

Temmuz 2024

LİMİTED ŞİRKET PAY DEVRİ KISITLAMALARI (BAĞLAM)

(Bu makale 15 Temmuz 2024 tarihinde Av. Dr. Umut Kolcuoğlu'nun Nasıl Bir Ekonomi Gazetesindeki Hukuk Notları başlıklı köşesinde yayımlanmıştır.)

Limited şirketlerde sermaye payı, ortakların kanunen devretme hakkı bulunan bir malvarlığı kalemi olarak ortaya çıkıyor. Ancak, devir süreci belirli kurallara ve kısıtlamalara tabi olabiliyor. Bu yazımızda limited şirketlerde pay devri süreçlerinde karşılaşılabilecek kısıtlamaları bağlam kuralı kapsamında ele alacağız.

Limited şirketlerde pay devri için, şirket sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe, ortaklar genel kurulunun onayı gerekiyor. Devir bu onayla geçerli hale geliyor. Yine şirket sözleşmesinde aksi belirtilmemişse, genel kurul dürüstlük kuralları çerçevesinde kalmak koşuluyla sebep göstermeksizin onayı reddedebiliyor. Ancak bu çerçeve, sınırları oldukça geniş bir ret imkânı tanıyor. Dürüstlük kuralına aykırılık keyfi uygulama yapılması anlamına gelmekle birlikte dava açılması halinde davacının keyfilik unsurunu da ispat etmesi gerekiyor.

Pay devrinin geçerliliğinin ortaklar genel kurulunun onayına bağlanması "kanuni bağlam" olarak kabul ediliyor. Bu kural, şirketin mevcut yapısının korunmasını ve şirketin istenmeyen kişilere devrinin engellenmesini amaçlıyor. Limited şirketler birer sermaye şirketi olmakla birlikte şahıs şirketi özellikleri de taşıdığından, ortakların şirkete pay devri aracılığıyla katılacak yeni ortaklara onay vermesi önem teşkil ediyor. Böylece, şirketin temel yapısı ve ortaklar arasındaki dengeler korunmuş oluyor. Bu kural aynı zamanda, ortakların şirket üzerindeki kontrolünün ve etki alanlarını sürdürdürebilmelerinin de yansması oluyor.

Bununla birlikte, kanunda öngörülen kurala açık bir istisna getiriliyor ve "şirket sözleşmesinde aksi öngörülen haller" kural dışında bırakılıyor. Dolayısıyla, kanuni bağlam kuralı emredici nitelikte olmadığından şirket sözleşmesi pay devrine ilişkin ek kısıtlamalar getirebiliyor. Aynı zamanda limited şirket ortaklar genel kurulunun görev ve yetkileri, kanunda "vazgeçilmezlik" ilkesi kapsamında düzenlenmiyor. Bunun yansması olarak ise şirket sözleşmesine eklenen bir hükümle genel kurulun pay devrine onay vermesinden vazgeçilmesi imkânı ortaya çıkıyor.

Diğer yandan, şirkete yeni katılacak ortakların şirket sermayesi bakımından istikrarı koruyabilmesi adına, pay devirleri için şirket sözleşmesinde ek ödeme veya yan edim yükümlülükleri öngörülebilir. Buna ek olarak, pay devri sırasında devralanın ödeme gücü şüpheli görülüyor ise, devralan ortaktan ek bir teminat talep edilebilir. Bu teminatın öngörülen süreler içinde şirkete verilmemesi halinde genel kurul pay devri onayını reddedebiliyor. Bu teminat talep etme imkânı da bir kanuni bağlam hali olarak değerlendirilebilir. Öte yandan, dürüstlük kuralına aykırı ve keyfi olmamak kaydıyla genel kurulun onayı her zaman reddetme hakkı bulunduğunu unutmamak gerekiyor.

Şirket sözleşmesi ile getirilebilecek kısıtlamalara örnek olarak; pay devrinin belirli bir süre boyunca yapılamayacağı veya devrin sadece belirli kişilere (örneğin ortakların üçüncü dereceye kadar

KOLCUOĞLU DEMİRKAN KOÇAKLI

hısmılarına) yapılabileceği gibi kurallar konabiliyor. Buna ek olarak kanunda açıkça öngörüldüğü üzere limited şirketlerde şirket sözleşmesinde belirlenmişse pay devri tamamen yasaklanabiliyor. Burada dürüstlük kuralı önem taşıyor ve yasağa bir nevi bir sınır getirmiş oluyor. Bu tür kısıtlamalar, ortakların şirket üzerindeki kontrolünü artırarak şirketin istikrarını sağlıyor. Özellikle aile şirketlerinde veya şirket vizyonunun korunmasının önem teşkil ettiği durumlarda bu tür kısıtlamalar oldukça yaygın şekilde görülüyor.

Sözleşmesel bağlam açısından akla gelebilecek bir diğer örnek rakip işletmeye veya şirketin konusuna ve amacına aykırı şekilde düşmanca faaliyette bulunabilecek kişi ve kuruluşlara devir yasağıdır. Genel itibarıyla şirket yönetiminin devrin sözleşmesel bağlama uygunluğunu inceleme görevi bulunuyor. Şirket sözleşmesinde belirlenenlerin aksine bir devrin tespiti halinde genel kurul devri reddedebiliyor.

Pay devri bakımından bağlamın etkisizleştiği hallerde de kısaca değinmekte fayda var. Esas sermaye payının miras, eşler arasındaki mal rejimine ilişkin hükümler veya icra yoluyla geçmesi durumunda, paya bağlı tüm borçlar ve haklar genel kurulun onayına tabi olmaksızın payı iktisap eden kişiye geçiyor. Bununla birlikte kanunda bir çelişki mevcut; kanun maddesinin devamında, şirketin iktisabı öğrenmesinden itibaren üç ay içinde payın geçtiği kişiyi onaylamayı reddedebileceği düzenleniyor. Dolayısıyla, şirket üç ay içinde payın geçişini reddederse, geçişin hukuki sonuçları, devrin gerçekleştiği günden itibaren geçerli olmak üzere geriye etkili olarak ortadan kalkıyor.

Bağlamın etkisizleştiği hallerde bir diğer örnek ise kanunda veya şirket sözleşmesinde sermaye payının bedeli olarak gerçek değer öngörüldüğü hallerde taraflar anlaşamamış ise bu değer mahkeme kararıyla belirlenmesidir.

Sonuç olarak, limited şirketlerde şirket sözleşmesi ile öngörülebilecek kısıtlamalar ve devrin kanunen bağlandığı kurallar, şirketin yapısını korumak ve ortaklar arasında uyumu sağlamak amacıyla uygulanıyor. Bu kapsamda bağlam "kanuni" ve "sözleşmesel" olarak ikiye ayrılıyor. Sözleşmesel bağlam devri hem kolaylaştıran hem de zorlaştıran kısıtlamalar olarak ortaya çıkabiliyor. Dolayısıyla hem zorlaştırma hem de kolaylaştırma etkisi pay devri düzenlemelerinde bir esneklik sağlıyor. Bu kurallar, ortakların haklarını korurken şirketin stabilitesini de sağlıyor. Pay devri yapmak isteyen ortakların bu süreçleri dikkatlice takip etmesi ve ilgili tüm yasal gereklilikleri yerine getirmesi önem arz ediyor. Limited şirketlerde pay devrinin bu şekilde düzenlenmesi hem şirketin hem de ortakların menfaatlerini koruyarak, şirketin uzun vadeli istikrarını destekliyor.

İLETİŞİM



Av. Dr. Umut Kolcuoğlu

ukolcuoglu@kolcuoglu.av.tr



Av. Zeynep Karacabey

zkaracabey@kolcuoglu.av.tr