

Prof. Dr. Hakan KESER

Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

# İşçilik Haklarının Talep Edilmesinde Dürüstlük Kuralı, Hakkın Kötüye Kullanılması Yasağı ve İrade Fesadının İleri Sürülmesine İlişkin Yargıtay Kararının İncelenmesi

## T.C. YARGITAY

### 9. HUKUK DAİRESİ

**Esas No** : 2009/ 38766

**Karar No** : 2009/36799

**Tarihi** : 22.12.2009

### DAVA

Taraflar arasındaki, ücret farkı, fazla çalışma farkı, ikramiye farkı, gece çalışma alacaklarının ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hükmün süresi içinde duruşmalı olarak temyizden incelenmesi davalı avukatınca istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 22.12.2009 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmiştir. Duruşma günü davalı adına Avukat E. M. ile karşı taraf adı-

na Avukat O. A. ve T. T. U. geldiler. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek Tetkik Hakimi Ş.Çil tarafından düzenlenen rapor sunuldu, dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

### KARAR

1- Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Davacı işçi açmış olduğu bu davada, işyerinde sendika üyesi olarak çalıştığı sırada, 2002 sonu ya da 2003 başlarında işverence iş sözleşmesinin feshedilmiş gibi gösterilerek bir ay kadar alt işveren işçisi gibi sigorta primlerinin ödendiğini, daha sonra yeniden davalı işveren kadrosuna alınarak ücretinin düşürüldüğünü ve toplu iş sözleşmesi ücret

artışlarının düşük ücrete göre yapıldığını ileri sürerek, toplu iş sözleşmesinden doğan ücret ve diğer fark işçilik alacaklarının ödenmesi isteğinde bulunmuştur.

Davalı işveren, işçilerin talebi üzerine sendikanın da bilgisi dâhilinde iş sözleşmesinin feshedildiğini ve kıdem tazminatının ödendiğini, alt işveren işçisi olarak çalışmaya bağladığını, bir süre sonra yeniden yapılanma girişiminden bir sonuç alınamayınca yeniden davalı işveren nezdinde işe alındığını, 2002 ya da 2003 yılında gerçekleşen bu işlemin ardından işçilerin ihtirazi kayıt ileri sürmeksizin işyerinde çalışmaya devam ettiklerini ve gerçekte davacı işçi tarafından hakkın kötüye kullanıldığını savunmuştur.

Mahkemece, davacının da aralarında bulunduğu 300 kadar işçinin iş sözleşmelerinin kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde feshedilmiş gibi gösterilerek alt işverende düşük ücretle işe başlatıldıkları, bir ay sonra yeniden işverende girişi yapılarak düşük ücret üzerine toplu iş sözleşmesinin zamlarının uygulandığı, amacın toplu iş sözleşme hükümlerini bertaraf etmek olduğu ve muvazaaya dayandığı gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiş, daha önce ödenen kıdem tazminatının işçinin ileride kıdem tazminatına hak kazanması durumunda faizleriyle beraber mahsup edileceği belirtilerek bir mahsup işleminin uygulanmadığı açıklanmıştır.

Dosya içindeki bilgi ve belgelere göre, işyeri ... Anonim Şirketine ait iken 26.11.2001 tarihinde davalı şirket tarafından devralınmıştır. Aynı dönemde ülkemizde 21 Şubat 2001 tarihinde başlayan ve etkileri uzun süre devam eden bir ekonomik kriz ortaya çıkmış ve davalı işveren toplu iş sözleşmesi hükümleri uyarınca işçi ücretlerini ödemeye devam etmiştir. 2002 yılı sonlarına gelindiğinde, davalı işveren üretim faaliyetinin sürdürülebilmesi için işçilere kıdem tazminatının ödendikten sonra ücretler düşürülerek alt işveren işçisi olarak çalışmalarını önermiş, kabul etmeyenlerin ise ihbar ve kıdem

tazminatlarının ödeneceğini bildirmiştir. Davacı işçiye görev değişikliği bildirilmiş ve davacının 1475 sayılı İş Kanununun 16/II e bendi uyarınca iş sözleşmesini feshettiği yönünde dilekçesi alınmıştır. Daha sonra davacı işçiye aynı gün kıdem tazminatı ödenmiştir. Dosya içeriğine göre işçilerin büyük bir kısmı kıdem tazminatını tam olarak almışlar ve bir ay kadar alt işveren işçisi olarak gösterilmişler ardından yeniden davalı işveren kadrosuna alınmışlardır. Bu arada işçi ücretleri düşürülmüş ve toplu iş sözleşmesinin daha sonraki periyodik ücret artışları işçilerin almakta oldukları bu ücretlere uygulanmıştır. Davalı işverenin teklifini kabul etmeyen 50 kadar işçinin ihbar ve kıdem tazminatları ödenerek iş sözleşmeleri feshedilmiştir.

Somut olayda, davacı işçi 2002 sonu ve 2003 başlarında gerçekleşen bu uygulamada iradesinin fesada uğratıldığını baskı sonucu belgelerin imzalatıldığını ileri sürmüş ise de, olayın üzerinden yaklaşık 5 yıl geçmesine rağmen bu irade fesadını ileri süren bir talepte bulunmamıştır. Borçlar Kanunu'nun 31. maddesinde, "Hata veya hile ile haleldar olan yahut ikrah ile yapılan akıt ile müzlem olmayan taraf bu akdi ifa etmemek hakkındaki kararını diğer tarafa beyan yahut verdiği şeyi istirdat etmeksizin bir seneyi geçirir ise, akde icazet verilmiş nazariyle bakılır. Bu mehil, hata veya hilenin anlaşıldığı veya korkunun zail olduğu tarihten itibaren cereyan eder" şeklinde kurala yer verilmiştir. Buna göre davacı işçinin 5 yıla yakın bir sürenin geçmesinin ardından baskı ve tehdit iddialarına dayanarak talepte bulunması Borçlar Kanunu'nun 31. Maddesine aykırılık oluşturur

Davacının dava dilekçesindeki iddialarından biri de, muvazaalı şekilde alt işveren işçisi olarak bir süre çalıştırıldığı ve ardından yeniden işveren kadrosuna alındığı şeklindedir. Muvazaa Borçlar Kanununda düzenlenmiş olup, tarafların üçüncü kişileri aldatmak amacıyla ve kendi gerçek ira-

delerine uymayan ve aralarında hüküm ye sonuç meydana getirmesi arzu etmedikleri görünüşte bir anlaşma olarak tanımlanabilir. İşyerinde devreden işveren ... Anonim Şirketi döneminden itibaren alt işverenin uygulamalarının geçerli olduğu anlaşılmasıyla, sözü edilen uygulamaların o tarihte yürürlükte olan 1475 sayılı İş Kanunu ve Borçlar Kanunu hükümleri çerçevesinde ele alınması gerektiği açıktır. Bu itibarla 4857 sayılı İş Kanunu'nun alt işverenle ilgili hükümlerinin somut olay yönünden uygulanmasına imkân bulunmamaktadır. Kaldı ki, davacı işçi kıdem tazminatının ödenmesi karşılığında alt işveren işçisi olarak çalışmayı kabul etmiş ve buna dair belgeleri imzalayarak bir anlamda muvazaanın tarafı olmuştur. Kişinin kendi muvazaasına dayanamayacağı da temel hukuk ilkelerindedir. Bu nedenle asıl işveren alt işveren arasındaki ilişkinin muvazaaya dayandığı şeklinde bir iddia ile hak talebi somut olay yönünden yasaya uygun olarak değerlendirilemez.

Taraflar arasındaki uyuşmazlığın çözümünde, bir tarafta oluşturulan güvenin korunması ilkesi de önem taşır. Kanunun getirdiği güvenin korunmasına ilişkin hükümler yanında, tarafların sözlü veya yazılı davranışları bu güven ortamını sağlayabilir. Sağlanan güvenin, güven sorumluluğu kapsamında, hukuken korunması gerekir. Güven sorumluluğunda taraflar birbirlerinden bekledikleri güveni boşa çıkarmamalıdır. Bu bağlamda sözlü ifadeler, çeşitli vesika ve belgeler örtülü irade davranışları da sayılabilir.

Açık irade beyanın korunması pek sorun yaratmasa da örtülü irade beyanın aynı kolaylığı taşıdığından söz edilemez. Ancak bu halde de ortada korunması gereken bir güven söz konusu ise hukuken de bir sonuç doğurması kaçınılmazdır. Güven sorumluluğuna yaklaşımında bir diğer yön dürüstlük kuralından doğan yükümlülüklerle aykırı davranmanın söz konusu olmasıdır. Davacı işçi kıdem tazminatını tam olarak almış ve süregelen ekonomik kriz döneminde de-

ğerlendirmiştir. Aynı zamanda işyerinde çalışmaya devam etmiş ve ücretlerinin eksik ödendiği konusunda bir itirazını ileri sürmemiştir. Bu yönüyle işverende 2002 ve 2003 yıllarında gerçekleşen işlemlerin geçerliliği yönünden bir güven duygusu oluşmuştur. Hatta devam eden süreçte işçi ve işveren sendikaları birbiri ardına üç ayrı toplu iş sözleşmesi imzalamışlar ve işçilerin almakta oldukları ücretlerine göre ücret artışlarını belirlemişlerdir. Bu durumda işçi sendikasının da içinde bulunduğu doğal bir süreç işlemiştir, işçinin bu davranışları, daha önceye dayanan iddialarından vazgeçtiği ve toplu iş sözleşmesinde düzen ilkesi gereği kurulan yeni şartları kabul ettiği şeklinde değerlendirilmelidir. Davacı işçinin davranışları ve işleyen sürecin davalı işveren yönünden oluşturduğu güvenin korunması gerekir.

Medenî Kanunda yer alan dürüstlük ilkesi (TMK m. 2) genel bir hukuk ilkesi olup usul hukukunda da geçerlidir. Devletin bir kurumu olan mahkemenin haksız, hileli ve kanuna aykırı şekilde bir yargılama ile uyuşmazlığı çözümlenmesi düşünülemez. Ayrıca dürüstlük kuralı, kamu yararı açısından da dikkate alınmayı gerektirir. Çünkü, davanın usul ekonomisine uygun şekilde sonuçlanması, ancak dürüstlük kuralının medenî usul hukukunda da geçerli olması ve hâkim tarafından kendiliğinden nazara alınmasıyla mümkün olur. Dürüstlük kuralı, işlemlerin yorumlanması, tamamlanması, yeniden gözden geçirilmesi ve değiştirilmesinde göz önünde tutulur. Dürüstlük kuralına uymak, taraflar açısından bir yükümlülüktür.

Davacı işçinin geçersiz olduğunu ileri sürdüğü işlemi bizzat imzasıyla gerçekleştirdiği, kriz ortamında aldığı kıdem tazminatını değerlendirdiği, uzun yıllar çalışmaya devam ettiği düşünüldüğünde, yaklaşık 5 yıl bir süre geçtikten sonra bu davayı açarak irade fesadı ve muvazaa iddialarıyla hak talebi, dürüstlük kuralına aykırılık oluşturur. Ödenen kıdem tazminatı önceki hizmet dönemini ekonomik değer açısından karşılamış

olup, bu şekilde önceki çalışma dönemi tasfiye edilmiş durumdadır. Dairemizin emsal nitelikteki 12.6.2008 gün ve 3216/15280 sayılı kararı da aynı yöndedir. Tarafların sonraki bir süreçte ücreti belirleyerek yeni bir iş ilişkisi içine girmeleri mümkün olup, sonraki dönemde işçi ve işveren sendikaları tarafından imzalanan toplu iş sözleşmeleri ile mevcut durum benimsenmiştir. Somut olaya özgü tarihsel süreç, işçi ve işveren işlem ve eylemleri dikkate alındığında güven teorisi çerçevesinde mevcut davanın reddine ka-

rar verilmelidir. Mahkemece, yazılı şekilde isteğin kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

## SONUÇ

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, Davalı yararına takdir edilen 625, 00 TL duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 22.12.2009 gününde oybirliği ile karar verildi<sup>1</sup>.

## KARARIN İNCELENMESİ

İnceleme konusu olan Yargıtay kararı; bir işçinin işçilik alacaklarının kazanımına ilişkin olarak gerçekleştirilmiş bir işleme karşı, uzun yıllar çalışmaya devam ettikten ve yaklaşık 5 yıl gibi bir süre geçtikten sonra bir dava açarak irade fesadı ve muvazaa iddialarıyla hak talebinde bulunmasının dürüstlük kuralına aykırılık ya da hakkın kötüye kullanımı olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceğine ilişkindir.

Olayda işyeri ... Anonim Şirketi'ne ait iken 26.11.2001 tarihinde davalı şirket tarafından devralınmış, 2002 yılı sonlarına gelindiğinde ise, davalı işveren üretim faaliyetinin sürdürülebilmesi için işçilere kıdem tazminatını ödedikten sonra, ücretlerin düşürülerek alt işveren işçisi olarak çalışmalarını önermiş, kabul etmeyenlerin ise ihbar tazminatlarının da ödeneceğini bildirmiştir. Davacı işçiye görev değişikliği bildirilmiş ve davacının 1475 sayılı İş Kanunu'nun 16/II-e bendi uyarınca iş sözleşmesini feshettiği yönünde dilekçesi alınmıştır. Daha sonra davacı işçiye aynı gün kıdem tazminatı ödenmiş ve işçi bir ay kadar alt işveren işçisi olarak gösterilmiş ardından yeniden davalı işveren kadrosuna alınmıştır. Bu arada işçi ücretleri düşürülmüş ve toplu iş sözleşmesinin daha sonraki

periyodik ücret artışları işçinin almakta olduğu bu ücrete uygulanmıştır.

Davacı işçi 2002 sonu ve 2003 başlarında gerçekleşen bu uygulamada iradesinin fesada uğratıldığını baskı sonucu belgelerin imzalandığını ileri sürmüştür ise de, olayın üzerinden yaklaşık 5 yıl geçmesine rağmen bu irade fesadını ileri süren bir talepte bulunmamıştır.

Yerel mahkemece, davacının da aralarında bulunduğu 300 kadar işçinin iş sözleşmelerinin kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde feshedilmiş gibi gösterilerek alt işverende düşük ücretle işe başlatılmaları ve bir ay sonra yeniden işverence girişi yapılarak düşük ücret üzerine toplu iş sözleşmesinin zamlarının uygulanması, toplu iş sözleşme hükümlerini bertaraf etmek amacını taşıyan muvazaalı bir işlem olarak değerlendirmiştir.

Yargıtay ise, davacı işçinin 5 yıla yakın bir sürenin geçmesinin ardından baskı ve tehdit iddialarına dayanarak talepte bulunmasının Borçlar Kanunu'nun 31. maddesine aykırılık oluşturacağı ve işçinin bu süre zarfındaki davranışlarının, daha önceye dayanan iddialardan vazgeçtiği ve toplu iş sözleşmesinde düzen ilkesi gereği kurulan yeni şartları kabul ettiği şeklinde değerlendirilmesi gerektiği, davacı işçinin davranışları ve işleyen sürecin davalı işveren yönünden oluşturduğu güvenin korunması gerektiği yönünde karar vermiştir.

Görüldüğü üzere, mevcut Yargıtay kararının değerlendirilmesi bu kararın verilmesine temel

**Dürüstlük kuralı, kanunla gönderme yapılmış bir genel ilke, bir genel kuraldır.**

teşkil eden bazı hukuk prensiplerinin ve hukuki düzenlemelerin ele alınarak incelenmesini gerektirmektedir. Söz konusu bu prensipler ve düzenlemeler dürüstlük kuralı, hakkın kötüye kullanılması yasağı, muvazaa ve irade fesadı hallerinin ileri sürülmesine ilişkin prensip ve düzenlemelerdir.

### a-) Dürüstlük Kuralı ve Hakkın Kötüye Kullanılması

Bilindiği üzere, dürüstlük kuralı geçmişten günümüze birçok hukuk sisteminde yer alan bazen tanımlayıcı ve düzeltici, bazen de borçlunun yükümünün belirlenmesi amacıyla kullanılan bir kriter olarak karşımıza çıkmaktadır. Hukuk sistemlerinin genel amacı, sadece “doğru” ve kurallara uygun olanı korumak olmayıp, bu kurallar uygulandığı zaman başkalarının haksızlığa uğramayacağı ve başkalarının zarar görmeyeceği sonuçları da sağlamak olduğundan, dürüstlük kuralı, hakkın kullanılmasına ve borcun yerine getirilmesine bağlı bir düzeltici-düzenleyici norm ödevi görmektedir<sup>2</sup>.

Uygulamada kullanılan hak ve yerine getirilen borç türleri arttıkça, dürüstlük kuralı çerçevesinde gösterilmesi gereken sadakat, inanç, özen, bilgi verme ve açıklama yükümlülükleri de artmaktadır. Diğer yandan, dürüstlük kuralı, sadece hukuki işlemlerden doğan hakların kullanılmasında ve borçların yerine getirilmesinde değil, uygulama alanı genişletilerek kandan doğan hakların kullanılmasında ve bunların ifasında da dikkate alınmaktadır<sup>3</sup>.

Dürüstlük kuralı, güven ilkesinin de dayandığı temel bir belirleyici olarak ortaya çıkmaktadır. Bu anlamda, alacaklının borçlusundan neleri talep edebileceği, borçlunun alacaklısına neleri ifa edeceği konularında dürüstlük kuralı belirleyici bir rol oynayacaktır. Yani hukuki işlemlerin tamamlanmaları ve yorumlanmalarının dürüstlük kuralına göre yapılması gerekmektedir<sup>4</sup>.

Türk Hukukunda da, konunun ele alınmış olduğu Medeni Kanun’un “Dürüst davranma” başlıklı 2. maddesinin birinci fıkrası uyarınca, herkes, haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorunda olacaktır. Aynı maddenin ikinci fıkrası

### Bir hakkın kullanılması açık bir haksızlık doğuruyorsa, kanun bu hakkı kullanmayı ve bu hakkı korumamaktadır.

uyarınca da, bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumayacaktır. (4721 Sy.MK)<sup>5</sup>.

Görüldüğü üzere, dürüst davranma yükümü, haklarını kullanan ve borçlarını ifa eden herkese yüklenmiştir. Bir başka ifade ile, dürüstlük kuralı, kanunla gönderme yapılmış bir genel ilke, bir genel kuraldır<sup>6</sup>. Bu anlamda, hâkimin Kanun’un yorumunda ve boşluklarının doldurulmasında, Medenî Kanun’un 2. maddesindeki dürüstlük kuralının önemli rolü olacak, özellikle bir hakkın kullanılmasına ilişkin kanun hükümlerine verilecek anlamı belirlemede, dürüstlük kuralı, ciddi bir ölçüt ödevi ifa edecektir.

Diğer yandan, dürüstlük kuralı, Medeni Kanun’un 3. maddesinde düzenlenen iyi niyetten farklı bir anlam ifade etmektedir. İyi niyet, MK m.3’ün ifade ettiği üzere hakların kazanılmasında kazanmaya engel bir durumu bilmemeyi veya bilmesi gerekmeyi ifade etmektedir. İyi niyette objektif olarak haksız bir davranış vardır, fakat haksızlık yaptığı bilinci bulunmadığı için hukuk düzeni, bu iyi niyeti korumaktadır<sup>7</sup>. Burada iyi niyetin korunması, temelindeki dürüstlük kuralı gereği olan güvenin korunmasına dayalıdır. Ancak bu yakınlık iki kurum arasında yani dürüstlük kuralı ile iyi niyet arasında mevcut farklılığı ortadan kaldırmamaktadır. Zira, dürüstlük kuralı ahlâkî temele dayalı, orta vasıfta, makul ve dürüst bir insanın davranışını göstermektedir, iyi niyet ise sadece bir hakkın veya hukukî durumun kazanılmasına engel olabilecek bir durumu bilmek ve bilmesi gerekmektir<sup>8</sup>.

Dürüstlük kuralı emredici olmamakla beraber, hâkim tarafından resen dikkate alınması gerekmektedir. Ancak burada gözden kaçırılmaması gereken husus, dürüstlük kuralının ilgili kanunlardaki özel nitelikteki hükümleri bertaraf etmeyeceği yani ortadan kaldırmayacağıdır. Zira, her uyumsuzluğu, her olayı dürüstlük kuralı

ile çözüme eğilimi dürüstlük kuralının getirilmesini amacından saptıracağıdır. Bu yüzden, söz konusu bir uyuşmazlığa ilişkin olarak öncelikle uygulanması gereken özel kanun hükmünün araştırılması, bu hükmün uygulanması eğer menfaatler dengesi ve adalet bakımından uygun, tatminkâr ve adaletli sonuç vermezse, bu sonucu düzeltmek üzere, bu istisnâ durumda dürüstlük kuralına başvurulması gerekmektedir<sup>9</sup>. Görüldüğü üzere, dürüstlük kuralı kanun hükümlerinin somut olaya uygulanmasında ve sözleşmelerin hükümlerinin uygulanmasında bir anlamda düzeltici bir fonksiyon içermekte ve bir anlamda da kanun ve sözleşme hükümlerinin kesin uygulamasına engel olarak hükümlerin yumuşatılması riskini de içermektedir. Oysa Dürüstlük ilkesinin uygulanmasında asıl amaç kanun ve sözleşme hükümlerinin yumuşatılması değildir aksine Kanun ve sözleşme hükümleri kesin ve sert bir şekilde uygulanmalıdır<sup>10</sup>. Dürüstlük kuralı ancak ve ancak zorunluluk halinde uyuşmazlığa müdahale etmeli, somut bir haksızlığı, açık bir hakkaniyet ihlâlini belli olayda önlemek için kullanılmalı, genel ve soyut uygulamadan kaçınılmalıdır. Yani bir başka deyişle, dürüstlük kuralı yorum elverişli olacak derecede ve ölçüde dikkate alınmalı, kanundaki özel düzenlemeyi ortadan kaldırmamalıdır<sup>11</sup>.

Hakkın kötüye kullanılması ise, bir kanun hükmünden veya bir sözleşmeden doğan bir hakkın amacı dışında kullanılmasını ifade etmektedir. Bu anlamda, bir hakkın kullanılması açık bir haksızlık doğuruyorsa, kanun bu hakkı kullanmayı ve bu hakkı korumamaktadır. Hakkın kötüye kullanılması yasağı, sadece hakkın kullanılmasını sınırlamaz, ilgili olduğu hakkın doğrudan içeriğini yani muhtevasını da belirler. Buna göre, dürüstlük kuralı ve hakkın kötüye kullanılması yasağı kuralları, sözleşmenin kuruluşunda onun muhtevasını denetlemek gibi bir fonksiyon ifa etmemekte, geçerli bir sözleşmenin taraflarından her birinin haklarını kullanırken veya borçlarını ifa ederken nasıl davranmaları gerektiğini belirlemektedirler<sup>12</sup>.

Hakkın kötüye kullanılması yasağı, hakkın tümünün kullanılmasını engellememekte, buna karşılık hakkı kötüye kullanan şahsın kötüye

kullandığı hak kısmının veya hakkın olağan ve yasal sınırlar içinde kullanılması sınırlarını aşan kısmının kullanılmasını engellemeyi amaçlamaktadır. Ancak, dürüstlük kuralı ve hakkın kötüye kullanılması yasağının üstün hukuk ilkeleri olarak kabul edilmeleri sebebi ile, şu veya bu metnin şu veya bu kadar dar veya geniş ifade edilmiş olmalarından bağımsız olarak, bu ilkeleri egemen kılacak genişlikte uygulamaları gerekliliği ifade edilmektedir<sup>13</sup>.

Dürüstlük kuralı, hakkın kötüye kullanılması yasağının hukukî temelini oluşturmaktadır. Bu sebeptendir ki, hakkın kötüye kullanılması yasağı da, dürüstlük kuralı gibi, dürüstlük kuralının yörüngesinde üstün hukuk kuralı niteliği ve kuvveti kazanmıştır. Dürüstlük kuralından hareket edilmesi, bu iki ilkenin sadece basit bir hak kullanmada veya borç ilişkisinde değil, bütün insan temaslarında geçerli bir ilke olarak kabul edilmesine yol açmıştır<sup>14</sup>. Bir hakkın kötüye kullanılmış olduğundan söz edebilmek için hakkın amacına aykırı olarak kullanılması veya hakkı kullananın bu kullanmada çıkarının olmaması gerektiği kabul edilebilecektir. Nitekim, “Hak’ın ‘hukukun’ tanıdığı ve koruduğu menfaat” olduğu tanımından hareketle, kişinin bir hakkın kullanılması sırasında bu hakkı, amacına aykırı olarak ve korunacak bir “menfaat” olmaksızın kullanması durumunda biçimsel mantığa göre, bu durumun hukukun himayesinde olmaması gerektiği sonucuna varılabilecektir. Yani bir başka ifade ile, bir hak, o hakkın tanınmasındaki amaca aykırı olarak kullanılırsa ve bu kullanmada kullanan bakımından hukukun öngördüğü menfaat yoksa veya çok aşıldı ise ya da çok küçük bir menfaat varsa, bu takdirde o hakkın kullanılmasından değil, hakkın kötüye kullanılmasından bahsedilebilecektir<sup>15</sup>.

Hangi tür davranışların hakkın kötüye kullanımını olarak değerlendirileceği uygulamada gerçekten büyük önem taşımaktadır. İncelemekte olduğumuz Yargıtay kararı kapsamında düşünüldüğünde, kişinin önceki davranışı ile çelişkili bir biçimde hareket etmesinin hakkın kötüye kullanımı olarak değerlendirip değerlendirilemeyeceği, bunun dürüstlük kuralına uygun olup olmadığı hususları önem taşımaktadır.

Bir kimsenin önceki davranışlarının, daha sonra kanunun kendisine vermiş olduğu hakları kullanmasında etkisinin olup olmadığı konusu gerçekten önemli bir konudur. Zira kanunlarla kişilere tanınmış olan haklar genelde davranış şartlarına bağlı olmayan objektif nitelikte haklardır. Gerçekten de, bir kişinin önceki davranışlarının daha sonraki hak kullanması ve borç yerine getirmesi bakımından kural olarak etkili olmaması gerektiği kabul edilebilecektir. Zira böyle bir etkinin varlığı, kişinin her an davranışlarını ileri yönelik olarak kullanacağı hakları açısından kontrol etmesi, her davranışında ilerisini düşünerek tereddütlerle hareket etmesi yükümlülüğünü getirecek ve bu durum da kişilik haklarının sınırlandırılması anlamına gelecektir. Oysa bir kimsenin, düşüncesini ve davranışlarını değiştirmek hakkı da kişilik haklarının, kişisel özgürlüğünün bir parçasıdır<sup>16</sup>.

Ancak, burada önem taşıyan husus, uyumsuzluğun karşı tarafında bir güven uyandırdıktan sonra, kişinin davranışını değiştirmek veya yeni ve fakat öncekinden tamamen farklı bir davranışta bulunmak suretiyle karşı tarafı hukuken elverişsiz duruma sokmasının, hukuk düzeni tarafından kabul edilip edilemeyeceği hususudur.

Önceki davranış ile sonraki davranış arasında çelişki, iki davranış arasında zıtlık yani terslik anlamını taşıyacaktır. Çelişkili davranışta, önceki ve sonraki davranışlar arasında maddî bir uyumsuzluk, tutmazlık, zıddiyet olmalıdır. Davranışlarla çelişki yaratılmış olması için, çelişkili davranışın kasıtlı veya ihmal ile hareket etmiş olması da aranmayacaktır. Bununla beraber, çelişkili davranıştan söz edebilmek için çelişkili hareket eden kişinin, önceki davranış sırasında daha sonra bu davranışının bazı hukukî sonuçları olabileceğini objektif olarak bilebilmesi ve öngörmesi de gerekmektedir<sup>17</sup>.

Çelişkili davranıştan söz edilebilmesi için, olayda karşı tarafın korunmağa değer bir hakkının varlığı, psikolojik ve maddi bakımdan "korunmağa değer bir güveni" oluşması ve çelişkili davranışın bu güvenin oluşmasına sebep olması, buna meydan vermesi gerekmektedir. Yani, karşı tarafın önceki davranışa güvenmesi gerekmektedir. Ancak, bu güven, karşı tarafın

daha sonraki davranışın farklı olacağını veya olabileceğini bilmesi durumunda ise korunmayacaktır. Çünkü farklı davranılacağını bilen tarafın önceki davranışa güvenmesi için bir sebep olmayacaktır. Bunun gibi, önceki davranış sırasında ileride aksine davranış uyarısı yapılmışsa örneğin ihtirazi kayıt konulmuşsa artık, ondan sonraki davranışın ilki ile farklı, çelişkili olduğundan söz edilemeyecektir<sup>18</sup>.

Diğer yandan bir hakkın uzun süre kullanılmamasının, bu haktan feragat edildiği şeklinde yorumlandığı durumlarda da, aksine hareket edildiğinde çelişkili davranıştan söz edilebilecektir. Gerçekten de bir hakkını uzun süre kullanmayarak hareketsiz kalan tarafın bu hareketsizliği yorum yolu ile, o haktan feragat ettiği vazgeçtiği yolunda zimni bir irade açıklaması olarak yorumlanabilecektir. Nitekim, uzun süre hareketsiz kalan tarafın, bu susmasına o hakkı kullanmaktan feragat ettiği anlamı, dürüstlük kuralına göre verilmektedir. Bu anlamda, karşı çıkarların bulunduğu bir ilişki içinde taraflar birbirlerine karşı münferit alacaklarını, uzun süre talep etmemişlerse, artık dürüstlük kuralına göre ileride de talep etmeyecekleri, bu haktan vazgeçtikleri kabul edilebilecektir<sup>19</sup>.

Bunun gibi, hak sahibi daha önceki davranışı ile bir hakkını kullanmayacağını açıklamışsa veya davranışından bu sonuç çıkıyorsa, daha sonra, bu davranışı ile çelişir biçimde o hakkı kullanırsa, hakkını kötüye kullanmış olacaktır. Yine, önceden mevcut bir haksızlığı kendi çıkarına dokunmadığı sürece onaylayan ve hatta bu haksız düzenlemeye katılan bir şahsın, bu haksız düzenleme kendisine uygulandığında, buna karşı dava açmasında da çelişkili davranış söz konusu olacaktır<sup>20</sup>.

Kanımızca da böyle bir durumda, kişinin karşı tarafta güven uyandırdıktan sonra, davranışını değiştirerek veya yeni ve fakat öncekinden tamamen farklı bir davranışta bulunarak, karşı tarafı hukuken elverişsiz duruma sokmasını hukuk düzenin korumayacağı ifade edilebilecektir. Zira, karşı tarafın güvenini boşa çıkarmak, sonraki davranışı ile önceki davranışını ve sonuçlarını tamamen ortadan kaldırmak bir anlamda hakkın kötüye kullanılması olarak değerlendirilebilecektir<sup>21</sup>. Yani, bir başka ifade

ile herkes kanunlardan veya sözleşmelerden doğan haklarını kullanmakta özgür olacak ancak, karşı tarafta, önceki bir takım davranışları ile güven uyandırdıktan sonra, bu güveni sarsacak, boşa çıkaracak şekilde davranamayacaktır. Örneğin herkes dava açmakta, davasını şu veya bu temele dayandırmakta; davalı ise savunmasında şu veya bu aracı kullanmakta serbest olacak ancak, karşı tarafta, önceki bir takım davranışları ile güven uyandırdıktan sonra, bu güveni sarsacak, boşa çıkaracak şekilde davranılmasına hukuk müsaade etmeyecektir. Amaç bu şekilde hakkın kötüye kullanma yasağını çiğneyen tarafın haksız amacına, yarattığı güveni ihlâl ederek erişmek istediği sonuca ulaşmasını engellemek olacaktır<sup>22</sup>.

MK m.2 herkesin, haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorunda olacağını belirttikten sonra, bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeninin korumayacağını ifade etmiştir. Madde kişileri uymakla yükümlü tuttuğu halde ve yasakladığı durumda, bu genel ifadenin anlattığından daha somut bir yaptırım öngörmemiştir. Bu durumda, dürüstlük kuralının hakların ve borçların içeriklerini belirlemesi, hakkın kötüye kullanılması halinde ise, hakkını kötüye kullananın dava hakkından veya definden yoksun bırakılması söz konusu olabilecektir. Bu kapsamda, hakkını kullanırken veya borcunu yerine getirirken dürüstlük kuralına uymayan şahsa karşı, muhatabı lehine o hakkın veya borcun gereğini dürüstlük kuralına göre belirlemek için bir talep hakkı doğacak ve bu talebin kaynağı da Medeni Kanun'un 2. maddesi olacaktır. Hakkını kullanan veya borcunu yerine getiren kişi, karşı tarafın bu talebine uygun olarak davranarak, hakkın veya borcun içeriğini onun talebine uygun olarak düzeltmeyi kabul ederse Kanun hükmü yerine getirilmiş, buna karşılık taraflar çıkan uyuşmazlığı, muhatabın talebine uygun değil de, her iki tarafın iddialarını dikkate alan bir sulh sözleşmesi ile çözerlerse, ihtilaf bu kez bu sözleşmeye uygun olarak çözülmüş olacaktır. Taraflar arasındaki uyuşmazlık kabul veya sulh sözleşmesi yoluyla çözülmüş ise, bu kez karşı tarafın dürüstlük kuralına uygun davranmadığını iddia eden taraf,

onun dürüstlük kuralına aykırı bulduğu edimini düzeltilmesi, âdil ve hakkaniyete uygun hale getirmesi için dava açabilecektir. Bu durumda da MK m. 2'deki dürüstlük kuralı hâkime kanunun uygulanmasında, yorumunda, kanun boşluklarının doldurulmasında ve takdir hakkının kullanılmasında düzeltici, yol gösterici ve yaratıcı bir rol oynayacaktır<sup>23</sup>.

Diğer yandan, MK. m.2'de yer alan düzenlemelere uyulmamış olması iddiası def-iden farklıdır. Zira, def-iler borçlunun ifa edeceği edimi ya hiç ifa etmemek veya geciktirmek hususunda haiz olduğu savunmalardır. Borçlu dayandığı defiyi ileri sürmek, belli usul kesitinde değerlendirmek zorundadır. Aksi halde bu def'iyeye dayanamaz ve onun sonuçlarından yararlanamaz. MK. m.2'ye aykırılık iddiası ise hâkim tarafından re'sen dikkate alınır<sup>24</sup>. Nitekim Yargıtay da vermiş olduğu kararlarda, Medeni Kanun'da yer alan dürüstlük ilkesinin genel bir hukuk ilkesi olduğunu usul hukukunda da geçerli olduğunu belirtmekte ve Devletin bir kurumu olan mahkemelerin haksız, hileli ve kanuna aykırı şekilde bir yargılama ile uyuşmazlığı çözümlemesinin düşünülemediğini ifade etmektedir. Yargıtay'ca dürüstlük kuralı, kamu yararı açısından da dikkate alınmayı gerektirmekte, zira davanın usul ekonomisine uygun şekilde sonuçlanması, ancak dürüstlük kuralının medeni usul hukukunda da geçerli olması ve hakim tarafından kendiliğinden nazara alınmasıyla mümkün olmaktadır<sup>25</sup>.

Yani bir başka ifade ile, hakim MK.m.4 uyarınca, kanunun takdir yetkisi tanıdığı veya durumun gereklerini ya da haklı sebepleri göz önünde tutmayı emrettiği konularda, hukuka ve hakkaniyete göre karar verecektir. Bu kapsamda, hâkim dürüstlük kuralı ve hakkın kötüye kullanılması yasağına uyulup uyulmadığını re'sen dikkate alacaktır. Zira, hem dürüstlük kuralı hem de hakkın kötüye kullanılması yasağı davada ve usulde hukukî mesele teşkil ederler. Maddî meselenin zıddı olan hukukî meselede hâkimin karşısında bir hukuk kuralı vardır. Hukuk kuralının aranması, bulunması, içeriğinin aydınlatılması ve uygulanması hâkimin görevi ve yükümlülüğüdür. Bu sebeple hâkim dürüstlük kuralı ile hakkın kötüye kullanılması yasağı ku-



rallarını görevinden dolayı uyuşmazlığın hangi safhasında olursa olsun dikkate almak zorundadır<sup>26</sup>. Hâkimin bu iki kuralı uygulayabilmesi için, taraflardan birinin ona bu konuda başvurusu, bu kuralları ileri sürmesi, talep etmesi, savunmaları arasında bunlara yer vermesi gerekli değildir<sup>27</sup>. Hakim resen kötüye kullanılan hakkın kötüye kullanılan bölümünü dikkate almayacak, kötüye kullanılmış olan bölümüne hukukî himaye tanımayacak, buna karşılık kanunun amacına uygun hakkı sonuna kadar, hukukun bütün imkânları ile koruyacaktır.

Buna karşılık, tarafların irade özgürlüğü sınırları içinde MK.m.2'de yer alan her iki kuralı bertaraf edebilecekleri de kabul edilmektedir. Buna göre, taraflar MK'nın 2. maddesinin arasındaki ilişkide uygulanmayacağını kararlaştırabileceklerdir. Bu düşünceye göre taraflar sözleşmelerinin dürüstlük kuralına göre tamamlanmasını ve yorumlanmasını istemeyebilecekler ve bunu yapacakları sözleşmeye bir hüküm,

Daha sonra aradan 5 yıl geçtikten sonra, davacı işçi 2002 sonu ve 2003 başlarında gerçekleşen bu uygulamada iradesinin fesada uğratıldığını ve belgelerin baskı sonucu imzalandığını ileri sürmüştür. Oysa, işçi gerçekleşen bu işlemlerden sonra kıdem tazminatını tam olarak almış, süregelen ekonomik kriz döneminde değerlendirmiş herhangi bir ihtirazı kayıt ileri sürmeksizin işyerinde çalışmaya devam etmiştir. Nitekim söz konusu süreç işçi sendikasının da içinde bulunduğu bir ortamda işlemiştir.

Bu yönüyle işverende 2002 ve 2003 yıllarında gerçekleşen işlemlerin geçerliliği yönünden bir güven duygusu oluşmuştur. Hatta devam eden süreçte işçi ve işveren sendikaları birbiri ardına üç ayrı toplu iş sözleşmesi imzalamışlar ve işçilerin almakta oldukları ücretlerine göre ücret artışlarını belirlemişlerdir. Bu durumda işçi sendikasının da içinde bulunduğu doğal bir süreç işlemiştir. Yukarıda da ifade edildiği üzere, bir hakkın uzun süre kullanılmama-

## Muvazaada iki tarafın gerçek amaçlarını gizlemek için kullandıkları tabirlere bakılmayacak; tarafların gerçek ve ortak amaçları araştırılacaktır.

bir şart olarak koyabileceklerdir. Bu anlamda taraflar, yapacakları sözleşmeye hakkın kötüye kullanılması yönünde bir savunmada bulunmayacakları şeklinde bir hüküm koyabileceklerdir. Ancak böyle bir düzenleme söz konusu olmadığı takdirde hâkim dürüstlük kuralı ve hakkın kötüye kullanılması yasağına uyulup uyulmadığını re'sen dikkate alacaktır<sup>28</sup>.

Yargıtay kararına konu olayda, işverence 2002-2003 yıllarında işçilerin talebi üzerine ve sendikanın da bilgisi dahilinde bazı işçilerin iş sözleşmesinin feshedildiği ve kıdem tazminatlarının ödendiği, daha sonra bu işçilerin alt işveren işçisi olarak çalıştırılmaya başlandığı, bir süre sonra ise, işçilerin yeniden davalı işveren nezdinde işe alındığı görülmektedir. Ancak bu arada işçi ücretleri düşürülmüş ve toplu iş sözleşmesinin daha sonraki periyodik ücret artışları işçilerin almakta oldukları bu ücretlere uygulanmıştır.

sı, bu haktan feragat edildiği şeklinde yorumlanabilecek ve uzun bir süre geçtikten sonra aksine hareket edildiğinde çelişkili davranıştan söz edilebilecektir. Zira, bir hakkını uzun süre kullanmayarak hareketsiz kalan kişinin bu hareketsizliği yorum yoluyla dürüstlük kuralına göre, o haktan feragat ettiği vazgeçtiği yolunda zımni bir irade açıklaması olarak yorumlanabilecektir.

Bunun gibi, hak sahibi daha önceki davranışı ile bir hakkını kullanmayacağını açıklamışsa veya davranışından bu sonuç çıkıyorsa, daha sonra, bu davranışı ile çelişir biçimde o hakkı kullanırsa, hakkını kötüye kullanmış olacaktır. Yine, önceden mevcut bir haksızlığı kendi çıkarına dokunmadığı sürece onaylayan ve hatta bu haksız düzenlemeye katılan bir şahıs, bu haksız düzenleme kendisine uygulandığında, buna karşı dava açmasında da çelişkili davranış söz konusu olacaktır. İşçinin

bu şekilde ihtirazi kayıt ileri sürmeksizin çalışmayı sürdürmesinin ve aradan geçen yılların, işverende bir güven uyandıracığına şüphe bulunmamaktadır. Bu durumda da işverende uyanan bu güveni sarsacak, boşa çıkaracak şekilde davranılmasına hukuk düzeninin müsaade etmesi kabul edilemeyecektir. Bu yüzden, Yargıtay Kararında da belirtildiği üzere, davacı işçinin geçersiz olduğunu ileri sürdüğü işlemi bizzat imzasıyla gerçekleştirdiği, kriz ortamında aldığı kıdem tazminatını değerlendirdiği ve uzun yıllar çalışmaya devam ettiği göz önüne alındığında, bu işlemin örtülü bir irade beyanı olarak değerlendirilerek işverende bir güven oluşmasına sebebiyet verdiği kabul edilebilecek ve işveren yönünden oluşan bu güvenin korunması gerekecektir. Bu anlamda 5 yıl bir süre geçtikten sonra işçinin bu işlemlere karşı dava açması hakkın kötüye kullanılması olarak değerlendirilerek dürüstlük kuralına aykırılık oluşturacaktır.

### **b-) Muvazaa**

Kararda sözü edilen ve sözcük anlamı ile ciddi olmayan beyan olarak ifade edilebilecek olan muvazaa hukuki açıdan farklı şekillerde tanımlanabilecektir. Buna göre muvazaa ;

- tarafların üçüncü kişileri aldatmak amacıyla ve fakat kendi gerçek iradelerine uymayan, aralarında hüküm ve sonuç doğurmayan bir görünüş yaratmak hususunda anlaşmaları<sup>29</sup>;
- asıl maksadın saklanarak veya gizlenerek gerçeğe uygun olmayan muamelede bulunulması<sup>30</sup>;
- bir beyanın diğer tarafın da istek ve muvafakatiyle yalnız görünüşte yapılması, yani beyan edilen şeyin, hukuki işlem veya sözleşmenin istenilen işlem veya sözleşme olmadığı hususunda tarafların uyuşmuş olmaları<sup>31</sup>;
- tarafların aralarında yaptıkları sözleşmenin hiç hüküm doğurmaması veya görünüşteki sözleşmeden başka bir sözleşmenin hükümleri doğurması hususundaki anlaşmaları<sup>32</sup> ya da
- tarafların üçüncü kişilerden durumu gizleyerek, onları aldatmak amacıyla, aralarında gerçek iradelerine uymayan bir sözleşme yapmaları, fakat görünürdeki bu işlem veya sözleşmenin kendi aralarında geçerli olmaya-

cağı, bu işlemin arkasında gizledikleri işlemin geçerli olacağı hususunda anlaşmaları<sup>33</sup> şeklinde tanımlanabilmektedir.

“Muvazaa” Borçlar Kanunu’nun 18. maddesinde “Bir aktin şekil ve şartlarının tayininde, iki tarafın gerek sehven ve gerek kasten akittikleri hakiki maksatlarını gizlemek için kullandıkları tabirlere ve isimlere bakılmayarak onların hakiki ve müşterek maksatlarını aramak lazımdır.” düzenlemesinde karşımıza çıkmaktadır. Görüldüğü üzere, muvazaalı işlemde taraflar ya gerçekte herhangi bir sözleşme yapmak istemedikleri halde sırf üçüncü kişileri kandırmak amacıyla bu sözleşmeyi yapıyor görünmekte ya da gerçekten yapmak istedikleri bir sözleşmeyi aynı amaçla yapmak istemedikleri ama yapıyor göründükleri başka bir sözleşmenin arkasına gizlemektedirler<sup>34</sup>.

Muvazaa ne şekilde yapılırsa yapılsın, muvazaadan söz edebilmek için, somut işlem veya sözleşmede şu üç unsurun bulunması gerekmektedir. Bunlar, tarafların iç iradeleri ile açıkladıkları irade arasında bilerek ve isteyerek kasden meydana getirilmiş bir uygunsuzluk, üçüncü kişilerden durumu gizleme ve onları aldatma niyeti ve tarafların üçüncü kişilere karşı gerçek dışı bir görünüş yaratmak hususunda anlaşmış olmalarıdır<sup>35</sup>.

Muvazaanın iki türü bulunmaktadır. Bunlardan biri mutlak ve diğeri nispi muvazaadır. Görünürdeki işlem, muvazaa anlaşması ve aldatma kastı şeklinde üç unsuru bulunan mutlak muvazaada, taraflar gerçekte hiç yapmak istemedikleri bir sözleşmeyi sırf üçüncü kişileri yanıltmak amacıyla yapmış gibi görünmeleri söz konusudur<sup>36</sup>.

Nispi muvazaada ise, görünürdeki işlem, gizli işlem, muvazaa anlaşması ve aldatma kastı şeklinde dört unsur bulunmaktadır. Burada tarafların gerçekten yapmak istedikleri bir sözleşmeyi, üçüncü kişiler tarafından öğrenilmesini engellemek amacıyla yapmak istemedikleri başka bir sözleşmenin arkasına gizlemeleri söz konusudur. Görüldüğü üzere, nispi muvazaa genellikle sözleşmenin niteliğine ilişkin olup biri tarafların gerçekte yapmak istedikleri fakat üçüncü kişilerden gizledikleri muamele, diğeri, üçüncü kişileri aldatmak amacıyla yapıyor-

muş gibi göründükleri muamele olmak üzere iki hukuki muameleye sahiptir<sup>37</sup>.

Mutlak muvazaada, görünürdeki işlem tarafların irade beyanları uyuşmadığı ve ayrıca bu işlemin aralarında hiçbir hukuki sonuç doğurmayacağına ilişkin muvazaanın anlaşılması nedeniyle geçersizdir. Nispi muvazaada ise; görünürdeki muvazaalı işlem, tarafların irade beyanları uyuşmadığından, dolayısıyla aralarında sözleşme kurulmadığından ve ayrıca muvazaanın konusunda anlaşmış oldukları için geçersizdir. Gizli işlem ise kanunun aradığı diğer şartlara (şekil şartı vs. gibi) uygun olmak şartıyla, irade beyanlarında uyuşma olduğu için geçerlidir<sup>38</sup>.

Muvazaalı (görünürdeki) sözleşmenin hükümsüzlüğü “mutlak butlan” şeklindedir. Yani görünürdeki sözleşme, taraflar hakkında hiçbir hüküm ifade etmez, alacak ve borç doğurmaz. Hakim bir işlemin muvazaalı olduğunu öğrenir veya dosyadan tespit ederse, bunu re'sen nazara alacaktır<sup>39</sup>. Yani bir başka ifade ile muvazaada iki tarafın gerçek amaçlarını gizlemek için kullandıkları tabirlere bakılmayacak; tarafların gerçek ve ortak amaçları araştırılacaktır. Muvazaanın, hukuki işlemin geçersizliğine neden olan ve butlan sonucunu doğuran bir hal olduğundan mahkeme tarafından tarafların talebi üzerine veya kendiliğinden göz önünde bulundurulacaktır<sup>40</sup>. Mahkeme her türlü delili inceleyerek karar vermekte, verdiği kararlar sadece davanın taraflarını değil üçüncü kişileri de ilgilendiren sonuçlar ortaya çıkmaktadır<sup>41</sup>.

Muvazaanın kavramı Türk İş Hukuku açısından özellikle 4857 sayılı İş Kanunu'nun<sup>42</sup> 2003 yılında yürürlüğe girmesi ile önem kazanmıştır. Zira, İK.m.2/7 ve 2/8 asıl işveren alt işveren ilişkisini düzenlerken muvazaanın kavramına da yer vermiş ve işverenin bazı işlemlerini muvazaalı davranış olarak nitelmiştir. Nitekim söz konusu düzenlemeler uyarınca, bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denilecek ve bu iliş-

kide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumlu olacaktır.

Ancak, asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamayacak veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamayacaktır. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilecek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görecektir.

Daha sonra, yayımlanan Alt İşverenlik Yönetmeliği<sup>43</sup> ise, muvazaalı sözleşmenin, işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin asıl işin bir bölümünde uzmanlık gerektirmeyen işlerin alt işverene verilmesini, daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile kurulan alt işverenlik ilişkisini, asıl işveren işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak hakları kısıtlanmak suretiyle çalıştırılmaya devam ettirilmesini, kamusal yükümlülüklerden kaçınmak veya işçilerin iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi yahut çalışma mevzuatından kaynaklanan haklarını kısıtlamak ya da ortadan kaldırmak gibi tarafların gerçek iradelerini gizlemeye yönelik işlemleri ihtiva eden sözleşmeyi ifade ettiğini belirtmiştir (m.3,(1), g.).

Yönetmelik daha sonra da muvazaanın incelenmesi başlıklı 12. maddesinin birinci ve ikinci fıkrasında da tescilli yapılan işyeri için Yönetmelikte belirtilen belgelerde Kanuna aykırılık veya muvazaanın kanaatini oluşturan delillerin bulunması hâlinde, söz konusu belgelerin gerekçesi ile birlikte incelenmek üzere bölge müdürlüğüne iş teftiş grup başkanlığına intikal ettirileceği ve muvazaanın incelenmesinde özellikle; alt işverene verilen işin, işyerinde asıl işveren tarafından yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin asıl işin yardımcı işlerinden olup olmadığı, alt işverene verilen işin işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olup olmadığı, alt işverenin daha önce o işyerinde çalıştırılan bir kişi olup olmadığı, alt işverenin işe uygun yeterli ekipman ile tecrübeye sahip olup olmadı-

ğı, istihdam edeceği işçilerin niteliklerinin yapılacak işe uygun olup olmadığı, alt işverene verilen işte asıl işveren adına koordinasyon ve denetimle görevlendirilenlerden başka asıl işverenin işçisinin çalışıp çalışmadığı, yapılan alt işverenlik sözleşmesinin iş hukukunun öngördüğü kamusal yükümlülüklerden kaçınmayı amaçlayıp amaçlamadığı, yapılan alt işverenlik sözleşmesinin işçilerin iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi yahut mevzuattan kaynaklanan bireysel veya kolektif haklarını kısıtlamaya ya da ortadan kaldırmaya yönelik yapıp yapılmadığı, hususlarının göz önünde bulundurulması gerektiği hususları ifade edilmiştir.

Yukarıda sözünü ettiğimiz İş Hukuku alanında muvazaaya ilişkin düzenlemelerin 4857 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girdiği dönemden sonraki ilişkileri etkileyeceğine şüphe bulunmamaktadır. Oysa Yargıtay kararına konu olan işyeri işçilerinin sözleşmelerinin feshedilerek alt işveren işçisi olarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi olayı 2002 yılı sonu ve 2003 yılı başında gerçekleşmiş bir olaydır. Bu yüzden Yargıtay kararında da belirtildiği üzere, o dönemde davalı işveren tarafından gerçekleştirilen alt işveren uygulamalarının geçerli olduğu kabul edilebilecektir. Zira sözü edilen uygulamaların o tarihte yürürlükte olan 1475 sayılı İş Kanunu ve Borçlar Kanunu hükümleri çerçevesinde ele alınması gerekmektedir. Bu anlamda 4857 sayılı İş Kanunu ve ilgili Yönetmeliğin yürürlük tarihlerinden önce gerçekleştirilen bu tür bir olaya uygulanması mümkün olmayacaktır. Yani, madde 2'de sözü edilen "asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle haklarının kısıtlanamayacağı, aksi halde bunun muvazaaya sayılacağı" hükmü mevcut olayda uygulanamayacaktır. Diğer yandan Yargıtay'ın da belirttiği gibi, burada bir muvazaanın olduğu iddia edilse bile bu muvazaanın tarafı olan işçinin kendi muvazaasına dayanması söz konusu olamayacaktır.

### c-) İrade Fesadı (İrade Beyanındaki Sakatlık) ve İleri Sürülmesi

Bilindiği üzere bir sözleşmenin kurulması için iki veya daha çok kişinin bir hukukî sonuç

meydana getirmek üzere karşılıklı irade beyanında bulunmaları ve bu irade beyanlarının birbirlerine uygun olması gerekmektedir. İki tarafın karşılıklı birbirine uygun irade beyanları ile sözleşmenin kurulması, bir tarafın teklifinin diğer tarafın kabul etmesi ile olur. Yani, yapılan icabın kabul edilmesi ile sözleşme kurulur. Bu şekilde kurulan bir sözleşmenin geçerli olması ve hüküm doğurabilmesi için en önemli koşullardan biri ise, irade beyanlarının sıhhatli olmasıdır. İrade beyanının sıhhatli olmaması; diğer bir ifade ile irade beyanındaki sakatlık (irade fesadı), beyanın iradeye uymamasından ya da iradenin oluşumundaki bir etkenden ileri gelebilmektedir.

Kişi arzusuna uymayan bir irade beyanını bilerek ve isteyerek yapıyorsa, ya bir zihnî kayıt veya bir lâtife beyanı söz konusudur. Buna karşın, kişinin irade beyanındaki sakatlık iradenin oluşmasındaki bir etkenden ileri geliyorsa ya hata, ya hile ya da ikrah sonucu oluşmuş bir arzuyu açıklayan beyan söz konusu olacaktır. Hata, hile ve ikrahın hangi şartlarla irade beyanını sakatlayacağı ve sözleşmenin geçerliliğine nasıl etki yapacağı Borçlar Kanunu'nun 23-31. maddelerinde düzenlenmiştir.

Hata, ya irade beyanının istenmeyerek iradeye uygun olmaması veya iradenin oluşmasına etken olan bir hususta düşüncenin gerçek duruma uygun olmamasıdır. Birinci halde beyan hatası, ikinci halde arzunun oluşmasına yol açan saikte hata söz konusu olacaktır<sup>44</sup>. Hile, bir kimsenin, davranışı ile diğer şahsı irade beyanında bulunmaya sevk etmek için o şahısta hatalı bir fikrin doğumuna veya teyidine ya da devamına kasten sebebiyet vermesidir. Bu bakımından hile kasten bir kişinin saik hatasına düşürülmesi olarak nitelendirilebilecektir<sup>45</sup>. İkrah ise, hukuka aykırı şekilde yapılan tehditle, istenilen irade beyanında bulunmadığı takdirde, bir kimsede bir kötülüğe maruz kalacağı kanaati uyandırılması, o kimsenin korkutulmasıdır<sup>46</sup>.

Bir sözleşme yapılırken, esaslı hataya düşen, hile veya ikraha maruz kalan tarafın o sözleşme ile bağlı olmadığı BK. m. 23, 28 ve 29'da belirtilmiştir. Diğer yandan BK. m. 31 ise "Hata veya hile ile sakat olan yahut ikrah ile yapılan

sözleşme ile mülzem olmayan taraf sözleşmeyi ifa etmemek hakkındaki kararını diğer tarafa beyan yahut verdiği şeyi istirdat etmeksizin bir seneyi geçirirse, sözleşmeye icazet verilmiş sayılır” demektedir. Madde uyarınca bu süre, hata veya hilenin anlaşıldığı veya korkunun ortadan kalktığı tarihten itibaren başlayacaktır. Yani bir başka ifade ile, hataya düşen, hile veya ikraha maruz kalan, sözleşme ile bağlı olmayacaktır. Fakat sözleşme BK. m. 31’de belirtilen süre sonunda geçerli hale dönüşebilecek bir sözleşmedir. Hataya düşen, hile veya ikraha maruz kalan taraf, sözleşmenin geçerli hale gelmesini önlemek istiyorsa bu arzusunu beyan etmek, iptal hakkını süresinde kullanmak zorundadır. Bu beyan yapılmadıkça hâkim sakatlığı re’sen nazara alamayacaktır. Bu anlamda iptal hakkı, sözleşmenin geçerli hale dönüşmesini önlemeye ve sözleşmeyi kesin olarak hükümsüz hale getirmeye imkân veren bir yenilik doğuran haktır<sup>47</sup>.

Sözleşmenin iptali için dava açmaya gerek olmayıp iptal hakkı mahkeme dışı bir beyanla kullanılabilir. Ancak karşı taraf iptal hakkının varlığına itiraz ederse, iptal hakkının varlığının, yani hata, hile veya ikrah sebebiyle sözleşmenin iptali konusunda aranan koşulların varlığının tespiti için dava açılabilir. İptal hakkının kullanılacağı BK. m. 31’de belirtilen 1 yıllık süre hak düşürücü süredir. Bir yıllık hak düşürücü sürenin başlangıcı, hata ve hilede bunların anlaşıldığı tarih, ikrahta ise korkunun ortadan kalktığı tarihtir. Bu tarihi ispat yükü iptal hakkının düştüğünü iddia edene düşer. Buna karşılık, hatasını veya hileyi öğrenmiş olan veya korkusu sona eren tarafın bundan sonra sözleşmenin hükümlerini ifa etmesi veya karşı tarafın edimini kabul etmiş olması, sözleşmeye icazet teşkil ederek iptal hakkını düşürebilecektir. Bunun gibi, tarafların yükümlülüklerini yerine getirmeleri ve aradan geçen uzun zaman bakımından iptal hakkının kullanılması dürüstlüğe aykırı düşüyorsa, MK. m. 2 uyarınca hakkın kötüye kullanılması sayılarak iptal hakkı engellenebilir.

İncelenmekte olan Yargıtay kararında davacı işçi 2002 sonu ve 2003 başlarında gerçekleşen, mevcut iş sözleşmelerinin feshi, daha

sonra alt işveren işçisi olarak istihdam ve daha sonra tekrar eski işyerine daha düşük ücretle işe alınma uygulamalarında iradesinin fesada uğratıldığını ve belgelerin kendisine baskı sonucu imzalatıldığını ileri sürmüştür. Ancak işçi aradan geçen yaklaşık 5 yıl boyunca bu irade fesadını ileri süren bir talepte bulunmamıştır. Oysa yukarıda da ifade edildiği üzere, BK.m.31 “Hata veya hile ile haleldar olan yahut ikrah ile yapılan akıt ile mülzem olmayan taraf bu akdi ifa etmemek hakkındaki kararını diğer tarafa beyan yahut verdiği şeyi istirdat etmeksizin bir seneyi geçirir ise, akde icazet verilmiş nazariyle bakılır. Bu mehil, hata veya hilenin anlaşıldığı veya korkunun zail olduğu tarihten itibaren cereyan eder” demektedir. Bu sebeple, davacı işçinin 5 yıla yakın bir sürenin geçmesinin ardından baskı ve tehdit iddialarına dayanarak talepte bulunmasının Borçlar Kanunu’nun 31. maddesine aykırılık oluşturacağı ve işçinin bu süre zarfındaki davranışlarının, daha önceye dayanan iddialarından vazgeçtiği ve toplu iş sözleşmesinde düzen ilkesi gereği kurulan yeni şartları kabul ettiği şeklinde değerlendirilmesi gerektiği ve davacı işçinin davranışları sonucu, işleyen sürecin davalı işveren yönünden oluşturduğu güvenin korunması gerektiği yönündeki Yargıtay kararına katılmaktayız.

## Sonuç

Yukarıda ele aldığımız ve inceleme konusu yaptığımız işçilik haklarının talep edilmesinde dürüstlük kuralı, hakkın kötüye kullanılması yasağı ve irade fesadının ileri sürülmesine ilişkin Yargıtay kararı, kanımızca varmış olduğu sonuç itibarıyla yerinde ve doğru bir karardır.

## DİPNOTLAR

- 1 Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, <http://www.legalbank.net/belge.aspx?id=700853&ara=>
- 2 AKYOL, Şener; Dürüstlük Kuralı ve Hakkın Kötüye Kullanılması Yasağı, İstanbul 1995, s.3; KESER, Leyla; Dürüstlük Kuralı ve Konkordato Mühletli Bakımından Önemi, Prof. Dr. Mahmut Tevfik BİRSEL’e Armağan İzmir 2001, s.253-267
- 3 Ayrıntı için bkz. EDİS, Seyfullah : Medeni Hukuka Giriş ve Başlangıç Hükümleri, 4. Basıdan Tıpkı Basım, Ankara 1993 s.299-300.; ÖZSUNAY, Ergun : Medeni Hukuka Giriş, Gözden Geçirilmiş 5. Bası, İstanbul 1986, s.345 vd.; TEKİNAY, Selahattin Sulhi : Medeni Hukukun Genel Esasları ve Gerçek Kişiler Hukuku, Gözden Geçirilmiş İlaveli 6. Bası, İstanbul

- 1992, s.164, 166 vd.; ZEVKLİLER, Aydın : Medeni Hukuk-Giriş ve Başlangıç Hükümleri, Kişiler Hukuku, Aile Hukuku 4. Bası, Ankara 1995
- 4 Yarg. 13.HD. 23.09.2002 t. E.2002/6964 K.2002/9369, <http://www.legalbank.net/belgeasp?id=118671&ara=>
- 5 RG.08.12.2001 No: 24607
- 6 AKYOL, s. 5
- 7 J GGI, Art. 3, N. 35; MERZ, Haris: Berner Kommentar zum Schvveizerischen Privatrecht, Bd. I : Einleitung und Personenrecht, Art. 1-10 ZGB, Bern 1966, Art. 2, N. 82, Aktaran AKYOL, s. 10
- 8 AKYOL; s.11; Ayrıntılı bilgi için bkz. DEMİR, Fevzi ; Hukukun Temel Kavramları, İzmir 2007, s. 294 vd.
- 9 BGE 87 n 147, JdT 1962 I 86; BGE 105 H 39, JdT 1979 I 608; Grundsatz der Subsidiarität; MERZ, Berner Kommentar, Art. 2, N. 49; DESCHENAUX, im Schweiz. Privatrecht II, s. 155/156; Aktaran AKYOL, s. 15
- 10 STAUDINGER/WEBER, § 242, N. A.2, aktaran AKYOL, s.16
- 11 DESCHENAUX, in Schw. Privatrecht ü, s. 154; Aktaran AKYOL, s.17
- 12 AKYOL, s.19 vd.
- 13 STAUDINGER/WEBER, § 242, N. D 35-36, Aktaran AKYOL, s.19
- 14 STAUDINGER/WEBER, § 242, N. A.2, aktaran AKYOL, s.21
- 15 AKYOL, s.21
- 16 DESGHENAUX, in Schweiz, Privatrecht II, s. 182, Aktaran AKYOL, s. 52
- 17 AKYOL, s.53
- 18 AKYOL, s.53
- 19 DESCHENAUX, in Schweiz. Privatrecht II, s. 184, dn.27, BGE 81 II, s. 634; MünchKomm-ROTH, § 242, N. 327; Aktaran AKYOL, s. 57
- 20 AKYOL, s.57-60
- 21 DESCHENAUX in Schweiz Privatrecht II, s. 183/184, Aktaran AKYOL, s.52
- 22 PALANDT/HEINRICHS : Bürgerliches Gesetzbuch, 53. Aufl., München 1994, § 157, Rdnr. 1, § 242, N. 55, Aktaran AKYOL, s. 56
- 23 AKYOL, s.105
- 24 STAUDINGERAVEBER, § 242, N. D 12, Aktaran AKYOL, s.9
- 25 Yarg. 10.HD. 29.01.2008 t. E. 2007/5188, K. 2008/645, <http://www.legalbank.net/belgeasp?id= 06072 &ara=>; PEKCANITEZ, Hakan /ATALAY, Oğuz /ÖZEKES, Muhammet, Medeni Usul Hukuku. 6. Bası. Ankara 2007. s. 275-277
- 26 DESCHENAUX, İm. Schvveiz. Privatrecht ü, s. 154-235; GERMANN- Grundlage der Rechtswissenschaft, s. 223 , Aktaran AKYOL, s.9
- 27 MERZ, Art.2, N.106; DESCHENAUX, im Schweiz. Privatrecht II, s.154; STAUDİNGERA VEBER, § 242, N. A 167, ENNECERUS/LEHMANN-Schuld. § 4 II 1; OERTMANN, § 242 4b; ENDEMANN, § 100 2a ; VON TUHR, Allg. Teü II, § 64 ü. s. 547; AKYOL, s. ; FEYZİOĞLU, Hakların Kötüye Kullanılması, Medeni Kanun 50. Yıl Sempozyumu, İstanbul 1978, s. 1871.
- 28 AKYOL, s.7
- 29 ESENER, T., Türk Hususi Hukukunda Muvazaalı Muameleler, İstanbul 1956, s. 7; EREN, F., Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul, Aralık 2006, s. 315; "...B.K. 18/1. maddesinde açıklandığı gibi taraflar üçüncü kişileri aldatmak kastıyla sözleşmedeki gerçek niyetlerini gizlemektedirler. Aldatma kastındaki amaç, tarafların harice karşı aldatıcı durum yaratmak hususundaki niyetleridir..." HGK. 6.6.2001 T., 9-711 E., 820 K. ÇANKAYA, O.G./ÇİL, Ş., İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Ankara 2006, s.41 vd.; URCAN, Gülümden; Muvazaalı Alt İşverenlik İlişkinin Tespiti ve Usul Hukuku Açısından Gösterdiği Bazı Özellikler, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 19/2008, s.964 AYDINLI, İ., Türk İş Hukukunda Alt İşveren İlişkisi ve Muvazaa Sorunu, Ankara Haziran 2008, s. 239. TEKİNAY/AKMAN/BURCUOĞLU/ALTOP, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 6. B., İstanbul 1988, s. 550; AKINCI, Şahin, Borçlar Hukuku Bilgisi Genel Hükümler, Konya 2000, s. 78, AYAN, s. 173;
- 30 ŞEN, Murat/ NANEÇİ, Aslı; Alt İşveren-Alt işveren ilişkisi ve Alt İşverenlik Sözleşmesi SİCİL, İş Hukuku Dergisi, Eylül 2009, Y:4, S:15,
- 31 KAPLAN, E. Tuncay ; Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkinde Muvazaalı İşlem Sorunu, A.Can TUNCAY'a Armağan, s.219
- 32 Kemal OĞUZMAN,/Turgut ÖZ; Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, 2. Bası, İstanbul, 1998, s. 106 ; KAPLAN, s.224
- 33 KAPLAN, İbrahim, Borçlar Hukuku Dersleri, Genel Hükümler 3.Bası, Ankara 2003, s.96; Sefa REİSOĞLU, Borçlar Hukuku, Genel Hükümleri, 15. Bası, İstanbul 2002, s. 80 - 81.
- 34 AYDINLI İbrahim, Görünürdeki İşlemler Açısından Türk İş Hukukunda Alt İşveren İlişkisi ve Muvazaa Sorunu, Ankara 2008, s. 25; AYAN Mehmet, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Konya 1996, s. 172.
- 35 KAPLAN, s. 225
- 36 REİSOĞLU,Safa, Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, İstanbul 1988, s. 82-83
- 37 TEKİNAY/AKMAN/BURCUOĞLU/ALTOP, s. 552-553; AKINCI, s. 79;AYAN, s. 174-175.
- 38 KAPLAN, s.227
- 39 Üçüncü şahısların korunması açısından BK.md.18/son hükümündeki istisnai durum saklıdır. Ayrıca, taşındıkları önem ve özellikler, kamu hukuku kurallarıyla düzenlenmiş ve yapılmasına müsaade edilmiş aktitler ile ilgili hususlar ve usul hukukuna giren konularda da muvazaa iddiası dinlenmez. KAPLAN, s. 228; FEYZİOĞLU, s. 191; EGE 85 II 97; VON TUHR/Peter, Schweizerisches obligationenrecht, cilt I, Zürich 1979, s. 295, Yarg 2. HD. 11.04.1974 t. E.1974/1315, K.1974/1285, ABD. 1974/3, sh.591
- 40 AYDIN, s. 113.
- 41 ŞEN/NANEÇİ; Alt İşveren-Alt işveren ilişkisi ve Alt İşverenlik Sözleşmesi SİCİL, İş Hukuku Dergisi, Eylül 2009, Y:4, S:15
- 42 RG. 10.06.2003 No: 25134
- 43 RG. 27.09.2008 No: 27010

- 44 TEKİNAY/AKMAN/BURCUOĞLU/ALTOP. s. 437: KOCA-YUSUFPAŞAOĞLU, S.; Borç Sözleşmelerinde Hata Kavramı, İstanbul 1968 s. 134. EDİS, S., Türk/İsviçre Borçlar Hukuku Sistemine Göre Akdin Lüzumlu Vasıflarında Hata, Ankara 1973, s. 37 vd.; TUNÇOMAĞ, Kenan ; Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, s. 343, İNAN,A.N.; Borçlar Hukuku Genel Hükümler, s. 195
- 45 OĞUZMAN/ÖZ, s.
- 46 TEKİNAY/AKMAN/BURCUOĞLU/ALTOP, s 449; Eren, Borçlar Hukuku. C.I, s 485. OĞUZMAN/ÖZ, s.97
- 47 OĞUZMAN/ÖZ, s.101

## KAYNAKÇA

- AKINCI, Şahin; Borçlar Hukuku Bilgisi Genel Hükümler, Konya 2000
- AKYOL, Şener; Dürüstlük Kuralı Ve Hakkın Kötüye Kullanılması Yasağı, İstanbul 1995
- AYAN Mehmet; Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Konya 1996,
- AYDINLI İbrahim; Görünürdeki İşlemler Açısından Türk İş Hukukunda Alt İşveren İlişkisi ve Muvazaa Sorunu, Ankara 2008
- ÇANKAYA, Osman Güven/ÇİL, Şahin; İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Ankara 2006
- DEMİR, Fevzi; Hukukun Temel Kavramları, İzmir 2007
- DESCHENAUX; im Schweiz. Privatrecht II
- EDİS, Seyfullah; Türk/İsviçre Borçlar Hukuku Sistemine Göre Akdin Lüzumlu Vasıflarında Hata, Ankara 1973
- EDİS, Seyfullah; Medeni Hukuka Giriş ve Başlangıç Hükümleri, 4. Basıdan Tıpkı Basım, Ankara 1993
- EREN, F.; Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul, Aralık 2006
- ESENER, T.; Türk Hususi Hukukunda Muvazaalı Muameleler, İstanbul 1956
- FEYZİOĞLU, F. N.; Hakların Kötüye Kullanılması, Medenî Kanun 50. Yıl Sempozyumu, İstanbul 1978
- İNAN, A. N.; Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, 3. Bası, Ankara 1984
- KAPLAN, E. Tuncay; Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinde Muvazaalı İşlem Sorunu, A.Can TUNCAY'a Armağan, s.219-233
- KAPLAN, İbrahim; Borçlar Hukuku Dersleri, Genel Hükümler 3.Bası, Ankara 2003
- OĞUZMAN, Kemal/ÖZ Turgut; Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, 2. Bası, İstanbul, 1998
- KESER, Leyla; Dürüstlük Kuralı Ve Konkordato Mühleti Bakımından Önemi , Prof. Dr. Mahmut Tefik BİRSEL'e Armağan İzmir 2001, s.253-267
- KOCAYUSUFPAŞAOĞLU, S.; Borç Sözleşmelerinde Hata Kavramı, İstanbul 1968
- Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, <http://www.legalbank.net/>
- MERZ, Haris; Berner Kommentar zum Schvveizerischen Pri-  
vatrecht, Bd. I: Einleitung und Personenrecht, Art. 1-10 ZGB, Bern 1966
- ÖZSUNAY, Ergun; Medeni Hukuka Giriş, Gözden Geçirilmiş 5. Bası, İstanbul 1986
- PALANDT/HEINRICH; Bürgerliches Gesetzbuch, 53. Aufl., München 1994,
- PEKCANITEZ, Hakan /ATALAY, Oğuz /ÖZEKES, Muhammet; Medeni Usul Hukuku. 6. Bası. Ankara 2007
- REİSOĞLU, Sefa; Borçlar Hukuku, Genel Hükümleri, 15. Bası, İstanbul 2002
- STAUDINGER/WEBER; § 242, N. A.2,
- ŞEN, Murat/ NANECİ, Aslı; Alt İşveren-Alt İşveren İlişkisi ve Alt İşverenlik Sözleşmesi SİCİL, İş Hukuku Dergisi, Eylül 2009, Y:4, S:15
- TEKİNAY, Selahattin Sulhi; Medeni Hukukun Genel Esasları ve Gerçek Kişiler Hukuku, Gözden Geçirilmiş İlaveli 6. Bası, İstanbul 1992
- TEKİNAY/AKMAN/BURCUOĞLU/ALTOP; Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 6. B., İstanbul 1988
- TUNÇOMAĞ, Kenan; Borçlar Hukuku I, Genel Hükümler, 6.Bası, İstanbul 1976
- URCAN, Gülümnden; Muvazaalı Alt İşverenlik İlişkisinin Tespiti ve Usul Hukuku Açısından Gösterdiği Bazı Özellikler, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 19/2008
- VON TUHR/Peter; Scweizerisches Obligationenrecht, cilt I, Zürich 1979
- ZEVKLİLER, Aydın; Medeni Hukuk-Giriş ve Başlangıç Hükümleri, Kişiler Hukuku, Aile Hukuku 4. Bası, Ankara 1995