

T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TEMEL İSLAM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

DOKTORA TEZİ

**İSLAM HUKUKUNDA ŞİRKET YAPISI VE
SÜREKLİLİĞİ SORUNU**

ENVER OSMAN KAAAN

2502090462

TEZ DANIŞMANI
PROF. DR. ABDULAZİZ BAYINDIR

İSTANBUL - 2016



T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



DOKTORA
TEZ ONAYI

ÖĞRENCİNİN;

Adı ve Soyadı : ENVER OSMAN KAAAN Numarası : 2502090462
Anabilim Dalı /
Anasanat Dalı / Programı : TEMEL İSLAM BİLİMLERİ Danışmanı : PROF.DR. ABDÜLAZİZ BAYINDIR
Tez Savunma Tarihi : 09.06.2016 Saati : 15:00
Tez Başlığı :
“İSLAM HUKUKUNDA ŞİRKET YAPISI VE SÜREKLİLİĞİ SORUNU”

TEZ SAVUNMA SINAVI, İÜ Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin 50. Maddesi uyarınca yapılmış,
sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin KABULÜNE OYBİRLİĞİ / OYÇOKLUĞUYLA karar verilmiştir.

JÜRİ ÜYESİ	İMZA	KANAATİ (KABUL / RED / DÜZELTME)
1- PROF. DR. ABDÜLAZİZ BAYINDIR		KABUL
2- PROF. DR. ARSLAN KAYA		RED
3- PROF. DR. VECDİ AKYÜZ		KABUL
4- PROF. DR. YUSUF TUNA	KABUL 	
5- YRD. DOÇ. DR. ABDULLAH DURMUŞ		Kabul

YEDEK JÜRİ ÜYESİ	İMZA	KANAATİ (KABUL / RED / DÜZELTME)
1- PROF. DR. AHMET ÖZEL		
2- DOÇ. DR. AHMET HAMDİ FURAT		

ÖZ

İSLAM HUKUKUNDA ŞİRKET YAPISI VE SÜREKLİLİĞİ SORUNU

ENVER OSMAN KAAAN

İslam hukukundaki şirket yapıları, tarih içinde, vahiy temelli oluşmuş, adaletli paylaşımı esas alan iktisadi kurumlardır. Ancak zaman içinde meydana gelen değişikliklere ayak uyduramamaları, onları çağın gerisinde bırakmıştır. Elbette ki bunda Batıda ortaya çıkan şirket yapılarının da etkisi vardır. Çünkü onların varlığı, bu sahada çalışma yapmayı geciktirmiştir. Ancak batıdaki şirket yapıları, batının yerli kültürüne uygun olduğu için sürekliliklerini sağlamada zorlanmamışlardır. Hâlbuki bu şirket yapılarının Müslüman toplumlarda kullanılması, kurulan şirketlerin birkaç nesil sonra çökmesini önleyememiştir. Dolayısıyla İslam toplumlarında ortaya çıkan şirket yapılarının, günümüz modern işletme teknikleri ışığında yeniden ele alınmaları, bir ihtiyaç olarak karşımızda durmaktadır. Özellikle günümüzde ülke ekonomilerinin büyük bir bölümünü oluşturan aile şirketleri, toplumun sahip olduğu dini, milli, sosyal ve kültürel değerler dikkate alınarak yeniden düşünülmelidir. Bu amaçla konu İslam hukukunda ve günümüz hukukunda incelendi, aralarındaki yapısal farklar tespit edildi. Şirketlerde sürekliliğin sağlanması yerine sürdürülebilir şirket yapısının oluşmasına yönelik öneriler sunuldu.

Anahtar Kelimeler: İslam Hukuku, Şirket, Süreklilik, İktisat, Yapı.

ABSTRACT
THE STRUCTURE OF COMPANY AND THE MATTER OF
SUSTANIABILITY IN ISLAMIC LAW

ENVER OSMAN KAAAN

Company structures in Islamic law were corporations arised in period which predicate on justice and revelation-based structures. However, they remained behind age because they are not being able to renew themselves over time. Of course, there is the impact of company structures that appeared in the west. Because of their presence, it has addressed the needs in this field. But western companies do have no difficulty in ensuring continuity because of their convenient to local culture. However, the use of the company structures which established in Muslim communities can not prevent the collapse of the companies after a few generations. Thus, the need of dealing with the Islamic companies on the light of modern management techniques confronts us today. Particularly, family companies which are a large portion of the country economies should be rethought taking into account religious, national, social and cultural values. For this porpuse, the subject in Islamic law and today's law is anylized structurel differences between them were detected. Instead of ensuring continuity in the company, suggestions for the establishment of sustaniable corporate structure were presented.

Key Words: Islamic Law, Company, Sustainability, Economy, Structure.

ÖNSÖZ

Yaklaşık iki asır öncesine kadar ticari hayat bugünkü kadar gelişmiş ve genişlemiş değildi. Özellikle İslam dininin doğduğu ve yayıldığı çağda hayat son derece basit ve sadeydi. Buna bağlı olarak o zamanki şirketler, genellikle iki kişiden oluşan basit ortaklık yapılarıydı. Bu durum fikhın tedvin ve tasnif edildiği sonraki dönemlerde de değişmedi. Bu sebeple, fıkıh külliyyatında günümüz şirket yapılarına benzer yapılar bulunmuyor. Ancak, Müslümanların tarih boyunca kurdukları şirket yapıları hakkında bilgiye ulaşmak mümkündür.

Biz, bu çalışmamızda fıkıhda şirket yapılarını araştırdık, günümüzdeki şirket yapıları ile karşılaştırdık ve yeni şirket yapıları ve süreklilikleri konusunda bir bakış açısı ortaya koymaya çalıştık.

Bu konuyu seçmemizin sebebi, şirketlerin İslam Hukuku alanında çalışma yapanların az rağbet ettikleri konular arasında yer almasıdır. Hâlbuki dünyada olduğu gibi, Türkiye’de de sermaye, büyük ölçüde şirketler yoluyla kullanılır. Onu sürekli kullanabilmek için de şirketlerde sürekliliğin olması gerekir. Fakat Türkiye’de kurulan şirketler uzun ömürlü olamamaktadır. Bu bir sorundur. Bu sorunu ele almak, anlamak ve bu sorunun sorun olmaktan çıkarılmasına katkıda bulunmak istedik.

Sanayileşme ile birlikte ticaretin gelişmesi, iş dünyasının büyümesi, şirketleri ekmek kapısı haline getirmiş ve önemlerini artırmıştır. Büyük şirketlerin büyük cirolar yapması, ticari, sınai, zirai kısacası iktisadi faaliyetlerin yanı sıra, sosyal ve kültürel faaliyetlerin içinde yer almaları, gerek kamu alanında gerekse özel alanda ağırlıklarını artırmıştır. Üretim ve tüketim faaliyetlerinin artması ise beraberinde üretim esasları ve tüketim hakları gibi, şirketler ile yakından ilgili kanuni düzenlemelerin yapılmasını gerekli kılmıştır. Bu kanunlar batı kanunlarının etkisi altında yapılmıştır. Ancak, bu durum İslam fikhının bu alandaki yetersizliğinden kaynaklanmamaktadır. İslam fikhında işlenen şirket yapıları, iyice incelendiğinde, şirketlerin kuruluş ve işleyiş felsefesinde adaleti tesis edecek, haksızlıkları ortadan kaldıracak gerekli alt yapının olduğu görülecektir. Hâlbuki batıda ortaya çıkan şirketlerde, büyük ortakları koruma amacı ortaya çıkmakta ve küçük ortaklar korunmamakta, onların haklarının büyük ortaklar tarafından yenmesine zemin hazırlanmaktadır. Günümüzde, fırsat eşitliği alanındaki haksızlıklara ve gelir

dağılımındaki adaletsizliklere baktığımızda kapitalist sistemin tahrip edici etkisinin giderek arttığı gözlemleyebiliyoruz. Bunun tarihi arka planını tezimizde göstermeye çalıştık.

Diğer taraftan, bir toplumda huzuru temin etmek, o toplumun fertleri arasında ekonomik mesafenin korunmasıyla yakından alakalıdır. Bu mesafenin korunmasında, İslam'ın beş temel esasından biri olan zekâtın yerine ulaştırılması önemli rol oynamaktadır. Zekâtın işletilmesi, ekonomik faaliyetlerin çokluğu ile ilgilidir. Günümüzde ekonomik faaliyetlerin yapıldığı yer ise, daha çok şirketlerdir.

Tezimiz üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, İslam fıkıh kaynaklarında ve günümüz ticaret hukukunda şirket yapıları açıklanmış, ardından aralarındaki benzerlikler ve farklar mukayeseli olarak ele alınmıştır.

İkinci bölümde, fıkıh kitaplarımızın özellikle akitler ile ilgili bölümlerinden yararlanılarak, tarihsel boyutu da hesaba katılarak şirketlerde süreklilik sorunu hem teorik, hem de pratik olarak gösterilmeye çalışılmıştır.

Üçüncü bölümde ise yeni şirket yapıları önerilmiş ve şirketlerde süreklilik konusu ele alınarak, teklif ve öneriler sunulmuştur.

Bu çalışmada her daim katkı ve desteklerini gördüğüm tez danışmanım Prof. Dr. Abdulaziz Bayındır beyefendiye ve çalışma ekibine, tezin çerçevesinin oluşmasında ve birinci bölümün, özellikle Türk Ticaret Hukukundaki şirket yapılarının anlaşılmasında katkı sunan Prof. Dr. Arslan Kaya beyefendiye ve tezin hazırlanma sürecinde yönlendirmeleri ile desteklerini esirgemeyen Yrd. Doç. Dr. Abdullah Durmuş beyefendiye şükranlarımı sunmayı bir borç bilirim.

Çalışmak bizden, başarı Allah'tandır.

Enver Osman KAAN

İstanbul-2016

İÇİNDEKİLER

ÖZ.....	iii
ABSTRACT	iv
ÖNSÖZ.....	v
TABLolar	xiii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xiv
GİRİŞ	1
1. ARAŞTIRMA	1
1.1. Araştırmanın Konusu	1
1.2. Araştırmanın Önemi.....	1
1.3. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı	2
1.4. Araştırmanın Metodu	3
1.5. Araştırmanın Kaynakları	4
2. TARİHÇE	6
2.1. İslam Tarihinde	6
2.2. Batı Tarihinde.....	9
3. KAVRAM	13
3.1. İslam Hukukunda	13
3.2. Türk Ticaret Hukukunda	18
BİRİNCİ BÖLÜM.....	20
ŞİRKETLERİN YAPISI	20
1. İSLAM HUKUKUNDA ŞİRKETLER.....	21
1.1. ÇEŞİTLERİ.....	21
1.1.1. MÜLK ŞİRKETİ (شركة الملك)	22
1.1.2. AKİT ŞİRKETİ (شركة العقد)	24
1.1.2.1. Akit Şirketi Tipleri	27
1.1.2.1.1. Mufâvada (المفاوضة)	27
1.1.2.1.2. İnan (العنان).....	30
1.1.2.2. Akit Şirketi Türleri.....	31
1.1.2.2.1. Sermaye (شركة الاموال).....	31
1.1.2.2.2. Emek (شركة الاعمال).....	34
1.1.2.2.3. İtibar (شركة الوجوه).....	36
1.1.3. EMEK – SERMAYE (AMEL-MAL) ŞİRKETLERİ	37
1.1.3.1. Mudarebe (مضاربة).....	37
1.1.3.2. Müzâraa (مزارعة)	41
1.1.3.3. Müsâkât (مساقاة).....	44
1.2.4. İBAHA ŞİRKETİ (شركة الاباحة)	46
1.2. ŞİRKETLERİN SONA ERMESİ	48
1.2.1. Genel Sebepler	48
1.2.1.1. Fesih (فسخ)	48
1.2.1.2. Ölüm (موت).....	48
1.2.1.3. Cünun (جنون)	49

1.2.2. Özel Sebepler	49
1.2.2.1. Helak (هلاک).....	49
1.2.2.2. Eşitlik İhlali (فوات المساواة).....	50
2. TÜRK TİCARET HUKUKUNDA ŞİRKETLER.....	51
2.1. TÜRLERİ.....	51
2.1.1. ADİ ŞİRKET.....	51
2.1.1.1. Gizli Adi.....	52
2.1.1.2. Açık Adi.....	52
2.1.2. TİCARET ŞİRKETLERİ.....	54
2.1.2.1. Şahıs.....	55
2.1.2.1.1. Kollektif	55
2.1.2.1.2. Adi Komandit	59
2.1.2.2. Sermaye.....	61
2.1.2.2.1. Anonim	61
2.1.2.2.2. Paylı Komandit	66
2.1.2.2.3. Limited	68
2.1.2.2.4. Kooperatif	71
2.1.3. ADİ ŞİRKET İLE TİCARET ŞİRKETİNİN FARKLARI.....	72
3. İSLÂM ŞİRKETLER HUKUKU İLE TÜRK TİCARET ŞİRKETLER HUKUKUNUN MUKAYESESİ.....	73
3.1. BENZER YÖNLERİ.....	73
3.2. FARKLI YÖNLERİ.....	76
3.2.1. Şirket Türleri	76
3.2.2. İrade Beyanı	76
3.2.3. Tüzel Kişilik.....	76
3.2.4. Yönetim.....	77
3.2.5. Müteselsil Sorumluluk	77
3.2.6. Şirkette Çalışan Ortaklara Ücret Verilmesi	78
3.2.7. Sermaye.....	79
3.2.8. Sermayeye Göre Borç Sorumluluğu	80
3.2.9. Şirketin Konusu.....	81
3.2.10. Ortaklığın Sona Ermesi	81
İKİNCİ BÖLÜM.....	82
İSLAM ŞİRKETLER HUKUKUNDA SÜREKLİLİK	82
1. TEORİK AÇIDAN.....	83
1.1. SÜREKLİLİKTE DELİLLERİN ROLÜ	83
1.1.1. Kitap.....	83
1.1.2. Sünnet.....	86
1.1.3. İcma.....	87
1.1.4. Kıyas	88
1.1.5. İstihsan	88
1.1.6. Örf.....	90
1.1.7. İstishab	91
1.2. AKİT ÇEŞİTLİLİĞİNİN SÜREKLİLİĞE ETKİSİ.....	92
1.2.1. Vekâlet	95

1.2.2. Kefalet	98
1.3. ŞİRKET TÜRLERİNİN SÜREKLİLİĞE ETKİSİ	101
1.3.1. Mufavada Şirketinde Süreklilik	103
1.3.2. İnan Şirketinde Süreklilik	105
1.3.3. Amel (Emek) Şirketinde Süreklilik.....	107
1.3.4. Vücuha(İtibar) Şirketinde Süreklilik	107
1.3.5. Mudarebede Süreklilik	108
1.4. EMEK SERMAYE VE RİSK UNSURLARININ SÜREKLİLİĞE ETKİSİ	112
1.4.1. Emek Unsuru.....	112
1.4.2. Sermaye Unsuru	113
1.4.3. Risk Unsuru.....	117
1.5. FAİZ YASAĞININ SÜREKLİLİĞE ETKİSİ	118
1.5.1. Faiz (ربا) ile Kâr (ربح) Mukayesesi.....	119
1.6. FİNANSMAN SAĞLAMANNIN SÜREKLİLİĞE ETKİSİ	121
1.6.1. Karz-ı Hasen.....	121
1.6.2. Zekât.....	122
1.6.3. Para Vakıfları	123
1.6.4. Bey' Bi'l-Vefa (بيع بالوفاء).....	124
1.6.5. Bey' Bi'l-İstiğlal (بيع بالاستغلال).....	128
1.6.6. Bey' u'l-İyne (بيع العين).....	129
2. PRATİK AÇIDAN	133
2.1. OSMANLI ÖNCESİ	133
2.2. OSMANLI DÖNEMİ.....	135
2.2.1. FÜTÜVVET VE AHİLİK TEŞKİLATI	137
2.2.1.1. İnsanlara Ahlaki Eğitim Vermesi.....	140
2.2.1.2. İnsanlara Bir Arada İş Yapma Kabiliyetini Kazandırması	141
2.2.1.3. İnsanları Meslek Sahibi Yapması.....	142
2.2.1.4. Piyasada Kalite ve Standartların Oluşmasına Öncülük Etmesi.....	143
2.2.1.5. Devlet-Üretici ve Tüketici İlişkilerini Düzenlemesi	143
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	144
ŞİRKET YAPISI VE SÜREKLİLİK	144
1. TÜZEL KİŞİLİK	145
1.1. TÜZEL KİŞİLİK SORUNU	146
1.2. İSLAM FİKHİNİN TÜZEL KİŞİLİK YAKLAŞIMI.....	149
2. ŞİRKET YAPISI	155
2.1. ŞİRKET DİNAMİKLERİ	155
2.1.1. KAVRAM	155
2.1.1.1. Tanım	155
2.1.1.2. Meşruiyeti	156
2.1.2. İLKELER	159
2.1.2.1. Genel İlkeler.....	159
2.1.2.1.1. Vekalet	159
2.1.2.1.2. Sermaye.....	160
2.1.2.1.3. Kâr-Zarar.....	163

2.1.2.2. Özel İlkeler.....	163
2.1.2.2.1. Kefalet.....	163
2.1.2.2.2. Eşitlik.....	164
2.1.2.2.3. Kar-Zarar Oranı.....	164
2.1.3. ÖZELLİKLER.....	165
2.1.3.1. Şirketin Akit Olması.....	165
2.1.3.1.1. Şeklilik.....	165
2.1.3.1.2. Sorumluluk.....	166
2.1.3.1.3. İvazlılık.....	166
2.1.3.1.4. Kesinlik.....	166
2.1.3.1.5. Devamlılık.....	166
2.1.3.2. En Az İki Kişi Arasında Olması.....	167
2.1.3.3. Ortaklar Arasında Dayanışma Olması.....	167
2.1.3.4. Ortakların Kâr ve Zarara Katılması.....	167
2.1.4. YÖNETİM.....	168
2.1.4.1. Yöneticinin Atanması.....	168
2.1.4.2. Yöneticinin Atanmaması.....	168
2.1.5. YÜKÜMLÜLÜKLER.....	169
2.1.5.1. Ortakların Şirkete Karşı Görevleri.....	169
2.1.5.2. Ortakların Hakları.....	169
2.1.5.3. Şirket Alacaklılarının Hakları.....	170
2.1.5.4. Ortakların Alacaklılarının Hakları.....	171
2.2. ŞİRKET TIPLERİ.....	172
2.2.1. AİLE ŞİRKETİ.....	173
2.2.1.1. Tanımı ve Unsurları.....	177
2.2.1.2. Kuruluş ve Gelişim.....	180
2.2.1.3. İşleyişi.....	181
2.2.1.3.1. Yönetim.....	181
2.2.1.3.2. Ortakların Hakları ve Sorumlulukları.....	183
2.2.1.3.3. Şirketin Değişmesi.....	183
2.2.1.4. Kurumsallaşma.....	183
2.2.1.5. Eğitim.....	186
2.2.1.6. Liderlik.....	187
2.2.1.7. Yönetimin Devri.....	189
2.2.2. AKRAN.....	193
2.2.2.1. Şahıs.....	194
2.2.2.1.1. Tanımı ve Unsurları.....	194
2.2.2.1.2. Kuruluşu.....	196
2.2.2.1.3. İşleyişi.....	196
2.2.2.2. Sermaye.....	198
2.2.2.2.1. Tanımı ve Unsurları.....	199
2.2.2.2.2. Kuruluşu.....	200
2.2.2.2.3. İşleyişi.....	200
2.2.3. ELBİRLİĞİ.....	204
2.2.3.1. Sermaye-Emek.....	204
2.2.3.1.1. Tanımı ve Unsurları.....	204
2.2.3.1.2. Kuruluşu.....	206

2.2.3.1.3. İşleyişi	207
2.2.3.1.4. Tasfiyesi	212
2.2.3.2. Mülk	213
2.2.3.2.1. Tanımı ve Unsurları	213
2.2.3.2.2. Kuruluşu	213
2.2.3.2.3. İşleyişi	213
2.3. ŞİRKETİN SONA ERMESİ	215
2.3.1. Şirketi Sona Erdiren Sebepler	215
2.3.1.1. Şirkete Dönük Sebepler	215
2.3.1.1.1. Sürenin bitmesi	215
2.3.1.1.2. Amacın Gerçekleşmesi	215
2.3.1.1.3. Sermayenin Zayi Olması	215
2.3.1.2. Şirket Ortaklarına Dönük Sebepler	217
2.3.1.2.1. Ehliyet Kaybı	217
2.3.1.2.2. Ortaklıktan Çekilme	217
2.3.1.2.3. Ortakların Feshi	218
2.3.1.2.4. Mahkeme Kararı	218
2.3.2. Şirketin Tasfiye ve Taksimi	219
3. SÜREKLİLİK	220
Giriş	220
Sürekliliğin Meşruiyeti	221
Sürekliliğin Mahiyeti	225
3.1. DÜZEN	227
3.1.1. Kuruluş Öncesi	228
3.1.1.1. İş Dünyasını Tanımak	228
3.1.1.2. Şirketlere Dıştan Bakış	229
3.1.1.3. Fizibilete Çalışması	230
3.1.1.4. Şirketin Temellerini Sağlam Atmak	231
3.1.2. Kuruluş Sonrası	232
3.1.2.1. Şirketlere İçten Bakış	232
3.1.2.2. Ortak Kültür	233
3.1.2.3. İç Kontrol	233
3.1.2.4. Risk yönetimi	235
3.2. DİSİPLİN	236
3.2.1. Sürekliliği Sağlayan Faktörler	236
3.2.1.1. Şirketi İyi Yönetmek	236
3.2.1.1.1. Yönetim	238
3.2.1.1.2. Planlama	239
3.2.1.1.3. Organizasyon	240
3.2.1.1.4. İcra	241
3.2.1.1.5. Koordinasyon ve Denetim	242
3.2.2.2. Finans	243
3.2.2.3. Üretim	244
3.2.2.4. Pazarlama	245
3.2.2.5. İnsan Kaynakları	245
3.2.2.6. Halkla İlişkiler	246
3.2.2.7. Ar-Ge Çalışmaları	247

3.2.2. Sürekliliği Engellenen Faktörler	248
3.2.2.1. Kurumsallaşma Konusundaki Eksiklikler.....	248
3.2.2.2. Bilgiye Ulaşma ve Değerlendirmedeki Yetersizlik	251
3.2.2.3. Kâr Yetersizliği	252
3.2.2.4. Yönetimdeki Yanlılıklar	253
3.2.2.5. Yanlış Karar ve Uygulamalar.....	254
3.2.2.6. Ailesel Faktörler.....	255
3.2.2.7. Değerlerden Uzaklaşma	257
3.3. DEĞER	258
3.3.1. Bireyde Değer	260
3.3.1.1. Yöneticilerde Öne Çıkan Değerler.....	260
3.3.1.1.1. İlim ve İrfan.....	260
3.3.1.1.2. İstişare	262
3.3.1.2. Çalışanlarda Öne Çıkan Değerler.....	263
3.3.1.2.1. Ehliyet ve Liyakat	263
3.3.1.2.2. Ahde Vefa ve Sadakat.....	265
3.3.1.3. Ortak Değerler.....	266
3.3.1.3.1. Adalet ve İhsan.....	266
3.3.1.3.2. Dürüstlük ve Doğruluk.....	269
3.3.1.3.3. Güvenilirlik	270
3.3.1.3.5. Sorumluluk, Hesap Verebilirlik ve Şeffaflık	270
3.3.1.3.6. Kanaat ve Şükür	271
3.3.1.3.7. Tasarruf	272
3.3.2. Kurumda Değer	273
3.3.2.1. Değişim	273
3.3.2.2. Sağlığa Saygı.....	273
3.3.2.3. Çevre Duyarlılığı.....	274
3.3.2.4. Makul Fiyat Politikası.....	274
3.3.2.5. Faizsiz Finans.....	274
3.3.2.6. İnançlara Saygı.....	274
3.3.2.7. Yardımseverlik.....	275
SONUÇ	276
BİBLİYOGRAFYA	281
EK -1-	310
EK -2-	314
ÖZGEÇMİŞ.....	341

TABLULAR

Tablo -1- Dünyada en eski aile şirketleri	175
Tablo -2- Türkiye’de en eski aile şirketleri	176
Tablo -3- Aile, şirket ve iş ilişkilerindeki muhtemel durumlar	255



KISALTMALAR LİSTESİ

b.	:Bin/İbn
bkz.	:Bakınız
C.	:Cilt
Çev.	:Çeviren
DİA	:Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi
KİT	Kamu İktisadi Teşebbüsü
KoopK	:Kooperatifler Kanunu
md.	:Madde
ö.	:Ölüm Tarihi
s.	:Sayfa Numarası
sad.	:Sadeleştiren
sav	:Sallallahu Aleyhi ve Sellem
SPK	:Sermaye Piyasası Kanunu
s.	:Sayfa
t.y.	:Tarih Bilgisi Yok
TDV	:Türkiye Diyanet Vakfı
thk.	:Tahkik Eden
TL	:Türk Lirası
TMK	:Türk Medeni Kanunu
TTK	:Türk Ticaret Kanunu
TTSG	:Türkiye Ticâret Sicil Gazetesi
vb.	:Ve benzeri
vd.	:Ve Devamı
y.y.	:Basım/Yayın Bilgisi Yok
yay.	:Yayımları
YK	:Yönetim Kurulu

GİRİŞ

1. ARAŞTIRMA

1.1. Araştırmanın Konusu

Şirket, insanoğlunun ekonomik alanda kurduğu sosyal boyutu olan bir organizasyondur. Bu organizasyonun yapısı, insanoğlunun gelişim sürecine paralel olarak değişiklik göstermiştir. Tarım toplumlarında basit yapılara sahip olan şirketler, sanayi toplumlarında karmaşık ve günümüz bilgi toplumlarında ise kompleks bir yapıya bürünmüşlerdir.

Şirket yapıları, şirketi kuranlar kadar önemlidir. Şirket yapıları ile şirketi kuranlar arasındaki ilişkiyi tohum, toprak ilişkisine benzetebiliriz. Mahsulün İyi olması için, tohumun kaliteli olması kadar, toprağın da iyi ve uygun olması ve sürekli bakımının yapılması önem arz etmektedir. Aynı şekilde şirketin başarılı olması, şirketin ve çalışanlarının kalifiye olması kadar, o şirketin yapısının sağlam olması ile de ilgilidir.

Günümüzdeki şirket yapıları sadece kâr etmeyi temel motive edici faktör olarak gören anlayışın ürünü olarak ortaya çıkmışlardır. Bugün insanı ve insana hizmeti esas alan, adaleti tesis eden şirket yapılarına ihtiyaç duyulmaktadır. Hizmeti ve adaleti merkeze koyup kurumsallaşabilmeyi başaran şirketler de sağlıklı bir şekilde büyümelerini tamamlayacaklar, varlıklarını koruyabilecekler ve sürekliliklerini sağlayabileceklerdir.

Bu anlayıştan hareketle tezimizin konusunu “**İslam Hukukunda Şirket Yapısı ve Sürekliliği**” olarak belirledik.

1.2. Araştırmanın Önemi

Ekonominin insan hayatındaki yeri ve önemi geçmişe nispetle biraz daha artmıştır. Ekonomik faaliyetlerin yoğunlaştığı kurumlar ise şirketlerdir. Dolayısıyla, şirketler iktisadi faaliyetin çok önemli aktörleridir. Çünkü şirketler, üretimin, istihdamın, ihracat ve ithalatın hatta sosyal ve kültürel faaliyetlerin adresi haline gelmişlerdir.

Şirketlerin sağlıklı yapılara kavuşmaları, kurumsallaşmalarını, kurumsallaşmaları ise sürekliliklerini kolaylaştıracaktır. Süreklilikleri sağlanmış sağlam yapılara sahip şirketler, piyasada güven tesis eden kurumlar olarak varlıklarını sürdüreceklerdir. Böyle şirketlerin kurulması ve sürekliliklerinin sağlanması sadece kurucularının değil tüm toplumun sorumluluğundadır.

1.3. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

İslam fihhi, zaman içinde oluşmuş, zamanla test edilmiş, idari, iktisadi, sosyal vd. alanlarda tezahür etmiş dini yorumlardan oluşan bir ilimdir. Tıpkı mimari eserler gibi, fihhi eserler de nesilden nesile tevarüs etmektedir. Ancak mimari eserlerin restorasyonuna verilen önem maalesef, fihhi birikimin yenilenmesine ve güncellenmesine verilmemiştir.

Fıkhın konularından biri olan şirketler, günümüzde güncellenmesi gereken fihhi meselelerin başında gelmektedir. Aslında fıkhıdaki şirket yapılarının, dayandıkları prensipler açısından kadim ancak geliştikleri döneme göre yeni yapılar olduğu söylenebilir. Fakat güncellenemedikleri için orijinallikleri kaybolmuş ve zamanla işlevsiz hale gelmişlerdir.

Bununla birlikte, son yüzyılda batıda gelişen sanayi ve kurumları, ihtiyaca binaen yeni şirket türleri ortaya çıkartmıştır. Günümüzde birçok İslam ülkesinde kurulan şirketler, batıda ortaya çıkan şirket yapılarıdır. Ancak İslam'ın iktisat anlayışı ile batının ekonomi modeli arasındaki temel ayrılıklar, şirketler gibi uygulama alanlarında bazı sorunlara yol açmaktadır. Fakat fıkhıdaki şirket yapıları ile günümüz şirket yapıları incelendiğinde, aralarında benzer ve farklı yönlerin olduğu da gözden kaçmamaktadır. Bu yönlerin ortaya çıkarılması, çalışmamızın amaçları arasındadır. Bu sebeple, fıkhıdaki şirket yapıları incelendikten sonra, mukayesenin rahat yapılabilmesi için günümüz ticaret hukukundaki şirket yapıları da anlatılacak, aralarındaki ortak ve farklı yönler tespit edilmeye çalışılacaktır.

Şirketlerin sürekliliğinin, bütün olarak ele alınması gereken bir konu olduğu özellikle belirtilmesi gerekir. Bu sebeple konu, şirketlere meşruiyet veren delillerde, şirketlerin kuruluş ve işleyişindeki ilkelerde ve şirketlere destek verecek sosyal

yapıdaki kurumlarda araştırılacaktır. Bu bağlamda, şirketlerin varlığının devamına yardımcı unsurlar olarak akit konusu ve fütüvvet teşkilatı da ele alınacak ve açıklanacaktır.

Aynı şekilde şirketlerin sürekliliğinin sağlanması, karmaşık bir sorundur. Bu sorun büyük ölçüde kurumsal olmakla birlikte, bu sorunun odağında insan unsurunun varlığı tartışmasıdır. Dolayısıyla, ne sadece şirketlerin kuruluş ve işleyiş yapısının geliştirilmesi ve desteklenmesi, ne de sadece insan kaynağının kaliteli hale getirilmesi sorunu çözemeyecektir. Belki her ikisinin birlikte düşünülmesi gerekecektir. Bu amaçla, son bölümde yeni şirket yapıları önerilecek ve şirketlerin sürekliliğine katkı sağlayacak çağımızın modern işletim yapılarından ve İslam'ın güçlü değerler sisteminden faydalanılarak çözümler sunulmaya gayret edilecektir.

1.4. Araştırmanın Metodu

Müslümanların düşünce sisteminde hükümlerin kaynağı Kur'an'dır. Kur'an, okyanusların derinliklerinde bulunan dalga kümeleri gibi ahkâm kümelerini ihtiva etmektedir. Bu hükümleri ortaya çıkartmak ve hikmete dönüştürmek çalışmakla mümkündür. Kur'an'daki bu ahkâm kümelerini ortaya çıkartma gayretine içtihat, ortaya çıkan hükümlere ise fıkıh denilmektedir.

Kur'an ile birlikte bize hikmet de verilmiştir. Bakara suresinde bir ayette *“İçinizden size bir de elçi gönderdik. O size ayetlerimizi okur, sizi geliştirir ve hikmeti öğretir, size bilmediklerinizi öğretir”¹* buyurulmuştur. Ayette geçen hikmet, Resulullah'da “sünnet” ümmetinde ise “doğru hüküm” olarak tezahür eder. Doğru hükmün ortaya çıkartılması doğru metodla olur, doğru metod ise Resulullah'ın ve onun yolundan giden sahabilerinin usulüdür. Onların usulü **“heyet içtihadı”** yani ekip çalışması idi.

Çalışmamızda, önce “keşfu kadim/geçmiş araştırma” yaparak şirketler ile ilgili yazılanlara ulaşmaya çalıştık. Daha sonra “fehmu kadim/geçmiş anlama” ile şirketleri anlamaya uğraştık. Son olarak “vaslu kadim/geçmişten günümüze gelme” çalışması yaparak şirketleri güncellemeye gayret ettik. Bunu yaparken Süleymaniye

¹ Bakara 2/151

Vakfının ilim kadrosu ile yaptığımız müzakerelerin bereketinden istifade ettik. Özellikle son bölümdeki yeni şirket tiplerinin ve türlerinin önerilmesi bu ekip çalışması esnasında bizde ortaya çıkan düşüncelerdir.

1.5. Araştırmanın Kaynakları

Çalışmamızda eski ve yeni kaynaklardan faydalandık. Bu çerçevede konu önce mezheplerde okundu. Şafi mezhebi için İmam Şafi (ö. 820)'nin *el-Ümmü*, Maliki mezhebi için Sahnun (ö. 870)'un *el-Müdevvene*'si, Zahiri mezhebi için İbn Hazm (1064)'ın *el-Muhalla*'sı, Hanefi mezhebi için Serahsi (ö. 1090)'nin *el-Mebсутu*, Kasani (ö. 1191)'nin *Bedaiu's-Sanai*'si, İmam Merğınani (ö. 1197)'nin *el-Hidayesi*, Hanbeli mezhebi için İbn Kudame'nin (ö. 1223) *el-Muğni* ve *el-Kafi*'si esas alındı.

Ayrıca Şirazi (ö. 1083)'nin *Mühezzebi*, İbn Rüş (ö. 1198)'ün *Bidayetu'l-Müctehid ve Nihayetu'l-Muktesid*'i ve bu eser üzerine Abducabir el-Hulv ve Akil er-Rabii'nin yapmış olduğu, *Bidayetü'l-Müctehid ve Nihayetu'l-Muktesid Maa Tahkik ve Mukarene Bi Arai'l-İmamiyye*, tahkik çalışması, Remli (ö. 1550)'nin *Nihayetu'l-Muhtacı*, Meydani'nin *Lübab*'ı, Buhuti (ö. 1641)'nin *Keşşafu'l-Kına*'sı, Hatip Şirbini (ö. 1570)'nin *Muğni'l-Muhtaç*'ı, İbn Abidin (ö. 1836)'in *Reddu'l-Muhtarı*, Ali Hafif (ö. 1978)'in *eş-Şerikat fi'l-Fıkhı'l-İslami*'si, Muhammed Tavis'in *eş-Şerikat*'ı, Osman Şekerci (ö. 2003)'nin *İslam Şirketler Hukuku ve Emek-Sermaye Şirketi* adlı doktora çalışması, Tahmaz (ö. 2010)'ın *el-Fıkhı'l-Hanefi fi Sevbihi'l-Cedid*'i, Zuhayli (ö. 2015)'nin *el-Fıkhı'l-İslami ve Edilletuhu*'su mütalaa edildi.

Klasik İslam fıkhındaki şirket yapıları ile modern şirket yapılarının mukayesesi için Nevevi (ö. 1277)'nin *el-Mecmu'u*, ve el-Mecmu üzerine sekiz kişilik bir komisyon tarafından yapılmış yirmi yedi ciltlik tahkikli çalışmadan, Arslan Kaya'nın *Yeni Türk Ticaret Hukuku*'ndan ve Fatih Bilgili-Ertan Demirkapı'nın *Şirketler Hukuku*'ndan faydalanıldı.

İkinci bölümün oluşturulmasında Ahmet Tabakoğlu'nun *İslam İktisadına Giriş*, Abdulaziz Bayındır'ın *Ticaret ve Faiz* kitaplarından istifade edildi. Ayrıca Fikri Numan'ın *en-Nazariyyatu'l-İktisadiyye fi'l-İslam*, Salih Hamid Ali'nin

Tevziu'd-Dahl'ı ve Hamid bin Abdurrahman el-Cüneydil'in *Menahicu'l-Bahisin fi'l-İktisadi'l-İslami*'si yine faydalanılan eserlerdendir.

Tanımlar için özellikle Ali Haydar (ö. 1935)'in *Dureru'l-Hükkam Şerhu Mecelleti'l-Ahkam*'ı, Nesefi'nin *Tilbetu't-Talebe*'si, Ali bin Muhammed el-Cum'anın *el-İktisadiyye ve'l-İslamiyye*'si, Muhammed Ravas Kal'aci, Hamid Sadık Kuneybi'nin *Mu'cemu Lugati'l-Fukaha*'sı ve Mehmet Erdoğan'ın *Fıkıh ve Hukuk Terimleri Sözlüğü* kullanıldı.

Son bölüm için İsmet Mucuk'un *Modern İşletmecilik*, Editörlüğünü Recep Şentürk'ün yaptığı *Ekonomik Kalkınma ve Değerler*, Halil Zaim'in *İş Hayatında Erdemli İnsan*, İlhami Fındıkçı'nın *Aile Şirketleri* faydalanılan eserler arasındadır.

2. TARİHÇE

2.1. İslam Tarihinde

İslam'dan önce Arap yarımadasında, Güney'de Sebe', Ma'in ve Himyer gibi, Kuzeyde Petra, Palmira, Ğassan, Hire gibi Roma, Bizans ve İran imparatorluklarına bağlı devletler kurulmuştur². Böylece bu bölgede iki önemli ticaret yolu oluşmuştur. İlki, Fars körfezini takip edip Hadramut'tan Bahreyn'e ve oradan Sur'a giden **kuzey yolu**, diğeri ise, Hadramut'tan başlayıp, Kızıldeniz'in hizasında Necd Sahrası'nın susuz kısmını ve sahilin sivri ve yalçın tepelerini bir tarafa bırakan **güney yoludur**.

İslam'ın doğduğu şehir Mekke, bu yolun yarısında, Yemen ile Batra ortasında bulunmaktadır³. Bu ticaret yolları, Arapların ticari tecrübe kazanmalarını sağlamıştır. Aslında ticaret, Mekkelilerin geçimlerini sağlamak için yegâne seçenek idi. Zira ziraata elverişli olmayan topraklarda zanaat da gelişmemiş idi.

Önceleri Hadramut ve Zafaran ürünleri, Hint'den ve Afrika'dan gelen ticaret malları, Yemenlilerin elleri ile Şam'a ve Mısır'a sevk olunurken, Yemen'de bu işleri yapanların Hint'e, Afrika'ya göç etmesiyle bu iş, Mekkelilerin özellikle de Kureyş kabilesinin eline geçti⁴. Diğeri taraftan Mekke'nin dağlarla çevrili, savunması kolay bir bölge olması ve kutsal mabedin orada bulunması, orada fuarların kurulmasına ve ticari hayatın hareketlenmesine sebep oldu⁵.

Ayrıca Kureyş kabilesi, Kâbe'nin hamiliğini yapmalarının verdiği prestijle çeşitli antlaşmalar (i'laf) yapmışlardı. Bu antlaşmaları yapan Kureyş kabilesinin büyükleri olan Hâşim, Abdu's-Şems, Ebdu'l-Muttalip ve Nevfel idi. Haşim, Şam meliki ile; Abdu's-Şems, Habeş meliki ile; Ebdu'l-Muttalib, Yemen meliki ile ve Nevfel, İran meliki ile antlaşma imzalamışlardı.

Bu antlaşmalar sayesinde Kureyş, bu bölgede güvenli bir şekilde 1500 deveye varan kervanlar idare edebiliyorlardı. Kur'an-ı Kerim bu olaydan şöyle bahsetmektedir. *"Kureyş'in elde ettiği güvenlik antlaşmaları sayesinde, kışın ve*

² Ali Cevad, **Tarihu'l-Arab Qable'l-İslam**, Beyrut, 1969, C. II, s. 315.

³ Ahmed Emin, **Fecru'l-İslam**, Beyrut, 1969, s. 12.

⁴ A.e., s. 13.

⁵ Muhammed Hamidullah, **İslam Peygamberi**, C. I, s. 30.

yazın emniyet içinde, onları seyahat ettirdiği için bu Beyt'in rabbine ibadet etsinler. O Rab'ki onları açlıktan doyuran ve korkudan emin kılandır"⁶.

O dönemde böylesi büyük kervanların bir kişi tarafından idare edilmesi hem zor hem de riskli idi. Bu sebeple emek bir taraftan sermaye bir taraftan ortaklaşa iş yapmak yaygınlaşmıştı. Bu da gösteriyor ki şirketleşme özellikle emek-sermaye şirketi İslam'dan önce de bilinen ve uygulanan ortaklık türü idi⁷. "Qırad" veya "Mudaraba" diye de adlandırılan bu ortaklık türü, İslam'ın doğuşundan sonra daha da geliştirilmiş ve bunun yanında yeni ortaklık türleri icad edilmiştir. Yeni ortaklık türlerinin ortaya çıkışında, mudaribin mudarebe malını işletirken kendisine tanınan teşebbüs hürriyetinin rol oynadığını söyleyebiliriz. Diğer bir ifadeyle mudarebe ortaklığında sermayedar ve mudarib sayısına sınırlama getirilmesi farklı ortaklık türlerinin oluşmasını kolaylaştırmıştır⁸.

Yine Kur'an'da "*İnsanlar arasında hacı ilan et ki, gerek yaya olarak, gerekse nice uzak yoldan gelen yorgun argın develer üzerinde, **kendilerine ait bir takım yararları yakinen görmeleri**, Allah'ın kendilerine rızık olarak verdiği kurbanlık hayvanlar üzerine belli günlerde Allah'ın ismini anmaları için sana gelsinler...*"⁹ buyurulmakta ve bu ayette özellikle "...kendilerine ait bir takım yararları yakinen görmeleri..." ile ortaklık yoluyla yapılan ticarete işaret edilmiştir.

Miladi 7. Yüzyılda ve İslam'ın hâkim olduğu diğer dönemlerde, Irak'ın vergi gelirleri, çöl üzerinden mudarebe ortaklığı yolu kullanılarak Medine'ye gönderiliyordu. Yine, Hz. Ömer'in yetimlere ait olan paraları Medine ve Irak arasında ticaret yapan tacirler ile kurduğu mudarebe ortaklığı yolu ile çalıştırdığını tarih kitaplarımız yazmaktadır. Bu örneklerin ikisi de mudarebenin Arap yarımadasında yaygın bir şekilde kullanıldığını kanıtlamaktadır. Miladi 8. yüzyıla gelindiğinde ortaklığın fıkıh kitaplarımızda zikredilen türleri olgunlaştırılmış ve İmam Muhammed eş-Şeybani'nin "*Kitabü'l-Asl*" eserine dâhil edilmiştir¹⁰.

⁶ Kureyş 106/1-4.

⁷ Ali el-Hafif, *eş-Şerikat fi'l-Fıkhı'l-İslam*, Kahire, 1962, s. 21.

⁸ Murat Çizakça, *İslam Dünyasında ve Batı'da İş Ortaklıkları Tarihi*, s. 4.

⁹ Hac 22/27-28.

¹⁰ A.e., s. 5.

Goitein, müşareke (inan) ortaklıklarının 11. Yüzyılda Mısır ile Cidde arasındaki ticaretin yanı sıra Mısır ve Suriye arasındaki kuzey-güney ticaretinde de uygulandığını belgeliyor¹¹. Haim Gerber altı yüzyıl sonra 17. Yüzyılda Bursa’da 32 mudarebe anlaşması yapıldığını ve o dönemde bu anlaşmaların en önemlilerinin iş ortaklıkları olduğunu söylüyor¹². Firestone iki yüz yıl sonra, Kırım Savaşı sırasında Filistin’de başarılı mudarebe ve müşareke örnekleri tespit etmiş; aynı dönemde Tunus’ta uygulandığına dair deliller sunmuştur¹³.

Fakat 19. Yüzyıla gelindiğinde, Osmanlıda 1847’de Avrupalı güçlerin baskıları ile karma ticaret mahkemeleri kuruldu. Uluslararası boyutu olan bu mahkemelerde altısı Müslüman altısı Avrupalı üye bulunuyordu. 1849’da “Kanunname-i Ticaret” yürürlüğe girdi. Bu kanun 1804’de çıkartılan Fransız Ticaret Kanunu’nun (Code de Commerce) basit ve doğrudan bir tercümesiydi. Ticaret Nazırı Kabuli Paşa’nın desteğiyle yapılan bu “tercüme kanun”a karşı çok geçmeden Osmanlıda bir tepki gelişti. Ahmet Cevdet Paşa önderliğinde devrin hukukçu ve devlet adamlarından oluşan heyet, Mecelle adında, içeriği özellikle Hanefi geleneğine uygun, şekli ise Avrupa kanunlarına benzeyen bir hukuk sistemi oluşturuldu. Mecelle Cemiyeti denilen bu heyet, yaptıkları bu kanunu 1868’de yürürlüğe koymayı başardı¹⁴.

Bu dönemde İslam Hukuku şirketlerinin Mecelle ile 1882 yılında kodifiye edildiği görülmektedir. 1850’den itibaren Fransız tipi şirketler ile İslam şirketleri yan yana uygulanmışlardır. Ancak ticaret hayatında “Kanunname-i Ticaret” şirketlerine ağırlık verilmiştir¹⁵.

Osmanlıda ilk kurulan anonim şirket taşımacılık sektöründe faaliyet gösteren Şirket-i Hayriye’dir ve 1852’de kurulmuştur. 1940’da bu şirket, yerini bir devlet iktisadi teşekkülüne devretmiştir. Mısır’da da benzer bir süreç yaşanmış, ancak orada

¹¹ S. D. Goitein, **From the Mediterranean to India**, 1964, s. 321.

¹² Haim Gerber, **The Muslim Law of Partnerships in Ottoman Court Records**, 1981, s. 114.

¹³ Y. Firestone, **Production and Trade in an Islamic Context**, 1975, s. 185-207.

¹⁴ Çizakça, age., s. 50.

¹⁵ Poroy, Tekinalp, Çamoğlu, **Ortaklıklar ve Kooperatif Hukuku**, 11. Basım, Vedat Kitapçılık İstanbul, 2009, s. 12.

Mecelle yerine Kadri Paşa tarafından 1045 maddelik “Mürşidu’l-Hayran ila Marifeti Ahvali’l-İnsan” yazılmış ve yürürlüğe konulmuştur¹⁶.

Böylece bir batı şirket türü olan Anonim şirket, Mısır ticaret kanununa 1883’de “eş-Şirketü’l-Musahame” olarak girmiştir. İngiliz mandasına giren Irak’ta ise, İngiliz Ticaret kanununun etkisi vardı ve Osmanlı Kanunname-i Ticaret’i İngiliz Ticaret Hukuku’nun bazı hususlarını içine alacak şekilde genişletildi. Irak 1932’de bağımsızlığını kazanınca, Senhuri Paşa başkanlığında kurulan bir komisyon, Fransa etkisi altında bulunan Lübnan hukukundan da alıntılar yaparak, 1951’de Avrupa’da uygulanan şirket türlerini kanunlaştırdı¹⁷.

2.2. Batı Tarihinde

Ticaret Hukuku’nun tarihini M.Ö. 20. Yüzyıla kadar götürmek mümkündür. Ortaklık ilişkisi bu hukukun faaliyet alanı içinde yer alır¹⁸.

M.Ö. 1760 yılı civarında Babilin 6. Kralı Hammurabi’nin (M.Ö. 1728- 1686) yazdığı 282 maddelik kanunların 66-99 arası (30 maddesi) hariç diğerleri okunabilmektedir¹⁹. Bu maddelerin 8. Maddesi açıkça şirket ilişkisinden bahsetmektedir²⁰.

M.Ö. III. asırda Roma döneminde ticaret yapmak şerefli bir iş addedilmezdi. Bu nedenle ticaret ile meşgul olanlar daha ziyade yabancılar, esirler ve azatlı kölelerdi ve kanunları da yoktu. Dolayısıyla bu dönemde şirket fikri gelişmemiştir²¹. Ancak Roma’da eski hukuk zamanında, babanın vefatından sonra birlikte yaşayan aile çocukları arasında “consortium” denilen miras ortaklığının varlığını burada zikretmemiz gerekir²².

Ortaçağda İstanbul Patriği Yuhanna (St. Chrysostome, ö. 407) nin:

¹⁶ Osman Şekerci, **İslam Şirketler Hukuku**, Marifet yay., İstanbul, 1981, s. 64.

¹⁷ Çizakça, age., s. 52.

¹⁸ Poroy, Tekinalp, Çamoğlu, age., s. 5.

¹⁹ Arkeolog Jean Vincent Scheil’in 1901’de Susa, Elam’da bulduğu(bugünkü Huzistan, İran) ve Fransa’ya taşıdığı Hammurabi Kanunları’nın yazılı olduğu stel, Louvre Müzesin’de sergilenmektedir.

²⁰ Arslanlı, Anonim Şirketler I, 3. Bası, s. 9; Poroy/Yasaman, **Ticari İşletme Hukuku**, 7. Bası, s. 5; http://en.wikipedia.org/wiki/Code_of_Hammurabi

²¹ Şekerci, age., s. 34.

²² Poroy/Tekinalp/Çamoğlu, age., 5.

“Kendi özel işin için hammaddeyi alabilirsin, fakat ticaret amacıyla mamul ticaret eşyasını satın alman büyük bir hatadır” sözü Hıristiyanlar arasında ticaretin gelişmesini olumsuz yönde etkilemiştir²³. Böylece ticaret, ödünç para verme işlemi ve bankacılık, Yahudiler ile Lombard denilen Kuzey İtalya sakinlerinin tekeline geçmiştir²⁴.

İslam’ın doğuşundan sonra, 1095-1270 yılları arasında, Avrupalı Katolik Hıristiyanların, Papanın çeşitli vaatleri ve talebi üzerine, Müslümanların elindeki Ortadoğu toprakları üzerinde egemenlik kurmak için düzenledikleri Haçlı Seferlerinin asıl amacının ticaret yollarının kontrolü olduğunu pek çok tarihçi ve araştırmacı söylemektedir²⁵. İşte bu seferlerden sonra batıda ortaya çıkan “Commenda” ortaklığının Müslümanlar arasında uygulanan “Qırad” veya “Mudaraba” dan etkilenmediğini söylemek ilmi dürüstlükten uzaktır²⁶. Nitekim Maxima Rodinson²⁷ ve Benedikt Koehler²⁸ gibi yazarlar, kapitalizmin bile ilk defa Medine Site Devleti’nde uygulanan serbest piyasa ekonomisinden etkilendiğini iddia etmektedir.

Batı da uygulanan “commendalar”, asırlarca Müslümanların çalıştırdıkları “mudarebe” veya “qırad” şirketlerinin benzeridir. Şöyle ki, Max Weber ve Lastig ‘Commenda’nın eski Roma hukuku ile bağlantısını reddetmektedir. Diğer taraftan ‘Commenda’nın Avrupa kökenli bir kurum olduğu iddiası ise 12. yüzyıla kadar uzanmaktadır. Aslında Fransız tarihçi Sayous, Avrupa’da bilinen Commenda’nın Müslümanlar arasında uygulanan Mudarebe ortaklığından alındığını şu sözleri ile itiraf etmiştir:

“10. ve 11. yüzyıllarda Müslümanlar Avrupalılardan kuşkusuz daha gelişmiş ticaret yöntemlerine sahipti. Paranın iade edilmesi ve bu parayla kazanılan kâra katılımı içeren sözleşme

²³, M. Fethi Osman, **el-Fikru'l-İslam ve't-Tatavvur**, s. 325 (El-Kinise ve Alemu'l-İktisa fi'l-usuri'l-Vusta bölümü)

²⁴ Turgut S. Erem, **Ticaret Hukuku Prensipleri**, İst. 1962, C. I, s. 33.

²⁵ http://tr.wikipedia.org/wiki/Haçlı_Suferleri

²⁶ Bkz.: Çizakça, age., Sayous (Le Commerce des Europeens a Tunis Depuis le XII Siecle Jusque la Fin e) ve Abraham Udovitch (At the Orgins of the Western Commenda: Islam, Israel, Byzantium kitabı)’den naklen.

²⁷ Bkz.: Maxima Rodinson, **İslam and Capitalism**, çev. Brain Pearce, Bucks 1980, s.7-9.

²⁸ Bkz.: Benedikt Koehler, **Early Islam and The Birth of Capitalism**, Lexington Books, New York 2014, s. 145.

biçimi, Muhammed zamanında, hatta İslamiyet öncesi dönemde, kısa bir süre sonra Batı Akdeniz'in Hristiyan devletlerinde ortaya çıkan commendayla neredeyse aynı özellikleri taşıyan bir ortaklık şekli altında görülüyordu... Avrupa Hristiyanları bunun ilerisine geçememişlerdi”²⁹

Ancak bundan evvel Roma döneminde bilinen “Societes” diye adlandırılan, bir nevi miras şirketinden de bahsetmek gerekir. Romalılar arasında, baba öldükten sonra çocukların mirası bölüşmek yerine daha verimli hale getirebilmek için ortakça işletmeleri, önceleri Roma vatandaşlarına mahsus iken daha sonra ailevi bağları olmayan kişiler arasında da bizim anladığımız manada ortaklıkların oluşturulduğu kaynaklarda zikredilmektedir³⁰.

Bilindiği gibi ortaçağ, İstanbul'un fethi (1453) ile sona ermiştir. Ortaçağda ticaret hukuku yazılı değildi. Yeniçağ ile birlikte Avrupa, müstemleke faaliyetlerine başlamış ve hâkimiyeti altına aldıkları ülkelerin kaynaklarından yararlanmak için şirketler kurmuşlardır. Kraliçe Elizabeth'in kurulmasını emrettiği 1599 tarihli Doğu Hint Şirketi buna örnek olarak verilebilir. Kurulan bu şirketler Anonim ortaklığının öncüsü kabul edilmektedir³¹. Anonim şirketin İngiltere'de yürürlüğe girdiği tarih 1856'dır³². Bu şirket 1867'de çıkartılan bir kanun ile Fransa'da yasallık kazanmıştır³³.

Bazıları orta çağda Avrupa'da ortaya çıkan şirketlerin temelinde kiliselerin faiz ile borç verme işleminin olduğunu söylemektedir. Bilindiği üzere ortaçağ ekonomik yapısı ziraata dayanıyordu. Kilise tarafından verilen borçlar tüketim amaçlı verilir ve faizi ile geri alınır. O dönemde deniz ticareti sermayeyi çoğaltma aracı olarak kullanılmaya başlandı. Denizciler çok kâr elde etme ve elde ettikleri kârı paylaşma vaadi ile ortaya çıktılar. Kiliselerin denizcilere, elde ettikleri kârı paylaşma şartı ile verdikleri borçlara “commenda” adı verilirdi. Günümüzdeki “komandit şirket” ismi buradan gelmektedir³⁴.

²⁹ Çizakça age., s. 10.

³⁰ Türkan Rado, **Roma Hukuku Dersleri**, İstanbul 1960, s. 3.

³¹ Halil Arslanlı, **Anonim Şirketler ve Limited**, İstanbul 1959, s. 1.

³² Çizakça, age., s. 34.

³³ Fikri Ahmed Numan, **en-Nazariyyetu'l-İktisadiyye fi'l-İslam, Meketebe İslamiyye**, Beyrut 1985, s. 259.

³⁴ A.e., s. 258.

Batıda 15. yüzyılda sermaye şirketleri, 16. yüzyılda ise kollektif ve komandit gibi şahıs şirketleri ortaya çıkmıştır. 17. yüzyıla gelindiğinde sömürgeci devletlerin elde ettikleri büyük kârlar, İngiltere, Hollanda ve Fransa’da büyük şirketlerin doğmasına sebep olmuştur. İngiltere’de, Hindistanda tekel oluşturmak için kurulan Doğu Hint Şirketi (m. 1600), Kuzey Amerika’ya yönelik kurulan New England (m. 1620) şirketi, Afrika’da köle ticareti yapmak için kurulan Krallık Şirketi (M. 1672) ve Fransa’nın Kanada’yı sömürmek için kurduğu şirket bunlar arasında sayılırlar³⁵.

Yeniçağda ilk yazılı ticaret kanunu Napolyon Bonapart (ö. 1821)’ın emriyle hazırlanan ve 1808 yılında yürürlüğe giren Code de Commerce (Ticaret Kanunu) dir. 1798’de Mısır’a âlimler, filologlar ve ressam alayları ile giren Napolyon’un hazırlattığı bu kanunun, Osmanlı hukukundan etkilendiği itiraf edilmektedir. Bu kanun sadece Avrupa’da uygulanmakla kalmamış, Yunanistan, Bulgaristan ve Osmanlıya bağlı bölgelerde ve hatta Orta ve Güney Amerika’da tercümesi yapıp uygulanmıştır³⁶. Söz konusu kanunda Kolektif, Komandit ve Anonim çeşitlerinin yanı sıra Hisseli Komanditler ve Hususi Şirketler olmak üzere beş tip şirket yer almaktaydı. Limitet ortaklığı, Almanya tarafından 1892 tarihli kanunla icat edilmiş ortaklık çeşididir³⁷. Ve bu şirket türleri o zamandan beri tüzel kişi olarak faaliyet göstermişlerdir³⁸.

Osmanlı’da şirketleşme özellikle II. Meşruiyetin ilanından sonra teşvik edilmiş ve çoğalmıştır. Meşrutiyetin ilk yıllarında (1908-1913) kurulan şirketlerde yabancı sermaye ağırlığını korumuştur. “Milli İktisat” (1914-1918) döneminde ise kurulan şirketlerde yerli sermayeye dönülmüştür. Yapılan teşvikler neticesinde en fazla şirket kurulan yer, 19 şirket ile Konya, arkasından onu 11 şirketle İzmir takip etmiştir. Toplam şirket sayısı 236’yı bulmuş, toplam sermayeleri ise 16 milyonu aşmıştır. Bu şirketlerin faaliyet gösterdikleri alanlar ticaret, sanayi, inşaat, nakliyat, sigorta ve ziraat alanlarıydı³⁹.

³⁵ A.e., s. 259.

³⁶ Erem, age., s. 36.

³⁷ A.e., 37.

³⁸ Poroy, age., s. 10.

³⁹ Ramazan Balcı, İbrahim Sırma, **Memalik-i Osmaniye’de Osmanlı Anonim Şirketleri**, İTO, 2012, s. 38.

3. KAVRAM

3.1. İslam Hukukunda

Şirket (شركة) kelimesi Arapça bir kelimedir. “Şirket”, “Şerket” ve “Şerike” olarak üç şekilde okunabilir. Sözlükte “karışmak, karıştırmak” anlamlarına gelir. Aynı zamanda “ortaklık, ticari birlik” gibi manalarda kullanılır⁴⁰. İngilizcede “association, company, union, business” gibi kelimeler ile ifade edilir.

Aslında şirket, şuyûa yani bir yerde ortaya çıkma ve yayılmaya verilen isimdir. Bu ismin ortaklık akdinde kullanılması, müsebbebin sebep üzerinde kullanılması kabilindendir yani mecaz-i mürseldir⁴¹. Buna göre, ortaklık şuyûdan doğmuştur. Çünkü ortaklar, birbirlerinin mallarının her bir parçasına şuyûan sahip olurlar.

Istılahta ise “iki veya daha fazla kişinin sermaye ve kârda ortak olmak üzere aralarında yaptıkları akitten ibarettir”⁴²

Kur’an’da şirket (شركة) kelimesi geçmemektedir. Ancak ش-ر-ك kökünden mastar olarak üç yerde şirk (شرك) kelimesi⁴³, mübalağalı ismi fail kalıbında üç yerde şerik (شريك) kelimesi⁴⁴, kesret çoğulu olarak on üç yerde şüreka (شركاء) kelimesi⁴⁵ geçmektedir. Bunların haricinde fiil olarak geçtiği yerler vardır. Bu yerlerde şirk kelimesi bir inançta ortaklığı tanımlamaktadır.

Kur’an’da malda ortaklığı ifade eden iki kelime bulunmaktadır. Biri (ش-ر-ك)’den türeyen, miras ile ilgili hükümlerin açıklandığı Nisa suresi 12. ayetteki şüreka (شركاء) kelimesidir.

“Eğer çocukları yoksa karılarınızın geriye bıraktıklarının yarısı sizindir. Eğer çocukları varsa, bıraktıklarının dörtte biri sizindir. (Bu paylaşırma, ölen

⁴⁰ Mu’cem-u lugati’l-Fukaha, el-Mektebet’uş-Şamile, Mea’cim ve Kütübü’l-Lugati’l-Uhra’, s. 261.

⁴¹ Taviil Muhammed, Eş-Şerikat ve Ahkamuhu fi’l-Fıkhı’l-İslami, Daru İbn Hazm, s. 20.

⁴² İbrahim Mustafa (Kom.), Mucemu’l-Vasid, Çağrı yay, İstanbul 1996, s. 480.

⁴³ Sebe’ 34/22; Fâtır 35/40; Ahkaf 46/4.

⁴⁴ En’am 6/163; İsrâ 17/111; Furkan 25/2.

⁴⁵ En’am 6/94, 100, 139; A’raf 7/190; Yunus 10/66; Ra’d 13/16, 33; Rum 30/28; Sebe’ 34/27; Zümer 39/29; Şura 42/21.

karılarınızın) yaptıkları vasiyetlerin yerine getirilmesi yahut borçlarının ödenmesinden sonradır. Eğer sizin çocuğunuz yoksa bıraktığınızın dörtte biri onlarındır. Eğer çocuğunuz varsa, bıraktığınızın sekizde biri onlarındır. (Yine bu paylaşırma) yaptığınız vasiyetin yerine getirilmesinden yahut borçlarınızın ödenmesinden sonradır. Eğer kendisine varis olunan bir erkek veya bir kadının evladı ve babası olmaz ve bir erkek veya bir kız kardeşi bulunursa, ona altıda bir düşer. Eğer (kardeşler) birden fazla olurlarsa, üçte birde **ortakturlar**. (Bu paylaşırma varislere) zarar vermeksizin yapılan vasiyetin yerine getirilmesinden yahut borcun ödenmesinden sonra yapılır. (Bütün bunlar) Allah'ın emridir. Allah, hakkıyla bilendir, halîmdir (hemen cezalandırmaz, mühlet verir)”

Diğeri ise (خ-ل-ط)'dan türeyen Sa'd suresi 24. ayette geçen **huleta** (خلاء) kelimesidir.

“... Esasen **ortakların** pek çoğu birbirine haksızlık eder. Ancak iman edip salih ameller işleyenler başka. Onlar da pek azdır...”

Ganimet ortaklığı ile alakalı Enfal suresi 41. ayette “Şunu da biliniz ki, ganimet olarak aldığınız her hangi bir şeyden beşte biri mutlaka Allah içindir. O da peygambere ve ona yakınlığı olanlara, yetimlere, miskinlere ve yolda kalmışlara aittir. Eğer siz Allah'a iman etmiş, hak ile batılın ayrıldığı o gün, iki ordunun karşı karşıya geldiği o (Bedir) günü kulumuza indirdiğimiz âyetlere iman getirmiş iseniz bunu böyle biliniz. Ve biliniz ki, Allah, her şeye kâdirdir” buyurulmuştur.

Diğer yerlerde farklı vurgular ile şirketten bahsedilmektedir. Şöyle ki, Salih (as) kıssasında şirketin bir dalı olan **kısmetten**⁴⁶ şöyle söz edilmektedir: “(Beldedeki) suyun, (deve ile) onlar arasında taksim edildiğini (nöbetleşe içileceğini) onlara haber ver...”⁴⁷

⁴⁶ *Kısmet*: Birden fazla kimselerin bir şeydeki şayi hisselerini bir kıstas (ölçü, birim) ile tayin ve tahsis etme, bir araya toplamadır. İki kısmı vardır. 1- Kısmet-i A'yan: Menkul ve gayrimenkul mallardaki şayi hakları tayin ve taksim etmektir. 2-Kısmet-i Menafi': Muhayee; müşterek menfaatleri tayin ve tahsisten ibarettir. Müşterek bir evde ortakların belli bir zaman aralığında oturmaları gibi. (Erdoğan Mehmet, **Fıkıh ve Hukuk Terimleri Sözlüğü**, s. 308.)

⁴⁷ Kamer 54/28

Yine aynı kıssada ortak olan mallarda yapılan “**muhayee**”⁴⁸ işlemine şöylece temas edilmektedir: “(Salih as) “İşte bu dişi deve. Su içme hakkı onun. Bilinen (belirlenen) gün(ler)de de su içme hakkı sizin.” dedi.

Musa (as) kıssasında birlikte yolculuk yaptığı gence Musa (as), ortak oldukları yiyeceği getirmesi için şu ifadeyi kullanıyor “...sabah kahvaltımızı getir...”⁴⁹ Aynı kıssada deldikleri gemi hakkında “...gemiye gelince miskinlerin idi...”⁵⁰ ifadesinden **gemi sahiplerinin nakliye şirketine sahip oldukları**, birlikte taşımacılık yaptıklarını anlıyoruz. Kıssanın devamında “Ve duvar ise şehirde iki yetim (erkek) çocuğa aitti. Duvarın altında, onlara ait bir define vardı...”⁵¹ buyurulmaktadır. Bu ayette kardeşler kendilerine miras olarak kalan duvara ve defineye **mülk ortaklığı** ile sahip oldukları anlaşılmaktadır.

Sa’d suresinde geçen Davut (as) kıssasında anlatıldığına göre Davut (as) ‘in ibadet ile meşgul olduğu ve kimseyi kabul etmediği bir sırada karşısında iki kişi belirir. Davetsiz misafirleri karşısında gören Davut (as) bu sıra dışı ziyaret sebebiyle korkar. Gelenler korkmaması gerektiğini, çözülmesi gereken bir davalarının olduğunu söylerler. İçlerinden biri diğerini göstererek “bu kardeşimin 99 koyunu, benim ise bir tane koyunum var, yine de benim bir tane koyunumu istemektedir”⁵², Davut (as) şöyle cevap verir:

“Andolsun ki, senin koyununu kendi koyunlarına katmak istemekle sana haksızlıkta bulunmuştur. Doğrusu **ortakların** çoğu birbirlerine haksızlık eder. Ancak iman edip salih amel işleyenler başka. Onlar da pek azdır. Dâvûd, bizim kendisini

⁴⁸ *Muhayee*: Bir menfaati sıra ile ya da ortaklaşa kullanmak. Muhayee iki kısımdır: 1-Zaman itibari ile muhayee. Bir evde bir yıl ortaklardan birinin, ertesi yıl da diğerinin oturması gibi. 2. Mekan itibari ile muhayee. Müşterek bir evin bir kısmında ortaklardan birinin, diğer kısmında da diğerinin oturması gibi. (Mecelle, 419, 1174, 1176)

⁴⁹ Kehf 18/62. Burada mülk ortaklığından bahsedilebilir.

⁵⁰ Kehf 18/79

⁵¹ Kehf 18/82

⁵² Ayetteki ifade *اكفانيها* yani onun da sorumluluğunu bana ver. Bu ifadeden tam olarak o tek koyunun alınıp mülkiyete geçirilmek istendiği anlaşılmamaktadır. Ancak olayın intikal ediş şekline ürpereyen Davut (as) olayı tam değerlendirmeden bir karar vermek durumunda kalmıştır. İmtihani da bu noktada başlamıştır.

imtihan ettiğimizi anladı. Derken Rabbinden bağışlanma diledi, eğilerek secdeye kapandı ve Allah'a yöneldi."⁵³

Davut (as)'ın verdiği cevaptan bu iki kişinin birbirleri ile ortak oldukları ve birinin diğerine haksızlık yaptığı anlaşılmaktadır. Ayrıca **ortaklığın, yürütülmesi zor birliktelik olduğuna, bu birlikteliğin yürütülebilmesinin ancak adaletli ve hakça paylaşım ile mümkün olacağına** vurgu yapılmaktadır.⁵⁴

Kalem suresi 17. ayette ise geçmiş ümmetlerden bahsedilirken ortaklığa şöylece vurgu yapılmıştır: "*Muhakkak ki Biz, onları belâya uğrattık. Bostan mahsulünü mutlaka, sabah erkenden (fakirlere göstermeden) devşirmek için yemin eden bostan sahiplerini belâya uğrattığımız gibi.*" Bu ayette zikredilen kişiler arasında bir **ziraat ortaklığı** olduğu anlaşılmaktadır.

İsa (as)'ı görmeden ona iman etmiş Ehl-i KeHF ile ilgili kıssada onların dilinden "*...Artık sizden birisini, sizin bu gümüş paranızla şehre gönderin. Böylece en temiz yiyecek hangisi, baksın (da) ondan size bir rızık getirsin...*"⁵⁵ buyuruluyor. Buradan anlaşıldığına göre gönderilen para aralarında ortak, buna göre alınacak yiyecek de aralarında ortak olacaktır.

Ayrıca hadis ve fıkıh kaynaklarımızda şirket ile ilgili şu nakil yaygındır. Peygamberimiz (s.a.v.) Sâib bin Şureyk ile ticâret ortaklığı kurmuştu. Saib, Mekke'nin fethi gününde Resulullah'a gelerek "beni tanıyor musun? diye sordu.

⁵³ Sa'd 38/24

⁵⁴ Tefsirlerde Davut (as) kıssası ile ilgili birçok rivayet geçmektedir. Bunlardan bir tanesi Davut (as)'ın Uriyya adında bir askerinin hanımına gönlünün düştüğü ve onu savaşa gönderdiği, savaşta ölünce hanımı ile evlendiğidir. Ayette bahsedilen iki kardeşin de aslında iki melek olduğu ve Davut (as)'a yaptığı yanlış olduğunu göstermek için geldikleri şeklinde yorumlanmaktadır. Hz. Ali (ra) Hz. Davut (as) ile ilgili bu tür kıssaları anlatanlara had cezası vereceğini ilan etmiştir. Bu kıssa İsrailiyatır. Kıssada anlatılan detayların peygamberlerin vasıfları ile bağdaşmaması ve eğer böyle bir durum varsa Allah (cc) nun bunu açıkça zikredebilecekken zikretmemesi bunlardan sadece birkaç tanesidir. Ayetteki "**iman eden ve salih amel işleyenler hariç birçok ortak birbirlerine haksızlık eder**" ifadesi bu kıssanın uydurma olduğunu ortaya koymaktadır. Çünkü iman eden ve salih amel işleyenlerin birbirlerine haksızlık yapmayacakları vurgulanmaktadır. Davut (as)'ın bu gruptan olmadığı düşünülebilir mi? Asıl burada Davut (as) 'ın imtihanına vesile olan muhakeme usulüne aykırı olarak diğerini dinlemeden hemen karar vermesidir. (İbnu'l-Arabi, **Ahkamu'l-Kur'an**, C. IV, s. 47-57)

⁵⁵ KeHF 18/19

Peygamber (sav)'de “*Seni nasıl tanımam? Sen benim ortağım idin hem de ne ortak idin. Ne anlaşmazlık çıkarırdın*⁵⁶ *ne de münakaşa yapardın.*”⁵⁷

Numan bin Beşir'den rivayet edilen bir hadiste Resulullah (s.a.v), Allah'ın sınırlarını koruyan ile korumayanlar hakkında bir benzetme yaparak şöyle buyurmuştur: “*Allah'ın hadlerini yerine getiren ile içine düşenler gemide kura çekip kimisi güverteye kimisi ise kamera kısmına düşenler gibidir...*”⁵⁸ Bu hadiste gemi ortaklarından ve geminin üst tarafı ile alt tarafını paylaşan ortaklardan bahsedilmektedir.

Cabir bin Abdullah, Sahil gazvesinde, ordunun tüm azıklarını toplamış ve ordu komutanı Ebu Ubeyde'nin emri ile karıştırmıştı. Kendisine aktarıldığında Resulullah (sav) bu uygulama hakkında olumsuz bir şey söylemiştir. Üstelik Tebuk gazvesinde, Süleme bin el-Ekva'ya sahabenin azıklarını karıştırma talimatını bizzat kendisi vermiştir⁵⁹. Her iki olayda da malların karıştırılması bir nevi ortaklık olarak değerlendirilmektedir.

Diğer bir hadiste ise “*...ortaklardan biri diğerine ihanet etmediği müddetçe ben üçüncüleriyim. İhanet edince ben aralarından çekilirim*”⁶⁰ ifadeleri yer almaktadır.

Ebu'l-Minhal'den gelen bir rivayete yer vererek bu bölümü bitirelim. O diyor ki, “ben ve ortağım Zeyd bin Erkam kuyumculuk yapardık, hem peşin hem de vade ile satardık. Bera bin Azib geldi ve bizim nasıl ticaret yaptığımızı öğrenince dedi ki, biz bunu Resulullah (sav)'e sormuştuk. O “peşini yapın, ama vadeliyi yapmayın”dedi⁶¹.

⁵⁶ Hadiste geçen “لائماری” fiiline “anlaşmazlık çıkarmazdın” anlamı verilmiştir. Halbuki sözlükte “iyi geçinmezdin” anlamı verilmektedir. Bu kelime hadiste garib kelimelerdendir. Her ne kadar kök olarak “مدارة” kökünden geliyor gibi anlaşılrsa da aslında “مماراة” kökünden gelmektedir. (Tekmiletu'l-mecmu şerhu'l-muhezzeb li'ş-şirazi, tah. Muhammed Necib el-Mutii, C. XIV, s. 7.)

⁵⁷ Ebu Davud, Edep 17; İbn Mace, Ticaret 63; Serahsi, **Mebsut**, Çev. Komisyon, C. XI, s. 245.

⁵⁸ Buhari, **el-Feth**, C. V, s. 132.

⁵⁹ A.e., s. 128.

⁶⁰ Şevkani, **Neylü'l-Evtar**, C. V, s. 264.

⁶¹ Buhari, Babu'l-iştirak, 3/140 (Mektebe-i Şamile)

İslâm fakihlerine göre alış-veriş yapmak gibi şirket kurmak da **mubahtır**. Muhtaca yardım söz konusu olunca şirket kurmak **mendub**, cebir şirketinde olduğu gibi şartlar zorlayınca **vacip** olur. Eğer ticaret alanı haram olursa şirket kurmak **haram** hükmünü alır. Ancak ticaret alanı mekruh olursa, bu sefer şirket kurmak **mekruh** hükmünü alır⁶².

3.2. Türk Ticaret Hukukunda

Günümüz Türk Ticaret Hukuku'nda şirket denilince Borçlar Hukuku'ndaki "Adi" şirketler ile Türk Ticaret Hukuku'ndaki "Ticaret" şirketleri anlaşılır. Buna göre şirket, "*iki veya daha fazla kişinin mal veya emeklerini belli bir amaçla birleştirmeleridir*" diye tanımlanır⁶³.

Şirketin amacı ekonomik ve ticari olmalıdır. Çünkü amacı ticaret yapmak olmayan şirketleri dernek ve vakıflardan ayırmak mümkün olmaz⁶⁴.

Buna göre şirket, belli bir ekonomik amaç veya çıkar için emek ve sermayeleri bir araya getirerek kurulan işletmedir⁶⁵.

Bir işletmenin şirket olabilmesi için o şirkette **kişi, akit, sermaye, amaç ve ortak çalışma iradesi** unsurlarının bulunması gerekir. Kısaca bu unsurları açıklamak şirket kavramının anlaşılmasına yardımcı olacaktır.

Şirketler kural olarak en az iki kişiden oluşur. Ancak 1 Temmuz 2012'de yürürlüğe giren Türk Ticaret Kanunu'na göre anonim ve limitet şirketin bir kişiyle kurulabilmesine de imkân tanınmıştır (TTK md. 338, f. 1; TTK md. 573, f. 1). Bu sadece TTK da değil, diğer yabancı hukuk sistemlerinde de böyledir⁶⁶.

Şirketleri rastgele birlikteliklerden ayıran unsur akit unsurudur. Ortaklar bir sözleşme ile sermayelerini birleştirir ve şirketlerini kurarlar.

⁶² Tavail, **eş-Şerikat ve Ahkamuhu**, s. 47-48.

⁶³ Fatih Bilgili, Ertan Demirkapı, **Şirketler Hukuku**, 9. Baskı, Bursa, Dora Yayıncılık, 2013, s. 2.

⁶⁴ A.e.

⁶⁵ Oktay Alpugan (Kom), **İşletme Ekonomisi ve Yönetimi**, 5. baskı, İstanbul, Beta Bas. Yay. Dağ, 1997, s. 63

⁶⁶ Bilgili, Demirkapı, age., s. 2.

Şirketin amacını gerçekleştirmesi, sermaye unsuru ile mümkün hale gelmektedir. Sermaye; nakdi, aynı ve emek olabilir. “Nakdi sermaye; para, alacak ve kıymetli evraktan oluşur. Aynı sermaye ise; taşınır ve taşınmaz mallar, fikri ve sınaî haklar (marka, patent, tasarım, faydalı model) ile haklı olarak kullanılabilen-devredilebilir elektronik ortamlar, alanlar, adlar ve işaretler gibi değerlerden oluşur.” **Ortakların birisi emek sermayesini getirirken, diğeri taşınmaz ve nakit, bir diğeri ise sadece nakit sermaye getirebilir.** Bununla birlikte her sermaye her şirkete uymayabilir. Örneğin adi, kollektif, komandit şirkete her tür sermaye getirilebilirken; anonim, limited ve komandit şirkete emek sermayesi getirilemez. Vadesi gelmemiş alacaklar, üzerinde sınırlı bir aynı hak, haciz ve tedbir bulunan aynı değerler de sermaye olarak getirilemez. Bunlara sadece nakdi ve aynı sermaye getirilebilir.

Bazı şirketlere sermaye sınırlaması getirilmiştir. Örneğin anonim şirket en az 50.000 TL, limited şirket ise 10.000 TL ile kurulur(TTK md. 332; md. 580, f. 1).⁶⁷

Şirketlerde ayrıca amaç unsuru olmalıdır. Daha önce ifade edildiği gibi şirketlerde amaç unsuru, ticaret yapıp kâr elde etmek ve ortaklar arasında paylaşmaktır. Burada şirketin amacının şirketin konusu ile karıştırılmamasına dikkat çekmekte fayda vardır. Şirketin konusu otomobil üretip-satmak, halı pazarlamacılığı yapmak gibi faaliyet alanlarıdır.

Şirketin son unsuru ise ortak çalışma iradesidir. Her ortak şirket amacını gerçekleştirmek için belli bir çaba ortaya koymalıdır veya en azından şirket amacının gerçekleşmesini engelleyici bir çaba içerisinde olmamalıdır. Aslında bu unsur amaç unsurunun tamamlayıcısı olarak kabul edilebilir⁶⁸.

⁶⁷ Arslan Kaya, **Yeni Türk Ticaret Kanunu**, 2. Baskı, İstanbul, Beta, 2012, s. 145, 263.

⁶⁸ Bilgili, Demirkan, age., s. 6-8.

BİRİNCİ BÖLÜM
ŞİRKETLERİN YAPISI



Bu bölümde, İslam fihında ve günümüz hukukunda şirket yapıları hakkında bilgi verildikten sonra aralarındaki benzerlikler ve farklar mukayeseli olarak anlatılacaktır. Bu bölümdeki amacımız, sadece şirket yapılarının tanımlarını yapmak ve son bölümde önereceğimiz yeni şirket yapılarına bir zemin hazırlamaktır.

1. İSLAM HUKUKUNDA ŞİRKETLER

1.1. ÇEŞİTLERİ

Kaynaklara bakıldığında şirketler genelde ikiye ayrılır. Hanefi ve Hanbeli geleneğinden gelen fakihler, şirketi “mülk” ve “akit” olarak ikiye ayırırken⁶⁹, Maliki geleneğinden gelenler “genel” ve “özel” şeklinde bir ayrımı tercih ederler⁷⁰. Ancak Malikilerin eski kaynaklarında şirket çeşitleri, irs⁷¹, ganimet⁷², mübayaa⁷³, zimem⁷⁴, inan⁷⁵, amel⁷⁶, vücut⁷⁷, cebir⁷⁸, müfavada⁷⁹, mudarebe⁸⁰ olarak on maddede sayılır⁸¹. Şafii fakihleri de “mülk” ve “akit” şirketi ayrımını benimserler. Ancak İmam Şafii'nin farklı cinsten mallarda şirketin olamayacağını, aynı cinsten mallarda ise birbirinden ayrılmayacak şekilde karışmanın (خلط) olmasını şart koşması, onun sadece mülk şirketini kabul ettiği izlenimi vermektedir. Hâlbuki İmam Şafii'nin akit şirketini kabul ettiği Şafii kaynaklarında zikredilmektedir⁸².

⁶⁹ Zekeriyâ el-Ensari, **Tuhfetu'l-Tullab ve Haşiyetu's-Şerkavi**, Daru'l-Marife, Beyrut, C. II, s. 110; Şeyh Nizam ve Komisyon, **Feteva-i Hindiyeye**, Dar'u İhyau't-Turasi'l-Arabi, Beyrut, C. II, s. 301.

⁷⁰ Taviil Muhammed, **eş-Şerikat ve Ahkamuhu fi'l-Fıkhı'l-İslami**, Daru İbn Hazm, Beyrut 2014, s. 19.

⁷¹ Şirket-i irs: Varislerin aldıkları mirastaki ortaklıklarıdır.

⁷² Şirket-i ganimet: Askerlerin savaşta aldıkları mallardaki ortaklıklarıdır.

⁷³ Şirket-i mübayaa: İki veya daha çok kişilerin satın aldıkları maldaki ortaklıklarıdır.

⁷⁴ Şirket-i zimem: İki veya daha çok kişilerin gayr-i muayyen bir şeyi zimmetlerine tealluk edecek ve birbirlerine kefil olacak şekilde almaları ve daha sonra satıp kârını aralarında paylaşmalarıdır. Bu caiz değildir.

⁷⁵ Şirket-i inan: İki veya daha fazla kişinin ticaret yapmak üzere ortak olmalarıdır.

⁷⁶ Şirket-i amel: İki veya daha fazla meslek erbabının birlikte çalışıp elde ettikleri kârı aralarında paylaşmak üzere ortak olmalarıdır. Meslekleri aynı olursa caiz, değilse caiz değildir.

⁷⁷ Şirket-i vücut: İtibarlı birinin itibarsız başkasının malını satıp elde edilen kârı paylaşmak üzere kurdukları ortaklıktır. Malikilere göre caiz değildir.

⁷⁸ Şirket-i cebir: Bir malı satın alan kimsenin yanındaki kişinin cebren ona ortak kılınmasıdır.

⁷⁹ Şirket-i müfavada: İki veya daha fazla kişilerin ortaya koydukları eşit malda ortak olmalarıdır. İmam şafii bu şirketi kabul etmez.

⁸⁰ Şirket-i mudarebe: Bir kişinin başka bir kişiye ticaret yapıp elde ettiği kârı aralarında paylaşmak üzere malını verip vekil kılmasıdır.

⁸¹ Bilmen, Kamus, C. V, s. 512.

⁸² Şemsuddin er-Remli, **Nihayetu'l-Muhtac**, Dar'u İhyau't-Turasi'l-Arabi, C. V, s. 2; Nevevi, el-Mecmu', C. XV, s. 3.

Burada Hanefi kaynaklarındaki taksime uygun olarak şirket, mülk, akit ve ibaha kısımlarına ayrılarak anlatılacaktır.

1.1.1. MÜLK ŞİRKETİ (شركة الملك)

Mülk kelimesi, sahip olunan şeye verilen isimdir. İbn Arefe mülkü “Bir şeyde niyâbeten⁸³ değil fiilen veya hükmen serbestçe tasarruf yapma hakkına sahip olmaktır” şeklinde tanımlamıştır. Hükmen kaydı ile mahcurun⁸⁴ tasarrufunu eklemiştir. Çünkü mahcurun mülk üzerindeki tasarrufu hükmendir, fiilen değildir. Niyabet kaydı, vekâlet⁸⁵ ve velayet⁸⁶ durumlarını içermektedir. Zira bu yetkileri elinde bulunduranlar, kendi mülklerinde tasarrufta bulunmazlar⁸⁷.

Mülk şirketinin tanımı, mezhepten mezhebe, müelliften müellife değişmektedir. Hanbeli geleneğine mensup bazı fakihler⁸⁸, “istihkaktaki (bir malın mülkiyetinde) ortaklıktır” diye tanımlarken, bazıları ise “iki veya daha çok kişinin aynı istihkakında miras, satın alma, hibe vb. yollar ile ortak olmalarıdır”⁸⁹ diye tarif etmişlerdir. Ancak son tarif, menfaatlerdeki ortaklığı dışarıda bıraktığı için eleştirilmiştir.

Hanefilere göre mülk şirketi, “Birkaç kişinin bir ayna⁹⁰ veya deyne⁹¹ miras veya aynı satın alma vb. yollarıyla sahip olmalarıdır”⁹².

⁸³ Niyabet: Naiblik, vekillik, bir kimsenin başka birinin yerine geçmesi; hükümdar vekilliği, kadı vekilliği gibi (Erdoğan, Fıkıh ve Hukuk Terimleri Sözlüğü, s. 458)

⁸⁴ Mahcur: Hacr altında olan demektir. Hacr, kısıtlamak, belli bir şahsı, sözlü tasarruflarından men etmek yani o kişinin sözlü tasarruflarını hükümsüz, gayri sabit ve geçersiz saymaktır. Böyle bir kimseye “mahcur” denir. Hacr, fiillerde geçerli değildir. (Mecelle, 941)

⁸⁵ Vekalet: Bir kimsenin, kendisinin de yapabileceği muamelattan bir işini başkasına devir etmesi, onu kendi yerine ikame etmesi. Vekalet verene “müvekkil”, vekalet alana “vekil”, yapılacak işe de “müvekkelun bih” denir. (Mecelle, 1449 vd.)

⁸⁶ Velayet: Çocuğun şahsını ve mallarını idare hususunda ana ve babanın haiz olduğu hak ve vazifeler. Başkası/başkaları üzerinde kurulu olan yetki ve bu yetkiye dayanılarak ortay konulan tasarrufların nafiz olması. (Erdoğan, age., s. 602)

⁸⁷ İbn Arefe, *Şerhu'l-hudud Li'r-Rasas*, Matbaa Tunusiyye, s. 466.

⁸⁸ İbn Kudame, *el-Muğni*, C. V, s. 1.

⁸⁹ Abdurrahman el-Ceziri, *el-Fıkh ale'l-Mezahibi'l-Erbaa*, C. III, s. 72.

⁹⁰ Ayn (عين): Nesne. Dışarıda mevcut, belli ve somut olan şeydir; kitap, ev, at, ev eşyası, belli bir miktar para ya da buğday gibi. (Mecelle 159) Hariçte var olmayıp zimmette sabit olan para ve misliyyat ayn değil, “deyn” kabilindedir.

⁹¹ Deyn (دين): Borç alma, satın alma, kefil olma gibi bir yolla zimmette sabit olan şey. Deyn, para, yahut zimmette sabit olabilecek misli mallardan olur. (Erdoğan, age., s. 101)

⁹² İbn Abidin, *Dürri'l-Muhtar*, C. III, s. 333.

Mecelle md. 1060⁹³'da mülk şirketi şöyle tanımlanır:

“Mülk ortaklığı; sahip olma sebeplerinden olan satın alma, bağışı veya vesayeti kabul etme ve mirasçı olma gibi bir sebeple yahut karıştırma (halt) veya malların karışması (ihtilat) ile malları birbiriyle ayırmak mümkün olmayacak şekilde karıştırmak veyahut mallar bu şekilde birbirine karışmak suretiyle bir şeyin birden çok kimseler arasında ortak yani o şeyin onlara ait olmasıdır.”

Hanefilere göre mülk şirketinin rüknü malların karışmasıdır⁹⁴. Bu yolla ortakların, ortaklık malının her bir cüzünde şuyûan⁹⁵ ortaklık meydana gelmiş olur. Eğer mallar karıştırılır ama şuyûan ortaklık kurulmazsa buna şirket değil “hulta”⁹⁶ denir ki kâr ve zarar durumunda malın sahibinin hesabına yazılır⁹⁷. Şartı ise ortakların insan olmalarıdır. Mülk şirketinde akıl, buluş, rüşd, vekil tutma (tevkil) veya vekil olma (tevekkül) gibi şartların bulunmasına ihtiyaç yoktur. Bu sebeple bu şirket türü çocuklar, sefihler, deliler arasında olabileceği gibi bunlar ile reşit olanlar arasında, erkekler ile yabancı kadınlar arasında, Müslüman ile kâfir arasında da kurulabilir.

Mülk şirketinde ortaklardan her biri, diğerinin payında yabancı hükmündedir. Binaenaleyh, tasarruf velayetleri olmadığı için ortaklar, izinsiz birbirlerinin malında tasarruf edemez⁹⁸.

Mülk Şirketinin Kısımları

Mülk şirketi **sebebi açısından** iki kısma ayrılır:

⁹³ Metnin orijinali şöyledir: “*Şirket-i mülk, esbab-ı temellükten olan iştira ve ittihad ve kabul-i vasiyyet ve tevarüs gibi bir sebeple yahut halt ve ihtilat-ı emval ile yani malları yek diğere kabil-i temyiz ve tefrik olmayacak surette karıştırmak yahut mallar evvel surette yek diğere karışmak ile bir şeyin birden ziyade kimseler beyninde müşterek yani ol şeyin onlara mahsus olmasıdır.*” (Ali Haydar, Dureru'l-Hukkam Şerh'u Mecelleti'l-Ahkam, C. X, s. 18)

⁹⁴ Dürri'l-muhtar, C. III, s. 333; el-Fıkh ale'l-mezahibi erbaa, C. III, s. 63; Fetava-i Hindiyeye, C. II, s. 301.

⁹⁵ Şuyu' (شيوخ): Paydaşlık; ortaklardan her birinin aralarındaki müşterek malın herbir cüzüne sirayet etmek üzere hisselerinin yayılmış olması hali (Erdoğan, age., 529)

⁹⁶ Hulta (الخلطة): Bir şeyi başka bir şey ile karıştırmak. Bir malın iki ya da daha çok kişiler arasında ortak olmasıdır. (Ali bin Muhammed el-Cum'a, Mu'cemu'l-Mustalahat'il-İktisadiyye ve'l-İslamiyye, s. 235)

⁹⁷ Behcet, C. II, s. 192.

⁹⁸ Vehbe Zuhaylî, **İslâm Fıkhi Ansiklopedisi**, Çev, Beşir Ersoy, C. X, İstanbul, Feza yay, 1994, C. VI, s. 74-75.

a-*İhtiyârî* (gönüllü) *Şirket*: Bu, ortakların kendi fiilleri ile meydana gelir. Örneğin bir malı satın alırlar veya ikisine bir mal hibe edilir ya da vasiyet edilir, onlar da kabul ederler, beraber satın veya hibe aldıkları ya da vasiyet edilen, ikisi arasında mülk ortaklığını doğurur.

b-*İzdirarî* (zorunlu) *Şirket*: Dahli ve tesirleri olmaksızın iki veya daha fazla kişi için sabit olan şirkettir. Örneğin iki kişi birlikte mîrasçı olduklarında mîras alınan ikisi arasında mülk ortaklığını doğurur⁹⁹.

Mülk şirketi, **konusu açısından** dört kısma ayrılır:

1-Şirket-i zevat: Ortakların arazi gibi bir malın kendisine malik olmalarıdır.

2-Şirket-i menafii: Ortakların icare¹⁰⁰, iare¹⁰¹ vb. yollar ile bir malın menfaatine malik olmalarıdır.

3-Şirket-i hak: Ortakların şuf'a hakkı¹⁰², satmada ve satın almada imza hakkı gibi mali haklardan birisine malik olmalarıdır.

4-Şirket-i deyn: Ortakların alacakta ortak olmalarıdır. Alacak bir vasıf olduğu için alacakta şirket olmaz diyenler vardır. Ancak alacak miras olarak intikal ettiği göre alacakta ortak olmada bir mahzur olmaması gerekir¹⁰³.

1.1.2. AKİT ŞİRKETİ (شركة العقد)

Akit şirketi kavramını Hanefî, Hanbelî ve Şafiiler kullanmaktadır. Malikiler, bu şirkete “şirket-i hasa/özel şirket” derler. Malikiler bu şirketi “ortak olacıklara

⁹⁹ Ali b. Ebi Bekr el-Merginânî, *el-Hidâye Şerhu Bidâyeti'l-Mubtedî*, C. IV, Beyrut, Dâr-u İhyâu't-Turâsu'l-Arabî, C. III, s. 5; **Ömer Nasuhi Bilmen, Hukûkî İslâmiyye ve İstilahatı Fıkhiyye Kamusu**, C. VIII, İstanbul, Bilmen Bas. ve yayınevi, C. VII, s. 60.

¹⁰⁰ İcare (إجارة): Bir şeyi kiraya vermek; cins ve miktar bakımından belli olan bir menfaati belli bir bedel karşılığında satmak. (Erdoğan, age., s. 222)

¹⁰¹ İare (إعارة): Ariyet vermek; bir malın menfaatini başkasına meccanen filhal temlik etmektir. (Erdoğan age., s. 219)

¹⁰² Şuf'a (شفعة): Ön alım hakkı. Satılan veya bedel şartı ile hibe edilen bir akarı veya o hükümde olan bir malı müşteriye veya kendisine hibe edilen şahsa her kaçta mal olmuş ise, o miktar ile müşteriden veya satıcıdan ya da hibe edilenden cebren alıp temellük etmektir. (Erdoğan, age., s. 529)

¹⁰³ Eş-Şerikat ve Ahkamuhu, s. 68.

tasarrufta izin vermektir”¹⁰⁴ Hanbeliler “iki veya daha çok kişinin tasarrufta ortak olmalarıdır”¹⁰⁵ Şafiler ise “İhtiyar ile tasarruf ve kâr maksadıyla meydana gelen ortaklıktır”¹⁰⁶ diye tanımlamaktadırlar.

Hanefiler ise “iki veya daha çok kişi arasında sermayede ve kârda ortak olmak üzere kurulan ortaklıktır”¹⁰⁷ diye tarif etmişlerdir.

Mecelle md. 1329’da akit şirketi: “*İki veya daha çok şahıs arasında sermaye ve kârı ortak olmak üzere kurulan şirkettir.*” şeklinde tanımlanmaktadır.

Akit şirketini mülk şirketinden ayıran en önemli özellik, ortaklığın sözleşme üzerine kurulmasıdır¹⁰⁸. Şirket tipi bakımından akit şirketleri “mufavada” ve “inan” kısımlarına ayrılır. Mufavada, mutlak eşitlik üzere kurulan sermaye ortaklığı, inan ise eşitlik gözetilmeyen sermaye ortaklığıdır¹⁰⁹.

Akit şirketi, ister mufavada ister inan tipinde olsun, ortaya konan şey bakımından yani akdin konusu bakımından mal (sermaye), amel (emek) ve vücuh (itibar) türlerine ayrılır¹¹⁰.

¹⁰⁴ Zerkani, C. VI, s. 40.

¹⁰⁵ El-Muğni, C. V, s. 1.

¹⁰⁶ Nihayetu’l-muhtac, C. V, s. 2.

¹⁰⁷ El-Fıkhü’l-İslami ve Edilletuhu, C. IV, s. 794.

¹⁰⁸ Hayrettin Karaman, **İş ve Ticaret İlmihali**, İz yayıncılık, İstanbul 2012, s. 192.

¹⁰⁹ Hamdi Döndüren, **Delilleri ile Ticaret ve İktisat İlmihali**, s. 411.

¹¹⁰ El-Muğni, C. VI, s. 13; Edvau’l-beyan, C. IV, s. 58-63; el-Fıkhü’l-İslami, C. IV, s. 795.

Maliki mezhebi, akit şirketinin mufavada¹¹¹ ve inan tiplerini, “mal” ve “amel” türlerini kabul eder ancak “vücut” türünü kabul etmez. Şafii mezhebi ise “inan tipi” hariç diğerlerini kabul etmez¹¹². Hanbeli mezhebi için farklı görüşler olmakla birlikte genelde “mufavada” hariç diğerlerini kabul eder¹¹³.

Hanefiler tüm tipleri ve türleri ile şirket çeşitlerini kabul eder¹¹⁴.

Mülk Şirketi İle Akit Şirketinin Farkları

a-Mülk şirketinde mülk edinme ehliyetinden başka nitelik aranmaz. Halbuki akit şirketinde hem vekalet verme (tevkil) hem de vekil olma (vekalet) ehliyeti aranır. Bu sebeple mülk şirketi çocuklar ve sefihler arasında olur, ama akit şirketi olamaz¹¹⁵.

b-Akit şirketi, ihtiyari bir şirkettir. Ancak mülk şirketi yukarıda açıklandığı gibi ihtiyari de olabilir, izarî (zorunlu) de olabilir¹¹⁶.

c-Mülk şirketi, satış caiz olsun-olmasın mülk edinmenin caiz olduğu konularda kurulabilirken, akit şirketi sadece satışın caiz olduğu konularda olabilir¹¹⁷.

d-Akit şirketinde ortakların izni olmadan ortaklık malının tamamında tasarruf caiz iken mülk şirketinde caiz değildir. Çünkü akit şirketinde ortaklar kendi hisselerinde asaleten, ortakların hissesinde ise vekaleten işlem yapmaya yetkilidirler¹¹⁸. Bu yetki, akit şirketinde kendiliğinden olduğu halde, mülk şirketinde diğer ortakların beyanları ile oluşur.

¹¹¹ Malikiler, Hanefilerin tarif ettiği mufavada şirketini kabul etmezler. Onlara göre mufavada şirketi, her ortağın diğer ortağın iznine ihtiyaç duymadan sermayede bağımsız olarak ama diğer ortağı bağlayacak şekilde tasarrufa yetkili olduğu ortaklık tipidir. (El-kavanin-i fikhiyye, s. 283; İbn Rüşd, **Bidayetu'l-müçtehid**, C. IV, s. 1868; Derdir, **eş-Şerhu'l-Kebir**, C. III, s. 351; Ali el-Hafif, **eş-Şerikat**, s. 34.)

¹¹² Şafii, **el-Ümm**, C. III, s. 231; el-Muhezzeb, C. I, s. 346; Ravdatu't-Talibin, C. IV, s. 279; Minhacu't-talibin, s. 63; Muğni'l-muhtac, C. II, s. 212.

¹¹³ El-Muğni, C. V, s. 3, 11, 12, 26.

¹¹⁴ El-Fıkh ale'l-Mezahibi'l-Erbaa, C. III, s. 67.

¹¹⁵ Zerkani, C. VI, s. 41; Nihayetu'l-muhtac, C. V, s. 5; Şerkavi, C. II, s. 113.

¹¹⁶ Mezahib-i Erbaa, C. III, s. 63.

¹¹⁷ El-Muğni, C. V, s. 13-14.

¹¹⁸ Hidaye, C. II, s. 502-503.

e-Akit şirketi ortaklardan birisinin ölümü, sefeh¹¹⁹, aklını yitirmesi gibi durumlarda batıl olur. Mülk şirketi bu durumların hiçbirinde batıl olmaz. Çünkü mülk şirketinde delilik ve sefehlik ne şirket başlangıcında ne de devamında şirkete engel kabul edilmez. Ölüm durumunda ise şirket, varislerine intikal eder, yine batıl olmaz¹²⁰.

f-Akit şirketinde ortak, sahip olunan ortak ticaret malını satışa zorlanabilir. Çünkü akit şirketi, o malı satmak ve elde edilen kârı paylaşmak üzere kurulmuştur. Ancak mülk şirketinde zorlanamaz¹²¹.

1.1.2.1. Akit Şirketi Tipleri

Bu kısımlandırma yetki ve sorumluluk açısından dır.

1.1.2.1.1. Mufâvada (المفاوضة)

Mufavada şirketi eşitlik esasına dayanan bir ortaklık tipidir. Ortakların, sermaye olacak mallarını ortaya koyduklarında hisselerinin eşit olması ve kârın da aralarında eşit paylaşılması şartıyla kurulan şirkettir. Bu çeşit şirketin oldukça nadir bulunabileceğine işaret eden Mecelle, örnek olarak, babalarından kalan mirası, ortak olarak sermaye yapan ve kârı-zararı eşit paylaşacak olan oğulların şirketini göstermektedir. Sermaye ve kârda eşitlik şartı bulunmazsa şirket “inan” olur. (md. 1331)

Mufavada şirketi Hanefî ve Maliki ekollerinde caiz olan bir akittir. Hanefî fakihlerine göre, hür, Müslüman, tasarruf ehliyeti olan kişiler, dirhem ve dinar cinsinden sermayelerini eşit bir şekilde ve dışarda aynı cinsten başka bir mal bırakmamak şartıyla ortaya koyarlar. Kârda ve şirket malının dışındaki diğer gelirlerinde eşitlik esasını muhafaza ederler. Birbirlerinin risklerini, borçlarını üstlenirler. Sadece cinayetlerinden, bedene kefaletten, mehir gibi borçlarından sorumlu olmazlar. Yine maden, defîne gibi bulduklarına da ortak olmazlar. Bu

¹¹⁹ Sefeh: Gerçekte akli melekeleri yerinde olmakla beraber, kişiyi aklın ve şer'i esasların gereğine aykırı tarzda davranmaya yönlendiren bir tedbirsizlik halidir. Sefeh, ehliyeti ortadan kaldırmaz. Ancak malının korunması düşüncesiyle mali tasarruflarında kısıtlılık sebebi olur. (Erdoğan, Fıkıh ve Hukuk Terimleri Sözlüğü, s. 498)

¹²⁰ El-Mudevvene, C. IV, s. 45.

¹²¹ El-Muhalla, C. VI, s. 418.

çerçevede şirketlerini kurarlar. Ancak miras, hibe, maden yoluyla elde edilen mallar, şirkete sermaye olmaya elverişli olursa, bu şirket bozulmasa da inana dönüşür¹²².

Maliki ekolünde mufavada şirketi genel ve özel kısımlarına ayrılarak anlatılır. Genel mufavada, ortakların tüm işlerde ortak olmanın şart koşulduğu, özel olan ise ortaklıkta ticaretin çeşidine ve işlemine sınırlama getirildiği şirkettir. Malikilere göre, sermayelerin eşit olması şart koşulmaz, ancak ortakların tüm sermayelerini ortaklığa katmaları şart koşulur¹²³.

İmam Şafi, “şayet mufavada akdi caiz ise dünyada fasid olan bir akit çeşidi yoktur” demiştir. Nevevi, Mecmu adlı kitabında اذافاوضتم فأحسنوا المفاوضة فإن فيها أعظم اليمين وأعظم البركة ولا تجادلوا فان المجادلة من الشيطان hadisini alır ve buradaki “mufavada” kelimesini “diyalog” olarak yorumlar, sonraki “mücadele” kelimesini de buraya delil olarak gösterir¹²⁴.

İki kişi “Biz mufâvada ortaklığı yapacağız, az-çok beraber alıp-satacağız, toptan-perakende, peşin-veresiye, her birimiz kendi iradesi ile iş yapacak ve Allah’ın vereceği kârdan olan rızkı, aramızda kârlı veya zararlı eşit bölüşeceğiz” derlerse mufâvada şirketi kurulmuş olur¹²⁵.

Eşitlik, sadece sermaye ve kârda değil tasarrufta da olması gerekir. Bunun için ergen olmayan ile ergen olan arasında, Müslüman ile gayri Müslim arasında bu şirketi kurmaya izin verilmemiştir. Çünkü bunlar arasında tasarruf eşitliği yoktur. Ergen olan hem haklara sahip olma hem de hakları kullanma ehliyetine sahip iken, ergen olmayan bu konuda bazı kısıtlamalara tabidir. Gayri Müslimin domuz ve içki

¹²² Şeyhzade Damat Efendi Abdurrahman bin Muhammed bin Süleyman (H. 1078), **Mecmeu’l-Enhur fi Şerh-i Multeka’l-Ebhur**, 2 cilt, Daru İhyai Turasü’l-Arabi, ty., C. I, s. 717.

¹²³ Ebu’l-Hasen Ali bin Ahmed bin Mukrim es-Saidi el-Adevi (H. 1189), **Haşiyetu’l-Adevi ala Şerhi Kifayeti’t-Talib er-Reyyani**, tah. Yusuf Muhammed el-Bikai, 2 cilt, Daru’l-Fikr, Beyrut, 1994, C. II, s. 204.

¹²⁴ İmam Muhyiddin Nevevi, **Tekmiletu’l-Mecmu Şerhu’l-Muhezzeb**, tah. Adil Ahmed Abdulmevcud, Majdi Surur Basallum, Ahmed İsa Maşaravi, Ahmed Muhammed AbdulAl, Hüseyin Abdurrahman Ahmed, Bedevi Ali Muhammed Seyyid, Muhammed Ahmed Abdullah, İbrahim Muhammed Abdalbaki, 27 cilt, Daru’l-Kütübü’l-İlmiyye, Lübnan, 2007, C. XV, s. 25.

¹²⁵ Mevlel-Hümmam Şeyh Nizam, **Fetavay-ı Hindiyye**, çev. Mustafa Efe, 16 c., Ankara, Akçağ bas. Yay. A.Ş., 1983, C. IV, s. 422 İbn Mace’nin rivayet ettiği bir hadiste şöyle buyrulur: “Üç ticaret muamelesinde bereket vardır. Bunlar: Va’deli satış, mufavada ortaklığı ve satmak için değilde yemek için buğdayla arpayı karıştırmak.” İbn Mace, Ticarat, 83.

ticareti yapmasına izin verilirken, Müslüman'a verilmez. Hanefi mezhebi imamlarından Ebu Yusuf bu görüşe karşı çıkmaktadır. Ona göre Müslüman ile gayri müslim arasında ehliyet, vekâlet ve kefalet eşitliği bulunduğu için mufavada ortaklığı da geçerlidir¹²⁶.

Mufavada ortaklığında, ortaklardan biri borç ikrar ettiğinde, alacaklı alacağını istediği ortaktan talep eder. Bey', şirâ, icare gibi tasarruflardan dolayı şirket ortaklarından birine gerekli olan, diğer ortağa da gerekli olur¹²⁷.

Ortaklardan birinin aldığı mal, şirket adına alınmış olur. Ancak aile ve çocuklara yapılan özel harcamalar bu hükmün dışındadır.

Mufâvada şirketi dinar¹²⁸, dirhem¹²⁹ ve fülüs¹³⁰ ile kurulur. Altın ve gümüşün külçeleri tedavülde ise bunlarla da şirket kurulabilir¹³¹. Mufâvada şirketinde ortaklardan herhangi birine altın ve gümüş gibi sermaye olmaya elverişli bir şey hibe edilse, varis olsa, sadaka verilse veya vasiyet edilse, bu ortak bunları alsa, ortaklar arasında eşitlik bozulacağı için mufâvada şirketi inana dönüşür. Bu hüküm mufavada şirketindeki müsavat/eşitlik maddesinden kaynaklanmaktadır. Mufavada şirketinde eşitlik, şirket kurulurken arandığı gibi ortaklık devam ederken de aranır. Mufavada şirketinde ortakların, ortaklıkta sermayeye konu olamayacak ev, arsa gibi mallara sahip olması ortaklığa hâlel getirmez¹³².

¹²⁶ Zuhayli, **İslam Fıkhı Ansiklopedisi**, C. VI, s. 77.

¹²⁷ **Mecelle-i Ahkam-ı Adliyye**, sad., İbrahim Ural, Salih Özcan, İstanbul, Fey Vakfı, 1995, md: 1333, 1334, 1356

¹²⁸ Dinar (ç. Denanir) On şer'i dirhem (32.5 gr) halis gümüş değerinde kabul edilen altındır. Veya bir miskal ağırlığında altın sikke. Bir dinar Mekkelilere göre 24, Iraklılara göre de 20 kırat (=72 habbe=4.25 gr.) ağırlığındadır. (Erdoğan, age., s. 104)

¹²⁹ Dirhem (ç. Derahim) Muayyen ağırlıkta (6 danik= 48 habbe= 2.979 gr.) gümüş parçası. Veya gümüş sikke. Veya tartı birimi olarak kullanılan dirhem ise 51 habbe= 3.171 gr. ağırlığındadır. Veya Osmanlılarda okkanın 400'de biri (3.148 gr.) (Erdoğan, age., s. 105)

¹³⁰ Fülüs (t. Fels) pul, mangır, değersiz para veya Mısır darphanesinde basılmış bakır paranın adı. (Erdoğan, age., s. 139)

¹³¹ Necmüddin Abdullah el-Mevsili, **el-İhtiyar li-Talili'l-Muhtar**, İstanbul, Çağrı yay, 1981, C. III, s. 13, 14.

¹³² Zeyle'i, **Nasbu'r-Raye**, C. III, s. 475.

1.1.2.1.2. İnan (العنان)

İnan, kâr amacıyla iki ya da daha fazla kişinin bir araya gelerek ve farklı miktarda sermayeler koyarak kurdukları şirkettir¹³³.

Tanımda ifade edildiği gibi, inan şirketinde ortakların sermayelerinin eşit olması şart kılınmamıştır. Ayrıca ortaklar, şirkete sermaye olabilecek tüm mallarını şirkete koymak mecburiyetinde değildir¹³⁴. Bu sebeple mufavada şirketinin aksine ne başlangıçta ne de devamında ortakların şirket sermayesi olabilecek mallara sahip olması şirkete bir hanel getirmez¹³⁵.

İnan şirketi genel anlamda ticaret yapmak üzere kurulabildiği gibi belli bir sektörde ve ticaret dalında çalışmak üzere de kurulabilir. İnan şirketi vekalet esası üzere kurulduğu için ortaklar arasında çocuk, gayri müslim ve sefih yani ölçüsüz davranışlarda bulun biri de bulunabilir¹³⁶.

İnan şirketinde ortak, sermayedeki tasarrufunda emin kişidir. Çünkü o, bu sermayeyi sahibinin izni ile almıştır. Sermaye ortağın elinde emanet hükmündedir¹³⁷.

İslam şirket hukukunda özellikle Hanefi mezhebinde genel bir ilke olarak ortaklardan birine kârdan belli bir miktar (maktu') şart koşulması ortaklığı fasit hale getirir. Bu genel ilkeyi bildikten sonra inan şirketinde fakihler, çalışan ortağın kârdan fazla pay almasını caiz görmüşlerdir¹³⁸.

¹³³ Bilmen, **Kamus**, C. VII, s. 85

¹³⁴ Burada bir sınırlı sorumluluktan söz edilebilir.

¹³⁵ Mecelle, md. 1365, 1366

¹³⁶ İbn Abidin, **Reddü'l-Muhtar**, çev., Ahmet Davutoğlu, C. IX, s. 184.

¹³⁷ Merğınani, **Hidaye**, C. III, s. 12.

¹³⁸ Döndüren, **age.**, s. 415-416.

1.1.2.2. Akit Şirketi Türleri

Bu kısımlandırma şirketin konusu yani faaliyet alanı açısından dır.

1.1.2.2.1. Sermaye (شركة الاموال)

Sermaye şirketi fakihler tarafından farklı şekillerde tanımlanmıştır. Hanefi geleneğine mensup fakihler “iki veya daha fazla kişinin çalışarak artırmak ve kârından belli miktarı paylaşmak üzere mallarını birleştirmeleridir” diye tarif etmişlerdir¹³⁹. Şafii geleneğine mensup fakihler “ticaret yapmak üzere bir malda ortaklık kurmaktır” diye tanımlamışlar¹⁴⁰, Maliki fakihleri “İki veya daha çok ortağın diğer ortaklarına kendi malında, tasarruf hakkı baki kalmak şartıyla izin vermesi ve kârın aralarında paylaşılması” şeklinde tanımlamışlardır¹⁴¹.

Tüm bu tanımlara göre şahısların birlikte yahut ayrı ayrı, yahut böyle bir kayıt koymadan alış veriş yapmak ve elde edilecek kârı aralarında paylaşmak üzere sermayelerini birleştirmelerine mal şirketi denir¹⁴².

Sermaye şirketinde, bazı ortakların elinden tasarruf hakkının alınmasını Maliki, Hanbeli ve Şafii fakihleri şirketi sona erdiren bir sebep olarak görmüşür¹⁴³. Hanefiler ise, bu durumu sermayenin ortaklardan bazılarının kontrolüne verilmesi olarak değerlendirmiş ve sıcak bakmışlardır¹⁴⁴.

Şafii ve Maliki fakihlere göre sermaye şirketinde bazı ortakların çalışmaktan feragat etmesi veya çalıştırılmaması caiz görülmemiştir¹⁴⁵. Hanefi ve Hanbeli geleneğine mensup fakihler ise aynı durumun mudarebe ortaklığında olduğunu gerekçe göstererek caiz görmüşlerdir¹⁴⁶. Nitekim mudarebe ortaklığında çalışmak sadece mudaribe/işletmeciyeye şart koşulmaktadır¹⁴⁷.

¹³⁹ El-Fıkh ale'l-Mezahibi'l-Erbaa, C. III, s. 40.

¹⁴⁰ Nihayetu'l-Muhtac, C. V, s. 4.

¹⁴¹ Zerkani, C. VI, s. 40.

¹⁴² Karaman, **İş ve Ticaret İlmihali**, s. 193.

¹⁴³ Muğni, C. V, s. 18; Nihayetu'l-Muhtac, C. V, s. 4-5.

¹⁴⁴ Fetava-i Hindiyye, C. V, s. 201.

¹⁴⁵ Mudevvene, C. IV, s. 33.

¹⁴⁶ Hidaye, C. II, s. 511, Muğni, C. V, s. 23-24.

¹⁴⁷ Hidaye, C. II, s. 512.

Sermaye şirketinde, ortaklık sermayesinin mal olması gerektiği hem isminden anlaşılmakta hem de tanımda geçmektedir. Ancak bu sermayenin hangi cins mallardan olabileceği doktrinde tartışılmıştır. Hanefi geleneğine mensup fakihler, sermaye şirketinde sermayeye konu olan malların tayin ile teayyun eden yani kendisinin değil, temsil ettiği değer önemli olan şeylerden olmasını şart koşmuşlardır. Onlara göre tayin ile teayyun etmeyen mallar sadece nakitler yani altın, gümüş ve fülüsüdür. Fülüs, altın ve gümüşün dışında bir madenden yapılmış maden paralarıdır¹⁴⁸. Fülüsün sermaye olması sadece İmam Muhammed'e göredir. Ebu Hanife ve Ebu Yusuf'a göre fülüs şirkete sermaye olamaz. Fakat fetva imam Muhammed'e göre verilmiştir¹⁴⁹. Devletler tarafından itibari değere sahip olan kağıt paralar da fülüs hükmündedir¹⁵⁰.

Nakit dışındaki malların şirkete sermaye olabilmesi önce mülk şirketinin kurulması, bu yolla şuyuan ortaklık elde edildikten sonra akit şirketine dönüştürülmesi ile mümkün olur¹⁵¹.

Şafii fakihler, tayin ile teayyun etmediklerini düşünerek misli malların da şirkete sermaye olabileceklerini söylemişlerdir. Ancak ilke olarak şirket mallarının karıştırılmasını (halt) şart koştukları için misli malların sermaye olabilmeleri için cinslerinin bir olmasını gerekli görmüşlerdir.

Maliki fakihler, paraların, misli¹⁵² olsun kıyemi¹⁵³ olsun ticari malların ve hatta menfaatlerin şirkete sermaye olabileceklerini ileri sürmüşlerdir. Üstelik diğer mezheplerden farklı olarak paralarda cins birliğini şart koşarken, ticari mallarda cins birliğini şart koşmamışlardır¹⁵⁴.

¹⁴⁸ Kal'ci, Kuneybi, **Mu'cemu Lugati'l-Fukaha**, s. 350.

¹⁴⁹ Es-Serahsi, C. XI, s.159-160; el-Kasani, C. VI, s. 59; Ali Salus, **Fıkhu'n-Nevazil**, s. 58.

¹⁵⁰ Bilmen, Kamus, C. V, s. 482.

¹⁵¹ Hidaye, C. II, s. 511.

¹⁵² Misli (مئلي): Çarşı ve pazarda aynı fiyatla kendi gibisi bulunan şey, standart mal. Hacim ve uzunluk ölçüsü ile ölçülen, terazi ile tartılan şeyler, yumurta ve ceviz gibi adediyyat-ı mütekaribeden olan şeyler bu kabildendir. (Erdoğan, age., s. 381)

¹⁵³ Kıyemi (قيمي): Çarşı ve pazarda dengi bulunmayan yahut bulunsa da fiyatça farklı olan şeydir. Standart olmayan mallar. Yazma kitaplar, el yapısı kaplar, kullanılmış arabalar, hayvanlar gibi. Eski paralar gibi nadir eşya halini almış misli mallar da kıyemi sayılır. (Erdoğan, age., s. 311)

¹⁵⁴ Bilmen, C. VII, s. 83; Tahmaz, C. V, s. 22; Tavi, age., 350-351.

Sermaye şirketinde sermayenin akit esnasında bulunması gerekmez, ticari faaliyete başlama esnasında getirilmesi yeterlidir.

Az önce ifade edildiği gibi Hanefi fakihlere göre para dışındaki mallar ile şirket kurulabilmesi için önce şayi hisse ile mülk ortaklığı kurulması gerekir. Eğer bu yapılmazsa “ribhu mâ lem yudmen” yani telefî durumunda ödenmesi üstlenilmeyen kâr meydana gelir ki böyle bir kâr helal değildir¹⁵⁵. Sermayenin para olduğu ortaklıklarda bu durum söz konusu olmazken sermayesi para dışındaki mallar ile kurulan ortaklıklarda olabilir. Şöyle ki, ortaklardan birinin sermaye olarak koyduğu malda, işe başlamadan meydana gelecek fazlalık tazmini (ödenmesi) üstlenilmeyen kâr olarak değerlendirilmiş ve diğer ortakların böyle bir kâra sahip olması caiz görülmemiştir¹⁵⁶.

Ticaret malları (uruz), satılmak, para ise satın alınmak için kullanılır. Ticaret mallarında yapılan ortaklık, sanki ortaklardan birinin diğerine “sen malını sat, elde ettiğin kârda ortak olalım” diyerek vekalet vermesidir ki böyle bir vekalet caiz değildir. Çünkü müvekkil bizzat yapamayacağı bir işte başkasını vekil kılamaz. Dolayısıyla başkasına ait olan bir malı, bizzat satamayacağına göre vekaletini de veremez. Fakat para böyle değildir. Parada asıl olan, satın almaktır. Birisi diğerine vekalet verip, “şu malı satın al, aramızda ortak olsun” deyip vekalet verebilir¹⁵⁷.

Durum böyle olmakla birlikte, ortaklık kuracak kişilerin ellerinde bulunan malları şuyuan birbirlerine satıp, mallardaki ortaklıkları para üzerinden şeffaf bir şekilde oluştururlarsa, yukarıda zikredilen mahzurlar ortadan kalkacak ve uruz yani ticari mallar ile ortaklık kurulacaktır¹⁵⁸.

¹⁵⁵ Hidaye, C. II, s. 508.

¹⁵⁶ Kasani, C. VI, s. 59-60.

¹⁵⁷ Hidaye, C. V, s. 508.

¹⁵⁸ Hidaye, C. V, s. 511.

Şafii, Zahiri¹⁵⁹, Şii fakihlerine ve Maliki fakihlerin meşhur görüşüne göre sermayenin birbirinden ayrılmayacak şekilde karıştırılması şirketin geçerlilik şartıdır¹⁶⁰.

Hanefi ve Hanbeli fakihler bunu geçerlilik şartı olarak görmemişlerdir¹⁶¹. Dolayısıyla sermayenin karışmasını şart koşanlara göre, sermayede cins birliği olması gerekir. Diğerlerine göre böyle bir durum gerekmez. Binaenaleyh, Hanefiler ve Hanbeliler, sermaye olarak bir taraftan dinar, diğer taraftan dirhem konması gibi farklı cinslerde paralar ile şirket kurulabileceğini söylerken, Şafiiler ve Malikiler cins farklılığını şirket kurmaya engel görmüşlerdir¹⁶².

1.1.2.2. Emek (شركة الاعمال)

Emek şirketi, ortakların iş güçlerini, emeklerini veya sanatlarını sermayeleri yapıp, başkalarından iş almaları ve elde ettikleri kârı aralarında bölüşmeleridir. Buna “şirket-i ebdân”, “şirket-i sanâyi” ve “şirket-i tekabbul” da denilir. Mimarların, avukatların veya oto tamircilerinin yaptıkları ortaklıklar buraya örnek olarak verilebilir¹⁶³.

Emek şirketinde kâr, anlaşmaya göre paylaşılır. Buna göre ortaklar kârı yarı yarıya, üçte iki veya üçte bir şeklinde bölüşebilirler¹⁶⁴. Ancak zarar üstlenilen sorumluluğa göre paylaşılmalıdır. Buna göre işin üçte ikisini üstlenen zararın da o miktarını üstlenir¹⁶⁵.

Ortaklar iş almada birbirlerinin vekilidir. Bu yüzden birinin aldığı iş hem kendisine hem de ortağına gerekli olur. Ortaklar, aldıkları işi bizzat yapmak mecburiyetinde değillerdir. Dilerse kendisi, dilerse ortağı yapabilir veya herhangi bir

¹⁵⁹ İbn Hazm, Muhalla, C. 6, s. 415; Bilmen, age., C. V, s. 523.

¹⁶⁰ Nihayetu'l-muhtac, C. V, s. 6; el-Muhalla, C. VIII, s. 124; Taviil, age., s. 336.

¹⁶¹ El-Fıkhu ve Edilletuhu, C. IV, s. 806.

¹⁶² Hidaye, C. II, s. 513.

¹⁶³ Bilmen, **Kamus**, C. III, s. 61

¹⁶⁴ İbn Abidin, **Reddü'l-Muhtar**, C. IX, s. 208.

¹⁶⁵ Orhan Çeker, **Fıkıh Dersleri I**, İstanbul, Seha Neşr, 1991, s. 282.

kimseye yaptırırlar. Fakat işi veren, verdiği yapmasını isterse bu durumda kendisinin yapması lazım gelir¹⁶⁶.

Bu şirket tipi, Hanefi, Maliki¹⁶⁷ ve Hanbeli¹⁶⁸ fakihleri tarafından caiz görülmüştür. Ancak bu şirket tipinin hükümlerinde zikredilen mezhepler arasında bazı farklılıklar bulunmaktadır. Mesela iş ve mekan birliği Maliki mezhebinde koşul iken Hanefi mezhebinde değildir¹⁶⁹.

Şafii ve Zahiri bu şirket türü caiz değildir.¹⁷⁰

Onlar bu şirket türünün caiz olmadığına delil olarak "...Herkesin kazanacağı yalnız kendisine aittir..."¹⁷¹ "...Herkesin kazandığı (hayır) kendine, yapacağı (şer) de kendinedir..."¹⁷² ayetlerini delil getirirler. Ayrıca Resulullah'ın "Allah'ın kitabında olmayan şart batıldır"¹⁷³ sözünü delil olarak gösterirler.¹⁷⁴

¹⁶⁶ Mecelle, md: 1387, 1389

¹⁶⁷ Ahmed bin Ganim bin Salim Şihabuddin en-Nefravi (H. 1126), **el-Fevakihu'd-Devvani ala risaleti İbn Ebi Zeyd el-Kayrevani**, 2 cilt, Daru'l-Fikr, 1995, C. II, s. 118.

¹⁶⁸ İbn Kudame, **el-Muğni**, C. 5, s. 5.

¹⁶⁹ Hidaye, C. II, s. 517.

¹⁷⁰ İbn Rüşd el-Kurtubi, **Bidayetü'l-Müctehid ve Nihayetü'l-Muktesid Maa Tahkik ve Mukarene Bi Arai'l-İmamiyye**, Tahkik: Abdu cabir el-hulv ve akil er-Rabii, Tahran 2010, Merkezi'd-Dirasat el-İlmiyye, C. V, s. 295; Minhac, C. V, s. 3; el-Fıkhü'l-İslami ve Edilletühu, C. IV, s. 804.

¹⁷¹ En'am 6/164

¹⁷² Bakara 2/286

¹⁷³ Buhari, Babu's-Şart fi'l-vela, III, 192 (el-mektebet eş-Şamile)

¹⁷⁴ Ancak getirilen bu deliller, amel şirketinin caiz olmadığını ispatlayacak güçte değildir. Çünkü ayetlerin siyak ve sebakı bu ayetlerin sorumluluk ile ilgili olduklarını ortaya koymaktadır. Hadise gelince bu hadis meşhur Berire olayında geçen bir ifadeden alınmıştır. Olay şöyledir: Cariye olan Berire Hz. Aişe (ra)'a gelir ve efendisi ile mükatebe yaptığını, hürriyetine kavuşmak için kendisine yardım etmesini ister. Hz. Aişe yardım edeceğini ve parayı onlara ödeyeceğini söyler. Berire'nin efendisi kabul eder ancak "vela"* şartını koşar. Durum Resulullah'a ulaşınca Resulullah (sa) "Sen onu satın al, vela şartlarını kabul et, zira vela azad edene aittir." Daha sonra Resulullah konuyu hutbesine taşır ve der ki, "İnsanlara ne oluyor da Allah'ın kitabında olmayan bir şartı koşuyorlar. Allah'ın kitabında olmayan bir şart batıldır. Yüz şartta olsa Allah'ın hükmü daha doğrudur, Allah'ın şartı daha sağlamdır ve "vela" azad edenin hakkıdır". Resulullah'ın hutbesi adalet hakkındadır. O (sav) Berire'ye koşulan şartı adalete aykırı bulmuştur. Dolayısıyla bu hadisten yola çıkarak amel şirketinin caiz olmadığını söylemesi, hadisin vurd sebebi ile bağdaşmadığı için eleştirilmektedir. Diğer taraftan Resulullah'ın "Müslümanlar koştukları şartlara riayet ederler" (Ebu Davud, Sulh, C. III, s. 304) hadisi şart konusunda bize daha geniş bir alan açmaktadır.

*Vela-i Ataka: Mevla ile memlûkü arasında azad sonucu meydana gelmiş bir anlaşma ve yardımlaşmadan ibarettir ki, azad edilen kölenin bir cinayet işlemiş olması halinde diyetini mevlası verir, vefat edip derecesi daha önce olan bir varisi olmadığı zaman da mirasına mevlası nail olur. (Erdoğan Mehmet, **Fıkıh ve Hukuk Terimleri Sözlüğü**, s. 602)

1.1.2.2.3. *İtibar* (شركة الوجوه)

Hanefi fakihleri, Hanbeli fakihlerin çoğunluğu ve bazı Maliki fakihlere göre, vücut şirketi, “iki veya daha fazla kişilerin borç karşılığı mal satın alıp, satmak ve kârı anlaştıkları şekilde aralarında paylaşmak üzere kurdukları şirkettir”¹⁷⁵.

Malikiler bu şirketi “şirket-i zimem” olarak da isimlendirirler. Ancak Malikilerin çoğunluğu vücut şirketini “piyasada itibarı olan bir kişinin, kârdan bir miktar karşılığında piyasada itibarı olmayanın malını satması üzere kurulan şirkettir” diye tanımlamışlardır¹⁷⁶.

Şafiiler, itibar şirketinin tanımını hem Hanefilerin hem de Malikilerin yaptığı tanımdan daha geniş tutarak şöyle yaparlar:

“Piyasada itibarı olan kişilerin vadeli mal satın almaları ve kârı aralarında paylaşmaları veya itibarlı kişinin itibarını kullanarak mal satın alması ve satma işini diğerine havale etmesi, çıkan kârı aralarında bölüşmesi veya malı olmayan itibarlı (الوجيه) kişi ile malı olan itibarsız (الخامل) kişinin, malın teslimi olmadan mal bir taraftan amel bir taraftan ama kâr aralarında ortak olmak üzere kurdukları şirkettir”¹⁷⁷.

Maliki ve Şafii fakihlere göre şirket **mal (sermaye)** veya **amel (emek)** üzere kurulu, burada ikiside yoktur. Binaenaleyh bu şirket türü caiz olmamalıdır. Özellikle Şafiiler burada tedlis yani müşteriyi kendi malı olmadığı halde kendi malıymış gibi göstererek, malı satarak aldatmak vardır, bu ise caiz değildir diye gerekçelendirmişlerdir¹⁷⁸.

Hanefilere göre, diğer şirket türlerinde olduğu gibi vücut şirketinin de hem mufavada hem de inan tipleri vardır. Onlara göre, ortaklar satın alınan mala ortak olmada eşit olmak zorunda değildir. Buna göre, ortaklar aldıkları mala yüzde elli

¹⁷⁵ Muğni, C. V, s. 12; el-Fetava-i Hindiyye, C. II, s. 327; el-Fıkhü'l-İslami ve Edilletuhu, C. IV, s. 801.

¹⁷⁶ Zerkani, C. VI, s. 58.

¹⁷⁷ Minhac, C. V, s. 3.

¹⁷⁸ İbn Rüşd, adı geçen tahkikli eser, C. V, s. 297.

yüzde elli ortak olabilecekleri gibi yüzde altmış yüzde kırk, yüzde yetmiş yüzde otuz olmak üzere de ortak olabilirler¹⁷⁹.

Satın alınanın ödemesi hisse oranlarına göre yapılır. Akit esnasında, satın alınanın yarı yarıya, kârın ise üçte iki, üçte bir şeklinde paylaşılma şartının koşulması geçersizdir. Çünkü fazla alınan, malı alırken yapılan ödemeye aykırı olan kârdır. Ortakların satın alınan maldaki oranları ne ise kârdan alacakları oran da o kadar olmalıdır. Zararın paylaşımında da aynı esas geçerlidir. Yani ortaklar zarara hisseleri oranında katlanırlar¹⁸⁰.

Yukarıda anlatılan şirket çeşitlerinin dışında da ticari ortaklıklar vardır, ama bu ortaklıklar, fıkıh kitaplarında yer alan şirket tanımına uymadıklarından şirket bahislerinde değil başka yerlerde anlatılmışlardır. Bunlar mal bir taraftan amel bir taraftan olmak üzere kurulan ortaklıklardır. Şimdi bu ortaklık çeşitleri anlatılacaktır.

1.1.3. EMEK – SERMAYE (AMEL-MAL) ŞİRKETLERİ

1.1.3.1. Mudarebe (مضاربة)

Mudarebe, ضرب kökünden sözlükte sefere çıkmak anlamına gelen bir kelimedir. Mudarib, rabbu'l-mal'dan aldığı sermaye ile uzak mesafelere seyahat ettiği için bu adı almıştır. Bu ortaklığa “مقارضة/kırad-قراض/mukarada” da denmiştir. Kırad, bir şeyi kesmek, kırmak anlamlarındadır. Rabbu'l-mal, mudaribe sermayeyi malından ayırıp verdiği için bu isim verilmiştir¹⁸¹.

Mudarebe bir taraftan sermaye, diğer taraftan emek olmak üzere kurulan bir ortaklıktır. Bu ortaklık çeşidinin caiz olmadığını söyleyen kimse bulunmamaktadır¹⁸². Mudarebede sermaye sahibine “rabbül mâl”, işi yürüten “mudârip” adı verilir¹⁸³.

¹⁷⁹ Ebu Bekir bin Ali bin Muhammed el-Haddadi el-Abbadi ez-Zebidi el-Yemeni el-Hanefi (H. 800), **el-Cevheretu'n-Neyyire**, 2 cilt, el-Matbaatu'l-Hayriyye, C. I, s. 289; Hidaye, C. II, s. 519.

¹⁸⁰ Halebi, age., C. III, s. 46

¹⁸¹ Kal'ci, Kuneybi, Mu'cemu Lugati'l-Fukaha, s. 321.

¹⁸² İbn Rüşd, adı geçen tahkikli eser, C. V, s. 240.

¹⁸³ Bilmen, **Kamus**, C. VIII, s. 61

Bu ortaklıkta taraflar arasındaki hukuk, başlangıçta **vedia**¹⁸⁴, işletmede **vekalet**¹⁸⁵, kâr edince **şirket**, sözleşmeye aykırı davranılırsa **gasp**¹⁸⁶, kârın hepsi mal sahibine şart koşulursa **bidaa**¹⁸⁷, kâr mudaribe/işi yürütene şart koşulursa **karz**¹⁸⁸ hükümlerine tabi olur¹⁸⁹.

Mudârebe şirketi ”Bu malı sana mudârebe veya muâmele olarak verdim” veya “kârın yarısı veya üçte biri senin olmak üzere şu malı al ve işlet” sözleri ile kurulur.

Mudarebe ortaklığında yalnız mudarib çalışır. Sermayedarın çalışmasının şart koşulduğu mudarebe ortaklığı fasit olur ve icareye döner, mudarib de işçi sıfatını alır¹⁹⁰. Ancak sermayedar, mudaribe teslim edildikten sonra malı “bidaa” olarak alırsa, bu ortaklığa zarar vermez. Aynı şekilde sermayedar, mudaribden habersiz mudarebe malını alıp çalıştırırsa, bu durumda sermaye uruz¹⁹¹ ise, mudarebeye zarar gelmez ama nakit ise, mudarebe bozulur. Çünkü sermayedar kendi malında çalışmış olur ki bu mudarebe ortaklığına aykırı bir durumdur¹⁹².

Mudârebe, mudaribin uyması gereken kurallara göre mutlak ve mukayyet kısımlarına ayrılır.

Mutlak Mudârabe; zaman, yer ve ticaretin çeşidini belirlemeden, satıcı ve alıcıyı tâyin etmeden kurulan ortaklıktır. Mukayyet mudârabe ise, bunlardan birisi ile kayıtlı olan ortaklıktır¹⁹³. Buna göre, sermayedar mudaribe belirli bir bölgede, belirli

¹⁸⁴ Vedi'a (ç. Veda'i): (ودیعة) koruması içi bir kimseye emanet bırakılan mal. (Mecelle, 763, 773-803)

¹⁸⁵ Vekalet: Bir kimsenin, kendisinin de yapabileceği muamelattan bir işini başkasına devir etmesi, onu kendi yerine ikame etmesidir. (Erdoğan, age., s. 601)

¹⁸⁶ Gasp (غصب): Bir kimsenin mütekavvim ve değerli bir malını, sarahaten ve delaleten veya adete nazaran izni olmaksızın haksız yere elinden veya tasarrufu dairesinden alma veya mütekavvim, menkul ve dokunulmaz bir mal üzerine, hak sahibinin elini izale ile, haksız olanın el koyması veya bir kimsenin, izni olmaksızın malını ahz ve zabtetmesidir. (Erdoğan, age., s. 154)

¹⁸⁷ Bidâ'a (بیضاعة): Mal. Ticaret malı. Bir başkasına ücret almadan satması için bırakılan mal. (Erdoğan, age., s. 59)

¹⁸⁸ Karz (قرض): Ödünç verilen misli mal. Bir kimsenin para ya da misli bir malını daha sonra mislini almak üzere bir şahsa vermesine karz ve “ikraz” denir.

¹⁸⁹ Cürcani, Tarifat.

¹⁹⁰ Tahmaz Mahmud, **el-Fıku'l-Hanefi fi Sevbihî'l-Cedid**, C. V, s. 68.

¹⁹¹ Uruz (عروض): Meydanda görülen ve para, hayvan ve mekilat dışında olan meta, kumaş vb. gibi şeyler. (Mecelle, 131) Hayvan ve akar dışında kalan ticaret malları (Mecelle, 165)

¹⁹² Tahmaz, C. V, 83.

¹⁹³ **Mecelle**, md. 1407

bir şahısla ve belirli bir alanda ticâret yapma sınırlaması getirebilir¹⁹⁴. Hatta bu sınırlama sözleşmeden sonra da olabilir. Yalnız bunun iki şartı vardır; birincisi getirilen sınırlama ticarete uygun olacak, diğeri ise ticarete başlanmamış olacak¹⁹⁵.

Mudarebede, sermayedarın vekalet vermeye, işi yürütenin de vekil olmaya ehil olmaları gerekir. Dolayısıyla, mudarebe akdini yapanların akıl sahibi ve ergen olmaları veya velisi tarafından ticarete izin verilmiş ergen olmayan ama temyiz yaşında olan kişiler olması gerekir¹⁹⁶.

Mudarebe ortaklığında sermaye, altın ve gümüş paralar ile piyasada işlem gören paralar olmalıdır. Dolayısıyla, mudarebede sermaye, uruz, akar, mekilat, mevzunat ile başkalarının veya mudaribin zimmetindeki alacaklar sermaye olamaz. Ancak sermayeye dönüştürmek üzere teslim edilen satılık mal ile sermayeye dönüştürülmek üzere tahsil edilmesi istenen alacak, elde edildikten sonra sermaye olabilir. Ayrıca ortaklık kurulurken sermaye belirlenmeli ve emekçiye teslim edilmelidir¹⁹⁷.

Kâr, Mudarebe akdi esnasında oransal olarak belirlenmeli ve ortaklara teslim edilmelidir. Dolayısıyla, kâr oranlarındaki belirsizlik veya ortaklardan birine kârdan belli bir miktarın şart koşulması, bu ortaklığı fesada götürür. Mudaribe verilecek kâr payı, sermayeden değil kârdan olmalıdır. Sermayeden veya birazı sermaye birazı kârdan verilmesinin şart koşulması, yine mudarebeyi ifsad eder¹⁹⁸.

Fasid mudarebede, kâr sermayedara aittir. Mudarib ise, işçi ücreti alır. Alacağı ücret, sözleşmede belirlenen oranı geçmemelidir¹⁹⁹.

Mudarebe ortaklığında zarar, önce sermayeden sonra kârdan karşılanır. Ancak kâr ettikten sonra zarar ederse, mudaribden hissesi oranında eksilme olur. Örneğin 1000 TL sermaye ile yarı yarıya mudarebe yapılmış daha sonra sermaye

¹⁹⁴ Mevsili, **İhtiyar**, C. III, s. 21

¹⁹⁵ Bilmen, Kamus, C. V, s. 502.

¹⁹⁶ A.e., s. 503.

¹⁹⁷ A.e., s. 504-505.

¹⁹⁸ Mevsili, **İhtiyar**, C. III, s. 19; Mecelle, md. 1481

¹⁹⁹

2000 TL olmuşsa ve iflas edilmişse, 1500 TL sermayedardan 500 TL mudaribden gider.

Zararın mudarib tarafından karşılanması şartı batıl olmasına rağmen, ortaklık bozulmaz. Ancak mudaribin kusuru varsa tazmin etmesi istenir²⁰⁰.

Mudaribin yemek, giyim, nakliye ve iş seyahati giderleri kârdan karşılanır. Yapılan ticarettten kâr sağlanmamışsa sermâyeden karşılanır. Mudarebe şartlarına aykırı hareket eden mudaribin söz konusu giderleri karşılanmaz. Bu durumda mudarib, ecir/işçi sıfatını alacağından nafakası kendisine ait olur²⁰¹. Mudaribe yardım için iş yolculuğuna çıkan sermayedarın masrafları mudarebe malından karşılanmaz²⁰².

Mudarebe sözleşmesinde mudaribin, sermâyeyi bizzat işletmesi şart koşulmamışsa başkası ile ortaklık yapabilir. Böyle bir durumda yani başkası ile mudarebe yapması halinde, kârın üçte biri yeni mudaribin olmak üzere anlaşılırsa, kârın yarısı sermayedarın, altıda biri birinci işletmeciye, üçte biri de ikinci işletmecinin olur²⁰³.

Sermayedar ile mudarib sermayenin miktarında ihtilaf ederlerse istishab²⁰⁴ kuralı gereği mudaribin beyanı esas alınır. Çünkü sermayedar sermayeyi teslim ettiğini kabul etmektedir. Fakat sermaye miktarının fazla olduğunu iddia etmektedir. Ondan bu iddiasını ispat etmesi istenir. Mudaribin ise beyanı yeterlidir. Burada “delil iddia edene, yemin ise inkâr edene gerekir” kuralı uygulanır. Mudaribe teslim edilen mal, daha önce ifade edildiği gibi vedia/emanet olduğu için mudarib de emin yani güvenilir sıfatını alır. Dolayısıyla, o sadece yemin ile mükellef olur. Kârın

²⁰⁰ Mevsili, age., C. III, s. 20

²⁰¹ Mevsili, age., C. III, 20

²⁰² Bilmen, age., s. 505.

²⁰³ Mevsili, age., C. III, 22

²⁰⁴ İstishab (استصحاب): “İbkâu mâ kân ‘alâ mâ kân” : Geçmişte var olan bir şeyin, aksini ortaya koyan bir delil olmadıkça, şu anda da var olduğuna hükmetmek. Mesela on sene önce hayatta olduğunu bildiğimiz bir kimsenin vefatı hakkında bir delil bulunmadığı sürece onun hayatta olduğuna hükmederiz. İstishabın üç çeşidi vardır: 1. İbaha-i asliyye istishabı: Buna göre hakkında yasaklayıcı kesin bir delil olmayan her şey mubahtır. 2. Beraet-i zimmet istishabı: Kişinin hakkında ispat edici bir delil olmadıkça günahsız, borçsuz ve suçsuz olması asıldır. 3. Vasıf istishabı: Daha önceden sabit olan bir vasfın, var olmaya devam etmesi asıldır. Bir yolla bir mala sahip olan kimsenin mülkiyet hakkı, aksi sabit olmadıkça o mal üzerinde devam eder. (Erdoğan. Age., s. 261)

miktarında meydana gelen ihtilafta ise sermayedarın beyanı esas alınır. Çünkü mudarib kârı kabul etmekte, fakat kârın az olduğunu iddia etmektedir. Onun bu iddiasını ispat etmesi istenir²⁰⁵.

Mudarebe ortaklığında sermaye, paraya çevrildikten sonra ortaklık fesh edilebilir. Bununla birlikte ortaklar, ortak bir karar alırlarsa ortaklık sona erdirilebilir²⁰⁶.

Yine mudarebe ortaklığı, ortaklardan birinin ölümü, hacr edilmesi veya delirmesi ile de sona erer. Zira bu durumlarda vekalet sona erer. Sermayedarın irtidat etmesi de mudarebeyi sonlandıran gerekçelerdendir. Ancak mudaribin irtidat etmesi mudarebeye halel getirmez²⁰⁷.

1.1.3.2. Müzâraa (مزارعة)

Müzâraa, sözlükte toprağa bir şey ekip bitirmek anlamındadır. Istilahta ise arazi bir taraftan, emek bir taraftan olmak üzere kurulan ortaklıktır. Çıkacak ürün, aralarında belirlenen orana göre paylaşılır²⁰⁸.

Bu akit, imam Ebu Hanîfe'ye göre fasit iken, İmam Ebu Yusuf ve İmam Muhammed'e göre mudârabe akdine kıyâsen caizdir²⁰⁹. Hanbeli ve Maliki fakihlerine göre mutlak olarak caiz iken, Şafi fakihlerine göre müsâkat akdine kıyâsen caizdir²¹⁰.

Müzâraa akdinin rükünleri **yer, tohum, emek ve ziraat aletleridir**. Esası ise, icap ve kabuldür. Yani arazi sahibi çalışana (çiftçiye) “bu yeri, mahsülden şu kadar almak üzere ekim için verdim” der, çiftçi de “kabul ettim” derse veya çiftçi yer

²⁰⁵ A.e., s. 88.

²⁰⁶ A.e., s. 82.

²⁰⁷ A.e., s. 80.

²⁰⁸ Mehmet Erdoğan, **Fıkıh ve Hukuk Terimleri Sözlüğü**, İstanbul, Rağbet yay, 1998, s. 357.

²⁰⁹ Merğınani, **Hidaye**, C. IV, s. 337.

²¹⁰ Meydani, el-Lübab fi Şerhi'l-Kitap, C. II, 228; İbn Kudame, el-Muğni, C. V, s. 581; Şirbini, Muğni'l-Muhtac, C. II, s. 323.

sahibine “ben senin yerini ekmek üzere çalışayım” der, arazi sahibi de razı olursa sözleşme tamam olur²¹¹.

Müzâraa akdinin geçerlilik şartları şunlardır:

1-Ortakların akıl sahibi olmaları gerekir. Dolayısıyla akıl hastasının, temyiz gücü olmayan çocuğun muzaraası geçerli olmaz. Muzaraa ortaklığında ergenlik şartı aranmaz.

2-Toprağın ziraate elverişli olması gerekir. Çorak yer üzerinde yapılacak ziraat ortaklığı geçerli olmaz.

3-Ziraat ortaklığının müddeti belli olmalıdır. Yalnız Hanefiler müddet beyan edilmese de geçerli olacağını söylemişlerdir.

4-Tarladan çıkanın hisseli veya yarı yarıya olarak paylaşılacağı karara bağlanmalıdır. Miktarın meçhul olması ortaklar arasında anlaşmazlığa götürür.

5-Tarla, ekilmeye hazır olarak çalışana teslim edilmelidir.

6-Tohumun kimden olacağı belirlenmelidir. Eğer çalışandan olursa, akdin konusu “yerin menfaati” olur. Eğer tarla sahibinden olursa, akdin konusu “çalışanın menfaati” olur.

7-Tohumun cinsi de belirlenmesi gerekir. Bu elde edilecek kârın da belirlenmesi demektir. Çünkü kâr, çıkanın cinsinden olur²¹².

Bu şartlar toplandığında müzâraat ortaklığı kurulur. Kurulan ziraat ortaklığından elde edilen mahsul, ortaklar arasında anlaşmaya göre paylaşılır.

Müzâraa ortaklığı bozulduğunda, alınan ürün tohum sahibinin olur. Eğer tohum çalışana ait ise, çalışan yer sahibine emsalini esas alarak kira öder. Tohum, toprak sahibinin ise bu sefer toprak sahibi yer sahibine yine emsaline bakarak işçi ücreti öder. Fasid müzâraa ortaklığında ürün elde edilmezse, yine durum aynıdır.

²¹¹ Mecelle, md. 1431, 1432.

²¹² İbn Abidin, **Reddü'l-Muhtar**, C. XV, s. 155.

Yani tohum çalışanın ise yer sahibine misli kaçta kiraya veriliyorsa o kadar kira öder. Tohum toprak sahibinin ise bu sefer toprak sahibi yer sahibine emsaline göre işçi ücreti öder²¹³.

Müzâraa akdinin cevazı ve fesadı şu ilkeye göre düzenlenmiştir. Muzaraa akdi önce **icare** olarak kurulur sonra **şirkete** döner. İcare bir aynın menfaatine malik olmaktır. Burada kiralanan ya yer veya emektir yoksa alet ve tohum değildir. Çünkü yerin kiralınması aletlerin kiralınmasından daha güçlüdür, onun için yerin kiralınması esas alınır. Emek-tohum ilişkisinde de ikisi bir arada toplanmaz. Çünkü kişi kendi tohumunu kiralayamaz.

Buna göre Hanefilerde şu şekiller geçerli olur;

- Birinden toprak ve tohum, diğerinden tarım aletleri ve emek
- Birinden yalnız toprak, diğerinden tohum, tarım aletleri ve emek
- Birinden yalnız emek, diğerinden toprak, tohum ve tarım aletleri

Birinci şekilde; toprak sahibi işçiyi aletleri ile birlikte kiralamış gibi olur, caizdir. İkinci şekilde; sadece yer kiralınmış gibi olur, bu da caizdir. Üçüncü şekilde; yer sahibi çalıştırmak üzere bir işçi tutmuştur, yine caizdir.

Eğer toprak ve tarım âletleri bir taraftan, tohum ve emek diğer taraftan olursa bu ortaklık Ebu Yusuf hariç diğerlerine göre geçersizdir. Çünkü şartlarda toprak sahibi kiracı sayılsa; tarım âletlerinin toprak sahibine ait olması kira akdini bozar. Zira tarım âletlerini (hayvan, traktör, römork, harman makinası vb.), yararlanma yönleri farklı olduğu için toprağa bağımlı saymak mümkün olmaz. Yerin menfaati kendindedir; tohumu ekersen toprak onu bitirir. Tarım aletlerine gelince, birisi onları kullanmadan onların menfaati ortaya çıkmaz. Eğer işletmeci kiracı olarak kabul edilse, bu durumda da tohumun ona ait olması, akdi bozar. Çünkü yer sahibi tohumu da kiralaması gerekir ki böyle bir kiralama olamaz²¹⁴.

²¹³ Zuhayli, C. V, s. 622-630; Kasani, C. V, s. 175-183.

²¹⁴ Tahmaz, age., s. 109; Karaman, **İş ve Ticaret İlmihali**, s. 196.

Müzâraa ortaklığında taraflardan birine belli bir miktar şart koşulması, diğer şirket türlerinde olduğu gibi ortaklığı iptal eder. Aynı şekilde, tohum sahibinin tohumunu aldıktan sonra geri kalan mahsulün taraflar arasında yarı yarıya şart koşulması da akdi iptal eder. Çünkü her iki şekilde ne kadar ürün çıkacağı bilinmediği için ortaklığın bozulmasına sebep olacak bir ihtimal bulunmaktadır. Yine arazinin belli bir alanında ziraat yapılmasının şart koşulması ortaklığa engel teşkil eder. Ancak tohum sahibi çıkanın onda birini kendisine veya diğer tarafa, geri kalanını aralarında paylaşma şartını koşarsa bu geçerli olur. Çünkü burada oranı belli hisse söz konusudur²¹⁵.

Müzâraa ortaklığında taraflardan birinin ölmesi ile ortaklık sona erer. Bu durumda ürün henüz hasada hazır değilse, hasat zamanına kadar yapılacak masraflar her iki tarafa aittir. Çünkü ortaklık sona ermiştir. Yapılan iş, müşterek bir mal için yapılmıştır, müzâraa ortaklığı değildir²¹⁶.

1.1.3.3. Müsâkât (مساقاة)

Müsâkât, sözlükte su vermek, sulamak gibi anlamlara gelir. İstilahta ise, bahçe sahibi ile bahçe bakıcısı arasında, çıkan ürünün belirlenen oranlarda paylaşımına dayalı kurulan ortaklıktır. Bahçe sahibi üründen şu kadar hisse almak üzere şu bahçenin bakımını sana verdim der, bahçenin bakımını yapacak olan kimse de kabul ettim derse ortaklık tamam olur²¹⁷.

Müsâkât, Ebu Hanife hariç fakihlerin çoğunun kabul ettiği bir ortaklık türüdür. Ebu Hanife, çıkan ürünün bir kısmı karşılığında bu akdin yapılmasının batıl olduğu görüşünü tercih ederken, Ebu Yusuf ve İmam Muhammed ise süre belirlenir ve çıkan aralarında şuyuan ortak olursa caizdir, demişlerdir²¹⁸.

Bu ortaklık Hanefi, Hanbeli ve Maliki fakihlerine göre meyve vermeyen söğüt ve kavak ağaçlarının bakımı için de yapılabilir. Fakihler ipek kozası

²¹⁵ Tahmaz, age., s. 106.

²¹⁶ Mevsili, **İhtiyar**, C. III, s. 75-79.

²¹⁷ **Mecelle**, md. 1441, 1442.

²¹⁸ İbn Rüşd, adı geçen tahkikli eser, C. V, s. 266.

yetiştirmek gibi hususlarda böyle bir ortaklığın kurulamayacağını sylemiřlerdir²¹⁹. Özellikle şafi fakihleri, ağaçları ikiye ayırarak, söğüt, koza gibi meyve vermeyen ağaçlarda bu ortaklığın kurulamayacağını; incir, zeytin ve nar gibi ağaçlarda kurulabileceğini söylemişlerdir. Ayrıca onlar, köknar, pirinç, ilek ve gl gibi sapı olan bitkilerde musakat ortaklığının kurulabileceği görüşünü benimsemiřlerdir²²⁰

İmam şafii bu ortaklığı caiz görür, ancak Hanefi fakihlerinden farklı anlatır. Ona göre, müsâkat ortaklığı yerden çıkan ürünün bir kısmı karşılığında anlaşma yapmaktır. Bu tanım müzâraa ortaklığı tanımına benzemekle birlikte aralarında fark vardır. Muzaraa ortaklığında tohum yer sahibine aittir. Ancak mskatta ise tohum çalışana aittir. Bu sebeple mezhep içinde mskatı çıkanın bir kısmı karşılığında yeri kiralamak, mzraayı da çıkanın bir kısmı karşılığında çalışanı kiralamak olarak tanımlayanlar da olmuřtur²²¹.

Yukarıda anlatılan müzâraa ortaklığının hükümleri mskt için de geçerli olmakla beraber, msktin muzaraadan bazı farklı tarafları vardır.

Bunlar;

a-Taraflardan biri ortaklık kurulduktan sonra ortaklığa devam etmek istemezse hakim onu zorlayabilir. Müzâraa ortaklığında zorlayamaz.

b-Msktin süresi dolduğu halde ürün olgunlaşmamışsa, işi yürüten çalışmaya devam eder ve ücret almaz. Ziraat ortaklığında süre dolduktan sonra işletmeci ücretle çalışır.

c-Müsâkât ortaklığında, ortaklık yapıldıktan sonra ağaçların başkasına ait olduğu ortaya çıksa işletmeci emeğinin karşılığını alır. Ziraat ortaklığında ise ürünün değerini alır.

²¹⁹ Tahmaz, age., C. V, s. 120.

²²⁰ İbn Kudame, **el-Muğni**, C. 5, s. 557.

²²¹ Ravzatu'talibin, C. IV, s. 243.

d-Müsâkât ortaklığında örfen bilindiği için ortaklık süresinin belirlenmesi şart koşulmaz. Bu durumda sözleşme yılın başında ilk çıkan meyve üzerine yapılır. Müzâraa ortaklığında ise süre belirlenir²²².

Hanefî ve Şâfiî fakihlere göre müzâraa ve müsâkât ortaklığı başlangıcı itibari ile icâre, sonucu itibari ile şirket kabul edilmektedir. Hanbelî fakihleri müsâkâtı mudârabe gibi değerlendirirler²²³.

Sermaye-emek ortaklığı olarak anlatılan “mudarebe”, “müzâraa” ve “müsâkat” ortaklığından başka bir de “müğarese/ağaç dikim” ortaklığı vardır ki bu ortaklığın hükümleri musakat ile aynıdır.

1.2.4. İBAHA ŞİRKETİ (شركة الإباحة)

İbaha şirketi adından da anlaşılacağı üzere mubah mallarda veya kimsenin özel mülkünde olmayan mallarda kurulan ortaklıktır. Bir hadiste, insanların su, ot ve ateşte ortak oldukları açıklanmakta ve bu malların herkesin istifadesine açık, mubah mallar olduğu ilan edilmektedir²²⁴. Bu hadiste sayılan maddeler tahdid için değil, tadat içindir, yani bu açıklama mubah mallara sınır getirmek için değil, örnek vermek için yapılmıştır. Nitekim başka rivayetlerde bu maddelere tuz ilave edilmesi bu görüşü desteklemektedir²²⁵.

İbaha ortaklığı hukuki niteliği olan bir ortaklık tipi olmadığı için, fıkıh kitaplarımızda bu ortaklık için “fasit şirket” tabiri kullanılmış ve örnekler üzerinden anlatılmaya çalışılmıştır. Bu örnekleri dört madde halinde zikredebiliriz.

a-İki kişi balık avlamak, maden çıkartmak gibi bir niyetle ortaklık kursalar, bu ortaklık fasid olur. Çünkü mubah malların belli bir sahibi olmadığı için, bu malları elde etmek üzere verilen vekalet geçersizdir. Bu durumda elde edilen, elde edene ait olur²²⁶.

²²² İbn Abidin, **Reddü'l-Muhtar**, C. XV, s. 183.

²²³ Zuhayli, **İslam Fıkıhı Ansiklopedisi**, C. VII, s. 33.

²²⁴ Ahmed Numan, age., s. 262.

²²⁵ Şevkani, **Neylü'l-Evtar**, C. V, s. 96.

²²⁶ Vehbe Zuhayli, **el-Fıkhü'l-İslami, Daru'l-Fikr**, Dımeşk 1989, C. 4, s. 832.

b-İki kişi sahip oldukları binekleri kiraya vererek para kazanmak ve kazandıklarını bölüşmek üzere ortaklık kursalar, bu da fasid olur. Çünkü bu işlem, bineğini kiraya ver, kazandığın aramızda ortak olsun demektir. Burada elde edilen kâra, ortağın hak kazanması şirket sebebiyledir. Şirketin geçerli bir akit olması, vekaleti içerdiği içindir. Buradaki vekalet, birini yine onun malında vekil kılmaktır ki böyle bir vekalet geçerli değildir²²⁷.

c-Bir kişi dairesini, başkasına kiraya vermesi için teslim etse ve kazandığın aramızda ortak olsun derse, bu ortaklık ta fasid olur. Elde edilen kâr daire sahibinin olur. Çünkü vekilin kiralaması, müvekkilin kiralaması gibidir. Burada akdin fasid olmasının sebebi, vekilin daireyi kiraya verdiği anda, dairenin hala müvekkilin mülkünde olmasıdır. Dolayısıyla vekil, başkasının malını kiraya verdiği için elde edilen, daire sahibine ait olur, vekil ise emeğinin karşılığını ücret olarak alır²²⁸.

d-Bir kişi satın aldığı malı teslim almadan, başkasını ortak ederse, bu ortaklık fasid olur. Çünkü alış-veriş sözleşmelerinde kabızdan önce yeni bir sözleşme yapılamaz²²⁹.

²²⁷ A.e., s. 834.

²²⁸ A.e., s. 835.

²²⁹ A.e., s. 835.

1.2. ŞİRKETLERİN SONA ERMESİ

1.2.1. Genel Sebepler

1.2.1.1. Fesih (فسخ)

İslam fikhında şirket, gayri lazım bir akittir²³⁰. Bu sebeple, ortaklardan birinin ortaklıktan çıkmak istemesi ortaklığı fesih sebebi sayılır. Bu hüküm tüm ortaklık çeşitlerinde geçerlidir. Sadece mudarebe ortaklığında sermayedar, mudaribin haberi ve rızası olmadan ortaklığı sona erdiremez. Çünkü mudarebede, tasarruf yetkisi yalnız mudaribe verilmiştir. Dolayısıyla, mudarebede feshin gerçekleşebilmesi diğer ortağın iznine bağlıdır. Zira buradaki fesih, hükmi değil kasdi azil olarak değerlendirilmektedir²³¹.

1.2.1.2. Ölüm (موت)

Ölüm, şirket akdini sona erdiren sebeplerden biridir. Dolayısıyla, ortaklardan birinin ölümü şirket akdini sona erdirir. Ölüm, hükmi azil kabul edildiği için diğer ortağın ölümden haberdar olup olmamasına bakılmaz. Bunun sebebi, şirket akdi vekalet üzere kurulur. Şirket akdinde vekalet, hem başlangıçta hem de devamında şart koşulur. Başlangıçta şart koşulması, ortaklardan her birinin diğerinin malında tasarrufa yetkili (velayet) olmasıdır. Şüphesiz vekalet kaldığı müddetçe velayette kalmaktadır. Buna göre, vekalet kaybolunca velayette kaybolur. Ancak velayetin kaybolması ile vekalet kaybolmaz. Nitekim üç kişi ortaklık yapsalar, içlerinden biri vefat etse, sadece vefat edenin ortaklığı fesih olur, diğerlerinin ortaklığı devam eder. Bu durumda diğer ortaklar, ölenin varisleri veya varislerinin vasileri ile ortaklığa devam edebilirler²³².

Ortaklardan birinin mürted olarak ülkeyi terketmesi durumu ölmesi gibi değerlendirilmiştir²³³.

²³⁰ Yalnız Maliki fakihlerinden Huraşi'ye göre şirket lazım bir akittir (Abdullah Huraşi, Ala Seyyidi Halil, Beyrut, t.s., VI, s. 41)

²³¹ İbn Abidin, **Reddu'l-Muhtar ale'd-Dürri'l-Muhtar**, Daru'l-İlmiyye, Beyrut 1994, C. 6, 505.

²³² İbn Abidin, **Reddu'l-Muhtar**, C. III, s. 351; İbn Kudame, **el-Muğni**, C. V, s. 22.

²³³ A.e., 504.

1.2.1.3. Cünun (جنون)

Cünun'a bugün akıl hastalığı denilmektedir. Ortaklardan birinin iyileşmesi mümkün olmayacak şekilde akıl hastası olması fesih sebebi sayılmaktadır. Ticarete devam edilmesi durumunda kâr da zarar da diğer ortağa ait olur²³⁴.

1.2.2. Özel Sebepler

1.2.2.1. Helak (هلاك)

Şirket sermayesinin tümünün veya bir kısmının helakı şirketin sona erme sebeplerinden sayılmaktadır.

İslam fakihlerinin çoğunluğuna göre, işe başladıktan sonra sermayenin hepsinin veya bir kısmının helak olması durumunda ortaklar, hisseleri oranında zarara katılırlar. Hanefi fakihlere göre, karıştırılmadan evvel, eğer bir şey satın alınmamışsa şirket batıl olur. Çünkü akdin üzerine kurulduğu makudun aleyh ortadan kalkmıştır. Halbuki ortaklar, birbirlerinin mallarında ortak olmaları şartıyla bu ortaklığa rıza göstermişlerdi, mal ortadan kalkınca rıza da ortadan kalkmış ve ortaklık sona ermiştir. Eğer helak bir şey satın aldıktan sonra olmuşsa, şirket yine batıl olur, ancak satın alma esnasında ortaklık mevcut olduğu için satın alınan şey, sözleşme şartlarına uygun olarak aralarında paylaşılır. Eğer satın alma helak gerçekleşikten sonra olmuşsa bakılır; sözleşmede vekalet açıkça zikredilmişse satın alınan üzerinde ortakların mülk ortaklığı kurulmuş olur. Şirket sözleşmesinde vekalet açıkça zikredilmemişse satın alınan, alana ait olur. Çünkü şirketin butlanı ile şirketin zımındaki vekalet de batıl olmuştur. Burada vekilin, vekilliğinin düştüğünü bilip-bilmemesi önemli değildir. Zira şirket akdi ile gelen vekalet, şirket akdi ile gitmiştir²³⁵.

Hanbeli fakihlerine göre, sermayenin helak olan kısmındaki zarara her iki ortak katılır, sermayenin geri kalan kısmı ile ortaklıklarına devam ederler²³⁶.

²³⁴ A.e., 830-831.

²³⁵ Hidaye, C. II, s. 513-515.

²³⁶ Muğni, C. V, s. 17.

Şafii fakihlerine göre, helak kimin malında olmuşsa zarara o katlanır. Bu hükümde onların haltı (karıştırmayı) şart koşmaları etkili olmuştur. Çünkü halt olmadığı için şirket henüz kurulmamıştır. Maliki fakihleri, Şafiiler gibi helak olan malın zararını, sahibinin hesabına yazarken, onlardan farklı olarak helakten önce satın alınan malın aralarında ortak olduğu görüşünü ortaya koymuşlardır. Ancak sorunun detayına inildiğinde Maliki kaynaklarında şu açıklamalara yer verildiği görülmektedir: Satın alma işlemi helakten önce olmuşsa bakılır; satın alan, helakı bildiği halde satın almaya devam etmişse, kârı da zararı da kendisine ait olur. Eğer satın almayı yaptıktan sonra helakı öğrenmişse, malı kendisine almada veya diğer ortağı o mala ortak etmede serbesttir²³⁷.

1.2.2.2. Eşitlik İhlali (فوات المساواة)

Bu madde sadece mufavada şirketi için geçerlidir. Mufavada şirketinde ortaklardan birinin eline, şirkete sermaye olabilecek sermaye geçerse, mufavada fesih olur. Ancak ortaklık bozulmaz, sadece şekil değiştirir ve inan şirketine dönüşür.²³⁸

²³⁷ Zerkani, C. VI, s. 43.

²³⁸ Tavi, eş-Şerikat, s. 378.

2. TÜRK TİCARET HUKUKUNDA ŞİRKETLER

Türk Ticaret Hukukunda şirketler Borçlar kanunu, Ticaret Kanunu ve özel kanunlar ile düzenlenmiştir.

2.1. TÜRLERİ

Şirketler, düzenlendikleri kanuna göre taksim edilir. Dolayısıyla, Borçlar Kanunu, Ticaret Kanunu ve özel kanunlarda düzenlenen şirketler vardır.

Biz burada ticaret kanununda yer alan kısımlandırmayı göz önünde tutarak, uygulamayı da dikkate alarak bir taksim yapacağız.

2.1.1. ADİ ŞİRKET²³⁹

Adi şirket, Türk Ticaret Kanunu'nda değil, Borçlar Kanunun'da düzenlenmiştir. Bunun sebebi, adi ortaklığın kişi birliği meydana getirmesine ve şirket olarak nitelendirilmesine rağmen, sözleşmenin öncelikli ve ağırlıkta olmasıdır²⁴⁰.

Adi şirket, TBK, 620. Maddesinde şöyle tanımlanmıştır: “Adi ortaklık sözleşmesi, iki ya da daha çok kişinin emeklerini ve mallarını ortak bir amaca erişmek üzere birleştirmeyi üstlendikleri sözleşmedir.”²⁴¹

Adi şirketler, öteden beri şirket türlerinin “özü” kabul edilir. Âdi ortaklık, ticaret ortaklığı olmamasına rağmen ‘kişi ortaklığı’ niteliği taşır. Kuruluşundaki kolaylık ve ortaklarına tanıdığı özgürlük alanları nedeniyle çok tercih edilen bir ortaklık tipidir. Ayrıca kolektif ve komandit gibi ortaklıklardaki hukuki tıkanıkların açılmasında merci olması, adi ortaklığın alanını genişletmiştir. Bunlar ile birlikte son zamanlarda çoğalan uluslararası şirket evliliklerinde kartel, konzern, konsorsiyum ve

²³⁹ İslam Hukukundaki şirket türlerinin tümü Modern hukuktaki Adi Şirketler sınıfına sokulmaktadır. Adi şirkete günümüz fıkıh kitaplarında “şeriketu'l-muhassa/شركة المحاصة” adı verilmektedir.

²⁴⁰ Nami Barlas, **Adi Ortaklık Temeline Dayalı Sözleşme İlişkileri**, 3. Bası, Vedat yay., İstanbul 2012, s. 109; Zekeriya Kürşat, **Yeni Borçlar Kanunumuzda Adi Ortaklık Hükümlerinin Değerlendirilmesi**, İÜHFİM, C. LXX, S. 1, s. 301-318, 2012.

²⁴¹ Barlas, age., s. 12.

Joint Venture gibi özel sözleşme tiplerinin adi ortaklık ile ilintilendirilmesi, bu ortaklık tipinin popülaritesini artırmıştır²⁴².

Adi şirket, tüzel kişiliği, unvanı, ticâri yerleşim yerinin olmaması ve ticâret siciline kaydedilmemesi yönlerinden ticaret şirketlerinden ayrılmaktadır²⁴³. Ancak tüzel kişiliği bulunan ticaret şirketleri, istemeleri halinde tüzel kişiliği bulunmayan şirketleri ticaret siciline tescil ettirebilirler (2009/2 s. Teb., m. 3/f.1). Böyle bir tescilin istenebilmesi için, ortaklık sözleşmenin yazılı bir şekilde hazırlanması ve notere onaylatılması gerekir (2009/2 s. Teb., m. 3/f.2)²⁴⁴.

Adi şirketler açık ve gizli olmak üzere iki türe ayrılır.

2.1.1.1. Gizli Adi

Bu şirket türü ismi üzerinde gizlidir; dış dünyada varlığı ortaklarından başka kimse tarafından bilinmemektedir.

Bu şirket türü, çoğunlukla “geçici” işler için kurulur. Bu türü tercih eden kişiler çoğu zaman yasadan kaynaklanan bir yasaktan sakınmak isteyenlerdir. Özel yasaların gereği, devlet memurları gibi ticâret yapmaları yasaklananlar, ticaret için güvendikleri birisi ile anlaşır ve bu şirketi kurarlar²⁴⁵.

2.1.1.2. Açık Adi

Adi şirketin bu türünde, şirketi idare eden bir veya birkaç ortağa yetki verilir. Şirket adına iş yapan yetkililer, diğer ortaklarının adına, onların da isimlerini zikrederek işlem yaparlar. Yaptıkları işlemlerden doğan hak ve yükümlülükleri diğer ortaklara geçirirler, onlar da bunu bilirler²⁴⁶.

Adi şirket, kurulmak için özel bir şekil ile sınırlandırılmamıştır. Gerçek veya tüzel kişi ortaklarının şirket kurmada “sözlü” olarak anlaşmaları halinde adi şirket kurulur. Bazı hallerde ortakların zımnî iradelerine bakılarak ortada bir adi şirket

²⁴² A.e., s. 9.

²⁴³ Rıdvan Karalar, **İşletme: Temel Bilgiler-İşlevler**, 3. Baskı, Eskişehir, Etam Matbaa Tesisleri, 1994, s. 97; Nizam İpekçi, **Şirketler Hukuku İlkeleri**, İzmir, Ufuk Reklamcılık, s. 10-11.

²⁴⁴ Barlas, age., s. 36.

²⁴⁵ Bilgili, Demirkapı, **Şirketler Hukuku**, s. 22.

²⁴⁶ İpekçi, age, s. 11

bulunduğu sonucuna varılır. Mesela beraber bakkal dükkânına sahip olan baba ile oğul yazılı bir adi Şirket sözleşmesi yapmasalar da aralarında bir adi Şirket kurulmuş olur²⁴⁷.

Adi Şirkette, ortakların en önemli edimleri, sermâye getirme edimidir. Adi Şirkette ne tür varlıkların sermâye olarak getirebileceği TBK. Md. 621’de düzenlenmiştir. Buna göre nakdi sermaye olarak para, alacak hakkı ve kıymetli evrak; aynı sermaye olarak taşınır veya taşınmazlar, marka, patent, tasarım gibi sınai haklar; emek sermayesi olarak kişisel çalışma, ticari itibar, know –how (teknik bilgi), müşteri çevresi hakkı vs. getirilebilir. Adi Şirkette, ortaklar sahip oldukları geniş hareket alanı çerçevesinde sadece malları veya sadece emeği sermaye olarak getirebilirler. Şirkete konulan mal veya emeğin parasal değerleri ortaklarca takdir edilir²⁴⁸.

Kâr ve zararın paylaşımı, bir sözleşme ile düzenlenir ve paylaşım sözleşme uyarınca gerçekleştirilir. Kâr ve zararın paylaşımı hususunda esas sözleşmede hüküm yer almıyorsa, katılma payları dikkate alınmaksızın, bütün ortaklar kâr ve zararı eşit oranda paylaşırlar. Sözleşmede kâr için başka, zarar için başka paylaşım ölçüsü getirilebilir. Şirketi yönetenler, her yıl hesap vermek ve kâr payını ortaklara ödemek mecburiyetindedirler²⁴⁹.

Ortaklar Şirketin idaresinde yetki sahibidir. Ancak, bu yetki bir veya birkaç ortağa ya da ortakların kararı ile dışarıdan bir müdür veya personele devredilebilir. Ortaklar üçüncü kişilere karşı sınırsız ve zincirleme sorumludurlar. Ortaklar sınırsız sorumlu oldukları için her ortak Şirketin borçlarından sorumludur²⁵⁰.

Adi Şirketlerin süreklilikleri yoktur. Çünkü sözleşmede aksine hüküm yoksa ortaklardan birinin vefatı ile Şirket sona erer. Ayrıca, ortaklar arasındaki anlaşmazlık Şirketi sona erdirir. Sona eriş sebeplerini şöyle özetleyebiliriz:

²⁴⁷ Ansay, **Bankacılar İçin Şirketler Hukuku**, s. 11

²⁴⁸ Bilgili, Demirkapı, **age.**, s. 23.

²⁴⁹ İpekçi, **age.**, s. 13, 14

²⁵⁰ Alpugan, **İşletme Ekonomisi**, s. 63, 64; Muammer Doğan, **İşletme Ekonomisi ve Yönetimi**, İzmir, Anadolu Matbaacılık, 1998, s. 52, 53

“Şirket için tayin edilen müddetin sona ermesi, şirket gayesinin elde edilmesi veya bu gayenin elde edilmesinin imkânsızlığının ispat edilmesi, ortaklardan birinin ölmesi ve mirasçılar ile şirketin devamına dair evvelce yapılmış bir mukavelenin bulunmaması, bir ortağın şirketin tasfiyesi neticesinde kendisine düşecek payın alacaklılar tarafından haciz yolu ile takip edilmesi ve ortaklardan birinin iflâsı veya haciz altına alınması halleridir. Bunlara *iradi olmayan infisah* sebepleri denilir. Ortaklardan her biri, uygun bir zaman kollayarak, yapılmasından itibaren altı ay sonra geçerli olmak üzere, şirketin feshini ihbar edebilir. Bütün ortakların şirketin sona ermesi hususunda ittifak ile karar vermeleri halinde de şirket sona erer. Buna da *iradi infisah* denir. Haklı sebeplerin mevcut olması halinde sözleşmede belirtilen sürenin bitiminden önce ve eğer şirket belli olmayan bir süre için kurulmuş ise önceden ihbar yapılmasına gerek kalmadan, şirkete son verme talebi mahkemeye iletilebilir. Feshedilen şirket bu aşamadan sonra da tasfiye sürecine girer, yani alacak-verecek işlemini tamamlar. Bu ise mahkeme kararı ile fesih olur²⁵¹.”

2.1.2. TİCARET ŞİRKETLERİ

Türk Ticaret Kanunu’nda düzenlenen bu tür ortaklıklar; kişi şirketleri ve sermaye şirketleri diye ikiye ayrılır. Kişi şirketleri, birbirlerini iyi tanıyan ve güvenen kişiler tarafından kurulur. Bu sebeple ortakların sayısı azdır ve ortaklık hissesinin başkasına devri zordur. “Kollektif” ve “Komandit” şirketler bu grubun tipik örnekleridir. Sermaye şirketlerinde ortakların sorumlulukları sermayeleri ile sınırlıdır. Şirketin yönetimi çoğunlukla uzman kişilere bırakılır. Sermaye ortaklıkları, ortakların değişmesi kolay olduğundan daha uzun ömürlü olabilirler. “Anonim şirketler ” ile “Sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketler” ve “Limited şirketler” sermaye şirketleri olarak sayılırlar²⁵².

Şimdi ticaret şirket türlerini kısaca anlatabiliriz:

²⁵¹ Ansay, **Bankacılar İçin Şirketler Hukuku**, s. 19, 20.

²⁵² Doğan, **İşletme Ekonomisi**, s. 53.

2.1.2.1. Şahıs²⁵³

Yukarıda ifade ettiğimiz gibi şahıs şirketlerinde şirketin en önemli unsuru birbirini tanıyan, şahsiyet ve kabiliyetlerine itimat eden, eşit ve aynı durumda olan ortaklardır. Şahsi unsur bu şirketlerin kuruluş ve devamında birinci plandadır²⁵⁴.

2.1.2.1.1. Kollektif²⁵⁵

Yakın zamanlara kadar ülkemizde en çok uygulama alanı bulan, fakat son zamanlarda tercih edilmeyen şirket türüdür. Bu şirket, ortakların şahsi emek, çalışma, tecrübe ve itibarlarına dayanır. Sermaye unsuru, belirleyici önem ve role sahip değildir²⁵⁶.

Kollektif şirket TTK md. 211-303'de düzenlenmiştir.

TTK Md. 211'de kollektif şirket şöyle tanımlanır: *“Ticari bir işletmeyi bir ticaret unvanı altında işletme amacıyla, gerçek kişiler arasında kurulan ve ortaklarından hiç birisinin sorumluluğu şirket alacaklılarına karşı sınırlanmamış olan şirkettir”*.

Bu tanıma göre kollektif şirketin unsurları şöyle sıralanabilir:

Kollektif şirket, bir ticârî işletme olarak kurulur. Kollektif ortaklığın ticaret unvanı, bütün ortakların veya ortaklardan birinin adı, soyadı, şirketi ve türünü taşıması gerekir (TTK md. 42/f. 1). “Hasan Kaan ve Oğulları Mobilyacılık Kollektif Şirketi” gibi. Kollektif şirketi sadece gerçek kişiler kurabilir. Kollektif şirketin ortakları tüzel kişiler olamaz. Kollektif şirketini en az iki kişi kurabilir. Ortakların sorumluluğu, alacaklılara ve üçüncü kişilere karşı sınırlandırılmamıştır. (TTK md.216, f. 2).

Kollektif şirket sözleşmesi yazılı olarak yapılır, dolayısıyla sözlü olarak yapılmış sözleşme geçersizdir. (TTK md. 212)

²⁵³ Günümüz fıkıh kitaplarında “Şerikâtu'l-Eşhas/شركة الأشخاص” diye geçer.

²⁵⁴ Yaşar Karayalçın, Ticaret Hukuku, 2. Baskı, Sevinç matbaası Ankara 1973, s. 77.

²⁵⁵ Günümüz fıkıh kitaplarında “Şirket-i Tezâmun/شركة التضامن” diye geçmektedir.

²⁵⁶ Bilgili, Demirkapı, **age.**, s. 145.

Kollektif şirket sözleşmesinde şu unsurların yer alması zorunludur (TTK md. 213, f 1.): “Ortakların adı ve soyadı, ikâmetgahı, vatandaşlığı, şirketin kollektif olduğu, ticâret unvanı ve şirket merkezi, şirketin konusu, şirketin sermâyesi, şirketi temsil edecek kimseler ve temsil şekli. Bu unsurlardan birisi eksik olursa şirket, adi şirket muamelesi görür. Hazırlanan sözleşmeyi kurucu ortaklar imzalar ve imzalar noterce tasdik edilir.”

“İmzaların noterce onanmasından sonra kurucu ortaklar on beş gün içinde şirketin tescilini sağlamak üzere buldukları yerin ticâret odasına kayıt yaptırırlar ve TTSG’da ilan ettirirler. Kollektif şirket bu tescil işleminden sonra ortaklardan ayrı ve bağımsız bir tüzel kişilik kazanır. Tüzel kişiliği bulunan bu şirket aynı zamanda TTK Md.16’e göre tacir sıfatını da kazanmış olur.”

Kollektif şirkette ortaklar arası ilişkiler, “sözleşmede istenildiği gibi belirlenebilir. Ortakların taahhüt ettiği sermâye zamanında yerine getirilmezse şirket tarafından borcu aslı ile birlikte temerrüt faizi ve bu yüzden şirketin uğradığı zarar da istenebilir veya katılma payının ödenmemesi anlamında haklı bir sebep sayılarak bu ortak oy birliği ile şirketten çıkarılabilir” (TTK md. 129). Hatta bu sebeple ortaklığın feshi bile talep edilebilir(TTK md. 246).

Her ortak, “kâr payının tespitini ve kendisine düşen payın ödenmesini isteyebilir. Kâr ve zarar sözleşme ile paylaştırıcılar (bilirkişiler) ile ve kanun gereği belirlenebilir. Sermaye olarak emeğini koyan ortak sözleşme ile zarardan muaf tutulabilir. Bu istisnai bir durumdur. Ortaklar, şirket için yaptıkları masraf ve uğradıkları zararı şirketten talep edebilirler. Kollektif şirketin yönetimi sözleşme ve ortaklar kararı ile ortaklardan birine veya ortaklık sıfatı taşımayan müdürlere de bırakılabilir. Şayet bunlar yapılmamış ise kanun gereği her bir ortak ayrı ayrı yönetme hakkına sahiptir. Şirketin konusu, unvanının değiştirilmesi, yeni ortak alınması, işletmenin satılması gibi temel işlemler ayrıca bağış yapmak, şirketin gayrimenkullerini satmak, satın almak, rehin vermek gibi olağan üstü işlemler, ortakların oy birliği ile gerçekleştirilir. Şirket defterlerinin tutulması, yazışmaların yapılması, teknik işlerin, yılsonu bilançosunun hazırlanması, şirkete işçi alınması, iş yeri kiralanması gibi olağan işler şirketin yönetim işine girer ve yönetici veya

yöneticiler tarafından yerine getirilir. Yönetici veya yöneticilerin görevi kötüye kullanmaları halinde, daima ortakların itiraz hakkı bulunmaktadır. Müteselsil ve sınırsız sorumluluğun kabul edildiği bu şirkette ortakların geniş bir bilgi alma hakkı vardır. Yönetici olsun olmasın her ortak şirketin binalarına girebilir, evrakları kontrol edebilir, olağan ve olağan dışı işlemler hakkında bilgi isteyebilir” (TTK md. 225).

“Kollektif şirket ortağı, şirket konusuna giren bir işi “rekabet yasağı ” gereğince kendi adına veya başkası hesabına yapamaz. Yaparsa şirketten çıkarılır veya sessiz kalınıp ortak adına yapılan işin şirket adına yapılmış sayılması ve başkası hesabına yapılmışsa, elde edilen menfaatin şirkete bırakılması istenebilir” (TTK md. 230-231).

Kollektif şirkette ortakların üçüncü kişilerle olan ilişkisi TTK’da dış ilişkileri düzenleyen hükümlerde emredici hükümler olarak nitelendirilmiştir. Çünkü bu alanda ön görülen hükümler “kamu yararı” ile yakından alâkalıdır. “Ortakların oybirliği ile seçtiği yönetici veya yöneticiler şirketin amacını gerçekleştirmek için şirketin konusu ile kayıtlı olmak şartıyla her türlü yetkiye sahiptirler. Kollektif şirkette şirketin dışarıya olan borçlarına karşı birinci derecede şirketin mal varlığı sorumludur. Ortakların mal varlığı ikinci derecede sorumludur. Ancak alacaklılar şirketin mal varlığına gitmeden önce ortakların mal varlığına “ihtiyati haciz” koydurabilirler”(TTK md. 237, f. 2). Ortaklar şirkete karşı kesinleşen bir borca öz yönünden itirazda bulunamazlar²⁵⁷.

“Kollektif Şirkette ortaklar arasında değişiklik, karşılıklı güvene dayanan ve ortakların mali itibarı ve şahsi servetlerinin birinci planda olduğu bir şirkette zorlaştırılmıştır. Ancak ortakların ve üçüncü şahısların menfaatleri de gözetilmiştir. Kollektif şirkette, şirkete yeni bir ortak alınabilir. Yeni ortak, şirket ana sözleşmesinde aksi bir hüküm yoksa ortakların oy birliği ile alınır. Şirkete yeni alınan ortak, kendisinin şirkete girmesinden önceki borçlarından da bütün malları ile müteselsilen sorumludur”(TTK md. 236, f. 2).

²⁵⁷ Yahya Deryal, **Ticaret Hukuku**, 6. baskı, , Derya Kitabevi, Trabzon 2002, s. 203-213.

“Ortaklar her istedikleri zaman Şirketten ayrılamazlar. Ayrılma konusunda, Şirket sözleşmesinde bir açıklık yoksa veya diŐer ortaklar izin vermezlerse ayrılma gerçekleŐmez, ayrılmak isteyen ortak, kanundaki ilgili maddeye göre Şirketin feshini isteyebilir” (TTK md. 256, f. 1)

Ortak, diŐer ortakların onayını almadan hissesini devredemez. Devrederse bu işlem geçersiz ve eski ortak Şirketin borçlarından sorumlu olmaya devam eder. Ortakların bireysel sorunları ortaklıŐı sonlandırmaz. Ancak aŐaŐıda sayılacak durumlar ortakların ihraç kararı almalarına sebep olabilir.

“1-OrtaŐın iflas etmesi (TTK md. 254, f. 1).

2-Müddeti belli olmayan Şirketlerde bir ortaŐın Şirketin feshini ihbar etmesi, diŐer ortakların bunu reddetmeleri durumunda o ortaŐın ihraç edilmesi (TTK md. 256, f. 1).

3-Şirket müddetinin uzatılması hakkında ortakların verdiŐi karara bir ortaŐın Şahsi alacaklısının itiraz etmesi ve diŐerlerinin ortaŐı Şirketten ihraç etmesi(TTK md. 256, f. 1).

4-Bir ortaŐın Şahsi alacaklısının Şirketi fesih talebi üzerine diŐer ortakların, o ortaŐı Şirketten ihraç etmesi.

5-Bir ortaŐı Őahsına ait sebeplerden dolayı diŐer ortaklar, oy okluŐu ile veya sözleşmede açıklık yoksa mahkeme kararı ile Şirketten ihraç etmeleri”²⁵⁸.

“Bir kollektif Şirket, çeşitli sebeplerle son bulabilir. İnfisah olan Şirket tasfiye sürecine girer. Tasfiye işlemleri tamamlanınca Şirket sicilden silinir ve tamamen sona ermiŐ olur. Bu sebepler kısaca; *ortaklar tarafından anlaşarak fesih, bir ortaŐın kişisel alacaklısı tarafından fesih ve mahkeme kararı ile fesih* olmak üzere üç tane iradi infisah sebep ve ayrıca ortaklık amaç ve konusunun imkansız hale gelmesi, sermyenin üçte ikisinin eksilmesi, birleşme, bir ortaŐın iflası, bir ortaŐın ölümü ve

²⁵⁸ Ansay, age., s. 45-47.

şirket süresinin bitmesi gibi iradi olmayan infisah sebepleridir”(TKK md. 243; TBK md. 639)²⁵⁹.

“Az sayıda kişi tarafından kurulabilmesi, yönetim ve örgütlenmesinin kolay olması, üçüncü kişilere karşı güven vermesi, tüm ortakların her zaman bütün işlemleri denetleme hakkına sahip olması ve ilke olarak karşılıklı güvene dayanması kolektif şirketin üstün yönleridir. Yetki bölünmesi, yeni ortak alınması ya da ortaklıktan çıkarmanın zor olması ve büyüme-gelişme imkânlarının sınırlı olması da kolektif şirketin zayıf taraflarıdır”²⁶⁰.

2.1.2.1.2. Adi Komandit²⁶¹

“Türk Ticâret Kanunu’nda iki tür komandit şirketten söz edilmektedir. Bunlardan biri bizim burada inceleyeceğimiz adi komandit şirket”(TTK md. 304-328), “diğeri de, sermâye şirketleri içinde inceleyeceğimiz paylara bölünmüş (hisseli) komandit şirkettir “(TTK md. 564-572)²⁶². Bu şirket türleri Türkiye’de tercih edilmeyen ortaklıklardır²⁶³.

Ticâret kanununda adi komandit şirket: “Ticârî bir işletmeyi bir ticâret unvanı altında işletmek maksadıyla kurulan ve şirket alacaklarına karşı ortaklardan bir veya birkaçının sorumluluğu sınırlandırılmamış ve diğeri ortak veya ortakların sorumluluğu belirli bir sermâye ile sınırlandırılmış olan şirket” olarak tanımlanmıştır. Sorumlulukları sınırsız ortaklara “komandite” denir ve gerçek kişilerdir. Sorumlulukları sınırlı olan ortaklara da “komanditer ” denir ve hükmi şahıslardır²⁶⁴.

Kuruluş aşamaları, kolektif şirket ile aynıdır. Ancak bazı farklılıklar vardır. Şöyle ki; “bu şirkette en az bir komanditer ortak bulunmalıdır. Komanditer ortağın şirkete koyduğu sermâye miktarı, dış ilişkilerde sorumluluğunun, iç ilişkide de zarar payının sınırını teşkil eder. Ancak komanditer ortak, kişisel emeğini veya ticârî

²⁵⁹ İpekçi, **age.**, s. 58.

²⁶⁰ Karalar, **İşletme**, s. 109.

²⁶¹ Günümüz fıkıh kitaplarında “Şirketu’t-Tavsiyeti’l-Basita/شركة التوصية البسيطة” diye geçer. Aslında “kırad/mudarabe” şirketinden esinlenerek kurulduğu ileri sürülmüştür. Arslanlı, a.g.e., 9.

²⁶² Hasan Türedi, **Şirketler ve Kooperatifler Muhasebesi**, 3. baskı, Trabzon, Eser Ofset, 1998, 96

²⁶³ Bilgili, Demirkapı, **age**, 179.

²⁶⁴ TTK. md. 243

itibarını sermâye olarak koyamaz. Komanditer ortağın, yönetim veya temsil yetkisi yoktur. Bir şirketin adi komandit şirket olduğu belirlenemediği takdirde, o şirket kolektif şirket sayılır. Sözleşmesi zorunlu şartları taşımayan bir komandit şirket ise adi şirket hükümlerine tabî olur²⁶⁵.

“Komandit ortaklıkta idare hakkı komandite ortaklarındır. Komanditer ortakların idare hakkı yoktur. Şirketin olağan işlerini komandite ortaklar yürütür. Ancak idari işlerin dışında kalıp ortakların hepsini ilgilendiren ortaklığın feshi, bir ortağın ihracı, yeni ortak alınması, idareci tayini, idare haklarının geri alınması ve olağan üstü işlemlerde komanditer ortağın oy hakkı bulunur. Komandite ortağın denetim hakkı kolektif ortağın denetim hakkı gibidir. Komanditer ortağın da yıllık bilanço, kâr-zarar cetveli isteme veya bizzat kendisi çıkarma gibi “olağan denetim” hakkı ve belli sebepler ile mahkemeye başvurup şirketin mal varlığını ve işlemlerinin incelenmesi gibi hakları vardır. Komandite ve komanditerlerin denetim hakkı emredici hükümlerle düzenlenmiştir. Kolektif ortakların rekabet yasağına ilişkin hükümleri aynen komandite ortaklara da uygulanır. Ancak hükümler komanditer ortaklar için geçerli değildir. Adi komandit şirketin tüm ortakları alacaklılara karşı ikinci derecede sorumludur. Şöyle ki, alacaklı alacağını şirket varlığından ister, alacağını şirket varlığından alamazsa komandite ortakların mal varlığına sınırsız olarak başvurabilir²⁶⁶ Komanditer ortağın mal varlığına ise komanditer ortağın şirkete koyduğu sermâye miktarınca başvurulabilir”(TTK md. 321, f. 2).

Komanditer ortağın ölümü durumunda, ortaklık sona ermez, mirasçılar onun yerine geçer. Mirasçıların bu konuda tercih hakkı yoktur. Tek komanditer ortağın ayrılması veya ortaklıktan çıkarılması âdi komandit şirketi, kolektif şirkete dönüştürür. Ancak tek komandite ortak ayrılırsa şirket dağılır. Çünkü komanditer ortağın olmadığı bir âdi komandit şirket kurulamaz²⁶⁷.

²⁶⁵ Deryal, **Ticaret Hukuku**, 223

²⁶⁶ Poroy/Tekinalp/Çamoğlu, **Ortaklıklar ve Kooperatif Hukuku**, 4baskı, İstanbul, Beta bas. Yay. Dağ, 1988, s. 173-177.

²⁶⁷ Deryal, **Ticaret Hukuku**, s. 225-227

“Kollektif şirketlerin infisah ve tasfiyesine ilişkin hükümler, adi komandit şirket için de geçerlidir. Dağılan şirket bu aşamadan sonra tasfiye sürecine girer”²⁶⁸.

Adi komandit ile kolektif şirket mukayese edildiğinde iki temel fark göze çarpar: Bunlardan birincisi, kolektif şirkette bütün ortaklar gerçek kişi olmak zorundadır. Adi komandit şirketlerde ise komandite ortaklar gerçek kişi olmak zorundadır; komanditerler gerçek veya tüzel kişi olabilir (TTK md. 304, f.3). Diğeri ise, kolektif şirkette tüm ortaklar şirket borçlarından dolayı sınırsız sorumluluk taşırlar, şirkete koydukları sermaye miktarının bu konuda bir belirleyiciliği yoktur. Buna karşın, adi komandit şirketlerde komandite ortak sınırsız sorumluluk üstlenmişken, komanditer ortaklar şirkete koymayı taahhüt ettikleri sermaye miktarınca sorumluluk üstlenirler (TTK md. 319, f.1)²⁶⁹.

2.1.2.2. Sermaye²⁷⁰

Sermaye şirketlerinde ön planda olan şahıs değil, sermayedir. Bu sebeple sermaye şirketleri, şahıs şirketlerinden farklı esaslara göre düzenlenmiştir²⁷¹.

Anonim, paylı komandit, limited ve kooperatifler sermaye şirketleridirler. Şimdi bu şirketleri tanıyalım:

2.1.2.2.1. Anonim²⁷²

Küçük sermayelerin, önemli yatırım alanlarında yetersiz kalmaları, anonim şirketlerin doğmasına sebep olmuştur. Ayrıca bankacılık, sigortacılık gibi sektörlerde çalışacak şirketlerin kanun tarafından anonim şirket olarak kurulmasının zorunlu kılınması bu şirket türünün önemini artırmıştır.

“Anonim şirket, sermayesi belirli paylara bölünmüş olan, borçlarından dolayı yalnız mal varlığıyla sorumlu bulunan şirkettir”(TTK md. 329, f. 1). Pay sahipleri, sadece taahhüt etmiş oldukları sermaye payları ile ve şirkete karşı sorumludur(TTK md. 329, f. 2).

²⁶⁸ İpekçi, **Şirketler Hukuku İlkeleri**, s. 64

²⁶⁹ Bilgili, Demirkapı, age, 190-191.

²⁷⁰ Günümüz fıkıh kitaplarında “Şerikâtu'l-Emval/شركة الاموال” diye geçer.

²⁷¹ Karayalçın, age., 78.

²⁷² Günümüz fıkıh kitaplarında “eş-Şerikâtu'l-Müsahame/شركة المساهمة” diye geçer.

“Tamamı esas sözleşmede taahhüt edilmiş bulunan sermayeyi ifade eden esas sermaye ellibin Türk Lirasından ve sermayenin artırılmasında yönetim kuruluna tanınmış yetki tavanını gösteren kayıtlı sermaye sistemini²⁷³ kabul etmiş bulunan halka açık olmayan anonim şirketlerde başlangıç sermayesi yüzbin Türk Lirasından aşağı olamaz” (TTK md. 332, f.1).

“Anonim şirkete paradan başka haklar ve ayınlar da sermaye olarak konulabilir(TTK md. 339, f. 2/e). Ancak hizmet borçları, kişisel emek, ticari itibar ve vadesi gelmemiş alacaklar sermaye olamaz” (TTK md. 343, f. 1).

“Nakden taahhüt edilen payların itibari değerlerinin en az yüzde yirmibeşi tescilden önce, gerisi de şirketin tescilini izleyen yirmidört ay içinde ödenir. Payların çıkarma primlerinin tamamı tescilden önce ödenir” (TTK md. 344, f.1).

Anonim şirketlerin kurulabilmesi için pay sahibi olan bir veya daha fazla kurucunun varlığı şarttır (TTK md. 338). Pay sahibi bire düşerse, durum, bu sonucu doğuran işlem tarihinden itibaren yedi gün içinde yönetim kuruluna yazılı olarak bildirilir. Yönetim TTK md. 338, f.1’e göre hareket eder.

“Anonim şirketlerinin kurulabilmesi için ortaklık sözleşmesinin yazılı şekilde yapılması, tüm kurucular tarafından imzalanması, bu imzaların noterce onaylanması gerekir. Noter onayından sonra Sanayi ve Ticaret bakanlığına kuruluş izni için başvurulur. Bakanlık izni alındıktan sonra kuruluşun kesin onaylanması için bakanlıktan alınan izin belgesi ve onaylanmış ana sözleşme ile ortaklık merkezinin bulunduğu yerdeki ticaret mahkemesine başvurulur. Ayrıca Türkiye Ticaret Sicil Gazetesinde (TTSG) ilan edilmesiyle kuruluş tamamlanmış olur”²⁷⁴.

“Anonim şirket kuruluş biçimi açısından “ani kuruluş” ve “tedrici kuruluş” olmak üzere iki kısımdır; *Ani kuruluş*, bir veya daha fazla kurucu ortağın katılmasıyla halka başvurulmadan gerçekleşir, yani sermayenin hepsini kendileri

²⁷³ Kayıtlı sermaye, anonim şirketlerin esas sözleşmelerinde hüküm bulunmak kaydı ile genel kurula ihtiyaç duymaksızın sadece yönetim kurulu kararı ile yeni hisse senedi bastırma veya sermaye artırımında bulunmasına yarayan sistemdir. (<http://www.muhassebedr.com/anonim-sirketlerde-kayitli-sermaye-nedir/>. Erişim: 13.05.2016)

²⁷⁴ Doğan, *İşletme Ekonomisi*, s. 58.

karşılar. *Tedrici kuruluş*, bakanlık izni aşaması ile tescil aşaması arasında, halka başvurularak yeni ortakların katılımı ile gerçekleşir. Tedrici kuruluşta, bakanlık izninden sonra Sermaye Piyasası Kurulu'nun "halka açılma izni" vermesi gerekir"²⁷⁵.

Daha önce belirttiğimiz gibi şahıs şirketlerinde ortaklar, birbirlerinin ticari yeteneklerine güvenerek şirketi ya birlikte yönetirler ya da yönetimi içlerinden bazılarına bırakırlar. Sermaye şirketlerinde ve özellikle anonim şirketlerde yönetim ve faaliyet organlar tarafından yürütülür. Anonim şirketin, esas sözleşmeyle atanmış veya genel kurul tarafından seçilmiş, bir veya daha fazla kişiden oluşan bir yönetim kurulu bulunur (TTK md. 359, f. 1).

"Bir tüzel kişi yönetim kuruluna üye seçildiği takdirde, tüzel kişiyle birlikte, tüzel kişi adına, tüzel kişi tarafından belirlenen, sadece bir gerçek kişi de tescil ve ilan olunur(TTK md. 359, f. 2). Yönetim kurulu üyelerinin ve tüzel kişi adına tescil edilecek gerçek kişinin tam ehliyetli olmaları şarttır" (TTK md. 359, f. 2). "Yönetim kurulu üyeleri en çok üç yıl süreyle görev yapmak üzere seçilir" (TTK md. 361, f. 1)

"Esas sözleşmede aksine ağırlaştırıcı bir hüküm bulunmadığı takdirde, yönetim kurulu üye tam sayısının çoğunluğu ile toplanır ve kararlarını toplantıda hazır bulunan üyelerin çoğunluğu ile alır"(TTK md. 390, f.1).

"Yönetim kurulu üyelerine, tutarı esas sözleşmeyle veya genel kurul kararıyla belirlenmiş olmak şartıyla huzur hakkı, ücret, ikramiye, prim ve yıllık kardan pay ödenebilir" (TTK md. 394, f.1).

Anonim şirketinde bağımsız dış denetim diye bir organ bulunmaktadır. Bu organ yeni TTK düzenlemesi ile denetçiler organı yerine gelmiştir. Bununla birlikte, şirket ortaklarının istemesi halinde özel iç denetim organı oluşturmasına bir engel yoktur. "Anonim şirketlerin finansal tabloları, denetçi tarafından, Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumunca yayınlanan uluslararası denetim standartlarıyla uyumlu Türkiye Denetim Standartlarına göre denetlenir" (TTK md. 397, f. 1).

²⁷⁵ Deryal, **Ticaret Hukuku**, s. 254-257.

“Denetçi, şirket genel kurulunca; topluluk denetçisi, ana şirketin genel kurulunca seçilir” (TTK md. 399, f. 1).

“Denetçi, bağımsız denetim yapmak üzere, 1/6/1989 tarihli ve 3568 sayılı Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanununa göre ruhsat almış yeminli mali müşavir veya serbest muhasebeci mali müşavir unvanını taşıyan ve Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumunca yetkilendirilen kişiler ve/veya ortakları bu kişilerden oluşan sermaye şirketi olabilir” (TTK md. 400, f. 1)

Genel kurul TTK'nun m. 407 vd. hükümlerinde düzenlenmiştir. “Genel kurul, şirketin pay sahiplerinin katılımıyla teşekkül eden kurul niteliğine sahip bir karar organıdır. Genel kurulda pay sahipleri, oy haklarını bizzat bulunarak veya temsilcileri vasıtasıyla kullanırlar. Mektupla veya limitet şirket için kabul edilen sirküler tipi karar, anonim şirkette uygulanmaz. Ancak online katılarak kullanabilirler. Genel kurul, yılda bir defa, gerektiğinde olağanüstü olarak, pay sahiplerini veya bunları temsil eden kişileri çağırır, kanun ve esas sözleşmede belirli usullere bağlı kalınarak bir toplantı tertipleyebilir. Kural olarak belirli dönemde toplandığı için, sürekli bir organ niteliğinde değildir. Genel kurul, kendilerine verilmiş yetki çerçevesinde, daha ziyade genel ve temel konularda kararlar alır. Aldıkları kararların sorumluluğu kendilerine değil, yönetim kuruluna aittir. Bundan dolayı yönetim kuruluna, genel kurul kararlarına karşı iptal davası açabilme imkânı tanınmıştır. Genel kurul karar ve irade organı olup, icra organı değildir. Dolayısıyla şirketin temsiline yetkili değildirler. Genel kurulun bazı yetki ve görevleri devredilemezdir. Esas sözleşmenin değiştirilmesi, yönetim kurulu ile ilgili kararlar, denetçinin seçimi, şirketin feshi, şirket varlığının çoğunu satma, devredilemez görevlerden bazılarıdır.”

Tür Ticaret Kanunu'nun 454. Maddesi imtiyazlı pay sahipliğini düzenler. TTK md. 478, f. 2'de imtiyaz kavramı, “kâr payı, tasfiye payı, rüçhan ve oy hakkı gibi haklarda, paya tanınan üstün bir hak veya kanunda öngörülmemiş yeni bir pay sahipliği hakkı” şeklinde tanımlanır.

“Kanunda ve esas sözleşmede aksine hüküm bulunmadığı takdirde, esas sözleşmeyi değiştiren kararlar, şirket sermayesinin en az yarısının temsil edildiği genel kurulda, toplantıda mevcut bulunan oyların çoğunluğu ile alınır”(TTK md. 421, f. 1).

“İmtiyazlı pay oluşturulmasına ilişkin esas sözleşme değişikliği kararları, sermayenin en az yüzde yetmiş beşini oluşturan payların sahiplerinin veya temsilcilerinin olumlu oylarıyla alınır. Söz konusu nisaba ilk toplantıda ulaşılamadığı takdirde, izleyen toplantılarda da aynı nisap aranır” (TTK md. 421, f. 3).

“İmtiyazlı pay sahiplerinin haklarını ihlal edecek nitelikte bazı kararlarının pay sahiplerinin yapacakları özel bir toplantıda alacakları bir kararla onanmadıkça uygulanamayacağı” TTK md. 454’de düzenlenmiştir.

Anonim şirkette, “her pay sahibi, kanun ve esas sözleşme hükümlerine göre pay sahiplerine dağıtılması kararlaştırılmış net dönem kârına, payı oranında katılma hakkını haizdir. Şirketin sona ermesi halinde her pay sahibi, esas sözleşmede sona eren şirketin mal varlığının kullanılmasına ilişkin başka bir hüküm bulunmadığı takdirde, tasfiye sonucunda kalan tutara payı oranında katılır” (TTK md. 507, f. 1).

“Anonim şirket; sürenin sona ermesine rağmen işlere fiilen devam etmek suretiyle belirsiz süreli hale gelmemişse, esas sözleşmede öngörülen sürenin sona ermesiyle, işletme konusunun gerçekleşmesiyle veya gerçekleşmesinin imkansız hale gelmesiyle, 421 inci maddenin üçüncü ve dördüncü fıkralarına uygun olarak alınan genel kurul kararıyla, iflasına karar vermesiyle, kanunlarda görülen diğer hallerde sona erer” (TTK md. 529, f. 1).

“Haklı sebeplerin varlığında, sermayenin en az onda birini ve halka açık şirketlerde yirmide birini temsil eden payların sahipleri, şirketin merkezinin bulunduğu yerdeki asliye ticaret mahkemesinden şirketin feshine karar verilmesini isteyebilirler. Mahkeme, fesih yerine, davacı pay sahiplerine, paylarının karar tarihine en yakın tarihteki gerçek değerlerinin ödenip davacı pay sahiplerinin şirketten çıkarılmalarına veya duruma uygun düşen ve kabul edilebilir diğer bir çözüme karar verebilir” (TTK md. 531, f. 1).

Sona erme, “iflastan ve mahkeme kararından başka bir sebepten ileri gelmişse, yönetim kurulunca ticaret siciline tescil ve ilan ettirilir” (TTK md. 532, f. 1). “Sona eren şirket tasfiye haline girer” TTK md. 533, f. 1). “Tasfiye halindeki şirket, pay sahipleriyle olan ilişkileri de dahil tasfiye sonuna kadar tüzel kişiliğini korur ve ticaret ünvanını “tasfiye halinde” ibaresi eklenmiş olarak kullanır. Bu halde organlarının yetkileri tasfiye amacıyla sınırlıdır” (TTK md. 533, f. 2).

2.1.2.2.2. Paylı Komandit²⁷⁶

Bu şirket türü ülkemizde tercih edilmemektedir. “Paylı komandit şirket, sermayesi paylara bölünen ve ortaklarından bir veya birkaçı şirket alacaklılarına karşı bir kolektif şirket ortağı, diğerleri bir anonim şirket ortağı gibi sorumlu olan şirkettir.”

“Paylı komandit şirkette, genellikle anonim şirket hükümleri, istisnâ olarak da adi komandit şirket hükümleri uygulanır. Komandite ortakların karşılıklı ya da komanditer ortaklarla ya da üçüncü kişilerle olan hukukî ilişkilerine kolektif şirket hükümleri uygulanır. Bunun dışında kalan konularda aksine bir hüküm yoksa anonim şirket hükümleri uygulanır”²⁷⁷.

Paylı komandit şirketin ayırıcı özelliklerini şu şekilde sıralanmaktadır:

“Paylı komandit şirkette sermayenin tümü anonim şirkette olduğu gibi belirli ve paylara bölünmüştür. Bu paylara karşılık “pay senedi” çıkarılması da mümkündür. Sermaye paylara bölünmüşse adi komandit şirket hükümleri uygulanır. Sermayesi anonim şirketlerde olduğu gibi 50.000 TL’dir”²⁷⁸.

“Paylı komandit şirkette, komandite ortaklar kolektif şirket ortakları gibi sorumludur. Komanditer ortaklar da taahhüt etkileri sermaye payı ile sınırlı sorumludur. Paylı komanditin kurucuları, şirket sözleşmesini imzalayanlar ile şirkete paradan başka sermaye koyanlar olup, en az 5 kişi olmalı ve bunlardan en az biri komandite ortak olmalıdır. Komandite ortaklar, kuruluş genel kurul toplantılarına

²⁷⁶ Günümüz fıkıh kitaplarında “eş-Şerikât zatü’l-Mesuliyetü’l-Mahdude/الشركة ذات المسؤولية المحدودة” diye geçer.

²⁷⁷ TTK. md. 564-572.

²⁷⁸ Bilgili, Demirkapı, **Şirketler Hukuku**, s. 132.

katılırlar. Fakat şirketin kurulmasına karar verebilmek için komanditer ortakların dörtte birinin hazır bulunması ve bunların temsil ettikleri sermaye tutarının da, komanditelerin koyduğu sermaye hariç şirket sermayesinin en az dörtte biri oranında olması gerekir. Paylı komandit şirket anonim şirket gibi her türlü amaç ve iktisadi konular için kurulabilir. Paylı komandit şirketin kuruluşu, anonim şirket hükümlerine tâbi olmakla birlikte, sadece bakanlığın iznine gerek görülmemiştir. Paylı komandit şirketlerde anonim şirketlerdeki gibi en az 3 kişilik bir yönetim kurulu şartı aranmamıştır. Eğer tek komandite ortak varsa, yönetim hakkı ona aittir. Komanditer ortaklardan oluşan daimi bir “Komanditerler Genel Kurulu “ vardır. Komandite ortaklar da en az üç kişi olduklarında onlar da “Komanditeler Genel Kurulu” oluştururlar. Komandite ortakların şirketten çıkmaları, anonim şirketlerde pay sahiplerinin şirketten ayrılması gibidir. Komanditer ortakların şirketten ayrılmaları ise adi komandit şirketteki gibidir. Paylı komandit şirketin sona ermesi konusunda da Anonim Şirketi hükümleri uygulanır²⁷⁹.

²⁷⁹ Deryal, **Ticaret Hukuku**, s. 228, 229

2.1.2.2.3. Limited²⁸⁰

Küçük anonim şirket diyebileceğimiz limited şirketlere yeni TTK'da 72 madde ayrılmıştır. Limited şirket Maliye ve Gümrük ve Ticaret Bakanlığı verilerine göre Türk uygulamasında en fazla görülen şirkettir. Yabancı yatırımcılar dahi bu şirket türünü tercih etmektedirler.

Limited şirket, Ticâret Kanunu'muzda şöyle tanımlanır: “Bir veya daha çok gerçek veya tüzel kişi tarafından bir ticaret unvanı altında kurulur; esas sermaye belirli olup, bu sermaye esas sermaye paylarının toplamından oluşur. Ortaklar şirket borçlarından sorumlu olmayıp, sadece taahhüt ettikleri esas sermaye paylarını ödemekle ve şirket sözleşmesinde ön görülen ek ödeme ve yan edim yükümlülüklerini yerine getirmekle yükümlüdürler” (TTK md. 573, f. 1-2).

Bu tanıma göre, limited şirket sermaye şirkettir. Ortakların şirket borçlarından dolayı sorumluluğu yoktur. Bir veya daha fazla gerçek veya tüzel kişi ile kurulabilirler. Limited şirket bir tüzel kişi olup, ticaret şirkettir. Limited şirket kanunen yasak olmayan her türlü amaç ve konu için kurulabilir. (TTK md. 573, f. 3). Ancak Bankacılık ve Sigortacılık kanununa göre bankacılık ve sigortacılık yapamazlar. Ayrıca finansman yatırım ortaklığı ve aracı kurum, umumi mağaza, finansman ve faktoring, bağımsız denetleme ve finansal kiralama gibi faaliyetler yapamaz. Bu saha anonim şirketlere tahsis edilmiştir. Genelde KOBİ'lerin çalışma sahalarında rastlanan bu şirket türü, eğitim, taşımacılık, yükleme ve boşaltma, pazarlama ve dağıtım alanlarında görülür.

“Şirket, ticaret siciline tescil ile tüzel kişilik kazanır” (TTK md. 588, f. 1).

“Limited şirketlerde ortak sayısı elliyi aşamaz. Ortak sayısı bire düşerse durum, bu sonucu doğuran işlem tarihinden itibaren yedi gün içinde müdürlere yazıyla bildirilir” (TTK md. 574, f. 1-2).

²⁸⁰ Günümüz fıkıh kitaplarında “Şeriketu't-Tavsiye bi'l-Eshum/شركة التوصية بالاسهم” diye geçer.

“Bu şirket, küçük işlerde ticârî faaliyetlere girişileceği zaman, sayıları az olan ve birbirlerini tanıyıp birbirlerine güvenen kimselerin kolaylıkla kurabildikleri şirkettir”²⁸¹.

“Sermaye oranları farklı olabilir. Sermaye getirme edimini yerine getirmeyen limited şirket ortakları, yerine getirmedikleri oranda bütün mal varlıkları ile sermaye borcundan sorumlu olurlar. Asgarî 10.000 TL ile kurulabilirler. Limited şirkette esas sermaye paylara ayrılmıştır. Her bir ortağın getireceği en az sermaye payı 25 TL’dir. Limited şirkete nakdi sermaye ve fikri mülkiyet hakları gibi aynı haklarda getirilebilir. Ancak hizmet edimleri, kişisel emek, ticari itibar ve vadesi gelmemiş alacaklar sermaye olamaz” (TTK md. 581, f. 1).

“Ortakların oy hakkı esas sermaye paylarının itibari değerine göre hesaplanır. Şirket sözleşmesinde daha yüksek bir tutar öngörülmemişse her yirmi beş Türk Lirası bir oy hakkı verir. Ancak, şirket sözleşmesi ile birden fazla paya sahip ortakların oy hakları sınırlandırılabilir. Ortak, en az bir oy hakkını haizdir. Şirket sözleşmesinde açıkça düzenlenmemişse yazılı oy da verilebilir” (TTK md. 618, f. 1).

Limited şirketin yasadaki öngörülen organları, Genel Kurul (TTK md. 616-622) ve Müdür/lerdir (TTK md. 623-632).

“Genel kurul, şirketin karar organıdır. Sözleşmenin değiştirilmesi, sermayenin azaltılması veya artırılması, kar dağıtımına karar verilmesi gibi konularda genel kurul yetkilidir. Limited şirket tek ortaklı ise alacağı kararların yazılı olması şartıyla tüm yetkiler ona aittir. Müdür/ler ise, limited şirketin yönetim ve temsil organıdır. Limited şirkette anonim şirkette olduğu gibi profesyonelleşmeye imkân tanıyan seçilmiş organ sistemi vardır. Dolayısıyla yönetim hak ve yetkisinin seçimle iş başına gelmesi zorunlu olan üçüncü kişi ve ortağa bırakılması zorunludur. Tek müdür olabilmekle beraber dışarıdan tek müdürün olması mümkün değildir. Limited ortaklıkta organlar arası üstlük astlık ilişkisi değil, fonksiyonel bir farklılık

²⁸¹ Türedi, **Şirketler ve Kooperatifler Muhasebesi**, s. 256, 257.

bulunmaktadır. Organlardan genel kurul tüm ortakların katıldığı bir karar organı, müdür/ler ise idare ve temsil organı olarak nitelendirilmektedir²⁸².

Limited şirketin sona erme sebepleri md. 636'da belirtilmiştir. Buna göre, "sözleşmede öngörülen sona erme nedenlerinden birinin gerçekleşmesiyle, genel kurul kararıyla, iflasın açıklanmasıyla, uzun süreden beri şirketin kanunen gerekli organlarından biri mevcut değilse her ortak mahkmeden şirketin feshini isteyebilir". Tasfiye konusunda anonim şirket hükümleri uygulanır (md. 643, f. 1)²⁸³.

2.1.2.2.3. 1. Limited Şirket ile Anonim Şirketin Karşılaştırılması

Her ne kadar limited şirket de anonim şirket gibi bir sermaye şirketi olsa da aralarında belirgin ayırıcı farklar vardır.

1-Her iki şirket en az 1 kişi ile kurulabilirken anonim şirkette üst limit yoktur ama limited şirketin üst limiti 50 kişidir.

2-Anonim şirkette esas ve şartlı sermaye olmak üzere iki tür sermaye sistemi vardır. Esas sermaye sisteminde asgari sermaye 50.000 TL iken, "şartlı sermaye" sisteminde bu 100.000 TL'dir. Limited şirkette sadece "esas sermaye" sistemi vardır. Onun da asgari limiti 10.000 TL'dir.

3-Anonim şirket halka açılma kabiliyetine sahipken, limited şirket böyle bir statüye sahip değildir.

4-Anonim şirketlerde payı temsil eden evrak kıymetli evrak sınıfındandır. Ancak limited şirkette böyle bir evrak nama ve hamiline yazılsa bile kıymetli evrak niteliği taşımaz.

5-Anonim şirketlerde sermaye borcunu ödeyen ortak, şirket borçlarını ödeme sorumluluğundan kurtulurken limited şirkette istisnai olarak kamu borçları sebebiyle

²⁸² Çeker, age., s. 536.

²⁸³ Deryal, age., s. 250.

sonuç olarak ortakların sermaye payı oranı yoluyla sınırlı sorumluluğu bulunmaktadır²⁸⁴.

2.1.2.2.4. Kooperatif

1969 yılında düzenlenen kooperatif hükümlerine dokunulmazken 1 Temmuz 2012’de yürürlüğe giren TTK md.124, f. 1’de sadece ticaret şirketi olarak tanımlanmıştır.

Kooperatifler tüzel kişiliği olan ortaklıklardır. Belirli ekonomik menfaatleri elde etmek, meslek ve geçimlere ait ihtiyaçları karşılamak, karşılıklı yardım, dayanışma ve kefalet esaslarına dayalı, “gerçek ve tüzel kişiler tarafından kurulan değişir ortaklı ve değişir sermayeli ortaklıklardır” (KoopK md. 1).

Kooperatifler prensipte kâr elde edip, ortaklarına dağıtmak gibi bir amaçla kurulmazlar ancak sonuç olarak böyle bir durum ortaya çıkarsa kanunda bunu yasaklayacak bir açıklık yoktur (KoopK md. 38, f.2).

Kooperatif şirketleri diğer şirket tiplerinden farklı olarak en az 7 kişi tarafından kurulur ve gerçek veya tüzel kişilik sahibi ortakları çoğalıp azalabilir. Buna göre kooperatiflerde yeni ortak alındıkça onunla birlikte yeni pay oluşur ve buna bağlı olarak sermaye de değişir. Aynı şekilde bir ortağın çıkması halinde, ortak sayısı azalacağı gibi, sermaye de azalır. Bu nedenle kooperatife sermaye sınırlamasının getirilmesinin mümkün olmadığı beyan edilmiştir(KoopK md. 2, f. 3).

Kooperatifler ana sözleşmenin hazırlanması, en az 7 ortağın imzasının noter tarafından onaylanması, Gümrük ve Ticaret Bakanlığından izin alınması ve ticaret siciline tescille kurulur ve tüzel kişilik kazanır.

Kooperatif organları “genel kurul, yönetim kurulu ve denetçiler” olmak üzere üç tanedir. Genel kurul, ortakların temsil edildiği organdır (KoopK md. 42, f. 1). Yönetim kurulu, kooperatifin faaliyetini yöneten ve onu temsil eden icra organıdır (KoopK md. 55). Denetçiler, “genel kurul adına kooperatifin bütün işlem ve hesaplarını tetkik ederler” (KoopK md. 65, f.1).

²⁸⁴ Bilgili, Demirkapı, age., s. 780.

Kooperatifler, “ana sözleşme” gereğince, “genel kurul” kararıyla, iflasın açıklanmasıyla, kanunlarda görülen diğer hallerle, birleşme veya devr alınması ile, üç yıl olağan genel kurulunu yapmamasıyla, amaca ulaşma ihtimalinin kalmadığının mahkemece onaylanmasıyla, konut yapı kooperatiflerinde ferdileşmenin tamamlanmasıyla sona erer.

2.1.3. ÂDİ ŞİRKET İLE TİCARET ŞİRKETİNİN FARKLARI

Adi şirket ile ticaret şirketi arasındaki en önemli fark âdi şirketlerin tüzel kişiliğın olmamasıdır. Bu sebeple işlemler ortaklar adına yapılır ve ortaklar haklara sahip ve borçlardan sorumlu olurlar. Buna karşın ticaret şirketlerinde işlemler, şirket adına yapılır, hak ve borçlar tüzel kişilik olan şirkete aittir.

Diğer bir fark ise, adi şirketler kısa süreli ve genellikle küçük çaplı işler için kurulurlar. Ortaklar daha ziyade birbirlerine güven bağı ile bağılıdırlar. Bundan dolayı ticaret siciline şirket olarak tescil edilmezler ve bu sebeple ortaklar arasındaki hukuki bağı gevşektir. Ticaret şirketleri, ticari işletme işletmek için ve uzun süreliğine kurulurlar. Ticaret siciline kayıtları yapılır, böylece tüzel kişilik kazanırlar.

Adi şirketler tip bakımından herhangi bir kanuni sınırlandırmaya tabi tutulmamışlardır. TBK md. 620 vd. hükümlerinde yer alan koşullara uygun olarak, değişik adi ortaklık tipleri oluşturmak mümkündür. Buna karşın ticaret şirketleri tip sınırlılığı (sınırlı sayı-numerus clausus) ilkesine tabidirler. Bu şu anlama gelir; TTK md. 124’de sayılan kollektif, komandit, anonim, limited ve kooperatif şirketi dışında, başka tipte ticaret şirketi oluşturulması mümkün değildir²⁸⁵.

²⁸⁵ Bilgili, Demirkapı, **Şirketler Hukuku**, s. 19.

3. İSLÂM ŞİRKETLER HUKUKU İLE TÜRK TİCARET ŞİRKETLER HUKUKUNUN MUKAYESESİ

3.1. BENZER YÖNLERİ

a-İslâm şirketler hukukundaki şirket tanımı ile Türk Ticaret Kanunundaki şirket tanımında ortak unsurlar bulunmaktadır. Bunlar, “şirket kurmak için birden fazla kişinin bir araya gelmesi, emek ve sermayelerini bir sözleşme ile birleştirmeleri ve elde ettikleri kârı aralarında bölüşmeleridir”²⁸⁶.

b-İslâm şirketler hukukunda, şirketleri gerçek kişiler kurar. Şirketlerin tüzel kişilikleri yoktur. Borçlar kanunundaki “adi şirket” de aynı özelliğe sahiptir. Adi şirketin de tüzel kişiliği bulunmamaktadır.

c- İslâm şirketler hukukunda, ortaklar sözleşmede geniş haklara sahiptir. “İslâm’ın ruhuna aykırı olmamak şartıyla şirket ana sözleşmesine şirketin kuruluşu, işleyişi, ticari faaliyeti, kâr ve zararın paylaşımı gibi konularda hüküm koyma serbestlikleri bulunmaktadır”.

Aynı durum Türk ticaret kanunun şirketlerinde de geçerlidir. “Şirket ana sözleşmesini hazırlayan taraflar sözleşmeyi hazırlamada ve sözleşmeye hüküm koymada geniş takdir haklarına sahiptirler”. Örneğin ortaklar alacakları bir karar ile kârı ve zararı paylaşma şeklini sözleşmeye yazarlar.

d-Mufâvada ve inan şirketine sermaye olabilecek unsurlar bellidir. Bunlar altın, gümüş ve felslerdir. Kağıt paralar da felslere kıyasen sermaye kabul edilirler²⁸⁷. Türk Ticaret Kanununa tabi şirketlerde ise, para, kıymetli evrak sermaye kaynakları arasında sayılmaktadır.

Vücut şirketine sermaye olan “ticari itibar”, mudarebe şirketine sermaye olarak konulan “emek”, aynı şekilde Ticaret Kânununda belirtilen şirketlerde sermaye olarak kabul edilir.

²⁸⁶ Bkz. sayfa 14 ve 19.

²⁸⁷ Ömer Nasuhi Bilmen, Hukuk-i İslamiyye Kamusu, C. VII, İ.Ü. Hukuk Fakültesi Yayınları, İstanbul, 1952, c. 5, s. 482.

e-İslâm şirket hukukuna ve Türk Ticaret Kanunu şirketler hukukuna göre şirket idarecileri, ortaklarına karşı sorumlu ve gerektiğinde hesap vermekle yükümlüdürler.

f- Türk Ticaret Kanunu şirketler hukukunda, adi komandit şirket türünde komanditerin pozisyonu gibi durumlar hariç “bütün ortaklar şirketin yönetiminde söz sahibidirler”. Ancak şirket idaresini vekâlet prensibi gereğince profesyonellere bırakabilirler. İslam şirketler hukukunda da işlerini yürütmek üzere ortaklar vekil tutabilirler.

g- İslâm şirketler hukukunda, ortaklar şirketin borçlarından dolayı üçüncü şahıslara karşı sorumlulukları sınırsızdır. Ortaklar tüm mal varlıkları ile sorumludur.

Aynı durum borçlar kanununa tabi âdi şirket için de geçerlidir. Emredici olmamakla birlikte, TBK m. 683/f. 3 hükmüne göre aksi kararlaştırılmadığı takdirde, ortaklar, birlikte veya temsilci aracılığıyla, üçüncü kişiye karşı, ortaklık ilişkisi çerçevesinde deruhte ettikleri borçlardan müteselsilen sorumludurlar²⁸⁸.

h- İslâm şirketler hukukunda ve Türk Ticaret Kanunu şirketler hukukunda işlerini yürütmek üzere ücretle işçi çalıştırılabilir ve ücreti de şirket hesabından ödenebilir.

ı- Şirketlerin sona ermesi bakımından İslâm şirketler hukuku ile Türk Ticaret Kanunu şirketler hukuku arasında benzerlik vardır. Bunlar; “ortaklardan birisi tarafından şirketin feshedilmesi, ortaklardan birinin ölmesi, ortaklar arasında anlaşmazlık veya ortaklardan birinin haciz altına alınması, tüm ortakların kararı ile şirketin feshine karar verilmesidir”.

i- İnân şirketinde, alış-verişe akli eren, ticârete izin verilmiş çocuk, bunak, kadın, erkek, bâliğ, Müslüman ve gayri Müslim gibi şahıslar ortaklık kurabilirler.

²⁸⁸ Barlas, age., s. 101.

Aynı durum Türk Ticaret Kanunu şirketleri için de geçerli olur. Müslüman-gayri Müslim ayrımı yapılmaz. Ayrıca ehliyeti sınırlı olanlar, işlemleri kanuni temsilcileri yoluyla yerine getirirler.

1- İslâm şirketler hukukunda her ortak, şirketin faaliyetleri hakkında bilgi alma hakkına sahiptir.

Aynı şekilde ortakların denetleme hakkı, Türk Ticaret Kanunu şirketlerinde de geçerlidir. Yani her ortak, “yönetici olsun olmasın şirketin binalarına girebilir, evrakları kontrol edebilir, olağan ve olağan dışı işlemler hakkında bilgi isteyebilir” (TTK m. 437).

m- İnan şirketinde sermaye oranı ile kâr paylaşımı oranı farklı olabilir. Örneğin eşit sermaye ile ortak olanlar üçte iki-üçte bir oranlarında kâr paylaşabilirler.

Buna benzer kâr paylaşımı, adi şirket, kollektif şirket ve adi komandit şirkette de vardır. Yani ortaklar, kârın paylaşımındaki oranı aralarında anlaşarak belirleyebilir ve kâr dağıtımını aralarında üçte iki-üçte bir şeklinde yapabilirler.

Vucûh şirketinde kâr paylaşımı ile anonim ve limited şirketlerindeki kâr paylaşımı aynıdır. Bu şirketlerde kâr paylaşımı ortakların sermayesi miktarındadır. Ortağın şirketteki pay oranı üçte bir ise kârdan üçte bir oranında pay alır.

n- Mufâvada şirketlerinde kâr - zarar, ortaklar arasında eşittir. Bu paylaşımın benzeri, adi ve adi komandit şirkette de vardır. Şöyle ki; şirket ortakları şirketi kurarken kâr- zarar paylaşımını sözleşmede açıklamamışlarsa kâr ve zararı aralarında dengeli ve eşit şekilde paylaşırlar. Yine kollektif şirketteki sorumluluk şekli, mufavada şirketindeki sorumluluk şekline benzemektedir. Çünkü her iki şirkette ortaklardan her birinin üstlendiği ticari yükümlülükler diğer ortağı da bağlar.

m-Gerek İslam şirket hukukunda gerekse Ticaret şirketlerinde, şirketin yönetimi kapsamındaki konular, şirketin konusunu ve amacını elde etmek için yapılması gereken olağan işler ile sınırlıdır. Bu kapsamda hibede bulunmak, kefil olmak, üçüncü kişi lehine teminat vermek, ticari temsilci tayin etmek ve taşınmazları

satmak, satın almak, şirket işlerine tahsis edilen üretim araçlarını elden çıkartmak, rehin olarak vermek gibi tasarruflarda bulunulamaz.

3.2. FARKLI YÖNLERİ

İslâm hukuku şirketleri basit fakat kendine özgü felsefesi ve ilkeleri olan yapılardır. Söz konusu ilkeler üzerinden değerlendirdiğimizde günümüz şirketleri ile İslam hukuku şirketleri arasında şirket türleri, irade beyanı, tüzel kişilik, yönetim, müteselsil sorumluluk, çalışan ortaklara ücret verilmesi, sermaye, sermayeye göre borç sorumluluğu, şirketin yaptığı işler ve ortaklığın sona ermesi alanlarında bazı farklılıkların olduğunu tespit ettik.

3.2.1. Şirket Türleri

Daha önce anlatıldığı gibi İslam hukuku şirket yapıları içinde akit şirketinden başka mülk ve ibaha şirketleri de bulunmaktadır. Mülk şirketi, iki veya daha çok kişinin kâr amacı gütmeyen bir malda veya borçta ortak olmaları demektir. İbaha şirketi ise, kimseye ait olmayan mallarda veya kamu mallarında oluşan ortaklık hakkıdır. İbaha şirketi fasid bir şirket olmasına rağmen, şirket bölümlerinde değinilen bir şirket türüdür.

Bu şirket türleri modern hukukta bulunmamaktadır.

3.2.2. İrade Beyanı

İslam şirketler hukukunda şirket kurulabilmesi için en az iki kişinin olması gerekir. Çünkü bu akit, her ne kadar lazım (bağlayıcı) olmasa da çift taraflı bir akittir²⁸⁹. Türk Ticaret Kanununda yer alan şirketlerden özellikle anonim ve limited şirketlerinde olduğu gibi bir kişinin irade beyanı ile de şirket kurulabilir²⁹⁰.

3.2.3. Tüzel Kişilik

Türk Ticaret Kanununa tabi ticaret şirketleri, ticaret siciline tescil ile tüzel kişilik kazanırlar (TTK 301). Bu özellik sebebiyle ortaklar, şirketteki hisseleri oranında borçlara iştirak edebilmektedir. Yine şirketin bu özelliği sebebiyle, sahibi

²⁸⁹ Mustafa Ahmet ez-Zerqa, *el-Medhal el-Fıqhu'l-Amm*, C. II, s. 732.

²⁹⁰ Bilgili, Demirkapı, age., s. 3, 4.

oldukları şirkette çalıştıkları ve toplantılara katıldıklarından dolayı maaş, huzur hakkı gibi gelirler elde edebilmektedirler²⁹¹.

İslam şirketler hukukunda tüzel kişilik bulunmamaktadır. Bu sebeple, ortaklar şirket borçlarına tüm malları ile katılırlar. Ayrıca ortak oldukları şirkette çalışsalar bile miktarı belli herhangi bir gelir elde edemezler²⁹². Çünkü bir kişinin bir ortaklıkta hem işveren hem de işçi olması mümkün değildir. Ancak şirkette çalışmasına karşılık ortaklardan bazılarının kâr oranı yükseltilebilir.

Tüzel kişilik, şirketleri tacir haline getirmektedir. Böylece şirketi kuranlar birbirlerini tanımasalar da aralarında ortaklık tesis edebilmektedirler. Halbuki klasik İslam şirketler hukukunda şirketi kuranlar birbirlerini tanır ve yaptıkları sözleşme (icap-kabul) ile ortak olurlar²⁹³.

3.2.4. Yönetim

Günümüz şirketlerinde ortaklar, şirkette çalışmayabilirler. Bu sebeple, şirket yönetimi atanan kişilere bırakılabilir. Ancak İslam şirketler hukukunda ortaklar şirkette çalışırlar. Eğer çalışmak istemeyen ortak olursa, çalışanlar lehine kâr oranlarında düzenleme yapılabilir.

3.2.5. Müteselsil Sorumluluk²⁹⁴

Adi şirkette, “ortaklar şirket borçlarından birinci derecede, şahsen, müteselsilen ve tüm mal varlıkları ile sınırsız sorumludurlar “ (TBK m. 683, f. 3; m. 645). Ticaret şirketlerinde, şirket borçlarından şirket sorumludur, yani sınırlı sorumluluk vardır. Bu, onun tüzel kişi ve ayrı malvarlığına sahip olmasının bir sonucudur. Şirket alacaklıları, ilk önce şirket malvarlığına başvururlar ve ondan tahsil etme yoluna giderler. Eğer alacaklarını elde edemezlerse, kollektif ve komandit

²⁹¹ Yılmaz, Lerzan, **Anonim Şirketlerde Tüzel Kişilik Perdesinin Kaldırılması Meselesi Hakkında İsviçre Federal Mahkemesi Kararları Işığında Düşünceler**, s. 236.

²⁹² Bu görüş Hanefilere aittir.

²⁹³ Muhyiddi en-Nevevi, **Kitabu'l-Mecmu' Şerhu'l-Muhezzeb li'ş-Şirazi**, Tahkik, Muhammed Necib el-Mutii, C. XIV, s. 123.

²⁹⁴ Müteselsil Sorumluluk: Bir zararın giderilmesi için birden çok kişinin herbirinin teker teker, bir kısmının veya hepsinin birden sorumlu tutulmasıdır. Diğer bir ifadeyle, birden çok kimsenin aynı zarardan dolayı aynı biçimde sorumlu tutulması ve zarar görenin giderim için dilediği sorumlu veya sorumlulara başvurabilmesi halinde ortaya çıkan sorumluluk biçimine “müteselsil sorumluluk” denir.

gibi şirketlerde, ortakların şahsi malvarlığına başvurma imkanı vardır. Ancak anonim, limited gibi şirketlerde, ortakların mal varlıklarına başvurulamaz.

Ticaret şirketlerinde, ortakların bireysel borçları sebebiyle alacaklının şirketin malvarlığına başvurma hakkı yoktur. Çünkü şirketin malvarlığı ile ortakların mal varlığı ayrıdır ve borç ilişkisinin nispiyeti prensibi buna engeldir. “Ortağın şahsi alacaklısı, şirket devam ettiği müddetçe, alacağını ancak şirketin bilançosu gereğince o ortağa isabet edecek kar payından ve şirket feshedilirse tasfiye payından tahsil ederek karşılayabilir” (TTK m. 133, f. 2).

İslâm hukuku şirket tiplerinden mufavada şirketinde ortaklar birbirlerinin hem vekili hem kefil oldukları için birbirleri adına iş yaparlar, yaptıkları işin sorumluluğu birlikte üstlenirler. Tüm ortaklar eşit derecede şirket yükümlülüklerinden ve birbirlerinin şahsi borçlarından sorumlu tutulurlar. Dolayısıyla, bu şirket tipinde müteselsil sorumluluktan bahsedebiliriz. Ancak inan tipi şirkette yapılan işin sorumluluğu önce yapana sonra diğer ortağa döner. Dolayısıyla, alacaklı alacağını tahsil için önce muhatap olduğu borçluya sonra diğer ortağa döner. Ancak burada da sorumluluk sınırsızdır. Çünkü sınırlı sorumluluk tüzel kişiliğin olduğu yerdedir. İslam şirketler hukukunda tüzel kişilik bulunmadığı için sınırlı sorumluluktan bahsedilemez²⁹⁵.

3.2.6. Şirkette Çalışan Ortaklara Ücret Verilmesi

Türk Ticaret hukukundaki şirketlerde, şirketin idare ve işletilmesinde yer alan ortaklar, çalışmanın karşılığı olarak şirketten belli bir maaş alırlar.

İslâm şirket hukukunda ortaklardan biri, şirkette çalışması karşılığında ayrıca maaş alamaz. Çünkü bu durumda ortak, hem işveren hem de işçi statüsünde olur. Yani bu kişi kendi kendini kiralamış gibi kabul edilir. İcare akdinde menfaati kendine dönen bir kiralama caiz görülmemiştir. Ancak burada şunu da ifade edelim ki çalışan ortağın şirketten ayrıca bir maaş alamaması hükmü sadece Hanefi

²⁹⁵ Merğınani, **Hidaye**, C. II, s. 513.

mezhebine göredir. Diğer mezheplerde, özellikle Zahiri mezhebinde çalışan ortağın maaş almasına cevaz verilmiştir²⁹⁶.

3.2.7. Sermaye

Bilindiği gibi sermaye, şirketlerin temel unsurlarından biridir. Çünkü sermaye ortaklığın üzerine bina edildiği kaynaktır.

Ortakların, ortaklığın emrine vermekle yükümlü olduğu bu kaynak, günümüz şirketlerinde genel olarak, “nakdi sermayede, para (TL veya döviz), alacaklar (senetli veya senetsiz), kıymetli evrak (çek, bono, tahvil vs.), aynı sermaye olarak menkuller, gayrimenkuller, fikri mülkiyet hakları (marka, patent, tasarım, vs.), menkul ve gayri menkullerin faydalanma ve kullanım hakları (intifa vs.), sermaye payları, haklı olarak kullanılan devredilebilir elektronik ortamlar, alanlar, adlar ve işaretler gibi değerler, maden ruhsatnameleri vb. ekonomik değeri olan diğer haklar, devrolunabilen ve nakden değerlendirilebilen her türlü değer; emek sermayesi olarak, kişisel çalışma, ticari itibar, teknik bilgi, müşteri çevresi, iş tecrübesi olabilmektedir²⁹⁷. Görüldüğü gibi şirkete sermaye olabilecek kaynaklar çok ve çeşitlidir” (TTK m. 127, BK m. 621/f.1-eBK m. 521/f 1, c. 1)²⁹⁸.

İslam şirket hukukunda sermaye çerçevesini en dar tutan Hanefilerdir. Onlara göre, şirkete sermaye olabilecek mallar, sadece nakitlerdir. Nakitlerin aynı cinsten olması şart değildir; biri altın diğeri gümüş olabilir. Fulus denilen altın ve gümüş karışımı paralar Ebu Hanife ve Ebu Yusuf’a göre sermaye olamazken, İmam Muhammed’e göre olur. Fetva da buna göre verilmiştir. Bu görüşe göre bugün itibari değeri olan kağıt paralar da sermaye olabilir. Hanefilerden sonra sermaye çerçevesini en dar tutan Şafiler olmuştur. Onlara göre, nakitlerin yanısıra misli mallar da şirkete sermaye olabilir. Bu hususta en geniş olan Malikilerdir. Onlara göre, şirkete sermaye olarak konulacak mallar, nakitler, misli mallar olabileceği gibi uruz yani ticari mallar da olabilir. Hanbelilerden uruz konusunda iki farklı görüş gelmiştir. Birincisinde uruzun ticaret malı olamayacağı söylenirken, diğesinde akit esnasında kıymetinin

²⁹⁶ İbn Hazm, Muhalla, C. VI, s. 415 (Meketebe-i Şamile)

²⁹⁷ Bilgili, Demirkapı, **Şirketler Hukuku**, s. 56.

²⁹⁸ Barlas, age., s. 47.

esas alınması kaydıyla uruzun ticaret sermayesi olabileceği ifade edilmiştir²⁹⁹. Ancak hiçbir fıkıh ekolü, günümüz şirketler hukukunda olduğu gibi alacakların ve elde olmayan malların sermaye olmasına izin vermemişlerdir³⁰⁰.

3.2.8. Sermayeye Göre Borç Sorumluluğu

Yukarıda anlatıldığı gibi TTK' nda sayılan şirketler ticaret şirketleridir. Bu şirketleri şahıs ve sermaye şirketleri olarak ikiye ayrılmaktadır.

Kollektif şirketlerde, alacaklılar, alacaklarını şirket mal varlığından alamazlarsa ortakların mal varlığına müracaat ederler. Dolayısıyla alacaklılar şirket borçlarından dolayı önce şirket mal varlığına müracaat eder, oradan alacaklarını tahsil edemezlerse, ortakların mal varlığına giderler.

Komandit şirketlerde, iki farklı ortak bulunduğu için sorumluluk şekilleri de değişik olur. Komandite ortak sınırsız sorumlu ortak iken, komanditer ortak sınırlı sorumlu ortaktır. Komanditer ortak taahhüt ettiği sermayeyi getirmişse şirket borçlarından sorumlu tutulmaz. Aksi durumda sorumluluğu vardır (TTK m. 320, 321, 322).

Anonim şirketlerde ortaklar, şirket borçları sebebiyle taahhüt ettikleri sermayeyle sınırlı olarak alacaklılara karşı sorumlu olurlar. Eğer bu borç, kamuya yönelik ise bu durumda ortaklar koydukları sermaye üstündeki borçlarından dolayı da sorumlu olurlar(AATUK m. 35).

Limited şirketlerde, borç sorumluluğu anonim şirketlerdeki gibidir. Ancak kamu borçlarında şirket ortakları doğrudan doğruya sorumluluk taşımaları ve şirket malvarlığından tahsil edilemeyen kamu borçları konusunda yasal temsilci sıfatıyla görev yapanların sorumlu olmaları konusunda limited şirket ile anonim şirket farklı hüküm taşırlar.

Kooperatifler, KoopK m. 28 uyarınca ana sözleşmede aksine hüküm bulunmadıkça, alacaklılarına karşı kendi mal varlığı ile sorumludur. Ancak ana

²⁹⁹ Serahsi, C. XI, s. 159-160; el-Kasani, C. VI, s. 59; Ali Hafif, age., s. 39; İbn Rüşd, **Bidayetu'l-müctehid**, C. II, s. 210-211.

³⁰⁰ Nevevi, Tekmiletu'l-Mecmu, tah. Komisyon. C. XV, s. 48.

sözleşmede sınırsız sorumluluk esasını kabul edildiği takdirde ortaklar, kooperatif borçları için kişisel ve sınırsız olarak sorumlu olurlar. Sorumluluğun niteliği müteselsil olduğu için istedikleri ortağı takip edebilirler.

İslâm şirket hukukuna göre sorumluluk özel mülklere de geçmelidir. Bu konu şirketlerde tüzel kişilik problemi ile de yakından alakalıdır. İslam şirket hukukunda, tüzel kişilik olmadığı için şirket borçlarından tüm ortaklar, tüm malları ile sorumludurlar.

3.2.9. Şirketin Konusu

Türk Ticaret Kanunu şirketler hukukunda şirketin çalışma konusunun kanunlara uygun olması esasını yeterlidir. Dolayısıyla çalışma alanının dinen sakıncalı olan içki, domuz ticareti olmasına veya faiz ile işgal edip-etmemesine bakılmaz.

İslâm şirket hukukunda ise, şirketin çalışacağı alan, dinen alınması-satılması yasaklanan alanlardan olmaması gerekir. Dolayısıyla çalışmada içki, kumar, faiz gibi dinen sakıncalı unsurların bulunması şirketi meşru olmaktan çıkarmaktadır.

3.2.10. Ortaklığın Sona Ermesi

İslam şirketler hukukunda şirket, gayri lazım yani bağlayıcı olmayan bir akid kabul edildiği için ortaklardan birinin tek taraflı çekilmesi ile şirket fesih olur (Mecelle md. 1440). Yine ölüm, sefeh veya cünun sebebiyle hacr, malın helakı, Maliki, Şafi ve Hanbeli ekollerinde iflas, mudarebe ortaklığında sermayedarın malın tamamını veya bir kısmını işe başlamadan geri alması, Şafii ekolünde baygınlık, Hanefi ekolünde daru'l-harbe mürted olarak iltihak etmek ve mufavada şirketinde sermayede eşitliğin bozulması şirketi sona erdiren sebeplerden kabul edilir³⁰¹.

Günümüz şirketler hukukunda haklı sebeplerin varlığı durumunda, ortaklar mahkmeden şirketin feshini isteyebilir (TTK md. 636). İslam şirketler hukukunda şirketi sona erdiren sebeplerin çoğu günümüz şirket hukukunda da kabul edilmektedir.

³⁰¹ Nevevi, *Tekmiletu'l-Mecmu Şerhu'l-Muhezzeb*, C. XV, 143.



İKİNCİ BÖLÜM
İSLAM ŞİRKETLER HUKUKUNDA SÜREKLİLİK

Daha önce ifade edildiği gibi tezimizin iki ana teması vardır. Birincisi şirket yapıları, ikincisi ise şirketlerin sürekliliğidir. Birinci bölümde gerek İslam Fıkında gerekse Türk Ticaret Hukukundaki şirket yapıları anlatılmaya çalışıldı. Bu bölümde ise, İslam Fıkında şirketlerin sürekliliğine katkı sağladığı düşünülen unsurlar üzerinde durulacaktır.

1. TEORİK AÇIDAN

1.1. SÜREKLİLİKTE DELİLLERİN ROLÜ

1.1.1. *Kitap*

Kur'an-ı Kerim delillerin ilki, hükümlerin birinci kaynağıdır. Kur'an-Kerim, sadece indiği dönem ile sınırlı hükümler koymaz, aynı zamanda kıyamet sabahına kadar her dönemde geçerli olacak değişmez ilkeler verir. Bu ilkeler ışığında, her çağda ve coğrafyada, toplumda adaleti sağlayacak yeni hükümler üretilebilir. Örneğin, miras ile ilgili ayetlerde "...eğer ölenin anne-babası ve çocukları yoksa, erkek ve kızkardeşi varsa her birine 1/6 hisse verilir. Eğer fazla iseler 1/3 hisseye ortak olurlar." Bu ayetlerde, ayetlerin indiği toplumda ve sonraki dönemlerde uygulanacak miras hükümleri verilmektedir. Aynı zamanda uygulandığı takdirde adaletin tezahür edeceği mal paylaşımında **mülk ortaklığına** temas edilmektedir³⁰².

Yine başka bir ayette sermayelerin faiz, kumar, rüşvet, hırsızlık, yolsuzluk, dilencilik vb. batıl yollar ile çoğaltılmaması, ancak karşılıklı rızaya dayalı bir ticaret ile çoğaltılması, aksi halde bunun insanların birbirlerini öldürmekten farksız olacağı vurgulanmakta ve şöyle buyurulmaktadır³⁰³ "Ey İman edenler! Karşılıklı rızaya dayanan ticaret olması hali müstesna, mallarınızı aranızda batıl yollarla yemeyin. Ve kendinizi öldürmeyin. Allah size karşı merhametlidir"³⁰⁴.

³⁰² Nisa 4/11.

³⁰³ Teysiru't-Tefsir, İbrahim Kattan, 1, 285 [mektebe-i Şamile];Elmalı, **Hak Dini Kur'an Dili**, s. 1346.

³⁰⁴ Nisa 4/29.

"Ayetteki müstesna munkatıdır. Buna göre mana, karşılıklı rıza ile ticaret yapmak, batıl yollarla malları yemek cinsinden değildir. O halde buradaki لا تأكلوا أموالكم يديكم anlamındadır. Yani aranızda mallarınızı ancak karşılıklı rızaya dayalı bir ticaret ile yiyebilirsiniz."

Dikkat edilirse ayette, ticaretten başka mal edinmenin helal bir yolu olmadığı ifade edilmemektedir. Eğer, müstesna muttesil olsaydı böyle bir mana anlaşılabilirdi. Dolayısıyla şirket, mal edinmenin helal olan yollarından biri olabilir. Buna göre, bu ayetin manası şöyledir: karşılıklı ticaretin dışında hile

Bu ayette vurgu, aidiyet zamiri ile yapılmakta ve “mallarınız” denilmektedir. Ayetin devamında “kendinizi öldürmeyin” denilmektedir. Bu ifadeler ortak olan sermayelerden bahsedildiğini çağrıştırmaktadır. O halde yapılacak ortaklıklarda, ortakların hileden, aldatmadan, karşılıklı rızaya dayalı olarak uyum içinde şirketlerini kurmaları gerekir. İşte bu ahlaki değerler yani hileli yollardan uzak durup, dürüst olmak, karşılıklı rızayı temin edip, uyumlu olmak ortaklar arasındaki ilişkileri öldürmeyecek ve kurulan ortaklığı sürekli kılmaya katkı sunacaktır.

Helal yoldan sermaye edinmenin başka yolları olmakla beraber, ayette ticaretin zikredilmesi ve çoğul-aidiyet zamirinin kullanılması ayetin ortak yapılan ticari faaliyetleri içine alır. Ticaret, bir şeyi verip karşılığını almaktır³⁰⁵. Her iki tarafta bedelin olması kâr ve zarar riskini beraberinde getirmektedir. Bu ise ticaret üzere kurulan ortaklığın helal olmasını sağlar. Karşılıklı rızanın bulunması ise ticarete yapılacak ortaklığın yan şartı olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu şartlar çerçevesinde kurulup, devam ettirilmeyen ortaklığın sonuç olarak yıkılacağı ve sürekli olamayacağı ayetten anlaşılmaktadır. Ayette zikredilen “ticaret” kelimesinin ihtiva ettiği geniş mana itibarıyla ayetinde çok muhtevalı bir anlamının olduğu söylenebilir.

Ortaklık ifadesinin geçtiği diğer bir ayet³⁰⁶ Davut (as)’a gelen iki kişiden bahsetmektedir. Onlardan birisi diğerini Davut (as)’a şikayet ederek: Bu benim kardeşimdir, 99 koyunu olmasına rağmen benim tek koyunumu da kendi koyunlarına katmak ister, aramızda adalet ile hüküm ver. Davud (as) bu kimseye kardeşinin yaptığı haksızlık olduğunu söyler. Ayetin devamında ortaklık yapanların çoğunun birbirlerine haksızlık yaptıkları, ancak içlerinde iman ve salih amel sahibi insanların böyle davranmayacakları, onların da sayılarının gayet az olduğu ifade edilir³⁰⁷.

aladatma, faiz, rüşvet gibi batıl yollarla mallarınızı yemeyin. Çünkü bu yollar hem gerçek anlamda rızaya dayalı olmaz hem de aranızdaki ticaret yollarını tıkar ve alış verişin sürekli olmasını engeller.

³⁰⁵ Kal’zci, Kuneybi, **Mucemu’l-Mustalahatu’l-İktisadiyye ve’l-İslamiyye**, s. 166.

³⁰⁶ Sa’d 38/24.

³⁰⁷ Tefsirlerde Davut (as) ile ilgili geçen kıssalar içinde en meşhuru, Davut (as)’ın askerlerden birinin hanımına gönlünün düştüğü ve kocası savшта öldükten sonra onunla evlendiğidir. Bunun üzerine kenisine iki melek gönderilir ve bu olayın iç yüzünü ortaya çıkartacak sorulara maruz kalır. Davut (as) durumu anlayınca istiğfarda bulunur. Ancak bu kıssa peygamber ahlakı ile bağdaşmayacak ayrıntılar içermektedir. Dolayısıyla ayetteki istiğfarın sebebini bir peygambere yakışmayan böyle bir olaya

Bu ayetten, ortaklıkta karşılıklı hak ihlallerinin eskiden beri var olduğu anlaşılmaktadır. Aynı zamanda ortaklığın meşruluğuna ve devamlılığına inanıp, etik ilkeler çerçevesinde davranan kişilerin ortaklıkta başarılı olma ihtimallerinin yüksek olacağına işaret edilmektedir. Binaenaleyh ayet, ortaklığın haksızlıktan uzak, adalet ile sürdürülebilir kılınmasının önünde, paylaşımada adaletsizliğin bir engel olarak bulunabileceğine dikkatimizi çekmektedir. Ayrıca ayette, ortaklığın sürdürülebilir olması için ortakların konuşarak problemlerini çözmeleri, çözemedikleri takdirde, onları uzlaştıracak ilgili mercilere başvurmaları dolaylı olarak ifade edilmektedir.

Karşılıklı hak ihlali yapan, adaletsiz davranan ortakların ve karşılıklı güvenin kaybedildiği ortaklığın sonunun ise başarısızlık olacağı Nahl suresi 112. ayette şöyle ifade edilmektedir:

“Allah, (ibret için) bir ülkeyi örnek verdi: Bu ülke güvenli, huzurlu idi; ona rızık her yerden bol bol gelirdi. Sonra onlar Allah'ın nimetlerine karşı nankörlük ettiler. Allah da onlara, yaptıklarından ötürü açlık ve korku sıkıntısını tattırdı.”

Bu ayette Allah'ın nimetleri olarak zikredilenler, güven (أمنة), huzur (مطمئنة) ve rızıklardır (رزق). Bu nimetlerin asıl sahibini düşünerek hareket etmek adalet ve sadakat, aksi ise nankörlüktür. Ortaklıkta da karşılıklı güven, huzuru; huzur ise kazancı getirecektir. Allah'ın koyduğu bu kanunlara uymayanın sonu ise açlık, korku ve başarısızlık olacaktır.

bağlamaktansa, gelen kişiyi dinlemeden acele karar vermesinin kendisinde meydana getirdiği pişmanlıkla yorumlamak daha sağlıklı gözükmektedir. Bkz. Sayfa 17.

1.1.2. Sünnet

Ku'an'dan sonra ikinci kaynak sünnettir. Sünnette, şirkette süreklilik ile ilgili iki ilke ön plana çıkmaktadır. Bunlardan birincisi ortakların birbirlerine karşı **ihamet etmemeleri**, diğeri ise ortaklık esnasında **uyumlu çalışmalarıdır**.

İhanet etmeme ilkesinin vurgulandığı hadis Ebu Hureyre'den rivayet edilmektedir. Resulullah (sav) bu hadiste şöyle buyurmaktadır: “Birbirlerine ihanet etmedikçe, Allah'ın yardım eli ortaklar ile beraberdir. İhanet ettikleri zaman ticaretleri kesada uğrar ve bereketleri yok olur.”³⁰⁸

İhanet, aldatma, sadakatsizlik, güvene aykırı davranma gibi anlamlara gelmektedir³⁰⁹. İhanetin zıddı dürüstlük, sadakat ve güvendir. Bu nitelikler, ortaklığın yürüyebilmesi, sürekliliğin sağlanabilmesi için ortaklarda bulunması gereken ahlaki değerlerdir. Birbirlerine ihanet eden, gizli iş yapan veya ortağının haberi olmadan mal kaçıran, gasp edenlerin ortaklıklarını yürütebilmeleri ve sürekli kılabilmeleri mümkün değildir.

Uyum ilkesinin vurgulandığı hadis Saib ibnu Ebi's-Saib (r.a.) 'den bize nakledilmektedir. O'nun anlattığına göre, kendisi Mekke'nin fethi gününde Resulullah'a gelir, etrafındaki insanlar onu övücü sözler söyleyerek onu tanıtmaya çalışırlar. Resulullah (sav) etrafındakileri susturur ve “Ben onu sizden daha iyi tanırım, bu Saib'tir. Cahiliyye döneminde ortağım idi. Ne iyi bir ortaktı, ne anlaşmazlık çıkarır ne de kavga ederdi.”³¹⁰

Hadis olarak rivayet edilen bu olayda, geçmişte ortaklık yapmış fakat uzun süre birbirlerini görmemiş iki ortağın, karşılaştıkları zaman hafızalarında yer etmiş en önemli özelliklerinin “uyum” olduğu anlaşılmaktadır.

³⁰⁸ Ebu Davud, Buyu', 26.

³⁰⁹ <http://www.tdk.gov.tr> (çevrimiçi: 01.11.2015)

³¹⁰ İbn Mace, Şirket ve Mudarabe, 7, 66. [Mektebe-i Şamile]

1.1.3. İcma

İcma, Kur'an ve sünnete bağlı olarak gelmiş üçüncü kaynağımızdır. Şu ayeti kerime bunu göstermektedir. “Kendisi için doğru yol belli olduktan sonra, kim Peygamber'e karşı çıkar ve müminlerin yolundan başka bir yola giderse, onu o yönde bırakır ve cehenneme sokarız; o ne kötü bir yerdir.”³¹¹

Kur'an-ı Kerim insanları iyilik ve takvada ortak ve organize davranmaya teşvik etmektedir. Ancak günahta ve düşmanlıkta kurulacak ortaklıklardan sakındırmaktadır. Kur'an-ı Kerimde “...İyilik ve takvada yardımlaşın, günah ve düşmanlıkta yardımlaşmayın...”³¹² ayetinde geçen “الْبِرُّ/birr” kelimesi toplu halde yapılan hayırlı işleri, iyilikleri ifade etmektedir. Böyle yapılmadığı takdirde ortaya “الإِثْمُ/ism” yani günahın çıkacağını dolaylı olarak ifade etmektedir.

Müminun suresinin ilk ayetleri kurtuluşa eren müminler ve onların vasıflarından bahsederken, bu vasıflardan birisi “Onlar, zekat vermek için faaliyet yaparlar”³¹³ ayetinde dile getirilmektedir. Bu ayete göre mümin, zekat vermek için faaliyet yapmalıdır. Şirket kurmak, zekat vermek için yapılacak faaliyetlerden birisidir. Zekat, üzerinden en az bir yıl geçen maldan verilen miktardır. Dolayısıyla, kurulan şirketin zekat verir hale gelmesi için uzun ömürlü olması gerekir.

Ortaklık, insanların ihtiyaç duyduğu bir kurumdur. Nitekim her devirde ortaklıkların kurulması ve fakihlerin ortaklık ile ilgili fıkıh yapmaları bu kurumun üzerinde icmanın olduğunu göstermektedir.

Ayrıca, korunması üzerinde icmanın olduğu beş madde vardır. Bunlar din, akıl, nefis, nesil ve maldır. İnsanların sermaye ve emeklerini ya da sadece emeklerinin birleştirerek kurdukları ortaklıklar, malı korumayı kolaylaştıran birlikteliklerdir. Bununla birlikte, malın korunmasının diğer yolları da yeni iş alanlarının açılması, üretimin artması, kâr sağlanması, sosyal refahın gelişmesi dolayısıyla hırsızlıkların, gaspların azalmasına bağlıdır. Tüm bu işler, bireyin tek başına üstesinden gelebileceği işler değildir. Bu işler ancak sermayeleri, emekleri bir

³¹¹ Nisa 4/115.

³¹² Maide 5/2.

³¹³ Müminun 23/4.

araya getirerek, ortaklıklar kurarak ve kurulan bu ortaklıkları sürekli kılacak tedbirler olarak mümkün olacaktır³¹⁴.

1.1.4. Kıyas

Kıyas delili de yine Kur'an ve sünnette kullanılan bir delildir. Kıyas, "ölçmek, karşılaştırmak ve iki şey arasındaki benzerlikleri tespit etmek, hakkında nass (âyet-hadis) bulunan bir meselenin hükmünü, aralarındaki ortak illet sebebiyle, hakkında nass bulunmayan meselenin hükmüne bağlamak demektir"³¹⁵. Kur'an'da (cc) "...ey akıl sahipleri ibret alın" buyurularak, kıyas yapmaya işaret edilmiştir.

Kıyas, şirket açısından önemli bir delildir. Çünkü şirket akdi, vekalet akdine dayandırılarak meşru olmuştur. Şirket akdinin, vekalet akdine dayandırılması kıyas yoluylaadır. Şöyle ki, ortakların birbirleri adına iş yapmaları birbirlerini vekil kılmaları demektir. Vekil tutarak iş yapmakta sakınca yoksa şirket akdi ile iş yapmakta da bir sorun olmamalıdır³¹⁶.

1.1.5. İstihsan

İstihsan sözlükte, bir şeyi iyi ve güzel görmek, tercih etmek demektir. İstılahta ise, fıkıhçının bir delile dayanarak genel kuraldan ayrılması demektir. Hanefî hukukçularından Serahsî (ö. 490/1097), istihsanın; "kıyası terk edip, insanlar için en uygun olanı almaktan, bir meselede sıkıntıya düşüldüğünde müsamaha, kolaylık ve ruhsatlarla hareket etmekten ibaret olduğunu belirttikten sonra şöyle der: Bunlardan çıkan sonuca göre istihsan; kolaylık sağlamak için zorluğu terk etmektir. Bu da dinin aslı ve esasıdır. Allah (cc) şöyle buyurmuştur: Allah, sizin için kolaylık diler, zorluk dilemez". (el-Bakara, 2/185). Hz. Peygamber de bir hadisinde: "Dininiz en iyisi, en kolay olanıdır"³¹⁷ buyurmuştur. Buna göre, asıl olan dinde

³¹⁴ Şekerci, **İslam Şirketler Hukuku**, s. 89-90.

³¹⁵ İbn Manzûr, **Lisanü'l-Arab**, Beyrut 1374/1955, "kıyas" maddesi; Neseî, **el-Menâr Fi Usûli'l-Fıkıh**, İstanbul 1326, s.22; Abdolvahhâb Hallâf, **Mesâdiru't-Teşrii'l-İslâmi**, Küveyt 1970, s.21, Sadru'sh-Şeria'nın Tenkihu'l-Usûl'ünden naklen.

³¹⁶ Merginani, **Hidaye**, C. II, s. 503.

³¹⁷ Ahmed b. Hanbel, **Müsned**, C. V, s. 32.

zorluk çıkarılmaması, kolaylık yollarının ortaya konulmasıdır. İstihsanın aslı da budur³¹⁸.

Yeni yazılan usul kitaplarında istihsan; müçtehidin bir delili, ondan daha kuvvetli bir delil ile yine başka bir delili kullanarak bırakması olarak tanımlanmaktadır³¹⁹.

İstihsan, şirkette kullanılan bir delildir. Şirket tiplerinden mufavada, istihsan deliline istinaden meşru kılınmıştır. Aslında mufavada, vekalet ve kefaletle dayanmaktadır. Vekalet ve kefalette belirsizlik bu akitleri batıl hale getirmektedir. Mufavadanın üzerine bina edildiği vekalet ve kefalette belirsizlik vardır. Nitekim İmam Şafii bu gerekçe ile mufavada şirketinin caiz olmadığını söylemiştir. Ancak konu ile ilgili rivayet edilen hadis³²⁰ ve bu şirketin insanlar arasında öfleşmesi, bu şirketin istihsanen caiz kılınmasını gerektirmiştir³²¹.

İstihsan delili mufavada şirketinde cömertçe kullanılmıştır. Mufavada şirketinde, ortağın izni olmadan şirket malından bir şey vermek caiz değildir. Ancak ziyaretçilere ikramda bulunmak istihsanen caiz görülmüştür³²².

İstihsanın işletildiği başka bir örnek şöyledir, normalde ortaklardan birinin başkasını vekil tutması kıyasa aykırıdır. Çünkü ortak zaten diğer ortağın vekilidir, onun verdiği kararları kabul etmek üzere anlaşmışlardır. Ancak ortak, diğer ortağın kiraladığı vekilin kararlarını kabul etmek zorunda değildir. Dolayısıyla ortağın vekil tutması caiz değildir. Kıyas bu olmakla beraber, ticarete buna olan ihtiyaç ve ticaret erbabının bu yola çokça başvurması, kıyasdan dönmeyi ve istihsana gitmeyi gerektirmektedir. Netice olarak, ortaklardan birinin işlerini yürütmek üzere başkasını kiralamasına istihsanen cevaz verilmiştir³²³.

Diğer bir örnekte, amel şirketinde müşterinin işi, sadece işi verdiği ortaktan istemesi kıyas gereğidir. Buna uygun olarak müşteriden iş bedelini sadece işi alan

³¹⁸ Serahsî, el-Mebcut, C. X, s. 145; M. Ebû Zehra, **Usûlü'l-Fıkh**, Kahire, t.y., s. 253, 254.

³¹⁹ Teysiru'l-vusul ila ilmu'l-usul, Abdurrahman Yakup, C. I, s. 190.

³²⁰ فاضوا فانه اعظم للبركة Zeylai, Nasbu'r-Raye'de bu hadisin garib olduğunu söylemektedir.

³²¹ Hidaye, C. II, s. 504.

³²² Serahsî, **el-Mebcut**, C. XI, s. 192.

³²³ Serahsî, **el-Mebcut**, C. XI, s. 174; Kasani, C. VII, s. 3561.

ortak isteyebilir. Ancak hem müşterinin diğer ortaktan işi isteme hakkı, hem de diğer ortağın müşteriden ücreti isteme hakkı istihsanen caiz görülmüştür. İstihsanın dayandığı delil, ticarete bunların örf haline gelmesidir³²⁴.

1.1.6. Örf

İş dünyasında örflerin önemli bir yeri vardır. Bu sebeple “tüccar arasında maruf olan, meşrut gibidir” sözü bir hukuk vecizesi olarak Mecelle’de yerini almıştır. Örneğin emek-sermaye ortaklığının tarafı olan mudarib iş seyahati için araba, nakliye için gemi kiralayabilirken, iş seyahatı için gemi kiralayamaz. Çünkü iş seyahatı için gemi kiralamak iş dünyasının örfü değildir³²⁵.

Şirketler, örfün doğurduğu kurumlardır. Örfler zamanla değişebildiği gibi şirketlerin de çağa göre değişmesi doğaldır. Çağımızın önemli fakihlerinden Vehbe ez-Zuhayli, “*el-Fıkhu’l-İslami ve Edilletuhu*” adlı eserinde günümüzdeki şahıs şirketlerini mudarebe ortaklığına, sermaye şirketlerini de inan şirketine benzetmektedir ve zamanın değişmesi ile şirket isimlerinde ve yapılarında değişiklik yapılabileceğini ifade etmektedir. O halde örf delilinden hareketle yeni şirket çeşitlerinin ihdas edilmesi ihtiyacı doğabilir. Böyle bir ihtiyaç halinde dikkat edilmesi gereken husus, örfе göre şekillenen şirket çeşitlerinin İslam’ın genel ilke ve kuralları ile çatışmamasıdır³²⁶.

³²⁴ Zuhayli, age., C. VI, s. 99.

³²⁵ Ali Haydar, Düreru Hükkam, (Osmanlıca nüsha) s. 190.

³²⁶ Zuhayli, age., C. VI, s. 148.

1.1.7. İstishab

İstishab sözlükte, bir şeyin sürekliliğini istemek³²⁷ demektir. İstilahta ise, varlığı sabit olan hükmün varlığının devamına, yokluğu sabit olan hükmün yokluğunun devamına karar vermektir³²⁸. İstishab, manasından da anlaşılacağı üzere deliller içinde sürekliliğe en fazla katkı sağlayacak delildir.

İstishab, ispat değil savunma delildir. İstishab delili, yeni bir şey ortaya koymak için çalışmaz, var olan bir şeyin varlığını devam ettirdiğini ispata uğraşır. Bunu iki şekilde yapar.

Birincisi, bir durumun değiştiğine sağlam bir delil olmadıkça geçmişteki halin devam ettiğine hükmeder. Örneğin mudarabe şirketinde, mudaribin “kâr edilmedi” sözü kabul edilir. Çünkü kâr arızidir, sonradan ortaya çıkar.

İkincisi, bir durumun geçmişte hangi hal üzere olduğu bilinmiyorsa, şimdiki halinin geçmişte de var olduğuna hükmeder. Örneğin mudarabe şirketinde, sermayedar mudaribe bazı malların alım-satımına izin vermediğini iddia etse, bu iddia mudarib ikrar etmedikçe kabul edilmez³²⁹.

³²⁷ Subhi Mahmasani, **Felsefetu't-Teşri fi'l-İslam**, Daru'l-İlm li'l-Melayin, Beyrut, 1968, s. 197; Abdulkerim Zeydan, **el-Veciz fi Usul-i Fıkıh**, s. 267.

³²⁸ İbn Kayyim, C. I, 290; Şevkani, C. II, s. 248.

³²⁹ Ali Haydar, **Dürerü'l-Hukkam Şerhu Mecelleti'l-Ahkam**, C. I, s. 41-45; Zekiyyuddin Şaban, **Usulü'l-Fıkhü'l-İslami**, Menşuratu camiati Karyunus, Bingazi, 1995, s. 209.

1.2. AKİT ÇEŞİTLİLİĞİNİN SÜREKLİLİĞE ETKİSİ

Şirket bir akit işlemidir. Akit sözlükte, “bağlamak, bir şeyin iki ucunu birbirine tutturmak veya kenarlarını toplamak” gibi anlamlara gelir³³⁰. Fıkıh ıstılahında, fıkhi bir sonucu meydana getirmek üzere karşılıklı iki iradenin birbirine uygun olarak açıklanmasıdır.³³¹ Mecelle’de “İki tarafın bir hususu iltizam ve taahhüt etmeleridir ki icap ve kabulün irtibatından ibarettir”³³² şeklinde tanımlanmıştır.

Şirket akdinin ilişkili olduğu bir takım akitler vardır. Bunlar vekâlet ve kefalet akitlerdir. Şirket akdi taraflar açısından bağlayıcı bir akit olmamasına rağmen ilişkili olduğu akitler cihetiyle bazı durumlarda bağlayıcı hale gelmektedir. Şirketin en fazla irtibatlı olduğu akitler ve onların şirketin sürekliliğine etkilerine geçmeden evvel akitlere genel olarak göz atmakta fayda vardır.

İslam fıkında akit nazariyesinin sistematik bir yapısı vardır. Özellikle son dönemlerde yazılmış eserlerde bu yapı genişçe anlatılmaktadır. Bu eserlerde akit nazariyesi **vasfî** (geçerliliği), **sığası** (formu) ve **sonuçları** (maksadı) açısından kısımlara ayrılmaktadır³³³.

Vasfî itibari ile akitler ya sahih (geçerli) veya gayri sahih (geçersiz) olur. *Sahih* akit; rükün ve şartlarında eksiklik bulunmayan, konusu meşru olan, vasıflarında bir kusur olmayan, fasit şartlardan uzak akitlerdir. Sahih akit “fuzulî”³³⁴ ve “sabiyyî mümeyyiz”³³⁵ in tasarruflarında olduğu gibi başkasının iznine bağlı ise *mevkuf* olur, bağlı değil ise *nafiz* olur. Nafiz akitler, *vedia*³³⁶, *ariyet*³³⁷ ve şirket akitlerinde olduğu gibi istenildiğinde akdi yapanlardan birisi tarafından bozulabiliyorsa *gayri lazım* (bağlayıcı olmayan), bozulamıyorsa *lazım* akitler adını

³³⁰ İbn Manzur, **Lisan**, C. III, s. 296; Firuzabadi, **Kamus**, C. I, s. 647.

³³¹ DİA, Akit maddesi.

³³² Mecelle, madde 103.

³³³ Abdülkerim Zeydan, **el-Medhal Li Diraseti’ş-Şeriatî’l-İslamiyye**, s. 304.

³³⁴ Fuzulî/yetkisiz temsil; asil ya da vekil olmaksızın yani şer’î bir izne dayanmaksızın başkası hakkında tasarrufta bulunan kimse. (Erdoğan, age., s. 149)

³³⁵ Sabiyy-i mümeyyiz, yetişkin, akli eren, kendi kar ve zararını artık bilebilen çocuk. Bu çağdaki çocuğun mal varlığını eksiltici tasarrufları –bağışta bulunma gibi- mutlak geçersiz, artırıcı tasarrufları –bağış kabul etme gibi- mutlak geçerli, ihtimalli olanlar ise-satım gibi-velisinin iznine bağlıdır. (Erdoğan, age., s. 487)

³³⁶ Vedia: Korunması için bir kimseye emanet bırakılan mal. (Mecelle, 763, 773-803)

³³⁷ Ariyet: Menfaati birine meccanen yani bir bedel karşılığı olmaksızın rücuu kabil olmak üzere filhal temlik olunan maldır. (Mecelle, 765)

alır. Lazım (bağlayıcı) akitler “bey’/satış” ve “icare/kiralama” gibi ya her iki tarafı bağlayıcı olur ya da “rehin” ve “kefalet” gibi tek tarafı bağlayıcı olur.

Akdin şart ve rükûlarında eksiklik olduğu takdirde gayri sahih (geçersiz) olur. Cumhuriyet, gayri sahih akde batıl ve fasit isimlerini aynı anlamda kullanırken, Hanefiler, batıl ile fasit akdin arasını ayırmakta ve farklı tanımlar yapmaktadır. Hanefilere göre, eğer eksiklik akdin aslında ise yani icap-kabul,³³⁸ akdi yapanlar,³³⁹ akdin konusu³⁴⁰ gibi ana unsurlarında ise akit *batıl*, vasfında ise yani akitte ğarar, zarar, fasit şart, riba, ikrah vb. durumlar varsa *fasit* olur³⁴¹.

Sıĝası açısından akitler derhal vuku bulan (المنجزة), geleceĝe bağlanmış olan (المضافة الي المستقبل) veya ta’liki (المعلقة) akitlerdir³⁴².

Derhal vuku bulan akitlere alış-veriş akitlerini örnek olarak verebiliriz. Bu akitlerde alıcı malı, satıcı ise parayı derhal temellük eder. Bazen bu sınıfa giren hibe, selem ve sarf gibi akitler, “makudun aleyh/üzerine akit yapılan şey” elde edildikten sonra tamam olurlar³⁴³.

Geleceĝe bağlı olan akitlerde sıĝa, akdi inşa eder, sonuçlar ise gelecekte ortaya çıkar. “Vasiyet”³⁴⁴ ve “İsa” akitleri bu sınıfın örnekleridir. Yine bu sınıfa giren bazı akitler vardır ki derhal vuku bulan akitler sınıfına girerler. Kira, ariyet, **mudarebe**, **müsakat**, **müzaraa**, kefalet, vekâlet, havale, talak, vakıf bu tür akitlerdendir. Bazı akitler geleceĝe izafeti hiçbir zaman kabul etmezler. Bunlar bey’, sulh, hibe, **şirket**, kısmet, ibra ve nikâh akitleridir.

³³⁸ *İcap*, işlemin gerçekleşmesi için ilk girişimi, *kabul* ise işlemin tamamlanmasında son girişimi ifade eder. *İcap* ve *kabulün* ilişik olması, tarafların birbirlerini anlamaları, gerçek iradelerinin ortaya çıkmasına mani bir durumun olmaması, aralarında uyumun olması şartlarıdır.

³³⁹ Akdi yapan tarafların akdin çeşidine göre taşınması gereken şartlar vardır. Örneğin alış-veriş yapacak kişilerin en az akıllı, ergin iki kişi olmaları gibi.

³⁴⁰ Akdin konusu: akdin sonuç ve hükmünün üzerinde gerçekleştiği unsurdur. Akde konu edilenin akdin yapıldığı esnada mevcut olması veya belirsiz olmaması veya fiilen ve hukuken imkânsız olmaması, teamüle elverişli olması, yararlanabilir olması, belirlenmiş veya belirlenebilir olması ilgili şartlarıdır.

³⁴¹ Zeydan, age., s. 305.

³⁴² Ae., s. 307.

³⁴³ Ae., s. 308.

³⁴⁴ Vasiyet: Bir malı veya menfaati ölümden sonraya izafetle bir şahsa veya hayır cihetine teberra yoluyla yani meccanen temlik etme. İsa ise vasiyette bulunmaktır. (Erdoğan, age., s. 258)

Ta'liki yani varlığı başka bir şeyin varlığına bağlı olan akitler ya vekalet, vasiyet, vakıf, talak akitleri gibi her türlü şartı kabul eden akitlerdir veya bey' ve icare gibi hiç ta'liki kabul etmeyen akitlerdir. Yahut kefalet ve havale gibi her iki durumu kabul ederler³⁴⁵.

Sonuçlarının çeşidi itibari ile akitler temlik, tevsik, tefviz, takyid, şirket, iskat ve hıfz kısımlarına ayrılır.

Temlik akitleri ivazlı veya ivazsız aynın veya menfaatin başkasının mülkiyetine geçirildiği akitlerdir. İvazlı olanlara bey' ve selem, ivazsız olanlara ise hibe ve ariyet akitleri örnek olarak verilebilir. *Tevsik* akitleri kefalet ve rehin gibi alacağı güvence altına alan akitlerdir. *Tefviz* akitleri vekalet ve ticarete izin verilmiş sabiyyi mümeyyiz gibi tasarrufun başkasına havale edildiği akitlerdir. *Takyid* akitleri önceden tasarruf yetkisi olup, sonradan kısıtlanan vekilin, vakıfçının, yargıcın, vasinin azli, ticarete izin verilenin hacri gibi işlemlerdir. *Şirket* akitleri ortakların sermayede, emekte ve kârda ortak oldukları inan, müfavada, mudarebe gibi akitlerdir. *İskat* akitleri sahip olunan bir hakkın düşürüldüğü akitlerdir. Bunlar da ya talak, kısası affetme, şuf'adan vazgeçme, borcu düşürme gibi bedelsiz olur veya hul', kısasta diyet isteme gibi bedelli olur. *Hıfz* akdi malı korumayı amaçlayan vedia gibi akitlerdir.³⁴⁶

Yukarıda zikredilen akitlerin çoğunun şirket akdi ile bir şekilde bağlantısı vardır. Şirket kuranlar bu akitleri kullanarak iş yaparlar. Yukarıda da görüldüğü gibi bir çok akit çeşidi bulunmaktadır. Kamu ve genel ahlak düzenine aykırı olmadığı müddetçe yeni akit çeşitleri de ihdas edilebilir. Bu konuda şu hadis esas alınmalıdır: "Haramı helal kılan veya helali haram kılan bir şart olmadıkça Müminler şartlarına bağlıdırlar."³⁴⁷ Buna göre İslam'ın genel ilkeleri ile çelişmeyen her sözleşme meşru olur.

³⁴⁵ Zeydan, age., s. 309.

³⁴⁶ Abdulkerim Zeydan, *el-Medhal Li Diraseti'l-İslamiyye*, s. 304-313; el-Kasani, *Bedaiu's-Sanai*, C. V, s. 140; İbn Abidin, *Reddü'l-Muhtar*, C. IV, s. 3; eş-Şirbini, *Muğni'l-Muhtaç*, C. II, s. 11; Hamdi Döndüren, *Delilleri ile Ticaret ve İktisat İlmihali*, s. 72-77; Senhuri, *Masadır*, C. I, s. 78-80; **İSAM**, Akid maddesi.

³⁴⁷ Zeydan. Age., s. 312; Buhari, İcare, 14.

Bu akitler içinde şirket akdi gayri lazım yani bağlayıcı olmayan akitlerden kabul edilmiştir³⁴⁸. Buna göre, ortaklardan biri istediği zaman hissesini alıp şirketten ayrılabilir. Bu durum ise şirketi sona erdirmeye gerekçesi olarak kabul edilir ve yapısal olarak şirket sürekliliğini olumsuz etkiler. Ancak şirket ortaklarının daha dikkatli davranmalarını sağlayacağı için sürdürülebilir ortaklıkların kurulmasına dolaylı katkısı da olabilir.

Şimdi şirket ile yakından ilişkili olan akitlere ve bu akitlerin sürekliliğe etkilerine bakabiliriz.

1.2.1. Vekâlet

Bireyler, hukuki işlerini sahip oldukları ehliyet sayesinde yaparlar³⁴⁹. Hukuk dilinde ehliyet, hakları elde etme ve kullanma yetkisidir. Bu yetkiyi gerçek kişiler ya bizzat veya kanuni temsilcileri yoluyla kullanırlar. Bizzat kullanmalarına ehliyet, kanuni temsilcileri ile kullanmalarına velayet veya vekalet denir. Velayet³⁵⁰, kanun tarafından verilen yetki iken vekalet³⁵¹ ise gerçek kişinin yetkilendirmesi ile oluşan yetkidir³⁵².

Vekâlet sözlükte korumak, üstlenmek, terk etmek, teslim etmek anlamlarında kullanılır³⁵³. İstilahta ise, Hanefî fakihleri vekâleti “müvekkilin tasarrufa yetkili olduğu hukukî işlemlerde yetkisini bir başkasına devretmesi”³⁵⁴ Şafii fakihleri, “kişinin yetkisi dahilindeki niyabete elverişli bir işi hayatında yapılmak üzere başkasına tefviz etmesi”³⁵⁵; Hanbelî fakihleri, “işlemi geçerli olan birinin, Allah’ın veya kulların hukuku alanındaki bir hususta aynı durumdaki niyâbete elverişli bir başkasını nâib belirlemesi”³⁵⁶ şeklinde tanımlar. Mâlikîler “kişinin emirlik ve ibadet

³⁴⁸ Malikîlerden Huraşi hariç, ona göre lazım akitlerdendir.

³⁴⁹ Hayreddin Karaman, **Mukayeseli İslâm Hukuku**, İstanbul, 1986, C. I, s. 178.

³⁵⁰ Zeydan, s. 279.

³⁵¹ A.e., 283.

³⁵² Ali Haydar, **Dureru'l Hükkâm Şerhu Mecelleti'l-Ahkâm**, İstanbul, 1330, C. III, s. 790; Hacı Reşit Paşa, **Rulu'l-Mecelle** C. VII, s. 2; Ö. N. Bilmen, **Hukuku İslâmiyye ve İstilahatı Fıkhiyye Kamusu**, C. VI, s. 309.

³⁵³ Necmuddin Ebu Hafs Ömer en-Nesefî, **Tilbetu't-Talebe**, s. 284.

³⁵⁴ Alâeddin es-Semerkandî, C. III, s. 227; Bâbertî, C. VI, s. 100; Abdurrahman Ceziri, **el-Fıkh ale'l-Mezahibi** Erbaa, C. III, s. 152.

³⁵⁵ Şirbînî, age., C. II, s. 217; Ceziri, age., C. III, s. 153.

³⁵⁶ Buhûtî, C. III, s. 461; Ceziri, age., C. III, s. 153.

dışı bir hakta ölümünü şart koşmaksızın başkasını kendine nâib yapması” şeklinde tanımlar³⁵⁷.

Şirket, vekâlet üzere kurulan bir akittir. Şirket akdinde ortaklar, vekalet yetkilerini kullanarak birbirleri adına iş yaparlar. Dolayısıyla vekaletin unsurları ve şartları şirket akdinde de geçerlidir.

Vekalet hukukuna göre, müvekkil ancak bizzat yapabileceği işlerde başkasını vekil tutabilir. Bu sebeple mubah mallarda şirket sahih değildir. Çünkü şahıs, mubah mallarda başkası adına kendisi bizzat tasarrufta bulunamaz ki başkasını da kendisi adına tasarruf yapmaya vekil kılsın. O halde vekaletin geçerli olabilmesi için ortaklar arasında tasarruf eşitliğinin bulunması gerekir. Yine vekalet hukukuna göre, vekilde ergenlik şartı aranmazsa da, akıl sahibi olma şartı aranır. Buna göre, ortaklarından biri akıl hastası olanlar şirket kuramazlar. Ayrıca vekilin, vekaletin kendisine verildiğini bilmesi vekaletin geçerlilik şartlarından sayılmıştır. Böylece vekil, nikah, hibe, ariyet, vedia akitlerinde olduğu gibi şirket akdinde de akdi müvekkile izafe etmesi gerekir³⁵⁸.

Özellikle Maliki fakihleri, vekilde, hürriyeti, rüştü, ergenliği şart koştıkları halde Müslüman olmayı şart koşmazlar. Fakat ortak olan gayri Müslim’in faizli muamele, domuz veya içki ticareti yapma ihtimalinden dolayı alış-verişini ortağının bulunduğu yerde yapmasını gerekli görürler³⁵⁹.

Ebu Hanife’ye göre, alış verişte birbirinin vekili olan ortaklar istedikleri gibi davranırlar. Gabn-i fahiş³⁶⁰ ile bile olsa alırlar satarlar. Ebu Yusuf ve Muhammed’e göre ise özellikle satın alma konusunda örf belirleyicidir. Dolayısıyla, ortaklar örfе aykırı hareket edemezler³⁶¹.

³⁵⁷ Muhammed b. Abdullah el-Haraşî, C. IV, s. 284; Ceziri, age., C. III, s. 152.

³⁵⁸ Cezeri, age., s. 154-159.

³⁵⁹ Cezeri, age., s. 159.

³⁶⁰ Gabn-i Fahiş: Bilirkişilerin yaptıkları takdirlerin dışında kalan ölçüde bir aldanmadır ki bu uruzda (ticari mallarda) yirmide bir, hayvanlarda onda bir, akarda beşte bir, parada kırkta bir ya da daha fazla oranda aldanmak olarak da belirlenmiştir. (Mecelle, 165)

³⁶¹ Cezeri, age. s. 177.

Vekalet, bağlayıcı olmayan caiz akitlerden olmasına rağmen şu üç yerde bağlayıcı olur.

Birincisi, bir kişi borç karşılığı rehin verir, sonra borcun ödenmemesi halinde rehni satmak için birisini vekil tayin ederse, ne vekilin kendini, ne de müvekkilin vekili azletme yetkisi yoktur.

İkincisi, husumete vekâlette borçlu uzak ülkelere sefere çıkar, alacaklı alacağını talep edeceği zaman başvuracağı bir vekil tayin etmesini isterse, buradaki vekalet de bağlayıcı olur.

Üçüncüsü ise, bir malın teslimine vekalet eden kişi kendini azledemez. Çünkü buradaki vekalet de bağlayıcıdır³⁶².

Vekalet akdinin bağlayıcı olmaması, bu akde bağlı olan şirket akdini de etkilemiştir. Dolayısıyla şirket akdi özellikle Hanefilere göre, bağlayıcı olmayan, ortakların fesih hakkının bulunduğu bir akittir. Ancak feshin yapılabilmesi vekalet akdinde olduğu gibi öteki ortağın bilmesine bağlanmıştır. Malikilerden İbn Rüş'te aynı görüşü paylamıştır. Ancak çoğunluğun görüşüne göre şirket, akid ile bağlayıcı hale gelir. Bazıları ise, şirket çalışmaya başlayınca bağlayıcı hale gelir demişlerdir³⁶³.

Şirket, sözleşmesinde açıkça belirtilmese de, vekâlet üzere kurulan bir sözleşmedir. Dolayısıyla şirket, hukuki gücünü ve hükümlerini vekâletten almaktadır. Ortaklar birbirlerinin vekili oldukları için birbirlerinin adına iş yapmakta yetkili kişilerdir. Bu yetkiye göre hareket ederler. Şirket ortağı, diğerini ticari faaliyette bulunmak için vekil kılan kişidir. Dolayısıyla birbirlerinin vekili olan ortaklar, şirket sözleşmesinde beyan edildiği şekilde, bu sözleşmeye bağlı kalarak ticaret yapmak zorundadır. Buna göre, ortaklar yaptıkları işi birbirlerinin adına yapmış olurlar. Bununla birlikte, sözleşme ortakları tasarruflarında sınırlandırmaz, serbest bırakırsa ortaklar istedikleri gibi davranırlar. Ortaklar, diğerlerinin adına iş yapma ve aşırı aldanmaya maruz kalmama hallerini muhafaza ettikleri sürece müvekkilin itiraz etme hakkı bulunmaz. Sözleşmeye uyulmaması halinde kâr ve

³⁶² Cezeri, age., s. 185.

³⁶³ Zuhayli, age., C. IV, s. 101.

zarar durumları dikkate alınır. Eğer sözleşmeye aykırılık, ortaklığın menfaatine olmuş ise geçerli, ortaklığın zararına olmuşsa geçersiz olur.

Şayet, şirket sözleşmesinde şirketin faaliyet alanı kayıt altına alınmışsa ortakların aynı alanda kendi adlarına ticaret yapmaları caiz olmaz. Ortaklığa ait nakit para, çek, senet gibi kıymetli evraklar ve mallar ortağın elinde “vedia” hükmündedir. Bu yüzden kasıt, kusur veya ihmâl olmadıkça meydana gelecek telef, hasar ve zarardan sorumlu olunmaz³⁶⁴.

Görüldüğu gibi şirket, vekâlet hükümlerine göre şekillenmektedir. Vekalet, ücret ile yapıldığında bağlayıcı olmaktadır³⁶⁵. Şirketteki vekalet ücretle yapılmamaktadır. Bu yüzden şirket akdi de bağlayıcı değildir. Bu ise şirketin kurumsal olarak sürekliliğini olumsuz etkilemektedir.

1.2.2. Kefalet

Kefalet, hem borç alanın hem de borç verenin konumunu güçlendiren bir sözleşmedir. Borç alan için; borç almasını kolaylaştıran bir muamele iken, borç veren için borcunu garantiye almanın bir yoludur³⁶⁶.

Kefalet, sözlükte eklemek, teminat, garanti, güvence anlamlarına gelmektedir³⁶⁷. İstılahta, mutalebede yani kişi, borç veya aynın istenmesinde zimmetin zimmete eklenmesidir. Bu tanım Hanefilere aittir³⁶⁸. Bu tanıma göre, kefalet üç kısımdır. Bunlar kefalet bi'n-nefs, kefalet bi'd-deyn, kefalet bi'l-ayn. Maliki fakihleri de³⁶⁹ benzer bir tanım yapmışlardır. Onlara göre kefalet, hak sahibinin kefilin zimmetini mekfulün zimmeti ile meşgul etmesidir. Hanbeli fakihleri ise³⁷⁰ kefaleti, borçluda kalmakla beraber, borç sorumluluğunu başkasına yüklemektir diye tanımlamışlardır. Şafî fakihlerine göre kefalet, başkasının

³⁶⁴ Kasani, C. VI, s. 27; İbnü'l-Hümmam, C. VI, s. 70.

³⁶⁵ Zeydan, Medhal, s. 289.

³⁶⁶ Kasani, C. VI, s. 2; İbnü'l-Hümmam, C. V, s. 389; İbn Abidin, C. IV, s. 260; İbn Kudame, C. IV, s. 534; Şirbini, C. II, s. 198.

³⁶⁷ Neseî, Tılbetu't-talebe, s. 287.

³⁶⁸ İbn Hümmam, Fethu'l-Kadir, C. V, s. 389; Kasani, el-Bedayi, C. VI, s. 2.

³⁶⁹ Şerhu'l-Kebir, C. III, s. 329.

³⁷⁰ İbn Kudame, el-Muğni, C. IV, s. 534.

zimmesinde sabit olanı; tazmin edilebilen malı veya kişiyi getirme hakkını üstlenmeyi gerektiren sözleşmedir³⁷¹.

Hanefi mezhebinde, kefilin akıl sahibi, ergen olması akdin kurulum (in'ikad) şartlarındandır. Hür olması ise geçerlilik (nefaz) şartlarındandır. Kendisine kefil olunanın yani asilin kefil olunan şeyi bizzat veya vekili vasıtasıyla teslimine kadir olması, ayrıca asılın kimliğinin kefil tarafından bilinmesi kefaletin geçerlilik şartlarındandır. Fakat kefilde şart koşulduğu gibi asılda hürriyet, ergenlik ve akıl şartları koşulmaz. Aynı şekilde alacaklının akıl sahibi olması, kim olduğunun bilinmesi, akit meclisinde bulunması şart koşulur. Maliki ve Hanbeli ekollerinde alacaklının kim olduğunun bilinmesi şart değildir³⁷².

Kefalette, kefil olunan (mekfulun fih) malın, gasp edilmiş, fasit alış-verişlerde ve sevmu'ş-şira³⁷³ da kabzedilmiş olması gerekir. Bu gibi durumlarda mal elde ise aynı iade edilir. Elde değilse “misli” ise misli, “kıyemi” ise kıymeti ödenir.

Kefalet, rehin gibi borç karşılığı alınanlarda bile geçerlidir. Ancak rehinin telefi durumunda, kefilin bir şey ödemezi gerekmez. Alacağı karşılık elde tutulduğu için telef olan rehin alacaktan düşülür. Telef olan rehin, alacaktan düşüldüğü halde hala borç varsa, yani alacak rehinden çoksa, alacaklı borcun geri kalanını alır. Eğer rehin alacaktan fazla ise, rehin alacaklının elinde emanet hükmünde olduğu için bir şey gerekmez. Tabi bu alacaklının kusuru olmadığı zamandır. Eğer alacaklının kusuru varsa, o zaman ya alacaklı veya kefil rehin borçtan fazla olan kısmını borçluya öder³⁷⁴.

Rehin teslimi gerekli olan emanet olduğu için burada kefalet geçerlidir. Ancak şirket malı gibi teslimi vacip olmayan emanetlerde kefalet geçerli değildir. Dolayısıyla beyan olmadığı müddetçe ortaklar arasında kefalet tahakkuk etmez.

³⁷¹ Cezeri, age., s. 199.

³⁷² Vehbe Zuhayli, **İslam fıkıh Ansiklopedisi**, C. VI, s. 272; Cezeri, C. III, s. 208.

³⁷³ Sevmu'ş-Şira: Müşterinin, bir malı tesmiye-i semen olunarak iştirak üzere kabz edip götürmesi. Bu mal müşteri elinde emanet hükmünde değil mazmundur. Fiyatı belirlenmeseydi müşteri elinde emanet hükmünde olurdu. (Erdoğan, age., s.505)

³⁷⁴ Zuhayli, age., C. VI, s. 380-383; Cezeri, age., C. III, s. 200-201.

Bununla birlikte, mufavada şirketinde beyan olmasa da kefalet kendiliğinden oluşur. Çünkü mufavada şirketi, yapısı gereği kefaleti tazammun eder³⁷⁵.

Şirkette kefalet ortaklardan birinin ikrarını diğeri hakkında da geçerli kılar³⁷⁶. Ortaklardan biri, borç ikrarında bulunduğunda, alacaklı alacağını istediği kişiden isteyebilir. Burada bireysel veya kurumsal borç arasında fark yoktur. Ancak bu ikrar, çocuklar, atalar ve karısı gibi lehinde şehadeti geçerli olmayan kişiler hakkında olursa geçerli olmaz³⁷⁷. Bu bakımdan kefil olacak kişilerin borç alma ve verme konusunda ehliyet sahibi olmaları gerekir. Dolayısıyla kefil olacak kişinin akıllı ve ergen yaşta olması, deli ve bunak olmaması gerekir³⁷⁸.

Şirkette kefalet, ortaklardan birinin borç sorumluluğunu diğesine yükleyen bir özelliktir³⁷⁹. Bu ise şirketi zorlaştıran bir durumdur. Özellikle mufavada şirketinde kefalet hükümlerine riayet etmek, şirketi zorlaştıracak bir husustur. Dolayısıyla, şirketin sürekliliğini olumsuz etkiler.

³⁷⁵ Zuhayli, age., C. VI, s. 274.

³⁷⁶ Reddu'l-muhtar, C. V, s. 309.

³⁷⁷ Bahru'r-Raik fi şerh'u kenzi'd-dekaik, C. V, s. 184.

³⁷⁸ Abdulkerim Zeydan, **el-Kefale ve'l-Havale**, Bağdat, 1975, s. 152.

³⁷⁹ Mecelle, 1331, 1356.

1.3. ŞİRKET TÜRLERİNİN SÜREKLİLİĞE ETKİSİ

Birinci bölümde şirketlerin genel bir taksimi yapılmış ve şirket yapıları anlatılmıştı. Yapılan taksimde özellikle Hanefi ekolüne göre yazılmış fıkıh kitaplarının taksiminden yararlanılmıştır. Orada, konu şirketlerin tanıtılması olduğu için şirketlerin sınıflandırılmasına yeteri kadar temas edilmemişti. Burada şirketlerin farklı fıkıh ekollerinde nasıl sınıflandırıldığına temas edilecektir.

Şirket, fıkıh ekollerinde çeşitli sınıflamalara tabi tutulmuştur. Bu sınıflamalar üzerinde fıkıh ekollerinin yaşadığı coğrafya, sosyal ve ekonomik yapı etkili olmuştur.

Birinci bölümde ifade edildiği gibi Hanefi fıkıh ekolünde şirket, temelde “mülk”³⁸⁰ ve “akit”³⁸¹ olmak üzere ikiye ayrılır. Akit şirketinde iki farklı taksim göze çarpmaktadır. Birincisinde, akit şirketleri dörde ayrılmış ve bunlar “mufavada”, “inan”, “sana’i”³⁸² ve “vücut” şirketleri diye adlandırılmıştır³⁸³.

İkinci taksim daha sistematiktir. Bu taksime göre Hanefiler şirketleri önce türüne göre üçe ayırırlar. Bunlar “emval”, “amal” ve “vücut” şirketleridir. Daha sonra bu kısımların her birini “mufavada” ve “inan” tipleri olarak adlandırırırlar. Birinci bölümde tercih edilen taksim budur.

Hanefilerden bu taksimi ilk yapanlar Ebu Cafer Tahavi (ö. 321/933-Mısır) ve Ebu’l-Hasan Kerhi (ö. 340/952-Bağdat) dir. Daha sonra Kasani (ö. 587/1191-Fergana) ve Fahrettin Osman b. Ali Zeyla’i (ö. 743/1342) gibi önemli fıkıhçılar da bu taksimi benimsemişlerdir³⁸⁴.

³⁸⁰ **Bedayi’**, C. VI, s. 56; **Fethu’l-Kadir**, C. V, s. 3; **Reddu’l-Muhtar**, C. III, s. 364.

³⁸¹ **Bedayi’**, C. VI, s. 65; **el-Mebcut**, C. XI, s. 151; **Tebyinu’l-Hakaik**, C. III, s. 312.

³⁸² veya ebdan, tadammun, takabbul, muhterife diye de adlandırılır

³⁸³ Serahsi, C. XI, s. 157; Merğınani, C. III, s. 3. Fethu’l-Kadir, C. XIII, s. 444 (Mektebe-I Şamile)

³⁸⁴ Tebyinu’l-Hakaik, C. III, s. 313; Osman Şekerci, **İslam Şirketler Hukuku**, s.167; Fethu’l-Kadir, C. XIII, s. 444 (Mektebe-I Şamile)

Hanbeli fakihleri, şirketi klasik taksimde olduğu gibi önce “mülk” ve “akit” diye ayırır. Daha sonra akit şirketini inan, ebdan, vücuh, mufavada³⁸⁵ ve mudaraba olarak beş kısma ayırır³⁸⁶.

Maliki fakihleri ise, şirketleri önce üç kısma ayırır: Birincisi şirketu’l-irs’dir. Şirketu’l-irs, varislerin bir ayn’a malik olmada birleşmeleridir. İkincisi şirket’ul-ganimettir. Şirketu’l-ganimet, savaşta ele edilen ganimetlerin askerler arasında ortak olmasıdır. Üçüncüsü ise, şirket’ul-mubaya’adır. Şirketu’l-mubayaa, iki veya daha çok kişinin bir araya gelip bir mal satın almalarıdır³⁸⁷. Bu şirket türleri mülk şirketini çağrıştırmaktadır. Çağdaş Maliki fakihleri şirketi, genel ve özel şirketler diye ayırdıklarını görmekteyiz³⁸⁸. Maliki fakihleri, mufavada, inan, ‘amal (sanai’), zimem (vücuh) ve cebir şirketlerini de sayarlar³⁸⁹. Bunların içinden, vücuh şirketi hariç diğerlerine cevaz verirler. Ayrıca Hanefilerin caiz gördüğü mufavada şirketini de caiz olmayan şirketlerden sayarlar³⁹⁰.

Şafii³⁹¹, Zahiri³⁹², ve Caferi³⁹³ fakihleri bu şirketler içinde sadece inan ve mudaraba şirketlerini kabul ederler. Mufavada, vücuh ve sana’i şirketlerini kabul etmezler. Zeydi fakihleri ise, yalnız mudaraba şirketini kabul ederler.

Görüldüğü gibi Şafii, Zahiri ve Şii ekollerinde şirket çeşidi yok denecek kadar azdır. Maliki fakihleri şirket çerçevesini nispeten geniş tutarlar. Anlaşıldığına göre, şirket çeşitlerinin en fazla olduğu Hanefi ve Hanbeli ekolleri ortaklık kültürünün devam etmesi ve şirketlerin ayakta kalması için şirket çeşitliliğini sağlamaya çalışmışlardır.

Şüphesiz fıkıh kitaplarında geçen şirket isimleri örfün tespit ettiği isimlerdir. Örfün değişmesi ile isimlerin de değişmesi mümkündür³⁹⁴. Dolayısıyla, ilke ve

³⁸⁵ Hanbelilerin Mufavada şirketi tanımı ile Hanefilerin ki birbirinden farklıdır.

³⁸⁶ İbnu’n-Naccar, C. I, s. 455-469; Ceziri, age., C. IV, s. 75; Bilmen, C. VII, s. 118.

³⁸⁷ Nevevi, **Kitabu’l-Mecmu**, C. XIV, s. 36.

³⁸⁸ Tavi, age., s. 19.

³⁸⁹ Şekerci, **İslam Şirketler Hukuku**, s.169.

³⁹⁰ Vehb ez-Zühayli, **el-fıhu’l-İslami**, C. VI, s. 795.

³⁹¹ Eş-Şafii, **el-Ümm**, C. VIII, s. 109; **El-Mecmu Şerhu’l-Muhezzeb**, Kitabu’z-Zaman, C. XIV, s.61 (Mektebe-I Şamile)

³⁹² İbn Hazm, **el-Muhalla**, C. VIII, s. 122.

³⁹³ Et-Tusi, **el-Hılaf**, s. 139.

kuralları, İslam'ın genel ilke ve kuralları ile çatışmadığı müddetçe yeni şirket çeşitleri ve isimlerinin üretilmesi eşyanın tabiatı gereğidir. Hatta bu, insanları üretmeye, üretirken şirketleşmeye teşvik için zorunludur. Ayrıca şirket çeşitliliğinin varlığı, şirkette insanların önüne birçok seçenek koyduğu için şirketin varlığına ve korunmasına bir katkı olarak düşünülebilir. Çünkü ortaklık kuran insanları bir-iki şirket çeşidine mahkûm etmek, işlerini zorlaştıracak gibi ortaklık kültürünün gelişmesine de engel olur.

1.3.1. Mufavada Şirketinde Süreklilik

Daha önce ifade edildiği gibi Hanefi ekolünden başka mufavada şirketini caiz gören yoktur. Mufavada şirketini caiz görmeyenler, ortaklar arasında olması gereken tam eşitliği muhal görürler³⁹⁵. Hanefi ekolü bu konuda şirketin dayandığı vekalet ve kefaleti esas alır. Vekalet ve kefalet akitleri caiz olduğuna göre mufavadanın da caiz olması gerektiğini iddia ederler³⁹⁶. Diğer ekoller mufavadanın üzerine bina edildiği vekalet ve kefalettaki cehaleti gerekçe göstererek eleştirirler. Ancak buradaki cehalet ortaklığa etki edecek boyutta değildir³⁹⁷. Aynı durum mudarebe ortaklığında da vardır. Nitekim bu ortaklıkta cinsi bilinmeyen bir şeyin satın alınmasına dair vekalet söz konusudur. Fakat bu durum mudarebe ortaklığına bir hanel getirmez. Bunun gibi diğer ortaklık çeşitlerindeki alım ve satımlardaki cehalet, ortaklığın kurulması ve devamındaki süreci olumsuz etkileyecek düzeyde görülmemiştir³⁹⁸.

Diğer şirket çeşitlerinde olduğu gibi mufavada ortaklığında da, sermayenin cinsi ve miktarı tartışılmıştır. Alacak ve kayıp malların hiçbir şirket çeşidinde sermaye olamayacağı ifade edilmiştir. Çünkü sermaye olabilecek malların malum ve ticaret yapılacak esnada mevcut olması gerekir³⁹⁹. Ayrıca Hanefilere göre şirketlerde sermaye olabilecek malların “tayin ile teayyün etmemesi” yani telefi durumunda aynının ödenmesinin şart koşulmaması gerekir. Aksi halde bu mallar şirkete sermaye

³⁹⁴ Seyyid Sabık, **Fıhhu's-Sünne**, C. III, s. 2005 (Kitab-u Ravdatu'n-Nediyye'den iktibasla)

³⁹⁵ Bidayet'ul-müctehid, C. II, s. 212.

³⁹⁶ İbnu'l-Humam, C. V, s. 2; Ali Haydar, C. III, s. 619; Ömer Nasuhi Bilmen, C. VII, 80/114.

³⁹⁷ Bedai, C. VII, s. 3536, Hidaye, C. III, s. 4; Fethu'l-Kadir, C. V, s. 7.

³⁹⁸ Vehbe Zuheyli, **İslam Fıkıh Ansiklopedisi**, (çev. Komisyon) C. VI, s. 79.

³⁹⁹ Bedai, C. VII, s. 3542.

olamaz. Bu mallara akar ve ‘uruz⁴⁰⁰ örnek olarak verilebilir. Buna göre, arsası ve hayvanları olan iki kişi, mallarını birleştirip ortaklık kurmaya karar verseler, bu ortaklık geçerli olmaz. Çünkü her ne kadar ortaklığın kurulduğu esnada söz konusu malların değerleri birbirine eşit olsa da satım esnasında fiyatlar değişebilir ve fiyatı düşük olan malların sahibi, diğer ortağın malında hak etmediği fazlalığa sahibi olur. Bu fazlalığa fıkıh kitaplarımızda “مَا لَمْ يُضْمَنْ/risksiz kazanç” ifadesi kullanılır. Risksiz kazanç ise caiz değildir.

Hanefi mezhebinde şirkette sermayeye konu olabilecek malların çerçevesi dar tutulmuştur. Sermayeye konu olabilecek malların çerçevesini genişletmek için şöyle bir çare düşünülmüştür. Akar ve uruzdan başka şirket kuracak sermayesi olmayanlar, mallarının yarısını diğer ortağına satar, böylece aralarında mülk ortaklığı kurulur. Aralarında mülk ortaklığı kurulduktan sonra her ortak diğerinin payında tasarruf yetkisine sahip olur. Böylece yukarıda açıklanan risksiz kazanç ihtimali, diğer bir ifadeyle kârın taksimindeki bilinmezlik veya karşılıksız kâr ortadan kalkmış olur⁴⁰¹.

Mufavada şirketinde eşitlik bozulduğunda şirket yapısının ortadan kalkmayıp inan şirketine dönüşmesi, şirkette sürekliliğe katkı sağlayacak çok önemli bir çözümdür. Şöyle ki, A ile B her biri 100 bin TL koyarak şirket kurduklarında şirket sermayesi 200 bin TL dir. Ortaklardan biri 50 bin TL ye bir ev satın almak isterse, şirket sermayesi 150 bin TL ye düşecektir. Ev alan ortağın sermayesi 50 bin TL, diğer ortağın sermayesi ise 100 bin TL olarak devam edecektir. Bu durumda eşitlik bozulacağı için mufavada da bozulur, ama ortaklık bozulmaz inan ortaklığına dönüşür.⁴⁰² Yine ortaklık kurulurken ortaklardan birinin ortaklığa elverişli malının olması veya ortaklık kurulduktan sonra hibe, vasiyet veya miras yoluyla böyle bir mala sahip olması mufavada ortaklığını fesih sebebidir. Tüm bu hallerde ortaklık inana dönüşür⁴⁰³. Ortaklığın bozulmaması, bir çözüm olarak inana dönüşmesi şirkette sürekliliğin korunmasında önemli bir tedbir olarak görülebilir.

⁴⁰⁰ “ ‘ard”ın çoğuludur. Para ve akarın dışındaki malları ifade eder. (Mucemu istilahat’ il-iktisadiyye ve’l-islamiyye, s. 376)

⁴⁰¹ Fethu’l-Kadir, C. V, s. 18.

⁴⁰² Tavis, eş-Şerikat, s. 378.

⁴⁰³ Hidaye, C. III, s. 5.

1.3.2. İnan Şirketinde Süreklilik

İnan şirketi, iki veya daha fazla kişinin belli bir sermaye koyup, kâr aralarında anlaşmaları oranda paylaşmak üzere kurdukları şirkettir. İnan şirketi klasik şirket çeşitleri içinde günümüz şirket çeşitlerine en yakın olanıdır⁴⁰⁴.

Sermaye ve kâr eşitliğinin şart koşulmaması, inan şirketinde sürekliliği korumaya katkı sağlayan en önemli husustur. İnan şirketi bu sayede daha fazla tercih edilmiş ve yaygın olarak kullanılan bir şirket olmuştur⁴⁰⁵. Ayrıca ticari faaliyet alanlarında herhangi bir sınırlamanın getirilmemesi inan şirketinin sürekliliğine katkı sağlayan diğer bir husustur⁴⁰⁶. Yine vekalet üzere kurulan inan şirketinde vekâletin genel, özel, süreli ve süresiz bölümlerinin uygulanabilir olması, onun uzun ömürlü olmasını sağlayacak bir genişlik tanımaktadır⁴⁰⁷.

İnan şirketinde sürekliliğe katkı sağlayan diğer bir husus ise, ortaklar yelpazesinin geniş tutulmasıdır. Bu şirket tipi mufavada şirketinin aksine erkek-kadın, mümeyyiz-gayri mümeyyiz, Müslim-gayri Müslim diye ayırım yapılmadan her sınıftan insanlar arasında kurulabilecek bir şirkettir⁴⁰⁸. Bu da şirket ortaklığında taraflara geniş bir alan açacağından sürekliliğe katkı olarak değerlendirilebilir.

İnan şirketinde, ortakların koyduğu sermayenin eşit olmasının şart koşulmaması ve ortakların şirket mallarının dışında mülk edinebilmelerine müsaade edilmesi sürekliliği sağlamada diğer bir husus olarak karşımıza çıkmaktadır⁴⁰⁹.

İnan şirketinde, kâr unsuru da sürekliliği sağlamada önemli bir faktördür. Kârın helal olmasında, akitlerde bilinmezlikten kaçınılması ilkesinden hareketle, eğer kâr payının nasıl dağıtılacağı belirlenmemişse şirket fasit olur⁴¹⁰. Dolayısıyla kuruluş aşamasında kâr payının ne şekilde dağıtılacağı önceden kararlaştırılması gerekir. Kâr dağıtımında yine mufavada şirketinin aksine farklı oranlar tespit edilebilir. Kâr,

⁴⁰⁴ El-Mebud, C. XI, Merğınani, C. III, s. 7; Fethu'l-Kadir, C. V, s. 20.

⁴⁰⁵ A. Haydar, C. III, s. 622.

⁴⁰⁶ El-Hindiyye, C. II, s. 319.

⁴⁰⁷ Reddu'l-muhtar, C. IV, s. 311-312.

⁴⁰⁸ Bahru'r-Raik, C. V, s. 188.

⁴⁰⁹ Bahru'r-Raik, C. V, s. 189; Mecelle 1358-1365.

⁴¹⁰ Ali Haydar, C. III, s. 630.

şirket sermayesine göre dağıtıldığında, ortakların hepsi şirkette çalışıyor ise geçerlidir. Ortaklardan bazıları çalışıyor ise, bu durumda sermaye çalışanlar elinde bidâa⁴¹¹ olarak kabul edilir.

İnan şirketinde, şirket sermayesi eşit ise, iş becerileri dikkate alınarak çalışan ortaklardan bazılarına fazla kâr verilebilir. Başka bir çözüm olarak çalışanların çalışmaları karşılığında fazla kâr alabilirler. Kâr oranı düşük olan ortaklara çalışma şartı koşulursa bu şart batıl olur. Çünkü bu durumda diğer ortaklar, kârın helal olması için, sermaye, çalışma veya risk koşullarını sağlayamamış olurlar. Sermayeleri farklı olanlara eşit kâr oranının şart koşulması, yukarıda izah edildiği gibi; eğer ortaklar çalışıyor veya çalışan ortağa fazla kâr veriliyorsa caiz olur. Ancak sermayesi fazla olduğu halde çalışan ortağa kârda az oran takdir edilirse bu şart geçersizdir.

Kâr, sermayeleri oranında taksim edilir⁴¹². Diğer bir ifadeyle, ortakların sermayeleri eşit olursa; kârın da eşit olması kadar doğal bir durum yoktur. Ancak kâr, aralarında farklı oranlarda taksim edilirse, takdir edilen fazlalığın mutlaka sermaye, emek veya risk unsurlarından birisine dayanması gerekir. Mesela, kârda fazlalığın şart koşulduğu ortağın, işi iyi bilmesi emek unsuruna dayandırılır ve bu kâr ona helal olur. Aynı şekilde fazla sermaye koymak, kârda fazlalığı helal kılan bir gerekçedir. Ancak iş bilgisi zayıf ve sermayesi az olana veya işte çalışmayana kârda fazlalığın şart koşulması akdi fasit kılar ve mahkemede akdi bozmada bir gerekçe olarak ileri sürülebilir⁴¹³.

İnan şirketinde, aksi şart koşulsa bile zarar, sermaye oranına göre taksim edilir. Eşit sermayeli kurulan bir inan şirketinde zararın üçte birinin bir ortağa, üçte ikisinin diğer ortağa verilmesi şartı batıl görülmüştür⁴¹⁴.

⁴¹¹ Bidâa' bir malın birisine çalıştırılmak üzere verilmesi ve kârının mal sahibine ait olması. (Bahru'raik, 14, 209 Şamile)Günümüzde marketlerde sadece müşteri çekmek için bazı malların vitrinde sergilenmesi, satıldığında kârının sermaye sahibine verilmesi gibi.

⁴¹² Mecelle madde 1370-1373.

⁴¹³ Şekerci, **İslam Şirketler Hukuku**, 200.

⁴¹⁴ A. Haydar, C. III, s. 643.

1.3.3. Amel (Emek) Şirketinde Süreklilik

Amel şirketine taraflar iş güçlerini veya sanat becerilerini ya da düşüncelerini koydukları için “sanai”, “amel”, “tekabbul”, “ebdan” ve “muhterife” gibi farklı isimler de verilmiştir.⁴¹⁵ Görüldüğü gibi ortada gözle görülür bir sermaye olmadığı için Hanefi fakihlerinden İmam Züfer, İmam Şafii, Caferi ve Zahiri fakihleri amel şirketini caiz görmezler. Amel şirketini caiz görenler, kârın helal olmasında sermayenin ne kadar etkisi varsa emeğin de o kadar etkisi vardır şeklinde görüşlerini savunmaktadırlar. Nitekim mudarabe şirketinde mudaribin kârı hak etmesi emeği sayesinde, demektedirler. Hanefi, Maliki ve Hanbeli fakihleri bu görüştedir.

Hanbeli ve Maliki fakihleri, amel şirketinin caiz olabilmesi için ortakların aynı mesleği icra etmeleri şartını ileri sürmüşlerdir⁴¹⁶. Ayrıca Maliki fakihleri, birbirine yakın meslekleri bir meslek gibi değerlendirmişlerdir⁴¹⁷. Hanefi fakihleri meslek farklılığını şirketin faaliyet alanının helal olması⁴¹⁸, vekâlete elverişli olması⁴¹⁹ ve iş taahhüdünde bulunma salahiyetine⁴²⁰ sahip olunması kaydıyla bir engel olarak görmemişlerdir⁴²¹.

Bu tür ortaklıklarda ortaklardan her birinin kabul ettiği iş, diğer ortağı bağladığından dolayı müşterinin başkasına ihale ettiği işi, istediği ortaktan talep etme hakkı vardır ve ortaklardan birine ödediği ücreti diğerine de ödemiş kabul edilir⁴²².

1.3.4. Vücut(İtibar) Şirketinde Süreklilik

“Mefalis”⁴²³ adı da verilen vücut şirketi sermayesi olmayan, fakat piyasada itibarı olan kişilerin veresiye alıp, peşin para ile satmak ve elde edilen kârı paylaşmak üzere kurulan şirkettir⁴²⁴.

⁴¹⁵ Şekerci, **İslam Şirketler Hukuku**, 220.

⁴¹⁶ İbn Kudame, C. V, s. 6.

⁴¹⁷ Sahnun, **Müdevvene**, C. IV, s. 23.

⁴¹⁸ Hırsızlık gibi gayri meşru bir işte ortaklık kurulmaz.

⁴¹⁹ Dilenmek gibi işler için şirket kurulmaz.

⁴²⁰ Mahkeme tarafından kısıtlama getirilen kişilerle ortaklık kurulmaz.

⁴²¹ İbn Abidin, C. IV, s. 323.

⁴²² Zuhayli, age., C. VI, s. 99.

⁴²³ Reddu'l-muhtar, C. III, s. 652.

⁴²⁴ Bedai', C. VII, s. 3533.

Fıkıh ekollerinden sadece Hanefî ekolü bu şirkete cevaz verirken Şafii, Maliki ve Caferi ekolleri ortada sermaye olmadığı, şer’i olarak güçlü delillere dayanmadığı gerekçeleri ile bu şirketi reddetmişlerdir⁴²⁵.

Vücut şirketine cevaz verenler, insanların ihtiyacı ve vekaletin caiz olduğu yerde şirketin de caiz olacağı ilkelerini esas almışlardır⁴²⁶.

Hanefî fakihlerine göre, vücut şirketinde, kâr ve zarar risk oranındadır. Dolayısıyla, ortaklar kâr ve zararlarını borçlanma oranlarına göre paylaşırlar. Vücut şirketini, inan tipinden ayıran en önemli nokta işte burasıdır. İnan şirketinde kâr oranı, sermaye oranlarından farklı olabilirken; vücut şirketinde kâr oranı, sermaye oranında olmak zorundadır. Vücut şirketinde ortaklar, zarara inan şirketinde olduğu gibi sermaye oranlarına göre katılırlar⁴²⁷.

1.3.5. Mudarebede Süreklilik

Mudarebe, sermaye bir taraftan, emek diğer taraftan kurulan ortaklıktır⁴²⁸. Mudarebeye, emeğini ortak edenin ticaret için yola koyulduğunu ifade etmek için “mudarabe”, sermayesini ortak edenin, malını ayırıp diğerine verdiğini ifade etmek için de “qırad” denilmiştir⁴²⁹.

Mudarebe ortaklığında sermayedar ve mudarib olarak iki taraf bulunmaktadır. Maliki fakihlerine göre, mudarebe ortaklığında ticari faaliyet başlayana kadar akit bağlayıcı olmaz. Hanefî, Şafii, ve Hanbeli fakihlerine göre, mudarebe zaten bağlayıcı akitlerden değildir. Dolayısıyla, taraflardan her biri dilediğinde mudarebe akdini feshetme hakkına sahiptir. Ancak Hanefî ekolünde feshin gerçekleşebilmesi için tarafların feshi bilmesi ve sermayenin nakit olması gerekir⁴³⁰.

Mudarabe ortaklığında mudarip konumunda olan ortağın elindeki sermayenin maliyeti bulunmamaktadır. Bu durum maliyetlerin düşmesi sonucunu doğurmaktadır.

⁴²⁵ İbn Rüşd, C. II, s. 279; Tûsi, Hıfâf, s. 240.

⁴²⁶ Bedai’, C. VII, s. 3535.

⁴²⁷ Reddu’l-Muhtar, C. IV, s. 324; Düreru’l-Hukkam, C. III, s. 712-713.

⁴²⁸ Reddu’l-muhtar, C. V, s. 645; Mecelle: 1404.

⁴²⁹ “Mudarabe” kavramını Irak halkı, “Qırad” kavramını da Hicaz halkı kullanmıştır. (Mucemu’l-mustalahat’ul-İktisadiyye ve’l-İslamiyye, 340.)

⁴³⁰ Zuhayli, age., C. VI, s. 113.

Şöyle ki, mudarebe yoluna başvurmayan yatırımcı, sermaye bulmak için faizli kredi yollarına başvuracaktır. Daha sonra temin ettiği sermayeye ödeyeceği bu maliyeti fiyatlara yansıtmak zorunda kalacaktır. Böylece fiyatlar yükselecek, malların pazarlanması zorlaşacaktır. Bu açıdan, mudarabe ortaklığı, üretimin ucuza maliyetini sağlayan, pazarlama risklerini minimize eden bir ortaklıktır. Ayrıca, düşük maliyetli sermaye, müteşebbisi teşebbüslerinde daha canlı ve girişken hale getirir, yeni iş sahaları açılmasını sağlar. Sonuçta kaynakların kullanılma kapasitesi artarak, işsizliği azaltır ve böylece sürdürülebilir piyasa şartlarının oluşmasını kolaylaştırır⁴³¹.

Mudarebe şirketinin fakihler tarafından teşvik edilmesinin asıl sebebi, ticaretteki riskin ortaklar tarafından adaletli paylaşılmasını sağlamasıdır. Çünkü piyasa risklerle doludur. Yapılan ticaretten kâr edilemeyeceği belli değildir. Kâr edilse bile ne kadar edileceğinin önceden kestirilmesi güçtür. Bu durumda riskin tek tarafa yüklenilmesinde haksızlık vardır. Faize dayalı sermaye sisteminde bu haksızlık gayet açıktır. Mudarebede ise, “لا تظلمون ولا تظلمون.../ne haksızlık yapmak, ne de haksızlığa uğramamak” için faiz değil, riskin paylaşılması, kâr ve zarara ortak olunması söz konusudur⁴³².

Bir taraftan sermaye, diğer taraftan emek olmak üzere kurulan ve kârda ortaklığı tesis eden mudarebe⁴³³, faizsiz ekonomik sistemde, sosyo-ekonomik ahengi sağladığı için şirkette sürekliliğe katkıda bulunmaktadır⁴³⁴.

Diğer taraftan sermayesini faizli sistemde değerlendirenler, ticari hayattan kopmaktadırlar. İş yapma yeteneklerini kaybetmektedirler. Oysaki mudarebede sadece mudarip değil sermayedar da piyasayı izlemek ihtiyacı duymaktadır. Çünkü şirketin kâr etmesi ile sermayenin çoğalması söz konusu olurken, şirketin zarar etmesi halinde öz sermayenin erimesi riski ile karşı karşıya kalınır⁴³⁵.

⁴³¹ Özsoy, İsmail, **Türkiye'de Özel Finans Kurumları ve İslâm Bankacılığı**, 122.

⁴³² A.e., 84.

⁴³³ Ali Haydar Efendi, **Dureru'l-Hukkâm Şerhu Mecelleti'l-Ahkâm**, C. III, s. 616 (1404. madde şerhi).

⁴³⁴ Akın Cihangir, **Faizsiz Bankacılık ve Kalkınma**, s. 68.

⁴³⁵ Özsoy, age., s. 90.

Mudarabe ortaklığında, sözleşmenin açık olmaması⁴³⁶, mudaribin alacağı kâr payını bilmemesi veya taraflardan birine kârdan sabit miktarın şart koşulması⁴³⁷, mudarebe ortaklığını ifsad eder. Mudarebe ortaklığının fasid olması halinde kâr, sermayedarın olur. Mudarib ise işçi ücreti alır⁴³⁸.

Günümüz faizsiz bankacılığının temelini teşkil ettiği söylenen mudarebe şirketinin açık bir zarar olmadığı sürece başka bir şirket ile ortaklığına⁴³⁹ cevaz verilmesi, şirketleşmenin önünü açacağı ve şirketlerin ömrünü uzatacağından, şirkette süreklilik bağlamında değerlendirilmesi gereken bir açılamdır. Mudarebe yoluyla mevduat toplayan bu bankalar, mudarib olarak elde ettikleri sermayeleri işletirler⁴⁴⁰ ve kârlarını sermayedarlarla paylaşırlar⁴⁴¹.

Mudarabe, diğer şirketlerde olduğu gibi vekâlet üzerine kurulur. Dolayısıyla, vekâletin şartları burada da geçerlidir. Buna göre, sermayedar ve mudaribin velisinden izinli mümeyyiz çocuk olmasında bir sakınca yoktur. Aynı zamanda Müslüman veya gayri Müslim olması arasında da bir fark yoktur⁴⁴².

Mudarabe, sadece vekalet değil, aynı zamanda vedia (emanet) üzerine de kurulmuş bir ortaklıktır. Dolayısıyla bu tür ortaklıkta, işletici, sermayedarın hem vekili hem de emini konumundadır. Buna göre, kastî hareket etmediği veya haksızlık yapmadığı sürece mudarabe malında yaptığı zarardan sorumlu değildir⁴⁴³. Çünkü “emanet tazmin edilmez” kuralı bunu gerektirmektedir⁴⁴⁴.

Alacaklar şirketlerde sermaye olmaya elverişli olan varlıklardan değildir. Ancak mudarebe ortaklığında alacak sermaye olabilir. Alacağın sermaye olabilmesi, mudarebe ortaklığını destekleyen bir husustur. Yine sermayedarın mudarebe şirketinde çalışmasının şart koşulması mudarebeyi ifsad eder. Ancak sermayedarın

⁴³⁶ Kasani, C. VI, s. 152.

⁴³⁷ Mudevvene, V, 49.

⁴³⁸ Searhsi, C. XXII, s. 27; Kasani, C. VI, s. 85.

⁴³⁹ Kasani, C. VI, s. 96; Serahsi, C. XXII, s. 98; İbnu'l-Hümmam, C. V, s. 70.

⁴⁴⁰ Murabaha: Bir malın mal oluş fiyatı söylenerek, üzerine de belli bir kâr konularak satılmasıdır.

(Mucemu'l-mustalahat'ul-İktisadiyye ve'l-İslamiyye, 451.)

⁴⁴¹ Serahsi, C. XXII, s. 73.

⁴⁴² İbnu'l-Hümmam, C. V, s. 111, İbn Abidin, C. V, s. 511.

⁴⁴³ Kasani, C. VII, s. 3604.

⁴⁴⁴ Ali Haydar, age., s. 191

ortaklığa faydalı olacağını düşündüğü birisinin çalışmasını şart koşmasının caiz olması mudarebede sürekliliğe katkı sağlayacak bir hükümdür⁴⁴⁵.

Sermayedar, mudaribe şirketin faaliyet alanı ve lokasyonu konusunda bazı sınırlamalar getirebilir. Buna göre, şirketin faaliyet alanını mobilya sektörü, lokasyonunu Marmara bölgesi ile sınırlandırmak şirketin hareket kabiliyetini sınırlandıracağından sürekliliğe olumsuz olarak yansiyabilir⁴⁴⁶.

Mudarabede, kâr edilememesi durumunda mudaribe ücret ödenmediği gibi, bir suçlama da yapılamaz⁴⁴⁷. Kâr yapılması durumunda ise sermayedar, kâr dağıtım vaktinden evvel payını isteyemez⁴⁴⁸. Ancak her iki tarafın ihtiyaçlarını karşılayacak kadar sene sonu kârlarına mahsuben avans almalarında herhangi bir mahzur yoktur. Mudarabede zarar, işletmecinin kastî bir hareketi veya sözleşmeye aykırı bir işlemi olmadığı müddetçe kârdan karşılanır, kâr yoksa sermayeden karşılanır⁴⁴⁹.

Görüldüğü gibi mudarebe, her zaman ve her yerde uygulanabilecek ortaklık türüdür. Nitekim tarihte gayet başarılı örnekleri olduğu gibi günümüzde de katılım bankaları bünyesinde başarılı uygulamalarını görmektediriz.

⁴⁴⁵ Ramli, C. V, s. 221; Amili, C. VII, s. 447.

⁴⁴⁶ Kasani, C. VIII, s. 3632; Ali Haydar, C. III, s. 746.

⁴⁴⁷ Serahsi, C. XXII, s. 105; Kasani, C. VIII, s. 3590; Ramli, C. V, s. 218.

⁴⁴⁸ Kasani, C. VII, s. 3652.

⁴⁴⁹ İbn Kudame, C. V, s. 41;

1.4. EMEK SERMAYE VE RİSK UNSURLARININ SÜREKLİLİĞE ETKİSİ

İktisadi faaliyet genelde kâr etmek için yapılır. Ortaklık, kârı artıracak bir iktisadi faaliyettir. Ancak bir iktisadi faaliyette kârın helal olması için hangi unsurlara dayanması gerektiği iktisadi sistemlerde tartışılmıştır. Kapitalist sistemde, kârın kaynağı emek, risk veya icat olarak açıklanmaktadır. İslam iktisat anlayışında kârın kaynağı⁴⁵⁰ ise sermaye (المال), emek (العمل) veya risk (الضمان) tir⁴⁵¹. Ancak risk bağımsız bir kaynak değildir, o ya emeğe veya sermayeye bağlı olarak kârın unsuru olabilmektedir.

İslam iktisat sisteminde sermaye, emek ve risk aynı zamanda iktisadi hayatın unsurlarıdır. Sermaye, üretilmiş veya üretilmemiş metalar, emek, teşebbüs ve organizasyondur. Bunlara risk ilave edilince hepsi aslında üretim faktörleri haline gelmektedir⁴⁵².

1.4.1. Emek Unsuru

Kur'an-ı Kerimde “emek” anlamına gelebilecek iki kelime bulunmaktadır. Birincisi “amel / العمل” kelimesidir. Amel bazen “salih” kelimesi ile bazen de “ahsen” kelimesi ile birlikte kullanılır. Salih ve ahsen kelimeleri ile kullanılan amel kavramı **toplumsal çabalar ve çalışmalar** anlamına gelmektedir⁴⁵³. İkincisi ise “sa'y/السعي” kelimesidir ki **bireysel iş ve gayreti** ifade etmektedir⁴⁵⁴.

“Emek” üretim faktörlerinin ilkidir. Emeğe dayalı kazanç, içinde haramlık şüphesi olmayan kazançtır. Bir hadiste “hiç kimse elinin emeğinden daha hayırlı bir şey yememiştir, Allah'ın peygamberi Davud (as) da elinin emeğinden yedi.”⁴⁵⁵ buyurulması ticari hayatta emeğin yerini ve önemini belirtmesi açısından önemlidir.

⁴⁵⁰ Kârın kaynağı meselesi fıkıh kitaplarımızın şirket bahislerinde tartışılmaktadır. Mal ve amel'in kârın kaynağı olduğu noktasında mezhepler arasında hemen hemen ittifak vardır. Daman (risk) konusunda farklı görüşler vardır. Hanefi ve hanbeli fakihleri damanı kârın kaynağı sayarken, Şafi ve Maliki fakihleri saymamışlardır. (Salih Ali, age., s. 265)

⁴⁵¹ Salih Hamit Ali, **Tezviu'd-Dahl fi'l-İktisadi'l-İslami ve'n-Nizami'l-İktisadiyye el-Muasıra**, Yemame yay. Dimeşk 2001, s. 251, Şevki Dünya, en-Nazariyyetu'l-İktisadiyye, s. 4.

⁴⁵² Ahmet Tabakoğlu, **İslam İktisadına Giriş**, s. 257.

⁴⁵³ Tevbe 9/102, 120; Fatır 35/10; Hud 11/7; Kehf 18/7, 30, 11; Furkan 25/70; Mülk 67/2;

⁴⁵⁴ İsra 17/19; Necm 53/39; Saffat 37/102; Bakara 2/260; İnsan 76/22; Leyl 92/4;

⁴⁵⁵ Buhari, Buyu', 15.

Fıkıh kitaplarımızda işçiye verilen isim “ecîr” dir. Ecîr sadece başkası yanında çalışan değil aynı zamanda terzi gibi kendi işinde çalışan kişiler için de kullanılır⁴⁵⁶. Böylece işçi tanımlamasının içinde “girişim” anlamının barındığını rahatlıkla söyleyebiliriz.

1.4.2. Sermaye Unsuru

Sermaye Kur'an'da re'sü'l-mal (رأس المال) kelimesiyle ifade edilir. Ayette “Şayet (faiz hakkında söylenenleri) yapmazsanız, Allah ve Resulü tarafından (faizcilere karşı) açılan savaştan haberiniz olsun. Eğer tövbe edip vazgeçerseniz, **ana sermayeniz** sizindir; ne haksızlık etmiş ne de haksızlığa uğramış olursunuz.”⁴⁵⁷

Ayette başkasının emeğine dayalı olan sermayeden vazgeçilmesi, sadece sermaye sahibinin emeğine dayalı sermayenin alınması söylenmektedir. Buradan İslam'ın özel sermayeye izin verdiği anlaşıldığı gibi ticaret hayatında emek ve sermayenin iç içe olması gerektiği sonucuna da rahatlıkla varılabilir⁴⁵⁸.

İslam, sermayeyi mal kavramı içinde ele alır. Mal kavramı⁴⁵⁹ önceleri altın ve gümüş için kullanılırken, zaman içinde nakitler, menkul ve gayrimenkuller gibi maddi değeri olan her şeyi içine almıştır. Çoğulu “emval”dir. Kur'an'da hem tekil⁴⁶⁰ hem de çoğul⁴⁶¹ formunda gelmiştir. Mal veya çoğul haliyle emval kelimesi Kur'an'da “servet” veya “para” anlamlarında 86 yerde geçmektedir⁴⁶².

Mecelle malı (sermayeyi) şöyle tarif etmiştir: “Mal; tab'-ı insanî maîl olup da vakti hâcet için iddihar olunabilen şeydir ki, menkule ve gayrimenkule şâmil olur”

⁴⁵⁶ Ali b. Muhammed, **Mu'cemu Mustalahat'ul-İktisadiyye ve'l-İslamiyye**, s. 29.

⁴⁵⁷ Bakara 2/279.

⁴⁵⁸ Mahmut Ebussud, **İslami İktisadın Esasları**, çev. Ali Özek, Fatih mb. İstanbul 1969, s. 35.

⁴⁵⁹ Aynı kökten mal verme anlamında "temvîl", mal sahibi olma anlamında "temevvül" terimleri kullanılmıştır. Bu kelimenin, donuk bir kelime olmayıp, ismi mevsul "mâ" sı ile, mülkiyet ifade eden "li" harfi ceri ve birinci tekil şahsa ait "y" zamirinden olmuş "mâli" yani "bana ait olan şeyler" anlamında bir terim olduğu, kısaltma sonucunda "mal" şeklini aldığı belirtilmiştir. İbn Manzûr, **Lisanü'l-Arab**, C. XI, s. 636; İbnü'l-Esîr, en-Nihâye, mal maddesi; Fahri Demir, **İslâm Hukukunda Mülkiyet ve Servet Dağılımı**, s. 13, 14.

⁴⁶⁰ Bakara 2/177, 247, 264; En'am 6/152; İsra 170/34; Kehf 18/46; Mü'minun 23/55; Hud 11/29; Leyl 92/18

⁴⁶¹ Bakara 2/155, 188; Tevbe 9/24; Hud 11/87.

⁴⁶² Cengiz Kallek, **İslam Düşüncesi Tarihi**, İstanbul, Kalsik Yay., 2004, s. 13.

(madde, 126). Buna göre mal, mülkiyet altına alınabilen, kullanım ve mübadele değerine sahip yani faydalı olan ve fiyat taşıyan şeydir⁴⁶³.

Hanefilere göre, mal; “elde edilip ihtiyaç için biriktirilmesi ve normal olarak yararlanılması mümkün olan şey demektir”. Buna göre, malda iki özellik aranır; elde edilip biriktirmeye elverişli olması ve yararlanmanın mümkün olması. Örneğin, bilgi, sıhhat, haysiyet ve zekâ gibi şeylerle, hava, güneş ışığı ya da sıcaklığı gibi elde edilip depolanamayan şeyler birinci özellikten dolayı mal sayılmaz. Bununla birlikte, esasında mubah olan bu gibi değerler teknolojik imkânlarla depolanırsa mal sınıfına girebilirler. Diğer yandan kendiliğinden ölmüş hayvan eti, zehirli veya bozuk gıda maddeleri gibi temelde mülk olmayan şeylerle, bir damla su, bir buğday tanesi gibi, insanların yararlanmayı itiyat haline getirmediği şeyler de ikinci özellikten dolayı mal sayılmaz. Hanefiler, malı maddî varlığı olan somut şeyler ile sınırlandırır. Menfaat ve hak gibi soyut şeyleri mal değil, mülk olarak kabul ederler. Hanefiler dışındaki mezhep müçtehitleri, eşyada asıl olan, maddesi değil menfaatidir gerekçesiyle bunları da mal sayar. Evde oturmak, arabaya binmek gibi veya mahkemede davalıya davacının yemin teklif etme hakkı, maddi bir yönü olmadığı için mal kabul edilmemiştir. Hanefî fakihleri dışındakilere göre maddî bir değeri olup, telef edildiğinde tazmini gereken her şey maldır. Mefaatler de buraya dahildir.⁴⁶⁴ İmam Şafî’ye göre, mal; “az da olsa bir ticarî değeri olup, telef edenin tazmin etmek zorunda kalacağı ve insanların normal olarak sokağa atmadıkları para gibi şeylerdir”⁴⁶⁵.

Doktrindeki bu görüş ayrılığı, miras, kira ve gasp gibi muamelelerde farklı sonuçlar doğurur. Şu olayda olduğu gibi “bir kimse bir gayrimenkulü gasp edip bir süre yararlırsa, sonra sahibine iade etse, Hanefiler dışındaki fakihlere göre bu yararlanmanın kıymetini tazmin etmesi gerekirken; Hanefilere göre, gasp edilen mal, ancak vakıf veya yetim malı yahut otel, lokanta gibi kira için hazırlanmış bir yer olursa, zararı tazmin gerekir.” Yine Hanefilere göre, kira akdinde faydalanma bir mal olmadığı için mirasla geçmez, kiracının ölümüyle kira sona erer. Diğer fakihlere göre

⁴⁶³ Tabakoğlu, **İslam İktisadına Giriş**, s. 275.

⁴⁶⁴ Kallek, age., s. 13.

⁴⁶⁵ Suyûtî, **el-Eşbâh ve'n Nezâir**, Mısır 1959, s. 327.

ise, kiracının ölümüyle kira akdi sona ermez. Yine aynı gerekçeyle Hanefiler dışındaki fakihlere göre, şart veya görme muhayyerlikleri mirasçıya geçebilir⁴⁶⁶.

İslâm hukukundaki mal nazariyesinde mallar (sermayeler), özelliklerine göre, mütekavvim, gayr-ı mütekavvim, menkul-gayr-ı menkul, misli-kıyemî, tüketilebilen (istihlâkî)-kullanılabilen (istimâlî) gibi kısımlara ayırmışlardır.

Mütekavvim mal; “fiilen elde edilmiş ve İslâm'ın yararlanmayı mübah kıldığı şeylerdir. Nakit para, ticaret eşyası, toprak, gıda, ehli hayvanlar gibi hem kullanım hem de piyasa değerine sahip mallardır”.

Gayri mütekavvim mal ise, “fiilen elde edilmemiş olan veya İslâm'a göre, zaruret hali dışında yararlanılması mübah olmayan şeylerdir. Birincisine, sahipsiz topraklar, av hayvanları ve madenler, ikincisine ise, alkollü içkiler, domuz eti, çalıntı veya gasp edilen mal gibi faydalanılması haram kılınan mallar örnek olarak verilebilir”. Şarap ve domuz eti gayrimüslimlere göre mütekavvim maldır. Müslümanlar için ise mal olmadıkları için sadece zaruret durumunda ve zaruret miktarınca kullanılabilirler⁴⁶⁷.

Malın mütekavvim ve gayr-i mütekavvim kısımlarına ayrılmasının hukuki sonucu şöyle açıklanmaktadır; “mütekavvim mal üzerindeki satım, kira, hibe, iâre, rehin, vasiyet ve şirket gibi akitler sahih (geçerli); gayri mütekavvim mal üzerindikiler ise batıl (geçersiz) olur. Mütekavvim mal telef edilirse, mislî ise mislini, kıyemî ise kıymetini tâzmin etmek gerekir. Gayri mütekavvim mal ise müslümana ait olursa tazmin yükümlülüğü bulunmaz”.

Menkul mal; “nakit paralar, ticaret eşyası (urûz), hayvanlar, ölçü veya tartı ile alınıp satılan mallar gibi bir yerden başka bir yere nakli mümkün olan şeylerdir”. (Mecelle mad. 128).

Gayrimenkul mal ise; “bir yerden başka yere nakli mümkün olmayan ev, arazi gibi, yerde sabit duran şeylerdir” (Mecelle, mad. 129). Toprak üzerinde bulunan

⁴⁶⁶ Zeydan, *Medhal*, 186.

⁴⁶⁷ Serahsi, *el-Mebsût*, C. XI, s. 102; Şafîî, *el-Ümm*, C. IV, s. 198, 205; Muhammed Hamidullah, *el-Vesâiki's-Siyâsiyye*, Vesika no: 59; ez-Zühaylî, *el-Fıkhul-İslâmî ve Edilletuh*, C. IV, s. 40, 45.

binalar, ağaçlar ve ekinler fiziken araziye bağlı oldukları için hükmen de ona tabi olurlar yani akar sayılırlar. Ancak ayrı satılmaları halinde menkul hükümleri uygulanır⁴⁶⁸.

Çarşı ve pazarda misli veya benzeri bulunan standart mallara *misli mal* denir. Misli mallardan buğday, arpa gibi hacim ölçüsüyle alınıp satılanlara mekilât; pamuk, demir gibi ağırlık ölçüsüyle alınıp satılanlara mevzûnât; ceviz ve yumurta gibi sayıyla satılanlara adediyâtü'l-mütekaribe; kumaş, kereste gibi uzunluk ölçüsüyle satılanlara ise zer'ıyyât adları verilir. *kıyemî mallar*; “hayvanlar, araziler, ağaçlar, halılar, kullanılmış otomobil, kitap vb. şeyler gibi çarşı ve pazarda benzeri bulunmayan veya bulunsa da standart olmayan mallara denilir” (Mecelle mad. 146).

Misli mal, zimmette, cins ve sıfatı belirtilmek kaydıyla borç olarak kalabilir ve satım akdinde satış bedeli olabilir. Kıyemî mal ise, zimmette borç olmaz. Ayrıca, satım akdinde satış bedeli olarak belirlenemez. Bir hak, kıyemî mala bağlandığı zaman belli bir standartı olmadığı için hangi mal olduğunun belirlenmesi gerekir. Bu sebeple kıyemî mallar arasında fazlalık faiz söz konusu olmaz denilmiştir.

Tüketime elverişli (istihlâkî) mal; “aynını tüketmekle yararlanmak mümkün olan şeylerdir. Yiyecek, içecek, odun, petrol, nakit para ve kâğıt gibi. Örnek olarak verilenlerden nakit paranın tüketimi mâlikinin elinden çıkarma şeklinde olur”. *Kullanmaya elverişli (isti'mâlî) mal*; “maddesi devam etmekle birlikte kendisinden yararlanılabilen şeylerdir. Gayrimenkuller, mefrûşât, kumaşlar, kitaplar buraya örnek olarak verilebilir. Tüketime elverişli mallar, bu amaca hizmet eden karz ve âriyet verme gibi akitleri kabul ederken, kullanmaya elverişli mallar da yine kira ve âriyet verme gibi kullanmaya yönelik akitlere elverişli bulunurlar”⁴⁶⁹.

Mallar, şirketlerin çok önemli unsurlarıdır. Çünkü şirketler sermayeler üzerine kurulurlar. Diğer taraftan şunu da unutmamak gerekir ki şirketlerde tüzel kişilik sermaye varlıkları üzerinden kurulur.

⁴⁶⁸ İbn Âbidîn, **Reddül-Muhtar**, C. III, s. 408.

⁴⁶⁹ Kâsânî, **Bedâiyu's-Sanâyi'**, C. V, s. 134, 208, 209, 234, 237; Serahsî, a.g.e., C. XI, s. 50, 52, C. XIV, s. 90; ez-Zühaylî, a.g.e., C. IV, s. 49, 55; Fahri Demir, a.g.e., 33 vd ; Hamdi Döndüren, **İslâm Hukukuna göre Alım-Satımda Kâr Hadleri**, İstanbul 1983, s. 83.

1.4.3. Risk Unsuru

Yukarıda görüldüğü gibi emek-sermaye birlikteliği şirketlerin oluşmasında önemli role sahip oldukları gibi kârın helal olmasında da vazgeçilmez paya sahiptirler. Emeksiz sermaye faize götüreceği gibi, sermayeye dönüşemeyen emek ise üretim faktörü haline gelemez. Bu ise şirketlerin kuruluş amacına aykırı bir durumdur.

Sermayeyi üretim faktörü haline getiren, risk unsurudur. Emek-sermaye ortaklıklarında karşılıklı olarak risk bulunmalıdır. Risk ve emek olmadan elde edilen sermaye kazançları hem emek sömürsünü artırır, hem de emeği üretim sürecinden koparır. Ayrıca çalışmadan kazanmayı özendirir. Bu ise sermayenin belli ellerde toplanmasına sebep olur⁴⁷⁰.

Kâr (rihb/gelir); emek, sermaye ve risk ile elde edilir denilmesi, emeğin kâr elde etmek için sarf edilmesi, sermayenin kârın anası olması, kârın sermayenin neması olması anlamına gelmektedir.

Riskin emek ile ilişkisine gelince, emekteki risk, üstlenilen işi yapma ve teslim etme sorumluluğudur⁴⁷¹. O halde riskte sorumluluk vardır. Sorumluluk, bir çeşit emek olan külfettir. Külfet kime aitse nimet de ona ait olduğuna göre, risk kime aitse kâr da ona ait olmalıdır. Çünkü riskin olmadığı yerde emekten söz edilemez. Hz. Peygamber “الخراج بالضمن/kâr, risk ile beraberdir”⁴⁷² yani sorumluluk kime aitse, menfaat da ona aittir, buyurması da bu hususu açıkça ortaya koymaktadır. Örneğin mudarebe şirketinde, rabbul’l-mal (sermayedar) sermayesi ile birlikte kâra hak kazanırken, mudarib (iş yürüten) emeğiyle birlikte kâra hak kazanır. Mal bütünüyle muharibin sorumluluğuna verildiği takdirde bütün kâra hak kazanabilir. Çünkü bütün riski mudarib üstlenmiştir.

Görüldüğü gibi emek ve sermaye kazancın sebebi kabul edilmektedir. Bu nedenle kurulacak şirket, bunlardan birine dayandığı takdirde meşruiyet kazanacaktır. Bunlardan birine dayanmayan şirketin meşruiyetinden bahsedilemez.

⁴⁷⁰ Tabakoğlu, **İslam İktisadına Giriş**, s. 272; bkz. Haşr 59/7 ve Tevbe 9/34.

⁴⁷¹ Sali Ali, age., s. 266.

⁴⁷² Kasani, age., C. VI, s. 62.

Dolayısıyla bu tür şirketin sürekliliği de mümkün değildir. Risk ise, emek ve sermayenin ürettiği kârı helal ve temiz yapan bir unsur olarak fonksiyonunu icra etmektedir. Böylece şirketin sürekliliğine dolaylı olarak etkisi bulunmaktadır.

1.5. FAİZ YASAĞININ SÜREKLİLİĞE ETKİSİ

Faiz yasağının şirketin sürekliliğine etkisi, mesele mudarebe ortaklığı bağlamında ele alındığında daha rahat anlaşılacaktır.

Faiz, tasarrufları toplayarak isteyenlere borç veren kredi sisteminde, borçlulardan alınan fazlalıktır. Bu işlem çağdaş sistemlerde fon oluşturmak için kullanılan önemli bir yoldur. Bu işlemi yürüten kurumlar bankalardır. Şirketler ise, kâr elde etmek için tasarruf sahiplerinin bir araya gelip kurdukları ortaklık sistemidir. Kredi sistemiyle kıyas ettiğimizde ortaklık sisteminde ticaret ve ticaretin doğal sonucu kâr ya da zarar söz konusu olabilir. Kâr elde edildiği durumda, antlaşma şartları çerçevesinde ortaklar arasında paylaşılır. Zarar olduğu takdirde ise sermayeden karşılanır. İşi yürütenin zararı ise çalışmasının karşılığı olarak alacağı kârdan mahrum olmasıdır.

Bilindiği gibi kredi sisteminin alternatifi olarak ortaya çıkan katılım bankacılığı, klasik şirket çeşitlerinden mudarabe üzerine kurulmuştur. Mudarabe şirketinin faaliyet alanı bankacılık işlemleri ile genişletilerek katılım bankacılığı oluşturulmuştur. Katılım bankacılığı, sermayesi olup, ticari işletme kurma imkânı olmayanlar ile iş kurma kabiliyeti olduğu halde sermayesi olmayanları buluşturmaya amaçlamıştır. İş kurmak isteyenlere verilmek üzere alınan tasarruflar, murabaha yoluyla işletilir, elde edilen kâr hem tasarruf sahipleri hem de işi yürütenler arasında paylaşılır. Zarar, işi yürütenler arasında bölüştürüldüğü için bir kesimin aşırı mağduriyeti önlenilmiş olur. Ortaklık sisteminde denge söz konusudur; ortaklar büyürken de küçülürken de birliktedirler. Ancak faize dayalı kredi sisteminde zarar tamamen işi yürütene yüklenilmekte, denge tasarruf sahibinin lehine bozulmaktadır.

Kredi sistemi, tasarruf sahiplerinin girişim ruhlarını öldürür, ticari kabiliyetlerini köreltir. Çünkü onlar, alacakları faiz miktarına bakarlar, işin türüyle, yönetimiyle, piyasanın gidişatıyla ilgilenme gereği hissetmezler. Diğer yandan

ortaklık sisteminin dinamik bir yapısı vardır. Ortaklar elde edecekleri kârın yapılan işlere bağlı olduğunu bildikleri için ticaretin türü, işin yönetimi, piyasanın seyri, ülkenin istikrarı, güven ortamının devamlılığı gibi konularla ilgilenme ihtiyacı hissederler. Böylece bilinç seviyesi yüksek, ticari tecrübesi olan insanların sayısı artar. Bu ise ortaklıklardaki sürekliliğe katkı sağlayan hususlardandır⁴⁷³.

1.5.1. Faiz (ربح) ile Kâr (ربح) Mukayesesi

Faiz ile kâr arasında fark olmadığı düşüncesinin eskiden beri var olduğunu ayette geçen şu ifadelerden anlıyoruz: “Faiz yiyenler, şeytanın kanına girip ayarttığı kimseler gibi davranırlar ve derler ki, **“Alım-satım tıpkı faiz gibidir”**. “Hâlbuki Allah, alım-satımı helal, faizi haram kılmıştır. Bundan sonra kime Rabbinden bir öğüt gelir de faizden vazgeçerse, geçmişte olan kendisininindir ve artık onun işi Allah'a kalmıştır. Kim tekrar faize dönerse, işte onlar cehennemliktir, orada devamlı kalırlar.”⁴⁷⁴

Bu ayet, hatalı kurulan sebep-sonuç ilişkisine itiraz etmektedir. Ayette geçen “riba” kelimesi fazlalık manasına gelmektedir. Ama bu fazlalık alış-veriş (ticaret) yoluyla elde edilen bir fazlalık değildir⁴⁷⁵. “Riba” olarak ifade edilen fazlalık bir sonuçtur, ama alış-verişin bir sonucu değildir, o sebepsiz bir sonuçtur. Alış-veriş yoluyla elde edilen sonuca kâr manasına gelen “ribh” ifadesi kullanılır. Ribh, ticaretin bir sonucudur⁴⁷⁶.

Kâr anlamına gelen “ribh” sermayenin ticari faaliyette çalıştırılması ile elde edilen fazlalığa denir. Başka bir ifadeyle sermayenin ticaret, sanayi vb. meşru alanlarda çalıştırılması sonucu ortaya çıkan fazlalığın adı kârdır. Fakihlere göre ise “kâr, üretimin iki temel faktörü olan emek ve sermayenin üretim sürecine katılması sonucu ortaya çıkar”. Kârın oluşumunda emeğin çok büyük etkisi vardır. Faiz ise alacaklının, vermiş olduğu paranın belli bir süre zarfında borçlunun yanında kalması sebebiyle borçludan talep ettiği fazlalıktır. Bir başka deyişle faiz, paranın değişimi

⁴⁷³ Abdülaziz Bayındır, **Ticaret ve Faiz**, s. 17-21.

⁴⁷⁴ Bakara 2/275

⁴⁷⁵ M. A. Abdulmunim, **Mu’cemu’l-Mustalahat ve’l-Elfazı’l-Fıkhıyye**, Daru’l-Fazile, Kahire, C. II, s. 114.

⁴⁷⁶ A.e., s. 119.

sürecinde vadeden doğan fazlalıktır. Diğer bir ifade ile faiz, borçluya verilen vadenin, ertelenen sürenin karşılığıdır.

Sonuç olarak, kâr sermaye ile emeğin birlikteliğinden ortaya çıkar. Bir tüccar alış-veriş yaptığında, onun emek ve sermayesinin işletilmesi sonucunda kâr meydana gelir. Diğer bir ifadeyle kâr, ya sermaye-emek ya da emek-riskten ortaya çıkar. Faize gelince o, emek söz konusu olmaksızın yalnızca sermayeden veya risk olmaksızın sadece emekten ortaya çıkar. Bu ise İslam'da meşru görülmez⁴⁷⁷.

Faiz, kira gelirine benzetilerek “paranın zaman değeri” olamaz mı? diye akla gelebilir. Kira akdi, aynı tüketilmeyen mallarda geçerlidir. Oysaki para böyle değildir. “Mesela para hiçbir ihtiyacı karşılamaz. Büyük bir hazineye sahip olan kişi bir miktar yiyecek bulamazsa ölür, barınacak yeri yoksa açıkta kalır. Para, onun ne yiyeceği ne de evi olur. Paradan yararlanmak için onu, bir mal veya hizmetle değiştirmek yani tüketmek gerekir. Dolayısıyla böyle bir mal kiralanamaz; kiralanamayan malın da zaman değeri olamaz. Şöyle bir soru da sorulabilir; bugün ihtiyacı olan birinin, ileride eline geçecek parası olabilir. Bir başkası da bir süre kullanamayacağı paraya sahip olabilir. Faize izin verilirse para sahibi, daha çok alma arzusuyla onun ihtiyacını karşılar, borçlu da eline mal geçince borcunu fazlasıyla öder. Böylece hem para boşuna beklememiş hem de her iki taraf bundan yararlanmış olmaz mı?”⁴⁷⁸

Ayette geçen “...faize verdiğiniz şey (borç) Allah'ın yanında artmaz”⁴⁷⁹ sözü mal ve para piyasalarındaki normal durumlara göre artmaz demektir. Çünkü borç verme işlemi, gelir getirici bir işlem değildir. Faizci, borcu işletmenin sorumluluğuna katılmadığından elde edilecek geliri paylaşmaya hak kazanamaz⁴⁸⁰.

⁴⁷⁷ Hüsameddin Affane, **Fıkhî ve Ahlakî Yönleriyle İslam'da Ticaret**, Polen Yayınları 2007, (ç. Servet Bayındır), s.171-174

⁴⁷⁸ Bayındır, age., s. 35.

⁴⁷⁹ Rum 30/39

⁴⁸⁰ Bayındır, age., s. 38-39.

1.6. FİNANSMAN SAĞLAMANIN SÜREKLİLİĞE ETKİSİ

Şirket kurmanın gayesi mal ve hizmet üreterek, insanların ihtiyaçlarını karşılamaktır. Finansman, şirket kuracak, kurduğu şirketin sürekliliğini sağlayacak veya üretim yapacak girişimcinin, ihtiyaç duyduğu sermayeyi temin etme yolunu ifade eden önemli bir kavramdır. Yeterli finansman kaynağı olmayan bir şirketin varlığını devam ettirmesi, sürekliliğini sağlaması zor gözükmektedir⁴⁸¹.

Aşağıda geçmişte Müslüman toplumlarda kullanılan finansman kaynaklarından bahsedilecektir. Bunlar, karz-ı hasen, zekat, para vakıfları ve bey' bi'l-vefa, bey' bi'l-istiğlal, bey'u'l-iyne akitleridir.

1.6.1. Karz-ı Hasen

Karz, “ödünç verilen misli mal” demektir. Bir kimsenin para ya da misli bir malını daha sonra mislini almak üzere bir şahsa vermesine “karz” denir. Karz-ı hasen ise “faizsiz verilen borçtur”⁴⁸². Kur'an-ı Kerim'de altı yerde⁴⁸³ bu ifade Allah'a borç vermek olarak ifade edilmiştir. Enes b. Malik'ten rivayet edilen bir hadiste Allah Resülü şöyle buyurmuştur. “Miraç gecesini bana cennet kapısında şöyle bir yazı gösterildi. “Sadaka için on katı, karz-ı hasen için ise on sekiz katı ecir vardır”. Cebrail'e karzın, sadakadan niçin üstün olduğunu sorduğumda cevabı şu oldu: “Dilenci çoğu zaman yanında varken ister. Ödünç isteyen ise, ancak ihtiyaç sebebiyle ister”⁴⁸⁴.

Karz akdi, Hanefilere göre sadece misli mallarda olur⁴⁸⁵. Şâfi, Mâlikî ve Hanbelîlere göre ise, selem akdinin yapıldığı tüm akitlerde karz akdi de yapılır. Dolayısıyla onlara göre, ödünç verilecek mallar misli olabildiği gibi kıyemî de olabilir.

“كل قرض جر نفعاً فهو ربا”/Bir menfaat getiren her borç ribadır” kuralı gereği karz akdinin menfaat sağlayacak şekilde alınıp verilmesi gerekir. Ancak ödünç verenin,

⁴⁸¹ İslam Ekonomisinde Finansman Meseleleri, Ahmet Tabakoğlu'nun müzakeresi, Ensar Neşriyat, s. 99.

⁴⁸² Mehmet Erdoğan, **Fıkıh ve Hukuk Terimleri Sözlüğü**, Rağbet yayınevi, İstanbul, 1998, s. 232.

⁴⁸³ Bakara 2/245, Maide 5/12, Hadid 57/11, 18, Teğabun 64/17, Müzzemmil 73/20.

⁴⁸⁴ İbn Mace, Sadakat, 19; el-Heysemi, **Mecmau'z-Zevaid**, C. IV, s. 126.

⁴⁸⁵ İbn Kudame, **el-Muğni**, Daru'l-Kitabi'l-Arabi, Beyrut, C. IV, s. 355.

akit sırasında şart koşmaması ve ödünç alanın hiçbir baskı altında kalmayarak kendi isteğiyle alacaklısına bir hediye vermesinde sakınca olmayıp, bu durum hadiste teşvik bile edilmiştir⁴⁸⁶.

1.6.2. Zekât

Zekât, sözlük anlamı temizlik, arınma, bereket, nema, güzel ad demektir. İstilahta ise zekât; “ortalama refah düzeyinin üzerindeki yükümlülerin belirli şartları taşıyan mal varlıklarının muayyen bir miktarını, muayyen bir zaman sonra hak sahibi bulunan alt gelir sahiplerine ulaştırılmak üzere Allah rızası için vermeleridir”. Zekât İslâm’ın beş temel şartından biri olarak, zengin kesimden yoksul kesime, gelir akışını sağlayan İslâm’ın köprüsü olarak da nitelendirilir⁴⁸⁷. Kur’an’da zekâtın verileceği yerler, fakirler, yoksullar, âmiller, kalpleri İslam’a ısındırılacak olanlar, köleler, borçlular, Allah yolunda olanlar, yolcular⁴⁸⁸ olarak belirlenmiştir.

Ayrıca zekât küçük ölçekte bile olsa, iş bilen insanlar için bir sermaye oluşturabilir. İslam âlimleri bir kişiye bir defada verilebilecek zekât miktarı konusunda farklı görüşler ortaya koymuşlardır. Hanefilere göre; bir kişiye en çok nisap miktarının az altında zekât verilebilir. Son devir Hanefiler ise, ailenin her bireyinin bu miktar zekât alabileceğini söylemişlerdir⁴⁸⁹. İmam Malik, zekâtın dağıtım işini ve verilebilecek miktarın tespitini devlete bırakmıştır. Ancak Malikiler, senelik yeterliliği esas almışlardır⁴⁹⁰. Buna göre, bir kişiye bir defada, kendisine ve bakmakla yükümlü olduğu kimselere bir yıl boyunca yetecek kadar zekât verilebilir. Hanbeliler de Malikiler gibi düşünmektedirler⁴⁹¹. Şafîiler ise, bir kişiye onu borçlarından kurtaracak ve ona hayatı boyunca yetecek, hatta onu zengin konumuna getirecek miktar zekât verilebileceğini söylemiştir⁴⁹². Verilecek miktar konusunda

⁴⁸⁶ İbn Kudame, **el-Muğni**, C. IV, s. 360.

⁴⁸⁷ Mehmet Erdoğan, **Fıkıh ve Hukuk Terimleri Sözlüğü**, s. 492.

⁴⁸⁸ Tevbe 9/60

⁴⁸⁹ İbn Abidin, **Reddu'l-Muhtar ale'd-Dürri'l-Muhtar**, C. II, s. 353.

⁴⁹⁰ Muhammed b. Ahmed ed-Desukî, **Haşiyetu'd-Desuki Ale's-Şerhi'l-Kebir**, C. IV, s. 472.

⁴⁹¹ Mansur b. Yunus b. İdris el-Buhutî, **Keşşafu'l-Kına' An Metni'l-İkna'**, C. V, s. 386; Şeyh Hamd b. Abdullah el-Hamd, **Şerhu Zadü'l-Mustakna'**, C. IX, s. 185.

⁴⁹² İbrahim b. Ali b. Yusuf eş-Şirazi, **el-Muhezzeb fi Fıkhı'l-İmam eş-Şaffî**, C. I, s. 171.

Peygamberimizin bir sınır koymadığını ileri sürüp, ucu açık olduğunu söyleyenler de vardır⁴⁹³.

Hz. Ömer'in tatbikatı da zenginleştirme istikametinde olmuştur. Zekât memurlarına “verdiğiniz zaman zengin yapınız.” talimatını vermiştir⁴⁹⁴. Ömer b. Abdilaziz'in de benzer bir talimatına kaynaklarda rastlıyoruz. Borçluların borçlarını ödemeleri talimatını veren yazısının cevabında, bir valisi “borçlu olanların evi, eşyaları, bineği ve hizmetçisi var” deyince Ömer b. Abdilaziz, “Bunlar bir Müslüman'ın zaruri ihtiyaçlarıdır” diyerek borçların ödenmesi talimatını yenilemiştir⁴⁹⁵.

Ticaret yapanların borçsuz olması düşünülemez. Borç, karşılığı olduğu müddetçe sorun teşkil etmez. Ancak karşılığı olmayan borç, işletmeyi zora sokar, hatta batırır. Zekat bu tür işletmelere destek olabilecek bir kalemdir.

1.6.3. Para Vakıfları

Ebû Hanîfe'nin talebelerinden İmam Züfer (v. 158 h./775 m.) para, yiyecek, ölçü ya da tartı ile işlem gören malların vakfedilmesini caiz görmüştür. İmam Züfer'e bunun nasıl olacağı sorulduğunda o şöyle cevap vermiştir: “Para, mudarebe yoluyla işletilir ve geliri vakfın gayesi doğrultusunda harcanır. Ölçü ve tartı ile işlem gören mallar da satılır, bedelleri aynı şekilde mudarebe yoluyla işletilir.” Veya “Şu kadar buğday vakıftır, fakirlere ve tohumu olmayanlara borç verilsin. Onu eksinler, harman sonunda borçlu borçlarını ödeyince bu defa başka fakirlere borç verilsin ve bu usül üzere devam etsin gitsin”⁴⁹⁶ demiştir.

Osmanlı'da İmam Züfer referansı ile bir fetva yayınlayan Şeyhu'l-İslam Ebussuud Efendi (v. 982/1574) “nakit para vakfında, malın cinsinin (misli) devamı, kendisinin (aynının) devamı hükmündedir” diyerek para vakıflarının önünü açmıştır. “Osmanlılarda ilk bilinen para vakfı, Fatih Sultan Mehmet'in, geliri yeniçeri ocaklarına verilen etlerin sübvansiyonunda kullanılmak üzere vakfettiği 24.000 altın

⁴⁹³ Celal Yeniçeri, **İslam İktisadının Esasları**, s. 108-112; Celal Yeniçeri, **İslam'da Devlet Bütçesi**, 214-223, 393-399.

⁴⁹⁴ Ebu Ubeyd, **el-Emval**, s. 365.

⁴⁹⁵ Ebu Ubeyd, **el-Emval**, s. 565-566.

⁴⁹⁶ Hasan b. Mansur el-Özcendi, **Fetava Kadihan**, C. 11, s.207.

tutarındaki vakıftır. İstanbul'da Fatih'ten itibaren 1456-1551 yılları arasında 1161 para vakfı vardı⁴⁹⁷. Para vakıfları Osmanlı'nın son dönemlerine kadar önemini korumuştur. Nitekim 18. Yüzyıl vakıflarının % 31,7 ve 19. yüzyıl vakıflarının ise % 56,8'inin para vakıfları olduğu tespit edilmiştir⁴⁹⁸.

Para vakıflarında toplanan fonlar, “karz-ı hasen/faizsiz olarak ödünç verme”, “bidaa” yani “vakıf parayı hayır amacıyla işletip kârı ve sermayeyi vakfa verme, diğer bir ifadeyle vakıf parayı Allah rızası için, karşılık beklemeden işletip kârın ve ana paranın tamamını vakfa verme gibi işlemlerin yanı sıra Mudarebe/emek-sermaye ortaklığı, Müşareke/sermaye (inan) ortaklığı, Murabaha/vakıf para ile peşin mal alıp vadeli satarak vade farkı yoluyla kâr elde etmek, diğer bir ifadeyle malı peşin fiyatla satın alıp yıllık belli kârla alıcıya devretmek yöntemleri ile işletiliyordu⁴⁹⁹.

Ekonominin esasını oluşturan para gücünün kullanılmasında, esnaf ve tüccarın para ihtiyacının karşılanmasında, finans kaynaklarına olan ihtiyaç açıktır. Para vakıfları, kullandığı parayı fonlama yöntemleriyle önemli bir finans kaynağı olmuştur. Ancak daha sonra para vakıfları muamele-i şer'iyye adıyla karz görüntüsü altında faize kılıf olarak kullanılmışlardır⁵⁰⁰.

1.6.4. Bey' Bi'l-Vefa (بيع بالوفاء)

Bey', sözlükte “mutlak mübadele”dir. Aslında malı, mal ile değiştirmektir⁵⁰¹. Fıkıh terimi olarak satım akdini ifade eder⁵⁰². Vefa, sözünü yerine getirmek, bir işi tam yapmak veya tamamlamak gibi manalara gelir⁵⁰³.

Bey' bi'l-vefa; “bedeli iade edildiğinde geri alınmak üzere bir malın satılmasını konu edinen satış akdidir⁵⁰⁴. Bu akde bu ismin verilmesinin sebebi,

⁴⁹⁷ Hamdi Döndüren, “Para Vakıfları ve Günümüz Bazı Finansman Kaynakları”, www.yeniumit.com.tr

⁴⁹⁸ Bahaeddin Yediyıldız, “18. Asır Türk Vakıflarının İktisadi Boyutu” T.V.D. yayını, s. 5-41; Nazif Öztürk, Türk Yenileşme Tarihi Çerçevesinde Vakıf Müessesesi, TDV Yayını, Ankara 1995, s. 138.

⁴⁹⁹ İsmail Kurt, “Para Vakıfları ve Davutpaşa Mahkemesi'nde Kayıtlı Para Vakıfları”, www.isav.org.tr

⁵⁰⁰ Abdulaziz Bayındır, Ticaret ve Faiz, s. 219-229.

⁵⁰¹ Abdulmuim, el-Elfaz'l-Fıkhıyye, C. I, s. 399.

⁵⁰² Abdulaziz Bayındır, DİA, Bey' maddesi, C. 6, s. 20-22.

⁵⁰³ İbnu'l-Münzir, Lisanu'l-Arab, C. XV, s. 252.

tarafların usulüne uygun olarak yaptıkları vaatleri yerine getirmek zorunda oldukları içindir. Malikiler, bu akde “bey’us- sünyâ”, Şafililer “bey’ul-uhde”, “bey’un-nâs” ve “er-rehnu’l-muad”, Hanbeliler ise “bey’ul-emane” derler. Aynı şekilde bu sözleşme; “bey’ut-taâti”, “bey’ul-caiz”, “bey’ul-muamele” isimleriyle de bilinmektedir. Dımeşk’de buna “kaîde” adı verilir, Hanefî fakihleri arasında da buna “el-bey’ul-caiz” denir⁵⁰⁵.

Bey’ bi’l-vefa, Hicri 5., milâdî 11. yüzyılda Horasan ve Semerkant’ta yaşayan Hanefî âlimleri tarafından borç verenin mağduriyetini önlemek için icat edilmiştir. Necmeddin Ebu Hafs Ömer en-Nesefî’nin (v. 537/1142) konu ile ilgili olarak kaynaklarda nakledilen sözleri şöyle başlamaktadır: “Zamanımız halkının faize çare olarak uygulamakta oldukları ve beyu’l-vefa dedikleri satım akdi aslında bir rehindir.” Nesefî zamanında uygulanan bir akit olduğuna göre ondan önce ortaya çıkmıştır⁵⁰⁶.

Akdin gayesi faize düşmeden ihtiyaç duyana sermaye temin etmek, borç verenin ise alacağını garanti altına almaktır. Yani satıcının bu akitten sağladığı menfaat, ihtiyacı olan parayı temin etmektir. Alıcının sağladığı menfaat ise, alacağını güvence altına almaktır⁵⁰⁷.

Gerek akitte, akdi ifsat eden bir şartın bulunması, gerekse alacak karşılığında menfaat sağlama söz konusu olması sebebiyle fakihler, bu akit türünün meşruiyetini tartışmışlardır. Kimi rehine, kimi sahih akde kimi ise fasit akide benzetmişlerdir. Bu akit türü içtihadı dayalıdır. Bu akit, Mecelle’deki “Hacet umumi olsun hususi olsun zaruret menzilesine indirgenir” kaidesine bina edilmiştir⁵⁰⁸.

Maliki ekolünden İbnu’l-Kasım, bey’ bi’l-vefa’nın batıl bey’ olduğunu söylemiştir. Aynı ekolden Sahnun ve İbnu’l-Macişun batıl rehin olduğunu iddia

⁵⁰⁴ Mustafa Ahmet ez-Zerqa, **Akdu’l-bey’**, Daru’l-kalem, Dımeşk 1999, s.155.

⁵⁰⁵ Mustafa Ahmet ez-Zerkâ, **Akdu’l-Bey’**, s. 155; Abdulmuim, **el-Elfazı’l-Fıkhıyye**, C. I, s. 399.

⁵⁰⁶ Kayapınar, age., s. 16.

⁵⁰⁷ Kayapınar, age., s. 18.

⁵⁰⁸ Mecelle mad. 32

etmişlerdir. İbn Rüşd, bu akdin İmam Malik'in ilkelerine uymadığını kabul etmektedir⁵⁰⁹.

Hanbeli ekolü, müşterinin, alacağına karşılık aldığı ve bayi' borcunu verince iade edeceği maldan faydalanmasını riba kapsamında değerlendirerek tecviz etmemiştir⁵¹⁰. Şafii ekolünde önceki alimler böyle bir akdin fasit olduğunu söylerken⁵¹¹ sonraki alimler insanların bunu örf haline getirmelerini gerekçe göstererek caiz görmüşlerdir⁵¹².

Hanefi ekolünde kimi alimler bu akdi sahih alış-verişe, kimisi fasit alış-verişe, kimisi batıl alış-verişe, kimisi ise rehine benzetmişlerdir. Bu akdi sahih alış-verişe benzetenlerin başında Semerkant alimleri gelir. El-Merginani (v.593/11969 "*el-Hidaye*" adlı eserinin İkraḥ bölümünde "Halk arasında uygulanan caiz bey'i fasit sayanlar onu mükrehin satışına benzetirler..." der⁵¹³. Hidaye şarihleri bu ifadeden, Merginani'nin de bey' bi'l-vefa'nın sahih alış-veriş olduğu görüşünü paylaştığını söylerler⁵¹⁴.

Ömer en-Nesefi'nin öğrencisi Ahmet b. İsa Keşşi (v.550/1155)'nin nakline göre Nesefi, bu akdin sahih bir satım akdi olduğu görüşündedir⁵¹⁵. Zeylaî (v.743/1342) Hasan b. Ali Sağnaki (v. 710/1310)'nin de bey'ul-vefa'nın sahih bir satım akdi olduğuna dair fetva verdiğini söylemektedir⁵¹⁶.

Bu akdi fasit alış-verişe benzetenlerin en tanınmış Kadıhan (v.592/1195) dır. Bu görüş sahipleri, akit esnasında koşulan bir şartın satım akdini ifsat edeceği prensibinden hareketle bu görüşe varmışlardır. Fetava-i Hindiyye, Ebu'l-Berakat Abdullah en-Nesefi (v.710/1310)'de aynı kanaati paylaşmaktadır⁵¹⁷.

⁵⁰⁹ İbn Rüşd, **Bidayetu'l-Müctehit**, C. II, s. 175; **Mecelletü mecmei'l-fıkhî'l-islami**, C. III, sayı 7, s. 38.

⁵¹⁰ **Keşfu'l-Kına**, C. III, s.149, 150.

⁵¹¹ İbn Hacer el-heytemi, **el-Fetava**, C. II, s. 230.

⁵¹² **Muğni'l-muhtac**, C. II, s. 31; **Nihayetu'l-Muhtac**, C. III, s. 433.

⁵¹³ Merginani, **el-Hidaye**, C. III, s. 276.

⁵¹⁴ Baberti, **el-İnaye**, C. VIII, s. 169; Ayni, **el-Binaye**, C. VIII, s. 180

⁵¹⁵ Keşşi, **Mecmû'un-Nevazil**, s. 92

⁵¹⁶ Zeylaî, **Tebyinu'l-Hakaik Şerhu Kenzi'd-Dekaik**, C. V, s. 184.

⁵¹⁷ Kerlani, **el-Kifaye**, C. VII, s. 171.

Fakihlerden bazıları ise, bu akdi telcie⁵¹⁸ satışına benzetirler.⁵¹⁹ Telcie satışını batıl görenler bu akdi de batıl kabul ederler.

Çoğunluğa göre bu akit rehin akdidir. Ebu'l-Hasan Ali Suğdi (v. 461/1068) Ebu Hafs Ömer Nesefî (v. 537/1142) bu âlimlerdendir.

İbn Abidin (v.1252/1836), “*Cevahiru'l-Fetava*” ve “*Fetava'l-Hayriyye*”de bu akdin rehin olduğuna fetva verildiğini söyler. Kendisinin de aynı görüşte olduğunu ilave eder⁵²⁰.

Hanefiler bu akdin akarda caiz olduğunda ittifak etmişlerse de menkulde caiz olduğunda ihtilaf etmişlerdir. Hanefilerin çoğunluğu bu akdin menkulde de caiz olduğuna hükmetmiştir⁵²¹. Fehmi Hüseyin, Mecelle'nin çevirisinde ilaveten bu akdin en fazla rehine benzediğini, rehinin ise menkulde caiz olduğunu, dolayısıyla bu akdin de menkulde caiz olması gerektiğini söylemektedir⁵²².

“Mâliki, Şafî ve Hanbelî hukukçular bunu menfaat sağlayan borç kapsamı içerisinde değerlendirmiş ve faiz olarak mütalaa etmişlerdir”⁵²³.

Bu akdin hükmü Mecelle'de zürafa benzetmesi ile bitirilmiştir. Şöyle ki: Nasıl ki zürafanın başı devenin başına, boynuzu inek boynuzuna, derisi kaplan derisine benziyorsa bey' bi'l-vefa'da hem sahih alış-verişe, hem fasit alış-verişe hem de rehin akdine benzemektedir. Ama nasıl ki zürafa bu üç hayvandan başka bir hayvan ise bey' bi'l-vefa da başka ve yeni bir akitir⁵²⁴.

Bey' bi'l-vefa'da bulunan bazı ilkeler, şirketin süreliliğinin önünde bir engel olarak durmaktadır. Bu ilkelerin başında bey bi'l-vefa yapacakların her ikisinin fesih hakkına sahip olması gelir. Bu prensibe bağlı olarak şirket, aldığı borcu getirdiğinde

⁵¹⁸ Telcie: İki kişinin aralarında satış olmadığı halde bir gerekçe ile satış akdi yapmış görünmeleridir.

⁵¹⁹ İbn Nüceym, **el-Bahr**, C. VI, s. 9.

⁵²⁰ İbn Abidin, **Reddü'l-Muhtar**, C. V, s. 276.

⁵²¹ Mustafa Ahmet ez-Zerkâ, **Akdu'l-Bey'**, s. 163.

⁵²² Ali Haydar, **Düreru'l-Hükkam Şerhu Mecelleti'l-Ahkam**, (Arapça çeviri: Avukat Fehmi Hüseyini), C. I-III, s. 97.

⁵²³ Muhammed Osman Şebîr, **Buhusun Fıkhiyye fi Kadaya İktisadiye Muasıra**, 2 cilt, Daru'n-Nefais, Ürdün 1997, C. II, s. 703; DİB; Bey' bi'l-Vefa mad., Halil Günenç, **el-Mevsuatu'l-fıkhiyye el-Müeyssere**, C. I, s.104; **Reddu'l-muhtar**, C. IV, s. 247.

⁵²⁴ Ali Haydar, **Düreru'l-Hükkam Şerhu Mecelleti'l-Ahkam**, C. I, s. 224.

malını geri alabildiği gibi, borcu veren de aralarında belli bir vakit anlaşması olsa bile malı teslim edip parasını geri isteyebilir veya tam tersi de olabilir⁵²⁵.

Görüldüğü gibi bey' bi'l-vefa'nın şirkette finansman kaynağı olarak kullanılması pratikte mümkün olabilir ama şirketin sürekliliğine katkı sağlamada bir unsur olarak kullanılması zor gözükmektedir.

1.6.5. Bey' Bi'l-İstiğlal (بيع بالاستغلال)

İstiğlal sözlükte, gelir elde etmeyi istemektir. Fıkıh terimi olarak ise mal sahibinin kendisine kiraya vermek şartıyla malını/eşyasını satmasıdır⁵²⁶. Bu akit türü Mecelle'de 119. maddede şöyle tanımlanmıştır: “Bâyi'in bir malı müşteriden bizzat kendisi isticar etmek üzere vefaen satmasıdır. Aslında bey' bi'l-istiğlal, vefa yolu ile satılan bir şeyi kiralamayı istemektir. Bu akit türü fıkıh kitaplarında daha çok icare bölümlerinde izah edilmiştir⁵²⁷.

Bey' bi'l-istiğlal, eski fıkıh kitaplarında yer almamaktadır. Konuya temas eden en eski müellif Ebussuud el-İmadi (v.982/1574), el-Haskefi (v. 1088/1677) ve Çatalcalı Ali Efendi (v.1103/1691) dir. Bu akit tıpkı bey' bi'l-vefa gibi “Hacet umumi olsun hususi olsun zaruret menzilesine indirgenir” kaidesine binaen istihsan yoluyla caiz görülmüştür⁵²⁸.

Yukarıda ifade edildiği gibi bu akit “bey' bi'l-vefânın değişik şekli olan bir muameledir. Şöyle uygulanmaktadır: Paraya ihtiyacı olan kişi, evini veya dükkânını ya da tarlasını sermaye sahibine vefa yoluyla satmaktadır. Ancak sermaye sahibi bu akarları ve araziyi fiilen kullanıp ondan faydalanma durumunda olmadığından evi veya dükkânı icara ve tarlayı da ortakçıya verip ondan faydalanmayı düşünmektedir. Bu durumda esasen bu mallara ihtiyacı olan satıcı, bu gayri menkullerin kendisine kiraya veya ortağa verilmesi şartıyla satmayı teklif etmektedir”⁵²⁹. Teklif kabul

⁵²⁵ Ali Haydar, age., s. 664, Mecelle, mad: 85.

⁵²⁶ Abdulmuim, **el-Elfazı'l-Fıkhiyye**, C. I, s. 404.

⁵²⁷ Ali Haydar, age., s. 224-225.

⁵²⁸ Hüseyin Kayapınar, **İslam Hukukun'da Beyu'l-vefa ve Bey'u Bi'l-İstiğlal Akitleri**, s. 67.

⁵²⁹ Hacı Reşit Paşa, bir akdin bey' bi'l-istiğlal sayılabilmesi için, mebiin satıcıya kiralanmasının şart olmadığını üçüncü bir şahsa da kiralanabileceğini söylemektedir. Hacı Reşit Paşa, **Ruhu'l-Mecelle**, C. II, s.22.

edilince “istiğlâl” suretiyle bey' akdi yapılmış olmaktadır. Artık bu durumda ödünç aldığı paraya karşılık evin ve dükkânın kirası veya tarlanın icarı adıyla sermaye sahibine bir meblağ ödemektedir.

Bey' bi'l-istiğlal bey' bi'l-vefa'ya benzeyen bir akittir ancak ayrıldıkları yerler de vardır. Bey'ul-vefa'da, müşteri satın aldığı maldan ancak kendisi kullanarak istifade edebilir. Başkasına kiraya verip, kirasını alamaz. Bey' bi'l-istiğlal'de ise müşteri mebi bizzat satıcıya veya başkasına kiraya verip, kirasını alabilir. Bey' bi'l-istiğlal'de önce müşterinin sonra da müste'cirin yaptıkları olmak üzere iki kabz söz konusudur. Müşterinin, malı kabzetmeden başkasına kiraya vermesi caiz olmaz. Bey'ul-vefa'da, sadece müşterinin kabzı vardır. Bey'ul-vefa'da bir tek şart söz konusudur. O da satıcının, mebiin bedelini iade etmesi durumunda müşterinin de mebi geri vermesi şartıdır. Bey' bi'l-istiğlalde ise, bu şarta müşterinin malı satıcıya kiraya verebilmesi şartı da eklenmektedir⁵³⁰.

Bey' bi'l-İstiğlal geçmişte yukarıda anlatılan şartlar çerçevesinde finansman kaynağı olarak kullanılmıştır. Günümüzde bu kaynak daha geliştirilmiş haliyle “sukuk ihracı” olarak adlandırılmaktadır⁵³¹.

1.6.6. Bey' u'l-‘İyne (بيع العين)

‘Iyne sözlükte, peşin, terazinin fazla gelen kefesi gibi manalara gelir. İslam fihında bey'u'l-iyne; bir malı veresiye satan kimsenin aynı malı peşin para ile daha ucuza satın almasıdır⁵³² veya kendisinden mal istenen kişinin, o mala malik olmadan yaptığı satıştır⁵³³.

Mala ihtiyaç duyan müşterinin tedarikçisini arayıp ‘bana şu kadar mal lazım’ demesi üzerine, tedarikçi yanında olmayan malı gidip üreticisinden alıp, müşteriye satması şeklinde uygulanan bey'ul-iyne'ye fakihler cevaz vermektedirler⁵³⁴.

⁵³⁰ Ali Haydar, **Dureru'l-Hükkam**, C. I, s.877-878.

⁵³¹ Abdullâh Durmuş, **"Modern Bir Finansal Araç Olarak Sukûk Ve Fıkhî Açıldan Tahli"**, İslam Hukuku Araştırmaları Dergisi, sy.16, 2010, s.141-156

⁵³² İbn Abidin, **Haşiyetu reddi'l-Muhtar**, 8 cilt, Daru'l-Fikr, Beyrut 2000, C. V, s. 461; Abdulmuim, el-Elfazı'l-Fıkhıyye, C. II, s. 560.

⁵³³ Muhammed Hışam El-Burhani, **Seddu'z-Zeria fi's-Şeriatı'l-İslamiyye**, s. 626.

⁵³⁴ El-Burhani, age., s. 626.

Ancak burada bir faiz almak isteyen kişinin yaptığı ‘İyne alış-verişi vardır ki, bunun da iki şekli vardır:

Birinci şekil; ihtiyaç sahibi, birisine gelerek ondan 10 dirhem borç almak ister. Borç verecek olan kişi de “karz-ı hasen” yoluyla borç vermeyi arzu etmez. Verdiği paradan daha çok para almayı arzular ve bunun için de “Sana borç para veremem; ama istersen şu elbiseyi sana 12 dirheme veresiye satarım. O elbisenin çarşıdaki peşin kıymeti de 10 dirhemdir. Gider, onu çarşıda 10 dirheme satarsın.” der. Borç alan kişi de buna razı olur. Bu şart üzerine borç vermek isteyen kişi 10 dirhem değerindeki malını 12 dirheme satar. Müşteri/borç isteyen de onu çarşıda satarak paraya çevirir. Böylece hem borç isteyen kişi için 2 dirhem fazlalık hâsıl olmuş olur, hem de müşteri arzu ettiği 10 dirhemi elde etmiş olur. İkinci şekil; “alıcı ile satıcı arasına üçüncü bir kişinin sokulması ile meydana gelir. Örneğin, Hasan, Ali’den 10 lira borç ister. Ali de, Hasan’a bir elbiseyi vadeli olarak 12 liraya satarak teslim eder. Sonra Hasan gidip Hüseyin’e o elbiseyi 10 liraya peşin satın teslim eder. Hüseyin de tekrar elbiseyi Ali’ye 10 liraya satar ve 10 lirayı ondan alıp borç isteyen Hasan’a verir. Böylece borç isteyen Hasan 10 lirayı almış ve elbise sahibi Ali’ye 12 lira borçlanmıştır. Ali’nin araya üçüncü kişiyi koymadan doğrudan Hasan’dan düşük fiyata almamasının sebebi; sattığı malın parası ödenmeden tekrar satıcısına daha aşağı fiyatla satmanın yasak oluşudur. Bu yasaktan kurtulmak için o da böyle bir yola başvurmuştur”⁵³⁵.

İmam Şafii ve Davud ez-Zahiri’ye göre ‘İyne satışı mekruh olmakla beraber sahihtir⁵³⁶. İmam Şafii, el-Ümm’de bu akde “bey’ul-âcâl” denildiğini söyler ve şöyle devam eder: Hz. Peygamber’in ashabından bir kısmı bir konuda bir hüküm verir, diğer bir kısmı ise tersini söylerse ben kıyasa uygun olanı tercih ederim. Eğer bir kimse Zeyd b. Erkam’ın önce 800’e veresiye satın aldığı köleyi, paraya ihtiyacı olması sebebiyle peşine 600’e satmasında kıyas nerededir derse, derim ki, birinci satışta bir mal vadeli satın alınmıştır, bunda bir problem var mı? Yok. İkinci satışa baktığımızda ise o, birincisinden farklıdır. Bir kimse vadeli aldığı malı peşin fiyata

⁵³⁵ İbn Abidin, Reddu’l-muhtar, Şamil Yayınevi, İstanbul 1985, trc. Mehmet Savaş, C. XII, s. 5-38.

⁵³⁶ İbn Hazm, el-Muhalla bi’l-Âsar, Daru’l-Fikr, 13 cilt, C. IV, s.548.

satamaz mı? Eğer aynı kişiye satamaz denilirse, bunu yasak kılan kimdir? diye sorarım⁵³⁷.

Yukarıda zikredilen olayda kendisine Zeyd b. Erkam ile yaptığı alış-verişi soran Zeyd'in ümmüveled'ine Hz. Aişe, "Ne kötü alış-veriş yaptın! Zeyd'e söyle tövbe etmezse Resulullah ile yaptığı cihadı ifsat etmiş olur." cevabını vermiştir. Şafi, Hz. Aişe'nin sözünü tartışarak "Eğer bu sözü Hz. Aişe söyleseydi, süre belli olmadığı için veresiye satış yapan o kadını ayıplardı. Süresi belli olmayan veresiye satış caiz görmediğimiz satışlardandır. Sözün özü, biz bu sözü Hz. Aişe'nin söylediğini kabul etmiyoruz" der⁵³⁸.

Maliki fakihleri, bu tür vadeli satışlara "Buyû'ul-âcâl" derler, yani müşterinin satın aldığı şeyi satanına veya vekiline bir süreye kadar satmasıdır. Ancak 'iyne satışını; bir kimsenin diğerine "sen peşin olarak on liraya bir mal satın al, ben onu senden belli bir süreye kadar on iki liraya satın alırım." demesiyle yapılan satıştır. Onlara göre, günah olan kastın olduğuna dair bir delil varsa, bu tür akitler batıl olur⁵³⁹.

Hanbeli fakihleri, bu satışı caiz görmemişlerdir. İbn Kudame el-Makdisi, kim bir malı vadeli satar sonra dönüp onu peşin daha düşüğüne alırsa, bu caiz olmaz demiştir⁵⁴⁰.

Ebu Hanife'ye göre A, B den bir mal satın alır ve daha akit tamamlanmadan tekrar B ye düşük fiyatla geri verirse, satım akdi fasit olur. Akit tamamlandıktan sonra, yine düşük fiyatla satarsa caiz olmaz, fakat daha yüksek bir fiyatla olursa caizdir. Ancak araya üçüncü bir kişi girerse akit muteber olur⁵⁴¹.

İmam Ebû Yusuf'a göre; "iyne" satışı caizdir. Bu tür satış, haramdan ve faizden kaçınmayı sağladığı için böyle yapan kişi sevap alır. Çünkü Sahâbilerden çokları bu tür alışverişi yapmışlardır. İmam Muhammed ise, "Bu satış benim

⁵³⁷ Şafi, **el-Ümm**, C. III, s. 68-69.

⁵³⁸ Mustafa Sait el-Hinn, **İslam Hukukunda Yöntem Tartışmaları**, çev. Halit Ünal, Rey Yayıncılık, Kayseri 1993, s.381-382.

⁵³⁹ Vehbe Zühayli, **el-Fıkhu'l-islâmî**, C. V, s. 3454.

⁵⁴⁰ İbn Kudame, **eş-Şerhu'l-kebir**, C. IV, s.45.

⁵⁴¹ İbn Hazm, **el-Muhalla**, C. IV, s. 548.

kalbimde dağlar ağırlığında bir yük gibi durmaktadır. Kötü bir satış akdidir. Faiz yiyicilerin ortaya çıkardıkları bir akit türüdür. Çünkü Rasûlullah (s.a.v.): “Sizler iyne ile satış yapar, sabanın peşine düşer, öküzün kuyruğuna yapışır (yani cihadı terk eder, ziraatla meşgul olursanız) zillete düşersiniz, düşmanlarınız sizlere galip gelir” buyurmuştur.”⁵⁴²

Bey’ul-‘ÿyne’nin hile-i şeriyye⁵⁴³ olduğunu söyleyenler vardır. Ancak ‘iyne satışını hile-i şeriyye kabul etmemiz mümkün gözükmemektedir. Çünkü ‘iyne satışı önceden planlanmış bir alım satım akdidir. Maksat alım satım değildir. İhtiyaç sahibine nakit para verip bunu fazlasıyla geri almaktır. Diğer bir ifadeyle, faiz işlemiyle ulaşabileceği bir sonuca, kurgulanmış bir alım satım akdiyle ulaşmaktır. Bey’ul-‘ÿyne, normal seyreden bir alış-veriş içinde vukua gelmiş değildir. Böyle olsaydı bunun haram olduğu söylenemeyecekti. Niyetlerde, faiz işlemiyle varılacak gayri meşru bir sonuç gizlenmiş olduğundan kanun koyucunun emrini yerine getirme gibi bir maksat da söz konusu değildir. Bu yapısıyla bey’ul-‘ÿyne kanuni çözüm değil, kanuna karşı yapılan bir hiledir, denilebilir. Ancak geçmişte finans kaynağı olarak kullanıldığı da bilinmektedir.

⁵⁴² İbn Abidin, **Haşiyetu reddi’l-Muhtar**, C. V, s. 461; Zühayli, **İslam Fıkıh Ansiklopedisi**, C. V, s. 326.

⁵⁴³ Yani, hukuki bir meselenin şer’i ölçüler içinde kalarak çözüme kavuşturulması işlemidir. Mehmet Erdoğan, **Fıkıh ve Hukuk Terimleri Sözlüğü**, Hiyel maddesi.

2. PRATİK AÇIDAN

2.1. OSMANLI ÖNCESİ

Tarihte, birçok devletler sahip oldukları zengin tabii kaynakların yanısıra geliştirdikleri uluslararası ticaret, ihracat ve ithalat sayesinde güçlü hale gelmişlerdir⁵⁴⁴.

Müslümanların ilk devleti, medine site devletidir. Medine site devletinin kurucusu Hz. Muhammed (sav) dir. Mekke’de dünyaya gelen Muhammed (sav) küçüklüğünden beri ticaretin içinde bulunmuş ve kervanlar idare etmiştir⁵⁴⁵. O’nun doğduğu yer olan Mekke’nin en büyük özelliği uluslararası ticaretin merkezlerinden biri, ihracat ve ithalatın yapıldığı yolların kavşağında olmasıydı.

Mekke, Yemen ile Batra ortasında bulunuyordu. Yemenliler, Hadramut ve Hint’den gelen ticaret ürünlerini Şam’a ve Mısır’a sevk ederlerdi. Daha sonra bu işi Hicazlılar üstlendiler. Mekke’deki kabileler içinde en meşhur olanı Kureyş kabilesi idi⁵⁴⁶. Kureyş kabilesi ileri gelenlerinin, çevre ülkeleri ile yaptıkları ticari antlaşmalar, onlara Yemen’den Şam’a kadar güvenli bir bölge açıyordu. Bu güvenli bölgede ticaret yapanlar, bazen sermayelerini, bazen de emeklerini birleştirip kervanlarını yönetiyorlardı⁵⁴⁷. Kureyş kabilesine mensup olan Hz. Muhammed (sav) gençliğinde ticaret kervanları ile seyahat yapmış, hatta bizzat yönetici olarak çalışmıştır. O dönemlerde Arap yarımadasında ticaretin kalbi panayırarda atardı. Ukaz, Mecenne ve Zü’l-Mecaz panayırları bunların en meşhurları idi. İnsan nüfusu az⁵⁴⁸ ticaretin hacmi küçüktü ve şirketleşmeye duyulan ihtiyaç, sadece kervan sevklerinde kendini gösteriyordu.

Mekke’den Medine’ye hicret ettiğinde Hz. Muhammed (sav)’e, bir kaç pazar yeri gösterilmişti. Bunlardan birisi de Yahudi pazarı olan “Nebit” pazarı idi. Bu

⁵⁴⁴ Ömer Lütfi Barkan, **İktisat Tarihi**, s. 55-56.

⁵⁴⁵ Ali Himmet Berki, Osman Keskiöglü, **Hz. Muhammed ve Hayatı**, DİB Yayınları, 26. Baskı, Ankara 2012, s. 44.

⁵⁴⁶ Ahmet emin, **Fecru’l-islam**, s. 12-13.

⁵⁴⁷ Ali el-Hafif, **eş-Şerikat fi’l-Fıkh’l-İslami**, s. 21.

⁵⁴⁸ Hicretin 1. Yılında medinenin nüfusu 1.500 ü müslüman olmak üzere 10.000 kişiden fazla idi. Muhammed hamidullah, C. I, s. 198.

pazarlardan hiçbirisini beğenmeyen Allah resulü, daha sonra kendi pazarını kurmaya karar verdi⁵⁴⁹.

Kurduğu pazara girişte vergi alınmaması, pazarcıların yerinin belli olmaması talimatlarını verdi. Fiyatların Allah (cc) tarafından belirleneceğini duyurdu. Diğer pazar yerlerine girilirken vergi alınmasına karşılık, burada vergi alınmaması pazarın hızlı bir şekilde canlanmasına ve piyasada kendine pay edinmesine sebep oldu. Pazarcıların yerinin belli olmaması, pazar yerine ilk gelenin istediği yere yerleşebilmesi anlamına geliyordu. Bu ise, pazarın erken kurulmasını sağlayan bir adım olmuştur. Fiyatların serbest bırakılması yani narh konulmaması⁵⁵⁰ fiyatların rekabet yoluyla belirlenmesini temin etmiştir.

Tüm bu adımlar, aslında daha sonra tüm dünyayı etkisi altına alacak serbest piyasa ekonomisinin temellerini atmak anlamına geliyordu⁵⁵¹. Hz. Muhammed (sav) vefat ettiğinde İslam toprakları üç milyon km² yi aşmıştı. Halifeler döneminde, on milyon km² lik bir alan yani Çin'den İspanya'ya kadar bir coğrafya Medine yönetimi altına girmişti⁵⁵². İslam toprakları Emeviler döneminde en geniş sınırlarına ulaştı. Bu devirde İslam Devleti'nin sınırları, Atlas Okyanusuna ulaştıktan sonra, İspanya'nın Hicri 711'de fethiyle Pirenelere dayandı. Bu çağlarda İslam ticaret hayatı devlet gelirleri ve harcamaları ile çizilen politikalarla belirleniyordu. Toplum, büyük ölçüde toprağa bağlı, tarım ile uğraşan insanlardan oluşuyordu.

Bu dönemde, şirketler ile ilgili bilgileri hadis ve fıkıh kitaplarından öğreniyoruz. İslam tarihinde yazılan ilk kanun kitabı olarak bilinen Muvatta'ın şirket çeşitlerinden Qırad/Mudarabe'ye geniş yer ayırması, o dönemlerde bir müessese olarak şirketin varlığını göstermektedir⁵⁵³. İmam Şafii'nin fetvalarının derlendiği “el-

⁵⁴⁹ Cengiz Kallek, **Asr-ı Sadette Yönetim-Piyasa İlişkisi**, İz yayıncılık, İstanbul 1997, s. 191.

⁵⁵⁰ İbn Mace, Ticaret, 40; Heysemi, **Mecmeu'z-Zevaid**, IV/76.

⁵⁵¹ Bkz.: Benedikt Koehler, **Early Islam and The Birth of Capitalism**,

<http://islamicommentary.org/2014/04/benedikt-koehler-early-islam-and-the-birth-of-capitalism/>

⁵⁵² Hamidullah, C. II, s. 966.

⁵⁵³ Şekerci, **Şirketler Hukuku**, s. 61.

Ümm” adlı eserde ve Şafii’nin öğrencilerinin eserlerinde şirket konusunun özel başlıklar ile işlenmesi ise bunun diğer bir delilidir⁵⁵⁴.

2.2. OSMANLI DÖNEMİ

Ortaçağ ticari hayatı, toprağa bağlılık ve esnafılık olarak özetlenebilir. Ortaçağ ticari hayatının özelliği servetin toprağa bağlı kalmasıdır. O dönemde girişimcilik ziraat ve küçük esnaflığa dayanıyordu. Para ve menkul malların ticareti ikinci plana bırakılmıştı⁵⁵⁵. Bu anlayış feodaliteyi doğurdu. Roma imparatorluğu döneminde ortaya çıkan feodal yapı, önceleri liberal-ferdiyetçi bir yapıya sahipti. Ağalık sisteminin hakim olduğu feodal yapıda ticaret yerlilerin değil, azınlıkların işi olarak görülürdü⁵⁵⁶.

Ortaçağın sonlarına doğru, deniz ticareti gelişti. Toprak ağalığına dayanan feodal yapı, yerini ticarete dayalı kapitalizme bıraktı⁵⁵⁷. Kapitalizm, feodaliteye benzer fakat farklı bir sınıflaşmayı getirdi. Bu sefer azınlıkların yerini köleler aldı. Kölelik, kapitalizm sisteminde ticari faaliyetlerden biri haline geldi. 1602’de ilk kurulan şirket olan Dutch East Indies şirketinin faaliyet alanı Afrika’dan köle ticareti yapmaktı⁵⁵⁸. Onyedinci yüzyılda Hollanda, İngiltere ve Fransa’da kurulan bu ve benzer şirketler, daha önce ifade edildiği gibi anonim şirketinin öncüsü olmuşlardır⁵⁵⁹.

Osmanlı bu süreçte, kapitalizme, özünde olan sömürgecilik, faiz, ferdi çıkarıcılık gibi özellikler sebebiyle sıcak bakmadı. Dolayısıyla, kapitalizmin öncü kurumlarını da ilk zamanlar benimsemedi. Bu durum 1850 yılına kadar devam etti. Bu yıla kadar şirketler, İslam Hukukuna göre düzenleniyordu. 1850’de, 1807 tarihli Fransız Code de Commerce’in maddeleri aynen çevrilerek Kanunname-i Ticaret olarak yazılı bir ticaret kanunu yürürlüğe sokuldu. Tüzel kişiliğe sahip şirketler, ilk defa bu kanunla birlikte Türk Hukuk sistemine girmiş oldu. “1807 tarihli Fransız Code de Commerce’in maddeleri aynen tercüme edildiğinden, kolektif, komandit ve

⁵⁵⁴ Bkz. Şirazi(ö. 476/1083), **el-Muhezzeb**, C. I, 345; el-Gazzali (ö. 505/1111) **İhya**, C. II, s. 65.

⁵⁵⁵ Sabri F. Ülgener, **İktisadi İnhitat Tarihimizin Ahlak ve Zihniyet Meseleleri**, s. 14.

⁵⁵⁶ A.e., s. 109.

⁵⁵⁷ A.e., s. 137.

⁵⁵⁸ <http://www.kb.nl/dossiers/voc.html> Voc at the National Library of the Netherlands (in Dutch)

⁵⁵⁹ Halil Arslanlı, **Anonim Şirketler ve Limited**, s. 1.

anonim terimleri de Türkçe kanun diline dâhil oldu. Ancak 1807 Code de Commerce'de limited şirketler düzenlenmemişti. I. Dünya Savaşı sonunda Alsas ve Loren Eyaletleri Fransa'ya geçince, buralarda uygulanan limited şirketleri, böylece Fransa'ya geçmiş ve Fransızlar limited şirketlerini 1925 yılında ticaret hukuku sistemlerine dâhil etmişlerdir. Buradan da 1926 tarihinde yürürlüğe giren Türkiye Cumhuriyeti'nin ilk ticaret kanunu olan eski Ticaret Kanunu ile limitet şirketleri, Türk şirketler hukuku sistemine dâhil oldu⁵⁶⁰. Bu kanunun hem tercümesinde yapılan yanlışlar hem de daha sonraki dönemlerde kaynağında yapılan tadilat işlemlerinin tercümeyle yansıtılmaması⁵⁶¹ kanunun sağlıklı bir şekilde uygulanmasını engellemiştir. En son yayınlanan Türk Ticaret Kanunu, 1 Temmuz 2012 tarihinde yürürlüğe girmiştir⁵⁶².

⁵⁶⁰ Poroy-Tekinalp-Çamoğlu, **Ortaklıklar ve Kooperatif Hukuku**, 7. Bası, İstanbul 1998, s. 11.

⁵⁶¹ Arslanlı, **Kollektif ve Komandit Şirketler**, s. 1.

⁵⁶² Arslan Kaya, **Yeni Türk Ticaret Kanunu**, s.1.

2.2.1. FÜTÜVVET VE AHİLİK TEŞKİLATI

Ondokuncu yüzyıl boyunca şirketleşme girişimlerinin esnaf aracılığıyla yürütülmeye çalışıldığı malumdur⁵⁶³. Dolayısıyla esnaf teşkilatlarını tanımak bize şirket ve şirketlerde süreklilik hakkında ipuçları verecektir.

Fütüvvet ve Ahilik teşkilatları, İslam ülkelerinde, sanatı güzel ahlak ile süsleyen, emekle sermayeyi barıştıran, kardeşlik temeli üzere kurulu esnaf örgütleridir⁵⁶⁴. Arapça bir kelime olarak gençlik, delikanlılık, yiğitlik, cömertlik manalarına gelen fütüvvet, İslam'ın ilk yüzyılından Osmanlı imparatorluğunun dağılmasına kadar olan süreçte, varlığını sürdüren sosyal ve iktisadi teşekküllerin ortak adı olmuştur⁵⁶⁵. Fütüvvetin anadolu topraklarında gelişen şekli ise “Ahilik” teşkilatıdır⁵⁶⁶.

Fütüvvet kurumunun, İslam öncesi dönemde kullanılan “feta” kelimesiyle bağlantısı vardır. Feta kelimesi genç, yiğit, cömert anlamlarında kullanılmaktadır. Hz. Ali hakkında söylenen “Ali'den başka feta, zülfikardan başka kılıç yoktur” sözü, kelimenin, o dönemlerde bu anlamlarda kullanıldığını göstermektedir. Feta kelimesinin “Fütüvvet” kavramıyla anlam bağlantısından başka bir ilişkisinin olduğu söylenemez⁵⁶⁷.

Fütüvvet hareketi Emeviler döneminin ortalarına doğru, bir düşünce olarak ortaya çıkmıştır. İffetli, cesur ve cömert gibi vasıfları kendinde toplayan gençlerden oluşan bir teşkilat hüviyetine bürünmesi ise, Abbasiler dönemine rastlamaktadır. Abbasi Devleti'nin son zamanlarında görülen otorite boşluğu, fütüvvet teşkilatlarını olumsuz etkilemişti. Bu yüzden Abbasi halifesi Nasır (m. 1180-1225), fütüvvet teşekküllerini merkezi otoriteye bağlamıştı⁵⁶⁸. Böylece o zamana kadar gayri resmi bir hüviyet taşıyan fütüvvet kurumuna resmi bir hüviyet verilerek, destekleri alınmış ve aynı zamanda devlet için tehdit haline gelen bu kurum devletleştirilerek tehdit

⁵⁶³ Ahmet Tabakoğlu, **İslam İktisadına Giriş**, s. 98.

⁵⁶⁴ İhsan Cora, **Örgüt Kültürünün Temel Ögeleri ve Ahilik Kültürü**, İktisat, Tarih ve Zihniyet Dünyamız, Müsiad yay., s. 45.

⁵⁶⁵ A.e., 90.

⁵⁶⁶ İSAM “Fütüvvet Maddesi”.

⁵⁶⁷ İSAM “Fütüvvet Maddesi”.

⁵⁶⁸ Tabakoğlu, a.g.e., s. 91.

olmaktan çıkarılmıştır⁵⁶⁹. Fütüvvetin Anadolu topraklarında gelişip yayılması da bu dönemde olmuştur. Halife Nasır, fütüvvet teşkilatını devletin bir kurumu haline getirdikten sonra, diğer devletlere de davet yapmış ve bu davet büyük ölçüde karşılık bulmuştur. Bu amaçla ilk ilişki kurulan hükümdar, Anadolu Selçuklu hükümdarı I. Gıyaseddin Keyhüsrev'dir. Daha sonra onu I. İzzeddin Keykavus ve I. Alaaddin Keykubad takip etmiştir. Aslında Halife Nasır, fütüvvet teşkilatı yoluyla irtibat kurduğu bu devletleri manen kendi otoritesi altına almak istemişti. Her ne kadar bu gaye gerçekleşmemiş olsa da, bu girişim Anadolu'da Ahilik teşkilatının doğmasına sebebiyet vermiştir⁵⁷⁰.

Yukarıda isimleri zikredilen hükümdarlar, Ahilik teşkilatının kurulmasını desteklemişlerdir. Ancak Ahilik teşkilatının kurucusu, asıl adı Mahmud B. Ahmed el-Hoyi (1172-1262) olduğu tahmin edilen, 12. Yüzyılda Kırşehir'de yaşayan, debbağların piri Ahi Evran'dır⁵⁷¹.

Fütüvvet ve Ahilik teşkilatı, zanaat ve ticaret erbabının terbiyesinde rol oynamışlardır. Teşkilat ahlakı, aynı meslek grupları arasında dayanışma ve birbirlerini gözetmeyi gerekli kılıyordu. Teşkilat, üretim faaliyetleri, devlet-esnaf ilişkileri, ücretlerin tayini, mal cinslerinin, standartlarının ve fiyatlarının tespiti gibi konularda yetkili bir kurum idi. "Fiyat ve kalite denetimi ile standardizasyonun sağlanması şeklinde ifade edebileceğimiz narh sistemini bu teşkilat denetlerdi. Bir şehirdeki esnaf teşekkülleri birbirleriyle temasta buldukları gibi, ayrı şehirlerdeki teşekküller de birbirleriyle teması temin etmişlerdi"⁵⁷².

Fütüvvet ve Ahilik teşkilatı, çalışanlarını üçe ayırmıştı Bunlar, ustalar, kalfalar ve çıraklardır. Çıraklıktan ustalığa yükselmek, ancak ehliyet ve liyakat ile olmaktadır. Piyasa için üretilen mallar, ihtiyaca göre üretilirdi. İşsizliğin önlenmesi esastı ve herkesin işi, ahlaka aykırı davranmadıkça, birliğe, yardımlaşma sandığına,

⁵⁶⁹ Taeschner, **İslam Ortaçağında Futuvva**, trc. Fikret Işıltan, s. 277-280.

⁵⁷⁰ Neşet Çağatay, **Fütüvvecilikle Ahiliğin Ayrıntıları**, s. 423-488.

⁵⁷¹ Mikail Bayram, **Ahi Evren Kimdir?**, s. 18-28, Neşet Çağatay, **Anadolu'da Ahilik ve Bunun Kurucusu Ahi Evran**, s. 423-435.

⁵⁷² Tabakoğlu, age., 95.

mesleğe, sanata ve ihvana ihanet etmedikçe garanti altındaydı. Teşkilat haksız rekabet ve aşırı üretim ile de mücadele eden bir yapıya sahipti⁵⁷³.

Bu kurumlar ürünlerin üreticiden tüketiciye aracı olmadan ulaşmasını takip ediyor ve üretilen malların piyasaya sürülmeden, Kadı'dan onay alınmasını sağlıyordu. Alım ve satış tekelleri esnaf düzeninin bir parçasıydı. Ama zannedildiği gibi fiyatların ayarlanmasında başıbozukluğu değil, devletin üretim, mübadele ve fiyatları etkin şekilde denetlemesine imkân veriyordu⁵⁷⁴.

Onüçüncü yüzyılın ikinci yarısından ondördüncü yüzyılın başlarına kadar devlet adamlarının, yargıçların, ilim adamlarının, iş adamlarının ahilik teşkilatına girmeleri, o dönemde bu teşkilatın nüfuzunu göstermektedir⁵⁷⁵. Bu teşkilatın Haçlı seferlerinden sonra batıda oluşan korporasyonlara ilham kaynağı olduğu da bilinmektedir⁵⁷⁶. Bu hususta Joseph von Hammer'in fütüvvet kurumunu, batı şövalyeliğinden önce doğmuş İslam şövalyeliği diye nitelemesi ilgi çekicidir⁵⁷⁷.

Ekonomi boyutuyla gençlerin bir iş ve meslek sahibi yani üretici olma gereğinden hareketle kurulan bu kurumlar hem şehirlerde hem de köylerde örgütlenen zanaatkar ve ziraatçi zümrelerdir⁵⁷⁸. Mensuplarına mesleğinde uzmanlaşmadan yeni işyeri açmasına izin vermemesi, ticareti ve ticari teşekkülleri koruyucu bir önlem olarak karşımıza çıkmaktadır.

Fütüvvet ve Ahilik teşkilatları “hayat boyu eğitim merkezleri” olarak Selçuklu ve Osmanlı devletleri devrinde toplumun kılcal damarlarına inerek, ahlaki değerlerin toplum hayatına yansımaları için gayret göstermişlerdir.⁵⁷⁹

Şirketlerin kurulması, ayakta kalması ve sürekliliğini koruyabilmesi piyasa şartları ve ticari ortamla yakından ilgilidir. Emevi devletinin ortalarında fikir olarak başlayan ve modern şirketlerin ortaya çıktığı 19. yüzyıl ortalarına kadar devletlerin

⁵⁷³ A.e., s. 96.

⁵⁷⁴ A.e., s. 98.

⁵⁷⁵ M. Fuad Köprülü, **Osmanlı İmparatorluğunun Kuruluşu**, s. 154.

⁵⁷⁶ Tabakoğlu, age., s. 93.

⁵⁷⁷ İSAM, “Fütüvvet Maddesi”.

⁵⁷⁸ İbn Battuta, **Tuhfetu'n-Nuzzar**, s. 215-241.

⁵⁷⁹ Zaim, age., s.78.

iktisat politikalarını belirlemede önemli roller üstlenen, fütüvvet ve ahilik teşkilatlarının şirketlere katkısı beş madde halinde anlatılacaktır.

2.2.1.1. İnsanlara Ahlaki Eğitim Vermesi

Fütüvvet teşkilatı insanlara mertlik, cömertlik, fedakârlık, diğergamlık ve cesaret gibi erdemleri kazandırmaya çalışmıştır. “Bir ziyafet verileceği zaman mahalledeki köpeklerin bile doyurulması, bir karıncanın bile incitilmemesi, sevgi ve merhametin hayvanları da kapsayacak şekilde geniş tutulması gerektiği düşünülmüştür. Daha başka açıklamalara göre fütüvvet, bir kimsenin, başkalarının hak ve menfaatlerini kendi hak ve menfaatinden üstün tutması, başkalarına katlanması, hatalarını görmezlikten gelmesi, özür dilemeyi gerektirecek davranışlardan sakınması, kendini aşağılarda, başkalarını ise yükseklerde görmesi, sözünde durması, sadakat göstermesi, olduğundan başka türlü görünmemesidir. Fütüvvet, dilencinin veya yardım isteyenlerin geldiğini görünce kaçmamak, insanlara eziyet etmekten sakınmak, bol bol ikramda bulunmak diye açıklanmaktadır. Cafer b. Sadık (ö. 148/765) fütüvveti, ele geçen bir şeyi tercihen başkalarının istifadesine sunmak, ele geçmeyen bir şey için de şükretmektir, diye tanımlamıştır. Ebu Bekir Verrak’a göre fütüvvet, kişinin hasmının olmaması, yani herkesle iyi geçinmesi ve herkesle barışık olması, sofrasında yemek yiyen müminle kâfir arasında ayırım gözetmemesidir”⁵⁸⁰.

Gençlere model alacakları şahsiyetleri göstermek için fütüvveti “Adem gibi özür dilemek, Nuh gibi iyi, İbrahim gibi vefalı, İsmail gibi dürüst, Musa gibi ihlaslı, Eyüp gibi sabırlı, Davut gibi cömert, Hz. Muhammed gibi merhametli, Ebu Bekir gibi hamiyetli, Ömer gibi adaletli, Osman gibi hayalî, Ali gibi bilgili olmaktır” şeklinde tarif edenler de olmuştur⁵⁸¹.

“Bu modelin temelinde, yetişme çağındaki genç çırağa kendini tanıma yolunu göstermek vardır. Yetişme ve eğitim çağındaki genç insana, kendini bilme yani bedeni, ruhi, hissi ve zihni kabiliyet ve kapasitesini fark ettirmek amaçlandığı gibi, mesleğini doğru seçmesi, bir kere seçmiş olduğu meslekte vazifesinin, dolayısıyla

⁵⁸⁰ Kuşeyri, **er-Risale**, s. 473-478.

⁵⁸¹ Sülemi, **Kitabu'l-Fütüvve**, s. 29.

dünyanın hakkını vermek amacıyla her zaman kendini geliştirmek sorumluluğunda olduğunu idrak etmesine çalışılmaktadır. Bu çerçevede, çırak hem mesleğini ve hem de maneviyatını kalfasından ve ustasından görerek yetişir. Hem nasihat yoluyla hem de uygulamalı olarak kibir, gurur, hırs, tamah, riyakârlık gibi nefsin kötülükleri yerilir; doğruluk, dürüstlük, tevazuu, cömertlik, fedakârlık, civanmertlik, sabır, adalet gibi ruhi faziletler yüceltilir. Kuvvetli ve galipken affetmek, hiddetliyken yumuşak davranmak, düşmanlığı dostlukla, kötülüğü iyilikle karşılamak, kendi ihtiyacı varken, elindekini başkasına vermek, hülasa, bütün bu faziletler öğretilmeye çalışılır”⁵⁸².

Böylece genç insanın işinin ehli olmasının yanı sıra, kâmil insan olması da amaçlanır.

2.2.1.2. İnsanlara Bir Arada İş Yapma Kabiliyetini Kazandırması

Fütüvvet ve ihtiva ettiği “ahilik” yani “kardeşçe bir arada yaşama”, “birbirine sahip çıkma” kültürü, Ahi Evren (1172-1262) ile birlikte, batıdaki ilk iktisat teorilerinden yüzlerce yıl önce, iş ve meslek organizasyonlarına ilişkin ilk prensipleri düzenlemeye başlamıştır. Meslek bilinci, İş bölümü ve esnaf odaları bu düzenleme sonucunda ortaya çıkan oluşumlar ve profesyonelleşme yolunda atılan önemli adımlardır. Öyle ki Ahi Evren, Frederic Taylor’dan yaklaşık 700 sene evvel “Letaif-i Hikmet” adlı meşhur eserinde işlerde ve mesleklerde ilk ihtisaslaşma ve iş bölümü ilkelerini belirlemiştir. “Ahilik, esnaf ve sanatkârlar olmak üzere üretici birimlere, devlet kurumları ve dini yapılara ve hatta saray erkânına kadar nüfuz alanını yaymış, Anadolu Selçuklu Devleti ve sonrasında, Osmanlı bu sağlam sosyolojik temeller üzerine bina edilmiştir”⁵⁸³.

⁵⁸² Cemal Anadol, **Türk İslam Medeniyetinde Ahilik Kültürü ve Fütüvvetnameler**, Kültür Bakanlığı Halk Kültürünü Araştırma Dairesi Yayınları: 150, Gelenek Görenek ve İnançlar Dizisi: 10, Ankara, 1991, s.6

⁵⁸³ Ahmet Kala, **İstanbul Esnaf Birlikleri ve Nizamları 1, İstanbul Esnaf Tarihi Tahlilleri**, İstanbul Külliyyatı 7, İ.B.B. Kültür İşleri Daire Başkanlığı, İstanbul Araştırmaları Merkezi Yayınları, No: 15, İstanbul, 1998, s.30.

Ahmet Kala, Letaif-i Hikmet’de ki iş bölümü ilkelerine aşağıdaki gibi gönderme apmaktadır: “...Ve hiç kimse bunları tek başına karşılayamaz (üretemez). Bu ihtiyaçları karşılamak için çok büyük bir kitle çalışmalı, ta ki herkes gerekli eşyaların bir cüzünü yapsın (üretsin). Bazıları sanayi ve tarımla uğraşsın. Bazıları da sanayi ve tarım aletlerini yapsınlar (işbölümü yapsınlar). Bu aletleri başkaları yapsın ki (iş bölümü olsun ki) anlara gerekli olan bütün aletler yapılabilsin.”

2.2.1.3. *İnsanları Meslek Sahibi Yapması*

Fütüvvet teşkilatı mesleki bir teşkilattır. Meslek sahibi olmayanlar bu teşkilata giremezler. Bu teşkilat özellikle genç zanaatkârların bir araya gelmelerini, mesleklerinde uzmanlaşmalarını ve topluma kaliteli hizmet vermelerini temin etmiştir. Anadolu ahilik teşkilatında mesleğin kimden öğrenildiği, halk tabiriyle, kimden el alındığı çok önemlidir. Mesleki nesebi olmayan sanatkârların sanatında kutsiyet ve bereket olmayacağına inanılırdı. Ahilik teşkilatının yayılmasına öncülük eden Ahi Evren'de de bbağ yani deri terbiyecisiydi. Ahiler Birliği'nin Müslümanlara özgü yapısı 17. yüzyıla kadar sürmüştür. Müslüman olmayan nüfusun sayısı çoğaldıkça farklı dinlerden olanların birlikte çalışma zorunluluğu ortaya çıkmıştır. Bu sefer Ahilik teşkilatının yapısına benzer, ama din ayırımı yapmayan yeni bir organizasyon olan "Gedik" sistemi getirilmiştir. O dönemde "Gedik sistemi, günümüzdeki ticaret ve sanayi odalarının vazifesini görmekteydi. Bu sistem insan gücüne dayanan ve 3-5 kişi çalıştıran işyerleri halinde faaliyet gösteren Osmanlı sanayisinin ve Osmanlı ülkesinin ekonomik ve siyasi hayatı içinde önemli yer tutmaktaydı. Esnaf ve sanatkârlar arasında kuvvetli bir dayanışma vardı. Fakirlere yardım edilmekte, yeni işyeri açanlara sermaye verilmekte, alet ve edevat yardımı yapılmakta, esnaf mensupları, özellikle çıraklar için tertip edilen meslek kursları finanse edilmekteydi"⁵⁸⁴.

⁵⁸⁴ Mehmet A. Hacıgökmen, **Anadolu'da Ahiliğin Esnaf Teşkilatı Haline Dönüşmesi ve Tımar Sitemine Yansımaları**, s. 5.

2.2.1.4. Piyasada Kalite ve Standartların Oluşmasına Öncülük Etmesi

On üçüncü ve on dördüncü yüzyıllarda ahi tekkeleri bir çeşit borsa vazifesi görmüşlerdir. Ürettikleri malları önce kendi mesleklerinin merkezi olan tekkelerde pay etmişlerdir. Elde ettikleri kârlar ile gayrimenkul sahibi olmuşlardır. Osmanlı'nın kuruluşunda bu gayrimenkul sahibi ahilerin etkisi vardır. Ankara ve çevresi bunlar ve kadın kolları olan “Bacı vakıfları” tarafından imar edilmiştir⁵⁸⁵.

Yukarıda ifade edildiği gibi bu teşekküller, üretim faaliyetleri, devlet-esnaf ilişkileri, ücretlerin tayini, mal cinslerinin, standartlarının ve fiyatlarının tespiti gibi konularda yetkili bir kurum idi. Fiyat ve kalite denetimi ile standardizasyonun sağlanması şeklinde ifade edebileceğimiz “narh/tes’ir sistemini” bu teşkilat tarafından denetlenirdi.

2.2.1.5. Devlet-Üretici ve Tüketici İlişkilerini Düzenlemesi

Fütüvvet teşkilatını ilk defa devletin bir kurumu haline getiren Abbasi halifesi “en-Nasır Li-Dinillah” (1179-1225) dır. Bu teşkilatlar ile ilgili bütün işleri yönetir, ihtilafları çözer ve esnafla devlet arasındaki ilişkileri düzenlerdi. Ücretlerinin belirlenmesi ve fiyatların düzenlenmesi birliğin vazifelerindendi.

⁵⁸⁵ Hacıgökmen, age., s. 14.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
ŞİRKET YAPISI VE SÜREKLİLİK



Birinci bölümde, hem İslam fikhındaki hem de Türk Ticaret hukukundaki şirket yapıları anlatıldı. Maalesef İslam fikhında yer alan şirketlerin günümüzde hukuki hüviyetleri bulunmamaktadır. Günümüzde, İslam ülkeleri de dahil olmak üzere kullanılan şirket yapıları batıda ortaya çıkmış şirket yapılarıdır. Bu şirket yapılarının süreklilikleri, büyük ölçüde sahip oldukları tüzel kişilikleri sayesinde sağlanabilmektedir. İslam fikhındaki şirket yapılarında tüzel kişilikten söz etmemiz mümkün değildir. Bu sebeple, üçüncü bölümde ele alınacak meselelerin başında tüzel kişilik sorunu gelmektedir.

İkinci bölümde, geçmişte süreklilik sorununun hem teorik hemde pratik boyutu anlatılmaya çalışıldı. Geçmişte şirketlerde süreklilik meselesine bir sorun olarak bakılmadığı anlaşılmaktadır. Buradan hareketle, şirketlerde sürekliliğin, şirketlerin sağlıklı bir şekilde sürdürülebilir bir yapıya kavuşturulması olarak ele alınması kanaati bizde hasıl olmuştur. Bu nedenle, üçüncü bölümde alternatif şirket yapıları teklif edilecek ve şirketlerde sürdürülebilir bir yapının oluşturulması için yapılması gerekenler üzerinde durulacaktır.

1. TÜZEL KİŞİLİK

Hukuk dilinde haklara ve borçlara sahip olabilen varlıklara “kişi” terimi kullanılır⁵⁸⁶. Eğer haklara ve borçlara sahip olan kişi insan ise “gerçek kişi” insan değilse “tüzel kişi” adını almaktadır. Türk Ticaret Kanununda “tüzel kişi” terimi bir çok yerde geçmekle beraber herhangi bir tanım verilmemektedir.

Türk Medeni Kanunu’nun 47 ve 48. maddeleri arasında tüzel kişilikten bahsedilmektedir. Bu maddelere göre, “başlıbaşına bir varlığı olmak üzere örgütlenmiş kişi toplulukları ve belli bir amaca özgülümlenmiş olan bağımsız mal toplulukları, kendileri ile ilgili özel hükümler uyarınca tüzel kişilik kazanırlar. Tüzel kişiler, cins, yaş, hısımlık gibi yaradılış gereği insana özgü niteliklere bağlı olanlar dışındaki bütün haklara ve borçlara ehildirler. Tüzel kişiliğin bu özelliklerinden hareketle şöyle bir tanım yapılabilir: Belli bir amacı gerçekleştirmek üzere, bağımsız

⁵⁸⁶ Bkz. Türk Medeni Kanunu 8., 9. ve 10. maddeleri.

bir varlık halinde örgütlenmiş olup, hukuk düzenince kendilerine haklara ve borçlara sahip olma iktidarı tanınmış kişi ve mal topluluklarıdır.”⁵⁸⁷

Bu tanıma göre, tüzel kişiler kendilerini meydana getiren kişilerden bağımsız hukuk varlıklarıdır. Kendilerine ait mal varlıkları vardır ve bu varlıklar üzerinde tasarruf hakkına sahiptirler. Dolayısıyla, bu malları satabilir, kiraya verebilir, teminat gösterebilir, rehnedebilir, üzerinde üçüncü şahıslar lehine haklar tesis edebilirler. Ayrıca haksız fiilleriyle verdikleri zarardan dolayı sorumlu tutulabilirler. Kendilerine karşı dava açılabilir veya kendileri dava açabilirler. Çeşitli kişilik, fikri ve sınai mülkiyet haklarına (marka, patent, coğrafi işaret, telif vs.) sahip olabilirler⁵⁸⁸.

Tüzel kişiliğin oluşmasında üç unsur önemlidir. Bunlardan *birincisi*, kendine özgü bir mal varlığının olmasıdır. Tüzel kişinin mal varlığı onun üyelerinin ve onu oluşturan kişilerden veya onun yönetiminde bulunan organların yönetiminde bulunan kişilerin mal varlığından bağımsız ve ayrı olmalıdır⁵⁸⁹. *İkinci unsur*, ortakların mal varlığı ile tüzel kişiliğin özel bir sorumluluk alanı olmasıdır⁵⁹⁰. *Üçüncü unsur* ise, “organizasyonun mal varlığı ile sorumluluğu, onu oluşturan üyelerin değişmesinden veya onu yöneten kişilerin değişiminden bağımsız ve ayrı bir varlık olarak her zaman tüzel kişilik içinde yer almalıdır”⁵⁹¹.

1.1. TÜZEL KİŞİLİK SORUNU

İçinde bulunduğumuz yüzyılda gerek ülke ekonomileri gerekse işletmelerin en çok ihtiyaç duyduğu hususlardan birisi sağlıklı ve sürdürülebilir ortaklıklar oluşturmaktır. Özellikle, aynı sektörde faaliyet gösteren şirketlerin birleşmesi ile oluşan ortaklıklar, işletmelere ürün çeşitlendirme, profesyonelleşme, büyüme, yeni teknolojileri kullanabilme imkanı gibi pek çok avantaj sunmaktadır.

⁵⁸⁷ Ergun Özsunay, **Medeni Hukukumuzda Tüzel Kişiler**, İstanbul 1992.

⁵⁸⁸ Lerzan Yılmaz, **Anonim Şirketlerde Tüzel Kişilik Perdesinin Kaldırılması Meslesi Hakkında İsviçre Federal Mahkemesi Kararları Işığında Düşünceler**, Uluslararası Ticaret Sempozyumu, s. 236.

⁵⁸⁹ Bu maddenin felsefi arka planı, şirketlerdeki sınırlı sorumluluk ilkesidir. Bu ilke ortakların malvarlığından bağımsız, ayrı bir malvarlığının oluşumunu sağlamaktadır. (Selçuk Öztek, Tekin Memiş, Şirketler Hukuku ve İcra İflas Hukuku İlkeleri Karşısında Borçlu Şirketin Alacaklılarının Haki Ortağa Karşı Korunması, Uluslararası Ticaret Sempozyumu s. 201)

⁵⁹⁰ Örneğin tüzel kişiliğe ait bir aracın ortaklardan birisine tahsis edilmesi veya ortaklardan birine ait bir malın alacaklılara karşı korumak için tüzel kişiliğe ait olarak gösterilmesi. (İpek Sağlam, Tüzel Kişilik Perdesinin Aralanması kavramına Genel Bir bakış, Uluslararası Ticaret Sempozyumu, s. 157.)

⁵⁹¹ Gökhan Antalya, **Tüzel Kişilik Perdesinin Aralanması Teorisi**, Uluslararası Ticaret Sempozyumu, s. 146.

Sürekli ve belirli bir seviyenin üstünde olma niteliği taşıyan birleşmeler, onları meydana getiren kişilerden ayrı olarak hukuk süjesi olmak, çeşitli haklara sahip bulunmak durumuna getirmiş ve böylece, gerek kamu gerek özel hukuk birleşmelerinde tüzel kişilik kavramı ortaya çıkmıştır⁵⁹².

Aslında tüzel kişilik, ilk olarak (Juristische Person) İtalya şehirlerinde ortaya çıkan, İslam hukuku'nun "qırad" şirketine benzer "commenda"larından mülhem olmuştur. Çünkü Roma hukukunda tüzel kişiliği haiz tek şirket tipi, vergileri tahsil işleri ile meşgul olan "Societates Victigalium"lardır⁵⁹³. Başka tüzel kişiliği çağrıştıran ortaklık tipi yoktur. Commendalar daha ziyade münferit işleri yürütmek için kurulan, merkezi olmayan ve üçüncü şahıslara karşı bir ortaklık olarak açıklanmayan deniz commendaları olarak ortaya çıkmıştır. Daha sonra bu anlayış kara ticaretine intikal etmiş, zaman içinde sürekli işler yapmaya başlamış, belli unvan altında bir merkeze bağlanmış ve ortakların şahsi malları dışında, şirkete mahsus ve alacaklıların garantisini teşkil eden bir mal varlığı meydana gelmiştir. Aslında kara ticareti commendaların kuruluşları bir sicile tescil edilir ve ortaklarından bağımsız bir şirket görüntüsü verirlerdi.

Daha önce ifade edildiği gibi İslam şirketler hukukunda tüzel kişilik yoktur. Tüzel kişilik sahibi ortaklıklar, ticari hayatımıza 1850 yılında "Kanunname-i Ticaret"i ile Fransız sisteminden alınmak suretiyle girmiştir⁵⁹⁴. Tüzel kişilik statüsünün arkasında insan hayatının belli bir süre ile sınırlı oluşu, süreklilik arz eden iş ve hizmetlerin kesintisiz yürütülmesine olan ihtiyaç bulunmaktadır⁵⁹⁵. Tüzel kişiliğin özelliği, kendilerini meydana getiren kişilerden bağımsız bir hukuk süjesi olmalarıdır. Dolayısıyla kendilerine ait mal varlıkları olabilir, sahip oldukları mallar üzerinde tasarruf yapabilir, hukuki işlemler yaparak borç altına girebilirler. Ayrıca verdikleri zararlardan dolayı haksız fiilleriyle sorumlu tutulabilir, kendilerine karşı dava açılabilir, çeşitli kişilik, fikri ve sınai mülkiyet haklarına sahip olabilirler. Tüzel kişilik, sadece medeni hukuku ilgilendiren bir hukuk süjesi olmayıp, aynı zamanda

⁵⁹² Poroy, Tekinalp, Çamoğlu, **Ortaklıklar ve Kooperatif Hukuku**, 11. Basım, Vedat Kitapçılık İstanbul 2009, s. 4.

⁵⁹³ Domaniç, **Anonim Şirketler Hukuku ve Uygulaması**, TTK şerhi, C. II, s. 30.

⁵⁹⁴ Arslanlı, **Kollektif ve Komandir Şirketler**, s. 9; Ansay, **Adi Şirket**, s. 15.

⁵⁹⁵ Hüseyin Hatemi, **Medeni Hukuk Tüzel Kişileri**, İstanbul 1979, C. I, s. 2.

kambiyo senetleri, kara ticaret hukuku, devletler hususi hukuku, yabancılar hukuku ve idare hukukunu da ilgilendiren bir hukuk süjesidir⁵⁹⁶.

Son zamanlarda tüzel kişiliğin, kanundan veya sözleşmeden doğan her türlü sorumluluk ve borçlardan kurtulmak için bir araç olarak suistimal edilmesi, tüzel kişilik meselesini tartışılır hale getirmiştir. Böyle bir tartışmanın ortaya çıkmasında tüzel kişinin ortaklarından ayrı mal varlığı ve şahsiyetinin bulunması, iyi niyetli olmayan birtakım kimselerin, tüzel kişilik kimliğini bir kalkan gibi kullanarak, kendi çıkarlarına uygun, ancak başkalarına zarar verecek şekilde hareket etmesi rol oynamıştır⁵⁹⁷. Örneğin bir tüzel kişinin borcunun olması durumunda, tüzel kişi alacaklıya karşı sadece kendi malvarlığı ile sorumlu olmaktadır. Yani alacaklı alacağını tahsil edebilmek için tüzel kişinin mal varlığı yerine tüzel kişiyi meydana getiren gerçek kişilerin malvarlığına başvuramamaktadır. Dolayısıyla, iki şirketi olan gerçek kişiler, şirketlerinden birisinin mal varlığını diğerine aktarıp, iflas gösterebilmekte ve iflas eden şirketin alacaklılarını mağdur edebilmektedirler. Bu nedenle, tüzel kişilik perdesinin aralanması tartışmaları ortaya çıkmıştır. Bu tartışmalar İngiliz ve Amerikan hukuk sistemlerinde “lifting the corporate veil” veya “piercing the corporate veil” ibareleri ile ifade edilmiş, Türk hukuk doktrininde ise “tüzel kişilik tülünün veya perdesinin kaldırılması” şeklinde tanımlanmıştır⁵⁹⁸.

Tüzel kişilik perdesinin kaldırılması teorisi uyarınca, gerektiğinde mahkemeler tüzel kişilik kalkanını kaldırmakta ve tüzel kişinin ardında yer alan gerçek kişilere uzanabilmektedirler⁵⁹⁹. Çünkü tüzel kişilik kavramının arkasına gizlenerek “kanuna karşı hile yapılması” veya tüzel kişilik kavramına sığınarak onun ardında yer alan gerçek kişilerin taraf oldukları sözleşmelerden doğan yükümlülükleri ihlal etmeleri veya üçüncü kişilere zarar verme amacı gütmeleri durumunda tüzel kişilik perdesi aralanmalı ve tüzel kişinin ardında yer alanlara el atılmalıdır⁶⁰⁰.

⁵⁹⁶ Lerzan Yılmaz, **Anonim Şirketlerde Tüzel Kişilik Perdesinin Kaldırılması**, I. Uluslararası Ticaret Hukuku Sempozyumu, Marmara Hukuk Fakültesi Yayınları, s. 233.

⁵⁹⁷ Yılmaz, age., 240.

⁵⁹⁸ Tekinalp, **Perdeyi kaldırma Teorisi**, Reha Poroy’a Armağan, İstanbul 1995, s. 387-404.

⁵⁹⁹ İpek Sağlam, **Tüzel Kişilik Perdesinin Aralanması Kavramına Genel Bir Bakış**, 154.

⁶⁰⁰ A.e., 155.

Şu bir gerçek ki, tüzel kişilik, şirketlere özellikle kanun önünde bir statü verilmesi, ayrı bir şahsiyet olarak görülmesi imkanını tanımaktadır Ancak tüzel kişiliğin, zaman içerisinde şirket kurucuları tarafından istismar edilmesi, şirketlerin sürekliliğini olumsuz yönde etkilemektedir. Dolayısıyla tüzel kişiliğin, şirket sürekliliğine olumlu katkısı olabileceği gibi olumsuz etkisi de olabilmektedir. Bu sebeple, tüzel kişilik yerine ondan daha geniş bir kavram olan kurumsallaşma, sürdürülebilir şirket yapılarının oluşmasında üzerinde durulması gereken bir meseledir.

1.2. İSLAM FIKHİNİN TÜZEL KİŞİLİK YAKLAŞIMI

Türk Medeni Kanunu ve Türk Ticaret Kanunu'na göre ticaret şirketleri, vakıflar, dernekler, devlet, il özel idaresi, belediyeler tüzel kişiliği haiz kurumlar olarak kabul edilmektedir⁶⁰¹.

İslam fikhında “tüzel kişilik” olarak hareket eden, borçlanan, borçlandıran, mallara ve haklara sahip olan kurumlardan bahsetmemiz mümkündür. Bunlar vakıf ve devlettir.

Vakıf, faydası kullara ait olmak üzere bir malı, Allah'a ait kabul ederek başkasınının mülkiyetine geçirmekten ebediyen alıkoymak olarak tanımlanmaktadır⁶⁰².

Kur'an'da vakıf, kavram ve kurum olarak doğrudan çağrıştıracak bir ifade yer almamakla birlikte, Allah yolunda infakta bulunmayı, fakir, muhtaç ve kimsesizlere yardımda bulunmayı, iyilikte ve takvada yardımlaşmayı, hayır ve yararlı işlere yönelmeyi öğütleyen birçok ayet vardır. Bunların içinden özellikle, **“Sevdiğiniz şeylerden Allah yolunda harcamadıkça gerçek iyiliğe ulaşamazsınız”⁶⁰³** ayeti vakıf ile irtibatlandırılmaktadır.

⁶⁰¹ Bkz. Türk Medeni Kanunu 59. Madde, Türk Ticaret Kanunu 16/1-2 maddesi.

⁶⁰² Ömer Hilmi Efendi, **İthafu'l-Ahlafe fi Ahkame'l-Evkaf**, Ank., (Vakıflar Genel Müdürlüğü Yayınları), 13; M. Zeki Pakalın, **Osmanlı Tarih Deyimler ve Terimler Sözlüğü**, III, 577.

⁶⁰³ Ali İmran 3/92

Ayrıca mescitlerin Allah'a ait olduğunu, Allah'ın mescitlerini ancak birtakım niteliklere sahip kimselerin imar edebileceğini bildiren ayetler⁶⁰⁴, mülkiyeti gerçek kişilere ait olmayan, ancak gerçek kişiler tarafından oluşturulan varlıkların bulunabileceğine işaret etmektedir.

Vakfın bir kurum olarak ilk ortaya çıkmasına sebep olan olay, Hz. Ömer'in Hayber'de ganimet olarak aldığı "semğ" hurmalığını bağışlamasıdır. Hz. Ömer, niyetini izhar edince Resulullah (sav) "Aslımı alıkoy, gelirini tasadduk et"⁶⁰⁵ diyerek satılmamak, hibe edilmemek ve miras kalmamak şartıyla ihtiyaç sahipleri için infakta bulunmasını söylemiştir.

Hz. Peygamber sağlığında Fedek ve Hayber'deki arazilerini yolculara (ebna-i sebile) infak ettiği, kaynaklarda yer almaktadır⁶⁰⁶. Yine fey olarak Hz. Peygamber'e tahsis edilen Kureyza, Nadir, Fedek ve Hayber arazisi ile Ureyna köylerindeki hurmalıkların safi gelirlerinin ihtiyaç sahiplerine verilmek üzere bağışlandığı bildirilmiştir⁶⁰⁷.

Bunun dışında Hz. Osman, yine Resûlullah'ın yol göstermesiyle Medine'deki Rûme Kuyusu'nu satın alıp bütün Müslümanların yararına tahsis etmiştir⁶⁰⁸. Hâlid b. Velîd savaş aletlerini ve atlarını⁶⁰⁹ bağışlamıştır. Hz. Ali, arazisini ve Yenbu'da bulunan su kaynağını bağışlamıştır. Diğer sahâbilerin ev, arsa gibi mülklerini bağışladıkları kaynaklarda bildirilmektedir⁶¹⁰. Câbir b. Abdullah'ın, "Ben muhacir ve Ensar'dan mal sahibi olup da vakıf yapmamış bir kimse bilmiyorum" dediği rivayet edilir⁶¹¹.

Ebu Hureyre'den rivayet edilen meşhur hadiste: "İnsan ölünce şu üç ameli hariç diğerleri kesilir: sadaka-i cariye, faydalanılan ilim ve ardından dua eden

⁶⁰⁴ Tevbe 9/18-19; Cin 72/18

⁶⁰⁵ Buhârî, "Veşâyâ", 22, 28-29.

⁶⁰⁶ Sahih-i Buhari Muhtasarı Tecrid-i Sarih Tercümesi ve Şerhi, C. VIII, s. 206-207.

⁶⁰⁷ Aynı eser, C. VIII, s. 235-236. Ayrıca bakınız. Buhârî, "Veşâyâ", 1; "Farzû'l-humus", 1; Müslim, "Cihâd", 51-55; Ebû Dâvûd, "Harâc", 19.

⁶⁰⁸ Tirmizî, "Menâkıb", 18

⁶⁰⁹ Buhârî, "Zekât", 49

⁶¹⁰ Ahmed b. Hüseyin el-Beyhaki, C. VI, s. 160-161.

⁶¹¹ Hz. Peygamber ve sahâbenin vakıflarıyla ilgili rivayetler için ayrıca bk. Hassâf, s. 1-18; Abdülhay el-Kettânî, C. I, s. 401-409.

evlat”⁶¹². Hadiste zikredilen “sadaka-i cariye/devam eden sadaka” vakıf olarak yorumlanmaktadır.

Sadaka-i cariyenin vakıf kurumuna dönüşmesi aslında İslam dininin Arap yarımadasının dışına çıkışı ile olmuştur. Selçuklu ve Osmanlı devletleri zamanında insanların dini ihtiyaçlarını karşılamak üzere inşa edilen camiler, mescitler, medrese, tekke ve zaviyeler; sosyal ihtiyaçlarını karşılamak üzere yapılan yollar, köprüler, çeşme, bend, su kemeri, hanlar ve kervansaraylar vakıflar tarafından tesis edilmiştir. Tarihte eşine rastlanmayan imarethaneler (aşevi) ve Darüşşifalar (hastaneler) Müslüman Türklerin İslam medeniyetine kazandırdığı eserlerdir. Bu eserler hala varlıklarını sürdürmektedirler. Kemankeş zaviyeleri, cüdi teşekkülleri, ok meydanları ve zorhaneler de bu eserler arasında sayılırlar⁶¹³.

Vakıfların tarihte, toplumun ihtiyaçlarını görmede çok geniş bir yelpazede hizmet ettiği bilinmektedir. Bunları dini ve kültürel hizmetler, eğitim hizmetleri, sağlık hizmetleri, alt yapı ve bayındırlık hizmetleri, sosyal güvenlik ve dayanışma hizmetleri, hayır hizmetleri diye sınıflandırabiliriz. Dini ve kültürel hizmetler bağlamında vakıflar, cami, mescit ve kütüphaneler kurmuş, işletme ve ihtiyaçlarının karşılanmasında etkin rol oynamıştır. Bu mekânlar aynı zamanda öğrencilerin ders gördüğü bir örgün eğitim kurumu ve halka açık muhtelif programlarıyla birer yaygın eğitim kurumu olma özelliği taşımış, ayrıca yöneticiler ile yönetilenler arasındaki iletişimin sağlanması açısından uygun bir platform oluşturmuştur⁶¹⁴.

Sağlık hizmetleri, vakıfların etkin olduğu diğer bir alandır. Darüşşifa, Darülafiye, Darüttıp, Bimarhane, Cüzzamhane gibi müesseseler hep vakıflar tarafından kurulmuş yerlerdir⁶¹⁵.

Geçmişte sosyal güvenlik ve dayanışma hizmetleri günümüzdeki kadar gelişmiş değildi. Ancak avarız vakıfları örneğinde olduğu gibi, belli bir köy veya

⁶¹² Mehmet Sofuoğlu, **Sahih-i Muslim ve Tercümesi**, İstanbul 1969, C. V, s. 182-183.

⁶¹³ Vahid Çabuk, **Osmanlı Teşkilat ve Siyaset Kültürü**, s.119-123.

⁶¹⁴ Ahmet Akgündüz, **İslam Hukukunda ve Osmanlı Tatbikatında Vakıf Müessesesi**, Ankara, 1988.

⁶¹⁵ A. Süheyl Ünver, **Haseki Hastanesi Tarihçesi: 400. Yıldönümü münasebetiyle**, İstanbul, 1939; Kazım İsmail Gürkan, **Bezm-i Alem Valide Sultan-Vakıf Gureba Hastanesi Tarihçesi**, İstanbul, 1967; Bedi N. Şehsuvaroğlu, **İstanbul 500 Yıllık Sağlık Hayatımız**, İstanbul 1953.

mahalle halkının yahut esnaf grubunun kendi aralarında oluşturdukları ve ortak ihtiyaçların karşılanmasına, sefer vb. gerekçelerle oluşan vergilerin ödenmesine, ya da herhangi bir şekilde sıkıntıya düşenlere yardım etmeye yönelik vakıfların bulunduğu bilinmektedir⁶¹⁶.

Görüldüğü gibi vakıflar, bağımsız kişilik olarak toplumun hizmetinde birçok görevler ifa etmektedirler. Bu kişiliğe günümüzde “tüzel kişilik” adı verilmektedir. Ancak vakıfların sahip olduğu tüzel kişilik ile şirketlerin sahip olduğu tüzel kişiliğin aynı olmadığını belirtmemiz gerekir. Çünkü vakıfların temelinde karşılıksız yardım anlayışı vardır. Ayrıca vakıflar bir müteveli heyeti tarafından idare edilemelerine rağmen, onların mülkiyetinde değillerdir. Müteveli heyeti, istediği zaman vakıf mallarını satma yetkisini elinde bulunduramamaktadır. Şirketler ise, kâr etmek amacıyla gerçek kişilerin kurdukları, mülkiyetini ellerinde bulundurdukları ve istedikleri zaman satma yetkisine sahip oldukları mal topluluklarıdır.

Tüzel kişilik kriterlerine uyan diğer kurum devlettir. Devlet (الدولة) sözlükte istila ve galebe anlamlarına geldiği gibi dönüşümlü değişmek, periyodik değişmek, dönmek anlamlarına da gelir⁶¹⁷. Ayette bu anlamda kullanılmış ve “**كي لا يكون دولة بين**”⁶¹⁸ **الأغنياء منكم/Mal, sizden zenginler arasında dönüp dolaşan bir şey olmasın diye**”⁶¹⁸ buyurulmuştur.

Maverdi, devleti; “bir bölgede yaşayan insanların toplum düzenini sağlamak amacıyla bütün kamu sorumluluklarını imamet/hilafet akdi ile yükledikleri ve meşru güç kullanma tekeline sahip bir melik/halifenin itaati altında birleşmeleri ile oluşan bir birlik” olarak tanımlamıştır⁶¹⁹. Batıda devlet, “tek yönetim altında organize olmuş politik toplum” olarak tanımlanmaktadır⁶²⁰.

⁶¹⁶ <http://www.vgm.gov.tr/sayfa.aspx?Id=3>

⁶¹⁷ El-Mucemu'l-Vesit, s. 304.

⁶¹⁸ Haşr /7

⁶¹⁹ Mehmet Birsin, **Maverdi'nin Devlet Anlayışı**, s. 34

⁶²⁰ "state" Concise Oxford English Dictionary (9th ed.). Oxford University Press, 1995.

Türk Dil Kurumu sözlüğünde, devlet; “toprak bütünlüğüne bağlı olarak siyasal bakımdan örgütlenmiş millet veya milletler topluluğunun oluşturduğu tüzel varlık” olarak tanımlanmaktadır⁶²¹.

Herşeyden önce devlet soyut bir kavramdır ve Maverdi⁶²²’nin belirttiği gibi bir toplumun dini, siyasi, hukuki, adli, inzibati, iktisadi ve beşeri tüm unsurları ile iktidarın kurumsallaşması anlamına gelmektedir⁶²³.

Devletteki tüzel kişilik de şirketlerdeki tüzel kişilikten farklıdır. Çünkü devlet, tüm vatandaşların ortak malı olmasına rağmen, vatandaşlar istedikleri gibi devlet üzerinde tasarruf edemezler.

Daha önce ifade edildiği gibi şirketlerin ayrı bir şahsiyet kabul edilmesi, ilk defa batıda ortaya çıkmıştır. Daha önce böyle bir adlandırmanın yapılmaması, biraz da ihtiyaç ile alakalıdır. Önceleri şirketler, iki veya üç kişilik ve küçük sermayeli şirketler olduğu için, şirketlere ayrı bir kişilik verme ihtiyacı duyulmamıştır. Ne zaman ki, dev projeleri hayata geçirecek çok ortaklı, büyük sermayeli şirketler kurulmaya başlanmış, bu durum şirketlere tüzel kişilik, diğer bir ifadeyle hükmi şahsiyet verme zaruretini doğurmuştur. Geçmişte böyle bir ihtiyaç olsaydı, kaynaklarda konuyla alakalı görüşler bulabilirdik⁶²⁴. Bununla birlikte, tüzel kişilik statüsü benzeri bir statünün verildiği kurumların olduğu iddia edilmektedir. Fakat bu kurumlardaki tüzel kişilik statüsü ile günümüz şirketlerinde bulunan tüzel kişilik statüsünün birbirinden farklı olduğu yukarıda anlatılmıştır.

Tüzel kişilik, insan olmadığı halde kurumlara insan gibi muamele edilmesi, onlara bazı hak ve sorumluluklar yüklenmesi yönüyle eleştirilmektedir. Dolayısıyla, şirketlerde ortaklar gerçek kişiler oldukları halde şirket adına yaptıkları sözleşmelerden ve işlemlerden dolayı, tüzel kişilik özellikleri sayesinde şahsen sorumlu olmamaktadır. Aynı zamanda şirket yetkililerinin görevlerini yaptıkları sırada işledikleri haksız fiillerden şirket sorumlu olmaktadır⁶²⁵.

⁶²¹ TDK “devlet” maddesi.

⁶²² Maverdi, **Edebü’l-Dünya ve’l-Din**, Nşr. Mustafa es-Sekka, Muhammed Şerif Sükker, Beyrut 1988, s. 70, 219, 269.

⁶²³ Münci Kapani, **Politika Bilimine Giriş**, Bilgi Yayınevi, Ankara 1992, s. 35.

⁶²⁴ Nevevi, *Tekmilatu’l-Mecmu*, s. 111.

⁶²⁵ Abdulaziz Bayındır, *Ticaret ve Faiz*, s. 325. TTK md. 334.

Seyyid Ali es-Seyyid, şirket sermayesinde müşterek mülkiyetin olması, şirket lafzının kullanılması, ortağın şirket malından alış-veriş yapabilmesi, emek sahibinin kâr payı üzerindeki mülkiyetinin ortaya çıktığı andan dağıtılmasına kadar devam etmesi, üç veya daha çok ortaklı şirketlerde ortağın ölmesi ile ortaklığın sona ermemesi şartları çerçevesinde tüzel kişiliğin oluşabileceğini söylemektedir⁶²⁶.

Yine çağdaş hukukçulardan Abdulfettah Yusuf el-Mersifi, İslam fihhının hükmi şahsiyet çerçevesinde hükümler koyduğunu, isimlendirmenin olmaması müsemmanın olmadığına delalet etmeyeceğini, itibarın lafızlara değil hükümlere olması gerektiğini iddia etmektedir⁶²⁷.

Tüm bu açıklamalardan sonra şunu söyleyebiliriz ki, İslam fihhında şirketlere tüzel kişilik/hükmi şahsiyet verilmesini engelleyecek bir delil bulunmamaktadır. Burada ortakları mağdur etmeyecek, toplumda insanların mallarını batıl yollar ile yemenin kapısını açmayacak tedbirler alındığı takdirde şirketlere tüzel kişilik verilmesinde İslam hukuku açısından bir sakınca olmamalıdır.

⁶²⁶ Seyyid Ali Seyyid, *el-Hıssatu bi'l-Amel beyne'l-Fıkhı'l-İslami ve'l-Kanunu'l-Vaz'i*, s. 52, 54, 57.

⁶²⁷ Abdulfettah Yusuf el-Mersifi, *eş-Şerikat beyne'l-Fıkhı'l-İslami ve'l-Kanun*, s. 21.

2. ŞİRKET YAPISI

2.1. ŞİRKET DİNAMİKLERİ

2.1.1. KAVRAM

2.1.1.1. Tanım

Şirket kelimesi sözlükte شَارِك يَشَارِك kökünden masdar veya شَارِك يَشَارِك kökünden ismi masdardır⁶²⁸, ortaklık manasına gelmektedir. Aslında şirket, ihtilat ve imtizac yani karışmak, birleşmek demektir⁶²⁹. Dolayısıyla bu kelimedeki güçleri birleştirmek, sırt sırta vermek, el birliği yapmak gibi manalar vardır. Nitekim Musa (as), Allah (cc)'dan yardım talep ederken şöyle demişti:

*“Rabbim! Göğsümü genişlet, işimi kolaylaştır, dilimin düğümünü çöz ki sözümü iyi anlasınlar. Ailemden kardeşim Harun’u bana vezir yap, beni onunla destekle, onu görevimde ortak kıl ki Seni daha çok tesbih edelim ve çokça analım. Şüphesiz Sen bizi görmektesin.”*⁶³⁰

Bu ayette ش-ر-ك kökünden اشرك fiilinden emir kipi (dua anlamında) gelmiştir. Burada Musa (as), Allah (cc)'tan kardeşi Harun’u kendisine yardımcı, destekçi ve ortak olarak istedi, Allah (cc) da verdi. Tabir yerinde ise Musa (as) ile Harun (as) arasında adeta bir “**aile şirketi**” kuruldu. Yine Zümer suresinde “Allah, çekişip duran birçok ortakların (فيه شركاء متشاكسون) sahip olduğu bir adam ile yalnız bir kişiye bağlı olan bir adamı misal olarak verir. Bu ikisi eşit midir? Hamd Allah’a mahsustur. Fakat onların çoğu bilmezler”⁶³¹ ayetinde aynı şekilde “destekçi, ortak” anlamında kullanılmıştır.

İslam hukukçuları şirketi tanımlarken “şuyuan olan ihtilatı” yani ortaklık için konulan sermayenin her parçasında ortaklığın meydana geldiğini vurgulamışlardır. Çünkü ortaklık, ortakların birbirleri adına iş yapmaları, alış-veriş yapmaları anlamına

⁶²⁸ İmam Muhyiddin en-Nevevi, **Tekmiletu'l-Mecmu Şerhu'l-Muhezzeb**, tah. Adil Ahmed Abdulmevcud, Majdi Surur Basallum, Ahmed İsa Maşaravi, Ahmed Muhammed AbdulAl, Hüseyin abdurrahman Ahmed, Bedevi Ali Muhammed Seyyid, Muhammed Ahmed Abdullah, İbrahim Muhammed Abdulbaki, 27 cilt, Daru'l-Kütübü'l-İlmiyye, Lübnan, 2007, C. XV, s. 4.

⁶²⁹ Kasani, **Bedaiu's-Sanai**, Daru'l-İlmiyye, Beyrut 1997, C. VII, s. 499.

⁶³⁰ Taha 20/32.

⁶³¹ Zümer 39/29

gelmektedir. Ortaklar birbirleri adına geçerli olmak üzere ancak vekalet yolu ile iş yapabilirler. Vekalet şeklinin geçerli olabilmesi için “şuyuan ihtilatın” olması gerekir. Aksi halde mülkiyetin olmadığı bir malda başkasını vekil kılmak söz konusu olur ki bu hukuken geçerli bir işlem olmaz⁶³².

2.1.1.2. Meşruiyeti

Şirket, ihtiyaca binaen ortaya çıkmış, hukuki boyutu olan bir işlemdir. Aynı zamanda Kur’an’da teşvik edilmiştir. Ayette geçen “*Birr ve takva üzere yardımlaşın. Günah ve düşmanlık üzere yardımlaşmayın*”⁶³³ ifadesinden iyi ve faydalı olan herşeyde müminlerin birbirlerine destek olmaları tavsiye edilmiştir. Yine ayette yetimler hakkında “*eğer onları kendinize karıştırırsanız, onlar sizin kardeşlerinizdir*” ifadesini Hz. Aişe onları mallarınıza ortak ederseniz anlamında tefsir etmiştir.⁶³⁴

Kehf süresinde anlatılan Musa (as) kıssasında “*Gemi, denizde çalışan yoksullarındı, onu kusurlu yapmak istedim, ileride, her gemiyi zorbalıkla ele geçiren bir kral vardı*”⁶³⁵ ayetinde geçen “يَعْمَلُونَ فِي الْبَحْرِ” ifadesi nakliye şirketini hatırlatmaktadır.

Kalem süresinde geçen “bahçe ashabı” kıssasındaki “أَصْحَابَ الْجَنَّةِ” ifadesi zirai ortaklığı çağrıştıran bir ifadedir⁶³⁶.

Ashab-ı kehf’in aralarından birisini pazara göndermeden önce “*Şimdi siz, içinizden birini şu gümüş paranızla şehre gönderin de, baksın, (şehrin) hangi yiyeceği daha temiz ise size ondan erzak getirsin*” sözlerini “şahıs ve sermaye şirketleri”ne delil olarak görebiliriz. Çünkü “şer’u men kablena” mensuh olmadığı müddetçe bizim için delildir.

⁶³² Tebyinu’l-Hakaik, C. III, s. 313; Şerhu Fethu’l-Kadir, C. VI, s. 152; Haşiyetu İbn Abidin, C. III, s. 332; Mabsut, C. XI, s. 151; Muğni’l-muhtac, C. II, s. 211; Mevahibu’l-Celil, C. V, s. 117; el-Kafi, C. II, s. 780; Keşşafu’l-Kıma C. III; 496; el-Muğni, C. V, s. 10.

⁶³³ Maide 4/1.

⁶³⁴ اناتالٹ الشریکین مالم یخن ادهما صاحبه فاذاخاناخرجت من بینهما **Tekmiletu’l-Mecmu Şerhu’l-Muhezzeb, C. XV, s. 3; Kasani, Bedayi, C. VII, s. 500.**

⁶³⁵ Kehf 18/79.

⁶³⁶ Kalem 68/17.

Savaşta elde edilen ganimetin beşte birinin Allah'a, geri kalanın savaşa katılanlar arasında ortak⁶³⁷ olduğunu beyan eden ayet “**elbirliği şirketine**” delil olabilir.

Kudsi hadiste Allah (cc)'nin ortaklık kurmak için bir araya gelen iki kişinin üçüncüsü olduğunu⁶³⁸ söylemesi aslında onların yardımcısı, destekçisi olması demektir. Bu, şirket kurmaya bir teşvik olarak anlaşılmalıdır.

İbn Ömer ve İbn Zübeyr çarşıda, peygamberimizin bereket duasına mazhar olan Zühre bin Mabed'in dedesi Abdullah bin Hişam'a ortaklık teklif etmiş, o da kabul etmişti⁶³⁹.

Süleyman bin Ebi Müslim'in anlattığına göre, Ebu Minhal'e peşin yapılan sarf akdini sorunca, O, aynı soruyu ortağı ile birlikte Bera bin Azip'e sorduklarını söylemişti. Olay şöyle cereyan etmiştir: Bera bin Azib, Zeyd bin Erkam ile ortaklı, gümüş ticareti yaparlardı. Resulüllah (sav)'ın kendilerine “Peşin olursa alın, vadeli olursa almayın” talimatını verdiğini nakletti.⁶⁴⁰ İbn Hacer Askalani, bu hadisi mecliste kabz olursa yapın, olmazsa yapmayın şeklinde açıklamıştır.⁶⁴¹ Bu hadis, döviz ticareti yapmak üzere şirket kurulabileceğine delil olarak gösterilmektedir.

Ortaklar arasındaki ilişkinin adalet ve mantık çerçevesinde işlemesi gerektiğine delil olabilecek gemi hadisi ibret verici bir hadiseyi dikkatlerimize sunmaktadır. Bu hadiste olay şöyle anlatılmaktadır:

“Allah'ın koyduğu kanunlara uyan ile hafife alan kimseler, bir gemiye binip denize açılmış insanlar gibidir. Bu insanlar aralarında kura çekerler, kimisi üst kata kimisi ise alt kata düşer. Alt katta olanlar su almak için üst kata çıktıklarında kendilerine su almak için izin verilmez. Bu sefer su almak için tabanda bir delik

⁶³⁷ Enfal 8/41.

⁶³⁸ Ebu Davud, **Sünen**, 3383, <http://shamela.ws/browse.php/book-7266/page-141>(Çevrimiçi:07/12/2015)

⁶³⁹ Buhari, Şerike, 2368,

http://library.islamweb.net/newlibrary/display_book.php?bk_no=52(Çevrimiçi:08/12/2015)

⁶⁴⁰ Kasani, age., C. V, s. 501.

⁶⁴¹ İbn Hacer Askalani, Fethu'l-Bari, 3583,

<http://www.sonnaonline.com/DisplayExplanation.aspx?ExplainId=50975,96778&HadithID=150203>(Çevrimiçi:08/12/2015)

açmak isterler. Eğer üsttekiler, alttakilerin su almalarına izin verir, geminin tabanını delmelerini engellerse, hepsi kurtulur, aksi halde hepsi boğulur.”⁶⁴²

Bu olayda, kura neticesinde kimisinin üst kata kimisinin alt kata düşmesi takdir-i ilahi olarak kabul edilmelidir. Üsttekiler, üst katta olmayı üstünlük sebebi görmemelidirler. Böyle görür ve diledikleri gibi davranırlarsa alttakilere de aynı hak doğar. Herkesin istediği gibi davrandığı yerde, kimse istediği gibi yaşayamaz, hukuk olmaz, huzur olmaz. Dolayısıyla ortaklık hukuku neyi gerektiriyorsa herkes ona göre davranmalıdır.

İslam fakihleri, cinsleri aynı olan paraları sermaye olarak koyup şirket kurulabileceğinde icma etmişlerdir. Aslında şirket kurmak, alış-veriş yapmak demektir. Burada bir sarf işlemi olmasına rağmen, buna izin verilmiştir. Bazıları, cinsleri ayrı olan ticaret mallarında dahi şirket kurulabileceğini söylemişlerdir. Fakat cinsleri ayrı mallarda şirket kurulması noktasında başta Şafii ve Maliki olmak üzere ihtilaf etmişlerdir⁶⁴³.

Şirket kurmak ve yürütmek, özellikle günümüzde birçok hayırlı işlerin yapılabilmesi için mühim bir araç haline gelmiştir. Sedd-i zera'i deliline göre nasıl ki harama götüren yol haram oluyorsa, aynı şekilde feth-i zera'i kabilinden helal ve faydalı olan şeylere götüren de helal ve faydalı olması gerekir. Bugün şirket yoluyla hayırlı ve faydalı işler yapılabiliyorsa, şirket kurmaya çalışmak ta hayırlı ve faydalı olmalıdır.

Akli delile gelince, şirket alış-veriş ve vekalet işlemlerinden mürekkep bir işlemdir. Bu işlemler caiz olduğuna göre şirket de caiz olmalıdır⁶⁴⁴.

⁶⁴² Buhari Numan bin Beşir'den rivayet etmiştir. <http://www.nabulsi.com/blue/ar/art.php?art=6994> (Çevrimiçi:08/12/2015)

⁶⁴³ İbn Rüşd, Bidayetu'l-Müctehid, Daru's-Selam, Kahire 1995, C. IV, 1864.

⁶⁴⁴ Kasani, age., s. 501.

2.1.2. İLKELER

2.1.2.1. Genel İlkeler

2.1.2.1.1. Vekalet

Şirket, daha önce belirtildiği gibi kişilerin ticaret yapmak üzere birbirlerine vekalet vermeleridir. Dolayısıyla, ortaklardan herbiri diğerinin vekilidir; her bir ortak diğeri adına almaya, satmaya, iş kabul etmeye yetkilidir.

Yapılacak şirket sözleşmesi ticaret vekaletinin hükümlerini içermelidir. Ticaret vekaleti, özel ve genel olarak ikiye ayrılır.

Özel vekalette çalışılacak sektör (işin cinsi/tipi), sektörün kolu (işin nevi/türü) ve sermaye miktarı (mikdarı's-semen) belli olmalıdır. Örneğin gıda sektöründe, bakliyat kolunda, 50 bin sermaye ile ticaret yapılacak gibi sözleşmeye yazılmalıdır.

Genel vekalette ise çalışılacak sektörün, sermayenin miktarının ve sürenin belirtilmesi yeterlidir. Örneğin tekstil sektöründe, 100 bin TL sermaye ile 10 sene çalışılacak şekilde sözleşmeye yazılmalıdır⁶⁴⁵.

Şirket akdi vekalet üzere kurulan bir akit olduğu için vekilde aranan şartlar burada da aranır. Hanefî ekolünde vekilin mümeyyiz olması yeterlidir. Kasani, vekilin ehliyeti ile alakalı şunları söylemektedir: “Akıl sahibi olması gerekir, dolayısıyla delinin, akli ermeyen çocuğun vekaleti geçerli olmaz. Bulûğ ve hürriyete gelince, vekaletin geçerli olması için bunlar gerekli değildir. Buna göre velilerinin izin verdiği akli eren çocuk ile kölenin vekaleti geçerlidir”⁶⁴⁶. Şafii ekolü, vekilde ergenlik ve rüşd şartını koşar⁶⁴⁷. Maliki ekolünde de çocuğun vekaleti geçerli olmaz⁶⁴⁸. Hanbeli ekolü, vekil caize't-tasarruf olması gerekir demekle yetinir⁶⁴⁹. İmamiyye Şiasından Tûside çocuğun vekil olamayacağı kanaatindedir⁶⁵⁰.

⁶⁴⁵ Kasani, age., s. 502.

⁶⁴⁶ A.e., C. VI, s. 20.

⁶⁴⁷ Remli, *Nihayetu'l-Muhtaç*, C. IV, s. 167.

⁶⁴⁸ İbn Rüşd, *Bidaye*, C. II, s. 297.

⁶⁴⁹ İbn Kudame, *el-Muğni*, C. V, s. 1.

⁶⁵⁰ Tusi, *Mesailu'l-Hilaf*, C. I, s. 250.

Tüm bu görüşler değerlendirildiğinde, ortaklıkta taraf olacak kişide ergenlik ve rüşt şartı aranmalıdır. Bununla birlikte, velisi tarafından ticaret yapmasına izin verilmiş mümeyyiz çocuk ta ortaklıkta taraf olabilir⁶⁵¹.

2.1.2.1.2. Sermaye

Şirket hukukunda sermaye; mal, emek ve itibar olabilir.

2.1.2.1.2.1. Mal

Şirkete sermaye olabilecek malın, itibari değeri olan paralardan olabileceği konusunda hemen hemen ihtilaf yoktur. Çünkü bunlar, piyasada satılan malların ya maliyet (قيمة) veya piyasa değerlerini (ثمن) gösterir. Bunlar, tayin ile teayyün etmez yani bizzat kendileri bir değer taşımaz, ancak karşılıkları olan malların değerini taşırlar. Dolayısıyla, bunlar malların değerinin değişmesi ile değişirler. Tayin ile teayyün eden yani bizzat değer ifade eden mallar ile şirket kurulmasında ihtilaf vardır. Bununla birlikte, sözleşme esnasında malların değeri tespit edilip, o değer üzerinden şirketin kurulmasına cevaz verenler de vardır⁶⁵².

İslam fıkıhçılarının çoğunluğuna göre, şirkete sermaye olabilecek mal, sadece paralardır. İmam Malik, malın uruz yani ticari mallardan da olabileceğini söylemiştir⁶⁵³. Şafii fakihleri, uruzu yani ticari malları misli ve kıyemi diye ikiye ayırdıktan sonra sadece misli uruzun şirkete sermaye olabileceği kanaatindedirler. Yalnız Şafiiler, şirket sermaye olabilecek misli uruzda haltı (karıştırmayı) ve cins birliğini şart koşmuşlardır⁶⁵⁴.

Şirket akdinin sermayesi olarak nakit paraların dışındaki yerlerde şirketin kurulamayacağını söyleyenler, bu yerlerde vekaletin caiz olmadığından hareketle söylemektedirler. Şöyle ki, bunlar şirkete sermaye olabilir dersek şunu demiş oluruz:

⁶⁵¹ el-Meclisu'l-A'la li'ş-Şuuni'l-İslamiyye, **el-Hissatu bi'l-Amel beyne'l-Fıkhı'l-İslami ve'l-Kanun**, Vizaretu'l-Evkaf, 1973, s. 216-219.

⁶⁵² A.e., s. 510.

⁶⁵³ İmam Malik uruzun sermaye olabileceğini söylerken, aynı zamanda sermaye olacak farklı cins malların şirket kurulacağı zaman değerlerinin şahitler huzurunda tescillenerek sonradan ortaya çıkabilecek itirazların önüne geçilebileceğini de söylemektedir. (İbn Rüşt, **Bidayetü'l-Müctehid**, C. II, s. 408; Sahnun, **Müdevvene**, C. III, s. 604.)

⁶⁵⁴ Beycuri, **Ahkamu'l-Buyu'**, Daru'l-Kütübi'l-İlmiyye, Beyrut 1994, C. I, s. 736.

birisi diğere “sen sana ait malda benim vekilimsin malını sat, elde ettiğın kârda ortak olalım”, böyle bir vekalet geçerli değildir. Çünkü kişi kendine ait olmayan malda başkasını vekil kılamaz. Fakat “malından bin TL ile satın al, parasının yarısını sana veririm, aldığında ortak oluruz” diyebilir. Çünkü burada başkasını bir mal almaya vekil kılma vardır. Bu yapılabilir. Paralarda değışme, mala göre olduğu için, değer olarak istikrarlı kabul edilir. Ancak malın fiyatı değışebilir, yani sözleşme yapıldığında yazılan fiyat ile satın alındığıdaki fiyat farklı olabilir, burada fiyatı sabitlemek zordur. Aynı şekilde, rent a car kurmak isteyen kişiler sermaye olarak arabalarını koyar, kiradan elde ettikleri karı paylaşmak üzere şirket kurarlarsa, bu şirket geçerli olmaz. Çünkü burada vekalet geçerli olmaz. Ancak şirket kurmak için koydukları nakdi sermaye ile araba alıp, kiraya verirler, elde ettikleri kâr aralarında paylaşırlarsa geçerli olur⁶⁵⁵.

Yukarıdaki görüşlerden de anlaşılacağı gibi, şirketin tasfiye sürecinde, değer belirlenmesi zor olan mallar, sermayeye konu olamaz. Buna göre, para, alacak hakkı ve kıymetli evrak şirkete nakdi sermaye olabilir. Ancak taşınır veya taşınmazlar, marka, patent, tasarım gibi sınai haklar şirkette aynı sermaye olamazlar. Ancak çağdaş İslam hukukçularından Senhuri, nakit paraların, kıymetli evrakın, menkul ve gayrimenkul malların veya patent, marka gibi intifa hakkı bulunan belgelerin sermaye olabileceğini söylemektedir⁶⁵⁶.

Yukarıdaki görüşler ışığında günümüz ticari hayatı tüm yönleri ile ele alındığında, şirkette sermaye olabilecek malların nakit paralar olabileceği gibi, menkul ve gayrimenkul mallar, aynı, şahsi ve manevi haklar da olabilir⁶⁵⁷.

2.1.2.1.2.2. Emek

Sermayesi mal olan şirketin amacı malı artırmaktır. Sermayesi emek ve itibar olan şirketin amacı ise mal elde etmektir. Malı artırmak meşru görülüyorsa, malın

⁶⁵⁵ Kasani, age., s. 521.

⁶⁵⁶ Abdurrezzak es-Senhuri, **el-Vasid fi Şerhi Kanuni'l-Medeni**, 10 cilt, İhyau Turasi'l-Arabi, Beyrut, C. V, madde 420, s. 512.

⁶⁵⁷ Nevevi, **Tekmiletu'l-Mecmu**, Tahkik: Komisyon, C. XV, s. 80.

kendisini kazanmak elbette meşru görülür⁶⁵⁸. Dolayısıyla, emek ve itibar şirkete sermaye olabilir.

O halde emek, şirkette sermaye unsurlarından biridir. Çünkü şirketin amacı kâr etmektir, kârın temelinde emek vardır. Dolayısıyla, kişisel çalışma, teknik bilgi gibi emekler, şirkete sermaye olabilirler. Nitekim mudarebe ortaklığında, emekçinin (mudaribin) kâra hak kazanmasının sebebi emeğidir.

Ancak mubah malları elde etmek için kurulacak şirkette, sadece emek sermaye olarak konulamaz. Çünkü mubah mallarda vekalet geçerli olmaz ki şirket geçerli olsun. Dolayısıyla, insanlar balık avlamak ve avladıkları balıkları satıp elde ettikleri kârı aralarında paylaşmak üzere şirket kurarlarsa, bu şirket fasit olur⁶⁵⁹.

Bununla birlikte, örneğin berber dükkanı olan, başkasına “gel burada çalış kazandığın aramızda ortak olsun” derse, bu istihsanen caiz olur. Çünkü bu, emeğe dayalı bir şirket kabul edilir.

2.1.2.1.2.2. İtibar

İtibar, az önce ifade edildiği gibi şirket sermayesi olabilecek unsurlardandır. Çünkü itibar unsurunun, risk ile bağlantısı vardır. Ticarete risk, kârın helal olmasını sağlayan sebeplerden kabul edilir. Örneğin mudarebe şirketinde risk tamamen mudaribe yüklenirse yani semayedar (rabbu'l-mal) olası zarardan muaf tutulursa, emekçi kârın tümüne hak kazanır. Aynı şekilde, ihaleden iş alan bir şirket, o işi bizzat kendisi yapmasa da kâra hak kazanır. Bunun sebebi o işi yapma riskini üstlenmesidir. Nitekim hadiste geçen “الخراج بالضمنان/fayda riske göredir” ifadesi bu hususu desteklemektedir.

Sermayesi mal, emek veya itibar unsurlarından birisi olmayan bir şirket kurulamaz. Dolayısıyla, birisi diğerine “sen çalış, kazandığının bir kısmı benim olsun” derse bu olmaz. Çünkü istenilen kârın sebebi ne mal, ne emek ne de risktir.

⁶⁵⁸ Kasani, age., s. 506.

⁶⁵⁹ A.e., s. 519.

2.1.2.1.3. Kâr-Zarar

Şirket sözleşmesinde, kâr oranları belli olmalıdır. Çünkü şirketin amacı kâr etmektir. Kâr oranlarının bilinmemesi sözleşmeyi fasit hale getirir.

Ayrıca kâr, oran olarak belirlenmelidir. Ortaklardan birine verilecek kârın oran olarak değil, miktar olarak belirlenmesi yine sözleşmeyi fasit kılar. Bunun sebebi, ortaklığın amacının kârda gerçekleşmesidir. Kâr miktarının sabitlenmesi ortaklığın amacına aykırıdır. Çünkü ortaklardan birisi için belirlenen miktardan fazla kârın elde edilememesi durumunda, diğer ortaklar kârdan mahrum olacaklardır. O zaman ortaklığın bir anlamı kalmayacaktır⁶⁶⁰.

Zarar ise sermaye oranında olmalıdır. Çünkü hadiste, kâr ortakları, aralarında yaptıkları şartnameye bırakılmışken, zararın sermaye oranında karşılanması gerektiği karara bağlanmıştır. Sermayeler eşit, zararın fazlasının bir tarafa veya sermayeler farklı olduğu halde zararın eşit olması şartı koşulursa, Şafii ekolüne göre şirket batıl, Hanefi ekolüne göre şart batıl, şirket geçerli olur. Şafi ve Maliki ekollerinde kâr da, sermaye oranında paylaşılır. Çünkü onlar hadisteki ifadeyi mutlak olarak, fasıla koymadan yorumluyor ve şöyle mana veriyorlar: “الربح علي ما شرطاً والوضيعة علي قدر المالين” Kâr -şart koştuıkları gibi- ve zarar sermaye oranlarına göredir. Fakat Hanefi ekolünde örneğin üçte bir, üçte iki oranlarında sermaye koyarlarsa, kârı da aralarında üçte bir, üçte iki oranında paylaşırlar. Yine sermaye ve kârda eşitlik kurularak bir şartname hazırlanabilir. Hanefi ekolünde sermayede eşit olmalarına rağmen, kârda farklılık veya aksi durumu da olabilir⁶⁶¹.

2.1.2.2. Özel İlkeler

2.1.2.2.1. Kefalet

Şirket sözleşmesine ortakların birbirlerine kefil olması maddesi eklenirse, şirket işleyişi kefaletin hükümlerine uygun olarak düzenlenmelidir. Buna göre şirkete ortak olacak kişilerin akıllı ve balığ olmaları gerekir. Çünkü ortaklar birbirlerinin

⁶⁶⁰ Salih Ali, **Tevziu'd-Dahl**, s. 276; Tekmiletu'l-Mecmu, C. XV, s. 17.

⁶⁶¹ Tekmiletu'l-Mecmu, C. XV, s. 18.

kefilidirler. Buna göre, deli ve çocuk kefil olamayacağı için şirkete ortak da olamazlar⁶⁶².

2.1.2.2.2. Eşitlik

Eşitlik sermayede, tasarrufta ve kârda olabilir. Tasarrufa bağlı olarak dinde eşitliğin şart koşulması da mümkündür. Çünkü din, insanların tasarrufları üzerinde etkilidir⁶⁶³.

Şirketin faaliyet alanını belli bir sektör ile veya belli bir bölge veya ülke ile sınırlamak ta eşitlik bağlamında değerlendirilmesi gereken bir husustur.

2.1.2.2.3. Kar-Zarar Oranı

Kârda eşitliğin şart koşulmadığı şirketlerde, şirket ortakları, kâr oranlarını aldıkları karara göre sözleşmeye yazabilirler. Dolayısıyla, ortakların şirkette çalışıp çalışmadıklarına bakmadan kâr oranları eşit veya farklı olabilir. Bununla birlikte, kârdan fazlalık alacak kişinin, alacağı fazlalığın ya mal veya emek ya da risk olarak bir karşılığının bulunması gerekir.

Zarar ise kâr gibi değildir. Zarar, mutlaka sermaye nisbetinde olmalıdır. Çünkü zarar, maldan gidendir. Dolayısıyla, malın miktarı ne kadar ise zararın miktarı da aynı olmalıdır. Yalnız bu, sermayesi mal ve emek olan şirketlerde böyledir.

Sermayesi itibar olan şirketlerde, zarar da olduğu gibi kârda da oran, üstlenilen risk oranına göre olmalıdır. Dolayısıyla, üstlenilen risk % 50 olur, elde edilecek kârın % 60'ı şart koşulursa, bu şart batıl olur. Bu tür bir sözleşmede itibar şirketi, otomatikman % 50 kâr üzerinden geçerlidir. Çünkü sözleşmeye aykırı bir şart ileri sürülmüştür. Sözleşmeye aykırı koşulan şartlarda, şart batıl, akit geçerlidir.

Sözleşmeye, üstlenilen riske göre kâr oranları belirlenerek yazılırsa, belirlenen oranlara göre kişilerin çalışıp çalışmadığına bakılmadan o kâra hak

⁶⁶² Tahmaz, C. II, s. 412.

⁶⁶³ Salih Ali, age., s. 285.

kazanırlar. Ancak belirlenen oran % 60 ve % 40 şeklinde olursa çalışma oranları da aynı olmalıdır⁶⁶⁴.

2.1.3. ÖZELLİKLER

2.1.3.1. Şirketin Akit Olması

Şirket, karşılıklı rızayı gerektiren, konusu ve sebebi belli olan bir akittir, fakat diğer akitler gibi değildir. Şirket, menfaatleri birbirine paralel olan kişilerin yaptıkları bir akittir. Bu akitte kurumsal fayda amaçlanmaktadır. Sermayelerini birleştirenlerin ortak amacı birlikte kazanmaktır. Fakat bey', icare ve vekalet gibi akitlerde bireysel faydalar söz konusudur. Hatta bu tür akitlerde bir fayda çatışmasından bile bahsedilebilir. Örneğin bey' akdinde bayi ile müşterinin menfaatlerinde bir çatışma vardır. Şöyle ki, bey' akdinin yapılması ile mebiin mülkiyeti bayiden müşteriye intikal etmektedir⁶⁶⁵.

2.1.3.1.1. Şeklilik

Şirket, iki veya daha çok kişilerin bir araya gelip karşılıklı sözleşme ile kurdukları bir akittir. Eski zamanlarda ortakların sözlü ifadesi ile bu akit kurulabiliyordu. Ancak günümüzde şirketlerin kurulabilmesi için sözleşme metninin yazılı olması zorunlu hale gelmiştir⁶⁶⁶. İslam fihhında akdin kurulması için tarafların rızası ve kastından başka bir şey aranmasa da, akdin yazılı hale getirilmesini engelleyici bir delil de bulunmamaktadır⁶⁶⁷. Aksine Bakara suresinin 282. ayeti buraya delil olabilecek niteliktedir. Bu ayette: “Ey İman edenler! Belirlenmiş bir süre için birbirinize borçlandığınız vakit onu yazın. Bir katip onu aranızda adaletle yazsın. Hiçbir katip Allah'ın kendisine öğrettiği gibi yazmaktan geri durmasın; (her şeyi olduğu gibi) yazsın. Üzerinde hak olan kimse (borçlu) da yazdırsın, Rabbinden korksun ve borcunu asla eksik yazdırmayacak durumda ise, velisi adaletle yazdırsın...”

⁶⁶⁴ Kasani, age., s. 544.

⁶⁶⁵ Sehnuri, age., C. V, s. 219.

⁶⁶⁶ A.e., s. 247.

⁶⁶⁷ A.e., s. 214.

Şirket kuracak olan kişiler, şirkete sermaye getirmede birbirlerine borçlanırlar. Dolayısıyla, ayette ifade edildiği gibi borç durumlarını kayıt altına almak gerekir.

2.1.3.1.2. Sorumluluk

Şirket, ortaklarına belirli sorumluluklar yükler. İleride bu sorumluluklara temas edilecektir. Yalnız burada şunu ifade edelim ki, ortakların en önemli sorumluluğu ortaklığa girecek olan kişinin teahhüt ettiği, mal cinsinden veya emek cinsinden olan sermayeyi ortaklığa getirmesidir.

2.1.3.1.3. İvazlılık

Şirket, her ortağın belirli bir sermaye koyması ile kurulur. Bununla birlikte diğer ortakların kabul etmesi durumunda dışarıdan birisi sermaye koymadan ortaklığa kabul edilebilir. Eğer bu kişinin sermayesiz kabulü sözleşmeye yazılırsa bu açıktan bir teberru, yazılmazsa örtülü teberru kabul edilir. Sermayesiz ortak almanın diğer bir yöntemi ise, diğer ortaklardan birinin fazla sermaye koyması, ancak bu sermayenin fazlalığının kendi adına değil diğer ortağın adına yazılmasıdır⁶⁶⁸.

Ayrıca ortaklar şirketin kâr etmesi durumunda, şirkete koydukları sermaye karşılığında kâr payı alırlar⁶⁶⁹.

2.1.3.1.4. Kesinlik

Ortaklar, şirketin kurulum aşamasında ne vereceklerini ne alacaklarını bilmelidirler. Elbetteki ne kadar kâr edeceklerinin veya ne kadar zarar edeceklerinin baştan bilinmesi mümkün değildir. Ancak bu mechuliyet şirket sözleşmesinin kesinlik ilkesine bir hâle getirmez⁶⁷⁰.

2.1.3.1.5. Devamlılık

Şirket akdi, diğer akitler gibi hemen meydana gelmez. Devamlılık arz eder. Şirket akdinin ifa ve icrası birden olmaz, zaman içerisinde yayılıp devam eder⁶⁷¹.

⁶⁶⁸ Nevevi, *Tekmiletu'l-Mecmu'*, C. XV, s. 52.

⁶⁶⁹ Mürteza Köse, *İslam Hukukunda Anonim Ortaklıklar*, s. 41.

⁶⁷⁰ Nevevi, *age.*, s. 110

⁶⁷¹ Köse, *age.*, s. 141.

2.1.3.2. En Az İki Kişi Arasında Olması

Şirket bir akit olmasının yanında isminden de anlaşılacağı üzere imtızacı, ihtilatı yani karışmayı, karıştırmayı gerektiren bir sözleşmedir. Buradaki karışma veya karıştırma sermayelerde olsa da, bu sermayeleri temsil eden ve tasarruflardan doğan hukuktan sorumlu olan gerçek kişilerin olması gerekir. Bunların sayısı en az iki kişidir⁶⁷².

2.1.3.3. Ortaklar Arasında Dayanışma Olması

Ortakların ortak amacı şirketin kâr etmesi olmalıdır. Dolayısıyla ortaklar, şirketi zarar ettirecek herhangi bir tasarruf içine giremezler. Günümüz hukukunda buna “rekabet yasağı” kavramı kullanılmaktadır. Nitekim mudarebe şirketinde, ilk ortaklığa zarar verecek ikinci bir mudarebeye izin verilmemektedir. Yine kusuru olmadan ortağın elinde şirket malının zayi olması durumunda, tazmin yükümlülüğünün olmaması, ortaklığın üzerine bina edildiği güven ve iyi niyetin bir sonucudur⁶⁷³.

2.1.3.4. Ortakların Kâr ve Zarara Katılması

Ortaklar kâr ve zararda ortak olmaları gerekir. Ortaklardan biri kârı paylaşmaya katılır, zararı paylaşmaya katılmazsa veya zararı paylaşmaya katılır, kârı paylaşmaya katılmazsa bu akit, şirket akdi olmaz. Belki bu akit bey’ akdi olabilir. Çünkü bey’ akdinde taraflar birbirlerinin zararlarına katılmazlar. Mesela te’lif edilen bir kitabın basımı için müellif ile kitabı basacak olan kişi anlaşsa, ama müellif zarara katılmazsa bu akit bir bey’ akdi kabul edilir, ortak yapıldığı için bu akde şirket akdi denilemez. Diğer bir örnekte zirai arazi sahibi, arazisini ekip-biçmek ve çıkan mahsulden belli bir miktarını almak üzere anlaşsalar bu icare akdi olur, şirket akdi olmaz. Yine işletmeci aldığı ücrete ilave olarak kârdan bir miktar talep etse, bu iş akdi olur, şirket akdi olmaz. Çünkü tüm bu sözleşmelerde diğer taraf zarara katılmamaktadır⁶⁷⁴.

⁶⁷² Nevevi, age., s. 78.

⁶⁷³ Mersifi, age., s. 21.

⁶⁷⁴ Senhuri, age., s. 223; Tekmile, s. 53.

2.1.4. YÖNETİM

2.1.4.1. Yöneticinin Atanması

Tabiatıyla her şirkette, şirket işlerini yürütecek yönetici veya yöneticilere ihtiyaç vardır. Bu sebeple şirket tüzüğüne yöneticinin ortaklar tarafından seçileceğine dair bir madde konulur. Buna binaen, ortaklar şirketi yönetecek kişiyi ortaklar arasından veya dışarıdan seçebilirler. Ortaklar arasından seçilen yönetici haklı bir gerekçe olmadan azledilemez. Ancak dışarıdan atanan yönetici gerekçe olmasa bile azledilebilir. Yöneticinin azledilmesi kararı, ortakların oy çokluğu ile alınır. Şirket yöneticisinin yetkileri şirket tüzüğünde belirtildiği şekildedir. Yöneticinin yetkileri şirket tüzüğünde belirtilmemişse, o takdirde yönetici şirket amacı doğrultusunda şirketi idare eder. Şirket malını hibe, borçluyu beraat ettirme, sulh veya tahkim yapma, şirket merkezini değiştirme hariç diğer işlemleri yapabilir. Bu işlemler ortakların ortak kararı ile uygulanır. Ortakların, idari işlere müdahale yetkisi bulunmamaktadır. Ancak şirket defterlerini ve hesaplarını görme ve şirket amaçlarına aykırı bir işlem gördüklerinde itiraz etme hakları vardır⁶⁷⁵.

2.1.4.2. Yöneticinin Atanmaması

Ortaklar bir yönetici atamadıkları takdirde, tüm ortakların şirket yönetiminde hakları olur. Şirket tüzüğüne aykırı olmadığı müddetçe ortakların tasarrufları hem şirket adına hem diğer ortaklar adına geçerli kabul edilir. Şirket amaçlarına aykırı tasarrufları ise diğer ortakların kararı olmadan geçerli olmaz⁶⁷⁶.

⁶⁷⁵ Nevevi, **Tekmile**, C. XV, s. 113-116.

⁶⁷⁶ A.e., s. 117-118.

2.1.5. YÜKÜMLÜLÜKLER

2.1.5.1. Ortakların Şirkete Karşı Görevleri

a-Ortaklar, şirkete zarar verecek veya şirketin amacını gerçekleştirmeye engel olacak herhangi bir faaliyet içinde olamazlar. Nitekim mudarebe şirketinde mudarib, ilk şirkete zarar verecekse ikinci bir mudarebe şirketi kuramaz⁶⁷⁷.

b-Ortaklar, şirketin çıkarlarını gözetmelidirler. Şirkette bir bedel karşılığı sorumluluk üstlenmiş olan ortaklar, kendi çıkarlarını nasıl gözetiyorlar ise daha fazlasını şirket için yapmalıdırlar. Çünkü ortaklar şirkette birbirlerinin vekilidirler. Vekil ücret ile çalışmıyorsa müvekkilinin işini kendi işi gibi takip eder. Vekil, ücret ile çalışıyorsa müvekkilinin işini kendi işinden daha iyi bir şekilde takip eder. Bu noktada bir ortağın sorumluluk duygusunun, bir vekilin sorumluluk duygusundan daha güçlü olması beklenir. Ortak ile normal bir vekil arasındaki diğer bir fark ise ortağın şirketin hem kârına hem zararına ortak olmasıdır⁶⁷⁸.

c-Aynı zamanda ortak, diğer ortaklar nezdinde emin kişidir. Kusuru olmadan malı zayi etse, ödemesi gerekmez. Ama malın zayi olmasında ihmal ve kusuru varsa tazmin etmesi gerekir. Burada malın zayi olmasında ihmal ve kusurun olup olmadığı konusunda ortağın yeminli ifadesi yeterlidir⁶⁷⁹.

2.1.5.2. Ortakların Hakları

a-Ortaklar, şirket adına kendi mallarından bir harcama yaptıklarında onu şirketten alma hakkına sahiptirler. Hatta ödeme miktarı için harcamanın yapıldığı günün rayici esas alındığı gibi bu harcama sebebiyle bir kâr elde edilmişse o da harcama yapan ortağa verilir. Çünkü o, şirketin çıkarını korumak için bunu yapmıştır⁶⁸⁰.

b-Çeşitli vesileler ile ifade edildiği gibi ortaklar, ortaklık için sermaye koyduklarında artık o sermaye kendi mülkiyetlerinden çıkar, şirketin mülkiyetine intikal eder. Bu sebeple, ortakların şirketten kâr payı alma hakları bulunur⁶⁸¹.

⁶⁷⁷ Nevevi, age., s. 124.

⁶⁷⁸ A.e., s. 125.

⁶⁷⁹ Mersifi, **eş-Şerikat**, s. 126.

⁶⁸⁰ Merğınani, **Hidaye**, C. II, s. 513; Mersifi, age., 127; Nevevi, age., s. 126.

⁶⁸¹ Senhuri, **el-Vasit**, s. 323.

c-Ortakların kendi hisselerini diğer ortaklara sormadan yabancı kişilere devretme hakları yoktur. Bunun olabilmesi için hissenin önce diğer ortaklara teklif edilmesi ve diğer ortakların muvafakatının alınması gerekir. Bu şartlar çerçevesinde devir yapılırsa olur, aksi halde bu devir ortak ile yabancı arasında geçerlidir. Bu devir, ne şirket ne de ortaklar tarafından tanınmaz. Bunun sonucu olarak, şirket hesaplarını kontrol hakkı, kâr payı hakkı, itiraz hakkı ve şirketin sona ermesi durumunda kendi hissesini talep hakkı eski ortağa aittir. Şirket bu hususlarda eski ortağı muhatap kabul eder, yeni ortak tüm bu hususlarda eski ortak üzerinden ortaklık işlemlerini yürütür⁶⁸².

d-Ortakların şirket adına yaptıkları seyahat harcamalarını şirket hesabından alma hakları vardır⁶⁸³.

e-Ortaklardan birinin ilk şirkete zarar vermediği sürece başka bir şirkette çalışma hakları da vardır⁶⁸⁴.

2.1.5.3. Şirket Alacaklılarının Hakları

a-Şirket alacaklıları, alacaklarını almak için önce şirket mallarına müracaat eder. Çünkü ortakların sermaye koyması ile şirket için bir sermaye oluşmuştur. Bu sermaye şirkete otomatikman bir kişilik kazandırmaktadır. Alacaklılar, alacaklarını almak için önce bu kişiliğe giderler⁶⁸⁵.

b- Eğer şirketin borçları ödeyecek sermayesi yoksa veya var ama yeterli değilse, bu sefer alacaklılar -şirket tüzüğünde bir açıklama yoksa- ortakların şirketteki hisseleri oranında şahsi mallarına müracaat ederler. Ancak burada ortakların şahsi alacakları olabileceğini ve onların itiraz edebileceğini düşünmek gerekir. Ortağın hem şirket alacaklarının hem de şahsi alacaklıların alacaklarına yetecek sermayesi bulunmuyorsa diğer ortakların bu ortağın sorumluluğunu düşürme yetkileri bulunmaz⁶⁸⁶.

c-Şirket alacaklıları, alacaklarını almadan şirket kârı hissedarlar arasında dağıtılamaz. Şirket ortağının şirketteki hissesi oranında borca katılma yükümlülüğü

⁶⁸² Nevevi, age., s. 128.

⁶⁸³ A.e.

⁶⁸⁴ Desuki, **Haşiye**, C. III, s. 354.

⁶⁸⁵ Mersifi, age., 129.

⁶⁸⁶ Nevevi, age., s. 130.

olduğu gibi Şirketten alacağı kâr oranında yine Şirket borcuna katılma yükümlülüğü vardır. Örnek verecek olursak; bir ortağın Şirket zararlarına katılma oranının 1/3 olduğunu ve Şirket kârının 400 TL olduğunu düşünelim. Şirket alacaklısı, Şirket malından alacağını aldıktan sonra hala 600 TL alacağı kaldığını varsayalım. Şirket alacaklısı, bu ortağın Şahsi malından 1/3 yani 200 TL sini alma hakkı vardır. Bu durumda Şirket alacaklısının geriye 400 TL alacağı kalmaktadır. Şirket alacaklısı bu alacağını almak için Şirket ortağına başvurabilir. Fakat ortağın zarar yükümlülüğü 1/3 olduğu için 200 TL daha ondan alabilir, geri kalan 200 TL için diğer ortaklara müracaat etmelidir⁶⁸⁷.

2.1.5.4. Ortakların Alacaklılarının Hakları

Ortakların Şahsi alacaklıları, alacaklarını ortağın Şirketteki hissesinden alamazlar. Çünkü bu hisse Şirketin hükmi kişiliğinin mülkiyetindedir. Şahsi alacaklı, Şirket borçlusuna olsa, borcuna karşılık alacağı için takasa bile girmez. Fakat ortağın Şahsi alacaklısı, alacağını doğrudan veya ortağın adını kullanarak dolaylı yoldan ortağın Şirketten elde ettiği kârdan alabilir. Hatta tasfiye sürecinde ortağın Şirket malındaki hissesine alacağı oranında ihtiyati tedbir de koydurabilir⁶⁸⁸.

⁶⁸⁷ A.e., s. 131.

⁶⁸⁸ Senhuri, el-Vasit, s. 334-349.

2.2. ŞİRKET TİPLERİ

Bu bölümde yukarıda anlatılan dinamikler çerçevesinde yeni şirket tipleri önerilecektir. Önerilecek bu şirket tipleri İslam şirketler hukukundaki mufavada ve Türk Ticaret hukukundaki şirketlerden kollektif şirketini içerecek “aile şirketi”, İslam şirketler hukukundaki inan ve Türk Ticaret hukukundaki şirketlerden anonim ve limited şirketlerini içerecek “akran şirketi” ve İslam şirketler hukukundaki mülk ve Türk Ticaret hukukundaki şirketlerden kooperatif şirketini içerecek “elbirliği şirketi” tipleridir.

Yine geride anlatılan ilkeler çerçevesinde şirket akdinin geçerli olabilmesi için ortakların şirket şartlarına ve yükümlülüklerine rıza göstermeleri gerekir. Buna uygun olarak, önerilen şirket tipleri anlatılırken şirketin çeşidi, süresi, ortakları, ortaklık hisseleri, hisseleri ödeme yolu, ortakların kâr ve zarara katılma oranları dikkate alınarak anlatılacaktır⁶⁸⁹.

Bir akit olan şirkette, ortakların rızası icbar, aldatma ve kandırma kusurlarından arındırılmış olmalıdır. Buna göre, şirket ortakları kendisine yanlış tanıtılan, gerçek ortakları öğrendiğinde ortaklığı bozma hakkına sahiptir. Aynı şekilde, örneğin “Akran Şirketi” niyetiyle ortak olan, daha sonra şirketin “Elbirliği Şirketi” olduğunu öğrendiğinde yine ortaklığı iptal etme hakkı bulunmalıdır⁶⁹⁰.

Şirkete ortak olacak kişilerde bulunması gereken ehliyet, vekalet ehliyetidir. Vekalet bölümünde konu ile alakalı geniş bilgi verilmişti⁶⁹¹.

Akitlerde, akdin mahallinin yani konusunun mevcut veya mümkün olması, belli veya belirlenebilir olması, tasarrufa uygun ve meşru olması şartları koşulur. Aynı şey şirket için de geçerlidir. Şirketlerin sektörleri, çalışma alanları farklı farklıdır. Şirketler, üretim, dağıtım vd. alanlarda çalışabilir. Konusu mevcut veya imkansız olan, meçhul veya gayri meşru olan şirket batıldır⁶⁹².

⁶⁸⁹ Hüsnî el-Misrî, **el-Kanunî't-Ticari**, s. 22.

⁶⁹⁰ Nevevî, age., s. 66.

⁶⁹¹ Sayfa 147.

⁶⁹² Nevevî, age., s. 76.

2.2.1. AİLE ŞİRKETİ

Aile şirketinin, şirket tiplerinden biri olması yeni bir öneridir. Zira ne İslam şirket hukuku ne de günümüz şirket hukuku yapılarında böyle bir şirket tipi bulunmamaktadır. Halbuki biraz sonra ifade edileceği gibi bugün dünya ekonomisini aile şirketleri yönlendirmektedir. Yakın gelecekte bu de facto durumun değişmesi mümkün gözükmemektedir.

Bununla birlikte, özellikle ülkemizde aile şirketlerinin uzun ömürlü olmayışı bir sorun olarak karşımızda durmaktadır. Sürekliliğe katkı yapacağını düşündüğümüz için, aile şirketlerine hukuki bir hüviyet kazandırılmasını teklif etmekteyiz.

Aile Şirketi Gerçeği

Aile şirketleri, yapı olarak tarım toplumlarından intikal ederek günümüze kadar gelmiştir. Tarım toplumlarında, aileler tarlada bahçede birlikte çalışıp, rızıklarını temin ederlerdi. Bu yapı, aynı zamanda aile bütünlüğünü sağlamak ve devam ettirmede etkili oluyordu. Çünkü aile aynı evde yaşadıkları gibi, aynı tarlada çalışıyorlardı. Böylece hem aile bütünlüklerini hem de kendilerine özgü değerlerini muhafaza etmekte zorlanmıyorlardı.

Sanayi toplumuna geçildikten sonra, bu bütünlük bu sefer şirket yapılarında kuruldu ve başarılı oldu. Nitekim bizim ülkemizin ekonomisi aile şirketlerine dayanmaktadır. Şöyle ki, bugün ülkemizdeki küçük ve orta büyüklükteki işletmelerin (KOBİ⁶⁹³) oranı yüzde 99,77'dir. KOBİ'lerin yüzde 95'ini aile şirketleri oluşturmaktadır. Bu oranlar, ülkemizin aile şirketleri ekonomisi olduğunu kanıtlamaktadır⁶⁹⁴.

Dünyadaki rakamlara baktığımızda da, ülkemizden çok farklı bir tablo ile karşılaşmamaktayız. Avrupa'da aileler tarafından kontrol edilen kayıtlı şirketlerin

⁶⁹³ KOBİ: Bunlar yıllık çalışanı 250 kişiden az, yıllık net karı 25 milyondan az veya aktif toplamı 250 milyondan az olan işletmelerdir. Türkiye'de işletme sayısı 3452763 olup bunların sadece 2968'i büyük işletme gerisi KOBİ kabul edilmektedir. (TUIK 2008 iş kayıtları)

⁶⁹⁴ Nihat Aloglu, **Aile Şirketlerinde Yönetim ve Kurumsallaşma**, MÜSİAD Yayınları, İstanbul, 2003. S. 13

oranı yüzde 50'nin üzerindedir. Latin Amerika'da yüzde 65 ile yüzde 90 arasında, ABD'de ise bu oran yüzde 95'in üzerindedir⁶⁹⁵.

Dünya istatistikleri aile şirketlerinden % 66' sının 2. nesile, % 13'ün 3. nesile devrettiğini göstermektedir⁶⁹⁶. Amerika'da her 100 şirketten 3.4' ü; İngiltere' de ise 3.2'si üçüncü nesile devrederken ülkemizde bu rakam, 1'in altında seyretmektedir⁶⁹⁷. Diğer bir ifadeyle ülkemizde üçüncü nesle geçen şirket sayısı 1/6'dır⁶⁹⁸.

Bu rakamlar Türkiye'nin dünyadan bir farkını ortaya koymaktadır. Bu fark, aile şirketlerinin uzun ömürlü olamayışlarıdır. İş çevrelerinde aile şirketleri için söylenen “birinci nesil kurar, ikinci nesil yönetir, üçüncü nesil batırır” sözü bu gerçeği vurgulamaktadır.

Aile şirketinin hukuki yapısının nasıl olması gerektiği, uzun ömürlü olabilmeleri için nelere dikkat edilmesi gerektiği meselesine geçmeden önce, dünyadaki aile şirketlerinin ömürlerini tablo üzerinde göstermek istiyoruz.

⁶⁹⁵ PriceWaterhouseCoopers (PwC). www.pwc.com/gx/en/services/family-business/family-business-survey/key-findings.html

⁶⁹⁶ Ahmed bin Salih el-Useyim, **Havkemetu's-Şerikatu'l-Ailiyye**, Riyad 2006, s. 5.

⁶⁹⁷ 2015 yılı itibariyle.

⁶⁹⁸ Birol Elevli, **İşletmelerin Kurumsal Gelişimlerine Yenilikçi Yaklaşımlar**, Bafra Kayıtlı İstihdamın Özendirilmesi Projesi Ders Notları, 10.

Dünyada en eski aile şirketleri tablosu⁶⁹⁹,

Şirket İsmi	Ülkesi	Kuruluş Yılı	Sektörü
Kongo Gumi ⁷⁰⁰	Japonya	578	İnşaat
Hoshi	Japonya	718	Hotel
Chateau de Goulaine	Fransa	1000	Şarap imalatı
Barone Ricasoli	İtalya	1141	Zeytinyağı imalatı
Barovier&Toso	İtalya	1295	Cam imalatı
Hotel Pilgrim Haus	Almanya	1304	Hotel
Richard de Bas	Fransa	1326	Kağıt Üretimi
Torini Frenze	İtalya	1369	Altın İşletmeciliği
Camuffo	İtalya	1438	Gemi imalatı
C.P. Washburn	ABD	1632	
The Barker Farm	ABD/Massachusetts	1642	
Twinings ⁷⁰¹	İngiltere	1684	Çay üretimi
The Miller Farm	ABD/Delaware	1684	
Lyman Farm	ABD/Connecticut	1741	
Laird & Co. St. Jhon	ABD/Tennessee	1778	
D. Landresh Seed Co.	ABD/Philadelphia	1784	
Sawyer Bentwood	Vermont	1801	
Ragers Funeral Home	Kentucky	1802	
Bonnier ⁷⁰²	İsveç	1804	Medya
The Daleware Gazette	Ohio	1834	
Hussey Seating	Maine	1835	
Fiat ⁷⁰³	İtalya	1899	Otomotiv
Miele & Cie ⁷⁰⁴	Almanya	1899	Krema üretimi

⁶⁹⁹ <http://www.griequity.com/resources/industryandissues/familybusiness/oldestinworld.html>. 2 Ekim 2015
⁷⁰⁰ http://www.slate.com/.../business/.../world_s_oldest_companies_why_are_so. (Çevrimiçi:2 Ekim 2015)

⁷⁰¹ <http://www.twinings.co.uk/about-twinings/history-of-twinings> (Çevrimiçi:2 Ekim 2015)

⁷⁰² <http://www.bonnier.com/about-us/history/>. (Çevrimiçi:2 Ekim 2015)

⁷⁰³ <http://www.lifeinitaly.com/italian-cars/flat-history.asp>. (Çevrimiçi:2 Ekim 2015)

⁷⁰⁴ <http://www.miele.com/en/com/history-2089.htm>. (Çevrimiçi:2 Ekim 2015)

Dünyanın en büyük ekonomisine sahip olan⁷⁰⁵ Amerika Birleşik Devletlerinde en eski aile şirketi, önce İstanbul'da 1625'de kurulmuş daha sonra 1929'da ABD Massachusetts eyaletine taşınmış olan Zildjien Cymbol adındaki şirkettir.

Türkiyenin en eski aile şirketleri tablosu⁷⁰⁶:

Şirket İsmi	Kurucusu	Kuruluş Yılı	Sektörü
Hacı Bekir Lokumları	Hacı Bekir	1777	Gıda
İskender	Mehmet oğlu İskender	1860	“
Hafız Mustafa	İsmail Hakkızade	1864	“
Vefa Bozacısı	Hacı Sadık	1870	“
Karaköy Güllüoğlu	Hacı Mehmet Güllü	1871	“
Kuru Kahveci Mehmet	Mehmet Efendi	1871	“
Erden Gıda Sanayi	Mahir ve Kamil Kardeşler	1878	“
Komili	Komili Hasan	1878	“
Çögenler Helvacılık	Rasif Efendi	1883	“
Teksime Tekstil	Mehmet Botsalı	1893	Tekstil
Kamil Koç Otobüs	Kamil Koç	1923	Taşımacılık
Eyüp Sabri Tuncer	Eyüp Sabri Tuncer	1923	Kozmetik
Tatko	Ahmet Emin Yılmaz	1926	
Koç Holding	Vehbi Koç	1926	Taşımacılık
Nuh Çimento	Nuh Mehmet Baldöktü	1942	İnşaat
Sabancı Holding	Hacı Ömer Sabancı	1946	
Yeni Karamürsel	Nuri Güven	1950	Tekstil
Ördekçioğlu	Ahmet Ördekçioğlu	1919	Mutfak
Uzel Makina	İbrahim Uzel	1940	Sanayi

⁷⁰⁵ IMF'in 2015 yılında açıkladığı verilere göre.

http://money.cnn.com/news/economy/world_economies_gdp/. 2 Ekim 2015

⁷⁰⁶ Ebru Karpuzoğlu; **Büyüyen ve Gelişen Aile İşletmelerinde Kurumsallaşma**, Hayat Yayınları, İstanbul, 2000, s. 62, Mesut Uslu, **Aile Şirketleri Yönetiminde Devir Ve Yeni Neslin Yetiştirilmesi**; Çorum Saha Çalışması, s. 35. <http://earsiv.hitit.edu.tr:8080/jspui/bitstream/11491/123/1/419542.pdf>. Erişim: 2 Ekim 2015. Ahmet Faruk Yıldırım, **Türk Aile Şirketlerinde Kurumsallaşmayı Engelleyen Aile Değerleri Üzerine Isparta İlinde Bir Araştırma**; <http://www.capital.com.tr/capital-dergi/tarih-gibi-sirketler-haberdetay-2896> (Çevrimiçi: 28/12/2015)

2.2.1.1. Tanımı ve Unsurları

2.2.1.1.1. Tanımı

Aile şirketi, bir aileye⁷⁰⁷ mensup iki veya daha fazla kişinin sermayede, kârda ve tasarruf yetkisinde eşit olmak şartıyla ortak çalışma iradelerini ortaya koymalarıdır⁷⁰⁸.

Başka bir tanım vermek gerekirse *aile şirketi*; ailenin geçimini sağlamak ve/veya mirasın dağılmasını önlemek amacıyla kurulan, kurucuları birbirine kan, süt ve evlilik bağı ile bağlı olan, ailenin seçtiği kişi tarafından yönetilen, yönetim kademelerinin önemli bir bölümü aile üyelerince doldurulan, kararların alınmasında büyük ölçüde aile üyelerinin etkili olduğu işletmedir⁷⁰⁹.

2.2.1.1.2. Unsurları

Ortaklar

Aile şirketinin ortakları fiil ehliyetine sahip gerçek kişi olmalıdır. Ayrıca ortaklar birbirlerinin hem vekili hem de kefilidirler. Dolayısıyla vekalet ve kefaletin hükümleri burada geçerlidir.

Sermaye

Sermaye hem başlangıçta hem devamında miktar ve kıymet olarak eşit olmalıdır⁷¹⁰. Kıymetleri aynı olduğu müddetçe sermayede cins birliği şart koşulmamalıdır. Örneğin birisi Türk lirasını diğeri Amerikan dolarını sermaye olarak koyabilir.

Eşitlik prensibi bozulmamalıdır. Ortaklardan biri ortaklıkta sermaye olmaya elverişli bir şey elde ettiğinde ya onu şirkete dahil eder ya da şirket bozulur. Ancak

⁷⁰⁷ Aile: aralarında kan, evlilik veya süt bağı olan kişilerden oluşan topluluktur.

⁷⁰⁸ Vehbe Zuhayli, el-Fıkhu' -İslami, Daru'l-Fikr, C. IV, s. 797.

⁷⁰⁹ Bu tanımda şu eserden faydalanılmıştır. Ebru Karpuzoğlu, **Büyüyen ve Gelişen Aile Şirketlerinde Kurumsallaşma**, Hayat Yayınları, İstanbul 2001, s. 34.

⁷¹⁰ Zuhayli, age., s. 811.

sermaye olmaya elverişli olmayan menkul, gayrimenkul, alacak gibileri, eş ve evladın çoğalmasa gibi kabul edilir, Şirkete etki etmez⁷¹¹.

EŞitlik prensibi sermayede Şart koŐulabildiđi halde kârda koŐulmayabilir. Kâr ortakların anlaŐtıđı Şekilde dağıtılabilir. Ancak zarar mutlaka sermaye oranına göre eşit olarak paylaŐtırılmalıdır.

EŞitlik prensibinin devamı olarak din birliği de Şart koşulabilir. Çünkü din farklılığı olan kişilerin tasarruflarında da farklılık olacağı için eşitlik bozulabilir⁷¹². Dolayısıyla, içki, domuz ticareti yapmak istemeyen veya faize bulaŐmak istemeyen, Şirket ortakları arasında din birliğini Şart koŐabilir⁷¹³.

Anayasa

Anayasa, aile Şirketlerinde önemli bir unsurdur. Aile Şirketlerinde anayasanın en önemli amacı, kurumun işleyişinin, kendi haline bırakılması değil, belirli kurallara bađlanmasıdır⁷¹⁴.

Anayasa alıŐması, aile Şirketlerinde, uyuŐmazlıkları ve anlaşmazlıkları asgariye indirecek, Şirkete enerji kazandıracak bir adımdır. Aile anayasası, içinde aile bireylerinin ve yönetim, yapılanma, liderlik, mali işler ve hukuk konularında eğitimi, deneyimli uzman kişilerin olduğu bir ekip tarafından hazırlanır⁷¹⁵.

Her ailenin nevi Őahsına münhasır yapısı olduğu düŐüncesinden hareketle, her aile Şirketinin anayasası farklı olabilir. Aile Şirketi anayasası, aynı zamanda o ailenin hassasiyetlerinin yansıtıldığı ortak bir manifestodur. Dolayısıyla bir aile Şirketi anayasasında neler olmalıdır, sorusu biraz da ailenin özellikleri ile alakalıdır. Ancak genel olarak, bir aile Şirketi anayasasında *amaçlar* ve *ilkeler* bulunmalıdır.

⁷¹¹ A.e., s. 812.

⁷¹² Ebu Hamza'nın İmran bin Ebi Ata'dan onun da Abdullah bin Abbas'tan rivayetinde, O, Yahudi ve Hristiyan ile ortaklık yapmayın dedi. Niçin dedim. Çünkü onlar riba işlemi yaparlar, riba işlemi haramdır, dedi. (Tekmiletu'l-Mecmu, C. XV, s. 9.

⁷¹³ Salih Ali, **Tevziu'd-Dahl**, s. 286.

⁷¹⁴ Fındıkcı, age., s. 152.

⁷¹⁵ A.e., s. 153.

Amaçlar içinde kurumsallaşmanın gereği ve önemi, anayasanın hazırlanma süreci, şirketin işleyişinin anayasa tarafından belirlenen esaslar çerçevesinde yürütüleceği gibi konuların yer alması gerekir.

Temel ilkeler bağlamında zikredilecek konular, şirketin kurucularının kim oldukları, mevcut hissedarların hisse durumları, şirketin sürekliliği ve sonraki nesillere devri için yapılması gerekenler, bilimsellik ve tecrübenin esas alınması, görev dağılımının hakkaniyet ölçüleri içinde yapılacağı ve bu amaçla görev yeterliklerinin tespit edilmesi, ev-iş ayırımının yapılmasındaki incelikler olmalıdır⁷¹⁶.

Aile şirketlerinde rollerin netleştirilmesi noktasında aile üyesi olmak, mülk sahibi olmak, pay sahibi olmak, profesyonel olarak çalışmak, yönetim kurulunda yer almak pozisyonlarının birbirinden ayrı roller oldukları ve ortaklık yapısının bu anlayış üzerine bina edildiği belirtilmelidir⁷¹⁷.

Aile şirketi anayasasında yer alması gereken diğer bir husus ise, yönetim kurulunun oluşumu, yapısı, çalışma biçimi ve görevleridir. Yönetim kurulu demek, şirket yöneticilerinin düzenli ve gündemli bir araya gelmeleri demektir. Bu ise, aile şirketlerinde çoğu zaman ihmal edilen bir durumdur. Aile şirketlerinde spontane alınan kararlardan ailenin diğer üyelerinin haberdar olmaması ve hatta bu yeni kararları çalışanlardan duymaları ciddi rahatsızlıklar doğurduğu bilinen bir gerçektir. Bu nedenle yönetim kurulu oluşturmak ve çalışma esaslarını belirlemek hem aile bütünlüğünü sağlamak hem de şirket bünyesini sağlam tutmak açısından önemlidir.

Ayrıca şirket anayasasında aile meclisine yer vermek önemli görülmektedir. Bu maddede aile meclisi başkanının vasıfları, aile meclisinin görevleri ve sorumlulukları anlatılır.

Aile şirketi anayasasının en önemli maddesini, aile üyelerinin harcamalarını kayıt altına alan kurallar oluşturmaktadır. Çünkü aile şirketleri her ne kadar aile bireylerinin birbirlerine kan, süt ve evlilik bağı ile bağlanmaları yoluyla kuruluyor

⁷¹⁶A.e., s. 160-162.

⁷¹⁷A.e., s. 165.

ise de, menfaat çatışmasının bu bağların önüne geçmesi durumu, şirketin sürekliliğine engel olan sebeplerin başında gelmektedir.

Aile şirketi anayasasında arkadan gelen neslin yetiştirilmesi konusuna yer verilmesi tavsiye edilen hususlardandır. Çünkü aile içinde yetişen gençlerin bolluk içinde, iş kaygıları olmadan büyümeleri, onları bencil, umursamaz, uyumsuz, mutsuz ve temel insani değerlerden uzak kılabilmektedir⁷¹⁸.

Önemine binaen çalışmamızın Ek-2- bölümüne bir “aile şirket anayasası” örnek çalışması ekledik.

2.2.1.2. Kuruluş ve Gelişim

Bu şirket tipi, eşitlik esası üzere kurulması gerekir. Ortaklar sermayede, kârda ve tasarrufta eşit olmalıdır. Böyle olurlarsa hadiste geçen bereket⁷¹⁹ hasıl olur.

Burada hemen şunu belirtelim ki, “aile şirketi” ile “bir aile tarafından kontrol edilen şirket” farklı şeylerdir. Aile şirketi, kurucularının birbirlerine kan, süt veya evlilik ile bağlanan, gelecek nesillere devredilmek üzere kurulan ve bu amaçla idare edilen şirkettir.

Aile şirketleri genellikle iş, ortaklık ve aile olmak üzere üç boyutta incelenir. “*İş boyutu*, işletmenin doğma, büyüme, olgunlaşma ve çöküş gibi evrelerini; *ortaklık boyutu*, patron işletmesi, kardeşler ortaklığı, kuzenler ortaklığı gibi evrelere ayırarak her evrenin özelliklerini, problem ve fırsatlarını; *aile boyutu* ise, işletme yönetimindeki aile fertlerinin işe başlama, işi yönetme ve emekli olma gibi konularını kapsamaktadır”⁷²⁰.

“Bir işletmenin aile şirketi olabilmesi için; kuruluşunda bir kişi, bir çift (karı-koca gibi) ya da ailenin egemen olması, işletmenin türü, finansal yapısı ve yönetici

⁷¹⁸ A.e, s. 197.

⁷¹⁹ فاضوا فانه اعظم للبركة “eşitliği tesis ediniz, çünkü onun bereketi büyüktür.” Bkz. Zeylei, **Nasbu’r-Raye**, C. III, 722. Ancak Zeylei bu hadisin aslının olmadığını söyledikten sonra İbn Mace’nin süneninde ihraç ettiği, Suhayb’dan rivayet edilen başka bir hadisi zikreder: “Üç şeyde bereket vardır: vadeli satış, mukaraza ve satmak için değil yemek için buğdayı arpa ile karıştırmak” İbn Mace bazı rivayetlerde buradaki mukarazanın “mufavada” olarak geçtiğini söylemektedir.

⁷²⁰ Alayoğlu, age., s. 32.

niteliği ne olursa olsun ailenin, itibar, mülkiyet, yönetim ve kontrol değerlerinden birkaç tanesine etkin bir biçimde sahip olması, etkinliğini kurucudan sonraki kuşakta da devam ettirmesi gerekmektedir. Sıralanan bu değerlerin yanı sıra risk üstlenme özelliği ise, girişimcilik özelliği taşıyan aile şirketlerinin doğal ve vazgeçilmez bir unsuru olduğundan bu özellikten ayrıca söz etmeye gerek yoktur⁷²¹.

Bir aile şirketinde; “girişimcinin belirlediği ve onun özelliklerini taşıyan, şirket kültürü, strateji ve yönetim esasları belirgindir. İşletmeye ilişkin stratejik kararlar, girişimci tarafından alınır. Aile şirketlerinde genellikle şirketi kuran, çocuklarını sembolik olarak şirkete hissedar yapar. Bu durum, genç neslin geleceğinin bilinçli ya da bilinçsiz olarak aile tarafından önceden belirlenmesi demektir⁷²².”

Şirketi kuranın başarılı olması, onun başarılarına özenen aile üyelerinin işe ve işletmeye karşı olan ilgilerini artırır. Kurucu kontrolündeki ilk nesil merkezîyetçi bir anlayışla çalışır. İşler büyüyünce bu sefer sorumlulukların devri ve profesyonel bir yönetim anlayışına doğru kayış görülür. Aile şirketlerinde sağlıklı gelişimin olması, şirket kültürü, strateji ve yönetim anlayışlarının doğru kurgulanmasına bağlıdır. Bir şirketin kültürü, çeşitli alanlarda karşılaştığı tutumlardan etkilenir. Bu alanlar, doğru karar alma becerisi⁷²³, ideal liderlik biçimi⁷²⁴, açıklık ve gizlilik normları, görev dağılımı, lidere ve işletmeye bağlılık, ailenin işletme içerisindeki fonksiyonu, şirketin zaman koordinasyonu⁷²⁵ ile ilgilidir.

2.2.1.3. İşleyişi

2.2.1.3.1. Yönetim

Yönetim kurulu oluşturulurken genelde başkan, şirketi kuran kişi olur. Yönetim kurulu başkanı aynı zamanda oluşumun lideridir, karizmatik, girişimci, kararlı, yüksek bir başarı güdüsüne sahiptir. Başkan yardımcılığı, pozisyon olarak ne ikinci bir güç odağı, ne muhalif bir kişilik ne de başkanı tekrar eden sembolik bir

⁷²¹ Uslu, age., 13-14.

⁷²² Uslu, age., 17.

⁷²³ hiyerarşik, aile içi ve şahsi

⁷²⁴ otokratik, danışmacı, katılımcı

⁷²⁵ geçmiş, yaşanan zaman, geleceğe odaklanan

makam olmamalıdır. Belki yeri geldiğinde başkanı uyaracak, yeri geldiğinde destekleyecek, başkan ile uyumunu daima muhafaza edecek bir pozisyon olmalıdır. Bu şirketin gelişmesi ve büyümesi için gereklidir. Aksi halde iş kavgası yerine güç kavgası yapılır, enerjiler boşa harcanır.

Yönetim kurulu başkanı, başkan yardımcısı ve üyeler, birbirlerine karşı sorumludurlar. Bu, aile ve iş disiplini açısından önemlidir. Aile şirketlerinde yönetim, işletmenin stratejisini ve sosyal yapısını etkilediği için şirketin bir sonraki nesle aktarımı, küçülme veya satış gibi konular gündeme geldiğinde şirketin sorgulanması, yönetime karşı çıkma olarak algılanabilir. Yönetimin bu durumda katı bir politika izlemesi şirketin gelişimini olumsuz etkileyebilir⁷²⁶.

Aile şirketlerinde yönetimin tüm enerjisini ve zamanını işine vermesi ve müşterileriyle doğrudan ilgilenmesi müşteri potansiyelini artırır ve şirketi büyütür⁷²⁷. Bu sayede şirketin pazar payında artış görülür, satışlar yükselir ve kârlılığa gidilir ve bu durum borçlanma ihtiyacını azaltır. Yine bu evrede hizmetler ve ürünler tüketiciler tarafından bilinir ve talep edilir⁷²⁸.

Yönetimin ve yetkinin tek kişide toplandığı basit yapılı bir aile şirketinden daha kompleks bir yapı olan büyüyen ve gelişen aile şirketine geçiş, iş tanımlarının yapıldığı, iş bölümlerinin oluşturulduğu, sorumluluk ve yetkilerin paylaşıldığı kurumsal bir yapının oluşturulması ile mümkün hale gelir.⁷²⁹

⁷²⁶ Karpuzoğlu, age., 97-99.

⁷²⁷ Turan Atılğan “**Tekstil Sektöründe Aile İşletmelerinde Kurumsallaşmaya Doğru Giden Süreç**”, 2003, s.75

⁷²⁸ Uslu, age., s. 20.

⁷²⁹ Karpuzoğlu, age., 100-101.

2.2.1.3.2. Ortakların Hakları ve Sorumlulukları

Ortaklar, şirkette peşin veya vadeli iş yapmaya yetkilidir. Hem satabilir hem de satın alabilir. Satılan bir üründe ortaya çıkan bir kusur sebebiyle tüm ortaklar sorumlu tutulurlar. Ancak diğer ortakların izni olmadan şiketi borçlandıramaz.⁷³⁰

Ortakların, rehin alması veya vermesi diğer ortakların iznine bağlı işlemlerdendir. Çünkü rehin vermek demek borç ödemek, rehin almak demek ise borcu tahsil etmektir. Ortakların havale işlemleri yapmasında da bir sakınca yoktur. Ortaklar, işçi istihdam edebilir. Şirketin her ortağı şirketin ve diğer ortakların borçlarından sınırsız sorumludur.⁷³¹ Ancak mehir, nafaka gibi şirket ile alakalı olmayan borçlardan ortaklar sorumlu değildir.⁷³²

Aile şirketi hem vekaleti hem kefaleti içeren bir şirket tipi olduğu için vekalet ve kefaletin hükümleri burada geçerli olmalıdır. Buna göre, ortaklardan birinin ikrar ettiği borçtan diğerleri de sorumludur. Ancak bu borç ticari faaliyetler ile ilgili bir borç olacaktır.⁷³³

2.2.1.3.3. Şirketin Değişmesi

Aile şirketinde, kefalet prensibine bağlı olarak gelen eşitlik prensibi bozulursa bu ortaklık tipi, akran ortaklık tipine dönüşür. Buna göre şirkette sermayeye konu olacak mala sahip olduğunda ortaklık bozulması gerekir. Dolayısıyla, miras, hibe veya başka yollar ile ortaklardan birinin eline geçen mal diğer ortaklara geçerse sorun olmaz aksi halde sorun olur. Yalnız bu mal menkul, gayrimenkul cinsinden olursa ortaklığa zarar vermez ancak nakdi sermaye olursa zarar verir.⁷³⁴

2.2.1.4. Kurumsallaşma

Kurumsallaşma; “Bir şirketin kişilerden ziyade kurallara, standartlara, prosedürlere sahip olması, kendine özgü selamlama biçimlerini, sembollerini, iş

⁷³⁰ A.e., s. 818.

⁷³¹ A.e., s. 822.

⁷³² A.e., s. 823.

⁷³³ Kasani, age., s. 536.

⁷³⁴ Zuhayli, age., s. 799.

yapma usul ve yöntemlerini içermesi ve bu sayede diğer şirketlerden farklı ve ayırt edici bir kimliğe bürünmesi sürecidir” şeklinde tanımlanabilir⁷³⁵.

Ayakta kalmak isteyen aile şirketleri kurumsallaşmaya önem vermelidir. Ekonomi sürekli değişen bir organizmadır. Rekabet ortamı da gün geçtikçe kızışmaktadır. Bu durumda geleceğe güvenle bakabilmeleri için kurumsal kimlik kazanmak, aileler için zorunlu olmuştur. Ayrıca nepotizmin, yani adam kayırmacılığın etkisini yok etmek ancak kurumsallaşmak yolu ile olacaktır⁷³⁶.

Aile şirketlerinin kurumsallaşmasının önündeki bir çok engeller vardır. Bunlardan en önemlisi ailenin kendisidir. Yani aile üyeleridir. Şöyle ki; “Hem ailede, hem de şirkette kurucu lider (otorite figürü) etrafında toplanan aile üyeleri, özellikle kurucu liderin yaşlanması ya da yavaşlaması ile birlikte bir süre sonra, şirkete ilişkin fikir ayrılıklarına düşerler. Bu fikir ayrılığı onların, ortak bir vizyon ve sinerji oluşturmalarına engel olur, birlik bozulmaya, her kafadan ayrı bir ses çıkmaya ve bireysel talepler gelmeye başlar. Tüm aile bireylerinin kişisel isteklerinin tatmin edilmesi zorunluluğu, ortada bir denge oluşmasına neden olur. Ancak bu denge, asla kalıcı ve sağlıklı bir denge değildir. Kurucu lider ya da aile büyüğü bu dağınıklığın farkında olduğundan asla yönetimi ve kontrolü bırakamaz. Bırakır ise, bunun şirketi dibe götüreceğine inanır ve çoğu zaman da haklıdır. Böylesi bir yapıda, her aile bireyi şirketin bir fonksiyonundan sorumlu olarak ve birbirlerinin alanlarına müdahaleler yapmaya çalışarak işleri yürütürler. Kurucu lider, yaşadığı ve işe devam edebildiği ölçüde şirket yaşar. Kurucu lider sonrası bu tür şirketlerin % 90’ ı ikinci neslin elinde iflasa doğru sürüklenir. En iyi senaryo, eğer marka değeri, pazar payı ve müşteri memnuniyeti olan bir şirket ise, şirketin rakiplere ya da yatırımcılara satılmasıdır. Bu tür acı sonlarla karşılaşılması için aile anayasası oluşturmak, aile ve şirketi birbirinden ayırmak genellikle en iyi çözümdür. Aile anayasası güvencesi altında, yönetimde liyakat ilkesine uyulur, şirket, liyakat sahibi olmayan aile üyelerine iş imkânı sağlama yeri olarak görülmez. Yine aile anayasası güvencesi altında şirket içindeki aile üyelerinin ilişkileri, kararları ve uygulamaları yazılı hale

⁷³⁵ Karpuzoğlu, age., s.72.

⁷³⁶ Uslu, age., s. 8.

getirilir ve bunlara uyulması zorunlu kılınır. Aile anayasası için, bu konuda tecrübeli ve bilgili kişi veya kurumlardan danışmanlık hizmeti almak faydalı olur”⁷³⁷.

Aile şirketlerinin kurumsallaşmasının önündeki diğer büyük engel ise, kurumsallaşmaya yönelik endişelerdir. Şöyle ki; “ Özellikle büyükler tarafından kurumsallaşmanın, hız kaybetmek, büyümeden taviz vermek, şirkete bürokrasi sokmak, yönetsel alanı daraltmak olduğu düşünülür. Hâlbuki bu son derece yanlıştır. Kurumsallaşma, asla hız kesmek demek değildir. Şirketin sürekliliğini sağlamak için gerekli olan bir uygulamadır. Şirket içinde rol ve sorumlulukların netleşmesi, hesap verebilirliğin artması, kaynakların daha etkin ve verimli kullanılması, sorumluluk alma, insiyatif kullanma ve belirli politikalar çerçevesinde iş yapma, hiç bir zaman şirketi daha kötüye götürmez. Genellikle kurucu liderin güç kaybetme endişesi kurumsallaşmaya büyük engel teşkil eder. Bu sorunun aşılması için, aile şirketlerinin güvenilir bir kaynaktan “kurumsallaşma” eğitimi alması, burada kafalardaki tüm sorulara cevap bulmaları önerilmektedir. Kurumsallaşmanın ne olduğu ve ne olmadığı daha iyi bilinir ise, kurumsallaşma, aile içinde daha makul ölçülerde tartışılabilir. Bu eğitimlerde, başarı öykülerine yer verilmeli, aile üyeleri motive edilmelidir. Kurumsallaşmanın hız kesmek değil, çoğu zaman ”sağlıklı ve akıllı hızlanmak” olduğu mesajı verilmelidir”⁷³⁸.

“Aile şirketlerinin kurumsallaşmasının önündeki engellerden bir diğeri, ülkemizde yeterince nitelikli kaynak ve yetkinliğe sahip destek bulamamalarıdır. Aile şirketlerinin çoğu, kurumsallaşmanın ne olduğunu bilmemenin yanısıra, nasıl yapılacağı konusunda da net bir fikre sahip değildir. Kurumsallaşma sürecinde ne gibi adımlar atmaları gerektiği, ne gibi zorluklar yaşanacağı ve bunların nasıl aşılacağı ile ilgili nitelikli bilgi kaynakları oldukça azdır”⁷³⁹.

“Tüm kurumsallaşma çabaları bir farkındalık ve ihtiyacın kavranması ile başlar. Ülkeye, sektöre, şirkete özel bir kurumsallaşma modelinin ve bu modele

⁷³⁷ Fındıkçı, age., s. 96.

⁷³⁸ Mehmet Civan, **Aile İşletmelerinde Kurumsallaşma Süreci**, IV. Orta Anadolu İşletmecilik Kongresi Kurumsal Yönetim Bildiri Kitabı, Ankara 2005, s. 258.

⁷³⁹ ABD’ de, aile şirketleri (family business) ile ilgili pek çok kaynak bulunmaktadır. Aile şirketlerinde kurumsallaşma metodolojileri, psikolojik boyutları, zorluklarla başa çıkma ve etkili stratejiler hakkında, özellikle yurt dışından önemli kaynaklar elde edilebilir, bilgi alınabilir.

uygun ve gerçekçi bir bütçe dâhilinde oluşturulacak stratejilerin uygulanması ile devam eder. Kurumsallaşmanın şirketin en alttan en üste kabulü, uygulanması ve izlenmesi ile son bulur. Kurumsallaşma insiyatifleri içinde, yönetim ve organizasyon yapısı, finansal yönetim sistemi, kurumsal politika ve prosedürler, raporlama, bütçe, iç kontrol, iç denetim, görev yetki ve sorumlulukların net bir şekilde tesisi, kurula dayalı yönetim ile kurum kültürünün şeffaflık ve hesap verebilirlik yönünde evrilmesi gibi ciddi çabalar yer almalıdır⁷⁴⁰. Sadelik, farklılaşma, esneklik, özerklik bir işletmenin kurumsal kimliğinin en önemli öğeleridir⁷⁴¹.

Uzmanların önerisi, “aile şirketlerinin kurumsallaşma çabalarını nitelikli bilgi, model ve uygulama araçları ile desteklemeleridir. Doğru danışmanlar ile çalışmak, doğru kaynaklara ulaşmak, doğru proje yönetimi ve doğru yaklaşımlar kurumsallaşmadan verim almayı sağlar⁷⁴²”.

2.2.1.5. Eğitim

Aile şirketlerinde eğitim, temel değerler ve varlık eğitimi, kişisel gelişim ve seçim, işe giriş stratejileri ve liderlik eğitimi olarak üç safhada gerçekleştirilir⁷⁴³.

Temel Değerler ve Varlık Bilinci

Temel değerler eğitiminde kişinin kendini tanıması ve saygı duyması, başkalarını tanıması ve saygı duyması ve daima pozitif bir bakış açısı kazanması önemlidir. Özellikle varlıklı ailelerde değerler eğitiminde ön plana çıkan alçakgönüllüktür. Bunun yanında yardımseverlik, dürüstlük, girişkenlik, bağımsızlık, entelektüellik, mantıklılık, empati, sevecenlik, kibarlık, öz denetim, çalışkanlık, geniş görüşlülük, kabiliyet, neşe, düzenlilik, cesaret, bağışlayıcılık, sabır ve şükürdür.

Tüm bu değerlerin oluşmasında ebeveyn ve aile büyükleri rol-model olduklarını unutmamalıdır. Temel değerler eğitimi kapsamında değerlendirilen varlık eğitimi yeni kuşakların varlığa bakışlarını doğrultmayı amaçlamaktadır. Şirketi

⁷⁴⁰ Sade ve yalın bir organizasyon şeması kastediliyor.

⁷⁴¹ Uslu, age., s. 9.

⁷⁴² Zehra Altın Koç, “Eğitimin Şirket Karına Etkisi”, Juturne Dergisi, S. 6, Dönem: 2006/2, s. 10-13.

⁷⁴³ Uslu, age., s. 79.

ilk kuranların zorluklar ve yokluklar içerisinde varlığı kazanmaları onlara varlığa karşı belli bir bilinç vermiştir. Ancak sonraki kuşaklardan aynı bilinci beklemek iyimserlik olur. Bu sebeple yeni kuşaklara varlık bilincini yerleştirmek için özel bir eğitim verilmelidir. Onlara sahip oldukları varlığın onlar için bir ayrıcalık değil, bir sorumluluk olduğu öğretilmelidir.

Kişisel Gelişim ve Seçim

Kişisel gelişim ve seçim bağlamında yeni kuşaklara kendilerini gerçekleştirebilecekleri bir sürenin tanınması, kariyerlerin tamamlanması noktasında fırsat verilmesi önemlidir. Aile, yeni neslin kişisel gelişimini izleyecek, çeşitli aktivitelerdeki liderlik rolünü gözleyecek ve seçim ona göre yapılacaktır.

İşe Giriş Stratejileri ve Liderlik Eğitimi

İşe giriş stratejileri ve liderlik eğitimi meselesinde tartışılan soru şudur: şirkette işe başlamak küçük yaşlarda mı olmalı yoksa daha sonra mı olmalıdır? Burada çocukların şirket ile daha küçük yaşta tanıştırılmaları, şirkete ve işe alıştırmaları önemli olmakla beraber, ileriki yaşlarda farklı iş yerlerinde farklı tecrübeler kazanmaları da sağlanmalıdır. Çünkü küçük yaşta şirkette işe başlayıp sadece kendi şirketinde çalışması, bilgi ve tecrübesinin bulunduğu çevre ile sınırlı kalması tehlikesini getireceği gibi, hiç kendi şirketinde işe başlamayıp dışarda çalışıp şirkete gelmesi, dışardan getireceği deneyim ve değerler ile ailenin deneyim ve değerlerinin çatışması sonucunu da doğurabilir.

2.2.1.6. Liderlik

Çoğu zaman yöneticilik ve liderlik kavramları birbirine karıştırılır. Yöneticilik aslında başkalarına iş gördürme sanatıdır. Liderlikte de aynı durum söz konusudur, fakat yöneticilikten farklı olarak liderin iş gördürmesi, kişisel özelliklerinden kaynaklanır. Yönetici ise bu gücünü sahip olduğu makamdan, tâbi olduğu kanundan veya yönetmelikten alır. Onun için resmi veya gayri resmi kurumlarda belli kurallar çerçevesindeki liderlik pozisyonlarına idarecilik denir, işi yürütene müdür vasfı verilir. Çünkü o, bir grup insanı aynı amaçlar etrafında toplayan, koordine eden, çabalarını örgütleyen ve sonuçları denetleyen kişidir. Bu,

yöneticide liderlik özelliği bulunmaz anlamına gelmez. Eğer bir yöneticide sahip olduğu bazı özel yetenekler ile insanları etkileme ve amaçlara ulaşmada yüreklendirme özelliği varsa liderlik vasfını haizdir demektir. Dolayısıyla her liderde yöneticilik vasfı vardır, ama her yöneticide liderlik vasfı olmak zorunda değildir, diyebiliriz⁷⁴⁴.

Aile şirketlerinde genellikle aile bireylerinden birisi, sahip olduğu özellikler sayesinde lider olarak diğerlerinden sıyrılır ve ön plana çıkar. Bu bazen kendini feda etme şeklinde de tezahür edebilir. Zira aile şirketlerinde lider olmak, ateşten gömlek giymek demektir. Bunun sebebi ise ailede lider, grup içinde en fedakârca davranan kişi olmak zorunda, etrafındakilerin menfaatini kendi menfaatine tercih etmek, çevresindeki insanlara duyarlı olmak durumundadır.

Dolayısıyla lider, başkaları için çalışır, uğraşır, onların rahatı için gayret sarf eder. Bir aile içinde bunları yapmak, güdüsel olarak kolaydır, ancak aile ilişkileri yoğun yaşanan ilişkiler olduğu için, dengeyi kurmakta genelde birçok sıkıntı ile karşılaşılır. Aile şirketi liderliğinde gözlemlendiğine göre, kimi liderler iş ve görevler odaklı, kimileri ise insan ve ilişkiler odaklı bir liderlik yaklaşımını benimsemişlerdir. Aile şirketlerinin özellikle kuruluş aşamasında iş ve görev odaklı liderliğin ağır bastığı görülmektedir. Büyüme ve olgunlaşma döneminde sık olmamakla birlikte insan ve ilişkiler odaklı yönetime kayış olabilmektedir. Yine bu dönemde hem iş ve görev, hem insan ve ilişkiler odaklı yaklaşım zaman zaman görülen liderlik biçimlerindedir. Şirket, ikinci kuşağa geçtiğinde en sık rastlanılan liderlik tipi hem işe, hem işi görecek insanlara karşı ilginin azalmasıdır ki bu ayrıca üzerinde durulması gereken bir problemdir⁷⁴⁵.

Aile şirketlerinde en ideal liderlik tipinin duruma göre değişebilen liderlik tipi olduğu söylenebilir. Çünkü aile şirketleri, bünyesinde hem duygusallığı hem de rasyonaliteyi barındıran bir yapıdır. Aile ortamında duygusallığın ağır bastığı akraba ilişkileri, iş ortamında ise aklın ağır bastığı ticaret ilişkileri söz konusudur. Dolayısıyla aile şirketlerinde liderlik yapacak kişi, yeri geldiğinde otoriter, yeri

⁷⁴⁴ A.e., s. 230.

⁷⁴⁵ A.e., s. 234.

geldiğinde insancıl olabilmelidir. Aile bireylerinin işi ve görevlerini aksattıklarında iş ve görev odaklı, iş yerindeki ve ailelerindeki ilişkilerini gevşettiklerinde insan ve ilişkiler odaklı davranabilmelidir. Bu eğilimleri esnek biçimde seçebilen ve birinden diğerine kolayca geçebilen bir liderlik tipinin sergilendiği aile şirketlerinde başarı görülmüştür⁷⁴⁶.

Aile şirketleri üzerine yaptığı çalışmalar ile tanınan İlhami Fındıkcı, ailede uygulanabilecek en uygun liderlik tipi olarak “*karizmatik iş liderliği*” modelini önermektedir. Karizma, yaratıcının insana bahşettiği özellikler anlamına gelen bir kelimedir. Kelimenin anlamına uygun olarak bir tanım vermek gerekirse karizmatik iş lideri; özellikle zor zamanlarda insanları etkileyecek ve yönlendirecek şekilde karar alan ve başarılı olan kişidir. Karizmatik iş liderliği özelliği, kişilerin pozisyonlarına bakmadan herkeste olabilir. Şirketin en tepesindeki patrone tutun da en alttaki çaycıya, temizlikçiye varana kadar herkeste olabilir⁷⁴⁷.

2.2.1.7. Yönetimin Devri

Sürekli ve geleneksel bir yapıya sahip olması, ortakların devamlı birlikte olan kişilerden oluşması, işin içinde aile olduğu için planların uzun vadeli yapılabilmesi, bir aile kültürüne sahip olunması, özkaynağın bulunması, bürokrasi yaratmadan hızlı karar alma kabiliyeti, markadan kaynaklı bir sosyal statü ve prestiji, her türlü çevre ve koşullara hızlı adapte olma dinamikliği, aile şirketlerinin avantajlı taraflarıdır.

Diğer taraftan nepotizm denilen aile üyelerini kayırmak, yetkinin merkezileşmesi, tutuculuk gibi hususlar aile şirketlerinin dezavantajlarıdır. Yönetimi devretme krizini de buraya ekleyebiliriz. Yönetimin kime devredileceği konusu aile şirketlerinin en önemli konularındandır. Dünyadaki şirketlerin % 80'inin aile şirketleri olduğu tespit edilmiş, ancak bu şirketlerin ortalama süresinin 24 yıl olduğu görülmüştür. Yani 10 şirketten sadece 3'ü ikinci nesle devretmektedir⁷⁴⁸. Bunun sebeplerinden biri, aile şirketlerinin kurucusunun vefatından sonra dağılmalarıdır. O

⁷⁴⁶ A.e., s. 236.

⁷⁴⁷ A.e., s. 243.

⁷⁴⁸ <http://www.aso.org.tr/kurumsal/media/kaynak/TUR/yayinlarimiz/ailesirketleri.pdf>.
(Çevrimiçi:03.10.2015)

bakımdan kurucu hayatta iken mevcut adaylar içinden en layık ve ehliyetli olana şirket yönetiminin teslim edilmesi, şirketin devamlılığına katkı sağlayacaktır⁷⁴⁹.

Burada bir sorunun çıkmaması için seçim kriterlerinin ve yeterliklerin belirlenmesi ve oluşturulacak anayasaya yazılması önem taşımaktadır. Zira araştırmalar göstermiştir ki, şirket kurucusunun güç ve kontrolü bırakmak istememesi, faaliyetlerden çekilme ve böylece kişisel kimlik kaybından korkması, kıskançlık ve rekabet, ölüm korkusu veya halefler arasında tercih yapamama gibi sebeplerden dolayı yönetimi devredememektedir. Ailede ise, şirketin geleceğini konuşmama, eşlerin işin içine girmesi, çatışma, kıskançlık, güvensizlik, iletişimsizlik, aile içi huzursuzluklar, paylaşılan inanç, değer ve geleneklerin farklılaşması gibi sebepler şirkette devri zorlaştırmaktadır⁷⁵⁰.

Aile şirketlerinde, arkadan gelen neslin herbiri şirketi yönetmeye adaydır. Bu sebeple herbirinin yetişmesinde kariyer yapmasına fırsat verilmesi, beşeri ve ferdi ihtiyaçlarının şirketten karşılanması, şirkette çalışıp şirketi keşfetmesi, çalışanları ve müşterileri tanıması, piyasayı takip etmesi sağlanmalıdır⁷⁵¹.

Çocukların kariyer planlamaları, çok yakınlığı sebebiyle ebeveyn tarafından yapılması önerilmemektedir⁷⁵². Bu meyanda şirket dışı tecrübe tavsiye edilen bir husustur. Çünkü bu sayede halefler kendi işine sahip çıkma ile başkasının işinde çalışma arasındaki farkı anlarlar. Ayrıca bu tercih, şirkete yeni tecrübe, yeni strateji, formal yönetim gibi konularda katkı sağlar. Bunlar ile birlikte haleflerin başka bir yerde çalışıp kendi şirketlerine dönmeleri, kendi kimliklerini geliştirmelerine, farklı problemler ile karşılaştıklarında bunların üstesinden gelmeyi ve böylece özgüvenin artmasına vesile olur. Ancak burası bıçak sırtı gibi dikkat edilmesi gereken bir

⁷⁴⁹ Alim Aydın, “İnsan Kaynakları Yönetiminin Değişen Yüzü”, Marmara Üniversitesi İşletme Fakültesi Öneri Dergisi, cilt: 3, sayı: 13, 2001, s. 77

⁷⁵⁰ Uslu, age., 103.

⁷⁵¹ Wendy Handler and Katy Kram, “Seccession in Family Firms: The Problem of Resistance”, Family Business Review, 1988, Vol. 1. No:4 USA.

⁷⁵² J. L. Ward, “Growing the Family Business: Special Challenges and Best Practices”. Family Business Review, 1997, 323-337.

noktadır. Çünkü burada şirkete mahsus değerlerin kaybedilmesi riski her zaman bulunmaktadır⁷⁵³.

Şirketi devralacak kişide finansal, pazarlama, stratejik planlama, teknolojiyi kullanma, karar verme, anlaşmazlıkları hızlı çözme ve diğer kişileri etkileme yeteneklerinin olması beklenir. Tabii bunların yanında gerekli olmamakla birlikte girişimcilik, yaratıcılık, dürüstlük, zeki olmak, özgüven, risk almada ve başarılı olmada isteklilik, kontrolü elinde tutma arzusu, başkalarına yardımcı olma ve kendi başına çalışabilme gibi kişisel özelliklerin bulunması, sahip olacağı koltuğu doldurması açısından önemlidir. Ancak denildiği gibi bunlar şart olmayıp sadece tavsiye edilen özelliklerdir. Asıl bir liderde bulunması gereken en önemli özellik, çevresindeki değişikliklere ayak uydurabilmesi, rekabet edebilmesi ve iyi bir iletişime, sorun çözme yeteneğine sahip olmasıdır⁷⁵⁴.

Şirketin diğer üst düzey yönetim kadrosuna atanacak kişilerin seçilmesi de, aile şirketlerinde bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Çoğu zaman ehliyeti olmadığı halde, sadece ailenin bir ferdi olduğu için şirket içinde çok önemli pozisyona getirilmesi, şirketin sürekliliğini olumsuz etkileyen bir husustur. Bu kişiler buldukları pozisyonda sadece yöneticilik oynamaktadırlar. Bu noktada şirketin üst düzey yönetim kadrosuna atanacak kişilerin eğitilmiş, işine bağlı, hırslı ve atak, hızlı karar verebilme yeteneğine sahip, dürüst ve erdemli, yaratıcı, vizyon sahibi, işletmeyi geleceğe taşıyabilecek işletim bilgileriyle donanmış, şirket içerisinde çalışan kişiler ile yaratacağı sinerji ile verimliliği artırabilen ve aile şirketi kültürünü anlayabilen kişilerden seçilmesi, şirketin sürekliliğine katkı sağlayacak atamalardır⁷⁵⁵.

Genelde aile şirketlerindeki intikaller kurucunun kontrolü, kardeşlerin işin içine girmesi ve kuzen ortaklığı şekillerinde tezahür etmektedir. Kurucu kontrolündeki aile şirketinde, tek otorite kurucudur, kararları o alır, kimse ona itiraz

⁷⁵³ Uslu, age., s. 62, 69.

⁷⁵⁴ A.e., s. 70.

⁷⁵⁵ A.e., s. 73.

edemez. Burada bir merkeziyetçilik gözlemlenir; bilgiler çevreden merkeze gelir ve tekrar emir olarak merkezden çevreye döner⁷⁵⁶.

Kardeşlerin işin içine girmesi, yani ortaklıkta eşitliğin sağlanması durumunda ya kardeşlerden biri lider olarak kabul edilir ve tüm kararlar meşveret ile alınır. Burada önemli olan ailevi bağdan doğan rolleri iş yerine taşımamaktır. Ya da şirkette hisse eşitliği olduğu gibi yönetsel eşitlikten de bahsedilir. Bu tip bir ortaklığı yürütmek gerçekten zordur. Çünkü karar verme yetkisini elinde bulunduran patron sayısı çoktur. Kuzen ortaklıklarında birkaç nesil ve parçalanmış mülkiyet yapısı kendiliğinden oluşmaktadır. Bu tür şirketlerde yönetim, genelde kuzen sayısı çok olan kolda görülmektedir. Bu işin tabiatına uygun olmakla birlikte, aksi durum diğer kuzenleri rahatsız edebilmektedir⁷⁵⁷.

Tüm dünyadaki tecrübeler şunu göstermektedir ki ikinci kuşağa kolayca devredebilen firmaların üçüncü ve dördüncü kuşağa devirleri daha başarılı olmaktadır.

⁷⁵⁶ A.e., s. 42.

⁷⁵⁷ A.e., s. 45.

2.2.2. AKRAN

Akran şirket tipinden kastımız, birbirlerini tanıyan kişilerin veya şirketlerin kurdukları ortaklıktır.

Genel İlkeler

Akran şirketi vekalet ve emanet üzere kurulur⁷⁵⁸. Bu şirket tipini tercih edenler, sınırsız sorumluluk ve karşılıklı güven sahibi kişilerdir. Buna göre, şirket adına yapılan işlemlerde, önce işlemi yapan sorumlu olur. Daha sonra diğer ortaklardan sorumluluklarını yerine getirmeleri istenir. Çünkü ortaklar arası ilişki vekalet (dolaylı temsil) ilişkisidir, velayet (doğrudan temsil) veya tefviz (yetkisiz temsil) ilişkisi değildir. Ortaklar, ticaretin gerektirdiği mutad işlemleri yapmada serbesttir. Bunlar arasında müsaveme⁷⁵⁹, murabaha⁷⁶⁰, tevliye⁷⁶¹, muvadaa⁷⁶², isticar⁷⁶³, ikale⁷⁶⁴, rehin, havale vb. işlemler vardır. Çünkü bunlar, iş dünyasında yapılan işlerdir. Ancak hibe gibi teberru işlemlerinin yapılabilmesi diğer ortakların iznine bağlıdır. Şirket adına yapılacak işlerin çerçevesi sözlü veya yazılı olarak sözleşmede çizilmelidir⁷⁶⁵.

Akran şirketinde, ortaklar malların mülkiyetini birlikte ellerinde tutarlar ve alacaklılara karşı birlikte sorumludurlar. Bu ortaklık tipinde kefalet olmadığı için ortakların şahsi borçlarından diğer ortaklar sorumlu değildir. Ortaklar vekalet bağı nedeniyle sadece şirket borçlarından sorumludur.

⁷⁵⁸ Salih Ali, age., s. 276.

⁷⁵⁹ Müsaveme: Pazarlık demektir. Bir malı kaç mal olduğuna bakmadan almak veya satmaktır.

Erdoğan, age., s. 427.

⁷⁶⁰ Murabaha: Maliyetin üzerine bir miktar kâr konularak satmaktır. Katılım bankalarında uygulanan ticaret şekli. Erdoğan, age., s. 399.

⁷⁶¹ Tevliye: Bir malı maliyetine satmak. Erdoğan, age., s. 578.

⁷⁶² Muvadaa: Zararına satış. Erdoğan, age., s. 405.

⁷⁶³ İsticar: İşçi tutmak demektir.

⁷⁶⁴ İ kale: Bir alış-verişi tarafların anlaşarak sona erdirmeleridir. Erdoğan, age., s. 241.

⁷⁶⁵ Kasani, age., s. 534.

Akran şirket tipinin iki türü vardır. Bunlar şahıs ve sermaye şirketleridir.

2.2.2.1. Şahıs

Bu şirket türü şahıs unsuru üzerine kurulur. Şahıslarda karşılıklı güven esastır⁷⁶⁶.

2.2.2.1.1. Tanımı ve Unsurları

2.2.2.1.1.1. Tanımı

Şahıs şirketi, nakitlerini, emeklerini veya itibarlarını kullanarak, ticaret yapmak, kâr etmek veya zarara katlanmak üzere iki veya daha çok kişinin ortak olmasıdır.

2.2.2.1.1.2. Unsurları

Ortaklar

Şahıs şirketi en az iki gerçek kişi ile kurulur. Fiil ehliyetine sahip gerçek kişiler bu şirkete ortak olabilirler. Küçük ve kısıtlılar ise yasal temsilcilerinin izniyle ortak olabilirler. Ortak sayısına üst limit konulmamıştır.

Ortaklar istedikleri zaman şirketten ayrılma hakkına sahiptirler. Çünkü şirket bağlayıcı akitlerden değildir.

Sözleşme

Sözleşme sözlü ve yazılı olabilir. Sözleşmede şirketin akran tipi şahıs türü bir şirket olduğu yazılmalıdır. Ayrıca ortakların ad-soyad, adres ve neyi sermaye olarak koydukları belirtilmelidir.

Sözleşmede ortakların birbirlerinin vekili olduğu belirtildikten sonra vekaletin, özel veya genel olabileceği beyan edilmelidir. Tercih edilecek vekalet

⁷⁶⁶ Zuhayli, age., s. 877.

çeşidi özel ise, çalışılacak sektör, iş kolu ve sermaye miktarı belirlenmelidir. Vekalet çeşidi genel ise çalışılacak sektör, sermaye miktarı ve süre belirlenmelidir.

Sözleşmede ortakların hak ve sorumlulukları beyan edilmelidir. Örneğin yapabilecekleri mutad ve gayri mutad işler neler olduğu açıklanmalıdır.

Ortaklar, alacaklılara karşı birinci dercede, sınırsız ve müteselsilen sorumludur. Birinci dercede olması demek, alacaklılar direk ortaklara giderler ve onların mallarından alacaklarını tahsil ederler. Sınırsız olması demek, koyulan sermaye miktarı veya oranına bakılmaksızın ortakların borçlardan sorumlu olmasıdır. Müteselsil olması ise, her ortağın eşit derecede alacaklılara karşı sorumlu olmalarıdır. Dışarıya karşı sorumluluk böyle olmakla birlikte, içyapıda borçlar koyulan sermaye oranına göre bölüştürülebilir.

Şirkete gelecek yeni ortak haberdar edilmek şartıyla dışarıya karşı önceden yapılmış olsa bile şirketin tüm borçlarından sorumludur. Şirketin amacının ticaret yapıp kâr etmek olduğu sözleşmeye yazılmalıdır. Şirket sözleşmesi toplantıya katılan ortakların oy birliği olmadan değiştirilemez.

Sermaye

Tanımdan anlaşılacağı üzere, sermaye nakit, emek veya itibar olabilir. Ortakların getireceği sermayenin miktarı farklı olabilir, ancak türü farklı olamaz. Şöyle ki, ortakların birisi “nakit” diğeri “emek” bir diğeri “itibar”ı sermaye olarak getiremez. Fakat aynı türde farklı miktarlarda sermaye getirebilirler. Örneğin % 30 birisi, % 30 diğeri, bir diğeri de % 40 nakit veya emek veya itibar sermesini getirebilirler. Sermayede asgari veya azami miktar belirlenmez. Sermaye sözleşme esnasında değil, faaliyet esnasında hazır olmalıdır⁷⁶⁷.

Amaç ve Ortak Çalışma İradesi

Şirketin amacı ticaret yapıp kâr elde etmektir. Bu amaca aykırı davranılamaz. Ortaklar bu amacı gerçekleştirmek için çaba sarf etmelidirler. Bu amaca aykırı

⁷⁶⁷ Zuhayli, age., s. 806.

davrananlar şirket sözleşmesine aykırı davranmış olurlar ve şirketi fesada sevk ederler.

2.2.2.1.2. Kuruluşu

Şirket sözleşmesi yazılı olmak mecburiyetinde değildir, sözlü de olabilir. Ancak ileride çıkabilecek anlaşmazlıklara binaen yazılı olması tavsiye edilir.

Şirketin tüzel kişiliği olmadığı için, şirketin mal varlığı olmaz, hak ve fiil ehliyeti de yoktur. Buna bağlı olarak davacı veya davalı olma sıfatı da yoktur. Ayrıca şirketin kendisi iflasa tabi değildir. Şirket borçları sebebiyle ortaklar ayrı ayrı iflasa tabidir.

2.2.2.1.3. İşleyişi

Ortaklar Arasındaki İlişki

Şirkette tüm ortakların çalışması şart koşulabileceği gibi bazılarının çalışması veya çalışmaması kararı alınabilir.

Ortaklar şirket idaresinde yer almak istediklerini beyan edebildikleri gibi idari bir sorumluluk almak istemediklerini beyan edebilirler.

Sözleşmeye yönetici seçimle gelir maddesi konulmamışsa ortakların herbirinin şirketi yönetme hakkı vardır. Birisi yönetici olarak belirlendiği zaman, diğerlerinin haberi olmadan yöneticiliği bırakamaz. Çünkü bu bir hak olduğu gibi aynı zamanda bir yükümlülüktür.

Ortaklar birbirlerine ve alacaklara karşı sınırsız sorumludurlar. Dolayısıyla tüm ortaklar şirketin borçlarından tüm şahsi mal varlıkları ile müteselsilen⁷⁶⁸ sorumludurlar. Bu durum tüm ortakların sınırsız denetleme hakkını gerektirmektedir. Denetleme sonucunda borcun haksız fiilden doğduğu anlaşılırsa, o borçtan haksız fiili yapan sorumlu olur.

⁷⁶⁸ Müteselsilen sorumluluk: Şirketin tüm borcundan ortakların her birinin tüm mal varlığı ile sorumlu olması demektir.

Şirket kurmak için bir araya gelen şahıslar birbirlerinin vekilidirler. Dolayısıyla, birbiri adına iş dünyasında o iş koluyla ilgili olarak yapılması adet haline gelmiş tüm işlemleri danışmadan yapabilirler. Örneğin vekilin, vekil tutması caiz olduğu gibi vekili azletmesi de caizdir. Aynı zamanda diğer ortağın tuttuğu vekil de azledilebilir. Çünkü onun adına vekil tutabiliyorsa yine onun adına vekili azledebilmelidir⁷⁶⁹.

Ortaklar ticarete mutad işleri yapabilirler. Personel istihdamı, sipariş alma, üretim kararı, satış fiyatının belirlenmesi mutad işlemlerdendir. Ancak şube açma, konu dışında gayrimenkul alım satımı, bağışta bulunma gibi işler mutad dışı işlerdir. Bu işleri yapmak için diğer ortaklardan izin alınması gerekir. Ortakların yapacağı iş seyahati masrafları şirketten karşılanır⁷⁷⁰.

Ortaklardan birisi yöneticilik sorumluluğunu aldığıında, ona ek bir fayda verilmezse, ondan yüksek performans beklenmemelidir. Eğer ek bir fayda verilecekse, bu fayda sabit aylık maaş şeklinde değil, yapılacak kârdan belli bir oran olarak takdir edilmelidir. Aksi halde kişi kendi mülkünde işçi konumuna düşer ki bu İslam fihında caiz görülmez⁷⁷¹.

Şirket ortaklarının başkası ile ortaklık ilişkisine girmesinde sakınca yoktur.

Kâr - Zarar

Kârda eşit veya farklı oran olarak sözleşmede şart koşulabilir. Ancak sermayesi itibar olan şirket türünde kâr hisse oranında olmalıdır. Zarar ise sermaye oranında olmalıdır⁷⁷².

Kâr sermaye oranına eşit veya farklı kararlaştırılabilir. Sermaye oranları eşit olunca ortaklara çalışma şartı olsun veya olmasın kâr da eşit olabilir. Çünkü kâr ya mal ya emek veya itibar ile helal olur, burada bunlardan birisinin olması yeterlidir.

⁷⁶⁹ Kasani, age., C. VII, s. 531.

⁷⁷⁰ A.e., s. 818.

⁷⁷¹ Sadece Zahirilerde ortaklardan birisinin çalışması karşılığında ecr-i misil alabileceğine dair bir görüş vardır. (Bilmen, Kamus, C. V, s. 523)

⁷⁷² A.e., s. 802. İbn Kudame, el-Kafi, C. II, s. 257; Salih Hamit Ali, Tevziu'd-Dahl fi'l-İktisadi'l-İslami ve'n-Nizami'l-İktisadiyye el-Muasıra, Yemame yay. Dimeşk 2001, s. 265.

Sermayeleri eşit olan ortaklardan birine kârda fazlalık, her ikisinin veya kendisine kârdan fazlalık verilenin çalışma şartına bağlanmalıdır. Buna göre kârdan az alana çalışma şartı koşulursa olmaz.

Kârın tümünün ortaklardan birine şart koşulduğu bir şirket kurulamaz, kurulursa fasit olur.

Çalışmanın bilfiil gerçekleşmesi gerekmez, sözleşmeye yazılması yeterlidir.

2.2.2.2. Sermaye

Sermaye şirketi türünden kasıt, şahıslar tarafından kurulan şirketlerin bir araya gelip yeni bir şirket kurmaları veya sadece nakdi sermaye ile şirket kurmak isteyen şahısların kurdukları şirkettir.

Burada önemli olan biraraya gelen şirketlerin yapılarıdır. Temelinde sadece vekalet olan şirketlerin birleşmelerinde bir sorun yoktur. Ancak hem vekalet hem de kefalet üzere kurulan şirketlerin birleşmeleri mümkün değildir.

Ayrıca seviyesi yüksek olan şirketlerin aynı seviyede olan şirketler ile birleşmeleri caiz görülmekle birlikte aynı seviyede olmayan şirketler ile birleşmeleri mümkün değildir. Örneğin emek şirketi kendi türüyle, mal şirketi kendi türüyle, itibar şirketi kendi türüyle birleşebilir, ancak bunlar sermaye-emek şirketi ile birleşemezler. Çünkü birincileri hem asılda (sermaye) hem de fer'de (kâr) kurulan ortaklıktır. İkincisi ise sadece fer'de yani kârda kurulan ortaklıktır⁷⁷³.

Sermaye şirketi türünü, şahıs şirket türünden ayıran en önemli fark, sermayenin sadece nakit olması ve asgari miktarının belirlenebilmesidir. Ayrıca başka şirketlerde ortaklığı olanların bu şirkete katılabilmeleridir. Yani şahıs şirketi ortakları rekabet yasağına⁷⁷⁴ tabi iken sermaye şirket ortakları bu yasaktan muaftır⁷⁷⁵.

⁷⁷³ Kasani, age., C. VII, s. 530.

⁷⁷⁴ Rekabet Yasağı: Bir ortak, ortağı olduğu şirketin yaptığı ticari işler türünden bir işi, diğer ortakların izni olmaksızın kendi veya başkası hesabına yapamayacağı gibi aynı tür ticari işlerle uğraşan bir şirkete sorumluluğu sınırlandırılmamış ortak olarak giremez. Yeni kurulan bir şirkete giren ortağın, daha önce kurulmuş diğer bir şirketin de sorumluluğu sınırlandırılmamış ortaklardan

2.2.2.2.1. Tanımı ve Unsurları

1.2.2.2.1.1. Tanımı

Bu şirket türü isminden de anlaşılacağı üzere sermaye merkezlidir. O halde şöyle bir tanım yapılabilir: “Sermayesi belirli ve paylara bölünmüş olan, borçlarından dolayı yalnız mal varlığıyla sorumlu bulunan pay sahiplerinin sadece teahhüt ettikleri sermaye payları ile ve şirkete karşı sorumlu oldukları şirkettir”⁷⁷⁶.

Sermaye şirketinin tüzel kişiliği olabilir.

2.2.2.2.1.2. Unsurları

Ortaklar

Ortaklar, fiil ehliyetini haiz en az iki veya daha fazla gerçek kişiden olabilir. Küçük ve kısıtlılar, ancak kanuni temsilcileri olan veli veya vasileri aracılığıyla temsil edilirler.

Bu şirket türüne ortak olacaklarda dini, milli ve etnik kökene yönelik bir sınırlama bulunmamaktadır.

Ortak sayısına istenirse sözleşmede yer verilerek üst veya alt limit konulabilir.

Sermaye

Sermaye yalnız nakit olarak belirlenir. Sermayeye asgari miktar konulması, bu şirket türünü şahıs şirketinden ayıran özelliklerdendir. Dolayısıyla, kanunda belirtilen asgari miktarın şirket adına açılan hesaba yatırılması veya teahhüt edilmesi gerekir. Buna göre emek veya itibar sermaye olarak bu şirkete getirilemez.

olduğunu diğer ortaklar bildikleri halde önceki şirketten ilişkisinin kesilmesini aralarında açıkça kararlaştırmamışlarsa, bu durumu kabul ettikleri varsayılır. (TTK md. 230, f.1-2)

⁷⁷⁵ Bilgili, Demirkapı, Şirketler Hukuku, s. 189.

⁷⁷⁶ TTK md. 329, 355.

Sermaye ortaklığında ortakların eşit oranda sermayeye katılmaları şartı aranmaz. Ortaklar, sermaye olabilecek bütün mallarını şirket malına dâhil etmek zorunda değildirler.

2.2.2.2.2. Kuruluşu

Kurucular belirlenir ve beyanları alınır, esas sözleşme detaylı olarak hazırlanır. Sözleşmede şirketin ünvanı ve merkezi, varsa süresi, sermayesi ve ödenme şekli, paylara bölünmüşse itibari değerleri, şirketin yönetim şekli, yönetim kurulu üyeleriyle şirketi temsile yetkili kişilerin ad ve soyadları, ünvanları, yerleşme yerleri ve vatandaşlık durumları bulunur.

Bütün ticari işlemler üzerine genel bir sermaye ortaklığı kurulabileceği gibi belirli ticari alan ya da alanlarla sınırlı bir sermaye ortaklığı da kurulabilir.

Ortaklardan birisinin veya hepsinin şirket içinde çalışması şart koşulabilir.

İki kişi belli bir sermaye ile ortaklık kursalar, işleri ortaklardan birisinin yürüteceği, diğer ortağın şirket işiyle hiç ilgilenmeyeceği kararlaştırılırsa bu mümkün ve caizdir.

2.2.2.2.3. İşleyişi

Sermaye şirketi, şirket türleri içinde en kapsamlısı olarak değerlendirilebilir. Bu sebeple şahıs şirketlerinden farklı olarak organları vardır. Bu organların başında genel kurul gelmektedir.

Genel kurul şirketin karar ve irade organı olup, icra yetkisine sahip değildir. Genel kurul, esas sözleşmeyi değiştirme, yönetim kurulu üyelerini seçme, sürelerini belirleme, görevden alınmaları, kâr paylarının tespiti ve esas sözleşmeye yazılacak diğer hususlarda yetki sahibidir.

Genel kurul senede bir defa olağan olarak ve gerektiğinde olağanüstü olarak toplanır.

Şirketin ikinci organı yönetim kurulu veya müdür/lerdir.



Kâr-Zarar

Kanuna uygun (sahih) ortaklıklarda kâr, ortakların belirlediği oranlar üzerinden paylaşılır. Kanuna aykırı olduğu tespit edilen (fasit) ortaklıklarda ise kâr, sermaye oranlarına göre paylaşılır ve akit esnasında tarafların yaptıkları belirlemelere itibar edilmez.

Teaddi ve taksir olmaksızın doğan zararlara katılım oranları, ortakların şirkete kattıkları sermaye oranlarına göre belirlenir. Aksi yönde getirilen şartlar geçersizdir.

Sermaye oranlarının eşit olup olmadığına bakılmaksızın, taraflar kâr oranlarını sermaye oranlarına göre belirleyebilirler. Bu durumda kâr paylaşımı belirlenen oranlar üzerinden yapılır. Her iki ortağın çalışması şartı aranmaz. Ancak sadece birinin çalışması şart koşulmuşsa, onun elindeki şirket mallarında emanet hükümleri uygulanır.

Şirketteki sermayeleri eşit olmakla birlikte ortaklardan biri lehine kârdan fazla hisse tayin edilmesi ve her iki ortağın da çalışmasının şart koşulması durumunda, akit sahih kabul edilir. Zira iş, tarafların takdirine bağlı olarak değer kazanır. Kişilerin emekleri ise birbirinden farklı olabilmektedir.

Ancak bu örnekte ortaklardan sadece birinin çalışması şart koşulursa akdin sıhhati, kâr fazlalığının kimin lehine olduğuna bağlıdır. Fazlalık şartı, çalışması şartı getirilen ortak lehine ileri sürülmüşse akit sahih, şart geçerlidir. Zira bu ortak, şirkete kattığı sermayesi ile kârın yarısına hak kazanırken emeği ile de fazlalığa hak kazanmış olmaktadır. Çalışma şartı, kârdan hissesi az olan taraf lehine ileri sürüldüğü takdirde ise kârdan fazlalık şartı geçersiz sayılır ve kâr ortaklar arasında sermaye oranlarında paylaşılır. Aksi halde risk sorumluluğu (damân) eşit dağıtılmamış olacaktır. Oysa kâr üzerinde hak kazanılması mal, emek ve risk unsurlarından biri ile olabilmektedir:

Sermayenin birbirinden farklı oranlarda olduğu, buna karşın kâr oranlarının eşit paylaşılmasının şart koşulduğu durumlarda, ortakların her ikisinin ya da sermayeye katılım oranı düşük olan kişinin çalışması şartıyla şirket kurulduğunda

şart ve akit sahihtir. Eğer sermayesi çok olan kişinin çalışması şart koşulmuşsa bu durumda şart geçersiz olur, kâr ise sermaye oranları üzerinden paylaşılır.

Ortaklardan her biri şirket malını az ya da çok, peşin veya vadeli olarak satma yetkisine sahiptir. Yine peşin ya da vadeli olarak mal satın alabilir. Ancak gabn-ı fâhiş ile mal satın alamaz. Oysa gabn-ı fahiş ile şirket malını satabilmektedir.

Ortaklar, ellerinde şirket sermayesi olmadan şirket adına mal satın alamaz. Aksi halde alınan mal, kendisi adına alınmış kabul edilir. Ortaklardan biri, elinde şirket sermayesi bulunduğu halde, şirket akdinde belirlenen ticari alanlardan biri ile ilgili bir mal satın aldığı anda, bu mal şirket hesabına kaydedilir. Aksi iddialar dinlenmez.

Şirketle ilgili yapılan akitlerde, akde bağlı haklar yani malın kabzedilmesi, bedelin ödenmesi-talep edilmesi, ayıp vb. muhayyerliklerin kullanılması gibi haklar akde taraf olan ortağa bağlanır. Buna binâen, müşteri, ortaklardan birinin sattığı bedeli diğer ortağa ödediğinde sadece ödemede bulunduğu ortağın hissesini ödemiş sayılır. Akde taraf olan ortağın hissesi ise devam eder.

Ortaklardan her biri, şirkete ait malları vedia bırakabileceği gibi mudarebe, ibdâ' veya icâre yoluyla işletebilir, şirket adına karz alabilir (istikraz). Ancak diğer ortağın izni olmadıkça şirket malını başkasına karz veremez (ikraz), kendi malıyla karıştıramaz, başka biriyle bu şirket malıyla şirket akdedemez. Aksi halde diğer ortağın hissesini tazmin etmekle yükümlüdür⁷⁷⁷.

Ortaklardan her biri -aksi şart koşulmadığı sürece- şirket işleri için seyahate çıkabilir. Bu durumda masraflarını şirket hesabından alır. Şirket malının itlâfına ve bedelsiz temlikine yol açacak işlemler için diğer ortağın açık (sarih) izninin alınmış olması şartı aranır. Ortaklardan birinin –şirket adına da olsa- borç ikrarı diğer ortağı bağlamaz. Ancak diğer ortağı ile birlikte yaptıkları bir işlemde doğan bir borç ikrarında bulunmuşsa, borcun yarısını ödemekle yükümlüdür, diğer ortak bu ikrarı kabul etmedikçe her hangi bir ödeme yapmak zorunda değildir.

⁷⁷⁷ Abdurrahman el-Ceziri, **el-Mezahibu'l-Erbaa**, el-Mektebetu't-Tevfikıyye, C. III, s. 81.

2.2.3. ELBİRLİĞİ

Elbirliğı şirketinden kastımız, sermayesi olan, fakat iş becerisi olmayan veya iş becerisi olup ta sermayesi olmayan kişileri bir araya getirecek, birlikte iş yapmalarına imkan verecek ya da ev, araba gibi ihtiyaçlarını gidermek için bir araya gelmek isteyen kişilerin işlerini kolaylaştıracak şirket tipidir.

Bu şirket tipinin iki türü vardır. Bunlardan birisi sermaye-emek şirketi, diğeri ise mülk şirkettir.

2.2.3.1. Sermaye-Emek

Şirketlere eleman alınması, iş dünyasının topluma sağladığı en önemli katkılardandır. Zira işsizliğı önlemede en çok kullanılan yoldur. Bununla birlikte, işçi alımının şirkete yük getirdiğı de inkar edilemez. Çünkü şirket kâr etsede, etmesede işçiye ücretini vermek mecburiyetindedir.

Anlatacağımız bu şirket türü, hem işsizliğe çare olabilecek hem de şirketlere yük getirmeyecek bir türdür.

2.2.3.1.1. Tanımı ve Unsurları

2.2.3.1.1.1. Tanımı

Sermaye-emek şirketi, sermayedarın emekçiye ticaret yapmak ve elde ettiği kârı anlaştıkları şekilde paylaşmak üzere sermayeyi teslim etmesidir⁷⁷⁸.

2.2.3.1.1.2. Unsurları

Ortaklar

Sermaye-emek şirketinde ortaklar vekil alma ve vekil olma şartlarını bulunduran vekalet ehliyetine sahip kişiler olmalıdır. Bu ehliyete sahip olmayınlar veliler tarafından temsil edilirler⁷⁷⁹.

⁷⁷⁸ Zuhayli, age., s. 836.

⁷⁷⁹ Salih Hamid Ali, **Tevziu'd-Dahl**, s. 288.

Sermaye

Sermaye, şirketin kurulacağı ülkede geçerli para birimlerinden biri ile ve nakit olmalıdır. Ticaret malları, menkul ve gayrimenkul mallar sermayeye konu olamazlar⁷⁸⁰.

Sermaye miktarı belli olmalıdır. Çünkü miktardaki belirsizlik, kârdaki belirsizliğe, kârdaki belirsizlik ise şirketi ifsada götürür⁷⁸¹.

Sermaye, peşin olmalıdır. Buradaki peşinlik şartı, sözleşme esnasında değil, şirketin faaliyete başlama anında aranır. Buna göre, alacak sermaye olamaz. Ancak sermayedarın başkasından alacağı, emekçi tarafından teslim alındıktan sonra sermaye sayılabilir. Fakat işletmecinin borcu sermaye olmaz. Çünkü şirket sözleşmesi nakit üzerine yapılmaktadır. Sözleşmenin yapılabilmesi için sermayenin nakit olarak mevcut olması gerekir. Sermayedar, işletmeciyi başkasındaki alacağına vekil kılabilir. Vekalet yoluyla alacak mülkiyetine girebilir. Ancak işletmecideki alacağın mülkiyete girebilmesi için, o alacağı kabz etmesi gerekir. Dolayısıyla, emekçideki alacağı sermaye olamaz, ama başkasındaki alacağına işletmeciyi yönlendirip tesellümün gerçekleşmesinden sonra emek-sermaye şirketine sermaye yapabilir⁷⁸².

Sermaye, sermayedarın tasarruf yetkisinden çıkmalı, emekçinin tasarruf yetkisine geçmelidir. Sermayedarın tasarruf yetkisinin devam ettiği sermaye-emek şirketi fasittir⁷⁸³.

Bu şirket türünde sermayedar ücret mukabili olmadan şirkette çalışabilir⁷⁸⁴.

⁷⁸⁰ A.e.

⁷⁸¹ A.e.

⁷⁸² Zuhayli, age., 845.

⁷⁸³ Salih Ali, age., s. 288.

⁷⁸⁴ Ali Hafif, *eş-Şerikat fi'l-Fıkhî'l-İslami*, s. 70.

2.2.3.1.2. Kuruluşu

Şirket sözleşmesinde şirketin türü sermaye-emek olarak belirtilmelidir.

Ayrıca dağıtılacak kâr miktarı sözleşmeye yazılmalıdır. Yazılmadığı takdirde kâr, yarı yarıya olacak kaydı konulmalıdır. Bu maddelerin sözleşmeye girmemesi şirket sözleşmesini geçersiz hale getirir.

Sermayenin, sermayedara tesliminin olmaması da böyledir. Çünkü bu maddeler, sermaye-emek şirketinin geçerli olması için gerekli maddelerdir.

Sermaye-emek şirketinde zarar, sermayedardan gider. Bu yüzden zararı emekçiye veya her ikisine yükleyen madde sözleşmeye konulmamalıdır. Konulursa bu madde geçersiz olur, sözleşmeye bir hâle getirmez. Yine emekçiye sermaye ile birlikte sermayedara ait bir şeyin teslim edilmesi şartı da batıldır. Ancak aynı şart işletmeci aleyhine yani işletmecinin sermayedara mal vermesi şart koşulursa sözleşme geçersizdir. Çünkü bu durumda kârın emek karşılığı olup olmadığı kapalı hale gelmektedir⁷⁸⁵.

Sermaye-emek şirketinde kâr, taraflardan birine şart koşulamaz.

Ancak kâr belli bir miktara gelince ortaklardan birine sabit ücret verilmesi şart koşulabilir⁷⁸⁶.

Kâr oran olarak tespit edilmelidir. Eğer böyle yapılmazsa tespit edilen miktar kadar kâr ortaya çıktığında, diğer ortak bir şey alamaz. Bu durumda ortaklığın bir anlamı kalmaz.

Emekçiler birden fazla olursa, kâr aralarında iş saati esas alınarak taksim edilir. Çalışma saatleri eşit olup, kâr farklı veya tersi olursa şirket geçerli olmaz⁷⁸⁷.

⁷⁸⁵ Kasani, age., C. VI, s. 86.

⁷⁸⁶ Zuhayli, age., s. 849; Ali Hafif, age., s. 71.

⁷⁸⁷ A.e., s. 841.

2.2.3.1.3. İşleyişi

Sermeyedar, emekçinin çalışma alanını belli bir ülke, belli bir sektör, belli bir şirket ve belli bir zaman ile sınırlayabilir. Hatta bu zamanı gelecekteki belli bir tarihten de başlatabilir. Ancak belli bir şarta bağlayamaz. Örneğin “falanca borcunu öderse al ve onunla ticaret yap” denilemez. Çünkü sermaye-emek şirketi kârdan belli bir miktarı temlidir. Temlikin olduğu yerde talik yani şarta bağlamak olmaz.

Ortaklararası İlişkiler

Emekçinin elindeki sermaye vedia gibi emanet hükmündedir. Dolayısıyla emekçi bu şirketin başlangıcında emanetçi konumundadır. Çünkü sermayeyi sermayedarın izni ile almıştır. Alınma şekli, sevmu’ş-şirada⁷⁸⁸ olduğu gibi bedel karşılığı da değildir, rehinde olduğu gibi güvence olarak ta alınmamıştır.

Emekçi, ticari faaliyete başlayınca vekil olur. Bu konumda iken alış-verişte vekil kılınmış kişilerin hukuku geçerlidir. Emekçi, kâr etmeye başlayınca gerçek ortak haline gelir. Ortaklık hükümleri bu andan itibaren başlar. Ortaklık, ortaklığı ifsad eden sebeplerden biriyle fasid olunca, emekçi işçi hükmünü alır. Artık bu durumda işçi ücreti alır. Emekçi, ortaklık sözleşmesine aykırı davrandığı zaman gâsıp hükmünü alır. Buna göre, sermaye tazmin edilmesi gerekir. Tüm bu hallerde emekçinin kusuru olmadan mal telef olursa tazmin etmesi gerekmez.

⁷⁸⁸ Sevm-i Şira: Müşterinin bir malı, fiyatını belirledikten sonra alıp götürmesi. Fiyatı belirlenmeseydi emanet hükmünde olurdu.

Ortakların Hakları ve Borçları

Ticari Faaliyet ile İlgili

Ticari faaliyet ile ilgili haklar ve borçlar, ortaklığın mutlak ve kayıtlı olmasına göre değişebilir.

Sermaye-emek şirketi mutlak olursa, işletmeci şirket malı ile tüm ticaret çeşitlerini, her yerde ve herkesle yapabilir. Dolayısıyla, işletmeci işçi tutabilir, işyeri kiralayabilir, peşin-vadeli alıp satabilir, kargo yapabilir, fuarlara katılabilir, marketlerde standlar açabilir, hasılı iş dünyasında yapılan tüm ticari işlemleri gerçekleştirebilir.

Ancak işletmeci sermayedarın özel izni olmadan borç alamaz veya başkasına şirket malından borç veremez. Hatta borçlanarak aldığı malın kârı kendisine aittir. Çünkü zarar ettiğinde de kendisine ait olacaktır. Aynı gerekçe ile işletmeci, şirket sermayesinin üstünde bir borçlanmaya gidemez. Yaptığı takdirde sermayedarın rızası olmazsa mal aralarında ortak olabilir. Sermayedarın rızası olursa şirket faaliyeti haline dönüşebilir⁷⁸⁹.

İşletmeci bir malı, başka bir yerde teslim etmek üzere şirket adına borç olarak alamaz. Çünkü burada borcun zayı olması ve şirketin zarara girmesi ihtimal dâhilindedir⁷⁹⁰.

Sermaye-emek şirketi kayıtlı olursa, sermayedar şirket faaliyetinin yürütüleceği beldeye, sektöre ve vakte sınırlama getirebilir. Örneğin şirket faaliyetinin yapılacağı yer İstanbul sınırları ile kayıtlı, inşaat sektöründe ve bir yıllığına olacak şekilde sözleşmeye konulabilir.

İşletmeci ile İlgili

İşletmeci, iş seyahati esnasında yaptığı masrafları kâr edilirse kârdan, kâr edilmezse sermayeden alır. Seyahat dışında günlük ihtiyaçlarının şirket tarafından karşılanması sözleşmeye konulacak madde ile düzenlenir. Buna göre, yemeği, katığı,

⁷⁸⁹ Zuhayli, age., s. 857.

⁷⁹⁰ A.e., s. 858.

içeceği, elbisesi, yıkanma ve kuru temizleme ücreti, arabasının sigortası, bakımı ve yakıtı, otel parası ve sağlık sigortası gibi konular sözleşmeye yazılmalıdır. Burada toplumun orta düzeydeki standartları ölçü alınır.

İşletmeci, geçerli sermaye-emek şirketi kâr ettiği zaman sözleşmede yazılan miktarı kâr olarak alır. Eğer kâr olmazsa bir şey alamaz. Çünkü o, kendine çalışmıştır⁷⁹¹.

İşletmecinin yapabileceği işlerin hükmü üç maddede özetlenebilir:

1-Bir şirketin normal şartlarda yapabileceği işleri yapar. Bunlar almak, satmak, işçi tutmak vs. Bunlardaki ölçü piyasada hoş görülen aldanma sınırlarını aşmamasıdır.

2-Şirketin yeni şirket evlilikleri yapması, sermayedarın iznine bağlıdır. Dolayısıyla, işletmeci, sermayedarın izni olmadan şirket malı ile yeni bir ortaklığa giremez. Girerse yeni şirket ticari faaliyet yapana kadar, işletmeci sorumlu olmaz. Ticari faaliyet başlayınca da sorumlu olmaz. Ancak kâr etmeye başlayınca malı tazmin etmesi gerekir. Çünkü ticari faaliyetten önce işletmecinin işlemi vedia⁷⁹² işlemidir. Bu işlemi yapmaya yetkilidir. Ticari faaliyetten sonra işletmecinin işlemi bidaa⁷⁹³ işlemidir. Bunu da yapmaya yetkilidir. Ancak kar ettiği zaman artık şirket akdi gerçekleşmiş demektir. Bu durumda işletmeci şirket kurmak üzere verdiği mal, telef olursa sermayedara tazmin etmek mecburiyetindedir. Kârdan da pay alamaz. Çünkü kâr, sermaye veya emek karşılığıdır. Emekçinin burada ne emeği ne de sermayesi vardır. Kâr, sermayedar ile ikinci işletmeci arasında paylaşılır. Bu hüküm, geçerli sermaye-emek şirketindedir. Eğer sermaye-emek şirketi geçersiz olursa, ortada tazmini gerektirecek bir durum olmadığı için yeni ortak, işçi konumunda olur ve işçi ücretini alır.

⁷⁹¹ A.e., s. 867.

⁷⁹² Vedia: Koruması için bir kimseye emanet bırakılan mal. Mecelle, 763, 773, 803.

⁷⁹³ Bidaa: Bir kimseye ücret almadan satması için bırakılan mal. Erdoğan, age., s. 59.

3-Şirket, sözleşmede açıkça beyan edilmeden herhangi bir hayır işinde bulunamaz. Dolayısıyla, işletmeci, şirket malından hibe yapamaz.⁷⁹⁴

Sermayedar ile İlgili

Sermayedar, şirket kâr ederse sözleşmede yazılan miktarı alır, şirket kâr etmezse işletmeciden bir hak iddia edemez.

Anlaşmazlık Hali

Anlaşmazlık halinde genel ve kayıtsız hali iddia edenin yeminli ifadesi kabul edilir. Örneğin sermayedar belli bir ülkede ticaret yapmak üzere anlaştıklarını iddia eder, işletmeci aksini iddia ederse, sermayedardan iddiasını belgelemesi istenir. Belgeleyemezse işletmecinin yeminli ifadesi kabul edilir. Ancak ticaretin belli bir sektör ile kayıtlı olduğu iddia edilir, diğeri aksini iddia ederse hangisi kayıtsız olduğunu söylese, onun yeminli ifadesi kabul edilir, diğereinden belgelemesi istenir⁷⁹⁵.

Anlaşmazlık, malın zayi olup olmamasında veya zayıta kusurun olup olmamasında ise işletmecinin yeminli sözü yeterlidir. Çünkü o emindir. Aksini iddia eden sermayedarın iddiasını belge ile ispatlaması istenir.

Anlaşmazlık, sermayenin geri verilip verilmediği hususunda ise sermayedarın yeminli ifadesi yeterlidir. Çünkü işletmeci sermayeyi aldığını ikrar etmektedir⁷⁹⁶.

Anlaşmazlık, sermayenin ve kârın miktarında olursa, sermayenin miktarında işletmecinin, kârın miktarında sermayedarın yeminli ifadesi kabul edilir. Çünkü belge iddia edene, yemin ise inkar edene gerekir⁷⁹⁷. Birinci durumda işletmeci inkar eden konumda iken ikinci durumda iddia eden konumuna geçer. Sermayedar ise birinci durumda iddia eden, ikinci durumda inkar eden konumundadır⁷⁹⁸.

⁷⁹⁴ Zuhayli, age., s. 861.

⁷⁹⁵ Zuhayli, age., s. 869.

⁷⁹⁶ Kasani, age., C. VI, s. 108; İbn Kudame, age., C. V, s. 70; Hatip Şirbini, Muğni'l-muhtaç, C. II, s. 322; Şirazi, Muhezzeb, C. I, s. 379.

⁷⁹⁷ Mecelle, 75.

⁷⁹⁸ Kasani, age., s. 109.

2.2.3.1.3.3. Sermaye-Emek Şirketinde Birleşme

Bu şirket türünde işletmeci elindeki sermaye ile başka bir şirket kurabilir. Elindeki sermayeyi orada çalıştırıp kâr elde edebilir. Bu iş dünyasında yapılan işlerdendir. Ancak bu şirket türünün başka bir şirket türü ile birleşmesine sıcak bakılmamıştır. Bunun sebebi ise, emek-sermaye şirketinde ortaklar, sadece kârda ortak olmalarıdır. Diğerlerinde ise ortaklık hem sermayede hem de kârda gerçekleşmektedir⁷⁹⁹.

2.2.3.1.3.4. Kâr-Zarar

Sermayedar, işletmeciye sermayeyi teslim eder, “sermayeyi çalıştır kârı aramızda yarı yarıya veya ikili birli paylaşalım” diyebilir.

Kâr, oran olarak baştan belirlenmelidir. Ortaklardan birine sabit miktar takdir edilmesi durumunda geçerli olmaz⁸⁰⁰.

Şirketin zarar etmesi durumunda, zarar önce kârdan, kâr yoksa sermayeden karşılanır. İşletmeci ye ödettirilmez, onun zararı iş gücüdür.

Kâr paylaşımı sermayeyi teslimden sonra olur. Kâr paylaşıldıktan sonra sermaye işletmecinin elinde telef olursa, sermayedara teslim edilen kâr, sermayeye mahsup edilir. İşletmecinin elindeki kâr ise borç hükmünü alır⁸⁰¹.

Sermayenin teslimi konusunda anlaşmazlık çıkarsa, sermayedarın yeminli ifadesi kabul edilir. İşletmeci, emin olsa da sermayenin teslimi konusunda değil malın tazmini konusunda emindir. Sermayeyi teslim ettiğini belge ile ispat etmedikçe sözü dinlenmez. Çünkü istishab⁸⁰² kuralı gereği asıl olan sermayeyi teslim etmemiş olmasıdır. Zira sermayeyi teslim aldığını kabul etmektedir.

⁷⁹⁹ Fikri Ahmed Numan, **en-Nazariyyatu'l-İktisadiyye fi'l-İslam**, s. 267; Kasani, age., C. VII, s. 530.

⁸⁰⁰ Salih Ali, age., s. 288.

⁸⁰¹ A.e., s. 273.

⁸⁰² İstishab: “ابقاءماكان علي ما كان”: geçmişte var olan bir şeyin, aksini ortaya koyan bir delil olmadıkça, şu anda da var olduğuna hükmetmek. Mesela on sene önce hayatta olduğuna bildiğimiz bir kimsenin vefatı hakkında bir delil olmadığı sürece onun hayatta olduğuna hükmederiz. İstishab, ibaha-i asliyye, beraet-i zimmet ve vasıf olmak üzere üç kısma ayrılır. İbaha-i asliyye, yasaklayıcı delil olmadıkça eşyanın mubahlığıdır. Beraet-i zimmet, aksine delil olmadıkça kişinin günahsız, borçsuz ve suçsuz olmasıdır. Vasıf istishabı ise, değiştiğine delil olmadıkça halin devam etmesidir. (Mecelle, 4, 5, 7, 9)

2.2.3.1.3.5. Sermaye

Sermayedarın sermayesi malı, işletmecinin sermayesi ise emeğidir. Bu sebeple, her ikisine de kâr helal olur. Sermayedara kâr, malı ile, işletmeciye ise, emeği ile helal olur.

Menfaat veya alacak sermaye olamaz. Alacak, sermayedarın işletmeciden alacağı olsa da hüküm aynıdır.

Sermaye-emek şirketinde, emekçi çalışmaya başlayana kadar akit gayri lazımdır. Yani taraflar istedikleri zaman akdi fesh etme hakkına sahiptir. Ancak işletmeci çalışmaya başlayınca sermaye nakit olursa fesih hakları vardır, nakit değilse fesih hakları yoktur⁸⁰³.

2.2.3.1.4. Tasfiyesi

Sermaye-emek şirketinin bozulması durumunda işletmecinin tüm tasarrufları geçersizdir. Yaptığı masraflar ödenmez.

Kârdan pay alamaz, ama işçi ücretini alır.

Şirketin kârı ve zararı öncelikle sermayedara aittir.

Şirket sermayesinin zayı olması durumunda işletmecinin yeminli ifadesi yeterlidir. Elindeki sermaye emanet hükmünde olduğu için tazmin etmesi gerekmez. Ancak sermayedar belge ile işletmecinin kusurunu ispat ederse, işletmeciden tazmin etmesi istenir⁸⁰⁴.

⁸⁰³ A.e., s. 840-841.

⁸⁰⁴ Salih Ali, age., s. 292; Fikri Numan, age., s. 280-281.

2.2.3.2. Mülk

2.2.3.2.1. Tanımı ve Unsurları

Mülk şirketi, iki veya daha çok kişinin bir malda veya alacakta, miras, satın alma, hibe, vasiyyet ve benzeri yollar ile ortak olmalarıdır.

2.2.3.2.2. Kuruluşu

Mülk şirketi türü, ismi üzerinde bir mülkte veya bir mülkü edinmek için kurulan ortaklıklardır. Bu ortaklık iradi de olabilir, irade dışı da kurulabilir. Örneğin miras yolu ile kurulan mülk ortaklığı irade dışıdır. Ancak insanların bir ev sahibi olmak için bir araya gelip kurdukları şirket, iradi mülk ortaklığıdır.

Bu ortaklık türünde ortaklar arasında ne vekalet ne de kefalet bulunmamaktadır. Aynı zamanda ortaklar birbirlerinin malında yabancıdırlar. Dolayısıyla, birbirlerinin izni olmadan ortak oldukları malda tasarruf edemezler.

Ev, işyeri veya araba sahibi olmak isteyenler bu şirket türünü kullanarak bir araya gelebilir ve istedikleri mülkü edinebilirler.

2.2.3.2.3. İşleyişi

Ortakların Hakları ve Sorumlulukları

Mal üzerinde kurulan mülk şirketinde, ortaklardan her biri, diğer ortağın hissesine karşı yabancı hükmündedir. Yani biri diğerinin vekili değildir. Dolayısıyla karşılıklı izin bulunmadıkça bir ortak diğer ortağın hissesi üzerinde tasarrufta bulunamaz. Ancak ortak evde, oturma hakkına bağlı eve giriş çıkış, evde oturmak gibi kullanımlarda her ortak tam mülkiyetten doğan bütün haklarını tek başına kullanma hakkına sahiptir.

Hisse sahipleri aralarında anlaşarak, özel mülklerinde yaptıkları bütün tasarrufları, ortak oldukları bu mülk üzerinde de yapabilirler.

Ortaklardan her biri, diğer ortağın izni ile ortak mülk üzerinde tasarrufta bulunabilir. Ancak diğer ortağa zarar verebilecek tasarruflarda bulunamaz.

Bölünebilir mülkleri, taksim ettirebilirler. Bölünemeyen mülkleri ise muhâyee⁸⁰⁵ yoluyla kullanabilirler.

Ortak mülkün gelirleri, ortakların hisseleri oranında pay edilir.

Hissedarlardan biri kayıp olduğunda, diğer hissedar, kendi hissesi oranında ortak mülkten yararlanabilir. Kayıp için zararlı olmayan yararlanmalara, kural olarak kayıp olanın rızasının var olduğu kabul edilir. Ancak kullanıcısının değişmesiyle değişkenlik gösteren kullanımlara kayıp kişinin rızasının olmaması da bir esastır.

Oturum hakkı, kullanıcısının değişmesiyle değişkenlik gösteren bir yararlanma şekli değildir.

Ortaklardan birinin hissesi, diğerinin elinde vedfa hükümlerine tâbidir.

Ortaklardan her biri, kendi hissesini dilediği kişilere satabilir. Bu konuda diğer ortağın rızası aranmaz.

Alacak üzerinde oluşan mülk ortaklığında sebep, telef olan ortak bir mal ise herkes hissesi oranında tazminat alır.

Tek tapulu mülk satılırken ortakların hisseleri belirtilirse orada mülk ortaklığı oluşmaz. Belirtilmezse alacak ortaklığı oluşmuş olur ve burada alacak hükümleri geçerlidir.

Alacak ortaklığında, ortaklardan her biri, borçludan kendi hissesini talep edebilir⁸⁰⁶. Ancak ortaklardan her birinin tahsil ettiği bu hissede diğer ortağın da, ortaklık hissesi oranında hissesi vardır; dolayısıyla tahsil edilen bu hisse üzerinde her iki ortağın mülk ortaklığından söz edilir.⁸⁰⁷ Buna binaen ortaklardan biri kendi hissesini alıp harcayacak olursa diğer ortak kendi hissesine düşen oranı, bu ortağına tazmin ettirebilir. Ancak ortaklardan biri, alacağına mahsuben borçludan bir mal

⁸⁰⁵ Muhayee: Menfaatlerin taksimi. Bir menfaati sıra ile veya ortaklaşa kullanmak. Erdoğan, age., s.416.

⁸⁰⁶ Mecelle, 1100.

⁸⁰⁷ Mecelle, 1101.

satın alsa diğerk ortak bu malda ortak olamaz. Şu var ki kendi hissesi oranında bu malın bedelinden diğerk ortağa tazmin ettirme yoluna gidebilir.

Ortak alacaklarda, ortaklardan biri kendi hissesini teslim alır ve teaddi ve taksir olmaksızın helak olursa ortağının hissesini tazminle yükümlü sayılmaz. Ancak kendi hissesini tahsil etmiş sayılır ve kalan alacak diğerk ortağa kalır.

Alacak ortaklığında alacaklılardan biri diğerklerinden izinsiz, sadece kendi hissesinde ya da ortak alacağın tamamında vadenin ertelemesine gidemez⁸⁰⁸.

2.3. ŞİRKETİN SONA ERMESİ

2.3.1. Şirketi Sona Erdiren Sebepler

2.3.1.1. Şirkete Dönük Sebepler

2.3.1.1.1. Sürenin bitmesi

Şirket için belli bir süre tanınmış ise sürenin bitmesi ile Şirket sona erer. Şirket için belli bir süre belirlenmemişse, her ortak bireysel başvurusu ile Şirketi sona erdirmeyi talep edebilir, ila nihaye Şirkette kalmaya zorlanamaz. Çünkü Şirket gayri lazım akitlerdendir. Bu sebeple ortaklardan herbiri istedikleri zaman sözleşmeyi feshetme hakkına sahiptir. Ancak fesihten diğerk ortağın/ortakların haberdar edilmesi ve Şirket malının nakit olması gerekir⁸⁰⁹.

2.3.1.1.2. Amacın Gerçekleşmesi

Şirketin kuruluş amacı gerçekleşince, belirlenen süre henüz bitmemiş olsa bile Şirket sona erer. Ancak süre bittiği halde hala amaç gerçekleşmemişse Şirketin süresi, amaç gerçekleşene kadar uzatılır⁸¹⁰.

2.3.1.1.3. Sermayenin Zayi Olması

Şirket sözleşmesi sermaye üzere kurulan bir sözleşmedir. Ortada sermaye yoksa Şirket de olmayacaktır. Daha önce ifade edildiği gibi sermaye, mal, emek ve

⁸⁰⁸ Fikri Numan, age., s. 263.

⁸⁰⁹ Kasani, age., s. 546; Ahmed Akgündüz, **Osmanlı Kanunnameleri**, c. 1, s. 292.

⁸¹⁰ Nevevi, **Tekmile**, C. XV, s. 134

itibar olmak üzere üç şeyden teşekkül eder. Bunlardan birincisi olan maldan kasıt, nakdi sermayedir. Emek ve itibar soyut sermaye oldukları için, onların zayi durumu ortakların ortaklıktan çekilmesi ile oluşur.

Şirket kurulmadan önce ortakların her ikisinin veya birinin nakdi sermayesini kaybetmesi ortaklığa engel teşkil eder, ortaklık kurulamaz. Ortaklık kurulur, ancak henüz faaliyete başlamadan şirket sermayesi zayi olursa ortaklık sona erer. Kimin malı zayi olursa, zayıat onun hesabına aittir. Ancak nakdi sermaye, şirket adına açılan ortak hesapta olursa zayi, şirket hesabından olur. Diğer ortağın etkilenmesinin sebebi, malı zayi olmayan ortak, diğer ortağın malına ortak olmak kaydıyla diğer ortağın kendi malına ortak olmasına razı olmuştu. Mal zayi olunca rıza da zayi olmuş olur ve ortaklık bozulur⁸¹¹.

Şirket kurulduktan sonra ortaklardan biri faaliyete başlar, sonra diğer ortağın sermayesi zayi olursa, şirket sona ermesine rağmen, yapılan faaliyet her iki ortağın adına geçerli olur. Çünkü şirket faaliyeti esnasında ortaklık vardı. Ancak tüm ortaklar sermayelerini birleştirir ve şirket olarak faaliyetine başladıktan sonra zayi olursa ortaklığa zarar vermez. Şirket faaliyete başlamadan sermaye zayi olursa şirketin sona erme sebebi, nakdi sermayenin belirlenmiş olmasıdır. Hâlbuki alış verişte nakdi sermaye belirlenmez yani müşteriye gösterilen paranın verilmesi gerekmez. Halbuki, şirkette böyle değildir. Şirket akdinde nakdi sermayenin bir karşılığı olmadığı için hala aynı özellikleri devam eder. Dolayısıyla nakdi sermaye hibe ve vasiyyet akitlerinde olduğu gibi, şirkette de teayyun eder yani aynı değer kazanır, yerini başkası tutamaz, ama ivazlı akitlerde teayyun etmez⁸¹².

Özetle, sermayesinin hepsi veya amacın gerçekleşmesine engel olacak ölçüde büyük miktarı zayi olan şirket sona erer. Sermayesinin hepsi zayi olan şirket kanunen, büyük kısmı zayi olan ise amacın gerçekleşme imkânı kalmaması sebebiyle sona erer.

⁸¹¹ Zuhayli, age., s. 817.

⁸¹² Kasani, age., s. 547.

2.3.1.2. Şirket Ortaklarına Dönük Sebepler

2.3.1.2.1. Ehliyet Kaybı

Ortaklardan birinin ölümü, hacr edilmesi veya iflas etmesi ortaklığı sona erdiren sebeplerdendir. Bununla birlikte, ölen ortağın varislerinin istemesi halinde ortaklığa devam edilebilir. Aynı şekilde, ortaklardan biri öldüğünde, hacr edildiğinde veya iflas ettiğinde, ortaklık diğer ortaklar arasında devam edebilir. Başına bu durumlardan biri gelen ortak veya varisleri, şirketteki hissesini alır. Hissenin değeri, olayın olduğu zaman esas alınarak hesaplanır ve nakit olarak ödenir. Bu zamandan itibaren şirket ile ilgili yeni bir hüküm o kişi için tahakkuk etmez. Sadece önceki ilişkisinden doğan hükümler uygulanır⁸¹³.

Ortaklardan biri öldüğü zaman mülkiyet ve tasarruf ehliyeti sona erdiği için şirket de sona erer. Burada diğer ortağın/ortakların ölümü bilip bilmemesi önemli değildir. Çünkü ortaklar birbirlerinin vekili oldukları için, müvekkilin ölümü vekil bilsin veya bilmesin azil sebebidir. Ancak varisler ortaklığı devam ettirmek isterlerse onlara da mani olunmaz. Mürted olarak ülkeyi terketmesi de ölüm menzilesinde kabul edilmiştir⁸¹⁴. Buna göre şirketin yurt dışına taşınması da buraya ilave edilebilir⁸¹⁵.

Ehliyet kaybı ortaklardan birinin aklını kaybetmesi veya akıl zayıflığı (sefehlik) ile de gerçekleşir. Bu durum şirketi tasfiye sebebi kabul edilir. Çünkü akılı kaybetmek veya sefehlik, vekaleti sonlandırıcı bir gerekçedir. Sermaye nakde dönüşmediği müddetçe emekçinin azli, ticaretten men'i, sermayedarın ölümü veya irtidat durumu işleme konulmaz⁸¹⁶.

2.3.1.2.2. Ortaklıktan Çekilme

Süresi belli olmayan şirketlerde, ortaklardan her birinin ortaklıktan çekilme hakkı vardır. Ortaklıktan çekilme, ortaklığı sona erdiren sebeplerden sayılır. Bazen süre belirlenmediği halde, ortağın ortaklıktan çekilme hakkı şirketi sona erdiren

⁸¹³ Senhuri, el-Vasit, s. 363-368.

⁸¹⁴ Özellikle riddeti Hanefiler şirketi sona erdiren sebep olarak görürler (Tekmile, XV, 143)

⁸¹⁵ İbn Abidin, age., C. III, s. 351; İbn Kudame, age., C. V, s. 22.

⁸¹⁶ Mebhut, C. 19, s. 104; Fethu'l-Kadir, C. 7, s. 76.

sebeup olarak kabul edilmeyebilir. Bu, ortağın Şirketteki hissesinden kayıtsız, Şartsız vazgeçme hakkı bulunduğu zamandır. Eğer süre belirli değilse, Şirket de belli bir iş için kurulmuş değilse ve ortağın da Şirketteki hissesinden kayıtsız Şartsız vazgeçme hakkı yoksa bu durumda ortaklıktan çekilme hakkı vardır ve bu sebeple Şirket de sona ermez. Bunun tek Şartı, diğer ortaklara bu talebini iletmesi ve iyi niyetini ortaya koymasıdır⁸¹⁷.

Şirket ortaklığından çekilmenin belli bir Şekli yoktur, Yazılı veya sözlü olarak iradesini iletir. Bunun belli bir süresi de yoktur. Ancak Şirket çıkarına uygun olmayan bir zamanda çekilme talebi iletilirse mahkemenin belirleyeceği bir süre içinde çekilme hakları sahibine verilir⁸¹⁸.

Şirketin süresi belirlenmiş veya Şirket belli bir işi gerçekleştirmek için kurulmuş ise ortakların ortaklıktan çekilme hakları yoktur. Süre bitene veya iş gerçekleşene kadar ortaklığı sürdürmek zorundadır⁸¹⁹.

2.3.1.2.3. Ortakların Feshi

Ortakların ortak kararı ile Şirkete son verilebilir. Ortakların hepsi aynı kararda değilse, çoğunluğa göre hareket edilir. Oran olarak ortakların dörtte üçü veya üçte ikisi esas alınır. Bu oran aynı zamanda Şirket tüzüğünü değiştirme oranıdır⁸²⁰.

2.3.1.2.4. Mahkeme Kararı

Ortaklardan birinin ortaklığı sona erdirmek için veya ortaklardan birini ortaklıktan ayırmak için ya da kendini ortaklıktan ayırmak için haklı bir gerekçesi varsa mahkemeye başvurabilir ve mahkeme gerekçeyi kabul ederse ortaklığı sonlandırabilir⁸²¹.

Buraya yöneticilik vasfı olmayan birinin Şirket yönetimini ele geçirmesi ve Şirket tüzüğündeki azledilmeme maddesine binaen yönetimden ayrılmak istememesi veya Şirket ortakları Şirketin süresinin uzatılmasını isterken içlerinden birisinin uzatılmamasını istemesi ve haklı bir gerekçe de gösterememesi veya sağlığı ya da

⁸¹⁷ Senhuri, **el-Vasit**, s. 370-374.

⁸¹⁸ A.e.

⁸¹⁹ A.e.

⁸²⁰ Hüsnü el-Mısri, **el-Kanunu't-Ticari**, s. 132.

⁸²¹ Senhuri, age., s. 375.

mal varlığı şirket ortaklığına devam etmesine el vermeyen kişinin şirketten ayrılmasının talep edilmesi örnekleri verilebilir.

Bunların haricinde şirket hisselerinin tek bir elde toplanması, şirketin başka bir şirket ile birleşmesi veya kamulaştırılması gibi sebepler de şirketin sona erdirilmesi talebi ile mahkemeye müracaat edilebilecek gerekçelerdir⁸²².

2.3.2. Şirketin Tasfiye ve Taksimi

Şirket, yukarıda anlatılan sebepler ile sona erdiği zaman tasfiye sürecine girer. Tasfiye, şirket varlıklarını tespit etmek, faaliyetlerini gözden geçirmek, alacaklarını almak, vereceklerini vermek ve şirketi ortaklar arasında paylaştırmaya hazır hale getirmektir⁸²³.

Şirket sözleşmesine şirketin nasıl tasfiye edileceği yazılmalıdır. Buna göre tasfiye sürecinde şirketin tüzel kişiliği muhafaza edilir. Tasfiyeyi, ya tüm ortaklar birlikte veya aralarından ortakların çoğunluğu tarafından tayin edilen bir kişi yapar. Ortaklar böyle bir kişi üzerinde ittifak edemezlerse, ortaklardan birisinin talebi üzerine mahkeme içlerinden birini görevlendirir⁸²⁴.

Tasfiye görevlisi, şirket adına yeni bir işlem yapamaz. Ancak eski işlemleri tamamlamak için gerekli ise yeni işlem yapabilir. İşe şirket mallarının envanterini çıkartmakla başlar. Şirketin alacaklarını ve borçlarını tespit eder. Önce alacakları tahsil eder. Sonra borçları öder. Mevcut varlıklar, şirket borçlarını kapatmaya yetmezse, ihtiyacı kadar şirketin menkul veya gayrimenkul mallarını gerekirse açık artırma ile satar. Daha sonra şirket varlıklarını tamamiyle nakde çevirir. Bu işlemleri tamamladıktan sonra şirket varlıklarını ortaklar arasında paylaşır. İlk önce her ortağa, ortaklığa girerken koyduğu hisseye muadil miktar verilir. Eğer emeğini koymuşsa sadece çalışması sona erer, bir şey alamaz. Geriye kalan ise ortakların ortaklıktaki kâr oranlarına göre aralarında paylaşılır. Böyle bir kâr oranı belirlenmemişse, sermayelerine göre bölüştürülür. Eğer zarar varsa sermaye oranlarına göre paylaşılır.

⁸²² Hüsnî el-Mısrî, age., s. 134.

⁸²³ Nevevî, **Tekmile**, C. XV, s. 144.

⁸²⁴ Senhürî, age., s. 392.

3. SÜREKLİLİK

Giriş

Şirketlerde süreklilik sorunu son yüzyılda ortaya çıkmış oldukça yeni bir konudur. Şirketlerde süreklilik, şirketlerin devamını isteyen kurucuların, işini kaybetmek istemeyen çalışanların, istikrarı esas alan devletlerin üzerinde durdukları bir konudur.

Bu soruna din referanslı bir bakış yapmak, dinin ekonomiye karışmasının doğru olmayacağını, dinin kendine ait, ekonominin de kendine ait bir alan ve felsefesinin bulunduğunu savunanların eleştirisine neden olabilir. Olası bir eleştiri için şunu ifade etmek isteriz; İslam dini, hayatı bir bütün olarak algılayan bir dindir. Dolayısıyla hayatın her alanında olduğu gibi bu alanda da İslam'ın söyleyecek sözünün olması gayet doğaldır. Nasıl olmasın ki insanlara devamlı adaleti, emanete riayeti, iffeti, ihsanı ve fedakarlığı emreden; hırsızlığı, emanete ihaneti ve rüşveti yasaklayan bir din, insanların sahip olduğu serveti kazanma yolları konusunda da insanlara rehberlik etmelidir. Nitekim fıkıh kitaplarında bulunan 'kitabul'l-bey (alış-veriş kitabı), 'kitabul'l-icare (kiralama kitabı), 'kitabul's-şerike (şirket kitabı), 'kitabul'l-vekalet (vekalet kitabı), 'kitabul'r-rehin (rehin kitabı), 'kitabul'l-miras (miras kitabı), 'kitabul'l-vakf (vakıf kitabı) vb. konular hep bu düşüncenin ürünüdür.

Bu bölümde, "şirketlerde süreklilik" meselesine, modern işletim tekniklerinden yararlanarak, dinin değerlerini de işin içine katarak katkıda bulunmaya çalışacağız. Daha önce ifade edildiği gibi elbette "şirketlerde süreklilik" ile kastedilen sürdürülebilir ortaklıktır.

Bu bölüm bir giriş ve üç alt başlıktan oluşacaktır. Girişte sürekliliğin inanç boyutuna temas edilecek. Diğer bölümlerde ise şirketlerin sürekliliğini sağlamada düzen, disiplin ve değerlerin rolleri anlatılacaktır.

Sürekliğin Meşruiyeti

Şüphesiz İslam, ferdî mülkiyeti tanır, saygı duyar ve değişik yollar ile onu korur. Bu çerçevede hırsızlığı, yan kesiciliği, gasbı yasaklar. İslam, eşyanın mülkiyetinin prensip olarak insana ait olabileceğini kabul etmekle birlikte tamamını tüketme hakkına sahip olmadığını, ihtiyacımız kadarını tüketme konusunda bize izin verildiğini söyler. Çünkü mülk, insan için bir nimet olmasının yanı sıra emanettir ve imtihan aracıdır⁸²⁵.

Diğer taraftan İslam, insanı mülkiyete malik olmada vekil gibi görür. Mülkün asıl sahibinin gerçekte Allah (cc) olduğunu vurgular. **“Sizi üzerine yetkili kıldığı şeylerden harcayın⁸²⁶”** ayeti bu ilkeyi bize vermektedir⁸²⁷.

Mülkün hakiki malikinin Allah (cc) olduğuna vurgu yapılmasının asıl sebebi, servet sahibi insanın servetini şehvet, şiddet ve sömürü aracına dönüştürmesini önlemektir. **“...Altını ve gümüşü biriktirip de Allah yolunda harcamayanlara acıklı bir azabı müjdele...⁸²⁸”** ayetinde azap ile müjdelenenler parayı yalnızca mideyi doldurmak, ayyaşlık, serkeşlik için biriktirilmesinde hırs gösterenlerdir. Bu durumda servet sahibi olma arzusu ile aşağılık ve bayağılık iç içedir; insani şahsiyet parada yok olmuş, insanın onuru ve manevi şerefi ortadan kalkmıştır. Diğer yandan servetin, işin kolaylaştırılması ve üretimde araç haline getirilmesi için biriktirilmesinde herhangi bir sakınca görülmemiştir. Kur'an'da malın 'hayır' kelimesi ile ifade edilmesi bunu göstermektedir. **“Birinize ölüm geldiği zaman eğer geride bir hayır (mal) bırakmışsa ana-babaya ve yakınlarına vasiyette bulunması yazıldı.⁸²⁹”** Ayrıca malı savunmak cihat, bu yolda öldürülmek ise şehadet kabul edilmiştir⁸³⁰.

⁸²⁵ Bakara 2/155

⁸²⁶ Hadid 56/7

⁸²⁷ Abdulkerim Zeydan, *el-Medhal*, s. 204.

⁸²⁸ Tevbe 9/34

⁸²⁹ Bakara 2/180

⁸³⁰ Murtaza Mutahhari, *İslami İktisadın Felsefesi*, çev., Kenan Çamurcu, İstanbul: İnsan Yay., 1995, s. 11

Kur'an-ı Kerim'in kendisini önceki kitapların devamı, Hz. Muhammed (sav)'i önceki peygamberlerin ve getirdiklerinin onaylayıcısı, İslam'ı önceki semavi dinlerin tamamlayıcısı olarak göstermesi, sürekliliğin çok cömert bir şekilde ortaya konulmasıdır⁸³¹.

Kur'an'da farklı yerlerde anlatılan Adem (as) kıssası derinlemesine düşünüldüğünde, sürdürülebilir bir ilişki fikrini desteklemektedir. Şöyle ki, Allah (cc) meleklerle yeryüzünde bir halife yaratacağını söylediğinde, melekler, biz seni tesbih edip dururken yeryüzünde fesad çıkaracak, kan dökecek bir varlık mı yaratacağın demişlerdi. Ardından Allah (cc) Adem'e isimler öğretmiş ve o isimleri meleklerle sorduğunda melekler, yeterli bilgiye sahip olmadan konuştuklarını fark etmişlerdi. Aynı soruyu Adem'e sorduğunda cevap vermesi, Adem'i meleklerle üstün kılmaya yetmiş ve melekler, Adem'i resmen tanımak mecburiyetinde kalmışlardır. Ancak şeytan, melekler gibi davranmamış ve Adem'i resmen tanımamıştır. Üstelik Allah tarafından bir şartla cennete yerleştirilen Adem'i, o şartı bozma konusunda iğfal etmeye çalışmıştır⁸³². O şart, yasak ağaçtan yenilmemesidir.

Şeytanın Adem'i kandırmak için ağaç ile irtibatlandırarak süreklilik vurgusu yapması ve "sana ebedilik ağacını ve sonu gelmez bir saltanatı göstereyim mi?"⁸³³ demesi anlamlıdır.

Adem'in dünyaya gönderilme serüvenine analitik bir bakış yaptığımızda şunları görüyoruz; melekleri, şeytanı, Adem'i ve cenneti yaratan Allah, yarattıklarının kendisine mutlak itaatini istemektedir. Melekler, önce yaratıcının emrini sorgulamak istedilerse de sonradan bunun yanlışlığını fark edip hatalarından döndüler, fakat iblis dönmedi. Üstelik rasyonalist bir akıl kullanarak, emrin arkasındaki hikmeti düşünmeden, mantık yürüterek karşı çıktı. Ateşin toprak ile kıyas edilmesinin doğruluğu veya ateşin toprağa üstünlüğü tartışması bir tarafa, bulunduğu konuma bakmadan kibirlendi ve işlediği suça uygun olarak cezalandırıldı. İşlediği suç; emre itaatsizlik, kendini üstün görmek ve yaratıcının adaletini sorgulamaktır.

⁸³¹ Sabri Orman, **İktisat, Tarih ve Toplum**, Küre Yayınları 2001, s. 26.

⁸³² Bakara 2/30-39

⁸³³ Ta ha 20/120.

Bunun üzerine şeytan, aynı mantığı kullandı ve Adem'e ağaçtan yediği takdirde süreklileşeceğini⁸³⁴ söyleyerek onun aklına hitap etti. Adem kendisine verilen emrin arkasındaki hikmeti düşünmeyerek, sürekliliği umarak yasak ağacın meyvasından yedi, ancak o da melekler gibi hatasını fark edip tevbe etti. Adem'in şeytanın bu aldatmasına tabi olması, insanın sürekliliği arayan ve arzulayan bir varlık olduğunu göstermektedir⁸³⁵.

Cennetin, süreklilik yurdu olmasına ve sınama yeri olmamasına rağmen, Adem'in orada bir imtihana tabi tutulması, orada sürekli kalmayacağını düşündürmektedir. Ayrıca Adem'in cennette böyle bir sınava tabi tutulması, ihtimaldir ki, Allah (cc), onu asıl gideceği yere hazırlamak, orada nasıl bir sınava tabi olacağını tecrübe ettirmek ve oradaki düşmanını ona tanıtmak amacını taşımaktadır.

Böylece Adem (as) süreklilik yurdu olan cenneti görmüştür, sınavı yaşayarak öğrenmiştir, düşmanını tanımıştır. Elbetteki gördüğü bu süreklilik yurduna tekrar gelmek isteyecektir. Fakat geri gelmenin bazı kuralları vardır. Bu kurallar, imtihan yurduna gitmek, nefis ile rekabete hazır olmak, şeytanın hile ve desiselerine karşı uyanık olmaktır.

Konumuz ile irtibatlandırarak olursak, şirketlerin cenneti kurumsal yapılarıdır. Şirketler sürekliliklerini kurumsal yapılarında sağlamalıdır. Süreklilik yurdu olan kurumlara dönmek, ancak dünya mesabesinde olan piyasaya çıkmakla mümkün olacaktır. Her şirket gideceği piyasanın kurallarını iyi bilmek zorundadır. Piyasada nefis mesabesindeki rakipleri ile rekabete hazır olmalıdır. Özellikle günümüzde şeytan mesabesinde olan kapitalizm, şirkete kolay para alma yerleri olan bankaları gösterecek, yasak ağaç mesabesinde olan faize, kumara el uzatmaya teşvik edecektir.

Ku'an'da anlatılan bu kıssadan konumuz itibari ile hissemize düşen, şirketlerde sürdürülebilir bir yapıyı sağlamada geleceği düşünmek, planlamak, zorluklara hazırlanmak olmalıdır. Böyle yapıldığı takdirde sonuç güzel olur, gelecek cennet olur.

⁸³⁴ (فوسوس إليه الشيطان قال يا آدم هل أدلك على شجرة الخلد وملك لا يبلى) Taha 20/119

⁸³⁵ Cengiz Kallek, **Asr-ı Saadette Yönetim-Piyasa İlişkisi**, İz yayıncılık, İstanbul 1997, s. 10.

Sürdürülebilir bir yapının sağlanmasında bilgi boyutu (ilme'l-yakin), bilginin müşahade edilmesi boyutu (ayne'l-yakin) ve bilginin yaşanması boyutu (hakka'l-yakin) önemlidir. Bu safhaların olması gayet normaldir. Nitekim Musa (as)'ın Allah'ı görmek istemesi, kendisine ulaşan Allah bilgisinin, görerek ve yaşayarak perçinlemek istemesi Allah (cc) tarafından kınanmamıştır.

Hz. Muhammed (sav), önceki peygamberlerin izinden giderek yeni bir düzen kurma idealiyle hareket etmiştir. Onun getirdiği kitap, önceki peygamberlerin getirdiği kitapları tasdik edici ve onların tahrif edilmiş hakikatlerini tashih edici olarak ortaya çıkmıştır. Yani Kur'an, önceki kitapların sürekliliğini sağlamak için gönderilmiş ilahi vahiydir⁸³⁶.

Diğer taraftan, Hz. Muhammed (sav) yaşadığı toplum açısından yeni bir din ve yeni bir düzen getirmiştir. Bu dinin temelleri asr-ı saadet döneminde atılmış, hulefa-i raşidin dönemi ise yeni düzenin kurumsallaştığı dönem olmuştur⁸³⁷.

Kurumsallaşma, sürekliliğin sağlanmasında çok önemli bir aşamadır. Şirketlerde sürekliliğin sağlanması, kurumsallaşmayla mümkün olacağına daha önce işaret etmiştik.

Esasında kurumsallaşma fikri İslam'ın cemaate verdiği önemin içinde saklıdır⁸³⁸. Kurumsallaşma yahut eski ifadesiyle müesseseleşme, İslam'ın her vesile ile vurguladığı topluluk şuurunun bir uzantısıdır. İbadetlerin topluluk halinde yapılmasına yapılan vurgu, bunun açık bir delilidir. Nitekim toplu halde yapılan cemaatle namaz, Cuma ve bayram namazları, şekil ve içerik olarak bireysel yapılan ibadetlerden farklı olduğu da bilinen bir gerçektir.

Ra'd suresinde geçen bir ayette Allah (cc) bazı örnekler verdikten sonra şöyle buyurur:

كَذَلِكَ يَضْرِبُ اللَّهُ الْحَقَّ وَالْبَاطِلَ فَأَمَّا الزَّبَدُ فَيَذْهَبُ جُفَاءً وَأَمَّا مَا يَنْفَعُ النَّاسَ فَيَمْكُثُ فِي الْأَرْضِ كَذَلِكَ يَضْرِبُ اللَّهُ الْأَمْثَالَ

⁸³⁶ Saf 61/6.

⁸³⁷ Kallek, age., s. 26-27.

⁸³⁸ N.J. Smelser, **The Sociology of Economic Life**, University of College, Berkeley 1963, s. 105.

“Allâh, hak ve bâtilı böyle benzetme ile anlatır. Köpük yok olup gider. İnsanlara yararlı olan ise **veryüzünde kalır**. İşte Allah, böyle güzel örnekler verir.”

Bu ayetten insanlara faydalı olan şeylerin yeryüzünde kalıcı olması Allah (cc) ‘nun murad-ı ilahisi dahilindedir. Şirketler insanlara faydalı kurumlardır. Dolayısıyla şirketlerde sürdürülebilir bir yapıyı sağlayıcı tedbirler almak murad-ı ilahiye ters bir davranış olmaz.

Sürekliliğin Mahiyeti

Yukarıda ifade edildiği gibi şirketlerde süreklilik oldukça yeni, ama önemli bir kavramdır. Çünkü süreklilik bir yapının değerli ve zamana dayanıklı unsurlarını sembolize eder. Bugün bu kavramı kullananlar, şirketlerde kurumsallaşmayı, bilgi-işlem sistemini geliştirmeyi, veri merkezi yatırımlarını çoğaltmayı, fiziki varlıkları çoğaltma yanında entelektüel sermayeyi artırmayı kast etmektedirler.

Batı dünyasında ise şirketlerde süreklilik, şirket sahipleri için işletme giderlerini azaltma, iş planlaması, yeni gelir kaynakları bulma ekseninde gelişirken, müşteriler açısından sosyal ve çevresel faktörlere saygılı üreticilerin çoğalması anlamına gelmektedir⁸³⁹.

Şirketlerde sürekliliği sağlayan unsurlardan kurumsallaşma, üzerinde durulması gereken en önemli kavramdır. Zira bir şirketin kurumsallaşması demek genel anlamda, şirket kurucularının ve çalışanlarının düşünce, inanç ve davranışlarını o şirkete yansıtması demektir⁸⁴⁰.

Kurumsallaşmak, bilinçli ve güçlü bir **kurum kültürü** oluşturmak demektir. Böylesi bir kurum kültürü, salt modern işletme tekniklerini uygulamakla oluşmaz. Modern işletme tekniklerinin yanısıra işletmenin sosyal sermayesi olarak kabul edilen “insan kaynağına” yatırım yapmakla mümkün olur. Çünkü gücünü ve devamlılığını kendi çalışanlarının bilgisinden, liyakatinden, sadakatinden, dürüstlüğünden, vefasından ve zekâsından alan şirketler, kendilerini diğerlerinden

⁸³⁹ Sabri Orman, **İktisadi Kalkınma Politikaları ve Değerler**, Makale, UTESAV, s. 24.

⁸⁴⁰ NJPRO Foundation on Sustainability for Business: **Innovation, Cost Savings And Opportunities**, Trenton, NJ: NJPRO Foundation, April 2012.

fark ettirir ve bu şirketleri aynen taklit etmek mümkün olmaz. Halbuki tüm dünyanın küresel bir köye dönüştüğü çağımızda, firmaların kullandığı modern işletim tekniklerini, teknolojiyi, ar-ge ve pazarlama yöntemlerine yaptıkları yatırımları, çok kısa zamanda taklit etmek mümkündür⁸⁴¹.

Az önce ifade ettiğimiz gibi şirketlerin sürekliliği aynı zamanda o şirketi kuran anlayışın kurumsallaşması anlamına da gelmektedir. Kurumsallaşma ise, bir karaktere sahip olma ve bu karakteri organizasyonlu bir yapıya kavuşturma demektir. Dolayısıyla, bir şirketin kurumsallaşması, bir karakter sahibi olması, davranışlarında ve yönetim biçiminde kendi ilkelerine, kurallarına bağlı kalması ve tutarlı olma yetkinliğini geliştirmesi demektir.

Kurumsallaşma süreci, bir şirketin yasalara uygun olarak, kendi saptadığı ilkeler ve değerler çerçevesinde sürdürülebilir bir yapıya kavuşmasını hedeflemesidir. Başka bir anlatımla kurumsallaşma şirketin uzun dönemli olarak var olmasını, değer yaratmasını, kâr etmesini sağlayacak şekilde davranması, yönetilmesi ve organize olmasıdır. Bunun için şirketlerde bir **düzenin kurulması, kurulan düzenin disiplinli bir şekilde yürütülmesi ve değerler ile korunması** gerekir.

Şimdi şirketlerde sürdürülebilir bir yapının ana koordinatları diyebileceğimiz düzen, disiplin ve değer üzerinde durulacaktır.

⁸⁴¹ Sedat Murat, **Değerler Açısından İşçi İşveren İlişkileri**, Ekonomik Kalkınma ve Değerler-Utesav, s. 243.

3.1. DÜZEN

Şirketler ekonomik yapı içinde faaliyet gösteren işletmelerdir. İşletme en geniş ve basit tanımını ile “başkalarının ihtiyaçlarını karşılamak üzere mal veya hizmet üreten ekonomik birimdir.”⁸⁴² Bu tanıma göre hayri cemiyetler, vakıflar, hatta devlet ve devletin çeşitli birimleri işletme sayılabilir. Çünkü bunların hepsi halka mal veya hizmet satıyor olabilir, ama bunlardaki amaç genelde ekonomik değil sosyaldır. Bununla birlikte bu sosyal organizasyonlar ekonomik faaliyetler yapsalar bile, ifa ettikleri vazifeler itibari ile süreklilikleri hedeflenen yapılardır.

Şirketlere gelince, şirketler ekonomik yapılar olmalarına rağmen, sosyal faaliyetlerin daha fazla içinde bulunarak sürekliliklerine katkı sağlayacak bir anlayış geliştirebilirler. Bunu özellikle bünyelerinde çalışan işçilerin, sadece işlerini gördürdükleri kişiler olmadıklarını, onların aileleri ile birlikte bir toplumu oluşturdukları, dolayısıyla bedensel, sosyal, kültürel, duygusal ve zihinsel ihtiyaçlarının buldukları dikkate alınarak, onlara yönelik programlar, seminerler, geziler, piknikler ve tatiller planlayarak yapabilirler.

Eskiden şirketler, sadece hukuki bir sözleşmeden ibaret kabul edilirdi. Şirket sahipleri, şirketleri para kazanmanın bir yolu olarak görürlerdi. Son asırda sanayinin gelişmesi, iş sahalarının artmasını, işçi istihdam alanlarının çoğalmasını beraberinde getirmiştir. Dolayısıyla şirketler artık sadece iş yerleri değil yaşam alanlarına dönüşmüştür. Gününün önemli bir bölümünü buralarda geçiren insanların mutlu olmaları, çalıştıkları şirketlerin başarılı olmaları ile doğru orantılıdır. Bu sebeple bir şirket kurulurken veya kurulu şirket, faaliyet yaparken dikkat edilmesi gereken hususlar vardır.

Bu hususlar, kuruluşun önce dikkat edilmesi gerekenler, kuruluşun sonra yapılması gerekenler olarak iki başlık altında ele alınacaktır.

⁸⁴² Mucuk, age., s. 25.

3.1.1. Kuruluş Öncesi

3.1.1.1. İş Dünyasını Tanımak

İş dünyası, finans ve insan kaynakları ile bir bütün olarak ekonominin hücreleri kabul edilen işletmelerin etrafında oluşan, tarım, sanayi, ticaret, bankacılık vb. iş alanlarını kapsayan, mal veya hizmet üreterek kâr etmeyi amaçlayan, teknik ve sosyal yapılardan müteşekkil çevredir⁸⁴³.

İş dünyasında, işletme veya firma denilince, mal ve hizmet üreten fabrika, atölye, mağaza gibi birimler kast edilir. Teşebbüs kavramı ise genel anlamda hukuki, iktisadi ve mali birimleri ihtiva eder⁸⁴⁴. Örneğin Türkiye Şeker Fabrikaları A.Ş. birçok işletmesi olan bir teşebbüsdür⁸⁴⁵.

İşletmeci veya müteşebbis, emek, sermaye ve doğal kaynakları yani üretim faktörlerini, başkalarının ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde, yani mal ve hizmet üreterek karşılayan kimsedir. İşletmelerde veya teşebbüslerde çalışan yöneticiler ise aynı faaliyeti başkaları adına yaparlar. Aralarındaki fark işletmeci/müteşebbis hem kârı hedefler hem de zarara katlanır. Oysaki yönetici yaptığı iş karşılığında ücretini almasına rağmen kar/zarar riskini başkası adına üstlenir.

19. yüzyıla kadar devletlerin, iş dünyasına müdahalesi en az düzeyde idi. Ünlü “bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler” sözü devletin ekonomide liberal yaklaşımını yansıtıyordu. Ancak I. Dünya Savaşından sonra bu durum değişmeye başladı. II. Dünya Savaşından sonra iş dünyası, devleti temsil eden organların kanun, tüzük ve yönetmelikleriyle, içinde buldukları toplumların gelenek ve görenekleriyle, iş adamlarının ve meslek kuruluşlarının örfleriyle ve uluslararası kuruluşların kabul ettiği kurullarla yönetilmeye başlandı⁸⁴⁶.

Elbetteki bu değişimde sosyal adalet inancının gelişimi ile birlikte işçi gruplarının organize olması ve işverenlerin karşı hamlede bulunmak istemeleri etkili olmuştur. Tarafları uzlaştırma noktasında sorumluluk hissetmesi, devleti tüzük ve

⁸⁴³ İsmet Mucuk, **Modern İşletmecilik**, Türkmen Kitapevi, İstanbul 2014, s. 1-2.

⁸⁴⁴ Mehmet Oluç, **İşletme Organizasyonu ve Yönetimi**, s. 4-5.

⁸⁴⁵ Mucuk, age., s. 5.

⁸⁴⁶ Oluç, age., s. 12-13.

yönetmelikler ile müdahaleye sevk etmiştir. Devletin iş dünyasına müdahil oluşu sadece bunlarla sınırlı değildir. Ayrıca devlet, vergi yasaları, teşvik uygulamaları, ihracatın geliştirilmesi çalışmaları ve organize sanayi bölgelerinin açılması gibi politikalar ile de iş dünyasına müdahalede bulunabilmektedir⁸⁴⁷.

Devletlerin çeşitli şekillerde iş dünyasına müdahaleleri eleştiriye açık olmakla birlikte, bu müdahalelerin iş dünyasının önemini artırdığı ve iş adamlığını prestijli hale getirdiği gerçeğini örtmemelidir. İşçiler açısından bakıldığında, bir işçi böyle bir ortamda, artık dar bir çevrenin üyesi değil, geniş bir grubun uzmanlaşmış elemanı olarak farklı bir kimlik ve kişilik kazanmaktadır. İşçiye bu kişiliği veren ya çalıştığı şirket veya üyesi olduğu sendika olabilmektedir.

3.1.1.2. Şirketlere Dıştan Bakış

Şirketler dışa açık işletmelerdir. Dolayısıyla kendilerini etkileyen fiziksel ve sosyal çevreleri vardır. Bu çevrelerin bazıları şirketlerin kontrolü dışındadır.

Bunların başında siyasi ve hukuki çevre gelir. Özellikle gelişmiş veya gelişmekte olan ülkelerde ekonomik faaliyetler, yasalar ve yönetmelikler ile yürütüldüğü için şirketlerin vergi yasaları, rekabet ve tekelleşmeyi önleyen yasalar, tüketiciyi koruyan yasalar, gümrük ve dış ticaret mevzuatı gibi konularda bilgi sahibi olmaları gerekir. Şirketleri ilgilendiren en önemli çevre ekonomik çevredir. Ekonominin büyümesi, küçülmesi, kriz durumları, şirketleri etkileyen hususlardır. O halde şirketler ekonomilerin göstergeleri olan, para arzı, işsizlik, dış ticaret, bütçe açığı, enerji kaynakları ve maliyetleri, ülkedeki alt yapı yatırım ve hizmetleri ile yakından ilgilenmek zorundadırlar.

Şirketlerin ilgilenmeleri ve bilgilenmeleri gereken diğer bir çevre ise, faaliyet gösterdikleri ülkenin sosyal, kültürel ve demografik çevresidir. Çünkü toplumun inançları, gelenekleri, değer yargıları, eğitim düzeyi, nüfus yoğunluğu ve gelir dağılımı, o toplumun satın alma alışkanlıklarını da etkileyecektir.

⁸⁴⁷ Mucuk, age., s. 11.

Ayrıca teknoloji dünyasında meydana gelen gelişmeler, uluslararası alanda yapılan ticari andlaşmalar ve içinde bulunduğu sektörün rekabet yapısı şirketlerin yönetemediği ama takip etmeleri gereken çok önemli çevrelerdir⁸⁴⁸.

Buraya kadar anlattıklarımız şirketlerin kontrollerinin dışında olan çevrelerdir. Ayrıca şirketlerin sürekli ilişki halinde olmaları gereken çevreler vardır. Bu çevreler sektörden sektöre değişebilir. Aynı sektörde çalışan şirketler çoğu zaman hammaddelerini temin etmede, ürünlerini pazarlamada işbirliği veya rekabet içinde olurlar. Dolayısıyla ticari faaliyetlerini yürütürken aynı çevreleri kullanırlar. Bu çevreler, ürünlerin arz edildiği tüketiciler veya endüstriyel alıcılar, aynı piyasayı paylaştıkları rakipler, ihtiyaç duydukları maddeleri temin ettikleri tedarikçiler, kredi temin edebilecekleri finans kuruluşları ve çalışanlarının haklarını takip eden sendikalar.

3.1.1.3. Fizibilite Çalışması

Her kurulan şirket kalıcı ve uzun ömürlü olma idealini taşır. Ancak kimisi bunu başarır, kimisi ise başaramayabilir. Uzun ömürlü olan şirketleri tek sebebe veya birkaç sebebe bağlamak mümkün değildir. Burada şirketi kuran kişilerin bilgi ve becerisinden, şirketin kurulduğu ülkenin sosyo-ekonomik yapısına kadar, çalışanların şirketi benimsemelerinden, müşteri yelpazesine kadar farklı nedenleri olabilir. Bunlardan birisi, şirket kurulmadan evvel fizibilite çalışması yapmak olduğu söylenebilir.

Fizibilite çalışması, fiziki ve sektörel bazda yapılır. Şöyle ki; “fiziki fizibilitede öncelikli amaç, şirketin fiilen kurulması planlanan coğrafyanın ve işletmeye dair tüm fiziki koşulların analizinin yapılmasıdır. Fiziki açıdan faaliyeti olumlu ya da olumsuz etkileyebilecek tüm faktörler ortaya konmalıdır. Bunlar, o coğrafyanın iklim özellikleri ve ulaşım problemleri, şirketin kurulması planlanan binanın seçimi, fiziki güvenliğinin yeterliliği olarak belirlenebilir. Sektörel fizibilite ise öncelikle girilmesi planlanan sektörün riskleri ve getirilerinin profesyonel bir şekilde irdelenmesi ile başlayabilir. Üretim girdilerinin maliyetleri, satış yapılacak

⁸⁴⁸ Nickels WG, McHugh, **Understanding Busines**, s. 12-13.

pazarların kalıcılığı ve verimlilikleri, sektörün doymuşluk oranları, aracılarn nitelikleri, rakiplerin sayıları ve pazar payları gibi, birçok unsur birlikte değerlendirilmelidir. Hedeflenen pazar payı ve cironun, elde edilen veriler doğrultusunda mümkün olup olmadığı, ulaşılması mümkün görünen cironun ve pazar payının şirketi hayata geçirme beklentisi ile örtüşüp-örtüşmediği, kâr beklentisinin ne olduğu ve ne kadarlık sürede realize edilmesinin beklendiği bilgisinin oluşturulmasıdır⁸⁴⁹.

Artılar-eksiler birlikte değerlendirildikten, fayda-maliyet analizi yapıldıktan sonra şirketi kurma iradesi hala devam ediyorsa, şirketin kurulacağı ülkedeki diğer prosedür takip edildikten sonra şirket kurulur.

3.1.1.4. Şirketin Temellerini Sağlam Atmak

Küçük bir mahalle bakkalından tutun, büyük şirketlere varıncaya kadar ticari işletmelerin en önemli hedefi, kâr etmektir. Daha açık bir ifadeyle, kâr etmek şirketlerin en önemli gayesidir. Şirketi kurmadan önce aşağıda bahsedilecek adımları atmak, bu gayeye ulaşmayı ve bu gayeyi sürekli kılmayı kolaylaştıracaktır.

Bu adımların başında, yapılacak işin toplumun ihtiyacı olup-olmadığının tespiti gelmektedir. Bundan sonra daha önce bahsettiğimiz fizibilite yani yapılabirlik çalışmalarına başlanır. Bunun için önce ekonomik etüd çalışmaları ile pazar araştırması ve talep tahmininin yapılması, işletme büyüklüğünün ve kuruluş yerinin tespiti gerekir. Teknik etüd ile şirketin binası, binanın içinin dizaynı, makine ve teçhizatı gibi konular netleştirilir. Finansal etüd ile yatırım tutarının hesaplanması, şirketin gelir ve giderlerinin tahminlerinin yapılması, finansmanın nasıl sağlanacağı, şirketin kârlılık durumu ile ilgili analizler ve organizasyon şemasının çıkartılması ile fizibilite çalışmaları bir rapor haline getirilir.⁸⁵⁰

Bu rapor ışığında projenin hayata geçirilme kararının alınması, kıt kaynakların rasyonel bir biçimde kullanılmasını sağlayarak ciddi, sistemli ve bilimsel nitelikte bir şirket yapısının oluşması sağlanır. Elbetteki bu adımları takip etmek

⁸⁴⁹ Mucuk, age., 80.

⁸⁵⁰ Mucuk, age., s. 81

başarıyı garantilemediği gibi, bu adımları takip etmemek başarısızlığı getirmez. Ancak bu adımlar, şirket kuracak kişilerin geleceği görmelerine yardımcı olur ve şirketin uzun ömürlü olmasına katkı sağlar⁸⁵¹.

3.1.2. Kuruluş Sonrası

3.1.2.1. Şirketlere İçten Bakış

Şirketler, genelde işletme sahipleri, hissedarlar, yöneticiler ve çalışanlar olmak üzere dört gruptan oluşur⁸⁵². Bu gruplar belli bir amaç için bir araya gelmişlerdir. Bu amaçlar, kâr sağlamak, satış geliri sağlamak, sosyal sorumluluk, varlığını büyüterek sürdürme olarak sıralanabilir.

Kâr Sağlamak

Kâr sağlamak, bir şirketin en başta gelen amaçlarından biridir. Kâr, “bir şirkette toplam gelirlerin toplam giderlerden farkı olarak tanımlanabilir. Şirketlerde kârı artırmak için ya gelirlerin çoğaltılması ya da giderlerin azaltılması veya her ikisinin aynı zamanda gerçekleştirilmesi gerekir. Kâr, bir şirket için başarı derecesini ölçme, denetleme, çalışanları motive etme ve en önemlisi varlığını sürdürme aracıdır”⁸⁵³.

Satış Geliri Sağlamak

Satış geliri sağlamak, en az kâr etmek kadar önemlidir. Hatta piyasadaki prestijlerini artırmak isteyen bazı şirketler kâra değil, ürün satarak satış gelirlerinin artırılmasına daha fazla önem vermektedirler. Bu yaklaşım kârı üretilen hizmetin lazımı olarak gören İslam iktisat felsefesine uygun bir yaklaşımdır.

Sosyal Sorumluluk

Fortune dergisinin, dünyanın en başarılı 500 şirketi üzerinde yaptığı araştırmada, sosyal sorumluluk ile şirket performansı arasında olumlu ilişki olduğu

⁸⁵¹ Melih Tümer, *İşletme Nedir?*, s. 91.

⁸⁵² Halil Can, Semra Güney, *Genel İşletme: İlkeler Kavramlar Kurumlar*, Arıkan basım yayın, Ankara 2007, s. 56.

⁸⁵³ Cemalciler ve Diğerleri, *İşletmecilik Bilgisi*, s. 12.

ileri sürülmüştür.⁸⁵⁴ Demek ki, şirketlerde sosyal sorumluluk giderek ağırlığını hissettiren bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Özellikle anonim şirketlerin yaygınlaştığı bizim gibi ülkelerde, artık kişiler değil, konulan sermayeler önem kazandığı için şirketlerin ortakları çoğalmakta ve dolayısıyla sosyal sorumlulukları da artmaktadır. Sosyal sorumluluk, ortaklara “adil kâr payı” dağıtımı, personele piyasa şartlarında uygun ücret, tüketicilere piyasa şartlarında uygun fiyat ve malın kalitesi, hammadde temin edenlere uygun fiyat, halka karşı çevreyi koruma ve iş imkanı sağlama, devlete vergi verme gibi konularda optimal bir denge kurmaya çalışmaktadır.⁸⁵⁵

3.1.2.2. Ortak Kültür

Kültür, bir toplumda paylaşılan inançlar, gelenekler, hayat tarzını belirleyen temel değerlerdir. Şirket açısından kültürü tanımlarsak, **şirket çalışanının zihni yapısının, mensup olduğu şirket değerlerini diğerlerinden ayıracak şekilde kolektif biçimde şekillenmesidir**⁸⁵⁶.

Uzun ömürlü olmak isteyen şirketler öncelikle şirkette sürekliliği sağlayacak kurumsallığı kurmak için ortak kültürü oluşturmalıdır. Kültürün en önemli unsuru şüphesiz dildir. Şirket içinde kullanılacak sözlü ve yazılı dil yani sözlü ve yazılı iletişim kuralları, logo, kıyafet, iş ortamı dekorasyonu, kullanılacak kırtasiye gibi görsel öğeler ve semboller şirketteki kurum kültürünün basit, fakat çok önemli bileşenleridir⁸⁵⁷.

3.1.2.3. İç Kontrol

Diğer taraftan iç kontrol unsuru şirketlerdeki sürekliliği sağlayan sebepler arasındadır. İç kontrol, şirketteki kontrol mekanizmaların çalıştırılmasının yanı sıra, işi yapanların bizzat işlerini kontrol etmeleridir. Biraz daha açacak olursak iç kontrolde rapor yazanların diğer raporları da kontrol etmeleri ve raporlarda verilen bilgilerin uyumlu olup olmadıklarını test etmeleri demektir. Bu yapılmadığı takdirde

⁸⁵⁴ Zaim, age., s. 73.

⁸⁵⁵ Thomas Adams, **The Business of Business**, s. 3-4.

⁸⁵⁶ Zaim, age., s. 67.

⁸⁵⁷ Acar Baltaş, **Güçlü Şirketleri Yaratan İş Liderleri**, Remzi Kitabevi 2002, s. 38.

örneğin aynı firma yetkilileri tarafından müşteriye verilen fiyatların farklı olması, müşteri kaybına, pazar payının küçülmesine ve firma itibarının zedelenmesine sebep olabilir. Bu duruma düşmemek için her şirketin bir iç kontrol komitesi oluşturması, bu komiteye, iç kontrol kültür ve süreçlerinin oluşturulması ve takip edilmesi yönünde yetki ve sorumluluk atamasının yapılması gerekir.

İç kontrol komitesi, yönetim kurulunca onaylanmış bir iç kontrol politikası ve prosedürüne sahip olmalıdır. Bu prosedürde, diğer birimlerin gün sonlarında iç kontrol komitesine iletmek üzere kontrol listeleri vermeleri karar altına alınmalıdır. Sonraki süreçte, iç kontrol komitesi bu listeleri kontrol etmeli, çatışan noktalarını tespit etmeli, aksayan yerleri düzeltip ilgili birimlere geri göndermelidir. Sistemin düzgün çalışabilmesi için eğitim ve seminerler ile bu konudaki bilinç artırılmalıdır.

İç kontrol komitesinin görevlerinden birisi de, süreç analizi ve iyileştirmesi olmalıdır. Sağlıklı bir işleyen bir işletemede amaca uygun sonuç almak, doğru bilgi akışı ve etkin zaman yönetimi ile mümkündür. Bunun için, şirketin vizyonu, misyonu, değerleri ve stratejik hedefleri ile uyumlu olduğu kontrol edilir. Şirketin hedeflerine hizmet etmesi, bilginin doğru ve yeterli bir şekilde akışının sağlanması, gereksiz kaynak kullanımının olmaması, zaman kayıplarına yol açan süreçlerin imkan ölçüsünde azaltılması, kaynakların (sermaye, insan, teknoloji, vb.) etkin bir şekilde kullanılması, maliyet yönetiminin başarılı bir şekilde yapılması, sürecin içerdiği riskler hususunda farkındalığın, riskleri önleyici kontrollerin, gereksiz onaylama ve kontrol adımlarının olmaması gibi hususların dikkatle analiz edilmesi gerekir.

Bu çalışma sonucu elde edilecek veriler hayati öneme sahiptir. Çünkü bu veriler doğrultusunda doğru adımlar atıldığı takdirde kurumun aksayan tüm yönlerinin saptanması ve rehabilite edilmesi sağlanacaktır. Bu çalışma sonrasında sadece iç kontrol mekanizmasının oluşturulması değil, aynı zamanda risk yönetimi kültürünü oluşturma aşaması başarılı bir şekilde yürütülecektir.

3.1.2.4. Risk yönetimi

Şirketlerdeki süreklilik sebeplerinin diğer bir unsuru ise risk yönetimidir. Risk yönetimini yapmayan şirketler, kendilerini emin bir zeminde zanneden şirketlerdir. Bu tür şirketler her zaman yok olma riski ile karşı karşıyadır. Bu sebeple, 1 Temmuz 2012 tarihinde yürürlüğe girmiş olan 6102 sayılı Yeni Türk Ticaret Kanunumuzda risk yönetimine dikkat çekilmiş ve madde 378'de şöyle denilmiştir:

“Pay senetleri borsada işlem gören şirketlerde, yönetim kurulu, şirketin varlığını, gelişmesini ve devamını tehlikeye düşüren sebeplerin erken teşhisi, bunun için gerekli önlemler ile çarelerin uygulanması ve riskin yönetilmesi amacıyla, uzman bir komite kurmak, sistemi çalıştırmak ve geliştirmekle yükümlüdür. Diğer şirketlerde bu komite denetçinin gerekli görüp, bunu yönetim kuruluna yazılı olarak bildirmesi hâlinde derhâl kurulur ve ilk raporunu, kurulmasını izleyen bir ayın sonunda verir. Komite, yönetim kuruluna her iki ayda bir, vereceği raporda durumu değerlendirir, varsa tehlikelere işaret eder, çareleri gösterir. Rapor denetçiye de yollanır”⁸⁵⁸.

Şirketlerde sürekliliği hedefleyen şirketler, daha kuruluş aşamasında bu adımları atmalı, kurum yaşadıkça da yaşatmalıdır.

⁸⁵⁸ Arslan Kaya, **Yeni Türk Ticaret Kanunu**, İstanbul, Beta yay., 2. Baskı, 2012, s. 167-168.

3.2. DİSİPLİN

3.2.1. Sürekliliği Sağlayan Faktörler

3.2.1.1. Şirketi İyi Yönetmek

Dünya tarihinde en fazla yönetim deneyimine sahip olanlar devletlerdir. Devletler sahip oldukları bu deneyimler sayesinde uzun ömürlü olabilmektedirler. Sanayi devriminden sonra, dünya sahnesine uzun ömürlü olma azminde ve kararlılığında olan yeni adaylar çıkmıştır. Bunlar devletlerin ekonomik, sosyal ve siyasal hayatlarında etkili olan şirketlerdir. Özellikle 1880'lerden itibaren şirketlerin sürekliliğini etkileyebilecek yönetim anlayışlarında yeni yaklaşımlar geliştirilmeye gayret edilmiştir. Henry Fayol, Frederick W. Taylor ve Max Weber bu konuda teoriler geliştirenlerden bir kaçıdır⁸⁵⁹.

Henry Fayol ve Yönetim Süreci Yaklaşımı

“Yönetim Süreci Yaklaşımı”nın hem teorisyenliğini hem de pratisyenliğini yapan Fransız Henry Fayol (1841-1925) idare ilminin beynelmilel olduğunu ve bazı ilkelere bağlı olarak bir takım dinamiklerle yürütüldüğünü ileri sürmüştür. Fayol, elli yılı aşan başarılı iş hayatı tecrübelerinin ürünü olan ünlü eseri “Genel ve Sınai Yönetim” adlı eserinde bir işletmede bulunması gereken fonksiyonları: “

- 1- Teknik (üretim)
- 2- Ticari (satınalma, satma ve müdahale)
- 3-Mali (finans)
- 4- Muhasebe (istatistik dahil)
- 5-Güvenlik (mülkiyetin ve kişilerin korunması)
- 6-Yönetim

olarak altı maddede saymıştır.

⁸⁵⁹ A.e., s. 127.

Bunlardan ilk beşinin kolayca anlaşılabilirliğini söyleyen Fayol, yönetimin, birbirini izleyen aşamalardan oluşan bir süreç olduğunu ve bunun da beş maddede toplanabileceğini ifade etmiştir.

- 1-Planlama (ileriye görme)
- 2-Örgütlenme (organize etme)
- 3-Yöneltme (yürütme)
- 4-Koordinasyon (düzenleştirme-ahenkleştirme)
- 5-Denetim (kontrol etme)

Ona göre bu maddelerden planlama ve örgütlenme en önemlileri, diğerleri ise ikinci derecede önemlidir. En az önem verdiği ise denetimdir⁸⁶⁰.

Bilimsel Yönetim Yaklaşımı (Frederick W. Taylor)

“Bilimsel Yönetim” yaklaşımının sahibi Amerikalı Frederick W. Taylor (1856-1912) idareciliğin teknik bilgidan farklı olduğunu söylemiştir. Çalışanın ihtiyaç duyduğu bilgi teknik bilgi iken, idare kademesinde olanların ihtiyaç duydukları bilgi ise idare bilgisidir.

Bürokrasi Yaklaşımı (Max Weber)

Çok yönlü Alman bilim adamı Max Weber ise “Bürokrasi Yaklaşımı” teorisiyle iş dünyasında yankı bulan ilkelerini şöyle sıralamıştır:

- 1- İş bölümünün yapılması
- 2-Hiyerarşik yapının ve kontrolün sağlanması
- 3-Herkesin uyacağı ilke ve yöntemler.
- 4-Kişisel ve duygusal olmayan; rasyonel ve ilkeler doğrultusunda ilişkiler
- 5-Teknik yeteneğe dayalı personel seçim ve terfi sistemi
- 6-Organizasyon birimlerinin yasal yetkilerle birbirine bağlanması⁸⁶¹

⁸⁶⁰ A.e., s. 20.

⁸⁶¹ Tamer Koçel, **İşletme Yöneticiliği**, s. 73.

3.2.1.1.1. Yönetim

Şirketlerde yönetim, bir piramit gibi düşünürsek *üst kademede* yönetim kurulu başkanı ve üyeleri, genel müdür ve yardımcıları; *orta kademede* bölüm müdürleri, fabrika müdürü; *alt kademede* ise şef, amir, ustabaşı gibi ünvan sahipleri yer alır.

Yönetim, “işletme (veya örgüt) amaçlarına etkili ve verimli bir şekilde ulaşmak üzere planlama, organizasyon, icra, koordinasyon ve denetim fonksiyonlarının yerine getirilmesi olarak tanımlanmaktadır”⁸⁶².

Bu tanıma dikkatlice bakıldığında ön plana çıkan iki nokta vardır. Bunlar yönetimde amaçlar ve amaçlara ulaşmak için yöneticiler için çizilen yol haritasıdır. Söz konusu yol haritasında sırası ile planlama, organizasyon, icra, koordinasyon ve denetim maddeleri yer almaktadır. Aslında Fayol’un yaklaşımından alınan bu maddeler yönetimin mekanik çerçevesini bize çizmektedir.

İyi bir yönetici faaliyet gösterdiği sektör ile ilgili sahip olduğu *teknik becerisi* ile işi “planlama” ve “organizasyon” adımlarını atar. Ayrıca yönetici, *beşeri ilişkiler becerileri* sayesinde personel ile etkili iletişim kurma, onları motive etme anlamında işletmenin “icra”, “koordinasyon” ve “denetim” birimlerini oluşturur. Bunlar ile birlikte yönetici, işletmedeki bireylerin bütün ile ve birbirleri ile ilişkilerini kaliteli hale getirecek *birleştirme ve bütünleştirme becerilerinin* de olması gerekir. Özellikle üst kademede bulunan yöneticilerde *analiz etme, alternatifler arasından en iyisini seçebilme* gibi beceriler de aranan özelliklerdendir.⁸⁶³

⁸⁶² Mucuk, age., s. 129.

⁸⁶³ Güngör Önal, *İşletme Yönetimi ve Organizasyon*, Türkmen Kitabevi, İstanbul 1995, s. 14; Erol Eren, *Yönetim ve Organizasyon*, Beta, İstanbul 1996, s. 8-13.

Ayrıca yönetimde başarının gelmesi için yöneticide bulunması gereken nitelikler şöyle sayılabilir:

“İnsanları tanıma, insan sevgisi ve iletişim kurabilme, objektiflik; adil olma, mantıklı olma, analiz, sentez ve muhakeme gücü, düşüncelerini konulara ve sorunlara odaklaştırabilme ve açık-seçik ifade edebilme, teknik bilgi ve tecrübe, girişken, dinamik ve azimli olma, dış görünüşü ile çevrede kabul görme; tertipli ve düzenli olma, iyi bir satıcı olma; fikirlerini ikna yoluyla benimsetebilme, sorumluluk duygusuna sahip olma, güçlü irade ve kendine güven duygusuna sahip olma”⁸⁶⁴.

Aslında yönetim işinin temelinde “karar verme” yeteneği vardır. Günümüzde sistematik araştırma ve analiz önem kazandıkça, eskisi gibi “şipşak” karar verme işi de tarihe karışmaktadır. Bu doğru olmakla birlikte, bilimsel veriler ne kadar sağlam olursa olsun, isabetli kararlar vermede deneyimli ve kişisel sezgi gücü yüksek bir yöneticinin önemi de göz ardı edilmemesi gereken bir gerçektir. İyi bir yönetici analiz yeteneğini kullanıp alternatifler arasından en iyisini tercih eder ve planlamanın da özü olan kararı verir⁸⁶⁵.

3.2.1.1.2. Planlama

Planlama, neyin, niçin, nasıl, nerede, ne zaman ve kim tarafından yapılacağından önceden belirlenmesi, sistemli düşünülmesi ve faaliyetlerin optimal koordinasyonu işlemidir⁸⁶⁶.

Planlama yapmak, emek, sermaye ve zaman gibi kaynakların daha rantabil kullanımını sağlar, gelecekte meydana gelebilecek sorunları minimize etmek, olay ve durumları şansa bırakmamaktır. Ayrıca etkili bir denetim için gerekli ölçüleri verdiği gibi yetki devrini de kolaylaştırır.

Her şirketin geleceğe yönelik kısa, orta ve uzun vadeli planları olmalıdır. *Uzun vadeli planlar*, üst kademedeki yöneticileri; *orta vadeli planlar*, orta kademedeki yöneticileri, *kısa vadeli planlar* alt kademedeki yöneticileri ilgilendirir.

⁸⁶⁴ A.e., 15.

⁸⁶⁵ Mucuk, age., s. 380-384.

⁸⁶⁶ Koçel, age., s. 61.

Uzun vadeli planlarda şirketin amaçları, politikaları, stratejileri ve stratejik planları olmalıdır. Orta vadeli planlarda ise tamamlayıcı amaçlar, bölüm planları, politikaları ve stratejileri yapılmalıdır. Kısa vadeli planlarda ise kısa dönemli amaçlar, projeler, tarifeler ve iş programları hayata geçirilmelidir.

Planlamada “amaçlar” ulaşılmak istenen hedeflerdir. “Politikalar” şirketin dışarıya verilen resmi mesajlardır. “Stratejiler” amaçlara ulaşmak için üretilen yol ve yöntemlerdir. “Programlar” aslında amaçları gerçekleştirmek için adım adım tüm detayların verildiği kısa vadeli planlardır⁸⁶⁷.

Planlar, geçmiş analiz edildikten sonra geleceğe dönük olarak yapılmalıdır.

3.2.1.1.3. Organizasyon

Organizasyon, planlama ile tespit edilen amaçlara ulaşmayı en etkin ve verimli bir şekilde sağlayacak bir yapıyı kurmaktır⁸⁶⁸.

Şirketler çeşitli şekillerde organizasyon yapılarını kurabilirler.

Bunların başında birimlerde profesyonelleşmeyi esas alan “fonksiyonel organizasyon” gelmektedir. Bu organizasyon şekline göre icra kurulu başkanı, genel müdür ve alt birimlerde üretim müdürü, pazarlama müdürü, finans müdürü ve personel müdürü bulunur. Ancak bu şekil, aşırı merkeziyetçi bir karakter taşır. İşlerin büyümesi ve çevre şartlarının değişmesi durumunda yetersizleşebilir⁸⁶⁹.

Ticaret hinterlandı geniş olan şirketler genelde “bölge esasına” göre organizasyon şemalarını oluştururlar. Bu organizasyon şeklinin bölgeye göre üretim yapma amacı taşıyan şirketlerin hızlı ve verimli çalışabilme kabiliyetlerini desteklediği de bilinmektedir. Tabi bu organizasyon şekli şirketin uzmanlaşmış personelinden faydalanmayı ve merkez ile koordinasyonun sağlanmasını güçleştirecektir⁸⁷⁰.

⁸⁶⁷ Mucuk, age., s. 138.

⁸⁶⁸ Koçel, age., 96.

⁸⁶⁹ Mucuk, age., 154.

⁸⁷⁰ Mucuk, age., s. 157.

Farklı sektörlerde faaliyet gösteren veya aynı sektörde fakat farklı mamullerden üretim yapan şirketler için “mamul bazlı” bir organizasyon yapısını tercih etmeleri daha uygun olur. Örneğin tahtadan veya çelikten ya da plastikten mamul mobilya üreten bir şirket, organizasyon şemasını oluştururken mal gruplarına göre oluşturabilir⁸⁷¹.

Bunların dışında “matris” denilen ve genellikle ilaç ve kimya endüstrisinde, ağır sanayide, uzay araştırmalarında, uluslararası organizasyonlarda, bankacılık, inşaat ve sigortacılık, danışmanlık hizmeti veren şirketlerde tercih edilen bir organizasyon şeklidir. Bu şekilde, bir ast iki üste karşı sorumlu olabilmekte ve emir-komuta zinciri terkedilmektedir. Proje yürütme mantığı ile oluşan bu organizasyon şeklinde, çift başlılığın olması bazı olumsuz sonuçlara götürebilmektedir. Bu olumsuzluklar, ancak iletişim kanallarının sürekli açık tutulması ile giderilebilir.⁸⁷²

Ayrıca günümüzde küreselleşen dünyada yeni ortaya çıkmış bir organizasyon şekli vardır ki ona “network/ağ” denilmektedir. Bu organizasyon şemasında şirketler uzmanlaştıkları alan ile ilgilenir, başka bir şeye karışmazlar. Örneğin birisi satın alma ile ilgilenirken diğeri sadece üretim ile veya pazarlama ile ilgilenir. Personel alımına ise başka bir şirket bakar⁸⁷³.

3.2.1.1.4. İcra

İcra, bir şirkette planlamaya uygun organize olan personele görevlerinin bildirilmesi, görevleri alanında eğitilmeleri, motive edilmeleri ve ödüllendirilmeleri/cezalandırılmaları işlemidir.

İcrada yöneticinin yönetim tarzı etkili olmaktadır. Bazı yöneticiler astlarının çok iyi çalışmasını bekler, çalışmazlarsa tenkit eder, cezalandırır. Bu tarz “*diktatör yönetici*”nin tarzıdır. Kısa dönemde başarılı olan bu tarz, uzun dönemde astların iş tatminini öldürdüğü için başarılı bir çalışma ortamı sağlamaz.

⁸⁷¹ Mucuk, age., s. 156.

⁸⁷² Koçel, age., s. 233-235.

⁸⁷³ Eren, age., s. 215; Koçel, age., s. 261.

Bazı yöneticiler astların iş tatminine önem verir fakat istişareye önem vermez, kararları tek başına almayı sever. Buna “otokratik yönetici” denir. Bu tip yöneticiler, yöneticiye bağlı bir iş ortamı oluşturdukları için sürekli işin başında durmaları gerekir.

Diğer bir kısım yöneticiler ise, astlar ile istişare etmeyi sever, onları inisiyatif almaya teşvik ederler. “Demokratik yöneticilik” diye adlandırılan bu yönetim tarzında iş tatminine grup başarısı ile ulaşılır.

“Serbestiyetçi yönetici” tarzında astlar kendi amaçlarını kendileri belirleme noktasında serbest bırakılırlar, bireysel hareket ederler. Ancak bu yönetim tarzında grubun bir tarafa kayması her zaman söz konusudur⁸⁷⁴.

3.2.1.1.5. Koordinasyon ve Denetim

Koordinasyon, bir şirkette birimler arasında uyumlu iş birliği mekanizmasının kurulması, işlerin birbiri ardına gelecek şekilde zamansal ayarlarının yapılması, haberleşme kanallarının sağlıklı işlenmesini sağlaması işlemidir. Bu yönetim fonksiyonu en önemliyi önemliden üstün tutmak ve işlerin önem derecesine göre koordine etmek açısından önemli bir foksiyondur.

Denetim, planlanan ile yapılanın karşılaştırılması, aradaki farkların değerlendirilmesi, düzeltici tedbirlerin alınması işlemidir.

Denetim ve planlama, yönetimin birbirini tamamlayan parçalarıdır. Planlama olmadan denetim olmaz. Çünkü denetim geçmişe dönük bir çalışmadır. Bu çalışmanın yapılabilmesi geleceğe dönük bir planlamanın yapılmasına bağlıdır. Dolayısıyla denetim, planlama ile başlayan yönetim sürecini tamamlayan son halkadır.

Denetim dört safhada gerçekleştirilir: Birinci safhada yapılan planlama tekrar gözden geçirilir ve ölçülebilir hale getirilir. İkinci safhada fiili durum yine ölçülebilir ve okunabilir hale getirilir. Üçüncü safhada başta belirlenen ölçüler ile ortaya çıkan fiili durumun karşılaştırılması yapılır. Dördüncü safhada ise üçüncü safhada tespit

⁸⁷⁴ Mucuk, age., s. 167.

edilen farklar veya sapmaların düzeltilmesi veya tedbir alınması yönünde yönetime teklifler sunulur⁸⁷⁵.

3.2.2.2. Finans

Şirketlerde finans, “ihtiyaç duyulan fonların uygun şartlarda sağlanması ve etkin bir şekilde kullanılmasıyla ilgili temel fonksiyondur”⁸⁷⁶.

Finansın yönetim ile çok yakın ilişkisi vardır. Çünkü finans aslında sadece bir fon sağlamaktan ibaret değildir. Aynı zamanda şirkette finans politikalarının oluşturulması, fonların etkin ve rasyonel bir şekilde kullanılması, fonların potansiyel kullanım yerleri ile alternatif potansiyel fon kaynaklarının maliyetlerinin rasyonel bir şekilde karşılaştırılmasının yapılması, kısacası finansal yönetimin yapılması işlemlerini kapsamaktadır.

Şirketlerde finans fonksiyonu, gelir tablosu ile bilanço kalemleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi anlamına gelen “finansal analizi”, şirketin mali geleceğinin tahmini belirlenmesi anlamına gelen “finansal planlamayı”, şirket sermayesinin miktarı ve nasıl oluştuğu ile ilgilenen “fonların sağlanması ve kullanılmasını” ve “finansal teknikleri” içine alacak şekilde işletilmelidir⁸⁷⁷.

Şirketlerde finans meselesi, üzerinde en fazla durulması gereken meseledir. Çünkü finans para ile ilgilidir. İktisatçılar ekonomide parayı, bedendeki kana benzetirler. Bedendeki kanın zehirlenmesi beden için ne kadar tehlikeli ise, ekonomide paraya haksız kazancın karışması ekonomi için o nisbette tehlikeli olacağı bilinmelidir.

⁸⁷⁵ A.e., s. 173.

⁸⁷⁶ A.e., s. 174.

⁸⁷⁷ A.e., s. 275-312.

3.2.2.3. Üretim

Üretim şirketlerin varoluş nedenidir. Şirketler üreterek hem kendilerini hemde ülkelerini kalkındırır ve büyütürler. Şirketler ya mal veya hizmet üretimi yaparlar.

Mal üretimi, “çeşitli girdilerin ekonomik, teknik, fiziksel, kimyasal veya bunların karması birtakım değişikliklere uğratılması suretiyle gerçekleştirilir. Mal üretiminde miktar, kalite, zaman ve maliyet hesaplamalarının prodüktiv ve rantabil yapılması mal üretiminin sürekliliğini etkileyen faktörlerdendir”⁸⁷⁸.

Hizmet üretimi, fiziksel niteliği olmayan soyut üretimdir. Mal üretiminde, önce üretim sonra pazarlama gelir. Halbuki hizmet üretiminde önce pazarlama sonra üretim gelir. Depo edilememesi, kalitesinin hep aynı olmaması, üretimle tüketimin eş zamanlı olması hizmet üretiminin diğer özelliklerindedir⁸⁷⁹.

Banka, sigorta, sağlık, mühendislik ve mali müşavirlik gibi iş sahaları hizmet üretimine girerler. Bu tür üretimde hizmeti veren ile alan yakın etkileşim içinde oldukları için insan faktörü çok önemli hale gelmektedir. Dolayısıyla verilen hizmete uygun yetenek ve becerileri olan personelin varlığı, hizmet üretimini sürekli kılacak unsurlardandır.

⁸⁷⁸ Prodüktivite; fiziksel miktarlar olarak, üretimden elde edilen çıktının, girdiye oranıdır. Rantabilite ise; net karın öz sermayeye oranıdır.

⁸⁷⁹ Bülent Kobu, **Üretim Yönetimi**, s.5.

3.2.2.4. Pazarlama

Pazarlama, şirketlerde üretime rehberlik yaparak yön veren, şirketlerin itici gücü olarak görülmelidir. Pazarlama eskiden reklam ve satış olarak düşünülürdü, fakat günümüzde bu yaklaşım yerini tüketicinin ihtiyaç ve isteklerini tatmin etme anlayışına bırakmaktadır.

Pazarlamada, merkezde tüketicinin olması değişmemiştir. Ancak pazarlamaya bilgi toplama, tasarım hatta reklam gibi çalışmalar yaparak üretim öncesinde başlanması, ürünün satılması ile devam etmesi ve satış sonrası hizmetin verilmesi ile bitirilmesi, pazarlamada paradigma değişikliğine gidildiğini göstermektedir⁸⁸⁰.

3.2.2.5. İnsan Kaynakları

İnsan kaynakları, son zamanlarda sıkça kullanılan yeni bir kavramdır. Aslında bu kavram personel yönetiminin geliştirilmiş ve genişletilmiş halidir. Şirketlerde, insan kaynakları yönetimi fonksiyonunda, şirket çalışanına müşteri gözüyle bakılması, onun iş yerindeki mutluluğu ve üretkenliğinin artırılması kastedilmektedir. İnsan kaynaklarına iki farklı bakış vardır. Birincisi işgörenlerin bulunması, seçilmesi, yeteneklerine uygun yerlere yerleştirilmeleri ve yükseltilmeleri konularını içeren personel yönetimini direk ilgilendiren teknik bakıştır. Diğeri ise insan kaynaklarıyla ilgili planlar, işçi-işveren ilişkileri, eğitim ve geliştirme, çevresel ve kurumsal gelişmeler karşısında personelin durumu gibi konuları ilgilendiren stratejik bakıştır⁸⁸¹.

Şirketin ihtiyaç duyduğu insan gücünün nitelik ve sayısal olarak önceden saptanması anlamına gelen “insan kaynakları planlaması” yeni kurulan işletmelerde veya yürüyen işletmelerdeki personel azalması veya artması durumlarında “iş gören bulma ve seçme” meselesi, çalışanların “eğitilmesi ve geliştirilmesi” çalışmaları, çalışanların “performans değerlendirme”lerinin yapılması, bireysel veya kurumsal “kariyer planlaması”nın yapılması, şirket içinde “ücretlendirme” meselesi, işçi-işveren ilişkilerini veya işçi sendikaları-işveren sendikaları ilişkilerini kapsayan

⁸⁸⁰ Mucuk, age., s. 227-229.

⁸⁸¹ Dursun Bingöl, **İnsan kaynakları Yönetimi**, 5. Baskı, 2000, s. 5.

“çalışma ilişkileri” konusu, işyerinde “sağlık ve güvenlik” sorunu gibi alanlar, insan kaynakları yönetiminin çalışma alanları içinde sayılmaktadır⁸⁸².

3.2.2.6. Halkla İlişkiler

Halkla ilişkilerin, şirketlerin fonksiyonları arasına girmesi 1970’lerde olmuştur. Bunda çok uluslu şirketlerin halkla ilişkiler birimleri kurmalarının önemli etkisi olduğu bilinmektedir.

Ayrıca şirketlerin büyümesi, halka açılmaları ve ortak sayılarını artırmaları halkla ilişkilerini de artırmıştır. Önceleri şirket yöneticilerinin halktan gelen ortaklarla iyi iletişim kurma zorunluluğu doğmuştur. Daha sonra çalışanlar, müşteriler, bayiler, tedarikçiler, yerel toplum, okullar, kamu kuruluşları ve sivil toplum kurumlarını da içine alan sorumluluk bilinci yüksek yönetim anlayışı benimsenmiştir⁸⁸³.

Halkla ilişkiler fonksiyonunda şirketlerde sürekliliğe katkı sağlayacak iki önemli boyut vardır. Bunlar, şirket yönetimlerinde alınan kararlarda toplum yararının gözetildiği felsefesinin hakim olması ve bu felsefenin çeşitli kitle iletişim araçlarıyla halkla paylaşılmasıdır.

⁸⁸² Mucuk, age., 312-352.

⁸⁸³ A.e., 353.

3.2.2.7. Ar-Ge Çalışmaları

Yaşadığımız yüzyıl “bilgi çağı” olarak nitelendirilmesi, bilginin zamana ve mekana meydan okuması olarak gösterilmektedir.

İnsanlığın ortak gayretiyle bilginin hem nitelik hem de nicelik olarak artması teknolojiyi doğurmuş, teknoloji ise bilginin hızlı bir şekilde transferini kolaylaştırmıştır. Küreselleşmenin en önemli unsurlarından olan bilgi-işlemin, iletişimin bu şekilde gelişmesi ise dünyayı tek pazar haline getirmiştir. Tek pazar haline gelen dünyada, farklı fiyatta ve kalitede ürünlerin pazarlanması, tüketicilerin seçeneklerinin çoğalması, sürekliliği olmayan pazarların oluşması, sürekliliği hedefleyen şirketlerde araştırma-geliştirme (Ar-Ge) çalışmalarının yapılmasını zorunlu hale getirmiştir. Artık yeni dünyada rekabet gücünü artırmak, bilimsel ve teknolojik Ar-Ge’ye dayalı yenilik yapabilme ve bu faaliyetler ile tasarım, imalat ve piyasaya arz arasındaki sürenin kısaltılmasına bağlıdır.

Şirketler ürettikleri veya pazarladıkları ürünler sayesinde pazarda sürekliliklerini sağlayabilmektedirler. Pazarda başarılı her ürün, pazara ilk çıktığı andan itibaren müşteri çevresini genişletmekte sonra düşürmektedir. Bu sebeple piyasada sürekliliğini korumak isteyen şirketler, zamanla satışları azalan ve kârlılığını kaybeden ürünlerde ya yenilik yapacak ya da başka bir ürün pazara sürecektir. Nitekim tecrübeler ve araştırmalar göstermiştir ki, ürünlerinde değişiklik yapan ve yeni ürünler ile müşterilerin karşısına çıkan firmalar, hem pazardaki sürekliliklerini sağlayabilmekte, hem de büyümelerini gerçekleştirebilmektedirler. Söz konusu değişimin veya yenilenmenin yapılmasında Ar-Ge’nin büyük katkılarının olduğunda şüphe yoktur⁸⁸⁴.

⁸⁸⁴ Mucuk, age., s. 41-43.

3.2.2. Sürekliliği Engelleyen Faktörler

3.2.2.1. Kurumsallaşma Konusundaki Eksiklikler

Kurumsallaşmayı, “şirketlerin çevrelerindeki yasalara ve baskılara uyum sağlayıp, uymak zorunda oldukları kuralları yerine getirerek çevreden destek sağlamaları olarak ifade edenler de vardır”⁸⁸⁵.

Kurumsallaşmada temel amaç, şirketin sahip olduğu bütün yetenek ve özellikleri kullanarak rekabet ortamında ayakta kalabilmeyi sağlamaktır. Dolayısıyla kurumsallaşma, kaliteli ve güvenilir mal ve hizmet üretebilen, kamuya mal olabilen, bürokratik yapıya sahip ve uzun ömürlü olmayı başarabilen şirketlerin önemli bir özelliğidir⁸⁸⁶.

Kurumsallaşma, “şirketin belirli bir büyüklüğe ulaşması ve özellikle girişimcinin artık her işe yetişemediği zaman kaçınılmaz olmaktadır. Küreselleşme, sürekli değişim ve ortaya çıkan rekabet şartları, teknoloji ve bilgi teknolojilerinin şirketler açısından önemli hale gelmesi, şirketleri kurumsallaşmaya iten sebeplerdendir. Ancak kurumsallaşmanın iki temel dinamiği yasallık ve toplumsal destek sağlama” ihtiyacıdır⁸⁸⁷.

Küreselleşen dünyada insanlar, etnik ve kültürel farklılıklarda ziyade dünya vatandaşı olma bilincine sahip olmaktadır. Şirketler de bundan nasibini almaktadır. Küreselleşme eğilimi derinleştikçe, rekabetin acımasızlığı da artmaktadır. Küreselleşme kaçınılmaz olduğuna göre, şirketler varlıklarını devam ettirebilmek, rekabette geri kalmamak, faaliyetlerine en önde devam edebilmek için dünya normlarıyla uyumlu ve eş biçimli olmalı; felsefe, değer, inanç, ilke ve normlarını bu doğrultuda belirleyerek kurumsallaşmalıdır⁸⁸⁸.

⁸⁸⁵ Alex Kondra, **Organizational Diversity and Change in Institutional Theory**, From Organization Studies 1998, sayı XXII, s. 1.

⁸⁸⁶ İter Atak, Turan Atılğan, **Sanayi İşletmelerinde Kurumsallaşma ve Şirket Kültürü**, TOBB Yayını, lale Ofset, Ankara 1992, s. 18.

⁸⁸⁷ Ertuğrul Bayer, **İşletmelerde Kurumsallaşmanın Sorunsal Haline Gelmesi Ve Kurumsallaşamama Nedenlerinin Belirlenmesi**, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 7/3 (2005), s. 128.

⁸⁸⁸ Bayer, age., 128.

Bugün şirketleri ayakta tutan kuvvetin, iç ve dış çevrede gelişen değişime uyumlu bir yapı kurmaları olduğu düşünülmektedir. Bu yapıyı kurmak kurumsallaşmakla mümkün olacaktır. Çünkü şirketin uzun bir yaşam çizgisine sahip olması ve kamuoyunda güven veren bir konuma gelmesi kurumsallaşma düzeyiyle orantılı olarak değişmektedir⁸⁸⁹.

a-Teknoloji

Teknolojinin şirketlerde önemli hale gelmesi sürekli değişiyor olmasındandır. Değişen teknolojiye şirketlerin uyum sağlaması şirketlerin sürekliliği açısından önemlidir. Çünkü bugün teknoloji az maliyet anlamına gelmektedir. Daha az maliyet, rekabet gücünün güçlenmesi demektir. Rekabet gücü artan şirketlerin sürekliliğini sağlaması daha kolaydır⁸⁹⁰.

b-Yasallık

Yasallık, şirketin resmîlik kazanması ve varlığın güvencede olmasıdır ve kurumsallaşmanın en temel unsurlarındandır. Aynı zamanda yasallık; şirket faaliyetlerinin toplumda karşılık görmesi, markasının kabul edilmesi ve şirketin sektöründe ve piyasada bir yer edinebilmesi demektir⁸⁹¹.

Bundan sonra kurumsallaşmanın önünü açmak şirketin vizyon, misyon, amaç ve stratejisini belirlemekle mümkün olacaktır.

c-Vizyon

Vizyon, şirketteki çalışanların paylaştığı **ortak gelecek** tablosu demektir. Diğer bir ifadeyle vizyon, misyonların, amaçların, stratejilerin yönlendirileceği eğilimleri belirlemektir. Ayrıca ulaşılmak istenen gelecek, farklılık yaratmak, geleceği öngörmek vizyon içinde değerlendirilmelidir⁸⁹².

⁸⁸⁹ Akat ve Atılğan, age., s. 16.

⁸⁹⁰ Ali Akdemir, **Temel İşletmecilik Bilgileri**, Yayıncı Yayınları, Kocaeli 2003, s. 11.

⁸⁹¹ Bayer, age., S. 130.

⁸⁹² Peter Senge, **Beşinci Disiplin** (çev.) Ayşegül İlideniz, Yapı Kredi yayınları, İstanbul 1997, s. 227.

d-Misyon

Misyon, şirket yönetimi açısından, çalışanlara bir istikamet vermek, **şirketi diğerlerinden ayıran değerler üretmek** demektir. Diğer bir ifadeyle misyon “biz kimiz, ne için varız ve ne yapıyoruz?” sorularını doyurucu bir şekilde cevaplamaktır⁸⁹³.

e-Amaç

Amaç, şirkette gerçekleştirilmesi hedeflenen veya ulaşılması arzu edilen sonuç demektir. Amaç, misyondan farklı olarak şirketin farklı birimlerinde farklı olabilir. Ancak misyon şirketin tüm birimlerinin ve bireylerinin benimsediği ortak amaçtır⁸⁹⁴. Bununla birlikte amaçlar şirketin misyonundan doğmalıdır⁸⁹⁵.

f-Strateji

Strateji, şirket tarafından tespit edilen amaçlara nasıl ulaşılacağıının belirlenmesidir. Örneğin amaç, ulaşmak istediğiniz satış cirosu, kar oranı veya yapacağınız yatırım olursa; strateji, pazar payını % 50 oranında artırmak veya yeni bir ortak almak olabilir⁸⁹⁶.

Şirketler, vizyon ve misyon belirlemesi yaparak, amaçlarını ve stratejilerini geliştirerek kurumsallaşma süreçlerini kolaylaştırırlar.

⁸⁹³ Ömer Dinçer, **Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası**, 5. Baskı, Beta yay., İstanbul 1998, s. 10.

⁸⁹⁴ Dinçer, age., s. 141.

⁸⁹⁵ Joseph Quigley, **Vizyon Oluşturulması, Geliştirilmesi ve Korunması**, (çev.) Berat Çelik, Epsilon yay. İstanbul 1998, s. 71.

⁸⁹⁶ Bayer, age., s. 131.

3.2.2.2. Bilgiye Ulaşma ve Değerlendirmedeki Yetersizlik

Bilgi çağında yaşıyoruz. Çağımızda bilgi, tüm yeniliklerin temel girdisi haline gelmiştir. Geçmişte bilgi, sadece bir ihtiyaç iken, bugün zaruret halini almıştır. Bunun sebebi bilginin depolanması, değerlendirilmesi gibi adımları gerçekleştiren teknoloji ve yazılımların gelişmesidir. Bu yazılımlara “bilişim sistemleri” adı verilmektedir⁸⁹⁷.

Bilişim sistemleri, işletmenin rekabet üstünlüğü sağlamasında önemli rol oynamaktadır. Bunun birkaç nedeni vardır. Öncelikle, bu alandaki gelişmeler, işletmelerde kalifiye iş gücü yetersizliğinden kaynaklanan maliyetlerin azalmasını, yeni hizmetler ve ürünler geliştirerek rakiplerine karşı üstünlük elde edilmesini sağlamaktadır⁸⁹⁸. Aynı zamanda bilişim sistemleri yönetim faaliyetlerinde köklü değişikliklere neden olmaktadır⁸⁹⁹. Şöyle ki, “bilişim sistemi, yöneticinin karar vermesi için gerekli bilgiyi değişik kaynaklardan toplayan, işleyen, saklayan ve veriyi raporlayan formal bir bilgi sistemi olduğu için”⁹⁰⁰ şirketlerin her kademesinde, yetkililerin “bilgiye hızlı ulaşmalarını, değerlendirmelerini ve saklamalarını sağlayarak karar verme esneklik ve çabukluğunu etkilemekte, çevresel koşullara uyum sağlamlarını kolaylaştırmaktadır”⁹⁰¹.

Şirket yöneticileri için süzgeçten geçirilmiş, önemli ve değerli veriler toplamı olarak bilgi, isabetli bir karar vermek için gerekli bir kaynaktır. O halde şirket yöneticilerinin ihtiyaç hissettikleri her bilgiye zamanında ulaşmaları ve hızlı bir şekilde değerlendirmeleri son derece büyük önemi haizdir. Uygulamada ise, yöneticiler ihtiyaç duydukları bilgidен daha ziyade ayrıntılı ve zamanlarını alan bilgi yığını raporlar ile karşılaşmaktadırlar. Bu ise ya alınacak kararları geciktirmekte ya da yanlış kararlar alınmasına sebep olmaktadır. O zaman bilgiye nasıl ulaşılacağı ve özet olarak sunulacağı meselesi göz ardı edilemeyecek bir meseledir. Bu mesele

⁸⁹⁷ Y. Ceyhun, U Çağlayan, **Bilgi Teknolojileri Türkiye İçin nasıl Bir Gelecek Hazırlamakta**, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, Genel yayın No:361, Ankara 1997, 12.

⁸⁹⁸ M. Tekin, H. K. Güleş, A. Ögüt, **Değişim Çağında Teknoloji Yönetimi**, Nobel yayınevi 2001, s. 87.

⁸⁹⁹ Rıfat İraz, Muammer Zerenler, **Turizm İşletmelerinde Yönetim Bilişim Sistemleri Kullanmanın Yönetimsel Kararlar Üzerindeki Etkisi**, SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, s. 377.

⁹⁰⁰ H. K. Güleş, Bilişim Sistemlerinin Toplam kalite Yönetimindeki Yeri ve Önemi, Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 2000, C. 15, s. 3.

⁹⁰¹ İraz, Zerenler, age., s. 379.

şirkette etkin bir yönetim-bilişim sisteminin kurulması ile çözümlenebilir. Yönetim Bilişim Sistemi (YBS), şirketin her kademesinde görev alanların ihtiyaç duydukları bilgi ve araçları sağlayarak uygulama performanslarını artırmakta, şirketin muhasebesi gibi günlük kayıt işlemlerini gerçekleştirerek ve büro personelinin yazışma, dosyalama gibi işlerini kolaylaştırarak, operasyonel verimliliğini artırmaktadır. Ayrıca YBS şirketlerde veri toplama, sorunları masaya yatırma, istatistik yöntemleri ile veriyi düzenleme ve yorumlama olanağı sağlamaktadır. Bu sayede geçmişte başarılı ve başarısız her tecrübenin sistematik analizinin yapılması, sebeplerinin bulunması ve ulaşılan bilgilerin kullanılması gerçekleştirilmektedir. Şirket yöneticileri bu sistem sayesinde pazarda meydana gelen değişimi anında öğrenebilmekte ve alınacak tedbirleri hayata geçirebilmektedir⁹⁰².

3.2.2.3. Kâr Yetersizliği

Çok az para kazanılması, ortaklığı sorgular hale getirebilir. Şirketin para kazanamamasında suçlu görülen ortaklar, en yakın akrabalar olsalar da dedikoduların odağı haline gelebilirler. İşin ve şirketin konuşulduğu ortamlarda sohbet derinleştikçe, bulunan suçlu daha fazla suçlanır ve ilişkilerde kademeli olarak kalıcı zedelenmeler başlar.

Şirket kazancını veya kârını artıramaz ve kaybetme süreci devam ederse, çok geçmeden şirketin dağılma süreci başlar. Şirketin kâr marjının artırılmaması, istenen kazancın bir türlü elde edilemiyor olması, satışların azalması, ortakların tartışmaya başlamalarına neden olur.

Bu durum ise, bir müddet sonra şirket kazancının, harcamaları finanse edemez duruma gelmesine, dış borçlanmanın başlamasına ve şirketin iflas etmesine sebebiyet verir. Bu süreci yaşayan şirketlerde, özellikle alınan kararların altına imza atan ortaklar, hedef tahtasına konulur ve diğer ortakların “ben demiştim” yakınmaları şirketi kurtarmaya yetmez⁹⁰³.

⁹⁰² İraz, Zerenler, age., s. 390.

⁹⁰³ 12.03.2015’de Kaanlar Yönetim Kurulu Başkanı Osman Kaan ile yapılan röportajdan.

3.2.2.4. Yönetimdeki Yanlılıklar

Daha önce değişik vesileler ile temas ettiğimiz bu konunun üzerinde biraz daha durmak istiyoruz. Mevcut uygulamalar da dikkate alındığında şirket yönetiminde üç farklı yönetim biçiminden bahsedilebilir. Bunlar katılımcı, otokratik veya aşırı demokratik yönetimlerdir. Şirketlerde süreklilik hedefleniyorsa, şimdiye kadar edinilen tecrübeler, birlikte değerlendirildiğinde bu yönetimler içinde şirkette sürekliliği sağlamaya en fazla destek verecek yönetim biçiminin “katılımcı yönetim” olduğu söylenebilir.

a-Katılımcı Yönetim

Yönetim insanlar ile ilgili bir kavramdır. İnsanların düşünün varlıklar olduğu göz önüne alındığında insanların düşüncelerine başvurmak, işin doğasına uygun bir davranış olur. Katılımcı yönetim biçiminde insanların düşüncelerine başvurmak demek olan “istişare” temel esaslardandır. Dolayısıyla katılımcı yönetim biçimi, şirketin diğer çalışanlarının düşüncelerine değer verir. Böylece şirket çalışanlarının entelektüel sermayelerini ve yaratıcılıklarını en olumlu ve verimli şekilde kullanmaları sağlanır. Ayrıca çalışanların kararlara katılmasıyla motivasyonları ve verimlilikleri artırılır⁹⁰⁴.

Katılımcı yönetim biçiminde yetkiyi elinde tutan, istişare sonucunda kararları alır. Gerektiğinde etkin yetki devri yapmak suretiyle şirketin kurumsallaşmasının önünü açar.

b-Otokratik Yönetim

Otokratik yönetimde karar verme yetkileri bir elde toplanır ve verilen kararlar tartışmaya açılmaz. Otokratik yönetim modelinin uygulandığı şirketlerde kurumsallaşma seviyesinin artırılmasında karşılaşılan zorluklar oldukça fazladır⁹⁰⁵.

⁹⁰⁴ Bayer, age., s. 136.

⁹⁰⁵ Ebru Karpuzoğlu, **Büyüyen ve Gelişen Aile Şirketlerinde Kurumsallaşma**, Hayat yayınları İstanbul 2001, s. 72.

c-Demokratik Yönetim

Demokratik yönetim biçimlerinde ise yetkinin şirketin çeşitli birimlerine devredilmesi söz konusudur. Burada etkin bir yetki devrinin oluşturulabilmesi için şirketin büyüklüğü, devredilecek kişilerin bilgi ve tecrübelerinin dikkate alınması gerekir.

d-Yönetimde Yanlışlar

Şirketlerde “çeşitli nedenlerle yöneticinin başarılı iş görenleri dışlaması, başarılı olma, kendini aşma gayreti içerisindeki elemanlara set oluşturma, başarılı insanlar yerine beceriksiz, bilgisiz, sorumsuz kişileri aktif ve güçlü hale getirme çabası yönetimdeki başlıca yanlışlardır”⁹⁰⁶.

Böyle bir yönetim anlayışına maruz kalan şirket çalışanları ya kendilerine yeni bir şirket arayışı içine girerler ya da şirkette pasif durumda, silik bir kişilikle çalışmayı sürdürürler. Başkalarının başarısını hazmedemeyen yönetim anlayışının eline geçmiş bir şirkette, kaynaklar rasyonel olmayan yöntemlerle verimsiz bir şekilde kullanılır, böylece maliyetler yüksek olur. Böyle kişilerin yönetiminde olan şirket uzun ömürlü olması mümkün değildir⁹⁰⁷.

3.2.2.5. Yanlış Karar ve Uygulamalar

Kâr oranını artırmaya başlayan şirketlerde, bazen çeşitli sebeplerle rahatsız olan ortaklar, diğer ortakları ayırıp şirkete tek başlarına sahip olmak isterler. Bu, şirket ortaklarından biri az sermaye koymuş veya ticari tecrübesi olmayan birisi ise, şirket büyümeye başlayınca şirketin sırtında bir kambur olarak görülmektedir. Güçlü olan şirket ortakları, bazen şirketi riske atmayı göze alarak tek başlarına kalmak istemektedirler. Bu durum, ileride ayrılan ortakların başına gelenler bizim de başımıza gelebilir kaygı ve korkusuyla hareket etmelerine sebep olur ve ortaklık tamamen bozulabilir.

⁹⁰⁶ Akdemir, age., s. 47.

⁹⁰⁷ Akdemir, age., s. 167.

Ayrıca şirketin büyümesi, varlıklı hale gelmesi ortakların hayat standartlarında aşırılığa gitmesine sebebiyet verebilir. İş alanına yatırım yapmak yerine özel hayata yatırım yapılır. Böylece, lüks evler, son model arabalar ve uzun süreli tatiller ortaklar arasında haset duygularının kaşınmasına neden olur. Diğer taraftan rakipler yeni yatırımlar peşinde koşarken, şirketin ilave yatırımlar yapmaması şirketi rakiplerinin gerisinde ve sonuç itibari ile piyasanın dışında bırakabilir.

3.2.2.6. Ailesel Faktörler

Daha önce ifade edildiği gibi dünyanın hemen her yerinde firmaların büyük bir kısmı aile şirketlerinden oluşmakta ve aile şirketleri o ülke ekonomisinin lokomotifidir. Aile şirketi olmanın yanında dezavantajlarının da bulunduğu bir gerçektir. Aile şirketi çalışanlarının arasındaki akrabalık ilişkilerden kaynaklanan duygusallık bağı bu dezavantajlardan biridir. Duygusallık, zaman zaman hakim olmakta, aklın önüne geçmekte ve aile bireylerine hem sıcak ilişkilerini hem de şirketlerini kaybettirebilmektedir. Diğer taraftan şirket ortaklarının hanımlarının şirket işlerine karışmaları, dedikodu yapmaları, birbirlerinin varlıklarını ve refah seviyelerini soruşturmaları, aile şirketlerinin uzun ömürlü olmalarını olumsuz etkilemektedir. Halk arasında meşhur bir söz olan “kadı karısı kadı yarısı” fehvasınca eşinin etkili danışmanı, en büyük destekçisi olan eşlerin işlere karışması doğal değildir denilirse, bunun cevabı gayet basittir; eğer eşlerin şirket yönetimi hakkında eğitimleri, bilgileri ve tecrübeleri varsa veya şirket ortağı iseler, şirket işlerine katılmaları doğru olur, aksi halde doğru olmaz. Çünkü aile fertlerinden birinin, özellikle hanımın yorumu, şirket üzerinde olumlu veya olumsuz etki yapabilmektedir.

Aile şirketlerinin yönetiminde ve iş paylaşımında oluşan sıkıntılar, yönetimin profesyonelce yapılamaması, ortakların harcamalarındaki dengesizlikler aslında kurumsallaşamamaktan ya da aile şirketlerinin kurumsallaşabilmesi için ısrarla önerilen bir aile şirketi anayasası oluşturamamaktan kaynaklanmaktadır.

Aile şirketlerinde yaşanan devir süreci sıkıntıları, yöneticilerin devir süreci konusundaki düşünceleri aile şirketinin geleceğini etkilemektedir. Küreselleşen,

pazara ulaşma açısından küçük bir köy haline gelen dünyada aile şirketlerinin etkin bir devir işlemi yapamaması şirketin ömrünü kısaltmaktadır. Yukarıda saymaya çalıştığımız sebeplerden dolayı maalesef aile şirketlerinin 1/3 ikinci nesile aktarılabilen, üçüncü nesile aktarılanlar ise bunların yarısı olabilmektedir⁹⁰⁸.

Diğer bir sıkıntı ise aile şirketinden ayrılan ortakların, aileden kopmaları sebebiyle piyasada oluşan olumsuz etkidir. Bu olumsuzluğu engellemek, insanları birbirlerine bağlayan bağların ve ilişkilerin, menfaat zemininde değil insani zeminde ele alınması ve düzenlenmesidir. Şöyle ki, aile, şirket ve iş ilişkilerindeki muhtemel durumlar şöyle olabilir.

Şahıs	Aile üyesi	Hissedar	Şirket Çalışanı
1. Şahıs	Evet	Evet	Evet
2. Şahıs	Hayır	Evet	Evet
3. Şahıs	Evet	Evet	Hayır
4. Şahıs	Hayır	Evet	Hayır
5. Şahıs	Evet	Hayır	Evet
6. Şahıs	Evet	Hayır	Hayır
7. Şahıs	Hayır	Hayır	Evet

Yukarıda sayılan kişilerin sadece ilk maddesinin yani aile üyesi, hissedar ve şirkette çalışanların ailenin üyesi kabul edilmesi, diğerlerinin dışlanması veya dışardan birisi gibi muamele edilmesi şirketin amacını gerçekleştirmek için iyi bir strateji olmayabilir. Bu sebeple tüm maddelerde verilen statülerin, ailenin bir parçası kabul edilip onore edilmesi, şirketin hem bütünlüğüne hem de bereketine gelebilecek zararları asgariye indirecektir.

⁹⁰⁸ Mesut Uslu, **Aile Şirketlerinde Devir ve Yeni Neslin Yetiştirilmesi**, Yüksek Lisans Tezi Hitit Üniversitesi 2011, s. 2.

3.2.2.7. Değerlerden Uzaklaşma

Şirket değerleri, bir şirketi diğerinden ayıran özelliklerdir. Çünkü ürünler, teknolojiler, stratejiler, iş modelleri, rakipler tarafından takip edilebilir ve kopyalanabilirken, kopyalanamayan tek şey şirketin sahip olduğu değerlerdir.

Yapılan saha çalışmaları, şirketin sahip olduğu değerler ile şirket performansının arasında olumlu bir ilişki olduğunu göstermiştir. Bu çalışmalardan birisi, Mitt ve Collins'in araştırmasıdır. Araştırmaya göre, şirketlerin % 90'ı, sürdürülebilir rekabet avantajı elde edebilmek için değerlere uymanın önemli olduğunu belirtmiştir⁹⁰⁹.

Kurucular değerlerini ve deneyimlerini şirketlerine yansıtarak şirketlerini kurarlar. Eğer değerleri ve deneyimleri yoksa çalışacakları sektöre uygun olarak değer tespitinde bulunmalıdırlar. Bu değerler; iyi niyet, samimiyet, sorumluluk, insan odaklılık, bütünlük, sevgi, şefkat, adalet, estetik, cesaret gibi sıralanabilir, hatta yenileri buraya ilave edilebilir. Bazı şirketler bunlardan üç tane, bazıları beş tane seçerler. Bu değerleri seçtikten sonra önemli olan çalışanlar tarafından bu değerlerin benimsenmesidir. Bu hemen kolayca olabilecek bir iş değildir. Çalışanların bu değerleri zaman alacaktır. Ancak yönetim, çalışanlar bu değerleri içselleştirene kadar, onlardan ilgi ve alakalarını kesmemelidirler.

Şirket değerleri, çalışanların davranışlarını belirler. Değerleri içselleştirmiş olan bir şirket çalışanı bir sorunla karşılaştığında hiç zorlanmadan onu çözebilir. Çünkü değerleri onun için bir rehberdir ve onu doğru bir şekilde yönlendirir.

Çalışanların şirket değerlerini benimsemesi, şirketin birliği, bütünlüğü üzerinde etkili olur. Şirketlerin üstünlükleri işte buradan gelmektedir. Böylece, şirket çalışanları doğruyu yanlış bilirler ve kimsenin onayına gerek duymadan karşılaştıkları problemleri başarılı bir şekilde çözüme kavuştururlar.

Değerlerin şirket kararları üzerinde de etkisi vardır. Zor kararlar dahi şirket değerleri sayesinde kolay hale gelebilir. Çünkü değerlerine sadık yöneticilerin zihni

⁹⁰⁹ Michael Hitt, Jamie Collins, **Business Ethics, Strategic Decision Making, and Firm Performance, Business Horizons** (2007), 246-252

çok berrak, akli çok parlaktır. Değerler, hem insanların, hem de şirketlerin pusulasıdır. Pusulasını kaybeden bir şirketin uzun ömürlü olamayacağı ve sürekliliğini sağlayamayacağı açıktır⁹¹⁰.

3.3. DEĞER

Ortaklıklarda sürdürülebilirlik veya kalıcılık sorununun ortaklık bilinç ve kültürünün gelişmesi ve yerleşmesi ile yakından alakası vardır. Ortaklık bilinç ve kültürünün yerleşmesini etkileyen sebeplerden birisi de ahlaki değerlerdir.

Ahlaki değerler, insanların duygu, düşünce, eylem ve tutumlarında kullandıkları referanslar ve toplumun sosyo-kültürel öğelerine anlam veren en önemli ölçütlerdir. Toplumun tarihi kökleri, medeniyet perspektifi ve kültüründen süzülerek, genel kabul görmüş ilkeler, o toplumun değerlerini oluşturmaktadır. Genellikle bir toplumun ahlaki değerleri, o toplumun inandığı dinin öğretisi çerçevesinde şekillenmektedir⁹¹¹.

İş dünyası açısından ahlaki değerler, bireylerin iş hayatına ve günlük yaşamına anlam katan ve yön veren paylaşılmış inançlar veya bireyler tarafından benimsenmiş grup normlarıdır⁹¹².

Örgüt ve yönetim açısından ise ahlaki değerler, kendi çıkarlarına bağlı olmaksızın veya kararın sonuçlarını önceden kestirmeksizin inançlarla veya sezgilerle belirlenmiş doğrular, yanlışlar ve ulaşılmak istenen ideal durumlar şeklinde tanımlanmaktadır⁹¹³.

Az önce ifade ettiğimiz gibi, ahlaki değerlerin oluşmasında din olgusu en büyük paya sahiptir. Ancak aynı dine mensup olmak, aynı ortak değere sahip olmak anlamına gelmeyeceği gibi, bazen aynı dinin mensupları arasında değerlerin oluşmasında ciddi ayrılıklar da görülmektedir. Örneğin, Hristiyan dinine mensup iki

⁹¹⁰ <http://www.temelaksoy.com/kategori/yonetim-ve-liderlik>, (Çevirimiçi: 23.09.2015)

⁹¹¹ Ertan Özense, “**Din, Ticaret ve Çok Ortaklı Şirketler**”, Değerler Eğitimi Dergisi, Sayı 3, 2003, s. 220.

⁹¹² Çiğdem Sofyalıoğlu, Rabia Akta, “**Kültürel Farklılıkların Uluslararası İşletmelere Etkisi**”, Yönetim ve Ekonomi, Cilt:7 Sayı 1, Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F., Manisa 2001, s.77.

⁹¹³ Nihat Alayoğlu, “**Sürdürülebilir İşletme Ortaklığının tesisinde Değerlerin Önemi**”, Utesav, s. 305.

kişinin ekonomik değerlere bakışları, mezhep farklılıklarına bağlı olarak değişmektedir. Katolikler ticareti ve parayı sorgularken, Protestanlar Tanrı'nın yüceltilmesi için ticareti ve servet biriktirmeyi teşvik etmişlerdir⁹¹⁴.

Müslüman toplumlarda dini bilginin zayıfladığı, manipüle edilmiş kadercilik anlayışının yaygınlaştığı dönemlerde ticari gelişmenin de zayıfladığı görülmüştür. İslam'ın asıl mesajının hakkıyla anlaşıldığı ve samimiyetle hayatın her alanına uygulandığı dönemlerde, İslam toplumlarının ekonomik gelişmişlik düzeylerinin arttığı görülmüştür. Bu düzeylerini, kurdukları kurumlar ile de göstermişlerdir. Anadolu'da 13. yüzyılın başından itibaren görülmeye başlanmış olan “Ahilik ve Fütüvvet” teşkilatları buraya örnek olarak verilebilir. Bu teşkilatlar yapılarını ahlaki değerler üzerine oturtmuşlardır.

Çağımızda şirketler, maddi kalkınmanın lokomotifini olma rolünü üstlenmişlerdir. İslam perspektifinde maddi kalkınma, manevi kalkınma ile birlikte olmalıdır. Buna göre şirketler açısından stratejik öneme sahip olan insan, kişisel fayda maksimizasyonunu düşünen bir iktisadi adam gibi değil, ahlaki ilkeleri ve değer hükümlerini dikkate alan bir “güzel insan” gibi davranmalıdır.

Değer hükümlerinin ve ahlaki ilkelerin en büyük düşmanı, şahsi çıkarlardır. Şahsi çıkarlar söz konusu olduğunda maalesef ahlaki değerler hatırlanmıyor ve işletmelere yansıtılmıyor. Bu noktada işletmenin yeterince olgunlaşmamış olması ve kurumsallaşma sürecini tamamlayamamış olması ve işletmelerde ilkelerin dilinin değil, kişilerin elinin güçlü olması faktörleri etkili olmaktadır. Halbuki güçlü ekonomilerin oluşması kararlı ve ahlaklı girişimcilerin yetişmesine bağlıdır. Bu nitelikte girişimcilerin olmadığı toplumlarda servetler sermayeye dönüşmediği gibi, zaman içinde de eriyip gitmektedir⁹¹⁵.

Diğer taraftan tecrübeler şunu göstermiştir ki, belli ahlaki değerlere bağlı olmayan girişimciler, ekonomik güce ve sosyal statüye sahip olduklarında aracın en pahalısını almakta, konforlu villa ve yazlık yapma yarışına girmektedir. Bu ise şirket

⁹¹⁴ F.R. Hoare, “**The Catholic View of Economics**”,
<http://www.catholicapologetics.info/morality/money/economics.htm>

⁹¹⁵ Nazif Gürdoğan, **Serveti Sermayeye Dönüştürmek**, Yeni Şafak, 27 Nisan 2005.

bünyesindekilerin özentsisini artırmakta, yakın çevrede sosyal rekabeti körüklemekte ve gücü olan herkesi bu yarışın içine çekmektedir. Ahlaki değerlerin yozlaşmaya başladığı nokta işte burasıdır. Dini hassasiyetini ön planda tutanlar için bunun bir ileri noktası ise, gelir düzeyi artan ve sosyal statüsü yükselen dindar kesimin lüks anlayışında bozulma meydana gelmesi ve eskiden lüks olarak tanımladıkları şeyleri ihtiyaç olarak görmeye başlamasıdır⁹¹⁶.

İslam'ın ön gördüğü ticaret ahlakında, sadece malı artırmayı değil, aynı zamanda maneviyatı artırmayı da teşvik eden bir iş ahlakı vardır. Şüphesiz ideal iş hayatı ahlakının birçok değeri vardır. Ancak biz burada görüştüğümüz şirket sahiplerinin üzerinde durdukları değerleri, Kur'an'ın rehberliğinde işlemeye çalışacağız.

3.3.1. Bireyde Değer

3.3.1.1. Yöneticilerde Öne Çıkan Değerler

3.3.1.1.1. İlim ve İrfan

Kur'an kıssaları, dersler ile dolu hikmet pınarlarıdır. Bu kıssalarda geçmiş peygamberlerin ibret levhalarına yansıyan hayatları öğrenildiği gibi, dikkatlice okunduğunda, kıyamete kadar gelecek insanların hayatlarına ışık tutacak çok mühim mesajlar da bulunmaktadır.

Bu kıssalardan biri Talut-Calut kıssasıdır. Musa (as)'dan sonra İsrailoğulları M.Ö. 11. yüzyılda Calut komutasındaki Amalika ordusu tarafından yerlerinden sürülmüştü. Peygamberlerinden, başlarına bir komutan tayin edilmesini istediler ve bunun üzerine Allah (cc) Talut'u onlara komutan tayin etti. Fakat onlar buna itiraz ettiler ve şöyle dediler:

أَنَّى يَكُونُ لَهُ الْمُلْكُ عَلَيْنَا وَنَحْنُ أَحَقُّ بِالْمُلْكِ مِنْهُ وَلَمْ يُؤْتَ سَعَةً مِنَ الْمَالِ قَالَ إِنَّ اللَّهَ اصْطَفَاهُ عَلَيْكُمْ
وَزَادَهُ بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ وَالْجِسْمِ

⁹¹⁶ Alayoğlu, age., s. 302.

“Nasıl olur da o hükümdarlık ona verilir. Halbuki biz hükümdarlığa ondan daha layıkız, ona mal genişliği de verilmemiştir. Peygamber dedi ki: “Allah onu seçip size gönderdi ve onu **bilgi ve bilginin kullanımında üstün kıldı.**”⁹¹⁷

Ayette zikredilen “ilim” ve “cisim” kelimeleri, Talut’un lider olarak seçilme gerekçeleridir. O halde bu iki kelime üzerinde durmak gerekir.

İlim; bilgi, bilmek, öğrenmek demektir. Cisim ise; eni, uzunluğu ve derinliği olan şeydir. Burada cisim kelimesinin beden anlamında kullanıldığını söyleyenler olmakla birlikte, aslında Talut’un sahip olduğu bilgiyi hayata geçirebilecek güçte birisi olduğu vurgulanmak istenmektedir. Buna edebiyatımızda “irfan” denir. Çünkü irfan, bilgiyi kuvveden fiile çıkarmak, hayata geçirmek, aksiyona dönüştürmek anlamlarındadır.

Dolayısıyla ilim, bilginin üretilmesi; irfan ise üretilen bu bilginin doğru yerde, doğru zamanda ve doğru biçimde tüketilmesi demektir⁹¹⁸.

Toplumların iktisadi ve sosyal dönüşümü, ilim ve irfan ile olmaktadır. Çağımızda bilgi-işlem teknolojilerinin gelişmesi ilim ve irfanın değerini biraz daha artırmıştır. Bu teknolojilere sahip şirketlerin farklılık yakalaması, rakiplerine üstünlük elde etmesi ve varlıklarını müşterilerinin zihinlerinde sürekli kılması, ilimlerini irfana dönüştürebilmelerine bağlanmıştır⁹¹⁹.

Günümüzde şirket yöneticisinde aranan ilim ve irfan, temel eğitimin yani matematik, okuma, yazma ve idari bilgilerin yanında iyi seviyede bilgisayar kullanma, en az bir yabancı dil bilme, analitik düşünme, sorun çözme, etkili konuşma, liderlik, ekip çalışmasına yatkınlık, yeni fikirlere açık olma, uyumlu olma gibi vasıfları kapsamaktadır. Ama bunlardan daha önemlisi değişimin değişmez bir ilke olduğunu kabul etmek ve sürekli öğrenmeyi öğrenmektir. Zira sürekli gelişen teknoloji karşısında eldeki bilgilerin eskidiği görülmekte, bundan dolayı kişinin kendini sürekli yenilemesi gerekmektedir. Dolayısıyla, günümüzde çok bilmekten

⁹¹⁷ Bakara 2/247

⁹¹⁸ Zaim, age., 111.

⁹¹⁹ Halil Zaim, Orhan Koçak, “**Bilgi Çalışanının Memnuniyeti**”, Journal of Yasar University, 18:5, 2010, s. 2985-2994.

ziyade kişinin kendini yenileyebilmesidir. Bunun tabii bir hasılası olarak, öğrenme ve kişisel gelişim hayat boyu süren bir aksiyon, bir hayat anlayışı, iş hayatının da parçası haline getirilmesidir⁹²⁰.

3.3.1.1.2. İstişare

Kur'an-ı Kerim bir kadın hükümdar ile müsteşarları arasında geçen, istişarenin önemine işaret eden, tarihi diyalogu dikkatlerimize sunar. Bu diyalog Süleyman (as) kıssasının anlatıldığı yerde geçer.

Bu kıssaya göre, Süleyman (as) önce Belkıs'a bir mektup gönderir ve İslam'a davet eder. Belkıs mektubu aldıktan sonra müsteşarlarına döner:

أَيُّهَا الْمَلَأُ أَفْتُونِي فِي أَمْرِي مَا كُنْتُ قَاطِعَةً أَمْرًا حَتَّى تَشْهَدُونَ

“Ey danışman topluluğu, bu işimde bana uyabileceğim bir hüküm verin. **Ben sizin incelemenizden geçmeyen hiçbir işde kesin karar vermem.**”⁹²¹der.

Bu ayette Belkıs'ın karar mekanizmasını çalıştırmasına dolaylı olarak övgü vardır. Karar mekanizmasını çalıştırmak, istişare etmektir. İstişare etmek, danışmak, sormak ve fikir almak anlamlarında kullanılmaktadır. Diğer bir ifadeyle istişare etmek, kolektif aklı veya ortak aklı devreye sokmaktır.

Şirket yönetiminde istişarenin işletilmesi, kolektif aklın devreye sokulması ile mümkün olur. Bu durum bilgi toplumu ve teknoloji çağındaki işletmelerin başarısını sağlamada, bilgi paylaşımının önemini de ortaya koymaktadır. Bu nedenle akıllı yöneticiler karar alırken akıl danışlırlar, olabildiğince çok insanla istişare ederler.

Kur'an-ı Kerimde, Yüce Allah “**Onlar işlerini istişare ile yürütürler**”⁹²² buyurmakta ve istişarenin önemine dikkat çekmektedir. İstişare demek daha çok kişinin karar alma sürecine dahil edilmesi ve ortak aklın bulunması demektir. Bu durum alınan kararda isabet oranını artırdığı gibi alınan kararlara daha fazla

⁹²⁰ Edward Gordon, “The New Knowledge Worker”, Adult Learning, vol. 8, Issue 4, 1997, p.4.

⁹²¹ Neml 27/32

⁹²² Şura 42/38

motivasyonla uyulmasını da kolaylaştırır. Aksi durumda üstten gelen kararlar, genellikle tepkiyle karşılanır ve uygulamaya konulmada aksaklıklar yaşanır⁹²³.

Ortaklıkta istişare, ortakların birbirlerinin düşüncesine değer vermesi, fikir alış-verişinde bulunması, etkili bir iletişimin kurulması ve sağlıklı kararların verilmesi için gerekli bir ilkedir. Aynı zamanda iş hayatı ile ilgili başarıların, sıkıntıların ve sorumlulukların paylaşılması, hem iş veriminin artırılması, hem de ortaklığın sürdürülebilirliği açısından önemlidir. Ancak bunun kurallı toplantılar ile yapılması faydayı maksimize etmesi açısından önemlidir⁹²⁴.

3.3.1.2. Çalışanlarda Öne Çıkan Değerler

3.3.1.2.1. Ehliyet ve Liyakat

Yusuf kıssasında, Yusuf (as) Mısır kralından, ülkede kıtlık sebebiyle baş gösterecek ekonomik krizi yönetmek üzere maliye idaresine atanmayı talep eder ve derki:

اجْعَلْنِي عَلَىٰ خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ

“Beni memleketin hazinelerine memur et. **Çünkü ben işime hakimim ve yönetmesini de bilirim.**”⁹²⁵

Yusuf (as) bu diyalogda sahip olduğu iki özelliği vurgulamaktadır. Onlar “iş ve yönetim bilgisine” sahip olmasıdır. Bu iki özellik aslında ehliyet ve liyakat özellikleridir.

Ehliyet, arapça bir kelime olup, yatkınlık, yeterlik gibi anlamlara gelir⁹²⁶. Liyakat kelimesi de, aynı manalarda kullanılmakla birlikte, içinde nezaket, zerafet gibi anlamlar da taşımaktadır. Bir işe ehliyetli ve liyakatli olmak demek, o iş ile ilgili

⁹²³ Zaim, age., s. 107,

⁹²⁴ Alayoğlu, age., s. 310-316.

⁹²⁵ Yusuf 12/55

⁹²⁶ Mu'cemu'l-vesit, 37.

gerekli bilgi, kabiliyet, vasıf, istek ve yetenekler ile birlikte, karakter özelliklerine, sosyal rol ve davranış özelliklerine sahip olmak demektir⁹²⁷.

Kur'an-ı Kerim emanetlerin ehillerine verilmesi gerektiğini belirtir ve şöyle der: **“Allah size, mutlaka emanetleri ehli olanlara vermenizi ve insanlar arasında hükmettiğinizde adaletle hükmetmenizi emreder. Allah size ne kadar güzel öğütler veriyor! Şüphesiz Allah her şeyi işitici, her şeyi görücüdür”**⁹²⁸.

İş, bir emanettir ve ehlinin bulunup yaptırılması gerekir. İşin ehli olmayanlara yaptırılması, sünnette kıyamet alameti olarak nitelendirilmiştir⁹²⁹.

Allah'ın elçisi, işi ehline teslim etmede çok hassas davranmıştır. Özellikle görevlendirmelerinde buna dikkat etmiştir. Diplomat yapacağı kişileri, Ali bin Ebi Talip, Amr bin Hazm gibi güzel konuşan, cesur, insani ilişkilerinde başarılı, temsil kabiliyeti yüksek ve vahyin muhtevasına vakıf kişilerden seçerken, Usame bin Zeyd gibi askeri dehası, feraseti ve cesareti olanları orduda istihdam etmiştir. Ebu Zer el-Ğıfari ve amcası Abbas gibilerinin idarecilik taleplerini ehliyet ve liyakatlerini eksik gördüğü için reddetmiştir.

İşini düzgün yapan kişi ehliyet ve liyakat sahibi kişidir. Hadiste “Kulun yaptığı işi en güzel bir şekilde yapması Allah'ı hoşnut eder.” buyurulmuştur.

Ehliyet ve liyakatta aranması gereken özellik, sadece işini düzgün yapmak değil, aynı zamanda ahlaki yeterlidir. Nitekim başka bir hadiste “Kim bir topluluk içinde Allah'ın daha çok razı olacağı kişi varken, diğerini göreve getirirse, Allah'a, Resulüne ve müminlere ihanet etmiş olur”⁹³⁰ buyurularak yetkili olanlar uyarılmıştır.

⁹²⁷ Vathsala and Zoyza Nimali De Wickramasinghe, “An Assessment of Managerial Competency Needs: Empirical Evidence from Sri Lankan Telecommunication Service Provider”, The International Journal of Human Resource Management, 20: 12, 2009, 2547-2567.

⁹²⁸ Nisa 4/58.

⁹²⁹ Buhari, İlim, 2.

⁹³⁰ Heysemi, C. V, s. 98.

Tarihi bir vakıa olarak, Osmanlı devleti ehliyet ve liyakat sistemine önem verdiği yıllarda yükselmiş, yükselme ve terfilerde şahsi ilişkiler ve kayırmacılık arttığında da gerileme başlamıştır⁹³¹.

Ehliyet ve liyakat kavramları ortaklık açısından değerlendirildiğinde, insan kaynakları, şirketlerde en önemli birimlerden kabul edilmelidir. Günümüz şirket yapılarında insan kaynaklarına önem verilmesi, şirket yönetiminin iş odaklı değil, insan odaklı bir anlayışa kaydığını göstermektedir. Dolayısıyla şirketler, kendileri ile farklılığı, ayrıcalığı ve başarıyı yakalayabilecekleri, ehliyetli ve liyakatli insan kaynağına ihtiyaç duymaktadır⁹³².

Ayrıca ehliyet ve liyakat özellikleri şirketlerde, işe almada, ücretlendirme ve terfilerde ölçü olarak da kullanılmaktadır. Çünkü çalışan ile iş arasındaki uyum, çalışanın motivasyonunu etkilediği gibi, işin kalitesini ve verimliliğini de ilgilendirmektedir⁹³³. Nitekim bu konuda yapılan alan çalışmaları, ehliyet ve liyakatin yanısıra bireysel ve kurumsal performans arasında nasıl bir ilişki olduğuna dikkat çekmektedir⁹³⁴.

3.3.1.2.2. Ahde Vefa ve Sadakat

Kur'an-ı Kerimde, ahde vefa göstermenin ve sadakatin, sorumluluk gerektiren işlerden olduğu haber verilmektedir. Ayette: وَأَوْفُوا بِالْعَهْدِ إِنَّ الْعَهْدَ كَانَ مَسْئُولًا

“Ahdinize vefa gösterin. Çünkü ahd sorumluluk demektir”⁹³⁵ buyurulmaktadır.

Sadakatten bahseden diğer bir ayette ise: لَيْسَ أَلِ الصَّادِقِينَ عَنْ صِدْقِهِمْ

“Sadakat sözü verenler sadakatlerinden sorulacak”⁹³⁶ buyurulmuştur.

⁹³¹ Hüseyin Özdemir, Kılıç, **Kalem ve İlim**, Yitik Hazine Yayınları, İstanbul 2006.

⁹³² Maral Muratbekova Touron, “Why e multinational company introduces a competency-based leadership model: a two-theory approach”, The International Journal of Human Resource Management, 20:3, 2009, 606-632; L. Robert Cardy and T.T. Selvarajan, Competencies Alternative Frameworks for Competitive Advantage, Business Horizons, vol. 49, 2006, 235-245.

⁹³³ Süleyman Özdemir, **Günümüz Türkiyesinde Akademik İş Ahlakı Çalışmalarına Genel bir Bakış, İşletmelerde İş Etiğini**, ed. Sabri Orman, Zeki Parlak, İTO yayınları, İstanbul 2009, 302-336.

⁹³⁴ Zaim, age., 109.

⁹³⁵ İsrâ 17/34

⁹³⁶ Ahzab 33/8

Sözü yerine getirmek demek olan ahde vefa, ortaklıkta sadece ortakların birbirlerine karşı riayet etmesi gereken bir ahlaki değer değil, aynı zamanda ortakların dışarıya karşı da uyması gereken altın kurallardandır.

İş ve ticaret dünyasında, verilen sözde sebat, en geçerli teminattır. Sadakat demek, ortaklığa bağlı kalmak, ortakların birbirlerine ihanet etmemeleri, şirket malını korumak, savurganlıkta bulunmamak demektir.

3.3.1.3. Ortak Değerler

3.3.1.3.1. Adalet ve İhsan

Adalet, iktisadi hayatın ve sosyal düzenin temelidir. Gazzali, iş hayatı ile iştigal edecek kişilerde olması gereken ahlaki vasıfların iki kavram etrafında toplandığını söyler. Bunlar “adalet” ve “ihsan”dır. Adalet, her şeyi layık olduğu yere koymaktır. Tersisi ise zulümdür. Zulümden uzak durmakta adaletli bir davranıştır. Zulümden uzak durmak iki şekilde olur. İlki, zararı külli olan ve toplumun büyük bir kesimine zarar verecek davranışlardan uzak durmaktır. Örneğin faiz, yolsuzluk, karaborsa, çevreyi kirletme gibi davranışlar, bunları yapana belli bir menfaat sağlasa da, bunların bedeli topluma ağır olmaktadır.

Diğeri ise bireye zarar veren davranışlardan kaçınmaktır. Bu gibi davranışlar işçi-işveren, firma-müşteri ve çalışanların kendi aralarındaki ilişkilerini ilgilendirir⁹³⁷.

Buna aynı zamanda “etkileşim adaleti” de denir. *Etkileşim adaletinin* sağlanması, şirket bünyesinde çalışanların, nezaket, saygı, güvenilirlik, şeffalık, üslup ve tevazu gibi hususlara dikkat etmeleri ile mümkün olur.

Şirkette adaletin tecellisini sağlayacak diğer bir unsur ise “dağıtım adaleti”dir. *Dağıtım adaleti*, çalışanların katkılarıyla elde ettikleri kazanımların adalete uygun olmasıdır. Diğer bir ifadeyle şirkette emeğin, üretimin ve kaynakların yani ücret, pirim ve sosyal hakların adil biçimde paylaşılmasıdır.

⁹³⁷ Zaim, age., s. 95.

Adaletin tecellisini gösteren diğerk bir araç ise “işlem adaleti”dir. *İşlem adaleti* şirket çalışanlarının karar alma kanallarına katılabilmelerini ve karar alma kanallarının tarafsız ve objektif biçimde gerçekleşmesini ifade etmektedir⁹³⁸.

Kur’an- Kerimde, adalet ve ihsan ile ilgili birçok ayet vardır. Ancak konumuz ile irtibatları bakımından şu ayetler dikkat çekicidir.

Kur’an, Allah’ın sözüdür. Allah’ın sözü hem doğrudur hem de yerinde söylenmiştir. Ayette bu gerçek şöyle ifade edilmiştir: **وَتَمَّتْ كَلِمَتُ رَبِّكَ صِدْقًا وَعَدْلًا**

“Rabbinin sözü doğruluk ve adalet bakımından tamamlanmıştır...⁹³⁹”

Diğerk taraftan aşağıda ifade edileceğiki üzere davranışlarda adaleti⁹⁴⁰ gözetmemiz gerekir. Ayette şöyle ifade edilmiştir:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا اعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

“Ey İman edenler! Allah için şahidler olarak adaleti ayakta tutanlar olun. **Bir topluluktaki davranış bozukluğiki, sizi adaletsiz davranma günahına sokmasın.** Adaletli olun, takvaya en yakın olan odur. Allah'tan korkup-sakının. Şüphesiz Allah, yaptıklarınızdan haberdardır⁹⁴¹”

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا اعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

“Ey iman edenler! Kendiniz, ana-babanız ve yakınlarınız aleyhinde de olsa, Allah için şahidler olarak adaleti ayakta tutun. İster zengin olsun, ister fakir olsunlar, Allah onlara daha yakındır. **Öyleyse adaletli davranmada hevanıza uymayın.** Eğer

⁹³⁸ Özcan Yeniçeri, Yavuz Demirel, Zeliha Seçkin, **Örgütsel Adalet ile Duygusal Tükenmişlik Arasındaki İlişki: İmalat Sanayi çalışanları Üzerine Bir Araştırma**, KMu İİBF Dergisi, yıl:11, sayı 16, Haziran 2009, 83-89.

⁹³⁹ En’am 6/115.

⁹⁴⁰ etkileşim adaletini

⁹⁴¹ Maide 5/8.

sözü eğip-büker ya da yüz çevirseniz, Allah yapmakta olduklarınızdan haberdardır.”⁹⁴²

Aşağıdaki ayeti kerimede, dağılım adaletine vurgu yapılarak şöyle buyurulmuştur: وَأَوْفُوا الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ بِالْقِسْطِ لَا تُكَلِّفُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا

“Ölçüyü ve tartıyı doğru olarak yapın. **Biz hiçbir kimseye gücünün dışında bir sorumluluk yüklemeyiz**”⁹⁴³

Karar verileceği zaman adaletli bir şekilde karar vermek emredilerek, işlem adaletine işaret edilmiş ve şöyle buyurulmuştur: وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ

“**İnsanlar arasında hükmettiğiniz zaman adalet ile hükmedin.**”⁹⁴⁴

Ortaklık açısından adalet, hissedarlara hak ettiği kadarını eksiksiz vermek, kimseye hak etmediği bir fayda sağlamamak, doğru insanı doğru yerde liyakatine göre değerlendirmek demektir. Özellikle şirket içi atamalarda kan bağı, dostluk bağı gibi bağlar ile bağlanmadan liyakati, yani yeterli ve yetenekli en uygun kişiyi bulup atamaları yapmaktır. Aksi durum nepotizmi yani kayırmacılığı doğurur. Nepotizm, hem atanana hem atama yapılan makama hem de hizmet götürülecek kişilere veya yerlere haksızlık yapmak demektir.

Kur'an'da ihsan kavramı adalet kavramından sonra zikredilmiş ve şöyle buyurulmuştur: إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ

“**Şüphesiz Allah (cc) adaleti ve ihsanı emretmektedir.**”⁹⁴⁵

İhsan, işini iyi yapmak, beklentisiz iyilik etmek, Allah'ın kendisini gördüğünü bilerek davranmaktır.

⁹⁴² Nisa 4/135.

⁹⁴³ En'am 6/152.

⁹⁴⁴ Nisa 4/58

⁹⁴⁵ Nahl 16/90

3.3.1.3.2. Dürüstlük ve Doğruluk

Allah (cc) sözünde, işinde doğru olmaya çalışanların, işlerini düzeltir ve yoluna koyar. Ayette bu husus açıkça ifade edilmektedir:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا يُصْلِحْ لَكُمْ أَعْمَالَكُمْ وَيَغْفِرْ لَكُمْ ذُنُوبَكُمْ ۗ وَمَنْ يُطِيعِ اللَّهَ
وَرَسُولَهُ فَقَدْ فَازَ فَوْزًا عَظِيمًا

“Ey iman edenler! Allah’a karşı saygılı olun ve **sözün doğrusunu söyleyin** ki Allah işlerinizi düzeltsin, günahlarınızı bağışlasın. Kim Allah ve resulüne itaat ederse büyük bir kurtuluşa erer.”⁹⁴⁶

Dürüstlük, sözlük anlamı itibari ile “sözünde ve davranışlarında doğruluktan ayrılmamak” olarak tanımlanmaktadır⁹⁴⁷.

Istılahi olarak ise, “insanın inancında, özünde, sözünde, niyetinde, sözleşmelerinde, ticaretinde kısaca tüm fiil ve davranışlarında doğru, hakkı gözetir, adil, ihlaslı ve samimi olması şeklinde anlaşılmıştır. Dürüstlüğün tersi ise hile, yalan, riya, sahtekarlık, aldatma gibi fiillerdir”⁹⁴⁸.

Dürüstlük ve doğruluk, Kur’an-ı Kerim’in üzerinde durduğu konulardandır. İlgili ayetlerden bir kaçı şöyledir: “Rabbimiz Allah'tır deyip sonra da dosdoğru yaşayanlara korku yoktur ve onlar üzülmeyeceklerdir.”⁹⁴⁹ “Ey iman edenler! Allah'tan korkun ve doğrularla beraber olun.”⁹⁵⁰

Doğrulukla ilgili olarak “Doğruluk insanı iyiliğe, iyilik ise cennete götürür”⁹⁵¹ buyurulmuş, yine dürüst iş adamının peygamberler, siddıklar ve şehitler ile aynı muameleyi görecekları müjdesi verilmiştir⁹⁵².

⁹⁴⁶ Ahzab 33/70-71.

⁹⁴⁷ Tdk.gov.tr.

⁹⁴⁸ Hayrettin Karaman, **Helaller ve Haramlar**, İz yayıncılık, İstanbul 2000, s. 101.

⁹⁴⁹ Ahkaf 46/13.

⁹⁵⁰ Tevbe 9/119

⁹⁵¹ Buhari, Edep, 69.

⁹⁵² Tirmizi, Buyu’, 4.

Ortaklıkta dürüstlük, açık olmak, doğruyu konuşmak, yanıltma veya yanılgıya düşürme amacı olmadan; zor bile olsa doğruyu söylemek, bilgi saklamamak ve gerekli tüm bilgileri diğer ortaklar ile paylaşmaya hazır olmaktır.

3.3.1.3.3. *Güvenilirlik*

Güvenilir olmak insanların aradıkları önemli bir özelliktir. Yusuf suresinde geçen kralın ifadesinden bu açıkça anlaşılmaktadır.

وَقَالَ الْمَلِكُ انْتُونِي بِهِ أَسْتَخْلِصُكَ لِنَفْسِي فَلَمَّا كَلَّمَهُ قَالَ إِنَّكَ الْيَوْمَ لَدَيْنَا مَكِينٌ أَمِينٌ

“Kral dedi ki: Onu bana getirin, onu kendime özel danışman edineyim. Onunla konuşunca: Bugün sen yanımızda yüksek makam sahibi ve **güvenilir birisin**, dedi.”⁹⁵³

Diğer bir ayette ise, Şuayb (as) kızlarından biri kendilerine yardım eden Musa (as)’ın hem fiziksel gücünü hem de güvenilirliğini ön plana çıkartarak babasını iknaya çalışmıştı ve şöyle demişti:

يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ ۖ إِنِّي خَيْرٌ مِّنْ اسْتَجَرْتَ الْفَوِيُّ الْأَمِينُ

“Ey babacığım, onu ücretli olarak tutuver. Ücretle tutacaklarının en hayırlısı, **kuvvetli ve güvenilir olan adamdır**.”

3.3.1.3.5. *Sorumluluk, Hesap Verebilirlik ve Şeffaflık*

Sorumluluk hesap vermeyi, hesap vermek ise şeffaf olmayı gerektirir. Bu üç husus, özellikle kurumsal yapısı olan organizasyonlarda sürekliliği sağlamanın sigortaları gibidir. Sorumsuz davranan, hesap vermekten kaçan ve şeffaf davranmayanların elinde bulunan kurumların uzun ömürlü olmaları mümkün değildir.

İslam inanç ve ahlak yapısında hesap sorulamayan yalnız Allah (cc)’dur. Ayette şöyle ifade edilmiştir: “Allah yaptığından hesaba çekilmez ama onlar yaptıklarından **hesaba çekilirler**”.⁹⁵⁴

⁹⁵³ Yusuf 12/54

Birbiriyle irtibatlı bu maddelere riayet, ancak ilişkilerin aşınmasına götüren vehme dayalı suçlamalardan uzak durmakla, ortakların birbirlerini düzenli olarak bilgilendirmeleriyle mümkün olur.

Şirket bilgilerine ortakların rahatlıkla ulaşabilmelerini temin edecek bir kayıt mekanizması kurmak, bu maddelerin hayata geçmesine destek olacaktır. Böylece ortaklar anlamsız kuruntulardan kurtulur, muhtemel çatışmaların ve anlaşmazlıkların önüne geçilir.

Sonuç olarak, ortakları olumsuz etkileyebilecek her şeyi anlaşılır şekilde kayıt altına almak, şaibelerden uzak, şeffaf bir muhasebe oluşturmak, ortaklığın sürdürülebilmesi için zaruridir. Yazıya geçirilmemiş sözler, anlaşmazlık durumunda delil olma özelliği taşımayacaktır. Unutulmamalıdır ki belgelendirme, ortakların birbirlerine güveni sarsmayacağı gibi anlaşmazlık durumlarında sorunların çözümünde anahtar rol oynayacaktır.

3.3.1.3.6. Kanaat ve Şükür

Kanaat, “elindekinden hoşnut olma durumu, kanıklık, yeter bulma, yetinme, fazlasını istememe, doyum gibi anlamlara gelmektedir”⁹⁵⁵. Şükür ise, “mutlu bir olay veya durumdan, yapılan bir iyilikten duyulan hoşnutluğu bildirme demektir”⁹⁵⁶.

Hadiste şükürden bahsedilirken “eldeki nimeti bağlamak, gelecek nimeti avlamak”⁹⁵⁷ olarak tanımlanmıştır. Bu tanım, aslında Kur’an’daki ” **لَئِنْ شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ / şükrederseniz gerçekten size (nimetimi) arttırırım**”⁹⁵⁸ ayetinin tefsiridir.

Kanaat ve şükür iktisadi hayatın hazine değerinde kavramlarıdır. Aşırılığın, hırsın ve ihtirasın tersi olan kanaat düşüncesi, verimli girişimciliği, kişide iç huzuru sağladığı gibi üreticisiyle, tüketicisiyle, yöneteniyle, yönetileniyle toplumun barış içinde olmasını temin eden en kıymetli değerlerden biridir.

⁹⁵⁴ Enbiya 21/23

⁹⁵⁵ TDK “kanaat” md.

⁹⁵⁶ TDK “şükür” md.

⁹⁵⁷ Ebubekir Tartuşi, **Siracu’l-muluk**, C. I, s. 219. <http://www.islamport.com>(Çevrimiçi: 02.11.2015)

⁹⁵⁸ İbrahim 14/7

İyiliğin değerini bilmek, rızkı verenin yalnız Allah olduğunun farkında olmak ve ona karşı nankörlük yapmamak demek olan şükür, nimetin çoğalmasına ve kişinin elindeki ile yetinmesine, mutlu olmasına vesile olur⁹⁵⁹.

Kanaat ve şükür aynı zamanda insanı iktisadi hayatta faiz, haksız rekabet, dolandırıcılık, hile ve yolsuzluk gibi gayri meşru yollara sapmaktan koruyan kalkan mesabesindedir⁹⁶⁰.

İş hayatında kanaatsizlik, üretilen maldan taviz vermeye ve böylece müşteri memnuniyetini olumsuz etkilemeye götürür. Kanaat sahibi olmayan iş adamlarında hırs hastalığı gözükür, bu ise ortaklığı fesada götürebilir.

3.3.1.3.7. Tasarruf

Tasarruf, gelirin tüketilmeyen kısmı olarak tanımlanmaktadır⁹⁶¹. Bu tanım İslam açısından eksiktir. Çünkü İslam'a göre tasarruf sadece tüketimle alakalı bir sorun değil, aynı zamanda bir ahlak meselesidir. Şöyle ki, servet, insan elinde bir emanettir, dolayısıyla lüzumsuz harcanmaması, yararsız ve gösterişe dönük maddelerin üretilmemesi, tüketilmemesi ve pazarlanmaması gerekir⁹⁶². Kur'anda konu ile alakalı şu ayetler uyarı mahiyetindedir.

“Yiyin, için, israf etmeyin. Çünkü Allah (cc) israf edenleri sevmez.”⁹⁶³
“Çünkü saçıp savuranlar şeytanların kardeşleri olmuşlardır.”⁹⁶⁴ **“Eli sıkı olma; büsbütün eli açık da olma, sonra acınacak hale gelir, kaybettiklerinin hasretini çekersin.”**⁹⁶⁵

Tasarruf, birikim yapmak için başvuru olan bir tedbirdir. Birikim, bazen üretim için yapılır. Ancak bunun ihtikar/başkalarını zarara uğratmak için stoklamaya dönüşmemesi gerekir. Bu tür tasarruflar, özellikle mudarebe veya müşareke yöntemleri ile değerlendirilir.

⁹⁵⁹ Ahmet Tabakoğlu, **İslam İktisat Ahlakı**, Din ve hayat, sayı 10, 2010, 18-22.

⁹⁶⁰ Zaim, age., 114.

⁹⁶¹ Muhammed Abdul-Münif Afr, **es-Siyasetu'l-İktisadiyye fi'l-İslam**, s. 57-80.

⁹⁶² M. Sabri Erdoğan, **İslam Ekonomisinde Tasarruf ve Ekonomik Gelişme**, s. 28.

⁹⁶³ Araf 7/31

⁹⁶⁴ İsrâ 17/27

⁹⁶⁵ İsrâ 17/29

Bazen ise tasarruf, sosyal sermaye birikimi olarak karşımıza çıkabilir. Bu, daha ziyade toplumun bekası, birlik ve beraberliğinin sağlanması amacıyla yapılan yatırımlar, kurulan müesseseler ve ortak kullanım alanlarıdır. Bu müesseselerin bazıları, toplumun fertleri ile birebir ilgilenerek devlete yardımcı olurlar⁹⁶⁶.

Kur'an'ın bize sunduğu kavramlardan birisi olan infak, bir tasarruf projesidir⁹⁶⁷. Harcama olarak tercüme edilen infak aslında daha büyük yatırımlar hedeflenerek topluma yapılan harcamaları ifade eder. Gerçek infak, tasarrufların hayata geçirilmesidir. Bunun birçok yolları olmakla birlikte, en sağlıklı ortaklık yoludur.

3.3.2. Kurumda Değer

Kurumsal değerler, şirket çalışanlarının benimseyeceği değerler olmalıdır. Bu değerler aynı zamanda şirket çalışanları arasında ortak kültürün oluşmasına da katkıda bulunacaktır. Ayrıca kurumsal değerleri olan şirketler, toplum tarafından ödüllendirileceklerdir.

3.3.2.1. Değişim

Değişim gelişmenin zorunlu bileşenidir. Gelişmek isteyen şirketler değişime açık olmalıdırlar. Şirketler, değişimi başkasından beklemek yerine, kendilerini yenileyerek geliştirmeyi ve değiştirmeyi bilmelidirler. Tabi ki değişim, sırf değişiklik olsun diye yapılmamalıdır. Ölçme ve değerlendirme mekanizması işletildikten sonra ihtiyaç duyulduğu anda değişimden korkulmamalıdır. Bilinmelidir ki değişim üst kademedен başlar. Alt kademeyi değişime ikna edecek olan üst kademenin değişmesidir.

3.3.2.2. Sağlığa Saygı

Şirketler, faaliyet alanlarında canlıların sağlığını esas alarak hareket etmelidirler. İnsan sağlığını tehdit edecek hiçbir adıma rıza göstermemek şirketin en önemli ilkeleri arasında yer almalıdır.

⁹⁶⁶ Erdoğan, age., 62-64.

⁹⁶⁷ Kur'an'da 68 yerde geçmektedir. Muhammed Abdu'l-Baki, **Mu'cemu'l-Mufehres**, 715, 716.

Sağlığa saygı, önce Şirket çalıŐanlarından baŐlamalıdır. Meşhur sözde “bir mıh bir nal kaybettirir, bir nal bir at kaybettirir, bir at bir komutan kaybettirir, bir komutan bir savaş kaybettirir, bir savaş bir ülke kaybettirir”⁹⁶⁸. Şirket çalışanının sağlığını bu sözdeki bir mıha benzetirsek hiç de küçümsenmeyecek bir mesele olduğunu anlarız.

3.3.2.3. evre Duyarlılığı

Özellikle retim yapan Şirketler, atıkların oluŐumundan bertarafına kadar çevreye zarar vermeden atık yönetimini iyi yapmaya zen göstermelidir. Bu erevede Şirketler atıkların oluşmasını azaltmak, atıkları yeniden kullanılmak, geri dönüŐümünü sağlamak gibi yollar ile doğal kaynak kullanımının minimize edilmesi ve atık yönetimini sağlama konusunda hassas olmalıdırlar.

3.3.2.4. Makul Fiyat Politikası

Şirketler, rnlerinin fiyatlarını belirlerken gabn-ı fahiŐe varan yani maliyetinin çok üstünde olan rakamlar tespit etmemelidirler. İnsanların alım gücünü dikkate alarak bir fiyat politikası geliştirmek, Şirketlerin sürekliliklerine katkı sağlayacaktır.

3.3.2.5. Faizsiz Finans

Şirketler, ihtiyaç duydukları krediyi faize bulaŐmadan elde etmeye çalıŐmalıdır. Faizin ekonomileri batıran, üretim düşmanı olduğu iyi bilinmelidir. Şirketlerin faizli kredi kullanmaları faiz sistemine destek vermek anlamına geleceği için bundan uzak durmaları bereketi artıracak bir değerdir.

3.3.2.6. İnançlara Saygı

Şirketler, özellikle çalışanların inançlarına saygılı olmalıdırlar. Örneğin Cuma saatinde alıŐanlara Cuma namazına gitmelerine müsaade etmek bu çerçevede değerlendirilmelidir. Bunun yanında üretilen ürünlere dinen yasaklanan maddeler konulmaması, dinin yasakladığı maddelerin üretiminin yapılmaması, inançlara

⁹⁶⁸ Anonim

hakaret anlamı taşıyan logo, reklam, slogan ve davranışlardan uzak durulması da bu kapsamda değerlendirilmelidir.

3.3.2.7. Yardımseverlik

Şirketler kazançlarının bir kısmını toplumda ihtiyaç sahipleri ile paylaşmalıdırlar. Örneğin şirket gelirlerinin % 2.5'i yoksul ve ihtiyaç sahiplerine dağıtmayı, öğrencilere burs vermeyi vb. yardımlarda bulunmayı şirket politikası haline getirilmelidir.



SONUÇ

Şirket yapıları, tarihi süreç içinde değişiklik göstermiştir. Hukuk tarihimize baktığımızda bu değişikliği görmemiz mümkündür.

Batı etkisi altına girmeden önceki hukukumuzda, kamu mallarında olan ortaklıklara “ibaha ortaklığı”, menkul ve gayrimenkullerdeki ortaklıklara “mülk ortaklığı”, insanların mallarını, emeklerini veya itibarlarını ortaya koyarak kurdukları ortalağa ise “akit ortaklığı” denilmiştir. Akit ortaklığında, eğer ortaklıktaki yetki ve sorumluluklar sınırlı ise “mufavada”, nispeten daha geniş bir alan tanınmış ise “inan ortaklığı” adı verilmiştir. Finansman sağlama veya iş bilgisi eksikliği sıkıntısı çekenleri rahatlatmak ve onlara çözümler üretmek için “mudarebe”, “müzâraa”, “müsâkât” gibi ortaklık tipleri geliştirilmiştir. Mudarebe ortaklığı, elinde sermayesi olup mesleği olmayan ile elinde mesleği olup sermayesi olmayanları birleştiren ortaklıktır. Müzâraa ortaklığı arazisi olan ile çiftçiliği olanı, müsâkât ortaklığı ise, ağaçları olan ile bu alanda bilgi ve becerisi olanı birleştiren ortaklıklardır.

Batı etkisi altına girildikten sonra, şirketler “adi” ve “ticari” diye ikiye ayrılmıştır. Ayrıca ticari şirketler “şahıs” ve “sermaye” bölümlerine ayrılmış; şahıs şirketleri “kolektif” ve “adi komandit”, sermaye şirketleri ise, “anonim”, “paylı komandit”, “limited” ve “kooperatifler” şeklinde bir tasnife tabi tutulmuşlardır. Bu tasnifler ve tanımlar, devlet ve hukuk açısından önemlidir, fakat sorun çıktığında, yargılama açısından daha da önemlidir. Ama bunlar tabir caizse bir bedendeki elbise mesabesindedir. Elbise, beden ölçüleri değiştiğinde bedene göre yeniden biçilir ve dikilir veya en azından restore edilir.

Günümüzde, klasik fıkıh geleneğimizdeki şirket yapılarını kullanma imkânımızın kalmadığı açıktır. Türk Ticaret Kanunu çerçevesinde yer alan şirket yapıları arasında ticari hayatta en çok tercih edilen “limited şirket” olduğu⁹⁶⁹, ülke ekonomisi açısından en önemli olanının “anonim şirketi” olduğu uzmanlar tarafından ifade edilmektedir⁹⁷⁰. Adi ve paylı komandit şirket, tercih edilmeyen şirket

⁹⁶⁹ Bilgili, Demirkapı, age., s. 616.

⁹⁷⁰ A.e., s. 194.

yapılarından⁹⁷¹. Kooperatifler ise, amacı kâr etmek olmadığı için⁹⁷² tam bir şirket sayılmazlar. Adi ve kolektif şirketler gün geçtikçe kullanımı azalan şirketlerdendir. Bunun sebebi ise tüzel kişiliklerinin olmayışlarıdır. Çünkü tüzel kişilik, borçlardan sınırlı sorumlu olma veya hiç sorumlu olmamayı getiren bir haktır. Bununla birlikte, bu hak, bazen bir taraf için ciddi mağduriyetlere, diğer taraf için ise haksız kazançlara sebep olabilmektedir.

Kur'an ve Sünnette bir ortaklık tipi önerilmediği açıktır. Kur'an ve Sünnette, sadece bir ortaklık kurulurken dikkat etmemiz gereken ilkeleri bulmamız mümkündür. Bu ilkeler çerçevesinde, ticari ahlakımıza, kültürel yapımıza ve tarihi köklerimize uygun yeni şirket yapıları önermede bir sakınca olmamalıdır.

Tezimizde bu amaçla bir deneme yapılmıştır. Buna göre, dünya ekonomisindeki ağırlıkları dikkate alınarak **“aile şirketleri”** bir şirket tipi olarak önerilmektedir. Bununla, hukuki hüviyete büründürülerek sürekliliklerine katkı sağlanması amaçlanmaktadır. Bu şirket tipinin aynı zamanda İslam şirket hukukundaki “mufavada” ortaklığına ve Türk Ticaret Kanunu’ndaki “adi” ve “kolektif” şirket tiplerine olan ihtiyacı karşılayacağı düşünülmüştür.

Önerilen diğer şirket tipi ise **“akran şirketi”**dir. Akran şirketi, şahıs ve sermaye şirket türlerine ayrılmıştır. Bu şirket tipini, İslam şirket hukukundaki “inan” ortaklığına ve Türk Ticaret Kanunu’ndaki “anonim” ve “limited” şirket tiplerine olan ihtiyacı gidereceği ön görülmüştür.

Üçüncü şirket tipi olarak **“elbirliği şirketi”** önerilmiştir. Elbirliği şirketi, İslam şirket hukukundaki “mülk” ve “mudarebe v.d.” ortaklıklara ve Türk Ticaret Kanunu’ndaki “kooperatif” ortaklığına karşılık gelebilecek bir şirket tipidir.

Özellikle aile şirketleri, günümüzde üzerinde durulması gereken bir şirket yapısıdır. Çünkü aile ve iş, insanların hayatında önemli yere sahip olan iki unsurdur. ‘Aile şirketi’ kavramı bu iki unsuru ihtiva eder. Bununla birlikte aile şirketi, içinde barındırdığı duygusal boyut nedeniyle kamusal ortaklı şirketlerden çok ayrı bir

⁹⁷¹ A.e., s. 180.

⁹⁷² A.e., s. 784.

özellik taşır. Aile şirketlerinde iş, ortaklık ve aile boyutları vardır. “İş boyutu; şirketin doğma, büyüme ve çöküş gibi evrelerini oluşturur. Ortaklık boyutu; patron şirketi, kardeşler ortaklığı, kuzenler ortaklığı gibi evrelere ayrılarak her evrenin özelliklerini, problem ve fırsatlarını taşır. Aile boyutu ise, şirket yönetimindeki aile fertlerinin ise başlama, işi yönetme ve emekli olma gibi konularını kapsar”⁹⁷³.

Aile şirketlerinde yönetim anlayışı her geçen gün daha karmaşık bir yapı kazanmaktadır. Bu noktada aile şirketlerinin gelişime dayalı bir değişim sürecine girmeleri kaçınılmazdır. Bunu kavrayamayan aile şirketlerinin rekabetin kızıştığı günümüz piyasa şartlarında, sürekliliklerini sağlamaları imkânsız gözükmektedir. Ancak aile şirketlerinin içinde barındırdıkları, büyüklere mutlak saygı, profesyonel yöneticilere güvenmeme, niteliğine bakmadan akrabaları işe alma gibi olumsuzluklar bu değişimi zorlaştırmıştır. Türkiye’de aile şirketlerinin değişime direnmeleri, sürekliliklerini etkilemektedir.

Aile şirketlerinin sürekliliği, zor da olsa imkânsız değildir. Ancak burada bilinmesi gereken husus, insanların birbirlerinden farklı olmaları gibi aile şirketlerinin de birbirlerinden farklı olduklarıdır. Dolayısıyla her aile şirketinde gerçekleştirilecek olan değişim, kendine mahsus olacaktır. Bu konuda mutlaka danışmanlık hizmeti alınmalıdır. Bu sayede ihtiyaç duydukları yönetim ve örgütsel alandaki eksikliklerini hızlı ve planlı bir şekilde giderebilirler. Ayrıca aile şirketlerinin sürekliliği için üstün yönlerini öne çıkaracak, zayıf yönlerini kuvvetlendirecek stratejiler geliştirilmesi gerekmektedir. Burada işletme ve mülkiyet sisteminin sınırlarının netlikle çizilmesi, rollerin birbirine karışmaması önem arz etmektedir.

Aile şirketlerinin sürekliliğini sağlamada karşılaşılan sorunların başında kurumsallaşamama gelmektedir. Tabii bunun yanında kuşak çatışması, roller çatışması, isin başından beri var olma sebebiyle eski alışkanlıkların devam etmesi, geleceğe dönük planlama yetersizliği, güç çatışması, dedikodular, profesyonelleşememe gibi sorunlar da vardır. Aile şirketlerinde kurumsallaşmayı sistematize etmek, anayasasını hazırlamakla mümkündür. Anayasayada amaçlara

⁹⁷³ Bkz. s. 176.

uygun bir şirket yapısı oluşturulmalıdır. İş ve görevler tanımlanmalı ve bunlar yazılı kurallar haline getirilmelidir. Şirket yönetiminde kimlerin söz sahibi olacağı, eğitim, bilgi ve yeteneklerine göre planlanmalıdır.

Aile üyesi olan veya olmayan çalışanların çok iyi bir yönetim eğitiminden geçmeleri gerekir. Aile bireyleri, daha küçük yaştan itibaren mülkiyet nedir, mülkiyete karşı nasıl bir anlayış ve davranış içinde olunmalıdır konularında yetiştirilmelidir. Şirketin gelecek nesillere devredilmesi gerektiği konusu, sürekli aile bireylerine telkin edilmelidir. Ailenin ismi, ürünlerde yaşatılmalıdır. Böylece en yüksek kalitede ürünler üretilmeli ve hizmetler yapılmalıdır. Şirketin ve çalışanlarının topluma ve toplumun sorunlarına karşı duyarlı olmaları sağlanmalı ve güçlü bir işletme kimliği oluşturulmalıdır. Şirket, çalışanlarına adaletle ve samimiyetle yaklaşmalıdır. Şirkette, topluma karşı yüksek bir sorumluluk duygusu olduğu ve toplumsal hizmetlere katkı verildiği, riyaya, reklama kaçmadan ve magazine dönüştürmeden anlatılmalıdır. Aile bireyleri her fırsatta bir arada oldukları için, kararlar hızlı verilmelidir. Araştırma ve geliştirme yollarını iyi kullanmalı ve yenilikler takip edilmelidir. Değişimi devamlı teşvik eden bir anlayışa sahip olunmalıdır.

Tezimizin ikinci ana teması şirkette süreklilik sorunudur. Şu bir gerçek ki, süreklilik, kaderi fanilik olan varlıklarda gerçekleştirilecek bir ideal değildir. Bu bakımdan burada süreklilik ile kastedilen sağlıklı bir şekilde sürdürülebilir bir yapının oluşması meselesidir.

Şirketlerde süreklilik, şirketin bilgi, emek ve sermaye varlığını koruyarak geleceğe taşınması niyetidir. Bunun için hem fikirsel hem de kurumsal açıdan sağlam bir yapı ve yapılanmaya ihtiyaç vardır.

Günümüz dünyasında şirketler, artık sadece kârı hedefleyen kurumlar olmaktan çıkmış, aynı zamanda toplumun sosyal, kültürel, siyasal birçok sorunu ile ilgilenir hale gelmişlerdir. İslam tarihinde benzer duyarlılığı gösteren “ahilik ve fütüvvet” gibi iktisadi teşekkülleri görmekteyiz. Bu teşekküller sayesinde İslam toplumları ekonomik yapılarını ayakta tutmuş ve geliştirebilmişlerdir. Aslında

şirketlerin toplumsal sorunlar ile ilgilenmesi, toplumun bir talebi olarak ortaya çıkar. Toplum, kendisi ile ilgilenen şirketleri tercih eder ve cirolarını artırarak ödüllendirir. Bu yaklaşım, aynı zamanda Joel Bakan⁹⁷⁴,ın da dediği gibi şirket denen psikopatın rehabilite edilmesi anlamına da gelmektedir.

Bu amaçla günümüzde modern işletim teknikleri geliştirilmiştir. Tezimizin son bölümünün ikinci kısmında modern işletim tekniklerinden istifade edilerek şirketlerde sürekliliğin sağlanmasında düzen ve disiplinin önemine dikkat çekilmiştir. Bu çerçevede bir şirketin başarılı olması ve sürdürülebilir bir ortaklık yapısı kurması için kurulmadan önce genel olarak iş dünyasının, özelde çalışılacak sektörün tanınması, fizibilite çalışmasının yapılması önem arz etmektedir. Kurulduktan sonra ise şirketin çalışanlar arasında ortak bir kültürün oluşmasına gayret etmesi, uyumlu bir çalışma ortamını sağlaması gerekir. Ayrıca, şirkette yönetim, finans, üretim, pazarlama, insan kaynakları, halkla ilişkiler ve ar-ge çalışmaları birimlerinin oluşturulması ve disipline edilmesi gerekir.

Bunlarla birlikte, şirketlerde sürekliliği engelleyen faktörlerin farkında olmak ve gerekli tedbirleri almak şirketlerin yapmaları gereken en önemli işlerdendir.

2002 yılında piyasa değeri 90 milyar dolar olan ABD’li enerji devi “Eron”un batması ve batarken kendisine danışmanlık desteği sağlayan uluslararası denetim ve danışmanlık firması “Arthur Anderson”u beraberinde batırması ve tüm bu olaylara şirket CEO’larının arasındaki iktidar hırsının sebep olması⁹⁷⁵, gözleri şirketlerdeki erdemli insan kaynağı sorununa çevirmiştir. Bu nedenle, tezin son bölümünde sürekliliğin sağlanmasında değerlerin rolüne dikkat çekilmiştir.

Toplumun sorunları ile yakından ilgilenen şirket anlayışının geliştirilmesi ve bu anlayışa sahip olan şirketlerin sürekliliklerini sağlama konusunda çaba gösterilmesi sadece şirketleri kuranların değil, toplumun diğer birey ve kurumlarının da ortak sorumluluğu olmalıdır.

⁹⁷⁴ Bkz.: Joel Bakan, **Şirket: Kar ve Güç Peşindeki Patolojik Kurum**, çev. Rahmi Ögdül, Ayrıntı yay., İstanbul, 2004.

⁹⁷⁵ Ahmed bin Salihel-Useyim, **Havkemetu’ş-Şerikatu’l-Ailiyye**, Riyad 2006, s. 4; Halil Zaim, age., 11.

BİBLİYOGRAFYA

KİTAPLAR

- Abdulmunim, M. A.: **Mu'cemu'l-Mustalahat ve'l-Elfazı'l-Fıkhıyye**, Daru'l-Fazilet, Kahire, ty.
- Abdurrahman el-Cuzeyri: **el-Fıkh ale'l-Mezahibi'l-Erbaa**, 6 cilt, tah. Ahmed Ferid el-Mezidi, Muhammed Fuad Reşid, Mektebe-i Tevfikıyye, ty.
- Abdülbâkî, Muhammed Fuâd: **el-Mu'cemu'l-müfehres li elfâzi'l-Kur'âni'l-Kerîm, Kâhire**, Dâru'l-hadîs, t.y.
- Affane, Hüsameddin, 2007: **Fıkhî ve Ahlaki Yönleriyle İslam'da Ticaret**, çev. Servet Bayındır, Polen Yayınları, İstanbul.
- Ahmed b. Hanbel, 2009: **Müsnedu'l-İmam Ahmed bin Hanbel**, Tah. Kom. Bşk. Abdullah bin Abdulmuhsin et-Türki, 14 cilt, er- Risale, Beyrut.
- Ahmed Emin, 1969: **Fecru'l-İslam**, Beyrut.
- Ahmed es-Senhûrî, 1998: **Abdurrezzâk, Mesâdiru'l-Hak fi'l-Fıkhı'l-İslâmî**, 2 cilt, Menşurati'l-Halebi el-Hukukiyye, Beyrut.
- Akdemir, Ali, 2003: **Temel İşletmecilik Bilgileri**, Yayıncı Yayınları, Kocaeli.
- Akgündüz, Ahmet, 1990: **Osmanlı Kanunnameleri ve Hukuki Tahlilleri**, 9 cilt, Fey Vakfı Yayınları, İstanbul.
- Akgündüz, Ahmet, 1988: **İslam Hukukunda ve Osmanlı Tatbikatında Vakıf Müessesesi**, Ankara.
- Alayoğlu, Nihat, 2003: **Aile Şirketlerinde Yönetim ve Kurumsallaşma**, Müsiad Yayınları, İstanbul.
- Ali el-Kari, H. 930: **Nureddin Ebu'l-Hasen Ali bin Sultan Muhammed el-Herevi: Fethu babi'l-İnaye bi Şerhi'n-Nukaye** (müellif: Sadru's-Şeria Ubeydullah bin Mesud el-Mahbubi, H. 747), 3 cilt, Daru'l-Erkam, Beyrut, ty.

- Ali Haydar H. 1316: **Düreru'l-Hükkam Şerhu Mecelleti'l-Ahkam**, 4 cilt, Arapça çev.: Fehmi Hüseyini, Mısır, ty.
- Ali, Salih Hamid, 2001: **Tevziu'd-dahl fi'l-iktisadi'l-islami ve'n-nizami'l-iktisadiyyeti'l-muasıra**, Yemame yay., Dımeşk.
- Alpugan, Oktay (Kom), 1997: **İşletme Ekonomisi ve Yönetimi**, 5. baskı, İstanbul, Beta Bas. Yay. Dağ.
- Alûsî, H. 1218-1270: Şihâbuddin Ebu's-Sena Mahmud bin Abdullah el-Bağdâdî: **Rûhu'l-Meânî fi Tefsîri'l-Kur'âni'l-Azîm ve's-Seb'il-Mesânî**, tah. Mahir Çeyyûş, Daru'r-Risaleti'l-İlmiyye, ty.
- Âmilî, 1967: Zeynü'd-Dîn b. Ali b. Ahmed: **er-Ravdatu'l-Behiyye Şerhu'l-Lum'ati'd-Dımeşkiyye**, Matbaatu'l-Adâb, Necef.
- Anadol, Cemal, 1991: **Türk İslam Medeniyetinde Ahilik Kültürü ve Fütüvvetnameler**, Kültür Bakanlığı Halk Kültürünü Araştırma Dairesi Yayınları: 150, Gelenek Görenek ve İnançlar Dizisi: 10, Ankara.
- Ansay, Tuğrul, 1961: **Adi Şirket**, Ankara.
- Arslanlı, Halil, 1959: **Anonim Şirketler ve Limited**, İstanbul.
- Arslanlı, Halil, 1960: **Kollektif ve Komandit Şirketler**, İstanbul.
- Âşûr, Ahmad İsa, 1984: **el-Fıkhü'l-Müeyesser fi'l-İbâdât ve'l-Muâmelât, Mektebetu'l-Kur'ân**, Kâhire.
- Atak, İ., Atılğan, Turan A. 1992: **Sanayi İşletmelerinde Kurumsallaşma ve Şirket Kültürü**, TOBB Yayını, Lale Ofset, Ankara.
- Ayni, 1980: Bedreddin Muhammed Mahmud b. Ahmed (v. 855/1451): **el-Binaye li Şerhi'l-Hidaye**, c. I-IX, Daru'l-Fikr.

- Ayni, 1990: Ebu Muhammed Mahmud bin Ahmed, **el-Binaye fi Şerhi'l-Hidaye**, 12 cilt, Daru'l-Fikr, Beyrut.
- Baberti, H. 1319: Ekmelüddin Muhammed b. Muhammed (v.786/1384): **el-İnaye ale'l-Hidaye**, 9 cilt, Mısır.
- Bakan, Joel, 2004: **Şirket: Kar ve Güç Peşinde Koşan Patolojik Kurum**, çev. Rahmi Ögdül, Ayrıntı yay., İstanbul.
- Balcı R., Sırma İ., 2012: **Memalik-i Osmaniye'de Osmanlı Anonim Şirketleri**, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, İstanbul.
- Baltaş, Acar, 2002: **Güçlü Şirketleri Yaratan İş Liderleri**, Remzi Kitabevi, İstanbul.
- Barkan, Ömer Lütfi, 1954: **İktisat Tarihi**, İstanbul.
- Barlas, Nami, 2012: **Adi Ortaklık Temeline Dayalı Sözleşme İlişkileri**, 3. Bası, Vedat yay., İstanbul.
- Bayındır, Abdulaziz, 2007: **Ticaret ve Faiz**, Süleymaniye Vakfı Yayınları, İstanbul.
- Bayındır, Servet, 2005: **İslam Hukuk Penceresinden Faizsiz Bankacılık**, Rağbet Yayınları, İstanbul.
- Berki, Ali Himmet, 1978: **Mecelle-i Ahkâm-ı Adliyye**, Hikmet Yayınevi, İstanbul.
- Berki, Ali Himmet, 1950: **Vakıflar**, Ankara, ty.
- Beycuri, 1994: İbrahim bin Ahmed(M. 750/1349-825/142, **Ahkamu'l-Buyu'**, Daru'l-Kütübi'l-İlmiyye, Beyrut.
- Beyhaki, H. 1344: Ebu Bekir Ahmed bin Hüseyin bin Ali(v. 458), **es-Sünenü'l-Kübra**, 4 cilt, Haydarabad.
- Bilgili F., Demirkapı E., 2000: **Şirketler Hukuku**, Dora Yayınları, İstanbul.
- Bilmen, Ömer Nasuhi, 1985: **Hukuk-ı İslâmiyye ve Istılahatı Fıkhiyye Kamusu**, 8 cilt, İstanbul, Bilmen yay.

- Bilmen, Ömer Nasuhi, 1985: **Hukuk-ı İslâmiyye ve Istılahatı Fıkhiyye Kamusu**, 8 cilt, Bilmen yay., İstanbul.
- Bingöl, Dursun, 2000: **İnsan kaynakları Yönetimi**, 5. Baskı.
- Brown, Bruse, 2003: **The History of the Corporation**, Volume 1, BF Communications Inc., USA.
- Buhârî, 1979: Ebû Abdullah Muhammed b. İsmâîl b. İbrahim b. el-Mugîre: **el-Câmiu's-Sahîh, el-Mektebetu'l-İslâmiyye**, İstanbul.
- Buhuti, 1982: Mansur bin Yunus bin İdris el-Hanbeli(H. 1046), **Keşşafu'l-Kına an Metni'l-İkna'**, 6 cilt, Daru'l-Fikr, Beyrut.
- Büyükakın, T., Bülbül, Y., Çakır, N., 2010: **Nobel'in İzinde İktisat Kuramının Gelişimi**, İstanbul Ticaret Odası Yay., İstanbul.
- Can, H., Güney, S., : **Genel İşletme: İlkeler Kavramlar Kurumlar**, Arıkan basım yayın, Ankara.
- Canan, İbrahim, 1988: **Kütüb-i Sitte Muhtasarı Tercüme ve Şerhi**, 15 cilt, Akçağ Yayınları, Ankara.
- Cemalciler, İ., 1976: **İşletmecilik Bilgisi**, EİTİA, Ankara.
- Cevad, Ali, 1969: **Tarihu'l-Arab Qable'l-İslam**, Beyrut.
- Cevdet, A., H. 1298: İbn Abidin, Alauddin vd. **Mecelle-i Ahkam-ı Adliyye**, İstanbul, Cevaib matbaası.
- Ceyhun, Y. Çağlayan, U., 1997: **"Bilgi Teknolojileri Türkiye İçin nasıl Bir Gelecek Hazırlamakta"**, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, Genel yayın No:361, Ankara.
- Cezirî, Abdurrahman: **Dört Mezhebin Fıkıh Kitabı**, terc. Hasan Ege, 4 cilt, Bahar Yayınları, İstanbul, ty.
- Civan, Mehmet, 2005: **Aile İşletmelerinde Kurumsallaşma Süreci**, IV. Orta Anadolu İşletmecilik Kongresi Kurumsal Yönetim Bildiri Kitabı, Ankara.
- Cora, İhsan: **Örgüt Kültürünün Temel Öğeleri ve Ahilik Kültürü**, İktisat, Tarih ve Zihniyet Dünyamız, Müsiad yay.

- Cuma, Ali bin Mahmud, 2000: **Mucemu'l-Mustalahatu'l-İktisadiyye ve'l-İslamiyye**, Mektebe-i Ubeykan.
- Cüneydil, H. 1406: Hamid bin Abdurrahman, **Menahicu'l-Bahisin fi'l-İktisadi'l-İslamiyye**, 2 cilt, Obekan yay., Riyad.
- Cürcani, 2007: Ebu'l-Hasen Ali bin Muhammed bin Ali, **Kitabu't-Tarifât**, tah. Adil Enver Hıdır, Daru'l-Marife, Beyrut.
- Çabuk, Vahid, 1996: **Osmanlı Teşkilat ve Siyaset Kültürü**, Emre Yayınları, İstanbul.
- Çağatay, Neşet, 1982: **Anadolu'da Ahilik ve Bunun Kurucusu Ahi Evran**, sayı 182, cilt XLVI, s. 423-436, Belleten.
- Çağatay, Neşet, 1976: **Fütüvvecilikle Ahiliğin Ayrıntıları**, sayı 159, cilt XL, s. 423-438, Belleten.
- Çeker, Mustafa, 2006: **Şirketler Hukuku**, Orion Kitabevi, İstanbul.
- Çeker, Orhan, 1991: **Fıkıh Dersleri I**, İstanbul, Seha Neşriyat.
- Çekin, Berrak Dalkılıç, 2013: **Aile Şirketlerinde Kurumsallaşma**, Tortuq yay., 1. Baskı, İstanbul.
- Çizakça, Murat, 1999: **İslam Dünyasında ve Batı'da İş Ortaklıkları Tarihi**, Tarih Vakfı Yurt Yayınları, İstanbul.
- Dârimî, Ebû Muhammed Abdullah b. el-Fadl (v. 225/840), **Sünen**, Dâru İhyâi's-Sünneti'n-Nebeviyye, t.y.
- Davudoğlu, Ahmed, 1975: **Sahîh-i Müslim Terceme ve Şerhi**, Sönmez Neşriyat, İstanbul.
- Debbağoğlu, Ahmet, 1979: **İslâm İktisadına Giriş**, Dergah Yayınları, İstanbul.
- Demir, Fahri, 1986: **İslâm Hukukunda Mülkiyet Hakkı ve Servet Dağılımı**, DİB Yayınları, Ankara.
- Demir, Fahri, 1986: **İslâm Hukukunda Mülkiyet Hakkı ve Servet Dağılımı**, DİB Yayınları, Ankara.

- Derdîr, Ebû'l-Berekât Ahmed: **eş-Şerh'us-Sağîr alâ Akrabi'l-Mesâlik İlâ Mezhebi Mâlik**, 4 cilt, Kahire, Dâru'l-Meârif, t.y.
- Deryal, Yahya, 2002: **Ticaret Hukuku**, 6. baskı, , Derya Kitabevi, Trabzon.
- Desukî, Muhammed b. Ahmed: **Hâşiyetü'd-Desûkî ale'ş-Şerhi'l-Kebîr**, Dâru İhyâi'l-Kütübî'l-Arabiyye, 4 cilt, Kahire.
- Dıraz, Abdullah, 1973: **Dirâsatü'l-İslâmiyye fi Alâkâti'l-İctimâiyye ve'd-Düveliyye**, Kuveyt, Dâru'l-Kalem.
- Dinçer, Ömer, 1998: **Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası**, 5. Baskı, Beta yay., İstanbul.
- Doğan, Muammer, 1998: **İşletme Ekonomisi ve Yönetimi**, İzmir, Anadolu Matbaacılık.
- Döndüren, Hamdi, 2003: **Delilleri ile Ticaret ve İktisat İlmihali**, Erkam yay., İstanbul.
- Döndüren, Hamdi, 1992: **İslam Bankacılığı ve Risk Sermayesi**, İslâmî Araştırmalar, 6 cilt, Sayı 1, İstanbul.
- Döndüren, Hamdi: **İslâmî Ölçülerle Ticaret Rehberi**, Erkam Yay., İstanbul.
- Ebu Davut, H. 800: Ebu Bekir bin Ali bin Muhammed el-Haddadi el-Abbadi ez-Zebidi el-Yemeni el-Hanefi (H. 800), **el-Cevheretu'n-Neyyire**, 2 cilt, el-Matbaatu'l-Hayriyye, ty.
- Ebu Davud, H. 202-275: Süleyman ibnu'l-Eşas es-Sicistani el-Ezdi, **Sünen-i Ebi Davud**, 4 cilt, Daru İhyai's-Sünneti'n-Nebeviyye, ty.
- Ebu Ruhayye: Macid Muhammed, Eşkar, Muhammed Süleyman, Şebîr, Muhammed Osman, Eşkar, Ömer Süleyman: **Buhusun Fıkhiyye fi Kadaya İktisadiye Muasıra**, 2 cilt, Daru'n-Nefais, Ürdün.

- Ebu'l-fida,1999: İsmail b. Ömer b. Kesir el-Kureşi: **Tefsiru'l-Kur'an'il-Azim**, tah. Sami b. Muhammed Sellame, Daru Tayyibe, Beyrut, 1999.
- Ebussud, Mahmut, 1969: **İslami İktisadın Esasları**, çev. Ali Özek, Fatih mb. İstanbul.
- Elevli, Birol: **İşletmelerin Kurumsal Gelişimlerine Yenilikçi Yaklaşımlar**, Bafra Kayıtlı İstihdamının Özendirilmesi Projesi Ders Notları.
- Elmalılı, Hamdi Yazır, 1942): **Hak Dini Kur'ân Dili**, 10 cilt, Azim, İstanbul.
- Ensari, Zekeriya: **Tuhfetu'l-Tullab ve Haşiyetu's-Şerkavi**, Daru'l-Marife, Beyrut.
- Erdoğan, Mehmet, 1998: **Fıkıh ve Hukuk Terimleri Sözlüğü**, Rağbet, İstanbul.
- Erdoğdu, M. Sabri, 1992: **İslam Ekonomisinde Tasarruf ve Ekonomik Gelişme**, İFAV, İstanbul.
- Erem, T. S. 1962: **Ticaret Hukuku Prensipleri**, İstanbul.
- Erol Eren, 1996: **Yönetim ve Organizasyon**, Beta, İstanbul.
- Fazlu'r-Rahman, 1965: **Mecelletu'l-Ma'hadi'l-Merkezî li'l-Ebhasi'l-İslâmiyye**, Dırâsâtu'l-İslâmiyye, Karaçi.
- Fındıkçı, İlhami, 2008: **Aile Şirketleri**, Alfa Yayınları, İstanbul.
- Firestone Y., 1975: **Production and Trade in an Islamic Context**.
- Fîrûzâbâdî: Mecdudbin Muhammed bin Yakub (ö.817/1414), **Besair Zevi't-temyiz**, ed. Muhammed Ali Neccar, C: VI, Beyrut, İlmiyye, t.y.
- Gedikli, Fethi, 1998: **Osmanlı Şirket Kültürü**, XVI.-XVII. Yüzyıllarda Mudârabe Uygulaması, İz yay. İstanbul.
- Gerber Haim, 1981: **The Muslim Law of Partnerships in Ottoman Court Records**.
- Goitein, S. D., 1964: **From the Mediterranean to India**.

- Gompers, Paul A.-Lerner, Josh, 1998: **What Drives Venture Capital Fundraising?** Brooking Papers on Economic Activity Microeconomics, vol.
- Gordon, Edward, 1997: **“The New Knowledge Worker”**, Adult Learning, vol. 8, Issue 4.
- Gönen, Eriş, 1995: **Anonim Şirketler Hukuku**, Seçkin Yayıncılık, İstanbul.
- Gönen, Eriş, 2007: **Ticari İşletme ve Şirketler**, Seçkin Yayıncılık, İstanbul.
- Günenç, Halil: **Günümüz Meselelerine Fetvalar**, İlim Y. 2. baskı, İstanbul.
- Günenç, Halil, 2010: **el-Mevsuatu'l-fıkhiyye el-Müeyssere**, 2 cilt, el-Mektebetu'l-Hanefiyye, İstanbul.
- Gürdoğan, Nazif Serveti, 2005: **Sermayeye Dönüştürmek**, Yeni Şafak yay.
- Gürdoğan, Nazif, 2010: **Girişimcilik ve Girişim Kültürü**, İgiad yay., 1. Baskı, İstanbul.
- Gürkan, Kazım İsmail, 1967: **Bezm-i Alem Valide Sultan-Vakıf Gureba Hastanesi Tarihçesi**, İstanbul.
- Hacıgökmen, Mehmet A.: **Anadolu'da Ahiliğin Esnaf Teşkilatı Haline Dönüşmesi ve Tımar Sitemine Yansımaları**.
- Hafif, Ali: **Ahkâmü'l-Muâmelâti'ş-Şer'iyye**, Daru'l-Fikri'l-Arabî Kuveyt, 3. baskı, ty.
- Hafif, Ali, 1962: **eş-Şerikat fi'l-Fıkhı'l-İslam**, Kahire.
- Hallâf, Abdulvahhâb, 1970: **Mesâdiru't-Teşrii'l-İslâmi**, Küveyt.
- Hamidullah, Muhammed, 2003: **İslam Peygamberi**, terc. İrfan Yayıncılık, İstanbul.
- Handler, Wendy, Kram, Katy, 1988: **“Secession in Family Firms: The Problem of Resistance”**, Family Business Review, USA.

- Hatemi, Hüseyin, 1979: **Medeni Hukuk Tüzel Kişileri**, İstanbul.
- Hatip Şirbini, Muhammed, 1957: **Muğni'l-Muhtaç ila Marifeti Maani Elfazı'l-Minhac**, 4 cilt, Mısır.
- Haydar, Ali: **Düreru'l-Hükkam Şerhu Mecelleti'l-Ahkam**, t.y.
- Hayyat, Abdulaziz İzzet, 1985: **eş-Şerikat fi'ş-Şerikati'l-İslamiyye ve'l-Kanuni'l-Vad'i**, Beyrut.
- Heyet: **el-Fetâvâ eş-Şer'iyye fi'l-Mesâili'l-İktisâdiyye**, Beytu't-Temvîl el-Kuveytî Metâbiu'l-Khat, 1. Baskı, 1407-1408 H./1986-1987.
- Heysemi, H. 807: Nureddin Ali bin Ebi Bekir, **Mecmeu'z-Zevaid ve Menbeu'f-Fevaid**, 10 cilt, Daru'l-Kütübü'l-İlmiyye, Beyrut, 1988.
- Heytemi, H. 909-974: Ebi'l-Abbas Şehabeddin Ahmed b. Muhammed b. Muhammed b. Ali İbn Hacer, **el-Fetava'l-Kübra el-Fıkhıyye ala Mezhebi'l-İmami'ş-Şafii**, 4 cilt, Beyrut, 2008.
- Hinn, Mustafa Sait: **İslam Hukukunda Yöntem Tartışmaları**, çeviri: Halit Ünal, Rey Yayıncılık, Kayseri, 1993.
- Hoare, F.R.: **"The Catholic View of Economics"**, <http://www.catholicapologetics.info/morality/money/enomics.htm>
- Isfehânî, Rağıb: 1999: Ebu'l-Kasım el-Hüseyin b. Muhammed(ö.502/1108): **Müfredat**, yay. haz. Muhammed Halil Aytani, 2.bs., Beyrut, Dar el-Marife.

- Islahi, Abdulazim, 1988: **Economic Concepts of Ibn Taimiyah**, The Islamic Foundation, Leicester.
- İbn Abidin, M. E., 1994: **Reddu'l-Muhtar ale'd-Dürri'l-Mukhtar Şerhu Tenviri'l-Ebsar**, 12 cilt, Daru'l-Kütübü'l-İlmiyye, Beyrut.
- İbn Arefe, 1993: Ebu Abdillah Muhammed el-Ensari er-Rasas (M. 1489) **Şerhu'l-Hudud İbn Arefe el-Mevsum el-Hidaye el-Kafiye eş-Şafiye li Beyani Hakaiki'l-imam İbn Arefe el-Vafiye**, 2 cilt, Daru'l-Ğarbi'l-İslami, Beyrut.
- İbn Battuta, 2015: **Tuhfetü'n - Nuzzar Fi Garaibi'l-Emsar ve Acaibi'l Efsar**, çev. A. Sait Aykut, Yapı Kredi Yayınları, İstanbul.
- İbn Cüzeyy: Ebu'l-Kâsım Muhammed b. Ahmed el-Gırnâtî, **Kitâbu'l-Kavânîni'l-Fıkhiyye**, Dâru'l-Fikr, Lübnan.
- İbn Hacer Askalani: Şihabuddin Ahmed bin Ali (H. 773-856): **Fethu'l-Bari Şerhu Sahihi'l-Buhari**, 13 cilt, Daru'l-Marife, el-Mektebetu'l-İslamiyye, Diyarbekir, ty.
- İbn Hacer Askalani: Şihabuddin Ahmed bin Ali(H. 773-856) **el-Metalibu'l-Aliye bi Zevaidi'l-Mesanidi's-Semaniye**, tah. Habibu'r-Rahman el-Azami, 5 cilt, Daru'l-Marife, Beyrut.
- İbn Hazîm: Ali b. Ahmed b. Said (v.456/1064): **el-Muhalla**, el-Mektebetu't-Ticarî li't-Tıbâa ve'n-Neşr ve't-Tevzî, Beyrut, ty.
- İbn Kayyim: Şemsu'd-Din Muhammed b. Ebî Bekr (v. 751 H.), **İ'lâmu'l-Muvakki'in**, tahkik: Muhammed Muhyi'd-Din Abdu'l-Hamid, el-Mektebetu't-Ticâriyyetu'l-Kübrâ, Mısır 1955.

- İbn Kesir: Ebu'l-Fida İsmail b. Kesir (ö.774/1373), **Tefsîru'l-Kur'âni'l-azîm**, 4 cilt, Daru'l-Marife, Beyrut, 1969.
- İbn Kesir: Ebu'l-fida İsmail b. Kesir, **Muhtasaru Tefsîri'bn-i Kesîr**, 3 cilt, İhtisar ve Tahkik: Muhammed Ali es-Sâbûnî, Dâru'l-Kur'âni'l-Kerim, Beyrut, 1981.
- İbn Kesir: İsmail b.Amr b. Kesir(ö.774/1373): **Tefsîru'l-Kur'âni'l-azîm**, 4 cilt, Çağrı yay., İstanbul 1986.
- İbn Kudâme: Muvaffeku'd-Din Ebû Muhammed Abdullah b. Ahmed bin Muhammed(ö. 620/1223) **el-Muğnî**, 6 cilt, tah. Abdullah bin Abdulmuhsin et-Türki, Abdulfettah Muhammed el-Hulv, Hicr yay., Kahire, 1986.
- İbn Kudâme: Muvaffeku'd-Din Ebû Muhammed Abdullah b. Ahmed bin Muhammed(ö. 620/1223) **el-Muğnî ve yelihi eş-Şerhu'l-Kebir**, 12 cilt, Komisyon, Daru'l-Kitabi'l-Arabi, Beyrut, 1972.
- İbn Kudâme: Muvaffeku'd-Din Ebû Muhammed Abdullah b. Ahmed bin Muhammed(ö. 620/1223) **el-Kafi**, 6 cilt, tah. Abdullah bin Abdulmuhsin et-Türki, Hicr yay., Kahire, 1997.
- İbn Manzûr: Cemâlüddîn Muhammed b. Mükerrrem el-Ensari (ö. 771/1369) **Lisan'ul-Arap**, 20 cilt, t.y., Kahire 1961.
- İbn Nüceym, Zeynuddin: **el-Bahru'r-Raik Şerh'u Kenzi'd-Dekaik**, 8 cilt, Daru'l-Marife, Beyrut, ty.
- İbn Rüşd el-Kurtubi: **Bidayetü'l-Müctehid ve Nihayetu'l-Muktesid Maa Tahkik ve Mukarene Bi Arai'l-İmamiyye**, Tahkik: Abducabir el-hulv ve Akil er-Rabii, Tahran, 2010.

- İbn Rüşd, H. 595: Ebu'l-Velid Muhammed bin Ahmed bin Muhammed bin Ahmed, **Bidayetu'l-Müctehit ve Nihayetu'l-Muktesid**, 4 cilt, Kahraman Yayınları, İstanbul, 1985.
- İbn Teymiye: **Mecmûu Fetâvâ Şeyhi'l-İslâm İbn Teymiye**, 38 cilt, Cem' ve Tertib: Abdurrahman bin Muhammed bin Kâsım ve İbnuhu Muhammed, Dâru'l-Arabiyye, Beyrut, H. 1398.
- İbnu'l-Esir, H. 544-606: Ebu's-Saadât Mubarek bin Muhammed el-Cezeri, **Camiu'l-Usul min Ehadisi'r-Resul**, tah. Muhammed Hamid el-Faki, 12 cilt, Beyrut, 1980.
- İbnu'l-Humam, H. 681: Kemaleddin Muhammed bin Abdulvahid: **Şerhu Fethi'l-Kadir**, 9 cilt, Daru İhyai Turasi'l-Arabi, Beyrut, ty.
- İbnü'l-Arabî: Muhammed b. Abdullah: **Ahkâmu'l-Kur'ân**, 1. Baskı, tahkîk: Muhammed Ali el-Becâvî, Dâru İhyâu Kütübi'l-Arabiyye, Mısır, 1956.
- İbnü'l-Hümâm: Kemâluddin Muhammed b. Abdu'l-Vâhid (v. 861 H.): **Fethu'l-Kadîr ve Tekmiletuhu li şemsi'd-Din Ahmed Kâdizâde**(v. 988 H.), el-Mektebetu't-Ticâriyyetu'l-Kubrâ, Mısır.
- İbnü'l-Esîr, 544-606: Mecduddin Ebu's-Saadat el-Mubarek bin Muhammed el-Cezeri, **en-Nihâye fi Garibi'l-Hadis ve'l-Eser**, tah. Tahir Ahmed ez-Zavi, Mahmud Muhammed et-Tannahi, el-Mektebetü'l-İslamiyye, ty.
- İbrahim Muhammed, İsmail: **İslam ve Çağdaş Ekonomik Doktrinler**, terc. Cemal Karaağaçlı, Serda Neşriyat, İstanbul 1978.
- İbrahim, Mustafa vd.: **el-Mu'cemu'l-Vasît**, Çağrı Yayınları, İstanbul 1980.
- İlter, Atak, Turan Atılğan: **Sanayi İşletmelerinde Kurumsallaşma ve Şirket Kültürü**, TOBB Yayını, lale Ofset, Ankara 1992.
- İpekçi, Nizam: **Şirketler Hukuku İlkeleri**, İzmir, Ufuk Reklamcılık.
- İsfehânî, Râgıb: **el-Müfredât fi Garîbi'l-Kur'ân**, Kahraman Yay., İstanbul 1986.

- Kadıbeşegil, Salim, 2006: **İtibar Yönetimi**, Mediacat yay., İstanbul.
- Kala, Ahmet, 1998: **İstanbul Esnaf Birlikleri ve Nizamları 1, İstanbul Esnaf Tarihi Tahlilleri**, İstanbul Külliyyatı 7, İ.B.B. Kültür İşleri Daire Başkanlığı, İstanbul Araştırmaları Merkezi Yayınları, No: 15, İstanbul.
- Kallek, Cengiz, 1997: **Asr-ı Saadette Yönetim-Piyasa İlişkisi**, İz Yayıncılık, İstanbul.
- Kallek, Cengiz, 2004: **İslam İktisat Düşüncesi tarihi**, Kalsik yay., 2. Basım, İstanbul.
- Kanyılmaz, İbrahim, 1992: **İslâm Ekonomisinde Finansman Meseleleri**, Ensar Neşriyat İlmî Araştırmalar Dizisi III, İstanbul.
- Kapani, Münci, 1992: **Politika Bilimine Giriş**, Bilgi Yayınevi, Ankara.
- Karahasan, M. Reşit, 1977: **T.M.K. Eşya Hukuku**, 3 cilt, Ankara.
- Karalar, Rıdvan, 1994: **İşletme, Temel Bilgiler-İşlevler**, 3. Baskı, Eskişehir, Etam Matbaa Tesisleri.
- Karaman, Hayreddin, 1984: **Anahatlarıyla İslâm Hukuku**, Ensar Neşriyat, İstanbul.
- Karaman, Hayreddin, 1982: **Mukayeseli İslâm Hukuku**, 3 cilt, 5.bsk., İstanbul, Nesil.
- Karaman, Hayreddin, 1982: **İslâm'ın Işığında Günün Meseleleri**, Marifet Yayınları, İstanbul.
- Karaman, Hayrettin, 2000: **Helaller ve Haramlar**, İz yayıncılık, İstanbul.
- Karaman, Hayrettin, 2012: **İş ve Ticaret İlmihali**, İz yayıncılık, İstanbul.
- Karayalçın, Yaşar, 1973: **Ticaret Hukuku**, 2. Baskı, Sevinç matbaası Ankara.
- Kardavi, Yusuf, 2001: **Bey'ul-Murabaha li'l-Emri bi's-Şira**, Müessesetü'r-Risale, Beyrut.
- Kardavi, Yusuf, 1991: **Müşkiletü'l-Fakr**, Müessesetü'r-Risale, Beyrut.
- Karpuzoğlu, Ebru, 2001: **Büyüyen ve Gelişen Aile Şirketlerinde Kurumsallaşma**, Hayat yayınları, İstanbul.
- Kâsani: Alaaddin Ebubekir b. Mes'ud, **Bedaius'Sanaî fi Tertibu's-Şeraîi**, 10 cilt, tah. Ali Muhammed

- Muavviz, Adil Ahmed Abdulmevcud, Daru'l-Kütübü'l-İlmiyye, Beyrut, 1997.
- Kaya, Arslan, 2012: **Yeni Türk Ticaret Kanunu**, 2. Baskı, İstanbul, Beta.
- Kayapınar, Hüseyin, 1986: “**İslam Hukukun'da Beyu'l-vefa ve Bey'u Bi'l-İstiğlal Akitleri**”, İstanbul.
- Kerlani, v. 880/1475: Celalüddin b. Şemsuddin el-Havarizmi: **Kifaye**, 9 cilt, Mısır, 1319.
- Keşşi v. 550/1155: Ahmet b. Musa b. İsa, **Mecmû'un-Nevazil ve'l-Vakiat ve'l-Havadis**, yzm. Carullah Efendi, No: 973.
- Kobu, Bülent, 2014: **Üretim Yönetimi**, Beta yayınları, İstanbul.
- Koçel, Tamer, 1995: **İşletme Yöneticiliği**, Beta Basım Yayın dağıtım, İstanbul.
- Koehler, Benedikt, 2014: **Early Islam and The Birth of Capitalism**, Lexington Books, New York.
- Komisyon: **İslam Ansiklopedisi**, İSAM, İstanbul.
- Komisyon: **İslâm Ansiklopedisi**, MEB, İstanbul, 1978.
- Kondra, Alex, 1998: **Organizational Diversity and Change in Institutional Theory**, From Organization Studies.
- Köprülü, M. Fuad, 2004: **Osmanlı İmparatorluğunun Kuruluşu**, Akçağ yayınları, İstanbul.
- Kumkale, Rüknettin, 2010: **Limited Şirketler**, Seçkin Yayıncılık, İstanbul.
- Kurt, İsmail: “Para Vakıfları ve Davutpaşa Mahkemesi'nde Kayıtlı Para Vakıfları”, www.isav.org.tr
- Kurtubî: Muhammed b. Ahmed: **el-Câmi' li Ahkâmi'l-Kur'ân, Dâru'l-Kâtib el-Arabî li't-Tıbâa ve Neşr**, Kahire, 1967.
- Kurtubî, Muhammed b. Ahmed: **el-Câmi' li Ahkâmi'l-Kur'ân, Dâru'l-Kâtib el-Arabî li't-Tıbâa ve Neşr**, Kahire, 1967.
- Kutub, Seyyid: **Fî Zılâli'l-Kur'ân**, terc. M. E. Saraç, İ. H. Şengüler, B. Karlığa, Hikmet Yay., İstanbul, 1979.

- Lieber, Alfred E.: **Eastern Business Practices and Medieval European Commerce**, The Economic History Review, New Series. Vol. 21, No. 2, (1968).
- Mağniyye, M. C.: **Fıkhu'l-İmâm Ca'feri's-Sâdık**, Dâru'l-İlm li'l-Melâyin, Beyrut, 1975.
- Mahmasani, Subhi: **Felsefetu't-Teşri fi'l-İslam**, Daru'l-İlm li'l-Melayin, Beyrut, 1968.
- Mahmud, Ahmed: **İslam İktisadı**, çev. Yusuf Ziya Kavakçı, Çağaloğlu Yayınevi, İstanbul 1975.
- Makdisî: Abdullah b. Ahmed b. Muhammed b. Kudâme: **el-Muğnî**, tahkik: Abdullah b. Abdulmuhsin et-Türkî, Abdulfettah Muhammed el-Hulv, 15 cilt, Kahire, Hicr, 1978.
- Mâlik b. Enes: **el-Muvatta**, 2 cilt, 2. Baskı, Dâru's-Sahnûn, Tunus, 1992.
- Mannan, M. A.: **İslâm Ekonomisi Teori ve Pratik**, terc. B. Zengin, T. Ömeroğlu, 4. Baskı, Fikir Yayınları, İstanbul 1980.
- Marx, Carl: **Capital Progress Publishers**, Vol. 1., Moscow 1965.
- Mâverdî: Ebu'l-Hasan Ali b. Muhammed b. Habib: **el-Mudârabe**, tah. Abdulvahhâb Havas, Dâru'l-Vefâ, Mansûra, 1989.
- Mecelle-i Ahkam-ı Adliyye, sad., İbrahim Ural, Salih Özcan, İstanbul, Fey Vakfı, 1995.
- Merâğî: Abdullah Mustafa: **et-Teşrîu'l-İslâmî li Gayri'l-Müslimîn**, Kahire.
- Merğınani: Burhaneddin Ebu'l-Hasan Ali b. Ebi Bekir (ö.593/1197): **el-Hidaye**, 4 cilt, Daru'l-Farfur, Dımeşk, 2006.
- Mesut, Uslu: **Aile Şirketlerinde Devir ve Yeni Neslin Yetiştirilmesi**, Yüksek Lisans Tezi Hitit Üniversitesi, 2011.

- Metz, Adam: **el-Hadâratu'l-İslâmiyye fi'l-Karni'r-Râbiş'l-Hicrî ev Asri'n-Nehdati fi'l-İslâm**, terc. Muhammed Ebu'l-Hâdi Ebû Reyde, Dâru'l-Kitabi'l-Arabî, 4. Baskı, Beyrut, 1967.
- Mevsili: Abdullah bin Mahmud bin Mevdud: **el-İhtiyar li-Talili'l-Muhtar**, 2 cilt, Daru'l-Erkam, Beyrut, ty.
- Meydani Abdulgani el-Guneymi: **el-Lübab fi Şerhi'l-Kitap**, yay. Beşşar Bekri Arabi, Dimeşk, ty.
- Michael Hitt, Jamie Collins: **Business Etics, Strategic Decision Making, and Firm Performance**, Business Horizons (2007), 246-252.
- Miras, Kâmil: **Sahîh-i Buharî Muhtasar-ı Tecrîd-i Sarîh Tercemesi ve Şerhi**, 10 cilt, Diyanet İşleri Başkanlığı Yay., Ank. 1984.
- Molla Hüsrev: el-Kâdî Muhammed b. Firâmûz: **el-Gurer ve'd-Dürer**, terc. Arif Erkan, Eser Neşriyat, İstanbul, 1980.
- Mucuk, İsmet: **Modern İşletmecilik**, Türkmen Kitapevi, İstanbul 2014.
- Mûsulî: Abdullah b. Mahmûd b. Mevdûd: **el-İhtiyâr li Talîli'l-Muhtâr**, tahkîk: eş-Şeyh Mahmûd Ebû Dakîka, Çağrı Yayınları, İstanbul 1980.
- Mutahhari, Murtaza: **İslami İktisadın Felsefesi**, İnsan Yayınları, İstanbul 1997.
- Mutahhari, Murtaza: **İslami İktisadın Felsefesi**, çev., Kenan Çamurcu, İnsan Yay., İstanbul, 1995.
- Müslim b. Haccâc: Ebu'l-Heseyn el-Kuşeyrî (ö. 261/874) **el-Câmiu's-Sahîh**, C: III, Çağrı Yayınları, İstanbul, 1992.
- Neccâr, Ahmed: **İslâm Ekonomisine Giriş**, terc. Ramazan Nazlı, Hilal Yayınları, İstanbul, ty.
- Nesaî: Ahmet b. Şuayb Ebu abdurrahman: **Süneni'n-Nesai'l-Kübrâ**, tah: Abdulgaffar Süleyman el-Bendari,

- Seyyid Kūsrevi Hasan, 1. Baskı, Daru'l-Kütüb-ü'l-İlmiyye, Beyrut, 1991.
- Nesâî: Ebû Abdîrrahmân Ahmed b. Şuayb (ö. 303/915): **es-Sünen**, C: VIII, Çağrı Yayınları, İstanbul, 1992.
- Neseî: Hâfîzu'd-Dîn Abdullah b. Ahmed, **Medâriku't-Tenzîl ve Mecmau't-Tefâsîr**, Çağrı Yay., İstanbul, 1979.
- Neseî: Necmuddin Ebu Hafs Ömer: **Tilbetu't-Talebe**, Daru'n-Nefais, Beyrut, 1995.
- Neumark, F.: **İktisadî Düşünce Tarihi**, terc. Ahmet Ali Özekan, İstanbul Üniversitesi Yay. No. 201, İktisat Fak. No. 19, İstanbul, 1943.
- Neveî: Ebu Zekerîyya Muhyiddin bin Şeref, **el-Mecmu Şerhu'l-Muhezzeb li'ş-Şirazi**, 23 cilt, tah. Muhammed Necib el-Mutîi, Mektebetu'l-İrşad, Cidde, ty.
- Neveî: Ebu Zekerîyya Yahya bin Şeref, **Ravzatu'talibin**, tah. **Adil Ahmed Abdulmevcud**, Ali Mahmud Muavviz, 7 cilt, Daru'l-Kütübü'l-İlmiyye, Beyrut, 1992.
- Neveî: İmam Muhyiddin, **Tekmiletu'l-Mecmu Şerhu'l-Muhezzeb**, tah. Adil Ahmed Abdulmevcud, Majdi Surur Basallum, Ahmed İsa Maşaravi, Ahmed Muhammed AbdulAl, Hüseyin abdurrahman Ahmed, Bedevi Ali Muhammed Seyyid, Muhammed Ahmed Abdullah, İbrahim Muhammed Abdalbaki, 27 cilt, Daru'l-Kütübü'l-İlmiyye, Lübnan, 2007.
- Numan, Fikri Ahmed, 1985: **en-Nazariyyetu'l-İktisadiyye fi'l-İslam**, Daru'l-kalem, Beyrut.
- Okutan, Nilsson Gül, 2009: **Türk Ticaret Kanunu Tasarı'sına Göre Şirketler Topluluğu Hukuku**, On İki Levha Kanunları, İstanbul.
- Oluç, Mehmet, 1969: **İşletme Organizasyonu ve Yönetimi**, 3. Basım, Duran Ofset, İstanbul.
- Orman, Sabri, 1984: **Gazâlî'nin İktisat Felsefesi**, İnsan Yayınları, İstanbul.

- Orman, Sabri, 2001: **İktisad Tarih ve Toplum**, Küre yay., 1. Basım, İstanbul.
- Ömer Hilmi Efendi: **İthafu'l-Ahlah fi Ahkami'l-Evkaf**, Ank., (Vakıflar Genel Müdürlüğü Yayınları)
- Önal, Güngör, 1995: **İşletme Yönetimi ve Organizasyon**, Türkmen Kitabevi, İstanbul.
- Özdemir, Hüseyin, 2006: **Kılıç, Kalem ve İlim**, Yitik Hazine Yayınları, İstanbul.
- Özdemir, Süleyman, 2009: **Günümüz Türkiye'sinde Akademik İş Ahlakı Çalışmalarına Genel bir Bakış**, İşletmelerde İş Etiğimi, ed. Sabri Orman, Zeki Parlak, İTO yayınları, İstanbul.
- Özerol, Hakan, 2015: **Finansçı Olmayanlar İçin Finans**, Elma yay., 14. Basım, Ankara.
- Özsoy, İsmail, 2010: **Türkiye'de Katılım Bankacılığı**, TKBB Yay., Trabzon.
- Öztürk, Nazif, 1995: **Türk Yenileşme Tarihi Çerçevesinde Vakıf Müessesesi**, TDV Yayını, Ankara.
- Pakalın, M. Zeki, 2004: **Osmanlı Tarih Deyimler ve Terimler Sözlüğü**, 3 cilt, MEB yayınları, İstanbul.
- Perek, Sevgi, 2014: **Bizim Şirket**, Altın Kitap., 1. Basım, İstanbul.
- Peter, Senge, 1997: **Beşinci Disiplin**, çev. Ayşegül İldeniz, Yapı Kredi yayınları, İstanbul.
- Poroy, Tekinalp, Çamoğlu, 2009: **Ortaklıklar ve Kooperatif Hukuku**, 11. Basım, Vedat Kitapçılık İstanbul.
- Pryor, John H., **The Origins of the Commenda Contract**, Speculum, vol. 52, no. 1, (1977).
- Pulaşlı, Hasan, 2008: **Şirketler Hukuku**, Karahan Kitapevi, İstanbul.
- Quigley, Joseph, 1998: **Vizyon Oluşturulması, Geliştirilmesi ve Korunması**, (çev.) Berat Çelik, Epsilon yay., İstanbul, 1998.
- Rado, Türkan, 1960: **Roma Hukuku Dersleri**, İstanbul.

- Rağıb Isfêhani: Ebu'l-Kasım el-Hüseyin b. Muhammed (502/1108): **Müfredat**, yay. haz. Muhammed Halil Aytani, 2.bs., Beyrut, Dar el-Marife, 1999.
- Remlî: Şemsuddin Muhammed b. Ahmed (v. 1004 H.): **Nihâyetu'l-Muhtâc ilâ Şerhi'l-Minhâc fi'l-Fıkh alâ Mezhebi'l-İmâm eş-Şâfiî ve bi Hâmişihî Hâşiyetâ eş-Şibrâmelsî ve'r-Reşîdî**, Matbaatu'l-Behiyyeti'l-Mısriyye, Mısır, H. 1304.
- Remli: Şemsuddin Muhammed bin Ebi'l-Abbas Ahmed bin Hamza İbn Şihabuddin, **Nihayetu'l-Muhtaç ila Şerhi'l-Minhac fi'l-Fıkhı ala Mezhebi'l-İmam eş-Şafii**, 8 cilt, Mektebetü Mustafa el-Babi el-Halebi, Mısır, 1967.
- Rodinson, Maxima, 1980: **İslam and Capitalism**, çev. Brain Pearce, Bucks.
- Sadr, Muhammed Bâkır: **İslâm Ekonomi Doktrini**, terc.: M. Keskin, S. Ergün, Hicret Yayınları, 2 cilt, İstanbul 1979.
- Sahnun: İbn Sa'd et-Tennuhi, **el-Müdevvenetu'l-Kubrâ li'l-İmam Malik bin Enes**, 6 cilt, Saadet, Mısır, ty.
- Saidi el-Adevi: Ebu'l-Hasen Ali bin Ahmed bin Mukrim el-Maliki (H. 1189), **Haşiyetu'l-Adevi ala Şerhi Kifayeti't-Talib er-Reyyani**, tah. Yusuf Muhammed el-Bikai, 2 cilt, Daru'l-Fıkr, Beyrut, 1994.
- Salih Hamit Ali: **Tevziu'd-Dahl fi'l-İktisadi'l-İslami ve'n-Nizami'l-İktisadiyye el-Muasıra**, Yemame yay. Dimeşk 2001.
- Salus, Ali Ahmed: **Mevsuatu'l-Kadaya el-Fıkhıyye el-Muasıra ve'l-İktisadi'l-İslami**, 7. Baskı, Mektebetu dari'l-Kur'an, Mısır, 2002.
- Sebük, M. Tahir: **Şüf'a Vefa ve İştira Akitleri**, İstanbul 1951.
- Semerkindî, Alâeddin: **Tuhfetu'l-Fukaha**, tah. Muhammed Zeki Abdilberr, 3 cilt, Mektebetu Dari't-Turas, 1998.
- Senhûrî, Abdurrezzâk: **Mesâdiru'l-Hak fi'l-Fıkhı'l-İslâmî**, Ma'hadu'd-Dırâsâti'l-Arabıyyeti'l-Aliyye, Kâhire 1954.

- Senhuri, Abdurrezzak: **el-Vasid fi Şerhi Kanuni'l-Medeni**, 10 cilt, İhyau Turasi'l-Arabi, Beyrut, ty.
- Serahsi: Şemsü'l-eimme Ebu Sehl Ebu Bekir Muhammed bin Ahmed (ö. 1009-1090) **el-Mebsut**, 30 cilt, Daru'l-Marife, Beyrut, 1978.
- Serahsi: Şemsü'l-eimme Ebu Sehl Ebu Bekir Muhammed bin Ahmed(ö. 1009-1090): **el-Mebsut**, 30 cilt, tercüme editörü: Cevat Akşit, Gümüşev, İstanbul, 2011.
- Seyyid Sabık: **Fıqhu's-Sünne**, Daru'l-Fethi li İlami'l-Arabi, Kahire, 1997.
- Smelser, N.J.: **The Sociology of Economic Life**, University of College, Berkeley, 1963.
- Sofuoğlu, Mehmet: **Sahih-i Muslim ve Tercümesi**, İstanbul, 1969.
- Solomon, Michael R.: **Tüketici Krallığının Fethi**, çev. Selin Çetinkaya, Mediacat yay., İstanbul, 2003.
- Suyûtî: Celaleddin Abdurrahman, **el-Eşbâh ve'n Nezâir fi Kavaidi ve Furui Fıkhı's-Şafii**, Daru İhyai Kütübü'l-Arabiyye, ty.
- Sübkî, Ali b. Abdi'l-Kâfi: **Tekmiletu'l-Mecmû Şerhu'l-Mühezzeb**, tahkik: Zekeriya Ali Yusuf ciltler: 10, 11, 12. cüzler, Kahire, ty.
- Şâfiî: Ebû Abdullah Muhammed b. İdris (H.150-204), **el-Ümm**, 8 cilt, Daru'l-Marife, Beyrut, 1973.
- Şahin, Ayşe: **Anonim Ortaklığının Haklı Sebeple Feshi**, Vedat kitapçılık, İstanbul, 2013.
- Şâtıbî: İbrahim b. Mûsa (öl. 790 H.): **el-Muvâfakat fi Usûli's-Şerîa**, talik: Muhammed Abdullah Dıraz, el-Mektebetu't-Ticâriyye el-Kübra, Kahire.
- Şebîr, Muhammed Osman: **Buhusun Fıkhıyye fi Kadaya İktisadiye Muasıra**, 2 cilt, Daru'n-Nefais, Ürdün.
- Şehsuvaroğlu, Bedi N.: **İstanbul 500 Yıllık Sağlık Hayatımız**, İstanbul, 1953.
- Şekerci, Osman: **İslam Şirketler Hukuku**, Marifet yay., İstanbul, 1981.

- Şentürk Recep (Editör): **Ekonomik kalkınma ve Değerler**, UTESAV yay., İstanbul, 2008.
- Şevkânî: Ebu Abdillâh Muhammed b. Ali b. Muhammed **Neylü'l-Evtar şerhu Münteka'l-Ahbar**, 8 cilt, Daru İhyau't-Türas, Kahire, 1983.
- Şevkânî: Muhammed b. Ali (1250 H.), **Fethu'l-Kadîr el-Câmiu beyne Fenneyi'r-Rivâyeti ve'd-Dirâye fi Ilmi't-Tefsîr**, Baskı yeri ve ty.
- Şevkânî: Muhammed b. Ali: **Neylu'l-Evtâr Şerhu Münteka'l-Ahbâr min Ehâdis-i Seyyidi'l-Ahyâr**, Şirketü Mektebe ve Matbaatü Mustafa el-Bâbî el-Halebî, Kahire, 1971.
- Şeyh Hamd: İbn Abdullâh el-Hamd, **Şerhu Zadu'l-Mustakna'**, 9 cilt, s. 185.
- Şeyh Nizam ve Komisyon: **Feteva-i Hindiyeye**, 6 cilt, el-Mektebe-i İslamiyye, Diyarbekir, 1973.
- Şeyh Nizam: **Fetavay-ı Hindiyeye**, çev, Mustafa Efe, 16 cilt, Akçağ bas. Yay. A.Ş., Ankara, 1983.
- Şeyhzade Damat Efendi: Abdurrahman bin Muhammed bin Süleyman(H. 1078) **Mecmeu'l-Enhur fi Şerhi Multeka'l-Ebhur**, 2 cilt, Daru İhyai Turasü'l-Arabi, ty.
- Şiblî: **Asr-ı Saadet**, terc. Ömer Rıza Doğrul, Eser Neşriyat, İstanbul 1977.
- Şihabuddin en-Nefravi: Ahmed bin Ganim bin Salim el-Ezheri el-Maliki(H. 1126), **el-Fevakihu'd-Devvani ala Risaleti İbn Ebi Zeyd el-Kayrevani**, 2 cilt, Daru'l-Fikr, 1995
- Şîrâzî: Ebû İshâk İbrahim b. Ali el-Fîrûzâbâdî, **el-Mühezzeb fi fıkhi'l-imâm eş-Şâfi'î**, Tahkik: Muhammed ez-Zuhayli, Dimeşk, Dâru'l-Kalem, 1996.
- Şîrazî: İbrahim b. Ali b. Yusuf, **el-Mühezzeb fi Fıkhi'l-İmâm eş-Şâfiî**, Matbaatü İsâ el-Bâbî el-Halebî, 2 cilt, Kâhire, 1959.

- Şirbînî: Muhammed b. Ahmed el-Hatîb, **Muğni el-Muhtaç ila Marifeti Maani Elfazı'l-Minhaç**, 4 cilt, Kahire, y.y., 1958.
- Tabakoğlu, Ahmet: **İslam İktisadına Giriş**, İstanbul, Dergah yay., 2008.
- Tabakoğlu, Ahmet: **İslam ve Ekonomik Hayat**, Ankara, Diyanet yay., 1996.
- Tahâvî: Ebu Cafer Ahmed b. Muhammed et-Tahâvî (ö.321/933), **Ahkâm'ul-Kur'an**, ed. Saadettin Önal, C: II, İstanbul, İSAM, 1995.
- Tahmaz: Abdulhamid Mahmud, **el-Fıqhu'l-Hanefi fi Sevbihî'l-Cedid**, Daru'l-kalem, Dımeşk, 2014.
- Tavil, Muhammed: **eş-Şerikat ve Ahkamuhu fi'l-Fıkhı'l-İslami**, Daru İbn Hazm, Beyrut, 2014.
- Tekin, M., Güleş, H. K., Öğüt, A.: **"Değişim Çağında Teknoloji Yönetimi"**, Nobel yayınevi, 2001.
- Tekinalp: **Perdeyi kaldırma Teorisi**, Reha Poroy'a Armağan, İstanbul 1995.
- Thomas, Adams: **The Business of Business**, II. Ed. Canfield Pres, California, 1976.
- Tirmizî: Ebû İsâ Muhammed b. İsâ b. Serve (ö.279/892) **el-Câmiu's-Sahîh**, 5 cilt, İstanbul, Çağrı Yayınları, 1992.
- Touron, Maral Muratbekova: **"Why Multinational Company Introduces a Competency-Based Leadership Model: a Two-Theory Approach"**, The International Journal of Human Resource Management, 20:3, 2009, 606-632;
- Turan, Atılğan: **Tekstil Sektöründe Aile İşletmelerinde Kurumsallaşmaya Doğru Giden Süreç**, 2003.
- Türedi, Hasan: **Şirketler ve Kooperatifler Muhasebesi**, 3. baskı, Trabzon, Eser Ofset, 1998.
- Useym, Ahmed bin Salih: **Havkemetu's-Şerikatu'l-Ailiyye**, Obenkan yay., Riyad, 2006.

- Ülgener, Sabri F.: **İktisadi İnhitat Tarihimizin Ahlak ve Zihniyet Meseleleri**, İ. Akgün Matbaası, 1951.
- Ünver, Süheyl: **Haseki Hastanesi Tarihçesi: 400. Yıldönümü Münasebetiyle**, İstanbul, 1939.
- Vathsala and Zoyza Nimali De Wickramasinghe: **“An Assessment of Managerial Competency Needs: Empirical Evidence from Sri Lankan Telekominication Service Provider”**, The Internationam Journal of Human Resource Managment, 20: 12, 2009, 2547-2567.
- Wensinck, A. J.: **el-Mu’cemu’l-Müfehres li Elfâzi’l-Hadîsi’n-Nebevî**, C: VIII, İstanbul, Çağrı yay., 1986.
- Yakup, Abdurrahman: **Teysiru’l-Vusul İla İlmu’l-Usul**, Obekan, Riyad 2010.
- Yazır, Muhammed Hamdi: **Hak Dini Kur’ân Dili**, Diyanet İşleri Reisliği Neşriyatı, İstanbul, 1935.
- Yeniçeri, Celal: **İslam’da Devlet Bütçesi**, Şamil Yayıncılık, İstanbul 1984.
- Yeniçeri, Celal: **İslam’da Devlet Bütçesi**, Şamil Yayıncılık, İstanbul 1984.
- Yıldırım, Ahmet Faruk: **Türk Aile Şirketlerinde Kurumsallaşmayı Engellenen Aile Değerleri Üzerine Isparta İlinde Bir Araştırma**; <http://www.capital.com.tr/capital-dergi/tarih-gibi-sirketler-haberdetay-2896> (Çevrimiçi: 28/12/2015)
- Zaim, Halil, 2012: **İş Hayatında Erdemli İnsan**, UTESAV yay., İstanbul.
- Zaim, Sabahattin, 1992: **İslam-İnsan Ekonomi**, Yeni Asya Yayınları, İstanbul.
- Zebîdî: Zeynüddîn Ahmed b. Ahmed b. Abdüllatif (ö.863/1487): **Sahîh-i Buhârî Muhtasarı Tecrîd-i Sarîh Tercemesi**, trc. ve şerh: Ahmed Naim (I-III), Kâmil Miras (IV-XII), Ankara, 1993.
- Zekiyyuddin Şaban: **Usulü’l-Fıkhi’l-İslami**, Menşuratu Camiati Karyunus, Bingazi, 1995.

- Zemahşerî: Mahmûd b. Ömer (ö. 538/1143): **el-Keşşâf an Hakâiki Ğavâmizi't-Tenzîl ve Uyûni'l-Akâvîl fi Vücûhi't-Te'vîl**, 4 cilt, Beyrut, Daru'l-Marife, t.y.
- Zerkani: Muhammed bin Abdulbaki bin Yusuf el-Mısri el-Ezheri el-Maliki (H. 1122), **Şerhu'z-Zerkani ala Muvattai'l-İmam Malik**, 4 cilt, Daru'l-Fikr, Beyrut, 1998.
- Zerqa, Ahmed bin Muhammed: **Şerhu'l-Kavaidi'l-Fıkhıyye**, Daru'l-Kalem, Dimeşk, 2001.
- Zerqa, Mustafa Ahmet: **Şerhu'l-Kavaidi'l-Fıkhıyye**, Daru'l-Kalem, Beyrut 2001, VI. Baskı.
- Zerqa, Mustafa Ahmet: **Akdu'l-Bey'**, Daru'l-Kalem, Dimeşk, 1999.
- Zerqa, Mustafa Ahmet: **el-Medhal el-Fıqhu'l-Amm**, 2 cilt, Daru'l-Kalem, Dimeşk, 1998.
- Zeydan, Abdulkerim: **el-Veciz fi Usul-i Fıkıh**, el-Mektebe el-İslamiyye, İstanbul, 1979.
- Zeydan, Abdulkerim: **el-Kefale ve'l-Havale**, Bağdat, 1975.
- Zeydan, Abdulkerim: **el-Medhal Li Diraseti'l-İslamiyye**, Müessesetu'r-Rislae, Beyrut, 1999.
- Zeylaî: Cemâluddin Ebû Muhammed Abdullah b. Yusuf: **Nasbu'r-Râye**, tahkik: Ahmed şemseddin, 6 cilt, Beyrut, Da'rul-Kutup-i İlmiyye, 1996.
- Zeylaî: Fahrüddin Osman b. Ali el-Hanefi (v. 743/1342) **Tebyinu'l-Hakaik Şerhu Kenzi'd-Dekaik**, tah. Ahmed İzzu İnaye, 7 cilt, Daru'l-Kütübü'l-İlmiyye, Beyrut, 2000.
- Zeylaî: Fahrüddin Osman b. Ali el-Hanefi (v.743/1342): **Tebyinu'l-Hakaik Şerhu Kenzi'd-Dekaik**, 6 cilt, 1313.
- Zeytinoğlu, Erol, 1980: **Genel Ekonomi II**, İstanbul, 1980.
- Zuhaylî, Vehbe, 1989: **el-Fıkhü'l-İslâmiyye**, 8 cilt, 3. bs., Fikr, Dimeşk, 1989.

- Zuhaylî, Vehbe, 1994: **İslam Fıkıh Ansiklopedisi**, ç. Komisyon, 10 cilt, Risale yay., İstanbul 1994.
- Zuhaylî, Vehbe, 1989: **el-Fıkhu'l-İslâmî ve Edilletuhu**, 10 cilt, Daru'l-Fikr, Dimeşk, 1989.

MAKALELER

- Açıkgöz, Ömer, 2003: **“Küreselleşme: Atomize Toplum, Küçülen Devlet ve Çok-Uluslu Şirket”**, İslâmî Araştırmalar, 2003, cilt: XVI, sayı: 4, s. 563-568
- Atasoy, A., Bardakoğlu, A.: **“Anonim Ortaklıkların Finansmanında Yeni Bir Araç Olarak Kâr ve Zarar Ortaklığı Belgesi ve Konunun İslâm Hukuku Açısından Değerlendirilmesi”**, İslâm Ekonomisinde Finansman Meseleleri, Ensar Neşriyat, İlmî Tartışmalar Dizisi III-s. 491-519, İstanbul 1992.
- Aydın, Alim, 2001: **“İnsan Kaynakları Yönetiminin Değişen Yüzü”**, Marmara Üniversitesi İşletme Fakültesi Öneri Dergisi, cilt: 3, sayı: 13, 2001, s. 77.
- Aydın, Hakkı, 2001: **“İslam Hukuku, Devlet ve Ahkam-ı Sultaniyye İlişkisi”**, Cumhuriyet Üniv. İlahiyat Fak. Dergisi, V/2, Sivas 2001.
- Bayer, Ertuğrul, 2005: **“İşletmelerde Kurumsallaşmanın Sorunsal Haline Gelmesi Ve Kurumsallaşamama Nedenlerinin Belirlenmesi”**, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 7/3 (2005).
- Cardy, L. R., Selvarajan, T.T.: **“Competencies Alternative Frameworks for Competitive Advantage”**, Business Horizons, vol. 49, 2006, 235-245.
- Ceyhun, Çağlayan, Y. U.: **“Bilgi Teknolojileri Türkiye İçin nasıl Bir Gelecek Hazırlamakta”**, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, Genel yayın No:361, Ankara 1997.

- Döndüren, Hamdi: **Osmanlılarda Para Vakıfları**, UTESAV Dergisi.
- Durmuş, Abdullah, 2010: **“Modern Bir Finansal Araç Olarak Sukûk Ve Fikhî Açıldan Tahlîli”**, İslam Hukuku Araştırmaları Dergisi, sy.16, 2010, s.141-156
- Özensel, Ertan, 2003: **“Din, Ticaret ve Çok Ortaklı Şirketler”**, Değerler Eğitimi Dergisi, Sayı 3, 2003, s. 220.
- Greif, Avner, 1989: **“Reputation and Coalitions in Medieval Trade: Evidence on the Maghribi Traders”**, The Journal of Economic History, Vol. 49, No. 4, (1989).
- Güleş, H. K., 2000: **“Bilişim Sistemlerinin Toplam kalite Yönetimindeki Yeri ve Önemi”**, Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, C: 15, 2000.
- Handler, Wendy, Kram, Katy: **“Secession in Family Firms: The Problem of Resistance”**, Family Business Review, USA 1988.
- İnalçık, Halil, 1969: **“Capital Formation in the Ottoman Empire”**, The Journal of Economic History, vol. 29, No. 1, (1969).
- İraz, R., Zerenler, M.: **“Turizm İşletmelerinde Yönetim Bilişim Sistemleri Kullanmanın Yönetimsel Kararlar Üzerindeki Etkisi”**, SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, s. 377.
- Kanyılmaz, İbrahim, 1992: **“İslâm Ekonomisinde Finansman Meseleleri”**, Ensar Neşriyat İlmî Araştırmalar Dizisi III, İstanbul 1992.
- Koç, Zehra Altın, 2006: **“Eğitimin Şirket Karına Etkisi”**, Juturne Dergisi, S. 6, Dönem: 2006/2.
- Köse, Murtaza, 2002: **“Ticaret Hukuku Tarihi Açısından Mudarabe ve Commenda Ortaklıklarının Etkileşimi Hakkında Bir Deneme”**, Atatürk Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, Sayı 17, (2002)
- Kumaş, Mehmet Salih, 2006: **“Bir Finansman Yöntemi Olarak İş Ortaklığı Uygulaması Mudârabe-Commenda”**

- Karşılaştırması**", Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, 2006, cilt: XV, sayı: 1, s. 369-385.
- Kürşat, Zekeriya, 2012: **Yeni Borçlar Kanunumuzda Adi Ortaklık Hükümlerinin Değerlendirilmesi**, İÜHFİM, C. LXX, S. 1, s. 301-318, 2012.
- Lieber, Alfred E.1968: **"Eastern Business Practices and Medieval European Commerce"**, The Economic History Review, New Series. Vol. 21, No. 2, (1968).
- Menekşe, Ömer, 2005: **"İslam Düşünce Tarihinde Devlet Anlayışı Maverdi ve Nizamülmülk Örneği"**, Din Bilimleri Akademik Araştırma Dergisi V (2005) sayı:3, s. 194
- Murat, Sedat, 2008: **Değerler Açısından İşçi İşveren İlişkileri**, Ekonomik Kalkınma ve Değerler, Editör: Recep Şentürk, 189-254 arası, Utesav, İstanbul, 2008.
- Orman, Sabri, 2008: **"İktisadi Kalkınma Politikaları ve Değerler"**, Makale, UTESAV, s. 24.
- Sedat, Murat, 2008: **"Değerler Açısından İşçi İşveren İlişkileri, Ekonomik Kalkınma ve Değerler"**-Utesav
- Sofyalıoğlu, Ç., Akta, R.: **"Kültürel Farklılıkların Uluslararası İşletmelere Etkisi"**, Yönetim ve Ekonomi, Cilt:7 Sayı 1, Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F., Manisa 2001.
- Touron, Maral Muratbekova: **"Why e multinational company introduces a competency-based leadership model: a two-theory approach"**, The International Journal of Human Resource Management, 20:3, 2009, 606-632;
- Udovitch, 1967: **"Credit as a Means of Investment in Medieval Islamic Trade"**, Journal of the American Oriental Society, vol. 87, no. 3 (Jul. –Sep., 1967).
- Udovitch, Abraham, 1962: **"At The Origins of Western Commenda: Islam, Israel, Byzantine?"** Speculum, vol. 37, no. 2, (1962).
- Ward, J. L. 1997: **"Growing the Family Business: Special Challenges and Best Practices"**. Family Business Review, 1997.

- Yavuz, Yunus Vehbi, 1992: **“Gelir Ortaklığı ve Buna Bağlı Köprü Baraj Senetlerinin Hükümü”**, İslâm Ekonomisinde Finansman Meseleleri, Ensar Neşriyat, İlmi Tartışmalar Dizisi III, s. 524-549, İstanbul 1992.
- Yeniçeri, Ö., Demirel, Y., Seçkin, Z.: **“Örgütsel Adalet ile Duygusal Tükenmişlik Arasındaki İlişki: İmalat Sanayi çalışanları Üzerine Bir Araştırma”**, KMU İİBF Dergisi, yıl: 11, sayı 16, Haziran 2009, 83-89.
- Yılmaz, Ahmed, 1996: **“Anonim Şirketi ve İslam Hukuku”**, Harran Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, 1996, sayı: 2, s. 301-316.
- Yılmaz, Lerzan: **“Anonim Şirketlerde Tüzel Kişilik Perdesinin Kaldırılması”**, I. Uluslararası Ticaret Hukuku Sempozyumu, Marmara Hukuk Fakültesi Yayınları, s. 233.
- Zaim, Halil, Koçak, Orhan, 2010: **“Bilgi Çalışanının Memnuniyeti”**, Journal of Yasar University, 18:5, 2010.

İNTERNET SİTELERİ

- <http://earsiv.hitit.edu.tr:8080/jspui/bitstream/11491/123/1.pdf>. (Erişim: 2 Ekim 2015)
- <http://islamicommentary.org/2014/04/benedikt-koehler-early-islam-and-the-birth-of-capitalism/>
- http://library.islamweb.net/newlibrary/display_book.phpbk_no=52.
(Çevrimiçi: 8/12/2015)
- http://money.cnn.com/news/economy/world_economies_gdp/.
(Çevrimiçi: 2 Ekim 2015)
- <http://shamela.ws/browse.php/book-7266/page-141>. (Çevrimiçi: 07/12/2015)
- http://tr.wikipedia.org/wiki/Haçlı_Suferleri
- http://web.bryant.edu/business/family_business.html. (Çevrimiçi:2 Ekim 2015)
- <http://www.bonnier.com/about-us/history/>. (Çevrimiçi: 2 Ekim 2015)
- <http://www.griequity.com/resources/industryandissues/familybusiness/oldestinworld.html> (Çevrimiçi:2 Ekim 2015)
- <http://www.islamport.com> (Çevrimiçi: 02.11.2015)
- <http://www.kb.nl/dossiers/voc.html> Voc at the National Library of the Netherlands.
- <http://www.lifeinitaly.com/italian-cars/flat-history.asp>. (Çevrimiçi:2 Ekim 2015)
- <http://www.miele.com/en/com/history-2089.htm>. (Çevrimiçi:2 Ekim 2015)
- <http://www.nabulsi.com/blue/ar/art.php?art=6994> (Çevrimiçi:08/12/2015)
- <http://www.tdk.gov.tr> (Çevrimiçi: 01.11.2015)
- <http://www.temelaksoy.com/kategori/yonetim-ve-liderlik>. (Çevrimiçi: 23.09.2015)
- <http://www.twinings.co.uk/about-twinings/history-of-twinings>
(Çevrimiçi: 2 Ekim 2015)
- <http://www.vgm.gov.tr/sayfa.aspx?Id=3>
- <http://www.sonnaonline.com/DisplayExplanation.aspx?ExplainId=50975,96778&HadithID=150203> (Çevrimiçi:08/12/2015)
- http://en.wikipedia.org/wiki/Code_of_Hammurabi
- http://www.slate.com/.../business/.../world_s_oldest_companies_why_are_so.
(Çevrimiçi: 2 Ekim 2015)

EK -1-

ŞİRKET PROTOKOLÜ (ÖRNEK ÇALIŞMA)

İşbu sözleşmenin taraflarıolup,
aşağıda belirtilen şekil ve şartlarda işbu protokolü akdetmişlerdir. Buna göre;

ŞİRKET

1-Tipi Akrandır

Akran tipi şirket, birbirini tanıyan kişilerin bir araya gelip kurdukları şirkettir.

2-Türü Şahıdır

-Ortaklık nakit üzere kurulur

-Ortaklık fiil ehliyetine sahip gerçek kişiler tarafından kurulur. Küçük ve kısıtlılar ise yasal temsilcilerinin izniyle ortak olabilirler. Ortak sayısıdır.

-Ortaklar istedikleri zaman şirketten ayrılma hakkına sahiptirler.

3-Kuruluşu

-Şirket sözleşme hazırlanarak kurulur ve sözleşme yazılıdır.

-Şirketin amacı ticaret yapmak, kâr etmek ve elde edilen kârı paylaşmaktırıp kâr elde etmektir. Bu amaca aykırı davranılamaz. Ortaklar bu amacı gerçekleştirmek için çaba sarf etmelidirler. Bu amaca aykırı davrananlar şirket sözleşmesine aykırı davranmış olurlar ve şirketi fesada sevk ederler.

-Ortaklar şunlardır:

Ad-soyad:.....

Adres:.....

-Sermaye oranı.....

-Kâr oranı dağılımı şöyledir.....

-Şirketin çalışacağı sektör.....iş kolu.....sermayesidir.

-Zarar sermaye oranında paylaşılır

-Ortaklar, alacaklılara karşı birinci dercede, sınırsız ve müteselsilen sorumludur.

-Şirket ortaklarının başkası ile ortaklık ilişkisine girmesinde sakınca yoktur.

-Şirkete gelecek yeni ortak dışarıya karşı önceden yapılmış olsa bile şirketin tüm borçlarından sorumludur.

-Ortaklar, kişi veya kuruluşlarla borç ve kefillik ilişkisine kesinlikle giremez.

-Şirkette ortakların eşleri çalışamaz. Aile bireyleri gruba bağlı şirketlerde işe başlayabilmesi için, diğer profesyoneller için İnsan Kaynakları bölümü tarafından uygulanan prosedürlere ilişkin şartları sağlaması zorunludur. Akraba olmaları onlara ayrıcalık sağlamaz.

- Sermaye artırımını ve yatırım kararları ortakların oy birliği ile alınır.

- Kurul üyelerinin oyları hisseleri oranındadır. Aksi kararlaştırılmadığı takdirde kurul 15 gün sonra tekrar toplanarak yeniden oylama yapar. İkinci toplantıda eşitliğin bozulmaması durumunda karar reddedilmiş sayılır.

-Ortaklar hisselerini devredecekleri zaman önce şirket ortaklarına teklif ederler.

-Şirket sözleşmesi toplantıya katılan ortakların oy birliği olmadan değiştirilemez.

4-Genel İlkeler

-Vekalet ve emanet esastır. Yani ortaklar birbirlerinin hem vekili hem de emindirler. Şirket adına yapılan işlemlerde, önce işlemi yapan sorumlu olur. Daha sonra diğer ortaklardan sorumluluklarını yerine getirmeleri istenir. Ayrıca şirket malı ortakların elinde emanet hükmündedir yani kasıt ve kusur olmadan zayi olursa tazmin edilmez.

-Ortaklar iş hayatında yapılması adet olan tüm muameleleri şirket ilke ve kuralları ile çatışmadığı müddetçe yapabilirler.

-Şirketinin tüzel kişiliği yoktur, ortaklar malların mülkiyetini birlikte ellerinde tutarlar ve alacaklılara karşı birlikte sorumlu olurlar. Borçlar ortakların zimmetlerine taalluk eder.

-Kefalet olmadığı için ortakların şahsi borçlarından diğer ortaklar sorumlu değildir. Ortaklar vekalet bağı nedeniyle sadece şirket borçlarından sorumludur.

5-İşleyişi

- Şirket düzen, disiplin ve değer ilkeleri ile çalışır
- İstişare heyeti tüm ortaklardan oluşur. İstişare heyeti ilk 6 ay haftada 2, İkinci 6 ay haftada 1, 1 yıldan sonra 15 günde 1 defa toplanır. Lüzüm görüldüğünde olağan üstü toplantı yapılır. Kararlar 2/3 çoğunlukla alınır.
- Yöneticiler istişare heyeti tarafından seçilir.
- Yöneticilik sorumluluğu üstlenen ortaklar, personel istihdamı, sipariş alma, üretim kararı, satış fiyatının belirlenmesi vb. mutad işlemleri yaparlar.
- Şube açma, konu dışında gayrimenkul alım satımı, bağışta bulunma gibi işler mutad dışı işlerdir. Bu işleri yapmak için diğer ortaklardan izin alınması gerekir. Ortakların yapacağı iş seyahat masrafları şirketten karşılanır.
- Yöneticilik sorumluluğu alana ek bir fayda verilir. Ancak bu sabit aylık maaş şeklinde değil, yapılacak kârdan belli bir oran olarak takdir edilir.
- İş yerinde çalışanların inanç özgürlükleri ve ibadet hakları vardır.
- Kanun ve mevzuatların zorunlu bıraktığı haller dışında, ticari alışverişlerde ve diğer faaliyetlerde faiz alınmaz ve/veya verilmez. Vadesiz hesaplarda dahi faiz İşletilmez, faizli kredi kullanılmaz. Gerekirse katılım bankalarından murabaha yapılır.
- Üretilecek veya satılacak ürünlerin dinen haram olmamasına, sağlığa ve çevreye zararlı olmamasına dikkat edilir.
- Her yıl şirketin ticari mal varlığı hesap edilir, borçlar düşüldükten sonra geri kalandan en az % 2,5 oranında fakirlere yardım yapılır.

6-Sona Ermesi

-Ortaklık, ortakların şirketi feshi

-Veya ortaklık malının zayi olması

-Veya ortaklardan birinin ölümü ile sona erer. Ölenin varisleri isterlerse ortaklığa devam edebilirler.

İşbu protokol.....tarihinde ...suret olarak hazırlanmış olup taraflarca yukarıda belirtilen hükümler kayıtsız şartsız kabul edilerek imza ve teati edilmiştir.

İmzalar

EK -2-

AİLE ANAYASASI
(ÖRNEK ÇALIŞMA)
I. Bölüm
GENEL HÜKÜMLER

Gerekçe

Madde -1-

Dünyanın bir çok ülkesinde olduğu gibi ülkemizde de aile şirketleri varlıklarını uzun süre devam ettiremedikleri bir gerçektir. Kuşaklar arası görüş farklılıkları, geleceği planlayamama, aile içi anlaşmazlıklar ve çatışmalar, değerlerden uzaklaşma, tüm aile fertlerinin uyması gereken temel ilkelerin yerleşmemesi gibi nedenlerle birçok emek ve varlık heba olmakta, aileler parçalanmakta ve mağdur olabilmektedir. Bunun bilincinde olan bizler -.....ailesi olarak- aile fertleri arasındaki güçlü bağları yaşatmak, aile birliğini muhafaza etmek, gelecek nesillerin istikbalini güvence altına almak, başta kurucular olmak üzere diğer aile fertlerinin büyük fedakârlılar ve emekleri ile bugünkü seviyeye getirdikleri şirketimizi daha iyi noktalara taşımak ve sürekliliğini sağlayabilmek için, sahip olduğumuz değerler ve yıllar içinde edindiğimiz bilgi ve tecrübeler ışığında belirlediğimiz ve üzerinde mutabık kaldığımız temel ilkeler çerçevesinde, bütün aile fertlerinin birlik ve beraberlik içerisinde ve aynı hedefler doğrultusunda çaba göstermelerinin gerekliliğine olan inancımızla, ailemizin menfaatleri ve şirketimizin bekası için işbu belgenin hazırlanması ve tüm aile bireylerince imzalanması konusunda tam bir kararlılıkla mutabıkız.

Madde -2-

Aile Anayasası'nda yer alan ilkeler, değerler ve diğer hükümler, bizler için olduğu gibi, aileye sonradan katılacak fertler içinde geçerli ve bağlayıcıdır.

Amaç

Madde -3-

Bu anayasa ile, işletmelerimizi sağlıklı bir yapıya kavuşturarak geleceğe taşıyacak, aile birliğini muhafaza ederek kalıcı hale getirecek temel ilke ve kuralların, aile fertlerinin birbirleri ve işleri ile ilişkileri ekseninde mutabakata varılarak belirlenmesi amaçlanmıştır.

İşletme Vizyonu

Madde -4-

Nihai hedefimiz “sürekli gelişim ve değişim içerisinde sektörlerinde lider, dünya markası şirketler oluşturmak”tır.

İşletme Misyonu

Madde -5-

Ana gayemiz, “faaliyet gösterilen alanlarda, en yüksek teknolojiyi kullanarak, müşteri odaklılık ve sosyal sorumluluk anlayışını esas alarak ülkemizin refah ve mutluluğuna daha fazla ve anlamlı katkıda bulunmak ve uluslararası standartlarda kaliteli hizmet ve ürün üretmektir”.

Ailenin Vizyonu

Madde -6-

..... ailesi olarak hedefimiz, “sahip olduğumuz şirketlerimizin aile bünyesinde kalması, yenilerinin kurulması ve geliştirilmesinin sorumluluğumuz olduğu bilinciyle gelecek nesillere taşınmasını sağlamak, “.....” adını güvenin ve kalitenin adresi olan itibarlı bir dünya markası haline getirmek”tir.

Ailenin Misyonu

Madde -7-

.....ailesi olarak ana gayemiz ise, “aile birliğimizi muhafaza ederek, şirketlerimizi daha iyi noktalara taşıyacak, milli ve manevi değerlere bağlı ancak yeniliklere açık, aile değerlerimizi özümsemiş, disiplinli, prensipli, sistemli, azimli, gayretli, profesyonel yönetim anlayışına sahip, liyakatli nesiller yetiştirmek”tir.

Tarihçe

Madde -8-

Şirketimizin kurucusu/kurucuları.....dır.

Başlangıçtan bugüne, şirketlerimizin bugünkü seviyelere ulaşmasında, gerek birinci gerekse ikinci nesilden birçok aile ferdinin katkısı ve emeği vardır. Bugüne kadarki süreçte, emeği geçen ve katkıda bulunanların isimlerinin zikredilmesi ve ticari hayatımızın gelişme evrelerinin gelecek nesillere aktarılmasının önemli olduğuna inanıyoruz.

Kurucumuz, ticaret hayatına yılında ile birlikte şirket olarakkurulmuştur .

Sonrasında yaşanan gelişmeler yıllar itibariyle şu şekildedir:

.....

Belirlenen periyotlarda işbu anayasada gelecekte yapılacak revizyonlarda iş hayatımızla ilgili gelişme ve değişmelerin bu maddeye eklenmesi anayasamızın bir gereğidir.

Temel İlkeler ve Değerler

Madde -9-

.....ailesi olarak, iş hayatımıza ilişkin bütün faaliyetlerimizde aşağıdaki ilkelere bağlı kalacağımızı ve bu ilkeleri ilelebet yaşatacağımızı taahhüt ederiz.

a) Milli - manevi değerlerimize, genel ahlaka aykırı (kumar, fuhuş vb.) ve insan sağlığını tehdit eden (alkol, uyuşturucu vb.) alanlarda faaliyet gösterilmez; bu tür işlerde kısmen veya tamamen faaliyetlerde bulunan kişi ve kuruluşlarla ortak yatırımlara girilmez.

b) Faiz alınması ve/veya verilmesi kesinlikle benimsenmez.

c) Kişi veya kuruluşlarla borç ve kefillik ilişkisine kesinlikle girilmez.

d) Siyasi partiler, cemaat vb. taraflı kurum ve kuruluşlarla ilişkilerde gerek fert gerekse işletme düzeyinde mesafeli durulması konusunda hassasiyetimiz en üst seviyededir.

- e) Yıllık kazancın % 2,5 oranındaki miktar ihtiyaç sahibi insanlara ulaştırılır. Bu oran Aile Meclisi kararı ile artırılabilir; ancak düşürülemez.
- f) Sosyal sorumluluk anlayışımızın bir gereği olarak, eğitim ve sosyal alanlarda ihtiyaç sahibi yerlere ve kişilere veya bu alanlarda faaliyet gösteren kuruluşlara destek vererek yardım ve bağışta bulunmak. Bu tür yardım ve bağışta şirket çalışanlarına öncelik vermek.
- g) Aile fertlerinin birbirlerine, aile büyüklerine ve kıdemli profesyonelle hitabı, saygı ve nezaket temeline dayalıdır. Onların samimi iltifatlarına dahi ölçülü karşılı verilir.
- h) Gösterişten uzak, sade bir yaşam tarzının korunması hususundan kesinlikle taviz verilmez.
- i) Aile Meclisi ve Yönetim kurulunda alınan kararlara, muhalif olunsa bile, uyulur ve destek olunur.
- j) Yönetim kurulu başkanı olarak seçilen aile ferdine, oy verilemese bile, görevde kaldığı müddetçe destek verilir.
- k) Tüm aile fertlerinin sağlık sorunları (estetik vb. tedaviler hariç) ve çocukların üniversiteden mezun olana kadarki eğitim giderleri, oluşturulacak aile fonundan karşılanır. Aile fonunun yönetimi Aile Meclisi'nin tayin edeceği üyede, denetimi ve kontrolü Aile Meclisi –Yürütme Kurulu'ndadır.
- l) Yönetim kurulu ve aile meclisi toplantılarında alınan kararlar yazılı olarak kayıt altına alınır.
- m) Yönetim Kurulu başkanı, şirketlerin; Aile Meclisi Başkanı, ailenin lideridir.

Madde -10-

Aile fertleri arasındaki güçlü bağın korunması ve iş hayatında başarının sürdürülebilir olması için aşağıda sayılan değerlerin korunması, bütün ilişki ve faaliyetlerde bu değerlere uygun hareket edilmesi, gelecek nesillere de aktarılarak yaşatılması, temel yükümlülüktür.

- ✓ İlim ve İrfan
- ✓ İstişare
- ✓ Ehliyet ve Liyakat
- ✓ Ahde vefa ve Sadakat
- ✓ Adalet ve İhsan
- ✓ Cesaret,
- ✓ Dürüstlük ve Doğruluk
- ✓ Güvenilirlik
- ✓ Sorumluluk
- ✓ Çalışkanlık
- ✓ Aidiyet
- ✓ Milli ve Manevi Değerlere Bağlılık
- ✓ Alçakgönüllülük
- ✓ Yardımseverlik
- ✓ Şeffaflık /Hesap Verebilirlik
- ✓ Tasarruf
- ✓ Kanaat ve Şükür

Aile Fertleri Arasındaki İlişkiler

Madde -11-

Aile fertleri arasındaki ilişkiler karşılıklı saygı, hoşgörü ve açık sözlülük temeline dayalıdır. Yapılan eleştiriler kişiye değil, konuya odaklı olarak ele alınır, “ben” - “sen” değil, “biz” anlayışı çerçevesinde sorun veya hataların kaynağı, nedenleri üzerine odaklanılarak durum analiz edilir; elde edilen bulgular çerçevesinde konu aile meclisinde gündeme alınır, değerlendirilir ve çözüme kavuşturulur.

Madde -12-

Aile fertleri arasındaki sorunların zamana bırakılması, üstünün örtülmesi veya gizlenmesi gibi davranışlar tasvip edilmez, bu tür davranışlarda bulunanlara müsamaha gösterilmez.

Madde -13-

Aile fertleri, aileyi ilgilendiren konuları toplum önünde konuşmaz ve tartışmaz. Üçüncü şahısların aile içi olaylardan etkilenmemesi ve müdahil olmaması için azami gayret gösterilir.

Madde -14-

Aile fertlerinden, diğer aile fertlerini zor durumda bırakacak, riske atacak her türlü davranıştan uzak durması ve her türlü şartta, ailenin özel alanına saygılı olma hususunda hassasiyet göstermesi beklenir.

Madde -15-

Mali sıkıntı içine düşen aile fertlerinin durumu aile meclisinde değerlendirilir. Ancak bu değerlendirmede, şirket bütçesinden mali yardım yapılması konusu kesinlikle gündeme alınmaz. Doğrudan borç vererek değil, yol göstererek yardımcı olunması ilke olarak benimsenir. Tavsiye edilmemekle beraber, herhangi bir aile ferdinin şahsi tasarruflarından borç vermesi, sonuçlarına da şahsen katlanmak kaydıyla kişisel inisiyatifindedir.

II. Bölüm

ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ

Yönetim Anlayışı

Madde -16-

Temel yaklaşımımız, her türlü şart ve durumda işletmeye öncelik vermektir. Bu nedenle işe ilişkin karar ve uygulamalarda, aile menfaatleri veya aile içi dengelerin gözetilmesinden ziyade, iş dünyasında genel kabul görmüş kural ve yöntemlere uygun hareket edilmesi esastır.

Madde -17-

Çağdaş yönetim uygulamaları doğrultusunda iş ve görevler, yetki ve sorumluluklar açık ve anlaşılır bir şekilde yazılı olarak tanımlanır. Örgütsel yapı, katılımcı yönetime imkân verecek şekilde, aile anayasasında belirlenen ilkeler doğrultusunda hazırlanır. Zaman içinde yaşanan değişim ve gelişmelere bağlı olarak gözden geçirilir ve gerekirse değiştirilerek yeniden yazılır.

Madde -18-

Şirketlerde çalışan aile fertleri, hangi pozisyonda olursa olsun, kendi yetki ve sorumluluk alanları dışındaki işlere müdahale edemez.

Madde -19-

Şirketlerimizin başarılı olması sadık, liyakatli, çalışkan ve kendini işine adanmış çalışanlarımızın varlığına bağlıdır. Çalışanlarımızın katkılarını takdir etmeye, onlara saygılı davranmaya, uygun ödüller vermeye ve faydalar sağlamaya özen gösterilir.

Madde -20-

İşletme ortamında aile fertlerinin birbirleriyle ve diğer profesyonel çalışanlarla dostane ilişkiler içinde olması esastır. Aralarında çıkabilecek çatışma ve sürtüşmelerde işletme kuralları, hiçbir ayırım ve ayrıcalık gözetilmeksizin işletilir ve gerekli işlem yapılır.

Aile Fertlerinin İŖe Katılımı

Madde -21-

Aile fertlerinin iŖletmeye katılımı, dođuŖtan kazanılmıŖ bir hak değil, iŖin gerektirdiği liyakata sahip olmaları durumunda, öncelik hakkına sahip olması itibariyle onlara verilmiŖ bir fırsattır.

Madde -22-

Bir aile ferdinin Ŗirketlerde iŖe baŖlayabilmesi için, insan kaynakları birimince diğer çalışanlar için öngörülen Ŗartları sağlaması zorunludur.

Madde -23-

Eğitimini tamamladıktan sonra doğrudan Ŗirketlerde çalışmak isteyen aile fertleri, açık pozisyon olması ve nitelikleri itibariyle aranan Ŗartları sağlaması durumunda en alt kademedен iŖe baŖlatılır; amirinin aile dıŖından bir yönetici olmasına dikkat edilir. Bu durumdaki bir aile ferdinin, yönetici pozisyonuna terfi edebilmesi, üstün performans göstermesi ve asgari 3 yıl çalışmıŖ olması Ŗartlarını yerine getirmesi ile mümkündür.

Madde -24-

Yeni nesil herhangi bir aile ferdinin Ŗirketlerde, yönetici düzeyinde iŖe baŖlayabilmesi için, yüksek lisans eğitimini tamamlamıŖ, en az bir yabancı dili biliyor olması, en az üç yıl farklı bir Ŗirkette profesyonel olarak çalışması ve asgari bir kez terfi etme Ŗartlarını yerine getirmesi gereklidir. Bu Ŗartları sağlayan aile ferdi, niteliklerine uygun pozisyon var ise, insan kaynakları bölümünün uyguladığı süreçlerden geçerek çalışmaya baŖlayabilir.

Madde -25-

Hangi yaŖ ve kariyerde olursa olsun, aile fertleri mutlaka Ŗirket içi rotasyona tabi tutulur ve katiyetle altından kalkamayacağı bir göreve getirilmez. Diğer taraftan, herhangi bir aile ferdinin de kendisini aŖan bir göreve talip olmaması beklenir.

Madde -26-

Şirketlerde aktif olarak çalışan herhangi bir aile ferdinin bir üst pozisyona terfi edebilmesi için, asgari iki yıl aynı pozisyonda çalışmış ve performans değerlendirmesi sonuçlarına göre başarılı olarak değerlendirilmiş olması gereklidir.

Madde -27-

Aile ferdi veya profesyonel çalışanlardan en fazla 3 yıl üst üste beklenen performansı göstermeyenler, hizmet yılı, pozisyon vb. durumuna bakılmaksızın işletme ile ilişkisi kesilir.

Madde -28-

Aile fertleri gruba bağlı şirketlerde çalışmaya zorlanmaz. Farklı şekilde kariyer geliştirmek isteyenler, aile değerlerine aykırı sahalarda olmamak kaydıyla, desteklenir. Bu durumdaki aile fertlerinin hissedarlıktan doğan hakları korunur.

Aile ve İşin Sınırları**Madde -29-**

İşletmeciliğin temel kuralları hem aile bireyleri, hem de diğer çalışanlara aynı şekilde uygulanır. Kurallara uymayan aile fertleri başka alanlara yönlendirilebilir ve gereken destek verilir.

Madde -30-

Aile fertleri, gerek birbirleriyle gerekse profesyonel çalışanlarla işletme içi ilişkilerinde, üstlendikleri görev ve statülerine uygun olarak tam bir profesyonellikle hareket ederler. Aile içindeki statülerine ilişkin unvanlar (baba, amca ağabey vb.) kesinlikle kullanılmaz.

Madde -31-

Aile fertlerinin özel yaşamları ile ilgili sorunları işletmeye, işletme ile ilgili sorunları eve taşımamaları hususunda hassasiyet göstermeleri beklenir. Bu kurala uymayanların durumu aile meclisinde görüşülür ve gereken tedbirler alınır.

Madde -32-

Aile'ye ilişkin meseleler ve işletmede aktif görev yapan aile fertleri arasındaki kişisel anlaşmazlıklar, hangi pozisyonda olursa olsun profesyonel çalışanlarla paylaşılmaz, müdahil olmalarına müsaade edilmez.

Madde -33-

Aile fertlerinden herhangi biri, kişisel karar ve eylemleri sonucu şirket ya da şirketleri doğrudan veya dolaylı olarak zarara uğratırsa, verdiği zararı tazmin etmesi ve benzeri bir durumun tekrarlanmayacağı hususunda taahhütte bulunması halinde, durumu değerlendirilmek üzere aile meclisine sevk edilir. Aile meclisinin kararı doğrultusunda gerekli işlem yapılır.

Madde -34-

Aile fertlerinden herhangi birinin, aile değerlerine aykırı davranması (söz ve eylemlerde) bulunması halinde, aile itibarının zarar görmesi gibi bir durum söz konusu değil ise "uyarı" cezası verilir; sonuç alınamaması ve aynı fiillere devam etmesi durumunda, gruba bağlı şirket ya da şirketlerdeki tüm görevlerinden "geçici süre" ile veya "süresiz" uzaklaştırılır. Bu durumdaki aile ferdinin geleceğe ilişkin durumu aile meclisinde karara bağlanır.

Madde -35-

Aile fertlerinden herhangi birinin kanun dışı fiiller içinde yer alması ve/veya yüz kızartıcı suç işlemesi durumunda, şirket ya da şirketlerdeki tüm görevlerinden uzaklaştırılarak, fiilen ve hukuken ilişkisi kesilir.

Madde -36-

Kanun dışı fiillerin içinde yer alması ve/veya kızartıcı suç işlemesi sebebiyle şirket(ler) ile ilişkisi kesilen aile ferdi veya fertleri, şirket hisselerini aile meclisinin belirleyeceği mutemet (kişi veya kuruluş)'e, ailesi adına yönetilmek üzere devretmeyi taahhüt eder. Tayin edilen mutemet, ilgili aile ferdinin hissesinden doğan geliri ile, aile meclisi başkanının denetimi ve gözetiminde, ailesinin (eş ve çocuklar) ihtiyaçlarının karşılanmasını sağlar. Hisselerin eş ve çocuklarına uygun zaman ve

şartlarda devredilmesinin sağlanması ve haklarının korunması Aile Meclisinin taahhüdü ve sorumluluğundadır.

Madde -37-

Aile fertlerinden herhangi biri, kişisel hak ve tasarrufları ile kendi adına iş yapmak isterse, grup şirketlerinin faaliyet alanı dışındaki bir sektörde faaliyet gösterebilir. Ancak faaliyet göstermek istediği işin fizibilitesini aile meclisine sunması ve meclisin de uygun görmesi halinde, kuruluş sermayesi olarak hisse teminatı karşılığı borç verilir. Ancak bu miktar, hisse değerinin % 30'unu aşamaz.

Aile Fertlerinin Geliri

Madde -38-

Hissedar Aile fertlerinin geliri, hisseleri oranında dönem sonunda elde edilecek net kârdan dağıtılacak miktardır. Diğer taraftan, gruba bağlı şirketlerde aktif olarak çalışan aile fertleri ayrıca maaş alırlar. Aile fertlerinin ücretlendirilmesinde, diğer çalışanların tabii olduğu prosedür uygulanır. Aldıkları maaşlar sene sonunda paylarına düşen kârdan mahsub edilir.

Madde -39-

Ücretlendirmede, aile ferdi olsun ya da olmasın işin niteliği ve pozisyona göre piyasa şartları dikkate alınır. Ailenin bir ferdi olması kişilere bir imtiyaz sağlamaz.

Madde -40-

Yıl sonunda şirket faaliyetleri sonucu elde edilen net kârın asgari % 20'si hissedarlara hisseleri oranında dağıtılır. Bu oran şartların uygun olması durumunda hissedarlar kurulu tarafından artırılabilir.

Madde -41-

Gruba bağlı şirketlerde fiilen çalışmayan aile fertlerine, talep etmeleri halinde hisse gelirlerine mahsuben avans verilir. Ancak bu miktar, aktif olarak çalışan aile fertlerinden en yüksek maaşlı olanın, maaşının % 50'sini geçemez. Bu ödeme miktarı yıl sonu kâr dağıtım hesabına mahsup edilir. Kâr dağıtım yapılmaması durumunda, bir sonraki dönemden mahsup edilmek üzere borçlandırılır.

III. Bölüm

YÖNETİM ORGANLARI

Hissedarlar Kurulu

Madde -42-

Hissedarlar kurulu, gruba bağlı şirketlerden herhangi birinde hisse sahibi olan kişilerden oluşur.

Madde -43-

Hissedarlar Kurulu'nun olağan yıllık toplantısı her yıl Ocak ayı içinde yapılır. Hissedarlar Kurulu, karar yetkisi içindeki konularla ilgili, lüzumu halinde Yönetim Kurulunun çağrısı ile olağanüstü toplanır.

Madde -44-

Hissedarlar kurulunun başkanlığını en yüksek hisseye sahip olan, hisselerin eşit olması durumunda ise en yaşlı hissedar üye üstlenir.

Madde -45-

Mevcut ve yeni alanlara yatırım, sermaye artışı, dağıtılacak kâr payı, ayrılacak ihtiyat akçesi, çıkılacak ve girilecek sektörler gibi hususlarla ilgili Yönetim Kurulunun bir sonraki yıla ilişkin faaliyet programındaki yer alan konuların değerlendirilmesi ile yönetim kurulu başkan ve üyelerinin atanması, görev tanımları, performans kriterleri ve ücretlerinin belirlenmesi ve görevden alınmalarına ilişkin kararlar hissedarlar kurulunun yetkisindedir.

Madde -46-

Kararlar oy çokluğu ile alınır. Her üyenin hissesi oranında oy hakkı vardır. Oylamada eşitlik olması durumunda Başkanın takdir hakkı vardır.

Yönetim Kurulu

Madde -47-

Yönetim Kurulu, hissedar aile fertlerinden dört kişi, icra kurulu başkanı ve iki bağımsız üye olmak üzere 7 üyeden oluşur. Yönetim kurulunda, icra görevi de olan üye sayısı 3'ü geçemez.

Madde -48-

Yönetim Kurulu üyeleri Hissedarlar Kurulu tarafından atanır. Ancak, atanacak üyelerin 3'ü, Aile Meclisi'nin aile fertleri arasından teklif edeceği 5 kişinin arasından seçilir.

Madde -49-

Başkan dahil her Yönetim kurulu üyesinin bir oy hakkı vardır. Kararlar oy çokluğu ile alınır.

Yönetim Kurulu Başkan ve Üyelerinin Sahip Olması Gereken Temel Özellikler ve Kriterler

Madde -50-

Yönetim kurulu üyeliği için aile fertlerinin sahip olması gereken kriterler ve yerine getirilmesi gereken şartlar şunlardır:

- a) İşleri ve sorumluluklarının gerektirdiği eğitimi almış olması,
- b) İş hayatında (kurum içi ve kurum dışı) kendilerini kanıtlamış olması,
- c) Kuruma değer katacak bilgi, deneyim ve vizyona sahip olması,
- d) Aile ve işletme değerlerini taşıması,
- e) Bağımsız düşünme ve düşüncelerini yapıcı şekilde anlatabilmesi,
- f) Takım çalışmasına uygun bir yaklaşım sergilemesi,
- g) Yüksek performans standartlarına inanır ve uygular olması,
- h) Başta hissedarlar olmak üzere kurum paydaşlarının çıkarlarının dengeli ve hakkaniyete uygun şekilde korunmasına duyarlı olması,

- i) Şirketin yönetim kademelerinde asgari 5 yıllık tecrübeye sahip olması,
- j) Yönetim Kurulu çalışma süreçlerine sorumluluklarını yerine getirecek sıklıkta ve yoğunlukta profesyonel disiplin ile hazırlanması ve katılması,
- k) Aile Meclisi üyelerinin asgari 2/3'ünün desteğini almış olması.

Madde -51-

Yönetim Kurulunda aile dışından atanacak bağımsız üyeler aşağıdaki kriterler çerçevesinde seçilir:

- a) Şirketin faaliyet alan(lar)ı ile ilgili sektörlerde ulusal ve/veya uluslararası bilgi ve deneyime sahip olmak,
- b) Strateji geliştirme süreçlerinde işletmeye yön verecek farklı bakış açılarına ve belirlenen stratejiyi uygulamaya yansıtabilecek bilgi ve deneyime sahip olmak,
- c) Üst düzey yöneticilik deneyimine sahip olmak, yönetim kalitesinin sürekli geliştirilmesi konusunda kuruma yön verecek bakış açılarına sahip olmak
- d) Stratejik önem taşıyan ulusal ve uluslararası kuruluşlarla güçlü ilişkileri olmak,
- e) Yönetim kurulunun eksikliğini hissettiği alanlarda uzmanlık bilgisine sahip olmak.

Madde -52-

Yönetim Kurulu başkanlığına aday olabilmek için aile fertlerinin, Yönetim Kurulu üyeliği için gerekli şartların yanında aşağıdaki kriterlere sahip olması gerekir:

- a) Gruba bağlı şirketlerin faaliyet alanı ile ilgili veya işletme yönetimi konusunda yüksek lisans mezunu olması,
- b) En az bir yabancı dili iyi derecede bilmesi,
- c) Aile Meclisi'nin 3/4'ünün desteğini almış olması,
- d) Liderlik kapasitesi konusunda aile fertlerinin hemfikir olması,
- e) İstişareye önem vermesi,
- f) Beşerî münasebetleri güçlü ve temsil kabiliyetine haiz olması,

- g) Stres altında çalışma becerisine sahip olması,
- h) Şirkete ve bulunduğu sektöre karşı ilgili olması,
- i) Beş yılı gruba bağlı işletmelerde Genel Müdür düzeyinde olmak üzere, asgari 10 yıllık yöneticilik tecrübesi bulunması,
- j) Ayrıca şu özellikleri taşıyor olması gerekir:
- ✓ Etik kuralları sindirmiş olması:
Bilgiyi yanıltıcı şekilde kullanmadığı konusunda net bir görüş birliğinin var olması, birlikte çalıştığı kişilerin katkılarının tanınmasına fırsat vermesi, fikirlerinin ve YK kararlarının arkasında durma becerisine sahip olması,
 - ✓ Bilgiyi ve beklentileri etkin bir şekilde paylaşması ve ikna edebilmesi:
İletişim ve ikna için beraber çalıştığı kişilerin saygısını ve güvenini kazanmış olması, mesajlarını dinleyici kitlesine göre uyarlayabilmesi,
 - ✓ Sağduyulu analiz ve stratejik düşünce yetkinliği:
Çevresindeki gelişmeleri, trendleri okuyabilme, bunları analiz edebilme, stratejik düşünme ve belirsizlikte karar verme yetkinliği,
 - ✓ Takım seçmesi, geliştirmesi ve motive edebilmesi:
Kendisinden daha yetenekli insanlarla çalışabilme, takım içindeki farklılıkları yönetebilme ve denetleme, çevresindekilerin gelişmeleri için yatırım yapma ve örnek olarak öğretme yeteneği,
 - ✓ Şirketin faaliyet alanını kapsayan değer zincirini, paydaşlarını ve piyasalar hakkında bilgi sahibi olması.

Yönetim Kurulunun Görev ve Sorumluluk Alanı

Madde -53-

Yönetim kurulu yönlendirme, strateji belirleme, kontrol ve denetleme fonksiyonlarını yerine getirerek kurum değerini artırmayı hedefler. Bu çerçevede;

- a) İşletme(ler)nin uzun vâdeli hedeflerini ve stratejik yönünü belirlemek, stratejik öneme haiz yatırımları değerlendirmek ve uygun bulduklarını onaylamak,
- b) Gruba bağlı şirketlerin geleceğine ilişkin planların ve hedeflerin gerçekleştirilmesinde sürecin takibi, denetimi ve kontrol edilmesini sağlamak,
- c) Ortakların çıkarlarını temsil etmek ve korumak,
- d) İşletme performansını takip etmek, irdelemek ve tetkik etmek,
- e) Hissedarların menfaat ve haklarını korumak,

Yönetim kurulunun görev ve sorumlulukları arasındadır.

Madde -54-

Bütün Yönetim Kurulu üyeleri, yaptıkları işler açısından birbirlerine karşı sorumludur.

Yönetim Kurulu Başkanının Spesifik Görevleri Ve Sorumlulukları

Madde -55-

Yönetim Kurulu başkanının spesifik görev ve sorumlulukları şunlardır:

- a) YK toplantılarını yönetmek, toplantı gündemini belirlemek ve YK kararlarının etkin şekilde uygulamaya alınmasını sağlamak,
- b) YK üyelerinin, sorumluluk alanlarındaki faaliyetleri yakından izlemek, şirketin başarısını artırıcı önerilerde bulunmak ve doğru kararlar vermek için ihtiyaç duyacakları bilgilerin zamanında, kolay anlaşılır bir şekilde YK üyelerine aktarılmasını sağlamak,
- c) Hissedarlar ile yapıcı ve pozitif ilişki kurmak, YK üyelerinin hissedarların görüş ve beklentilerini anlamalarını sağlamak,

- d) Yeni göreve gelen YK üyelerini kuruma katma değer katacak şekilde hazırlayacak açıklayıcı, sistemli oryantasyon programlarının oluşmasını sağlamak
- e) YK üyelerinin ve YK ile ilintili komite üyelerinin (Örn. Denetim) yılda en az bir kez performans değerlendirmesine tabii tutulmasını sağlamak,
- f) YK üyelerinin bireysel gelişim alanlarının belirlenmesine ve geliştirilmesine yönelik çalışmaları yönetmek ve YK'nun bir takım olarak performansında gelişmeye açık alanları ortaya koymak,
- g) YK bünyesinde kurulan komitelerin yapılarının açık, çalışmalarının etkin olmasını sağlamak
- h) Hissedarlar kurulunun belirlediği sınırlar içinde planlanan projelerin gerçekleştirilmesini sağlamak.

Yönetim Kurulu Başkanının Seçimi, Görev Süresi ve Değişimi

Madde -56-

Yönetim Kurulu başkanlığı için ilk çalışma aile meclisinde yapılır. Aile meclisinin oy çokluğu ile belirlediği üç aday hissedarlar kuruluna teklif edilir.

Madde -57-

Teklif edilen adaylar, anayasada belirlenen kriterler çerçevesinde hissedarlar kurulu tarafından değerlendirilir ve en uygun aday yönetim kurulu başkanı olarak atanır. Yönetim Kurulu Başkanlığı 5 yıldır.

Madde -58-

Yönetim Kurulu başkanının 5 yıllık dönemine ilişkin, gruba bağlı şirketlerin yıllara göre “piyasa değeri”, “pazar payı”, müşteri portföyü”, “ciro” ve “kâr miktarları” gibi kalemlere ilişkin veriler, hedefler, beklentiler ve piyasa şartları açısından Hissedarlar Kurulu'nda değerlendirilir. Hissedarlar Kurulu başarı durumuna göre aynı kişiyi tekrar başkanlığa getirebileceği gibi, bir başkasını da atayabilir. Ayrıca, belirlenen kalemlerde 3 yıl üst üste düşüş yaşanması durumunda, görev süresinin dolması beklenmeden mevcut liderin durumu Hissedarlar Kurulu'nda veya Aile Meclisinde değerlendirilir.

Madde -59-

Mevcut liderin vefatı veya sağlık sorunları nedeniyle iş göremez hale gelmesi durumunda en yaşlı aile ferdi (veya Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı) yeni lider seçilene kadar başkanlık görevini yürütür. Bu süre 3 ayı geçemez.

Madde -60-

Aile fertleri içinde Yönetim Kurulu Başkanlığı görevini yerine getirebilecek liyakatte birinin olmaması durumunda, işletme içinden veya dışından aile meclisinin uygun bulunduğu bir profesyonel yönetici atanır.

Madde -61-

Yönetim Kurulu Başkanlığını üstlenen kişi yaşını doldurduğunda emekliye ayrılır.

Denetim Komitesi**Madde -62-**

Yönetim Kurulu kendi içinden üç üyeyi denetim komitesi üyesi olarak seçer. Denetim komitesi başkanlığını, yönetim kurulu başkanı üstlenir. Denetim komitesi üyeleri icra görevi olmayan üyeler arasından seçilir; en az bir tanesi bağımsız üye olmak zorundadır.

İcra Kurulu**Madde -63-**

İcra Kurulu, yöneticilerinden oluşur.

Madde -64-

İcra Kurulu başkanlığını.....(En deneyimli, en yaşlı, en yüksek ciroya veya kâr oranına sahip şirketin veya Ana Firma Genel Müdürü vs. olabilir) yürütür.

Madde -65-

İcra Kurulu, her ayın ilk.....günü, şirket merkezinde toplanır.

Madde -66-

İcra kurulu başkanının temel görevi, gruba bağlı şirketlerin faaliyetlerini Yönetim Kurulu kararları ve beklentileri doğrultusunda gerçekleştirmelerine katkı sağlayacak yönlendirmelerde bulunmak ve gruba bağlı şirketler arasındaki koordinasyonu sağlamaktır.

Aile Meclisi**Madde -67-**

Aile meclisinin temel görevi, işletme ile ilgili gelişmeler hakkında aile fertlerini bilgilendirmek, aile içi sorun ve çatışmalara işletme yönetimi ve işleyişini etkileyebilecek düzeye gelmeden müdahale ederek gerekli önlemleri almak, aile fertleri arasındaki iletişimi artırmak, yeni nesil aile fertlerinin işletme ihtiyaçları doğrultusunda yetiştirilmesini sağlamak, aile fertlerinin anayasa uygun davranmalarını sağlayıcı tedbirler almak gibi konulardır.

Aile Meclisi'nin Yapısı ve Oy Hakkı**Madde -68-**

Aileye ait şirketlerin yönetim yahut icra organlarında görev alsın ya da almasın, hissesi olan aile fertleri ile bunların birinci dereceden kan bağı olan akrabaları arasında, 15 yaşın üzerindeki herkes Aile Meclisi'ne üye olabilir. Bu tanımın dışında kalan kişilerin meclis üyeliği hususu, toplam üyelerin 1/3'ünün teklifi ile değerlendirmeye alınır, oy birliği ile kabul edilmesi halinde mümkün olabilir.

Madde -69-

Aile meclisinde oy hakkına, sadece gruba ait şirketlerde hisse sahibi olan aile fertleri sahiptir. Hisse sahibi olan yeni nesil gençler, 18 yaşını tamamlayana kadar oy hakkını ebeveyni/vasisi aracılığıyla kullanabilirler. Diğer üyeler, oy kullanamazlar, ancak toplantıyı takip eder, izler, varsa görüş bildirir ve değerlendirmelerde bulunur.

Madde -70-

Aile fertlerinden herhangi birinin vefat etmesi halinde, eşinin aile meclisi üyeliği evlenmediği sürece devam eder.

Madde -71-

Kuruluş aşamasında Aile Meclisine, ailenin en yaşlı erkek ferdi başkanlık yapar. Başkanın görev süresi, 3 yıldır. Ancak, gerekli görülmesi halinde aile üyelerinin 2/3'ünün önerisi, tamamının oyu veya başkanın kendi talebi doğrultusunda görevi, süresi dolmadan da sona erdirilebilir.

Madde -72-

Aile Meclisi başkanlığına seçilen aile ferdi, Yönetim Kurulu ve İcra Kurulu'ndaki görevlerinden ayrılır.

Yürütme Kurulu**Madde -73-**

Aile Meclisi faaliyetleri, Yürütme Kurulu tarafından organize edilir. Yürütme Kurulu başkan, başkan yardımcısı ve bir üye'den oluşur. Aile Meclisi Başkanı aynı zamanda Yürütme Kurulu'nun da başkanıdır. Başkanın önerdiği 3 isim arasından Meclis'de yapılacak oylamalarda en çok oyu alan aile ferdi, başkan yardımcılığı görevini üstlenir. Oylamaya katılan diğer üyelere birini, Başkan yürütme kuruluna üye olarak atar. Yürütme Kurulu başkan yardımcısı ve üyenin görev süresi 1 yıldır. Bir üyenin aynı göreve tekrar seçilmesi veya atanması Aile Meclisinin onayı ile mümkündür. Onay için 2/3 çoğunluk aranır.

Aile Meclisinde Karar Alma**Madde -74-**

Aile Meclisinde her üyenin oy, kurucu üyelerin , Başkanın oy hakkı vardır.

Madde -75-

Hangi kararların oy birliği, hangi kararların oy çokluğu ile alınacağı, Aile Meclisi Yürütme Kurulu tarafından belirlenir.

Madde -76-

Mecliste alınacak kararlar, yürürlükteki hukuki düzenlemelere, etik ilkelere, anayasada yer alan hükümlere ve genel kabul görmüş işletmecilik kurallarına aykırı olamaz.

Madde -77-

Meclis'te alınan kararlar, karar defterine kaydedilir, katılımcıların imzası alınır ve süresiz saklanır.

Madde -78-

Aile Meclisinin sorumluluk alanına giren konularda aldığı kararlar nihai sonuçtur ve tüm aile fertlerini bağlar.

Aile Meclisinin Toplanma Şekli ve Yöntemi**Madde -79-**

Aile Meclisi, 3'er aylık dönemlerde olmak üzere yılda 4 kez toplanır. Toplantı tarihi ve yeri, Meclis Yürütme Kurulu tarafından belirlenir. Herhangi bir mücbir sebeple belirlenen tarihte yapılamaması durumunda, toplantı bir sonraki hafta aynı gün ve saatte belirlenen yerde yapılır.

Madde -80-

Aile Meclisi toplantılarının gruba bağlı şirketler ve aile fertlerine ait meskenlerde yapılmamasına özen gösterilir.

Madde -81-

Yürütme kurulu tarafından belirlenen gündeme göre, gerekli görülmesi halinde Meclis toplantılarına, üyelerin oybirliği ile kabul etmesi şartıyla, aile dışından da davetli çağırabilir.

Madde -82-

Toplantı gündemi belirlenmeden önce Yürütme Kurulu, üyelerin gündem önerilerini almak, önerileri de dikkate alarak gündemi oluşturmak ve en az 3 gün önceden üyelere ulaştırmak zorundadır.

Madde -83-

Meclis, Başkanın gerekli görmesi ya da aile meclis üyelerinin 1/3'ünün talebi üzerine Meclisi olağanüstü toplantıya çağrılabilir.

Aile Meclisi'nin Sorumlulukları

Madde -84-

Aile Meclisi'nin sorumluluk alanına şu konular girmektedir:

- a) Aile'nin iş ile ilişkisinin sınırlarını belirlemek ve aile fertlerinin bu sınırlar içinde hareket etmelerini sağlamak,
- b) Yeni nesil aile fertlerinin yetenekleri ve şirketlerin ihtiyaçları doğrultusunda eğitimini planlamak ve yetiştirilmelerini sağlamak,
- c) Aile büyüklerinin bilgi, birikim ve ilişkilerini yeni nesle aktarmak,
- d) Aile değerlerinin aileye evlilik yoluyla katılanlara ve çocuklara aktarılmasını sağlamak,
- e) 60 yaşını dolduran aile fertlerinin emeklilik şartlarını belirlemek,
- f) Hisse devri söz konusu olduğunda, anayasa hükümleri çerçevesinde taraflar arasında mutabakat sağlamak,
- g) Aile fertleri arasındaki anlaşmazlıkların giderilmesi ve çatışmaların çözümü için gerekli çalışmaları yapmak,
- h) Mülkiyet ilişkileri ve mülkiyet devri ile ilgili düzenlemeleri Anayasa'da belirtilen şartlar çerçevesinde yapmak,
- i) Meclis başkanı ile yürütme kurulu üyelerini seçmek ve görevde kalma sürelerinin belirlemek,
- j) Aile fertleri arasındaki iletişimin ve aile bağlarının güçlendirilmesi için, bütün aile fertlerinin katılacağı sosyal faaliyetler organize etmek,
- k) Anayasa'ya aykırılık durumlarında gerekli disiplin önlemlerini almak,
- l) Belirlenen periyotlarda Anayasa üzerinde yapılacak revizyonlar ile ilgili çalışmaları koordine etmek ve sonuçlandırmak.

Gelecek Nesil Komitesi

Madde -85-

Çocukların yetiştirilmesinde birinci derecede sorumluluk, anne ve babaya ait olmakla beraber yeni nesli aile değerleri çerçevesinde yetiştirilmesi ortak sorumluluğumuzdur. Gerekli hallerde aile meclisi tedbir almakta yetkilidir.

Madde -86-

Yeni nesil aile fertlerinin işletmenin ihtiyaçları ve kişisel tercihleri yönünde geleceğe hazırlanması ile ilgili imkân ve ortamı sağlama sorumluluğu, Aile meclisi içinden oluşturulacak Gelecek Nesil Komitesi'nindir.

Madde -87-

Yeni nesil aile fertlerinin, işin mevcut durumu ve yakın gelecekteki genişleme durumuna göre ihtiyaç duyabilecek alanlarda yetiştirmeleri (yetenekleri ve kişisel özellikleri uygun ise)'nin planlanması Gelecek Nesil Komitesi tarafından yapılır.

Madde -88-

Yeni nesil aile fertleri, gelecek nesil komitesi tarafından yakından izlenir, olumsuz görünen tutum, düşünce ve davranışlar söz konusu olduğunda, gereken önlemlerin alınması sağlanır.

Madde -89-

Aile fertleri, çocukların eğitimi ve gelişimi için Gelecek Nesil Komitesinin yapacağı planlama ve faaliyetlere katılmak ve destek olmakla mükelleftir.

IV. Bölüm
MÜLKİYET

Ortaklık Yapısı

Madde -90-

Ailemize ait işletmelerin ve iştiraklerimizin mevcut hisse dağılımı aşağıdaki tabloda belirtildiği şekildedir.

AİLE'YE AİT ŞİRKETLER		
Şirket Ünvanı	Hissedarlar	Hisse Oranı
	1)	%
	2)	%
	3)	%
	4)	%
	5)	%
	1)	%
	2)	%
		%
İŞTİRAKLER		
		%
		%

Hisselerin Devri / Satışı

Madde -91-

Hissedarlar, hisselerini sadece soyadını taşıyan aile fertlerine devredebilir/satabilir. Hisseler mevcut hissedarların dışında üçüncü şahıslara satılamaz / devredilemez.

Madde -92-

Hisselerini devretmek/satmak isteyen aile ferdinin hisselerine kimlerin hangi oranda alıcı olabileceği, hisse değerinin ve satış fiyatının nasıl belirleneceği ve ne şekilde ödeneceği hissedarlık sözleşmesinde belirtilen kurallar çerçevesinde yürütülür.

Madde -93-

Aile fertlerinin vefatı veya boşanması durumunda eşler (gelinler/damatlar) kanunen mülkiyetlerine geçen hisselerin, hissedarlık sözleşmesinde belirtilen şartlar çerçevesinde Aile Meclisinin belirleyeceği kişilere devretmeyi/satmayı taahhüt eder.

Hisse Verilmesi

Madde -94-

Her pay sahibi, hisselerini çocuklarına ne şekilde dağıtılacağı hususunda kararı kendi verir.

Varlık Yönetimi

Madde -95-

Aile ve İşletmelere ait mevcut ve bundan böyle alınacak tüm varlıklar (Ev, arsa, bina. Araç vb.) Gayrimenkul A.Ş. üzerine kayıtlı olacaktır.

Madde -96-

Gruba bağlı işletmelerde aktif görev yapan aile fertlerinin kullanımına lojman ve makam aracı olarak tahsis edilecek araç ve meskenin niteliği, pozisyonu da dikkate alınarak Aile Meclisi tarafından belirlenir.

Madde -97-

Aktif olarak işletmelerde görev almayan, ancak aileye ait varlıkları kullanan aile fertleri, piyasa şartları dikkate alınarak Aile Meclisince belirlenecek kira bedellerini Gayrimenkul A.Ş'ye ödemek zorundadır.

Madde -98-

Gruba bağlı şirketlerin, her yıl dönem sonu net kârının %.....si faaliyetini sürdürmek ve tasarrufta bulunmak üzere Gayrimenkul A.Ş'ye aktarılır.

IV. Bölüm

YÜRÜRLÜK

Yürürlük

Madde -99-

Bu Anayasa, aile meclisini oluşturan üyelerin oybirliği ile kabulü ve 18 yaşını tamamlamış bütün aile fertlerinin imzalamasıyla yürürlüğe girer.

Madde -100-

Anayasadaki hükümlere uygun hareket edilmesini sağlamak, Aile Meclisi'nin sorumluluğundadır.

Yaptırım

Madde -101-

Anayasa hükümlerine uymayan, kısmen veya tamamen aykırı hareket eden aile fertlerinin durumu Aile Meclisinde değerlendirilir. Değerlendirme sonucu, aile meclisi kararı ile Anayasanın ilgili maddeleri uyarınca gerekli yaptırım uygulanır.

Revizyon

Madde -102-

İşbu anayasa 5 yıllık periyotlarla Aile Meclisi - Yürütme Kurulu koordinasyonunda gerek işletme/ler gerekse ailede yaşanan değişme ve gelişmeler ile ortaya çıkan ihtiyaçlar çerçevesinde Aile Meclisinde gündeme alınır. Yapılacak değişiklikler aile Meclisinin onayına sunulur. Oy hakkı bulunan üyelerin asgari 2/3'nün kabul etmesi durumunda, tüm üyeler tarafından imzalanarak yürürlüğe girer.

V. Bölüm

Özel Hükümler

Madde -103-

Aile Anayasasını imzalamayı reddeden aile fertleri, aileye ait imkânlardan yararlandırılmaz, işletmelerde fiilen çalışmasına müsaade edilmez.

EKLER

- Hissedarlık Sözleşmesi
- Görev, Yetki ve Sorumluluk tanımları

..... sayfamaddeden oluşan bu anayasa metninde yer alan bütün maddeler, tarafımızdan okunmuş, incelenmiş ve onaylanmıştır.

İmzalar

ÖZGEÇMİŞ

1973’de Trabzon ili Vakfıkebir ilçesinde doğdu. İlkokulu İstanbul/Erenköy’de tamamladı. İlkokuldan sonra Bayrampaşa Yeşil Cami Kur’an Kursunda hafızlık yaptı. Aynı yerde Arapça gramer ve dini ilimlerden icazet aldı. Bu arada sınavlarını dışarıdan vererek Ortaokul ve Lise diplomalarına sahip oldu.

1997’de Marmara Üniversitesi İlahiyat fakültesinde lisansını, 2002’de İstanbul Üniversitesinde “**Kur’an ve Sünnet’e Göre Zekat**” teziyle yüksek lisansını tamamladı.

1997’de görev hayatına İmam-hatip olarak Edirne’de başladı. 2002’de İstanbul Haseki İhtisas Merkezini bitirdikten sonra Trabzon İhtisas Eğitim Merkezinde 2002-2010 yılları arasında Fıkıh ve İslam Düşüncesi alanlarında dersler verdi.

2010-2014 yılları arasında Amerika Birleşik Devletlerinde din görevlisi olarak bulundu. Bu esnada dil ve din enstitülerinden çeşitli kurslar ve dersler aldı.

2014 yılından beri Haseki Dini Yüksek İhtisas Merkezinde Fıkıh grubu derslerine girmektedir.

Arapça (82 puan-KPDS) ve İngilizce (63 puan-YDS) bilmektedir. Evli ve 3 çocuk babasıdır.