in better conditions. Therefore, economic benefits and high income opportunities can be shown as the most important causes of migration. In the context of what has been explained, in this study, in general, the real person foreigners who are the owner / founder, company partner or company manager of the companies established in our country according to the Turkish Commercial Code number 6102, who are assigned as the representative of the company in these companies and the owner of ordinary companies established according to the Turkish Code of Obligations No. 6098 It has been emphasized that the work permits of real person foreigners, who are founders, partners of the company or company managers, who have the capacity of representatives in these companies, are examined within the scope of the International Labor Force Law No.6735, and if there are any existing gaps in this direction, they are evaluated within the framework of legal regulations, considering their applicability. While making these evaluations, prioritizing the local workforce on a sensitive issue such as international labor management and making statements taking into account the compliance with the international labor policy established on the basis of contributions to the country's economy has been the primary goal.

Keywords: companies, international labour force, capital, foreign partner, manager

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	I
ÖZET	II
ABSTRACT	III
İÇİNDEKİLER	IV
KISALTMALAR.....	VIII
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

ULUSAL MEVZUATTA ŞİRKETLERİN YERİ VE ŞİRKETLERİN İNCELENMESİ

1.1. ULUSAL MEVZUATTA ŞİRKELERİN YERİ.....	5
1.1.1. Genel Olarak Şirketler, Ortak Girişimler (Joint Venture'ler) ve Konsorsiyumlar	5
1.2. Şirket Kavramı ve Şirket Türleri	14
1.2.1. Adi Şirket	16
1.2.1.1. Adi Şirketin Unsurları	17
1.2.1.2. Adi Şirketin Yönetimi	17
1.2.1.3. Adi Şirketin Sona Ermesi	19
1.2.2. Ticaret Şirketleri.....	19
1.2.2.1. Şahıs Şirketleri	19
1.2.2.1.1. Kollektif Şirket	20
1.2.2.1.1.1. Kollektif Şirketin Unsurları.....	20
1.2.2.1.1.2. Kollektif Şirketin Yönetimi.....	22
1.2.2.1.1.3. Kollektif Şirketin Temsili.....	23
1.2.2.1.1.4. Kollektif Şirketin Sona Ermesi.....	24
1.2.2.1.2. Adi Komandit Şirket.....	24
1.2.2.1.2.1. Ortakların Türleri.....	25
1.2.2.1.2.2. Ortakların Sorumlulukları.....	26
1.2.2.1.2.3. Adi Komandit Şirketin Yönetimi.....	26
1.2.2.1.2.4. Adi Komandit Şirketin Temsili.....	26
1.2.2.1.2.5. Adi Komandit Şirketin Sona Ermesi.....	27
1.2.2.2. Sermaye Şirketleri.....	27
1.2.2.2.1. Anonim Şirket.....	28
1.2.2.2.1.1. Anonim Şirketin Unsurları.....	28
1.2.2.2.1.2. Anonim Şirketlerde Sermaye Sistemleri.....	29
1.2.2.2.1.3. Anonim Şirketin Organsal Yapısı ve İşleyişi.....	31
1.2.2.2.1.4. Anonim Şirketin Sona Ermesi.....	41
1.2.2.2.2. Sermayesi Paylara Bölünmüş Adi Komandit Şirket	41
1.2.2.2.2.1. Sermayesi Paylara Bölünmüş Adi Komandit Şirketin Unsurları.....	42
1.2.2.2.2.2. Sermayesi Paylara Bölünmüş Adi Komandit Şirketin Organsal Yapısı ve İşleyişi.....	42
1.2.2.2.2.3. Sermayesi Paylara Bölünmüş Adi Komandit Şirkette Yöneticilerin Seçimi ve Atanması.....	42
1.2.2.2.3. Limited Şirket.....	43
1.2.2.2.3.1. Limited Şirketin Unsurları.....	43
1.2.2.2.3.2. Limited Şirketin Organsal Yapısı ve İşleyişi.....	44
1.2.2.2.3.3. Müdür/Müdürler.....	44
1.2.2.2.3.4. Limited Şirketin Sona Ermesi.....	46
1.3. Ticaret Şirketlerinde Meydana Gelen Yapısal Değişiklikler.....	47
1.3.1. Genel Olarak Şirketlerin Birleşmesi	Error! Bookmark not defined.
1.3.1.1. Devralma Şeklinde Birleşme	48
1.3.1.2. Yeni Kuruluş Şeklinde Birleşme	48
1.3.1.3. Geçerli Birleşmeler.....	49
1.3.1.4. Birleşmede Ortaklık Payları ve Haklarının Korunması.....	49
1.3.1.5. Birleşmenin Kesinleşmesi.....	50
1.3.2. Genel Olarak Şirketlerin Bölünmesi.....	50
1.3.2.1. Şirketlerin Tam Bölünmesi	51
1.3.2.2. Şirketlerin Kısmi Bölünmesi	51
1.3.2.3. Şirketlerin Yeni Kuruluş Yoluyla Bölünmesi.....	52
1.3.2.4. Hak Sahiplerinin Korunması	52
1.3.3. Genel Olarak Şirketlerin Tür Değiştirmesi.....	52

İKİNCİ BÖLÜM

ŞİRKETLER KAPSAMINDAKİ GERÇEK KİŞİ YABANCILARIN ÇALIŞMA İZİNLERİNİN 6735 SAYILI ULUSLARARASI İŞGÜCÜ KANUNU ÇERÇEVESİNDE İNCELENMESİ

2.1. 6735 Sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu.....	55
2.2. Uluslararası İşgücü Kanununa Göre Çalışma İzni Türleri.....	59
2.3. Uluslararası İşgücü Kanununa Göre Yabancıların Türkiye’de Çalışabilmesinin Şartları.....	59
2.4. Uluslararası İşgücü Kanununa Göre Çalışma İzni ve Çalışma İzni Muafiyeti Başvurusu.....	60
2.5. Uluslararası İşgücü Kanununa Göre Çalışma İzni Başvurularının Değerlendirilmesi.....	61
2.6. Uluslararası İşgücü Kanuna Göre Çalışma İzni ve Çalışma İzni Muafiyetlerinin Ret ve İptal Halleri.....	65
2.7. Uluslararası İşgücü Kanununa Göre Yabancıların Türkiye’de Şirket/İşyeri Açma Şartları ve Süreci..	67
2.8. Şirketlerin Kurucusu, Ortağı, Yöneticisi ve Gerçek Kişi Temsilcisi Yabancıların Çalışma İzinlerinin 6735 Sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu Kapsamında İncelenmesi.....	68
2.8.1. Şirketlerin Kurucusu, Ortağı, Yöneticisi ve Gerçek Kişi Temsilcisi Yabancıların Çalışma İzinlerinin Adi Şirketler Kapsamında İncelenmesi	70
2.8.2. Şirketlerin Kurucusu, Ortağı, Yöneticisi ve Gerçek Kişi Temsilcisi Yabancıların Çalışma İzinlerinin TTK’ye Göre Kurulan Şahıs Şirketleri Kapsamında İncelenmesi	71
2.8.2.1. Şirketlerin Kurucusu, Ortağı, Yöneticisi ve Gerçek Kişi Temsilcisi Yabancıların Çalışma İzinlerinin Kollektif Şirketler Kapsamında İncelenmesi	72
2.8.2.2. Şirketlerin Kurucusu, Ortağı, Yöneticisi ve Gerçek Kişi Temsilcisi Yabancıların Çalışma İzinlerinin Adi Komandit Şirketler Kapsamında İncelenmesi	73
2.8.3. Şirketlerin Kurucusu, Ortağı, Yöneticisi ve Gerçek Kişi Temsilcisi Yabancıların Çalışma İzinlerinin TTK’ye Göre Kurulan Sermaye Şirketleri Kapsamında İncelenmesi.....	74
2.8.3.1. Şirketlerin Kurucusu, Ortağı, Yöneticisi ve Gerçek Kişi Temsilcisi Yabancıların Çalışma İzinlerinin Anonim Şirketler Kapsamında İncelenmesi.....	764
2.8.3.2. Şirketlerin Kurucusu, Ortağı, Yöneticisi ve Gerçek Kişi Temsilcisi Yabancıların Çalışma İzinlerinin Sermayesi Paylara Bölünmüş Komandit Şirketler Kapsamında İncelenmesi	77
2.8.3.3. Şirketlerin Kurucusu, Ortağı, Yöneticisi ve Gerçek Kişi Temsilcisi Yabancıların Çalışma İzinlerinin Limited Şirketler Kapsamında İncelenmesi.....	77
2.9. Genel Olarak Pozitif Hukukta Boşluk Kavramı.....	79
2.9.1. Hüküm İçi Boşluk Kavramı.....	80
2.9.2. Kanun Boşluğu Kavramı.....	80
2.9.3. Gerçek Boşluk Kavramı.....	81
2.9.4. Gerçek Olmayan Boşluk Kavramı.....	81
2.9.5. Açık Boşluk Kavramı.....	81
2.9.6. Örtülü Boşluk Kavramı.....	81
2.9.7. Bilinçli Boşluk Kavramı.....	82
2.9.8. Bilinçsiz Boşluk Kavramı.....	82
2.9.9. Çatışma Boşluğu Kavramı.....	82
2.10. Hukuk Boşluklarının Değerlendirilmesi.....	83
2.11. Hukuk Boşluklarının Uluslararası İşgücü Kanunu Kapsamında Değerlendirilmesi.....	84

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ŞİRKETLER KAPSAMINDAKİ GERÇEK KİŞİLERİN ÇALIŞMA İZİNLERİNİN ULUSLARARASI İŞGÜCÜ KANUNU ÇERÇEVESİNDE DEĞERLENDİRİLMESİ

3.1. Şirketlerin Kurucusu, Ortağı, Yöneticisi ve Gerçek Kişi Temsilcisi Yabancıların Çalışma İzinlerinin 6735 Sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu Kapsamında Değerlendirilmesi.....	85
3.1.1. Şirketlerin Kurucusu, Ortağı, Yöneticisi ve Gerçek Kişi Temsilcisi Yabancıların Çalışma İzinlerinin Adi Şirketler Kapsamında Değerlendirilmesi	88
3.1.1.1. Adi Şirketlerin Türkiye’de Mukim Olan Yabancı Kurucuları	88
3.1.1.2. Adi Şirketlerin Türkiye’de Mukim Olan Yabancı Ortakları	89
3.1.1.3. Adi Şirketlerin Tüzel Kişi Ortağının Türkiye’de Mukim Olan Yabancı Gerçek Kişi Temsilcileri.....	89
3.1.1.4. Adi Şirketlerin Türkiye’de Mukim Olan Yabancı Gerçek Kişi Temsilcileri:	92
3.1.1.5. Adi Şirketlerin Türkiye’de Mukim Olan Yabancı Yönetici Ortakları:	93
3.1.2. Şirketlerin Kurucusu, Ortağı, Yöneticisi ve Gerçek Kişi Temsilcisi Yabancıların Çalışma İzinlerinin Konsorsiyumlar ve Ortak Girişimler (Joint Venture’ler) Kapsamında Değerlendirilmesi	94
3.1.3. Şirketlerin Kurucusu, Ortağı, Yöneticisi ve Gerçek Kişi Temsilcisi Yabancıların Çalışma İzinlerinin Kollektif Şirketler Kapsamında Değerlendirilmesi	96

3.1.3.1. Kolektif Şirketlerin Türkiye’de Mukim Olan Yabancı Yönetici Ortakları	96
3.1.3.2. Kolektif Şirketlerin Ticari Vekili, Ticari Mümessili (Ticari Temsilci) veya Kanunda Sayılan Diğer Tacir Yardımcılarından Biri Olarak Atanan ve Türkiye’de Mukim Olan Yabancılar	96
3.1.3.2.1. Yabancınnın Bağımlı Tacir Yardımcılarından Olan Ticari Temsilci veya Ticari Vekil Sıfatlarından Birine Haiz Olması	96
3.1.3.2.2. Yabancınnın Bağımlı Tacir Yardımcılarından Olan Pazarlamacı Sıfatına Haiz Olması	98
3.1.3.2.3. Yabancınnın Bağımsız Tacir Yardımcılarından Olan Sımsar Sıfatına Haiz Olması	98
3.1.3.2.4. Yabancınnın Bağımsız Tacir Yardımcılarından Olan Acente Sıfatına Haiz Olması	99
3.1.3.2.5. Yabancınnın Bağımsız Tacir Yardımcılarından Olan Komisyoncu Sıfatına Haiz Olması	99
3.1.4. Şirketlerin Kurucusu, Ortağı, Yöneticisi ve Gerçek Kişi Temsilcisi Yabancıların Çalışma İzinlerinin Adi Komandit Şirketler Kapsamında Değerlendirilmesi	100
3.1.4.1. Adi Komandit Şirketlerin Türkiye’de Mukim Olan Yabancı Komandite Ortakları	100
3.1.5. Şirketlerin Kurucusu, Ortağı, Yöneticisi ve Gerçek Kişi Temsilcisi Yabancıların Çalışma İzinlerinin Anonim Şirketler Kapsamında Değerlendirilmesi	101
3.1.5.1. Anonim Şirketlerin Türkiye’de Mukim Olan ve Şirket Ortağı Olmayan Yönetim Kurulu Üyesi Yabancılar	101
3.1.5.2. Anonim Şirketlerin Türkiye’de Mukim Olan ve Yönetim Kurulu Üyesi Olmayan Yabancı Ortakları	102
3.1.5.3. Anonim Şirketlerin Tek Kişi Olarak Kurulması Halinde Türkiye’de Mukim Olan Şirket Kurucusu Yabancılar	103
3.1.5.4. Anonim Şirketlerin Tüzel Kişi Yönetim Kurulunun Türkiye’de Mukim Olan Yabancı Temsilcileri	104
3.1.5.5. Anonim Şirketlerin Türkiye’de Mukim Olan Şirketin Murahhas Müdürü Sıfatına Haiz Yabancılar	104
3.1.5.6. Anonim Şirketlerin Türkiye’de Mukim Olan Şirketin Murahhas Üyesi Sıfatına Haiz Yabancılar	106
3.1.6. Şirketlerin Kurucusu, Ortağı, Yöneticisi ve Gerçek Kişi Temsilcisi Yabancıların Çalışma İzinlerinin Sermayesi Paylara Bölünmüş Komandit Şirketler Kapsamında Değerlendirilmesi	106
3.1.6.1. Sermayesi Paylara Bölünmüş Komandit Şirketin Türkiye’de Mukim Olan Yabancı Murahhas Müdürleri:	106
3.1.7. Şirketlerin Kurucusu, Ortağı, Yöneticisi ve Gerçek Kişi Temsilcisi Yabancıların Çalışma İzinlerinin Limited Şirketler Kapsamında Değerlendirilmesi	107
3.1.7.1. Limited Şirketlerin Şirket Ortağı Olmayan ve Türkiye’de Mukim Olan Yabancı Müdürleri ..	107
3.1.7.2. Limited Şirketlerin Tek Kişi Olarak Kurulması Halinde Türkiye’de Mukim Olan Kurucu Yabancılar	112
3.1.7.3. Limited Şirketlerin Türkiye’de Mukim Olan ve Müdür Sıfatına Haiz Olmayan Yabancı Ortakları	113
3.2. Şirketler Kapsamında Yer Alan Gerçek Kişi Yabancıların Çalışma İzni Başvurularının Değerlendirilmesi Süreçlerinin İncelenmesi	115
3.2.1. Çalışma İzin Başvurularının Değerlendirilmesi Süreçlerinin Adi Şirketler Kapsamında İncelenmesi	117
3.2.2. Çalışma İzin Başvurularının Değerlendirilmesi Süreçlerinin Kolektif Şirketler Kapsamında İncelenmesi	118
3.2.3. Çalışma İzin Başvurularının Değerlendirilmesi Süreçlerinin Adi Komandit Şirketler Kapsamında İncelenmesi	120
3.2.4. Çalışma İzin Başvurularının Değerlendirilmesi Süreçlerinin Anonim Şirketler Kapsamında İncelenmesi	121
3.2.5. Çalışma İzin Başvurularının Değerlendirilmesi Süreçlerinin Sermayesi Paylara Bölünmüş Komandit Şirketler Kapsamında İncelenmesi	124
3.2.6. Çalışma İzin Başvurularının Değerlendirilmesi Süreçlerinin Limited Şirketler Kapsamında İncelenmesi	126
3.3. Şirketler Kapsamında Yer Alan Gerçek Kişi Yabancıların Çalışma İzinlerinin Reddi ve İptali Hallerinin 6735 Sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu Kapsamında Değerlendirilmesi	128
3.3.1. Çalışma İzinlerinin Ret ve İptal Hallerinin Adi Şirketler Kapsamında Değerlendirilmesi	129
3.3.2. Çalışma İzinlerinin Ret ve İptal Hallerinin Kolektif Şirketler Kapsamında Değerlendirilmesi	132
3.3.3. Çalışma İzinlerinin Ret ve İptal Hallerinin Adi Komandit Şirketler Kapsamında Değerlendirilmesi ..	133
3.3.4. Çalışma İzinlerinin Ret ve İptal Hallerinin Anonim Şirketler Kapsamında Değerlendirilmesi	135
3.3.4.1. Anonim Şirketlerin Şirket Ortağı Olmayan Yönetim Kurulu Üyesi Yabancıların Çalışma İzinlerinin Ret ve İptal Hallerinin Değerlendirilmesi	135

3.3.4.2. Anonim Şirketlerin Tüzel Kişi Ortaklarının Yabancı Gerçek Kişi Temsilcileri ile Murahhas Müdür Sıfatına Haiz Olan Yabancıların Çalışma İzinlerinin Ret ve İptal Hallerinin Değerlendirilmesi..	136
3.3.4.3. Anonim Şirketin Tek Kişi Olarak Kurulması Halinde Kurucu Yabancıların Çalışma İzinlerinin Ret ve İptal Hallerinin Değerlendirilmesi.....	137
3.3.4.4. Anonim Şirketlerin Ticari Vekili, Ticari Mümessili veya Kanunda Sayılan Diğer Tacir Yardımcılarından Biri Sıfatlarına Haiz Olan Yabancıların Çalışma İzinlerinin Ret ve İptal Hallerinin Değerlendirilmesi	137
3.3.5. Çalışma İzinlerinin Ret ve İptal Hallerinin Sermayesi Paylara Bölünmüş Komandit Şirketler Bakımından Değerlendirilmesi.....	138
3.3.6. Çalışma İzinlerinin Ret ve İptal Hallerinin Limited Şirketler Kapsamında Değerlendirilmesi	139
3.3.6.1. Limited Şirketlerin Yabancı Ortaklarının Çalışma İzinlerinin Ret ve İptal Hallerinin Değerlendirilmesi	140
3.3.6.2. Limited Şirketlerin Yabancı Müdürlerinin Çalışma İzinlerinin Ret ve İptal Hallerinin Değerlendirilmesi	141
3.3.6.3. Limited Şirketlerinin Tek Kişi Olarak Kurulması Halinde Kurucu Yabancıların Çalışma İzinlerinin Ret ve İptal Halinin Değerlendirilmesi	142
3.3.7. Şirketlerin Birleşmesi, Bölünmesi ve Tür Değiştirmesi Hallerinin Yabancı Şirket Ortaklarının Çalışma İzinlerine Olan Etkilerinin Değerlendirilmesi	142
3.3.7.1. Yabancı Ortakların Çalışma İzinlerinin Şirketlerin Birleşmesi Kapsamında Değerlendirilmesi .	143
3.3.7.2. Yabancı Ortakların Çalışma İzinlerinin Şirketlerin Bölünmesi Kapsamında Değerlendirilmesi..	144
3.3.7.2.1.Yabancı Ortakların Çalışma İzinlerinin Şirketlerin Tam Bölünmesi Kapsamında Değerlendirilmesi.....	144
3.3.7.2.2. Yabancı Ortakların Çalışma İzinlerinin Şirketlerin Kısmi Bölünmesi ve Yeni Kuruluş Yoluyla Bölünmesi Kapsamında Değerlendirilmesi.....	145
3.3.7.3. Yabancı Ortakların Çalışma İzinlerinin Şirketlerin Tür Değiştirmesi Kapsamında Değerlendirilmesi.....	145
SONUÇ.....	146
KAYNAKÇA	151

KISALTMALAR

AB:	Avrupa Birliği
ABD:	Amerika Birleşik Devletleri
AO:	Anonim Ortaklık
ARŞ:	Araştırma
AŞ:	Anonim Şirketi
bkz:	Bakınız
bs:	Basım
c:	Cilt
DYYK:	Doğrudan Yabancı Yatırımlar Kanunu
E:	Esas
GVK:	Gelir Vergisi Kanunu
HD:	Hukuk Dairesi
HGK:	Hukuk Genel Kurulu
İK:	İş Kanunu
K:	Karar
karş:	Karşılaştırma
KİK:	Kamu İhale Kanunu
LTD:	Limited Şirketi
m:	Madde
MEGEP:	Mesleki Eğitim ve Öğretim Sistemini Güçlendirme Projesi
No.lu:	Numaralı
RG:	Resmi Gazete
s:	Sayfa
SPK:	Sermaye Piyasası Kanunu
TBK:	Türk Borçlar Kanunu
TBMM:	Türkiye Büyük Millet Meclisi
TC:	Türkiye Cumhuriyeti
TL:	Türk Lirası
TMK:	Türk Medeni Kanunu

TOBB:	Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
TTK:	Türk Ticaret Kanunu
UİK:	Uluslararası İşgücü Kanunu
vb:	Ve benzeri
vd:	Ve devamı
VUK:	Vergi Usul Kanunu
YÇİHK:	Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun
YUKK:	Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu

GİRİŞ

Başta var olma içgüdüğü, ardından hayatta kalma çabası ve daha iyi bir yaşam isteğiyle hareket eden insanoğlu için “göç” yaşayan bir olgu olmuştur. İnsanlık boyunca yaşanan göçler ekonomik eşitsizliğin ve bu doğrultuda ortaya çıkabilen ekonomik fırsatlardan yararlanma isteğinin bir sonucu olabildiği gibi ekolojik dayatmalar ya da devlet gibi sosyal bir otoritenin gündeme getirdiği sürgünler, iskanlar ve savaşlar nedeniyle de ortaya çıkabilmektedir.

Coğrafi keşiflerle birlikte zenginleşen Avrupa’da artan refah seviyesiyle birlikte bilimsel ve teknolojik alanlarda yaşanan gelişmeler sonucu nüfusun artması ticaret ve ekonominin canlanmasını sağlamıştır. Kırsal alanlarda yaşayan kesimin kentlere göç etmesiyle birlikte ekonomide başlayan rekabet, beraberinde sürekli dinamik olan işgücü arz ve talep dengesini de değiştirerek ucuz işgücü açığı olan ülkelerde, teknoloji çağının getirdiği zorunluluklarla birlikte nitelikli işgücü açığını da ortaya çıkarmıştır.

Uluslararası göçün ev sahibi ülke ekonomisine etkileri ile ilgili akla gelen ilk konulardan biri hiç kuşkusuz ekonomik nedenlerdir. Ev sahibi ülkelerin stratejik politikalar ortaya koyması durumunda ekonominin pozitif olarak etkilendiği görülmektedir. Türkiye gibi gelişmekte olan ülkeler için yabancılar tarafından girişimci sıfatıyla Türkiye’de kurulan bir şirkete ortak olunması ya da ulusal mevzuata uygun olarak bir şirket kurarak yatırımda bulunulması, yeni istihdam alanlarının yaratılması, rekabeti geliştirmesi, iç piyasaya dinamizm kazandırması ve yönetici açığını azaltması gibi katkılarda bulunması söz konusu olmaktadır.

Küreselleşen dünyada ülkeler arasında hızla artan rekabetin sonucu olarak, nitelikli işgücünün ev sahibi ülkenin ekonomisine pozitif ivme kazandırdığı düşünüldüğünde, uluslararası işgücü alanını belirleyen uygulamaların ülkenin gereksinimleri kapsamında düzenlenmesi kaçınılmaz olmuştur.

Bu bağlamda 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu¹ (UİK) yürürlüğe girmiş, böylece 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun² (YÇİHK) mülga olmuştur.

Yabancılara verilecek çalışma izni ve çalışma izni muafiyetlerine dair iş ve işlemlerde izlenecek usul ve esasları, yetki ve sorumlulukları düzenleyen ve Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğüne, uluslararası işgücü hareketliliği ve bölgesel gelişmeler ve Göç Kurulu kararları, istihdam ve çalışma hayatına ilişkin gelişmeler, sektörel ve ekonomik dönemsel değişiklikleri, kalkınma plan ve programları, yabancının uyruğunda bulunduğu ülkeyle ikili, sosyal, kültürel ilişkiler, Türkiye'nin taraf olduğu ikili veya çok taraflı anlaşmalar ve uluslararası sözleşmeler, kamu düzeni, kamu güvenliği ve kamu sağlığı dikkate alınarak uluslararası işgücü politikasını belirleme hususunda yetkili kılan UİK esasen; Türkiye'nin ihtiyacı olan nitelikli işgücünün çekilmesi, gönüllü göç (isteğe bağlı göç) kapsamında gelenlerin işgücü piyasasına dâhil olma taleplerinin değerlendirilmesi ve zorla göç kapsamında ülkemize gelmiş olanların işgücü piyasasına erişimleri ve uyumlarına yönelik politikaların belirlenmesi kapsamında hükümler içermektedir.

Anılan Kanun, ekonominin aktif aktörleri denilince akla ilk gelen ve ekonomik piyasanın en önemli araçlarından olan şirketler ile ilgili düzenlemelere de yer vermiştir. Kanun, 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanununa³ (TTK) göre kurulmuş olan limited şirketlerin şirket ortağı olan müdürü, anonim şirketlerin şirket ortağı olan yönetim kurulu üyesi, sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin yöneticisi olan komandite ortağı yabancılar ile TTK'ye göre kurulmuş olan anonim şirketlerin Türkiye'de ikamet etmeyen yönetim kurulu üyesi ve diğer şirketlerin yönetici sıfatı olmayan ortağı yabancıların çalışma izinleri ile ilgili hususları düzenlemektedir. Ancak yapılan düzenlemelerin bazı yönleriyle geliştirilmeye açık olduğu değerlendirilmektedir.

Bu çalışmanın birinci bölümünde 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununda⁴ (TBK) yer alan adi şirketler ile TTK'de yer alan şahıs şirketi ile sermaye şirketlerinin tanımları,

¹ 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu, Resmi Gazete Tarih: 13.08.2016, Sayı: 29800.

² 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun (mülga), Resmi Gazete Tarih:06.03.2003, Sayı: 25040.

³ 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu, Resmi Gazete Tarih: 14.02.2011, Sayı: 27846.

⁴ 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, Resmi Gazete Tarih: 04.02.2011, Sayı: 27836.

unsurları, nasıl kuruldukları, yapısı, organları, organların işleyişleri ve sona ermeleri, vb. konular ile ilgili açıklamalara ulusal mevzuat hükümleri çerçevesinde değinilmiştir.

Bunlara ek olarak adi şirket hükümleri uygulanan ve yabancıların çalışma izinlerine ilişkin uygulamada karşılaşılan konsorsiyum, holding şirketleri ve iş ortaklıkları gibi bazı şirket türlerinin özellikleri üzerinde durulmuş ve bu şirket türleri arasındaki farklılıkların neler olduğu belirtilmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde TTK'de yer alan sermaye ve şahıs şirketleri ile TBK'de yer alan adi şirketlerin şirket sahibi, şirket ortağı, şirket yöneticisi ve gerçek kişi temsilcisi yabancıların çalışma izinleri, kanun hükümlerinin yorumlanması yöntemiyle değerlendirilerek UİK kapsamında tasnif edilmiştir.

Bu tasniften önce genel olarak UİK'nin yürürlüğe giriş amacı ve kapsamı, yabancıların Türkiye'de çalışabilmesinin şartları, çalışma izni ve çalışma izin muafiyet başvurularının nasıl yapıldığı ve bu başvuruların nasıl değerlendirildiği ve bu kapsamda belirlenen değerlendirme kriterleri, yabancıların Türkiye'de şirket/iş yeri açma şartlarının neler olduğu ve şirketlerin kurucusu, ortağı, yöneticisi ve gerçek kişi temsilcisi yabancıların çalışma izinlerinin UİK kapsamında incelenmesi hususlarıyla ilgili açıklamalarda bulunulmuştur.

Çalışmamızın üçüncü ve son bölümünde ise, kanun koyucunun bilerek susup haklarında herhangi bir düzenleme yapmayarak idarenin takdir yetkisine bıraktığı tespit edilen hususlar mevcut uygulamalar ve yasal düzenlemeler çerçevesinde değerlendirilmiş ve değerlendirme sonuçlarının uluslararası işgücü politikası kapsamında uygulanabilirliği üzerinde durulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

ULUSAL MEVZUATTA ŞİRKETLERİN YERİ VE ŞİRKETLERİN İNCELENMESİ

Türkiye ekonomisinde çok önemli bir yer işgal eden şirketler, son yıllarda ekonomik kalkınmanın en büyük araçlarından biri haline gelmiştir. Bu durumun en büyük sebepleri arasında şirketlerin daha çok yatırım amacıyla kurulabilmeleri gösterilmektedir. Bu özelliği sayesinde yabancılar tarafından da bir tür sermaye aracı olarak kullanılan şirketlerin bu önemlerine binaen, bu çalışmada, şirketler kapsamında bulunan gerçek kişi yabancıların çalışma izinleri, ilgili mevzuat, yasal düzenlemeler ve mevcut uygulamalar çerçevesinde inceleme konusu yapılacaktır.

1.1.Ulusal Mevzuatta Şirketlerin Yeri

Ulusal mevzuatta şirketler adi şirket ve ticaret şirketleri olarak kategorize edilmiştir. Bir kuruluş, yapılanma ya da ortaklık herhangi bir mevzuatta düzenlenmemişse eğer bunlara adi şirket hükümleri uygulanmaktadır. Bu minvalde aslında adi şirket hükümlerinin genel geçer özellikler taşıdığından bahsetmek mümkündür. Çalışmamızın bu bölümünde Türk hukukundaki şirketler belirtilenler genelinde geliştirilerek özellikleri çerçevesinde açıklanmaya çalışılacaktır.

1.1.1. Genel Olarak Şirketler, Ortak Girişimler (Joint Venture'ler) ve Konsorsiyumlar

Şirketler yapısal olarak birden fazla kişiden oluşmakta, bu kişilerin sermayeleri, emekleri, deneyim ve tecrübeleri, bilgi birikimleri bir araya gelmektedir. Bir elin nesi var iki elin sesi var deyiminden de yola çıkılarak, o şirketi oluşturan kişilerce verimlilik ve karlılığın amaçlandığı şirketler, ticaretteki hayatlarında gelir getirici faaliyetlerde bulunurlar.

Bu ticari faaliyetlerin sürekliliği sayesinde hep bir dinamizm halinde oldukları için de ekonomik hayatın gelişmesinde önemli bir role sahiptirler. Zira şirketler bir nevi yatırım aracı olarak kullanılmakta ve kuruldukları alanlarda aktif olarak faaliyette bulunarak ekonomiye sürekli olarak katkı sağlamaktadırlar.

Bir devletin ekonomisinin ve buna istinaden ekonomik politikalarının en büyük aktörlerinden olan şirketler, akla ilk olarak kişilerden oluşan toplulukları getirmektedir. Kişi unsurunun bu denli ön plana çıktığı kuruluşlar için emeğin, sermayenin ve işgücünün önemi de elbette ki yadsınamaz. Son yıllarda ise yabancı sermayeyle kurulan şirketlerin sayısında önemli artışlar yaşanmış, bu artış da haliyle şirket ortaklarına ve yabancı işgücüne yansımıştır.

Yabancı ortaklı şirketlerin gerek işgücü gerekse de yabancı sermaye kapsamında ülke ekonomisine katkılarının oldukça fazla olduğu görülmüş ve kalkınma hedefli politikalarda uluslararası işgücünün yeri zamanla daha da önemli bir hale gelmiştir. Bu minvalde ülke istihdamına katkılarına da binaen UİK'de, TTK'ye göre kurulmuş olan şirketlere ilişkin hükümler de yer almış ve bu şirketlerin yabancı kurucularının, ortaklarının ve yöneticilerinin çalışma izinleri ile ilgili düzenlemelere yer verilmiştir. Bu bağlamda bazı şirket ortakları çalışma izni kapsamında bazı şirket ortakları ise çalışma izni muafiyeti kapsamında değerlendirilmiştir. Bu ayırım yapılırken de, şirket türlerinin özellikleri, ilgililerin şirketlerde sahip oldukları görev/pozisyonlar, bu kimselerin nerede mukim oldukları gibi farklı hususlar dikkate alınarak kişilerin ticaret hayatına iş gücü ve sermaye itibarıyla sağladıkları katkılar göz önünde bulundurulmuştur.

Ancak Türkiye ekonomisinde yaşanan dalgalanmalar ve ekonominin sergilediği performans haliyle ekonominin temel aktörleri ve iktisadi hayatın vazgeçilmez öğeleri olan şirketlere de yansımaktadır. Bu dalgalanmalar istatistiksel olarak bazı alanlarda kurulan şirketlere olumlu bazı alanlarda kurulan şirketlere ise olumsuz yansımıştır.

TOBB'nin Türkiye'de kurulan şirketler bazında yapmış olduğu istatistikler kapsamında⁵ resmi internet sitesinde yayımladığı ve yılın her ayına ait Türkiye'de kurulan ve kapanan şirketlerin listesinin yer aldığı istatistiklerin genel bir derlemesine göre, 2013 yılında kurulan şirket sayısında her yıl düzenli olarak artış yaşandığı, 2016 yılında ise bu artışın tersine dönerek şirket sayısında bir azalmanın meydana geldiği, 2016 yılı sonrasında kurulan şirket sayısında ise önceki yıllara göre artışların olduğu, kurulan ve kapanan şirket sayıları karşılaştırıldığında söz konusu dönemde kapanan her bir şirketin yerine neredeyse 5 şirketin faaliyete başladığı istatistiklere yansımıştır.

⁵ <http://www.tobb.org.tr/resmi-istatistik> (Erişim Tarihi:02.03.2020).

Kurulan şirketler arasında yabancı ortaklı şirketlerin sayısının da her yıl artış gösterdiği, bunu takiben Suriyeli ortakların sayısında da yıllar bazında artış yaşandığı gözlemlenmiştir. Bu süreçte Suriyeli ortaklarla birlikte Almanya ve Irak ortaklı şirketlerin de ilk üç sırada yer aldığı tespit edilmiştir. Kurulan şirketlerin çoğunun sermaye şirket türlerinden olan anonim ve limited şirket şeklinde olduğu, şahıs şirketlerinin ise sermaye şirketlerine göre daha pasif rol oynadığı tespit edilmiştir. Sermaye şirketleri arasında ise limited şirketlerin, anonim şirketlere oranla daha çok tercih edildiği görülmüştür. Kurulan şirketlerin faaliyet konularına bakıldığında ise ticaret sektörünü imalat ve inşaat sektörünün takip ettiği görülmüştür.

Daha güncel verilerden bahsetmek gerekirse, 2020 yılı Aralık ayında 2019 yılı Aralık ayına göre kurulan şirket sayısının %8,00 ve kurulan gerçek kişi ticari işletme sayısının %0,32 oranında; kapanan şirket sayısının 2019 yılının aynı ayına göre %43,57 ve kapanan gerçek kişi ticari işletme sayısının ise %141,28 oranında artmış olduğu; 2020 yılında 2019 yılına göre kurulan şirket sayısında %20,47 ve kurulan gerçek kişi ticari işletme sayısında %26,89 oranında artmış olduğu gözlemlenmiştir.

2020 yılı Aralık ayında kurulan toplam 8.560 şirket ve kooperatifin %82,97'si limited şirket, %16,06'sı ise anonim şirket olmuştur. Şirket ve kooperatiflerin %42,11'i İstanbul, %10,07'si Ankara, %5,02'si İzmir'de kurulmuştur. 2020 yılının Aralık ayında tüm illerde şirket kuruluşu gerçekleşmiştir. Bu şirket ve kooperatiflerin 3.301'i ticaret, 1.442'si imalat ve 861'i inşaat sektöründe; gerçek kişi ticari işletmelerinin ise 1.417'si toptan ve perakende, ticaret motorlu taşıtların ve motosikletlerin onarımı, 714'ü inşaat, 403'ü imalat sektöründe kurulmuştur. Bu dönemde kurulan toplam 87.258 limited şirket, toplam sermayenin %68,80'nini, 14.046 anonim şirket ise %31,19'unu oluşturmuştur. 2020 yılının Aralık ayında kurulan şirketlerin sermayelerinin toplamı, Kasım ayına göre %25,44 oranında artmıştır.

2020 yılı Aralık ayında kurulan 872 yabancı ortak sermayeli şirketin 376'sı Türkiye, 77'si İran, 29'u Suriye ortaklı olarak kurulmuştur. Kurulan 872 yabancı ortak sermayeli şirketin 117'si anonim, 755'i limited şirket olarak tespit edilmiştir. Kurulan yabancı ortak sermayeli şirketlerin toplam sermayelerinin % 78,60'ını ise yabancı sermayeli ortak payı oluşturmuştur. Bu şirketlerin 1.369'unu belirli bir mala tahsis edilmemiş mağazalardaki

toptan ticaret, 539'unu gayrimenkul acenteleri ve 468'ini de işletme ve diğer idari danışmanlık faaliyetleri sektörü oluşturmuştur.⁶

Yalnızca 2020 yılının Aralık ayında yabancı ortak sermayeli şirketlerin toplam sermayelerinin paylarını bile göz önünde bulundurduğumuzda aslında yabancı sermayenin ülke ekonomisine sağlamış olduğu katkılar da gözler önüne serilmektedir. Bu kapsamda, özellikle yabancı sermayeli şirketlerin ticaret hayatındaki rolünün her zaman göz önünde bulundurulması gerekmektedir.

Ekonomik yaşamda şirketler, özellikle anonim şirketler çok geniş ölçüde ve çeşitli şekillerde birbirleri arasında sarmallaşmış ve karşılıklı olarak bağlanmış durumda bulunmaktadır. Bu sarmallaşma ve bağlanmalar katılan şirketler arasında, etki, hâkimiyet, kontrol ve bağımlılık ilişkilerini ön plana çıkarmakta ve dolayısıyla kendi yönetim organlarının, özellikle bağımlı olan şirketin yönetim kurulunun serbestçe karar almasını sınırlandırmış olmaktadır.

Bu kapsamda mevzuatta ana-yavru şirket ilişkileri ekonomik ve hukuki yaşamın gereklerine uygun olarak düzenlenmiş ve “bir veya birden fazla şirketin bir hâkim şirkete doğrudan veya dolaylı olarak yasada öngörülen kontrol ölçütüne veya bir sözleşmeye uygun olarak hâkim şirketle birlikte oluşturulan topluluğu” ifade eden şirketler topluluğu içinde yer alan şirketlerin yönetim organlarının ve yöneticilerinin yetki ve sorumlulukları, ana şirket ve yavru şirket konumlarına göre şekillendirilmiştir.

Türk hukukunda, hâkimiyet ilişkisine dayalı “topluluk unsurlarının”, sadece “ticaret şirketleri” olması öngörülmüş ve dolayısıyla TTK'de “şirketler topluluğu” terimi tercih edilmiştir.⁷ Sebep olarak da, bu terimin hem hukukî olması hem kavramı tanıtmaya gücünün bulunması, hem de toplumda yaygınlık kazanmış olması gösterilmiştir.⁸

Şirketler topluluğu hukuku ise anonim şirketlerin uygulamadaki yayılmasıyla sıkı şekilde ilgili olan işletmelerin ekonomik ve hukuki konsantrasyonu hem bir olgu hem de yönlendirilen ve özendirilen bir eğilim olarak ortaya çıkmıştır.⁹ İşletmeler arasındaki bu merkezi yoğunlaşma, münferit işletmelere veya işletmeler arasındaki bağlanmalara nazaran

⁶ <http://www.tobb.org.tr/resmi-istatistik> (Erişim Tarihi: 22.01.2021).

⁷ Şirketler Topluluğunun yabancı bir hukukçu gözüyle mukayeseli hukuk açısından değerlendirilmesi için bkz. Hüseyin ÜLGEN, (Editör), Arslan KAYA, (Editör) ve Gül OKUTAN NILSSON, (Editör), “Bilgi Toplumunda Hukuk” Ünal Tekinalp'e Armağan, Cilt II., Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 2003, s. 323-339.

⁸ 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu Gereği 2008, Şirketler Topluluğu, s. 134.

⁹ Ünal TEKİNALP, Reha POROY, Ersin ÇAMOĞLU, **Ortaklıklar Hukuku**, 9. Bası, N. 1991.

daha güçlü bir şekilde büyümüş, gelişmiş ve sonuç olarak tek elden yönetilen çok büyük üretim ve ticari kapasitelerin oluşmasına neden olmuştur.

Yirminci yüzyılın başlarından itibaren kapitalist ekonomik düzende hem ulusal hem de uluslararası düzeyde işletmeler arasındaki merkezi yoğunlaşma eğilimi devamlı olarak artmış ve günümüzde ekonomik yaşamın ayrılmaz bir parçası haline gelmiştir. İkinci dünya savaşının ardından dünya çapında yaşanan talep patlamasıyla beraber şirketler gitgide büyümüş, kârlarını ve güçlerini artırma yönünde çalışmaya başlamışlardır. Bu kapsamda, ölçek ekonomisinin faydalarından yararlanmak isteyen şirketler başka şirketleri satın alma yoluna gitmiş ya da kendilerine bağlı yeni şirketler kurmuşlardır. Bununla birlikte rekabet dünya çapında yayılmıştır. Bu süreçle birlikte çok uluslu şirketler olarak adlandırılan dev şirket grupları meydana gelmiştir. Şirketler grubunun en üst seviyesinde bulunan ve grup içerisindeki kararları ve sermayeyi yöneten şirketlere ise “Holding Şirket” adı verilmiştir.¹⁰ Bu bağlamda ulusal mevzuatımızda kapsamlı bir şekilde düzenlenen şirketlere geçmeden önce yine bu alanda günlük alanda sıklıkla karşılaştığımız ancak ulusal mevzuatımızda açık olarak tanımlanmamış holding şirketlerden ve benzeri oluşumlardan önemi sebebiyle bahsetmekte fayda bulunmaktadır.

Holding şirketi esas itibariyle direkt bir işletme olmayıp birden fazla işletmenin büyük bir organizasyon çatısı altında bulunmasının avantajlarından yararlanma amacı olarak güdülerek oluşturulmuş ve bünyesinde mevcut şirketlerin yönetimini bulunduran anonim şirkettir.¹¹ Özetle holding şirketi faaliyet türü olarak bir anonim şirket olup konu itibariyle sadece diğer şirketlere katılımcılık söz konusudur.¹² Ancak tüm holding şirketlerin artık TTK’de yer alan şirketler topluluğu hükümlerine tabi olduğunun altını çizmek gerekmektedir.

Yine uygulamada sıklıkla karşılaşılan bir yapılanma olan “konsorsiyumlara” da bu bölümde değinmenin yerinde olacağı değerlendirilmektedir. Konsorsiyum; kişilerin belirli işleri birlikte gerçekleştirmek amacıyla bir araya gelmeleri ve her birinin, diğerlerinden bağımsız olarak, işin yalnızca bir kısmının yapılmasını üstlendiği hallerde ortaya çıkmaktadır. Örneğin, metro inşaatının yapımını birlikte gerçekleştirmek isteyen ve uzmanlıkları farklı olan üç şirketten birisi yer altı inşaatlarını, diğeri toprakaltı izolasyon ve donanımlarını, üçüncüsü de raylı sistem yapımını üstlenip, her birinin kendi kısmından

¹⁰ www.vergidegundem.com (Erişim Tarihi: 02.03.2020).

¹¹ Güzin ÜÇİŞİK, Aydın ÇELİK, *Anonim Ortaklıklar Hukuku*, 1. Cilt, 2013, s. 88-91.

¹² Hasan PULAŞLI, *Şirketler Hukuku Şerhi*, Cilt 1, Ankara, 2011, s. 275-277.

sorumluluğu kabul edilebilir.¹³ Yani belirli bir işin yapılması için oluşturulan konsorsiyumların bu özellikleri sebebiyle süreklilik arz etmediklerini söylenebilir. Ana hedefi ne olursa olsun konsorsiyuma katılanlar arasında sözleşme bağına dayalı bir ortaklık ilişkisi kurulur ve bu ortaklık TBK m. 620 ve devamındaki maddeler anlamında adi ortaklıktan başka bir şey değildir. Bu nedenle anılan maddeler konsorsiyum hakkında doğrudan uygulama alanı bulmaktadır.

Değinilmesi gereken bir başka husus ise konsorsiyum ile karıştırılan bir yapılanma olan “ortak girişimler (iş ortaklığı/joint venture)” dir. 4734 sayılı Kamu İhale Kanununun¹⁴ (KİK) "Tanımlar" başlıklı 4. maddesinde, “ortak girişim”, “İhaleye katılmak üzere birden fazla gerçek veya tüzel kişinin aralarında yaptıkları anlaşma ile oluşturulan iş ortaklığı veya konsorsiyumlar” olarak açıklanmaktadır.

Ortak girişim, hukuki ve ekonomik yönden birbirinden bağımsız birden fazla gerçek veya tüzel kişinin, belirli bir işi ya da sürekli bir faaliyeti gerçekleştirmek ve kazanç sağlamak amacıyla, bir ticaret ortaklığı kurarak (bu arada çifte ortaklık ilişkisi doğabilir) veya kurmaksızın, bir sözleşme çerçevesinde bir araya gelmeleri ve işin tamamından müteselsilen sorumlu olmayı üstlendikleri hallerde ortaya çıkar. Örneğin, üç şirketin işin tamamından birlikte ve müteselsilen sorumluluk üstlenerek bir baraj inşaatının yapımı konusunda anlaşmaları ve ihaleyi kazanmaları gibi.

Ortak girişim, TTK’de ayrı bir şirket tipi olarak ele alınmamış olup mevzuatta farklı kanunlarda karşımıza çıkabilmektedir. TBK’de adi ortaklık, biraz önce belirtildiği üzere KİK’te ortak girişim ve Vergi Kanunlarında ise iş ortaklığı başlıkları altında benzer yapılar görülebilmektedir.

Ancak iş ortaklığı, salt sözleşmeye dayalı joint venture’nin özel bir tipidir. Bir diğer ifadeyle joint venture, iş ortaklığını da kapsamına alan daha geniş bir kavramdır. İş ortaklığının joint venture’nin özel bir tipi olması sebebiyle burada araya girerek joint venture ile ilgili açıklamalarda bulunulması gerektiği düşüncesindeyiz.

Joint venture doktrinde şu şekilde tanımlanmaktadır; hukuken ve iktisaden birbirinden bağımsız birden fazla gerçek veya tüzel kişinin belirli bir işi ya da süreklilik arz eden bir faaliyeti, bir ticaret ortaklığı kurarak veya böyle bir ortaklık söz konusu olmaksızın

¹³ Nami BARLAS, **Adi Ortaklık Temeline Dayalı Sözleşme İlişkileri**, 1. Cilt, İstanbul, 2016, s. 243 vd. 258 vd.

¹⁴ 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu, Resmi Gazete Tarih: 22.01.2002, Sayı: 24648.

gerçekleştirmek ve kazanç elde etmek amacıyla bir sözleşme çerçevesinde bir araya gelmeleri ve o faaliyetin rizikolarını her bir müteselsilen sorumluluk altına girmek suretiyle üstlenmeleridir.¹⁵

Joint venture, sözleşmeye dayalı joint venture (contractual joint venture) ve sermayeye katılmalı joint venture (equity joint venture) olmak üzere ikiye ayrılmaktadır.¹⁶ Her joint venture da sözleşmeye dayanmaktadır; ancak sözleşmeye dayalı joint venture türü ile geleneksel anlamda joint venture kastedilmektedir.¹⁷ Sözleşmeye dayalı joint venture, ortaklık sermayesi bulunmayan, ortak amacın gerçekleşmesi ortakların birleştirdikleri katkılarla mümkün olan ve bir organizasyona sahip olması zorunlu olmayan joint venture türüdür.¹⁸ Joint venture'ın bu türünde ortaklar bir ticaret şirketi kurmamaktadırlar. Ticaret şirketi kurulmayan bu joint venture türü, adi ortaklık olarak nitelendirilmekte ya da adi ortaklığa ilişkin hükümlerin niteliği uygun düşüğü ölçüde bu joint venture'lar hakkında uygulanacağı kabul edilmektedir.^{19,20}

Nitekim bu kabule paralel olarak Doğrudan Yabancı Yatırımlar Kanunu Uygulama Yönetmeliğinin²¹ 9/1. maddesinde, yabancı yatırımcıların kurabilecekleri veya iştirak edebilecekleri şirketlerin, TTK'de düzenlenen şirketler ile TBK'de düzenlenen adi

¹⁵ Nami BARLAS, a.g.e., s. 262, 263.

¹⁶ Bu türlere ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Ünal TEKİNALP, **Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku**, Aralık, 2020, s. 156 vd., Nami BARLAS, a.g.e., s. 243 vd., Sıtkı Anlam ALTAY, **Anonim Ortaklıklar Hukuku'nda Sermayeye Katılmalı Ortak Girişimler** [Equity Joint Ventures], İstanbul, 2009, s. 38, Ömer KORKUT, **Anonim Şirkete Giriş, Kuruluş, Temel İlkeler**, Eskişehir, 2013, s. 1157 vd.

¹⁷ Kemal DAYINLARLI, **Joint Venture Sözleşmesi**, Ankara, 2007, s. 59, s. 102 vd., Mehmet KÖKSAL, **Yabancıların Taşınmazlarda Mülkiyet ve Sınırlı Aynı Hak Edinmeleri**, s. 194.

¹⁸ Ünal TEKİNALP, a.g.e., s. 156.

¹⁹ Nami BARLAS, a.g.e., s. 255, Ünal TEKİNALP, Ünal TEKİNALP, a.g.e., s. 155,157, Kemal DAYINLARLI, a.g.e., s. 271, Sıtkı Anlam ALTAY, a.g.e., s. 51, Mehmet KÖKSAL, a.g.e., s. 192, Ömer KORKUT, a.g.e., s. 1160, Oruç Hami ŞENER, **Adi Ortaklık**, Ankara, 2008, s. 145, "Joint venture hukukumuzdaki adi ortaklığa benzemekte olup iki veya daha fazla işletmenin, belli bir amaca ulaşmak için katkılarını birleştirdikleri bir ortaklıktır. Tüzel kişilikleri olmadığından taraf ehliyetleri de bulunmamaktadır. Ortaklar, ortaklık borçlarından alacaklılara karşı doğrudan doğruya ve sınırsız olarak tüm mal varlıklarıyla sorumludurlar. Somut olayda her ne kadar takip talepnamesi ve buna uygun olarak düzenlenen ödeme emrinde borçlu olarak Kutlutaş-Dilingam Ortak Girişimi gösterilmiş ve tek ödeme emri çıkarılmış ise de Joint Venture'u oluşturan her iki şirketin vekili ödeme emrinin tebliğinden sonra her iki şirket tarafından vekil tayin edildiğini gösterir vekaletnamesini verip bu iki şirket adına süresinde icra takibine karşı itirazda bulunduğu göre artık taraf teşkili tamamlanmıştır. Bu nedenle yerel mahkemenin direnme kararı usul ve yasaya uygun bulunmaktadır." HGK, 8.10.2003, E. 2003/12-574 K. 2003/564; "Ortak girişim (Joint venture) hukuken adi şirket hükümlerine tabi olup ortak girişim adına açılacak davaların görülebilmesi için davanın ortaklığı teşkil eden tüm şirketler tarafından birlikte açılması veya davayı açan ortağa sözleşmeden doğan hakların temlik edilmesi ya da açılan davaya muvafakat verilmesi gerekir." 15. HD, E. 2004/3211 K. 2005/3782; 15. HD, 27.6.2012, E. 2012/2613 K. 2012/4846; 3. HD, 28.6.2012, E. 2012/11789 K. 2012/15355 (kararlar için bkz. www.kazanci.com, 23.10.2015, Erişim Tarihi: 02.03.2020).

²⁰ Bkz. TBK m. 620/II: "Bir ortaklık, kanunla düzenlenmiş ortaklıkların ayırt edici niteliklerini taşıyorsa, bu bölüm hükümlerine tabi adi ortaklık sayılır."

²¹ Doğrudan Yabancı Yatırımlar Kanunu Uygulama Yönetmeliği, Resmi Gazete Tarih: 20/8/2003, Sayı: 25205.

ortaklıklar olduğu belirtilmiştir. Yine aynı maddenin 2. fıkrasında ise adi ortaklık türüne girebilecek ortaklık türleri sayılmıştır. Anılan hükme göre konsorsiyum, iş ortaklığı, ortak girişim gibi isimler altında sözleşmeye dayalı olarak kurulan ve TTK’de düzenlenen ticaret şirketlerinin belirgin niteliklerini taşımayan ortaklıklar, 4875 sayılı Doğrudan Yabancı Yatırımlar Kanununun²² uygulanması bakımından adi ortaklık sayılacaktır. Ticaret şirketi olarak oluşturulmayan joint venture, adi ortaklık olarak da nitelendirildiği ya da adi ortaklığa ilişkin hükümlerin joint venture’a uygulanacağı kabul edildiği için, TTK anlamında ticaret şirketi kurulmaksızın oluşturulan joint venture’ların tüzel kişiliği bulunmamaktadır.²³²⁴

Sermayeye katımlı joint venture’da ise, ortaklık sermayesi bulunmakta ve ortaklar bu sermayeye katılmaktadırlar. Bir başka deyişle, sermayeye katımlı joint venture’da ortaklar aralarında bir ortaklık sözleşmesi (temel/esas sözleşme) imzaladıktan sonra ticaret şirketi türlerinden birini seçerek ortaklık kurmakta ve ortaklığın sermayesine katılmaktadırlar.²⁵ Sermayeye katımlı joint venture, bir ticaret şirketinin bünyesinde ortaya çıkması dolayısıyla tüzel kişiliği haizdir.

30/7/2003 tarihli ve 4964 sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunun²⁶ 10. maddesiyle değişik “Ortak Girişimler” başlıklı KİK m. 14’te, hem joint venture tipindeki iş ortaklıklarına hem de teknik anlamda konsorsiyumlara yer verilmiştir. Bu düzenlemede ortak girişim, hem iş ortaklığını hem de konsorsiyumu içerecek biçimde bir üst kavram olarak kullanılmıştır.

²² 4875 sayılı Doğrudan Yabancı Yatırımlar Kanunu, Resmi Gazete Tarih: 17.06.2003, Sayı:25141.

²³ Joint venture’in adi ortaklık şeklinde kurulması tercihini gerektiren iki önemli sebep mevcuttur: Bunlardan biri, adi ortaklık ortaklarından herhangi birinin belli bir işin ifası için görevlendirilebilmesinin mümkün olmasıdır. Diğeri ise, ortaklardan birinin izni olmaksızın adi ortaklığa yeni bir ortağın alınamamasıdır (bkz. Kemal DAYINLARLI, a.g.e., s. 271-272).

²⁴ Kemal DAYINLARLI, a.g.e., s. 59; “... İki veya daha fazla işletmenin belli bir amaca ulaşmak için katkılarını birleştirdikleri ortaklığın (Joint Venture’nin) tüzel kişiliği bulunmadığından taraf ehliyeti yoktur. Ortaklar, ortaklık borçlarından dolayı alacaklılara karşı doğrudan doğruya ve sınırsız olarak tüm varlıklarıyla sorumludurlar. Ancak gerçek ve tüzel kişilerin taraf ehliyeti vardır...” 12. HD, 27.5.2014, E. 2014/12436 K. 2014/15031 (www.kazanci.com, 24.10.2015, Erişim Tarihi: 02.03.2020).

²⁵ Sıtkı Anlam ALTAY, a.g.e., s. 83, Pınar ÖZTÜRK, **Ortak Girişim (Joint Venture) ve Uygulanacak Hukuk**, İstanbul, 2001, s. 20, Ömer KORKUT, a.g.e., s.1161, R. Duane HALL, **The International Joint Venture**, New York, 1984, s. 19. Sermayeye katımlı joint venture’lar, sözleşmeye dayalı joint venture’lara nazaran daha karmaşık bir yapıya sahip olsa da, en kısa şekilde, “birbirinden bağımsız iki teşebbüsün, bir sözleşme ile kendilerinden bağımsız olan üçüncü bir teşebbüsü kurmaları” şeklinde tanımlanmaktadır, bkz. J. C. SULEJ, **UK International, Joint Ventures in Technology and Innovation: An Analysis of Patterns of Activity and Distribution**, *European Business Review*, vol: 98, 1988, s. (1-11).

²⁶ 4964 sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, Resmi Gazete Tarih: 15.08.2003, Sayı: 25200.

Anılan madde metni şu şekildedir: “Ortak girişimler birden fazla gerçek veya tüzel kişi tarafından iş ortaklığı veya konsorsiyum olarak iki türlü oluşturulabilir. İş ortaklığı üyeleri, hak ve sorumluluklarıyla işin tümünü birlikte yapmak üzere, konsorsiyum üyeleri ise, hak ve sorumluluklarını ayırarak işin kendi uzmanlık alanlarıyla ilgili kısımlarını yapmak üzere ortaklık yaparlar.

İş ortaklığı her türlü ihaleye teklif verebilir. Ancak idareler, işin farklı uzmanlıklar gerektirmesi durumunda, ihaleye konsorsiyumların teklif verip veremeyeceğini ihale dokümanında belirtirler. İhale aşamasında ortak girişimden kendi aralarında bir iş ortaklığı veya konsorsiyum yaptıklarına dair anlaşma istenir. İş ortaklığı anlaşmalarında pilot ortak, konsorsiyum anlaşmalarında ise koordinatör ortak belirtilir. İhalenin iş ortaklığı veya konsorsiyum üzerinde kalması halinde, sözleşme imzalanmadan önce noter tasdikli iş ortaklığı veya konsorsiyum sözleşmesinin verilmesi gerekir. İş ortaklığı anlaşma ve sözleşmesinde, iş ortaklığını oluşturan gerçek veya tüzel kişilerin taahhüdün yerine getirilmesinde müştereken ve müteselsilen sorumlu oldukları, konsorsiyum anlaşma ve sözleşmesinde ise, konsorsiyumu oluşturan gerçek veya tüzel kişilerin, işin hangi kısmını taahhüt ettikleri ve taahhüdün yerine getirilmesinde koordinatör ortak aracılığıyla aralarındaki koordinasyonu sağlayacakları belirtilir.

Öte yandan ortak girişimin konsorsiyum ile karıştırılmaması da önemlidir. Örneğin, konsorsiyumda her ortak kendi yükümlülüğünü yerine getirir ve o kısımdan sorumludur. Ortak girişimde ise müteselsil sorumluluk esastır. Bu nedenle ortak girişim sözleşmesinde sorumlulukları iyi belirlemek, işi gerçekleştirmeyen ortağa başvurabilmek için önemlidir.

31 No.lu Kurumlar Vergisi Kanunu Genel Tebliğinin “İş Ortaklıkları” başlığı altında ise “...her ortağın işin belli bir bölümünün yapımını taahhüt ettiği konsorsiyumlar, iş ortaklığı tanımını dışında kalmaktadır. Bu tür ortaklıklarda (konsorsiyum) her bir ortağın yapacağı işin taahhüt sözleşmesinde açıkça belirtilmesi zorunludur. Ancak taahhüt sözleşmesinde belirtilmemekle beraber, ortakların kendi aralarında yapacakları mukavele ile her bir ortağın yükleneceği işin belirlenmesi ve işveren idarece de bu mukavelenin kabulü halinde iş ortaklığı söz konusu olmayacak, bu tür ortaklık “konsorsiyum” olarak adlandırılacaktır.” ifadeleri bulunmaktadır. Bu ifadeden de anlaşılacağı üzere konsorsiyumlar ile iş ortaklıkları ya da ortak girişimler, özellikleri itibariyle birbirlerinden çok farklı olan yapılanmalardır.

1.2. Şirket Kavramı ve Şirket Türleri

Şirketin tanımı ve unsurları TTK’de bulunmamaktadır. Ancak TBK’de adi şirket için yapılan tanım, şirketler için kabul edilen genel bir tanımdır. Anılan Kanunun 620. maddesi şirketi bir sözleşme olarak nitelendirmiştir. Buna göre şirket, iki veya daha fazla kimsenin, ortak bir amaca ulaşmak için emek veya mallarını birleştirmeyi yükümlendikleri bir sözleşmedir. Şirketin belirtilen bu tanımının belirleyici beş temel unsuru bulunmaktadır. Bu unsurları; kişilerin birleşmesi, ilişkinin sözleşme temeline dayanması, sermaye, ortak ekonomik -iktisadi amaç ve affectio societatis unsuru²⁷ olarak tanımlayabiliriz.

Kişi kavramı sadece gerçek kişileri değil tüzel kişiliğe haiz olan sermaye şirketlerini ve dernekleri de kapsamaktadır. Genel kural olarak kişilerin birleşmesi ise en az iki kişi ile mümkün olmasına rağmen son yıllarda Avrupa’da ve ülkemizde yürürlüğe giren “tek kişilik anonim (AŞ) ve limited (LTD) şirket” kavramları ile şirket tanımında yer alan bu unsur eksik kalmıştır.²⁸

Kişilerin bir amaç etrafında toplanmalarını ifade eden ortaklık veya şirket kelimesinin sözlük anlamı çok geniştir. Ancak, bugün hukuk dilinde “ortaklık” veya “dernek” kavramları ile bir amaç (gaye) etrafında bilinçli olarak birleşmiş veya örgütlenmiş kişi (kişi kavramı şahıs şirketleri hariç, sermaye şirketleri ve derneklerde hem gerçek hem de tüzel kişileri kapsamaktadır.) birleşmeleri kastedilmektedir. Bu amaç sosyal, ekonomik, hayır, ilmi, eğlence, spor veya bedii zevkler gibi çok çeşitli şekillerde ortaya çıkabilmektedir. Bu tezin çerçevesi UİK kapsamında çizildiğinden, anılan Kanunun lafzi yorumundan da anlaşılacağı üzere burada ekonomik amacın ve karlılığın ön planda tutulmasıyla kurulan şirketlerden bahsedilecektir. Bu minvalde, Türk Hukuku’nda şirketlerin, TTK ve TBK’de bulunan hükümler ile iki kanunda düzenlenmiş olduğunu söyleyebilmekteyiz. Bu ayrıma göre kollektif, komandit, anonim, limited şirketlere ilişkin hükümler TTK’de, adi ortaklığa ilişkin hükümler ise TBK’de yer almaktadır. Ancak TTK’de bir ticaret şirketi olarak sayılan kooperatiflerin kuruluşu, yapılması, işleyişi, organları, ortakları, vb. özelliklerin 1163

²⁷ Kaynağını sadakat borcundan alan latince kökenli “affectio societatis” kavramı, ortak amacı gerçekleştirmek ve ortaklığı başarıya ulaştırabilmek için ortakların eşit ve aktif şekilde birlikte çaba göstermeleri anlamına gelmektedir.

²⁸ Hasan PULAŞLI, a.g.e., Şaban KAYIHAN, **Ticaret Hukuku**, İstanbul, 2019.

sayılı Kooperatifler Kanununda²⁹ yer alması sebebiyle kooperatifler konunun dışında bırakılmıştır.

Ekonomik ve sosyal birleşme sonucunda meydana gelen işletmelere şirket denilmektedir ve bunların ekonomik amaçlı olmayan birleşmelerden ayrılması gerekmektedir. Bu manada ticari hayatın en önemli aktörleri ticari işletmelerdir.³⁰ Birden fazla kişi ticari bir işletmeyi kurup işletmek isterlerse, TTK’de sayılan ticaret şirketlerinden birini seçmek zorundadır. TTK’de kollektif ile komandit şirketler şahıs şirketi olarak; anonim, limited ve sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketler ise sermaye şirketi olarak sayılmıştır. Bahsedilen şirketlerin her biri Kanundan doğan ve kendilerine has özelliklerle donatılmıştır. Ancak bu şirketlerin “ticaret şirketi” olarak nitelendirilmesi pek çok ortak özelliği de beraberinde getirmiştir.

Bu bağlamda tüzel kişiliğe haiz olmaları ve tüzel kişiliğe özgü özellikleri taşımaları (bu özelliklere ayrıntılı olarak da değinilecektir), ortakların sermaye olarak ancak Kanunda sayılan hak ve değerleri koyabilmeleri, kuruluş aşamasında şirketin mutlaka bir kuruluş sözleşmesinin bulunması, şirketin amacının meşru olması diğer bir ifadeyle hukuka, ahlaka, adaba ve kamu düzenine aykırı olamaması ve her şirket türüne özgü hükümler saklı kalmak şartıyla, 4721 sayılı Türk Medeni Kanununun³¹ (TMK) tüzel kişilere ilişkin genel hükümleri ile bu kısımda hüküm bulunmayan hususlarda TBK’nin adi ortaklığa dair hükümlerinin her şirket türünün niteliğine uygun olduğu oranda bu şirketler hakkında da uygulanması ticaret şirketlerinin ortak özellikleri arasındadır.

Bu ortak özelliklere örnek olarak hiçbir şirketin göçmen kaçakçılığı yapmak için kurulamayacağı veyahut her bir şirketin, tüzel kişiliğe haiz olduğundan, şirket adına hak iktisap edebilmesi ya da borçlanabilmesi verilebilir. Ortak bir amacı gerçekleştirmek için kurulan bütün şirketlerin, tüzel kişiliğe haiz olan ticaret şirketlerinden olması mutlak bir zorunluluk değildir. Okulda, ailede, sanayide, tarımda kısacası hayatın her alanında karşımıza çıkan bir şirket türü olan adi şirketlere de uygulamada sıkça rastlanmaktadır.

²⁹ 1163 sayılı Kooperatifler Kanunu, Resmi Gazete Tarih: 10.05.1960, Sayı: 13195.

³⁰ TTK m. 11’e göre ticari işletme, esnaf işletmesi için öngörülen sınırı aşan düzeyde gelir sağlamayı hedef tutan faaliyetlerin devamlı ve bağımsız şekilde yürütüldüğü işletmedir. Ticari işletme ile esnaf işletmesi arasındaki sınır, Cumhurbaşkanlığı kararıyla belirlenir. 2/7/2018 tarihli ve 700 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 192 nci maddesiyle bu fıkra da yer alan “Bakanlar Kurulunca çıkarılacak kararnamede gösterilir” ibaresi “Cumhurbaşkanlığı kararıyla belirlenir” şeklinde değiştirilmiştir.

³¹ 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu, Resmi Gazete Tarih: 08.12.2001, Sayı: 24607.

İşbu tez kapsamında TTK’de yer alan ve şahıs şirketi özelliklerini taşıyan kolektif şirket ve adi komandit şirkete; sermaye şirketi özelliklerini taşıyan anonim şirket, sermayesi paylara bölünmüş komandit şirket ve limited şirkete ve TBK’de düzenlenen ve aslında bütün şirketlerin de temelini oluşturan adi şirketlere yer verilecek olup anılan şirketlerin özelliklerine teker teker değinilecektir.

1.2.1. Adi Şirket

Adi ortaklık olarak da ifade edilen adi şirket, başlı başına bir şirket tipi olarak uygulamada en basit günlük ilişkilerden, en karmaşık ilişkilere kadar rastlanabilecek bir ortaklıktır. Örneğin, birlikte piyango bileti alarak ikramiye çıkarsa paylaşmayı kararlaştıran, cep harçlıkları ile bahçe sahibinden satın alacakları limonu semt pazarında satmaya ve kazancı bölüşmeye karar veren, film gibi bir fikir ve sanat eseri yaratan kişiler arasındaki ilişkilerden, konsorsiyumlara ve çok uluslu ortak girişimlere kadar birçok ilişkiyi adi şirket potasına sokmak mümkündür.

TBK m. 620 ile m. 645 arasında düzenlenmiş bulunan adi şirketin yasal bir tanımı yoktur. Ancak TBK m. 620’de adi şirketin nasıl kurulabileceği şöyle ifade edilmektedir: *“Adi ortaklık sözleşmesi, iki ya da daha fazla kişinin emeklerini ve mallarını ortak bir amaca erişmek üzere birleştirmeyi üstlendikleri sözleşmedir. Bir ortaklık, kanunla düzenlenmiş ortaklıkların ayırt edici niteliklerini taşıyorsa, bu bölüm hükümlerine tabi adi ortaklık sayılır.”*

Adi şirketin önemini ve uygulamasını artıran çeşitli yasal düzenlemeler de mevcuttur. Örneğin, adi ortaklık hükümleri, TTK m. 126 uyarınca (uygulanacak kanun hükümleri, her şirket türüne özgü hükümler saklı kalmak şartıyla, TMK’nin tüzel kişilere ilişkin genel hükümleri ile bu kısımda hüküm bulunmayan hususlarda TBK’nin adi ortaklığa dair hükümleri her şirket türünün niteliğine uygun olduğu oranda ticaret şirketleri hakkında da uygulanır.) belirli bir sırada ticaret şirketlerine de uygulanır. Ticaret şirketi niteliği kazanamayan ortaklıklar, TBK m. 620/2’ye göre adi ortaklık sayılır. Kolektif ve adi komandit şirketlerin kuruluşu sırasında ortaklık sözleşmesinin eksik veya geçersiz biçimde akdedilmesinden itibaren şirketin tüzel kişilik kazanmasına kadar geçecek olan süre içerisinde, kurucular arasındaki ilişkiye de adi şirket hükümleri uygulanır.

1.2.1.1. Adi Şirketin Unsurları

TBK’de adi şirketler için geçerli olan hükümler yorumlandığı takdirde, adi şirket kavramının temel unsurlarının sözleşme, kişi, amaç, sermaye ve müşterek amaç doğrultusunda birlikte çalışma olduğu tespit edilebilir.

Adi şirketin unsurlarından olan “adi ortaklık sözleşmenin” yazılı olması sözleşmenin geçerliliği için şart değildir. Bir ortaklık kurabilmek için ortakların ortaklığın kurulması konusunda anlaşmaları, yani açık veya örtülü (zımni) bir şekilde iradelerini açıklamış ve bunların da uyuşmuş olması gerekir. Bu karşılıklı anlaşma, belirli şartlarda bir ortaklık kurma iradesinin açıklanması ile gerçekleşir.³²

Adi şirket ortaklarının gerçek veya tüzel kişilerden oluşmasına herhangi bir hukuki engel yoktur. Hatta TTK m. 16/1 uyarınca devlet, il, belediye gibi kamu tüzel kişileri tarafından da adi şirketin kurulması mümkündür. Şirket sözleşmesi akdedilirken her ortağın aynı amacı gütmesi ve ortakların bu amacı gerçekleştirecek faaliyetlere katılmayı, bu doğrultuda iş birliği yapmayı, birlikte çaba göstermeyi taahhüt etmeleri ve bu hususta üzerlerine düşeni yapmaları gerekmektedir.³³ Bu müşterek amaç doğrultusunda ortaklar TBK m. 621’e göre, şirkete hem alacaklarını hem emeklerini (çalışma ve mesailerini) hem de mallarını sermaye olarak koyabilirler.

1.2.1.2. Adi Şirketin Yönetimi

Geniş anlamda yönetimin iç ve dış olmak üzere iki yönü vardır. Şirketlerde iç ilişki sadece ortaklar arasında hüküm ifade eden karar almayı ifade eder ve bu dışa karşı hiçbir zaman etkili olmaz. Dış ilişki ise, iç ilişkide alınmış olan kararın icra edilmesini gerektirir, buna da temsil denilir.³⁴

TBK m. 625/1 ile m. 637/2’ye göre, adi ortaklığın tüzel kişiliği olmadığından ortaklığı üçüncü kişilerle yapılacak işlemlerde ortaklar temsil eder. Şirket sözleşmesinde bu konuda alınmış bir hüküm yoksa ve ortaklar kurulunda da alınmış bir karar mevcut değilse, yani bir temsilci tayin edilmemişse, her ortak ortaklığı üçüncü kişilere karşı temsil hakkına

³² Aynur YONGALIK, *Şahıs Şirketlerinde Ortak Davası*, Temmuz, 2010.

³³ Oruç Hami ŞENER, a.g.e., s. 116-117, Nami BARLAS, a.g.e., s. 35.

³⁴ Ünal TEKİNALP, Reha POROY, Ersin ÇAMOĞLU, a.g.e., N. 87b.

sahip sayılır. Buna kanuni temsil denilir.³⁵ Kural olarak, yönetim hakkı olağan işlerde her ortağa ait olduğundan, her ortak aynı zamanda temsil yetkisine de sahiptir. Olağan dışı işlerde ise tek ortağın yönetim hakkı olmadığından tek başına ortaklığın temsili de mümkün değildir. Bu minvalde şirketin temsili üç şekilde olabilir. Bunlar; doğrudan temsil, dolaylı temsil ve yetkisiz temsildir.

TBK m. 638/1'e göre, ortaklığı temsil yetkisi ya sözleşme ile ya da ortakların kararı ile bir ortağa veya üçüncü bir kişiye verilmiş ve temsilci de ortaklık adına ve hesabına hareket etmiş ise, bu durumda doğrudan doğruya temsil söz konusu olur. Kanunun 637/2 hükmünde ise, "*Temsilcinin yaptığı işlemler nedeniyle diğer ortaklar, kendisiyle işlem yapılan üçüncü kişinin alacaklısı ve borçlusu olurlar*" denmektedir. Bu hükümden adi ortaklığın tüzel kişiliği olmadığı için ortaklığı temsil yetkisine sahip olan kişinin şirketin adına ve hesabına yaptığı işlemlerin doğrudan tüm ortakları bağladığı sonucu ortaya çıkmaktadır.

Dolaylı temsil ise adi ortaklık ortaklarından birinin kendi adına ve fakat şirket hesabına üçüncü kişilerle bir hukuki işlem yaptığı zaman söz konusu olur. Buna göre, ne üçüncü kişi ortaklığa ne de şirket ortaklarının kendisiyle işlem yapılan üçüncü kişiye müracaatı mümkündür. Diğer bir anlatımla, yapılan işlemle sadece işlemi yapan ortak ve işlem yaptığı üçüncü kişi bağlıdır.

Yetkisiz temsil ise ortaklığı yönetme yetkisi bulunmayan bir ortağın (yukarıda da açıklandığı üzere, yönetim hakkı olağan işlerde her ortağa ait olduğundan, her ortak aynı zamanda temsil yetkisine de sahiptir.) ortaklığın işlerini görmesi veya bu ortağın yetkisini aşması hallerinde söz konusu olur ve bu durumda vekâletsiz iş görmeye ilişkin hükümler uygulanır. Her ne kadar bu hüküm yönetime ilişkin ise de temsili de kapsar. Buna göre, yönetici olmayan bir ortağın yaptığı işlemlerde veya yönetici ortağın yetkisini aşarak yaptığı işlemlerde yetkisiz temsil vardır ve bu işlemlere TBK 526 ile 531. maddeleri arasında düzenlenen vekâletsiz iş görme hükümlerinin uygulanması gerekir.

Yetkisiz temsil veya vekâletsiz iş görmeye ilişkin hükümlere göre, bir kimse hiç vekâleti olmaksızın veya kendisine verilmiş yetkiyi aşmak suretiyle, ortaklığın adına ve hesabına hareketle, üçüncü kişi ile bir işlem yaparak hak kazanıp borç yüklenmişse, elde edilen hak ve borçların ortaklığa geçirilmesiyle yetkisiz temsilci her türlü sorumluluktan

³⁵ Hayri DOMANIÇ, *Ticaret Kanunu Şerhi Anonim Şirketler Hukuku ve Uygulaması*, İstanbul, 1988, C:II. s. 37, Hasan PULAŞLI, *Şirketler Hukuku Temel Esaslar*, 10. Bası, s. 34.

kurtulur. Şirket ortaklarının yetkisiz temsilci tarafından yapılan hukuki muameleye icazet vermemesi halinde, üçüncü kişiye karşı sadece işlemi yapan yetkisiz temsilci sorumlu olur.

1.2.1.3. Adi Şirketin Sona Ermesi

Adi şirket ortak amacın gerçekleşmesi veya gerçekleşmesinin imkânsız duruma gelmesi, bir ortağın ölümü, ortaklardan birinin tasfiye payı hakkında cebri icra uygulanması, ortaklardan birinin iflası veya kısıtlanması, ortakların oybirliği kararı, belirli bir süre için kurulan şirketin süresinin son bulması, bir ortağın fesih bildiriminde bulunması ve şirketin mahkeme kararıyla feshedilmesi halinde sona ermektedir.

1.2.2. Ticaret Şirketleri

Ticaret şirketlerinin TTK'de genel olarak bir tanımı yapılmamıştır. Buna karşın Kanunun 124. maddesinde ticaret şirketlerinin türleri sayılmıştır ve her şirketin türünün başında da söz konusu şirketin tanımı yapılmıştır. Ticaret şirketinin tanımı genel olarak öğretide yapılmaktadır. Bu tanımların ortak noktalarını dikkate aldığımızda, ticaret şirketini şöyle tanımlayabiliriz: ***“Bir veya birden fazla kişinin, yazılı bir sözleşme ile emek, mal veya haklarını ortak bir unvan altında, iktisadi bir amaç uğrunda, kanundaki belirli tiplerden birine uygun olarak birleştirmeleriyle meydana gelen bir tüzel kişiliktir.”***³⁶

1.2.2.1. Şahıs Şirketleri

Bu şirketler tüzel kişiliğe sahip ve ortakların sorumluluklarının sınırsız olduğu ticaret şirketleridir. Bu bağlamda ortak ekonomik bir çıkar veya çıkarların gereği olarak sayısı belli kişilerin kurdukları ve sorumlulukları kişisel olan ortaklıklara şahıs şirketleri denir. Şahıs şirketlerinde ortakların sayısı genelde azdır ve ortaklığın devri de oldukça zordur. Şirketten ayrılan bir ortağın şirket ilişkilerinden dolayı üçüncü kişilere olan sorumluluğu bir süre daha devam eder. Ortaklar, gerçek kişilerdir ve şirket borçlarına karşı sınırsız (bütün mal varlığı ile) sorumludurlar. Şahıs şirketleri TTK'de, kollektif şirket ile adi komandit şirket olmak üzere ikiye ayrılmıştır.

³⁶ Hasan PULAŞLI, a.g.e., 10. Bası, s. 53.

1.2.2.1.1. Kollektif Şirket

Kollektif şirkete ilişkin TTK'nin 211. maddesindeki tanım şu şekildedir: *“Kollektif şirket ticari bir işletmeyi bir ticaret unvanı altında işletmek amacıyla, gerçek kişiler arasında kurulan ve ortaklarından hiç birinin sorumluluğu şirket alacaklarına karşı sınırlanmamış olan şirkettir.”* Kollektif şirket sözleşmesinin yazılı şekilde yapılması zorunludur ve ayrıca sözleşmesindeki imzaların noterce onaylanması veya şirket sözleşmesinin ticaret sicili müdürü yahut yardımcısı huzurunda imzalanması ve yasada öngörülen kayıtları içermesi şarttır.

1.2.2.1.1.1. Kollektif Şirketin Unsurları

Kollektif şirket eskisi kadar çok olmasa da uygulamada hala rastlanabilen bir şirket tipidir. Ayrıca kollektif şirkete ilişkin hükümler, TTK'de yapılan yollamalar nedeniyle komandit şirketlere de uygulanmaktadır. Şahıs şirketlerinin tipik örneği olan kollektif şirketin kuruluşu nispeten kolay ve az masraflıdır; ortak sayısı da azdır. Bu durumun hem olumlu hem de olumsuz yönleri bulunmaktadır. Az sayıda ortak bulunmasının temel yararı, ortakların birbirini çok iyi tanımaları ve güvenmeleridir. Ortakların sorumluluğu da sınırsız olduğundan, ortakların ticari itibarı ve kredi alma şansı çok yüksektir. Az sayıda ortağı bulunmasının en büyük sakıncası ise büyük miktarlarda sermaye toplamaya elverişli bir şirket olmaması sebebiyle çok büyük yatırımlar ve faaliyetler gerçekleştirmeye uygun olmamasıdır. Kollektif şirketin daha iyi anlaşılabilmesi için aşağıdaki kavramların açıklanması faydalı olacaktır.

Ticari işletme

Kollektif şirket tüzel kişiliği haiz olduğundan ve kanunen de tacir³⁷ sayıldığından ancak esnaf faaliyetlerini³⁸ aşan bir ticari işletmeyi işletmek amacıyla kurulabilir. Ticari işletme kavramı, TTK'nin 11/1 maddesinde tanımlanmıştır. Buna göre ticari işletme, esnaf işletmesi için öngörülen sınırı aşan düzeyde gelir sağlamayı hedef tutan faaliyetlerin devamlı

³⁷TTK m. 12'ye göre bir ticari işletmeyi kısmen bile olsa kendi adına işleten kimse tacir sayılmaktadır. Bu tanım gereğince gerçek kişilerin tacir niteliğini kazanabilmesi için bir ticari işletmenin var olması, bu ticari işletmenin işletilmesi, ticari işletmenin kısmen de olsa kendisi adına işletmesi gerekmektedir.

³⁸5362 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Meslek Kuruluşları Kanununa göre esnaf ve sanatkar; ister gezici ister sabit bir mekânda bulunsun, Esnaf ve Sanatkar ile Tacir ve Sanayiciyi Belirleme Koordinasyon Kurulunca belirlenen esnaf ve sanatkar meslek kollarına dâhil olup, ekonomik faaliyetini sermayesi ile birlikte bedenî çalışmasına dayandıran ve kazancı tacir veya sanayici niteliğini kazandırmayacak miktarda olan, basit usulde vergilendirilenler ve işletme hesabı esasına göre deftere tabi olanlar ile vergiden muaf bulunan meslek ve sanat sahibi kimseleri ifade etmektedir.

ve bağımsız şekilde yürütüldüğü işletmedir. Ticari işletme ile esnaf işletmesi arasındaki sınır, Bakanlar Kurulunca çıkarılacak kararnamede gösterilir.

Ticaret unvanı

TTK m. 39/1'e göre ticaret unvanı, tacirin ticari iş ve işlemlerinde kullandığı addır. Kollektif şirket de tacir olması nedeniyle bir ticaret unvanı kullanmak ve bunu da ticaret siciline³⁹ tescil ettirmek zorundadır. Bu itibarla kollektif şirketin ticari işletmesini müşterek bir unvan altında işletmesi gerekir. Kollektif şirkette ticaret unvanı, bütün ortakların veya hiç olmazsa birinin adı ve soyadını ve şirketin türünü gösterecek bir ibareyi içerir. Ancak ticaret unvanında yer alan ortağın adı ve soyadı kısaltılmadan yazılmalıdır. Şirket unvanına TTK m. 46/1 hükmü saklı kalmak kaydıyla istenilen kelimeler ya da şirketin işletme konusunu gösteren bir ibare eklenebilir. Ayrıca kollektif şirketin unvanı Türkiye çapında korunmaktadır.⁴⁰

Kişi unsuru

Kollektif şirket en az iki kişi tarafından kurulabilir ve bu kişilerin de mutlaka "gerçek kişi" olması lazımdır.⁴¹ O halde kamu veya özel hukuk tüzel kişileri kollektif şirkete ortak olamaz. Çünkü kollektif şirkette ortaklar, şirket borçlarından sınırsız sorumlu olduklarından ve kural olarak da bu sorumluluk ortakların ölümü halinde onların mirasçılarına "külli halefiyet ilkesi" uyarınca geçtiğinden, miras hükümlerine tabi olmayan tüzel kişilerin (TMK m.47) kollektif şirkete ortak olarak girmesi kabul edilmemektedir.⁴²

Fiil ehliyetini haiz her gerçek kişi, kollektif şirketin kurucu ortağı olabilir. Kısıtlılar ve ehliyetsizler ise ancak kanuni temsilcileri vasıtası ve vesayet makamlarının onayı ile (TMK m.403, 411) kollektif şirkete ortak olabilirler.⁴³

³⁹TTK'nin 26. maddesine dayanılarak hazırlanan Ticaret Sicili Yönetmeliğine göre tutulan ticaret sicili, ticari işletmelerin, tacirlerin, şirketlerin, ferdi işletmelerin, kooperatiflerin, kollektif ve komandit şirketlerin, iktisadi işletmelerin TTK ve anılan Yönetmelik tarafından zorunlu kılınan tescil ve değişiklik kayıtlarının tutulduğu sicile verilen addır.

⁴⁰TTK 50/1'e göre, usulen tescil ve ilan edilmiş olan ticaret unvanını kullanma hakkı sadece sahibine aittir. TTK 51/1'de ise, bütün mahkemeler, memurlar, ticaret ve sanayi odaları, noterler ve Türk Patent Enstitüsü görevlerini yaparlarken bir ticaret unvanının tescil edilmediğini, kanun hükümlerine aykırı olarak tescil edildiğini veya kullanıldığını öğrenirlerse durumu yetkili makamlara bildirmek zorundadırlar.

⁴¹ Meier-Hoyoz/Fortmoser, **Gasellschaftsrecht**, 2004.

⁴² Hayri DOMANIÇ, a.g.e., s. 97, Hasan PULAŞLI, a.g.e. s. 102.

⁴³ Meier-Hoyoz/Fortmoser, **Gasellschaftsrecht**, 2004.

Sorumluluk

Kollektif şirkette ortakların şirket borçlarından dolayı sorumluluğu sınırsız (bütün mal varlıkları ile), ikinci derecede (şirketin borç ve taahhütlerinden birinci derecede şirket sorumludur) ve müteselsiledir yani şirketin alacaklısı/alacaklıları alacaklarını, ortakların her birinden tam veya kısmen talep edebilir.

Tüzel kişilik

Kollektif şirket tüzel kişiliğe sahiptir.⁴⁴ Ticaret siciline tescil ile tüzel kişilik kazanır. Aksine sözleşme üçüncü kişilere karşı geçersizdir (TTK m.232). Türkiye Ticaret Sicili Gazetesinde ilan yapılmamış olması, tüzel kişiliğin kazanılmasına engel değildir.⁴⁵ Çünkü ilan açıklayıcı etkiyi haizdir.

1.2.2.1.1.2. Kollektif Şirketin Yönetimi

Kollektif şirkette kimin yönetici olacağı ortaklık sözleşmesinde gösterilebilir. Şayet gösterilmemiş ise daha sonra alınacak bir kararla yönetici atanabilir. Böyle bir karar da alınmamış ise ortakların her biri kanunen yönetici sıfatını kazanır. Yönetici sıfatı, ortak olmayan kişi veya kişilere de tanınabilir, bu kişiler ticari temsilci⁴⁶ niteliğindedir. Bu halde ticari temsilci şirketin işlerini şirket adına yapacağından yani yapılan işlemlerin hukuki sonuçlarından şirket tüzel kişiliği sorumlu tutulacağından, anılan bu 3. kişinin şirket adına çalıştığından bahsedebiliriz. Ancak bu kişilerin mutlaka şirketin bir çalışanı olma zorunluluğu bulunmamaktadır. Zira ticari temsilciler ile şirket arasında bir nevi vekâlet ilişkisi bulunmaktadır. Bu ilişki kapsamında bu kişiler, sadece şirketin yönetimi ile ilgili olan işleri yapmakla mükellefler. Verilen yetkinin kaldırılması ve sınırlandırılması da atanma şekline uyulmak suretiyle olabilir. Öte yandan TTK m.218/1 ile m. 226/2 gereği bütün ortaklar yönetici sıfatı taşıyor ise ortaklar çoğunlukla karar vererek yönetici atayabilir, yani bazı ortakların yetkisini geri alabilir ya da kısıtlayabilirler. Ölüm, iflas ve fiil ehliyetinin kaybı hallerinde de yetki otomatik olarak sona erer.

⁴⁴ İsviçre, Alman ve Avusturya hukuklarında kollektif şirket, tüzel kişiliği olmayan ticaret şirketi niteliğindedir.

⁴⁵ Hayri DOMANIÇ, a.g.e., s. 98, Halil ARSLANLI, **Anonim Şirketler II-III (Anonim Şirketin Organizasyonu ve Tahviller)**, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1960, s. 100, Hasan PULAŞLI, a.g.e., s.103.

⁴⁶ Ticari temsilcinin tanımı, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu m. 547/1'de şu şekilde yapılmıştır: "Ticari temsilci, işletme sahibinin, ticari işletmeyi yönetmek ve işletmeye ilişkin işlemlerde ticaret unvanı altında, ticari temsil yetkisi ile kendisini temsil etmek üzere, açıkça ya da örtülü olarak yetki verdiği kişidir." Ticari temsilci, iyiniyetli üçüncü kişilere karşı, işletme sahibi adına kambiyo taahhüdünde bulunmaya ve onun adına işletmenin amacına giren her türlü işlemleri yapmaya yetkili sayılır.

1.2.2.1.1.3. Kollektif Şirketin Temsili

Temsilciler şirketin işletme konusuna giren her türlü işlemi şirket adına yapabilirler. Onların bu yetkisi üçüncü kişilere karşı kural olarak sınırlandırılmaz. İşletme konusu içinde üçüncü kişilere karşı da geçerli olmak üzere temsilcinin yetkisine getirilebilecek iki iradi sınırlama vardır. Bunlar çift imza (birlikte hareket) ve şube ile sınırlamadır. Çift imza yetkisinde, sözleşmede temsilcilerin birlikte hareket etmesi şart koşulabilir. Tescil ve ilan edilen böyle bir sınırlama, üçüncü kişilere karşı da geçerli olur. Öte yandan kanunda açıkça şube sınırlamasından söz edilmemiş ise de ticari temsilcinin yetki sınırlamasına ilişkin TBK m. 549/1'e⁴⁷ kıyasen şube sınırlamasını burada da geçerli saymak gerekecektir.

Bu sınırlamalar tescil ve ilan edilirse, üçüncü kişiler bu sınırlamaları bilmediklerini iddia edemezler. Bu iki sınırlama dışında diğer sınırlamalar tescil ve ilan edilemez, her nasılsa tescil edilse de üçüncü kişilerin iyi niyetli oldukları varsayılır. TTK m. 215 uyarınca, sözleşmeye konması zorunlu kayıtlar ile kanunun emrettiği diğer hususlar tescil ve ilan olunur. Şu halde temsilciler de tescil ve ilan edileceğine göre, temsilcinin değişmesi halinde bu hususun da TTK m. 31 gereği tescil ve ilan edilmesi gerekir.

Haklı nedenlerin varlığı halinde, bir ortağın başvurusu üzerine mahkemece temsil yetkisi kaldırılabilir. Ticari temsilcinin yetkisi de temsil yetkisine sahip ortakların tümü tarafından geri alınabilir.

1.2.2.1.1.4. Kollektif Şirketin Sona Ermesi

Kollektif şirket fesih ve infisah olmak üzere iki şekilde sona erer. Fesih hem ortakların iradesi hem de mahkeme kararı ile mümkün olabilmektedir. Bir ortağın feshi ihbar etmesi üzerine ortakların oybirliği ile alacakları fesih kararı ortakların iradesi ile fesih; bir ortağın talebi üzerine haklı nedenle veya bir ortağın kişisel alacaklısının talebi üzerine mahkemeden şirketin feshini talep etmesi sonucu şirketin sona ermesi de mahkeme kararı ile fesih sayılmaktadır.

İnsisah ise şu hallerde söz konusu olmaktadır; ortaklık amacının gerçekleşmesi veya imkânsızlaşması, ortaklığın iflası, sermayenin en az 2/3'ünün kaybına rağmen gerekenin yapılmaması, ortaklığın, mevcut veya yeni kurulacak bir ortaklık ile onun bünyesinde birleşmesi, bir ortağın iflasına rağmen onun şirketten çıkarılmasına karar verilmemesi, bir

⁴⁷ TBK m. 549/1: "Temsil yetkisi, bir şubenin işleriyle sınırlandırılabilir."

ortağın ölümü üzerine ortaklığın devamının sağlanamaması, bir ortağın kısıtlanması veya tasfiye payının icra yoluyla paraya çevrilmesi, ortaklık süreli ise sürenin sona ermesi hallerinde şirket infisah etmektedir.

Herhangi bir sona erme nedeninin gerçekleşmesi ile şirket tüzel kişiliği sona ermez; tasfiye süreci başlar ve bu sürecin sonuna kadar tüzel kişilik devam eder. Sona erme nedeninin gerçekleştiğinin tescil ve ilan ettirilmesi gerekir (TTK m. 250/1, 251/2). Bu durumda yönetici ve temsilcilerin yetkileri sona erer, ortaklık amacı ve ehliyeti tasfiye amacıyla sınırlı hale dönüşür, şirket unvanına “Tasfiye Halinde” ibaresinin eklenmesi gerekir (TTK m. 252/1, 269 ve eklenecek ibare için karş. m. 280). Ortakların şirket borçlarından dolayı sorumluluğu yoluna başvurma olanağı doğar. Tasfiye sürecinin başlaması ve tasfiye işlemlerinin yapılması gerekir.

1.2.2.1.2. Adi Komandit Şirket

TTK'nin 304. maddesindeki adi komandit şirket tanımı şu şekildedir: *“Ticari bir işletmeyi bir ticaret unvanı altında işletmek amacıyla kurulan, şirket alacaklılarına karşı ortaklardan bir veya birkaçının sorumluluğu sınırlandırılmamış ve diğer ortak veya ortakların sorumluluğu belirli bir sermaye ile sınırlandırılmış olan şirket komandit şirkettir.”*

Diğer bütün ortaklıklarda olduğu gibi komandit şirket de, ortaklar arasında yapılan yazılı bir sözleşme ile kurulur. Ayrıca bu sözleşmedeki imzaların noterlikçe de onaylanması şarttır. TTK m. 305/1'in m.212'ye atfı ile kollektif şirket sözleşmesi yazılı şekle tabidir; ayrıca, sözleşmedeki imzaların noterce onaylanması veya şirket sözleşmesinin ticaret sicili müdürü yahut yardımcısı huzurunda imzalanması şarttır (**Ek cümle: 15/7/2016- 6728/67 m.**).

Şirket sözleşmesinde hangi ortakların komanditer olduğu ve koymayı taahhüt ettikleri sermayenin cinsi ve miktarının mutlaka belirtilmiş olması lazımdır, çünkü komanditerin dışı karşı sorumluluğunun sınırını sermaye borcunun miktarı teşkil eder. Tüzel kişiliği haiz komandit şirketin komandite ortaklarından en az birinin adı ve soyadı ile şirketin türünü gösteren ibareden oluşan bir ticaret unvanı olması gerekir.

Komandit şirket unvanında komanditerlerin, yani sınırlı sorumlu ortakların adı ve soyadları veya ticaret unvanlarının bulunması yasaktır (TTK m. 42/2 son cüm.). Bu yasağa rağmen bir komanditer ortağın adı ve soyadı veya ticaret unvanı komandit şirketin unvanında

yer alırsa bu ortak, üçüncü kişilere karşı aynen komandite ortak gibi, yani sınırsız sorumlu olur (TTK m. 320). Konunun daha iyi anlaşılabilmesi için komandit şirketin ortaklarının türlerine ayrı bir parantez açılması yerinde olacaktır.

1.2.2.1.2.1.Ortakların Türleri

Komandit şirketlerin en önemli özelliklerinden birisi, kollektif şirketteki gibi bir veya birden fazla sınırsız sorumlu ortağın yanında sermaye şirketlerinde olduğu gibi en az bir sınırlı sorumlu ortağın bulunmasıdır. Komandit şirketlerin sınırsız sorumlu ortağına komandite ortak, sınırlı sorumlu ortağına ise komanditer ortak denmektedir.

Komandite ortaklar; şirket borçlarından dolayı üçüncü kişilere karşı tüm mal varlıklarıyla müteselsilen sorumludur. Komandite ortakların şirketteki görev, yetki ve sorumlulukları hakkında kollektif şirket ortaklarına ilişkin hükümler uygulanır. Bu niteliği gereği komandit şirkette önemi haiz olan komandite ortaktır. Komandite ortaklar ancak gerçek kişilerden olabilir (TTK m. 304/3). Komandite ortaklar, TTK m. 127 hükmünde sayılan ve sermaye olarak konulabilecek her türlü malları, hakları ve ekonomik değeri olan unsurları sermaye olarak şirkete koyabilirler.

Komanditer ortaklar; komanditer ortakların sorumlulukları ise sadece şirkete koymayı taahhüt ettikleri katılım payı ile sınırlıdır. Bu ortaklar, şirket içinde bir sermaye yatırımcısı konumunda olup şirketin idaresine ve temsiline genellikle karışamazlar. Komanditer ortaklar hem gerçek kişilerden hem de tüzel kişilerden olabilir.

Komandit şirkette en az bir komanditer ortağın bulunması şarttır. Komanditer ortaklar ancak nakit veya nakde çevrilebilen mal ve hakları şirkete sermaye olarak koyabilirler. Bu nedenle, TTK m. 307/2'ye göre, komanditerlerin kişisel emeğini ve ticari itibarını sermaye olarak koyması mümkün değildir.⁴⁸ Çünkü komanditer ortağın sorumluluğu koymayı taahhüt ettiği sermaye miktarı ile sınırlıdır ve bu da para veya paraya çevrilebilecek nitelikte bir mal veya hak olmalıdır.

⁴⁸ Gönen ERİŞ, **Açıklamalı-İçtihatlı En Son Değişiklikler Birlikte Türk Ticaret Kanunu** (Ticari İşletme ve Şirketler, Ticaret Şirketleri- Madde 174-556), Seçkin Yayınevi, Gözden Geçirilerek Güncellenmiş Genişletilmiş 3. Baskı, Cilt 2, Ankara 2004.

1.2.2.1.2.2.Ortakların Sorumlulukları

Komandite ortak, aynen kollektif ortak gibi, şirketin borç ve taahhütlerinden dolayı üçüncü kişilere karşı tüm şahsi malvarlığı ile sorumludur. Komandite ortakların sayısı birden fazla ise, sorumluluk müteselsildir. Ancak şirket tüzel kişiliğe sahip olduğundan komandite ortakların sorumluluğu ikinci derece bir sorumluluktur.

Komanditer ortağın sorumluluğu ise şirkete koymayı taahhüt ettiği sermaye miktarı kadardır. Bu sorumluluk kişisel, sınırlı ve ikinci derecede sorumluluktur. Bu nedenle şirket alacaklıları, alacaklarını ortaklıktan alamadığı takdirde, sermaye miktarıyla sınırlı olmak kaydıyla, komanditerin tüm malvarlığına başvurabilirler. Ancak şirket alacaklıları, şirket sona ermiş olmadıkça veya şirket aleyhine yapılan icra takibi semeresiz kalmış olmadıkça, komanditer ortaklara başvuramazlar. Diğer yandan sözleşme serbestisi çerçevesinde komanditer ortak, şirket sözleşmesi ile yüklendiği sermaye miktarının üstünde bir sorumluluğu kendi iradesi ile genişletme olanağına sahiptir. Ancak bu, sözleşme değişikliği niteliğinde olduğundan bütün ortakların oybirliğini gerektirir. Böyle bir genişletme sicile tescil edildiği zaman bütün alacaklılar için hüküm ifade eder. Komanditer ortağın adının şirket unvanına girmesi, ortaklık adına işlemlere girişilmesi ve komanditerlerin şirketin sicile tescilinden önce işlemler yapması halinde komanditer ortak sınırsız sorumlu sayılır.

1.2.2.1.2.3. Adi Komandit Şirketin Yönetimi

Yönetim hakkı komandite ortağa aittir, komandite ortakların yönetim hakkının kapsamı, kullanılması ve sınırlandırılması aynen kollektif ortaklıkta olduğu gibidir. Birden fazla komandite ortak bulunması halinde bunların hepsi yönetici sayılırlar ve her birinin de işlerin diğer yönetici ortak tarafından görülmesi esnasında bir itiraz hakkı vardır. Yönetim hakkı olan komandite ortaklar rekabet yasağına tabi olmalarına karşın komanditer ortaklar rekabet yasağına tabi değildir.

1.2.2.1.2.4. Adi Komandit Şirketin Temsili

Dış ilişkilere dair yasal hükümler daha çok “emredici” niteliktedir. Bu nedenle, gerek şirketin temsilinde gerekse sorumluluk hallerinde, kanunda özel bir hüküm bulunmaması halinde kollektif şirkete ilişkin hükümler uygulanır. Şirketi temsile komandite ortaklar yetkilidir. Komanditer ortakların şirketi temsile yetkileri yoktur. Ancak şirket sözleşmesinde aksine hüküm bulunmamak şartıyla, komanditer ortak ticari mümessil (temsilci), ticari vekil

veya seyyar tüccar memuru yani pazarlamacı olarak atanabilmektedir. Bu konudaki yetki de, ya şirket sözleşmesi ya da ortaklar kararıyla verilebilir. Bununla birlikte ticari mümessil, ticari vekil veya seyyar tüccar memuru olarak hareket ettiğini açıkça bildirmeksizin şirket adına işlemlerde bulunan komanditer ortak, bu işlemler nedeniyle iyiniyetli üçüncü kişilere karşı komandite ortak gibi sorumlu olur.

1.2.2.1.2.5. Adi Komandit Şirketin Sona Ermesi

TTK m. 306/2'ye göre, komandit şirkette bir komanditer varsa ve bu ortak da ortaklıktan ayrılırsa, bu durumda komandit ortaklık, kollektif şirket sayılır. Çünkü komandit şirkette en az bir komanditer ve yine en az bir komandite ortağın bulunması şarttır. Böyle bir durumda komandit şirkete kollektif şirket hükümleri uygulanacağından bu halde komandit şirket kendiliğinden sona ermiş olacaktır. Aynı şekilde, komandite ortak ortaklıktan ayrılır ve yerine başka bir komandite ortak alınmazsa, şirket yine sona erer, çünkü şirket bu durumda başka bir ticaret şirketine dönüşemez ve kendiliğinden sona erer.⁴⁹ Yine TTK m. 181/c.3 hükmüne göre “bir komandit şirket kollektif şirkete dönüşebilir.” Bu durumda, komanditer sıfatını kaybeden ortaklar, kollektif şirkete yeni girmiş ortak gibi, şirketin eski ve yeni bütün borçlarından sınırsız ve müteselsilen sorumlu olurlar.

TTK m. 328/1 hükmünde “kollektif şirketlerin sona ermesine ve tasfiyesine ilişkin hükümlerin komandit şirketler için de uygulanacağı” düzenlendiğinden, kollektif şirket için belirttiğimiz hususlara burada tekrar yinelenmeyecektir.

1.2.2.2. Sermaye Şirketleri

Sermaye şirketleri, itibarını yönetiminden ve sermayesinden alan aynı zamanda da ortakların şirketteki paylarının kişisel olmadığı şirket türü olarak tanımlanmaktadır. Sermaye şirketlerinde şirket gücünü tamamen sermaye yönetiminden alır. Bu durumda da ortaklar birinci planda bulunmamaktadır. Şirketin mal varlığı şirketin alacaklarına karşı bir güvence sağlamaktadır. Ayrıca tüzel kişiliğe haiz olan sermaye şirketinde ortaklık ve yönetim, şahıs şirketlerine göre daha profesyoneldir.

⁴⁹ Aynı şekilde Yargıtay 11. HD. 3.7.1975, E. 2086/ K. 4647.

1.2.2.2.1. Anonim Şirket

TTK'nin 329. maddesinde anonim şirket; *“Sermayesi belirli ve paylara bölünmüş olan, borçlarından dolayı yalnız malvarlığı ile sorumlu bulunan şirkettir. Pay sahipleri sadece taahhüt etmiş oldukları sermaye payları ile ve şirkete karşı sorumludur.”* şeklinde tanımlanmıştır. Ancak yasadaki tanım, şirketin bütün unsurlarını kapsamamakla birlikte, zorunlu unsurlarla birlikte anonim şirket şu şekilde tanımlanabilir: *“Anonim şirket, bir veya daha çok kişinin iktisadi amaç için belirli bir veya birden fazla konuda faaliyette bulunmak üzere yazılı sözleşme ile kuruldukları, esas sermayesi belirli ve paylara bölünmüş, borçlarından dolayı sadece malvarlığı ile sorumlu tüzel kişiliği haiz bir şirkettir.”*

1.2.2.2.1.1. Anonim Şirketin Unsurları

Anonim şirketlerin yukarıda verilen tanımına göre, anonim şirketin kurulabilmesi için pay sahibi olan bir veya daha fazla kurucunun varlığının şart olduğu sonucunu çıkarabiliriz. Anonim şirketin kurucusu gerçek kişi olabileceği gibi tüzel kişi de olabilir.⁵⁰

Kurucu olacak tüzel kişiler, özel hukuk veya kamu hukuku tüzel kişisi olabilir. Ayrıca gerçek ve tüzel kişilerin yabancı olması, anonim şirkette kurucu olmasına engel teşkil etmez, diğer bir ifade ile yabancı uyruklu gerçek ve tüzel kişiler anonim şirketlerde kurucu olabilirler.

Öte yandan şahıs şirketi niteliğindeki ticaret şirketleri hatta kooperatifler de anonim şirkette kurucu ortak olabilir. TTK m. 337 hükmüne göre, pay taahhüdünde bulunan ve esas sözleşmeyi imzalayan gerçek ve tüzel kişiler kurucudur. Pay taahhüdü ve esas sözleşmenin imzalanması işlemi üçüncü bir kişinin hesabına yapan kişiler, kuruluştan doğan sorumluluk açısından kurucu sayılır.

Anonim şirketin şirket sözleşmesi, anlam ve içerik açısından borçlar hukukundaki iki tarafa borç yükleyen sözleşmelerden birçok yönden farklıdır. Şirket sözleşmesinde

⁵⁰ Daha önce bu husus tartışmalı idi, tüzel kişilerin kurucu olabileceği yönünde Halil ARSLANLI, **Anonim Şirketler Hukuku ve Uygulaması**, 1. Cilt, s. 23,45, Hasan PULAŞLI, a.g.e., s.262, Karşı görüş için; Oğuz İMREGÜN, **Anonim Ortaklıklar**, 4. Bası, İstanbul, Yasa Yayıncılık, 1989, s.35, Tuğrul ANSAY, **Anonim Şirketler Hukuku Dersleri**, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Sevinç Matbaası, Dördüncü Baskı, Ankara 1973, s. 46 ve Danıştay ve Danıştay Genel Kurul Kararları ile yabancı yazarlar.

müşterek bir amaç güdülmekte ve yükümlülükler de hem bireysel olarak ortaklar arasında hem de ortaklar ile ortaklık arasında oluşmaktadır.

Anonim şirketlerin esas sözleşmeleri, şirketin merkezinin bulunduğu yer ticaret siciline tescil ve Türkiye Ticaret Sicili Gazetesinde ilan olunur. Şirket, ticaret siciline tescil ile tüzel kişilik kazanır ve hak ehliyetini iktisap eder. Bu bakımdan tescil, kurucu; ilan ise açıklayıcı nitelikte bir işlemdir.

Öte yandan anonim şirketin bir kişi ile kurulması mümkün olduğundan, tek kurucu tarafından hazırlanacak şirket statüsünün adı da değişmiş olmaktadır. Tek kurucunun şirket kurmaya yönelik irade açıklaması, tek taraflı bir hukuki işlem şeklinde olduğundan buna tek yanlı kuruluş beyanı denilmektedir.

1.2.2.2.1.2. Anonim Şirketlerde Sermaye Sistemleri

Anonim şirketler, TTK m. 329. maddesinde belirtildiği üzere, sermayesi belirli ve paylara bölünmüş olan, borçlarından dolayı yalnızca malvarlığıyla sorumlu bulunan şirketlerdir.⁵¹ Yine aynı düzenlemeye göre pay sahipleri, yalnızca taahhüt ettikleri sermaye payları ile şirkete karşı sorumludur. Şirket alacaklıları şirketin borçlarından dolayı, pay sahiplerinin kişisel malvarlığına başvuramaz. Dolayısıyla anonim şirketlerde şirketin malvarlığı önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır.

TTK anonim şirketler açısından iki adet sermaye sistemi öngörmektedir. Bunlar esas sermaye sistemi ile kayıtlı sermaye sistemidir. Esas sermaye, tamamı esas sözleşmede taahhüt edilmiş bulunan sermayeyi ifade ederken kayıtlı sermaye sisteminde yönetim kuruluna sermayeyi artırma yetkisi esas sözleşme ile verilmektedir. Bu minvalde, aşağıda anonim şirketlerin sermaye sistemleri ile ilgili genel hususlardan bahsedilecektir.

Esas sermaye sistemi

Anonim şirketin sermayesinin belirli ve paylara bölünmüş olması gerekir. Belirlilik esas sermayenin niteliğidir. Nakitten başka bir hak veya ayın sermaye olarak getirilmek istenirse, bunun mahiyeti ve bilirkişilerce biçilen değeri şirket sözleşmesinde gösterilmelidir. Ancak, şirketin sorumluluğu malvarlığı ile sınırlı olduğundan, nakden takdiri mümkün olmayan veya devir olanağı bulunmayan kişisel emek veya ticari itibarın anonim şirkete sermaye olarak konulması mümkün değildir. Özel kanunlarda aksine hüküm

⁵¹ Aybüke Naz DURMUŞ, **Türk Ticaret Kanunu Kapsamında Anonim Şirketlerde Sermayenin Kaybı ve Borca Batıklık**, Yüksek Lisans Tezi, İhsan Doğramacı Bilkent Üniversitesi, Ankara, 2020, s.1.

olmadıkça, anonim ortaklığın esas sermayesi 50.000 Türk Lirasından az olamaz. Ayrıca, kayıtlı sermaye sistemini kabul etmiş bulunan halka açık olmayan anonim şirketlerde “başlangıç” sermayesi” 100.000 Türk Lirasından aşağı olamaz.

Kayıtlı sermaye sistemi

Sermaye Piyasası Kurulu, “Kayıtlı Sermaye Sistemine İlişkin Esaslar Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Seri:4, No:59 sayılı Tebliğ⁵² ile daha önce halka açık anonim şirketler veya sermaye artırmak suretiyle hisselerini halka arz edecek olan anonim şirketler için 3.500,00 TL olan asgari sermaye tutarını, TTK uyarınca 100.000 TL’ye indirmiş olup finans piyasasında faaliyette bulunacak şirketler için belirlenen 25.000.000 TL başlangıç sermaye tutarına sahip olma şartını da yürürlükten kaldırmıştır. Böylece SPKn’ya ve TTK’de, halka kapalı anonim şirketler için kayıtlı sermaye sistemine geçişte, asgari sermaye tutarı eşitlenmiş olmaktadır. Ülkemizde kayıtlı sermaye sisteminin uygulanması, ilk defa 2499 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu⁵³ (SPK) ile gerçekleşmiştir (m.3/3.d).⁵⁴ Ancak TTK’de kayıtlı sermaye sisteminin halka açık olmayan anonim şirketlerde de uygulanabilmesine imkân tanınmış olması, sırf sermaye artışı için genel kurulun toplantıya çağırılmasına ilişkin gereksiz masraf ve zaman kaybını önlemek bakımından çok isabetli olmuştur.

Kavram olarak kayıtlı sermaye, taahhüt edilen veya konulan gerçek anlamda sermaye olmayıp, esas sözleşme gereğince yönetim kurulu tarafından sermaye artırımını yetkisinin kullanılabilceği üst sınırı, yani tavanı gösteren soyut bir rakamdır.⁵⁵ 6362 sayılı SPKn m. 18/2 hükmüne göre, kayıtlı sermaye, yönetim kurulu, TTK’nin esas sermayenin artırılmasına ilişkin hükümlerine bağlı kalmaksızın esas sözleşmelerinde tespit edilen kayıtlı sermaye tavanına kadar sermayelerini artırmaya yetkilidir. Şu kadar ki, bu yetki genel kurul tarafından en çok beş yıl süre ile verilebilir.

⁵² Kayıtlı Sermaye Sistemine İlişkin Esaslar Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Seri:4, No:59 sayılı Tebliğ, Resmi Gazete Tarih: 29.02.2012, Sayı: 28219.

⁵³ 2499 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu, Resmi Gazete Tarih: 30.12.2012, Sayı: 28513.

⁵⁴ Bu sistem daha önce 7462 sayılı Kanunla Ereğli Demir Çelik Fabrikası T.A.Ş. için özel olarak tanınmış idi.

⁵⁵ Ünal TEKİNALP, **Sermaye Piyasası Hukukunun Esasları**, İstanbul, 1982, s. 46, Mehmet BAHTİYAR, **Anonim Ortaklıkta Kayıtlı Sermaye Sistemi ve Sermaye Artırımı**, İstanbul, 1996, s. 61, Hasan PULAŞLI, a.g.e., s. 201.

Cıkarılmış sermaye

Kayıtlı sermaye sistemini benimsemiş anonim ortaklık sermayesinin yönetim kurulu tarafından yeni payların cıkarılmasından sonra yükselen, tamamen taahhüt edilmiş ve bedeli tamamen ödenmiş somut bir sermayedir.

Başlangıç sermayesi

SPK m.3/e hükmüne göre, “kayıtlı sermayeli anonim ortaklıkların sahip olmaları zorunlu olan asgari cıkarılmış sermayeleridir.” Başlıklar halinde kayıtlı sermaye sisteminin kabul şartları şunlardır; halka açık olmayan anonim şirketlerde; esas sözleşmeye konulacak bir hükümle, tavan sermaye belirlenir ve bu tavana kadar sermayeyi artırmak için yeni hisse senedi cıkarma yetkisi yönetim kuruluna tanınır. Bu yetki en çok beş yıl için tanınır.

Halka açık anonim şirketlerde ise; kayıtlı sermaye sisteminden sadece paylarını halka arz eden veya böyle sayılan anonim ortaklıklar yararlanır. Kayıtlı sermaye sistemi için Sermaye Piyasası Kurulundan izin alınması gerekir ve esas sözleşme halka açık anonim şirket esas sözleşmesine uyarlanır. Anonim ortaklığın esas sözleşmesinde ortaklığın cıkarabileceği hisse senedinin azami miktarını gösteren bir rakamla ifade edilir. Buna tavan sermaye de denilmektedir.

Sermayenin paylara bölünmüş olması

Sermayenin belirli olmasından başka, ayrıca paylara bölünmüş olması lazımdır. Payların itibari değeri en az bir kuruştur. Bu değer ancak birer kuruş olarak arttırılabilir. Payların itibari değerlerinin eşit olması zorunlu değildir. Ancak, farklı itibari değerdeki paylara eşit oy hakkı tanınmak suretiyle imtiyazlı pay yaratılamaz.

Anonim şirket, üçüncü kişilere karşı kendi malvarlığı ile sorumludur. Anonim şirket ortaklarının şirket borçlarından dolayı sorumluluğu, sadece koymayı taahhüt ettikleri sermaye payları ile sınırlı olarak şirkete karşıdır. Ortak tarafından taahhüt edilen sermaye paylarının ortaklığa ödenmesiyle, ortağın sorumluluğu kesin olarak ortadan kalkar. Ortağın ödeme yükümü, payın gerçek değerü üzerinden değil, nominal yani itibari değerü üzerindedir. Bu kurala tek borç ilkesi denmektedir.

1.2.2.2.1.3. Anonim şirketin Organsal Yapısı ve İşleyişi

Anonim şirketlerde organların şirket işleyişi üzerindeki önemli etkisi, şirket yönetim organı olan yönetim kurulu ile şirket karar organı olan genel kurul arasında yetkilerin ayrı

ayrı belirlenmesi, işlev ayrımı yapılması ihtiyacını da beraberinde getirmiştir. Bu ihtiyaç doğrultusunda TTK ile birlikte genel kurul ile yönetim kurulunun devredilemez nitelikteki yetkileri ayrı ayrı belirtmek suretiyle işlevler ayrılığı ilkesi benimsenmiştir.⁵⁶ Bu minvalde, aşağıda anonim şirketin organsal yapısı genel özellikleriyle birlikte verilmeye çalışılacaktır.

Genel Kurul

Pay sahiplerinin veya temsilcilerinin usulüne uygun çağrı üzerine belirli bir gündemi görüşüp karara bağladığı, bilgi aldığı ve ortaklık işlerine ilişkin bazı hakların kullanıldığı bir kuruldur. Dolayısıyla genel kurul ortaklığın karar ve irade organıdır. Bir karar organı olması nedeniyle de genel kurul anonim şirketin faaliyetine doğrudan veya dolaylı olarak hâkimdir.⁵⁷ Arızı bir organdır, devamlı çalışan bir organ niteliğinde değildir. En az yılda bir defa olağan veya gerektiğinde olağanüstü toplanır. Sürekliliği olmadığından ve tamamen anonim şirketin iç ilişkilerine yönelik kararlar alındığından, işbu tezde anonim şirketlerin genel kurulu ile ilgili bu kadar bilgi verilmekle yetinilecektir.

Yönetim Kurulu

Şirketler hukuku anlamında temsil, adına yapılan işlemlerle ortaklığın hak ve borç sahibi yapılmasıdır. Yönetim kurulu, ortaklığın kanuni temsilcisi olup, bu yetkisini ortaklığın unvanına dayanarak imza atmak suretiyle yine onun adına kullanır⁵⁸ ve ortaklığı üçüncü kişilere ve ortaklara karşı temsil eder.

Kurul, kanunca verilen yetkiler doğrultusunda ortaklığın işletme konusunu aşmayan her konuda yönetime yetkilidir.⁵⁹ Yönetim kurulu üyelerinin ve tüzel kişi adına tescil edilecek gerçek kişinin tam ehliyetli olmaları şarttır. TTK m. 359/4 hükmünde, üyeliği sona erdiren sebeplerin yönetim kuruluna seçilmeye de engel olacağı belirtilmiştir. Buna göre, yönetim kurulu üyelerinden birinin iflasına karar verilir veya kısıtlanır ya da bir üye üyelik için gerekli kanuni şartları yahut esas sözleşmede öngörülen nitelikleri kaybederse, bu kişinin üyeliği herhangi bir işleme gerek kalmaksızın kendiliğinden sona ermektedir.

⁵⁶ Aybüke DEMİR, Muzaffer EROĞLU, **Anonim Şirkette Organlar Arası İşbölümü ve Genel Kurulun Devredilemez Yetkileri**, <https://jurix.com.tr/article/4230> . (Erişim Tarihi: 02.02.2020)

⁵⁷ Halil ARSLANLI, **Anonim Şirketler Hukuku ve Uygulaması**, 2. Cilt, s. 3. “Yazar genel kurulu üst organ olarak kabul etmektedir.”

⁵⁸ 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu, m.371.

⁵⁹ Fatih BİLGİLİ, Ertan DEMİRKAPI, **Şirketler Hukuku**, 6. Baskı, 2018, Dora Yayıncılık, s.265.

TTK m. 373/1 hükmünde, yönetim kurulunun temsile yetkili kişileri ve bunların temsil şekillerini gösterir kararının noterce onaylanmış suretini, tescil ve ilan edilmek üzere ticaret siciline vereceği öngörülmektedir. Ancak tescil ve ilan kurucu değil, açıklayıcı niteliktedir. Tüzel kişi adına sicile tescil ve ilan edilecek gerçek kişiyi ise genel kurul seçmez, bizzat tüzel kişi belirler. Tüzel kişi, kendi adına yönetim kurulu toplantılarına katılan kişiyi daha sonra değiştirmek istiyorsa, yönetim kuruluna başvurarak yeni kişiyi sicile tescil ile ilan ettirmelidir.

Bir tüzel kişi yönetim kuruluna üye seçildiği takdirde, tüzel kişiyle birlikte, tüzel kişi adına, tüzel kişi tarafından belirlenen, sadece bir gerçek kişinin de tescil ve ilan olunacağı öngörülmekte ve ayrıca tescil ve ilan yapılmış olduğunun, şirketin internet sitesinde hemen açıklanacağı belirtilmektedir.

TTK’de yönetim kurulunun en az bir üyeden oluşabileceği öngörülmekle birlikte, üst sınırının en fazla kaç kişi olacağı hakkında açık bir hüküm olmadığından, şirketler esas sözleşmelerinde diledikleri sayıda üye sayısını belirtebilirler. Kanunda yönetim kurulu üyelerinin görev süresinin en fazla üç yıl olabileceği öngörülmüştür. Esas sözleşmede aksine bir düzenleme yoksa aynı kişilerin tekrar seçilmesi caizdir.

İkinci paragrafta bahsedilen sebepler haricinde üyenin istifa etmesi ve genel kurul tarafından görevden alınması halinde de (anonim ortaklık ile yönetim kurulu arasında kural olarak bir vekâlet ilişkisinin bulunması (TTK m. 126, TBK m. 630)⁶⁰ ve bu ilişkinin karşılıklı güvene dayanması nedeniyle, genel kurulun bu ilişkiyi istediği zaman sona erdirme yetkisi vardır) üyelik sıfatı sona ermektedir.

Yönetim Kurulunun Görev ve Yetkileri

Yönetim kurulu, anonim şirketin yürütme ve temsil organıdır. Yönetim kurulu her şeyden önce şirket esas sözleşmesinde yazılı bulunan “işletme maksat ve konusuna” giren tüm işlemleri yapabilmeye yetkilidir. Ayrıca ticari vekil veya temsilcilerin, şirket müdür ve memurlarının tayini ve azli de yönetim kurulunun yetkileri arasındadır.

Yönetim kurulu, yönetim haklarıyla temsil yetkilerini muhakkak kendisi kullanmak zorunda değildir; gereğinde devredilebilen yetkilerini tamamen devredip bir gözetim organı

⁶⁰ Sait Kemal MİMAROĞLU, **Ticaret Hukuku-İşletme Hukuku**, s. 100-102; Turhan ATAN, **Türk Gümrük Tarihi**, 1. Cilt, s. 10-12, Reha POROY, Ünal TEKİNALP, Ersin ÇAMOĞLU, a.g.e., s. 102-104, Oğuz İMREGÜN, a.g.e., s. 156, Tuğrul ANSAY, **Şirketler Hukuku Bilgisi**, s. 103, Türk, H.S. Sempozyum 1, s. 183.

olarak çalışabilme olanağına sahiptir. Yönetim kurulu “yönetimin devrinde”, iç işleriyle ilgili olarak şirketin idaresini kısmen veya tamamen iç yönergede öngörülen şekilde, yönetim kurulu üyelerine veya üçüncü kişilere devredebilir. Bu durumda 3. kişiler müdür sıfatına haiz olurlar ve anonim şirket ile müdür arasında vekâlet ilişkisi meydana gelir. Ayrıca TTK m. 370/2’de de, “temsil yetkisi” başlığı altında; “yönetim kurulu temsil yetkisini bir veya daha fazla üyeye (murahhas) veya üçüncü kişilere (müdürler) devredebilir” şeklinde bir düzenleme yapılmıştır. Böylelikle Kanun, yönetim hakkı ile temsil yetkisini birbirinden ayırmıştır.

Temsil Yetkisinin Kullanılma Sekli ve Devri

Anonim şirketin yasal ve zorunlu organı yönetim kurulu olmakla birlikte, mutlak anlamda zorunlu bir organ değildir.⁶¹ TTK m. 371/1 hükmüne göre, temsile yetkili olanlar şirketin amacına ve işletme konusuna giren her tür işleri ve hukuki işlemleri, şirket adına yapabilir ve bunun için şirket unvanını kullanabilirler.⁶²

Yukarıda da açıklandığı üzere bazı istisnai hallerin gerçekleşmesi durumunda şirketin temsili başka kişilerce icra edilebilmektedir. Ayrıca, yönetim kurulu tümünden istifa etmiş olsa veya vefat vs. şekilde yönetim kurulu üyeleri boşalmış olsa da ticari mümessil ve ticari vekillerin yetki ve görevleri son bulmaz.⁶³ Bu durumda ortaklık bu kişiler tarafından temsil edilir, ancak kullanılması münhasıran yönetim kuruluna ait olan yetkileri kullanamazlar.

Her bir yönetim kurulu üyesi kendini yönetim kurulu toplantıları dışında sadece belirli iş ve işlemlerde geçerli olmak üzere bir veya birden fazla vekil ile temsil ettirebilirler. Ancak vekâleti verenin görevi sonra erdiği zaman onun vekil ile temsili mümkün değildir. Bununla birlikte TTK m. 370/2 hükmü uyarınca, temsil yetkisi bir veya birden fazla yönetim kurulu üyesine (murahhas üye/üyelere) veya yönetim kurulu üyesi olmayan üçüncü kişilere (murahhas müdür/müdürlere) devredilebilir. Bunun için esas sözleşmede özel bir hükmün

⁶¹ Halil ARSLANLI, a.g.e., s. 129.

⁶² Limited şirketlerde böyle doğrudan bir hüküm bulunmamakla birlikte, TTK m. 629/1’de müdürlerin temsil yetkisinin kapsamına anonim şirketlere ilişkin hükümlerin kıyas yoluyla uygulanacağı belirtildiğine göre, aynı sonuç, limited şirketler için de geçerlidir.

⁶³ Halil ARSLANLI, a.g.e., s. 129.

bulunması gerekli olup ayrıca yönetim kurulu tarafından çıkarılmış olan bir iç yönergenin mevcut olması ve devrin de buna uygun olarak yapılması şart değildir.⁶⁴

Kanunda, temsil yetkisinin yönetim kurulu üyesi olmayan bir murahhasa bırakılması halinde en az bir üyeye de temsil yetkisinin kullanılması için yetki verilmesi öngörülmektedir. Kanunun bu hükmü, temsil yetkilerinin sadece yönetim kurulu üyesi olmayan murahhas müdürlere bırakılması halinde uygulanır. Kanun, yönetim kuruluna verdiği temsil yetkisinin tümüyle üçüncü bir kişiye devredilmesine izin vermemiştir.

Yönetim kurulunun tek kişiden oluşması halinde de, temsil yetkisinin üçüncü bir kişiye (murahhas müdüre) devredilmesi mümkündür, ancak bu halde TTK m. 370/2 hükmü uyarınca yönetim kurulu üyesinin temsil yetkisini haiz olması durumu devam eder.

Ticari Vekil veya Diğer Tacir Yardımcılarının Atanması

12.9.2014 tarihli ve 6552 sayılı İş Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması ile Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanunla TTK m. 371 hükmüne 7. fıkra olarak bir hüküm eklenmiştir. Bu fıkraya göre; *“Yönetim kurulu, yukarıda belirtilen temsilciler dışında, temsile yetkili olmayan yönetim kurulu üyelerini veya şirkete hizmet akdi ile bağlı olanları sınırlı yetkiye sahip ticari vekil veya diğer tacir yardımcıları olarak atayabilir. Bu şekilde atanacak olanların görev ve yetkileri, TTK m. 367. maddeye göre hazırlanacak iç yönergede açıkça belirlenir. Bu durumda iç yönergenin tescil ve ilanı zorunludur. İç yönerge ile ticari vekil ve diğer tacir yardımcıları atanamaz, bu fıkra uyarınca yetkilendirilen ticari vekil veya diğer tacir yardımcıları da ticaret siciline tescil ve ilan edilir, bu kişilerin, şirkete ve üçüncü kişilere verecekleri her tür zarardan dolayı yönetim kurulu müteselsilen sorumludur”*.

Kanun koyucu bir yandan yönetim kurulunun temsil yetkisini tamamen veya kısmen murahhaslara devretmesi halinde, icra yetkisi olmayan ve tabiri caizse atıl konumda bulunan yönetim kurulu üyelerine de icra-i nitelikte “sınırlı ticari vekil” olarak atanma imkânın getirmiş, diğer yandan TBK m. 551 vd. bakımından atanması şekle bağlı olmayan, ticaret siciline tescil ve ilanı gerekmeyen ticari vekil ve diğer tacir yardımcılarının atanmasını hem

⁶⁴ Çünkü 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu m. 367 ve 370/2 hükümlerinde, yönetim hakkı ile temsil yetkisi birbirinden ayrılmıştır.

şekle bağlı tutmuş hem de sicile tescil ve ilanını da öngörmek suretiyle anonim şirketlerde yetkisiz temsili önlemiştir.

Önemle belirtmek gerekir ki yönetim kurulunun temsil yetkisini murahhaslara devretmesi halinde, her ne kadar icra yetkisi olmayan yönetim kurulu üyelerinin ticari temsilci olarak atanma imkânı olmasa da, TTK m. 368/1 hükmü uyarınca yönetim kurulu, şirkete hizmet sözleşmesiyle bağlı olan kişi veya kişileri sınırlı yetkili ticari vekil ve diğer tacir yardımcısı olarak atamaya yetkilidir. Öte yandan murahhaslar, ticari vekil veya diğer tacir yardımcılarında yetki verilen konularda da aynı şekilde yetkilidir, çünkü murahhaslar şirketin amacına ve işletme konusuna giren her türlü işleri ve hukuki işlemleri yapabilmeye yetkili olduklarından, yetkilerinin yer, miktar ve konu itibarıyla sınırlandırılması, üçüncü kişilerin söz konusu durumu bildiği veya bilebilecek durumunun ispat edilmesi hariç, geçerli değildir. Çalışmamızın bu kısmında bağımlı ve bağımsız tacir yardımcılarının açıklanmasının konunun daha iyi anlaşılabilmesi için yerinde olacağı kanaatindeyiz.

Tacir yardımcılarını bağımlı ve bağımsız olmalarına göre ikili ayrıma tabi tutulmuşlardır. Bağımlı tacir yardımcılarını; ticari vekil, ticari mümessil (temsilci) ve pazarlamacıdır. Bağımsız tacir yardımcılarını; tellal (simsar), komisyoncu ve acentedir. Acente hariç diğer bütün tacir yardımcılarını TBK’de düzenlenmiş olup acente ile ilgili hükümler TTK’de yer almaktadır.

Ticari vekil:

TBK’ye göre ticari vekil, bir ticari işletme sahibinin, kendisine ticari temsilcilik yetkisi vermeksizin, işletmesini yönetmek veya işletmesinin bazı işlerini yürütmek için yetkilendirdiği kişidir. Bu yetki, işletmenin alışılmış bütün işlemlerini kapsar. Ancak, ticari vekil açıkça yetkili kılınmadıkça, ödünç olarak para veya benzerlerini alamaz, kambiyo taahhüdünde bulunamaz, dava açamaz ve açılmış davayı takip edemez. Ticarî vekil ile tacir arasındaki ilişki genellikle hizmet veya vekâlet sözleşmesi şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Hizmet sözleşmesi ve vekâlet sözleşmesi arasındaki farklar ticarî vekilin haklarının ve yükümlülüklerinin tespitinde önem arz etmektedir.⁶⁵

⁶⁵ Arş. Gör. Özlem KORUCUOĞLU DOĞAN, **Ticarî Vekil ve Ticarî Vekilin Kanundan Doğan Rekabet Etmeme Yükümlülüğü**, AÇÜ Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi, Yıl: 2017, Cilt: 3, Sayı:1, s.8.

Ticari mümessil (temsilci):

Ticari temsilci, TBK m. 547’de, işletme sahibinin (tacirin), ticari işletmeyi yönetmek ve işletmeye ilişkin işlemlerde ticaret unvanı altında, ticari temsil yetkisi ile kendisini temsil etmek üzere, açıkça ya da örtülü olarak yetki verdiği kişi olarak tanımlanmıştır.

Tanımından da anlaşılacağı üzere ticari temsilcinin en önemli özelliği iradi bir temsilci olmasıdır, kanuni bir temsilci değildir. Uygulamada ticari temsilci, noterlerde düzenlenen vekâletname ile atanmakta olup bağlı tacir yardımcılarındadır. Belirtmekte fayda vardır ki, tüzel kişilikler ticari temsilci olarak atanamazlar.

Kollektif şirketlerde tüm ortakların ittifakı ile komandit şirketlerde komandite ortakların ittifakı ile anonim şirketlerde yönetim kurulu kararı ile limited şirketlerde ise ortaklar genel kurulu kararı ile atanırlar. Ticari temsilcinin temsil yetkisi iki şekilde sınırlandırılabilir. Bunlardan ilki şube işleri ile sınırlama diğeri ise birlikte temsil kaydı ile sınırlandırmadır.

TTK m.549’a göre, temsil yetkisi, bir şubenin işleriyle sınırlandırılabilir. Temsil yetkisi, birden çok kişinin birlikte imza atmaları koşuluyla da sınırlandırılabilir. Bu durumda, diğerlerinin katılımı olmaksızın temsilcilerden birinin imza atmış olması, işletme sahibini bağlamaz. Temsil yetkisine ilişkin bu sınırlamalar ticaret siciline tescil edilmedikçe, iyiniyetli üçüncü kişilere karşı hüküm doğurmaz. Temsil yetkisine ilişkin diğer sınırlamalar, tescil edilmiş olsalar bile iyiniyetli üçüncü kişilere karşı ileri sürülemez.

Pazarlamacı:

İşveren hesabına ve işletmenin merkezi dışındaki yerlerde tacir adına işlemlerin yapılmasına aracılık etmek, yazılı anlaşma varsa bu anlaşmada yazılı işlemleri yapmak hususunda yetkili tacir yardımcısıdır.

Pazarlamacılık görevlendirilmesi pazarlamacı ile işletme sahibi (tacir) arasında yapılan pazarlamacılık sözleşmesi ile olur. TBK’de pazarlamacılık sözleşmesi, pazarlamacının sürekli olarak, bir ticari işletme sahibi işveren hesabına ve işletmesinin dışında, her türlü işlemin yapılmasına aracılık etmeyi veya yazılı anlaşma varsa, bu anlaşmada belirtilen işlemleri yapmayı, işletme sahibi işverenin de buna karşılık ücret ödemeyi üstlendiği sözleşme olarak tanımlanmaktadır. Bu sözleşme bir nevi hizmet sözleşmesi olup ticari işletme ürün ve hizmetlerinin pazarlamasına yardımcı olur.

Aksine yazılı anlaşma olmadıkça pazarlamacı, sadece işlemlere aracılık etmeye yetkilidir. Pazarlamacıya 3. kişilerle işlem yapmak için yetki belgesi verilir. Bu yetki belgesiyle birlikte pazarlamacı tacir adına 3. kişilerle sözleşme yapabilir ve bu sözleşmelerle ilgili ücret tahsil edebilir.

Tacir pazarlamacının temsil yetkisi sona erdirilirse durumu ticaret siciline tescil ve ilan edilemeyeceğinden mektup, sirküler göndermek suretiyle 3. kişilere bildirmesi gerekir. Ayrıca pazarlamacıya verilen yetki belgesi de geri alınmalıdır. Aksi takdirde bu işlemlerden tacir sorumlu olur.

Tellal (simsar):

Simsarlık sözleşmeleri TBK m. 520 ile 525 arasında düzenlenmiştir. Simsarlık sözleşmeleri, bir kişinin taraflar arasında bir sözleşme kurulması imkânının hazırlanmasını sağladığı veya kurulmasına aracılık etmeyi üstlendiği ve bu sözleşmelerin kurulması halinde ücrete hak kazandığı sözleşmelerdir.

Simsar, simsarlık sözleşmesinde kendisine vekâlet verenin talebine, isteğine, şartlarına ve tercihinine uygun olarak bir sözleşme akdetmeye niyeti olan üçüncü kişileri bulup kendisine vekâlet verene bu kişileri önermek ve bildirmek ile görevli olabilir, ayrıca iki tarafı buluşturabilir veya bağlantı kurmalarını sağlayabilir. Ya da aktif olarak sözleşme görüşmelerine katılabilir, sözleşmeleri müzakere edebilir, sözleşmeleri hazırlayabilir veya hazırlanan sözleşmelere kendi görüşlerini verebilir ve böylelikle tarafların mutabakatı ile aralarındaki ana sözleşmenin akdedilmesi ve imzalanmasında etkin rol oynayabilir.

Simsarlık sözleşmelerine kural olarak TBK’de yer alan vekâlete ilişkin hükümler uygulanır. Bu minvalde simsar, vekâlet verenin istemi üzerine yürüttüğü işin hesabını vermekle ve onun talimatlarına uymakla yükümlüdür. Simsarın sadakat ve özen yükümlülükleri de vardır. Bu kapsamda sadakat yükümlülüğüne aykırılık halinde ücret hakkını kaybeder. TBK m. 523 uyarınca simsar, üstlendiği borcuna aykırı davranarak diğer tarafın menfaatine hareket eder veya dürüstlük kurallarına aykırı olarak diğer taraftan ücret sözü alırsa, ücrete ve yaptığı giderlere ilişkin haklarını kaybeder.

Acente:

TTK’de, ticari mümessil, ticari vekil, satış memuru veya işletmenin çalışanı gibi işletmeye bağlı bir hukuki konuma sahip olmaksızın, bir sözleşmeye dayanarak, belirli bir

yer veya bölge içinde sürekli olarak ticari bir işletmeyi ilgilendiren sözleşmelerde aracılık etmeyi veya bunları o tacir adına yapmayı meslek edinen kimse olarak tanımlanmıştır.

Acenteye tacir tarafından sözleşme yapma yetkisi yazılı olarak verilmelidir. Bu geçerlilik şartıdır. Yetki belgesinin acente tarafından tescil ve ilan ettirilmesi gerekir. Acente, yetkisi olmadan tacir adına sözleşme yaparsa, tacir sözleşmenin yapıldığını öğrenince icazet verebilir; vermediği takdirde acente yapılan işlemle kendisi sorumlu olur. Acenteye verilen temsil yetkisinin sınırlandırılmasının iyiniyetli 3. kişilere karşı ileri sürülebilmesi için bunların tescil ve ilan edilmesi gereklidir.

Acente çalışma saat ve usullerini kendisi belirler. Çoğu zaman kendilerine ait bir işletmeleri vardır. Genellikle tacir sıfatına sahiptirler. Tacirden bağımsızdırlar ancak sözleşmelerle ilgili talimat verebilirler.

Komisyoncu:

TBK'ye göre alım veya satım komisyonculuğu, komisyoncunun ücret karşılığında kendi adına ve vekâlet verenin hesabına kıymetli evrak ve taşınırın alım veya satımını üstlendiği sözleşmedir. Komisyon sözleşmesinde boşluk olan hallerde vekâlet sözleşmesi hükümleri uygulanır.

Komisyoncu, kendi adına müvekkili hesabına hukuki işlem yapar; bu nedenle komisyoncunun yapmış olduğu hukuki işlemlerden hak ve borçlar öncelikle kendisine ait olur. Komisyoncu daha sonra bu hak ve borçları müvekkiline sözleşmeye uygun bir şekilde devreder. Komisyon sözleşmesinin konusu menkul mal ve kıymetli evrak alım satımıdır. Komisyoncu ile müvekkili arasındaki ilişki sürekli değildir. Komisyonculuk yapan kişi bunu meslek edinmiş olmalıdır. Komisyoncu ücret talep etme hakkına sahiptir.

Anlatılanlar kapsamında yukarıda yer verilen bağımlı tacir yardımcıları ile bağımsız tacir yardımcıları arasındaki farkları kısaca özetlersek;

- 1- Bağımlı tacir yardımcıları, tacirin emir ve talimatları ile hareket ederken, bağımsız tacir yardımcıları bağımsızdır ve kural olarak tacirden emir ve talimat almazlar.
- 2- Bağımsız tacir yardımcıları tacir hesabına fakat kendi adına hareket ederken, bağımlı tacir yardımcıları tacir adına ve hesabına hareket ederler.
- 3- Bağımlı tacir yardımcılarının ayrı bir işletmesi yok iken, bağımsız tacir yardımcılarının çoğunun ayrı bir işletmesi bulunur.

- 4- Bağımlı tacir yardımcılarının çalışma saat ve usulleri tacir tarafından belirlenir iken, bağımsız tacir yardımcılarını çalışma saat ve usullerini kendileri belirler.
- 5- Bağımlı tacir yardımcılarını sadece gerçek kişilerden oluşurken, bağımsız tacir yardımcılarını hem gerçek hem de tüzel kişilerden oluşur.

Yönetim Kurulu Üyelerinin Yükümlülükleri

Kanunda yönetim kurulu üyelerinin yükümlülükleri, yönetim yükümü, gözetim yükümü, özen yükümü, *(Yasa yönetim kurulu üyelerine ortaklık işlerinin görülmesinde özen borcu yüklemiştir. Yönetim kurulu üyeleri ile şirket arasındaki hukuki ilişki kural olarak vekâlet sözleşmesine dayanır.⁶⁶ Buna göre vekâlet sözleşmesinde vekil, üstlendiği görevi ve işi belirli bir özen ölçüsünde yerine getirmeyi borçlanır, ancak belirli bir sonucun sağlanmasını borçlanmaz ve borçlanamaz. Dolayısıyla vekil, kural olarak sonuçtan sorumlu değildir. Yönetim kurulu üyeleri görevlerini tedbirli bir yöneticinin özeniyle yerine getirmekle yükümlüdür.)* sadakat yükümü ve sır saklama yükümü olmak üzere belirtilmiştir.

Ticari Temsilciler (Müdürler)

Özellikle faaliyeti geniş olan anonim şirketlerde, şirket işlerinin kurul halinde çalışan yönetim kurulunca yürütülmesi rasyonel olmadığı gibi, güçtür de. Aynı şekilde tek ortaklı ve tek yönetim kurulu üyeli anonim şirketlerde de tüm iş ve işlemlerin bir yönetim kurulu üyesince yürütülmesi pek olası değildir. Bu nedenle şirketin tüm iş ve işlemlerinin daha hızlı ve ekonomik şartlara daha uygun icra edilebilmesi için, ticari temsilci konumunda müdürlere ihtiyaç duyulmaktadır. Müdür, anonim şirketin icra elemanıdır. Dolayısıyla bu durumun yönetim kurulunun iç yönetmeliğe uygun olarak yaptığı yönetimin devriyle karıştırılmaması gerekmektedir.

⁶⁶TBK'nin 502 vd. maddelerinde düzenlenen vekâlet sözleşmesi, vekâlet veren ile vekil arasında akdedilen, vekilin vekâlet verenin menfaatine ve iradesine uygun bir sonuca yönelik iş görmeyi üstlendiği bir sözleşmedir. Vekâlet sözleşmesi, hukuki niteliği itibarıyla sürekli borç ilişkisi doğuran, rıza-i bir sözleşme olup; ücretin vekâlet sözleşmesinin zorunlu bir unsuru olmaması nedeniyle vekâlet sözleşmesi, eksik iki tarafa borç yükleyen bir sözleşmedir. Tarafların sözleşmede ücret kararlaştırmaları durumunda ise vekâlet sözleşmesi, tam iki tarafa borç yükleyen sözleşme halini alır. Bu açıdan vekâlet sözleşmesi, yapısı gereği diğer iş görme sözleşmelerinden ayrılmaktadır.

1.2.2.2.1.4. Anonim Şirketin Sona Ermesi

Sona erme, eski deyimle infisah, yasadaki ve /veya esas sözleşmede öngörülen nedenlerden birinin gerçekleşmesi ile anonim şirketin kendiliğinden sona ermesidir.⁶⁷ Dolayısıyla anonim şirketin bir karar almasına veya ihbarda bulunmasına gerek yoktur.⁶⁸ Sona erme, gerçekleştiği andan itibaren ileriye doğru hüküm doğurur. TTK m. 529⁶⁹ hükmünde (esas sözleşmedeki sürenin sona ermesinden sonra şirketin faaliyetini durdurması, işletme konusunun elde edilmesi veya elde edilmesinin imkansız hale gelmesi, esas sözleşmede öngörülmüş herhangi bir sebebin gerçekleşmesi, anonim ortaklığın iflası) bir dizi sona erme sebepleri öngörülmektedir.

Diğer sona erme sebeplerinin esas sözleşmede yer alması mümkündür. Sona erme sebeplerinde özellikle şirketin iktisadi yaşamının sona erdiği veya devam ettiği hallerin birbirinden ayrılması gerekir. Birinci halde, tasfiyeli sona erme, ikinci halde ise tasfiyesiz sona erme söz konusudur.⁷⁰

Anonim şirketin tasfiye ile sona ermesi durumunda, şirket tamamen sona erinceye kadar; anonim şirket sona erme sebebinin gerçekleşmesi, tasfiye ve sona erme aşamalarından geçer. Tasfiye dönemi anonim şirket açısından, emredici ve zorunlu niteliğe sahip özel bir dönemdir.⁷¹ Tasfiye haline giren anonim şirketin amacında değişiklik olur, amaca yönelik faaliyetler durur ve anonim şirket, tüzel kişiliğini, tasfiye maksadı ile sınırlı kalmak üzere muhafaza eder. Tasfiye haline girildiği andan itibaren anonim şirket varlığını tasfiye şirketi olarak sürdürmeye devam eder.⁷²

1.2.2.2.2. Sermayesi Paylara Bölünmüş Adi Komandit Şirket

TTK'nin 564. maddesinde sermayesi paylara bölünmüş adi komandit şirket, ***“sermayesi paylara bölünen ve ortaklarından bir veya birkaçı şirket alacaklılarına karşı bir kolektif şirket ortağı, diğerleri bir anonim şirket pay sahibi gibi sorumlu olan şirkettir.***

⁶⁷ Bu konuda bkz. Özlem KARAMAN COŞKUN, **Anonim Şirketin Tasfiyesi**, Ankara, 2015.

⁶⁸ Reha POROY, Ünal TEKİNALP, Ersin ÇAMOĞLU, a.g.e., N. 1546.

⁶⁹ TTK m. 529'da sayılan anonim şirketlerin genel fesih sebepleri, sermayesi paylara bölünmüş adi komandit şirketler için de geçerli olduğundan, mükerrerlikten kaçınmak adına, anılan şirket anlatılırken bu hususlara tekrar değinilmeyecektir.

⁷⁰ Hasan PULAŞLI, a.g.e., s. 599.

⁷¹ Özlem KARAMAN COŞKUN, a.g.e., Orhan Nuri ÇEVİK, **Uygulamada Şirketler Hukuku**, Ankara, 2002, 3. Bası, Emrullah KERVANKIRAN, **Anonim Şirketlerin Tasfiyesi**, Ekim, 2015.

⁷² Özlem KARAMAN COŞKUN, a.g.e., Sami KARAHAN, **Anonim Şirketlerde Tasfiye**, 1998.

Sermaye, paylara bölünmeksizin sermayesi sadece birden çok komanditerin sermayeye katılma oranlarını göstermek amacıyla kısımlara ayrılmış bulunuyorsa komandit şirket hükümleri uygulanır.” şeklinde tanımlanmıştır.

1.2.2.2.2.1. Sermayesi Paylara Bölünmüş Adi Komandit Şirketin Unsurları

Sermayesi paylara bölünmüş adi komandit şirketlerin kuruluşu TTK m. 569 hükmü uyarınca anonim şirketlere ilişkin kurallara tabidir, anonim şirketler gibi sadece ani şekilde kurulur. Bu nedenle anonim şirketin kuruluşunda bahsedilen hususların sermayesi paylara bölünmüş adi komandit şirket için de geçerliliğe haiz olduğunu önemle belirtmekte fayda vardır.

Sermayesi paylara bölünmüş adi komandit şirkette en az bir komandite ortağın bulunması şarttır. Bu ortak veya ortaklar şirket borçlarından sınırsız bir şekilde sorumludur. Komandite ortakların gerçek kişilerden olması gerekir. Şirketin ticaret unvanında ise komandite ortaklardan en az birinin adı ve soyadı ile “sermayesi paylara bölünmüş komandit şirket” ibaresinin bulunması lazımdır.

1.2.2.2.2.2. Sermayesi Paylara Bölünmüş Adi Komandit Şirketin Organsal Yapısı ve İşleyişi

Sermayesi paylara bölünmüş adi komandit şirketin iki organı vardır. Bunlar, komandite ve komanditer ortakların katılımıyla oluşan “genel kurul” ve “yönetim ve temsil” organlarıdır. Sermayesi paylara bölünmüş komandit şirkette anonim şirketlerde olduğu gibi “yönetim kurulu” yoktur, onun yerine komandite ortak veya ortaklardan oluşan “yönetici veya yöneticiler” vardır.

1.2.2.2.2.3. Yöneticilerin Seçimi ve Atanması

Yöneticiler sadece komandite ortaklardan olabilir. Bu kişiler şirket genel kurulu tarafından seçilmez, şirket sözleşmesiyle veya komandite ortakların oybirliğiyle alacağı bir kararla atanabilirler. Şirketi yönetmek ve temsil etmekle görevli olan komandite ortakların, haklı sebeplerin varlığında, ortaklardan birinin istemi üzerine mahkeme kararı ile yönetim hak ve görevi sınırlandırılabilir veya geri alınabilir. TTK m.570 uyarınca, anonim şirketlerin yönetim kurulunun görevleriyle sorumluluklarına ilişkin hükümleri, komandite ortaklar için de geçerlidir. Kanun bu ifadesinde, anonim şirketlerde olduğu gibi kurumsal anlamda yönetim kurulu değil de, komandite ortak veya ortaklardan oluşan yöneticiye yer vermiştir.

Sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketin sona ermesinde anonim şirket hükümleri geçerli olduğundan burada bu bilgiyle yetinilecek olup tekrarlı ifadelerden kaçınılacaktır.

1.2.2.2.3. Limited Şirket

TTK m. 573'te limited şirket, *“bir veya daha çok gerçek ve/veya tüzel kişi tarafından, kanunen yasak olmayan her türlü ekonomik amaç ve konuda faaliyet göstermek üzere kurulan, şirket borçlarından dolayı malvarlığı ile ortakların ise kural olarak sadece taahhüt ettikleri esas sermaye payları ile sınırlı ve yalnızca ortaklığa karşı sorumlu olduğu, esas sermayesi belirli ve esas sermaye paylarının toplamından oluşan bir sermaye şirkettir.”* şeklinde tanımlanmıştır.

1.2.2.2.3.1. Limited Şirketin Unsurları

Limited şirketin ekonomik konularda faaliyet göstermesi yeterli olup mutlaka bir ticari işletme çalıştırma zorunluluğu yoktur. Bununla birlikte uygulamada genellikle ticari işletme sahibi oldukları görülür. Ancak limited şirketler sigortacılık ve bankacılık yapamazlar.⁷³

Limited şirketin esas sermayesi, en az on bin Türk Lirası⁷⁴ olup şirket sözleşmesinde miktarın gösterilmesi zorunludur. Burada yazılı en az tutar, Bakanlar Kurulunca on katına kadar artırılabilir. Esas sermayenin değiştirilebilmesi (artırılabilmesi) için özel bir usul ile sözleşme değişikliği yapılması gerekir. Limited şirketlere nakdi sermayenin yanında aynı sermaye getirilmesi de mümkündür. Limited şirkette esas sermaye payların toplamından oluşmakta ve esas sermaye payları itibari değerleri de şirket sözleşmesinde gösterilmek zorundadır. Esas sermaye paylarının itibari değerleri farklı olabilir ancak esas sermaye paylarının değerlerinin yirmi beş Türk Lirası veya bunun katları olması şarttır. Şu halde, esas sermayenin, esas sermaye paylarına bölüldüğü ve sermaye payının anonim şirket payına benzediği söylenebilir.⁷⁵ Ortakların sorumluluğu ise, taahhüt etmiş buldukları sermaye

⁷³ Murat ALIŞKAN, **Limited Şirket (Tarihçe Niteliği)**, Kasım, 2013, s. 164 vd.

⁷⁴ Limited şirketlerin, 14/02/2014 tarihine kadar sermayelerini on bin Türk Lirasına yükseltmeleri gerekmekte idi. Aksi halde bu sürenin sonunda infisah etmiş sayılacakları düzenlenmiştir. (6103 sayılı YürK. 20/1) Aynı maddenin ikinci fıkrasında, öngörülen tutara yükseltilebilmesi için toplantı yeter sayısı aranmayarak kolaylık sağlanmıştır.

⁷⁵ Nitekim esas sermaye payının kavram olarak anonim ortaklık payına yaklaştırıldığı yolunda bkz. Abuzer KENDİGELEN, **Türk Ticaret Kanunu Değişiklikler, Yenilikler ve İlk Tespitler**, 2016, s. 487, Murat ALIŞKAN, a.g.e., s. 150-152.

payı ile sınırlı ve yalnızca şirkete karşıdır. Şirket borçlarından dolayı malvarlığı ile şirket sorumludur.

Limited şirket bir veya daha fazla gerçek veya tüzel kişi ile kurulabilir. Böylece Kanunda tek ortak ile limited şirket kurulabilmesine izin verilmiştir.⁷⁶ TTK'de ortak sayısının elliyi aşamayacağı kabul edilmiştir. Ortak sayısının elliyi aşması durumunda nasıl bir yaptırım uygulanacağı ise Kanunda düzenlenmemiştir.

1.2.2.2.3.2.Limited Şirketin Organsal Yapısı ve İşleyişi

Limited şirketlerin TTK'ye göre zorunlu olarak iki organı bulunması gerekmektedir. Bu iki organ genel kurul ve müdür/müdürlerdir. Ayrıca birden fazla müdürün bulunduğu şirketlerde müdürler kurulu bulunur. TTK'de limited şirketlerin genel kurulu ile ilgili hususlarda anonim şirketlere atıf yapıldığından burada genel kurulla ilgili bu duruma değinilmekle yetinilecektir. Aşağıda limited şirketin zorunlu organlarından olan müdürlere ve müdürler tarafından atanabileceği belirtilen ticari vekil ve ticari temsilcilerden bahsedilecektir.

1.2.2.2.3.3.Müdür/Müdürler

TTK m. 623, şirket yönetiminin ve temsilinin şirket sözleşmesi ile düzenleneceğini kabul ederek anonim ortaklıkta olduğu gibi seçilmiş yönetim ilkesini kabul etmiştir. Böylece şirketin yönetim ve temsili bir hak olarak kalmaya devam etmekle birlikte, bir yükümlülük olmaktan çıkmıştır. Limited şirkette müdür/müdürler şirket sözleşmesiyle veya genel kurul kararıyla seçilebilirler. Limited şirketin şirket sözleşmesi ile yönetimi ve temsili, müdür sıfatını taşıyan bir veya birden fazla ortağa veya tüm ortaklara ya da üçüncü kişilere verilebilir. Bu durumda en azından bir ortağın şirketi yönetim hakkının ve temsil yetkisinin bulunması gerekmektedir.

Şirketin müdürlerinden biri bir tüzel kişi olduğu takdirde, tüzel kişi bu görevi onun adına yerine getirecek bir gerçek kişiyi belirler. Öte yandan seçilmiş yönetim ilkesinin kabul edilmesine rağmen müdürlerin şirket sözleşmesi dışında genel kurul kararı ile atanabileceğine ilişkin açık bir hüküm TTK m. 623'te yer almamaktadır. Bu yönde bir hükmün bulunmaması müdürlerin genel kurul tarafından seçilemeyeceği anlamına

⁷⁶ Argun KARAMANLIOĞLU, TTK Tasarısı ve Tek Kişilik Limited Ortaklıklar, Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2010/1, s. 139-162.

gelmemektedir. Genel kurul, müdür atamasına yönelik kararı TTK m. 620’de öngörülen nisapla alacaktır.⁷⁷

Kanunda müdürlerin görev yapacağı süre ile ilgili olarak azami bir süre belirlenmemiştir. Bu nedenle kuruluştaki müdürlerin görev süresi sözleşmeye konulacak hükümlerle istenildiği şekilde belirlenebilir. Öyleyse müdürler, sözleşme ile 5 yıl, 10 yıl gibi belirli bir süre için atanabilecekleri gibi süresiz olarak da atanabilirler. TTK m. 616/1-b hükmü uyarınca müdürün atanması ve azli genel kurulun devredilmez yetkisine girdiğine göre, genel kurul müdürü dilediği zaman azledebilir.

Limited şirket müdürü olarak gerçek veya tüzel kişiler seçilebilir. Şirket müdürlerinden biri tüzel kişi olduğu takdirde tüzel kişinin bu görevi yerine getirmek üzere bir gerçek kişiyi belirleyeceği öngörülmüştür. TTK m. 623’te, en azından bir ortağın yetkisinin bulunması kabul edilmiştir. Müdürlere en az birinin yerleşim yerinin Türkiye’de bulunmasını zorunlu kılan TTK m. 628 hükmü, 6335 sayılı Türk Ticaret Kanunu ile Türk Ticaret Kanununun Yürürlüğü ve Uygulama Şekli Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile yürürlükten kaldırılmıştır. Ayrıca müdür/müdürlerin Türk vatandaşı olması zorunluluğu da bulunmamaktadır.

TTK m. 623/3’te “Müdürler, kanunla veya şirket sözleşmesi ile genel kurula bırakılmamış bulunan yönetime ilişkin tüm konularda karar almaya ve bu kararları yürütmeye yetkilidirler.” hükmü düzenlenmiş olup hüküm, işlevler ayrılığı ilkesine işaret etmektedir.

Müdürlerin temsil yetkilerinin kapsamına, yetkisinin sınırlandırılmasına, imzalı yetkili olanların belirlenmesine, imza şekli ile bunların tescil ve ilanına, anonim şirketlere ilişkin hükümler kıyas yolu ile uygulanır. TTK m. 630/1’de, genel kurul kararıyla müdürün veya müdürlerin görevden alınabileceği, yönetim hakkının ve temsil yetkisinin sınırlandırılacağı kabul edilmiştir. Her ortak, haklı sebeplerin bulunması durumunda yöneticilerin yönetim hakkının ve temsil yetkisinin kaldırılmasını ve sınırlandırılmasını mahkemeden isteyebilir.

⁷⁷ TTK m. 620: “Kanun veya şirket sözleşmesinde aksi öngörülmediği takdirde, seçim kararları dâhil, tüm genel kurul kararları, toplantıda temsil edilen oyların salt çoğunluğu ile alınır.”

TTK anonim şirketlerin genel kurulu için geçerli olan hususların limited şirketlerin genel kurulu için de geçerli olacağını hüküm altına aldığından dolayı tekrara düşmemek adına aynı ifadelere burada yer verilmeyecektir.

Burada genel kurul kararı ile atanabilen ve limited şirketlerin temsil ve yönetim yetkilerinin devredilebildiği ticari temsilciler ve ticari vekillerden de kısaca bahsetmenin faydalı olacağı kanaatindeyiz.

Ticari Temsilciler ve Ticari Vekiller

Limited şirket sözleşmesinde başka şekilde düzenlenmediği takdirde, ticari mümessiller (temsilciler) ve ticari vekiller ancak genel kurul kararı ile atanabilirler; yetkileri genel kurul tarafından sınırlandırılabilir. Ticaret temsilcilerinin ve vekillerinin kanunen geniş yetkilere sahip olmaları sebebiyle ve limited şirketlerin genellikle az ortaklı ve aile boyutunda, orta ve küçük ölçekli bir ticaret ortaklığı olması dolayısıyla bu kişilerin genel kurul tarafından seçilip atanmalarının uygun görüldüğü belirtilmiştir.

Sınırlı yetkili ticari vekil veya diğer tacir yardımcıları olarak atanacak olanların görev ve yetkileri ise şirketin iç yönergesinde açıkça gösterilmelidir. Bu halde iç yönergenin tescil ve ilanı zorunludur. Atamanın, birden fazla müdür varsa, müdürler kurulu kararı ile yapılması halinde kararın tescil ve ilan ettirilmesi gerekmektedir çünkü iç yönerge ile atama yapılamaz.

1.2.2.2.3.4.Limited Şirketin Sona Ermesi

Kanunda limited şirketlerde tasfiyeye ilişkin olarak tek madde bulunmaktadır. Bu maddede de tasfiye usulü ve şirket organlarının yetkileri hakkında anonim şirketlere ilişkin hükümlerin uygulanacağı öngörülmektedir.

TTK m. 636'da limited şirketin sona erme sebepleri şu şekilde sayılmıştır:

- Şirket sözleşmesinde öngörülen sona erme sebeplerinden birinin gerçekleşmesi,
- Genel kurul kararının varlığı,
- İflasın açılması,
- Uzun süreden beri şirketin kanunen gerekli organlarından birinin mevcut olmaması veya genel kurulun toplanamaması
- Kanunda öngörülen diğer sona erme hallerinin gerçekleşmesi.

Bunların yanında, ortaklardan veya şirket alacaklılarından biri şirketin feshini isteyebilir. Böyle bir durumda, şirket merkezinin bulunduğu yerdeki asliye ticaret mahkemesi müdürleri dinledikten sonra şirketin durumunun Kanuna uygun hâle getirilmesi için bir süre belirleyerek durumun düzeltilmesini bekleyebilir. Buna rağmen şirketin durumu düzeltilmezse şirketin feshine karar verilebilir.

Öte yandan haklı sebeplerin varlığında her ortak mahkemeden şirketin feshini isteyebilir. Mahkeme şirketin feshedilmesi yerine, davacı ortağa payının gerçek değerinin ödenmesine ve davacı ortağın şirketten çıkarılmasına veya duruma uygun düşen ve kabul edilebilir diğer bir çözüme hükmedebilir. Fesih davası açıldığında mahkeme, taraflardan birinin istemi üzerine gerekli önlemleri alabilir.

TTK'de kurulan şahıs ve sermaye şirketlerinin özelliklerinden genel olarak bahsettikten sonra, çalışmamızın konusuyla ilgili olacağını düşündüğümüz ve şirketlerde yapısal değişikliklere sebebiyet veren müesseselerden bahsetmenin yerinde olacağı kanaatindeyiz.

1.3. Ticaret Şirketlerinde Meydana Gelen Yapısal Değişiklikler

Ticaret şirketleri, kanunda öngörülen şekilde kurulmakla birlikte, şirketlerde zamanla yapısal değişiklik gerekli olabilmektedir. Şirketlerdeki yapısal değişiklikler ya rekabet edebilirlik koşullarının güçlendirilmesi amacıyla ya da mali durumu iyileştirmek amacıyla yapılmaktadır. Bunlar da birleşme vasıtasıyla gerçekleşir. Yapısal değişiklik bazen çok büyüyen bir şirketin bölünmesi şeklinde de, şirketin türünü değiştirmesi şeklinde de olabilir.⁷⁸ Bu tür yapısal değişikliklerin, birleşen ya da bölünen şirketlerin türleri üzerinde etkileri olacağı gibi, bu değişikliklerin gerçekleştiği şirketlerin ortaklık yapısı üzerinde de etkilerinin olması kaçınılmazdır. Çalışma izinlerinin değerlendirilmesi aşamasında meydana gelen bu tür yapısal değişiklikler, başvurunun sonuçlandırılması kapsamında belirleyici olabileceği gibi, bu hususların izin başvurularının reddi veya iptali müesseseleri üzerinde de etkileri olabilmesi kaçınılmazdır. Bu minvalde, öncelikle genel olarak ticaret şirketlerinin yapısal değişikliklerinden bahsetmek gerekliliği hâsıl olmuştur.

⁷⁸ Hasan PULAŞLI, a.g.e., s. 71

1.3.1. Genel Olarak Şirketlerin Birleşmesi

Birden fazla ticaret şirketi arasında birleşme olabilmesi için, bu şirketlerin mal varlıklarının birleşmesi gereklidir. Bu durumda birleşen şirketlerin tüm hak ve borçları kaynaşarak bir bütün teşkil eder. Malvarlıklarının birleşmesi ise iki şekilde olur. TTK m. 136/1 hükmüne göre; ortaklıklar, bir ortaklığın diğerini devralması (devralma şeklinde birleşme) veya yeni bir ortaklık içinde bir araya gelmeleri (yeni kuruluş şeklinde birleşme) yoluyla birleşebilirler.

1.3.1.1.Devralma Şeklinde Birleşme

Bir ya da birden fazla ticaret şirketi veya bir ticari işletmenin diğer bir ticaret şirketine tüm malvarlığı ile katılması veya onlar tarafından devralınması söz konusudur.⁷⁹ Birleşmeyle, devralan ortaklık devrolunan ortaklığın veya ticari işletmenin malvarlığını bir bütün halinde iktisap eder. Birleşmeyle devrolunan ortaklık sona erer ve ticaret sicilinden silinir. Devrolunan ticari işletmenin tüzel kişiliği olmadığından, bunun sona ermesi de söz konusu olmaz. Ancak, ticari işletmeyi işleten tacir bunu ticaret siciline tescil ettirdiğinden, ticari işletme sicilden silinir ve onu işleten kişinin de tacir sıfatı sona erer.

Buna karşılık, ticari işletmeyi devralan şirketin tüzel kişiliği türünde bir değişim olmaz aynen devam eder, sadece şirketin sermayesi ile duruma göre ortaklarında⁸⁰ bir değişiklik meydana gelir. Birleşme, devrolunan ortaklığın veya ticari işletmenin malvarlığı karşılığında, bir değişim oranı uyarınca devralan ortaklığın ortaklık paylarının, devrolunan ortaklığın veya ticari işletmenin ortaklarınca kendiliğinden iktisap edilmesiyle gerçekleşir.

1.3.1.2.Yeni Kuruluş Şeklinde Birleşme

Yeni kuruluş şeklinde birleşme, iki veya daha fazla ticaret şirketinin malvarlıklarının külli halefiyet yoluyla yeni kuracakları bir ticaret şirketine geçmesi şeklinde olmaktadır. Bu durumda, birleşen şirketler sona erer ancak tasfiye olmazlar. Yeni kuruluş şeklindeki birleşmede, külli halefiyet ilkesi uyarınca, dağılan şirketlerin tüm malvarlığı, yani tüm

⁷⁹ Devralmada, spesifik olarak anonim şirketin devralınması hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Ali PASLI, **Anonim Ortaklığın Devralınması**, Doktora Tezi, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2009.

⁸⁰ Ticari işletme, devralan şirketin bir ortağına aitse, bu durumda devralan şirketin ortaklık yapısı değişmez, sadece sermayesi ile işletmenin sahibinin pay oranında bir değişiklik meydana gelir.

hakları ve borçları bütün olarak yeni kurulan ortaklığa devredilmiş olur. Birleşen şirketlerin tüzel kişilikleri, birleşme işlemlerinin gerçekleşip, sicilden silinmesiyle birlikte sona erer.⁸¹

1.3.1.3. Geçerli Birleşmeler

Geçerli birleşmeleri düzenleyen TTK m. 137 hükmü iki yasak kuralı içermektedir. Bunlardan ilki anonim veya limited gibi bir sermaye şirketinin, devrolunan şirket olarak kolektif veya komandit gibi bir şahıs şirketiyle birleşmemesidir. Kanuna göre, sermaye şirketi ile bir şahıs şirketinin birleşmesi arzu ediliyorsa, sermaye şirketi mutlak surette “devralan şirket” olmalıdır. Bu bakımdan, bir sınırsız sorumlu şirketin sınırlı sorumlu bir şirketi devralmasına Kanun izin vermemektedir. Bunlardan ikincisi, kooperatiflerin de devrolunan şirket olmaları halinde, şahıs şirketleri ile birleşmelerinin mümkün olmamasıdır. Bir kooperatifin şahıs şirketi ile birleşmesi, ancak kendisinin devralan şirket olması halinde mümkündür.

Özetle birleşme kombinasyonları sermaye ve şahıs şirketleri açısından şu şekildedir: Sermaye şirketleri; sermaye şirketleriyle kooperatiflerle ve devralan ortaklık olmaları şartıyla, kolektif ve komandit şirketlerle; şahıs şirketleri şahıs şirketleriyle, devrolunan ortaklık olmaları şartıyla, sermaye şirketleriyle ve devrolunan ortaklık olmaları şartıyla, kooperatiflerle birleşebilirler.

1.3.1.4. Birleşmede Ortaklık Payları ve Haklarının Korunması

Birleşme, birleşmeye katılan şirketlerin hukuki yapısını değiştirmektedir. Bundan da doğal olarak en fazla ortaklar etkilenmektedir. Dolayısıyla, ister devralma ister yeni kuruluş şeklindeki birleşmede olsun, üyeliğin (ortaklık haklarının) devamlılığı ilkesi geçerlidir. Bu ilke gereğince, devrolunan şirketin her bir ortağı, devrolunan şirketteki payının değerini karşılayacak miktarda devralan şirket payını veya üyelik haklarını ya da (istisnai olarak) eğer ortaklık pay ve haklarını kaybediyorsa, birleşme sözleşmesinde öngörülen ayrılma akçesini⁸² talep edebilir.

⁸¹ Hasan PULAŞLI, a.g.e., s. 74.

⁸² Pay sahipliği hakkının devamlılığı ilkesinin önemli bir istisnasını teşkil eder. Birleşmeye katılan şirketler, birleşme sözleşmesinde, pay sahiplerine, devralan şirketin pay sahipliği hakları tahsisi ile ortaklık paylarının gerçek değerine denk gelen bir tazminat (ayrılma akçesi) arasında seçim hakkı tanıyabilecekleri gibi (TTK m. 141/1), sadece ayrılma akçesinin verilmesini de öngörebilirler (TTK m. 141/2)

Birleşmeye doğrudan katılan şirketlerin ortaklarının birleşme sürecine katılmaları zorunludur. Çünkü birleşme sözleşmesinin bağlayıcı ve geçerli olabilmesi, yasada öngörülen şekilde hem devralan hem de devrolunan şirket ortaklarının onayına bağlıdır. Bunun istisnası, sadece sermaye şirketleri için öngörülen kolaylaştırılmış birleşme şeklidir.

1.3.1.5. Birleşmenin Kesinleşmesi

Birleşme kararının ticaret siciline tescili, birleşmesinin uygulanabilmesi bakımından odak noktası teşkil eder. Birleşme sözleşmesinin, birleşmeye katılan şirketlerin genel kurullarında onaylanmasından sonra yönetim organlarına, birleşmeye ilişkin tüm belgeler⁸³ ve genellikle sermaye artırılması halinde, sermaye artırım kararı ile buna ilişkin esas sözleşme değişikliğinin sicil müdürlüğüne verilmesi gerekir.

Birleşme sözleşmesinin, birleşmeye katılan şirketlerin genel kurullarında onaylanması, birleşmenin hukuken gerçekleştirilmesi için yeterli değil, sadece gerekli aşamalarından biridir. Bu nedenle, birleşmenin sonuçlandırılması için, ticaret siciline tescil şarttır. Birleşme, tescil ile hukuki geçerlilik kazanır. Tescil, birleşme ve hukuki halefiyet bakımından kurucu niteliktedir.

Devrolunan şirketin borçlarından birleşmeden önce sorumlu olan ortakların sorumluluğu, birleşmeden sonra da aynen devam eder. Bu durum sermaye şirketine devrolunan şahıs şirketlerinde, şirket borçlarından dolayı ikinci derecede sınırsız sorumlu olan ve birleşme sonucunda devralan şirkette sınırlı sorumluluk rejimine tabi olan ortakları ilgilendirmektedir. Örneğin bir kolektif şirketin anonim şirkete veya bir komandit şirketin limited şirkete devrolunmak suretiyle birleşmesinde, kolektif ve komandite ortakların sınırsız sorumluluklarının birleşmeden sonra anonim ve limited şirkette sınırlı sorumlu şekline dönüşmesinde olduğu gibi.⁸⁴

1.3.2. Genel Olarak Şirketlerin Bölünmesi

Bir şirketin mal varlığını ve yükümlülüklerini tamamen veya kısmen ayırarak tasfiyesiz olarak ve kısmi halefiyet yoluyla yeni kurulan veya mevcut bir sermaye şirketine

⁸³ Bunlar, ilk planda TTK m. 149/1a-d bentlerinde öngörülen devrolunan şirketin birleşme bilançosu, birleşme sözleşmesi, birleşme raporu, (varsa TTK m.201 hükmü uyarınca hazırlanmış olan denetleme raporu) ve varsa Rekabet Kurulu kararından ibarettir.

⁸⁴ Hasan PULAŞLI, a.g.e., s. 95.

veya kooperatife devretmesi ve devrin karşılığı olarak devralan şirketin paylarının bölünen şirketin ortaklarına tahsis edilmesidir.

1.3.2.1. Şirketlerin Tam bölünmesi

Tam bölünmede bir ortaklığın malvarlığının tamamı, mevcut veya yeni kurulacak en az iki ortaklığa devredilerek hukuken sona erer ve payları imha edilir. Bu payların yerini, devralan ortaklıkların payları alır. Bölünen ortaklığın pay sahipleri, devralan ortaklıkların ortağı olurlar.

Tam bölünmede, şirketin sona ermesinden sonra gene onun malvarlığı ve ortaklarıyla mevcut olan veya bu amaçla kurulan en az iki veya daha fazla ortaklık canlanarak ortaya çıkmaktadır. Doğal olarak tam bölünen ortaklık sona erdiğinden, unvanı ticaret sicilinden silinir.

Bölünmede malvarlığının devrinin aksine, malvarlığı haklarının yanı sıra pay ortaklık haklarını da içermektedir. Devralan ortaklıklar, devrolunan ortaklığın ortaklarını pay ve ortaklık haklarını temin etmek suretiyle bunu tazmin etmektedirler.

Bölünmede, pay ve ortaklık haklarının yerine birleşmedeki gibi, bir ayrılma akçesi öngörülemez. TTK m. 159/1 (a) bendine göre, tam bölünmede, ortaklığın tüm mal varlığı, bölümlere ayrılır ve diğer ortaklıklara devrolunur. Bölünen ortaklığın ortakları, devralan ortaklıkların paylarını ve haklarını iktisap ederler.

1.3.2.2. Şirketlerin Kısmi Bölünmesi

Bu bölünme türü yabancı uygulamada daha sık rastlanılan bir bölünme türü olup burada bölünen veya devreden ortaklık varlığını sürdürmekte ve bu ortaklığın malvarlığının bir kısmı kendisinde kalırken, diğer bir kısmı ayrılarak mevcut veya yeni kurulacak başka bir ya da daha fazla (devralan) ortaklığa devredilmektedir. Buna göre, bir ortaklığın iki ya da daha fazla parçaya bölünerek mevcut ortaklıklara devredilmesi durumunda, parçalanmış ortaklık açısından “bölünme”, devralan ortaklık bakımından “birleşme” işlemi söz konusu olur. Bölünen ortaklığın ortakları, devralan ortaklığın paylarını ve ortaklık haklarını iktisap ederler. Ayrıca bölünen ortaklık sona ermediğinden faaliyetini sürmeye devam eder ve ortakları da, ortak olmaya devam ederler.

1.3.2.3. Şirketlerin Yeni Kuruluş Yoluyla Bölünmesi

Yeni kuruluş yoluyla birleşmede, bölünen şirketin malvarlığının bir kısmının, bölünme çerçevesinde yeni kurulacak bir şirkete devredilmesi söz konusudur. Bu türdeki bölünmede, kuruluşa ilişkin hükümlerin uygulanması gerekir.

1.3.2.4. Hak Sahiplerinin Korunması

TTK m. 161/1 hükmü uyarınca, tam ve kısmi bölünmede ortaklık hakları ve paylarının aynen birleşmede olduğu gibi korunması zorunludur. Bu itibarla, bölünme sebebiyle ortadan kalkan ortaklık hakları ve paylarının devralan ortaklıkta yeni ve mümkün olduğunca eşdeğerli katılım haklarıyla telafi edilmesi gerekir.

Kim bölünmeden önce devredilen ortaklıkta ortak idi ise, ilke olarak bölünmeden sonra ortaya çıkan tüm ortaklıklarda da mevcut katılım payı oranında ortak olmalıdır. Bölünme, aslında ortaklık haklarına ağır bir tecavüz teşkil eder; ortaklıkta katılım oranlarının yeni bir dağılımına ve yeni ortaklık paylarının ve haklarının yaratılmasına sebep olur.

Bölünme ayrıca devredilen ortaklığın mal varlığının azalmasına (kısmi bölünmede) veya hatta ortaklığın sona ermesine (tam bölünmede) neden olabilmektedir. Bu durumda, devralan şirkette bir sermaye artırımını zorunlu olup (devralma yoluyla bölünme) ya da devralacak ortaklığın yeni kuruluş şeklinde kurulması gerekmektedir (yeni kuruluş yoluyla bölünme). Bu çeşitli düzenleme olanakları nedeniyle bölünmede ortakların korunmasına ilişkin ortaklık haklarının devamı ilkesi büyük önem arz etmektedir.

Bölünmeye ilişkin işlemlerin geçerlilik kazanabilmesi için, ticaret siciline tescil şarttır. Tescil, birleşmede olduğu gibi, bölünmeyi geçerli kılan ve gerçekleştiren işlemidir. Tescil, niteliği itibariyle kurucu niteliktedir.

1.3.3. Genel Olarak Şirketlerin Tür Değiştirmesi

TTK'de ticaret şirketlerinin tipleri sınırlı olarak belirlenmiştir. Bir ticaret şirketi vasıtasıyla ticari alanda faaliyet göstermek isteyen kimseler, ancak Kanunda sayılan kolektif, komandit, anonim, limited ve kooperatif şirketlerden birini seçmek zorundadırlar. Seçilen tipe özgü yasal şekil şartlarını yerine getirmek suretiyle bir şirket kurulup, faaliyetini belli bir müddet sürdürdükten sonra, ilk kurulduğu belirli tipten başka bir tipe geçmesi, ekonomik nedenlerden dolayı daha uygun olabilir. Bir şirketin haiz olduğu tipten başka bir

tipe hukuki kabuk değiştirmek suretiyle geçmesi, her Şeyden önce tasfiye edilmeksizin, ekonomik ayniyetini ve devamlılığını koruyarak dönüşmesi sonucunu doğurur.⁸⁵ Tr değiştirme tescil ile hukuki geçerlilik kazanır. TTK m. 190 hükmü uyarınca, yönetim organı tür değiştirmeyi ve yeni Şirketin sözleşmesini ticaret siciline tescil ettirir. Tr değiştirme kararı Türkiye Ticaret Sicili Gazetesinde ilan edilir.

Tr değiştirmede, aynen birleşme ve bölünmede olduğu gibi, ortaklık payının ve haklarının korunması yasa gereğidir. Oydan yoksun paylar için pay sahiplerine eşit değerde paylar veya oy hakkının haiz paylar verilir. İmtiyazlı payların karşılığında aynı değerde paylar verilir veya uygun bir tazminat ödenir.

Tr değiştirme kombinasyonları sermaye ve Şahıs Şirketleri açısından Şu Şekildedir: Sermaye Şirketleri başka türde bir sermaye Şirketine ve kooperatife; kollektif Şirketler; bir sermaye Şirketine, bir kooperatife, bir adi komandit Şirkete; komandit Şirketler bir sermaye Şirketine, bir kooperatife, bir kollektif Şirkete dönüşebilirler.

Görüldüğü üzere, ticari hayatta sürekli artan rekabet ortamı, piyasada tutunabilme çabası, Şirketlerin ekonomik büyümeye ayak uydurabilmek amacıyla daha çok faaliyette bulunmak zorunda olmaları gibi çeşitli nedenlerle, ticaret Şirketleri arasında sürekli bir dinamizm mevcuttur. Bu dinamizm sayesinde ticaret Şirketleri sürekli bir etkileşim ve değişim içerisinde bulunmaktadır. Bu değişim Şirketlerin bölünmeleri, birleşmeleri ve tür değiştirmeleri Şeklinde meydana geldiği takdirde yapısal değişiklikten söz edilmektedir. Bahse konu bu yapısal değişiklikler, Şirketin ortakları da dâhil olmak üzere bütün işleyişi etkilemektedir. Bu türden yapısal değişiklikler tüzel kişiliğe haiz olan ticaret Şirketleri bakımından söz konusu olabilmektedir. Dolayısıyla tüzel kişiliği bulunmayan adi Şirketlerde bu türden büyük yapısal değişikliklerin gerçekleşebilmesi mümkün değildir.

⁸⁵ Türk, H.S. Sempozyum 2, 1985, 149 vd., Hasan PULAŞLI, a.g.e., s. 230.

İKİNCİ BÖLÜM

ŞİRKETLER KAPSAMINDAKİ GERÇEK KİŞİ YABANCILARIN 6735 SAYILI ULUSLARARASI İŞGÜCÜ KANUNU ÇERÇEVESİNDE İNCELENMESİ

UİK kapsamında genel olarak Türkiye’de çalışmak için bulunan veya Türkiye’ye çalışmak için gelen yabancılar, kural olarak, çalışma izni almak zorundadır. Çalışmamızın bu bölümünde adi şirketler ve ticaret şirketleri kapsamında olan ve Türkiye’de çalışmak isteyen yabancıların çalışma izinleri, anılan kanun çerçevesinde inceleme konusu yapılacaktır.

2.1. 6735 Sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu

İnsanların iş bulmak veya daha iyi şartlarda çalışmak için ya da ailelerine, kendilerine daha yüksek yaşam standartları sağlamak amacıyla iş imkânları veya refah düzeyi daha yüksek olan bir ülkeye ya da bölgeye gitmek istemeleri göç hareketini tetikleyen faktörlerden birisidir. Bu kapsamda istidam amacı ile sınırlar arası veya sınır içi hareket işgücü göçü olarak tanımlanmaktadır.⁸⁶

Geçmişte 1960’lı yıllardan itibaren başlayan, çeşitli Avrupa, Asya ve Afrika ülkelerine gerçekleşen uluslararası işgücü hareketi, Türkiye’yi uluslararası arenada kaynak ülke olarak konumlandırmıştır. Ancak son yıllarda küreselleşmenin, komşu ülkelerde yaşanan ekonomik ve sosyal olayların ve Türkiye’nin iktisadi kalkınmasındaki gelişmenin de etkisiyle Türkiye hedef ve geçiş ülkesi konumuna gelmiştir.⁸⁷ Türkiye’nin hedef ülke olarak uluslararası işgücü göçü arenasına katılması 1980’li yıllarda gerçekleşmiştir. 1980’li yıllardan itibaren küreselleşme ve Türkiye’ye komşu ülkelerdeki politik ve ekonomik değişimler, Türkiye’nin göçmen işçi olguyla tanışmasına yol açmıştır.

Göçmen işçilerin Türkiye’ye yönelmesi hem Türkiye içi hem de Türkiye dışı gelişmelerle doğrudan ilişkilidir. 1980 sonrasında Türkiye, küreselleşmeye karşılık olarak

⁸⁶ Gülfer İhlamur ÖNER, Aslı Şirin ÖNER, **Küreselleşme Çağında Göç Kavramlar, Tartışmalar**, İstanbul, 1. Baskı, s. 89

⁸⁷ Elif Tuğçe NAKHOUL, **Uluslararası İşgücü Göçü ve Türkiye**, ÇSGB Uzmanlık Tezi, Ankara, 2014, s. 102

ekonomisini serbestleştirmiş ve uluslararası sermaye transferine kapılarını açmıştır. Bu gelişmeler uluslararası bankaların ve firmaların Türkiye'ye yönelmesini sağlamıştır.⁸⁸

1990'lı yılların sonunda, Avrupa ülkelerinin ortak bir uluslararası göç politikası hazırlama ve bu politikaya, Avrupa'ya komşu ülkeleri de eklemeye yönelik istekleri neticesinde Türkiye'nin uluslararası göç stratejisini, Avrupa Birliği müktesebatına uyum sağlama çabaları başlamıştır. AB'nin beklentilerini karşılamak amacıyla Türkiye bir dizi yasal ve kurumsal düzenlemeler oluşturmuştur.⁸⁹

Bu minvalde, yabancıların çalışma hayatına girebilmeleri için almak zorunda oldukları çalışma izin prosedürlerini düzenlemek ve yerine getirmesi gereken yükümlülükleri belirlemek amacıyla yasal düzenlemeler yapılmış ve YÇİHK yürürlüğe girmiştir. Yabancı işgücünün piyasaya girişine dair düzenlemeler de 29 Ağustos 2003 tarihinde yürürlüğe giren 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun Uygulama Yönetmeliği⁹⁰ kapsamında hazırlanmıştır.⁹¹

YÇİHK'nin yürürlüğe girmesinden itibaren ülkemize çalışmak için gelenlerin sayısında ciddi anlamda artışlar yaşanmış; yabancıların çalışma izni başvuru sayıları yıldan yıla artış göstermiştir. Yabancılara verilen çalışma izinleri, meslek ve uyruk çeşitliliği açısından değerlendirildiğinde onlarca farklı meslekten ve uyruktan olan yabancı tarafından başvuru gerçekleştirildiği tespit edilmiştir. Verilen çalışma izinleri incelendiğinde ise 2000'li yılların başlarında ülkemize yasal yollardan giren yabancıların daha çok ikincil işgücü piyasalarında, düşük vasıflı işlere yöneldikleri görülmüştür.

YÇİHK yabancıların niteliği ile çalıştığı sektör açısından farklı uygulamalara izin vermeyen ve esneklik sağlamayan yapısı, düşük vasıflı işlerde çalışanlar bağlamında, niteliği gereği kayıt dışılık sorununu da beraberinde getirmiştir. Bu kapsamda alt düzenlemelerle gerçekleştirilen önleyici uygulamalarla, bu işlerde çalışan yabancıların kayıt altına alınmasına yönelik önemli katkılar sağlanmış olsa da, seçici bir uluslararası işgücü

⁸⁸ Ahmet İÇDUYGU, **Kentler ve Göç: Türkiye, İtalya, İspanya, İstanbul**, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2012.

⁸⁹ Elif Tuğçe NAKHOUL, a.g.e., s. 104-105.

⁹⁰ Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun Uygulama Yönetmeliği, Resmi Gazete Tarihi:29.08.2003, Sayı: 24214.

⁹¹ Elif Tuğçe NAKHOUL, a.g.e., s. 110.

politikasına bağı sektörel esneklik sağlayacak önleyici uygulamaların anılan Kanunda yer almamasının da kayıt dışılıkla mücadeleyi güçleştirdiği görülmüştür.⁹²

Özellikle yabancı şirketlerin ülkemizde yatırım yapmaları için verilen teşvikler ve bu alanda kolaylık sağlayan mevzuat düzenlemeleri, ülkemizde yabancı yönetici ve vasıflı teknik eleman sayısında ciddi anlamda artış sağlamış, bu husus yabancıların çalışma izinleri üzerinde dikkatle durulmasını ve önlemler alınmasını zorunlu hale getirmiştir. Söz konusu gelişmelerin gerisinde kalan Kanun ve ilgili yönetmeliklerinin gözden geçirilmesi gereği ortaya çıkmıştır.⁹³

Ayrıca, 6458 sayılı Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanununun⁹⁴ (YUKK) 2014 yılında yürürlüğe giren bazı hükümleri, anılan Kanun kapsamındaki bazı iş ve işlemleri işlevsiz hale getirmiştir. Örneğin, Kanun kapsamında verilen çalışma izinleri Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Dışişleri Bakanlığı ve İçişleri Bakanlıklarınca yapılacak üç ayrı işlem neticesinde, ciddi bir zaman kaybına neden olarak tamamlanamamaktadır.

Fakat YUKK kapsamında çalışma izinleri ve çalışma izni muafiyetleri aynı zamanda ikamet izni yerine geçmiş, böylece ülkeye giriş yapmak isteyen ve geçerli çalışma izni olan yabancılar için ayrıca ülkeye ilk girişleri hariç olmak kaydıyla vize alma ihtiyacı ortadan kaldırılmıştır. Dinamik ve sürekli değişen bir olgu olan göç yönetiminde ortaya çıkan yeni ihtiyaçların mevcut düzenlemelerle karşılanmasında sorunlarla karşılaşıldığı görülmüştür.

Bu kapsamda, yabancı istihdamı ve işgücü göçü yönetiminde konuya ilişkin politikaların oluşturulması, bu politikaların uygulanması, uygulama sonuçlarının değerlendirilmesi, ilgili kurumlarla ortak çalışmalar yapılması, yabancı işgücüne ilişkin gerekli verilerin toplanması, analiz edilmesi ve göç politikasının ana unsurlarından biri olan uluslararası işgücü politikasının oluşturulması ihtiyacını gidermek amacıyla yeni bir düzenleme yapılması gereksinimi duyulmuştur. Bu ihtiyaç doğrultusunda yapılan çalışmalar ve oluşturulan politikalar neticesinde UİK hazırlanmış ve 2016 yılında yürürlüğe girmiştir.

⁹² TBMM, Uluslararası İşgücü Kanunu Tasarısı (1/727) ve Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporu, 2016, <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem26/yil01/ss403.pdf> (24 Nisan 2018) (Erişim Tarihi:10.03.2020)

⁹³ TBMM, Uluslararası İşgücü Kanunu Tasarısı (1/727) ve Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporu, 2016, <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem26/yil01/ss403.pdf> (24 Nisan 2018) (Erişim Tarihi:10.03.2020)

⁹⁴ 6458 sayılı Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu, Resmi Gazete Tarih: 11.04.2013, Sayı: 28615.

UİK, Türkiye’de çalışmak için başvuruda bulunan veya çalışan yabancıları, bir işveren yanında mesleki eğitim görmek üzere başvuruda bulunan veya görmekte olan yabancıları, staj yapmak üzere başvuruda bulunan veya staj yapan yabancıları, Türkiye’de geçici nitelikte hizmet sunumu amacıyla bulunan sınırötesi hizmet sunucusu yabancıları, yabancı çalıştıran veya çalıştırmak üzere başvuruda bulunan gerçek ve tüzel kişileri kapsamaktadır.

Ancak UİK gereğince diğer kanunlarda ya da Türkiye’nin taraf olduğu ikili veya çok taraflı anlaşmalar veya uluslararası sözleşmelerde çalışma izni almadan çalışabileceği belirtilen yabancılar çalışma izni almadan çalışabilir veya çalıştırılabilirler. Yine 5901 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanununun⁹⁵ 28. maddesi kapsamında olanların (mavi kart almaya hak kazananlar) çalışma hakkı ile Türkiye’nin taraf olduğu ikili veya çok taraflı anlaşmalar ile uluslararası sözleşme hükümleri saklıdır.

Anılan Kanunda çalışmamızın konusunu oluşturan yabancı şirket ortaklarının çalışma izinleri ile ilgili düzenlemelere de yer verilmiş ve ilgili hususlar Kanunun 10. ve 13. maddelerinde hüküm altına alınmıştır.

Bahse konu 10. maddenin şirket ortaklarıyla ilgili kısmına beşinci fıkrada değinilmiş olup anılan fıkrada TTK’ye göre kurulmuş olan limited şirketlerin şirket ortağı olan yabancı müdürlerinin, anonim şirketlerin şirket ortağı olan yabancı yönetim kurulu üyelerinin ve sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin yöneticisi olan yabancı komandite ortaklarının çalışma izni olarak çalışabilecekleri belirtilmiştir. Kanunun 13. maddesinde ise TTK’ye göre kurulmuş anonim şirketlerin Türkiye’de ikamet etmeyen yönetim kurulu üyesi ve diğer şirketlerin yönetici sıfatı olmayan ortağı ile Türkiye’de gerçekleştirdiği faaliyetleri yüz seksen gün içinde doksan günü geçmeyen sınırötesi hizmet sunucusunun, çalışma izni muafiyeti kapsamında değerlendirileceği belirtilmiştir.

Kanunun bu maddeleri ile konuya ilişkin mevzuat eksikliğinin giderilmesi amaçlanmıştır. Ayrıca sermaye şirketlerinin önemine binaen anonim, limited ve sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin ortakları ile ilgili düzenlemeler yapılmıştır.

⁹⁵ 5901 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanunu, Resmi Gazete Tarih: 12.06.2009, Sayı: 27256.

2.2.Uluslararası İşgücü Kanununa Göre Çalışma İzni Türleri

Kanunda ve mevcut ikincil düzenlemelerde sayılan şartları yerine getirdikleri takdirde Kanun kapsamına giren kişiler adına düzenlenebilecek olan çalışma izin türlerine değinilmesinin yerinde olacağı kanaatindeyiz.

Bu minvalde, **çalışma izni**, Bakanlıkça resmî bir belge şeklinde düzenlenen ve geçerlilik süresi içinde yabancıya Türkiye’de çalışma ve ikamet hakkı veren izni; **bağımsız çalışma izni**, yabancıya Türkiye’de kendi ad ve hesabına çalışma hakkı veren çalışma iznini ve **süresiz çalışma izni**, yabancıya, Türkiye’de süresiz çalışma hakkını veren çalışma iznini ifade etmektedir. Çalışma izinlerine ayrıntılı olarak değinileceğinden burada bağımsız çalışma izni ile süresiz çalışma izinleri açıklama konusu yapılacaktır.

UİK’ye göre bağımsız çalışma izni, profesyonel meslek mensubu yabancılara, diğer kanunlarda belirtilen özel şartların sağlanması kaydıyla verilebilir. Bağımsız çalışma izninin uluslararası işgücü politikası doğrultusunda değerlendirilmesinde, yabancıнын; eğitim düzeyi, mesleki deneyimi, bilim ve teknolojiye katkısı, Türkiye’deki faaliyetinin veya yatırımının ülke ekonomisine ve istihdama etkisi, yabancı şirket ortağı ise sermaye payı ile Uluslararası İşgücü Politikası Danışma Kurulu önerileri doğrultusunda Bakanlıkça belirlenecek diğer hususlar dikkate alınır. **Ayrıca bağımsız çalışma izni, süre sınırlamalarına tabi olmaksızın süreli olarak düzenlenir.**

Aynı Kanunda Türkiye’de uzun dönem ikamet izni veya en az sekiz yıl kanuni çalışma izni olan yabancıların süresiz çalışma iznine başvurabileceği ancak, yabancıнын başvuru şartlarını taşımasının yabancıya mutlak hak sağlamayacağı hüküm altına alınmıştır. Ayrıca süresiz çalışma izni olan yabancıнын, uzun dönem ikamet izninin sağladığı tüm haklardan yararlanacağını, özel kanunlardaki düzenlemeler hariç, sosyal güvenliğe ilişkin kazanılmış hakları saklı kalmak ve bu hakların kullanımında ilgili mevzuat hükümlerine tabi olmak şartıyla, Türk vatandaşlarına tanınan haklardan yararlanacağını ve yabancıнын seçme, seçilme ve kamu görevlerine girme hakkı ile askerlik hizmeti yapma yükümlülüğünün bulunmadığını belirtmektedir.

2.3.Uluslararası İşgücü Kanununa Göre Yabancıların Türkiye’de Çalışabilmesinin Şartları

UİK’ye göre bu hususta yetkili merci Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığdır. Anılan Kanuna göre çalışma izni, Bakanlıkça resmî bir belge şeklinde

düzenlenen ve geçerlilik süresi içinde yabancıya Türkiye’de çalışma ve ikamet hakkı veren izni ifade etmektedir.

Kanunun 6/2. maddesinde, bu Kanun kapsamında yer alan yabancıların çalışma izni olmaksızın Türkiye’de çalışmaları veya çalıştırılmalarının yasak olduğu belirtilmiştir. Maddenin devamında, diğer kanunlarda ya da Türkiye’nin taraf olduğu ikili veya çok taraflı anlaşmalar veya uluslararası sözleşmelerde çalışma izni almadan çalışabileceği belirtilen yabancıların, bu Kanuna göre çalışma izni almadan çalışabileceği veya çalıştırılabileceği düzenlenmiştir. Mevzuat dilinden de anlaşılacağı üzere Türkiye’de çalışmak isteyen yabancılar “*kural olarak*” çalışma izni almak zorundadır.

2.4.Uluslararası İşgücü Kanununa Göre Çalışma İzni ve Çalışma İzni Muafiyeti Başvurusu

Yukarıda da değinildiği gibi çalışma izni başvuruları ile ilgili usul ve esaslar UİK ile düzenlenmiştir. Kanunun 7/1. maddesinde, çalışma izni başvurularının yurt içinde doğrudan Bakanlığa, yurt dışında yabancıların vatandaşı olduğu veya yasal olarak bulunduğu ülkedeki Türkiye Cumhuriyeti büyükelçilikleri veya başkonsolosluklarına yapılacağı, yurt dışından yapılan çalışma izni başvurularının ise Türkiye Cumhuriyeti büyükelçilikleri veya başkonsolosluklarınca Bakanlığa iletileceği düzenlenmiştir.

Aynı Kanunun 12. maddesinde ise verilen çalışma izni veya çalışma izni muafiyetinin, YUKK’nin 27. maddesi uyarınca ikamet izni⁹⁶ yerine geçmektedir. Ancak, bahse konu Kanunda tanımlanan mülteci ya da ikincil koruma statüsü dışında yabancıların herhangi bir nedenle ikamet izni olması, yabancıya çalışma hakkı vermemektedir.

UİK’nin geçici 4. maddesinde, “Bu Kanunun uygulanmasına ilişkin düzenlemeler yürürlüğe girinceye kadar mevcut düzenlemelerin bu Kanuna aykırı olmayan hükümlerinin uygulanmasına devam olunur.” denmektedir. Bu düzenlemeye istinaden halen yürürlükte olan ve uygulanmasına devam olunan Uygulama Yönetmeliğinin 7. maddesinde, yurt içinden sadece en az altı ay süreli ikamet tezkeresi almış ve bu süresi sona ermemiş olan yabancıların veya bunların işverenlerinin başvurularını doğrudan Bakanlığa yapabileceği belirtilmektedir. Yani yabancıların yurt içinden çalışma izni başvurusu yapabilmesi için en az altı aylık geçerli ikamet izninin bulunması gerekmektedir.

⁹⁶ 6458 sayılı Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanununa göre ikamet izni, Türkiye’de kalmak üzere verilen izin belgesini ifade etmektedir.

Yurtdışından yapılacak başvurular ise yabancıların vatandaşı olduğu veya yasal olarak bulunduğu ülkedeki Türkiye Cumhuriyeti büyükelçiliklerine veya başkonsolosluklarına yapılmaktadır. Yurt dışında yapılan çalışma izni başvuruları Türkiye Cumhuriyeti büyükelçilikleri veya başkonsolosluklarınca Bakanlığa iletilmektedir. Buna göre, Türkiye’de çalışmak/çalıştırılmak istenilen yabancıların uyuğunda bulunduğu veya yasal olarak ikamet ettiği ülkedeki T.C. dış temsilciliğine giderek çalışma vizesi başvurusunda bulunması ve oradan kendisine verilecek olan 16 haneli referans numarasını Türkiye’deki işverenine bildirmesi, işverenin de bu referans numarasını kullanarak Bakanlığımıza e-Devlet kapısı üzerinden çalışma izni başvurusu yapması gerekmektedir. Anılan Yönetmeliğin 6/3. maddesinde, Türkiye Cumhuriyeti temsilciliklerinin ve Bakanlığın, yurt dışından yapılacak çalışma izni başvuruları ile ilgili işlemleri elektronik ortamda yürüteceği, yabancıların temsilciliğe başvuru tarihini takip eden on işgünü içinde işverence elektronik başvurunun yapılması ve başvuru için istenilen belgelerin Bakanlığa ulaştırılması gerektiği belirtilmektedir.

UİK çalışma izni muafiyeti başvurularını da düzenlemiş olup Kanunun 13. maddesinde, çalışma izni muafiyeti kapsamında olan yabancıların, çalışma izni muafiyeti almak kaydıyla çalışabileceği; çalışma izni muafiyeti başvurularının yurt içinde doğrudan Bakanlığa, yurt dışında yabancıların vatandaşı olduğu veya yasal olarak bulunduğu ülkedeki Türkiye Cumhuriyeti büyükelçiliklerine ya da başkonsolosluklarına yapılacağı, yurt dışında yapılan bu başvuruların Türkiye Cumhuriyeti büyükelçilikleri veya başkonsolosluklarınca Bakanlığa iletileceği belirtilmektedir.

Başvurusu olumlu değerlendirilen yabancıların Bakanlıkça çalışma izni muafiyeti düzenlenmesi yönünde anılan Kanuna hüküm konulmuştur, ancak Kanunun ikincil düzenlemeleri henüz tamamlanmadığı ve teknik alt yapı çalışmalarının devam ediyor olması nedeniyle Bakanlığımızca düzenlenememektedir. Muafiyetler mevcut durum itibarıyla büyük oranda ilgili konsolosluklarımız ve Göç İdaresi makamlarınca resen düzenlenmektedir.

2.5.Uluslararası İşgücü Kanununa Göre Çalışma İzni Başvurularının Değerlendirilmesi

UİK’nin 7. maddesine göre çalışma izni başvurusu uluslararası işgücü politikasına göre değerlendirilir ve Bakanlıkça gerek görülen hâllerde, ilgili kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının görüşleri dikkate alınır.

Uygulama Yönetmeliğinin 13/4. maddesinde, “(Değişik fıkra: RG-21/1/2010-27469) Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, ülke içinden istihdam yerine yabancı istihdamını haklı kılacak gerekçeleri değerlendirirken, işin özel niteliğini gösterir bilgiler ile yabancının eğitim durumu, çalışacağı işyerinin ulusal ekonomiye katkısı ve bu niteliklere uygun ücret düzeyi ile istihdam durumunu da dikkate alır. (Ek cümle: RG-28/4/2011-27918) Bakanlık bu fıkroda belirtilen hususlara ilişkin değerlendirme kriterleri belirler.” denmektedir. Buna göre Bakanlık tarafından çalışma izni başvurularının değerlendirilmesinde, uluslararası işgücü politikası ve ilgili kamu kurum ve kuruluşlarının görüşleri haricinde ayrıca değerlendirme kriterleri belirleneceği hüküm altına alınmıştır.

Bu husus UİK’de, Bakanlığın Uluslararası İşgücü Politikası Danışma Kurulu kararları doğrultusunda çalışma izni başvurusunun değerlendirilmesinde ve çalışma izni puanlama sisteminin oluşturulmasında kullanılacak kriterleri belirleyeceği, şeklinde de ifade edilmektedir. Madde gerekçesinde, uluslararası işgücü politikası doğrultusunda belirlenen kriterlerin çalışma izinlerinin değerlendirilmesinde ve puanlama sisteminin oluşturulmasında esas alındığı, bu düzenleme ile nitelik ve nicelik yönünden farklı değerlendirme yöntemlerine imkan sağlayan, yabancı yatırımcılara ve nitelikli yabancılara çalışma izni verilmesine ilişkin objektif kriterler getiren ve birçok ülkede uzun yıllardır uygulanmakta olan puanlama sisteminin oluşturulmasının da amaçlandığı belirtilmektedir.⁹⁷

Çalışma izni başvuruları değerlendirilirken Kanunda belirtilmese de çalışma izni başvuruları usulen ve esasen olmak üzere iki aşamada değerlendirilmektedir.⁹⁸

Usulen yapılan değerlendirmede yapılan başvurunun UİK kapsamında olup olmadığı, işverenlik adına başvuru yapan kullanıcının yetkili olup olmadığı, yurtdışı başvurularında savaş gibi olağanüstü koşullar ve Dışişleri Bakanlığının olumlu görüşü hariç başvurunun vatandaşı olunan ya da yasal olarak bulunulan ülkeden yapılıp yapılmadığı, yurtdışı başvurularında dış temsilciliğe yapılan başvurudan sonra yurtiçindeki on-line başvurunun süresi içinde yapılıp yapılmadığı, yurtiçi başvurularında yabancının ikamet izni gibi yurtiçinden başvuruda bulunabilmesini gerektiren şartları taşıyıp taşımadığı başvuru için istenen belgelerin bulunup bulunmadığı, ön izin alınması gerekenler için ön izin alınıp alınmadığı, İçişleri Bakanlığında olumlu görüş alınması gerekenler için olumlu görüş alınıp

⁹⁷ TBMM, Uluslararası İşgücü Kanunu Tasarısı (1/727) ve Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporu, 2016, <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem26/yil01/ss403.pdf>. (24 Nisan 2018) (Erişim Tarihi:10.03.2020).

⁹⁸ Baki ERKEN, **Türkiye’de Yabancıların Çalışma İzinleri**, Ankara, 2013, s. 132.

alınmadığı, serbest bölgelerde çalışacaklar için Ticaret Bakanlığının müspet değerlendirmesinin olup olmadığı, yabancı mühendisler için Türkiye Mühendis ve Mimarlar Odasından görüş alınıp alınmadığı araştırılmaktadır.

Çalışma izin başvurularının esasen değerlendirilmesinde ise yukarıda da değinildiği üzere ilk olarak başvurunun uluslararası işgücü politikasına göre uygunluğu incelenmektedir. Ayrıca izin başvuruları halen yürürlükte olan ve uygulanmasına devam olduğu belirtilen uygulama yönetmeliğine göre ülke içinden istihdam yerine yabancı istihdamını haklı kılacak gerekçeler, işin özel niteliğini gösteri bilgiler, yabancının çalışacağı iş yerinin ekonomiye katkısı, yabancının eğitim durumu ve bu niteliklere uygun ücret düzeyi çerçevesinde değerlendirilmektedir. Bu kapsamda işverenin/işyerinin statüsü veya niteliği, yabancının statüsü veya niteliği, yapılacak iş, meslek veya sektör gibi farklı temeller bağlamında farklılaşan, bununla birlikte başvuruların büyük çoğunluğunda kullanılan bazı kriterler belirlenmiş olup bunların başlıcaları, mali yeterlilik kriteri, istihdam kriteri ve ücret kriteridir.

İzin başvurusunda bulunulduğunda başvuruların olumlu yönde değerlendirilebilmesi için ilk olarak o işyerinin ulusal ekonomiye kayda değer bir katkısının olmasına dikkat edilmektedir. Bu kapsamda, mali yeterlilik kriteri, anılan iş yerinin faaliyetleriyle ülke ekonomisine sağladığı yararlar ile yaptığı katkıların olumlu olarak kabul edilebilmesi için objektif olarak belirlenmiştir. Bu minvalde, izin başvurusunda bulunacak olan işyerinin ödenmiş sermayesinin en az 100.000 TL veya brüt satışlarının en az 800.000 TL veya son yıl ihracat tutarının en az 250.000 ABD Doları olması gerekmektedir. Ancak dernek ve vakıflarda çalışacak yabancılara ilişkin izin taleplerinde ve yabancı devlet havayollarının Türkiye temsilciliklerinde, eğitim sektörü ve ev hizmetlerinde çalışacak yabancının çalışma izni başvurularının değerlendirilmesinde bu kriter uygulanmamaktadır. Başvuruda bulunan yabancı eğer şirket ortağı ise bu yabancının, 40.000 TL'den az olmamak üzere sermaye payının en az yüzde 20 olması zorunludur. Bu kriterin uygulanmasında şirketlerin nev'ine göre herhangi bir ayırım yapılmamış olup uygulamada tüm şirket ortaklarının Türkiye Ticaret Sicil Gazetesine beyan edilen ortaklık payının işbu mali kriteri karşılması beklenmektedir.

Başvuruların değerlendirilmesinde ikinci olarak o iş yerinde istihdam edilen kişilerin sayısına bakılmaktadır. Zira uluslararası işgücü politikası kapsamında yerli işgücüne verilen önem doğrultusunda, bir işyerinde çalışacak olan yabancının sayısında da bir sınırlamaya

gidilmiştir. Buna göre, çalışma izni talep edilen işyerinde en az beş T.C. vatandaşının istihdamı zorunludur. Aynı işyerinde birden fazla yabancı için çalışma izni talebinde bulunulması durumunda, çalışma izni verilen ilk yabancından sonraki her bir yabancı için ayrı ayrı beş T.C. vatandaşı istihdamı aranmaktadır. Bu kuralın bir istisnası eğlence sektörünün ve turizm-animasyon organizasyon firmalarının uzmanlık ve ustalık gerektiren işlerinde istihdam edilecek yabancılar için belirlenmiş olup buna göre bu alanlarda faaliyet gösteren iş yerlerinde en az 10 T.C. vatandaşının çalıştırılması halinde her bir yabancı için ayrı ayrı beş T.C. vatandaşı istihdamına ilişkin kota ayrıca uygulanmamaktadır.

Ancak izin isteyen yabancıların şirket ortağı olması halinde beş kişilik istihdam şartı, Bakanlıkça verilecek bir yıllık çalışma izninin son altı ayı için aranmaktadır. Şu halde çalışma izin başvurusunda bulunan yabancıların sermaye ya da şahıs şirketinin hatta adi şirketin ortağı olmasının herhangi bir fark yaratmayacağı hususuna ayrıca dikkat edilmesi gerekmektedir. Zira tek kişiyle bile kurulabilen şirketlerden kurulduğu an itibariyle beş Türk vatandaşını istihdam etmesi beklenmemelidir. Öte yandan uygulamada bu şartın sağlanıp sağlanmadığının kontrolü ise istihdam şerhli verilen izinler vasıtasıyla yapılmaktadır.

Değerlendirme aşamasında son olarak işveren tarafından yabancıya ödeneceği beyan edilen aylık ücret miktarının yabancıların görev ve yetkinliği ile bağdaşır seviyede olup olmadığına bakılmaktadır. Buna göre, başvuru tarihi itibariyle yürürlükte bulunan asgari ücret tutarı dikkate alınmak suretiyle yabancıya ödenecek ücretin en az;

- Üst düzey yöneticiler, pilotlar için asgari ücretin 6,5 katı,
- Birim veya şube müdürleri ile mühendis ve mimarlar için asgari ücretin 4 katı,
- Uzmanlık ve ustalık gerektiren işlerde çalışacaklar, öğretmenler ile psikolog, fizyoterapist, müzisyen ve sahne sanatçısı unvanlarında çalışacak yabancılar için asgari ücretin 3 katı,
- Ev hizmetlerinde çalıştırılacak yabancılar için en az asgari ücret, yukarıda sayılanlar dışındaki diğer mesleklerde (Satış elemanı, pazarlama-ihracat görevlisi gibi görevler) çalışacak yabancılar için asgari ücretin 1,5 katı
- Turizm-Animasyon organizasyon firmalarında akrobat ve benzeri unvanlarda çalışacak yabancılar ile masör, masöz ve SPA terapisti gibi işlerde çalışacak yabancılar için asgari ücretin 2 katı olması gerekmektedir.

Bu kriter belirlenirken şirketler minvalinde herhangi bir ayırım ya da istisna yapılmamıştır. Ancak bir şirketin yönetim kurulunda üye olan, şirketin müdürü olan ya da o şirketin yönetici sıfatını haiz olarak görev yapan yabancıların izin başvuruları haliyle üst düzey yöneticiler kapsamında değerlendirilerek sonuçlandırılmaktadır. Öte yandan bu kapsamda yer alan yabancıların çalışma izni başvurularının UİK m. 16 kapsamında nitelikli işgücü veya nitelikli yatırımcı olarak istisnai olarak değerlendirilmesi de mümkündür.

Anılan madde düzenlemesi özetle şu şekildedir: “Bakanlıkça belirlenen uluslararası işgücü politikasına uygun olarak, eğitim düzeyi, ücreti, mesleki deneyimi, bilim ve teknolojiye katkısı ve benzeri özellikleri itibarıyla nitelikli işgücü olarak değerlendirilen ve bilim ve teknolojiye katkısı, yatırım veya ihracat düzeyi, sağlayacağı istihdamın büyüklüğü ve benzeri özellikleri itibarıyla nitelikli yatırımcı olarak değerlendirilen yabancılara bu Kanunun 7 nci, 9 uncu ve 10 uncu maddelerinin uygulanmasına ilişkin istisnalar tanınabilir.

UİK m. 7/7’de, başvuruda eksik bilgi veya belgelerin olması hâlinde, bu eksiklikler tamamlanıncaya kadar başvurunun değerlendirilmesi erteleneceği, erteleme süresinin, bilgi veya belge eksikliklerinin tamamlanmasını geciktiren mücbir bir sebebin varlığının resmî bir makamdan belgelendirildiği hâller dışında otuz günü aşamayacağı ve erteleme süresi sonunda eksiklikleri tamamlanmayan başvuruların reddedileceği belirtilmektedir. Usulüne uygun olarak yapılan başvuruların değerlendirilmesi, bilgi ve belgelerin tam olması kaydıyla otuz gün içinde tamamlanmaktadır. Başvuruda eksik belgenin olduğunun anlaşılması durumunda ise otuz günlük süre belgenin tamamlandığı tarih itibarıyla başlamaktadır.

2.6.Uluslararası İşgücü Kanuna Göre Çalışma İzni ve Çalışma İzni Muafiyetlerinin Ret ve İptal Halleri

Uluslararası işgücü politikalarına göre değerlendirilen çalışma izinlerinin bazı hal ve koşulların gerçekleşmesi halinde reddi ya da iptali gerekir. Anılan Kanunun 9. maddesinde hangi durum ve koşullarda izin başvurusunun reddi gerekeceği hususunda düzenlemeler yapılmıştır. Bahse konu ret sebepleri genel olarak politika bazlı belirlenen sebepler, diğer Kanunların ilgili hükümleri kapsamında belirlenen sebepler ve başvuru esnasında fark edilen sebepler olmak üzere üç ana başlık altında toplayabiliriz.

Bu minvalde, başvuruların uluslararası işgücü politikasına uygun olmaması, yabancı istihdam edilmesine ilişkin gerekçelerinin yeterli görülmemesi ve Bakanlıkça belirlenen

değerlendirme kriterlerinin karşılanmaması gibi hususlar “Bakanlığın belirlemiş olduğu politikalar kapsamında belirlenmiş olan sebepler” arasında;

İzin başvurularının sahte veya yanıltıcı bilgi ve belgelerle yapılması ve yabancının gerekli nitelik ve uzmanlığı taşımadığının anlaşılması ve Dışişleri Bakanlığının uygun görüşü olması durumu hariç, Türkiye Cumhuriyetinin tanımadığı veya diplomatik ilişkisinin bulunmadığı ülke vatandaşları için yapılması, kanuni süresi içinde yapılmaması veya eksikliklerin tamamlanmaması gibi hususlar “başvuru esnasında fark edilen sebepler” arasında;

İzin başvurularının diğer kanunlarda Türk vatandaşlarına hasredilen iş ve meslekler için yapılması, YUKK m. 7 (Türkiye’ye girişlerine izin verilmeyecek yabancılar), m. 15 (Vize verilmeyecek yabancılar) ve m. 54 (Sınır dışı etme kararı alınacaklar) maddeleri kapsamında olduğunun İçişleri Bakanlığınca bildirilen yabancılara ilişkin olması, kamu düzeni, kamu güvenliği veya kamu sağlığı açısından Türkiye’de çalışmasında sakınca görülen yabancılara ilişkin olması gibi hususlar ise “diğer kanunların ilgili maddeleri uyarınca belirlenen sebepler” arasında gösterilebilir.

Bahse konu Kanunun 15. maddesinde ise çalışma izinlerinin ve çalışma izni muafiyetlerinin geçerliliği ve iptal sebepleri sayılmaktadır. Öncelikle yabancının çalışma izni veya çalışma izni muafiyetinin geçerlilik tarihinden itibaren altı ay içinde Türkiye’ye gelmemesi ve bu durumun da tespit edilmesi halinde verilen çalışma iznin iptal edileceği hüküm altına alınmıştır. Bu minvalde Kanun koyucu İçişleri Bakanlığı veya Dışişleri Bakanlığının uygun görüşünün bulunması hâli hariç, yabancının pasaportunun veya pasaport yerine geçen belgesinin geçerlilik süresinin uzatılmaması, yabancının sağlık sebepleri veya zorunlu kamu hizmeti gibi mücbir sebepler dışında süreli çalışma izinlerinde aralıksız olarak altı aydan, bağımsız ve süresiz çalışma izinlerinde ise aralıksız olarak bir yıldan uzun süre Türkiye dışında kalması ve yabancının turkuaz kart sahibi olması hâlinde yurt dışında kalış süresinin Bakanlıkça belirlenen süreyi aşması hallerini iptal sebepleri arasında saymıştır.

Bunlara ek olarak, yabancıya düzenlenen çalışma izninde sonradan bazı hususların tespit edilmesi halleri de iznin iptali gerekçeleri olarak sayılmıştır. Bu durumlar, bu Kanunda belirtilen hükümlere aykırı olarak çalıştığı tespit edilmesi, çalışma izni başvurusunun sahte veya yanıltıcı bilgi ve belgelerle yapıldığının sonradan tespit edilmesi, YUKK m.7, m. 15 ve m. 54 kapsamında olduğunun İçişleri Bakanlığınca bildirilmesi olarak Kanunda hüküm altına alınmıştır. Son olarak yabancının çalışmasının herhangi bir nedenle sona

ermesi ve kamu düzeni, kamu güvenliği veya kamu sağlığı açısından yabancının Türkiye’de çalışmasında sakınca olduğunun ilgili kamu kurum ve kuruluşlarınca bildirilmesi halleri de iptal nedenleri olarak belirtilmiştir.

Aynı Kanun yabancının çalışma izni ve çalışma izni muafiyet süresinin sona ermesi veya Bakanlıkça iptal edilmesi hallerinde de geçerliliğini kaybedeceğini hüküm altına almıştır. Bu kapsamda, UİK m.22’ye göre, yabancı çalıştıran işverenler ile süresiz veya bağımsız çalışma izni bulunan yabancılar, çalışma izninin veya çalışma izni muafiyeti kapsamında çalışmanın başlaması ve sona ermesi durumu ile çalışma izni veya çalışma izni muafiyetinin iptalini gerektirecek hâlleri on beş gün içinde Bakanlığa bildirmekle yükümlüdür.

Aynı Kanununun m. 23’e göre ise, bu Kanun kapsamındaki yabancıların ve işverenlerin bu Kanundan doğan yükümlülüklerini yerine getirip getirmediği Bakanlık iş müfettişleri ile Sosyal Güvenlik Kurumu müfettişleri ve sosyal güvenlik denetmenleri tarafından denetlenir. Bu Kanun gereğince yapılacak teftiş, denetim ve soruşturmalar, uygulamakla yükümlü olunan mevzuatın teftiş, denetim ve soruşturma hükümlerine göre yapılır ve bu hükümlere göre ilgili yaptırımlar uygulanmaktadır. Aynı maddenin devam fıkralarında, kamu idarelerinin denetim elemanları ile kolluk kuvvetlerinin, kendi mevzuatları gereğince işyerlerinde yapacakları her türlü denetim, inceleme ve kontrol sırasında yabancı çalıştıran işverenler ile yabancıların bu Kanundan doğan yükümlülüklerini yerine getirmediğini tespit etmeleri hâlinde, durum Bakanlığa bildirilmektedir. Birinci fıkraya göre yapılan denetimler ve ikinci fıkraya göre yapılan bildirimler üzerine, gönderilen tutanaklara ve denetim raporlarına göre, bu Kanunda yer alan idari yaptırımlar Çalışma ve İş Kurumu il müdürünce uygulanmaktadır.

2.7.Uluslararası İşgücü Kanununa Göre Yabancıların Türkiye’de Şirket/İşyeri Açma Şartları ve Süreci

10.08.2005 tarih ve 25902 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına İlişkin Yönetmeliğin 5. maddesinin (I) bendinde “Yabancı uyrukluların işyeri açması ve çalıştırması konusunda, yabancılarla ilgili mevzuat hükümlerine uyulması” belirtilmekte olup, UİK gereğince işyeri açacak yabancı şahısların çalışmaya başlamadan önce Bakanlıktan çalışma izni almaları zorunludur.

Yabancıların işyeri açarak kendi ad ve hesaplarına çalışmak istemeleri halinde, bahse konu işyerlerinin ilgili merciler nezdindeki kuruluş işlemlerinin (işyerinin ticaret sicil veya esnaf odası sicil gazetesinde yayımlanması ve vergi numarası alınması gibi) tamamlanmasını müteakip çalışma izni almak üzere Bakanlığa başvuruda bulunmaları gerekmektedir.

Bakanlıkça yapılacak değerlendirme neticesinde talebi uygun bulunarak çalışma izni verilen yabancıların bu izin belgeleriyle birlikte ilgili belediyelere başvuru yaparak işyeri açma ve çalışma ruhsatı talep etmeleri zorunludur. Bakanlıkça işyeri sahibi veya ortağı olan yabancılarla da süreli çalışma izni verilmekte olup ilgili belediyelerin bu yabancılarla süreli çalışma izin belgesinde belirtilen süreler göz önünde bulundurularak işyeri açma ve çalışma ruhsatı düzenlemeleri mümkün bulunmaktadır. Belediyelerimizin süreli çalışma izni bulunan yabancılarından bu kapsamda ayrıca Bağımsız Çalışma İzni Belgesi talep etmelerine gerek bulunmamaktadır.⁹⁹

2.8. Şirketlerin Kurucusu, Ortağı, Yöneticisi ve Gerçek Kişi Temsilcisi Yabancıların Çalışma İzinlerinin 6735 Sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu Kapsamında İncelenmesi

İktisadi hayatın temel kavramlarından biri ticarettir. Zira insanlar arasında mübadele yolu ile alış-veriş yapılması olarak nitelendirebileceğimiz ticaretin kapsamı aynı zamanda bize, bir toplumun veya devletin iktisadi hayatının olumlu veya olumsuz seyri hakkında önemli bilgiler verecektir. Bu yapısıyla ticaret, iktisadi hayatın bir parçası niteliğindedir ve oldukça eski bir tarihe sahiptir. Tarihi süreç içerisinde bu iki kavram genellikle doğru bir orantı oluşturmuşlardır.¹⁰⁰

Ticari hayatın en önemli aktörleri de şirketlerdir. Kişilerin kendi emeklerini veya sermayelerini koyarak oluşturduğu toplulukların (şirketler) ülke ekonomisindeki dinamizmde oynadıkları rolü düşünüldüğünde; bu toplulukların kişilik kazanabilmesi ve amaçları doğrultusunda faaliyette bulunabilmeleri için gerçek kişilerin aracılıklarına duydukları gereksinimleri dikkate alındığında; o şirketin kurucusunun, ortaklarının, yöneticilerinin ya da şirket adına işlem tesis etmeye yetkili kişilerin önemi de ortaya çıkmaktadır.

⁹⁹<https://www.ailevecalisma.gov.tr/uigm/genel-bilgiler/yabancilarin-sirket-isyeri-acmalari> (Erişim Tarihi: 15.03.2020).

¹⁰⁰ İbrahim ARSLAN, **Şirketler Hukuku Bilgisi**, 14. Baskı, 2010, s. 3.

Şirketlerin ülke ekonomisindeki önemine istinaden anılan Kanunda, yukarıda da belirtildiği üzere şirketler ile ilgili hükümlere de yer verilmiş, ilgili düzenlemeleriyle ülkemizin istihdam piyasasına uygun olarak yabancı yatırımların artırılmasını ve uluslararası işgücü hareketliliği izlenerek nitelikli yabancı istihdamına imkân sağlayacak şekilde yeniden düzenlenmesini bütüncül bir yaklaşımla ele alarak uluslararası işgücü hareketliliği de izlenerek ihtiyaç duyulan yabancı istihdamının karşılanmasını, yabancı çalışanlara ve işverenlerine uygulanacak ulusal ve uluslararası mevzuatla uyumlu çağdaş kuralların oluşturulmasını, ülke ekonomisinin gelişimine katkı sunan ve devletin takdir yetkisi içerisindeki yabancı istihdamına ilişkin işlemlerin etkin yönetilmesinin sağlanmasını hedeflemiştir.¹⁰¹

Çalışmamızın bu bölümünde, şahıs ve sermaye şirketleri ile adi şirketlerin yöneticisi ve gerçek kişi temsilcisi sıfatlarına haiz olan yabancıların çalışma izinleri ile ilgili anılan Kanunda düzenlenmeyerek idarenin takdir yetkisine bırakılan hususlar sadece, Kanunun 10/5 ve 13/7 maddelerinin “kıyas yöntemiyle” yorumlanarak tespit edilmesi üzerinde çalışılacaktır. Anılan Kanunun 10/5. maddesi aynen aktarılmaktadır:

“13/1/2011 tarihli ve 6102 sayılı Türk Ticaret Kanununa göre kurulmuş olan;

- a) Limited şirketlerin şirket ortağı olan müdürü,
- b) Anonim şirketlerin şirket ortağı olan yönetim kurulu üyesi,
- c) Sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin yönetici olan komandite ortağı, olan yabancılar çalışma izni alarak çalışabilirler.”

13/7. maddesi ise şu şekildedir: “6102 sayılı Kanuna göre kurulmuş anonim şirketlerin Türkiye’de ikamet etmeyen yönetim kurulu üyesi ve diğer şirketlerin yönetici sıfatı olmayan ortağı ile Türkiye’de gerçekleştirdiği faaliyetleri yüz seksen gün içinde doksan günü geçmeyen sınırötesi hizmet sunucusu, çalışma izni muafiyeti kapsamında değerlendirilir.” Burada bir parantez açılarak “kanun hükümlerinin kıyasen yorumlanması” ifadesinden ne anlaşılması gerektiği ile ilgili bir bilgilendirmenin yapılması yerinde olacaktır:

¹⁰¹ TBMM, Uluslararası İşgücü Kanunu Tasarısı (1/727) ve Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporu, 2016, <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem26/yil01/ss403.pdf> (24 Nisan 2018) (Erişim Tarihi:15.03.2020).

Kıyas (örnekseme), kanunun belirli bir olaya ilişkin hükmünü, kanunda düzenlenmemiş benzer bir hadiseye uygulamayı ifade eder. Başka bir söyleyişle, bir kanun hükmünün veya bu hükümde saklı bulunan prensiplerin benzer bir hadiseye uygulanmasına kıyas denmektedir.¹⁰² Kıyasa gidebilmek için eldeki hadiseye lafzen veya ruhen uygulanabilir bir hükmün bulunmaması gereklidir. Ayrıca örnekseme yoluyla uygulanacak hükme (norma) esas teşkil eden menfaatler durumu ile çözümü gereken hadise arasında benzerlik bulunması gerekir. Nihayet kıyasen tatbik edilmek istenilen normun istisnai bir nitelik taşıması da icap eder. Çünkü istisnai hükümlerin geniş bir şekilde uygulanması caiz değildir.¹⁰³

2.8.1. Şirketlerin Kurucusu, Ortağı, Yöneticisi ve Gerçek Kişi Temsilcisi Yabancıların Çalışma İzinlerinin Adi Şirketler Kapsamında İncelenmesi

Daha önce de belirtildiği üzere adi şirket uygulamada çok sık karşılaşılan bir şirket türüdür. Her türlü amacı gerçekleştirmek için kurulabilmesi, kuruluşunun herhangi bir şekil ve şarta bağlı olmayıp kolay olması, ortaklara ve sermaye payına ilişkin sınırlamalarının olmayışı, basit bir yapıya sahip olması, tüzel kişiliğinin bulunmayışı, ortaklar arasındaki ilişkilerin karşılıklı güven ve yakınlık esasına dayanması gibi nedenlerle adi şirket diğer şirket türlerine nazaran daha çok tercih edilmektedir.¹⁰⁴

ÜİK'nin şirketler kapsamındaki çerçevesinin "ticaret şirketleri" üzerinden çizilmesi sebebiyle, adi şirket bünyesinde çalışan yabancıların çalışma izinleri ile ilgili düzenlemeler idarenin değerlendirmesine bırakılarak bu hususta Kanunda herhangi bir düzenlemeye gidilmemiştir. Ancak hem mevzuat açısından önemi hem de uygulamadaki kuruluş sıklığı göz önünde bulundurulduğunda adi şirketlerle ilgili hususların düzenlenmesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Bu minvalde;

- Adi şirketlerin Türkiye'de mukim olan yabancı kurucuları,
- Adi şirketlerin Türkiye'de mukim olmayan yabancı kurucuları,
- Adi şirketlerin Türkiye'de mukim olan yabancı ortakları,
- Adi şirketlerin Türkiye'de mukim olmayan yabancı ortakları,

¹⁰² Jale G. AKİPEK, **Türk Medeni Hukuku-Başlangıç Hükümleri**, s.106, Ayrıca bkz. Seyfullah EDİS, **Medeni Hukuka Giriş ve Başlangıç Hükümleri**, s.143 vd.

¹⁰³ Ahmet Samim GÖNENSAY, **Türk Medeni Hukuku**, s.60.

¹⁰⁴ Hüseyin HATEMİ/Rona SEROZAN/Abdülkadir ARPACI, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, s. 580, Aynur YONGALIK, **Şirketler Hukuku Bilgisi**, s. 18.

- Adi şirketlerin tüzel kişi ortağının Türkiye’de mukim olan yabancı gerçek kişi temsilcileri,
- Adi şirketlerin tüzel kişi ortağının Türkiye’de mukim olmayan yabancı gerçek kişi temsilcileri,
- Adi şirketlerin Türkiye’de mukim olan yabancı gerçek kişi temsilcileri,
- Adi şirketlerin Türkiye’de mukim olmayan yabancı gerçek kişi temsilcileri,
- Adi şirketlerin Türkiye’de mukim olan yabancı yönetici ortakları,
- Adi şirketlerin Türkiye’de mukim olmayan yabancı yönetici ortaklarının çalışma izinleri ile ilgili hususların UİK’de düzenlenmediği tespit edilmiştir.

Belirtilen yabancıların çalışma izinleri, adi şirketlerin bir ülkenin ticaret hayatının küçük alanlarında yaratabileceği etkileri doğrultusunda değerlendirilmesi çalışmamızın üçüncü bölümünde yapılmaya çalışılacaktır.

2.8.2. Şirketlerin Kurucusu, Ortağı, Yöneticisi ve Gerçek Kişi Temsilcisi Yabancıların Çalışma İzinlerinin TTK’ye Göre Kurulan Şahıs Şirketleri Kapsamında İncelenmesi

Şahıs şirketlerinde esas olan ortakların kimlikleridir. Aktif katılımın önemli ölçüde rol oynadığı şahıs şirketlerinde gerek yönetim gerek denetim ve gerekse temsil yetkileri bütün ortaklar açısından aynı ölçüde değer taşımaktadır. Zira bu tür şirketlerde aksi kararlaştırılmadıkça, bütün ortakların ayrı ayrı ve tek başlarına şirketi yönetme ve üçüncü kişilere karşı şirketi temsil etme yetkileri ve yine bütün ortaklar için geçerli olan fakat sözleşme ile dahi sınırlandırılması mümkün olmayan denetim hakları vardır.¹⁰⁵

Şahıs şirketlerinde sermaye miktarı önem teşkil etmediğinden, daha doğrusu Kanunun ilgili maddelerinde bu tür şirketlerin kurulması için ödenmesini ya da ödeneceğinin taahhüt edilmesini zorunlu kılan herhangi bir sermaye miktarı belirtilmediğinden, şahıs şirketlerini kurmak sermaye şirketlerine nazaran daha kolaydır. Günümüzde “girişimci” olarak adlandırdığımız kişiler sermaye şirketlerinden daha çok şahıs şirketi kurmayı tercih etmektedir. Bunun sebepleri arasında, kuruluş maliyetinin az olması, kuruluş prosedürlerinin basit olması, zaman kavramının çok önemli olduğu girişimciler için kuruluş sürecinin kısa olması, vb. etkenler gösterilebilir.

¹⁰⁵ İbrahim ARSLAN, a.g.e.

Öte yandan, şahıs şirketlerinde kişiler ön planda olduğundan aile şirketi olarak adlandırdığımız kuruluşlar için ve büyük ticari faaliyetlerin gerçekleştirilmesinin amaçlanmadığı ortaklıklar için bu nevide şirketlerin önemli bir yeri bulunmaktadır. Zira bu tür şirketlerde ortaklar arasında önemli olan güven unsurudur. Çok ortaklı olmayan bu şirketlerde, ortaklar arasındaki ilişkileri kontrol altında tutmak daha kolay olacağından şirketin yönetimi de bu oranda kolaylaşmaktadır.

2.8.2.1.Şirketlerin Kurucusu, Ortağı, Yöneticisi ve Gerçek Kişi Temsilcisi Yabancıların Çalışma İzinlerinin Kollektif Şirketler Kapsamında İncelenmesi

Ticaret şirketlerinin içinde şahıs şirketlerinin en tipik örneğini oluşturan kollektif şirket adi şirkete önemli ölçüde benzemektedir. Bu iki şirket birçok konuda ilgili Kanunlarda benzer hükümlere tabidir. Fakat kollektif şirketin tüzel kişiliğinin bulunması onu adi şirketten önemli ölçüde farklılaştırmaktadır. Bilhassa sorumluluk noktasında bu farklılığın belirginleştiği görülür. Ayrıca kuruluş şartlarında, unsurlarında, işleyişlerinde ve sona ermelerinde de farklı düzenlemeler mevcuttur.¹⁰⁶

Yukarıda da belirtildiği üzere UİK m. 13/7’de, *diğer şirketlerin yönetici sıfatı olmayan ortağının* çalışma izni muafiyeti kapsamında değerlendirileceği, belirtilmektedir. Kanun hükmünün lafzi yorumlanması¹⁰⁷ neticesinde kollektif şirketlerin, Kanunun belirttiği “diğer şirketler” kapsamına girebileceği ve bunların “yönetici sıfatını haiz olmayan yabancı ortağının” çalışma izni muafiyeti kapsamında değerlendirilebileceğinin belirtildiği görülmektedir. Ancak Kanun koyucu; “diğer şirketler” kapsamında değerlendirileceği düşünülen kollektif şirketlerin;

- Türkiye’de mukim olan yabancı yönetici ortaklarının,
- Türkiye’de mukim olmayan yabancı yönetici ortaklarının,
- Ticari vekili, ticari mümessili (ticari temsilci) veya Kanunda sayılan diğer tacir yardımcılarında biri olarak atanan ve Türkiye’de mukim olan yabancıların,
- Ticari vekili, ticari mümessili veya Kanunda sayılan diğer tacir yardımcılarında biri olarak atanan ancak Türkiye’de mukim olmayan yabancıların çalışma izinleri ile ilgili hususların UİK’de düzenlenmediği tespit edilmiştir.

¹⁰⁶ İbrahim ARSLAN, a.g.e., s. 95.

¹⁰⁷ Kanun hükmünün lafzi yorumlanması: Kanunun mantık ve deyim bakımından anlamını araştırmak esastır. Kanun metninde kullanılan sözcüklerden kanun hükmünün ne anlama geldiği belirlenmeye çalışılır. Burada yorum yapılırken kanunun metnine bağlı kalınır ve onun dışına çıkılmaz.

Kollektif şirketlerin kolay kurularak ülkemiz ekonomisine sağlayacağı katkıları, küçük girişimlerin ticari hayata geçirilmesinde tercih edilmeleri ve bunlara binaen yeni istihdam alanlarını yaratma potansiyelleri göz önünde bulundurularak çalışmamızın üçüncü bölümünde bahse konu yabancıların çalışma izin başvurularının değerlendirilmesi yapılmaya çalışılacaktır.

2.8.2.2.Şirketlerin Kurucusu, Ortağı, Yöneticisi ve Gerçek Kişi Temsilcisi Yabancıların Çalışma İzinlerinin Adi Komandit Şirketler Kapsamında İncelenmesi

Adi komandit şirket, bir taraftan kollektif şirkete diğer taraftan da ortakları sınırlı sorumlu şirketlere (limited ve anonim) benzemekte ve böylece iki şirket türünün niteliklerini bünyesinde toplayan karma nitelikli bir şirket olmaktadır. (Komandit şirketin anonim şirkete benzemesi ancak sermayesi paylara bölünmüş komandit şirket için söz konusudur.)

UİK’de, adi komandit şirketlerin “*şirketin yöneticisi sıfatı bulunmayan ancak ortağı olan yabancıların*” çalışma izni muafiyeti kapsamında değerlendirileceği, bu sebeple çalışma izni almalarına gerek bulunmadığı belirtilmektedir. Ancak burada dikkat edilmesi gereken husus, bu şirketlerde sorumluluğu sınırlı (komanditer ortak) ve sorumluluğu sınırsız (komandite ortak) olmak üzere iki tür ortağın mevcut olmasıdır. Bu çerçevede incelendiğinde, Kanunun bu hükmünün sorumluluğu sınırlı olan ortaklar hakkında mı yoksa sorumluluğu sınırsız olan ortaklar hakkında mı uygulanacağını belirsiz olduğu görülmektedir. Ayrıca Kanunda bu ayırımın yapılmamasının yanı sıra;

- Adi komandit şirketlerin Türkiye’de mukim olan yabancı komandite ortaklarının,
- Adi komandit şirketlerin Türkiye’de mukim olmayan yabancı komandite ortaklarının,
- Adi komandit şirketlerin ticari vekili, ticari mümessili veya Kanunda sayılan diğer tacir yardımcılarında biri olarak atanan ve Türkiye’de mukim olan yabancı 3. kişilerin,
- Adi komandit şirketlerin ticari vekili, ticari mümessili veya Kanunda sayılan diğer tacir yardımcılarında biri olarak atanan ve Türkiye’de mukim olmayan yabancı 3. kişilerin,
- Adi komandit şirketlerin ticari vekili, ticari mümessili veya Kanunda sayılan diğer tacir yardımcılarında biri olarak atanan ve Türkiye’de mukim olan yabancı komanditer ortakların,

- Adi komandit şirketlerin ticari vekili, ticari mümessili veya Kanunda sayılan diğer tacir yardımcılarında biri olarak atanan ancak Türkiye’de mukim olmayan yabancı komanditer ortakların çalışma izinleri ile ilgili bir düzenleme mevcut değildir.

Bahsi geçen yabancıların çalışma izinlerinin, adi komandit şirketlerin ticari hayattaki yeri ve hem komandit ortağın hem de komanditer ortağın TTK’deki konumu ile sermaye ve şahıs şirketlerinin özellikleriyle birlikte çalışmamızın üçüncü bölümünde değerlendirilmesine çalışılacaktır.

2.8.3. Şirketlerin Kurucusu, Ortağı, Yöneticisi ve Gerçek Kişi Temsilcisi Yabancıların Çalışma İzinlerinin TTK’ye Göre Kurulan Sermaye Şirketleri Kapsamında İncelenmesi

Sermaye denildiğinde akla ilk olarak para ve paraya çevrilebilen değerler gelmektedir. Sermaye şirketleri ise “bir unvanla sermayesi paylara bölünmüş, ticari kâr amaçlı kurulan, parasal gücü ifade eden, tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar şeklinde tanımlanabilir. Bu şirketler kapitalist sistemin en önemli işleyiş çarklarından biridir.¹⁰⁸ Ülkelerin borsalarında sermaye şirketlerinin hisse senetleri alınıp satılmaktadır. Yine birçok vadeli yatırım aracına yön veren kuruluşlar sermaye şirketi şeklinde kurulurlar. Ekonomilerdeki payları yadsınamayacak kadar çoktur. Akla gelebilecek her türlü sektörde faaliyet gösterebilirler.

Sermaye şirketlerinin öne çıkan özelliği ortaklarının sorumluluklarının vermiş oldukları sermaye miktarı kadar olmasıdır. Yani şirkette işler kötü gittiği zaman ortağın kaybedebileceği en fazla miktar sadece şirkete vermeye söz verdiği (taahhüt ettiği) sermaye tutarı kadardır. Ortağın kişisel mal varlığı kendisinin özel mülküdür. Böylece asgari mali yaşam standartlarına müdahale yönünden herhangi bir şüphesi olmayan sermaye şirketi ortağının yatırım iştahı da artacaktır.¹⁰⁹

2.8.3.1.Şirketlerin Kurucusu, Ortağı, Yöneticisi ve Gerçek Kişi Temsilcisi Yabancıların Çalışma İzinlerinin Anonim Şirketler Kapsamında İncelenmesi

Ticaret hayatında anonim şirketler büyük önem taşımaktadır. Nitekim bu önemine binaen TTK’de sırf anonim şirketlere 235 madde ayrılmıştır. Bu Kanun dışında birçok

¹⁰⁸ http://megep.meb.gov.tr/mte_program_modul/moduller_pdf/SermayeŞirketleri.pdf Muhasebe/Finansman Modülü, Ankara, 2011, s. 6 (Erişim Tarihi:20.03.2020).

¹⁰⁹ Fatih DENİZER, **Türk Ticaret Kanunu Çerçevesinde Sermaye Şirketlerinde Denetim**, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2019, s.4.

kanunda ve dięer yazılı hukuk kurallarında da anonim Őirketi ilgilendiren hűkűmler mevcuttur. Mevzuatta da kendini hissettiren bu aęırlık esasen anonim Őirketlerin űlke ekonomisi bakımından taŐıdıęı űnemden kaynaklanmaktadır. Anonim Őirketler, sadece ortaklar bakımından deęil toplumun dięer kesimleri bakımından da űnem taŐımaktadır.

Gűnűműzde hemen bűtűn hukuk sistemlerinde, modern iktisat dűzeninin vazgeçilmez enstrűmanlarından birini anonim Őirketler oluŐturur ve bu husus, konuyla ilgili bűtűn yazarlar tarafından bűyle kabul edilir. Anonim Őirket esasen kapitalist ve liberal ekonominin araçlarından biri olmasına raęmen, anonim Őirkete benzer araç ve űrgűtlerin zaman içerisinde sosyalist sistemlerde dahi yer aldıęı tarihi bir gerçektir.¹¹⁰

Anonim Őirketlerin ekonomik dűzendeki fonksiyonları gűz űnűnde bulundurulması da űnem arz etmektedir. Zira anonim Őirketler, kűek ve atıl tasarrufların deęerlendirilerek yatırıma yűnlendirilmesine yardımcı olmaktadır. űnkű anonim Őirketler kűek olduęu için űretim ve yatırıma dűnűűmeyen tasarrufların bir havuzda birikmesini saęlamaktadır. Anonim Őirketler ayrıca műlkiyetin tabana yayılmasını saęlayarak sınırlı sorumluluk esası çerçevesinde Őirket alıŐanlarının iŐçi, memur, serbest meslek mensupları ve dięer kimselerin anonim Őirkete rahatlıkla ortak olabilmelerini saęlar. Bűylelikle, bűyűk Őirketlerin műlkiyeti, kâr payı ve dięer semereleri tabandaki geniŐ kitle arasında paylaŐılacaktır. Bu sayede gelir daęılımının dűzeltilmesine yardımcı olunabilecektir. Aynı kolaylık dięer Őirketlerde yoktur.

Ekonomik dűzenin en bűyűk patronlarından olan anonim Őirketlere űİK’de de yer verilmiŐ olup anılan Kanunun 10/5. maddesinde, anonim Őirketlerin “*Őirket ortaęı olan yűnetim kurulu űyesi yabancılardan*” çalıŐma izni alarak çalıŐabileceęini; 13/7. maddesinde ise anonim Őirketlerin “*Tűrkiye’de ikamet etmeyen yűnetim kurulu űyesinin*” çalıŐma izni muafiyeti kapsamında deęerlendirileceęini dűzenlemiŐtir. Ancak kanun koyucu;

- Anonim Őirketlerin Tűrkiye’de mukim olmayan ve yűnetim kurulu űyesi olmayan yabancı ortaklarının,
- Anonim Őirketlerin Tűrkiye’de mukim olan ve yűnetim kurulu űyesi olmayan yabancı ortaklarının,
- Anonim Őirketlerin Tűrkiye’de mukim olan ve Őirket ortaęı olmayan yűnetim kurulu űyesi yabancılardan,

¹¹⁰ İbrahim ARSLAN, a.g.e., s. 156.

- Anonim şirketlerin tek kişi olarak kurulması halinde Türkiye’de mukim olan şirket kurucusu yabancıların,
- Anonim şirketlerin tek kişi olarak kurulması halinde Türkiye’de mukim olmayan şirket kurucusu yabancıların,
- Anonim şirketlerin tüzel kişi yönetim kurulunun Türkiye’de mukim olan yabancı temsilcilerinin,
- Anonim şirketlerin tüzel kişi ortağının Türkiye’de mukim olmayan yabancı temsilcilerinin,
- Anonim şirketlerin ticari vekili, ticari mümessili veya Kanunda sayılan diğer tacir yardımcılardan biri olarak atanan ve Türkiye’de mukim olan yabancıların,
- Anonim şirketlerin ticari vekili, ticari mümessili veya Kanunda sayılan diğer tacir yardımcılardan biri olarak atanan ancak Türkiye’de mukim olmayan yabancıların,
- Anonim şirketlerin Türkiye’de mukim olan murahhas müdürü sıfatına haiz yabancıların,
- Anonim şirketlerin Türkiye’de mukim olmayan murahhas müdürü sıfatına haiz yabancıların,
- Anonim şirketlerin Türkiye’de mukim olan şirketin murahhas üyesi sıfatına haiz yabancıların,
- Anonim şirketlerin Türkiye’de mukim olmayan murahhas üyesi yabancıların çalışma izinleri ile ilgili herhangi bir düzenleme yapmayarak yoruma açık bir tavır sergilemiştir. Anılan yabancıların çalışma izinleri ile ilgili hususlar, bu şirketlerin büyük önemleri de göz önünde bulundurularak çalışmamızın üçüncü bölümünde değerlendirilmeye çalışılacaktır.

2.8.3.2.Şirketlerin Kurucusu, Ortağı, Yöneticisi ve Gerçek Kişi Temsilcisi Yabancıların Çalışma İzinlerinin Sermayesi Paylara Bölünmüş Komandit Şirketler Kapsamında İncelenmesi

UİK m.10/5’te sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin yönetici olan komandite ortağı yabancıların çalışma izni olarak çalışabileceği ifade edilmiştir. Yine Kanunun m. 13/7’de Türkiye’de ikamet etmeyen ve TTK’ye göre kurulmuş olan diğer şirketlerin (anonim şirketi hariç tutularak) yönetici sıfatı olmayan ortağının çalışma izni muafiyeti kapsamında değerlendirileceği ifade edilmiştir.

Bu doğrultuda, UİK ile sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin (bu nevide şirketlerin de “diğer şirketler” kapsamına girdiği farz edilerek) sadece “*yöneticisi olan komandite ortağı*” ile “*yönetici sıfatına haiz olmayan yabancı ortağının*” çalışma izinlerinin düzenlendiği görülmektedir. Ancak Kanunda;

- Sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin Türkiye’de mukim olan ve ticari vekil, ticari mümessil ve TTK’de sayılan diğer tacir yardımcılarında biri sıfatlarına haiz olan 3. kişi yabancıların,
- Sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin Türkiye’de mukim olmayan ve ticari vekil, ticari mümessil ve TTK’de sayılan diğer tacir yardımcılarında biri sıfatlarına haiz olan 3. kişi yabancıların,
- Sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin Türkiye’de mukim olan ticari vekil, ticari mümessil ve TTK’de sayılan diğer tacir yardımcılarında biri sıfatlarına haiz olan ve yabancı komanditer ortaklarının,
- Sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin Türkiye’de mukim olmayan ve ticari vekil, ticari mümessil ve TTK’de sayılan diğer tacir yardımcılarında biri sıfatlarına haiz olan ve yabancı komanditer ortaklarının,
- Sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin Türkiye’de mukim olan yabancı murahhas müdürlerinin,
- Sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin Türkiye’de mukim olmayan yabancı murahhas müdürlerinin çalışma izinleri ile ilgili bir düzenleme bulunmamaktadır.

Bu kapsamda, sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin belirtilen pozisyonlarındaki yabancıların çalışma izinleri, bu şirketlerin hem anonim şirkete benzeyen özellikleri hem de adi komandit şirkete benzeyen özellikleri dikkate alınarak çalışmamızın üçüncü bölümünde değerlendirilmeye çalışılacaktır.

2.8.3.3.Şirketlerin Kurucusu, Ortağı, Yöneticisi ve Gerçek Kişi Temsilcisi Yabancıların Çalışma İzinlerinin Limited Şirketler Kapsamında İncelenmesi

Yatırımcıların ulusal sınırları dışında ticari ilişkiler içerisine girmesinin en önemli nedeni, kar beklentisidir. Bu kar, yabancı bir ülkede faaliyet göstermekten doğabilecek her

türlü risk ve belirsizliği telafi edecek ölçüde olmalıdır.¹¹¹ Bunun yanı sıra hukuki işlemlerdeki kolaylık, işlemlerdeki hızlılık siyasal istikrar ve dünya ile bütünleşme düzeyi de bu dağılım ve yönelmede çok önemli işlev görebilmektedir.

Çalışmamızın ilk bölümünde de belirtildiği üzere, Türkiye’de kurulan şirketlerin büyük çoğunluğunun limited şirket nev’inde kurulduğu görölmektedir. Bu durum yabancıların ortak olduğu şirketler için de söz konusudur. Bu şirketlerin bu kadar çok tercih edilmelerinde limited şirketlerin kuruluşu aşamasında yüklü miktarlarda sermayeye ihtiyacın olmaması, ortakların şirket borçlarına karşı sorumluluğunun taahhüt ettikleri sermaye miktarı ile sınırlı olması, ortakların rekabet yasağının anonim şirketlerin ortaklarıyla karşılaştırıldığında çok sıkı olmaması, tek kişi tarafından bile kurulabilmesi gibi etkenler gösterilebilir.

Ayrıca limited şirketlerin yönetimi de oldukça basittir. Şirketin yönetimi, genel müdür ve yetkilendirilmiş müdürler tarafından yapılmaktadır. Şirketin temsili ve idaresi müdürlerin görev ve yetkileri arasındadır. Küçük ölçekli limited şirketlerin müdürleri ise genellikle şirketin sahibidir. Uygulamada küçük ve orta ölçekli şirketlerin muhasebe işleri genellikle mali müşavirler tarafından yapılmaktadır. Bu yüzden limited şirketlerde yönetim maliyetleri de oldukça düşüktür. Limited şirketlerin uygulamadaki bu kolaylıkları ülkemizdeki yabancıları da bu şirketlere yöneltmiş ya da kurulmuş olan şirketlerin ortağı olmayı tercih etmelerine neden olmuştur.

Bu kapsamda UİK, limited şirketlerin “*şirket ortağı olan yabancı müdürlerinin*” Türkiye’de çalışabilmesi için bu kişilerin çalışma izni almalarını şart koşmuştur. Öte yandan kanun koyucu limited şirketlerde yönetici sıfatına haiz olmayan yabancıları da ikamet şartıyla birlikte ele almış ve limited şirketin “*yönetici sıfatı olmayan ortağını*” çalışma izni muafiyeti kapsamında değerlendirmiştir. Ancak kanun koyucu;

- Limited şirketlerin şirket ortağı olmayan ve Türkiye’de mukim olan yabancı müdürlerinin,
- Limited şirketlerin şirket ortağı olmayan ve Türkiye’de mukim olmayan yabancı müdürlerinin,
- Limited şirketlerin Türkiye’de mukim olan ve ticari vekil, ticari temsilci ya da diğer tacir yardımcısı sıfatlarından birine haiz olan yabancıların,

¹¹¹ Murat ÇETİNKAYA, *Türkiye Ekonomisinde Doğrudan Yabancı Sermaye Yatırımlarının Sektörel Dağılımının Önemi*, Doktora Tez Çalışması, Selçuk Üniversitesi, Konya, 2004, s. 243.

- Limited şirketlerin Türkiye’de mukim olmayan ve ticari vekil, ticari temsilci ya da diğer tacir yardımcısı sıfatlarından birine haiz olan yabancıların,
- Limited şirketlerin tek kişi olarak kurulması halinde Türkiye’de mukim olan kurucu yabancıların,
- Limited şirketlerin tek kişi olarak kurulması halinde Türkiye’de mukim olmayan kurucu yabancıların,
- Limited şirketlerin tüzel kişi ortağının Türkiye’de mukim olan yabancı temsilcilerinin,
- Limited şirketlerin tüzel kişi ortağının Türkiye’de mukim olmayan yabancı temsilcilerinin çalışma izinleri ile ilgili bir hüküm düzenlememiş ve bunları değerlendirme kapsamında bırakmıştır.

Limited şirketler de dâhil olmak üzere diğer sermaye şirketleri ile şahıs şirketlerinin ve adi şirketlerin anılan Kanunda bahsi geçmeyen sıfatlarını haiz olan yabancıların çalışma izinleri değerlendirilirken öncelikle kanun koyucunun hangi amaçla hareket ettiğinin iyi anlaşılması gerektiği kanaatindeyiz.

2.9.Genel Olarak Pozitif Hukukta Boşluk Kavramı

Bir hukuk sisteminde hukuk kuralı koymaya yetkili olanlar, koydukları kuralların, bilinçli olarak bıraktıkları hariç, gelecekte ortaya çıkacak olayların tümünü kapsamasını hedeflerler. Ancak bu hedefe hemen hemen hiçbir zaman tam olarak ulaşamazlar. Bunun iki önemli ana nedeni vardır. Birincisi, yaşamın dinamik bir süreç olması; ikincisi, insan olarak kapasitemizin sınırlılığıdır. Diğer boşluk nedenleri, bu iki ana nedenden kaynaklanır. Dolayısıyla pozitif hukuktaki boşluk, toplumsal yaşamın genel niteliğinden ve insan doğasından kaynaklanır.

Hukuk sistemlerindeki boşluğu kabule yanaşmamak veya hukuk sistemlerinin boşluk içermeyeceğini savunmak, doğal değildir. Çünkü böyle bir ön kabul, bir taraftan yasa koyucunun öngörüsünün mükemmel olduğu, diğer taraftan da bir hukuk düzeninin mükemmel bir yapı olduğu düşüncesini gerektirir. Bu düşünce, yargıçlara hukuk yaratma yetkisinin verilmesini engelleyerek, pozitif hukukun değişen şartlara intibakını olanaksız hale getirir.¹¹²

¹¹²Sururi AKTAŞ, Pozitif Hukukta Boşluk Kavramı, **Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Haziran 2010, Cilt 14, Sayı 1-2, s. 1.

Boşluk, pozitif hukukun, bir meseleyi düzenlemesi gerekirken kendi normatif düzenine aykırı olarak düzenlememiş olması” biçiminde tanımlanmaktadır.¹¹³ Bu tanım hem yazılı hukuktaki boşluğu hem de örf adet hukukundaki boşluğu kapsamaktadır. Doğal olarak pozitif hukukun her suskunluğu boşluk olarak değerlendirilemeyecektir.

2.9.1. Hüküm İçi Boşluk Kavramı

Hüküm içi boşluk durumlarında yazılı hukukta bir düzenleme vardır. Ancak, kanun koyucu ilgili hukuk normunu bir çerçeve şeklinde belirlemiş, içeriğinin doldurulmasını yargıca bırakmıştır.¹¹⁴ Dolayısıyla bu tür boşluklar bilinçli olarak bırakılmış boşluklardır.¹¹⁵ Hüküm içi boşluklar, yargıçlara takdir yetkisi tanıyan boşluklardır.¹¹⁶ Hüküm içi boşlukta içeriğinin doldurulması gereken çerçeve bir norm olduğu için, bu tür bir boşluk, geniş anlamda bir boşluktur.¹¹⁷

2.9.2. Kanun Boşluğu Kavramı

Kanun boşlukları genelde bilinçli olmayan, yani iradi olmayan boşluklardır.¹¹⁸ Kanun boşlukları, dar anlamda veya gerçek anlamda boşluklardır.¹¹⁹ Bu tür boşluklarda, yapılması gereken kanuni düzenleme yapılmamıştır.¹²⁰ Dolayısıyla böyle durumlarda yargıcın hukuk yaratması gerekir. Hüküm içi boşlukların aksine, kanun boşlukları yargıçların takdir yetkisiyle doldurulabilen boşluklar değildir¹²¹.

¹¹³ Vecdi ARAL, **Hukuk Felsefesinin Temel Sorunları**, s. 157, Yasemin IŞIKTAÇ/ Sevtap METİN, **Hukuk Metodolojisi**, s. 228.

¹¹⁴ Çiğdem KIRCA, “Örtülü (Gizli Boşluk) ve Bu Boşluğun Doldurulması Yöntemi Olarak Amaca Uygun Sınırlama (Teleologische Reduktion)”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 50, S.1, Y. 2001, s. 93.

¹¹⁵ Şener AKYOL, **Medeni Hukuka Giriş**, s. 274, Seyfullah EDİS, “Hukukun Uygulanmasında Yargıca Tanınmış Takdir Yetkisi”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 30, S. 1, Y. 1973, s. 116, Kemal GÖZLER, **Hukuka Giriş**, Güncelleştirilmiş 6. Baskı, Ekin Yayını, 2009, s. 243-244.

¹¹⁶ Şaban KAYIHAN, **Hukukun Temel Kavramları**, s. 175, Abdullah DİNÇKOL, **Hukuka Giriş**, Genişletilmiş 3. Basım, Der Yayınları, İstanbul 2005, s. 273, Kemal GÖZLER, a.g.e., s. 244, Hüseyin HATEMİ, **Medeni Hukuka Giriş**, Gözden Geçirilmiş 3. Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2004, s. 83-84, Mehmet AYAN, **Medenî Hukuka Giriş**, Gözden Geçirilmiş 4. Baskı, Mimoza Yayını, Konya 2007, s. 57.

¹¹⁷ Ergun ÖZSUNAY, **Medeni Hukuka Giriş**, Gözden Geçirilmiş 4. Bası, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayınları, İstanbul 1981. s. 201.

¹¹⁸ Seyfullah EDİS, a.g.e., s. 117.

¹¹⁹ Ergun ÖZSUNAY, a.g.e., s. 201.

¹²⁰ Kemal GÖZLER, a.g.e., s. 244.

¹²¹ Kemal GÖZLER, a.g.e., s. 244.

2.9.3. Gerçek Boşluk Kavramı

Gerçek boşluk, kanunda yer alması gereken bir düzenlemenin yapılmamış olması veya bir mesele hakkında herhangi bir kuralın yer almamış olması biçiminde tanımlanır.¹²²

2.9.4. Gerçek Olmayan Boşluk Kavramı

Gerçek olmayan boşluk, kanunda yer alan bir düzenlemenin, yeterli ve tatminkâr bulunmamasıdır.¹²³ Gerçek olmayan boşluklar, yargıcın doldurması gereken bir boşluk değildir. Çünkü boşluk gibi görünen durumda kanuni düzenleme vardır. Ancak yasa koyucunun yanlış hukuk politikasından dolayı¹²⁴ ilgili hüküm tatminkâr değildir.

2.9.5. Açık Boşluk Kavramı

Kanunun, düz ve zıt anlam itibariyle bir olay hakkında hiçbir hüküm getirmediği açıkça görülüyorsa, açık bir boşluğun olduğu söylenir.¹²⁵

2.9.6. Örtülü Boşluk Kavramı

Kanunda bir olaya ilişkin bir kural olmasına karşın, gerekli istisnalara yer verilmeyip, kuralın kapsamının çok geniş tutulması dolayısıyla uygulanmasının adalete aykırı bir durumu ortaya çıkarıyorsa örtülü boşluk vardır.¹²⁶ Başka bir tanıma göre, bir hükmün uygulanmasının hakkın kötüye kullanılması sonucunu doğurması durumunda örtülü boşluktan söz edilir.¹²⁷

¹²² Ergun ÖZSUNAY, a.g.e, s. 202, Şaban KAYIHAN, a.g.e., s. 179, Yasemin İŞIKTAÇ/ Sevtap METİN, a.g.e., s. 118, Seyfullah EDİS, a.g.e., s. 117, Bilge ÖZTAN, **Medeni Hukukun Temel Kavramları**, s.118.

¹²³ Seyfullah EDİS, a.g.e s.118, Ergun ÖZSUNAY, a.g.e, s. 207, M. Kemal OĞUZMAN/Nami BARLAS, **Medeni Hukuk, (Giriş, Kaynaklar, Temel Kavramlar)**, 19. Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2013, s. 94, Şaban KAYIHAN, a.g.e., s. 179, Bilge ÖZTAN, a.g.e., s.148, Jale G. AKİPEK/Turgut AKINTÜRK, **Türk Medeni Hukuku (Başlangıç Hükümleri Kişiler Hukuku)**, Yenilenmiş 6. Bası, Beta Yayınları, s. 127, Yasemin İŞIKTAÇ, **Hukuk Başlangıcı**, Filiz Kitabevi, İstanbul 2010, s. 204.

¹²⁴ Yasemin İŞIKTAÇ/ Sevtap METİN, a.g.e., s. 229.

¹²⁵ Mustafa DURAL/ Suat SARI, **Türk Özel Hukuku Cilt I (Temel Kavramlar ve Medeni Kanunun Başlangıç Hükümleri)**, 5. Bası, Filiz Kitabevi, İstanbul 2011, s. 111, Yasemin İŞIKTAÇ/ Sevtap METİN, a.g.e. s. 227-228, Seyfullah EDİS, a.g.e., s.119, M. Kemal OĞUZMAN/Nami BARLAS, a.g.e., s. 92, Şaban KAYIHAN, a.g.e., s. 178, Şener AKYOL, a.g.e., s.278.

¹²⁶ Çiğdem KIRCA, a.g.e., s. 96, Yasemin İŞIKTAÇ/ Sevtap METİN, a.g.e., s. 229, Rona SEROZAN, **Medeni Hukuk (Genel Bölüm-Kişiler Hukuku)**, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2013 s. 131, Selahattin Sulhi TEKİNAY, **Medeni Hukuka Giriş Dersleri**, Beşinci Bası, Filiz Kitabevi, İstanbul 1987 s. 64-65. Bilge ÖZTAN, a.g.e, s.149.

¹²⁷ Çiğdem KIRCA, a.g.e., s. 98, Seyfullah EDİS, a.g.e., s. 119, M. Kemal OĞUZMAN/Nami BARLAS, a.g.e., s. 93, Şaban KAYIHAN, a.g.e., s. 179, Yasemin İŞIKTAÇ, a.g.e., s. 203, Abdullah DİNÇKOL, Hâkimin Takdir Yetkisinin Kullanılmasında "Hak Ve Nisfeti, **Yargıtay Dergisi**, C. 19, S. 3, Y. 1993, s. 272, Rona SEROZAN, a.g.e., s 123, Aydın ZEVKLİLER/M. Beşir ACABEY/K. Emre GÖKYAYLA, **Medeni Hukuk**, Ankara 2000, Seçkin Yayıncılık, s. 100.

2.9.7. Bilinçli Boşluk Kavramı

Bilinçli boşluklar, kanun koyucunun bir meseleyi iradi olarak ve bilerek düzenlemediği zaman ortaya çıkan boşluklardır.¹²⁸ Yukarıda da belirtildiği gibi, hâkimin takdir yetkisiyle dolduracağı hüküm içi boşluklar genel olarak bilinçli olarak bırakılmış boşluklardır.¹²⁹

2.9.8. Bilinçsiz Boşluk Kavramı

Bilinçsiz boşluklar, kanun koyucunun isteği dışında ortaya çıkan boşluklardır. Bilinçsiz boşlukların bazıları genel olarak kanun koyucunun ihmal, unutkanlık ve dikkatsizliğinden ileri gelir.¹³⁰ Bu tür boşluklar, ihmalden doğan boşluklar olarak nitelendirilir.¹³¹ Pozitif hukuktaki boşlukların çoğu bilinçsiz bırakılan boşluklardır. Özellikle, yeni gelişmelerin aniden ortaya çıktığı dönemlerde, kanun koyucunun gerekli düzenlemeleri yapmasına kadar kanun boşlukları var olamaya devam ederler.

2.9.9. Çatışma Boşluğu Kavramı

Bilinçsiz boşlukların bazıları, hukuk kuralları arasındaki çatışmadan (çelişkiden) kaynaklanır.¹³² Ancak kurallar arasındaki her çelişki (çatışma) boşluk durumuna neden olmaz. Hukuk kuralları arasındaki çelişkiden boşluk doğabilmesi için, kuralların, aynı anda yürürlüğü girmiş olması, ikisinin de ya genel ya da özel olması ve aralarında altlık-üstlük ilişkisinin olmaması gerekir.¹³³ Ancak bunlara başka bir ölçüt daha eklememiz gerekir. Bu ölçüt, kuralları birbirine tercih etmemizi sağlayan haklı bir nedenimizin olmamasıdır.¹³⁴ Örneğin amaca göre (gaî) yorum yaparak kuralların birini tercih edebiliyorsak yine boşluktan söz edilememesi gerekir.

¹²⁸ M. Kemal OĞUZMAN/Nami BARLAS, a.g.e., s. 91, Seyfullah EDİS, a.g.e., s. 117, Şaban KAYIHAN, a.g.e., s. 122, Yasemin IŞIKTAÇ/ Sevtap METİN, a.g.e., s. 228, Bilge ÖZTAN, a.g.e., s.150.

¹²⁹ Abdullah DİNÇKOL, a.g.e., s. 272.

¹³⁰ Selahattin Sulhi TEKİNAY, a.g.e., s. 64, Şaban KAYIHAN, a.g.e., s. 178, Yasemin IŞIKTAÇ/ Sevtap METİN, a.g.e., s. 227.

¹³¹ M. Kemal OĞUZMAN/Nami BARLAS, a.g.e., s. 91, Ergun ÖZSUNAY, a.g.e., s. 203.

¹³² Orhan Münir ÇAĞIL, **Hukuk Başlangıcı Dersleri (Hukukun Temelleri ve Hukuk İlminin Tarihi Tekamülü)**, Genişletilmiş 2. Baskı, İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul 1963, s. 122, Vecdi ARAL, **Hukuk ve Hukuk Bilimi Üzerine**, Beşinci Bası, Filiz Kitabevi, İstanbul 1985, s. 155, Yasemin IŞIKTAÇ/ Sevtap METİN, a.g.e., s. 227.

¹³³ Kemal GÖZLER, a.g.e., s. 240.

¹³⁴ Aydın ZEVKLİLER/M. Beşir ACABEY/K. Emre GÖKYAYLA, a.g.e., s.100, Yasemin IŞIKTAÇ/ Sevtap METİN, a.g.e., s. 227.

2.10. Hukuk Boşluklarının Değerlendirilmesi

Ulusal göç politikası olan bütün ülkelerde olduğu gibi yabancı bir kişinin ülkemizde ekonomik faaliyetler yürütebilmesi ve ülkemize yerleşebilmesi için gerekli olan ön koşullar mevcuttur. Bu durum, göçe maruz kalan bütün ülkelerde olduğu gibi ülkemizde de belirli şartlarda ve kontrollü bir şekilde yürütülmeye çalışılmaktadır. Aksi takdirde, özellikle içinde bulunduğumuz coğrafya ve küresel insan hareketliliği (göç akımları) açısından ülkemiz gelecek politikalarını ve projeksiyonlarını olumsuz etkileyen bir durumla karşı karşıya kalacaktır. Son zamanlarda, özellikle küresel olaylardan kaynaklı göçe maruz kalan ülkemize yerleşmek isteyen yabancılar için ulusal istihdamımızın ve ekonomimizin gelişmesine katkı sağlaması beklenmektedir.

Bu sebeple çalışma izni başvurularında, ülkemize gelecek olan yabancıların, ülkemizin istihdam ve ekonomik kalkınma politikalarına katkısı dikkate alınarak yapılacak değerlendirme esas alınmaktadır. Özellikle şirket ortağı ya da yatırımcı olarak (şirket kurucusu) ülkemizde faaliyet göstermek isteyen yabancılar bu husus belirtilmekte ve durumu uygun görülenlere izin verilirken bu şart belirtilerek verilmektedir. Burada amaç, yabancıların ulusal işgücümüzün istihdamına ve ulusal ekonomimize katkıda bulunmasını sağlamaktır.

Kanunun gerekçesinde de belirtildiği üzere, yabancı şirketlerin ülkemizde yatırım yapmaları için verilen teşvikler ve bu alanda kolaylık sağlayan mevzuat düzenlemeleri, ülkemizde yabancı yönetici ve vasıflı teknik eleman sayısında ciddi anlamda artış sağlamış olup çalışma izinlerinin yeniden düzenlenmesini zorunlu kılmış ve ÜİK'nin ilgili maddelerinde, çalışmamızın önceki bölümlerinde belirtilen ve bu kapsama girdiği düşünülen yabancıların izin prosedürleri belirlenmiştir.

Belirtilenler doğrultusunda ikili bir ayrıma gidilmesinin yerinde tespitler yapılabilmesi açısından faydalı olacağı düşünülmektedir. Uluslararası işgücü politikaları temel alındığında, yerel işgücünün istihdamına verilen önem de göz önünde bulundurularak, Türk yatırımcılara mı öncelik verileceği yoksa yabancıların ülkemizde yatırım yapmalarının teşvik edilerek bu kişilerin ülkemizde kalmalarının mı kolaylaştırılacağına karar verilmelidir. Zira Kanun koyucunun bilerek susmasıyla meydana gelen hukuk boşlukları, hem mevcut politikaların çalışma izinlerine olan etkisinde hem de bu yönde oluşturulacak olan politikaların uygulanabilmesinde esneklik sağlayarak, karar veren ve değerlendiren

otorite olan idareye tanınan takdir yetkisinin bir nevi sınırlarının çizilmesinde belirleyici olabilmektedir. Bu husus da sonuç olarak idarenin, belirlenen politikaların amaçları doğrultusunda hareket etmesiyle keyfilikten kaçınarak karar vermesine ve dolayısıyla daha etkin bir değerlendirme sürecinin sonuçlandırılmasına vesile olmaktadır.

2.11. Hukuk Boşluklarının Uluslararası İşgücü Kanunu Kapsamında Değerlendirilmesi

UİK'nin yayımlandığı tarih itibariyle, zamana göre değişkenlik gösteren işgücü politikaları ile işgücü hareketliliği sebebiyle, içerdiği hükümlerin değişen ihtiyaçlar karşısında bazen bazı durumlar için eksik kalması pek tabii doğaldır. Bu çerçevede, şirketler kapsamında yer alan yabancılara özgü hükümlerde idarenin takdir yetkisine bırakılan hususların olduğu görülmektedir.

Şirketler kapsamında idarenin takdir yetkisine bırakıldığı tespit edilen hususlar incelendiğinde bunların, biraz evvel tanımları yapılan “hukukta boşluk terimlerinden” kanun boşluğu, gerçek boşluk ve bilinçsiz boşluk hallerine denk geldiği görülmektedir. Bu boşlukların varlığında başvurulacak yol olan hâkimin hukuk yaratması yöntemi hâkimin, önüne gelen ihtilafları çözmekle mükellef olmasının bir neticesidir. Zira hukukta hiçbir durum çözümsüz kalmaz. Burada küçük bir parantez açarak hâkimin hukuk yaratmasının ne demek olduğundan bahsedilmesi gerektiği kanısındayız. Hâkimin hukuk yaratması, kanunda hukuki uyumsuzluğa uygulanacak bir hüküm bulunmadığında yani, kanun boşluğu durumunda söz konusu olur. Buna göre hâkimin hukuk yaratması, bir kanun boşluğu durumunda hâkimin kanun koyucu gibi davranarak ve hakkaniyeti dikkate alarak bir kural koyması ve koyduğu bu kurala göre olayı çözümlemesi şeklinde tanımlanabilir.¹³⁵

Ancak UİK'ye göre yapılan izin başvurularının muhatabının hâkim değil de idare olması, uygulanacak kanun hükümlerinde herhangi bir ihtilafın ya da çatışmanın söz konusu olduğu durumlarda hâkimin hukuk yaratmasına gidilemeyeceğini göstermektedir. Bu kapsamda yapılacak olan değerlendirmelerin mevcut hükümler üzerinden yorumlanması planlanmaktadır.

¹³⁵ Yılmaz ASLAN/Doğan ŞENYÜZ, **Hukuka Giriş**, Yenilenmiş 10. Baskı, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa 2017, s. 74.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ŞİRKETLER KAPSAMINDAKİ GERÇEK KİŞİLERİN ÇALIŞMA İZİNLERİNİN ULUSLARARASI İŞGÜCÜ KANUNU ÇERÇEVESİNDE DEĞERLENDİRİLMESİ

Çokça değinildiği üzere, ülkemizde çalışmak isteyen diğer bütün yabancılar için de olduğu üzere, TTK'ye göre kurulan ticaret şirketlerinin kurucusu, ortakları ve yöneticisi olan yabancıların çalışma izinleri ile ilgili iş ve işlemler UİK'de düzenlenmiştir. Ancak teoride şirketler hukukunda, uygulamada ticari hayatta ekonomik düzenin işleyebilmesi için şirketleri hem temsil eden hem de yöneten kişiler mevcuttur. Zira bir kişiyle kurulan şirketlerde ya da daha fazla ortaklı şirketlerde ortaklar şirketi yönetmesi için üçüncü bir kişiyi yetkilendirebilmektedir. İşte bu kişiler yetkilerine göre gerçek kişi temsilci, ticari vekil, ticari temsilci, pazarlamacı, müdür, vb. olarak adlandırılmaktadır.

Çalışmamızın ikinci bölümünde de belirtildiği üzere kanun koyucu, şirketler minvalinde yetkisi bulunan her bir kişinin çalışma iznini düzenlememiş olup uygulamada karşımıza çıkabilecek bazı halleri karar verici idarenin takdir yetkisine bırakmış ve suskun kalmıştır. Böyle olaylar karşısında takdir yetkisinin sınırının aşılması, yapılan idari işlemlerde uygulama içi farklılıkların yaşanmaması ve işlemlerin hukuka aykırı olmaması için mevcut yasal düzenlemeler dikkate alınarak işlem tahsis edilmesi gerekmektedir.

Bu aşamada mevcut düzenlemeler benzerleriyle birlikte yorumlanarak, oluşabilecek herhangi bir hukuki boşluğa mahal bırakmadan başvurular değerlendirilmeli ve bunun neticesinde bir idari işlem tahsis edilmelidir. Bu kapsamda yapılması planlanan değerlendirmelere başlamadan önce genel olarak "hukukta boşluk" müessesesinden bahsetmekte fayda bulunduğu kanısındayız.

3.1.Şirketlerin Kurucusu, Ortağı, Yöneticisi ve Gerçek Kişi Temsilcisi Yabancıların Çalışma İzinlerinin 6735 Sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu Kapsamında Değerlendirilmesi

Bu başlık altında, çalışmamızın ikinci bölümünde tespit edilen yabancıların çalışma izinleri, uygulanan mevcut değerlendirme kriterleri çerçevesinde incelenerek; verilen çalışma izinlerinin hangi gerekçelerle iptal edilebileceği ya da hangi koşulların varlığı neticesinde reddedilebileceği, şirketlerin kuruluş aşamasında ilgili kurum ve kuruluşlara vermekle yükümlü olduğu belgelerin, nitelikleri itibariyle izin inceleme sürecinde takdim edilmesi gereken belgelerden olup olamayacağı, şirketlerdeki yapısal değişikliklerin verilen

çalışma izinlerine herhangi bir etkisinin olup olamayacağı gibi hususlar hakkında uygulanabilir öneriler sunulup bunlarla ilgili değerlendirmelerin yapılmasına çalışılacaktır.

Yabancıların çalışma izinleriyle ilgili iş ve işlemleri düzenleyen 6735 sayılı Kanunun amacı anılan Kanunda, uluslararası işgücüne ilişkin politikaların belirlenmesi, uygulanması, izlenmesi ile yabancılara verilecek çalışma izni ve çalışma izni muafiyetlerine dair iş ve işlemlerde izlenecek usul ve esasları, yetki ve sorumlulukları ve uluslararası işgücü alanındaki hak ve yükümlülüklerini düzenlemek olarak belirtilmiştir.

Kanunun 2. maddesinde bu Kanunun kimler için uygulanacağı düzenlenmiş ve Türkiye’de çalışmak için başvuruda bulunan veya çalışan, bir işveren yanında mesleki eğitim görmek üzere başvuruda bulunan veya görmekte olan, staj yapmak üzere başvuruda bulunan veya staj yapan yabancılar ile Türkiye’de geçici nitelikte hizmet sunumu amacıyla bulunan sınırötesi hizmet sunucusu yabancıları ve yabancı çalıştıran veya çalıştırmak üzere başvuruda bulunan gerçek ve tüzel kişileri kapsayacağı hüküm altına alınmıştır. Bu hükümden, yabancıların Türkiye’de herhangi bir fiili çalışmasının olmadığı durumlarda çalışma izni almasına gerek olmadığı çünkü işbu Kanunun **Türkiye’de çalışmak isteyen** yabancıları kapsayacağı anlaşılmaktadır. Burada “fiili çalışmaya” nelerin dâhil olup nelerin dâhil olamayacağını belirtmesinin faydalı ve gerekli olacağı düşüncesindeyiz.

Çalışma süresi kavramı 4857 Sayılı İş Kanununda (İK)¹³⁶ tanımlanmamıştır. Bununla beraber, İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinde¹³⁷ çalışma süresinin tanımına yer verilmiştir. Buna göre çalışma süresi, işçinin işinin başında geçirdiği süredir. Ancak çalışma süresini sadece işçinin işinin başında geçirdiği süre olarak tanımlamak, işçinin çalışmamasına rağmen işverenin otoritesi altında bulunduğu sürelerin çalışma süresinden sayılmaması sonucunu doğurur. Nitekim İK’nin 66. maddesinde, işçinin çalışmamasına rağmen çalışmaya hazır halde beklediği sürelerle, işçiye tanınan emzirme izni sırasında geçen sürelerin çalışma süresinden sayılacağı belirtilmiş, böylece çalışma süresinin sadece fiilen çalışılan süreden oluşmadığı ortaya konulmuş olmaktadır.

Bu kapsamda çalışma süresinin, işçinin fiilen çalışmak suretiyle iş başında geçen sürelerin yanında çalışılmadığı hâlde kanunen çalışma süresinden sayılan süreleri de kapsamakta olduğu, başka bir anlatımla çalışma süresinin, fiilen çalışılan süreler (fiili

¹³⁶ 4857 Sayılı İş Kanunu, Resmi Gazete Tarih: 10.06.2003, Sayı: 25134.

¹³⁷ İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği, Resmi Gazete Tarih: 06.04.2004, Sayı: 25425.

çalışma süresi) ile çalışma süresinden sayılan (farazi çalışma süresi) sürelerin toplamından oluştuğunu söyleyebiliriz.

Ayrıca aynı Kanununun 13. maddesinde yabancıların çalışma izni muafiyeti kapsamında olmasına kıstas olarak yabancıların **“Türkiye’de ikamet etmemesi”** belirlenmiştir. Bu hükmün kıyasen yorumlanmasından, Türkiye’de mukim olmayan (ikamet etmeyen) yabancıların çalışma izni muafiyeti kapsamında bulunmasının yerinde olacağı değerlendirilmektedir. Bu minvalde daha önceki bölümde, UİK’de haklarında herhangi bir düzenleme mevcut olmadığı tespit edilen “Türkiye’de mukim olmayan yabancıların” çalışma izinlerine, mükerrerliğe düşülmemesi amacıyla çalışmamızın devamında her bir şirket için ayrı ayrı değinilmeyecektir. Zira bahse konu yabancıların mukim oldukları yerler Türkiye dışında bulunmakla birlikte bu yabancılar hali hazırda mukim oldukları yerlerde çalışmaktadır. Ayrıca bu yabancıların bazıları da İK kapsamında olduğu şekliyle işçi-işveren ilişkisi bazında da çalışmamakta olup özel kanunlarla belirlenen farklı rejimlere tabi olabilmektedir. Kanunun kimleri kapsadığı da düşünüldüğü takdirde bu yabancıların sadece Türkiye’ye gelip Türkiye’de çalıştıkları durumlarda UİK kapsamında değerlendirileceğini söyleyebilmekteyiz. Ancak bu durumun kısa süreli veya geçici nitelikte olması kaydıyla bu yabancıların çalışma izni muafiyeti kapsamında değerlendirilmesinin yerinde olacağı kanaatindeyiz.

Ancak çalışmamızda çokça bahsedilecek olmakla birlikte, UİK’nin 10. maddesinde sayılan limited şirketlerin şirket ortağı olan müdürlerinin, anonim şirketlerin şirket ortağı olan yönetim kurulu üyelerinin ve sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin yöneticisi olan komandite ortaklarının çalışma izni olarak çalışabilecekleri belirtilmiştir.

3.1.1. Şirketlerin Kurucusu, Ortağı, Yöneticisi ve Gerçek Kişi Temsilcisi Yabancıların Çalışma İzinlerinin Adi Şirketler Kapsamında Değerlendirilmesi

Çalışmamızın bu bölümünde şirketlerin kurucusu, ortağı, yöneticisi ve gerçek kişi temsilcisi yabancıların çalışma izinleri ile ilgili değerlendirmelerin, her şirket türü için tespit edilen yabancılar bazında ve ayrı ayrı olarak yapılmasının konunun daha iyi anlaşılması açısından yerinde olacağı düşünüldüğünden, anılan yabancılar ile ilgili hususlara şirketlerin özellikleri kapsamında değinilmeye çalışılacaktır.

3.1.1.1. Adi Şirketlerin Türkiye’de Mukim Olan Yabancı Kurucuları

Adi şirketlerin kurulabilmesi için en az iki kişi gereklidir. Çokça bahsedildiği üzere adi şirketin yönetimi ve temsili kural olarak bütün ortaklara aittir. Ortakların yabancı olması durumunda ise çalışma izinlerinin değerlendirilmesi aşamasında karşımıza iki seçenek çıkabilir; adi şirkette kuruculardan başka ortak bulunmuyorsa, böyle bir durumda en az iki ortak vardır ve şirketin yönetimi 3. bir kişiye bırakılmayıp kurucu ortaklardan birine bırakılmışsa eğer diğer kurucu ortak yönetici sıfatına haiz olmayan ortaktır. Şu durumda bu kurucu ortağın 3. kişilerle yapacağı işlemler, ortakların yani adi şirketin nam ve hesabına sonuç doğurmayacağından, bu ortağın çalışma izni muafiyeti kapsamında değerlendirilmesinin, mevcut yasal düzenlemeler de düşünüldüğünde, yerinde olacağı kanaatindeyiz.

Ortakların çalışma izinlerinin değerlendirilmesi aşamasında karşımıza çıkabilecek diğer bir etken de kurucu ortağın sermaye payına özgü olacaktır. Zira TBK’de adi şirkete getirilebilecek sermaye payının türü konusunda bir sınırlama yer almamıştır. TBK m. 521’e göre sermaye payı olabilecek değerler para, alacak, mal veya emek olarak belirtilmiştir. Ancak bu şekildeki saymanın sınırlı olmadığı, ortak amacı gerçekleştirmeye uygun ekonomik değeri olan her şeyin sermaye payı olarak ortaklığa getirilebileceği kabul edilmektedir.¹³⁸ TTK m. 139’da ticaret şirketleri bakımından sermaye payı olarak getirilebilecek değerler, sekiz bent halinde ve sınırlayıcı biçimde olmaksızın daha geniş bir biçimde sayılmıştır. Bu düzenlemenin adi şirketler bakımından da uygulanabileceği kabul edilmektedir.¹³⁹

Bu açıklamalar doğrultusunda, para, taşınır, kıymetli evrak, alacak, endüstriyel tasarımlar, markalar, patentler, ticaret unvanları, işletme adları, knowhow¹⁴⁰ imtiyazlar,

¹³⁸ Hayri DOMANIÇ, **Ticaret Kanunu Şerhi Anonim Şirketler Hukuku ve Uygulaması**, İstanbul, 1988, C:II, s. 374, Fahiman TEKİL, **Adi, Kollektif ve Komandit Şirketler Hukuku**, 5. Baskı, İstanbul 1996 s. 63, Nami BARLAS, **Adi Ortaklık Temeline Dayalı Sözleşme İlişkileri** s. 45, Oruç Hami ŞENER, a.g.e., s. 194, Mustafa Reşit KARAHASAN, **Eşya Hukuku** Cilt I, II, Ankara 1977, C. I, s. 1333, Aynur YONGALIK, a.g.e., s. 43, Reha POROY, Ünal TEKİNALP, Ersin ÇAMOĞLU, a.g.e., s. 54.

¹³⁹ Yaşar KARAYALÇIN, **Borçlar, Ticaret ve Banka Hukuku Bibliyografyası**, s. 135, İrfan BAŞTUĞ, **Şirketler Hukukunun Temel İlkeleri**, s. 33, Reha POROY, Ünal TEKİNALP, Ersin ÇAMOĞLU, a.g.e., s. 54, Aynur YONGALIK, a.g.e., s. 44, Oruç Hami ŞENER, a.g.e., s. 194, Hüseyin HATEMİ/ Rona SEROZAN/Abdülkadir ARPACI, a.g.e., s. 581. TTK’nin 139. maddesine göre; para, alacak, kıymetli evrak, menkul şeyler, her türlü gayrimenkuller, menkul ve gayrimenkullerin faydalanma ve kullanma hakları, sınai haklar, şahsi emek, ticari işletmeler ile telif hakları ve maden ruhsatnameleri gibi iktisadi değeri olan sair haklar sermaye payı olarak konabilir.

¹⁴⁰ Knowhow, bir kişinin bir işin nasıl yapılacağı konusundaki sırları, püf noktaları, o yoldan daha önce geçmiş bir şirketin sözleşme ve belirli bir bedel karşılığında aktarımı, sahip olunan bu teknolojiyi kullandırması ve tecrübelerini pazarlamasıdır.

ruhsatlar, taşınmazlar, faydalanma ve kullanma hakları, ticari işletmeler, fikir ve sanat eserleri üzerindeki haklar, ticari itibar, kişisel emek, yapma ve yapmama borçları adi şirkete sermaye payı olarak getirilebilir.¹⁴¹ Eğer kurucu ortak, şirkete sermaye payı olarak kişisel emeğini koymuşsa hayatın olağan akışı doğrultusunda bu yabancıdan, adi şirkette bilfiil çalışması beklenecektir. Şu halde, bahse konu kurucu ortakların idarece düzenlenen çalışma izni süresince süreli olarak çalışmasının yerinde olacağı düşünülmektedir.

3.1.1.2. Adi Şirketlerin Türkiye’de Mukim Olan Yabancı Ortakları:

Bir şahıs şirketi olarak kabul edilen adi şirket ortaklar arasında karşılıklı işbirliği ve güven esasına dayanılarak kurulmaktadır. Şirkette ortaklardan¹⁴² her birinin şahsi özellikleri ve yetenekleri diğer ortaklar için büyük önem arz eder. Sözleşme yapılırken ortaklar, bu şahsi durumları mutlaka göz önünde bulundurur.¹⁴³

TBK m. 534’e göre, ortaklar adi şirketin borçlarından dolayı birinci derecede ve sınırsız sorumludur. Bu nedenle üçüncü kişiler için de ortakların sermayesinden çok şahısları önem arz eder.¹⁴⁴ Eğer ortaklardan başka bir kişiye yönetim ve temsil hakkı tanınmadıysa, o zaman bütün ortaklar yönetici sıfatına haiz olmakta ve 3. kişilerle girilen hukuki ilişkilerde ortaklar doğrudan doğruya sorumlu olmaktadır. Bahse konu bu sorumluluk ortakları hak iktisap edip borç edinmesine sebep olmaktadır. Bu durumun doğal bir sonucu da adi şirket ortaklarının aktif olarak çalışması olacaktır. Ayrıca UİK genel olarak, yönetici sıfatına haiz ortakların çalışma izni alarak çalışabileceğini düzenlemiştir.

Belirtilen hususlar ile UİK’nin kapsamı birlikte değerlendirildiğinde bahse konu yabancıların ortaklık adına çalışma izni alarak idarece düzenlenen çalışma izni süresince süreli olarak çalışmasının yerinde olacağı düşünülmektedir.

¹⁴¹ Reha POROY, Ünal TEKİNALP, Ersin ÇAMOĞLU, a.g.e., s. 54.

¹⁴² Burada, bahsedilen ortakların kurucu ortak olmadığı ve adi şirketin en az iki kişiyle kurulabileceği bilgisinin hatırlatılmasında fayda vardır.

¹⁴³ Resul NARİN, **Adi Şirketin Sona Ermesi**, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara, 2010, s. 29

¹⁴⁴ Reha POROY, Ünal TEKİNALP, Ersin ÇAMOĞLU, a.g.e., s. 86, Oruç Hami ŞENER, a.g.e., s. 444, Hayri DOMANIÇ, a.g.e., s. 426, İrfan BAŞTUĞ, a.g.e., s. 46, dn. 61, Yaşar KARAYALÇIN, a.g.e., s.154, Özer SELİÇİ, **Kişiler Hukuku**, s. 83, Hüseyin HATEMİ/ Rona SEROZAN/Abdülkadir ARPACI, a.g.e., s. 593.

3.1.1.3. Adi Şirketlerin Tüzel Kişi Ortağının Türkiye’de Mukim Olan Yabancı Gerçek Kişi Temsilcileri:

Kanun’da (TBK)¹⁴⁵ herhangi bir sınırlama olmaksızın “kimseler” ifadesi kullanıldığından gerçek kişiler gibi tüzel kişiler de adi şirkete ortak olabilmektedir.¹⁴⁶ Yani iki gerçek kişi adi şirket kurabileceği gibi, bir gerçek kişi ile bir tüzel kişinin ya da iki tüzel kişinin adi şirket kurmasına herhangi bir engel yoktur. Yine ticarî işletme işleten dernekler, özel hukuk hükümlerine göre idare edilmek ve ticarî şekilde işletilmek üzere devlet, vilayet ve belediye gibi kamu tüzel kişileri tarafından kurulan kurum ve teşekküller de adi şirkete ortak olabilirler.¹⁴⁷

Buna karşılık tüzel kişiliği bulunmayan kişi topluluklarının adi şirkete ortak olamayacakları kabul edilmektedir.¹⁴⁸ Ancak tüzel kişilerin, diğer bütün şirketlerde olduğu üzere adi şirkette de kendilerini gerçek bir kişiyle temsil ettirmeleri gerekmektedir. Zira tüzel kişilik bir nevi mal topluluğudur. Tüzel kişilerin gerçek bir kişiyle temsil ettirilmelerinin zorunlu olduğunu belirttikten sonra burada temsilin daha iyi anlaşılabilmesi için “temsil” kavramından ayrıca bahsetmenin faydalı olacağı görüşündeyiz.

Temsil, bir hukuki işlemin temsilci tarafından temsil olunan ad ve hesabın yapılması neticesinde işleme dair hukuki sonuçların temsil olunan üzerinde doğmasını sağlayan bir kavramdır.¹⁴⁹ TBK ile üzerinde birçok değişikliğin yapıldığı temsil kavramı Kanununun 40 ila

¹⁴⁵ TBK m.620: “Adi ortaklık sözleşmesi, *iki ya da daha fazla kişinin* emeklerini ve mallarını ortak bir amaca erişmek üzere birleştirmeyi üstlendikleri sözleşmedir.

¹⁴⁶ Turgut KALPSÜZ, **Şirketler Hukuku, II. Kitap, Şahıs Şirketleri**, Ankara 1961, s. 23, Macit YALMAN/Erbay TAYLAN **Adi Ortaklık**, s. 25-26, Halil ARSLANLI, a.g.e., s. 46, Mustafa Reşit KARAHASAN, **Eşya Hukuku** Cilt I, II, Ankara 1977, C. I, s.1332, Necip BİLGE, **Borçlar Hukuku, Özel Borç Münasebetleri**, Ankara 1971, s. 444, Şakir BERKİ, **Borçlar Hukuku Özel Hükümler**, Ankara 1973, s. 253, Oğuz İMREGÜN, **Kara Ticareti Hukuku Dersleri, Genel Hükümler - Ticaret Ortakları - Kıymetli Evrak**, 11. bası, İstanbul 1996, s. 155, O. Nuri ÇEVİK, **Uygulamada Şirketler Hukuku**, 3. bası, Ankara 2002, s.77-80, Reha POROY, Ünal TEKİNALP, Ersin ÇAMOĞLU, a.g.e., s. 28, Aynur YONGALIK, a.g.e., s. 6, Oruç Hami ŞENER, a.g.e., s. 4.

¹⁴⁷ Reha POROY, Ünal TEKİNALP, Ersin ÇAMOĞLU, a.g.e., s. 54.

¹⁴⁸ Nami BARLAS, a.g.e., s. 23. Konunun bir adi şirketin başka bir adi şirkete katılımı bakımından ele alınışı ile ilgili olarak bkz. Aynur YONGALIK, a.g.e., s. 6, dn. 19; karşı görüş için bkz. Halil ARSLANLI, a.g.e., s. 46 (Yazar, miras şirketinin adi şirkete ortak olabileceğini belirtmektedir), Ayrıca krş. Oruç Hami ŞENER, a.g.e., s. 5 (Yazar, adi şirket sözleşmesine başka bir adi şirketin katılımının mümkün olduğu görüşündedir).

¹⁴⁹ Kemal OĞUZMAN ve Turgut ÖZ, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler** (6098 Sayılı Yeni Türk Borçlar Kanunu’na Göre Güncellenip, Genişletilmiş 10. Bası), Cilt- 1, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2012, s. 214, Fikret EREN, **6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’na Göre Hazırlanmış Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Yetkin Yayınları, 14. Baskı, Ankara 2012, s. 424, Necip KOCAYUSUFPAŞAOĞLU/Hüseyin HATEMİ/Rona SEROZAN/Abdülkadir ARPACI, **Borçlar Hukuku Genel Bölüm**, Birinci Cilt, Filiz Kitabevi, Yenilenmiş Genişletilmiş Tamamlanmış 4 üncü Bası dan 5 inci Tıpkı Bası, İstanbul 2010, s. 620; Ahmet KILIÇOĞLU, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Turhan Kitabevi, Yeni Borçlar Kanunu’na Göre Hazırlanmış Genişletilmiş 16. Bası, Ankara 2012, s. 223, Şükrü YILDIZ, “**Doğrudan Doğruya İradî Temsilde Özel Temsil Yetkisini Gerektiren Haller** (Makale 3)”, Makalelerim 1988-2007, Yetkin Yayıncılık, Ankara 2008,

48. maddeleri arasında düzenlenmiştir.¹⁵⁰ Kanun koyucu “temsil” konusunu düzenlerken yetkili temsil, yetkisiz temsil ve saklı hükümler şeklinde üçlü bir ayrıma gitme yolunu tercih etmiştir. Son ayırım olan saklı hükümler TBK m. 48’de düzenlenmiştir.¹⁵¹ Bu hüküm uyarınca; “Ortaklık temsilcileri ile organlarının ve ticari vekillerin yetkisine ilişkin hükümler saklı tutulmuştur.” Böylelikle kanun koyucu, organların ve ticari vekillerinin yetkilerini ayrıntılı şekilde TTK’de ele almıştır.¹⁵²

Temsil ilişkisi üç kişiden teşekkül etmektedir.¹⁵³ Bunlar sırasıyla; temsil olunan, temsilci ve üçüncü kişidir. Temsilci ile temsil olunan arasındaki ilişki temsil ilişkisi adını almaktadır.¹⁵⁴ Bu ilişki sayesinde temsilcinin üçüncü kişiyle yapmış olduğu işlemin hukuki sonuçları temsil olunan üzerinde doğrudan doğmaktadır.¹⁵⁵ Ancak temsil müessesesi ile vekâlet sözleşmesi arasındaki ilişkinin girift olması¹⁵⁶ uygulamada karmaşıklığa neden olmaktadır.¹⁵⁷ Gerçekten de, bu durum vekâlet sözleşmesinin bulunduğu yerde zorunlu olarak temsil yetkisinin bulunması gerektiği şeklinde yorumlanmaktadır.¹⁵⁸ Vekâlet ve temsil ilişkisinin her zaman aynı hukuksal işlemin sırasıyla iç ve dış taraflarını nitelendirmediğine dikkat çekmek gerekir.¹⁵⁹

Ayrıca temsil yetkisinin tek taraflı bir irade açıklamasıyla dahi verilebilirken, vekâletin adında da anlaşılacağı üzere bir sözleşme olması¹⁶⁰ bunun en açık göstergesidir.

s. 41, Gizem ALPER, **Türk Özel Hukukunda Ultra Vires İlkesi (Anlamı ve Kapsamı)**, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2013, s. 81.

¹⁵⁰ Kemal OĞUZMAN ve Turgut ÖZ, a.g.e., s 216, Ahmet KILIÇOĞLU, a.g.e., s. 223.

¹⁵¹ Fikret EREN, a.g.e., s. 424.

¹⁵² Ahmet KILIÇOĞLU, a.g.e., s. 223.

¹⁵³ Kemal OĞUZMAN ve Turgut ÖZ, a.g.e., s. 214-215, Fikret EREN, a.g.e., s. 427, Necip KOCAYUSUFPAŞAOĞLU/ Hüseyin HATEMİ/Rona SEROZAN/Abdülkadir ARPACI, a.g.e., s. 81.

¹⁵⁴ Kemal OĞUZMAN ve Turgut ÖZ, a.g.e., s. 214, Fikret EREN, a.g.e., s. 439.

¹⁵⁵ Fikret EREN, a.g.e., s. 425, Ahmet KILIÇOĞLU, a.g.e., s. 226.

¹⁵⁶ Cem AKBIYIK, “**Temsil Yetkisi ve Temel İlişki**”, İHFM, Cilt LV, Sayı 4, İstanbul 1997, s. 220 vd.

¹⁵⁷ Kemal OĞUZMAN ve Turgut ÖZ, a.g.e., s. 222, Necip KOCAYUSUFPAŞAOĞLU/ Hüseyin HATEMİ/Rona SEROZAN/Abdülkadir ARPACI, a.g.e., s. 626, Cem AKBIYIK, a.g.e., s. 221, “Yazar her iki kurumun birbirinden ayrılmasının gerekliliğine işaret etmiştir.

¹⁵⁸ Kemal OĞUZMAN ve Turgut ÖZ, a.g.e., s. 222, Fikret EREN, a.g.e., s 439-440, Necip KOCAYUSUFPAŞAOĞLU/ Hüseyin HATEMİ/Rona SEROZAN/Abdülkadir ARPACI, a.g.e., s. 627, Ahmet KILIÇOĞLU, a.g.e., s 225, Cem AKBIYIK, a.g.e., s. 221, Gizem ALPER, a.g.e., s. 90. Aksi yöndeki görüş için bakınız. Hatemi’nin görüşüne yer veren Alper, temsil yetkisinin doğduğu iç ilişkide mutlaka vekâlet ilişkisinin bulunduğunu belirtmiştir. Ancak hizmet sözleşmesinde böyle bir durumdan söz edilemez.

¹⁵⁹ Cem AKBIYIK, a.g.e., s. 88.

¹⁶⁰ Kemal OĞUZMAN ve Turgut ÖZ, a.g.e., s. 222, Fikret EREN, a.g.e., s. 440, Necip KOCAYUSUFPAŞAOĞLU/ Hüseyin HATEMİ/Rona SEROZAN/Abdülkadir ARPACI, a.g.e., s. 626, “Yazar, vekâletin konusunun maddi eylemleri de kapsadığını ifade ederek, vekâlet sözleşmesinin temsilden ayrılan yönünü açıklığa kavuşturmuştur.”, Ahmet KILIÇOĞLU, a.g.e., s.225, Cem AKBIYIK, a.g.e., s. 218, Gizem ALPER, a.g.e., s. 89, “Bazı vekâlet sözleşmeleri dolaylı temsil ilişkisine bağlı olarak verilebilir. Bu hallerde gerçek anlamda bir temsil yetkisinin varlığından söz edilemez.

Ancak temsil yetkisinin şirket akdi ya da hizmet akdiyle birlikte verilmesine de bir engel yoktur.¹⁶¹ Bu gibi hallerde temsil dış ilişkide kendisini gösterirken, iç ilişkide vekâlet ya da hizmet akdine tabi olunur.¹⁶²

Bilindiği üzere, bir hukuki işlemin gerçekleştirilmesi esnasında temsilci kendi iradesini ortaya koymakta ancak yaptığı hukuki işlemin sonuçları temsil olunanı bağlamaktadır.¹⁶³ Dolayısıyla temsilci ile temsil olunan arasında yani tüzel kişi arasında aslında bir iş ilişkisi söz konusudur. Bu ilişki de aslında işçi ve işveren arasındaki ilişkiye benzer. Zira temsilci yapılan işten ücrete hak kazanmaktadır.

Ayrıca tüzel kişi kendini mutlaka bir gerçek kişiyle temsil ettirmek zorunda olduğundan bu ilişkinin sürekli bir ilişki olması gerekecektir. Bu durum da bizi adi şirketin tüzel kişi ortağının temsilci olarak atadığı gerçek kişi yabancıнын bağımlı çalışma izni olarak idarece düzenlenen çalışma izni süresince süreli olarak çalışabileceği sonucuna götürmektedir.

3.1.1.4. Adi Şirketlerin Türkiye’de Mukim Olan Yabancı Gerçek Kişi Temsilcileri:

Adi şirkete genel yetkili bir temsilcinin atanması için bütün ortakların oybirliği gereklidir. Temsil yetkisinin üçüncü bir kişiye tanındığı hallerde, temsilcinin yapacağı işler hukuki sonuçlarını ortaklar üzerinde doğuracak ve adi şirketin üçüncü kişilere karşı temsili ile oluşan her türlü borçtan ortaklar müştereken ve müteselsilen tüm malvarlıkları ile sorumlu olacaklardır. Bu durumda ortada temsilci ile adi şirket ortakları arasında bir nevi hesap sorabilme, denetleme ve bağımlılık ilişkisi doğmuş olacaktır. Dolayısıyla ortaklardan her biri temsilcinin işvereni konumunda olacaktır.

Bu çerçevede, yabancı temsilcinin bağımlı çalışma izni olarak idarece düzenlenen çalışma izni süresince süreli olarak çalışmasının yerinde olacağı düşünülmektedir. Hatta adi şirketlerde, şirketi ilgilendiren her türlü iş ve işlemlerde her bir ortağın yetkili olduğu düşünüldüğünde tüm ortakların izin başvurusunda bulunabileceği kanaatindeyiz.

¹⁶¹ Kemal OĞUZMAN ve Turgut ÖZ, a.g.e., s. 222, Necip KOCAYUSUFPAŞAOĞLU/ Hüseyin HATEMİ/Rona SEROZAN/Abdülkadir ARPACI, a.g.e., s. 627; Cem AKBIYIK, a.g.e., s. 221-222, Gizem ALPER, a.g.e., s. 90.

¹⁶² Kemal OĞUZMAN ve Turgut ÖZ, a.g.e., s. 222, Necip KOCAYUSUFPAŞAOĞLU/ Hüseyin HATEMİ/Rona SEROZAN/Abdülkadir ARPACI, a.g.e., s. 626-627, “Yazar, kendisine temsil yetkisi verilen kişinin vekâlet akdinden farklı olarak sırf bu yetkiyle kendisini borç altına sokmadığını ifade etmiştir.”; Cem AKBIYIK, a.g.e., s. 221.

¹⁶³M. Kemal OĞUZMAN/ Özer SELİÇİ/ Saibe OKTAY ÖZDEMİR, **Kişiler Hukuku– Gerçek ve Tüzel Kişiler**, 14. Baskı, Filiz Kitabevi, İstanbul 2014, s. 272.

3.1.1.5. Adi Şirketlerin Türkiye’de Mukim Olan Yabancı Yönetici Ortakları:

Adi şirket için ortakların ortak bir amacı gerçekleştirmek için bir araya gelmeleri yeterli değildir. Ayrıca ortakların, bu amacı gerçekleştirecek faaliyetlere katılmayı, bu doğrultuda iş birliği yapmayı ve birlikte çaba göstermeyi de taahhüt etmeleri ve bu hususta üzerlerine düşeni yapmaları gerekir.¹⁶⁴ Yani ortaklar, ortak amacın gerçekleşmesi için eşit durumda gayret ve özen göstermek yükümlülüğü altındadır.¹⁶⁵

Keza ortaklar şirket sözleşmesine istinaden değil de bu sözleşmeden tamamen ayrı olarak başka bir hukukî ilişki nedeniyle birlikte çaba yükümlülüğü altında bulunuyorsa bir adi şirket ilişkisi söz konusu olmaz. Bu şekilde bir yükümlülük hiç bulunmuyorsa da durum aynıdır.¹⁶⁶ Bu ortak çabanın içine aslında şirketi temsil etmek ve yönetmek de girmektedir. Zira adi şirketlerde öne çıkan unsur şahıs unsurudur ve adi şirket aslında bir şahıs şirkettir. Dolayısıyla kural olarak bütün ortaklar şirketi temsil etmekle ve yönetmekle görevlidir.

Ancak bu kuralın bir istisnası olarak, şirketin bütün ortaklarının oy birliği ile ortaklardan birinin yönetici olması kararlaştırılabilir. Bu durumda, kendi adına ve ortaklık hesabına bir üçüncü kişi ile işlemde bulunan ortak, bu kişiye karşı bizzat kendisi alacaklı ve borçlu olur. Ortaklık sözleşmesiyle ortaklardan birine verilen yönetim yetkisi, haklı bir sebep olmaksızın diğer ortaklarca kaldırılamaz ve sınırlanamaz. Ancak haklı bir sebep varsa, sözleşmede aksine hüküm olsa dahi diğer ortaklardan her biri yönetim yetkisini kaldırabilir.

Ortaklardan biri tarafından, adi ortaklık adına bir üçüncü kişi ile işlem yapılması halinde, diğer ortaklar ancak temsil hükümleri çerçevesinde, alacaklı veya borçlu olurlar. Bu doğrultuda, kendisine yönetim görevi verilen ortağın, adi ortaklığı üçüncü kişilere karşı temsil yetkisi vardır diyebilmekteyiz. Bu durumda şirketin temsili ve yönetim yetkisi yönetici ortağa geçecek ve 3. kişilerle hukuki ilişkilerde bulunması söz konusu olacaktır. Bu yetkinin doğal bir sonucu olarak da yönetici olan ortak fiili olarak çalışacak ve ticaret hayatında aktif bir şekilde rol oynayacaktır. Bu minvalde bahse konu yabancıların bağımlı çalışma izni alarak idarece düzenlenen çalışma izni süresince süreli olarak çalışmasının yerinde olacağı düşüncesindeyiz.

¹⁶⁴ Oruç Hami ŞENER, a.g.e., s 116-117, Nami BARLAS a.g.e., s. 35.

¹⁶⁵ Reha POROY, Ünal TEKİNALP, Ersin ÇAMOĞLU, a.g.e., s. 3

¹⁶⁶ Nami BARLAS a.g.e., s. 36.

3.1.2. Şirketlerin Kurucusu, Ortağı, Yöneticisi ve Gerçek Kişi Temsilcisi Yabancıların Çalışma İzinlerinin Konsorsiyumlar ve Ortak Girişimler (Joint Venture'ler) Kapsamında Değerlendirilmesi

Burada çalışmamızın birinci bölümünde değinilen ve ticaret hayatında karşımıza sıklıkla çıkan ancak herhangi bir kanunda toplu olarak düzenlenmemiş olan diğer şirket türlerinden de bahsedilmesinin yerinde olacağı kanısındayız. Bu şirket türlerine çalışmamızın adı şirketler başlığı altında değinmek istememizin sebebi ise haklarında uygulanacak hükümlerin ne olduğu hususunda ilgili kanunlarda açık herhangi bir düzenlemenin bulunmaması nedeniyle genel olarak bunlara adi şirket hükümlerinin uygulanmasıdır.

Bu kapsamda, süreli çalışma izni olarak çalışmasının yerinde olacağı değerlendirilen adi şirketlerin kurucusu, ortağı, yöneticisi ve şirket temsilcisi olan yabancılar için yapmış olduğumuz açıklamaların, konsorsiyum ismi altında oluşturulan kuruluşların yabancı ortakları için de geçerli olacağını düşündüğümüzden tekrarlı açıklamalardan kaçınmakla birlikte konsorsiyumların da adi şirket benzeri bir yapı olması, bir amacı gerçekleştirmek üzere kurulması ve fiili olarak bir iş yapılması nedeniyle bu kapsamda çalışacak yabancıların da süreli çalışma izni olarak çalışabileceği kanaatinde olduğumuzu belirtmek isteriz.

Yine mevzuatta farklı kanunlarda karşımıza çıkabileceğinin belirtildiği ortak girişimlerin de (bu kısımdan sonra joint venture'lar olarak açıklamalara devam edilecektir) çalışmamızın bu bölümünde değerlendirilmesinin yerinde olacağı kanaatindeyiz.

Joint venture, günümüz ticari hayatının çok önemli bir paydaşı konumundadır. Sınırların öneminin kalmadığı uluslararası ticarete joint venture'lar ile sık sık karşılaşılmaktadır. Türkiye'de özellikle inşaat işlerinde, ihalelerde, teknolojik ve teknik yatırımlarda yabancı uyruklu gerçek veya tüzel kişilerin joint venture yapısına katıldığına rastlanmaktadır.¹⁶⁷ Genel olarak, iki veya daha fazla hukuki ya da ekonomik açıdan birbirinden bağımsız kişilerin belirli bir işi veya süreklilik arz eden bir faaliyeti, ticaret ortaklığı kurarak ya da böyle bir ortaklık söz konusu olmaksızın gerçekleştirmek ve kazanç elde etmek amacıyla bir sözleşme çerçevesinde katkılarını birleştirdikleri ve o faaliyetin risklerini her biri müteselsilen sorumluluk altına girmek suretiyle üstlendikleri ortaklık

¹⁶⁷ Ali ÜNAL-Sadık ÇAPA, Yabancı Ortaklı Joint Venture'ların (Ortak Girişimlerin) Türk Hukuku Uyarınca Taşınmaz Edinimleri, *Anadolu Üniversitesi Dergisi*, Makale

türü¹⁶⁸ olarak tanımlanan joint venturelerin yabancı ortaklarının çalışma izinlerinin değerlendirilmesi kapsamında, bahse konu oluşumların hukuki niteliklerine göre bir ayırım yapılması gerektiği kanaatindeyiz.

Bu minvalde, joint venture'in hukuki niteliği tayin edilirken baştan bir belirlemede bulunmak yerine, soruna, türlere ve yapıya göre ayırım yapılarak değerlendirmek gerekmektedir.¹⁶⁹Bu açıdan bir joint venture TTK m. 124/I¹⁷⁰ kapsamında ticaret şirketi olarak kurulmuşsa, o zaman bu joint venture artık ticaret şirketi olacağından tüzel kişiliği de haiz olacaktır.¹⁷¹ Bununla birlikte, joint venture bir ticaret şirketi olarak kurulmamışsa, bu joint venture'a adi ortaklık hükümlerinin tatbik edilmesi gerekecektir. Bu doğrultuda, joint venture eğer bir ticaret şirketi olarak kurulmamışsa, anılan kuruluşların faaliyet alanları da göz önünde bulundurulduğu takdirde, ortaklığı oluşturan yabancılara çalışma izinlerinin tıpkı adi şirketlerdeki gibi, bağımlı ve süreli olarak düzenlenmesinin yerinde olacağı değerlendirilmiştir.

Ancak joint venture bir ticaret şirketi olarak kurulmuşsa ki hangi şirket türlerinin ticaret şirketi olduğunun TTK'de tahdidi olarak sayıldığından yukarıda bahsedilmişti, joint venturenin yabancı ortaklarının çalışma izinlerinin bu şirketlerin nev'ine özgü özellikleri kapsamında değerlendirilmesi gerekecek olup bu hususlara, çalışmamızın bundan sonraki devam bölümlerinde ayrıntılı olarak değinileceğinden burada sadece bu hususun belirtilmesiyle yetinilecektir.

¹⁶⁸ Nami BARLAS a.g.e., s. 237, Reha POROY, Ünal TEKİNALP, Ersin ÇAMOĞLU, a.g.e., s. 14 N. 19b, Kemal DAYINLARLI, a.g.e., s. 58, İbrahim KAPLAN, **İnşaat Sektöründe Müşterek İş Ortaklığı - Joint Venture** -, 3. Baskı, Ankara 2013, s. 22, Hasan PULAŞLI, a.g.e., s. 36, Ömer KORKUT, Türk Hukuku Bakımından Ortak Girişim (Joint Venture) ve İş Ortaklığı, **Legal Hukuk Dergisi**, 2007, Yıl: 5 Sayı: 52, s. 1152-1153, Pınar ÖZTÜRK, **Ortak Girişim (Joint Venture) ve Uygulanacak Hukuk**, İstanbul 2001, s. 5, 6. Joint venture'in biri yabancı diğeri yerli iki veya daha fazla kişinin bir araya gelmesi sonucu kurulabileceği yönünde bkz. Şener AKYOL, a.g.e., s. 75.

¹⁶⁹ Nami BARLAS a.g.e., s. 255.

¹⁷⁰ TTK m. 124/I: "Ticaret şirketleri, kollektif, komandit, anonim, limited ve kooperatif şirketlerden ibarettir."

¹⁷¹ Ancak bu ihtimalde ortaklar arasındaki temel ilişki (temel ya da esaslar sözleşmesi), yani ticaret şirketinin kurulmasına yönelik hukuki iradelerin oluşumunu sağlayan aşama adi ortaklık hükümleri tabi olacaktır Fahiman TEKİL, a.g.e., s. 80, Nami BARLAS, a.g.e., s. 256, İbrahim KAPLAN, Begriff und Rechtsnatur des Gemeinschaftsunternehmers- Joint Venture, Abgrenzung von anderen Kooperationsformen, Prof. Dr. Ali Naim İnan'a Armağan, Ankara 2009, s. 424; "Esas sözleşmenin düzenlenmesinden önce, taraflar arasında anonim şirket kurulması hususundaki anlaşma adi ortaklık mahiyetindedir. Herhangi bir nedenle anonim ortaklığın kurulmaması halinde, adi ortaklığın konusu elde edilememiş sayılır; bu durumda adi ortaklık infisah eder ve tasfiyeye tabi tutulur." HGK, 8.5.1991, E. 1991/11-164 K. 1991/249 (www.kazanci.com , 23.10.2015)].

3.1.3. Şirketlerin Kurucusu, Ortağı, Yöneticisi ve Gerçek Kişi Temsilcisi Yabancıların Çalışma İzinlerinin Kollektif Şirketler Kapsamında Değerlendirilmesi

3.1.3.1.Kollektif Şirketlerin Türkiye’de Mukim Olan Yabancı Yönetici Ortakları

Kollektif şirketlerde şirket esas sözleşmesi ile veya ortakların çoğunluğunun kararıyla, yönetim işleri ortaklardan birine, birkaçına veya tümüne de verilebileceğine değinilmişti.

Yöneticilik sıfatı ortaklardan birine verildiği durumlarda yönetici ortak, şirketin yönetimiyle ilgili şirket tüzel kişiliğini ilgilendiren iş ve işlemler yaparak hukuki ilişkilerde bulunur. Bu durum da, yönetici ortağın faal olarak çalıştığına kanaat oluşturmaktadır. Dolayısıyla, ortaklık sıfatına rağmen bir nevi o kollektif şirketin çalışanı konumunda bulunmaktadır. Şu halde anılan yabancıların bağımlı çalışma izni olarak idarece düzenlenen çalışma izni süresince süreli olarak çalışmasının yerinde olacağı düşünülmektedir.

3.1.3.2.Kollektif Şirketlerin Ticari Vekili, Ticari Mümessili (Ticari Temsilci) veya Kanunda Sayılan Diğer Tacir Yardımcılarından Biri Olarak Atanan ve Türkiye’de Mukim Olan Yabancılar

3.1.3.2.1. Yabancıların Bağımlı Tacir Yardımcılarından Olan Ticari Temsilci veya Ticari Vekil Sıfatlarından Birine Haiz Olması

Ticari vekil veya ticari mümessil ile şirket tüzel kişiliği arasında ya vekâlet sözleşmesi ya da hizmet sözleşmesi bulunmaktadır. Vekâlet sözleşmesi TBK m.520 vd. maddelerinde düzenlenmiş olup vekâlet veren ile vekil arasında akdedilen, vekilin vekâlet verenin menfaatine ve iradesine uygun bir sonuca yönelik iş görmeyi üstlendiği bir sözleşmedir. Vekâlet sözleşmesi, hukuki niteliği itibariyle sürekli borç ilişkisi doğuran, rızai bir sözleşme olup; ücretin vekâlet sözleşmesinin zorunlu bir unsuru olmaması nedeniyle vekâlet sözleşmesi, eksik iki tarafa borç yükleyen bir sözleşmedir. Tarafların sözleşmede ücret kararlaştırmaları durumunda ise vekâlet sözleşmesi, tam iki tarafa borç yükleyen sözleşme halini alır. Bu açıdan vekâlet sözleşmesi, yapısı gereği diğer iş görme sözleşmelerinden ayrılmaktadır.¹⁷²

¹⁷² Dr. Vehbi Umut ERKAN, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’na Göre Vekâlet Sözleşmesinde Vekâlet Veren Ücret Ödeme Borcu Dışındaki Diğer Borçları, Makale, **Dergi Park**, s.. 441

Bu minvalde, ticari temsilci ya da ticari vekil ile kollektif şirket arasındaki sözleşmenin vekâlet sözleşmesi olması durumunda ve anılan sözleşmede ücret kararlaştırılmayıp sadece vekilin belli bir işi yapması söz konusu ise bu durumda anılan yabancıların çalışma izni muafiyeti kapsamında değerlendirilmelerinin yerinde olacağı görüşünderiz.

Çünkü bu durumda, ticari temsilci ya da ticari vekil şirketin bir işçisi konumunda olmayıp sadece belirli bir işin yapılmasına yönelik iş görmeyi üstlenmekte olup o işin hukuki etkileri vekâlet veren (kollektif şirket) üzerinde sonuç doğuracaktır. Bu durumda ticari vekili ya da ticari temsilci yapılan işin sonucunda herhangi bir ücrete hak kazanmadığından, kendisinden o işin görülmesi esnasında özen yükümlülüğünü yerine getirmesi beklenmektedir. Dolayısıyla arada işçi-işverenlere özgü bir bağlılık unsurunun bulunmadığından söz edebiliriz. Şu halde özen yükümlülüğü, TBK md. 506/2’de düzenlenen vekilin özen borcu, özellikle bir edim yükümü veya yan yüküm ve buna bağlı olarak tek başına var olabilen bir yüküm değil, vekâlet sözleşmesinden doğan iş veya hizmet görme yükümüne eklenerek, onu tamamlayan, gereği gibi ifasını sağlayan, yan yüküm niteliği taşımayan bağımsız bir yüküm olarak tavsif edilmelidir.¹⁷³

Burada çalışma izni muafiyeti müessesesinin kötüye kullanılma riski söz konusu olabileceği akla gelmektedir. Zira anılan yabancıların uzun yıllar bu sıfatlarla görevini icra etmesi halinde hala çalışma izni muafiyeti kapsamında değerlendirilmesi, işbu izin türünün amacı dışında kullanılması sorunsalını karşımıza çıkaracaktır. Bu tür olumsuzlukların önlenmesi adına yabancıların belirli bir süre sonunda örneğin bir yıllık bir görevin ardından, süreli çalışma izni olarak geçerli izin süresince çalışmasının mevcut uygulamalar kapsamında yerinde olacağı değerlendirilmiştir.

Ancak sözleşmede, yapılacak işin sonucunda bir ücrete hak kazanılacağı kararlaştırılmışsa, ticari vekil ya da ticari temsilci olan yabancı, kollektif şirketin bir nevi çalışanı konumunda olacak ve aralarında bir bağlılık ilişkisi de mevcut olacaktır. Bu durumda yabancı ile işveren şirket arasındaki sözleşme bir nevi hizmet sözleşmesi özelliklerini taşıyacaktır. Bunun bir sonucu olarak da bahse konu yabancıların anılan şirketin başvuru yapmasına binaen süreli çalışma izni olarak idarece düzenlenen çalışma izni süresince süreli olarak çalışmasının yerinde olacağı kanaatindeyiz. Bu değerlendirme

¹⁷³ Mustafa Alper GÜMÜŞ, **Borçlar Hukuku Özel Hükümler**, s. 142,161, Burak ÖZEN, **6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde Kefalet Sözleşmesi**, s, 142.

kapsamında, yabancıların sözleşmelerinin “hizmet sözleşmesi” özelliklerine göre düzenlenmesinin şart koşularak çalışma izni muafiyetine düzenlenme amacı dışında başvurulması durumunun da önüne geçilebileceği düşünülmektedir. Bu durumda ilgili Kanun kapsamında, çalışma izninin süresi yabancı ile şirket arasında imza edilen sözleşmenin süresini aşamayacaktır.

3.1.3.2.2. Yabancıнын Bağımlı Tacir Yardımcılarından Olan Pazarlamacı Sıfatına Haiz Olması:

Görevi, tacir adına (bu durumda tacir kollektif şirketin kendisidir) taciri ilgilendiren iş ve işlemlerin yapılmasına aracılık etmek olan pazarlamacı ile kollektif şirket arasındaki ilişkinin hukuki dayanağı pazarlamacılık sözleşmesidir. Bu sözleşme ile pazarlamacı, kollektif şirket adına bir işi sürekli yapmayı taahhüt etmekte olup karşılığında ücret talep etmeye yetkilidir. Sonuçları bakımından, özellikle işçi-işverenlik ilişkisinin varlığı kapsamında pazarlamacı ile kollektif şirket arasında bir nevi “hizmet sözleşmesi” doğmaktadır. Zira işin niteliği gereği sürekli bir iş ilişkisi mevcut olup yapılan işin sonunda da ücret talep edilmektedir.

Bu çerçevede değerlendirildiğinde, pazarlamacı sıfatına haiz olan yabancıların şirketin başvuruda bulunmasına binaen süreli çalışma izni olarak idarece düzenlenen çalışma izni süresince süreli olarak çalışmasının yerinde olacağı sonucuna varılmıştır.

3.1.3.2.3. Yabancıнын Bağımsız Tacir Yardımcılarından Olan Sımsar Sıfatına Haiz Olması:

Çalışmamızın birinci bölümünde sımsarlık sözleşmesine vekâlet sözleşmesinin hükümlerinin uygulandığından bahsetmiştik. Ancak sımsarlık sözleşmesinde ücretin kararlaştırılmaması gibi bir seçenek mevcut değildir. Yani sımsar, aracılık yapmayı üstlendiği sözleşmenin kurulması halinde doğal olarak ücrete hak kazanmaktadır.

Ancak sımsar sadece, kollektif şirket adına ve o şirketi ilgilendiren konulardaki sözleşmeler için aracılık etmektedir. Dolayısıyla kollektif şirkete bağlı ve kollektif şirkette tam zamanlı olarak çalışan bir işçi statüsünde değildir. Ayrıca sımsar kural olarak sımsarlık faaliyetini bizzat kendisi yerine getirir ancak TBK m. 507 kapsamında üçüncü kişiye de bırakabilmektedir. Yani aslında sımsar ile tacir arasında UİK kapsamında iş sözleşmelerine hâkim olan bağımlılık unsuru bulunmamaktadır.

Ayrıca simsarın bağımsız tacir yardımcılarında olduğunu da dikkate aldığımızda, simsar ile aralarında aslında sadece sözleşmeden kaynaklı bir ilişkinin bulunduğu görülmektedir. Bu çerçevede, bahse konu ticaret şirketinin yabancıların işvereni konumunda olmadığını söyleyebilmekteyiz. Dolayısıyla anılan yabancılara düzenlenecek süreli çalışma izni başvurularının şirket tarafından değil de bizzat yabancıların kendisi tarafından yapılmasının yerinde olacağı kanaatindeyiz.

3.1.3.2.4. Yabancıların Bağımsız Tacir Yardımcılarından Olan Acente Sifatına Haiz Olması:

Acenteler, şirketin çalışanı gibi şirkete bağlı bir hukuki konuma sahip olmaksızın sadece belirli bir yer veya bölge içinde sürekli olarak ticari bir işletmeyi ilgilendiren sözleşmelerde aracılık etmeyi veya bunları o tacir adına (kollektif şirket) yapmayı meslek edinen kimselerdir. Zaten acentelerin çoğu kendilerine ait olan bir işletmeyi işleterek mesleklerini icra etmektedir.

Acenteler, aracılık yaptığı sözleşmenin muhatabı olan tacirden bağımsız olarak çalışırlar. Dolayısıyla işçi-işverenlik ilişkisinin en önemli unsurlarından olan “bağlılık unsuru” acente ile tacir arasında bulunmamaktadır. Zira adı üstünde, acenteler bağımsız tacir yardımcılardandır.

Bu çerçevede acentelerin ticari mümessil, ticari vekil, satış memuru veya işletmenin çalışanı gibi işletmeye bağlı hukuki bir konuma sahip olmaksızın, bir sözleşmeye dayanarak, sürekli olarak sözleşmelerde aracılık yaparak mesleklerini icra etmeleri sebebiyle, bu yabancıların işverenlerinin de bahse konu şirketler olamayacağı kanaatindeyiz.

Yine bu yabancılar için verilecek süreli çalışma izni başvurularının da şirket tarafından değil de bizzat yabancıların kendisi tarafından yapılmasının yerinde olacağı kanaatindeyiz.

3.1.3.2.5. Yabancıların Bağımsız Tacir Yardımcılarından Olan Komisyoncu Sifatına Haiz Olması:

Komisyoncu olarak görev yapan kişiler kendi adına müvekkili hesabına o şirketin işletme konusu ile ilgili hukuki işlemler yapmaktadır. Bunun sonucu olarak da hukuki işlemlerin hak ve borçları öncelikle kendisine ait olmakta sonra bu hak ve borçlar komisyoncu tarafından tacire devredilmektedir. Dolayısıyla TBK'nin komisyon

sözleşmesine ilişkin hükümleri saklı kalmak üzere, komisyon sözleşmelerine vekâlet hükümleri uygulanmaktadır. Bu çerçevede komisyoncu ile tacir arasındaki ilişkinin süreklilik arz etmediğini, komisyoncunun sürekli olarak sadece belirli bir işi icra etmediğini söyleyebilmekteyiz. Bu durum da komisyoncu ile tacir arasında basit bir işçi-işveren ilişkisinin bulunmadığını göstermektedir.

Bu minvalde bu yabancılar için verilecek süreli çalışma izni başvurularının da şirket tarafından değil de bizzat yabancıların kendisi tarafından yapılmasının yerinde olacağı kanaatindeyiz.

Bağımlı ve bağımsız tacir yardımcıları ile ilgili burada yapmış olduğumuz açıklamaların hem diğer şahıs şirketleri için hem de sermaye şirketleri için geçerli olacağını düşündüğümüzden, mükerrerlikten kaçınmak adına, diğer şirketler incelenirken bahse konu yabancıların çalışma izinleri ile ilgili hususlara tekrar değinilmeyecektir.

3.1.4. Şirketlerin Kurucusu, Ortağı, Yöneticisi ve Gerçek Kişi Temsilcisi Yabancıların Çalışma İzinlerinin Adi Komandit Şirketler Kapsamında Değerlendirilmesi

3.1.4.1. Adi Komandit Şirketlerin Türkiye’de Mukim Olan Yabancı Komandite Ortakları:

Komandite ortak/ortakların adi komandit şirketlerin yöneticisi olduğu belirtilmişti. Eğer birden fazla komandite ortak varsa, bunların hepsi yönetici sayılmaktadır. Ancak yönetim hakkı, ortaklık sözleşmesi ile veya sonradan alınacak ortaklar kararıyla bir veya birkaç komandite ortağa bırakılabilir. Ayrıca adi komandit şirketler TTK’ye göre bir ticari işletmeyi faal olarak işletmek ve kar elde etmek için kurulurlar. Yani adi komandit şirketin kuruluş amacının gerçekleştirilmesi için bu ticari işletmenin yönetilmesi gerekmektedir. Bir şirketi yönetmek demek de gerek gerçek kişilerle gerekse tüzel kişilerle sürekli hukuki ilişkiler içerisinde bulunmak demektir. Dolayısıyla yönetici, ticaret hayatında fiili olarak çalışmak ve aktif olarak yer almak zorundadır.

Bu minvalde, ayrıca başka bir yönetici kararlaştırılmamışsa kanunen yönetici sıfatına haiz olan komandite ortakların, ortağı olduğu ve tüzel kişiliği bulunan adi komandit şirket tarafından yapılacak başvuruya binaen bağımlı ve süreli çalışma izni olarak çalışmalarının yerinde olacağı değerlendirilmektedir.

3.1.5. Şirketlerin Kurucusu, Ortağı, Yöneticisi ve Gerçek Kişi Temsilcisi Yabancıların Çalışma İzinlerinin Anonim Şirketler Kapsamında Değerlendirilmesi

3.1.5.1. Anonim Şirketlerin Türkiye’de Mukim Olan ve Şirket Ortağı Olmayan Yönetim Kurulu Üyesi Yabancılar:

O şirketin ortağı olmayıp yönetim kurulu üyesi olan kişi aslında yönetim kurulu üyeliğine dışardan atanmış olan üçüncü bir kişidir; yani o şirketin bir çalışanı konumundadır. Yönetim kurulu üyesi ile şirket tüzel kişiliği arasındaki hukuki ilişki ister vekâlet sözleşmesinden ister hizmet sözleşmesinden kaynaklansın, şirket tüzel kişiliği yönetim kurulu üyesinin işverenidir. Zira yönetim kurulu, anonim ortaklıkta iş hukuku açısından işletme sahibi mevkiindedir. Yönetim kurulu üyeleri ile şirket tüzel kişiliği arasındaki ilişkinin hukuki niteliği doktrinde genel itibariyle “vekâlet akdi” olarak tanımlanmakta, eğer şartları varsa “hizmet akdi” niteliğinde olabileceği kabul edilmektedir.¹⁷⁴

Doktrindeki bir görüşte de, yönetim kurulu üyeleri ile şirket arasında sözleşmesel ilişki değil, “organsal hukuki ilişki” ve bunun yapısı itibariyle de, “sözleşme benzeri ilişki” olduğu ifade edilmektedir.¹⁷⁵ Aradaki ilişkinin “şirket akdi” olduğunu savunan bir görüşe göre ise hizmet ve vekâlet sözleşmelerine ait unsurların bir arada görüldüğü bu ilişki, sui generis, karma nitelikli bir sözleşmedir.¹⁷⁶

TTK 126. maddenin¹⁷⁷ atfıyla TBK m. 630’a baktığımızda da, şirket ortakları ile yönetim kurulu üyeleri arasındaki sözleşmenin, başka bir sözleşme türünün özelliklerini taşımaması durumunda vekâlet sözleşmesi olarak kabul edileceğini görmekteyiz. Uygulamada pek yeri olmasa da, taraflarca sözleşmenin hizmet akdi niteliğinde olacağı kararlaştırılmış ise veya sözleşmenin niteliği gereği, yani ücretin ve bağımlılığın esaslı unsur olması halinde, aradaki ilişkiye hizmet akdine ilişkin hükümlerin uygulanması da söz konusu olabilmektedir.

¹⁷⁴ Oğuz İMREGÜN, **Anonim Ortaklıklar**, 4. Baskı, İstanbul, Yasa Yayıncılık, 1989, s.226, Reha POROY, Ünal TEKİNALP, Ersin ÇAMOĞLU, **Ortaklıklar ve Kooperatif Hukuku**, I. Cilt, s.353, N. 544.

¹⁷⁵ Hasan PULAŞLI, **Şirketler Hukuku Şerhi**, 2. Baskı, Ankara, Adalet Kitabevi, I. Cilt, Mart 2015, s. 972-975, N. 131-14

¹⁷⁶ Hayri DOMANIÇ, **Türk Ticaret Kanunu Şerhi Anonim Şirketler Hukuku ve Uygulaması**, İstanbul, 1988, II. Cilt, s.492 vd.

¹⁷⁷ 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu 102. maddesi şu şekildedir, her şirket türüne özgü hükümler saklı kalmak şartıyla, Türk Medenî Kanununun tüzel kişilere ilişkin genel hükümleri ile bu Kısımda hüküm bulunmayan hususlarda Türk Borçlar Kanununun adı şirkete dair hükümleri her şirket türünün niteliğine uygun olduğu oranda, ticaret şirketleri hakkında da uygulanır.

Bu minvalde, yönetim kurulu üyesi olan ancak şirket ortağı olmayan yabancının bağımlı ve süreli çalışma izni alarak çalışmasının, çalışma izni başvurusunun ise şirket tüzel kişiliği adına o şirketin yönetim kurulu tarafından yapılmasının mevcut uygulama düşünüldüğünde yerinde olacağı değerlendirilmektedir.

Ancak TTK'nin ilgili hükümlerinde, yönetim kurulunun en az bir kişiden oluşabileceği belirtilmekle birlikte azami sayı hakkında herhangi bir düzenleme mevcut değildir. Bu durumda da, şirket tüzel kişiliği tarafından esas sözleşmede dilediği sayıda üye belirlenebilmektedir. Şu halde yönetim kurulundaki kişi sayısının çok olması durumunda her bir kişi için ayrı ayrı çalışma izni mi düzenleneceği sorusu akıllara gelebilecektir. Bu takdirde sayıca çok olan yönetim kurulu üyesinin her birine ayrı ayrı bağımlı ve süreli çalışma izni düzenlenmesi gerektiği kanısındayız. Hemen belirtelim ki böyle bir durumla karşılaşılması ihtimalinin son derece az olacağı düşüncesindeyiz. Zira yönetim kurulu şirketin idare organıdır. Dolayısıyla şirketin temsili ve yönetimi için sıklıkla karar alması gerekir. Yönetim kurulu bu kararların çoğunu oy çokluğu ile almakla beraber oybirliği ile aldığı kararlar da mevcuttur.

Şirket tüzel kişiliği çok kişiden oluşan kalabalık bir yönetim kurulu ile idare edilmeyi tercih ederse şirketin faaliyet alanında dahi hareket etmesi neredeyse imkânsız hale gelecek, yönetim kurulundan herhangi bir kararın çıkması çok zor sağlanacaktır. Bu durum da en başında şirket tüzel kişiliğinin kuruluş amacını gerçekleştirmesine engel olacaktır. Anonim şirketler de işbu sebepler dolayısıyla yönetim kurullarının üye sayısını makul seviyede tutmayı ve idari karışıklıklara sebebiyet verebilecek nicelikte bir kurul oluşturmayı tercih etmemektedir.

3.1.5.2. Anonim Şirketlerin Türkiye'de Mukim Olan ve Yönetim Kurulu Üyesi Olmayan Yabancı Ortakları:

Kanunda üst sınırı belirlenmemiş olduğundan, çok fazla ortağı olabilen anonim şirketlerde ortaklar, şirket tüzel kişiliğine kendilerine düşen ve taahhüt ettikleri sermaye paylarını ödemekle yükümlü olup sorumlulukları bu sermaye payları kapsamında ikinci dereceden ve sınırlıdır. Bu kişilerin şirketi temsil etme ya da yönetme yetkisi de bulunmamaktadır. Dolayısıyla ticaret hayatında ortağı oldukları şirketi ilgilendiren konularda fiilen ve aktif herhangi bir icraatları da söz konusu olmamaktadır.

Bu kapsamda, anonim şirketlerde daha pasif bir rolü bulunan yönetim kurulu üyesi olmayan şirket ortaklarının çalışma izni almalarına gerek bulunmayacağı kanaatindeyiz. Çünkü daha önce de belirtildiği üzere UİK, *Türkiye’de çalışmak için başvuruda bulunan veya çalışan* yabancıları kapsamakta ve bu kişilerin çalışma izinlerini düzenlemektedir. Zira yabancıların sadece ortaklık sıfatının bulunması UİK hükümlerine göre herhangi bir çalışma sayılmamaktadır.

3.1.5.3. Anonim Şirketlerin Tek Kişi Olarak Kurulması Halinde Türkiye’de Mukim Olan Şirket Kurucusu Yabancılar:

Bilindiği üzere Eski TTK’de anonim şirket en az 5 ortak ile kurulabiliyordu. Yürürlükteki TTK’nin getirdiği yeniliklerden birisi de tek kişinin dahi bir anonim şirket kurulabilmesi olmuştur. TTK’de tek kişilik anonim şirket kurulması ile çok ortaklı anonim şirket kurulması arasında bir fark yoktur. Yapısındaki esneklik, süratli karar alınabilmesi, tür değiştirmede, birleşme ve bölünmede, halka açılmada ve devirlerde sağladığı kolaylıklar ve kaynak yaratma avantajı nedeniyle birçok girişimci tarafından tercih edilmektedir. Dolayısıyla Türkiye’de tek kişiyle kurulmuş olan anonim şirketlerin sayısı gün geçtikçe artmaktadır.

Tek kişilik anonim şirketlerinin kuruluş koşullarının diğer şirketlere nazaran daha kolay olması yabancı yatırımcılar tarafından da tercih edilmesine sebep olmaktadır. Ayrıca yabancı yatırımcılar kendi ülke vatandaşlarını istihdam etme eğiliminde olacağından, sosyokültürel tanışıklığın da vermiş olduğu çalışma barışı içerisindeki kişiler arasında artan verimlilik ekonomi için olumlu sonuçlar doğurabilecektir. Kanunen yasaklanmamış her türlü ekonomik amaçta ve her türlü ekonomik sektörde faaliyet gösterebilen anonim şirketlerin yabancı yatırımcılar tarafından kurulmalarının daha cezbedici hale getirilerek bu tür şirketlerin daha çok tercih edilmesinin sağlanması, ülkemiz ekonomisine katkıda bulunacağı düşünüldüğünde bu yabancılara, kendi nam ve hesaplarına başvuruda bulunmalarına istinaden, süreli çalışma izni düzenlenmesinin yerinde olacağı değerlendirilmiştir.

Zira anonim şirketin tek kişi olarak kurulması halinde, bu yabancıların amacının şirketi kendi nam ve hesabına işletmek olduğu çok açıktır. Aksi halde, zaten daha önceden kurulmuş olan bir şirkete ortak olmayı ya da en azından bir ortakla şirket sahibi olmayı tercih etmesi gerekecekti.

3.1.5.4. Anonim Şirketlerin Tüzel Kişi Yönetim Kurulunun Türkiye’de Mukim Olan Yabancı Temsilcileri:

Ulusal mevzuatımızda anonim şirketlerin yönetim kurulunun genel kurulca belirlenen bir tüzel kişi olmasının önünde herhangi bir engel bulunmamaktadır. Hatta günümüzde çoğu zaman şirketlerde alanında uzman tüzel kişilerin yöneticiliği tercih edilmektedir. Ancak tüzel kişiler, TMK m. 47 uyarınca, başlı başına bir varlığı olmak üzere örgütlenmiş kişi toplulukları ve belli bir amaca özgülennmiş olan bağımsız mal topluluklarıdır. Dolayısıyla tüzel kişinin kendisi üçüncü kişilerle hukuki ilişki içerisinde bulunamazlar. Bu sebeple kendilerini gerçek kişilerle temsil ettirmek zorundadırlar. Bu halde de tüzel kişi ile gerçek kişi temsilci arasında vekâlet ilişkisi doğmaktadır.

Bu minvalde, temsilin hukuki sonuçları da düşünüldüğünde, temsilcinin temsil olunana bağlılığı ve arada bulunan sözleşmeye dayalı ilişkiden dolayı bahse konu yabancıların, temsilcisi olduğu ve aynı zamandan işvereni konumunda bulunan tüzel kişinin başvurusuna binaen bağımlı ve süreli çalışma izni alarak çalışmasının mevcut uygulamalar kapsamında yerinde olacağı değerlendirilmektedir.

Anılan yabancılar ile ilgili yapılan açıklamaların, bir diğer sermaye şirketi olan limited şirketlerin tüzel kişi kurucusu, tüzel kişi ortağı ve tüzel kişi müdürü tarafından atanan yabancı temsilcileri hakkında da geçerli olacağı kanaatinde olduğumuzdan tekrara düşülmemesi adına, limited şirketlerin ilgili bölümünde bu hususlara yeniden değinilmeyecektir.

3.1.5.5. Anonim Şirketlerin Türkiye’de Mukim Olan ve Şirketin Murahhas Müdürü Sıfatına Haiz Yabancılar:

Modern anonim ortaklıkların büyük sermayeli ve çok hissedarlı olmaları ile uzman yöneticilere olan ihtiyaç artmaktadır. Bu ihtiyaç başta olmak üzere çeşitli sebeplerle, murahhaslık kurumu ihdas edilmiştir. Yönetim kurulu tarafından, temsil yetkisi ile yönetim yetkilerinin (bir kısmının veya tamamının) devredildiği kişilere murahhas denilmektedir.

Eğer murahhas, yönetim kurulu üyelerinden biri ise ismi “murahhas üye”, yönetim kurulu dışından bir üçüncü kişi ise ismi “murahhas müdür” olmaktadır. Burada önemle belirtmek gerekir ki, TTK madde 370/2’de “murahhas” sıfatı temsil yetkisine bağlandığı için, temsil yetkisinin değil sadece yönetim yetkisinin devredildiği kişiler murahhas sıfatına sahip olamaz. Fakat murahhasın amaca uygun çalışabilmesi için sadece temsil yetkisinin

değil yönetim yetkisinin de kısmen veya tamamen ona devredilmiş olması gerekir.¹⁷⁸Yönetim ve temsil yetkilerinin tümünün murahhaslara bırakılması halinde, murahhaslar adeta yönetim kurulu üyelerinin de üstünde bir konuma sahip olsalar bile, yönetim kurulunun murahhaslar üzerinde gözetim yetkisi ve talimat verme yetkisi devam etmektedir; murahhaslar kural olarak verilen talimatlara uymak zorundadır meğerki talimatlar kanun veya esas sözleşmeye aykırı olsun.¹⁷⁹

Murahhas müdür denilen kişi, yönetimin devredildiği fakat yönetim kurulu üyesi olmayan kişidir. Tanım olarak; esas sözleşmede yer alan bir hükme dayanılarak, yönetim kurulu tarafından, ortaklığın idare ve temsil işlerinin yönetim kuruluna münhasır olanları dışında kalanlarından bir kısmını veya tamamını yerine getirmesi için tayin edilen, yönetim kurulu üyesi olmayan ve pay sahibi olması zorunlu olmayan kimseler, murahhas müdürdür.¹⁸⁰

Murahhas müdür, yönetim kurulunun yetkileriyle donatılmış organ-müdür niteliğini taşır.¹⁸¹TMK madde 50 gereği, organın aldığı karar veya açıkladığı irade, açıklayan kişinin değil, tüzel kişinin kararı ve iradesidir; oysa temsilci veya müstahdem açıkladığı irade kendisine ait olup, tüzel kişi nam ve hesabına hareket, bu iradenin kendisine ait olduğu olgusunu değiştirmez.¹⁸² Bu anlamda murahhas müdürler de, yönetim kurulu üyeleri gibi¹⁸³ şirketin organıdır.

Açıklamalar doğrultusunda anonim şirketin temsil ve yönetim yetkisinin devredildiği ve buna binaen şirketin bir organı gibi çalışan murahhas müdürlerin, anonim şirketin

¹⁷⁸ Ünal TEKİNALP, **Tek Kişilik Ortaklık I-Tek Pay Sahipli Anonim Ortaklık**, İstanbul, 2011, Vedat Kitapçılık, s. 12-69, Oruç Hami ŞENER, a.g.e., s. 360, Oğuz İMREGÜN, a.g.e., s. 222. Arslanlı'ya göre, temsil yetkisi ve yönetim yetkisi birlikte verilmediğinde murahhas aza veya murahhas müdür birer icra organı halini alacaktır ki bu durumda murahhaslar ile müdürler arasında bir fark kalmayacaktır. Ticaret Kanunu sisteminde bir kişinin murahhas olabilmesi için ona hem yönetim işlevi hem de temsil yetkisi devredilmelidir (Halil ARSLANLI, a.g.e., s.135).

¹⁷⁹ Ersin ÇAMOĞLU, **Anonim Ortaklık Yönetim Kurulu Üyelerinin Hukuki Sorumluluğu**, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2010, s.196.

¹⁸⁰ Bedir KARACA, **Anonim Ortaklıkta Müdürler ve Hukuki Sorumlulukları**, 2. Basım, İstanbul, 2010, Vedat Kitapçılık, s. 14.

¹⁸¹ Ersin ÇAMOĞLU, a.g.e., s. 183.

¹⁸² Bedir KARACA, a.g.e., s. 10.

¹⁸³ Yönetim kurulunun kurul olarak organ vasfını taşıdığı şüphesiz olup, kurul üyelerinin teker teker organ vasfını taşıyıp taşımadığı ise tartışmalıdır. Ersin Çamoğlu'na göre bu kişiler organ görevlisidirler; Mehmet Helvacı'ya göre ise bu kişiler tek başlarına şirketi idare ve temsile yetkili oldukları halde organ vasfını haizdirler. İkinci müellifin görüşüne iştirak ederek yukarıda “yönetim kurulu üyeleri” tabirini kullanmış bulunmaktayız.

işverenlik konumu kapsamında yapacağı başvuruyla birlikte bağımlı ve süreli çalışma izni olarak çalışmasının mevzuat açısından yerinde olacağı kanaatindeyiz.

3.1.5.6. Anonim Şirketlerin Türkiye’de Mukim Olan Şirketin Murahhas Üyesi Sıfatına Haiz Yabancılar:

Ekonomik gerçeklik, anonim ortaklıkta yönetim örgütünün yönetim kurulundan ibaret kalmadığı, yönetim kurulunun elindeki yetkilerin bir kısmını, kurul üyesi olan üst düzey yöneticilere de devrettiğini ortaya koymaktadır. Biraz evvel de değinildiği üzere murahhas üye temsil ve yönetim yetkilerinin devredildiği yönetim kurulunun üyelerinden biridir. Anonim şirketin murahhas üye atayabilmesi için şirket esas sözleşmesinde bu yönde bir hüküm olması gerekmektedir.

Genel kaniya göre murahhas üyeler kişi/organ statüsündedir. Bu halde yönetim kurulu temsil yetkisi ile yönetim yetkisini yine şirketin yönetim kurulundan olan bir üyesine devri söz konusudur. Murahhas üye, aynı zamanda yönetim kurulu üyesi olduğuna göre, yönetim kurulunun kurul halinde yerine getireceği münhasır yetkilerde kurulun bir üyesi olarak, yönetim kurulu üyelerinin bireysel sahip olduğu yetkilerde de bireysel olarak söz sahibidir.

Böyle bir durumda şirketle murahhas üye arasında vekâlet ya da hizmet sözleşmesi ilişkisi söz konusu olmamakla birlikte murahhas üyeler şirketin organı sıfatında olduğundan yani bu kişiler hali hazırda zaten şirketin yönetim kurulu üyesi olduklarından, murahhas üyelerin de bağımlı ve süreli çalışma izni olarak çalışmalarının mevzuata uygun olacağı düşüncesindeyiz.

3.1.6. Şirketlerin Kurucusu, Ortağı, Yöneticisi ve Gerçek Kişi Temsilcisi Yabancıların Çalışma İzinlerinin Sermayesi Paylara Bölünmüş Komandit Şirketler Kapsamında Değerlendirilmesi

3.1.6.1. Sermayesi Paylara Bölünmüş Komandit Şirketin Türkiye’de Mukim Olan Yabancı Murahhas Müdürleri:

Sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketin, adi komandit şirket ile anonim şirket arasında özel bir tür olduğuna daha önce değinilmişti. Bu şirketlerde, anonim şirkette olduğu gibi kurumsal anlamda “yönetim kurulu” yoktur; bunun yerine komandite ortak veya ortaklardan oluşan “yönetici veya yöneticiler” vardır. Yönetici olan bu komandite ortaklar bir nevi şirket/organ gibi bir statüye sahiptirler.

TTK m. 570’te, “Anonim şirketlerin yönetim kurulunun görevleriyle sorumluluklarına ilişkin hükümleri, yönetici olan komandite ortaklar hakkında da geçerlidir.” demektedir. Dolayısıyla sermayesi paylara bölünmüş komandit şirkette yönetici olan komandite ortak/ortaklar için, anonim şirket yönetim kuruluna ilişkin sorumluluk hükümleri geçerli olmaktadır.

Bu minvalde sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerde murahhaslar aynı anonim şirketlerde olduğu gibi yönetici komandite ortaklar tarafından atanabilmektedir. Anonim şirketlerde de bahsedildiği üzere murahhas müdürler temsil yetkisinin ve yönetim yetkisinin devredildiği kişilerdir. Dolayısıyla yöneticilerin yetkileriyle donatılmış organ-müdür sıfatına haiz murahhas müdürler ile şirket arasında bulunan karma ilişki sebebiyle murahhas müdürlerin bağımlı ve süreli çalışma izni alarak çalışmasının yerinde olacağı değerlendirilmiştir.

3.1.7. Şirketlerin Kurucusu, Ortağı, Yöneticisi ve Gerçek Kişi Temsilcisi Yabancıların Çalışma İzinlerinin Limited Şirketler Kapsamında Değerlendirilmesi

3.1.7.1.Limited Şirketlerin Şirket Ortağı Olmayan ve Türkiye’de Mukim Olan Yabancı Müdürleri:

Limited şirketlerdeki “müdür” kavramı, anonim şirketlerdeki yönetim kurulu üyelerine karşılık gelmektedir.¹⁸⁴ Müdür/müdürler, yönetir, temsil eder, çalışanları işe alır, ticari mümessil ve vekilleri tayin ve (kendisinin atadıklarını) azil eder, işlerin icrasında müdürler tayin edebilir, muhasebe sorumluluğunu taşır, bilanço, kâr-zarar hesabı gibi finansal tablolar ile yıllık raporu hazırlar.¹⁸⁵

Limited şirketler ile organ müdür arasında sözleşme ilişkisi vardır ancak bu ilişkinin hukuki mahiyeti ile ilgili mevcut görüşler bulunmaktadır. Bu görüşler; sözleşmenin hizmet sözleşmesi niteliğinde olduğu, sözleşmenin vekâlet sözleşmesi niteliğinde olduğu ve sözleşmenin sui generis niteliğinde olduğudur.

¹⁸⁴ “Müdür/müdürlerin görev ve yetkileri ile anonim ortaklığın yönetim kurulu arasında fark yoktur.” Reha POROY/Ünal TEKİNALP/Ersin ÇAMOĞLU, a.g.e., s. 841, N. 1724

¹⁸⁵ Reha POROY/Ünal TEKİNALP/Ersin ÇAMOĞLU a.g.e. s. 841.

Limited şirket ile müdür¹⁸⁶ arasındaki ilişkinin hizmet sözleşmesi olduğunu savunanların¹⁸⁷ bulunduğu ortak nokta TBK m. 393 hükmünden ileri gelmektedir. Bu hükmün ilk fıkrasındaki; “Hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir.” şeklindeki düzenlemeden hareketle bu görüşte olanlar gerekçelerini ileri sürmektedirler.¹⁸⁸ Buna göre, müdürler ile şirket arasındaki ilişkinin yapılacak işlerin belirli ve daimi olması nedeniyle hizmet sözleşmesi olduğu kanaatindedirler.¹⁸⁹ Hatta müdürün ücret alması durumunda bu ilişkiyi serbest hizmet sözleşmesi olarak nitelemektedirler.¹⁹⁰

TTK m.394 hükmü gereği müdüre, tutarı esas sözleşmeyle veya genel kurul kararıyla belirlenmiş olmak şartıyla ücret ödenmesi söz konusudur. Bunun yanında TTK m.623/3 hükmü gereğince, genel kurulun yetkisi alanına girmeyen tüm konularda yönetim ve temsil müdürlere aittir demek suretiyle vekâlet sözleşmesindeki belirli işlere özgülemekten bahsedilemeyeceği ifade edilmiştir.¹⁹¹ Ancak limited şirketin müdürü şirkette işveren

¹⁸⁶ Müdür kavramı anonim şirketlerdeki yönetim kurulu üyesinin yerine kullanılmaktadır.

¹⁸⁷ Y. 9.HD 17.9.2001, E. 2001/15040, K. 2001/13860, (E.T.22.12.2012, www.kazanci.com.tr.) “Bir kimsenin şirket ortağı olması onun ortağı olacağı şirketle hizmet akdi ilişkisi içine girmesine engel teşkil etmez diyerek Yargıtay vermiş olduğu kararda ortak olmayan müdürün hizmet akdine tabi olduğunu kabul etmiş bulunmaktadır. Dosya içeriğine göre davacının ortaklık ilişkisine değil, müdür olarak çalışma olgusuna dayandığı, davalı şirketin ise sadece ödeme savunmasında bulunduğu anlaşılmaktadır. Bu durumda işin esası incelenerek hâsıl olacak sonuca göre karar verilmesi gerekir.” ; YHGK 5.5.1982, E. 1980/9-19, K. 1982/457, (E.T.22.12.2012, www.kazanci.com.tr .) (Erişim Tarihi: 02.05.2020)

“Aynı yıllarda, ayrı kuruluşlara bağlı değişik işyerlerindeki müdürlük sıfatı dolayısıyla kıdem tazminatının birbirlerinden bağımsız olarak hesaplanmasına ilişkin olan kararda da limited şirket ile müdür arasındaki ilişkinin hizmet akdine tabi olduğunu görmek mümkündür.” YHGK 11.11.1992, E. 1992/10-484, K. 1992/650, (E.T.22.12.2012, www.kazanci.com.tr .), “Anonim ortaklıkta yönetim kurulu üyesi olup ortaklığa ayrıca hizmet sözleşmesiyle bağlı bulunan kişi SSK anlamında sigortalıdır. Karardaki şu ifadeye yer vererek konuya açıklık getirmek mümkündür. Buna göre; „ Anonim şirket yönetim kurulu üyesinin çalışmaları hizmet akdinin unsurlarından olan zaman ve bağımlılık unsurlarını oluşturacak biçimde geçmiş ise kendisinin SSK sigortalısı kabul edileceği dairemizin görüşlerindedir.” (Erişim Tarihi: 02.05.2020).

¹⁸⁸ Mustafa Fadıl YILDIRIM, **Borçlar Hukukuna Göre Sözleşmenin Kuruluşunda Hile**, Doçentlik Temel Başvuru Eseri, Atatürk Üniversitesi, Erzincan, 2003, s. 33.

¹⁸⁹ Tuğrul ANSAY, a.g.e., s. 98, Necla AKDAĞ-GÜNEY, **Anonim Şirket Yönetim Kurulu Üyelerinin Hukuki Sorumluluğu**, genişletilip güncelleştirilmiş 2. Bası, İstanbul, 2010, s. 176, karşı görüş için bkz. Veysel BAŞPINAR, **Vekilin Özen Borcundan Doğan Sorumluluğu**, Yetkin Yayınları, Gözden Geçirilmiş Genişletilmiş 2. Bası, Ankara, 2004, s. 67-68.

¹⁹⁰ Hatta müdürün ücret alması durumunda bu ilişkiyi serbest hizmet sözleşmesi olarak nitelemektedirler.

¹⁹¹ Mustafa Fadıl YILDIRIM, a.g.e., s. 34.

konumunda olduğuna göre¹⁹² hizmet sözleşmesine tabi olması bir mevkide iki ayrı sıfatın toplanmasına neden olur ki bu durum hukuken düşünülemez.¹⁹³

İsviçre doktrinindeki yazarların benimsediği sui generis sözleşmesi görüşü ise limited şirket ile müdür arasındaki hukuki ilişkiyi ne hizmet ne de vekâlet sözleşmesi kapsamına dâhil edilememesinden ileri gelmektedir. Bu yüzden bu iki sözleşmeye ait unsurları ihtiva eden kendine özgü isimsiz bir sözleşme olduğu kabul edilmiştir.¹⁹⁴ Ancak sözleşme içeriğinin ortaklık hukukuna ilişkin olması nedeniyle sınırlı bir uygulama alanı bulması ve içeriğinin kanunla ya da esas sözleşmeyle belirlenmesinin bu sözleşmeyi kendine özgü hale getirmeyeceği de ifade edilmiştir.¹⁹⁵ Öyle olsa idi, o zaman hizmet sözleşmesinin de şartları kanun tarafından belirlenmiş olacağından hizmet akdinin de sui generis sözleşme olarak nitelendirilmesi gerekirdi.¹⁹⁶

Kısacası bu sözleşmeyi tek bir sözleşme tipi olarak düşünmek mümkün olmayacağı için şartları esas sözleşmeyle tespit edilen; ancak kanunda veya esas sözleşmede buna ilişkin bir boşluk olduğu durumlarda vekâlet sözleşmesine ilişkin hükümlerin kıyasen uygulanması gerekliliğinden bahsedilmiştir.¹⁹⁷ Başka bir deyişle limited şirket ile müdür arasındaki hukuki ilişkinin bütününe bakılarak ulaşılan sonucun bir sözleşme olduğu; ancak borçlar hukuku anlamında vekâlet veya hizmet olarak nitelendirilmesi gerektiği sonucu ortaya çıkmaktadır.¹⁹⁸

¹⁹² Tuğrul ANSAY, a.g.e., s. 98, Ersin ÇAMOĞLU, a.g.e., s. 2; Necla AKDAĞ-GÜNEY, a.g.e., s. 176, Mustafa Fadıl YILDIRIM, a.g.e., s. 35, Sarper SÜZEK, **İş Hukuku**, Beta Basım Yayın Dağıtım, 13. Baskı, İstanbul, 2017, s. 134-135. Bu halde tüzel kişi işverenlerde tüzel kişinin kendisi soyut, tüzel kişinin organı ise somut işveren durumundadır. Bu sayede tüzel kişi adına emir ve talimat yetkisi limited şirket bağlamında somut işveren olan müdürlere tanınmıştır. Ancak işverenden aldıkları temsil yetkisine dayanarak işveren adına değişik düzeylerde işin yönetiminde görev alan ve talimat verme yetkisine sahip bulunan kişilerin işveren vekili olmasından bahsedilir. Bu bağlamda soyut işveren tüzel kişi iş yasalarının uygulanmamasından veya iş akdinden doğan borçların yerine getirilmemesinden işçilere karşı tüm hukuki sorumlulukların muhatabıdır. Bununla birlikte şirket yaptığı ödemeleri müdürlerden aralarındaki ilişkiye ve olayların özelliklerine göre isteyebilir. Bu konuda bakınız. Sarper SÜZEK, a.g.e., s. 139-140.

¹⁹³ Mustafa Fadıl YILDIRIM, a.g.e., s. 33; Aynı yönde bkz. Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU ve Muhittin ASTARLI, **İş Hukuku**, Turhan Kitabevi, Gözden Geçirilmiş Genişletilmiş 6. Bası, Ankara, 2014, s. 165, Sarper SÜZEK, a.g.e., s.137.

¹⁹⁴ Necla AKDAĞ-GÜNEY, a.g.e., s. 178; Mustafa Fadıl YILDIRIM, a.g.e., s. 36.

¹⁹⁵ Mustafa Fadıl YILDIRIM, a.g.e., s. 36.

¹⁹⁶ Mustafa Fadıl YILDIRIM, a.g.e., s. 36-37.

¹⁹⁷ Necla AKDAĞ-GÜNEY, a.g.e., s. 178; Mustafa Fadıl YILDIRIM, a.g.e., s. 36.

¹⁹⁸ Necla AKDAĞ-GÜNEY, a.g.e., dipnot, s. 178. Bu yöndeki karar için bakınız. Y.11.HD. 9.11.1984, E. 1984/5003, K. 1984/5397, /E.T. 22.12.2012, www.kazanci.com.tr.) (Erişim Tarihi:01.11.2020)

Vekâlet sözleşmesi görüşü çerçevesinde ise TTK m. 126 hükmünün atfı nedeniyle TBK m. 502/2 hükmünün esas alınması gerekliliği savunulmuştur.¹⁹⁹ Bu hükme göre; “Vekâlete ilişkin hükümler, niteliklerine uygun düştükleri ölçüde, bu Kanunda düzenlenmemiş olan iş görme sözleşmelerine de uygulanır.” Böylelikle konusu iş görme olan; ama hiçbir sözleşme kategorisi içerisinde değerlendirilemediği için limited şirket ile müdür arasındaki sözleşmeyi niteliğine uygun düştüğü ölçüde vekâlet sözleşmesi olarak nitelendirmek mümkün hale gelmiştir.²⁰⁰

Vekâlete dair hükümlerin kısmen uygulanabildiğine kanıt olarak müdürlük sıfatından doğan yetkilerin bizzat kullanılması gerekliliği gösterilebilir.²⁰¹ Oysaki TBK m. 506/1 hükmü uyarınca vekilin vekâlet borcunu kendine yetki verildiği, durumun zorunlu ya da teamülün mümkün olduğu hallerde bizzat yapma zorunluluğu söz konusu değildir. Ayrıca TBK m. 511/2 hükmü uyarınca vekâletin birlikte üstlenilmesi halinde vekâlet veren ancak birlikte yapılan işlem dolayısıyla borç altına girmiş olmaktadır.²⁰²

Ancak TTK m. 629/1 hükmünün müdürlerin temsil yetkisi kapsamı ve sınırlandırılması konusunda anonim şirketlere yapmış olduğu atıf dolayısıyla TTK m. 370 hükmünün uygulanması gerekir.²⁰³ Bu hüküm uyarınca ise esas sözleşmede aksi öngörülmedikçe veya tek kişilik bir yönetim kurulu mevcut değilse, temsil yetkisi çift imza ile kullanılmak zorundadır. Başka bir deyişle ikiden fazla üyesi olan yönetim kurulunun temsil yetkisi sonucu akdedilmiş olan sözleşme iki kişinin imzasıyla tamam olmaktadır.²⁰⁴

Limited şirket ile müdürler arasındaki ilişkinin vekâlet akdi olduğunu ileri sürenler iddialarını hizmet sözleşmesindeki noksan hususları açıklamak suretiyle güçlendirmektedirler. Bu kapsamda hizmet sözleşmesindeki işçinin bağımlılık unsuru vekâlet sözleşmesinde zayıflamıştır. Bu zayıflık TTK m.625 hükmündeki limited şirketin müdürlere ait devredilemez ve vazgeçilemez görev ve yetkileri ile tespit edilebilir. Ayrıca

¹⁹⁹ Tuğrul ANSAY, a.g.e., s. 98, Ersin ÇAMOĞLU, a.g.e., s. 116, Necla AKDAĞ-GÜNEY, a.g.e., s. 175-176; Mustafa Fadıl YILDIRIM, a.g.e., s. 38.

²⁰⁰ Tuğrul ANSAY, a.g.e., s. 98-99 “ YTTK m.363/2 hükmü ile TBK m. 513 hükmünün paralellik arz ettiğini ifade etmektedir. Gerçekten de yönetim kurulu üyesinin iflası veya ehliyetinin kısıtlanması halinde vekâlet sözleşmesinin sona ermesine ilişkin hükmün uygulandığını görmek mümkündür. Bu durum ücret konusunda YTTK m. 394 ile TBK m. 502/3 arasında da görülmektedir.”, Ersin ÇAMOĞLU, a.g.e., s. 116-117, “ Çamoğlu, hatta bir yazarın daha görüşüne yer vermek suretiyle ETTK m.1/2 hükmü gereğince aynı sonuca varılabileceğini ifade etmiştir”, Necla AKDAĞ-GÜNEY, a.g.e., s. 176, Mustafa Fadıl YILDIRIM, a.g.e., s. 39, Veysel BAŞPINAR, a.g.e., s. 69.

²⁰¹ Mustafa Fadıl YILDIRIM, a.g.e., s. 37.

²⁰² Mustafa Fadıl YILDIRIM, a.g.e., s. 39.

²⁰³ Ünal TEKİNALP, a.g.e., s. 526; Mustafa Fadıl YILDIRIM, a.g.e., s. 39.

²⁰⁴ Mustafa Fadıl YILDIRIM, a.g.e., s. 39.

genel kurulun müdürü atama yetkisi olsa dahi daimi bir organ olmaması nedeniyle müdüre her zaman emir ve talimat vermesi beklenemez. Bu bağlamda şirket ile müdür arasında esnek çalışma saatlerine yer verildiği söylenebilir.²⁰⁵ Bunun da ötesinde hizmet sözleşmesindeki olmazsa olmaz unsur olan ücretin TBK m.502/2 hükmü gereğince zorunlu olmaması aradaki sözleşme ilişkisini vekâlete yakınlaştırmaktadır.²⁰⁶

Limited şirket ile müdür arasındaki hukuki ilişkinin türü ile ilgili alakalı olarak geçerli olan birtakım görüşler kapsamında değerlendirildiğinde, limited şirket ile müdür arasında bir sözleşme ilişkisi vardır. Bu sözleşme çifte karakterli olup şirketler hukuku yönünden herhangi bir sorun yoktur. Borçlar hukuku tarafından baktığımızda ise kanunda özel bir hüküm bulunmadığı takdirde sözleşmelerin ayırıcı unsurlarına bakılarak vekâlet mi yoksa hizmet mi olduğuna dair tercih yapılmalıdır. Bu yüzden limited şirket ile müdürler arasındaki sözleşmenin karma akit niteliğinde olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.²⁰⁷

Organ ve temsilci ayrımı açısından konuya yaklaşıldığında, limited şirket müdürlerinin şirket organı olmalarından dolayı açıkladıkları irade, temsilciden farklı olarak kendilerine değil şirkete ait sayılmaktadır.²⁰⁸ Yani, limited şirket müdürleri yaptıkları işlemler dolayısıyla tüzel kişiyi hak sahibi kılar ve borç altına sokar. Bu durum limited şirket müdürlerinin şirket tüzel kişiliğinin kanuni temsilcisi olmasından ileri gelmektedir.

Kısacası limited şirketin üçüncü kişilere karşı temsilinde yetkili zorunlu organ müdür ya da müdürler kurulu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu halde limited şirket adına irade beyanında bulunma hususunda aktif temsil yetkisinden, limited şirkete yapılacak irade beyanlarına muhatap olabilme hususunda ise pasif temsil yetkisinden bahsedilir.²⁰⁹

²⁰⁵ Mustafa Fadıl YILDIRIM, a.g.e., s. 37.

²⁰⁶ Tuğrul ANSAY, a.g.e., s. 99, “ Ücretin kararlaştırılmış olması halinde dahi gösterilmesi gereken özenin vekâlet hükümlerine göre tayin edileceği düşüncesindedir.”, Ersin ÇAMOĞLU, a.g.e., s. 116.

²⁰⁷ İsmail Özgün KARAAHMETOĞLU, **6102 Sayılı Türk Ticaret Kanununa Göre Limited Şirketin Temsili**, Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi, Kayseri, 2013, s. 83.

²⁰⁸ Temsil, “kanuni temsil” ve “iradi temsil” olmak üzere iki türlüdür. Kanuni bir hukuki durum, temsil yetkisi doğuracak şekilde düzenlendiği zaman temsil yetkisine sahip kişi kanuni temsilci olur. Tüzel kişi aleyhine açılan ya da tüzel kişinin başkalarına karşı açmış olduğu bir davada, tüzel kişinin davanın tarafı olarak bir avukat ile temsili iradi temsile, böyle bir davanın tüzel kişinin yetkili organı tarafından takip edilmesi ise kanuni temsile örnek verilebilir. Limited şirket müdürleri şirketin organı ve kanuni temsilcisidirler. Limited şirketin dış ilişkide temsili ve iç ilişkide idaresi-yönetimi yetkisi müdürlerdedir. Bkz. Levent YARALI, **Limited Şirketin Kamu Borçlarından Müdürlerin ve Ortakların Sorumluluğu**, Ankara, 2010, Yaklaşım Yayıncılık, s. 57-62. Şirketin avukat tarafından temsili halinde de avukat tarafından yapılan irade beyanı şirketi bağlamakta ve fakat vekâlet ilişkisinin özel hükümleri ve şartları gereğince bu gerçekleşmektedir.

²⁰⁹ Kemal OĞUZMAN ve TURGUT ÖZ, a.g.e., s. 234, Fikret EREN, a.g.e., s. 430.

Bu minvalde, müdürler ile limited şirket arasındaki hukuki ilişkinin niteliği konusunda, anonim şirket ile yönetim kurulu arasındaki akdi ilişkiyi vekâlet sayan Türk doktrini görüşüne paralel olarak limited şirket ile müdür arasındaki ilişkinin de, aralarında **başkaca bir sözleşme kararlaştırılmadığı takdirde**, vekâlet sözleşmesi olarak kabul edilmesi gerektiği değerlendirilmiştir. Bu durumun doğal bir sonucu olarak da limited şirketlerin şirket ortağı olmayan yabancı müdürlerinin yasal düzenlemeler ve mevcut uygulamalar düşünüldüğünde işveren konumundaki şirket tüzel kişisinin başvurusu üzerine bağımlı ve süreli çalışma izni alarak çalışmasının yerinde olacağı kanaatindeyiz.

3.1.7.2.Limited Şirketlerin Tek Kişi Olarak Kurulması Halinde Türkiye’de Mukim Olan Kurucu Yabancılar:

Bilindiği üzere TTK’nin yürürlüğe girmesiyle birlikte tek kişilik limited şirketlerin kurulabilmesi de mümkün hale gelmişti. Yabancıların ülkemizde limited şirket kurabilmesinin önünde de kanunen hiçbir engel bulunmamaktadır. Ayrıca tek ortaklı limited şirketin temsilinde özellik arz eden bir durum da vardır. TTK m. 629/2 hükmü 252 uyarınca, sözleşmenin yapılması sırasında şirket tek ortak tarafından ister temsil edilsin ister edilmesin, tek ortaklı limited şirketlerde, bu ortak ile şirket arasında yapılan sözleşmenin geçerli olması, sözleşmenin yazılı şekilde yapılmasına bağlıdır. Bu sayede genel kurul kararlarının tespiti yapıp kötüye kullanmaların önüne geçilmiş olunacaktır.²¹⁰ Bu önemli husus, tek kişi ya da kanun tabiriyle tek ortaklı olarak kurulan limited şirketlerin ticaret hayatındaki güvenli alan özelliğine işaret etmektedir.

Bunlara ek olarak limited şirketlerin kanuna ve ahlaka aykırı olmayan her türlü faaliyet alanında kurulabileceği (bankacılık ve sigortacılık, factoring, menkul değerlerle ilgili aracılık faaliyetleri, varlık yönetimi, finansal kiralama, bireysel emeklilik, tasarruf ve yatırım alanları hariç olmak üzere. Bu alanlarda faaliyet gösterebilmek için anonim şirketi

²¹⁰ Ünal TEKİNALP, **Tarihi Gelişim İçinde Tek Ortaklı Şirketler Sorunsalı ve Türk Hukukunun Bu Konudaki Açılımı**, Prof. Dr. Hüseyin Ülgen’e Armağan, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2007, s. 46, Ünal TEKİNALP, a.g.e., s.604-605 “Yazılı geçerlilik şartı ayrılık ilkesine uyulup uyulmadığı, şirketin mi yoksa tek ortağının mı menfaatinin ön planda olduğunu, temsilcinin kendi kendisiyle sözleşme yapmasına temsil olunanın onay verip vermediğini (Bu halde askıda hükümsüzlük gündeme gelecektir.) tespit etmemizi sağlayacaktır.”, Fatih AYDOĞAN, **Tek Kişi Ortaklığı**, Vedat Kitapçılık, 1. Baskı, İstanbul, 2012, s. 181-182, Neval OKAN, **Türk Hukukunda Ticaret Ortaklıklarında Ortak Sayısının Bire Düşmesi ve Sonuçları**, **Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 30. Yıl Özel Sayı**, Eskişehir, 2000, s. 519, 6102 sayılı Türk Ticaret Kanununun Gerekçesi, madde 629, “Tek kişiden oluşan limited şirketlerde bu tek ortağın müdür olması halinde, uygulanacak özel bir düzenleme getirmektedir. Hüküm şeffaflık ilkesi aracılığı ile temsilcinin kendisiyle sözleşme yapmasından doğabilecek sakıncaları, olabildiğince alt düzeye indirmek amacıyla yöneliktir.”

olarak kurulmak gerekmektedir.) hususu göz önünde bulundurulduğunda, hem bu şirketlerin sermayelerinin bir nevi yatırım aracı olarak kullanılabilmesi hem de birçok sektörde kurulabilmelerine binaen mevcut istihdam alanlarını genişletmesi ya da yeni istihdam alanları yaratması söz konusu olacağından, bu tür şirketlerin mevcudiyetlerini artırmalarının teşvik edilmesi gerektiği düşüncesindeyiz.

Açıklananlar ışığında da anılan yabancıların, kendi nam ve hesaplarına başvuruda bulunmalarına istinaden süreli çalışma izni alarak çalışmasının yerinde olacağı değerlendirilmektedir. Çalışmamızın önceki bölümünde, anonim şirketlerin tek kişi kurulması halinde kurucu yabancılar ile ilgili belirtilen hususların limited şirketler için de geçerli olacağını düşündüğümüzden, burada anonim şirketlere atıf yapılmakla yetinilecektir.

3.1.7.3.Limited Şirketlerin Türkiye’de Mukim Olan ve Müdür Sıfatına Haiz Olmayan Yabancı Ortakları:

Bahse konu yabancıların çalışma izni muafiyeti kapsamında değerlendirileceği belirtilerek, bu yabancıların çalışma izinleri hususunda UİK’de gerekli düzenlemeler yapıldığından çalışmamızın ikinci bölümünde bu yabancılardan bahsedilmemişti. Ancak anılan yabancıların şirketteki sermaye paylarına göre alacağı çalışma izninin türünün değişeceği düşünüldüğünden işbu yabancılar ile ilgili hususlara burada değinilmesinin yerinde olacağı kanaatindeyiz.

Zira müdür olmayan limited şirket ortağının şirket ortağı statüsü yanında ayrıca şirketin işçisi olarak çalışması da mümkündür. Şirket ortağının işçi olarak çalıştığı kabulü için özellikle kişisel bağımlılık unsurunun gerçekleşip gerçekleşmediğine bakılmalıdır. İşverenin otoritesi altında çalışan, onun emir ve talimatlarına göre işi görme zorunluluğu olan işçinin iş sözleşmesinde bağımlılığının daha ziyade kişiliği ile ilgili olduğu; iş sözleşmesinin özünde bir bağımlılık/otorite ilişkisinin bulunduğu hususu dikkate alınarak değerlendirme yapılmalıdır.

Bu değerlendirme yapılırken somut olayın tüm özellikleri ve takip eden durumlar da dikkate alınarak bir karar verilecek olan hukuki ilişkinin genel görünümü de esas alınmalıdır. Bu bağlamda şirket ana sözleşmesi de dikkatlice incelenmelidir. Örneğin limited şirkette %50’den fazla paya sahip olan ortak, şirket sözleşmesinde şirket kararlarının oy çokluğu ile alınması öngörülmüş ise, kendi iradesi dışında karar alınmasını engelleyebileceğinden işçi sayılmamalıdır.

Şüphesiz, burada ortağın %50'den fazla paya sahip olduğu durumlarda işçi sayılmayacağı sonucu çıkarılmamalıdır. Şirkette iki ortak var ve şirket ana sözleşmesinde %91 pay çoğunluğu ile karar alınacağı öngörülmüş ve kendisi ile sözleşme akdedilen ortak %9 paya sahip ise, şirkette karar alınmasını engelleyici paya sahip olduğundan işçi sıfatını kazanamayacaktır. Zira bu tür durumlarda başkasının yönetimi altında bir iş organizasyonu içerisinde, başkasının emir ve talimatlarına bağlı olarak çalışma söz konusu olmayacaktır. Şu halde, limited şirket müdürü işçi sayılmayacağı gibi limited şirkette sembolik bir paya sahip olmayan veya ana sözleşmeye göre kendi iradesi dışında kararların alınmasını engelleyebileceği paya sahip olan ortaklar işçi sayılmayacaktır.

Bütün olarak yapılacak değerlendirmede şirket ortağına kazanç payını aşan miktarda bir ücretlendirme yapılması da ortağın işçi sayılmasına engel teşkil edecektir. Ortak için Sosyal Güvenlik Kurumuna prim yatırılmış olması o kişinin işçi sayılmasını gerektirmez; zira prim ödenmesi ile iş sözleşmesinin kurulmuş olduğundan söz edilemez.

Böylece limited şirket müdürleri işçi sayılmayacak ise de müdür olmayan limited şirket ortağı sembolik ve alınacak kararları etkilemeyecek paya sahip ise işçi sayılabilecektir. Bu halde şirket esas sözleşmesinin çalışma izni değerlendirilmesi aşamasında dikkatli olarak incelenmesi gerekecektir. Zira işçi sayılabilen ortağın şirket tüzel kişiliğinin başvurusuna binaen bağımlı ve süreli çalışma izni almasının; şirketin kaderini etkileyebilecek oranda paya sahip olan ancak müdür sıfatına haiz olmayan şirket ortaklarının ise UİK m.13 hükmü düzenlemesine göre çalışma izni muafiyeti kapsamında değerlendirilmesinin yerinde olacağı kanaatindeyiz.

Çalışmamızın bu kısmında UİK'de çalışma izni kapsamında çalışacağı belirtilen limited şirketlerin şirket ortağı olan müdürleriyle ilgili Kanunda değinilmeyen bir husustan bahsetmenin de yerinde olacağı kanaatindeyiz. Belirtildiği üzere, TTK'ye göre limited şirket müdürlerin görev yapacağı süre ile ilgili olarak azami bir süre belirlenmemiştir. Bu nedenle kuruluştaki müdürlerin görev süresi sözleşmeye konulacak hükümlerle istenildiği şekilde belirlenebilmektedir. Bu kapsamda müdürlerin süresiz olarak da atanabileceğini söyleyebilmekteyiz. Burada, anılan yabancılara ne kadar süreliğine çalışma izni düzenlenmeli sorusu akla gelebilir. Kanaatimizce, uluslararası işgücü politikasının belirlenmesi yetkisini bir nevi kural koyma yetkisi olarak düşünürsek anılan yabancılara yine ilk başvuruda en çok bir yıl geçerli çalışma izni düzenlenmelidir. Zira anılan Kanuna göre Türkiye'de uzun dönem ikamet izni veya en az sekiz yıl kanuni çalışma izni olan yabancılar

süresiz çalışma iznine başvurabilir. Bahse konu yabancı müdürlerin limited şirketlere süresiz olarak atanması “süresiz çalışma izni” verilebilmesi için gerekli şartları taşıyacağı anlamına gelmediğinden yine bu yabancıların da süreli çalışma izni alarak çalışmasının yerinde olacağı düşünülmektedir.

Limited şirketlerin tüzel kişi ortaklarının temsilcisi olan yabancı gerçek kişilerin çalışma izinleri ile ilgili değerlendirmelerimize anonim şirketlerin ilgili bölümünde değinilmesi sebebiyle, mükerrer ifadelerden kaçınmak adına burada anonim şirketlere atıfla yetinilecektir.

3.2.Şirketler Kapsamında Yer Alan Gerçek Kişi Yabancıların Çalışma İzni Başvurularının Değerlendirilmesi Süreçlerinin İncelenmesi

Ülkemizde çalışmak isteyen yabancıların çalışma izni başvurularını yapmalarını takiben değerlendirme süreci başlamakta olup sürecin sonunda idare başvuruları, kanun koyucunun yetkisi dâhilinde belirlenen uluslararası işgücü politikası çerçevesinde incelemekte ve uygun bulunan başvurular olumlu sonuçlandırılmakta, uygun bulunmayan başvurular ise olumsuz sonuçlandırılmaktadır.

Kanun koyucu tarafından idareye sağlanan ve çalışma izinleri ile ilgili verilen bu takdir yetkisi elbette ki sınırsız değildir. Bu sınır uluslararası işgücü hareketliliği ve bölgesel gelişmeler ile Göç Politikaları Kurulu kararları, istihdam ve çalışma hayatına ilişkin gelişmeler, sektörel ve ekonomik dönemsel değişiklikler, kalkınma plan ve programları, yabancıların uyruğunda bulunduğu ülkeyle ikili ekonomik, sosyal ve kültürel ilişkiler, Türkiye'nin taraf olduğu ikili veya çok taraflı anlaşmalar ve uluslararası sözleşmeler, kamu düzeni, kamu güvenliği ve kamu sağlığı kapsamında çizilmiştir.

Bu yazılı ve yazısız kurallar çerçevesinde belirlenen uluslararası işgücü politikaları ile birlikte kanun koyucunun ilgili hükümlerinde belirtmiş olduğu takdir yetkisine bağlı olarak idare, yabancıların çalışma izin başvurularının incelenmesi sürecinin objektif olarak yönetilebilmesi için bir takım değerlendirme kriterleri²¹¹ belirlemiştir. Değerlendirme kriterlerine ek olarak, UİK m. 5/2'de de belirtildiği üzere Bakanlığın, kamu güvenliğine ilişkin hususlar saklı kalmak üzere; yabancılara, yabancı istihdamı ihtiyacına ve bu Kanun

²¹¹ İşbu değerlendirme kriterleri çalışmamızın ikinci bölümünde teker teker sayıldığından, mükerrerliğe düşülmemesi için burada tekrar edilmeyecektir.

kapsamındaki diğer hususlara ilişkin olarak kamu kurum ve kuruluşları ile gerçek ve tüzel kişilerden bilgi ve belge talep edebilmektedir.

Bu çerçevede, izin başvurularının değerlendirilmesi esnasında başvuruya eklenmesi gereken belgeler idare tarafından kamuoyuyla paylaşılmaktadır. Bu belgeler çalışma izin türlerine göre, ilk başvuruda ibrazı gereken ve uzatma başvurularında ibrazı gereken olmak üzere kategorize edilmiştir. İlk başvuruda istenen belgeler de yabancından istenen belgeler ve işveren gerçek kişi ya da kurum veya kuruluştan istenen belgeler olmak üzere ikili bir ayrıma tabi tutulmuştur. Çalışmamızın özünü “şirketler” oluşturduğundan, izin değerlendirme sürecinde ibrazı gereken belgelere şirketler bazında değinilecektir.

Bu minvalde ilk başvuruda Bakanlığa yabancının online olarak yabancı personel başvuru formu ve Türkçe tercümesi yeminli mütercim veya resmi makamlarca onaylı pasaport suretini veya pasaport yerine geçen bir belgeyi ibraz etmesi beklenmektedir. Yabancının geçerli bir pasaportunun bulunmaması halinde başvurular incelenmeden reddedilmektedir. İlk başvuruda işveren gerçek kişiden ya da kurum/kuruluştan ise (işveren şirket) çalışma izni başvuru dilekçesi, şirketin son yılına ait vergi dairesi veya yeminli mali müşavir onaylı bilanço ve kâr/zarar tablosu ile şirketin en son sermaye ve ortaklık yapısını gösteren Türkiye Ticaret Sicil Gazetesi istenmektedir.

Uzatma başvurularında ise yabancından, pasaportu ile varsa eğer çalışma izin sürelerinin gösterildiği bir belgenin²¹² Bakanlığa ibraz edilmesi beklenmektedir. Bu minvalde, işveren kurum ya da kuruluştan (şirket) istenen belgeler arasında ise izin başvuru dilekçesi, Hazine ve Maliye Bakanlığından on-line olarak temin edilen ve işyerinin vergi borcu olmadığını gösteren resmi bir belge ve değişiklik bulunması durumunda kuruluşun en son sermaye ve ortaklık yapısını gösteren Türkiye Ticaret Sicil Gazetesi sayılmıştır.

Çalışmamızın konusunu kişi unsuru, sözleşme unsuru, sermaye unsuru, vb. bakımlardan birbirinden ayrılan şirketler oluşturduğundan çalışma izni başvurularının incelenme ve değerlendirilme süreçleri de her bir şirket için ayrı ayrı incelenmeye çalışılacaktır.

²¹² Daha önce de belirtildiği üzere uzatma başvuruları çalışma izin süresinin bitim tarihinden önce en fazla 60 gün, her halde yabancıya düzenlenen izin süresi bitmeden yapılmalıdır. Aksi halde, ilk başvuruda uygulanan prosedürlere tabi olmaktadır.

3.2.1. Çalışma İzin Başvurularının Değerlendirilmesi Süreçlerinin Adi Şirketler Kapsamında İncelenmesi

Adi şirketler, ilgili mevzuat gereğince hayatın her alanında ve ticaret hayatının çoğu sektöründe faaliyette bulunabildiklerinden ve kuruluş aşamasında da ortakların belirli bir sermayeyi koymakla ilgili herhangi bir yükümlülüğü bulunmadığından izin başvurularında, diğer şirketler için belirlenen sermaye miktarına nazaran daha düşük bir eşğin belirlenebileceği kanısındayız. Çünkü TBK'nin ilgili hükümleri uyarınca, ticaret hayatında adi şirketler genellikle küçük sermayeler ile küçük işletmeler halinde kurulabilmektedir. Aslında bu sebeple adi şirketler, ticaret hayatının dinamizmine de çok önemli ve büyük katkılar sağlamaktadır. Dolayısıyla adi şirketlerin büyük sermayelerle kurulmasını beklemek hem hayatın olağan akışına ters düşecek hem de adi şirketin kuruluş serbestisi özelliğine aykırı olacaktır.

Adi şirketlerin tüzel kişiliğinin olmamasının bir sonucu da, adi şirketlerin ticaret siciline tescil edilmelerinin mümkün olamamasıdır. Bu sebeple, çalışma izni başvurularında istendiği belirtilen “şirketin en son sermaye ve ortaklık yapısını gösteren Türkiye Ticaret Sicil Gazetesi” ile başvuru tarihi itibarıyla “şirketin son yıla ait, vergi dairesi veya yeminli mali müşavir onaylı bilanço ve kâr/zarar tablosunun” adi şirketlerden istenemeyeceği kanaatindeyiz. Buna binaen gelir gider dengesinin ve brüt satışlarının gösterildiği, ortaklar tarafından onaylanmış bir belgenin ibraz edilmesinin gerekli ve yeterli olacağı görüşündeyiz. Her ne kadar, adi şirketlerin ödenmiş sermayesinin 100.000 TL, ya da brüt satışlarının en az 800.000 TL veya son yıl ihracat tutarının en az 250.000 ABD Doları olması gerekmediği değerlendirilmiş olsa da, daha önce de belirtildiği üzere çalışma izni verilirken başvuruda bulunan şirketin Türkiye'nin ekonomisine katkı sağlaması özellikle beklenmektedir.

Böyle bir belgeye “basit usulde tutulacak bir defterin ilgili makamlarca onaylanmış bir suretinin” örnek olarak verilebileceği düşüncesindeyiz. Burada genel olarak basit usulde vergilendirmenin ne demek olduğuna da değinilmesinin gerekli olacağı kanaatindeyiz. 193 Sayılı Gelir Vergisi Kanununun (GVK)²¹³ 46. maddesine göre basit usulde vergilendirilenler, kazancın tespiti ve 213 Sayılı Vergi Usul Kanununun (VUK)²¹⁴ defter tutma hükümleri hariç, bildirme, vesikalar, muhafaza, ibraz, diğer ödevler ve ceza hükümleri ile bu Kanun ve diğer kanunlarda yer alan ikinci sınıf tüccarlar hakkındaki hükümlere

²¹³ 193 Sayılı Gelir Vergisi Kanunu, Resmi Gazete Tarih: 06.01.1961, Sayı:10700

²¹⁴ 213 Sayılı Vergi Usul Kanunu, Resmi Gazete Tarih: 10.01.1961, Sayı:10703

tabidirler. Bu maddeye göre basit usulde ticari kazanç, bir hesap dönemi içinde elde edilen hasılat ile giderler ve satılan malların alış bedelleri arasındaki müspet fark olarak belirtilmiştir. Bu fark, yapılan faaliyetle ilgili olarak VUK hükümlerine göre alınması ve verilmesi mecburi olan alış ve giderler ile hasılatlara ilişkin belgelerde yazılı tutarlara göre hesaplanır. Bu şekilde tespit edilen kazanç da vergilendirmeye esastır.

Yine, adi şirketlerden, ticaret sicil gazetesini yerine geçebilecek bir belgenin de ibrazının zorunlu tutulmasının gerekli olabileceği kanaatindeyiz. Böyle bir belgeye örnek olarak da şirket kurucuları veya ortakları tarafından hazırlanıp imzalanan yazılı bir şirket sözleşmesinin verilebileceği düşüncesindeyiz. Her ne kadar yazılı bir sözleşmenin imzalanmasının zorunlu olmadığından bahsedilmişse de başvuruların incelenmesi aşamasında böyle bir sözleşmenin varlığının değerlendirme sürecini daha nitelikli kılacağı kanaatindeyiz. Çünkü adi şirketin şirket sözleşmesi varsa eğer, ortaklardan birine şirketin temsil yetkisi ile şirketin yönetimi görevi verildiğinde bu durum sözleşmede ayrıca gösterilmek zorundadır. Görev tanımlarının belirli olması da yabancılara verilecek çalışma izni türlerinin nitelendirilebilmesi açısından oldukça kolaylık sağlayabilecektir. Ayrıca her ortağın ortaklık amacının elde edilmesine yardım edecek oran ve şekildeki bir sermayeyi ortaklığa koymakla mükellef olduğu katılım paylarının dağılım oranları şirket sözleşmesinde belirtileceğinden, hangi ortağın katılım payının nakdi hangi ortağın katılım payının ise mal, hak veyahut emek olduğunun belirlenmesi açısından şirket sözleşmesinin ibraz edilmesi önem taşımaktadır.

3.2.2. Çalışma İzin Başvurularının Değerlendirilmesi Süreçlerinin Kollektif Şirketler Kapsamında İncelenmesi

Kollektif şirketler kapsamında izin başvuru süreçleri incelenirken öncelikli olarak yabancının, “ortaklık sıfatı” dolayısıyla sağlaması gerektiği kriterlerin belirlenmesi gerektiği düşüncesindeyiz.

Çalışma izni talep edilen işyerinde en az beş T.C. vatandaşının istihdamının zorunlu olduğu, izin başvurusunda bulunan yabancının şirket ortağı olması halinde ise beş kişilik istihdam şartının Bakanlıkça verilecek bir yıllık çalışma izninin son altı ayı için aranacağı hususu daha önceden belirtilmişti. Bu minvalde, kollektif şirketin yabancı yönetici ortaklarının izin başvurularının olumlu değerlendirilebilmesi için de şirketin bu şartı sağlamasının yerinde olduğu kanaatindeyiz.

Kollektif şirketlerin bir ticari işletme işletmek için kurulduklarından bahsedilmişti. Bu ticari işletmenin faaliyetlerinin sınırını esnaf faaliyetleri belirlemektedir. Zira bir şirketin faaliyetleri esnaf faaliyetlerini aşıyorsa o zaman ticaret şirketi olarak değerlendirilmektedir. Bir ticari işletmeyi işletmek amacıyla bir araya gelen kişilerin, bu ticari işletmeyi işletmesindeki temel amacın pek tabii kazanç sağlamak olduğu düşünüldüğünde, o şirket tüzel kişiliğinin ticaret hayatında aktif olarak rol oynaması bunun için de şirket sermayesinin bunu karşılayabilecek miktarda olması gerekecektir. Buna bağlı olarak da hali hazırda mevcut düzende uygulanan yabancı ortağın şirketteki sermaye payının 40.000 TL'den az olmamak üzere en az yüzde 20 olmasının zorunluluğunun yerinde olduğu değerlendirilmektedir. Ancak şahıs şirketlerinin en önemli özelliklerinden birisi ortakların kişisel emek, iş tecrübesi veya deneyimi ya da know-how gibi maddi varlığı olmayan değerleri sermaye payı olarak şirkete getirebilmesine ilgili kanunun cevaz vermesidir. Dolayısıyla ortakların sermaye payları ile ilgili belirlenen işbu kriterin, kollektif şirketlerin bu özellikleri kapsamında esnetilebileceği düşüncesindeyiz.

Diğer taraftan, kollektif şirket tüzel kişiliğinin mevcut uygulama yönetmeliğinde sayılan ve işveren şirket konumunda olması nedeniyle ibraz etmekle mükellef olduğu belgelerin, anılan yabancıların izin başvurularının olumlu sonuçlandırılabilmesi için de ibrazının gerektiği, üstelik bu belgelere şirket esas sözleşmesinin de eklenmesinin önemli olacağı düşüncesindeyiz.

Kollektif şirketin bağımlı tacir yardımcılarında olan ticari vekil, ticari mümessil, pazarlamacı ve bu sayılanlara ilave olarak şirket ortakları tarafından atanan gerçek kişi temsilcilerinin izin başvurularının olumlu sonuçlandırılabilmesi için ise işveren şirketin hem sermaye kriterini hem de istihdam kriterini sağlaması; bunlara ek olarak genel itibariyle ibraz etmekle mükellef oldukları belgeleri bu başvurular için de sunmalarının yerinde olduğu kanaatindeyiz.

Son olarak yabancı pazarlamacının çalışma izni başvurularında ibraz edilmesinin gerekli olacağını düşündüğümüz yetki belgesinden de bahsetmekte fayda bulunmaktadır. Aksine yazılı anlaşma olmadıkça pazarlamacının, sadece taciri ilgilendiren belirli işlemlere aracılık etmeye yetkili olduğundan söz edilmişti. Pazarlamacının 3. kişilerle işlem yapabilmesi için ise tacir tarafından kendisine verilmiş bir yetki belgesinin bulunması gerekmektedir. Bu yetki belgesiyle birlikte pazarlamacı tacir adına 3. kişilerle sözleşme yapabilir ve bu sözleşmelerle ilgili ücret tahsil edebilir. Dolayısıyla, yetkisiz temsile mahal

vermemek adına pazarlamacının yetki belgesinin de çalışma izni başvurusu ile birlikte ibrazının gerekeceği kanısındayız. Zira çalışma izni yabancıya belirli bir işte çalışması koşuluyla düzenlenmektedir. Anılan yetki belgesinin bir nevi pazarlamacının faaliyet alanını belirlediği düşünüldüğünde, işbu belgenin de istenecek belgeler arasında sayılmasının gerekli olacağı kanaatindeyiz.

3.2.3. Çalışma İzin Başvurularının Değerlendirilmesi Süreçlerinin Adi Komandit Şirketler Kapsamında İncelenmesi

Bu tür şirketlerin uygulamasına çok sık rastlanmadığından, kanunda sermayelerinin asgari miktarları ile ilgili herhangi bir sınırlama da getirilmemiştir. Ancak yabancıların izin başvuruları değerlendirilirken, ülkemiz ekonomisine katkı sağlayacağı düşünülen şirketlerin başvuruları olumlu sonuçlandırılmaktadır. Bu minvalde, ilgili Kanunda sermaye miktarları için herhangi bir sınırlamanın olmadığı adi komandit şirketlerin yetkili idare tarafından belirlenen sermaye kriterini sağlamasının yerinde olduğu düşünülmektedir.

Ayrıca bu şirketlerin en önemli özelliğinin kolektif şirketteki gibi bir veya birden fazla sınırsız sorumlu ortağının yanında, sermaye şirketlerinde olduğu gibi en az bir sınırlı sorumlu ortağının bulunması olduğunu hatırlatmak isteriz. Dolayısıyla adi komandit şirkete nelerin sermaye olarak konulabileceği anılan ortakların türüne göre tespit edilecektir. Şirkette iki ayrı ortağın bulunması nedeniyle, kanun koyucu sermaye olarak konulabilecek şeyler hakkında özel hükümler düzenlemiştir. Buna göre, komandite ortaklar, TTK m. 127 hükmünde sayılan ve sermaye olarak konulabilecek her türlü malları, hakları ve ekonomik değeri olan unsurları sermaye olarak şirkete koyabilirler. Doğal olarak bunların arasında, şahsi emek ve ticari itibar da yer almaktadır. Bu kapsamda komandite ortak şirkete sermaye payı olarak kişisel emek, iş tecrübesi veya deneyimi ya da know-how gibi maddi varlığı olmayan değerleri sermaye payı olarak şirkete getirmişse ve bu da esas sözleşme ile imza altına alınmış ise ortakların sermaye payları ile ilgili belirlenen işbu kriterin, adi komandit şirketler bakımından da esnetilebileceği düşüncesindeyiz.

Öte yandan izin isteyen komandite ortağın ortaklık sıfatına binaen aranan 40.000 TL'den az olmamak üzere şirketteki sermaye payının en az yüzde 20 olması şartının ve istihdam kriteri kapsamında belirlenen beş kişilik istihdam şartının verilecek bir yıllık çalışma izninin son altı ayı için aranması koşulunun geçerliliğini muhafaza etmesi gerektiği değerlendirilmektedir. Anılan yabancı komandite ortağın şirketin kurucu ortaklarından biri olması halinde ise yabancıya düzenlenecek çalışma izninin şirketin beş kişilik istihdam

şartından muaf tutularak değerlendirilen mevcut uygulama ile işgücü politikaları çerçevesinde istihdam şerhli olarak düzenlenen mevcut uygulamanın yerinde olduğu kanaatindeyiz. Öte yandan komandite ortağın ibraz etmesi gereken belgelere ek olarak şirket esas sözleşmesinin de bu aşamada sunulmasının şirketin güvenilir olup olmadığının tespiti açısından uygun olacağı değerlendirilmektedir.

Kollektif şirkette bağımlı ve bağımsız tacir yardımcılarının izin değerlendirme süreçlerinde anlatılan hususların adi komandit şirket için de geçerli olacağı kanısında olduğumuzdan, tekrara düşülmemesi adına kollektif şirkete atıfla yetinilecektir. Ancak bu sıfatlara haiz olan yabancı, şirketin komanditer ortağı ise o zaman sürecin farklı işlemesi gerektiği kanısındayız. Çünkü çalışmamızın ikinci bölümünde de bahsedildiği üzere, TTK'ye göre komanditer ortakların şirkette yönetici olma ihtimali yoktur. Bu sebeple bahse konu yabancılar, UİK m. 13'e göre çalışma izni muafiyeti kapsamında değerlendirilmektedir. Bu komanditer ortakların anılan sıfatlar ile adi komandit şirkette bulunması halinde, yapılan işin ortaklık sıfatından önce gelmesi gerekeceği düşünüldüğünden genel olarak çalışma izni prosedürünün işlemesi gerektiği kanısındayız.

3.2.4. Çalışma İzin Başvurularının Değerlendirilmesi Süreçlerinin Anonim Şirketler Kapsamında İncelenmesi

Ülkemizde ticaret şirketleri arasında anonim şirketlerin, sayıları bakımından limited şirketlerden sonra en çok tercih edilen şirket türü oldukları anlaşılmaktadır. Sayı açısından ikinci sırada olmalarıyla birlikte daha da önemlisi sermaye miktarı açısından ise anonim şirketlerin birinci sırada yer almış olmalarıdır.²¹⁵ Günümüzde teknolojinin ve ulaşım imkânlarının gelişmesi ile bütün dünyada olduğu gibi ülkemizde de hızlanan, büyüyen ticaret hayatı içerisinde önemli yeri olan anonim şirketler ekonominin temel dinamiklerinden birisi olarak ekonomik sistem içerisinde rol üstlenmişlerdir.

Anonim şirketlerle bir şekilde işleme girişen kişilerin tek güvencesi, şirketin sahip olduğu malvarlığıdır. Bu nedenle, büyük ölçekli işler yapan bir anonim şirketin malvarlığı oldukça değerlidir, çünkü alacaklılar bakımından şirket malvarlığı önemli teminat teşkil eder.²¹⁶ Anonim şirket yatırımcıları şirketin yapısı gereği sadece taahhüt ettikleri sermayeyi kaybetme riski altındadırlar. Sorumluluğun sadece taahhüt ettikleri sermaye ile

²¹⁵ Mustafa ÇEKER, **6102 Sayılı Türk Ticaret Kanununa Göre Ticaret Hukuku**, 7. Baskı, Karahan Kitabevi, Adana 2013, s. 306.

²¹⁶ Mustafa ÇEKER, a.g.e. s. 306.

sınırlandırılmış olması, insanların anonim şirketler vasıtasıyla kendilerini güvende hissederek yatırım yapmalarına olanak sağlamaktadır.²¹⁷

Anonim şirket, hareket imkânı ve yapısı sayesinde gerek girişimcilere gerekse şirketle ilişkiye girecek olan üçüncü kişilere rahatlık sağlayan iyi örgütlenmiş bir şirket türüdür. Anonim şirketler ülkemizin ticaretinde önemli yeri olan, ticaret hayatımızın vazgeçilmezi haline gelmiş bir şirket türüdür. Anonim şirketler, sermayesi net bir biçimde belli olan ve belirli olan bu sermayesi paylara bölünmüş durumda olan, bir veya birden fazla ortakla kurulabilen bir şirket türüdür.²¹⁸ Sermayenin tabana yayılmasını amaçlayan bir şirket tipi olması nedeniyle anonim şirketler günümüz ekonomik düzeninin temel dayanağını teşkil eden, ekonomik düzendeki işlevi ve önemi tartışılmayacak olan şirketlerdir. Anonim şirkete ortak olan kişiler (paydaşlar), sadece şirkete koymuş oldukları sermayeyi riske ederler, ortakların şirketten alacağı olan alacaklılara karşı riske atmış oldukları sermayeleri dışında kişisel sorumlulukları bulunmaz.

Uluslararası işgücü politikaları kapsamında çalışma izni başvurularının ülke ekonomisine yapacağı katkıların esas alınarak sonuçlandırılması, çalışmamızın birinci bölümünde anlatılmış olan anonim şirketlerin sermaye türlerinin, aslında bir kriter olarak ele alınmasını akla getirmektedir. Bu minvalde ilk olarak anonim şirketin halka açık mı kapalı mı olduğuna dikkat etmemiz gerekecektir. Zira değinildiği üzere bu iki şirket türünün sermayesinin asgari oranları farklı Kanunlarda farklı miktarlarda belirlenmiştir.

Hatırlatmak gerekirse esas sermaye sistemini kabul etmiş anonim şirketlerde sermaye miktarı 50.000 Türk Lirasından az olamamakta iken kayıtlı sermaye sistemini kabul etmiş olan halka kapalı anonim şirketlerde ise “başlangıç sermayesi” 100.000 Türk Lirasından aşağı olamamaktadır. Esas sermaye sistemini kabul etmiş anonim şirketler bünyesinde çalışma iznine başvurulması halinde, işbu şirketin 100.000 TL’lik ödenmiş sermaye kriterini karşılama zorunlu tutulması bu sermaye sisteminin özellikleriyle çelişebilecektir. Neticede bu şirketler sermayelerini asgari 50.000 TL olarak belirleyebilmektedir. Ancak bir yabancıнын ülkemizde çalışabilmesi kapsamında idare tarafından belirlenen değerlendirme kriterleri, aslında uluslararası işgücü politikaları altında idareye verilmiş takdir yetkisinin bir sonucudur. İdare, sermaye kriterini belirlerken

²¹⁷ Fatih BİLGİLİ/Ertan DEMİRKAPI, a.g.e., s. 193.

²¹⁸ Muhammed BAKAN, **Anonim Şirketlerin Sona Ermesi ve Sona Ermeye Bağlanan Hukuki Sonuçlar**, Yüksek Lisans Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Gaziantep, 2018, s. 1.

başvuruların ülke ekonomisine yapabileceği katkılar üzerinde yoğunlaşmaktadır. Fakat idare bu görevini icra ederken takdir yetkisinin sınırlarını da aşmamalıdır. Bu minvalde belirlenen sermaye kriterinin durumun özelliklerine göre esnetilebileceği kanısındayız.

Esas sermayenin aksine kayıtlı sermaye sistemini benimsemiş olan halka kapalı anonim şirketler için ödenmiş sermayenin en az 100.000 TL olmasının zorunlu tutulması şeklinde belirlenen değerlendirme kriterinin bu şirketler için de yerinde olduğu kanaatindeyiz. Öte yandan ekonomik hayatın her yönünde çok büyük önemlere sahip olan anonim şirketlerin, diğer bir sermaye kriteri olan ve o şirketin ticaret hayatında aktif olarak rol oynayıp oynamadığının kontrol edilebilmesi için belirlenen “şirketin yıl içerisindeki brüt satışlarının en az 800.000 TL veya son yıl ihracat tutarının en az 250.000 ABD Doları olması” şartının değerlendirme sürecinde uygulanmasının yerinde olduğu kanaatindeyiz. Çünkü Türkiye’nin son yıllardaki ekonomi politikalarında öncelikli olarak yer alan “özelleştirme” sisteminde, halka arzın mümkün olduğu tek şirket türü olan anonim şirketlere dönüşümün sağlanması ve bu tür değişikliğinden ekonominin olumlu yönde etkilenmesi, ticaret hayatında anonim şirket faaliyetlerinin önemine bir kez daha vurgu yapmaktadır. Bu kapsamda da şirketin aktif olarak faaliyette bulunduğu teyit edilmesi amacıyla (tabiri caizse “paravan şirket” olmadığı belirlenebilmesi amacıyla) anonim şirketin bu şartı sağlamasının son derece zaruri olacağı değerlendirilmiştir. Çünkü burada maksat, şirketin girdileriyle çıktılarının aktif ve düzenli olarak değişip değişmediğinin tespit edilebilmesidir. Yine başvuruların değerlendirilmesi aşamasında idare tarafından belirlenen belgelerin şirket esas sözleşmesi de eklenerek ibraz edilmesinin gerekeceği kanaatindeyiz.

Kuruluş safhasında bulunan bir anonim şirkette ise hali hazırda uygulanan ve “istihdam kriterinden” muaf tutularak yapılan değerlendirmeler ile iznin olumlu sonuçlandırılabilmesi için gerekli olan tüm şartların sağlanması halinde yabancıya verilecek çalışma izninin yerel işgücünün öncelikli istihdamı politikası çerçevesinde “istihdam şerhli” olarak düzenlendiği mevcut uygulamaların yerinde olduğu kanaatindeyiz.

Yine kuruluş aşamasında olan bir anonim şirketten istenmesi gereken belgeler arasında şirketin son yılına ait vergi dairesi veya yeminli mali müşavir onaylı bilanço ve kâr/zarar tablosunun istenemeyeceği; bu belgeler haricinde ise belirlenen belgelere ek olarak şirketin bütün bilgilerinin yazılı bir şekilde belirtildiği şirket esas sözleşmesinin de ibraz edilmesinin gerekli olacağı kanaatindeyiz.

Anonim şirketlerde tacir yardımcıları olarak atanan ve bunların haricinde temsilci olarak görev yapacağı belirlenen yabancılar için sadece kolektif şirkette belirttiğimiz hususların geçerliği olacağını belirtmekle yetinilecektir. Ancak TTK m. 371'e eklenen 7. fıkra ile şirket yönetim kurulunun, yukarıda belirtilen temsilciler dışında, temsile yetkili olmayan yönetim kurulu üyelerini veya şirkete hizmet akdi ile bağlı olanları sınırlı yetkiye sahip ticari vekil veya diğer tacir yardımcıları olarak atayabileceği ve bu şekilde atanacak olanların görev ve yetkilerinin, TTK m. 367. maddeye göre hazırlanacak bir iç yönergeyle açıkça belirleneceği, hüküm altına alınmıştır. Ayrıca bu yönergenin tescil ve ilanının zorunlu olacağını da eklemiştir. Bu minvalde, bahse konu yabancıların izin inceleme süreçlerinde bu iç yönergenin ve işbu yönergenin tescil ve ilan edildiğini gösterir bir belgenin de ibrazı gerekli belgeler arasında sayılmasının daha sıhhatli bir değerlendirme süreci için gerekeceği kanaatindeyiz. Zira yabancıya verilen çalışma izni yabancıların "belirli bir işte" çalışması şartıyla düzenlenmektedir. Yabancıların işveren şirkette, çalışma izni başvurusunda belirtilenin haricinde başka pozisyonlarda ve yetkilerle çalışması, başvurunun yanıtıcı bilgilerle yapılmasına binaen, düzenlenen çalışma izninin iptali sebepleri arasında sayılmaktadır. Dolayısıyla yabancıların sınırlı yetkili olarak çalışacağını belirtildiği iç yönergenin sunulmaması halinde, idare takdir yetkisini kullanırken hataya düşebileceğinden bu hususa özellikle dikkat edilmesinin önemli olduğu kanısındayız.

İbrazının gerekli olduğu düşünülen ek belgelere ufak bir parantezin açılmasında fayda bulunmaktadır. Çalışmamızda anonim şirketlerin yönetim kurulunda tüzel kişinin varlığı halinde bu tüzel kişinin kendini gerçek kişiyle temsil ettirmesinin ve bu kişinin de sicile tescil ettirilmesinin zorunlu olduğundan bahsedilmişti. Anılan yabancıların başvurularının incelenmesi esnasında bu tescil belgesinin de ibraz edilmesinin gerekli olacağı kanaatindeyiz.

3.2.5. Çalışma İzin Başvurularının Değerlendirilmesi Süreçlerinin Sermayesi Paylara Bölünmüş Komandit Şirketler Kapsamında İncelenmesi

Çokça bahsedildiği üzere ortaklardan bazılarının diğerlerine göre farklı sorumluluklarının olduğu sermayesi paylara bölünmüş komandit şirket, esasen anonim şirket özelliklerine yakın özellikler taşımaktadır. Keza TTK'de işbu şirketlerin düzenlendiği hükümlerde anonim şirketlere oldukça fazla atıf yapılmıştır.

Bu şirketlerin kolektif şirketler gibi herhangi bir ticari işletme işletmek mecburiyeti de bulunmamaktadır. TTK m.568'e göre, bu şirket türünde şirket ana sözleşmesini

imzalayan ortaklarla, şirket sermayesine nakitten başka sermaye koyanların tamamı kurucu sayılmaktadır. Kurucu sayısı beş kişiden az olamaz ve en az bir kişinin komandite ortak olması şartı vardır. Kurucu sıfatına haiz olan komanditerlerin sahip oldukları payların her birinin tutarlarının esas şirket sözleşmesinde geçmesi gerekir.

Bu şirket türünde taahhüt edilen bu pay bedellerinin miktar itibariyle sınırlandırılmasıyla ilgili herhangi bir husus TTK’de belirtilmemiştir. Dolayısıyla bahse konu şirketlerin ödenmiş sermayeleri için de asgari ya da azami bir miktar belirlenmiş değildir. Bu çerçevede, şirket tüzel kişiliğinin izin başvurusunda bulunması durumunda, şirketin genel olarak belirlenen “sermaye kriterini” karşılamaının yerinde olduğu kanısındayız. Çünkü UİK, başvuruların değerlendirilmesi kapsamında idareye takdir yetkisi tanıyarak, belirlenen değerlendirme kriterlerini hukuki bir gerekçeye dayandırmıştır. Sermayeleri için bir sınırın olmaması da bu şirketlerin idarenin sermaye için koymuş olduğu kısıtlara uymasının zorunluluğunu doğuracaktır.

Öte yandan sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerde kurucu sayısının beş kişiden az olamayacağını ve bu kuruculardan en az birinin komandite ortak olması gerektiği düşünüldüğünde, değerlendirme aşamasında karşımıza bir takım varsayımlar çıkmaktadır. Örneğin bu ortaklardan yalnızca komandite ortağın yabancı olduğu diğerlerinin Türk vatandaşı olduğu varsayımında, şirkette hali hazırda dört Türk vatandaşının ki bu kişiler şirket kurucusu da olabilmektedir, çalıştığı düşünülebilir. Yani şirket 5 kişilik kurucusuyla tüzel kişiliğini devam ettirmek isteyebilir. Bu durumda, şirketin istihdam kriterini karşılayabilmesi için yalnızca bir Türk vatandaşını daha bünyesinde çalıştırmasının yeterli olacağı görüşündeyiz. Ancak şirketin bütün kurucu ortaklarının yabancı olması halinde bu tespitimiz geçerliliğini kaybedecek olup böyle bir durumda bahse konu şirketin başvurularının mevcut istihdam kriterini karşılaması gerekeceği kanısındayız.

Sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin murahhas müdür sıfatına haiz olan yabancıların izin başvurularının incelenmesi sürecinde ise, işveren konumunda olan şirketin mevcut uygulamadaki hem istihdam kriterini hem de sermaye kriterini karşılamasının yerinde olduğu düşünülmektedir. Zira belirtildiği üzere sermayesi paylara bölünmüş komandite şirket daha çok anonim şirketin özelliklerini taşımaktadır. Son olarak başvuru esnasında ibraz edilmesi gereken belgelere şirket esas sözleşmesinin de eklenmesinin yerinde olacağı değerlendirilmiştir.

3.2.6. Çalışma İzin Başvurularının Değerlendirilmesi Süreçlerinin Limited Şirketler Kapsamında İncelenmesi

Limited şirketin Türkiye’de en yaygın şirket türü olduğundan bahsedilmişti. Yürürlükteki TTK ile limited şirketlerde köklü değişiklikler yapılmış ve birçok yeni düzenleme ihdas edilmiştir. Bu çerçevede ticaret hayatında önemli bir yere sahip olan limited şirketin uygulamadaki yeri daha da artmıştır. Nitekim limited şirketlerin tıpkı anonim şirketler gibi yapmış oldukları büyük çaplı işlemler dolayısıyla piyasada etkin bir rol üstlenmesi de bunu göstermektedir.²¹⁹ Limited şirketler sermaye şirketi olduğu için kuruluş safhasında esas sermayeye ilişkin hükümlerin önem teşkil ettiğini belirttikten sonra bu şirket türlerinin sermaye yapısıyla ilgili açıklamalarda bulunulmasının konunun daha iyi anlaşılması için gerekli olacağı düşüncesindeyiz.

Esas sermaye, ortak veya ortaklarca taahhüt edilen esas sermaye paylarının toplamından oluşur. TTK m. 580/1’e göre esas sermaye her zaman belirli bir miktar TL cinsi paradan ibaret olup, 10.000 TL’den az olamaz ve ileride azaltma yoluyla da bu miktardan aşağı indirilemez. Asgari sermaye miktarı, maddede yazılı en az tutar, Cumhurbaşkanınca on katına kadar artırılabilir.²²⁰ Esas sermaye tutarı, sabit bir rakam olarak esas sözleşmede açıkça yazılır ve esas sözleşme usulüne uygun olarak değiştirilmedikçe değişmez.

Limited ortaklıkta esas sermaye payı, ortağın şirketin esas sermayesine katılımının asgari miktarını gösterir ve bu da nakit olarak ifade olunur. Limited ortaklıkta sermaye paylarının itibari değerinin birbirine eşitliği zorunlu değildir, en az 25 TL veya bunun katları biçiminde olması gerekir. Ancak hemen belirtelim, TTK m 583/2 hükmü uyarınca, esas sermaye payının, en az bir oy hakkı vereceği değil, şirket sözleşmesinde daha yüksek bir tutar öngörülmediği takdirde, her 25 TL’nin bir oy hakkı vereceği öngörülmüştür. Oy haklarının TTK m. 618 uyarınca itibari değere göre hesaplanması, esas sermaye payının bölünmesi anlamını ifade etmez.²²¹

Limited şirketin bir sermaye ortaklığı olması nedeniyle, TTK m. 127’de²²² öngörülen malvarlığı değerlerinin bazılarının şirkete sermaye olarak konulması mümkündür; örneğin

²¹⁹ İsmail Özgün KARAAHMETOĞLU, a.g.e. s.1.

²²⁰ “Bakanlar Kurulunca” ibaresi, 2/7/2018 tarihli ve 700 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 192 nci maddesiyle “Cumhurbaşkanınca” şeklinde değiştirilmiştir.

²²¹ Hasan PULAŞLI, a.g.e., s. 720.

²²² TTK m. 127; “Kanunda aksine hüküm olmadıkça ticaret şirketlerine sermaye olarak; para, alacak, kıymetli evrak ve sermaye şirketlerine ait paylar, fikri mülkiyet hakları, taşınırlar ve her çeşit taşınmaz, taşınır ve taşınmazların faydalanma ve kullanma hakları, kişisel emek, ticari itibar, ticari işletmeler, haklı olarak

taşınır, taşınmaz mallar, para, alacak, haklar, imtiyazlar, patentler, good-will ve know-how gibi. Nakdi sermaye, 7099 sayılı Yatırım Ortamının İyileştirilmesi Amacıyla Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun²²³ ile yapılan değişiklikle, nakden taahhüt edilen pay bedellerinin en az %25 'inin ödenme şartı limited şirketler için kaldırılmış ve böylece kuruluşta, esas sözleşmede aksine bir düzenleme yoksa **hiçbir ödeme yapılmadan limited şirketin kurulmasına imkân tanınmış olmuştur.** Ancak ödeme yeri, ifa borcu, ifa etmemenin sonuçları, bedelleri tamamen ödenmemiş payların devri hususlarında TTK'nin anonim şirketlere ilişkin hükümlerinin kıyasen uygulanacağı hususu aynen devam etmektedir. Bu minvalde, TTK m. 581 hükmü uyarınca, üzerlerinde sınırlı aynı bir hak, haciz veya tedbir bulunmayan, nakden değerlendirilebilen ve devrolunabilen, fikri mülkiyet hakları ile sanal ortamlar ve adlar da dâhil, malvarlığı unsurları limited şirketlerde aynı sermaye olarak konulabilir. Öte yandan, kişisel emek, hizmet edimleri ve ticari itibar limited ortaklığa sermaye olarak konulamaz. Ayrıca vadesi gelmemiş alacaklar da sermaye olamaz.²²⁴

Kuruluş aşamasında esas sermayenin ortaklar tarafından mutlaka ödenmesi yükümlülüğünün kaldırılması ve ekonomik değeri olan her türlü malvarlığının şirkete sermaye olarak getirilebilmesi gibi etkenler limited şirketin bu kadar çok kurulmalarına da sebep oluşturabilmektedir. Bu minvalde, çalışmamızın ikinci bölümünde adı geçen yabancıların limited şirket bünyesinde çalışmalarını için yapılan izin başvurularında işbu limited şirketin ödenmiş sermayesinin 100.000 TL olması yönündeki mevcut kriterin, şirketin sermaye özelliklerine göre düşünüldüğünde esnetilebilmesi ihtimalini karşımıza çıkarmaktadır. Çünkü yukarıda da bahsedildiği üzere limited şirketlerin kuruluş aşamasında şirket ortaklarının şirket sermayesinde taahhüt ettiği miktarların ödenmesi zorunluluğu anılan Kanun uyarınca kaldırılmıştır.

Öte yandan uluslararası işgücü politikaları çerçevesinde, ülkemizde faaliyette bulunan şirketlerin ekonomimize katkı sağlamalarının öncelikli amaç olduğu hususu dikkate alındığında, izin başvurusunun yapıldığı limited şirketin ticaret hayatında aktif olarak rol oynamasının gerekliliği hem yabancı açısından hem de ülke ekonomisi açısından fayda

kullanılan devredilebilir elektronik ortamlar, alanlar, adlar ve işaretler gibi değerler, maden ruhsatnameleri ve bunun gibi ekonomik değeri olan diğer haklar, devrolunabilen ve nakden değerlendirilebilen her türlü değer konabilir.” hükmünü içermektedir.

²²³ 7099 sayılı Yatırım Ortamının İyileştirilmesi Amacıyla Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, Resmi Gazete Tarih:15.02.2018, Sayı:30356

²²⁴ Hasan PULAŞLI, a.g.e., s. 738

sağlayacağı unutulmamalıdır. Bu sebeple, başvuruların olumlu sonuçlandırılabilmesi için gerekli olan ve şirketin ödenmiş sermayesine ikame olarak “şirketin brüt satışlarının en az 800.000 TL veya son yıl ihracat tutarının en az 250.000 ABD Doları olması” şeklinde düzenlenen sermaye kriterinin ise şirket tarafından karşılanmasının yerinde olduğu kanısındayız. Ancak kuruluş aşamasındaki bir limited şirket için elbette bu kriterin daha esnek uygulanması gerekeceği kanısındayız. Zira henüz daha kurulurken hiçbir şirketten ticaret hayatında aktif rol oynaması beklenemez, bu durum ancak şirketin kuruluş amacını oluşturabilir.

Yine çalışmamızın daha önceki bölümlerinde limited şirketlerde süreli çalışma izni olarak çalışmasının yerinde olacağı değerlendirilen yabancıların izin başvurularının değerlendirilmesi aşamasında, kendi vatandaşının potansiyelinden yararlanma idealini gözeterek yerel istihdama öncelik verilerek karar verilmesini hedefleyen istihdam kriterinin de sağlanmasının yerinde olduğu düşünülmektedir.

Bunlara ek olarak, genel olarak belirlenen ve başvuru esnasında ibraz edilmesi gereken bütün belgelerin, sebeplerine daha önce de değinildiği üzere, anılan yabancılar kapsamında da ibrazının yerinde olduğu kanısındayız. Bunun yanı sıra ibrazı gereken belgelere şirket esas sözleşmesinin de eklenmesinin zorunlu tutulabileceği kanaatindeyiz.

3.3.Şirketler Kapsamında Yer Alan Gerçek Kişi Yabancıların Çalışma İzinlerinin Reddi ve İptali Hallerinin 6735 Sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu Kapsamında Değerlendirilmesi

Usulüne göre kurulan ortaklıkların sonsuza kadar devam etme gibi bir zorunluluğu yoktur. Ancak ortaklıkların bozulması sebebiyle şirketlerin infisahının (sona ermesinin) zorunlu tutulması da ekonomik hayatın işleyişinde aksaklıklar meydana getirecektir. İşte bu sebepten dolayı TTK, ortakların şirketten ayrılması halinde dahi şirketlerin hukuki varlıklarını sürdürebilmesi için birtakım düzenlemeler getirmiştir. Aynı kanun koyucu şirketin infisahına gidilmeden, emredici hukuk kurallarına, şirket esas sözleşmesine, ticari örf ve adetlere ve ahlaka aykırı iş ve işlemlerinden dolayı ortaklara cezai işlemlerin uygulanabilmesinin yolunu açmış ve müeyyide olarak ortakların şirket ile ilişkisinin kesilmesine müsaade etmiştir.

Ancak TTK’de belirtilen ve bir ortağın ortaklık sıfatının kaybedilmesine sebep olan nedenlerin sermaye ve şahıs şirketlerinin sahibi, ortağı, yöneticisi ve gerçek kişi temsilcisi olan yabancıların çalışma izinlerinin de ret veya iptal sebeplerinden olup olmayacağı hususu

UİK'te belirsizdir. Çalışmamızın bu bölümünde yabancıların çalışma izinlerinin ve çalışma izni muafiyetlerinin ret ve iptal sebepleri şirketlerin türleri çerçevesinde incelenecek olup bu konuyla alakalı olarak bir değerlendirme yapılmaya çalışılacaktır.

Ancak TTK kapsamında kurulan şirketler ve TBK'ye göre kurulan adi şirketler, şirketlerin yapısı, ortak sayısı, kuruluş aşamaları ve sermaye yapıları gibi birçok açıdan birbirleri ile farklı özelliklere sahip olduğundan ortakların şirketlerle ilişkisinin kesilmesi veya şirketlerin sona erme sebepleri de haliyle birbirine benzememektedir. Bu minvalde, yabancılara verilen çalışma izinlerinin iptal edilme sebepleri ile çalışma izni başvurularının reddedilme sebeplerinin şirketlerin türlerine ve yabancıların haiz olduğu sıfatlara göre değerlendirilmesinin konunun daha iyi anlaşılabilmesi açısından yerinde olacağı kanaatindeyiz. Buna ek olarak, UİK'te sayılan iptal sebepleri ile ret sebeplerinin şirketler kapsamındaki tüm yabancılar için geçerli olacağı değerlendirilmekle beraber Kanunda düzenlenmemiş ancak bu müessesenin uygulanmasının yerinde olacağı düşünülüyor durumlar açıklama konusu yapılmaya çalışılacaktır.

Son olarak daha önce de belirtildiği üzere UİK'de çalışma izni ile çalışma izni muafiyetlerinin iptal sebepleri tek bir madde altında düzenlenmiştir. Kanunun bu düzenlemesinden, hem çalışma izinleri için hem de çalışma izni muafiyetleri için aynı iptal sebeplerinin geçerli olduğu çıkarımı yapılmaktadır. Bu kapsamda, tekrarlı ifadelerden kaçınmak adına iptal müessesesi, çalışma izni üzerinden değerlendirme konusu yapılacaktır.

3.3.1. Çalışma İzinlerinin Ret ve İptal Hallerinin Adi Şirketler Kapsamında Değerlendirilmesi

TBK'de adi şirket ortaklarının ortaklık sıfatını sona erdiren sebepler tahdidi olarak sayılmamış olup şirketi sona erdiren sebeplerden bahsedilmiştir. Esasen en az iki kişiyle kurulan adi şirket, ortaklar ve ortaklar arasındaki ilişkiler üzerine kurgulandığından şirketi sona erdiren sebepler ortaklık sıfatının da sona ermesine neden olmaktadır.

Ancak sona erme nedenlerinden biri gerçekleşince şirket ilişkisi hemen ortadan kalkmaz. Sona erme nedeninin gerçekleşmesi ile şirketin amacı değişir ve şirket tasfiye aşamasına girer. Tasfiye amacıyla sınırlı olacak şekilde şirketin varlığı tasfiye işlemleri bitene kadar devam eder. Ortaklar arasındaki hukuki ilişki ise tasfiye tamamlanmadan son bulmaz.

TBK’de adi şirketin sona ermesi “hitam”, “nihayet bulma” kelimeleri ile ifade edilmiştir. Bahse konu Kanunun 535. maddesinde adi şirketin sona erme nedenleri düzenlenmiştir. İlgili Kanunda iradi nedenlerle şirketin sona ermesi hali “fesih” olarak, iradi olmayan nedenlerle sona erme hali “infisah” olarak da adlandırılmaktadır.

Kanunda iradi olmayan sona erme nedenleri şu şekilde sayılmıştır; ortak amacın gerçekleşmesi veya bu amacın gerçekleşmesinin imkânsız hale gelmesi, ortaklardan birinin ölümü, iflası, kısıtlanması veya tasfiye payının haczi ile şirket sözleşmesinde kararlaştırılan sürenin dolması. İradi olmayan sona erme nedenleri gerçekleştiğinde adi şirket kendiliğinden sona erer. Bu hallerde sona erme için, ayrıca bir karara ve irade açıklamasına ya da ihbara gerek yoktur. Bu tür sona ermede; sona erme sonucu tarafların iradesi dışında belirli bir olayın meydana gelmesine bağlanmıştır. Bu olay meydana gelince de sona erme sonucu kendiliğinden ortaya çıkmakta, herhangi bir irade açıklamasına ihtiyaç duyulmamaktadır.

Buna rağmen ortaklar bu sona erme nedenleri ile ilgili olarak uyuşmazlık halinde mahkemeye başvurabilir. Fakat bu durumda mahkemenin vereceği karar yenilik doğuran bir karar²²⁵ olmayacaktır. Yani bu karar; şirketi sona erdiren nitelikte bir karar olmayıp şirketin sona erdiğini belirten açıklayıcı bir karar olacaktır.

İradi sona erme nedenleri ise şirketi kendiliğinden sona erdirmeyen haller için söz konusu olmaktadır. Bu haller meydana geldiğinde adi şirketin sona erebilmesi için şirketi sona erdirmeye yönelik bir irade açıklamasına ihtiyaç vardır. Bu irade açıklaması ya ortakların ya da mahkemenin yapacağı bir irade açıklamasıdır. Adi şirkete ilişkin TBK’de yer alan iradi sona erme halleri şunlardır: Bütün ortakların oy birliğiyle alacakları karar ile şirkete son vermesi, ortaklardan birinin fesih hakkını kullanması ve ortakların başvurusu üzerine mahkemenin haklı nedenle fesih kararı vermesi.

Öte yandan adi şirketin sona ermesi tek bir ortağın iradesiyle olabileceği gibi bütün ortakların irade açıklaması ile de olabilir. Bu durum, ortakların iradesi ile sona erme olarak ifade edilmektedir. Bu hallerde Kanunda (TBK) veya sözleşmede yer alan bir hakka veya sebebe dayanarak ortakların iradesiyle veya mahkemenin kararıyla şirket son bulmaktadır.

²²⁵ TBK’ye göre yenilik doğuran hakların özellikleri şu şekildedir: Tek taraflı irade açıklamasıyla kullanılırlar, kayıt ve şarta bağlanamazlar, bir kez kullanılmakla tükenirler, dava yoluyla da kullanılabilirler, kural olarak dav yoluyla kullanılmazlar ancak şufa hakkı, mirasın reddi gibi haklar dava yoluyla kullanılırlar. Bu kapsamda yenilik doğuran hakların özellikleri kıyasen yenilik doğuran kararlar için de geçerlidir diyebilmekteyiz.

Adi şirketlerin sona erme sebeplerinden genel olarak bahsettikten sonra bu sebeplerin, yabancıların çalışma izinlerinin iptali ve reddi kapsamında değerlendirilmesi yapılmaya çalışılacaktır.

Adi şirketi sona erdiren sebeplerin gerçekleşmesiyle birlikte ortaklar ortaklık sıfatlarını da kaybedeceklerinden bu yabancılar adına düzenlenen çalışma izinlerinin de iptali gerekecektir. Ancak adi şirketin tüzel kişiliğe haiz olmaması dolayısıyla kuruluş aşamasında tescil edilmeleri gibi bir durumun da söz konusu olamayacağından ortakların işbu durumu tescil ettirme gibi bir durum da söz konusu olamamaktadır. Bu sebeple kurucu ortaklık/ortaklık sıfatı sona eren yabancıların bu hususu idareye bildirmesi gerekliliği doğacak, bu bildirim tarihinden itibaren geçerli olmak üzere de yabancıların çalışma izninin iptal edilmesi söz konusu olacaktır. Aksi halde, çalışma izninin iptalini gerektiren hallerin varlığını bildirme yükümlülüğünün ihlal edilmesi sebebiyle yabancı hakkında idari para cezası müeyyidesinin uygulanması gerekeceği kanaatindeyiz. Eğer sayılan sebepler ortakların izin başvurularının incelenmesi süresi içerisinde meydana gelir ve adi şirket sona ererse bu durumda başvuruların reddedilmesi gerekeceği düşüncesindeyiz.

Tüzel kişiliği olmayan adi şirketlerde, şirketin yönetimi ve temsilinden bütün ortakların sorumlu olduğunda ancak bu yönetim ve temsil yetkisinin ortakların oy birliği ile üçüncü bir kişiye de devredilebileceğinden çalışmamızın önceki bölümlerinde bahsedilmişti. Adi şirket ile adi şirketin temsilcisi veya yöneticisi sıfatına haiz olan yabancılar arasındaki hukuki ilişki vekâlet sözleşmesindeki özellikler ile benzerlik gösterdiğinden, vekâlet sözleşmesinin sona erme halleri adi şirketlerin yabancı temsilcilerinin veya yöneticilerinin yetkilerinin sona ermesi halleri için de söz konusu olacaktır. TBK'ye göre vekâlet sözleşmesi, vekil ile vekâlet verenin karşılıklı anlaşmasıyla sona erebileceği gibi; bu kişilerin tek tarafları iradeleri ile de her zaman sona erebilir. Ancak vekâlet sözleşmesinin tek taraflı olarak sona ermesi durumunda, vekâlet ilişkisini bitiren tarafın bitirme eylemini uygun bir zamanda yerine getirmesi gerekir. Aksi takdirde diğer tarafın bundan doğan zararı gidermek yükümlülüğü doğacaktır.

Vekâlet sözleşmesinde aksi kararlaştırılmadıkça ya da işin niteliği gereği aksi anlaşılmadıkça sözleşmeyi sona erdiren diğer haller; vekilin veya vekâlet verenin ölümü, ehliyetini kaybetmesi ya da iflasıdır. Eğer taraflardan biri tüzel kişiyse, bu tüzel kişiliğin sona ermesi ile de sözleşme kendiliğinden nihayete erecektir. Sayılan durumların meydana gelmesi halinde, buna bağlı olarak yabancıların temsil veya yönetim yetkisi de sona

ereceğinden, bu hallerden birinin gerçekleştiğinin yabancı tarafından veya adi şirket ortakları tarafından idareye bildirilmesi üzerine yabancı adına verilen çalışma izninin bildirim tarihinden itibaren geçerli olmak üzere re' sen iptalinin yerinde olacağı kanaatindeyiz. Bahse konu yabancıların belirtilen niteliklerini izin başvurularının incelenmesi süresi içerisinde kaybetmesi durumunda ise başvuruların reddedilmesinin mevzuat açısından yerinde olacağı değerlendirilmiştir. Elbette ki bu kişilere düşen bildirim yükümlülüğü yerine getirilmezse eğer, çalışmamızın ikinci bölümünde bahsedildiği üzere, ilgili Kanun hükmü uyarınca anılan yabancılara idari para cezası müeyyidesinin uygulanması gerekeceği kanısındayız.

Açıklananlar minvalinde, adi şirketlerin tüzel kişi ortağı ile şirketin gerçek kişi temsilcisi arasındaki hukuki ilişkinin sona erdiği durumlarda, şirket ortağının tüzel kişi olması sebebiyle bu durumun 3. kişiler için de hüküm ifade edilebilmesi için sicile terkinin gerekeceğinden, terkin işleminin ilgili Ticaret Sicil Müdürlüğü (bundan sonra ilgili Müdürlük olarak anılacaktır) tarafından idareye bildirilmesine binaen bildirim tarihinden itibaren geçerli olmak üzere iptali gerekecektir. Adi şirketlerin tüzel kişi ortağı ile şirketin gerçek kişi temsilcisi arasındaki hukuki ilişkinin sona ermesi hali bahse konu yabancıların çalışma izni başvurularının incelenmesi aşamasında vuku bulmuşsa eğer, başvurunun reddedilmesinin mevzuat açısından yerinde olacağı değerlendirilmiştir.

3.3.2. Çalışma İzinlerinin Ret ve İptal Hallerinin Kollektif Şirketler Kapsamında Değerlendirilmesi

Kollektif şirketlerin sona erme sebeplerinden daha önce bahsedilmişti. Bu sebeplerden birinin meydana gelmesi halinde kollektif şirket ortaklarının ortaklık sıfatları da sona ermektedir. TTK m. 250/1 hükmü gereğince kollektif şirket herhangi bir sebeple sona ererse eğer, ortaklar şirketin sona ermesini ticaret siciline tescil ve ilan ettirmekle yükümlüdürler. Ayrıca kollektif şirketin sona ermesiyle birlikte ortakların şirketi yönetim ve temsil yetkisi de sona ermektedir. Ortakların bu yetkileri, sona eren şirketin adi tasfiyesi halinde tasfiye memurlarına, iflas yoluyla tasfiyede ise iflas idaresine geçer. Bu durumun doğal olarak sonucu da kollektif şirketin sona erdiğinin ticaret siciline tescil edildiği tarihten itibaren ortakların şirketle ilişkisinin kesilmesidir.

Bu minvalde şirketin tasfiye memurları ya da iflas idaresi tarafından terkin edilmesine binaen (şirket tüzel kişiliği ancak tasfiye işlemlerinin tamamlanmasıyla birlikte sona ereceğinden, ancak bu sürecin sona ermesiyle birlikte şirketin asıl olarak sona ermesinde bahsedilebilir. Bu durumda şirketin unvanı “tasfiye halinde” olarak değiştirilir ve

sadece tasfiyeye ilişkin iş ve işlemler yapılabilir. Bu süreçte şirket, üçüncü bir kişiyi ya da ortaklardan birini tasfiye memuru olarak görevlendirebilir. O zaman tasfiye memuru olarak atanan ortak tasfiye işlemleriyle ilgili olarak hala çalışmaya devam edeceğinden mevcut çalışma izninin, şirket tüzel kişiliğinin sicilden silinmesiyle birlikte iptalinin gerekeceği kanısındayız.) şirketin sona erdiğinin ilgili Müdürlük tarafından idareye bildirilmesi üzerine idarenin re' sen işlem tahsis edip verilen çalışma izinlerini bildirim tarihinden itibaren geçerli olmak üzere iptal etmesi gerekecektir. Ancak bahse konu haller yabancı'nın çalışma izninin değerlendirilmesi sürecinde meydana geldiyse eğer izin başvurusunun reddinin gerekeceği kanaatindeyiz.

3.3.3. Çalışma İzinlerinin Ret ve İptal Hallerinin Adi Komandit Şirketler Kapsamında Değerlendirilmesi

Yukarıda kolektif şirket bahsinde yapılan açıklamaların adi komandit şirketler için de geçerli olduğunu; yine ticari vekil, ticari mümessil veya Kanunda sayılan diğer tacir yardımcıları sıfatlarından birine haiz olan yabancı gerçek kişilerin çalışma izinlerinin ret ve iptalleri ile ilgili anonim şirketlerde yapılacak olan açıklamaların adi komandit şirketler için uygulanabileceğini belirtmek isteriz. Zira TTK m. 328'e göre, bir ortağın ortaklıktan çıkması veya çıkarılmasına ilişkin kolektif şirketlere uygulanan TTK m. 243-264 hükümleri, komandit şirkette hem komanditer hem de komandite ortakların ortaklıktan çıkma ya da çıkarılması hallerine de uygulanmaktadır.

Ancak Yargıtay bir kararında²²⁶, komanditer ortakların mahkemeden komandite ortağın ortaklıktan çıkarılmasına karar verilmesini talep etmeleri halinde, komandite ortağın ortaklıktan çıkarılmasına mahkemece karar verilirse, komandit şirketin komandite ortağı kalmadığından, şirketin kendiliğinden sona ereceğini; bu nedenle, tek komandite ortağın ortaklıktan çıkarılmasının mümkün olmadığı sonucuna varmıştır.

Yargıtay'ın kararına katılmak gerçekten mümkün değildir. Çünkü iki ortaklı bir adi komandit şirkette, ortaklardan birinin TTK m. 257 hükmü uyarınca, mahkemece haklı sebeplerden dolayı ortaklıktan çıkarılması halinde, şirketi tüm aktif ve pasifi ile devralan diğer ortağın, mahkemece tayin edilen uygun bir süre içinde kendisine bir veya birkaç yeni ortak bulmak suretiyle şirketi tasfiyeden kurtarması kabul edilmektedir.²²⁷

²²⁶ 11. HD. 3.7.1975, E. 2086/K. 4647 (Kararın tamamı için bkz. Gönen ERİŞ, a.g.e., s. 809-810)

²²⁷ Bkz. Hayri DOMANIÇ, a.g.e., s. 696

Öte yandan TTK m. 360/2'e göre, adi komandit şirkette bir komanditer varsa ve bu ortak da ortaklıktan ayrılırsa, bu durumda adi komandit ortaklık, kollektif şirket sayılmaktadır. Çünkü çokça bahsedildiği üzere adi komandit şirkette en az bir komanditer ve yine en az bir komandite ortağın bulunması şarttır. Aynı şekilde komandite ortak ortaklıktan ayrılır ve yerine başka bir komandite ortak alınmazsa, şirket yine sona erer, çünkü şirket bu durumda başka bir ticaret şirketine dönüşemez ve kendiliğinden sona erer.²²⁸

Peki tek komandite ortağın bulunduğu şirkette, çıkma veya çıkarılma mümkün müdür? Yargıtay, şirketin sona ermesine sebep olacağı için tek komandite ortağın çıkarılmasının mümkün olmadığı görüşündedir.²²⁹ Doktrindeki görüşlere göre ise Yargıtay'ın bu görüşüne katılma olanağı yoktur, çünkü şirket tasfiye halinde iken de, varlığını tasfiyenin sonuna kadar devam ettirir ve bu süreçte şirkete bir komandite ortak alınır, şirketin tekrar canlandırılması mümkündür. Özellikle de, haklı sebeplerin varlığı halinde tek komandite ortağın ortaklıktan çıkması veya çıkarılması mümkün olmalıdır.²³⁰ Görüldüğü üzere, doktrindeki görüş adi komandit şirkette tek komandite ortak varsa ve bu ortak da şirketten ayrılırsa şirketin sona eremeyeceği, devam edeceği yönündedir. Keza birden fazla komandite ortağın olması halinde şirketin sona ermesi halinden hiç söz edilmemektedir.

Komandite ortağın yabancı olması halinde ise Kanunda sayılan hallerin vuku bulmasıyla birlikte ortak şirketten ayrılırsa eğer yabancının çalışma izninin de iptal edilmesinin yerinde olacağı değerlendirilmektedir. Çünkü bu durumda yabancının "komandite ortak" sıfatı da sona erecektir. Bu şirket türünde de bu durumun sicile tescili gerekeceğinden, ilgili Müdürlük tarafından idareye gerekli bildirimlerin yapılması üzerine idarenin iptal işlemini bildirim tarihinden itibaren geçerli olmak üzere tahsis etmesi gerekeceği düşüncesindeyiz. Elbette ki bu durum, yabancının çalışma izninin değerlendirilmesi süreci içerisinde meydana gelirse, bu halde çalışma izni başvurusunun da reddedilmesi gerekeceği değerlendirilmiştir. (UİK'de yönetici sıfatına haiz olmayan yabancı ortakların muafiyet kapsamında düzenlendiğini ve komanditer ortakların da bahse konu şirket türünde yönetici olmadıklarını hatırlatmak isteriz.)

²²⁸ Aynı şekilde Yargıtay 11. HD. 3.7.1975, E. 2086/ K. 4647.

²²⁹ 11. HD. 3.7.1975, E. 2086/ K. 4647. (Banka ve Ticaret Araştırma Enstitüsü, **Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi**, Cilt:8, Sayı: 2, s.151).

²³⁰ Aynı yönde Reha POROY, Ünal TEKİNALP, Ersin ÇAMOĞLU, a.g.e. , s.424.

3.3.4. Çalışma İzinlerinin Ret ve İptal Hallerinin Anonim Şirketler Kapsamında Değerlendirilmesi

Çalışmamızın önceki bölümlerinde çokça değinildiği üzere UİK'de anonim şirketlerin şirket ortağı olan yönetim kurulu üyelerinin bağımlı ve süreli çalışma izni olarak çalışmalarının; Türkiye'de ikamet etmeyen yönetim kurulu üyelerinin ise çalışma izni muafiyeti kapsamında bulunmalarının yerinde olduğu belirtilmişti. Bu minvalde değerlendirildiğinde, bahse konu Kanunda yer alan ve çalışma izinlerinin iptaline ve reddine sebep olan hallerin anılan yabancılar için de geçerli olacağı hususu şüphesizdir. Bu doğrultuda anonim şirketlerin, şirket ortağı olmayan ancak yönetim kurulu üyesi olan yabancılar, tüzel kişi ortağının yabancı gerçek kişi temsilcileri, yabancı murahhas müdürleri ile murahhas üyeleri sıfatına haiz olan yabancılar, ticari vekil, ticari mümessil veya kanunda sayılan diğer tacir yardımcılardan biri olarak atanan yabancılar ile anonim şirketin tek kişi olarak kurulması halinde şirket kurucusu olan yabancıların çalışma izinlerinin ret ve iptal sebeplerinin ayrı ayrı değerlendirilmesinin yerinde olacağı kanaatindeyiz.

3.3.4.1. Anonim Şirketlerin Şirket Ortağı Olmayan Yönetim Kurulu Üyesi Yabancıların Çalışma İzinlerinin Ret ve İptal Hallerinin Değerlendirilmesi

Anonim şirketlerin yönetim kurulu üyelerinden birinin iflasına karar verilir veya ehliyeti kısıtlanır ya da bir üye üyelik için gerekli kanuni şartları yahut esas sözleşmede öngörülen nitelikleri yitirirse ve görev süresi sona ererse bu kişinin üyeliği herhangi bir işleme gerek olmaksızın kendiliğinden sona erer. Bunların yanında şirket esas sözleşmesinde öngörülen niteliklerin kaybedilmesi halleri, yönetim kurulu üyesinin görevinden istifa etmesi (tek taraflı bozucu yenilik doğuran bir hak olan istifa şirketin genel kurulunun onayına tabi olmayıp şirkete ulaştığı andan itibaren sonuçlarını doğurmaktadır. İstifanın iyi niyetli üçüncü kişiler bakımından etkili olabilmesi için tescil ve ilan edilmesi gerekmektedir.) yani üyenin kendiliğinden görevden çekilmesi halleri de yönetim kurulu üyeliğini sona erdiren hallerden sayılmıştır. Öte yandan yönetim kurulu üyeleri genel kurul tarafından her zaman görevden alınabilir. Haklı sebeplerin varlığı halinde karşılıklı güvене dayanan bu ilişkinin sona erdirilmesi hali söz konusu olabilmektedir. Ancak TTK'de, görevden ayrılan yönetim kurulu üyesinin ayrılmasını kimin, ne zamana kadar sicile bildireceği hususunda açık bir hüküm olmayıp tescil edilmiş hususlarda meydana gelen her türlü değişikliğin ise tescil olunacağı öngörülmektedir.

Yukarıda belirtilen durumlardan birinin varlığı halinde yönetim kurulu üyeliğinin sona ermesi durumunda, o yabancı için verilen çalışma izninin de iptalinin gerekeceği kanısındayız. Zira yabancının yönetim kurulu üyeliği sıfatının sona ermesi, yabancıya çalışma izni başvurusunda belirtilen görevinin sona erdiğini göstermektedir. Bu durumda, yabancının yönetim kurulu üyeliğinin sona erdiğinin sicile tescili gerekmekte olup bu hususun ilgili Müdürlük tarafından idareye bildirilmesi akabinde, bildirim tarihinden itibaren geçerli olmak üzere idarenin re'sen tahsis edeceği işleme binaen izin iptali söz konusu olacaktır. Ancak yabancının yönetim kurulu üyeliği çalışma izni başvurusunun incelenmesi esnasında sona ererse, başvurunun işbu sebepten reddedilmesi gerekeceği düşüncesindeyiz.

Buraya kadar anlatılan hususların, anonim şirketlerin temsilinin ve yönetiminin yönetim kurulundan bir üyesine devredilmesiyle birlikte murahhas üye sıfatına haiz olan yabancıların çalışma izinlerinin ret ve iptali ile ilgili olarak da geçerli olduğunu düşündüğümüzden, tekrara düşmemek adına sadece bu yabancılar değinilmekle yetinilecektir.

3.3.4.2. Anonim Şirketlerin Tüzel Kişi Ortaklarının Yabancı Gerçek Kişi Temsilcileri ile Murahhas Müdür Sıfatına Haiz Olan Yabancıların Çalışma İzinlerinin Ret ve İptal Hallerinin Değerlendirilmesi

Çalışmamızda bahse konu yabancılar ile şirket tüzel kişiliği arasında vekâlet sözleşmesi hükümlerinin uygulanacağı belirtilmişti. Bu minvalde, vekâlet sözleşmesini sona erdiren sebeplerin meydana gelmesi neticesinde bu yabancılar ile şirket arasındaki ilişki de sona ereceğinden, yabancının çalışma izninin de iptal edilmesi gerekeceği düşüncesindeyiz. Bu takdirde iptal işlemi, ilgili Müdürlüğün bu durumu idareye bildirmesine binaen bildirim tarihinden itibaren geçerli olmak üzere sonuçlarını doğuracaktır. Ancak bahse konu yabancıların şirket tüzel kişiliği ile olan ilişkisi çalışma izni başvurusunun değerlendirilmesi aşamasında sona ererse o zaman izin başvurusunun reddedilmesi gerekeceği kanaatindeyiz.

Öte yandan çalışmamızın önceki bölümlerinde temsil yetkisinin birden fazla murahhas müdüre devredilebileceğinden, bunun için şirket esas sözleşmesinde özel bir hükmün ve yönetim kurulu tarafından çıkarılmış olan bir iç yönergenin mevcut olması gerektiğinden ve bu yabancıların başvurularında bu belgenin de ibraz edilmesinin yerinde olacağından bahsedilmişti. Bu kapsamda, şirket esas sözleşmesinde böyle bir hükmün bulunmamasına rağmen temsil yetkisi bahse konu yabancılar devredilmiş ve bu yabancılar

adına çalışma izni başvurusunda bulunulmuşsa eğer başvurunun UİK'nin 9/1-b (sahte veya yanıltıcı bilgi ve belgelerle yapılan başvurular reddedilir.) ve 9/1-d (gerekli nitelik ve uzmanlığı taşımadığı anlaşılan yabancılara ilişkin olan başvurular reddedilir.) madde hükümleri kapsamında reddedilmesinin yerinde olacağı değerlendirilmiştir.

3.3.4.3. Anonim Şirketin Tek Kişi Olarak Kurulması Halinde Kurucu Yabancıların Çalışma İzinlerinin Ret ve İptal Hallerinin Değerlendirilmesi

Anonim şirketin tek kişi olarak kurulması halinde de o şirketin yazılı bir esas sözleşmesinin olması gerektiğinden bahsedilmiştir. İşbu sözleşme anonim şirketin tek kişi kurucusu tarafından feshedildiğinde, şirket tüzel kişiliğinin sicilden terkin edilmesiyle birlikte şirket de sona erecektir. Bu takdirde şirketin hak ve borçlara ehil olma kabiliyeti ortadan kalkacak ve şirketin ticari faaliyetleri de sona erecektir. Bu durumda anılan yabancıların çalışma izinlerinin, şirketin sicilden terkin edildiğinin ilgili Müdürlük tarafından idareye bildirildiği tarihten itibaren geçerli olmak üzere iptal edilmesi gerekeceği kanısındayız. Öte yandan, şirket esas sözleşmesi, izin başvurusunun incelenmesi esnasında feshedilirse, bu durumun başvurunun reddi sebeplerinden sayılarak başvurunun olumsuz sonuçlandırılmasının yerinde olacağı kanaatindeyiz.

3.3.4.4. Anonim Şirketlerin Ticari Vekili, Ticari Mümessili veya Kanunda Sayılan Diğer Tacir Yardımcılarından Biri Sıfatlarına Haiz Olan Yabancıların Çalışma İzinlerinin Ret ve İptal Hallerinin Değerlendirilmesi

Ticaret şirketlerinin yetkilisi/yetkilileri tarafından atanan bağımlı ve bağımsız tacir yardımcısı sıfatlarından birine haiz olan yabancılar ile şirket arasındaki hukuki ilişki her şirket türünde benzerlik gösterdiğinden, bu yabancıların çalışma izinlerinin sona ermesiyle ilgili hususların limited şirketler, sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketler, kolektif şirketler ve adi komandit şirketler için de geçerliliğe haiz olacağını düşündüğümüzden, tekrarlı anlatımlardan kaçınmak adına anonim şirketlerde olmak üzere bir kereliğine değinilecektir.

Bağımlı tacir yardımcılarından ticari temsilcinin ve ticari vekilin temsil yetkisi azil, istifa, tacirin (bahsedilen diğer şirketler bir yandan da tacir sıfatına haizdir.) iflası veya ticari temsilcinin ölümü gibi hallerde sona erer. Aynı zamanda şirket tarafından ticari temsilcilerin ve ticari vekillerin yetkileri, şirket ile aralarındaki hizmet, vekâlet, ortaklık ve benzeri sözleşmelerden doğan hakları saklı kalmak koşuluyla, her zaman geri alınabilir. Öte yandan

temsil yetkisinin tescili zorunlu olduğu için temsil yetkisinin sona ermesi durumunda bu hususun sicile tescil edilmesi gerekecektir. Bu hallerden birinin gerçekleşmesi durumunda (ölüm hali hariç olmak üzere) ticari temsilcinin ve ticari vekilin çalışma izninin iptal edilmesi söz konusu olacak ve iptal işlemleri, sicilden terkin işleminin ilgili Müdürlük tarafından idareye bildirildiği tarih itibariyle sonuçlarını doğuracaktır. Çünkü bu durumda anılan yabancıların şirket ile ilişiği kesilmekte olup yabancıların şirket bünyesindeki çalışması sona ermektedir.

Bir diğer bağımlı tacir yardımcısı olan pazarlamacı ile şirket arasındaki ilişki sözleşmeye dayandığından ilgili sözleşmesinin feshedilmesi işbu ilişkiyi de sona erdireceğinden, sözleşmesinin sona ermesine binaen yabancıların çalışma izninin de iptal edilmesi gerektiği düşüncesindeyiz.

3.3.5. Çalışma İzinlerinin Ret ve İptal Hallerinin Sermayesi Paylara Bölünmüş Komandit Şirketler Bakımından Değerlendirilmesi

Çalışmamızın ikinci bölümünde sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin UİK’de düzenlenmediği tespit edilen ve çalışma izni kapsamında değerlendirilmesinin yerinde olacağı belirtilen ve ticari vekil, ticari mümessil ve TTK’de sayılan diğer tacir yardımcılarından biri sıfatlarına haiz olan yabancı komanditer ortaklar ile yine bu sıfatlara haiz olan ve ortaklar haricindeki üçüncü kişilerin çalışma izinlerinin ret ve iptal halleri için anonim şirketlerin ilgili bölümünde yapılan açıklamaların geçerli olacağı düşüncesiyle burada sadece sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin yabancı murahhas müdürlerinin çalışma izinlerinin reddi ve iptal sebeplerinden bahsedilecektir.

Daha önce de belirtildiği üzere Türkiye’de pek sık rastlanmayan sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin anonim şirket ortaklarına benzeyen sınırlı sorumlu ortaklarına komanditer; kollektif şirket ortaklarına benzeyen ortaklarına ise komandite ortak denmektedir. Esasen şirketin yönetim ve temsil yetkisi komandite ortaklara verilmiş olan bir haktır. Ancak bu yönetici ortakların oluşturduğu genel kurul tarafından şirketin yönetim ve temsil yetkisi murahhas müdürlere devredilebilir. Yöneticilerin yetkileriyle donatılmış organ-müdür sıfatına haiz murahhas müdürler ile şirket arasında bulunan karma ilişki sebebiyle süreli çalışma izni olarak çalışmasının yerinde olacağı değerlendirilen murahhas müdürlerin yetkilerine yine komandite ortaklar tarafından son verilebilir. Bu durumun gerçekleşmesine ek olarak şirket ile müdür arasındaki hukuki ilişkinin tek taraflı veyahut anlaşmalı olarak sona ermesi hallerinde de murahhas müdürlerin şirketteki görevi sona

ermektedir. Bu durumda şirket ile ilişiği kesilen yabancınn çalışma izninin iptal edilmesinin yerinde olacağı kanaatindeyiz.

TTK'de, limited ve anonim şirketlerde olduğu gibi, müdürlerin görevlerine son verildiği hususunun sicile tescil edilmesiyle ilgili herhangi bir düzenleme mevcut olmadığından bu durum tescil işleminin yapılmasının da zorunluluğunun bulunmadığını akla getirmektedir. Ancak çalışmamızın önceki bölümlerinde de çokça bahsedildiği üzere bu şirket türlerinin organsal ve yapısal işleyişleri ile ilgili hususlarda TTK'de anonim şirketlere çokça atıf yapıldığı grlmektedir. Bu minvalde, anonim şirketler için belirtilen hususların bahse konu şirketler için de geçerli olacağını varsayarsak, müdürlerin görevlerine son verildiğinin ticaret siciline tescil edilmesi gerekeceği düşüncesindeyiz. Dolayısıyla tescil işleminin ilgili Müdürlük tarafından idareye bildirilmesine binaen, bu tarihten itibaren geçerli olmak üzere izin iptali işleminin tahsis edilmesi gerekeceği kanaatindeyiz. Yabancınn alışma izninin iptalinin gerekeceği durumlar çalışma izni başvurusunun incelenmesi aşamasında meydana gelmişse eğer, bu takdirde başvurunun reddedilmesinin yerinde olacağı değerlendirilmektedir.

3.3.6. Çalışma İzinlerinin Ret ve İptal Hallerinin Limited şirketler Kapsamında Değerlendirilmesi

Bir limited şirket ortağının limited şirketten ayrılması için temel olarak üç yöntem vardır; bunlar TTK'de hisse devri, çıkma ve çıkarılma olarak belirtilmiştir. Limited şirketin ortakları kendi paylarını, aksi esas sözleşmede yasaklanmadığı sürece, devredip ortaklıktan ayrılabilir. Yine TTK m.638/1 hükmü uyarınca, şirket sözleşmesi ile ortaklara bazı koşullara bağlı olarak veya koşulsuz olarak çıkma hakkı tanınmışsa duruma göre ortak, söz konusu şartın gerçekleşmesi veya gerçekleşmesine gerek kalmaksızın, çıkmayı şirkete bildirebilir.

Ortaklıktan yasal olarak çıkma hali ise haklı sebeplerin varlığında söz konusu olmaktadır. Ortaklara tanınan bu hak Kanundan doğduğu için şirket sözleşmesinde bu yönde bir hükmün bulunmasına da gerek yoktur. Ancak bu hakkın kullanılmasını yasa, limited şirketini korumak amacıyla tek yanlı bir beyan ile değil, dava yoluyla mahkemeden talep edilmesi ve mahkemenin kararıyla sonuca bağlanması şeklinde düzenlemiştir. Haklı sebeplerle çıkma, yasada, mahkemeden dava yoluyla talep edilebileceği n görülmüş olsa da, ortak mahkemeye müracaat etmeden önce şirkete çıkma bildiriminde bulunabilir.²³¹

²³¹ Aynı yönde Reha POROY, nal TEKİNALP, Ersin ÇAMOĞLU, a.g.e. , s. 1677.

Ortaklar genel kurulu, ortağın bu istemini kabul ederse, çıkma, şirkete bildirim yapıldığı andan itibaren değil genel kurul kararının çıkma isteyen ortağa ulaştığı andan itibaren hüküm ifade eder.²³²

Bir ortağın limited şirket ile ilişkisinin kesilebilmesinin son yolu da limited şirket ortağının ortaklıktan çıkarılmasıdır. TTK m. 640/3 hükmünde şirkete haklı sebeplerin varlığında ortağı şirketten çıkarma davası açma hakkı tanınmıştır. Şirketin haklı sebeplere dayanarak ortağı çıkarma hakkı, ortakların haklı sebeplerle çıkma hakkı gibi, esas sözleşme ile bertaraf edilemez. Haklı sebeplere dayanarak ortağın şirketten çıkarılmasını dava etme hakkı şirkete tanınmış bir hak olup, bunun kullanılıp kullanılmaması da tamamen şirketin takdirine kalmıştır.²³³

Limited şirketlerde ortaklıktan çıkma ve çıkarılmaya ilişkin verilen bilgilerden sonra, çalışmanın geneli düşünüldüğünde, limited şirketlerin ortakları, yöneticileri ve kurucularının çalışma izinlerinin ret ve iptal sebeplerinin her bir yabancı için ayrı ayrı ele alınmasının daha yerinde olacağı düşüncesindeyiz.

3.3.6.1.Limited Şirketlerin Yabancı Ortaklarının Çalışma İzinlerinin Ret ve İptal Hallerinin Değerlendirilmesi

Bir önceki başlıkta bahsedildiği üzere şirketten çıkma esasen, limited şirket ortağının belli durumların gerçekleşmesi halinde kendi iradesiyle ortaklık sıfatının sona erdirilmesini talep etmesidir.

Haklı sebeplere dayanarak ortaklıktan çıkma istemi mahkemeden istenebildiğinden ortaklıktan çıkmanın hüküm ifade edebilmesi için mahkemenin bu konuda vermiş olduğu kararın kesinleşmesi gerekecektir. Kararın kesinleşmesiyle birlikte yabancı ortağın şirket ile ilişkisi kesileceğinden, yabancı ortak adına düzenlenen çalışma izninin de kararın kesinleştiğinin ilgili Müdürlük tarafından idareye bildirilmesine binaen işbu tarihten itibaren geçerli olmak üzere iptalinin gerekeceği kanaatindeyiz. Çünkü yabancının limited şirkette ortak olması sebebiyle düzenlenen çalışma izni, ortağın bu sıfatını kaybetmesiyle birlikte artık hükümsüz kalacaktır. Haklı sebeplerin varlığı halinde limited şirketin genel kurulu kararıyla ortağın şirket ile ilişkisinin kesildiği (ortağın şirketten çıkarılması) durumlarda ise bu hususun sicile tescil edildiğinin ilgili Müdürlük tarafından idareye bildirilmesine binaen,

²³² Reha POROY, Ünal TEKİNALP, Ersin ÇAMOĞLU, a.g.e., s.1677.

²³³ Hasan PULAŞLI, a.g.e., s.779.

bildirim tarihinden itibaren geçerli olmak üzere ortağın çalışma izninin iptal edilmesi gerekecektir. Öte yandan çıkarılma mahkeme kararı ile kesinleşmişse eğer iptal işlemi mahkeme kararının kesinleştiğinin ilgili Müdürlük tarafından idareye bildirildiği tarih itibariyle hüküm ifade edecektir.

Yabancı ortağın çıkma veya çıkarılma suretiyle şirket ile ilişkisinin kesilmesi çalışma izin başvurusunun değerlendirilmesi sürecine denk geldiyse eğer, bu durumda izin iptali değil başvurusunun reddi işleminin tahsis edilmesi gerekeceği kanaatindeyiz. Zira bu durumda yabancı, çalışma izni başvurusunda belirtmiş olduğu özellikleri kaybetmiş olmaktadır.

Önemle vurgulamak gerekirse, çıkma ve çıkarılma sebebiyle çalışma izni başvurusunun reddedilmesi veya çalışma izninin iptal edilmesi hali, yalnızca ortaklara özgü durumlarda söz konusu olabilmektedir. Çünkü ortağın şirketten ayrılması tamamen şirketin iç ilişkileriyle ilgili olup şirketin temsil veya yönetim hakkının devredildiği gerçek kişi temsilciler, bağımlı ya da bağımsız tacir yardımcıları, müdürler veyahut şirketin ortağı olmayıp sadece yönetim kurulunda görev yapan yabancılar bu kapsamın dışında tutulmuştur.

3.3.6.2.Limited Şirketlerin Yabancı Müdürlerinin Çalışma İzinlerinin Ret ve İptal Hallerinin Değerlendirilmesi

Limited şirketlerin şirket ortağı olmayan ancak müdürü sıfatına haiz olan yabancılar ile limited şirket arasındaki hukuki ilişkinin başkaca bir sözleşme kararlaştırılmadığı takdirde, vekâlet sözleşmesi olarak kabul edilmesi gerekeceğinden yukarıda bahsedilmişti.

Vekâlet sözleşmesini sona erdiren hallerin gerçekleşmesiyle birlikte müdür olarak atanan kişi ile limited şirket arasındaki hukuki ilişki sona ermektedir. Hukuki ilişkinin sona ermesiyle birlikte yabancıların o limited şirketindeki müdürlük sıfatı da sona ermektedir. Bu minvalde değerlendirildiği takdirde, yabancıların müdürlük sıfatına istinaden verilen çalışma izninin, limited şirket ile müdür arasındaki hukuki ilişkinin sona erdiğinin ve yabancıların işbu müdürlük sıfatına artık haiz olmadığının sicile tescili akabinde, tescil işleminin ilgili müdürlük tarafından idareye bildirilmesine binaen bildirim tarihinden itibaren geçerli olacak şekilde izin iptali gerekeceği kanısındayız. Yine işbu ilişkinin çalışma izni başvurusunun incelenmesi esnasında sona ermesi durumunda, mevcut başvurusunun reddi gerekeceğinin, belirtmek isteriz.

3.3.6.3. Limited Şirketlerinin Tek Kişi Olarak Kurulması Halinde Kurucu Yabancınnın Çalışma İzininin Ret ve İptal Halinin Değerlendirilmesi

Çalışmamızın önceki bölümlerinde tek kişilik limited şirketlerin kurucusu olan yabancıların kendi nam ve hesaplarına başvurularına binaen süreli çalışma izni olarak şirket kurabilecekleri, limited şirketin tüzel kişiliğinin kazanılabilmesi için ise şirket esas sözleşmesiyle birlikte şirketin ticaret siciline tescil edilmesinin zorunlu olduğu hususlarından bahsedilmişti.

Tüzel kişiliğın kazanılmasıyla birlikte şirket hak ve borçlar yaratarak ticaret hayatında aktif olarak faaliyet göstermeye başlamaktadır. Şirketin ne kadar süreliğine faaliyette bulunacağı hususu mutlak surette bilinmediğinden, zira sürelik olarak verilen çalışma izni elbette ki uzatılabilmektedir, bazı durumlarda örneğın esas sözleşmenin şirket kurucusu tarafından feshedilmesi ya da şirketin iflasına karar verilmesi gibi hallerde şirket sona ermektedir.

Şirketin sona ermesi halinde şirket tüzel kişiliğinin ticaret sicilinden terkin edilmesi gerekmektedir. Şirket tüzel kişiliğinin sona ermesiyle birlikte şirketin kurucusu olan yabancınnın çalışma izninin de, bu durumun sicilden terkin edildiğinin ilgili Müdürlük tarafından idareye bildirilmesi üzerine, bildirim tarihinden itibaren geçerli olmak suretiyle iptal edilmesi gerekeceğı kanaatindeyiz. Ancak elbette henüz başvurunun değerlendirilmesi aşamasında şirket tüzel kişiliğı sona ermişse eğer o zaman yabancınnın başvurusunun reddi gerekeceğı düşüncesindeyiz.

3.3.7. Şirketlerin Birleşmesi, Bölünmesi ve Tür Değıştirmesi Hallerinin Yabancı Şirket Ortaklarının Çalışma İzinlerine Olan Etkilerinin Değıerlendirilmesi

Çalışmamızın birinci bölümünde ticaret şirketlerinin yapısal değışiklikleri ile ilgili hususlardan bahsedilmiş ve şirketlerin bu durumlardan nasıl etkilendikleri belirtilmişti. Burada, bahse konu ticaret şirketleri kapsamındaki gerçek kişi yabancıların çalışma izinlerinin, şirketlerin uğradığı değışikliklerden ne yönde etkilenebileceklerine dair değıerlendirmelerde bulunulmaya çalışılacaktır. Ancak bu müesseseler, sadece ticaret şirketlerinde ve bunların ortakları üzerinde sonuç doğıurduklarından, şirketlerdeki yapısal değışikliklerin çalışma izinlerine olan etkileri, her bir şirket için ayrı ayrı ele alınmak suretiyle değıl de genel olarak bir bütün haliyle ve ortaklar kapsamında ele alınacaktır.

3.3.7.1.Yabancı Ortakların Çalışma İzinlerinin Şirketlerin Birleşmesi Kapsamında Değerlendirilmesi

Birleşen şirketlerin ortakları bakımından özellikle benimsenen “ortaklığın devamı ilkesi” gereğince, ortağın birleşmeden önce sahip olduğu hakların korunmasının asıl amaç olduğundan ve bu ilke doğrultusunda birleşen şirketlerde sadece bu sebepten dolayı ortakların şirketten ihraç edilmesi gibi bir durumun söz konusu olamayacağından yukarıda bahsedilmiştir.

Birleşmenin bir çeşidi olan yeni şirket kurmak amacıyla birleşme kapsamında, birleşen iki şirketin hukuki varlıkları sona ererken, yeni bir ticaret unvanı altında birleşen bu şirketlerin oluşturduğu yeni şirket ticaret siciline tescil edildikten sonra resmen kurulmuş olmaktadır. Böyle büyük bir yapılanma içerisinde birleşen şirket ortaklarının hak kaybına uğramamaları için gösterilen özenin bir sonucu olarak yeni kurulan şirket bünyesinde ortaklık haklarının devam edebileceği TTK’de hüküm altına alınmıştır. Birleşen şirketlerin ticaret sicilinden terkin edilmesiyle birlikte bu şirketlerin tüzel kişilikleri sona ereceğinden, ortaklık sıfatına haiz olan yabancıların çalışma izninin de, ilgili Müdürlüğün bu hususu idareye bildirmesi akabinde, bildirim tarihinden itibaren geçerli olmak üzere idarece re’ sen iptal edilmesi gerekeceği kanaatindeyiz.

Eğer yabancı, pay sahipliği hakkının devamlılığı ilkesinin önemli bir istisnasını teşkil eden ayrılma akçesinin kendisine verilmesini talep ederek şirketten ayrılmaz ve “ortaklığın devamı” ilkesine binaen yeni şirketin ortağı olmaya devam ederse, birleşme sonucu oluşan yeni şirket tarafından yabancı adına yeni bir izin başvurusunun yapılması gerekeceği düşüncesindeyiz. Zira bu durumda işveren unvanına artık birleşme adı altında oluşan yeni şirket sahip olmaktadır. Tabi ki bahse konu şirket birleşmesi izin değerlendirme süreci içerisinde meydana gelirse eğer o zaman yabancıların başvurusunun reddedilmesi yerinde olacaktır.

Birleşmenin diğer bir türü olan devralma şeklindeki şirket birleşmelerinde ise, örneğin bir limited şirketin kollektif şirketi devralması hali gibi, devralan ortaklık devrolunan ortaklığın veya ticari işletmenin malvarlığını bir bütün halinde iktisap eder. Birleşmeyle devrolunan ortaklık sona erer ve ticaret sicilinden silinir. Bu minvalde, devrolunan şirket tüzel kişiliğini kaybedecek ve bu durum sicilden terkin edildikten sonra şirketin hukuki varlığı sona erecektir. Öte yandan, devralan ortaklığın ortaklık payları devrolunan ortaklığın veya ticari işletmenin ortaklarınca kendiliğinden iktisap

edilebilecektir. Devrolunan şirkette yabancı ortak varsa eğer yabancının ortağı olduğu şirketi devralan şirket yabancının yeni işvereni konumunda olacağından, bu hususun ilgili Müdürlük tarafından idareye bildirilmesi üzerine yabancının çalışma izninin bildirim tarihinden itibaren geçerli olmak üzere iptal edilmesi gerektiği kanaatindeyiz.

Çalışma izninin reddi ve ayrılma akçesi ile ilgili yukarıda belirttiğimiz hususların devralma yoluyla birleşme türünde de geçerli olacağını düşündüğümüzden burada sadece bunu belirtmekle yetineceğiz.

3.3.7.2.Yabancı Ortakların Çalışma İzinlerinin Şirketlerin Bölünmesi Kapsamında Değerlendirilmesi

Çalışmamızın birinci bölümünde de bahsedildiği üzere bölünme, tam ve kısmi olmak üzere iki şekilde mümkün olmaktadır. Bu kapsamda, bölünen şirketlerin yabancı ortaklarının çalışma izinlerinin, şirketlerin tam ve kısmi bölünmeleri doğrultusunda ayrı ayrı ele alınmasına çalışılacaktır.

3.3.7.2.1. Yabancı Ortakların Çalışma İzinlerinin Şirketlerin Tam Bölünmesi Kapsamında Değerlendirilmesi

Bu bölünme türünde bölünen şirketin hukuki varlığı sona ermekte olup, şirketin bütün malvarlığını bölünme sonrası meydana gelen şirketler iktisap eder. Bu durumda devralan ortaklıklar, devrolunan ortaklığın ortaklarının pay ve ortaklık haklarını temin etmek suretiyle bunu tazmin eder.

Bölünmede, pay ve ortaklık haklarının yerine birleşmedeki gibi, bir ayrılma akçesi öngörülemez. Tam bölünmede, bölünen şirketin ortaklarının şirketten ayrılması veya ihraç edilmesi durumu da söz konusu olmamaktadır. Zira bu ortakların bölünen şirketteki ortaklık payları kendilerine verilerek bölünme sonrasında oluşan şirketlerde ortak olmaya devam etmektedirler. Ancak bölünen şirketin hukuki varlığı bölünme sonucu sona ereceğinden şirket ortağı olan yabancının çalışma izninin de geçerliliği kalmayacak ve bölünmenin sicile tescil edildiğinin ilgili Müdürlük tarafından idareye bildirilmesi akabinde bildirim tarihinden itibaren sonuç doğurmak üzere çalışma izninin iptal edilmesi gerekecektir.

Zira bölünme sonrası oluşan şirketlerden payları iktisap edip temin ederek oluşan şirket işveren konumuna haiz olacağından ve çalışma izniyle çalışan yabancı da artık yeni şirketin ortağı olacağından, bu kapsamda anılan şirket tarafından yabancı adına yeni bir izin

başvurusunun da yapılması gerekeceği düşüncesindeyiz. Elbette, şirketin bölünmesi yabancıların izin değerlendirme süreci içerisinde meydana gelmişse o zaman başvurunun reddedilmesinin yerinde olacağı kanaatindeyiz. Zira bu durumda bölünmeden önce yabancı adına izin başvurusunda bulunan şirketin, bölünmeden sonra, mevcut başvurudaki şartları taşımadığı anlaşılacak ve ret işleminin tahsis edilmesi gerekecektir.

3.3.7.2.2. Yabancı Ortakların Çalışma İzinlerinin Şirketlerin Kısmi Bölünmesi ve Yeni Kuruluş Yoluyla Bölünmesi Kapsamında Değerlendirilmesi

Bu bölünme türünde ise devreden ortaklık varlığını sürdürmekte ve bu ortaklığın malvarlığının bir kısmı kendisinde kalırken, diğer bir kısmı ayrılarak mevcut veya yeni kurulacak başka bir ya da daha fazla (devralan) ortaklığa devredilmektedir. Dolayısıyla bu bölünme türünde, malvarlığının bir kısmını devreden şirket hukuki varlığını halen sürdürmektedir. Kısmen bölünen veya yeni kuruluş yoluyla bölünen şirketler ticaret hayatındaki hukuki kimliklerini koruduklarından ve halen aktif olarak ticari faaliyetlerde bulunduğundan, bu şekilde bölünen şirketlerin yabancı ortaklarının o şirkette çalışması için verilen çalışma izinlerinin bölünme sonrasında da geçerliliğini korumasının yerinde olacağı kanaatindeyiz.

3.3.7.3.Yabancı Ortakların Çalışma İzinlerinin Şirketlerin Tür Değiştirmesi Kapsamında Değerlendirilmesi

Bir şirketin haiz olduğu tipten başka bir tipe hukuki kabuk değiştirmek suretiyle geçmesi, her şeyden önce tasfiye edilmeksizin, ekonomik ayniyetini ve devamlılığını koruyarak dönüşmesi sonucunu doğurmaktadır. Burada dikkat edilmesi gereken husus, tür değiştiren şirketin hukuki kimliğini kaybetmeyip varlığını sürdürmeyi devam ettirmesidir. Dolayısıyla tür değiştiren şirketin ticaret sicilinden silinmesi gibi bir durum söz konusu olmamaktadır. Ancak mevcut ticaret unvanının değiştiğinin tescil edilerek bildirilmesi gerekmektedir. Bu minvalde, değişme öncesi şirketin ticaret unvanı altında alınan çalışma izninin, değişimin tescil edildiğinin ilgili Müdürlük tarafından idareye bildirilmesine binaen bildirim tarihinden itibaren geçerli olmak üzere idarece re' sen iptal edilmesi gerektiği ve ortaklar adına yeni ticaret unvanı altında yeniden çalışma izni başvurusunda bulunulması gerekeceği kanaatindeyiz.

SONUÇ

İdarenin görevi hukuk kuralları içinde kalarak kamu hizmetlerinin yürütülmesini sağlamaktır. Kamu hizmetinin düzenli bir şekilde yürütülmesini sağlamak için bu kuralların hepsini ayrıntılı olarak düzenlemek ise son derece zor ve karmaşık bir durumdur. Bunun üstesinden gelinebilmesi için ise idareye takdir yetkisi tanınması zaruridir. Takdir yetkisi, idarenin, belli şart ve koşullarda belirli bir işlemi yapıp yapmama hususunda ve kanunda öngörülen farklı çözümler arasında bir tercih yapmak konusunda serbest bırakılması halidir.

İdarenin amacı ise kamu yararadır. Bu amacın gerçekleştirilebilmesi için de kamu hizmetlerinin aksamadan yerine getirilmesi gerekmektedir. Kamu hizmetlerinin tam olarak yerine getirilmesi için idarenin süratli ve etkili hareket edebilmesi ve bu doğrultuda gerekli idari işlemleri tahsis etmesi lazımdır. Takdir yetkisi idareye sürat kazandırmakla birlikte uygun ve olması gereken çözümün bir an evvel sağlanabilmesi bakımından da işlevsel bir özelliğe sahiptir. Bu minvalde UİK'nin çalışma izinlerini düzenleyen ilgili maddelerinde, haklarında hüküm bulunmadığı değerlendirilen yabancılarla ilgili bir idari işlemin tahsis edilmesi zarureti doğduğunda, devreye idarenin takdir yetkisinin girmesi gerekeceği düşüncesindeyiz. Zira yukarıda da bahsedildiği üzere, takdir yetkisinin amacı aslında işlem tahsis ederken idareye sürat kazandırmaktır.

Dolayısıyla geçimini sağlamak amacıyla bir gelir elde etmek için çalışmak zorunda olan ya da yatırım yapmak amacıyla ülkemizde bir şirket kurmayı veya kurulmuş olan bir şirkete ortak olmayı tercih eden ya da bu şirketlerin yöneticisi veya temsilcisi sıfatlarına haiz olarak çalışacak yabancıların çalışma izni başvuruları ile ilgili hususlar için idarenin mevzuat anlamında herhangi bir değişikliğe ya da düzenlemeye gidilmeyip; ilgili Kanun, mevcut ikincil düzenlemeler, uluslararası işgücü politikaları ile ulusal istihdam politikaları çerçevesinde kendisine tanınan takdir yetkisi kapsamında işlem tahsis ederek, kanun koyucunun bilerek suskun kalmasıyla yarattığı boşlukları doldurmasının yerinde olacağı değerlendirilmiştir.

Bu doğrultuda çalışmamızın birinci bölümünde belirtilen yabancıların ayrı ayrı tespit edilmesi sadece mevcut boşlukların doldurulmasında yol gösterici olmayacak olup bahse konu yabancıların çalışma izinlerinin değerlendirilmesi süreçlerinde uzmanlaşılmasında da faydalı olabileceği düşünülmektedir. Zira yabancıların haiz olduğu sıfatlara ve icra ettikleri görevlere göre değişebilen inceleme süreçlerinde bu şekilde bir ayırımın yapılması

değerlendirme kriterlerini bile etkileyebileceğinden bu şekilde bir uzmanlaşma başvuruların daha kapsamlı incelenebilmesi sonucunu doğurabilecektir.

Çalışma izinlerinin incelenmesi sürecinde uygulanan, idarenin belirlediği düzenleyici işlem niteliğindeki değerlendirme kriterlerinde şirketlerin nev'ine göre birtakım düzenlemelerin yapılmasının yerinde olacağı düşünülmektedir. Bu kapsamda, öncelikle ilgili Kanun hükümlerinde sermayelerinin asgarisinin hangi miktarda olabileceğinin belirtildiği şirketlerin karşılamakla mükellef olduğu sermaye kriterinin, örneğin esas sermaye sistemini kabul etmiş olan anonim şirketlerde ödenmiş sermayenin 100.000 TL'den daha farklı bir şekilde belirlenebileceği gibi, şirketlerin özellikleri doğrultusunda esnetilebileceği değerlendirilmiştir. Böylelikle şirketler minvalinde yapılan genel mevzuat değişiklikleri sürekli takip edilebilecek olup çalışma izni başvurularının incelenmesi süreci, dinamik bir yapıda olan uluslararası işgücü politikalarıyla daha uyumlu bir hale getirilebilecektir. Ayrıca değerlendirme kriterlerinin sürekli değişen koşullar ve ekonomik düzenin getirmiş olduğu yeniliklere ayak uydurabilmek adına yeniden düzenlenmesi ihtimali gündeme geldiği takdirde işbu hususların ilgili düzenlemelerin yapılmasında belirleyici olabileceği düşünülmektedir. Öte yandan mevcut düzende uygulanan kriterlerin uluslararası işgücü politikaları kapsamında iyi düşünülmüş ve şirketler özelinde de ihtiyaca cevap verdiği değerlendirilmiştir.

Yine çalışma izni başvurularının daha kapsamlı incelenebilmesi için, başvuru esnasında ibrazı istenen belgelerin, şirketlerin tipik özelliklerine göre düzenlenebileceği değerlendirilmiştir. Örneğin, şirketin adeta yönetmeliği niteliğinde bir işleve sahip olan şirket esas sözleşmelerinin “başvuru esnasında ibrazı istenen belgeler” arasında sayılabileceği ya da yabancıların faaliyet alanlarının sınırlarının belirlendiği yetki belgeleri ve iç yönergeleri ile tescili ve ilan gereken hususların, tescil ve ilan edildiğini gösterir belgelerin ibraz edilmelerinin de zorunlu tutulabileceği değerlendirilmiştir.

Şirketlerin kurucularının, ortaklarının, bunların sermaye oranlarının, pay miktarlarının ve şirketin yönetimi ile temsilinin nasıl yapılacağı gibi ayrıntılı bilgilerin yazılı olarak yer aldığı şirket esas sözleşmeleri ile yukarıda bahsedilen belgelerin, “başvurularda ibrazı gerekli belgeler” listesine girmesiyle birlikte, değerlendirme sonucunda tahsis edilecek idari işlemlerde hata payının daha aza indirilebileceği; hatta çalışma izni başvurularının incelenmesi kapsamında tahsis edilen idari işlemler aleyhine açılacak olan idari davaların sayılarında dahi azalmaların yaşanabileceği kanaatindeyiz.

Çalışmamızda tek kişi ile kurulabilen anonim ve limited şirketlerin kurucusu olan yabancılar ile bağımsız tacir yardımcılarının çalışma izni başvurularının kendi nam ve hesaplarına yapabilmelerinin yerinde olacağı değerlendirilmişti. Alan çalışmalarından elde edilen izlenimlere göre, yabancılara verilen bağımsız çalışma izinlerinin uzun vadede geçerli olacak şekilde düzenlenmesi ve kendi nam ve hesabına yapılan izin başvurularında idare tarafından yabancıya otomatikman bağımsız çalışma izni düzenlenmesi yönünde talepler geldiği görülmüştür. Ancak bu hususlarda mevcut uygulamaların yerinde olduğu düşüncesindeyiz.

Çünkü bağımsız çalışma izinlerinin süreli olarak düzenlenmesinin asıl amacı aslında idarenin kontrol mekanizmasını elinde tutmak istemesinden kaynaklanmaktadır. Zira yabancılara bağımsız çalışma izninin uzun yılları kapsayacak şekilde verilmesi, bu yabancıları bir nevi kendi haline bırakmak sonucunu doğuracaktır. Bu durumda yabancı, Türk vatandaşı istihdamını sağlayamazsa ya da ülke ekonomisini olumlu katkılar sağlayabilecek ticari faaliyetlerini gerçekleştiremezse idarenin bu gibi hususları takip edebilmesi zorlaşacaktır. Çünkü çalışma izni, o yabancının uzun vadede ülkemize sağlayabileceği katkılar ve faydalar göz önünde bulundurularak düzenlenmektedir. Bunlara ek olarak bağımsız çalışma izinlerinin ilk defasında kısa süreli olarak düzenlenmesi, idarenin bu yabancıları bir deneme süresi tanımak istemesinden kaynaklanmaktadır. Bunun en güzel örneğini Turkuaz Kart Yönetmeliğinin 15. maddesinde hüküm altına alınan üç yıllık geçiş süresinde görmekteyiz.

Öte yandan 29 Aralık 2020 tarihli ve 31349 (1.Mükerrer) sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Harçlar Kanunu Genel Tebliği (Seri No: 86) ile bağımsız çalışma izni harç miktarı 2021 yılı için 10,181,70 TL olarak belirlenmiştir. İdarenin her kendi nam ve hesabına başvuruda bulunan yabancıya ilgili Kanundan tanımlandığı üzere bağımsız çalışma izni düzenlemesi halinde yabancılar, görece olarak yüksek miktarda belirlenen bu harç bedellerini ödemekten imtina edebilecek ve bu durum da o yabancının izinsiz olarak çalışmasına teşvik edici olabilecektir. Bu gibi durumların önlenmesi de idarenin öncelikli hedeflerinden olup esasen uluslararası işgücü politikalarının başında gelmektedir.

Bilindiği üzere idare bir işlem tahsis ederken bu işlemin sebebini işlemde etkilenen kişilere bildirmekle yükümlüdür. Zira idare hukuku aslında statü hukuku olduğundan, yani idari işlemler doğrudan doğruya o işlemin tahsis edildiği kişinin statüsünde bir değişiklik meydana getirdiğinden, kişilerin yapılan idari işlemi yargı yoluna taşıma haklarının olması

gerekmektedir. Kişilere tanınan bu hak, idarenin işlem tahsis ederken mutlak ve sınırsız bir yetkiyle hareket etmesinin önüne geçilebilmesi amacını taşımaktadır. İdare, bir işlemin sebebini muhatabına bildirirken aslında işlemin gerekçesini de bildirmiş olmaktadır. Gerekçe ile de işleminden etkilenen kişiye işlemin dayandığı sebepler hakkında bilgi verilmektedir. Bu şekilde ilgililerin işleme karşı hukuk yollarına başvurmaları mümkün hale gelmektedir. İdarenin bu sorumluluğuna binaen, çalışma izni iptal edilen ve çalışma izni başvurusu reddedilen yabancı ve işverenin, idarenin neden bu yönde bir işlem tahsis ettiğini öğrenme hakkı doğmaktadır. Bu minvalde Kanunda ret ve iptal işlemlerinin sebeplerinin yoruma yer bırakılmayacak şekilde muayyen hale getirilmesinin faydalı olabileceği değerlendirilmektedir.

Çalışmamızın üçüncü bölümünde bahsedilen ve iznin reddine ve iptaline neden olabileceği değerlendirilen bazı hususlarda UİK'nin ilgili maddeleri uyarınca karşılık bulunamadığı tespit edilmişti. Örneğin, adi şirketlerde ortakların şirketi feshetmesi halinde ortaklara verilen çalışma izinlerinin akıbetinin ne olacağı hususunda herhangi bir düzenleme kanunda mevcut değildir. Uygulamada bu gibi durumlarla karşılaşıldığında idarenin takdir yetkisi kapsamında bir idari işlemin tahsis edilmesi yerine ikincil düzenlemelerle, “çalışma izninin reddi” ile “çalışma izninin ve çalışma izni muafiyetlerinin geçerliliği ve iptali” sebeplerinin genişletilebileceği kanaatindeyiz.

Yine yabancı ortakların çalışma izinlerinin geçerliliğini etkilemesi nedeniyle, yoğun rekabetin yaşandığı sektörlerde ekonomik düzenin ve ticaret hayatının canlılığına ayak uydurabilmek ve tutunabilmek adına yapılan ve şirketlerin yapılarında değişikliklere sebep olan ve şirketlerin bölünmesi, tür değiştirmesi ve birleşmesi gibi müesseselerle sonuçlanan hususların başvuruların değerlendirilmesi esnasında meydana gelmesine binaen “çalışma izni başvurularının reddi sebepleri arasında” sayılabileceği düşüncesindeyiz.

Çalışmamızda şirketlerdeki yapısal değişikliklerin meydana gelmesi, bir şirketin sona ermesi, şirket ortaklarından birinin ayrılması, bir şirkete sınırlı yetkili ticari temsilcilerin atanması veya ticari temsilcilere verilen yetkilerin sona erdirilmesi gibi durumlarda 3. kişilerin bu hususlardan haberdar olabilmesi için meydana gelen bu değişikliklerin ticaret siciline tescil edilmesi ya da tam tersi işlemlerde, ticaret sicilinden terkin edilmesinin zorunlu olduğu durumlarda, TTK m. 24 uyarınca Ticaret Bakanlığı bünyesinde teşkilatlandırılmış olan Ticaret Sicil Müdürlükleri tarafından gerekli bildirimlerin idareye yapılması gerekliliğinden bahsedilmiştir.

Ancak her defasında bu bilgilendirmelerin yapılması zaman alabileceğinden, bu durum da idarenin işlem tahsis etmesini geciktireceğinden online entegrasyonun sağlanıp idareye gereken bildirimlerin otomatik olarak yapıldığı bir sistemin geliştirilebileceği değerlendirilmiştir. Örneğin çalışma izninin iptali işlemi idarenin re'sen tahsis edebileceği işlemler arasında bulunmaktadır. İdare tahmin yoluyla kendiliğinden harekete geçemeyeceğinden, iznin iptali işlemine neden olabilecek durumlardan idarenin haberdar edilmesi gerektiği hususu izahtan varestedir. Geliştirilmesinin önerildiği online sistem esasen idarenin bilgilendirilmesi amacını taşımaktadır.

Son olarak, bazı durumlarda ticaret şirketlerinin aksine, bir resmi kuruluşa bilgi verme zorunluluğu söz konusu olamamaktadır. Bu durum adi şirketlerin iç işleriyle ilgili hususlarda kendini göstermektedir; örneğin adi şirketlerin sona ermesinde olduğu gibi. Bu gibi durumlarda herhangi bir kuruluşa bilgi verme yükümlülüğü bulunmadığından, adi şirket ortakları tarafından bu görevin icra edilerek idareye gerekli bilgilerin verilmesi gerekmektedir. Bu bilgilendirmenin yapılmamasının müeyyidesi, “kanundan doğan yükümlülüklerin yerine getirilmemesinin” karşılığı olan idari para cezasıdır. Ancak her defasında bunun kontrolünün sağlanması mümkün olmayabilir. Böyle durumlarda kişileri kurallara uymaya teşvik etmek için uygulanan müeyyidelerin caydırıcı olması gerekmektedir. Zaten kural ihlalini doğuran bir işlemin yapılmasını önlemek için konulan müeyyidelerin amacı kişileri kural dışı davranmaktan uzak tutabilmektir. Bu bağlamda uygulanan idari para cezalarının miktarlarının artırılmasının idarenin böyle durumlarla karşılaşma ihtimalini düşüreceği değerlendirilmektedir.

KAYNAKÇA

- AKBIYIK, Cem (1997). "Temsil Yetkisi ve Temel İlişki", İHFM, Cilt LV, Sayı 4, İstanbul.
- AKDAĞ-GÜNEY, Necla (2010). Anonim Şirket Yönetim Kurulu Üyelerinin Hukuki Sorumluluğu, genişletilip güncelleştirilmiş 2. Bası, İstanbul.
- AKİPEK, Jale G. Türk Medeni Hukuku-Başlangıç Hükümleri.
- AKİPEK, Jale G. ve AKINTÜRK, Turgut. Türk Medeni Hukuku (Başlangıç Hükümleri Kişiler Hukuku), Yenilenmiş 6. Bası, Beta Yayınları.
- AKİPEK, Jale/AKINTÜRK, Turgut ve ATEŞ KARAMAN Derya (2012). 6098 Sayılı Yeni Borçlar Kanununa Uyarlanmış Türk Medeni Hukuku (Başlangıç Hükümleri- Kişiler Hukuku), Beta Yayınları, Birinci Cilt, Yenilenmiş 9. Bası, İstanbul.
- AKTAŞ, Sururi (2010). Pozitif Hukukta Boşluk Kavramı, Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Haziran, Cilt 14, Sayı 1-2.
- AKUĞUR, Mehmet (2005). Türk Hukukunda Anonim Ortaklıkların Bölünmesi, Vedat Kitapçılık, İstanbul.
- AKÜNAL, Teoman (1995). Türk Medeni Hukukunda Tüzel Kişiler, Beta Yayınları, İstanbul.
- AKYOL, Şener. Medeni Hukuka Giriş.
- ALIŞKAN, Murat (2013). Limited Şirket (Tarihçe Niteliği), Kasım.
- ALPER, Gizem (2013). Türk Özel Hukukunda Ultra Vires İlkesi (Anlamı ve Kapsamı), Vedat Kitapçılık, İstanbul.
- ALTAY, Sıtkı Anlam (2009). Anonim Ortaklıklar Hukuku'nda Sermayeye Katılmalı Ortak Girişimler [Equity Joint Ventures], İstanbul.
- ANSAY, Tuğrul (1973). Anonim Şirketler Hukuku Dersleri, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Sevinç Matbaası, Dördüncü Baskı, Ankara.
- ANSAY, Tuğrul, Şirketler Hukuku Bilgisi.
- ARAL, Vecdi (1985). Hukuk ve Hukuk Bilimi Üzerine, Beşinci Bası, Filiz Kitabevi, İstanbul.
- ARAL, Vecdi, Hukuk Felsefesinin Temel Sorunları.
- ARKAN, Sabih (2012). Ticari İşletme Hukuku, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü Yayınları, On Altıncı Baskı, Ankara.
- ARSLAN, İbrahim (2010). Şirketler Hukuku Bilgisi, 14. Baskı.
- ARSLANLI, Halil (1960). Anonim Şirketler II-III (Anonim Şirketin Organizasyonu ve Tahviller), Fakülteler Matbaası, İstanbul.
- ARSLANLI, Halil, Anonim Şirketler Hukuku ve Uygulaması, 1. Cilt.
- ARSLANLI, Halil, Anonim Şirketler Hukuku ve Uygulaması, 2. Cilt.
- ASLAN, Yılmaz ve ŞENYÜZ, Doğan (2017). Hukuka Giriş, Yenilenmiş 10. Baskı, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa.
- ATAN, Turhan, Türk Gümrük Tarihi, 1. Cilt.

AÜ Hukuk Fakültesi Ticaret Hukuku ABD (2005). “TTK Tasarısı Hakkında Görüş”, Batider, Cilt XXXIII, Sayı 2, Ankara.

AYAN, Mehmet (2007). Medenî Hukuka Giriş, Gözden Geçirilmiş 4. Baskı, Mimoza Yayını, Konya.

AYBAY, Rona (2010). Yabancılar Hukuku, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 3. Baskı, İstanbul.

AYDOĞAN, Fatih (2012). Tek Kişi Ortaklığı, Vedat Kitapçılık, 1. Baskı, İstanbul.

AYHAN, Rıza (1992). Limited Şirketlerde Ortakların Sorumluluğu, Kazancı Hukuk Yayınları, İstanbul.

AYTAÇ, Zühtü (1986). “Kayıtlı Sermayeli Anonim Ortaklıklarda Yönetim Kurulu Kararlarının İptali Sorunu” Prof. Dr. Ernst E. Hirsch’in Hatırasına Armağan, 1982-1985, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü Yayınları, Ankara.

BAHTİYAR, Mehmet (1996). Anonim Ortaklıkta Kayıtlı Sermaye Sistemi ve Sermaye Artırımı, İstanbul.

BAHTİYAR, Mehmet (2012). Ortaklıklar Hukuku, Beta Yayıncılık, Yeni TTK’ya Göre Yazılmış 7. Bası, İstanbul.

BAKAN, Muhammed (2018). Anonim Şirketlerin Sona Ermesi ve Sona Ermeye Bağlanan Hukuki Sonuçlar, Yüksek Lisans Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Gaziantep.

Banka ve Ticaret Araştırma Enstitüsü, Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi (BATİDER), Cilt:8, Sayı: 2

BARLAS, Nami (2016). Adi Ortaklık Temeline Dayalı Sözleşme İlişkileri, 1. Cilt, İstanbul.

BAŞPINAR, Veysel (2004). Vekilin Özen Borcundan Doğan Sorumluluğu, Yetkin Yayınları, Gözden Geçirilmiş Genişletilmiş 2. Bası, Ankara.

BAŞTUĞ, İrfan, Şirketler Hukukunun Temel İlkeleri.

BERKİ, Şakir (1973). Borçlar Hukuku Özel Hükümler, Ankara.

BİLGE, Necip (1971). Borçlar Hukuku, Özel Borç Münasebetleri, Ankara.

BİLGİLİ, Fatih (2004). Tüzel Kişilerin Ticari Mümessilliği- Berlin Yüksek Mahkemesinin Bir Kararı Üzerine Düşünceler, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Sayı 50.

BİLGİLİ, Fatih ve DEMİRKAPI Ertan (2018). Şirketler Hukuku, 6. Baskı, Dora Yayıncılık.

BİRSEL, Mahmut (1963). Ticari Mümessil Tarifinde Şahsi Unsur, Batider, Cilt II, Sayı 1, Ankara.

ÇAĞIL, Orhan Münir (1963). Hukuk Başlangıcı Dersleri (Hukukun Temelleri ve Hukuk İlminin Tarihi Tekamülü), Genişletilmiş 2. Baskı, İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul.

ÇAMOĞLU, Ersin (2010). Anonim Ortaklık Yönetim Kurulu Üyelerinin Hukuki Sorumluluğu, Vedat Kitapçılık, İstanbul.

ÇEKER, Mustafa (2013). 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanununa Göre Ticaret Hukuku, 7. Baskı, Karahan Kitabevi, Adana.

ÇELİK, Nuri/ CANIKLIOĞLU, Nurşen ve CANBOLAT, Talan (2016). İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınları, Yenilenmiş 29. Bası, Eylül, İstanbul.

ÇETİNKAYA, Murat (2004). Türkiye Ekonomisinde Doğrudan Yabancı Sermaye Yatırımlarının Sektörel Dağılımının Önemi, Doktora Tez Çalışması, Selçuk Üniversitesi, Konya.

ÇEVİK, Kemal (1998). Fransız ve Türk Hukukunda Tek Ortaklı Şirket/ Sınırlı Sorumlu Ticari İşletme, Prof. Dr. Ali Bozer'e Armağan, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, Ankara.

ÇEVİK, Orhan Nuri (2002). Uygulamada Şirketler Hukuku, 3. bası, Ankara.

ÇEVİK, Orhan Nuri (2003). Limited Şirketler Hukuku ve Uygulaması, Yetkin Yayınları, Gözden Geçirilmiş 4. Baskı, Ankara.

DAYINLARLI, Kemal (2007). Joint Venture Sözleşmesi, Ankara.

DEMİR, Aybüke ve EROĞLU, Muzaffer, Anonim Şirkette Organlar Arası İşbölümü ve Genel Kurulun Devredilemez Yetkileri, <https://jurix.com.tr/article/4230>. (Erişim Tarihi: 02.02.2020).

DENİZER, Fatih (2019). Türk Ticaret Kanunu Çerçevesinde Sermaye Şirketlerinde Denetim, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

DİNÇER, Gönül ve ÇAKMAK, Umut (2008). GATS Çerçevesinde "Gerçek Kişilerin Geçici Hareketliliğinin Liberalizasyonu" Üzerine Değerlendirme, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 63-4.

DİNÇKOL, Abdullah (1993). Hâkimin Takdir Yetkisinin Kullanılmasında "Hak Ve Nispet, Yargıtay Dergisi, C. 19, S. 3.

DİNÇKOL, Abdullah (2005). Hukuka Giriş, Genişletilmiş 3. Basım, Der Yayınları, İstanbul.

DOĞAN, Beşir Fatih (2011). Anonim Şirket Yönetim Kurulunun Organizasyonu ve Yönetim Yetkisinin Devri, Vedat Kitapçılık, 2. Baskı, İstanbul.

DOĞAN, Vahit (2016). Türk Vatandaşlık Hukuku, Savaş Yayınları, 13. Baskı, Ekim, Ankara.

DOĞAN, Vahit (2016). Türk Yabancılar Hukuku, Savaş Yayınları, 1. Baskı, Ekim, Ankara.

DOMANİÇ, Hayri (1988). Ticaret Kanunu Şerhi Anonim Şirketler Hukuku ve Uygulaması, İstanbul, C:II.

DOMANİÇ, Hayri (1988). Türk Ticaret Kanunu Şerhi Anonim Şirketler Hukuku ve Uygulaması, İstanbul, II. Cilt.

DURAL, Mustafa ve ÖĞÜZ Tufan (2012). Türk Özel Hukuku- Kişiler Hukuku, Cilt II, Filiz Kitabevi, Gözden Geçirilmiş ve Yenilenmiş 12. Bası, İstanbul.

DURAL, Mustafa ve SARI, Suat (2011). Türk Özel Hukuku Cilt I (Temel Kavramlar ve Medeni Kanununun Başlangıç Hükümleri), 5. Bası, Filiz Kitabevi, İstanbul.

DURMUŞ, Aybüke Naz (2020). Türk Ticaret Kanunu Kapsamında Anonim Şirketlerde Sermayenin Kaybı ve Borca Batıklık, Yüksek Lisans Tezi, İhsan Doğramacı Bilkent Üniversitesi, Ankara.

EDİS, Seyfullah (1973). "Hukukun Uygulanmasında Yargıca Tanınmış Takdir Yetkisi", Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 30, S. 1.

EDİS, Seyfullah, Medeni Hukuka Giriş ve Başlangıç Hükümleri.

EREN, Fikret (2012). 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'na Göre Hazırlanmış Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Yetkin Yayınları, 14. Baskı, Ankara.

ERİŞ, Gönen (2004). Açıklamalı-İçtihatlı En Son Değişiklikler Birlikte Türk Ticaret Kanunu (Ticari İşletme ve Şirketler, Ticaret Şirketleri- Madde 174-556), Seçkin Yayınevi, Gözden Geçirilerek Güncellenmiş Genişletilmiş 3. Baskı, Cilt 2, Ankara.

ERKAN, Vehbi Umut, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'na Göre Vekâlet Sözleşmesinde Vekâlet Veren Ücret Ödeme Borcu Dışındaki Diğer Borçları, Makale, Dergi Park.

ERKEN, Baki (2013). Türkiye'de Yabancıların Çalışma İzinleri, Ankara.

FEYZİOĞLU, Feyzi Necmeddin (1978). "Ticari Mümessiller ve Diğer Ticari Vekiller", Halil Arslanlının Anısına Armağan, Fakülteler Matbaası, İstanbul.

FRANKO, Nisim (2000). Anonim Şirketlerde Murahhas Azanın Hukuki Durumu, Ticaret Hukuku ve Yargıtay Kararları Sempozyumu (Bildiriler – Tartışmalar) XVII, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü Yayınları, Ankara.

GÖNENSAY, Ahmet Samim, Türk Medeni Hukuku.

GÖZLER, Kemal (2009). Hukuka Giriş, Güncelleştirilmiş 6. Baskı, Ekin Yayını.

GÖZÜBÜYÜK, Şeref (2006). Yönetmelik Yargı, Turhan Kitabevi, 24. Baskı, Ankara.

GÜMÜŞ, Mustafa Alper, Borçlar Hukuku Özel Hükümler.

GÜNDAY, Metin (2013). İdare Hukuku, İmaj Yayınları, 10. Baskı, Ankara.

GÜVEN, Pelin ve ÇALIŞKAN, Yusuf (2004). Yabancıların Türkiye'de Çalışma İzinleri Hakkında Kanun ile Getirilen Yeni Değişiklikler, Prof. Dr. Aydın Aybay'a Armağan, Vedat Kitapçılık Basım Yayım Dağıtım, İstanbul.

HALL, R. Duane (1984). The International Joint Venture, New York, ss. 19.

HATEMİ, Hüseyin (2004). HATEMİ, Medeni Hukuka Giriş, Gözden Geçirilmiş 3. Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul.

HATEMİ, Hüseyin/ SEROZAN, Rona ve ARPACI, Abdülkadir, Borçlar Hukuku Genel Hükümler.

http://megep.meb.gov.tr/mte_program_modul/moduller_pdf/SermayeŞirketleri.pdf. Muhasebe/Finansman Modülü, Ankara, 2011. (Erişim Tarihi:20.03.2020).

<https://www.ailevecalisma.gov.tr/ui/gm/genel-bilgiler/yabancilarin-sirket-isyeri-acmalari>. (Erişim Tarihi:15.03.2020).

İhlamur ÖNER, Gülfer ve Şirin ÖNER, Aslı. Küreselleşme Çağında Göç Kavramları, Tartışmalar, İstanbul, 1. Baskı.

İŞIKTAÇ, Yasemin (2010). Hukuk Başlangıcı, Filiz Kitabevi, İstanbul.

İŞIKTAÇ, Yasemin ve METİN, Sevtap, Hukuk Metodolojisi.

İÇDUYGU, Ahmet (2012). Kentler ve Göç: Türkiye, İtalya, İspanya, İstanbul, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.

İMREGÜN, Oğuz (1982). "Anonim Ortaklıklarda Yönetim Kurulu Üyesi Sıfatının Kazanılması", Prof. Dr. Ümit Yaşar Doğanay'ın Anısına Armağan, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Yayınları, İstanbul.

İMREGÜN, Oğuz (1989). Anonim Ortaklıklar, 4. Bası, İstanbul, Yasa Yayıncılık.

İMREGÜN, Oğuz (1996). Kara Ticareti Hukuku Dersleri, Genel Hükümler - Ticaret Ortakları - Kıymetli Evrak, 11. bası, İstanbul.

İNCEOĞLU, Murat (2009). Borçlar Hukukunda Doğrudan Temsil, XII Levha Yayıncılık, İstanbul.

KALPSÜZ, Turgut (1961). Şirketler Hukuku, II. Kitap, Şahıs Şirketleri, Ankara.

KAPLAN, İbrahim (2009). Begriff und Rechtsnatur des Gemeinschaftsunternehmers- Joint Venture, Abgrenzung von anderen Kooperationsformen, Prof. Dr. Ali Naim İnan'a Armağan, Ankara.

KAPLAN, İbrahim (2013). İnşaat Sektöründe Müşterek İş Ortaklığı - Joint Venture -, 3. Baskı, Ankara.

KARAAHMETOĞLU, İsmail Özgün (2013). 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanununa Göre Limited Şirketin Temsili, Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi, Kayseri.

KARACA, Bedir (2010), Anonim Ortaklıkta Müdürler ve Hukuki Sorumlulukları, 2. Basım, İstanbul, Vedat Kitapçılık.

KARAHAN, Sami (1998). Anonim Şirketlerde Tasfiye.

KARAHASAN, Mustafa Reşit (1977). Eşya Hukuku Cilt I, II, C. I, Ankara.

KARAMAN COŞKUN, Özlem (2015). Anonim Şirketin Tasfiyesi, Ankara.

KARAMANLIOĞLU, Argun (2010). TTK Tasarısı ve Tek Kişilik Limited Ortaklıklar, Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi.

KARAYALÇIN, Yaşar, Borçlar, Ticaret ve Banka Hukuku Bibliyografyası.

KARLUK, Rıdvan (2003). Avrupa Birliği ve Türkiye, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., Yedinci Baskı, Şubat.

KAYAR, İsmail ve ÇELİKTAŞ, İlyas (2003). "Limited Şirkette Müdür- Ortakların Rekabet Yasası", Prof. Dr. Fahiman Tekil'in Anısına Armağan, Beta Yayıncılık, İstanbul.

KAYAR, İsmail, (2005). "Türk Ticaret Kanunu Tasarısının Ticaret Sicili, Ticari Defterler ve Cari Hesap Hükümlerinin Değerlendirilmesi", Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: II, Sayı: 1, İstanbul.

KAYIHAN, Şaban KAYIHAN (2019). Ticaret Hukuku, İstanbul.

KAYIHAN, Şaban. Hukukun Temel Kavramları.

KENDİGELEN, Abuzer (2016). Türk Ticaret Kanunu Değişiklikler, Yenilikler ve İlk Tespitler.

KERVANKIRAN, Emrullah (2015). Anonim Şirketlerin Tasfiyesi, Ekim.

KILIÇOĞLU, Ahmet (2012). Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Turhan Kitabevi, Yeni Borçlar Kanunu'na Göre Hazırlanmış Genişletilmiş 16. Bası, Ankara.

KIRCA, Çiğdem (2001). "Örtülü (Gizli Boşluk) ve Bu Boşluğun Doldurulması Yöntemi Olarak Amaca Uygun Sınırlama (Teleologische Reduktion)", Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 50, S.1.

KIRCA, İsmail (1994). "Ticaret Şirketlerinde Temsil Yetkisine Getirilen ve Tescilli Caiz Olmayan Sınırlandırmaların Üçüncü Kişilere Etkisi", Batider, Sayı 3, Cilt XVII, Ankara.

KIRCA, İsmail (1996). Ticari Mümessillik, Yetkin Basımevi, Ankara.

KIRCA, İsmail (2012). "Anonim Şirketlerde Tüzel Kişilerin Yönetim Kurulu Üyeliği", Batider Cilt XXVIII, Sa. 2, Ankara.

KOCAYUSUFPAŞAOĞLU, Necip / HATEMİ, Hüseyin / SEROZAN, Rona ve ARPACI, Abdülkadir (2010). Borçlar Hukuku Genel Bölüm, Birinci Cilt, Filiz Kitabevi, Yenilenmiş Genişletilmiş Tamamlanmış 4 üncü Bası dan 5 inci Tıpkı Bası, İstanbul.

KORKUT, Ömer (2007). Türk Hukuku Bakımından Ortak Girişim (Joint Venture) ve İş Ortaklığı, Legal Hukuk Dergisi, Yıl: 5 Sayı: 52.

KORKUT, Ömer (2013). Anonim Şirkete Giriş, Kuruluş, Temel İlkeler, Eskişehir.

KORUCUOĞLU DOĞAN, Özlem (2017). Ticarî Vekil ve Ticarî Vekilin Kanundan Doğan Rekabet Etmeme Yükümlülüğü, AÇÜ Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 3, Sayı:1.

KÖKSAL, Mehmet. Yabancıların Taşınmazlarda Mülkiyet ve Sınırlı Ayni Hak Edinmeleri.

LEVİ, Selim (2006). Yabancıların Taşınmaz Mal Edinimi, Legal Yayınevi, İstanbul.

MEIER-HOYOZ/FORTMOSE (2004). Gesellschaftsrecht.

MİMAROĞLU, Sait Kemal, Ticaret Hukuku-İşletme Hukuku.

MİNELİLER, Zeynep (2010). “Ticari Vekil”, Prof. Dr. Fırat Öztan’a Armağan, Cilt II, Turhan Kitabevi, Ankara.

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi ve ASTARLI, Muhittin (2014). İş Hukuku, Turhan Kitabevi, Gözden Geçirilmiş Genişletilmiş 6. Bası, Ankara.

NAKHOUL, Elif Tuğçe (2014). Uluslararası İşgücü Göçü ve Türkiye, ÇSGB Uzmanlık Tezi, Ankara.

NARİN, Resul (2010). Adi Şirketin Sona Ermesi, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.

Nuri ÇEVİK, Orhan (2002). Uygulamada Şirketler Hukuku, Ankara, 3. Bası.

OBUT, Sait K. (1956). Türk Hukukunda Yabancı Hakiki ve Hükmi Şahısların Ayni Haklardan İstifadesi, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, Ankara.

OĞUZMAN, M. Kemal / SELİÇİ, Özer / OKTAY ÖZDEMİR, Saibe (2014). Kişiler Hukuku– Gerçek ve Tüzel Kişiler, 14. Baskı, Filiz Kitabevi, İstanbul.

OĞUZMAN, M. Kemal ve BARLAS, Nami (2013). Medeni Hukuk, (Giriş, Kaynaklar, Temel Kavramlar), 19. Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul.

OĞUZMAN, M. Kemal ve ÖZ, Turgut (2012). Borçlar Hukuku Genel Hükümler (6098 Sayılı Yeni Türk Borçlar Kanunu’na Göre Güncellenip, Genişletilmiş 10. Bası), Cilt- 1, Vedat Kitapçılık, İstanbul.

OKAN, Neval (2000). Türk Hukukunda Ticaret Ortaklıklarında Ortak Sayısının Bire Düşmesi ve Sonuçları, Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 30. Yıl Özel Sayı, Eskişehir.

ÖZEN, Burak, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde Kefalet Sözleşmesi.

ÖZKAN, Işıl (1977). Yabancıların Türkiye’de Arazi İktisabı, Prof. Dr. Osman F. Berki’ye Armağan, AÜHF Yayını, Ankara.

ÖZSUNAY, Ergun (1981). Medeni Hukuka Giriş, Gözden Geçirilmiş 4. Bası, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayınları, İstanbul.

ÖZTAN, Bilge. Medeni Hukukun Temel Kavramları.

ÖZTÜRK, Pınar (2001). Ortak Girişim (Joint Venture) ve Uygulanacak Hukuk, İstanbul.

PASLI, Ali (2009). Anonim Ortaklığın Devralınması, Doktora Tezi, Vedat Kitapçılık, İstanbul.

POROY, Reha/TEKİNALP, Ünal ve ÇAMOĞLU, Ersin (1991). Ortaklıklar Hukuku, 9. Bası, İstanbul.

POROY, Reha/TEKİNALP, Ünal ve ÇAMOĞLU, Ersin, Ortaklıklar ve Kooperatif Hukuku, I. Cilt, N. 544.

PULAŞLI, Hasan (2011). Şirketler Hukuku Şerhi, Cilt 1, Ankara.

PULAŞLI, Hasan (2015). Şirketler Hukuku Şerhi, 2. Baskı, Ankara, Adalet Kitabevi, I. Cilt, Mart, N.131-14

PULAŞLI, Hasan, Şirketler Hukuku Temel Esaslar, 10. Bası.

SARGIN, Fügen (1997). Yabancı Gerçek Kişilerin Türkiye’de Taşınmaz Mal Edinmeleri ve Sınırlı Ayni Haklardan Yararlanmaları, Yetkin Basım ve Yayıncılık, Ankara.

SELİÇİ, Özer, Kişiler Hukuku

SEROZAN, Rona (2013). Medeni Hukuk (Genel Bölüm-Kişiler Hukuku), Vedat Kitapçılık, İstanbul.

SEVİĞ, Vedat Raşit (1981). Türkiye’nin Yabancılar Hukuku, İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul.

SULEJ, J. C. (1988). UK International, Joint Ventures in Technology and Innovation: An Analysis of Patterns of Activity and Distribution, European Business Review, vol: 98, ss. (1-11).

SÜZEK, Sarper (2017). İş Hukuku, Beta Basım Yayım Dağıtım, 13. Baskı, İstanbul.

ŞAKAR, Müjdat (2016). İş Hukuku Uygulaması, Beta Yayınları, Yenilenmiş ve Genişletilmiş 11. Baskı, İstanbul.

ŞENER, Oruç Hami (2008). Adi Ortaklık, Ankara.

TBMM, Uluslararası İşgücü Kanunu Tasarısı (1/727) ve Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporu, 2016, <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem26/yil01/ss403.pdf> (24 Nisan 2018) (Erişim Tarihi:10.03.2020).

TEKİL, Fahiman (1996). Adi, Kollektif ve Komandit Şirketler Hukuku, 5. Baskı, İstanbul.

TEKİNALP, Ünal (1982). Sermaye Piyasası Hukukunun Esasları, İstanbul.

TEKİNALP, Ünal (2011). Tek Kişilik Ortaklık I-Tek Pay Sahipli Anonim Ortaklık, İstanbul, Vedat Kitapçılık.

TEKİNALP, Ünal (2017). Tarihi Gelişim İçinde Tek Ortaklı Şirketler Sorunsalı ve Türk Hukukunun Bu Konudaki Açılımı, Prof. Dr. Hüseyin Ülgen’e Armağan, Vedat Kitapçılık, İstanbul.

TEKİNALP, Ünal (2020). Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku.

TEKİNAY, Sulhi Selahattin (1987). Medeni Hukuka Giriş Dersleri, Beşinci Bası, Filiz Kitabevi, İstanbul.

TEKSOY, Barış “Yabancıların Çalışma Hakkı ile İlgili Güncel Gelişmeler” makalesi, Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Milletlerarası Özel Hukukta Güncel Konular Sempozyumu, Eskişehir, 21-22 Nisan 2016, Sempozyum Bildirileri ve Tartışmalar.

Türk, H.S. Sempozyum 1, 1984

Türk, H.S. Sempozyum 2, 1985

ÜÇİŞİK, Güzin/ ÇELİK, Aydın (2013). Anonim Ortaklıklar Hukuku, 1. Cilt.

ÜLGEN, Hüseyin (Editor), KAYA, Arslan (Editor) ve OKUTAN NILSSON, Gül (Editor), (2003). Bilgi Toplumunda Hukuk Ünal Tekinalp'e Armağan Cilt II. Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul.

ÜNAL, Ali ve ÇAPA, Sadık, Yabancı Ortaklı Joint Venture'ların (Ortak Girişimlerin) Türk Hukuku Uyarınca Taşınmaz Edinimleri, Anadolu Üniversitesi Dergisi, Makale.

YALMAN, Macit ve TAYLAN, Erbay, Adi Ortaklık.

YARALI, Levent (2010). Limited Şirketin Kamu Borçlarından Müdürlerin ve Ortakların Sorumluluğu, Yaklaşım Yayıncılık, Ankara.

YILDIRIM, Mustafa Fadıl (2003). Borçlar Hukukuna Göre Sözleşmenin Kuruluşunda Hile, Doçentlik Temel Başvuru Eseri, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.

YILDIZ, Şükrü (2008). “Doğrudan Doğruya İradi Temsilde Özel Temsil Yetkisini Gerektiren Haller (Makale 3)”, Makalelerim 1988-2007, Yetkin Yayıncılık, Ankara.

YONGALIK, Aynur (2010). Şahıs Şirketlerinde Ortak Davası, Temmuz.

YONGALIK, Aynur, Şirketler Hukuku Bilgisi.

ZEVKLİLER, Aydın/ ACABEY, M. Beşir ve GÖKYAYLA, K. Emre (2000), Medeni Hukuk, Seçkin Yayıncılık, Ankara.

Mevzuat Kaynakları

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası

Gelir Vergisi Kanunu

Vergi Usul Kanunu

Kooperatifler Kanunu

Sermaye Piyasası Kanunu

Türk Medeni Kanunu

Kamu İhale Kanunu

Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun

İş Kanunu

Doğrudan Yabancı Yatırımlar Kanunu

Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun

Esnaf ve Sanatkârlar Meslek Kuruluşları Kanunu

Türk Vatandaşlığı Kanunu

Türk Borçlar Kanunu

Türk Ticaret Kanunu

Türk Ticaret Kanununun Yürürlüğü ve Uygulama Şekli Hakkında Kanun

Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu

Uluslararası İşgücü Kanunu

İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği

Doğrudan Yabancı Yatırımlar Kanunu Uygulama Yönetmeliği

Ticaret Sicili Yönetmeliği

Kayıtlı Sermaye Sistemine İlişkin Esaslar Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Seri:4,
No:59 sayılı Tebliğ

1 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Kanun Hükümünde Kararnamesi