

Whistleblowing- İşçinin Hukuka Aykırılıkları İfşa Etmesi (Açıklaması) - AİHM Kararları ve AB Yönergesi Işığında -

Öz

Whistleblowing konusu AİHM'nin kararlarından sonra AB'nin konuyla ilgili Yönergesi'ne uygun olarak tüm AB üyesi ülkelerde yapılan yasal düzenlemeler ile daha güncel bir hale gelmiştir. Konunun önemi öğretide fark edilip üzerinde çalışılmasına rağmen, halen doğrudan bir yasal düzenlemeye konu olmamıştır. Yargının ve toplumun farkındalığı da çok sınırlıdır. Oysa hukuka aykırılıkların açıklanıp duyurulması ve böylece önlenmesindeki kamu yararı, konunun incelenmesini, sadakat ve sır saklama borcu ile ifşa etme arasındaki denge- nin kurulmasını gerektirmektedir. Belirtmek gerekir ki; işletmelerdeki hukuka aykırılıkların öğrenilmesinde sadece kamunun değil genellikle işverenlerin de yararı bulunmaktadır. İşverenin dahil olmadığı ve haberi olmayan ih-

lalleri zamanında öğrenip zararı önlemesinin çok önemli bir aracı, hukuka uyum ve whistleblowing için işletme içi başvuru kanallarının kurulup düzgün işletilmesine bağlıdır. AİHM, ifşa etmeyi ifade özgürlüğü kapsamında korumakla birlikte, öncelikle işletme içi ifşa etmeyi (internal whistleblowing) aramakta, işletme dışına ifşa etmeyi son çare olarak kabul etmektedir. AB Yönergesi ile bir adım daha ileri gidilmiş, belli boyutta işletmelere, işletme içi ifşa sistemi kurma yükümlülüğü getirilmiştir. Bu çalışma, AİHM ve AB Yönergesi'nde konuyla ilgili geliştirilen ölçütleri açıklayıp birbirleri ile karşılaştırma, işletme içi ifşa konusunun önemi vurgulama ve hukukumuzda yapılabilecek düzenlemeler için öneriler getirme amacına yönelmektedir.

Anahtar Sözcükler:

Whistleblowing, ifşa etme, işletme içi ifşa, işletme dışı ifşa, AİHM içtihadı, AB Whistleblowing Yönergesi, sadakat borcu, sır saklama yükümlülüğü, kamu yararı, işveren yükümlülükleri, son çare ilkesi (ultima ratio).

Whistleblowing- The Employee's Disclosure of Legal Violations -In the Light of ECtHR Judgments and the EU Directive-

Abstract

This text emphasizes that whistleblowing has gained significance following the case

*Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi, mustafa.alp@deu.edu.tr, ORCID: 0000-0001-7299-4487.

law of the ECtHR and the adoption of the EU Whistleblowing Directive, which has led to legislative reforms in all EU member states. Despite its importance being recognized in the academic literature, there is still no direct legal regulation on the subject in Turkey and both judicial and public awareness remain very limited. Yet, disclosing and reporting unlawful practices serves a strong public interest and requires balancing the duty of loyalty and confidentiality with the act of whistleblowing. It should also be noted that uncovering unlawful practices within companies benefits not only the public but often employers as well. The ability of employers to learn about violations in a timely manner

and prevent damage largely depends on establishing and effectively operating internal reporting channels for compliance and whistleblowing. While the ECtHR protects whistleblowing under freedom of expression, it prioritizes internal whistleblowing and considers external reporting as a last resort. The EU Directive goes a step further by imposing an obligation on companies of a certain size to establish internal whistleblowing systems. This study aims to explain and compare the criteria developed by the ECtHR and the EU Directive, highlight the importance of internal whistleblowing, and offer recommendations for potential legal reforms in Turkish law.

Keywords:

Whistleblowing, disclosure, internal reporting, external reporting, ECtHR case law, EU Whistleblowing Directive, duty of loyalty, confidentiality obligation, public interest, employer obligations, ultima ratio principle.

Giriş

Whistleblowing kavramı AİHM kararları ve AB'nin konuyla ilgili yönergesi¹ ile giderek artan bir önem kazanmaktadır. Whistleblowing teriminin kökeni "to blow the whistle on" yani bir faul olduğunda çalınan bir düdükle oyunun durdurulması; ya da bir suç işlendiğinde polisin düdük çalarak halkın dikkatini çekmeye çalışmasıdır. Whistleblowing "ortak bir yanlış olduğunda kamuoyuna başvurmak"² veya "organizasyonlarda muhtemel kötü ve yanlış davranışları raporlamak"³ anlamında kullanılmaktadır. Whist-

leblowing eylemini gerçekleştiren çalışana da whistleblower denmektedir⁴. Bir ürünün, örneğin bir ilacın insan sağlığına verebileceği zarar tehlikesinden, iş sağlığı ve güvenliği alanındaki ihmallere, çevrenin kirlenmesinden, rekabeti sınırlandıran anlaşmalara, vergi kaçakçılığından, yolsuzluk ve rüşvete kadar her türlü olumsuzluğun ifşa edilmesi whistleblowing kapsamında yer alır. Özellikle beyaz yaka suçu denilen, yolsuzluk, kara para aklama gibi suçların ortaya çıkarılmasında whistleblowing önemli bir rol oynar⁵. Araştırmacı

1 23 Ekim 2019 tarihli ve 2019/1937 sayılı "Birlik Hukukuna Aykırılıkları Bildirenlerin Korunması" Yönergesi (Directive (EU) 2019/1937 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2019 on the protection of persons who report breaches of Union law).

2 Aydın, Ufuk: İş Hukuku Açısından İşçinin Bilgi Uçurması (Whistleblowing), Sosyal Bilimler Dergisi 2002-2003, 79, 81.

3 Aktan, Coşkun Can: Organizasyonlarda Yanlış Uygulamalara Karşı Bir Sivil Erdem, Ahlaki Tepki ve Vicdani Red

Davranışı: Whistleblowing, Mercek Dergisi Ekim-2006, 1.

4 Alp, Mustafa, Çalışanın Hukuka ve Etik Kurallara Aykırılıkları İfşa Hakkı ve İhbar Borcu (Whistleblowing), İstanbul, 2013 (İfşa Hakkı), 7.

5 Şirketlerde en çok görülen beyaz yaka suçları olarak, vergi kaçırma, menkul kıymetler dolandırıcılığı, içerden bilgilendirme, rüşvet, sahtekarlık, kara para aklama, zimmet, ekonomik casusluk, ticari sır hırsızlığı, rekabet mevzuatı ihlalleri, bilgisayar ve internet dolandırıcılığı, kredi kartı dolandırıcılığı, telefon ve tele market dolandırıcılığı, iflas dolandırıcılığı, çevre hukuku ihlalleri, sigortaya ilişkin dolandırıcılık ve e-posta dolandırıcılığı gösteril-

gazetecilerin, idarenin ve savcılarının hukuka aykırılıkları ortaya çıkarmasının en büyük yardımcısı da whistleblower denilen, işletme veya kuruluşun içinden bilgi sızdıran çalışanlardır. Bunun yanında, whistleblowing, işletmedeki hukuka ve etik kurallara aykırılıkların işletme yönetimine duyurulması anlamına da gelmektedir. Hatta, bazen çalışanlar, iş arkadaşlarını ihbar etmekle yükümlü de tutulmaktadır. Bu nedenle, whistleblowing, bir yandan işletmedeki bir hukuka aykırılığı ifşa etme hakkı anlamına gelirken, bir yandan da işverene ihbar borcu anlamına gelmektedir.

“Bilgi uçurma”, “ihbar etme” veya tercih ettiğimiz deyimini ile ifşa etme bu durumda birbiri ile çatışan çeşitli menfaatler arasında hassas bir değerlendirme gerektirmektedir. İşçinin işverene karşı sadakat ve sır saklama borcu, işverenin ticari bilgileri yanında imajını da korumayı gerektirir⁶. Buna karşılık kamu yararının ağır bastığı, işverenin hukuka aykırı davrandığı, kamuya zarar verdiği durumlarda işçinin ifşa etmesinin korunması hatta ifşa etme konusunda cesaretlendirilmesi dahi gerekebilir. AB’nin Birlik Hukukuna Aykırılıkları İfşa Etme Yönergesi tamamen bu amaca yönelmektedir. İşçinin ifade özgürlüğü de ona eleştiri yöneltme, beyanda bulunma ve ifşa etme hakkının tanınmasını gerektirir ki AİHM pek çok kararında bu hususu vurgulamaktadır. Konunun diğer bir önemli boyutu ise işverenin işletme içinde bir kurumsal uyum sistemi kurması (corporate compliance)⁷ ve işçilerin işletmede tanık oldukları ihlal ve usulsüzlükleri önce işletme içi ifşa etmekle (internal whistleblowing) yükümlü tutulmasıdır. Bu şekilde işverenler, bir iç veya etik denetim mekanizması kurmakta ve işletmekte, hem çalışanlarının ihlal ve usulsüzlüklerini öğrenme ve önleme hem de sorumlu-

luklarını sınırlama imkanına sahip olmaktadır. Böyle bir sistemin işletilmesi ile işletme içi ifşa, son olarak AB’nin konuyla ilgili yönergesi ile teşvik edilmekte, AİHM’nin yaptığı denetimde de dikkate alınmaktadır. Giderek ifşa hakkının, bir ifşa borcunu da beraberinde getirdiği söylenebilir. Esasen yurtdışında ve Türkiye’de kurumsal şirketlerin çoğunda böyle bir sistemin kurulduğu ve işletildiği de bilinmektedir. Özellikle AB Yönergesi işletme içi ifşa sistemi konusunda somut ilke ve yükümlülükler getirmektedir. Konu bu nedenle AB üyesi ülkeler ile iş yapan işletmeler için de önemlidir. Çalışmamızda whistleblowing konusu, AİHM’nin son kararları ve AB Yönergesi’nin ilkeleri ışığında açıklanacak, bunlar arasındaki ortak ve farklı hususlar üzerinde durularak hukukumuz için öneriler getirilmeye çalışılacaktır. Özellikle işletme içi ifşa sistemi kurulmasının önemi ve çalışma hayatına katkısı vurgulanmaya çalışılacaktır.

I. Kavram

Whistleblowing, çalışanların işyerlerindeki olumsuz durumları ve hatalı işlemleri, işyeri içindeki yetkili organlara, kamu makamlarına, basına veya başka üçüncü kişilere açıklama, şikâyet ya da ihbar yolu ile bildirmesidir⁸. Bu eylemi icra eden çalışana da whistleblower denmektedir. Çalışmamızda whistleblowing ile birlikte “ifşa etme” ve “ifşa eden” terimleri de kullanılacaktır⁹.

mektedir, Gürkaynak, Gönenç/Kama, Olgu/Tanık, Tuna: “Türk Hukuku Kapsamında Çalışanın Beyaz Yaka Suçları ve Şirket Yönetim Kuralları”, Legal ISGHD Sayı 33, 2012, 175, 181.
6 Ekmekçi, Ömer/Yiğit, Esra, Bireysel İş Hukuku, 6. Baskı, İstanbul, 2024, 404.
7 Bozkurt-Yüksel, Armağan Ebru, Kurumsal Dijital Uyum, Ankara, 2024, 33 vd.

8 Schmitt, Bettina, Whistleblowing – Verpfeifen Des Arbeitgebers, Hamburg, 2003, 1; Benzer Tanımlar için: Aydın, 79, 81; Aktan, 1; Alp, İfşa Hakkı, 7; Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulaş, İş Hukuku, 7. Baskı, 605; Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canpolat, Talat/Özkaraca, Ercüment, İş Hukuku Dersleri, 36. Bası, İstanbul, 2023, 319, 320; Üner, Büşra Gizem: “İfşa ve İhbar Hakkı”, AnDH Cilt 10, Sayı 2, Temmuz 2024, 775-795.
9 Türk hukukunda “bilgi uçurma”, “ifşa ve ihbar”, “haber uçurma” ve “ihbar” terimleri de kullanılmaktadır: Aydın, 73, Alp, İfşa Hakkı, 7; Alpogut, Gülsevil: “İfşa-İhbar Hakkına İlişkin Avrupa Birliği Yönergesi ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi İçtihatları”, Festschrift für Otto Kaufmann Armağanı, Legal, 2021, 3; Üner, 776, Eroğlu, Kemal/Sarıbay Öztürk, Gizem: “İş Hukuku ve Örgütsel Boyutuyla Haber Uçurma (Whistleblowing)”, Örgütsel Davranış ve İş Hukukuna Yansımaları, Editörler: Sevinç Köse ve Mustafa Alp, Ankara, 2020, 343; Özyurt, Vuslat, İşçinin İfade Özgürlüğü, İstanbul, 2025, 657. Konuyla

Whistleblowing'in ilk unsuru, ifşa edenin organizasyonun bağımlı çalışanı olan işçi, memur veya sözleşmeli personel olmasıdır. Ifşa edenin "insider" yani içeriden birisi olması zorunludur. İşletme dışından birinin bir aykırılığı ihbar etmesi whistleblowing olarak nitelenmez. İkinci unsur; Whistleblowing'in konusu olan hukuka ve etik kurallara aykırı işlem ve eylemlerdir. Hukuka aykırı davranışlar, öncelikle, iş mevzuatına aykırılıklar olarak düşünülebilir ve bu kapsamda, iş sağlığı ve güvenliği kurallarına, sosyal güvenlik normlarına, çocuk veya kaçak işçi çalıştırma yasalarına aykırılık gibi eylemler akla gelir. Ancak, hukuka aykırı davranışlar, bunların ötesinde yolsuzluk, rüşvet başta olmak üzere her türlü suç ve kabahatleri, özellikle ekonomik suçları, vergi, rekabet veya sermaye piyasası hukuku kurallarına aykırılıkları, çevre, sağlık ve tüketicinin korunması kurallarını ihlalleri de içine alan çok geniş bir alana sahiptir. Devletin getirdiği kurallar yanında, işletmelerin üye olduğu kurumların, mesleki örgütlerin, sivil toplum kuruluşlarının veya bizzat işletmenin kendisinin koyduğu etik kurallara aykırılıklar da Whistleblowing kapsamındadır. Etik, ahlak ve adalete aynı anda aykırı olan hukuki işlemler, hak-kın kötüye kullanımı, kanuna karşı hile, muvazaa ve gabindir¹⁰. Bu işlemlerin her zaman Whistleblowing konusu olduğu kabul edilmelidir. Whistleblowing kapsamına özel hukuk sözleşmelerine aykırılıklar da dahildir. Örneğin; üretimde düşük kaliteli malzeme kullanılması, gerekmediği halde onarım yapılarak para alınması, kaynakların israf edilmesi gibi uygulamaların da ortaya çıkarılması kamunun yararınadır.

Hukuka veya etik kurallara aykırı işlem ya da eylemin faili ise işyerinde görevli olan herhangi bir kişi olabilir. Dolayısıyla, Whistleblowing sade-

ce işverenin kurallara aykırı davranışları ile sınırlı değildir. İşçinin çalışma arkadaşları, tüm ast ve üstleri, işveren vekilleri, yöneticiler, gerçek kişi işveren, tüzel kişilerde somut işvereni oluşturan yönetim kurulu üyeleri, Murahhas üyeler ve Murahhas müdürlerin hukuka aykırılıkları da Whistleblowing'e konu olabilir. Faillerin sadece iş akdi ile işverene bağımlı çalışanlar olması da gerekmez.

Üçüncü unsur ise; Whistleblower'ın kurallara aykırılığı ifşa ettiği kişi veya kurumdur. Hukuka ve etik kurallara aykırılıkların ifşa edildiği kişi veya kurumlar çok çeşitli olabilir: İşçinin iş arkadaşları, amirleri, işletme yönetimi, işveren, yönetim kurulu, ortaklar, işletmede mevcut olması halinde disiplin kurulu, etik kurul, işletme konseyi, şirket avukatı, ombudsman, denetçi; kolluk, savcılık, hukuka aykırılığın konusuna göre inceleme ve soruşturma yapmaya yetkili idari makamlar (iş müfettişliği, vergi dairesi, rekabet kurumu, çevre bakanlığı vb.); basın-yayın organları, sendikalar, tüketiciyi koruma örgütleri, dernekler gibi sivil toplum örgütleri, doğrudan bildiri, internet veya gösteri yolu ile kamuoyu.

Aykırılığın ifşa edildiği kişi veya kuruma bağlı olarak ikili bir ayırım yapılır: İşletme içi ifşa ve işletme dışı ifşa. İşletme içi ifşada işçi, hukuka aykırılığı işletme içindeki kişi veya mercilerle paylaşmaktadır. Muhasebe müdürünün hukuka aykırı davranışını genel müdüre veya genel müdürün davranışını yönetim kuruluna bildirmek, bu ihbarları almakla görevlendirilen bir compliance (hukuka uyum) sorumlusu veya etik kurula başvurmak işletme içi ifşaya örnek olarak gösterilebilir. İşletme dışı ifşada ise aykırılık kamusal makamlara veya sivil toplum örgütlerine ya da doğrudan kamuoyuna duyurulmaktadır¹¹. İşletme dışı ifşa işveren için daha ağır sonuçlar doğurabilmekte, işçinin sadakat borcunu ihlal edip etmediği tartışması doğmakta, bu konu aşağıda açıklanacağı üzere AİHM kararlarına ve AB düzenlemelerine konu olmaktadır. Bunun aksine iş-

ilgili ilk yasal düzenleme örneklerinden biri olan Britanya'nın 1999 tarihli yasasında da "disclosure (ifşa)" teriminin kullanıldığı görülmektedir (Public Interest Disclosure Act: Kamu Yararına Ifşa Kanunu). Türk Dil Kurumu sözlüğünde "ifşa" sözcüğü "gizli bir şeyi açığa çıkarma, yayma" olarak açıklanmaktadır. Kanımızca konunun ciddiyetini vurgulamak ve olumsuz çağrışımları önlemek için "ifşa etme" ve "ifşa eden" terimleri daha yerinde olacaktır.

10 Tuncay, Can: Hukusal Etik Ders Notları, İstanbul, 2013, 38 vd.

11 Yurtsever, Gülçimen, Şirket Etik Kodu, Hazırlanışı, Uygulanışı ve İçeriği, Ankara, 2000, 87.

çinin sadakat borcu kapsamında kalan işletme içi ifşa (internal whistleblowing) da whistleblowing kapsamındadır. Zira işçinin örneğin kendi amirini aşarak onu daha üst konumdaki bir yöneticiye ihbar etmesi halinde amiri ve iş arkadaşlarından olumsuz tepkiler alacağı açıktır. Özellikle işçi, iş arkadaşlarını ihbar etmek ile yükümlü tutuluyorsa konu daha da önemlidir. Bu bakımdan işletme dışı ifşanın sonuçları ile işletme içi ifşanın sonuçları arasında önemli bir fark bulunmamaktadır¹².

II. Gelişim; Vakalar, Yasal Düzenlemeler ve Yargı Kararları

Whistleblowing'in yaşanan acı tecrübelerin sonucu kabul gördüğü ve geliştiği söylenebilir. Bir çalışanın susması halinde, insanların öldüğü, diğer işçilerin iş kazası ve meslek hastalıklarına maruz kaldığı, çevrenin kirlendiği, işletmelerin iflasa sürüklendiği ve çok sayıda insanın ekonomik olarak bundan zarar gördüğü, özellikle ekonomik suçlar ile ülke ekonomilerinin zarara uğratıldığı, vergi kaçırmanın ve tam rekabeti sınırlayan anlaşmaların daha kolay hale geldiği bir gerçektir. Yaşanmış bir örnek, uzay mekiği Challenger ve Roger Boisjoly vakasıdır. NASA için çalışan Morton şirketinin mühendislerinden Boisjoly'nin uyarılarının dikkate alınmaması sonucu 28 Ocak 1986'da havalandıktan az sonra Challenger infilak etmiş ve içindeki yedi kişi ölmüştür. Aksi yönde verilen talimata rağmen resmi araştırma komisyonunda bu gerçeği ayrıntılı olarak açıklayan Boisjoly, daha alt bir göreve verilmiş ve psikolojik baskı altına alınmış, bunun sonucunda da şirketten ayrılmıştır¹³.

Yaşanan felaketlere İngiltere'den örnek olarak, güvenlik önlemlerinin ihmal edilmesi nedeni ile 193 kişinin öldüğü Herald of free enterprise feribotunun batması, 37 kişinin öldüğü ve 500

kişinin ağır yaralandığı Clapham junction tren kazası ve 167 kişinin öldüğü Piper Alpha petrol platformundaki patlama gösterilebilir. Herald of free enterprise feribotu batmadan önce bir işçinin zorunlu güvenlik tedbirlerinin alınması için yönetime öneriler getirdiği, eğer bu önerilere uygun hareket edilseydi feribotun batmayacağı araştırma raporu ile tespit edilmiştir. Lyme Bay felaketi olarak anılan olayda ise dört kişinin ölümü ile sonuçlanan tekne kazasının öncesinde iki işçinin yeterli güvenlik önlemlerinin alınmamasını protesto ederek tekneyi üreten şirketten ayrıldıkları ortaya çıkmıştır¹⁴.

Yaşanmış olaylara diğer bir örnek, Sherron Watkins ve Enron vakasıdır. Watkins enerji devi Enron şirketinin iç denetim bölümünde çalışmakta iken, şirket muhasebesinde usulsüzlükler olduğunu tespit etmiş ve bunu üstlerine bildirmiştir. Üstleri konuyu dikkate almayınca Watkins, şirketin CEO'su ve aynı zamanda yönetim kurulu başkanı olan kişiye başvurmuştur. Bu başvurusunda bir rapor da sunan Watkins, özellikle şirketin defterlerinde suni olarak kazancın yüksek ve borçların düşük gösterildiğine dikkat çekmiştir. Fakat bu başvurusu da dikkate alınmamış, hatta Watkins'in işten çıkarılması düşünüldükten feshin olası sonuçları hakkında bir hukuk bürosundan görüş alınmıştır. Hukuken Watkins'in işten çıkarılmasına bir engel bulunmamakla birlikte, Securities and Exchange Commission'a durumu ihbar edebileceğinden korkulduğu için, işten çıkarılmak yerine daha düşük nitelikte başka bir göreve atanmıştır. Bu olaylardan yaklaşık bir yıl sonra 2 Aralık 2002'de Enron iflas başvurusunda bulunmuştur. Enron'un iflasına bağlı olarak 6000 kişi işini ve şirketin emeklilik fonundaki birikimlerini kaybetmiş, Enron hisseleri 60 milyar dolar değer kaybetmiş ve şirket alacaklılarının 67 milyar dolarlık alacakları tahsil edilememiştir. Watkins şirket içinde ifşa etmekle dahi haksız yaptırımlara maruz kaldığı için kamuoyunu ve yetkili makamları durumdan haberdar etmemiştir. Böylece Enron'un iflası ile yaşanan olumsuz sonuçların

¹² Alp, İfşa Hakkı, 3 vd.

¹³ Leisinger, Klaus M.: Whistleblowing und Corporate Reputation Management, München und Mering, 2003, 262 vd.

¹⁴ Düssel, 86.

önüne geçme olasılığı ortadan kalkmıştır. Watkins, WorldCom ve FBI’de benzer durumda olan iki kişiyle birlikte TIME dergisi tarafından 2002’de yılın insanı seçilmiştir. Enron olayı Sarbanes-Oxley Yasası’nın çıkarılmasına, işletmelerde kurallara uyum (Corporate Compliance) konusunda bir denetim oluşturulmasına ve ifşa eden çalışanların korunmasına vesile olmuştur¹⁵.

Yaşanan olaylar bir yandan işletmelerdeki kurallara aykırılıkların ortaya çıkmasını sağlayan en önemli bilgi kanalının, o işletmenin işçilerinin ifşa etmesi olduğunu göstermektedir. Fakat diğer yandan bu olaylar, hukuka aykırılıkları ve tehlikeleri ifşa eden işçilerin ağır misillemelere maruz kaldığını da göstermektedir. 1973 yılında Hoffmann-La Roche şirketinin Avrupa Ekonomik Topluluğu (AET) rekabet hukuku kurallarına uymadığını AET makamlarına ihbar eden şirket çalışanı Stanley Adams, AET komisyonu tarafından ihbarın gerçek olduğunun tespit edilmesine ve Roche’nin cezalandırılmasına rağmen şirket merkezinin bulunduğu İsviçre’de ekonomik casusluk ve meslek sırlarını açıklama suçlarından 12 ay hapis cezasına mahkûm edilmiştir¹⁶. UBS Bankası çalışanı Christoph Meili’nin verdiği bilgiler sayesinde bankanın Nazi Almanyası ile ilişkileri ortaya koyan belgelerin ortadan kaldırılması önlenmiştir. Fakat Meili önce işten atılmış, ardından savcılığın banka sırlarını ifşa etmekten soruşturması ile

karşılaşmıştır. Bir yandan tehditler de alan Meili, ABD’ye kaçmış ve siyasi sığınma talebi kabul edilmiştir¹⁷.

Türkiye’den de örnekler bulunmaktadır: “... ilaç şirketinin ... adlı kanser ilacını, küçük bir depoya 88 bin TL’ye, SSK’ya (Sosyal Sigortalar Kurumu) ise 230 bin TL’ye fatura ederek, devleti yüksek fiyatla ilaç satarak, 8.2 milyon TL zarara uğrattığı, ... Ecza Deposu dışındaki diğer depoların SSK ihalelerine katılmasına engel olduğu, böylece hâkim durumunu kötüye kullandığı, ...’un pazar paylaşımı içine girdiği ve fiyat belirlediği, depolar arasında ayrımcılık yaptığı, ihalelerde ulusal rekabet mevzuatına aykırı davrandığı ve ...un iç denetim raporunda da rekabet kurallarının ihlal edildiği bilgisini” bir şirket çalışanı kurum içi bildirim ve uyarıları sonuçsuz kalınca savcılık, Rekabet Kurulu ve kamuoyuna ifşa etmiştir¹⁸. Başka bir olayda kaleci Sefer Hakan Olgun, şike yapıp gol yemesi için kendisine para teklif edenleri ele vermiştir. Bu davranışı için Türkiye Futbol Federasyonundan ödül almış, Toplumsal Saydamlık Derneği’nin dürüstlük ödülüne layık görülmüştür. Fakat kendi ifadesi ile “istemeyen adam” ilan edilip genç yaşta futbolculuğu bırakmak zorunda kalmıştır¹⁹.

Bu yaşananlara bağlı olarak Whistleblowing konusundaki ilk çalışmalar Anglosakson kültürünün hâkim olduğu ülkelerde başlamıştır. Bu çalışmalar İngiltere’de konunun özel bir yasa ile düzenlenmesine kadar ilerlemiş, 1999 yılında Public Interest Disclosure Act (PIDA: Kamu Yararına İfşa Kanunu) yürürlüğe girmiştir. ABD’de whistleblowing konusu Federal False Claims Act (FFCA) ve Sarbanes-Oxley Act (SOA) ile özel olarak düzenlenmiştir. Bunun yanında bazı eyaletlerde ifşa eden çalışanların korunmasına dair özel düzenlemeler bulunmakta, ayrıca içtihat hukuku ile kötüniyetli feshin önlenmesi (public policy) istis-

15 Imbach Haumüller, Diana, Whistleblowing in der Schweiz und im internationalen Vergleich - ein Bestandteil einer effektiven internen Kontrolle?, Zürich, 2011, 8 vd.; Alp, İfşa Hakkı, 8 vd.

16 Imbach Haumüller, 5 vd.; Adams soruşturma açığa çıkmadan önce işten ayrılıp İtalya’da bir çiftlik kurup yerleşmişti. Bir tatil sırasında İsviçre’den geçiş yaparken gözetlmesine alınıp tutuklandı. Kocasına yardımcı olmakla suçlanıp ifadesi alınan eşi intihar etti; İtalya’daki çiftliği iflas etti ve tüm malvarlığını kaybedip güçlükle memleketi İngiltere’ye kaçtı. (http://de.wikipedia.org/wiki/Stanley_Adams, erişim tarihi: 5.3.2012). 1973 yılında gerçekleşen bu olaydan çok sonra 2001 yılında da Roche’nin adı benzer bir olaya karıştı ve Avrupa Komisyonu tarafından 462 milyon Euro’luk rekor bir cezaya hükmedildi: Imbach Haumüller, 7; İsviçre’deki bu ve diğer whistleblowing olayları için ayrıca: Von Kaenel, Adrian: “Whistleblowing: Unjuristisches und Juristisches zur Einführung”, Whistleblowing-Multidisziplinäre Aspekte, 2012, www.swisslex.ch, Rn. 20; Alp, İfşa Hakkı, 15.

17 Hunziker, Silvia: „Whistleblowing“, Vertrauen, Vertrag, Verantwortung, Zürich, 2007, 167; Alp, İfşa Hakkı, 15.

18 Güler Yılmaz, Emel: “Kurumsal İletişim ve Prensiplere Dayalı Kurumla Uyuşmazlık Davranışı: Whistleblowing”, Süleyman Demirel Üniversitesi, Küresel Diyalog, Uluslararası Davraz Kongresi, 24-27 Eylül 2009, <http://idc.sdu.edu.tr/2009/ekitap.html>.

19 <http://www.ntvmsnbc.com/id/25238873/>, 5.8.2011.

nası ile mahkemeler de ifşa eden işçilere güvence sağlamaktadırlar. Ancak ifşa etmenin sadece Anglosakson kültüründe özel düzenlemeler ile korunduğu da düşünülmemelidir. Farklı bir kültüre sahip olan Japonya'da dahi İngiliz hukukundaki PIDA örnek alınarak 2004 yılında Whistleblower Protection Act çıkarılmış ve 1.4.2006'da yürürlüğe girmiştir²⁰.

Ifşa etmenin yolsuzluk ile mücadelede çok önemli ve bazen de tek araç olmasının anlaşılması sonucunda ifşa edenlerin korunması düşüncesi özellikle yolsuzlukla mücadele alanında uluslararası düzenlemelere de konu olmuştur. Bu düzenlemelere örnek olarak, Birleşmiş Milletler Yolsuzlukla Mücadele Sözleşmesi (UN Convention Against Corruption-UNCAC), OECD Uluslararası Ticari İşlemlerde Yabancı Kamu Görevlilerine Verilen Rüşvetin Önlenmesi Sözleşmesi ile Avrupa Konseyi Yolsuzluğa Dair Ceza Hukuku Avrupa Konseyi Sözleşmesi ve Yolsuzluğa Karşı Özel Hukuk Sözleşmesi gösterilebilir. Türkiye Cumhuriyeti'nin de onayladığı bu sözleşmeler, ana ilke olarak yolsuzluklarla etkin mücadelede ifşa etmenin önemini kabul eden ve ifşa eden çalışanların gerekli güvencelerden yararlandırılmasını buyuran hükümler içermektedir.

Kıta Avrupası hukukunda ise whistleblowing konusunda biraz daha çekingen davranılmakla birlikte iki önemli gelişme yaşanmıştır. Bunlardan ilki AİHM'nin Heinisch kararıdır. Heinisch/Almanya davasında AİHM, işyerindeki usulsüzlükleri ifşa eden işçiye etkin bir hukuki koruma sağlamayan Alman mahkeme kararlarını AİHS'nin ihlali olarak kabul etmiş ve Almanya'yı mahkûm etmiştir. AİHM bu içtihadını sonraki kararlarında da korumuş, whistleblowing'in ifade özgürlüğü kapsamında korunmasının koşullarını da belirlemiştir. Aşağıda bu konudaki AİHM içtihadı incelenecektir. *İkinci önemli gelişme ise AB'nin kabul ettiği 23 Ekim 2019 tarihli ve 2019/1937 sayılı "Birlik Hukukuna Aykırılıkları Bil-*

direnlerin Korunması" (Directive (EU) 2019/1937 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2019 on the protection of persons who report breaches of Union law) Yönergesi'dir. Daha öncesinde özellikle işçilerin iş sağlığı ve güvenliği alanındaki olumsuzlukları ifşa hakkını güvenceye alan düzenlemeler ile yolsuzlukla mücadele kapsamında yapılan kısmi düzenlemeler de bulunmakla birlikte²¹ konunun daha kapsamlı ve genel olarak düzenlenmesi böylece zorunlu olmuş, AB'ne üye tüm ülkelerde yasal düzenlemeye gidilmiştir²².

Türk hukukunda ise ifşa eden çalışanları koruyan genel bir düzenleme bulunmamaktadır. Konu dolaylı şekilde çeşitli yasal düzenlemelere konu olmuş, fakat bu düzenlemeler ifşa edeni korumaktan ziyade ifşa etmeyi teşvik veya yükümlülük haline getirme ile sınırlı kalmıştır. Hatta Türk Ceza Kanunu'na göre bir suçu bildirmemek ayrı bir suç olarak kabul edilmiştir (TCK 278). Fakat suçu bildiren çalışana sağlanan özel bir güvence yoktur. İş Kanunu'nda işçinin kendi hakkını korumak amacı ile ihbar veya şikâyetle bulunması halinde feshin geçersiz sayılması (İŞK 18/II-d) veya kötüniyetli kabul edilmesi sözkonusudur²³. Fakat bunun dışında kamu yararı için ifşa eden işçiye sağlanan bir güvence bulunmamaktadır. Sadece İŞK 96'da iş teftiş ve denetiminde ifade ve bilgilerine başvurulacak işçilere, işverenlerin gerek doğrudan doğruya ve gerek dolayısıyla telkinlerde bulunmaları, işçileri gerçeği saklamaya yahut değiştirmeye sevk veya herhangi bir suretle zorlamaları veyahut işçilerin

21 Alp, İfşa Hakkı, 58 vd.

22 <https://www.whistlelink.com/de/nationale-whistleblowing-gesetze-in-der-eu/> erişim tarihi: 22.09.2025.

23 "...Somut olayda; davacının işyerindeki çalışma koşullarını bölge çalışma müdürlüğünü şikâyet etmesi sonrasında işyerinde teftiş yapıldığı anlaşılmaktadır. Dosya kapsamındaki belgelere ve tanık beyanlarına göre bu teftişten sonra davacıya baskı yapıldığı ve iş sözleşmesinin davalı işverence feshedildiği anlaşılmaktadır. Davalı işverenin davacının şikâyeti sonrasında gerçekleştirilen feshin kötü niyetli olduğunun kabulü gereklidir. Saptanan bu durum karşısında ve yukarıda açıklanan maddi ve hukuki olgular göz önünde tutulduğunda, kötü niyet tazminatı istemi yönünden davanın kabulü gerekirken reddine karar verilmesi isabetsizdir." Yargıtay, 22. HD, T. 20.01. 2016, E. 2014/35219, K. 2016/1252 (Lexpera).

20 Lederberger, Zora, Whistleblowing unter dem Aspekt der Korruptionsbekämpfung, Bern, 2005, 91; Imbach Haumüller, 160.

ilgili makamlara başvurmaları, haber ve ifade vermeleri üzerine, bunlara karşı kötü davranışlarda bulunmaları yasaklanmış, fakat bu yasağa aykırılık bir idari para cezası hariç özel bir yaptırıma bağlanmamıştır. Hukukumuzda ifşa edenlerin korunması bakımından yegâne örnek 6331 s. İSGK m. 8/II'de 2015 yılında yapılan bir değişiklik ile işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarına sağlanan güvencedir. Kanuna göre iş sağlığı ve güvenliği için alınması gereken tedbirleri işverene bildiren işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları, *"Bildirilen eksiklik ve aksaklıkların acil durdurmayı gerektirmesi veya yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı ve benzeri acil ve hayati tehlike arz etmesi, meslek hastalığına sebep olabilecek ortamların bulunmasına rağmen işveren tarafından gerekli tedbirlerin alınmaması hâlinde, bu durum"u "Bakanlığın yetkili birimine, varsa yetkili sendika temsilcisine, yoksa çalışan temsilcisine" bildirirler. "Bu bildirimden dolayı işvereni tarafından işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının iş sözleşmesine son verilemez ve bu kişiler hiçbir şekilde hak kaybına uğratılamaz. Aksi takdirde işveren hakkında bir yıllık sözleşme ücreti tutarından az olmamak üzere tazminata hükmedilir. İşyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının iş kanunları ve diğer kanunlara göre sahip olduğu hakları saklıdır."*²⁴

Konuyla ilgili mahkeme kararları da sınırlıdır. Yine de Yargıtay 7. Hukuk Dairesi, bir olayda whistleblowing konusuna değinmiş, son kullanımı tarihi geçmiş gıda ürünlerinin satıldığını ifşa eden işçinin sadakat borcuna aykırı davranmadı-

ğına ve feshe karşı korunması gerektiğine karar vermiştir. Karara göre, *"Üstün kamu yararı sözkonusu olduğunda işçinin işvereni ihbar ve ifşa etmesi hukuka uygun kabul edilmektedir. Kavram olarak whistleblowing tehlikeler, yolsuzluklar veya işveren yada işçinin iş arkadaşlarının gerçekleştirdiği, diğer hukuka veya etik kurallara aykırı davranışlar hakkındaki gizli bilgilerin bir işçi tarafından ortaya çıkarılmasıdır."*²⁵ Tespit edebildiğimiz kadarı ile konuya değinen başka bir karar bulunmamakla birlikte, işçinin "asılsız ihbar ve isnat" nedeni ile iş sözleşmesinin feshi halinde olayın "asılsız" olmaması koşulu ile işçinin ihbar ve şikâyet hakkını gözetken, feshin haksız olduğunu kabul eden kararlar bulunmaktadır.²⁶

III. AİHM Kararlarında Whistleblowing

1. İfade Özgürlüğü ve Whistleblowing

AİHM, ifşa etmenin AİHS m. 10 ifade özgürlüğü kapsamında etkin şekilde korunması gerektiğini kabul etmektedir. AİHM'nin bu içtihadı yerleşik hale gelmiştir. Guja/Moldovya²⁷, Heinis-

24 İstanbul BAM 26. Hukuk Dairesi E. 2017/339 K. 2017/1045 T. 31.10.2017: "Davacı tanık anlatımlarında da, davacının davalı firmanın hizmet verdiği ... firmasında tespit ettiği eksiklikleri ve aksaklıklar firma yöneticilerine aksettirdiği halde önlemlerin alınmaması nedeni ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na şikâyetinde bulunduğu ve akabinde davacının iş akdinin feshedildiği beyan edilmiştir. Dosyada davacının sözü edilen firmada şantiye iş güvenliği ile alakalı eksiklikleri ve aksaklıkları raporladığı görülmüştür. Bu durumda, dosyadaki tüm bilgi ve belgeler bir arada değerlendirildiğinde ve davalı tarafın performans yetersizliği iddiasını ispatlayamamış olması da göz önünde bulundurulduğunda, davacının iş akdinin davalı işveren tarafından Bakanlığa yapmış olduğu şikâyet nedeni ile feshedildiği ve davacının 6331 Sayılı Kanun'un 8. madde kapsamında bir yıllık ücreti tutarında tazminata hak kazandığı".

25 7. HD., E. 2016/12401 K. 2016/17196 T. 24.10.2016, Üner, 791.

26 Üner, 790: "...Bu bağlamda Kurum incelemesi sonucunda hurdalıktaki kablo miktarında bir eksilmenin olduğunun, yine daha önce hurdalık etrafındaki tel örgülerinde açık olduğunun anlaşılması üzerine tamir edildiğinin saptanması karşısında, davacıların ihbar ve şikâyetlerinin tamamen asılsız olduğundan bahsedilemeyeceği gibi dosyada bu ihbar ve şikâyetlerin kasıtlı olarak yapıldığını ortaya koyan bir delil de bulunmamaktadır. Sonuç olarak; Mahkemece davacıların, bir kısım duyum ve gözlemlerle oluşmuş kanaatlerine dayalı olarak araştırma yapılması için ihbar ve şikâyet haklarını kullandığı ve bu haklarını "asılsız şayia ve dedikodu çıkartmak" kastıyla kullanıldıklarının da ispatlanmadığı anlaşıldığından davanın kabulüne karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde davanın reddine karar verilmesi isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir." Yargıtay, 9. HD, T. 05.02.2020, E. 2017/15376, K. 2020/1421 (Yargıtay Karar Arama). Benzer yönde bkz. Yargıtay, 9. HD, T. 02.04.2015, E. 2015/8899, K. 2015/12935; Yargıtay, 9. HD, T. 15.12.2015, E. 2015/32744, K. 2015/35478 (Yargıtay Karar Arama).

27 12.2.2008, Appl. No: 14277/04.

ch/Almanya²⁸, Gawlik/Lichtenstein²⁹, Halet/Lüksemburg³⁰ (Luxleaks olayı) ve en son Aghajanyan/Ermenistan³¹ kararları ile whistleblowing içtihadının artık ayrıntılı ve somut ölçütleri içeren bir olgunluğa ulaştığı da görülmektedir. Tüm kararlardaki ana fikir, ifade özgürlüğünün işyerinde de geçerli olduğudur. *İfşa etme*, ifade özgürlüğünün kullanımıdır ve ifşa etme nedeni ile bir çalışanın işten atılması veya başka yaptırımlara maruz kalması, ifade özgürlüğünün ihlalidir. Devlet ifade özgürlüğünün etkin şekilde korunması için üzerine düşeni yapmakla yükümlüdür. Bu yükümlülük devletin ifade özgürlüğünü üçüncü kişilerin müdahalesine karşı da koruyacak önlemler almasını ve ifşa edenleri caydıracak yaptırımların engellenmesini gerektirir. Ulusal mahkemelerin ifşa eden çalışan aleyhine karar vermesi örneğin onun iş sözleşmesinin feshini haklı kabul etmesi AİHS m. 10 anlamında ifade özgürlüğünün ihlalini oluşturur. Ancak bu sonuca varmak için somut olaylarda ifşa etmenin bazı ölçütlere uygun olması gerekir ki bu ölçütler aşağıda açıklanacaktır.

2. AİHM'nin Kabul Ettiği Ölçütler

AİHM özellikle Halet/Lüksemburg davasında ifşa etme konusundaki ölçütleri açıkça saydığı ve açıkladığı görülmektedir. Aghajanyan/Ermenistan davasında da aynı içtihat devam ettirilmiştir. Halet/Lüksemburg davası Luxleaks olayı olarak da anılmış, çokuluslu şirketlerin daha az vergi ödemesini sağlayan işlemlere dair belgelerin bir çalışan tarafından medyaya ifşa edilmesi konusu çok ses getirmiştir. Aghajanyan/Ermenistan davasında ise bir çalışan kimyasal ürün ve atıkların insan sağlığı ve çevreye zarar verme tehlikesini bir röportaj ile medyaya ifşa etmiştir. AİHM her iki olayda da başvuruçuların ifade özgürlüklerinin ihlal edildiğine karar vermiştir. Ancak özellikle bu iki kararda Heinisch/Almanya ve Guja/Moldovya davaları ile gelişen içtihadın bir siste-

me oturtulduğu, ifşa edenlerin hangi koşullara uyması halinde korunacağının somut ölçülere bağlandığı görülmektedir. AİHM ulusal mahkemelerden kendi geliştirdiği bu ölçütleri dikkate almasını beklediğini, kararların bu ölçütlere göre gerekçelendirilmemesinin başlı başına AİHS'nin ihlali anlamına geleceğini de kabul etmektedir³².

AİHM öncelikle iş ilişkisinde ve işyerinde de AİHS m. 10 anlamında ifade özgürlüğünün geçerli olduğunu kabul etmektedir. İfade özgürlüğü sadece kamu gücüne karşı değil, özel hukuk ilişkilerinde bireylerin ve işverenin müdahalesine karşı da korunmalıdır. İfade özgürlüğünün etkin şekilde korunması için devlet gereğinde müdahil olmalı, bireyin ifade özgürlüğü başka bireylerin müdahalelerine karşı koruyacak önlemleri de almalıdır. Bu nedenle AİHM, devlet veya özel sektörde çalışanların işyerlerindeki hukuka aykırılıkları, bağlı oldukları kurallara aykırı da olsa ifşa etmelerinin korunması gerektiğini kabul etmektedir³³. Bu korumanın sağlanması için ulusal mahkemenin whistleblower terimini kullanması aranmaz. İfşa etme fiili nedeni ile ifşa edene yaptırım uygulanmış olması yeterli görülür ve bu yaptırımların demokratik bir toplum düzeninde ifade özgürlüğüne uygun olması denetlenir.

Bu denetimde AİHM şu altı ölçüte başvurmakta³⁴:

- Açıklamanın yapılması için başka yolların bulunup bulunmadığı,
- Açıklanan bilginin güvenilirliği/doğruluğu,
- Açıklayanın iyi niyetle hareket edip etmediği,
- Açıklamanın kamu yararına olup olmadığı,
- İşverene verilen zararın derecesi,
- Açıklayana uygulanan yaptırımın ağırlığı.

28 21.7.2011, Appl. No: 28274/08.

29 16.2.2021, Appl. No: 23922/9.

30 Büyük Daire Kararı, 14.2.2023 Appl. No: 21884/18.

31 8.10.2024 – 41675/12.

32 AİHM 14.2.2023 – 21884/18, NZA 2023, 555 (561) Rn. 161 f. – Halet/Luxemburg.

33 İş ilişkisinde İfade Özgürlüğü ve Whistleblowing ile ilişkisi konusunda ayrıntılı olarak: Erdoğan, Gülnur, İşyerinde İfade Özgürlüğü, Ankara, 2017, 119; Özyurt, 129 vd; 657 vd.

34 AİHM 14.2.2023 – 21884/18, 110-114 (Halet/Luxemburg); Alpagut, 10 vd.; Özyurt, 770 vd.

Birinci ölçüt, bilginin iletilmesi için başvuru yola ilişkindir. Bilgi, mümkün olduğu ölçüde, iç başvuru kanallarına, öncelikle amire veya diğer yetkili bir kuruma verilmelidir.

"Yalnızca bunun açıkça imkânsız olduğu durumlarda bilgi, son çare olarak kamuoyuna açıklanabilir." (AİHM, 12.2.2008 – 14277/04, ECHR 2008 No. 73 Guja/Moldova). İç hiyerarşik bildirim yolu, kural olarak, işçinin sadakat yükümlülüğü ile bilginin açıklanmasındaki kamu yararını uzlaştırmak için en uygun araçtır. Ancak Mahkemenin içtihadına göre, iç ve dış ifşa etme yolları arasındaki bu hiyerarşik sıralama mutlak değildir. Kurum içinde ifşa yolları bulunmalı ve bunlar düzgün şekilde işlemelidir (AİHM, 21.7.2011 – 28274/08, ECHR 2011 No. 73 f. Heinisch/Almanya). Belirli durumlarda dış raporlama yollarının doğrudan kullanılması da haklı görülebilir, özellikle:

- iç başvuru yolunun güvenilir veya etkili olmadığı hallerde,
- ifşa edenin baskı veya misilleme tehlikesiyle karşı karşıya kalma riski bulunduğu,
- veya iletilmek istenen bilginin işverenin faaliyetlerinin özüne ilişkin olması durumunda.

Somut olayın özelliklerine göre işçinin iç ifşa yolunu atlayıp doğrudan dış mercilere ifşa etmesinin haklı olup olmadığı değerlendirilmelidir.

İkinci ölçüt, açıklanan bilgilerin doğru/güvenilir olmasıdır. Bir whistleblower'ın ifade özgürlüğüne yapılan bir müdahalenin gerekli olup olmadığının değerlendirilmesinde, aktarılmış bilginin doğruluğu önemli bir unsurdur. İfade özgürlüğü "yükümlülükler ve sorumluluklarla" bağlantılıdır ve "bir bilgiyi iletmek isteyen herkes, koşulların izin verdiği ölçüde, bu bilginin doğru ve güvenilir olup olmadığını dikkatle incelemelidir." (AİHM, 12.2.2008 – 14277/04, ECHR 2008 No. 75, Guja/Moldova). Bununla birlikte, ifşa edenden, bilginin ifşa edildiği anda doğruluğunu kesin olarak kanıtlaması beklenemez. Bir kişinin ciddi bir sorun olduğunu düşünmek için geçerli nedenleri olsa dahi, durumun tüm boyutlarını kavraması nadiren mümkündür ve yanlış anlaşılma olasılığı bulunmaktadır. Bu nedenle, makul bir ge-

rekçeye dayanarak bilgi paylaşan whistleblower, bu bilginin sonradan yanlış olduğu ortaya çıksa bile, gerekli diğer koşullar mevcutsa, misillemelere karşı korunmalıdır. Burada ifşa edenden özenli davranmış olması beklenir. *İfşa, bilginin doğru ve güvenilir olup olmadığını dikkatle incelemiş, sorumlu bir şekilde hareket etmeli; yani bilgiyi açıklamadan önce, bilginin doğruluğunu mümkün olduğunca incelemeye çalışmalıdır. İfşa eden, ilettiği bilginin doğruluğunu mümkün olan en dikkatli biçimde araştırmak için gerekli adımları atmışsa, bu bilginin daha sonra yanlış olduğu anlaşılsa bile korunmalıdır.*

Üçüncü ölçüt, ifşa edenin iyiniyetli olmasıdır³⁵. Bu ölçüt bir önceki açıklamanın doğruluğu ölçütü ile bir arada kullanılmaktadır. AİHM'ne göre bir ifşanın korunup korunmayacağına karar verirken, ifşa edenin hareketine yön veren motivasyonu belirleyici bir unsurdur. İyiniyet değerlendirmesinde her durumda şu hususlar incelenmelidir:

- amacının kişisel, özellikle de mali çıkarlar elde etmek olup olmadığı,
- işverene karşı kişisel bir husumeti bulunup bulunmadığı,
- ya da eylemini yönlendiren başka gizli nedenlerin varlığı.

(AİHM, 12.2.2008 – 14277/04, ECHR 2008 No. 77, 93– Guja/Moldova; 8.1.2013 – 40238/02, paragraf 117 – Bucur ve Toma/Romanya).

Bu ölçütlere dayanarak AİHM, para karşılığı bir gazeteciye bilgi veren cezaevi memurunun mahkum edilmesi üzerine yaptığı başvuruda AİHS m. 7 ve 10'un ihlal edilmediğine oybirliğiyle karar vermiştir (6 Temmuz 2021 *Norman / Birleşik Krallık* davası 41387/17)³⁶.

İfşa edenin açıkladığı bilgilerin doğru olduğuna inanmakta da iyiniyetli olması gerekir. Kural olarak ifşa edenin iyi niyetle hareket ettiğinin kabul edilmesi gerekir ve iyiniyetli olarak bilginin doğru

³⁵ İyiniyet konusunda ayrıntılı inceleme ve bilgi için: Özen, Esra, *Der Gute Glaube eines Whistleblowers*, 2024.

³⁶ NZA 2023, 564.

olduğuna inanması halinde korunur. İfşa edenin aktardığı bilgilerin doğru olduğuna inanmak için geçerli nedenlere sahip olması yeterlidir fakat aynı zamanda ifşa eden hukuka aykırı veya etik dışı bir amaç gütmemiş olmalıdır (AİHM, 8.1.2013 – 40238/02, paragraf 107 – Bucur ve Toma / Romanya; 16.2.2021 – 23922/19, paragraf 76, Gawlik / Lihtenştayn). AİHM, Gawlik/Lihtenştayn kararında (16.2.2021 – 23922/19, paragraf 83,), başvurusunun ifşayı yaparken “bilgilerin doğru olduğuna ve açıklamanın kamu yararına olduğuna inanarak hareket ettiğinden şüphe etmek için bir neden bulunmadığını” belirtmiştir. Başka bir kararda ise, sadece dedikodulara dayanarak ifşa eden ve iyiniyetli olduğuna dair delil de gösteremeyen kişinin ifade özgürlüğü kapsamında başvurusunu reddetmiştir (AİHM 21.6.2016 – 79972/12 Nr. 46 – Soares/Portugal).

Ayrıca, bilginin kime iletildiği de iyi niyetin değerlendirilmesinde önemli bir unsurdur. AİHM, örneğin, başvurusunun doğrudan medyaya gitmediğini veya kamuoyunun dikkatini çekmek için broşürler dağıtmadığını dikkate almış (AİHM, 21.7.2011 – 28274/08, ECHR 2011 No. 86 Heinisch/Almanya; 30.9.2010 – 28369/07 – Balenović/Hırvatistan) veya ifşa edenin öncelikle şirket içinde ortaya çıkan usulsüzlüğü gidermeye çalıştığını göz önünde bulundurmuştur (AİHM, 21.10.2014 – 73571/10, paragraf 47 – Matúz/Macaristan).

Dördüncü ölçüt, açıklamanın kamu yararına olup olmadığıdır. AİHM’nin ifade özgürlüğü ve bilgi edinme hakkına ilişkin içtihatlarına göre, kamu yararı taşıyan konular, kamuoyunun haklı olarak ilgisini çeken, dikkatini veya endişesini uyandıran, özellikle de vatandaşların refahını veya toplum yaşamını ilgilendiren konulardır. Bu tür konular, önemli toplumsal meseleler hakkında ciddi tartışmalara yol açabilecek veya kamuoyunun bilgi edinmek isteyeceği sorunları kapsayabilir. Kamu yararına ilişkin bilgiler özel kişi veya kuruluşların davranışlarını da kapsayabilir. Özel şirketler, özellikle ticari uygulamaları, yöneticilerin hesap verebilirliği, vergi kaçakçılığı veya ekonomik fayda konularında, kaçınılmaz bi-

çimde kamusal denetime açık hale gelir (AİHM, 15.2.2005 – 68416/01, Steel ve Morris / Birleşik Krallık, ECHR 2005-II No. 89, 94 = NJW 2006, 1255).

İfşa edenlerin korunmasına ilişkin davalarda, Mahkeme özellikle aktarılmış bilginin kamu yararına olup olmadığını inceler. Mevcut içtihatlara göre, kamu yararı taşıyan çok geniş bir bilgi yelpazesi, ifşa etmeyle ilgili AİHM kararları kapsamında değerlendirilebilir. AİHM, şu tür konuları kamu yararı kapsamına giren örnekler olarak göstermektedir:

- Kuvvetler ayrılığı,
- Bir devlet kurumundaki yaşlı bakımıyla ilgili eksikliklere dair bilgiler,
- Kimya ürünleri işleyen bir tesisin insan sağlığına zarar verme tehlikesi,
- Çokuluslu şirketlerin vergi kaçırma ve daha az vergi ödemelerini sağlayan uygulamalar,
- Üst düzey siyasetçilerin uygunsuz davranışları veya yetkiyi kötüye kullanmaları,
- Hükümetin polis şiddetine yönelik tutumu,
- Telefon görüşmelerinin dinlenmesi,
- Bir devlet hastanesinde ötanazi şüphesi (Guja / Moldova; Bucur ve Toma / Romanya; Gawlik / Lihtenştayn; Heinisch / Almanya, 21.7.2011, ECHR 2011 No. 71 = NZA 2011, 1269; ayrıca Halet/Lüksemburg ve Aghajanyan/Ermenistan kararları).

AİHM içtihadından çıkan sonuca göre, kamu yararı taşıyan bilgiler, yalnızca yasa dışı eylem, uygulama veya davranışları değil, aynı zamanda hukuka uygun olsa da etik olmayanları da kapsar. Ancak kamu yararı kavramı, kamuoyunun üçüncü kişilerin özel yaşamına ilişkin ayrıntıları öğrenme beklentisi ya da sansasyonel veya röntgencilik (vayorizm) arzusu ile karıştırılamaz (AİHM, Couderc ve Hachette Filipacchi Associés / Fransa, a.g.e., paragraf 101).

Kamuoyunun bilgiye duyduğu ilgi, bazı durumlarda yasal gizlilik yükümlülüklerinden daha ağır basabilir (AİHM, 21.1.1999 – 29183/95, Fresnoz ve Roire / Fransa, ECHR 1999-I). Resmî belge-

lerin, vergi kayıtları da dâhil olmak üzere *açıklan-
dığı* bir davada, Mahkeme bunun amacının kamu
yararına ilişkin konularda tartışma yapılmasını
mümkün kılmak için bilgiye erişimi güvence altı-
na almak olduğunu belirtmiştir (AİHM, 27.6.2017
– 931/13, Satakunnan Markkinapörssi Oy ve Sata-
media Oy / Finlandiya, paragraf 172).

**Beşinci ölçüt, ifşa etme ile işverene veya
başkalarına verilen zararın derecesidir.** İfşa
etmenin her durumda bir zarara yol açacağı açık
olmakla birlikte, bu zarar karşısında kamu yararı
daha baskın gelmelidir. AİHM kamu yararının, ifşa
etmeyi önleyen kurallar ve verilen zarar bakımın-
dan da bir menfaat değerlendirmesine tabi tutul-
masını aramakta, somut olaydan bağımsız soyut
bir değerlendirmeyi yeterli kabul etmemektedir.
Kamuoyu çok geniş bir konu yelpazesiyle ilgile-
nebilir; ancak bu durum, gizli bilgilerin yayımlan-
masını otomatik olarak haklı göstermez.

İfşayı haklı gösterebilecek kamu yararı, gizlilik
veya sır saklama yükümlülüğünden bağımsız ola-
rak da değerlendirilemez. AİHS m. 10/II'de gizli
bilgilerin yayılmasını önleme gerekçesi, ifade öz-
gürlüğünün sınırlanmasına izin veren nedenler-
den biri olarak açıkça belirtilmiştir. Hukuk düzen-
lerinde, genellikle bu menfaatleri korumak için
getirilen yasal gizlilik yükümlülükleri bulunur. Bu
yükümlülüklerin varlığı ve içeriği, korunan men-
faatin kapsamını ve önemini ortaya koyar. Bu
nedenle, gizliliğe tabi bilgilerin açıklanmasında
kamu yararının varlığı değerlendirilirken, gizlilik
yükümlülüğünün korumayı amaçladığı menfaat-
ler de dikkate alınmalıdır ki bu menfaatlere işve-
renin yanı sıra onun işlem yaptığı üçüncü kişıle-
rin menfaatleri de dahildir.

Bir bilginin gizlilik yükümlülüğüne rağmen
açıklanmasının kamu yararına hizmet edip etme-
diği ve AİHS'nin 10. maddesi kapsamında koruma
sağlayıp sağlamadığı, yalnızca soyut olarak değil,
her somut olayın tüm koşulları ve bağlamı dikka-
te alınarak değerlendirilmelidir (AİHM, 8.11.2016
– 18030/11, Magyar Helsinki Bizottság / Macaris-
tan).

AİHM çok tartışmalı ve oybirliği ile çıkmayan

Halet/Lüksemburg kararında, işverenin uygula-
maları ve müvekkil şirketlerin vergi durumuna
dair belgelerin açıklanmasında kamu yararının
ağır bastığını kabul etmiştir. Fakat kararda mesle-
ki sır saklama yükümlülüğünün ihlali ve yasa dışı
olarak gizli belgelerin açıklanması eleştirilmekte-
dir. Kararda ulusal mahkemelerin, kamu yararını
yeterince değerlendirmemesi, sadece işverenin
zarar görme tehlikesine odaklanması, müvekkil-
lerin gördüğü zararın değerlendirilmemiş olması
unsurları etkili olmuş görünmektedir³⁷.

**Altıncı ölçüt, açıklayana ifşa etme nedeni
ile uygulanan yaptırımın ağırlığıdır.** Bu yaptırımlar mesleki, disiplineli veya cezai olabilir. İş hu-
kukundaki en ağır şekli derhal fesihtir. Yaptırımlar sadece ifşa edenin gördüğü zarar bakımından değil, diğer işçileri korkutup hukuka aykırılıkları ifşa etmekten caydırıcı etkisi bakımından da değerlendirilir. Özellikle ifşa edene uygulanan yaptırımın medya üzerinden duyulduğu hallerde bu caydırıcı etki daha büyük olur ve bu durum topluma da zarar verir (AİHM 12.2.2008 – 14277/04, ECHR 2008 Nr. 95– Guja/Moldau; 21.7.2011 – 28274/08, ECHR 2011 Nr. 91 = NZA 2011, 1269 – Heinisch/Deutschland).

İfşa edene ceza hukuku yaptırımları uygulanmasının daha ağır olduğu açıktır. Cezanın hafif olması da bu durumu değiştirmez. AİHM ifşa edene uygulanan yaptırımı değerlendirirken, bu yaptırımın ifade özgürlüğünün kullanımını önleyici bir etkisi olup olmadığına önem vermektedir. İfşa edene uygulanan yaptırımın ağırlığı, ölçülülük ilkesine göre yapılan genel değerlendirmede bir rol oynamakta, aşırıya kaçan, ifşa etme ile ifade özgürlüğünün kullanımını engelleyecek bir yaptırım uygulanmaması aranmaktadır.

3. Değerlendirme ve Heinisch/ Almanya Kararı Örneği

AİHM'nin içtihadı incelendiğinde ifşa etmenin AİHS m. 10 anlamında ifade özgürlüğünün kullanımı olduğu ve ilke olarak işverenin bu özgürlüğe

37 14.2.2023 – 21884/18, 201-202; NZA 2023, 555, 564

karşı müdahalesine karşı da etkin şekilde korunması gerektiği anlaşılmaktadır. Bununla birlikte ifşa etmenin her durumda değil, bazı koşulların gerçekleşmesine bağlı kapsamlı bir değerlendirme sonucunda ifade özgürlüğü kapsamında korunmaya değer bulunduğu tespit edilmektedir. Mahkemenin altı ölçüte göre yaptığı değerlendirmenin aslında bir menfaat değerlendirmesi olduğu söylenebilir. Kamunun bilgi edinmek, işçinin ifade özgürlüğünü kullanmaktaki menfaati ile işverenin ve üçüncü kişilerin ifşa etme ile gördüğü zarar, çatışan menfaatler olarak karşılaştırılmaktadır. İşverenin ifşa etme ile uğradığı zarar karşısında ifşa etmeyi haklı kılan bir kamusal yarar bulunmalı, ifşa edene uygulanan yaptırım bu kamusal yarar için ifşa etmeyi caydıracak ve ifade özgürlüğünü ortadan kaldıracak ağırlıkta olmamalıdır. Bu menfaat değerlendirmesinde ifşa edenin korunması için iyiniyetli yani dürüstlük kuralına uygun davranmış olması gerekir. İfşa edenin iyiniyeti, ifşa etmedeki amacı, ifşa etmeden önce gereken araştırmayı yapmış olup olmadığı, gerçeğe aykırı bilgileri kasten veya ağır ihmal ile ifşa edip etmediği yanında ifşa ederken işverene en az zarar verecek yöntemi seçip seçmediğine göre de değerlendirilir. Bu noktada iyiniyet ile birlikte ölçülülük yani son çare ilkesi de aynı ağırlıkta bir değerlendirme ölçütüdür. İşçi önce işverene en az zarar veren işletme içi ifşa etme yolunu tercih etmelidir. İşçinin bunun yerine somut olayın koşullarına göre yetkili resmi makamlara başvurması da kabul edilebilir. Fakat doğrudan kamuoyuna ve medyaya açıklama yapmak son çare olmalıdır. Burada en önemli değerlendirmenin ölçülülük ilkesine göre yapıldığı görülmektedir³⁸.

Ölçülülük ilkesi, bir hakkın kullanımında aşırıya kaçılmaması, muhatabın menfaatlerine en az zararın verilmesini gerektirir. İfşa etmenin hukuka aykırılığı önlemek veya sonuçlarını ortadan kaldırmak için elverişli, gerekli ve orantılı olması gerekir. İfşa etme genellikle hukuka aykırılığı önlemeye elverişli olacağı için bu alt ilkeye göre özel bir değerlendirme yapmak gerekmez. Oran-

tıllık ilkesine göre yapılabilecek bir menfaat değerlendirmesi ise kamu yararı karşısında işverenin zarar gören menfaatlerine odaklanır fakat genelde kamu yararı ağır basacaktır. Bu durumda sadece gereklilik (son çare) alt ilkesi kalmaktadır. Gereklilik, bir amaca ulaşmak için birden fazla uygun araç mevcut ise bunlardan karşı tarafa en az zarar verenin seçilmesi anlamına gelir. Karşı tarafa daha ağır zarar veren araca ultima-ratio yani son çare olarak başvurulması gerektiğinden bu ilkeye son çare ilkesi de denmektedir³⁹.

Hak sahibi, muhataba en zarar veren yöntemi seçmeli, en ağır zarar verecek yöntem son çare olmalıdır. AİHM bu nedenle öncelikle işletme içi ifşa etme ölçütüne göre değerlendirme yapmaktadır. İşletme dışı ifşa etme son çare kabul edilmektedir. İşçi önce işletme içi ifşa etme yollarını araştırmalı, amirlerine başvurmalıdır. Bu yöntemin etkili olmayacağının veya işçiye zarar vereceğinin açık olması ya da sonuç vermemesi halinde de öncelikle yetkili kamu makamlarına örneğin savcılığa başvurmalıdır. Doğrudan medyaya ifşa etme, kamuoyu ile paylaşma en son çaredir. Bu sıralama işçinin iyiniyetli olup olmadığını da göstermekte, iyiniyetli işçiden işverene en az zarar veren yönteme öncelik vermesi beklenmektedir. AİHM bu sıralamada fazla yüksek beklentiler getirmemekte, kamu yararının ve somut olayın gereklerine göre ayrıca somut durumu değerlendirmektedir. Bu ölçülülük denetiminde, ifşa etme ile korunan kamu yararının ağırlığı ve aciliyeti, işverenin ve üçüncü kişilerin buna karşılık gördüğü zarar, işçiye uygulanan yaptırımın ağırlığı da yardımcı ölçütler olarak rol oynamaktadır.

Bu ölçülülük denetiminin iş ilişkisinde bir somut olayda nasıl işlediğine dair en güzel örnek kanımızca Heinisch/Almanya kararıdır⁴⁰. Dava ko-

39 Alp, Mustafa: "Ölçülülük İlkesinin Özel Hukuk ve İş Hukukunda Özellikle de Hizmet Akdinin Feshinde Uygulanması", Yasa Hukuk Dergisi, Ocak 99/12, 1512.

40 Kararın ayrıntıları ve incelemesi için: Alp, Mustafa, "Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin Heinisch/Almanya Kararı Işığında Whistleblowing (İşçinin İfşa ve İhbarı) ve İş İlişkisinde İfade Özgürlüğü", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: 15, Özel S., 2013, s. 385-422 (Ba-

38 Alp, İfşa Hakkı, 184 vd.

nusu olay Berlin'de bir huzurevinde çalışan bakıcı Brigitte Heinisch ile huzurevini işleten Vivantes şirketi (hisselerinin çoğu Berlin Eyalet yönetimine aittir) arasındaki uyuşmazlığa dayanmaktadır. Heinisch ve diğer bakıcılar müteaddit defalar şirket yönetimini uyarmış, bakım personelinin aşırı iş yükü nedeni ile görevlerini olması gereken şekilde yapamadıkları ve aksamalar olduğuna işaret etmişlerdir. Heinisch bu aşırı iş yükü nedeni ile sık sık hastalandığını doktor raporu ile de belgeleyebilmektedir. İşverene yapılan başvurularda personel yetersizliği dışındaki eksiklikler ve özellikle yönetimin bakım edimlerini doğru belgelemediği, personel yetersizliği nedeni ile yapılmamış işlerin yapılmış gibi gösterildiği konuları da dile getirilmiştir. Yapılan resmi denetimlerde de personel sayısının yetersizliğinden kaynaklanan aksaklıklar tespit edilmiştir. Heinisch son olarak avukatı aracılığı ile şirket yönetimine ve yönetim kuruluna başvurmuş, personel yetersizliği nedeni ile temel bakım hizmetlerinin yürütülemediğini belirtmiştir. Şirket yönetimi cevabında bu iddiaları reddetmiştir. Bunun üzerine Heinisch, şirket yöneticilerinin evrakta sahtekarlık suçunu işlediği iddiası ile savcılığa ihbarda bulunmuş, ancak savcılık kovuşturmayaya yer olmadığına karar vermiştir. Bir süre sonra işveren, Heinisch'in iş akdini hastalıktan kaynaklanan devamsızlık nedeni ile bildirim süresi tanıyarak feshetmiştir. Bunun üzerine Heinisch, arkadaşları ve üye olduğu sendikanın da katılımı ile bir protesto gösterisi düzenlemiş, gösteride işverenin iddia edilen eylemlerini ve savcılığa yapılan ihbarı açıklayan

bildiriler dağıtılmıştır. Bildirinin bir örneği de iş yerine faks olarak iletilmiş, işveren işçinin savcılığa ihbarından bu şekilde haberdar olmuş ve iş akdini, bildirim süresinin dolmasını beklemeden bu kez haklı nedenle derhal feshetmiştir. Açılan dava iş mahkemesi feshin geçersiz olduğunu kabul ederken, istinaf mahkemesi işvereni ihbar etmesinin sadakat borcunun ihlali ve haklı fesih sebebi olduğunu kabul etmiştir. İşçinin temyiz mahkemesi ve anayasa mahkemesine başvuruları da kabul edilmemiştir.

AIHM ise işçinin başvurusunu kabul etmiş ve Almanya'yı ifade özgürlüğünün ihlali nedeni ile mahkûm etmiştir. AIHM öncelikle işçinin işvereni ihbar etmesinin whistleblowing olduğunu, konunun ifade özgürlüğü ile ilgili olduğunu ve iş sözleşmesinin feshi ile ifade özgürlüğüne müdahale edildiğini kabul etmektedir. AIHM devamında daha önceki kararlarında vurguladığı, ifade özgürlüğünün özel ve kamu ayırımı yapmadan işyerlerinde de geçerli olduğu görüşünü tekrarlamaktadır. Mahkeme ayrıca devletin özel hukuk ilişkilerinde de bireylerin ifade özgürlüğünü korumakla yükümlü olduğunu kabul etmektedir. Kararın temel tartışma konusu ise savcılığa ihbar şeklinde gerçekleşen ifşa etme üzerine iş akdinin haklı nedenle feshinin demokratik bir toplumda gereklilik ve yerindelidir. AIHM bu konuda değerlendirme yaparken önce bazı prensipler yani değerlendirme ölçütleri ortaya koymaktadır: Temel ilke işçinin ifade özgürlüğünün işverene sadakat yükümlülüğüne göre daha öncelikli ve korunmaya değer olmasıdır. Sadakat yükümlülüğünün daha fazla olabileceği kamu işyerleri işçileri bakımından dahi aynı ilke geçerlidir. İşçinin işyeri dışı mercilere ihbarda bulunması son çare olmalıdır. Fakat buna karşılık kamunun bilgi edinme hakkı ve bilginin gerçekliği de dikkate alınmalıdır. Bir değerlendirme yapılırken ayrıca işverenin görebileceği zarar, işçinin ihbarda bulunma saiki ve tarafların çatışan menfaatleri karşılaştırıldığında işçiye uygulanan yaptırımın ölçülü olması da gözetilmelidir.

Bu ölçülere göre somut olay değerlendirildiğinde, savcılığa ihbarda bulunmak yerine baş-

sım Yılı: 2014); Kararın İngilizce metni için: [http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/Pages/search.aspx#{"fulltext":\["heinisch"\],"documentcollectionid2":\["GRANDCHAMBER","CHAMBER"\],"itemid":\["001-105777"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/Pages/search.aspx#{); Fransızca metin için: [http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/Pages/search.aspx#{"fulltext":\["heinisch"\],"documentcollectionid2":\["GRANDCHAMBER","CHAMBER"\],"itemid":\["001-105778"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/Pages/search.aspx#{); Resmi olmayan Almanca tercümesi için: [http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/Pages/search.aspx#{"fulltext":\["heinisch"\],"documentcollectionid2":\["GRANDCHAMBER","CHAMBER"\],"itemid":\["001-108773"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/Pages/search.aspx#{); Resmi olmayan Türkçe özeti için: [http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/Pages/search.aspx#{"fulltext":\["heinisch"\],"documentcollectionid2":\["GRANDCHAMBER","CHAMBER"\],"itemid":\["001-119493"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/Pages/search.aspx#{)

vurulabilecek başka alternatifler olmadığı kabul edilmektedir. Zira işçinin daha önce şirket yönetimine yaptığı başvurular sonuçsuz kalmıştır ve şirketin ayrı bir iç denetim mekanizması da bulunmamaktadır. İhbar konusu bilgilerin gerçekliği ise daha önce yapılan resmi denetimlerde aynı yönde tespitlerde bulunulması nedeni ile kabul edilebilir. AİHM delil yetersizliği nedeni ile soruşturma yapılmaması ile ihbar konusunun gerçek olmamasının farklı olduğuna işaret etmektedir. Cezai kovuşturmayla gidilmemiş olması tek başına işçinin gerçeğe aykırı bir ihbarda bulunduğu anlamına gelmez. İşçinin ihbarda bulunurken iyi-niyetli davrandığı da kabul edilebilir. Doğrudan medyaya başvurmak yerine önce işvereni uyarıp, sonra savcılığa ihbarda bulunup ancak bu ihbar da sonuçsuz kalınca bildiri dağıtmaya girişen işçinin davranışı mahkeme tarafından ölçülü de bulunmaktadır. İşverenin ihbar nedeni ile zarar göreceği kabul edilmekle birlikte huzurevlerinin ve yaşlı bakımının iyi işlemesi ve bu konuda bilgi edinmeye yönelik kamusal menfaatin ağır bastığı kabul edilmektedir. Şikayetçi işçinin uğradığı zarar ise iki yönden aşırı bulunmaktadır: Birincisi haklı fesih iş ilişkisindeki en ağır yaptırımdır. İkincisi, ihbar eden işçiye uygulanan misilleme (sözleşmenin feshi) sadece aynı işletme işçileri için değil, aynı sektördeki tüm işçiler bakımından ihbar etmekten caydırıcı bir etki yapacağı için ağırdır.

Sonuç olarak AİHM, kamu yararını ilgilendiren konularda ifade özgürlüğü ve işçinin işyerindeki hukuka aykırılıkları ve suçları ihbar etme hakkının önemi karşısında işçinin ifade özgürlüğüne, özellikle de bilgileri açıklama hakkına yapılan müdahalenin demokratik toplum düzeninin gereklerine uygun olmadığına karar vermiştir. AİHM Alman mahkemelerinin işverenin itibarını ve haklarını korumak ile işçinin ifade özgürlüğünü korumak arasında adil bir denge kuramadıklarını ve bunun sonucunda AİHS madde 10'un ihlal edildiğini de kararında vurgulamaktadır. AİHM Heinisch lehine 10.000 Euro manevi tazminata hükmetmiştir. Ayrıca AİHM kararı sonrasında işe iade davası Almanya'da yeniden görülmüş, mah-

keme önünde gerçekleşen sulh ile Heinisch'in iş sözleşmesinin derhal fesihle son bulmadığı kabul edilmiştir. Ayrıca işverenin Heinisch'e 90.000 Euro tazminat ödemesi ve onun mesleki geleceğini olumsuz etkilemeyecek bir çalışma belgesi vermesinde anlaşılmıştır⁴¹.

Bu değerlendirmeden çıkan sonuç, işletme içi denetim, hukuka uyum ve ifşa etme sistemlerinin önemidir. Bir işletmede hukuka aykırılıklar ile mücadele etme politikası izleniyorsa, çalışanların çekinmeden ifşa edebileceği işletme içi bir sistem mevcut ise işletme dışı ifşa gereksiz, ölçüsüz ve hukuka aykırı olacaktır. Buna karşılık işletmede ifşa etmeyi desteklemeyen, aksine caydırıcı bir kültür hâkim ise işçinin doğrudan işletme dışı ifşası haklı ve ölçülü kabul edilecektir. İşverenin işletme içinden gelen uyarılara nasıl tepki verdiği ve çalışanlara nasıl davrandığı değerlendirilmede anahtar rolü oynayacaktır. Aşağıda açıklanacak olan AB Yönergesi ile oluşan ifşa etme sisteminde de bu ilkelerin kabul gördüğü, işletme içi ifşa sistemlerinin oluşturulmasının öncelikli hale getirildiği ve bir yükümlülük olarak düzenlendiği görülmektedir.

IV. Avrupa Birliği'nin Birlik Hukukuna Aykırılıkları Bildirenlerin Korunması Yönergesi (AB Whistleblowing Yönergesi)

1. Amaçlar ve Kapsam

AB'nin kabul ettiği 23 Ekim 2019 tarihli ve 2019/1937 sayılı "Birlik Hukukuna Aykırılıkları Bildirenlerin Korunması" (Directive (EU) 2019/1937 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2019 on the protection of persons who report breaches of Union law) Yönergesi ile

41 <https://www.anstageslicht.de/themen/medizin/whistleblowerin-brigitte-heinischaltenpflege-berlin-vivantes/brigitte-heinisch-zum-2-mal-vor-dem-landesarbeitsgericht/> Erişim tarihi: 7.10.2025.

AB hukukuna aykırı olarak kamu zararına neden olabilecek durumları ifşa etmenin önemi vurgulanarak, çeşitli konularda yapılan düzenlemelere rağmen genel bir düzenlemenin gerekli olduğu vurgulanmaktadır. Yönerge'nin gerekçesinde, ifşa edenlerin hukuka aykırı işlem ve eylemleri bildirmesi ve bilgi sağlaması sayesinde hukuka aykırılıklar ile mücadelede çok önemli bir avantaj sağlandığı vurgulanmaktadır. İdari gözetim makamları kadar işletmelerin üst yönetimleri de bu bilgi ve ihbarlar sayesinde işletmelerdeki usulsüzlük ve aykırılıkların önlenmesi, piyasa adaleti ve ortak menfaatlerin korunması için gereken adımları atabilme imkanına kavuşmaktadır. Bu nedenlerle Whistleblowing Yönergesi ile ifşa etmenin aktif olarak desteklenmesi için (gerekçe 1-5), işletme içi ve işletme dışı ifşa mekanizmalarının oluşturulması (gerekçe 7 vd.) ve ifşa edenlere geniş kapsamlı bir koruma sağlanması amaçlanmaktadır (gerekçe 19-21 ve 23 vd.). Yönerge madde 1 uyarınca amaç, AB hukukuna aykırılıkları bildiren kişilerin en iyi şekilde korunmasını sağlayacak asgari standartları belirlemek suretiyle belirli alanlardaki Birlik hukuku ve politikasının daha iyi uygulanmasını sağlamaktır⁴².

Yönerge'de, gördüğü işle ilgili olarak kamu zararına olan durumları ifşa edenlerin, AİHS madde 10'daki ifade özgürlüklerini kullandıkları da açıkça vurgulanarak AİHM içtihadı ile bağlantı kurulmaktadır (gerekçe 31). Yönergede, öncelikle işçinin işyerindeki mercilere başvurusu esas olmakla birlikte, AİHM içtihadı ile geliştirilen ölçütler dikkate alınarak demokratik toplum düzeninin gereklerine uygun ve ifade özgürlüğü kapsamında kalan bir ifşa etmedeki yarar ve kamu yararı ile işverenin menfaatleri arasında adil bir denge kurulmasına dikkat edilerek işçiye işyeri dışı mercilere ifşa etme imkânı da verilmesi uygun görülmektedir (gerekçe 33). İfşa eden-

lerin etkin şekilde korunması için sadece onlara doğrudan yapılan misillemeler değil, dolaylı olarak gerçekleşen misillemelere karşı da güvence sağlanması (gerekçe 44) ve hatta ifşa edenlerin yakınlarının da etkin şekilde korunması önemle vurgulanmaktadır (gerekçe 41). İfşa edenlerin hangi amaçla ifşa ettiği ise güvencelerin sağlanması bakımından bir rol oynamayacaktır (gerekçe 32)⁴³.

Yönerge'de ifşa edenin korunması kadar hatta biraz daha ayrıntılı olarak üzerinde durulan konu, ifşa etme için gerekli işletme içi merciler ile bağımsız yetkili makamların kurulması ve işleyişi olmaktadır. Yönerge bu hali ile sadece ifşa edenin korunması değil, aykırılıkların etkin bir şekilde ifşa edilmesini sağlayacak tüm imkanların sunulması amacını da izlemektedir⁴⁴.

İfşa etmeye konu hususlar bakımından Yönerge madde 2'de bir sayım yapılmakta, ayrıca ilgili diğer yönerge ve düzenlemeler Yönerge ekinde sayılmakta ve uygulama alanı bu şekilde belirlenmektedir. Uygulama alanının sınırlı olmasının nedeni AB'nin düzenleme yapma yetkileri ile sınırlı kalma gereğidir⁴⁵. Üye devletlerinin belirlenen bu alanları aşarak başka konuları da içeren bir düzenleme yapmaları mümkündür (madde 2 fıkra 2). Madde 2'deki sayım sınırlayıcı olmakla birlikte sonuçta kapsamın geniş olduğu da görülmektedir⁴⁶. İhlal halinde ifşa edilmesi güvence altına alınan AB hukuku konuları şunlardır: Kamu ihaleleri ve imtiyazlarının verilmesi, finans hizmetleri ve piyasaları, para aklama ve terör finansmanının önlenmesi, ürün güvenliği ve standartlara uygunluğu, ulaşım güvenliği, nükleer enerji güvenliği, gıda ve yem ürünleri güvenliği, hayvan sağlığı ve korunması, kamu sağlığı, tüketicinin korunması, kişisel verilerin ve iletişim ve haberleşme sistemlerinin korunması, Avrupa Birliğinin İşleyişine Dair Sözleşme madde 325 anlamında birliğin mali menfaatleri ve bunlarla ilgili tedbirler, Avrupa Birliğinin İşleyişine Dair Sözleş-

42 Yönerge hakkında ayrıntılı bilgi için: Alp, Mustafa: "Avrupa Birliği'nin 2019/1937 Sayılı Birlik Hukukuna Aykırılıkları Bildirenlerin Korunması (Whistleblowing) Yönergesi Işığında İşçinin Hukuka Aykırılıkları İfşa Etmesi" DEÜHFD, Cilt 23, Sayı 1, 2021, 1-37 (Yönerge); Alpagut, 3-24; Özyurt, 682 vd.

43 Alp, Yönerge, 11; Alpagut, 7 vd.

44 Schmolke, 6.

45 Schmitt, 55.

46 Schmolke, 6.

me madde 26/II anlamında mal, şahıs, hizmetler ve sermayenin serbest dolaşımına dair kurallar, rekabet hukuku ve kurumlar vergisine dair düzenlemeler⁴⁷.

Yönerge madde 3'te ise açıkça Yönergenin kapsamı dışında bırakılan konular sayılmaktadır. Buna göre üye devletlerin ulusal güvenlikle ilgili yetki ve sorumluluklarına dair konular kapsam dışındadır⁴⁸. Özellikle savunma ve güvenlikle ilgili kamu ihalelerine dair hususların, konuyla ilgili birlik hukukuna aykırılık oluşturmadıkça bu Yönerge kapsamına girmediği vurgulanmaktadır (madde 3/2). Bazı konularda ise Birlik hukuku ve ulusal hukuk düzenlemelerinin önceliği belirtilmektedir. Bunlar, devlet sırrının korunması, avukat ve hekimlerin sır saklama yükümlülükleri, hakimlerin sır saklama yükümlülüğü ve ceza yargılamasına dair konulardır (madde 3/3).

Yönerge ile mümkün olduğunca çok kişiye güvence sağlanmasının amaçlandığı görülmektedir. Gerekçelerde de belirtildiği üzere bunun nedeni, yolsuzluk ve hukuka aykırılıklara tanık olan ve bilgi sahibi olan geniş ve farklı statülerde bir çalışan grubunun olabilmesi ve mümkün olduğunca bu çalışanların hepsinin ifşa etmesinin sağlanabilmesidir. Bilgi toplama imkân ve kanallarının bu şekilde geniş tutulması, sadece işçiler veya sadece kamu görevlileri ile sınırlı kalınmayıp herhangi bir şekilde iş bağlantısı üzerinden hukuka aykırılık bilgisi olabilecek herkesin dahil edilmesi hedeflenmiştir⁴⁹. Yönerge'nin işçiler yanında memurları, alt işveren ve tedarikçi işçilerini, stajyerleri, yönetim-denetim kurulu üyelerini, pay sahiplerini ve hatta bağımsız çalışan serbest meslek sahiplerini dahi içerdiği görülmektedir (madde 4). Ancak temel koşul, bu kapsamdakiilerin işle ilgili olarak yani iş bağlantıları veya iş ilişkilerine dair faaliyetleri kapsamında ihlale dair bilgiyi edinmeleridir. Yönerge'de bu "işle ilgili olma" koşulu vurgulanmakta ve ayrıca tanımlanmaktadır (madde 5/9 "work-related con-

text" "beruflicher Kontext"). Ayrıca işten ayrılmış çalışanlar iş ilişkileri sırasında öğrendikleri ve işe girmek için aday olanlar da iş görüşmelerinde öğrendikleri ihlalleri bildirmeleri halinde Yönerge kapsamında korumadan yararlanacaklardır. Bunun yanında ifşa edenle bir bağlantısı olan ve zarar görebilecek olan iş arkadaşı veya akrabalar ile ifşa edenin herhangi bir bağlantısı olan tüzel kişiler, örneğin ortağı olduğu veya çalıştığı bir şirket de Yönerge Bölüm VI'da ifşa edenlere sağlanan korumalardan yararlanabilecektir⁵⁰.

Pandemi süreci ile gecikme yaşanmakla birlikte artık AB üyesi tüm ülkelerde Yönerge'ye uygun düzenleme süreci tamamlanmış bulunmaktadır. Ancak bazı ülkelerde kapsam, koruma koşulları ve koruma önlemleri konusunda eksiklikler bulunduğu kabul edilmektedir⁵¹.

2. Yönerge'nin İfşa Etmeye Dair İlke ve Ölçütleri

AİHM kararlarından farklı olarak Yönerge'de ifşa etmenin hangi koşullarda korunacağına dair açık bir sayıma gidilmemiştir. Bununla birlikte Yönerge'nin düzenleme tarzı bazı ilkeleri ortaya koymaktadır. Kamu yararı ölçütü açıkça dile getirilmemekle birlikte ifşa konularının sayımından ve bu konuların ifşa edilmesinde kamu yararının açık olmasından bu ölçüte başvurulduğu anlaşılmaktadır⁵². Yönerge'de ifşa edenin iyiniyetli olması ise vurgulanmamaktadır⁵³. Yönerge ile sağlanan güvencelerden yararlanmak için Yönerge'de ifşa edenin hangi saikle hareket ettiğinin bir önemi olmadığı gerekçe 32 son cümlede açıkça belirtilmektedir⁵⁴. Bununla birlikte ifşa edenin dikkatli ve ölçülü davranması gerektiği Yönerge'nin düzenlemelerinden açıkça anlaşılmaktadır. Yönerge madde 6'da ifşa edenin hangi şartlar

47 Alp, Yönerge, 13; Alpagut, 16; Özyurt, 688.

48 Schmolke, 6.

49 Gerdemann, 47.

50 Alp, Yönerge, 15; Alpagut, 15; Özyurt, 693 vd.

51 https://commission.europa.eu/aid-development-cooperation-fundamental-rights/your-fundamental-rights-eu/protection-whistleblowers_en.

52 Alpagut, 17.

53 Alp, Yönerge, 25; Özyurt, 698.

54 "The motives of the reporting persons in reporting should be irrelevant in deciding whether they should receive protection."

altında Yönerge ile sağlanan güvencelerden yararlanılacağı düzenlenmektedir. Yönerge ifşa edenin güvencelerden yararlanmasını iki koşula bağlamaktadır: Birincisi, ifşa edilen hukuka aykırılığın gerçekten mevcut olduğunu ve aykırılığın Yönerge'nin kapsamına girdiğini kabul etmek için yeterli gerekçeleri bulunması. Bu hali ile ifşa edenin kasten asılsız iddialarda bulunması hali Yönerge bakımından da güvence kapsamı dışında kalmaktadır. Yönerge'de açıkça kasten asılsız bilgi verenlere etkili, uygun ve caydırıcı yaptırım uygulanacağı kabul edilmektedir (madde 23/2)⁵⁵.

İkinci koşul son çare ilkesine uyulmasıdır. İfşa eden öncelikle işletme içi (dahili) ifşa yoluna başvurmalı veya ifşa konusunda yetkili bağımsız idari makamlara başvurmalıdır. Hukuka aykırılığın medya ve kamuoyuna açıklanması son çaredir ve ancak Yönerge m. 15'teki koşullara uyarak yapılması kabul edilebilir (madde 6/1)⁵⁶. Çalışanın medya ve kamuoyuna ifşa etmesinin hangi durumlarda haklı kabul edilebileceği ve güvencelerden yararlanabileceği ise (public disclosures) Yönerge madde 15'te son çare olarak belirtilmekte ve iki olasılıkta açıklanmaktadır⁵⁷. Buna göre, ilk olasılıkta çalışanın Yönerge'de belirtilen usule uygun olarak önce işletme içi sonra işletme dışı ifşa veya doğrudan işletme dışı makamlara ifşa etmesine rağmen Yönerge madde 9 veya 11'de belirtilen süreler içinde uygun önlemler alınmamış ise çalışan artık başka kişilerle de bilgi paylaşabilir (madde 15/1-a). İkinci olasılıkta ise bazı durumlarda çalışan Yönerge anlamında işletme içi veya işletme dışı ifşa etmeyi atlayıp doğrudan da bilgi paylaşabilecektir. Bu durumların neler olabileceği de iki alt seçenekte açıklanmaktadır:

⁵⁵ Alp, Yönerge 24; Alpagut, 20 vd.

⁵⁶ "Reporting persons shall qualify for protection under this Directive provided that:

(a) they had reasonable grounds to believe that the information on breaches reported was true at the time of reporting and that such information fell within the scope of this Directive; and

(b) they reported either internally in accordance with Article 7 or externally in accordance with Article 10, or made a public disclosure in accordance with Article 15.

⁵⁷ Dzida/Graenetzky, 1203.

İlk seçenek, işletmedeki aykırılığın kamu yararına doğrudan ve açık bir tehdit oluşturması, örneğin acil bir durum veya ağır bir zarar tehlikesinin bulunmasıdır (madde 15/1-b-i). İkinci seçenek ise işletme dışı yetkili makama ifşa etme halinde de çalışanın misillemelere maruz kalması veya aykırılık ile mücadele edilmesi olasılığı zayıfsa doğrudan başka kişiler ile bilgi paylaşımının haklı kabul edilmesidir. Örnek olarak, delillerin gizlenmesi veya karartılması, aykırılığın faili ile bir kamu makamı arasında bir anlamının varlığı kabul edilebilmesi ya da yetkili makamın aykırılığa dahil olması halleri sayılmaktadır (madde 15/1-b-ii).

Bu hali ile Yönerge'nin ifşa etme sistemi şöyle özetlenebilir: İşletme içi veya Yönerge ile kurulan bağımsız idari makamlara doğrudan ifşa etme ve ancak istisnaen bunları aşip kamuoyu ile bilgi paylaşma. Bu nedenle Yönerge'nin doğrudan işletme dışı ifşa etme hakkından ziyade doğrudan Yönerge'ye uygun kurulmuş bağımsız idari makamlara ifşa hakkı getirdiğini söylemek daha isabetli olacaktır. Bunun genel olarak yerinde olduğu, düzenli işleyen bir idari makama ifşa etmenin ve sonuç almanın mümkün olduğu hallerde önce bunu denemenin hem sadakat borcu hem de ölçülülük anlamında yerinde olduğunu belirtmek gerekir. Ancak bu hali ile dahi Yönerge önemli bir yenilik getirmekte, işletme içi ifşa etmenin yani işverene başvurmanın önceliğini, Yönerge kapsamı ile yani somut AB düzenlemelerine aykırılıkla sınırlı olarak ortadan kaldırmaktadır. İstisnaen ve bazı olağüstü durumlarda çalışanın ikincil olarak veya doğrudan yetkili makamları da atlayarak, kamuoyuna başvurma hakkı da saklı tutulmaktadır⁵⁸.

3. İşletme İçi İfşa ve İşverenin Yükümlülükleri

Yönerge'nin ikinci bölümünde madde 7 ile 9'da işletme içi ifşa etme konusu düzenlenmektedir. Yönerge'de önemli bir yenilik oluşturan ve ayrıntılı olarak düzenlenen husus, tüzel kişi kurum ve kuruluşlar ile işverenlere işletme içi ifşa etme için kanal ve usuller oluşturma yükümlülüğü ge-

⁵⁸ Alp, Yönerge, 17; Alpagut, 19.

tirilmesidir (madde 8). Madde 8/1 uyarınca üye devletler, özel ve kamu tüzel kişilerinin işletme içi ifşa etme ve bununla ilgili alınacak tedbirler için başvuru kanalı kurmasını ve başvuru usulünü belirlemesini sağlarlar⁵⁹. Bu başvuru kanal ve usulleri, tüzel kişilerin işçileri ile madde 4'te kapsama alınan tüzel kişi ile ilişkisi olan kişilerin ifşa etmesini mümkün kılmalıdır (madde 8/2)⁶⁰. Böylece Yönerge işletme içi ifşayı belirsiz bir halde bırakmamakta, işverenlerin işletme içi ifşa konusunda uygun kanallar-merciler oluşturmasını ve bunun usulleri somutlaştırıp kurallara bağlamasını aramaktadır⁶¹.

İşletme içi ifşa kanal ve usulü oluşturma yükümlülüğü özel hukuk tüzel kişilerinde 50 ve daha fazla işçi çalışması halinde uygulanır. Fakat buna bazı istisnalar da getirilmiştir: Yönerge Ek I B'de sayılan, finans hizmetleri ve araçlarının düzenlenmesi ile kara para aklama ve terör finansmanının önlenmesine dair AB düzenlemeleri ile Yönerge Ek II'de sayılan ulaşım ve çevre korumasına dair AB düzenlemelerinin kapsamına giren tüzel kişilerde işçi sayısına bakılmadan Yönerge'deki yükümlülükler uygulanır (madde 8/4). Ayrıca üye devletler özellikle çevre ve kamu sağlığı alanlarında olmak üzere özel olarak riskli özel sektör işletmelerinde 50 işçi sayısı koşulunu kaldırabilirler (madde 8/7). Buna karşılık geçiş sürecinde gereken işlem ve düzenlemelerin tamamlanması için Yönerge ile 250'den az çalışanı olan tüzel kişiler bakımından bir istisna getirilmiştir: Üye devletlerin Yönerge'ye uygun ulusal düzenlemeler yapması için belirlenen son tarih 17 Aralık 2021'dir. İşletme içi ifşa kanal ve usulü

oluşturma yükümlülüğü için ise 50 ila 249 arasında çalışanı olan tüzel kişilerde 17 Aralık 2023 tarihine kadar bir geçiş süresi verilebilir (madde 26/1-2). Kamu tüzel kişileri ve bunların sahibi olduğu veya kontrol ettiği kuruluşlarda ise çalışan sayısı bakımından bir sınırlama yoktur. Ancak üye devletler 50'den az çalışanı olan kamu tüzel kişilerini bu yükümlülüklerden muaf tutabilirler (madde 8/9).

Başvuru kanalı işletmede yetkilendirilen bir kişi veya bir bölüm ile oluşturulabilir ya da işletme dışı bir üçüncü kişiden de bu konuda hizmet alınabilir (madde 8/5). Bu şekilde uygulamada genellikle "compliance office" veya "uyum sorumlusu" gibi adlar altında çalışan, bazen bir telefonla veya elektronik ihbar sistemi ile desteklenen (whistleblower-hotline), işçilerin muhtemel hukuka aykırılıkları doğrudan iletebildikleri kişi veya bölümlerin kurulması, 50 ve daha fazla çalışanı olan tüzel kişi işverenler bakımından bir zorunluluk haline gelmektedir. Kamuda ve spesifik risk doğuran özel sektör tüzel kişilerinde bu sayıdan daha az çalışanı olan işletmeler de yükümlülük kapsamına alınabilir. İşletme içi başvuru kanallarının hangi adla ve ne şekilde oluşturulacağı konusunda Yönerge bir sınırlama içermemekte, konuyu üye devletlerin ulusal hukukuna bırakmaktadır.

Buna karşılık, başvuru kanalının hangi niteliklerde çalışması gerektiği ve uyulacak bazı usul kuralları, ifşa etmenin etkinliğinin sağlanması amacı ile ayrıntılara inilerek Yönerge madde 9'da özel olarak düzenlenmektedir. Buna göre madde 8 uyarınca oluşturulan başvuru kanal ve usulleri aşağıda sayılan unsurları içermelidir (madde 9/1).

a) Başvuru kanalı, ifşa eden ve başvuruda adı geçen kişilerin kimliklerinin gizli tutulacağı ve yetkisi olmayan çalışanların erişemeyeceği şekilde güvenli kurulmalı ve işletilmelidir;

b) İfşa edenin başvurusunun alındığı yedi gün içinde onaylanmalıdır;

c) Başvuru üzerine alınacak önlemler konusunda yetkili tarafsız bir kişi veya bölüm görev-

59 Member States shall ensure that legal entities in the private and public sector establish channels and procedures for internal reporting and for follow-up, following consultation and in agreement with the social partners where provided for by national law.

60 The channels and procedures referred to in paragraph 1 of this Article shall enable the entity's workers to report information on breaches. They may enable other persons, referred to in points (b), (c) and (d) of Article 4(1) and Article 4(2), who are in contact with the entity in the context of their work-related activities to also report information on breaches.

61 Alp, Yönerge, 17 vd.; Alpagut, 18 vd.

lendirilmelidir; bu kişi veya bölüm başvuru kanalı ile aynı da olabilir; görevlendirilen kişi veya bölüm ifşa edenle bağlantı içinde olmalı, gereğinde ondan ek bilgiler talep ermeli ve ona geri bildirimde bulunmalıdır;

d) (c) bendine göre görevlendirilen kişi veya bölümün başvuru üzerine alacağı önlemler belirlenmelidir;

e) Ulusal hukukta kabul edilmiş ise anonim ihbarlarda alınacak önlemler belirlenmelidir;

f) İfşa edene geri bildirimde bulunulacak uygun bir süre belirlenmeli ve bu süre başvurunun alındığının onaylanmasını takiben üç ayı aşmamalıdır;

g) Madde 10 uyarınca işletme dışı yetkili makamlara ve gereğinde Avrupa Birliği organ ve kurumlarına başvuru usulüne dair açık ve kolay erişilir bilgiler verilmelidir.

Bu düzenlemelerden anlaşıldığı üzere Yönerge, işletmelerin whistleblowing başvuru kanallarının işleyişini açık ve belirli kurallara bağlı bir hale getirmekte, özellikle savsaklamalar ile işçinin oyalanması ve ifşa etmenin etkisiz hale getirilmesini önlemeye çalışmaktadır. Başvurunun alındığının en geç yedi gün içinde onaylanması ve en geç üç ay içinde ifşa edene geri bildirimde bulunulması sayesinde ifşa etmenin sürüncemede bırakılmasının önlenmesi hedeflenmektedir⁶². İşçi, kime veya hangi makama ifşa edeceği, ne şekilde ve nasıl bildirimde bulunacağı ve hangi tedbirlerin alınacağı konularında da önceden bilgilendirilmiş olmalı, işletmenin ifşa sistemi şeffaf olmalıdır. İfşa etmenin şekli konusunda ise Yönerge, başvurunun yazılı veya sözlü ya da her iki şekilde de mümkün olması gerektiğini, sözlü başvurunun telefon veya diğer bir sözlü iletişim aracı ile yapılabileceğini ve ifşa eden talep ederse sözlü başvuru üzerine ayrıca bir toplantı da yapılacağını öngörmektedir (Madde 9/2).

4. Yetkili Makamlara İfşa ve Devletlerin Yükümlülükleri

Yönerge ile üye devletlere de ifşa etme için yet-

kili makamlar kurma ve bunların etkili bir şekilde işlemlerini sağlama yükümlülüğü getirilmektedir (Obligation to establish external reporting channels and to follow up on reports). Bu yükümlülüğün ayrıntıları madde 11 ve devamında düzenlenmektedir. Madde 11/1 uyarınca üye devletler, bildirimleri kabul eden, geri bildirimde bulunan ve uygun önlemler alan yetkili makamları belirler ve onlara gereken imkanları sağlarlar. Bu yetkili makamlar, ifşa etme için bağımsız ve özerk başvuru kanallarına sahip olmalıdır (madde 11/2-a)⁶³. Yönerge’de “bağımsız ve özerk” başvuru kanalı olarak kabul edilmek için bulunması zorunlu nitelikler de sayılmaktadır: İfşa konusu bilgilerin bütünlüğü, doğruluğu ve mahremiyetini koruyacak, bilgilere yetkisi olmayan çalışanlarının erişimini engelleyecek şekilde tasarlanmış, kurulmuş ve işletiliyor olmak ile yeni soruşturmalara da imkân verecek şekilde bu bilgilerin Yönerge madde 18’e göre kalıcı olarak saklanması mümkün kılmak (madde 12/1).

Yetkili makamlar gerekli eğitimin de verildiği yetkili kişileri görevlendirirler. Bu yetkililer, ilgililere ifşa etme usulü ve bildirimlerin kabul usulü hakkında bilgi vermek, bildirimleri kabul etmek, gerekli önlemleri almak, geri bildirimde bulunmak ve gerekirse ek bilgi almak için ifşa edenle bağlantıyı korumakla yükümlüdürler (madde 12/4-5). Yetkili makamların çalışma esasları da bazı ayrıntılara yer verilerek belirlenmektedir (madde 11/2 (b) vd.): Yetkili makamlar bildirim alındığını derhal ve her durumda en geç yedi gün içinde onaylamalıdır. Sadece ifşa edenin bunu istememesi veya bu işlemin ifşa edenin kimliğini açığa çıkaracağını kabul etmeyi gerektiren nedenler bulunması halinde bu yükümlülük yerine getirilmeyebilir. Yetkili makamlar ifşa edilen konuda gereken önlemleri almalı, ifşa edene bildiri üzerine yapılan incelemelerin sonuçları hakkında bilgi vermeli, AB hukuku veya ulusal hukuka göre mümkün ise ifşa edilen konuyu

62 Üç ayın karmaşık olaylarda kısa bir süre olabileceği eleştirisi için: Dzida/Granetzy, 1202.

63 “Member States shall ensure that the competent authorities: (a) establish independent and autonomous external reporting channels, for receiving and handling information on breaches;”

AB'nin yetkili organlarına gecikmeden aktarmalıdır. Ayrıca yetkili makam, ifşa edene azami üç ay içinde veya haklı gerekçeleri bulunduğu en fazla altı ay sonra geri bildirimde bulunmalıdır (madde 11). Yönerge anlamında yetkili makamların, soruşturma ve araştırma konusunda yetki sahibi olan makamlar ile aynı merciler olmadığı anlaşılmaktadır. Whistleblowing bakımından yetkili makam daha ziyade ifşa edenle konu hakkında yetkili makam arasında bir köprü vazifesi görmektedir. Yetkili makam, ifşa edenin kimliğini gizli tutarak ve onunla bağlantıyı koruyarak aynı zamanda bilgilerin doğru ve tam iletilmesini de sağlayarak konu hakkında yetkili makamı bilgilendirecek ve ifşa edene geri bildirimde bulunarak soruşturmanın gidişatını izleyecektir⁶⁴.

Yetkili makamlar ayrıca internet sayfalarından Yönerge ve ifşa etme konusunda madde 13'te sayılan diğer gerekli bilgileri ilan etmekle de yükümlüdürler. Yetkili makamların çalışma usul ve esaslarını madde 14 uyarınca düzenli olarak en fazla üç yılda bir denetlemesi ve bu denetim sonuçlarına göre çalışma esaslarında gerekli değişiklikleri yapması da zorunlu tutulmaktadır. Gerek işletme içi gerek yetkili makamlara ifşa bakımından Yönerge bazı ortak kuralları da özellikle vurgulamaktadır. Bunlar, mahremiyet, kişisel verilerin korunması ve raporlama kurallarıdır.

Mahremiyet kuralı (madde 16), ifşa eden kişinin kimliği ile verdiği bilgilerin gizli tutulmasına dair hükümler içermektedir. Kural olarak ifşa edenin açık onayı olmadan kimliği ve onun kimliğinin tespit edilmesini sağlayabilecek bilgiler açıklanamaz. İstisnaen Birlik hukuku veya ulusal hukuka göre yetkili makamlar veya mahkemelerin araştırmaları kapsamında bir yükümlülük varsa ya da ilgilinin savunma hakkının korunması için ifşa edenin kimliği ve diğer bilgiler açıklanabilir. Ancak Yönerge bu durumda dahi ifşa edenin korunması için bazı sınırlamalar getirmektedir. Öncelikle ifşa edenin kimliği ve diğer bilgilerin açıklanmasına dair yükümlülük zorunlu ve ölçülü olmalıdır. İfşa edene bu du-

rumda gereken güvenceler sağlanmalı, özellikle kimliği açıklanmadan önce ifşa eden durumdan haberdar edilmelidir, meğerki bu nedenle araştırmalar veya yargılama tehlikeye girsin. Yetkili makam ifşa edeni durumdan haberdar ederken kimliği ve diğer bilgileri açıklamasının nedenlerini de yazılı olarak sunmalıdır (madde 16/1-3). Yönerge'de ayrıca ifşa konusunun iş sırrı niteliğinde bilgiler içermesi halinde bu iş sırlarının da gizli tutulması, hukuka aykırılığın araştırılması ve gereken önlemlerin alınmasının gerektirdiğinin ötesinde iş sırlarının kullanılmaması ve açıklanmaması öngörülmektedir (madde 16/4).

Yönerge uyarınca elde edilen kişisel verilerin işlenmesinde ise AB'nin 2016/679 sayılı Tüzüğü ve 2016/680 sayılı Yönergesi hükümlerine uyulması zorunludur. İlgili bilgilerin AB organ veya kurumları arasında paylaşımı ve iletiminde ise AB'nin 2018/1725 sayılı Tüzüğü dikkate alınacaktır. İfşa edilen hususlar bakımından bir önemi olmadığı açıkça anlaşılan kişisel veriler ise ya hiç toplanmamalı veya derhal silinmelidir (madde 17). Gerek işletme içi ifşa kanalları gerek yetkili makamlar, Yönerge madde 18'de çeşitli olasılıklara göre ayrıntılı olarak belirlenen şekillerde ifşa bildirimlerini raporlamakla da yükümlü tutulmalıdır.

5. İfşa Edenlerin Korunmasına Dair Kurallar

a. Korumanın Koşulları

Yönerge madde 6'da ifşa edenin hangi şartlar altında Yönerge ile sağlanan güvencelerden yararlanılacağı düzenlenmektedir. Yönerge ifşa edenin güvencelerden yararlanmasını iki koşula bağlamaktadır: Birincisi, ifşa edilen hukuka aykırılığın gerçekten mevcut olduğunu ve aykırılığın Yönerge'nin kapsamına girdiğini kabul etmek için yeterli gerekçeleri bulunması. İkincisi, işletme içi veya yetkili makamlara işletme dışı ifşada bulunması veya madde 15'te belirlenen koşullara uymak kaydıyla kamuoyuna ifşa etmesi (madde 6/1)⁶⁵.

64 Gerdemann, 49.

65 "Reporting persons shall qualify for protection under this Directive provided that:

Bu hali ile ifşa edenin kasten asılsız iddialarda bulunması hali Yönerge bakımından da güvence kapsamı dışında kalmaktadır. Yönerge’de açıkça kasten asılsız bilgi verenlere etkili, uygun ve caydırıcı yaptırım uygulanacağı kabul edilmektedir (madde 23/2). Ancak Yönergeye göre güvencelerden yararlanmak için ifşa edenin, açıkladığı bilgilerin Yönerge kapsamında bir hukuka aykırılığı ortaya çıkarmak için gerekli olduğunu kabul etmesi için yeterli gerekçeleri bulunması yeterlidir. Bu durumda ifşa eden hiçbir şekilde sorumlu tutulamaz (madde 21/2). Bu ifadelerden, ifşa edenin, gerçekte mevcut olmayan bir hukuka aykırılığı var zannetmesi ve ifşa etmesi yani hata halinde de korunacağı anlaşılmaktadır. Yönerge bu hali ile kötünüyeti olmadan hataen ifşa edenin, sonradan ifşa konusu hususların gerçekte var olmadığı anlaşılrsa dahi sorumlu tutulmaması gerektiği yönünde AİHM’nin Heinisch kararında geliştirdiği ilkeler ile uyumludur⁶⁶. Var olduğu sanılan aykırılık hakkında ifşa edenin önlenebilir bir hataya düşüp düşmediği dahi sorgulanmadan, sadece ifşa edenin aykırılık olduğunu düşünmekte makul nedenlerinin bulunması güvence için yeterli kabul edilmektedir⁶⁷. Ayrıca buradaki hatanın hukuki nitelirmede hatayı da kapsayacağı, Yönerge kapsamında olmayan bir hukuka aykırılığın hataen kapsamda olduğu kabul edilip ifşa edilmesi halinde de ifşa edenin güvencelerden yararlanacağı da kabul edilmektedir⁶⁸.

Yönerge aynı zamanda çalışanın işverene sadakat borcu bakımından da bir sınırlama getirmektedir. İş ilişkisinde çalışanın işverene sadakat borcu kapsamında sır saklama ve işverene zarar verecek açıklamalardan kaçınma borcu olduğu kabul edilir⁶⁹. Bu nedenle işverene zarar verebi-

len ifşa etme özellikle de işletme dışı makamlara ve kamuoyuna ifşa genellikle olumsuz değerlendirilmekte ve sadakat borcunun ihlali olarak görülmektedir. Ancak üstün bir kamusal yarar gerektirdiği takdirde ve son çare olarak işçinin ifşa etmesine olumlu yaklaşımakla birlikte genellikle bu konuda takdir mahkemelere ait olmakta ve sonuç ifşa eden işçi aleyhine olabilmektedir⁷⁰. Yönerge’de ise ne çalışanın sadakat borcuna değinilmekte ne de bir menfaat değerlendirmesi yapılmaktadır. Yönerge kapsamına giren konularda işveren menfaatleri gözetilmemekte, kamusal yarar zaten üstün kabul edilmektedir. İşçinin önce işvereni uyarması, sonuç alamazsa veya başka istisnai hallerde işletme dışı mercilere başvurması şeklindeki sadakat borcundan doğan sıralama da Yönerge ile terkedilmektedir. Yönerge kapsamına giren konularda işçi artık doğrudan yetkili makama başvurabilecektir. Bu anlamda ifşa edenlerin Avrupa Birliği’nin “ajanı” haline geldiği dahi ifade edilmektedir⁷¹. İşverenlerin doğrudan yetkili makamlara işletmedeki hukuka aykırılıkları ifşa eden işçilerini sorumlu tutamayacak olması, sadakat borcunun sadece “hukuka uygun” işveren menfaatlerini koruma borcu olarak anlaşılmasında önemli bir gelişmedir⁷².

Sadece işçilerin yetkili makamları da atlayarak doğrudan kamuoyuna ifşa etmesi ise halen bir menfaat değerlendirmesi ile sınırlanmaktadır. Yukarıda açıklandığı üzere madde 15 kamuoyuna ifşa etme konusunu gene diğer ifşa etmelerin sonuçsuz kalması veya istisnai acil durumlar ile

(a)they had reasonable grounds to believe that the information on breaches reported was true at the time of reporting and that such information fell within the scope of this Directive; and

(b)they reported either internally in accordance with Article 7 or externally in accordance with Article 10, or made a public disclosure in accordance with Article 15.

⁶⁶ Schmitt, 55.

⁶⁷ Schmitt, 55.

⁶⁸ Gerdemann, 48; Schmitt, 55.

⁶⁹ Ekmekçi/Yiğit, 404, 408; Süzek, Sarper/Başterzi, Süley-

man, İş Hukuku, 25. Baskı, İstanbul, 2025, 402; Çelik/Caniklioğlu/Canpolat/Özkaraca, 316 vd.; Mollamahmuttoğlu, Hamdi/ Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulaş, İş Hukuku, 7. Baskı, Ankara, 2022, 604; Eyrenci, Öner/Taşkent, Savaş/ Ulucan, Devrim/Baskan, Esra, İş Hukuku, 10. Baskı, İstanbul, 2020, 133; Tunçomağ, Kenan/Centel, Tankut, İş Hukukunun Esasları, 9. Baskı, İstanbul, 2018, 101; Narmanlıoğlu, Ünal, Ferdi İş İlişkileri I, 5. Baskı, İstanbul, 2014, 273; Senyen-Kaplan, E. Tuncay, Bireysel İş Hukuku, 10. Baskı, Ankara, 2019, 166.

⁷⁰ Alp, İş Hakkı, 143 vd., 149 vd.

⁷¹ Gerdemann, 43.

⁷² Demir, Fevzi/Demir, Gönenç: İşçinin Sadakat Borcu ve Uygulaması, Kamu-İş, C. 11, S. 11, S. 1/2009, 23; Uşan, Fatih, İş Hukukunda İş Sırrının Korunması, Ankara, 2003, 101; Arslan Ertürk, Arzu, Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu, İstanbul, 2010, 121.

sınırlı olarak haklı kabul etmektedir. Bunun genel olarak yerinde olduğu, düzgün işleyen bir idari makama ifşa etmenin ve sonuç almanın mümkün olduğu hallerde önce bunu denemenin hem sadakat borcu hem de ölçülülük anlamında yerinde olduğunu belirtmek gerekir.

Güvencelerden yararlandırma konusunda diğer bir sorun ise anonim ifşa etme olmaktadır. Anonim ifşa etme, ifşa edenin kimliğini gizleyerek bildirimde bulunmasıdır. Anonim ifşa etme halinde ifşa eden bakımından riskler asgariye inmekte ve ifşa etme kolaylaşmaktadır. Bununla birlikte, asılsız iddialar ve iftiralar kolaylaşmakta ve ifşa edilen hususların doğruluğunu araştırmak güçleşmektedir. Bu nedenle konuyu özel yasa ile düzenleyen ülkelerde genellikle anonim ifşa etme kabul görmemekte, ifşa edenden kimliğini açıklaması beklenmektedir. Ancak bunun için mahremiyet yani ifşa edenin kimliğinin gerçekten gizlenmesinin sağlanması büyük bir önem taşımakta, ifşa edene mahremiyet garantisi verilmektedir. Yönerge'de de anonim ifşa konusunda üye devletlere bir yükümlülük getirilmeyip konu onların takdirine ve ulusal düzenlemesine bırakılmıştır (madde 6/2). Bununla birlikte anonim ifşa edenlerin de kimlikleri anlaşıldığı takdirde asılsız bir ihbarda bulunmamış olmak koşulu ile aynı güvencelerden yararlanacağı ilkesi kabul edilmektedir (madde 6/3)⁷³.

b. Güvenceler

Yönerge madde 19 ile ifşa edenlere yönelik her türlü misilleme-haksız davranış ve işlem yasaklanmakta, üye devletlerin misillemeler yanında misilleme tehdit ve teşebbüslerini de önlemek için gereken önlemleri almakla yükümlü oldukları belirtilmektedir. Maddede ayrıntılı olarak sayılan, ilk akla gelen ve önlenmesi gereken misilleme örnekleri şunlardır:

a) İş ilişkisini askıya alma, fesih veya benzeri

yaptırımlar;

- b) Tenzil-i rütbe veya bir terfiyi engelleme;
- c) Görev değişikliği, işyeri değişikliği, ücret indirimi, çalışma süresinde esaslı değişiklik;
- d) Geliştirici eğitimlerden dışlanma;
- e) Olumsuz performans değerlendirmesi veya olumsuz bir çalışma belgesi düzenlenmesi;
- f) Disiplin cezası, şikâyet veya mali yaptırımlar da dahil her türlü yaptırım;
- g) Cebir, tehdit, mobing veya dışlama;
- h) Ayırmacılık, zarar veren veya ayırmacı davranış;

i) Çalışanın böyle bir hakkı bulunmasına rağmen belirli süreli iş sözleşmesinin belirsiz süreliye dönüştürülmemesi;

j) Belirli süreli sözleşmenin yenilenmemesi veya zamanından önce sona erdirilmesi;

k) Özellikle sosyal medya üzerinden kişinin adını lekelemek dahil olmak üzere, kişiye ve kişilik haklarına zarar vermek veya iş ya da gelir kaybı dahil olmak üzere maddi kayba uğratmak;

l) İfşa edenin alanında başka bir iş bulamaması sonucunu doğurmak üzere gayri resmî veya resmi olarak sektörel bir anlaşma ile adını bir kara listeye almak;

m) Bir ürün veya hizmet sağlama sözleşmesini zamanından önce sona erdirmek;

n) Bir lisans veya izni iptal etmek;

o) Psikiyatrist veya doktora sevk etmek.

Misilleme her türlü aleyhe ayırmacı nitelikte muameleyi içerir⁷⁴. Misillemelerin bu geniş sayımı, örtülü kalan ama sık rastlanan haksız işlemleri önlemek bakımından isabetlidir. Öğretide belirli süreli sözleşmelerin yenilenmemesini de misilleme listesine almak sureti ile bir akit yapma zorunluluğu getirildiği görüşü de ileri sürülmektedir⁷⁵. Bu ve benzeri misillemelere maruz kalanlara üye devletler her türlü yardımı sağlamakta yükümlüdürler. Bu yardımlar altında öncelikle

73 "Persons who reported or publicly disclosed information on breaches anonymously, but who are subsequently identified and suffer retaliation, shall nonetheless qualify for the protection provided for under Chapter VI, provided that they meet the conditions laid down in paragraph 1.", Alpagut, 20.

74 Alpagut, 21.

75 Gerdemann, 49.

kolay ve ücretsiz bilgi verme ve danışmanlık hizmetlerinin sağlanması sayılmaktadır. Bu hizmetler, kapsamlı ve bağımsız olmalı, misillemelere karşı başvurulabilecek yöntemler ve ifşa edenin hakları konularını içermelidir. Bunun yanında yetkili makamlar tarafından ifşa edenlere etkili bir koruma sağlanmalı, bu koruma misillemeye dahil olan makamlara karşı da sağlanmalıdır. Ulusal hukukta öngörülmüş ise bu koruma, bu Yönerge uyarınca korumanın şartlarının oluştuğuna dair bir belge düzenlenmesini de içerebilir. Ayrıca ifşa edenlere ceza ve medeni hukuk yargılamasında AB'nin 2016/1919 ve 2008/52 sayılı Yönergeleri ile ulusal hukuka uygun olarak yargılama giderlerinde yardım ile diğer hukuki danışmanlık ve giderlerde de yardım sağlanmalıdır. Son olarak, üye devletlerin bunların ötesinde yargılamalar kapsamındaki başka giderleri de karşılaması ile psikolojik destek de dahil olmak üzere başka yardımlarda da bulunması tavsiye edilmekte ancak zorunlu tutulmamaktadır (madde 20/1-2).

Misillemeler karşısında sağlanması gereken güvencelerin neler olabileceği ise ana hatları ile birkaç noktada toplanmaktadır: Öncelikle ifşa edenlerin hiçbir şekilde sorumlu tutulmaması, ifşa etme nedeni ile cezai, hukuki veya idari herhangi bir yaptırma maruz kalmamaları garanti edilmelidir⁷⁶.

Yukarıda da açıklandığı üzere ifşa edenin bir hukuka aykırılık bulunduğunu kabul etmek için yeterli nedeni olduğu ve ifşa edilecek bilgileri toplamak için suç kabul edilen bir eyleme girişmediği süre sorumlu tutulmaması ilkesi kabul edilmektedir. Sadece ifşa eden, ifşa ettiği bilgileri toplarken veya bu bilgilere erişim sağlarken bir suç işlemiş ise bu suç nedeni ile cezalandırılabilir (madde 21/2-3). İlke olarak ifşa edilen bilgileri toplamak veya onlara erişmek örneğin izni olmayan bir odaya girip belgelerin fotokopisini çekmek gene de bir suç kabul edilmemekle birlikte, bu amaçlarla örneğin konut dokunulmazlığını ihlal etmek veya işyeri bilgisayarını hacklemek ayrı

bir suç olarak cezalandırılabilir⁷⁷. Ifşa edenlerin özellikle özel hukuk, kamu hukuku ve iş davalarında iftira, fikri mülkiyeti ihlal, sır saklama borcunu ihlal, kişisel verileri ihlal, iş sırlarını açıklama ve tazminat davalarından hiçbir şekilde sorumlu tutulamayacakları belirtilmektedir (madde 21/7). Ifşa edenlere ihtiyati tedbir de dahil olmak üzere misillemelere karşı her türlü tedbire başvurma hakkı tanınmalıdır (madde 21/6). Üye devletler ifşa edenlerin uğradığı zararların tamamen giderilmesi ve hak arama yollarına sahip olmaları için gereken önlemleri alacaklardır (madde 21/8).

İkinci olarak üye devletlere ifşa edenlere karşı misillemelerde bulunanlara yaptırım uygulama yükümlülüğü getirilmektedir. Yönerge uyarınca, ifşa etmeyi engelleyen ve engellemeyi deneyenlere, Yönerge kapsamında korunan kişilere misilleme uygulayanlara, bunlara karşı dava açanlara ve kimliğini gizli tutma yükümlülüğünü ihlal edenlere uygulanacak etkili, uygun ve caydırıcı yaptırımlar öngörülmelidir (madde 23). Bu yaptırımların maddi ve manevi tazminatları da içermesi gerektiği anlaşılmakla birlikte, neler olabileceği ise Yönerge'de belirlenmemekte ve üye devletlerin ulusal hukukuna bırakılmış görünmektedir⁷⁸. Ancak madde 21/8'e ve gerekçe 94'e uygun olarak yaptırımların, ifşa edenin uğradığı zarara göre belirlenmesi ve bu zararı tamamen giderecek nitelikte olması gerektiği, üye devletlerin AB hukukuna uyma yükümlülüğünün de bu sonucu gerektirdiği açıktır. Zararın tamamen giderilmesi için örneğin işçinin işe iade edilmesi, mahrum kalan ücretlerin ve diğer her türlü ekonomik zararın yanında manevi zararın da tazmin edilmesini sağlayan bir güvence düşünülmelidir⁷⁹. AB'nin ayrımcılıkla ilgili Yönergeleri ve bu alanda ATAD içtihadına göre, mağdurların tazminat davalarında failin kusurundan bağımsız bir sorumluluk esası geçerli olduğundan, aynı esanın burada da geçerli olacağı, ifşa edenin zarar görmesinin taz-

⁷⁶ Alp, Yönerge, 29; Alpagut, 21.

⁷⁷ <https://www.whistleblower-net.de/eu-richtlinie/faq-whistleblowing-richtlinie/>, erişim tarihi: 27.1.2021; Gerdemann, 48.

⁷⁸ Gerdemann, 49.

⁷⁹ Dzida/Graenetzyn, 1204; Schmitt, 57.

minat hakkı bakımından yeterli olacağı ve failin kusurunun araştırılmayacağı kabul edilmektedir⁸⁰.

Üçüncü ve çok önemli güvence ise ispat yükü bakımından getirilmektedir: İfşa edenin uğradığı haksızlığa karşı yaptığı başvuru kapsamında mahkeme veya başka bir makam önünde bu haksızlığın ifşa etmesinden kaynaklandığını iddia etmesi durumu için Yönerge bir karine getirmektedir: Bu durumda haksızlığın ifşa etmeye misilleme olduğu kabul edilir ve bu iddianın aksini karşı tarafın kanıtlaması beklenir. İfşa edene zarar veren bir işlem yapan kişi bu işlemin başka haklı nedenleri olduğunu kanıtlamakla yükümlüdür (madde 21/5)⁸¹. Bu durumda örneğin işletmedeki hukuka aykırılığı ifşa eden işçinin iş akdi feshedildiğinde, işçinin açtığı davada feshin nedeninin ifşa etme olduğunu kanıtlaması gerekmez; davalı işveren feshin başka haklı nedenleri olduğunu kanıtlamak zorundadır. Üye devletler Yönerge'ye uygun olarak ulusal hukuk düzenlemelerinde bu ilkeye uymak zorundadırlar. İş güvencesi, sendikal tazminat ve ayırimcılık tazminatlarındaki ispat yükü düzenlemeleri ile benzer içerikteki bu düzenlemenin ifşa edenlerin korunması bakımından önemli bir güvence sağladığı açıktır. Tüm iş ilişkilerinde bu güvence ve ispat kuralı geçerli olacağından, örneğin henüz deneme süresi içinde gerçekleşen bir fesihte dahi, öncesinde ifşa etme söz konusu ise, işverenin fesih için geçerli bir nedene dayanması ve bunu kanıtlaması aranacaktır. Ayrıca AB Whistleblowing Yönergesi bu düzenlemesi ile örneğin ayırimcılık tazminatı için işçinin ayırimcılık ile zarar arasındaki nedenselliği gösteren emareleri açıklamasının yeterli olduğu kuralından bir adım daha ileriye gitmektedir: İfşa edenin emareleri

ortaya koyması dahi aranmamaktadır. İfşa etme ile zarar arasındaki nedensellik bağıını ispat yükü ifşa edenin üzerinden alınmaktadır. İfşa edenin sadece Yönerge kapsamındaki bir hususu ifşa ettiğini ve zarar gördüğünü kanıtlaması yeterlidir⁸². AB yasa koyucusu böylece ifşa edenlerin genelde ispat gücünü yaşadığı gerçeğini ve bu yöndeki olumsuz tecrübeleri dikkate alarak, ifşa etmeyi teşvik edecek bir kural getirmiştir.

6. Değerlendirme ve Almanya Örneği

AB Yönergesine uyum süreci tüm AB üyesi ülkelerde tamamlanmış, ifşa edenlerin korunmasına dair yasal düzenlemeler yapılmıştır. Almanya'da bu amaçla kabul edilen "Bilgi Veren Kişilerin Daha İyi Korunması Kanunu (Gesetz für einen besseren Schutz Hinweisgebender Personen)" 2.7.2023 tarihinden beri yürürlüktedir.

Yönerge'de ifşa etmedeki korunan kamu yararının, somut mevzuat hükümleri sayılarak ifade edildiği görülmektedir. Böylece konu bakımından hangi hususların ifşa edilebileceği, hangi ifşa etmelerin korunacağı önceden bilinmekte, bir hukuki güvenlik sağlanmaktadır. AB'nin amaç ve yetkilerine uygun olarak sayılan hükümler AB mevzuatı ile sınırlıdır⁸³. Ulusal düzeyde ise bunun ötesine geçilmesi mümkün ve hatta gereklidir⁸⁴. Örneğin Alman kanununda AB mevzuatındaki hususlara ek olarak suçların ifşa edilmesi de sayılmaktadır. Ayrıca idari para cezasına bağlanan fiillerden, hayat, vücut bütünlüğü, sağlık ile çalışanların veya temsilcilerinin haklarını koruma amacına hizmet edenlerin ifşa edilmesi de kapsama alınmıştır (m. 2/I-1, 2).

⁸⁰ Schmitt, 57.

⁸¹ 5.In proceedings before a court or other authority relating to a detriment suffered by the reporting person, and subject to that person establishing that he or she reported or made a public disclosure and suffered a detriment, it shall be presumed that the detriment was made in retaliation for the report or the public disclosure. In such cases, it shall be for the person who has taken the detrimental measure to prove that that measure was based on duly justified grounds.

⁸² Gerdemann, 49; Schmitt, 57; İngiliz hukukunda zaten mevcut olan bu düzenlemenin, hakkın kötüye kullanmalara yol açarak işveren aleyhine sonuçlara yol açabildiği, özellikle toplu işten çıkarmalar öncesinde işçilerin ihbarda bulunarak kendilerine ek bir feshe karşı koruma sağladıkları da ifade edilmektedir. Gelecekte işverenlerin kendilerini korumak için her türlü fesih ve diğer işçi zararına işlem öncesi gereken gerekçelendirme-délil toplama hazırlığını yapmaları gerekli olabilecektir, Dzida/Granetzyn, 1204.

⁸³ Alpagut, 16; Alp, Yönerge 13.

⁸⁴ AB üyesi ülkelerdeki düzenlemeler hakkında: Özyurt, 716 vd.

Yönerge’de dikkat çeken diğer husus, ifşa etme için bir sistem ve ifşa kanalları oluşturmaya zorunlu kılınmasıdır. Bu zorunluluk hem işverenleri hem devletleri etkilemektedir. Belirli bir işçi sayısına ulaşan işverenler (elli), işletme içi ifşa sistemi kurmak, bu sistemde işçilerin korkmadan güvenle ve bilgileri gizli kalarak başvuru yapmasını sağlamakla yükümlüdürler⁸⁵. Devletler de resmi bir makam olarak ifşa etmek için başvurulabilecek kurumlar oluşturmakla yükümlüdür. Bu yükümlülüklere uyulup etkin bir koruma sağlandığı takdirde işçilerin kamuoyuna ifşa etmesi kural olarak haklı görülmemektedir. Böylece işverenlerin işletme sırlarına dair menfaatleri de korunmuş olmaktadır. Zira işletme içi ifşa sistemi kadar resmi ifşa mercileri de hukuka aykırılıkları gizli tutarak değerlendirme yapacak, gerçek bir hukuka aykırılık oluşmadığı anlaşıldığı takdirde ifşa konusu aleni hale gelmeyecektir.

Bu sisteme örnek olarak Alman hukukunda yapılan düzenlemeler gösterilebilir. Almanya’da kanun ile elli ve daha fazla çalışanı olan tüm işverenlere, çalışanların hukuka aykırılıkları bildirebileceği bir işletme içi (dahili) bildirim merkezi (interne meldestelle) oluşturma yükümlülüğü getirilmektedir (m. 12/I). Fakat bazı faaliyet alanlarında bu yükümlülük işçi sayısından bağımsız olarak mevcuttur. Bu alanlar, menkul kıymet hizmetleri, veri sağlama hizmetleri, borsacılık, kredi ve finans işleri, sermaye yönetimi, sigortacılık ve kripto para işleridir (m. 12/3). İşverenler işletme içi bildirim merkezinin görevlerini yerine getirebilmesi için gerekli yetkileri tanımak zorundadır. İşletme içi bildirim merkezi, işverenin kendi çalışanı veya çalışanlarından oluşan bir bölüm şeklinde oluşabileceği gibi dışarıdan üçüncü kişi veya kişilerin görevlendirilmesi ile de kurulabilir. Dışarıdan hizmet alınması işvereni kanundaki yükümlülüklerden kurtarmaz (m. 14).

⁸⁵ Alman hukukunda da elli işçi sayısı ölçütü kabul edilmekle birlikte bazı faaliyet alanlarında bu yükümlülük işçi sayısından bağımsız olarak mevcuttur. Bu alanlar, menkul kıymet hizmetleri, veri sağlama hizmetleri, borsacılık, kredi ve finans işleri, sermaye yönetimi, sigortacılık ve kripto para işleridir (12/3).

Kanun işletme içi bildirim merkezinde çalışanların görevlerini yerine getirirken bağımsız olduklarını vurgulamaktadır. Bu çalışanlardan bir menfaat çatışması oluşturmamak koşulu ile işletmedeki başka işleri görmeleri de beklenebilir. İşverenler bu merkezde çalışanların konuyla ilgili gerekli bilgiye sahip olmasını sağlamakla yükümlüdür (m. 15).

Alman hukukunda işletme içi bildirim merkezine başvuru sisteminin nasıl işlemesi gerektiği de kanunda ayrıntılı olarak düzenlenmektedir. İşverenler işçilerin bildirim yapabileceği bir başvuru kanalı kurup işletmekle yükümlüdür. Ancak başvuru kanalına sadece başvuruları almakla yetkili olan görevlilerin erişimi olmalıdır. Başvurular sözlü veya yazılı yapılabilirdir. Sözlü başvuru telefon araması veya başka bir formatta da mümkün olmalıdır. İşçi isterse görevliler ile bir araya gelebilirdir (m. 16). Kanunda işletme içi merkezlerin yapacakları işlemler ve uyulması gereken kurallar da ayrıntılı olarak düzenlenmektedir (m. 17-18).

İşçinin hukuka aykırılıkları ifşa etmekte nasıl bir sıra izleyeceği, işletme içi bildirimin öncelikli olup olmayacağı konusu ise madde 7’de düzenlenmektedir. Kanun, ilke olarak işçinin işletme içi bildirim ile devletin kurduğu işletme dışı bildirim merkezi arasında seçim yapmakta özgür olduğunu kabul etmektedir. Bununla birlikte, işletme içi bildirimlerde hukuka aykırılık için etkili bir işlem yapılabilir ve işçinin yaptırım görmekten korkması gerekmiyorsa işletme içi bildirim tercih edilmesi gerektiği de belirtilmektedir. Böylelikle işletme içi ifşa etmenin yeğlendiği anlaşılmaktadır.

Fakat bunun için işverenlerden de işletme içi bildirim teşvik edecek önlemler almaları, işletme içi bildirim merkezine başvuru hakkında gereken bilgilendirmeleri yapmaları beklenmektedir. Gerek AB Yönergesi gerek buna uygun Alman kanununda AİHM içtihadına da uygun olarak işverenlere ifşa etme konusunda hem bir yükümlülük hem de bir şans tanındığı söylenebilir: İşveren kendi işletmesinde bağımsız, işçinin kimliğini gizli tutan, etkin şekilde işleyen bir işletme içi ifşa

sistemi oluşturmalıdır. Bu sistem mevcut ise ve çalışanın bu sisteme başvurması halinde (doğru bilgi vermek kaydı ile) korkmasını gerektirecek bir durum yoksa kural olarak doğrudan işçinin başka bir kurum veya kişiye ifşada bulunması haksızdır. Buna karşılık işveren etkin ve güvenli bir ifşa sistemi oluşturmamış ise işçilerin öncelikle resmi makamlara, acil ve ağır durumlarda kamuoyuna ifşa etmeleri haklı kabul edilip korunacaktır.

Yönergeye uygun olarak Alman hukukunda da doğrudan kamuoyuna, medyaya ifşa etme açıkça son çare olarak kabul edilmektedir. Kural olarak işçi öncelikle resmi bildirim merkezine başvurmuş ve ancak bu başvuru sonuçsuz kalmış ise kamuoyuna ifşa hakkına sahip olur. İstisnaen, kamu yararına zarar verebilecek acil ve ağır durumlar ile delillerin karartılması tehlikesi varsa veya işçinin ifşa etme nedeni ile zarar göreceği açıksa kamuoyuna ifşa korunacaktır (m. 32).

İfşa edenin saiki, iyiniyetli olması konusunda ise AB Yönergesi ve buna uygun Alman kanununun AİHM içtihadından daha farklı olduğu, açıkça iyiniyetli olmanın aranmadığı görülmektedir. Fakat ölçülü davranmayan, gerekli olmadığı halde kamuoyuna ifşa eden işçi gibi gerçek olmayan, asılsız ihbar ve isnatlarda bulunan işçinin de korunmayacağı kabul edilmektedir. Alman hukukunda ifşa eden işçinin kimliği ve diğer bilgilerinin gizli tutulmasının istisnası olarak, kasten veya ağır ihmalle gerçeğe aykırı bir bildirimde bulunan kişiye dair bilgilerin gizli tutulmasının gerekmediği kabul edilmiştir (m. 8).

SONUÇ VE ÖNERİLER

AİHM içtihadı ile AB Yönergesi karşılaştırıldığında ortak noktalar yanında önemli bazı farklar da dikkati çekmektedir. Ortak noktalar, ifşa etmenin ifade özgürlüğü kapsamında bir hak olarak kabul edilmesi, ifşa etmede kamu yararı bulunduğu ifşa edenin etkin şekilde korunmasının amaçlanmasıdır. Ancak kamu yararının belirlenmesi ve korumanın koşulları bakımından farklı yaklaşımlar mevcuttur. AİHM, mevzuata aykırılık-

lar yanında etik aykırılıkların da ifşa edilmesinde kamu yararının bulunabileceğini kabul ederken, AB Yönergesi belirli düzenlemeleri saymak sureti ile ne zaman kamu yararının bulunduğunu konu bakımından sınırlamıştır. Buna karşılık AİHM, ifşa edenin korunmasını iyiniyetli olması, kamu yararı dışında başka bir menfaat gütmemesi koşulu-na bağlarken, AB Yönergesi bu yaklaşımı terketmiş, sadece ifşa edenin gerçeğe uygun bilgiler vermek konusunda elinden geleni yapması ve asılsız bilgi vermemesini aramıştır.

Gerek AİHM kararları gerek AB Yönergesinde ortak ve öne çıkan konu ise ifşa etmenin ölçülü olması, kamuoyu ve medyaya ifşa etmenin son çare olmasıdır. İfşa eden, istisnai durumlar hari-cinde öncelikle işletme içi kanallara başvurmalı veya yetkili resmi makamları bilgilendirmelidir. AİHM'ne göre ancak işletme içi başvuru yolunun güvenilir veya etkili olmadığı hallerde, ifşa edenin baskı veya misilleme tehlikesiyle karşı karşıya kalma riski bulunduğu veya iletilmek istenen bilginin işverenin faaliyetlerinin özüne ilişkin olması durumunda doğrudan kamuoyuna ifşa etme haklı kabul edilebilir. AB Yönergesi de kamuoyuna ifşa etme konusunu gene diğer ifşa etmelerin sonuçsuz kalması veya istisnai acil durumlar ile sınırlı olarak haklı kabul etmektedir.

Bu ilkelere uygun olarak AB Yönergesi ile işverenlere işletme içi ifşa sistemi kurmak, devletlere de resmi ifşa makamları oluşturmak yükümlülüğü getirilmiştir. Belirli bir işçi sayısını (elli) aşan işletmelerde işverenlerin ifşa sistemleri oluşturması beklenmektedir. Almanya örneğinde de görüldüğü üzere işletme içi ifşa sistemlerinin etkin işlemesi, ifşa edeni tehlikeye atmaması koşulları ile işçilerin öncelikle işletme içinde ifşayı yeğlemesi uygun görülmektedir.

Ülkemiz açısından konuya yaklaşıldığında, AB Yönergesinin bir bağlayıcılığının olmadığı, buna karşılık AY m. 90 gereği AİHS ve buna dair AİHM kararlarının bağlayıcı olduğu gözetilmelidir. Bundan çıkan sonuç, kamu yararı gözetilerek işyerindeki hukuka aykırılıkları ifşa etmenin işçinin ifade özgürlüğü kapsamında hukukumuzda da

etkin şekilde korunmasının zorunlu olduğudur. Kamu yararı daha ağır bastığı takdirde bir sınır-lamaya gitmeden etik ihlalleri ifşa eden işçi de ifade özgürlüğü kapsamında korunmalıdır.

Kanımızca AİHM'nin ifşa edenin iyiniyetli ol-masını arayan yaklaşımı da hukukumuza daha uygundur. Ifşa etme, kamu yararı amacı ile olma-lı, işçinin işverenden öç almak, para veya başka bir menfaat elde etmek amacı ile ifşa etmesi ilke olarak korunmamalıdır. İyiniyetli olmamasına rağmen işçinin ifşa etme ile kamu yararına cid-di bir katkı sağlayacağı durumların var olacağı düşünülebilir. Ancak her durumda iyiniyetli ol-mayan, özellikle de işverene zarar vermek amacı ile hareket eden bir işçinin iş ilişkisinin temelini oluşturan güven ilişkisini ciddi şekilde sarstığı, iş-verenden bu durumda iş ilişkisine devamın bek-lenemeyeceği açıktır.

İyiniyetin asıl önemli boyutu ise ifşa konu-su-nun gerçeğe uygun olması ve ifşa edilen kişiler bakımından özenli davranılmasıdır. İşçiden her hususu tüm ayrıntıları ile bilmesi ve tam olarak emin olması beklenemez. Fakat iyiniyetli işçi, dedikodular veya basit şüpheler üzerine hiçbir araştırma-doğrulama yapmaksızın doğrudan ifşa etmekten kaçınacaktır. İyiniyetli işçiden öncelikle işvereni ve amirlerini uyarması, kamuoyuna ifşa etmekten örneğin doğrudan sosyal medyada paylaşımda bulunmaktan kaçınması da haklı ola-rak beklenecektir.

Temel olarak ifşa edenin korunması bir ölçülü-lük denetimi gerektirir. Ifşa etme, işverene en az zarar verecek şekilde yapılmalı, işverene en çok zarar verecek ifşa etme yolu son çare olmalıdır. Gerek AİHM gerek AB Yönergesi ile bu ilke kabul edilmekte, kamuoyuna ifşa etme son çare olarak kabul edilmektedir. Fakat bunun için işverenlere de düşen önemli yükümlülükler bulunmakta-dır: İşveren, hukuka aykırılıklara dahil olmamak yanında tolere de etmemelidir. Ifşa edenlerin yanında yer almalı, onları korumak, kimliklerini gizli tutmak ve ifşa üzerine gerekenleri yapmak hususlarında özen göstermelidir. Giderek AB Yö-nergesi ile somut yükümlülük haline getirildiği

üzere, işveren işletme içi etkin bir ifşa sistemi kurmalıdır.

Esasen henüz bir yükümlülük haline gelme-mekle birlikte ülkemizde de kurumsal işverenle-rin çoğunda bir işletme içi ifşa sisteminin bulun-duğu gözlenmektedir. Bu sistemlerin artması ve etkin şekilde işletilmesi, kamunun olduğu kadar işverenlerin de menfaatinedir. Zira işverenler ge-nellikle bazı çalışanlarının beyaz yaka suçları gibi eylemlerinin kurbanı da olabilmekte, bundan doğan zarar işverenleri de mağdur etmektedir. İşletme içi ifşa etme, işverene hem bir denetim imkânı hem de mağduriyetlerin önlenmesi şansı verecektir.

İşletme içi etkin ve işçiyi koruyan bir ifşa siste-mi mevcut ise işçi öncelikle bu sistem içinde ifşa etmekle yükümlüdür. İşçinin sadakat borcu da bu önceliğe uymasını ayrıca işverenin menfaatlerini korumak için tanık olduğu hukuka aykırılıkları işverene bu sistemler üzerinden bildirmesini ge-rektirir. Etkili ve güvenli bir işletme içi ifşa siste-minin yokluğu halinde ise işçinin doğrudan resmi makamlara gereğinde de kamuoyuna ifşa etmesi haklı kabul edilmelidir.

Bu nedenle hukukumuzda da AB Yönergesi ve Almanya veya diğer ülke örnekleri dikkate alınarak, AİHM içtihadına uygun bir yasal düzenleme-ye gidilmesi, büyük ve riskli işverenlere işletme içi ifşa sistemi kurma yükümlülüğü getirilmesi yerinde olacaktır. Böyle bir yasal düzenleme ile ifşa konularından önemli olanlar özellikle sayı-lıp belirlenerek hukuki güvenlik de sağlanabilir. Ifşa edenin korunma şartları, iyiniyet ve ölçülülük kriterleri özel olarak tanımlanabilir⁸⁶. Ayrıca AB Yönergesi esas alınarak ifşa edenlere sağlanacak güvencelerin açıkça yasa ile düzenlenmesi ve ifşa edene uygulanan yaptırımlarda ispat yükünün ifşa eden lehine değiştirilmesi de yerinde olacakt-ır. Böylece yargıya AİHM içtihadına uygun olarak ifşa etme vakalarında nasıl karar vereceğine dair ölçütler de sağlanmış olacaktır. Her durumda ifşa etmenin teşviki ve ifşa edenin korunmasının, kamunun, ülkenin, toplumun ve işverenlerin de

86 Bir yasa önerisi için: Alp, Ifşa Hakkı, 201 vd.

yararına olduğu gözetilmeli, buna dair somut düzenlemelere gidilmelidir.

KAYNAKÇA

- Alp, Mustafa, Çalışanın Hukuka ve Etik Kurallara Aykırılıkları İfşa Hakkı ve İhbar Borcu (İfşa Hakkı), İstanbul, 2013.
- Alp, Mustafa: "Ölçülülük İlkesinin Özel Hukuk ve İş Hukukunda Özellikle de Hizmet Akdinin Feshinde Uygulanması", Yasa Hukuk Dergisi, Ocak 99/12.
- Alp, Mustafa, "Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin Heinisch/Almanya Kararı Işığında Whistleblowing (İşçinin İfşa ve İhbarı) ve İş İlişkisinde İfade Özgürlüğü", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: 15, Özel S., 2013, s. 385-422 (Basım Yılı: 2014).
- Alp, Mustafa: "Avrupa Birliği'nin 2019/1937 Sayılı Birlik Hukukuna Aykırılıkları Bildirenlerin Korunması (Whistleblowing) Yönergesi Işığında İşçinin Hukuka Aykırılıkları İfşa Etmesi" DEÜHFD, Cilt 23, Sayı 1, 2021, 1-37 (Yönerge).
- Alpagut, Gülsevil: "İfşa-İhbar Hakkına İlişkin Avrupa Birliği Yönergesi ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi İçtihatları", Festschrift für Otto Kaufmann Armağanı, Legal, 2021.
- Aktan, Coşkun Can: Organizasyonlarda Yanlış Uygulamalara Karşı Bir Sivil Erdem, Ahlaki Tepki ve Vicdani Red Davranışı: WHISTLEBLOWING, Mercek Dergisi Ekim-2006.
- Arslan Ertürk, Arzu, Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu, İstanbul, 2010.
- Aydın, Ufuk: İş Hukuku Açısından İşçinin Bilgi Uçurması (Whistleblowing), Sosyal Bilimler Dergisi 2002-2003.
- Bozkurt-Yüksel, Armağan Ebru, Kurumsal Dijital Uyum, Ankara, 2024.
- Demir, Fevzi/Demir, Gönenç: İşçinin Sadakat Borcu ve Uygulaması, Kamu-İş, C. 11, S. 11, S. 1/2009.
- Dzida, Boris/Granetzyn, Thomas: "Die neue EU-Whistleblowing-Richtlinie und ihre Auswirkungen auf Unternehmen, NZA 2020, 1201.
- Düsel, Jens: Gespaltene Loyalität, Whistleblowing und Kündigungsschutz in Deutschland, Großbritannien und Frankreich. Diss. Univ. Frankfurt a. M 2009.
- Ekmekçi, Ömer/Yiğit, Esra, Bireysel İş Hukuku, 6. Baskı, İstanbul, 2024.
- Erdoğan, Gülnur, İşyerinde İfade Özgürlüğü, Ankara, 2017.
- Eroğlu, Kemal/Sarıbay Öztürk, Gizem: "İş Hukuku ve Örgütsel Boyutuyla Haber Uçurma (Whistleblowing)", Örgütsel Davranış ve İş Hukukuna Yansımaları, Editörler: Sevinç Köse ve Mustafa Alp, Ankara, 2020.
- Eyrenci, Öner/Taşkent, Savaş/Ulucan, Devrim/Baskan, Esra, İş Hukuku, 10. Baskı, İstanbul, 2020.
- Gerdemann, Simon: "Whistleblower als Agenten des Europarechts, Die Whistleblowing-Rechtsakte der EU von ihren Anfängen bis zur aktuellen Whistleblowing-Richtlinie, NZA Beilage, 2020, 43.
- Güler Yılmaz, Emel: "Kurumsal İletişim ve Prentsiplere Dayalı Kurumla Uyuşmazlık Davranışı: Whistleblowing", Süleyman Demirel Üniversitesi, Küresel Diyalog, Uluslararası DAVRAZ Kongresi, 24-27 EYLÜL 2009, <http://idc.sdu.edu.tr/2009/ekitap.html>.
- Gürkaynak, Gönenç/Kama, Olgu/Tanık, Tuna: "Türk Hukuku Kapsamında Çalışanın Beyaz Yaka Suçları ve Şirket Yönetim Kuralları", Legal İSGHD Sayı 33, 2012, 175.
- Hunziker, Silvia: "Whistleblowing", Vertrauen, Vertrag, Verantwortung, Zürich, 2007.
- Imbach Haumüller, Diana, Whistleblowing in der Schweiz und im internationalen Vergleich - ein Bestandteil einer effektiven internen Kontrolle?, Zürich, 2011.
- Von Kaenel, Adrian: "Whistleblowing: Unjuristisches und Juristisches zur Einführung", Whistleblowing-Multidisziplinäre Aspekte, 2012, www.swisslex.ch.

- Lederberger, Zora, Whistleblowing unter dem Aspekt der Korruptionsbekämpfung, Bern, 2005.
- Leisinger, Klaus M.: Whistleblowing und Corporate Reputation Management, München und Mering, 2003.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi/ Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulaş, İş Hukuku, 7. Baskı, Ankara, 2022.
- Narmanlıoğlu, Ünal, Ferdi İş İlişkileri I, 5. Baskı, İstanbul, 2014.
- Özyurt, Vuslat, İşçinin İfade Özgürlüğü, İstanbul, 2025.
- Özen, Esra, Der Gute Glaube eines Whistleblowers, 2024.
- Schmolke, Klaus: "Whistleblowing – Systeme als corporate Governance – Instrument transnationaler Unternehmen", RIW 4/2012, 224.
- Schmitt, A. Bettina: Whistleblowing – Verpfeifen des Arbeitgebers, Hamburg, 2003.
- Senyen-Kaplan, E. Tuncay, Bireysel İş Hukuku, 10. Baskı, Ankara, 2019.
- Süzek, Sarper/Başterzi, Süleyman, İş Hukuku, 25. Baskı, İstanbul, 2025.
- Tuncay, Can: Hukuksal Etik Ders Notları, İstanbul, 2013.
- Tunçomağ, Kenan/Centel, Tankut, İş Hukukunun Esasları, 9. Baskı, İstanbul, 2018.
- Uşan, Fatih, İş Hukukunda İş Sırrının Korunması, Ankara, 2003.
- Yurtsever, Gülçimen, Şirket Etik Kodu, Hazırlanışı, Uygulanışı ve İçeriği, Ankara, 2000, 87.