

T.C.  
İSTANBUL GEDİK ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



WHISTLEBLOWING KAVRAMININ AİHM KARARLARI VE  
ULUSLARARASI DÜZENLEMELER ÇERÇEVESİNDE  
DEĞERLENDİRİLMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mehmet Batuhan ÖZBEK

Kamu Hukuku Anabilim Dalı

Kamu Hukuku Tezli Yüksek Lisans Programı

TEMMUZ 2024  
İSTANBUL

T.C.  
İSTANBUL GEDİK ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



**WHISTLEBLOWING KAVRAMININ AİHM KARARLARI VE  
ULUSLARARASI DÜZENLEMELER ÇERÇEVESİNDE  
DEĞERLENDİRİLMESİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Mehmet Batuhan ÖZBEK  
(211231015)  
(0009-0005-3555-3953)**

**Kamu Hukuku Anabilim Dalı**

**Kamu Hukuku Tezli Yüksek Lisans Programı**

**Tez Danışman: Doç. Dr. Kutluhan BOZKURT**

**İstanbul 2024**



T.C.  
İSTANBUL GEDİK ÜNİVERSİTESİ  
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü

Jüri Tez Onay Formu

23.07.2024

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

Bu çalışma 23.07.2024 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Kamu Hukuku Anabilim Dalı, Kamu Hukuku (Tezli Yüksek Lisans) Programı Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

TEZ JÜRİSİ

**Doç. Dr. Kutluhan BOZKURT**

Danışman

İstanbul Gedik Üniversitesi

**Dr. Öğr. Üyesi Yusuf Siyret AKTAN**

Üye (İmza)

İstanbul Gedik Üniversitesi

**Dr. Öğr. Üyesi Merve ARBAK**

Üye (İmza)

İstanbul 29 Mayıs Üniversitesi

## YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Whistleblowing Kavramının AIHM Kararları ve Uluslararası Düzenlemeler Çerçevesinde Değerlendirilmesi” başlıklı bu çalışmanın, bilimsel ahlak ve geleneklere uygun şekilde tarafımdan yazıldığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, yararlandığım eserlerin tamamının kaynaklarda gösterildiğini ve çalışmamın içinde kullanıldıkları her yerde bunlara atıf yapıldığını, patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığını belirtir ve bunu onurumla doğrularım (23/07/2024).

Mehmet Batuhan ÖZBEK

## ÖNSÖZ

Whistleblowing, yani işyerinde etik olmayan, yasa dışı veya uygunsuz faaliyetlerin ifşa edilmesi, modern iş dünyasında ve kamu hizmetlerinde önemli bir yer tutmaktadır. Bu kavram, bireylerin vicdani sorumlulukları ile işverenlerinin sadakat beklentileri arasında denge kurmayı gerektirir. Whistleblowingin önemi, yalnızca kurum içindeki haksızlıkların ortaya çıkarılması ve önlenmesi ile sınırlı kalmayıp, aynı zamanda toplumun genelinde adalet ve şeffaflığın sağlanmasına da katkıda bulunur.

Bu çalışmanın amacı, whistleblowing kavramını Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) kararları ve uluslararası düzenlemeler çerçevesinde detaylı bir şekilde incelemektir. AİHM'nin bu konudaki içtihatları, Avrupa'daki yargı mercilerinin whistleblowing olaylarına yaklaşımını ve bu yaklaşımın bireylerin ifade özgürlüğü, özel hayatın gizliliği ve iş güvenliği gibi temel hakları üzerindeki etkilerini ortaya koymaktadır. Ayrıca, uluslararası düzenlemeler, whistleblowerların korunmasına yönelik küresel standartların belirlenmesinde kritik bir rol oynamaktadır. Bu tezde, öncelikle whistleblowingin tanımı ve tarihsel gelişimi ele alınacak, ardından AİHM'nin konuya ilişkin önemli kararları detaylı olarak incelenecektir. Uluslararası düzenlemeler bağlamında ise, Birleşmiş Milletler, Avrupa Konseyi ve Avrupa Birliği gibi uluslararası kuruluşların bu alandaki düzenlemeleri ve uygulamaları değerlendirilecektir. Bu bağlamda, whistleblowerların korunması, ihbarların etkin bir şekilde değerlendirilmesi ve bu süreçlerin hukuki çerçevede nasıl yönetilmesi gerektiği konuları üzerinde durulacaktır.

Çalışmanın, whistleblowing kavramının daha iyi anlaşılmasına ve bu alandaki hukuki düzenlemelerin gelişimine katkı sağlaması umulmaktadır. Tezin hazırlanmasında emeği geçen danışmanım ve destek veren tüm akademisyenlere teşekkürlerimi sunarım.

Saygılarımla,

Temmuz 2024

Mehmet Batuhan ÖZBEK

## İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	iv
İÇİNDEKİLER .....	v
KISALTMALAR .....	vii
ÖZET.....	viii
ABSTRACT .....	ix
<b>1. GİRİŞ .....</b>	<b>1</b>
1.1 Araştırmanın Amacı ve Kapsamı .....	4
1.2 Yöntem ve Kaynaklar.....	5
1.3 Whistleblowingin Tanımı.....	6
1.4 Whistleblowingin Tarihçesi .....	8
1.5 Whistleblowingin Temel Kavramları.....	10
<b>2. WHİSLEBLOWİNG VE ETİK.....</b>	<b>14</b>
2.1 Etik İlkeler ve Whistleblowing .....	14
2.2 Hukuki Çerçeve ve Whistleblowing.....	15
2.3 İşçinin Sadakat Borcu.....	16
<b>3. AİHM KARARLARI DOĞRULTUSUNDA WHİSLEBLOWİNG.....</b>	<b>20</b>
3.1 AİHM'nin Whistleblowinge Yaklaşımı .....	20
3.2 Heinisch/Almanya Kararı.....	21
3.3 Guja/Moldova Kararı .....	28
3.4 Halet V. Luxembourg Kararı.....	33
3.5 Matuz v. Hungary Kararı .....	37
3.6 AİHM Kararlarının Analizi ve Değerlendirilmesi .....	41
<b>4. ULUSLARARASI HUKUKİ DÜZENLEMELER VE WHİSLEBLOWİNG</b>	<b>43</b>
4.1 BM'nin Whistleblowing ile İlgili Düzenlemeleri .....	43
4.2 Whistleblower Protection Act (WPA).....	45
4.3 Whistleblowing Direktifi (Whistleblower Directive) .....	46
4.4 Kamu Yararını İfşa Yasası (PIDA) .....	50
4.5 Türkiye'deki Hukuki Düzenlemeler.....	54

<b>5. SONUÇLAR VE DEĞERLENDİRME .....</b>	<b>60</b>
5.1 Whistleblowingin Faydalarının Değerlendirilmesi .....	60
5.2 Whistleblowarların Korunması İçin Yapılabilecek Uygulamalar .....	66
5.3 Çözüm Önerileri ve Gelecek Perspektifleri.....	69
5.4 Whistleblowingin Geleceği Teknolojinin Rolü ve Dijital Dönüşüm .....	71
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>73</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ.....</b>	<b>77</b>



## KISALTMALAR

<b>AB</b>	: Avrupa Birliği
<b>AİHM</b>	: Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi
<b>AİHS</b>	: Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
<b>BM</b>	: Birleşmiş Milletler
<b>ECHR</b>	: European Court of Human Rights (Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi)
<b>EU</b>	: European Union (Avrupa Birliği)
<b>İK</b>	: İş Kanunu
<b>Md</b>	: Madde
<b>NGO</b>	: NonGovernmental Organization (Sivil Toplum Kuruluşu)
<b>OECD</b>	: Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (Organisation for Economic Cooperation and Development)
<b>Para</b>	: Paragraf
<b>TBK</b>	: Türk Borçlar Kanunu
<b>TCK</b>	: Türk Ceza Kanunu
<b>UN</b>	: United Nations (Birleşmiş Milletler)
<b>UNCAC</b>	: Birleşmiş Milletler Yolsuzlukla Mücadele Sözleşmesi (United Nations Convention against Corruption)
<b>WPA</b>	: Whistleblower Protection Act (İhbarcı Koruma Yasası)

# WHISTLEBLOWING KAVRAMININ AİHM KARARLARI VE ULUSLARARASI DÜZENLEMELER ÇERÇEVESİNDE DEĞERLENDİRİLMESİ

## ÖZET

Bu tez, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) kararları ve uluslararası düzenlemeler çerçevesinde whistleblowing (ihbarcılık) kavramını kapsamlı bir şekilde değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Araştırma, whistleblowingin tanımını yaparak ve önemini vurgulayarak başlar. Daha sonra, ihbarcılığın tarihsel gelişimi incelenir ve bu süreçteki önemli gelişmeler ele alınır. Whistleblowingin etik boyutları analiz edilerek, ihbarcılarının rol ve sorumlulukları, ilgili etik ilkeler ve etik ile hukuki değerlendirmeler arasındaki bağlantı incelenir.

Tezin ana bölümü, AİHM'nin whistleblowing ile ilgili kararlarını analiz eder. Guja v. Moldova, Heinisch v. Germany Halet v. Luxembourg ve Matúz v. Hungary gibi önemli davalar, AİHM'nin ihbarcılarının korunması ve organizasyonların yasal çıkarlarının dengelenmesi konusundaki yaklaşımını ortaya koyar. Bu kararlar, ihbarcılarının ifade özgürlüğü ve kamu yararının korunması açısından önemli emsaller oluşturur. Uluslararası düzeyde, Birleşmiş Milletler, Avrupa Birliği ve OECD gibi kuruluşların ihbarcılarının korunması ve etik davranışların teşvik edilmesi amacıyla geliştirdiği çerçeveler ve direktifler incelenir. Türkiye'deki ihbarcılık durumu değerlendirilir ve iyileştirilmesi gereken alanlar belirlenir. Araştırmanın metodolojisi, yasal metinler, içtihatlar ve ihbarcılık konusundaki akademik literatürün kapsamlı bir analizini içerir. Bu araştırma, whistleblowing ile ilgili karşılaşılan zorluklar ve çözüm önerileri hakkında bir bakış açısı sağlar. Teknolojinin modern ihbarcılık uygulamaları üzerindeki etkisini gösterir.

Tez, ihbarcılarının korunmasını artırmak için pratik önerilerle son bulur. Bu öneriler arasında yasal çerçevelerin güncellenmesi, kamuoyu bilincinin artırılması ve destekleyici kurumsal mekanizmaların geliştirilmesi yer alır. Bu önlemler, toplumsal şeffaflık, hesap verebilirlik ve etik yönetim kültürünü güçlendirmeye yönelik adımlar olarak öne çıkar. Bu araştırma, ihbarcılığın etik, hukuki ve pratik boyutlarına dair değerli bakış açıları sunarak, politika yapıcılarını, hukuk profesyonellerini ve organizasyonları bilgilendirmeyi ve toplumsal yarar sağlamak amacıyla etik davranışları teşvik etmeyi hedeflemektedir.

**Anahtar Kelimeler:** *Whistleblowing, İhbarcılık, İfade Özgürlüğü, Kamu Yararı, İhbarcı Hakları*

# EVALUATION OF THE CONCEPT OF WHISTLEBLOWING WITHIN THE FRAMEWORK OF ECTHR DECISIONS AND INTERNATIONAL REGULATIONS

## ABSTRACT

This thesis aims to comprehensively evaluate the concept of whistleblowing within the framework of European Court of Human Rights (ECHR) judgments and international regulations. The research begins by defining whistleblowing and emphasizing its importance. Then, the historical development of whistleblowing is examined and important developments in this process are discussed. The ethical dimensions of whistleblowing are analyzed, examining the role and responsibilities of whistleblowers, the relevant ethical principles and the link between ethical and legal considerations.

The main part of the thesis analyzes the ECtHR judgments on whistleblowing. Important cases such as *Guja v. Moldova*, *Heinisch v. Germany*, *Halet v. Luxembourg* and *Matúz v. Hungary* illustrate the ECtHR's approach to whistleblower protection and balancing the legal interests of organizations. These judgments set important precedents for whistleblowers' freedom of expression and the protection of the public interest. At the international level, the frameworks and directives developed by organizations such as the United Nations, the European Union and the OECD to protect whistleblowers and promote ethical behavior are examined. The whistleblowing situation in Turkey is assessed and areas for improvement are identified. The methodology of the research includes a comprehensive analysis of legal texts, case law and academic literature on whistleblowing. This research provides a perspective on the challenges and solutions for whistleblowing. It shows the impact of technology on modern whistleblowing practices.

The thesis concludes with practical recommendations to enhance whistleblower protection. These include updating legal frameworks, raising public awareness and developing supportive institutional mechanisms. These measures are steps towards strengthening a culture of societal transparency, accountability and ethical governance. By providing valuable perspectives on the ethical, legal and practical dimensions of whistleblowing, this research aims to inform policymakers, legal professionals and organizations, and to promote ethical behavior for social good.

**Keywords:** *Whistleblowing, Reporting, Freedom of Expression, Public Interest, Whistleblower Rights*

## 1. GİRİŞ

Günümüzde, toplumların adalet arayışında ve kurumsal yönetimde şeffaflık ve hesap verebilirlik giderek daha fazla önem kazanmaktadır. Bu bağlamda, whistleblowing (ihlal bildirimleri) kavramı, kurumlar içindeki yolsuzluk, haksızlık ve etik dışı davranışların ortaya çıkarılmasında kritik bir rol oynamaktadır. Whistleblowerlar, işyerinde veya kamu kurumlarında gördükleri haksızlıkları, yasadışı faaliyetleri veya etik ihlalleri yetkili makamlara bildirerek toplumsal ve hukuki düzeyde bir değişim sağlamaktadırlar. Whistleblowing, yani ihbarcılık, gelecekte de önemli bir konu olmaya devam edecektir. Küreselleşme, teknolojinin hızlı gelişimi, toplumsal bilinçlenme ve etik değerlere artan vurgu, whistleblowingin önemini artırmaktadır. Teknolojinin hızlı gelişimi, ihbarcılığın gelecekteki yapısını ve etkinliğini önemli ölçüde şekillendirecektir. Dijital platformlar, ihbarcıların güvenli ve anonim bir şekilde bilgi paylaşmalarını kolaylaştırmaktadır. Dijital ihbar platformları, ihbarcıların kimliklerini gizleyerek güvenli bir şekilde ifşa yapmalarına olanak tanır. Bu platformlar, ihbarcıların maruz kalabileceği misillemelere karşı koruma sağlar. Gelecekte, bu tür platformların daha yaygın hale gelmesi beklenmektedir.

Whistleblowing'in geleceği, teknolojinin gelişimi, yasal düzenlemelerin güçlendirilmesi ve toplumsal algıların değişmesi ile şekillenecektir. İhbarcıların güvenli bir şekilde ifşa yapabilmeleri için anonimliğin ve gizliliğin sağlandığı dijital platformların yaygınlaşması beklenmektedir. Yasal düzenlemelerin geliştirilmesi ve uluslararası standartların belirlenmesi, ihbarcılarının korunmasını ve teşvik edilmesini sağlayacaktır. Toplumsal ve kurumsal kültürün ihbarcılığı olumlu bir davranış olarak benimsemesi, ihbarcılığın etkinliğini artıracaktır. Bu doğrultuda, whistleblowing'in gelecekte de önemli bir rol oynayacağı ve adaletin sağlanmasına katkıda bulunacağı öngörülmektedir. Teknolojik araçlar, ihbarcılarının bilgiye daha hızlı ve güvenli bir şekilde erişmesini ve bu bilgiyi paylaşmasını sağlamıştır. E-posta ve mesajlaşma uygulamaları ile ihbarcılar, kurum içindeki belgeleri, e-postaları ve diğer dijital kanıtları kolaylıkla toplayabilir ve paylaşabilir. Şifrelenmiş iletişim platformları,

ihbarcılarının paylaştığı bilgilerin güvenliğini sağlar. Bu sayede bilgiler üçüncü şahısların eline geçmez. İnternet üzerindeki anonim ihbar platformları, ihbarcılarının kimliklerini gizleyerek bilgi sızdırmalarına imkân tanır. VPN ve tor ağları gibi teknolojiler, ihbarcılarının internet üzerindeki izlerini gizleyerek, kimliklerinin ifşa edilmesini engeller.

Sosyal medya, whistleblowing faaliyetlerinde bir dönüşüm sağlamıştır. Geleneksel medya kanallarının sınırlı erişim ve uzun onay süreçleri, çoğu zaman ihbarcılarının seslerini duyurmakta zorluk çekmelerine neden olurken, sosyal medya platformları ihbarcılar için hızlı, geniş kapsamlı ve etkili bir mecra sunar. Twitter, Facebook, Instagram ve YouTube gibi platformlar, ihbarcılarının kamuoyuna ulaşmalarını ve ihbar ettikleri konuları geniş kitlelerle paylaşmalarını mümkün kılar. Sosyal medyanın viral doğası, önemli bilgilerin kısa sürede yayılmasını sağlayarak, ihbarların daha hızlı ve etkili bir şekilde dikkate alınmasını ve tepki görmesini sağlar. Bu platformlar, ihbarcılarının anonim kalma imkanını da artırarak, misilleme veya cezalandırma korkusu olmadan bilgi paylaşmalarına olanak tanır. Ayrıca, sosyal medya üzerinden yapılan ihbarlar, kamuoyu baskısı oluşturarak, kurumları daha hızlı ve şeffaf bir şekilde yanıt vermeye zorlar. Ancak, bu süreçte yanlış bilgilerin yayılması ve ihbarcılarının güvenliğinin sağlanması gibi zorluklar da dikkate alınmalıdır. Sosyal medyanın sağladığı bu güçlü araçlar, ihbarcılarının toplumun bilgilendirilmesi ve adaletin sağlanması konusundaki rollerini daha etkili bir şekilde yerine getirmelerine olanak tanırken, sorumlu ve etik bir kullanımın önemini de vurgular.

Teknolojinin sunduğu imkanlar, bazı hukuki ve etik sorunları da beraberinde getirir. Teknolojinin sağladığı anonimliğin bazı kötü niyetli kişilerin yanlış ihbarlarda bulunmasına yol açabilir. İhbarcılarının ve ifşa edilen bilgilerin gizliliği, hukuki süreçlerde önemli bir meseledir. Teknolojinin whistleblowing üzerindeki etkisi, bilgiye erişim ve paylaşım süreçlerini hızlandırmış, ihbarcılarının güvenliğini artırmış ve ihbarcılığın toplumda daha geniş kabul görmesine katkıda bulunmuştur. Bu gelişmeler, whistleblowingin gelecekte daha etkili ve yaygın bir uygulama olarak devam edeceğini göstermektedir.

Tez, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) kararları ve uluslararası düzenlemeler çerçevesinde whistleblowing (ihbarcılık) kavramını kapsamlı bir şekilde değerlendirerek belirli hedeflere ulaşmayı amaçlamaktadır. Öncelikle,

whistleblowing kavramının tanımını yaparak ve önemini vurgulayarak toplumsal ve kurumsal açıdan bu kavramın önemini ortaya koymayı hedeflemektedir. İhbarcılığın tarihsel gelişimi ve bu süreçteki önemli gelişmeler incelenerek, kavramın zaman içindeki dönüşümü ve gelişimi ele alınacaktır. Whistleblowingin etik boyutları analiz edilerek, ihbarcıların rol ve sorumlulukları, ilgili etik ilkeler ve etik ile hukuki değerlendirmeler arasındaki bağlantılar incelenecektir.

Tezin ana bölümü, AİHM'nin whistleblowing ile ilgili önemli kararlarını detaylı bir şekilde analiz etmeyi amaçlamaktadır. Bu bağlamda, Guja v. Moldova, Heinisch v. Germany, Halet v. Luxembourg ve Matúz v. Hungary gibi önemli davalar ele alınarak, AİHM'nin ihbarcılarının korunması ve organizasyonların yasal çıkarlarının dengelenmesi konusundaki yaklaşımı ortaya konacaktır. Uluslararası düzeyde, Birleşmiş Milletler, Avrupa Birliği ve OECD gibi kuruluşların ihbarcılarının korunması ve etik davranışların teşvik edilmesi amacıyla geliştirdiği çerçeveler ve direktifler incelenecektir. Ayrıca, Türkiye'deki ihbarcılık durumu değerlendirilerek, mevcut uygulamalar ve iyileştirilmesi gereken alanlar belirlenecektir.

Araştırmanın metodolojisi, yasal metinler, içtihatlar ve ihbarcılık konusundaki akademik literatürün kapsamlı bir analizini içermektedir. Bu araştırma, whistleblowing ile ilgili karşılaşılan zorluklar ve çözüm önerileri hakkında bir bakış açısı sunarak, teknolojinin modern ihbarcılık uygulamaları üzerindeki etkisini de göstermeyi amaçlamaktadır. Tez, ihbarcılarının korunmasını artırmak için yasal çerçevelerin güncellenmesi, kamuoyu bilincinin artırılması ve destekleyici kurumsal mekanizmaların geliştirilmesi gibi pratik önerilerle son bulacaktır. Bu önlemler, toplumsal şeffaflık, hesap verebilirlik ve etik yönetim kültürünü güçlendirmeye yönelik adımlar olarak öne çıkmaktadır. Bu araştırma, ihbarcılığın etik, hukuki ve pratik boyutlarına dair değerli bakış açıları sunarak, politika yapıcıları, hukuk profesyonellerini ve organizasyonları bilgilendirmeyi ve toplumsal yarar sağlamak amacıyla etik davranışları teşvik etmeyi hedeflemektedir. Tezin amacı ve hedefini oluşturan bilimsel araştırma soruları şunlardır:

- i. Whistleblowing kavramının tanımı ve önemi nedir? Bu kavram, çeşitli yasal ve etik çerçevelerde nasıl ele alınmaktadır?
- ii. AİHM'nin whistleblowing ile ilgili kararları nelerdir ve bu kararlar ihbarcılarının korunması açısından ne tür emsaller oluşturmaktadır?

- iii. Uluslararası düzenlemeler, özellikle Birleşmiş Milletler, Avrupa Birliği çerçevesinde ihbarcılarının korunması nasıl sağlanmaktadır?
- iv. Türkiye’de whistleblowing uygulamaları ve bu uygulamaların yasal açıdan değerlendirilmesi nasıldır?
- v. Teknolojinin modern ihbarcılık uygulamaları üzerindeki etkisi nedir?
- vi. İhbarcılarının korunmasını artırmak için hangi yasal, kurumsal ve toplumsal önlemler alınabilir?
- vii. Toplumsal şeffaflık ve hesap verebilirliği güçlendirmek için hangi adımlar atılmalıdır?

### **1.1 Araştırmanın Amacı ve Kapsamı**

Bu araştırmanın temel amacı, whistleblowing (ihbarcılık) kavramını Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) kararları ve uluslararası düzenlemeler çerçevesinde değerlendirmektir. Whistleblowing, bireylerin kamu veya özel sektörde gerçekleşen yasadışı, etik dışı veya zararlı faaliyetleri ifşa etme eylemi olarak tanımlanmaktadır. Bu araştırma, whistleblowingin hukuki, etik ve sosyal boyutlarını inceleyerek, özellikle AİHM’nin konuya ilişkin yaklaşımını ve verdiği kararların bu alandaki yasal düzenlemelere nasıl şekil verdiğini ortaya koymayı hedeflemektedir.

Whistleblowingin tanımı, tarihçesi ve türleri incelenecek, bu kavramın nasıl evrildiği ve günümüzdeki önemine değinilecektir. Whistleblowerların karşı karşıya kaldıkları etik ve hukuki sorumluluklar, bu sürecin etik ilkeleri ve hukuki çerçevesi değerlendirilecektir. AİHM’nin whistleblowing konusundaki önemli kararları (örneğin Guja v. Moldova, Heinisch v. Almanya ve Matúz v. Macaristan) analiz edilecek ve bu kararların hukuki ve sosyal yansımaları tartışılacaktır.

Birleşmiş Milletler, Avrupa Birliği, OECD ve diğer uluslararası kuruluşların whistleblowing ile ilgili düzenlemeleri incelenecek, bu düzenlemelerin ulusal hukuka yansımaları ele alınacaktır. ABD, İngiltere, Almanya ve Fransa gibi farklı ülkelerdeki whistleblowing düzenlemeleri ve uygulamaları karşılaştırmalı olarak incelenecek, bu ülkelerin deneyimlerinden çıkarılacak dersler tartışılacaktır.

Türkiye’deki hukuki düzenlemeler, yargı kararları ve uygulama örnekleri üzerinden, Türkiye’deki whistleblowing kültürü ve karşılaşılan zorluklar

değerlendirilecektir. Bu kapsamda, araştırma, whistleblowing kavramının çok yönlü bir analizini yaparak, özellikle AIHM kararlarının ve uluslararası düzenlemelerin bu alandaki etkilerini ortaya koymayı hedeflemektedir. Ayrıca, Türkiye'deki uygulamaların ve yasal çerçevenin gelişimi hakkında da detaylı bir inceleme yapılacaktır. Bu bağlamda, çalışma hem akademik literatüre katkı sağlamayı hem de uygulayıcılara ve politika yapıcılara rehberlik etmeyi amaçlamaktadır.

## 1.2 Yöntem ve Kaynaklar

Bu araştırma, doktriner ve karşılaştırmalı hukuk metodolojileri kullanılarak yürütülmüştür. Araştırmanın temel yöntemi, konuyla ilgili mevcut literatürün, hukuki metinlerin ve yargı kararlarının analitik bir şekilde incelenmesi ve karşılaştırılmasıdır. Çalışmanın ana aşamaları şunlardır:

**Literatür Taraması:** Whistleblowing kavramı ile ilgili akademik makaleler, kitaplar, raporlar ve diğer bilimsel kaynaklar taranarak kavramsal çerçeve oluşturulmuştur. Etik ve hukuki boyutları kapsayan teorik ve pratik yaklaşımlar incelenmiştir.

**Yargı Kararlarının İncelenmesi:** Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin (AIHM) whistleblowing ile ilgili önemli kararları detaylı bir şekilde analiz edilmiştir. AIHM kararlarının hukuk teorisi ve uygulaması üzerindeki etkileri değerlendirilmiştir.

**Uluslararası Düzenlemelerin İncelenmesi:** Birleşmiş Milletler, Avrupa Birliği, OECD ve diğer uluslararası kuruluşların whistleblowing ile ilgili düzenlemeleri ve politikaları incelenmiştir. Bu düzenlemelerin ulusal hukuka yansımaları ve uygulamaları karşılaştırmalı olarak analiz edilmiştir.

**Karşılaştırmalı Hukuk Analizi:** ABD, İngiltere, Almanya ve Fransa gibi farklı ülkelerdeki whistleblowing düzenlemeleri karşılaştırmalı olarak incelenmiş, bu ülkelerin deneyimleri değerlendirilmiştir. Türkiye'deki hukuki düzenlemeler ve uygulamalar, diğer ülkelerdeki düzenlemeler ile karşılaştırılarak analiz edilmiştir.

**Türkiye'deki Uygulamaların İncelenmesi:** Türkiye'deki hukuki çerçeve, yargı kararları ve uygulama örnekleri incelenmiş, bu bağlamda ortaya çıkan sorunlar ve çözüm önerileri tartışılmıştır. Araştırma, birincil ve ikincil kaynaklardan yararlanılarak gerçekleştirilmiştir. Kullanılan kaynaklar şunlardır:

– Birincil Kaynaklar:

- Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin kararları
- Birleşmiş Milletler, Avrupa Birliği ve OECD gibi uluslararası kuruluşların resmi belgeleri ve düzenlemeleri
- Türkiye'deki ilgili yasa metinleri ve mahkeme kararları

– İkincil Kaynaklar:

- Whistleblowing ile ilgili akademik makaleler ve kitaplar
- Hukuk dergilerinde yayınlanan makaleler ve analizler
- Etik ve hukuk teorisi üzerine yazılmış çalışmalar
- Konferans bildirileri ve tez çalışmaları bu yöntem ve kaynaklar, araştırmanın kapsamlı ve derinlemesine bir analiz sunmasını sağlamaktadır. Bu sayede, whistleblowing kavramının ulusal ve uluslararası düzeydeki hukuki ve etik boyutları detaylı bir şekilde incelenmiş ve değerlendirilmiştir.

### **1.3 Whistleblowing'in Tanımı**

Yabancı literatürde whistleblowing Türkçe literatürde “bilgi uçurma” “çalışanın işyerinde öğrendiği yanlışları açığa çıkarması” kavramı iş hukuku alanında önem kazanmaya başlamıştır. Whistleblowing kavramının İngilizcedeki anlamı ıslık çalma manasına gelmektedir. Bu kavramın temelinde suç işlemeye meyilli olan birini İngiliz polisinin uyarmak için ıslık çalması bulunmaktadır (Çiğdem, 2013:94). Aynı zamanda Anglosakson yazın alanında tüm kamuoyunu ilgilendiren ortak bir hata söz konusu olduğunda kamuoyuna başvurmak anlamında da kullanılabilir (Aydın, 2003:81).

Bilgi uçurmak işletmelerdeki ahlaksız ve yasa dışı durumları reddedip kuruluşun veya işverenin davranışlarını değiştirmeyi amaçlayan ahlaki bir davranıştır. Aslında bu etik davranış uygulamada negatif anlamlarla ifade edilmeye çalışılmaktadır. Örnek olarak “ispiyonculuk” “gammazlama” “ajanlık” “gibi kelimeler bunlardan bazılarıdır (Aktan, 2006:5). Whistleblowing kavramının Türkçe’de tam bir karşılığı bulunmamaktadır. Türkçe literatürde whistleblowing kavramına karşılık olarak bilgi uçurma (Aydın, 2002, 2003; Toker Gökçe, 2014), ele

verme (Gerçek, 2005), ihbar/ihbarcılık (Candan ve Kaya, 2015; Yürür ve Nart, 2016) ve ifşa (Özler vd., 2010) gibi ifadelerin kullanıldığı görülmüştür. Whistleblowing kavramını Türkçeye “bilgi uçurma” olarak çevirecek olursak whistleblower kavramını bilgi uçuran kişi olarak çevirmek mümkün olacaktır. Kavramın Türkçeye bu şekilde çevrilmesindeki amaç negatif anlamlar ve çağrışımlardan daha uzak olacağı düşüncesidir. Bu çalışmada kavramın kendisi olan “whistleblowing” ve “whistleblower” ifadeleri kullanılacaktır.

Whistleblower kavramı iş dünyası sözlüğünde “bir devlet memurunun çalıştığı bölümdeki yolsuzlukları ya da şikayetlerini kamuoyuna duyurulması” anlamında ifade edilmiştir (Kılıçoğlu ve Gürol, 1994:1000). Amerika Birleşik Devletleri'nde, whistleblowing kavramı genellikle "Federal Haksız Fiyatlandırma Yasası" (False Claims Act) veya "Sarbanes-Oxley Yasası" gibi yasal düzenlemelerde tanımlanmıştır. Bu yasalar, kamu veya özel sektördeki yolsuzlukları bildiren kişilere belirli korumalar sağlar. Benzer şekilde, uluslararası düzeyde, Birleşmiş Milletler ve Avrupa Konseyi gibi kuruluşlar, whistleblowingi insan hakları ve etik ilkelerin bir parçası olarak kabul eder ve bu konuda uluslararası standartlar belirler. Whistleblowing, yasadışı, etik dışı veya haksız uygulamaları ifşa etme eylemi olarak tanımlanır ve bu eylemi gerçekleştiren kişiye whistleblower denir. Bu tanım hem yasal düzenlemelerde hem de uluslararası normlarda çeşitli şekillerde ele alınır ve genellikle kamu yararına veya toplumun çıkarlarına zarar verdiği inanan durumları açığa çıkarmak amacıyla gerçekleştirilir (Jones, 2019:321-340).

Bilgi uçurma (whistleblowing) kavramı etiğe ve ahlaki kurallara uygun olmayan davranışların olayların düzeltilmesi ve bu konuyla ilgili gereken önlemlerin alınması için işletme içi, yeterli gelmediği hallerde ise işletme dışına bildirilmesi şeklinde tanımlanabilir. King (1999: 315) whistleblowingi örgüt içerisinde ahlaka aykırı birtakım davranışların, örgüt üyeleri tarafından açıklanması şeklinde tanımlamıştır Kavramın özünde yasaya veya etik kurallarına aykırı olan davranışları fark eden çalışanların kamu yararını üstün tutarak olumsuz olayları engellemek adına bu olayları ifşa etmesi bilgi uçurma kavramının asıl amacını oluşturmaktadır. Yukarıda da bahsedildiği gibi bilgi uçurma yani uygunsuz durum ve olayların ifşa edilmesi ahlaki ve vicdani bir davranıştır.

Bilgi uçuran kişi (whistleblower) kamu yararına aykırı olan halkın sağlığını, güvenliğini tehlikeye atan ve yasal olmayan şirket içi faaliyetleri durdurmak

amacıyla bu bilgileri ifşa eden çalışanları ifade eden bir kavramdır. Kamu yararı için bu bilgileri ifşa eden kişiler kurum içinde genellikle istenmeyen adam ilan edilerek ajan, ispiyoncu gibi nitelendirilerek kurumdan uzaklaştırılmaya çalışılmaktadır. “Whistleblower” yani “whistleblowing olayını açığa çıkaran kişi” bu konuda belirli bir bilgiye (enformasyon) sahiptir. Whistleblower, organizasyonda mevcut durumda istihdam edilen biri olabileceği gibi, daha önce organizasyonda çalışmış bir kişi de olabilir. Çalışanlar dışında paydaşların da enformasyon sahibi olmaları ve bunu raporlamaları veya ifşa etmeleri söz konusudur (Aktan, 2006:5).

#### 1.4 Whistleblowingin Tarihçesi

Whistleblowingin kökenleri antik dönemlere kadar uzanmakla birlikte, tarihsel süreçte gelişerek günümüzdeki anlamına ulaşmıştır. Bu bölümde, whistleblowingin tarihsel gelişimi, antik dönemlerden başlayarak günümüz uygulamalarına kadar incelenecektir.

Whistleblowing kavramı, Antik Yunan ve Roma dönemlerine kadar izlenebilir. Bu dönemlerde, vatandaşların kamu yararını koruma amacıyla yasa dışı faaliyetleri yetkililere bildirmesi teşvik edilmiştir. Antik Roma'da "Quis custodiet ipsos custodes?" (Kim bekçileri gözetecek?) sorusu, toplum güvenliğini sağlamak için ihbarcılığın önemini vurgulamaktadır (Miceli, Near, & Dworkin, 2008:3). Orta Çağ'da, Avrupa'da kilise ve monarşi, ihbarcılığı kendi otoritelerini korumak amacıyla kullanmıştır. Örneğin, Katolik Kilisesi, sapkınlıkla mücadele etmek için ihbarcılığı teşvik etmiştir. Bu dönemde, ihbarcılığın amacı genellikle dini ve siyasi otoritelerin güçlenmesine hizmet etmek olmuştur (Near & Miceli, 1996:508).

18. yüzyılda, modern anlamda whistleblowingin temelleri atılmaya başlanmıştır. Amerikan Bağımsızlık Savaşı sırasında, Amerika Birleşik Devletleri'nde ilk ihbarcı koruma yasası kabul edilmiştir. 1777 yılında, Continental Congress, Amerikan Donanması'nda yolsuzluk ve kötü muameleleri bildiren iki deniz subayını korumak için yasa çıkarmıştır. Bu yasa, ihbarcılarının korunmasına yönelik ilk resmi girişimlerden biri olarak kabul edilmektedir (Devine & Maassarani, 2011:18). 19. yüzyılda, sanayi devrimi ile işçi hakları ve çalışma koşullarına yönelik ihbarlar artmıştır. İngiltere'de, 1869 yılında kabul edilen "Whistleblower Protection Act", işçilerin kötü çalışma koşullarını ve işyerindeki tehlikeleri bildirmelerini teşvik etmek amacıyla yürürlüğe girmiştir (Near & Miceli, 1996:520). 20. yüzyıl,

whistleblowingin kurumsallaşması ve yasal düzenlemelerin genişlemesi açısından önemli bir dönem olmuştur. Bu dönemde, birçok ülke ihbarcılığı teşvik eden ve ihbarcılarını koruyan yasalar kabul etmiştir. 1972 yılında ABD'de ortaya çıkan Watergate Skandalı, modern whistleblowingin en önemli örneklerinden biri olarak kabul edilir. Gazeteciler Bob Woodward ve Carl Bernstein, ihbarcı "Deep Throat" (Mark Felt) sayesinde, Başkan Richard Nixon yönetimindeki yolsuzlukları ortaya çıkarmış ve Nixon'ın istifasına yol açmıştır (Bernstein & Woodward, 1974).

ABD'de 1989 yılında kabul edilen Whistleblower Protection Act, federal çalışanların yasa dışı faaliyetleri, yolsuzlukları ve etik dışı davranışları güvenli bir şekilde bildirmelerini sağlayan önemli bir yasa olarak öne çıkmaktadır (Whistleblower Protection Act, 1989).

2001 yılında Enron Corporation'ın iflasıyla sonuçlanan Enron skandalı, şirket içi yolsuzlukların ve finansal sahtekarlıkların ifşa edilmesiyle modern whistleblowingin önemini bir kez daha vurgulamıştır. Enron'un eski başkan yardımcısı Sherron Watkins, şirketin mali durumuyla ilgili yalan söyleyip yatırımcıları yanılttığını açıkladı. Watkins, şirketin üst düzey yöneticilerine, muhasebe usulsüzlüklerini ve finansal hileleri bildirdi. Enron'un iflası, tarihinin en büyük kurumsal skandallarından biri olarak kaydedildi ve Sarbanes-Oxley Yasası'nın kabul edilmesine katkıda bulunmuştur.

21. yüzyıl, dijitalleşme ve küreselleşmenin etkisiyle whistleblowingin daha da önem kazandığı bir dönem olmuştur. Bu dönemde, birçok uluslararası kuruluş ve ülke, ihbarcılarını koruma yönünde önemli adımlar atmıştır.

Avrupa Birliği, 2019 yılında Whistleblower Protection Directive'i kabul etmiştir. Bu direktif, AB üye ülkelerinin ihbarcılarını koruma ve teşvik etme yönünde yasal düzenlemeler yapmasını zorunlu kılmaktadır (Directive (EU) 2019/1937 on the protection of persons who report breaches of Union law, 2019).

Teknolojik gelişmeler, ihbarcılarının güvenli ve anonim bir şekilde bilgi paylaşımlarını kolaylaştırmıştır. Dijital ihbar platformları ve blockchain teknolojisi, ihbar süreçlerinin şeffaf ve güvenli bir şekilde yürütülmesini sağlamaktadır.

Edward Snowden ve Julian Assange gibi yüksek profilli ihbarcılar, devlet ve şirketlerin yasa dışı faaliyetlerini ifşa ederek dünya genelinde büyük yankı uyandırmıştır. Bu olaylar, whistleblowingin küresel çapta önemini ve etkisini bir kez

daha ortaya koymuştur (Greenwald, 2014:12). Whistleblowingin tarihçesi, antik dönemlerden modern zamanlara kadar geniş bir yelpazede gelişim göstermiştir. Tarih boyunca, ihbarcılar kamu yararını koruma, şeffaflık ve hesap verebilirlik sağlama amacıyla önemli roller üstlenmiştir. Günümüzde, ihbarcılığın yasal ve kurumsal çerçevelerle desteklenmesi, etik ve hukuki değerlerin korunmasında kritik bir rol oynamaktadır. Whistleblowingin tarihsel gelişimi, bu kavramın toplumlar üzerindeki etkisini ve gelecekte de önemini koruyacağını göstermektedir.

### 1.5 Whistleblowingin Temel Kavramları

Bilgi uçurma resmi olarak, ifşa edilecek bilgiyi kurumsal biçimde rapor etmedir. Aykırılığın ifşa edildiği kişi veya kurum, bu aykırılığı gerçekleştiren kişiden farklıdır. Çalışan tarafından konuyla ilgili bilginin çevredeki kişilerle paylaşılması veya aykırılığı gerçekleştiren kişi veya kurumu uarması genel anlamıyla bilgi uçurma değildir. Bilginin “güvendiği ve kurallara aykırılığı önleyebilecek, gereğinde yaptırım uygulayabilecek konumda bir kişi veya kurum ile” paylaşılması gerektiği söylenmiştir (Alp, 2013:5). Ancak bu durumun katı olarak yorumlanmaması gereklidir şöyle ki medya ve sivil toplum örgütleri doğrudan bir yaptırım gücüne sahip olmasa bile hukuka aykırılığın ortaya çıkarılması ve önlenmesi konusunda büyük derecede etkili olduğu göz önünde bulundurulmalıdır (Alp, 2013:5). Bilgi ifşası süreci farklı şekillerde gerçekleşebilir. Resmi ihbarcılık, gözlemlenen aykırı davranışların kurumsal çerçevede rapor edilerek kurumsal düzenlemelere uygun olarak yapılmasıdır. Resmi olmayan ihbarcılık ise örgüt içerisindeki hatalı veya aykırı davranışların bir yakın arkadaşına anlatılmasıdır (Candan & Kaya, 2015:310). Yapılan araştırmalar, ihbarcılarının (whistleblowerların) bilgiyi ifşa ederken öncelikle iç kanalları tercih ettiklerini göstermektedir. İç kanallardan yeterli düzeyde geri bildirim alınmadığında ise dış kanallar tercih edilmektedir (Candan & Kaya, 2015:310). Örgütlerde bir çalışan, hukuka veya etiğe aykırı, şüpheli bir uygulama veya yanlışlığa şahit olduğunda ve bu bilgiyi yetkiliye ilettiğinde, bilgiyi ifşa etme (whistleblowing) gerçekleşmiş olur (Baltacı, 2017:46). Bilgiyi ifşa etme bir süreçtir ve bu sürecin iyi yönetilmesi gerekmektedir. Bilgi uçurma üç unsuru içerir (Baltacı, Nam & D.J., 2007:46):

- i. Etiğe aykırı ve yasal olmayan uygulamayı açığa çıkaran kişi, yani bilgi uçuran (whistleblower),

- ii. Açığa çıkarılan davranış veya tutumun kamu aleyhine olması,
- iii. Açığa çıkarılan davranış, tutum veya konunun örgütün aleyhinde olması gerekmektedir.

Ancak daha detaylı bir bakış açısıyla whistleblowingin temel kavramlarını şu başlıklarıyla inceleyebiliriz:

- i. İhlal Bildirimleri (Disclosure): Whistleblowing, çalışanların veya diğer ilgili kişilerin, işyerinde veya kamu kurumlarında gördükleri yolsuzluk, haksızlık, yasadışı faaliyetler veya etik ihlaller gibi konuları yetkili mercilere bildirmesi pratiğini ifade eder. Bu bildirimler, genellikle resmî kurumlara, etik kurullara, medyaya veya diğer uygun kuruluşlara yapılabilir.
- ii. Hukuki ve Etik İlkeler: Whistleblowing, genellikle hukukun üstünlüğü, insan hakları, şeffaflık ve hesap verebilirlik gibi temel hukuki ve etik ilkelerle ilişkilendirilir. Bu çerçevede, ihlal bildirimleri genellikle toplumun çıkarlarına hizmet etme, kamuya açıklık sağlama ve yolsuzlukla mücadele gibi genel amaçlar doğrultusunda yapılır.
- iii. Whistleblower (İhlal Bildirimcisi): Whistleblowing pratiğini gerçekleştiren kişiye whistleblower veya ihlal bildirimcisi denir. Whistleblowerlar, genellikle içeriden bilgiye sahip olan ve etik dışı uygulamalara karşı duran kişilerdir.
- iv. Koruma ve Destek: Whistleblowerların korunması ve desteklenmesi, bu sürecin önemli bir yönünü oluşturur. Çünkü whistleblowing genellikle kişinin işini veya itibarını riske atabileceği için, whistleblowerların yasal ve kurumsal koruma altında olması gerekmektedir (Miceli ve Near, 1992:512).
- v. İşletme İçi Bilgi Uçurma: İşletme içi bilgi uçurma, bir örgütte yaşanan etik dışı veya kurallara aykırı herhangi bir davranışın, yine örgüt içerisindeki yetkili kişi veya birime bildirilmesidir (Akı & Çoruk, 2022:96; Yürür & Nart, 2016:118). Bilgiyi ifşa eden işçinin işletmedeki hukuka aykırılığı veya olumsuzluğu işletme içindeki kişilere veya mercilere bildirmesidir. İşletme içi bilgi uçurmada kurum içinde bir ihbar sistemi bulunur yani işçi bilgiyi kendi kurumuna ihbarda bulunur. Bilgi uçurmanın bu şekilde olması durumunda birtakım olumsuzluklara işveren kendi içinde çözüm bulacaktır, bu sebeple işletme içi bilgi uçurma mekanizmasının bulunması haberin veya bilginin

kurum dışına çıkmasını engellemek işçinin kendi kurumu ve işveren için faydalı bir yol olacaktır. Bu noktada bilgi uçuran kişi kurum içi mekanizma tarafından veya yöneticiler tarafından ciddiye alınmaz hatta belirli birtakım yaptırımlarla karşılaşacağı, işten çıkarılacağı şeklinde tehdit edilirse bu durumda işçi işletme dışı bilgi uçurma yoluna başvurabilir. Örneğin, Near ve Miceli (1985:8), iç whistleblowingin çalışanların kurumsal etik ve yönetimle ilgili kaygılarını doğrudan işverenlerine ilettikleri durumları içerdiğini belirtirler. Bu tür ihbarlar, kurum içi denetim ve düzenleme mekanizmalarının etkinliğini artırabilir ve sorunların erken aşamada çözülmesini sağlayabilir.

vi. İşletme Dışı Bilgi Uçurma: İşletme dışı bilgi uçurma, işçinin işletmedeki hukuka aykırılığı veya olumsuzluğu yetkili makam ve mercilere, sivil toplum kuruluşlarına, medya veya sosyal medya açıklaması şeklinde olmaktadır (Akı & Çoruk, 2022:96). Kural olarak bilgi uçurma öncelikle işletme içi bilgi uçurma şeklinde yapılmalıdır, işletme içi bilgi uçurma yapılmadan işletme dışı bilgi uçurma yapılmaması gereklidir (Heinisch v. Germany, 2011: para. 72). Whistleblowing, bir toplumda ve kurumlarda şeffaflık, hesap verebilirlik ve adaletin sağlanmasına önemli bir katkı sağlayabilir. Ancak bu pratik aynı zamanda whistleblowerlar için potansiyel riskler ve zorluklar da içerebilir, bu nedenle uygun koruma ve destek mekanizmalarının sağlanması önemlidir. Miceli, Near ve Dworkin (2008), dış whistleblowingin, özellikle iç denetim mekanizmalarının yetersiz olduğu veya kurum içindeki yetkililerin ihbarı göz ardı ettiği durumlarda, kamu çıkarlarını koruma açısından önemli olduğunu vurgulamaktadır. Bu tür ihbarlar, genellikle daha büyük bir etki yaratabilir ve kamuoyunun dikkatini çekebilir.

vii. Anonim Whistleblowing (Anonymous Whistleblowing): Anonim whistleblowing, ihbarcının kimliğini gizleyerek yasa dışı veya etik dışı faaliyetleri bildirmesidir (Akı & Çoruk, 2022:96). Bu tür ihbarlar, ihbarcının misilleme korkusu olmadan ihbarda bulunmasını sağlar. Akı & Çoruk, 2022:96, anonim whistleblowingin ihbarcının kimliğini koruyarak güvenliğini sağladığını ve böylece daha fazla kişinin ihbarda bulunmasını teşvik ettiğini belirtir. Ancak anonim ihbarların doğruluğunu ve güvenilirliğini değerlendirmek zor olabilir.

viii. Açık Whistleblowing (Open Whistleblowing): Açık whistleblowing, ihbarcının kimliğini gizlemeden ve açıkça ihbarda bulunmasıdır. Bu tür ihbarlar, genellikle ihbarın ciddiyetini ve ihbarcının güvenilirliğini vurgulamak amacıyla yapılır. Vandekerckhove (2006:45), açık whistleblowingin, ihbarcının cesaretini ve güvenilirliğini ortaya koyduğunu ve bu tür ihbarların genellikle kamuoyu tarafından daha ciddi bir şekilde değerlendirildiğini ifade eder. Ancak, açık ihbarlar, ihbarcı için ciddi kişisel ve mesleki riskler doğurabilir. Whistleblowingin türleri, ihbarın yapıldığı yer ve ihbarın niteliğine göre farklılık göstermektedir. İç ve dış whistleblowing, ihbarın kurum içi veya dışı yetkililere yapılmasını ifade ederken, anonim ve açık whistleblowing, ihbarcının kimliğinin gizli tutulup tutulmaması ile ilgilidir. Her türün kendi içinde avantajları ve dezavantajları bulunmaktadır ve hangi türün tercih edileceği, ihbarın doğasına ve ihbarcının içinde bulunduğu koşullara bağlıdır.

## 2. WHISLEBLOWING VE ETİK

### 2.1 Etik İlkeler ve Whistleblowing

Whistleblowing, bir bireyin çalıştığı kurum veya organizasyonda karşılaştığı yasadışı, etik dışı veya hileli faaliyetleri ifşa etme sürecidir. Bu süreç, genellikle kamu yararını koruma amacı taşır ve ihbarcıların etik sorumlulukları ile doğrudan ilişkilidir. Etik ilkeler, whistleblowingin temelini oluşturan prensiplerdir ve ihbarcıların doğru ve adil bir şekilde hareket etmelerini sağlar. Whistleblowing kavramının içeriği dört ögeyi içerir:

- i. Etik dışı davranışları duyuran kişi;
- ii. Rapor edilecek yanlış davranış veya şikâyet;
- iii. Ahlaki olmayan davranışlarla bağlantılı bir örgüt, kişi ya da gruplar;
- iv. Ahlaki olmayan davranışı duyuran kişinin şikâyet ettiği taraf (Dasgupta ve Kesharwani, 2010:57-58).

Burada özellikle vurgulanması gereken, yapılan ahlaki olmayan davranışların ötesinde, bu davranışları duyuran ve ihbar eden kişilerdir. Dilimizde bu eylemi (whistleblowing) ve bu eylemi yapanları (whistleblower) açıklayan Türkçe terimler genellikle olumsuz ifadeler taşımaktadır. Eylem, gammazlamak, ispiyonlamak, ihbar etmek, ele vermek gibi karşılıklar bulurken; eylemi yapan kişi ise gammaz, ispiyoncu, ihbarcı, ele verici olarak tanımlanmaktadır (Gerçek, 2005:30-31).

Whistleblowing sürecinde etik ilkeler, ihbarcının davranışlarını yönlendiren temel değerlerdir. Etik ilkeler, ihbarcının doğruluk, adalet ve dürüstlük gibi değerleri benimseyerek hareket etmesini sağlar. Bu bağlamda, ihbarcıların kamu yararını gözeterek hareket etmeleri, iç ve dış raporlama süreçlerinde etik standartlara uymaları büyük önem taşır (Toker, 2014:51). Bu ilkeler, ihbarcının hem kişisel hem de toplumsal sorumluluklarını yerine getirmesine yardımcı olur.

Whistleblowingin temelinde dürüstlük ilkesi yatar. İhbarcı, gözlemlediği yasa dışı veya etik dışı faaliyetler hakkında doğru ve eksiksiz bilgi vermelidir. Dürüstlük,

ihbar sürecinin güvenilirliğini ve etkinliğini artırır. AİHM, ihbarcılarının iyiniyetle ve doğrulukla hareket etmeleri gerektiğini belirtir. Mahkeme, ihbarcılarının doğru ve dürüst bilgi vermelerini ve kişisel çıkar gütmemelerini bekler. (Guja v. Moldova, 2008: para. 92). Adalet, whistleblowing sürecinde ihbarcının ve ilgili tarafların haklarının korunmasını sağlar. İhbarcı, adaletin sağlanması için hareket eder ve ihbarın sonuçlarının adil bir şekilde değerlendirilmesini amaçlar Whistleblower, toplumsal sorumluluğunun bilincinde olmalı ve kamu yararını gözeterek hareket etmelidir. Bu ilke, ihbarcının etik ve ahlaki yükümlülüklerini yerine getirmesine yardımcı olur. İhbar sürecinde gizlilik ilkesi büyük önem taşır. İhbarcının kimliğinin korunması ve bilgilerin yetkisiz kişilere sızdırılmaması gereklidir. Gizlilik, ihbarcının güvenliğini sağlar ve misilleme riskini azaltır Whistleblowing, genellikle ihbarcının ciddi kişisel ve mesleki riskler almasını gerektirir. Cesaret, ihbarcının etik dışı veya yasa dışı faaliyetleri ifşa etme kararlılığını destekler.

Whistleblowing, bir bireyin çalıştığı kurum veya organizasyonda karşılaştığı yasa dışı, etik dışı veya hileli faaliyetleri ifşa etme sürecidir. Bu süreç hem etik hem de hukuki çerçevede değerlendirilir. Etik çerçeve, whistleblowingin toplumsal sorumluluk ve adalet ilkeleri doğrultusunda yapılmasını sağlarken; hukuki çerçeve, ihbarcılarının korunmasını ve ihbar süreçlerinin düzenlenmesini sağlar.

## **2.2 Hukuki Çerçevde Whistleblowing**

Whistleblowingin hukuki çerçevesi, ihbarcılarının korunmasını ve ihbar süreçlerinin düzenlenmesini sağlayan yasal düzenlemeleri içerir. Bu düzenlemeler, ihbarcılarının misillemeye karşı korunmasını ve ihbar süreçlerinin şeffaf ve adil bir şekilde yürütülmesini amaçlar.

ABD'de 1989 yılında yürürlüğe giren Whistleblower Protection Act, federal çalışanları korumayı amaçlar. Bu yasa, ihbarcılarının misillemeye karşı korunmasını ve ihbar süreçlerinin yasal çerçevede düzenlenmesini sağlar. Whistleblower Protection Directive (AB): Avrupa Birliği'nin 2019 yılında kabul ettiği Whistleblower Protection Directive (Directive (EU) 2019/1937), üye ülkelerin ihbarcılarını koruma yönünde yasal düzenlemeler yapmalarını zorunlu kılar. Bu direktif, ihbarcılarının güvenliğini ve ihbar süreçlerinin etkinliğini artırmayı amaçlar. Türkiye'de,

whistleblowing ile ilgili doğrudan bir yasal düzenleme bulunmamakla birlikte, İş Kanunu<sup>1</sup> ve Türk Ceza Kanunu<sup>2</sup> gibi çeşitli mevzuatlar ihbarcılarının korunmasına yönelik hükümler içermektedir (s.46-47). Özellikle iş hukuku bağlamında, işverenlerin ihbarcılara yönelik misilleme yapmalarının önlenmesi ve ihbarcılarının iş güvencesinin sağlanması önemli bir husustur. Whistleblowingin etik ve hukuki çerçeveleri, birbirini tamamlayan ve destekleyen unsurlardır. Etik çerçeve, ihbarcılarının doğru, adil ve sorumlu bir şekilde hareket etmelerini sağlarken; hukuki çerçeve, ihbarcılarının korunmasını ve ihbar süreçlerinin düzenlenmesini sağlar. Bu iki çerçevenin birlikte değerlendirilmesi, whistleblowingin etkinliğini ve güvenilirliğini artırır. Etik ilkeler ve yasal düzenlemeler, ihbarcılarının korunmasını ve ihbar süreçlerinin şeffaf ve adil bir şekilde yürütülmesini sağlar. Bu iki çerçevenin birlikte değerlendirilmesi, ihbarcılarının misilleme korkusu olmadan ihbarda bulunmalarını teşvik eder.

Etik ve hukuki çerçevelerin birlikte uygulanması, toplumsal ve kurumsal güvenin sağlanmasına katkıda bulunur. İhbarcılarının etik ve yasal sorumluluklarını yerine getirmeleri, toplumun ve kurumların adalet ve şeffaflık ilkelerine bağlı kalmasını sağlar (Near ve Miceli, 1985:9). Whistleblowing hem etik hem de hukuki çerçevede değerlendirilen karmaşık bir süreçtir. Etik ve hukuki çerçevelerin birlikte değerlendirilmesi, whistleblowingin etkinliğini ve güvenilirliğini artırarak, toplumsal ve kurumsal düzeyde olumlu sonuçlar doğurur.

### **2.3 İşçinin Sadakat Borcu**

Türkiye’de whistleblowing, yani işyerindeki usulsüzlükleri yetkililere veya kamuoyuna bildirme konusunda özel bir yasa bulunmamaktadır. Ancak, İş Kanunu’nun ilgili hükümleri uygulanabilir. Örneğin, işçinin işverenine veya işyerine zarar verecek davranışlardan kaçınması, doğruluk ve bağlılığa aykırı davranışlarda bulunmaması, işverenin itibarını sarsacak davranışlardan uzak durması, işyerinde gördüğü aksaklıkları ve tehlikeleri işverenine bildirmesi gibi yükümlülükler, işçinin sadakat borcunun bir parçasıdır. Bunun yanında, Türkiye’de özel kuruluşlar ve kamu kuruluşları genellikle bir whistleblowing sistemi kurmakla yükümlü değildir. Ancak,

---

<sup>1</sup> Resmî Gazete Tarihi: 10.06.2003 Resmî Gazete Sayısı: 25134 Kanun Numarası: 4857

<sup>2</sup> Resmî Gazete Tarihi: 12.10.2004 Resmî Gazete Sayısı: 25611 Kanun Numarası: 5237

işçinin usulsüzlükleri yetkililere bildirdiği durumlarda, işverenin tepkisi genel iş hukuku ilkeleri çerçevesinde değerlendirilir (Tuncay, 2001:1046-1047).

Türkiye’de whistleblowing konusunda özel bir yasa olmamasına rağmen, bu konu iş hukuku ve işçinin sadakat borcu kapsamında değerlendirilebilir. İşçi iş görme borcunu yerine getirirken hizmet akdinde asıl borç olan iş görme borcunun yanında bazı davranış yükümlülüklerine de katlanır. Bu yükümlülükler kanunlardan ve Türk Medeni Kanun’un 2. maddesinde yer alan dürüstlük kuralından doğar. İşçinin iş görme borcunu yerine getirirken kendisine belirli yükümlülükler yüklenmiştir. Yüklenen bu yükümlülükler işverene zarar veren davranışlardan kaçınmak, işverenin çıkarlarını korumak amacıyla hareket etmesini sağlamaktır. İşçinin sadakat borcu işçi işveren arasındaki bu ilişkinin bir yan borcu ve yükümlülüğü olarak ifade edilmektedir (Tuncay, 2001:1046-1047). Türk hukukunda işçinin sadakat borcunu düzenleyen çeşitli kanunlarda konuya ilişkin hükümler bulunmaktadır. Türk Borçlar Kanunu madde 396’da işçinin işini özenle yapacağına, rekabet yasağına ve sadakat borcuna dair düzenlemeler, Türk Borçlar Kanunu madde 444’te rekabet yasağına dair düzenlemeler, İş Kanunu madde 23’te işçinin başka bir işverence ayartılması düzenlenmiş, İş Kanunu madde 25/2-e uyarınca, işçinin sadakat borcuna aykırı davranışların örnekleri verilmiş ve çeşitli düzenlemeler yapılmıştır (Aydın, 2003:7).

Alman hukukunda dürüstlük kuralının sadakat borcunun kaynağı olduğu şeklinde görüşler mevcuttur (Medicus, 2015:300-320). İngiliz hukukunda ise sadakat borcunun (duty of fidelity) hizmet ilişkisinin yan borçlarından biri olduğunu ve iyiniyetli davranma ilkesinin getirdiği bir borç olduğu görüşü yaygındır (Sargeant, 2001:96 Anderman, 2000:46-47). Sadakat borcunun kapsamı işçinin doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunmaması, iş düzenini bozmaması, işini özenle yerine getirmesi, işvereni ya da işyerini zarara uğratacak davranışlardan kaçınması, işverenin şöhret ve itibarını sarsacak hareketlerde bulunmaması, çalışma esnasında ya da çalışması bittikten sonra iş ilişkisi sırasında işle veya işyeriyle ilgili öğrenmiş olduğu ticari bilgileri üçüncü kişilere bildirmemesi ve işveren ile rekabet etmemesi sadakat borcu yükümlülükleri arasındadır (Tuncay, 2001:1049, Narmanlıoğlu, 1994:197).

Sadakat borcunun getirdiği yükümlülüklerle bakıldığında bu yükümlülüklerden biri işçinin işle veya işyeri ile ilgili öğrendiği ilgili ticari bilgileri üçüncü şahıslara bildirmesidir. İşçi bu kapsamda sadakat borcun getirdiği

yükümlülükler gereğince sır saklama yükümlülüğü altındadır ve herhangi bir şekilde öğrendiği sır niteliğinde olan bilgileri saklamalıdır. Burada sır niteliği taşıyan saklanması gereken bilgiler ise müşterilerin bulunduğu listeler üretimin yöntemi ve süreci işverenin kişisel ya da mali durumuna ilişkin veya her türlü ticari bilgi olabilir. Burada işçinin bu bilgileri ne şekilde öğrendiğinin bir önemi yoktur. Bu bilgiler tesadüfen veya meşru olmayan bir şekilde öğrenilmiş olabilir. Herkes tarafından bilinen olaylar işveren tarafından sır olarak nitelendirilmiş olsa bile sırrın tebliği kapsamına girmez. Anglo-Sakson Hukukunda sır niteliği taşıyacak olan bilgilerin kararlaştırılan hizmet akdinde belirlenmesi (*confidentiality clauses*) ve kararlaştırılması gerekir. Hizmet akdinde böyle bir belirleme yapılmadıysa gizli bilgi yerine geçecek ve sır olarak sayılabilecek bilgiler iş ilişkisinin niteliği ve işverenin faaliyet alanı değerlendirilerek bulunmaktadır (Centel, 1992:137, Tuncay, 2001:1067, Narmanlıoğlu, 2014:197).

İşçinin sır kapsamında öğrendiği bilgilerin kamu yararına aykırı olması kanunlara ve hukuka aykırı bilgiler içermesi durumunda sadakat borcu kapsamında ne yapacağı önem kazanmaktadır. Örnek olarak bir hemşirenin çalıştığı hastanede özürlü doğan çocukların ölüme terk edildiğini öğrenmesi (Silliman, 2001:11), bir yöneticinin fiyatları belirli bir seviye üzerinde tutmak amacıyla işverenin başka bir işverenle kartel oluşturduğunu öğrenmesi (Economist, 2002:vol363) doktorun yapılan kimyasal araştırmalarda insan sağlığı için son derece önemli bazı bulguların gizlendiğini ya da belgelerde sahtecilik yapıldığını öğrenmesi (Yarney, 2000:70) örneklerinde bu kişilerin bir şekilde öğrenmiş olduğu bu bilgileri işyeri içinde amirlerine veya işyeri dışında yetkili makamlara ya da medya ve basına bildirmesinin sadakat borcuna aykırılık teşkil edip etmeyeceği tartışılması gereken bir konudur. Bilgi uçurma kavramının temelinde gelecek olursak temelinde etik bir hareket ve ahlaki bir değer olan bilgi uçurma kamu yararını gözetmek amacı ve maksadı taşımaktadır. Burada uçurulacak olan bilginin kamu yararı anlamında halkın sağlığı ve güvenliği gibi faydaları karşısında işverenine olan daha küçük bir yükümlülük gerektiren sadakat borcu karşılaştırıldığında kamu yararının daha üstün tutulması gerekeceği düşünülmektedir.

Kamu yararı, kamuoyunu meşru olarak ilgilendiren konuları içerir ve genellikle vatandaşların refahını veya toplumun yaşamını etkileyen meselelerle ilgilidir. AİHM, yasa dışı eylemler, uygunsuz davranışlar ve ciddi suçlar gibi

bilgilerin kamu yararına olduğunu vurgulamıştır (Halet v. Luxembourg, 2023: para.132-133).



### 3. AİHM KARARLARI DOĞRULTUSUNDA WHISTLEBLOWING

#### 3.1 AİHM'nin Whistleblowinge Yaklaşımı

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM), whistleblowing konusunu insan hakları perspektifinden ele alarak değerlendirmektedir. AİHM'nin yaklaşımı, ihbarcıların ifade özgürlüğü ve kamu yararı gibi temel haklarını koruma amacını taşır. Bu bölümde, AİHM'nin whistleblowinge yönelik tutumu ve bu konudaki önemli kararları incelenecektir. AİHM, whistleblowing ile ilgili davalarda ihbar için alternatif kanalların mevcut olup olmadığı, ihbar edilen bilgilerin kamu yararı, ihbar edilen bilgilerin gerçekliği, işverenin zararı, ihbarı yapanın iyiniyetle hareket edip etmediği, yaptırımın ağırlığı gibi birkaç temel ilkeye dayanır. Bu ilkeler, ihbarcılarının haklarını korumak ve kamu yararını gözetmek amacıyla şekillendirilmiştir. AİHM, whistleblowingi ifade özgürlüğü kapsamında değerlendirir. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin (AİHS) 10. maddesi, herkesin bilgi ve fikirlerini açıklama özgürlüğünü koruma altına alır. Whistleblowerların yaptıkları ihbarlar, bu özgürlüğün bir parçası olarak kabul edilir (Heinisch v. Germany, 2011: para.65-66).

Mahkeme, ihbarların kamu yararını gözetmesi gerektiğini vurgular. İhbarcılarının, toplumun genel çıkarlarını korumak amacıyla hareket etmeleri beklenir. Kamu yararı, ihbarın meşruiyetini ve ihbarcılarının korunmasını sağlayan önemli bir faktördür (Heinisch v. Germany, 2011: para. 71). AİHM, ihbarcılarının iyiniyetle hareket etmeleri gerektiğini belirtir. İyi niyet, ihbarcının doğru ve dürüst bilgi vermesini ve kişisel çıkar gütmemesini ifade eder. İyi niyetle yapılan ihbarlar, mahkeme tarafından daha olumlu değerlendirilir (Guja v. Moldova, 2008). Mahkeme, ihbarcılarının kimliklerinin korunması ve misilleme korkusu olmadan ihbarda bulunabilmeleri gerektiğini savunur. Bu koruma, ihbarcılarının güvenliğini sağlamak ve ihbar sürecinin etkinliğini artırmak için önemlidir.

### 3.2 Heinisch/Almanya Kararı

Heinisch v. Germany, Appl. No.28274/08, judgment of 21/07/2011.<sup>3</sup>

Özet olarak dava konusu olayda, Berlin’de bir huzurevinde çalışan bakıcı Heinisch, personel azlığı nedeniyle aşırı iş yükü altında kaldıklarını, görevlerini yerine getirmekte zorluklar yaşadıklarını ve özellikle bakım hizmetlerinde eksikliklerin söz konusu olduğunu, hizmetlerin uygun şekilde belgelenemediğini şirket yönetimine birkaç kez belirtmiştir. Başvurucu Heinisch avukatı aracılığıyla şirket yönetimine başvurmuş, ancak şirket yönetimi bu iddiaları kabul etmemiştir. Bu sırada yapılan resmi denetimler sonucunda huzurevinde aksaklıklar tespit edilmiştir. Şirket yönetimi içinde yapılan başvurulardan sonuç alamayınca başvurucu şirket yöneticilerinin evrakta sahtecilik suçunu işlediği iddiasıyla savcılığa ihbarda bulunmuş, ancak savcılık tarafından kovuşturmayla yer olmadığına dair karar verilmiştir. Bu ihbardan sonra işveren doğrudan olmasa da belirli bir süre sonra başvurucunun iş sözleşmesini hastalığından kaynaklı olan devamsızlığı nedeniyle feshetmiştir. Fesih sonucu yapılan gösteri ve bildirimler sonucunda işveren işçinin savcılığa yapmış olduğu ihbardan dolayı başvurucunun iş sözleşmesini bildirim süresinin dolmasını beklemeden haklı nedenle feshetmiştir.

Feshin geçersizliğinin tespiti talebiyle açılan davada Berlin iş mahkemesi; işçinin bildiri dağıtmasının iş sözleşmesinden kaynaklanan yükümlülükleri ihlal etmediğini çünkü bildirimde düşünce özgürlüğü kapsamında güvence altında olduğunu belirtmiştir. İşçinin personel eksikliği nedeniyle oluşacak kötü durumları belirtmesi, işvereni eleştirmesi bildirimde ifade özgürlüğü kapsamında kaldığı sonucunu değiştirmez. İşçinin öncelikli olarak işvereni uyarması ve ortaya çıkan aksaklıkları düzeltme olanağı tanınması bu doğrultuda yönetim kuruluna ve yönetime başvurularda bulunmuş olması işçi aleyhine kullanılamaz. İşçinin yaptığı bu hareketler işverenin menfaatini korumaya yönelik bir isteğinin olduğunu göstermektedir. Bu gerekçelerle Berlin İş Mahkemesi 3.8.2005 tarihli kararında feshin haksız ve geçersiz olduğuna karar vermiştir (Alp, 2014:412). Berlin Eyalet İş Mahkemesine İstinaf yolu olarak başvuran işveren işçinin yönetim kuruluna başvurusunda, savcılığa ihbarında ve dağıtılan bildirimde kasıtlı olarak asılsız

<sup>3</sup>Heinisch v. Germany <https://hudoc.echr.coe.int/fre/?i=002-446> Erişim Tarihini ekleyelim: E.T.: .....

isnatlarda bulunduğunu iddia etmiştir. Mahkemenin buradaki değerlendirmesi bildirimler üzerine değil savcılığa yapılan ihbar üzerine yoğunlaşmaktadır. Mahkemenin değerlendirmelerine göre işçinin ihbar hakkı sadakat borcuna aykırılık teşkil etmemektedir. Ancak ihbar hakkı kullanılırken işçi asılsız isnatlarda bulunmaktan kaçınmalı ve ölçülülük ilkesine uygun bir tutum sergilemelidir. İşçinin işverene zarar verme amacıyla ihbarda bulunması kötü niyetlidir ve hukuken korunmaması gerekir. Mahkemece işçinin personel eksikliğini kabul ettirmeye yönelik davrandığını personel ve bakım eksikliğinin saklamak amacıyla işverenin evrakta sahtecilik yaptığı iddiasının sağlam ve somut delillere dayanmadığı ve bu yüzden kanıtlanamadığı savcılığın takipsizlik kararı vermesiyle de işçinin asılsız bir iddiada bulunduğu ve işçinin bu durumda iyiniyetli olmadığı sonucuna ulaşmıştır (Alp, 2014:412). Bu gerekçelerle mahkemenin verdiği karar feshin haklı sebeple yapıldığıdır (Berlin İş Temyiz Mahkemesi 18.3.2006 ).

Bu karara karşı işçinin Federal İş Mahkemesine yaptığı başvuru kabul edilmemiştir Federal Anayasa Mahkemesi'ne yaptığı şikâyeti de aynı şekilde kabul edilmediği için konuyla ilgili mahkemelerin gerekçeli bir kararı bulunmamaktadır. Anılan nedenle işçi Avrupa insan hakları mahkemesine bireysel başvuru yolunu kullanmıştır. Bireysel başvuru şeklinde AİHM'nin önüne gelen davada mahkeme whistleblowing ile ilgili düzenlemeleri ve ilkeleri vurgulayarak başvurucu Heinisch lehine karar vermiş ve Almanya'yı tazminat ödemeye mahkûm etmiştir (Heinisch v. Germany, 2011).

İfade özgürlüğü, özgürlükçü demokratik devletlerin temel ilkelerindedir. Demokrasi, her türlü inanç, fikir ve düşüncenin serbestçe tartışıldığı bir ortamda var olabilir. Bu nedenle ifade özgürlüğü olmadan demokrasi düşünülemez. İfade özgürlüğü, bireyin kişiliğini geliştirmesi açısından da büyük önem taşır. İfade özgürlüğü sadece birey için değil, toplumun menfaati ve toplumsal yarar nedeniyle korunur. Bir kişinin ifade özgürlüğü, başkalarının öğrenme ve bilgilenme özgürlüklerinin de kaynağıdır. İfade özgürlüğü ortadan kaldırılır veya aşırı sınırlandırılırsa, demokrasi zarar görür (Gözler, 2020:245-250). İfade özgürlüğünün ortadan kaldırılması veya aşırı sınırlandırılması, demokrasinin temel ilkelerinden olan bireylerin özgürce düşüncelerini ifade edebilme hakkına zarar verir. Demokratik bir toplumda, ifade özgürlüğü, farklı fikirlerin tartışılması açısından hayati öneme sahiptir. Bu özgürlük, toplumun kendini geliştirmesi, yanlışları düzeltmesi ve daha

adil bir düzen kurabilmesi için gereklidir (Gözler, 2020:245-250) İfade özgürlüğünün aşırı sınırlandırılması, otoriter rejimlerin karakteristik bir özelliğidir ve toplumun eleştirel düşünme yeteneğini köreltir. Böyle bir durumda, bireyler kendilerini ifade etmekten korkar hale gelirler ve bu da demokratik denetim mekanizmalarının zayıflamasına neden olur. Ayrıca, ifade özgürlüğünün ortadan kalkması, bilgi akışının engellenmesine ve toplumun doğru bilgilere erişiminin kısıtlanmasına yol açar, bu da demokratik karar alma süreçlerini olumsuz etkiler.

İfade özgürlüğü, resmi makamların müdahalesi olmaksızın haber veya fikir almak ve vermek özgürlüğünü de kapsar. Bu bağlamda, bir bilgi veya düşünceyi beyan etmek ifade özgürlüğü kapsamında değerlendirilir. İfşa etmenin yasaklanması veya yaptırıma bağlanması halinde dokunulan temel hak, işçinin düşünceyi açıklama özgürlüğüdür. İfade özgürlüğü, sadece siyasi düşünceler için değil, her türlü düşünce ve bilgi açıklaması için geçerlidir. Bu özgürlük, bireye otoriteden çekinmeden iletişim kurma imkânı tanır. İşçinin, işyerindeki hukuka aykırılıkları ifşa etmesi de ifade özgürlüğü kapsamındadır. İfşa edilen bir bilgi, kişinin bir değerlendirme yaparak beyan ettiği bir düşüncedir. Dolayısıyla, düşünce ve bilgi açıklaması arasında kesin bir sınır çizmek imkansızdır. Her bilgi açıklaması, bir düşünceyi de içerir ve bu nedenle ifade özgürlüğü kapsamında korunmalıdır. Düşünce özgürlüğü, bireylerin herhangi bir dış baskı olmadan düşüncelerini, inançlarını ve görüşlerini ifade edebilme hakkıdır. Bu özgürlük, demokratik bir toplumun temel unsurlarından biri olup, bireylerin kendilerini gerçekleştirmeleri ve toplumsal gelişim için kritik öneme sahiptir. Bu bağlamda, düşünce özgürlüğü sadece zararsız veya popüler görüşlerin değil, aynı zamanda rahatsız edici, şok edici ve provoke edici fikirlerin de korunmasını içerir (Kaboğlu, 2020, s. 134; Gözler, 2019, s. 78).

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) kararları da bu görüşü destekler. AİHM, ifşayı ifade özgürlüğü kapsamında değerlendirir ve bu nedenle korur. Anayasaya göre de temel haklara ilişkin anlaşma hükümleri yasaya nazaran üstündür. Bu nedenle işçinin işyerindeki olumsuzlukları ifşa etmesi, düşünceyi açıklama özgürlüğü kapsamındadır ve korunmalıdır

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM), işçilerin her koşulda işverenlerini doğrudan savcılığa ihbar etmelerinin veya işyerindeki olumsuzlukları kamuoyuyla paylaşımlarının doğru olmadığını belirtmektedir (Heinisch v. Germany, 2011: para. 69). AİHM, iş ilişkisinde sadakat borcunun önemli bir rol oynadığını ve işçinin

işverenin sırlarını ve itibarını korumakla yükümlü olduğunu kabul etmektedir. Bu nedenle, bazı temel koşulların varlığı araştırılmalıdır. Bu koşulların ilki, ifşayı yapan çalışanın iyiniyetli olmasıdır. Çalışanın iyiniyetli olması kapsamında öncelikli koşul, çalışanın saikidir. İntikam alma, kazanç elde etme gibi amaçlarla ifşa eden işçiye sağlanacak güvence sınırlı olabilir. İşçi asıl olarak kamu yararı için ifşa ve ihbarda bulunmalıdır. Çalışanın asılsız isnatlarda bulunmaması da önemlidir. İfşa ve ihbar eden çalışan, ihbar ettiği hususların gerçek olduğuna iyiniyetli olarak inanıyor olmalıdır. İkinci koşul ise çalışanın ifşa ederken de ölçülü davranmasıdır. Savcılık veya kamuoyu gibi işletme dışı kişilere ifşa son çare olmalıdır. İşçi, öncelikle konunun işletme dışı kişi ve kurumlara duyurulmadığı, işverene daha az zarar veren başka araçlarla olumsuzluğu önlemeye çalışmalıdır (Heinisch v. Germany, 2011: para. 69).

AİHM, Heinisch'in ihbar ettiği hususlarda açık ve ciddi bir kamu yararı olduğunu belirlemiştir. Kendi haklarını savunamayacak durumda olan yaşlı ve bakıma muhtaç kişilerin korunması amacıyla işveren ihbar edilmiştir. Heinisch'in ihbar dilekçesinde bazı polemiklere, abartılı husus ve eleştirilere yer vermiş olması, onun öncelikle kendi iş koşullarıyla ilgili şahsi menfaati peşinde olduğunu kanıtlamaz. Zira dilekçedeki iddiaların gerçeğe dayandığı anlaşılmaktadır. Heinisch'in doğrudan bildirimler dağıtmak veya medyayı bilgilendirmek yerine önce savcılığa başvurması da onun işverene daha az zarar vermeye dikkat eder şekilde iyiniyetli davrandığını göstermektedir (Heinisch v. Germany, 2011: para. 69).

Heinisch, işletme yönetimine sürekli işyerindeki olumsuzluklar konusunda başvurmuş, bunun da ötesinde avukatı ile işvereni ihbarda bulunabileceği konusunda uyarmıştır. Heinisch, yaptığı uyarılarda açıkça evrakta sahtecilikten söz etmemiştir, ancak yaşlılara verilen bakım hizmetinin doğru belgelenmediği belirtilmiştir. Bu olayların sonucunda, artık işçinin işvereni savcılığa ihbar etmek yerine başvurabileceği daha hafif başka bir yol kalmadığı kabul edilmelidir (Heinisch v. Germany, 2011: para. 65-72).

AİHM, Heinisch'in ihbar dilekçesinde yer alan iddiaların gerçeğe uygun olduğunu belirtmiştir. Berlin Eyalet İş Mahkemesi kararını ciddi şekilde eleştiren AİHM, resmi denetim kurumunun geçmiş yıllardaki denetim sonuçları ile huzurevindeki personel yetersizliğinin olumsuz sonuçlara yol açtığını ve Heinisch'in üç iş arkadaşının da tanıklığı ile işletme yönetiminin kendilerine verdiği talimatları

ortaya koyduğunu belirtmiştir. Savcılığın ihbar sonucu takipsizlik kararı vermesi, ifşa eden işçi aleyhine yorumlanamaz. AİHM, Alman Anayasa ve Federal İş Mahkemesi kararlarına ve Avrupa Konseyi Parlamenter Meclisi'nin "Protect of Whistleblower" kararına atıfta bulunarak, iyiniyetli olarak bir hususu ihbar eden çalışanın, sonradan bu hususun gerçek olmadığı ortaya çıksa dahi korunması gerektiğini vurgulamaktadır. (Alp, 2014:416).

AİHM, işverenin ihbar ile ciddi ve ağır bir zarar gördüğünü, işletmenin itibarı ve kazancına verilebilecek zararlara karşı kendini savunma hakkı olduğunu kabul etmektedir. Ancak yaşlı bakımının kaliteli ve düzgün işlemesi konusundaki kamusal yarar daha ağır basmaktadır. İşçinin ihbarı sayesinde bu alandaki sorunların öğrenilmesi, tartışılmasının sağlanması ve böylece önüne geçilmesindeki kamu yararı, demokratik bir toplumda, işverenin itibarı ve ekonomik yararından daha ön planda tutulmalıdır. İşçinin derhal fesih ile cezalandırılması ve bunun ulusal mahkeme tarafından haklı görülmesini AİHM onaylamamaktadır. İşçiye haklı fesih yaptırımının uygulanması sonucu benzer durumda olan diğer işçilere ve topluma verilen mesajın da önemli olduğunu belirten AİHM, işverenin fesih hakkının, feshin diğer işçiler üzerindeki etkileri de gözetilerek sınırlandırılması gerektiğini ifade etmektedir (Heinisch v. Germany, 2011: para. 92).

AİHM, işçinin ifade özgürlüğüne, özellikle de bilgi iletme hakkına yapılan müdahalenin demokratik bir toplum düzeninde zorunlu ve ölçülü olmadığını, Alman mahkemelerinin çatışan menfaatler arasında doğru bir denge kuramadıklarını ve böylece AİHS madde 10'un ihlal edildiğini kabul etmektedir. Heinisch/Almanya kararında geçen söz konusu olayda işçinin önce işverene başvurmuş ve uyarılmış olması ve bunların sonuçsuz kalması karşısında savcılığa ihbar etmesinin ölçülü olduğu kabul edilmektedir. Ancak AİHM her durumda işçinin ilk olarak işvereni uyarmasını şart koşmamakta ve konuyla ilgili pratik olmayan durumlarda doğrudan işyeri dışındaki makam ve mercileri başvurulabileceğini belirtmektedir (Heinisch v. Germany, 2011: para. 72).

Sadakat borcu veya işyeri barışını koruma gerekçesi ile hukuka aykırılıkların ifşa edilmesini yasaklamak, hukuka aykırı davranışlara haksız bir koruma sağlar. İşverenin yönetim hakkı, işçinin düşünce özgürlüğünü sınırlayacak şekilde kullanılmamalıdır. İşçinin düşüncelerini açıklaması sonucu işyeri barışı bozulmuşsa, işveren düşünce açıklayan işçiyi değil, işyeri barışını bozanları cezalandırmalıdır.

İşçinin ifade özgürlüğü kapsamında ifşa hakkı vardır ve bu hak, sadakat borcu ile sınırlanamaz. İşçi, işyerindeki hukuka aykırılıkları ifşa etme hakkına sahiptir. AİHM'nin Heinisch/Almanya kararı da bu görüşü destekler. İşçinin ifade özgürlüğü, işverenin müdahalelerine karşı etkin şekilde korunmalıdır. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 10. maddesi, ifade özgürlüğünü korur ve bu özgürlüğün sadece bireysel bir hak olmadığını, aynı zamanda demokratik bir toplumun temel taşlarından biri olduğunu belirtir. Heinisch v. Germany kararı, bu bağlamda 10. maddenin uygulanabilirliğini genişletmiş ve pekiştirmiştir (Heinisch v. Germany, 2011: para. 64-65).

Karar, ifade özgürlüğünün kapsamını genişleterek çalışanların işyerlerinde gözlemledikleri ihlalleri ifşa etmelerini bu madde kapsamında değerlendirmiştir. Çalışanların, kamu yararını ilgilendiren konularda özgürce konuşabilmeleri, ifade özgürlüğünün önemli bir parçası olarak kabul edilmiştir. 10. madde kapsamında, kamuoyunun bilgilendirilmesi hakkı da korunmaktadır. Whistleblowerlar, toplumun bilgi edinme hakkını koruyarak, demokratik süreçlerin şeffaflığını artırmaktadır. Bu, demokratik toplumlarda hesap verebilirlik ve şeffaflığın sağlanmasına katkıda bulunur. (Heinisch v. Germany, 2011: para. 71-90)

AİHM, Heinisch'in ifşalarının demokratik bir toplumda önemli bir yere sahip olduğunu vurgulamıştır. Bu tür ifşaların caydırıcı etkiler yaratmaması ve whistleblower'ların korunması, demokratik bir toplumun işleyişi için gereklidir. AİHM, 10. maddenin uygulanmasında her durumda bir denge testi yapılması gerektiğini belirtmiştir. Mahkeme, Heinisch'in işten çıkarılmasının demokratik bir toplumda gerekli olup olmadığını değerlendirerek, işverenin gizlilik çıkarları ile çalışanların ifade özgürlüğü arasında bir denge kurmaya çalışmıştır. Bu, gelecekte benzer davalarda mahkemelerin denge testini nasıl uygulayacaklarına dair bir rehber oluşturmuştur (Heinisch v. Germany, 2011: para. 63-92).

Heinisch v. Germany kararı, whistleblowing ve ifade özgürlüğü konusunda önemli bir dönüm noktasıdır. Karar, whistleblower'ların korunmasını pekiştirirken, ifade özgürlüğünün kapsamını genişleterek demokratik toplumlarda şeffaflık ve hesap verebilirliğin önemini vurgulamıştır. Bu, çalışanların etik ve profesyonel standartları savunmalarını teşvik ederken, işverenlerin misilleme yapma yetkilerini sınırlandırmakta ve toplumun bilgi edinme hakkını korumaktadır. Karar, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 10. maddesinin demokratik toplumlarda ifade

özgürlüğünü koruma ve genişletme rolünü pekiştirmektedir (Heinisch v. Germany, 2011: para. 62-66).

AİHM konuyla ilgili değerlendirmesinde ve kararında whistleblowing ile ilgili belirli kriterler ve değerlendirme ölçütleri ortaya koymuştur. Temel ilke işçinin ifade özgürlüğünün işverene olan sadakat yükümlülüğüne göre daha öncelikli ve korunmaya değer olmasıdır ancak burada işçinin işyeri dışı makamlara ihbarda bulunması son çare olmalıdır. Bir değerlendirme yapılırken işverenin görebileceği zarar, işçinin ve tarafların çatışan menfaatleri karşılaştırıldığında işçiye uygulanan yaptırımın ölçülü olması da gözetilmelidir. AİHM'nin bu kararın sonuçları ve etkileri şu şekildedir. Heinisch v. Germany kararı, whistleblower'ların korunması konusunda önemli bir emsal oluşturmuştur. Karar, çalışanların iş yerlerindeki yasa dışı veya etik dışı uygulamaları ifşa etmelerinin cezalandırılmaması gerektiğini vurgulamıştır. Bu durum, işçilerin haklarını savunmalarını ve kamu çıkarını gözetmelerini teşvik ederken, misilleme korkusunu azaltmaktadır.

Karar, işverenlerin whistleblowerlara karşı misilleme yapma yetkisini sınırlamıştır. İşverenler, çalışanlarının ifşalarını kötü niyetle yapılmadığı sürece cezalandıramazlar. Bu, işverenlerin çalışanlarını ifşaları nedeniyle işten çıkarma veya diğer şekillerde cezalandırma yetkilerini sınırlar.

Whistleblowingin kamu yararına olan katkısını vurgulayan karar, toplumun bilgi edinme hakkını korumaktadır. Bu durum, özellikle sağlık, güvenlik ve kamu hizmetleri gibi alanlarda önemli ihlallerin ifşa edilmesini kolaylaştırır ve bu tür ihlallerin önlenmesine yardımcı olur.

Whistleblowingin desteklenmesi, işyerlerinde etik ve profesyonel standartların yükseltilmesine katkıda bulunur. Çalışanlar, etik dışı veya yasa dışı uygulamaları ifşa etmekten çekinmediklerinde, işyerlerinde daha şeffaf ve hesap verebilir bir kültür oluşur.

### 3.3 Guja/Moldova Kararı

Guja v. Moldova, Appl. No. 14277/04 judgement of (GC) 12/02/2008.<sup>4</sup>

Ion Guja, Moldova Cumhuriyeti Başsavcılık Ofisi'nde basın şefi olarak çalışmaktaydı. Görevi, Başsavcılığın basın açıklamalarını ve medya ile olan ilişkilerini yönetmekti. Moldova'da hükümet yetkililerinin yargı üzerindeki etkisi ve yolsuzluk iddiaları halk arasında ve medyada sıkça tartışılan konulardı. 2002 yılında Guja, iki iç yazışmayı (memorandum) medyaya sızdırdı. Bu belgeler, Moldova'nın hükümet yetkililerinin yargı üzerindeki etkisini ortaya koyuyordu. İlk belge, Başsavcı Yardımcısı tarafından yazılmış ve bir polis memurunun terfi ettirilmesi için bir parlamenter tarafından yapılan baskıyı içeriyordu (Guja v. Moldova, 2008: para.9-10-11-12). İkinci belge ise, aynı parlamenterin yolsuzluk suçlamasıyla yargılanan bir sanığın serbest bırakılması için baskı yaptığını gösteriyordu. Belgeler medyada geniş yankı uyandırdı ve kamuoyunda büyük bir tartışma başlattı. Belgelerin ifşası, yargı sisteminin bağımsızlığı ve hükümetin müdahaleleri konusunda ciddi endişelere yol açtı. Bu ifşanın ardından, Guja'nın kimliği ortaya çıktı ve Başsavcılık Ofisi tarafından disiplin soruşturması başlatıldı. 2003 yılında, Guja, görevden alındı. Başsavcılık, Guja'nın görevini kötüye kullandığını ve gizli belgeleri izinsiz ifşa ettiğini ileri sürdü. Guja, işten çıkarılmasının haksız olduğunu belirterek, Moldova'daki mahkemelere başvurdu. Ancak, yerel mahkemeler Başsavcılık lehine karar verdi. Yerel mahkemelerdeki başarısızlığının ardından Guja, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'ne (AİHM) başvurdu (Guja v. Moldova, 2008: para. 13-14-15)

Guja, AİHM'den işten çıkarılmasının Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 10. maddesi (ifade özgürlüğü) kapsamında değerlendirilmesini talep etti. AİHM, Guja'nın ifşa ettiği bilgilerin kamu yararına olduğu ve bu bilgilerin kamuoyuna sunulmasının demokratik bir toplumda gerekli olduğunu belirtti. Mahkeme, Guja'nın ifşasının, Moldova'da yargının bağımsızlığını ve adaletin sağlanmasını koruma amacı taşıdığını vurguladı. AİHM, Guja'nın işten çıkarılmasının, ifade özgürlüğü hakkının ihlali olduğunu ve orantısız bir müdahale olduğunu belirtti. AİHM, Moldova'nın Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 10. maddesini ihlal ettiğine karar verdi (Guja v.

---

<sup>4</sup> Case of Guja v. Moldova. [Turkish translation] by the COE Human Rights Trust Fund. Retrieved from <https://hudoc.echr.coe.int/tur?i=001-116479>

Moldova, 2008: para. 97). Guja'ya tazminat ödenmesine hükmetti ve bu karar, kamu görevlilerinin yolsuzluk ve usulsüzlükleri ifşa etme haklarını koruma altına alan önemli bir içtihat oluşturdu. Bu dava, kamu görevlilerinin ve çalışanlarının, kamu yararına olan bilgileri ifşa etme haklarını ve bu tür ifşaların korunması gerektiğini vurgulamaktadır. Mahkeme dava konusu olayla ilgili sadakat yükümlülüğü üzerinde durmuş ve özel olarak kamu görevlileri bakımından sadakat yükümlülüğünün daha önemli olduğunu belirtmiştir. Kamu görevlileri yaptıkları işin niteliği gereği meşru nedenlerle gizli tutmakta yarar bulunan bilgilere daha kolay şekilde erişebilmektedir bu nedenle kamu görevlilerinin sadakat ve özen yükümlülüğüne daha bağlı olduğunu dikkat çekmektedir. Ancak kamu sektöründe de olsa yapılan usulsüzlüğün veya yasa dışı faaliyetlerin kamu görevlisi tarafından açığa vurulmasının belirli şartlara bağlı olarak korumadan yararlanacağını belirtmiştir.(Guja v. Moldova, 2008: para. 69)

Mahkemeye göre bilgi ifşalama öncelikli olarak ölçülülük ilkesi gereğince kişinin çalıştığı kurumdaki üstlerine ya da diğer yetkili makamlara yapmasını gerekli görmüştür. Ancak bu makamlara başvurmanın öncelik olduğu durumlarda açıkça bir elverişsizliği mevcutsa bilgi doğrudan olarak halka açıklanabilecektir. Söz konusu olayda olayın geçtiği Moldova yasaları mahkeme tarafından incelendiğinde bilgi uçurma açısından rapor edilebilecek herhangi bir kurum veya bilgi uçurma konusu ile ilgili bir hüküm bulunamadığından olayda bilginin dışa uçurulmasının ve hatta gazeteye verilmesinin haklı görülebileceği sonucuna ulaşılmıştır. (Guja v. Moldova, 2008: para.70-71-72-73).

Mahkemenin dava konusu olayla ilgili incelediği bir diğer husus da haber uçuran başvurunun iyiniyetli olup olmadığıdır. Bilgi uçurtmayla ilgili aranan iyiniyet kriterine göre bilgi uçuran kişinin kişisel yarar sağlamak gibi bir amacının bulunmaması ve işvereni ile arasında kişisel bir husumetin olmaması gerekmektedir bilgi uçurma eyleminin üstün kamu yararı için yapılması gereklidir. Mahkeme bütün bu değerlendirmeleri sonucunda başvurunun ifade özgürlüğü kapsamında olan bilgi verme hakkının, başvurucuya yapılan en ağır yaptırımların yapılması, başvurunun işten çıkarılması ve yargılama sürecinin basında yer alması nedeniyle diğer Savcılık çalışanlarının ileride önlerine gelen hukuka aykırı veya usulsüz davranışları bilgi uçurma kapsamında ifşa etmekten korkmalarına yol açması gibi oluşabilecek sebeplerin demokratik bir toplumda olmaması gerektiğini savunmuştur(Guja v. Moldova, 2008: para. 92).

AİHM'nin bilgi uçurma konusundaki içtihatları doğrultusunda bilgi uçurma kriterlerini şu şekilde özetleyebiliriz; bilgi uçurmada uçurulan bilginin korunacak olan kamu yararının, bilginin gizliliğinden daha üstün olması gerekmektedir. Bilgi uçururken bilgi uçuran kişi tarafından ortaya çıkarılacak usulsüzlüklerin ve hukuka aykırılıkların öncelikli olarak bilgi uçuran kişinin çalıştığı yerdeki yetkili makamlara ve mercilere başvurup, bilgiyi doğrudan kamuoyuna açıklama yapmadan, işverenin zarar görmesini engelleyecek alternatif yolların denenmesi gerektiği ve belirli bir usulün takip edilmesi gerektiğidir. Takip edilecek bu usul her olayın somut şartlarına göre değerlendirilmelidir.

Bir diğer husus uçurulan bilginin doğru ve güvenilir olması bunu da bilgi uçuran kişinin sağlamasının gerektiğidir. Bilgi uçuran kişi bilgiyi ifşa ederken amacının kamu yararı olması ve iyiniyetli hareket etmesi gerekmektedir. İşveren ile arasında kişisel husumet, uyuşmazlıklar veya bilgi uçuran kişi tarafından menfaat sağlamak gibi amaçlar varsa bilgi uçuran kişinin iyiniyetli olduğunu kabul etmek mümkün olmayacaktır. (Guja v. Moldova, 2008: para. 92) AİHM bilgi uçurma sonucunda oluşacak olan işverenin uğradığı zararı, kamu yararı karşısında kıyaslamaktadır. Burada mahkeme tarafından kamu yararının gözetilmesi için işverenin aşırı ölçüsüz ve ağır bir zarara uğramamış olması gerekmektedir. Mahkeme için işveren tarafından bilgi uçuran kişiye verilen cezanın ağırlığı da önem taşımaktadır. Bilgi uçuran kişiye kamu yararı için uçurduğu bilgi sonucunda işveren tarafından uygulanacak ceza ve yaptırımların büyük ve caydırıcı olmasının diğer bütün çalışanlar için çalıştığı yerlerdeki usulsüzlükleri ve hukuka aykırılıkları ifşa etmekten korkmalarına yol açacağını belirtmektedir.

“97. İfade özgürlüğü hakkının, genel çıkarla ilgili sorunlara, memurların ve diğer çalışanların, işyerinde tespit ettikleri kanuna aykırı tutumları bildirme haklarına, çalışanların işverenlerine karşı ödev ve sorumluluklarının ve işverenlerin personeli yönetme hakkına dair öneminin bilincinde olan Mahkeme, söz konusu olan diğer çıkarları da tarttıktan sonra, başvuranın, ifade özgürlüğü hakkına özellikle de, bilgi verme hakkına yapılan saldırının, ‘demokratik bir toplumda gerekli olmadığına’ karar vermiştir. Sözleşme’nin 10. maddesi ihlal edilmiştir.”<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> CASE OF GUJA v. MOLDOVA- [Turkish Translation] by the COE Human Rights Trust Fund <https://hudoc.echr.coe.int/tur?i=001-116479>

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin (AİHM) bu davada verdiği karar, whistleblowerların yaptıkları ifşaların kamu yararına olduğu durumlarda ifade özgürlüğü hakkının korunması gerektiğini vurgulamıştır. Bu karar, whistleblowerların korunması ve yolsuzluk gibi kamu yararını ilgilendiren konuların ifşa edilmesinin teşvik edilmesi açısından önemlidir. Mahkeme ilk defa, işyerinde elde edilen gizli bilgilerin ifşa edilmesi durumunda bir bireyin (bu dava kapsamında bir kamu görevlisi) bu bilgilere ne kadar ve nasıl güvenebileceğini belirlemek için inceleme kriterlerini ortaya koymuştur. Bu, Sözleşmenin 10. maddesinin korunması altındadır. Ayrıca, bu tür ifşalara karşı uygulanan yaptırımların, ifade özgürlüğü hakkına müdahale edebileceği ve Sözleşme'nin 10. maddesinin ihlalini oluşturabileceği durumları da belirtmiştir. Guja kararında belirlenen altı kriter aşağıdaki gibidir (Guja v. Moldova, 2008: para.79-85-89-90-92-95):

- İhbar için alternatif kanalların mevcut olup olmadığı
- İhbar edilen bilgilerin kamu yararı
- İhbar edilen bilgilerin gerçekliği
- İşverenin zararı
- İhbarı yapanın iyiniyetle hareket edip etmediği
- Yaptırımın ağırlığı

Guja/Moldova davasında da bu kriterler titizlikle uygulanmıştır. AİHM, ifşa edilen bilgilerin kamu yararına olup olmadığını incelemektedir. Bu bağlamda, kamuoyunun, ifşa edilen bilgilerden haberdar olmasının getireceği fayda göz önünde bulundurulmaktadır. Guja/Moldova davasında ifşa edilen belgeler, adaletin siyasi baskı altında olduğuna dair ciddi iddialar içerdiği için Mahkeme, bu bilgilerin kamu yararına ifşa edildiğine hükmetmiştir.

AİHM, başvuranın, ifşa edilen bilgileri kamuoyuna açıklamadan önce başka etkili yolları kullanıp kullanmadığını değerlendirmektedir. Guja'nın alternatif ifşa yollarının etkisiz olduğu ve mevcut düzenlemeler çerçevesinde başka bir yolu olmadığı tespit edilmiştir. Moldova mevzuatı ve savcılığın iç tüzüğü, işyerinde işlenen usulsüzlüklerin çalışanlar tarafından ifşa edilmesi konusunda herhangi bir hüküm içermemektedir.

AİHM, ifşa edilen bilgilerin gerçek ve doğru olup olmadığını incelemektedir. Guja/Moldova davasında ifşa edilen mektupların gerçekliği konusunda taraflar arasında ihtilaf bulunmamaktadır. Bu durum, ifşa edilen bilgilerin doğru ve güvenilir olduğunu göstermektedir. AİHM, ifşanın yapıldığı kurum veya kuruluş üzerinde olumsuz etkileri olup olmadığını değerlendirmektedir. Mahkeme, ifşanın savcılığın itibarına zarar verebileceğini kabul etmekle birlikte, kamu yararının bu zarardan daha önemli olduğuna karar vermiştir. Vatandaşların, devletin takipten sorumlu makamlarının siyasi tarafsızlıklarına ve bağımsızlıklarına olan güvenlerinin sağlanması genel çıkar lehinedir.

AİHM, başvuranın ifşa ederken iyiniyetle hareket edip etmediğini değerlendirmektedir. Mahkeme, Guja'nın ifşayı yaparken iyiniyetle hareket ettiğini ve kişisel çıkar veya intikam güdüsü taşımadığını tespit etmiştir. Guja'nın amacı, yolsuzluk ve siyasi etkileme yolsuzluğuyla mücadele etmektir (Guja v. Moldova, 2008: para. 77).

AİHM, başvurana verilen cezanın orantılı olup olmadığını değerlendirmektedir. Mahkeme, Guja'ya verilen işten çıkarma cezasının orantısız ve aşırı ağır olduğunu belirlemiştir. Bu cezanın Guja'nın kariyeri üzerinde olumsuz etkileri olmuş ve diğer memurların usulsüz davranışları bildirmeleri konusunda caydırıcı bir etkisi olmuştur. Mahkeme, bu kadar ağır bir cezanın verilmesinin haklı çıkarılmasının zor olduğuna hükmetmiştir. Bu kriterler, AİHM'nin kamu yararına bilgi ifşasıyla ilgili davalarda karar verirken kullandığı temel değerlendirme ölçütleridir. Guja/Moldova davasında bu kriterler titizlikle uygulanarak Guja'nın ifade özgürlüğü hakkının ihlal edildiğine karar verilmiştir (Guja v. Moldova, 2008: para. 69-74). Guja v. Moldova davası, whistleblowingin önemini ve kamu yararına etkisini vurgulayan önemli bir örnektir. Bu tür davalar, whistleblowerların haklarının korunması ve toplumun çıkarlarının gözetilmesi açısından geniş çapta önem taşımaktadır. Guja v. Moldova davası, whistleblowingin önemi ve whistleblowerların korunmasının gerekliliği konusunda önemli bir dönüm noktası teşkil etmektedir.

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM), Guja'nın yaptığı ifşanın kamu yararına olduğunu ve ifade özgürlüğü hakkının korunması gerektiğini belirterek, whistleblowingin önemini tanımıştır. Mahkeme, whistleblowerların yolsuzluk gibi önemli konuları açığa çıkarmalarının toplum için değerli olduğunu vurgulamıştır (Guja v. Moldova, 2008: para. 91). Whistleblowerların işten çıkarılmaları veya

ayrımcılığa uğramaları gibi olumsuz sonuçlarla karşılaşmamaları gerektiğini vurgulamıştır. Whistleblowerın yaptıkları ifşaların kamu yararına olduğu durumlarda hukuki koruma sağlanması gerektiği belirtilmiştir.

AİHM'nin bu kararı, demokratik bir toplumda hesap verebilirlik ve şeffaflığın sağlanmasının önemini vurgulamaktadır. Whistleblowerların yolsuzluk gibi önemli konuları açığa çıkararak toplumun bilgilendirilmesi ve kamu kurumlarının daha hesap verebilir olması sağlanır. Bu karar, sadece Moldova'da değil, aynı zamanda diğer Avrupa ülkelerinde ve uluslararası düzeyde de önemli etkiler yaratmıştır. Diğer ülkelerdeki mahkemeler ve yasama organları, benzer prensipleri benimseyerek whistleblowerları koruyan yasal düzenlemeleri geliştirmiştir. Bu karar, whistleblowerların cesaretini artırarak toplumsal değişime ve dönüşüme katkıda bulunabilecekleri önemli bir fırsat sunmuştur. Whistleblowerlar, yolsuzluk, kötüye kullanım ve adaletsizlik gibi konuları gündeme getirerek toplumsal farkındalığı artırabilir ve reformları teşvik edebilirler.

### **3.4 Halet V. Luxembourg Kararı**

“Case Of Halet V. Luxembourg(Application No. 21884/18)”<sup>6</sup>

Halet v. Luxembourg davasında Raphael Halet, "LuxLeaks" skandalında PricewaterhouseCoopers (PwC) şirketinin bazı belgelerini sızdırarak Lüksemburg'un vergi uygulamaları hakkında bilgi verdiği için yargılandı ve mahkûm edildi. Halet, mahkumiyetinin Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 10. maddesi kapsamında ifade özgürlüğünü ihlal ettiğini iddia ederek Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'ne (AİHM) başvurdu. Davanın arka planında Raphael Halet, PwC çalışanıyken şirketin çok uluslu firmalara sağladığı vergi avantajlarını gösteren belgeleri gazeteci Edouard Perrin'e sızdırdı. Halet, ticari sırları ifşa ettiği gerekçesiyle Lüksemburg mahkemeleri tarafından suçlu bulundu ve para cezasına çarptırıldı. AİHM, Halet'in eylemlerinin kamu yararına olduğunu belirtti. Mahkeme, demokratik bir toplumda muhbirlerin korunmasının önemine vurgu yaptı ve Halet'in ifadelerinin kamuoyunu ilgilendiren konulara dair olduğunu kabul etti(Halet v. Luxembourg, 2023: para. 204). Halet'in eylemlerinin kamuoyunu bilgilendirme açısından önemli olduğunu ve Halet'in

<sup>6</sup>Case Of Halet V. Luxembourg <https://hudoc.echr.coe.int/fre?i=001-223259> Erişim Tarihini ekleyelim ( örnek: E. T.: 30.06.2024.)

cezalandırılmasının orantısız olduğunu tespit etti. Bu tür cezalandırmaların gelecekteki muhbirler üzerinde caydırıcı bir etkisi olabileceğine dikkat çekti. Mahkeme, Halet'in sızdırdığı bilgilerin, Lüksemburg'un vergi uygulamalarının kamu yararına olan bir mesele olduğunu belirtti. Bu nedenle, Halet'in sızdırdığı bilgilerin ifşası kamuoyunun bilgilendirilmesine katkıda bulunduğu sonucuna vardı. Sonuç olarak AİHM, Lüksemburg'un, Halet'in ifade özgürlüğünü ihlal ettiğine karar verdi. Mahkeme, Halet'in mahkumiyetinin ve cezasının Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 10. maddesine aykırı olduğuna hükmetti. (Halet v. Luxembourg, 2023: para. 206-207)

Kararın whistleblowing açısından önemi ise AİHM, Halet'in sızdırdığı belgelerin kamu yararına olduğunu ve bu bilgilerin ifşasının demokratik toplumlarda önemli olduğunu vurgulamıştır. Karar, whistleblowerların kamuoyunu ilgilendiren önemli konular hakkında bilgi verme hakkını güçlendirmiştir. Bu durum, whistleblowerların iş yerlerinde veya kamu kurumlarında yasa dışı veya etik dışı faaliyetleri bildirme hakkını destekler. AİHM, Halet'in cezalandırılmasının orantısız olduğunu ve bu tür cezaların whistleblowerlar üzerinde caydırıcı bir etkisi olabileceğini belirtmiştir. Bu açıdan, karar whistleblowerların korunması gerektiğini ve cezalandırılmanın whistleblowing faaliyetini engelleyici olmaması gerektiğini vurgulamıştır. Bu, whistleblowerların misilleme veya hukuki cezalardan endişe duymadan ihlalleri bildirebilmeleri açısından önemlidir. Aynı zamanda bu AİHM kararı, şeffaflık ve hesap verebilirliğin demokratik toplumlar için kritik önem taşıdığını ve bu ilkelerin muhbirlerin korunmasıyla doğrudan ilişkili olduğunu göstermiştir. Whistleblowerların yasa dışı veya etik dışı faaliyetleri ortaya çıkararak bu ilkelerin güçlenmesine katkıda bulunmaları teşvik edilmelidir (Halet v. Luxembourg, 2023: para. 204-205).

AİHM kararında Heinisch kararında atıflarda bulunmuş ve Guja kararında belirtmiş olduğu whistleblowing kriterlerini göz önünde bulundurarak kararını vermiştir. Buradan çıkarılacak sonuç ise Halet v. Luxembourg kararı, AİHM'nin muhbir koruması ve ifade özgürlüğü konularında oluşturduğu hukuki içtihadı önemli bir katkı sağlamıştır. Bu karar, Avrupa ülkelerinde ve uluslararası platformlarda muhbirlerin haklarının güçlendirilmesine yönelik referans bir nokta olarak kullanılabilir.

“114. Dolayısıyla Guja kararında belirlenen altı kriter aşağıdaki gibidir:

- Açıklama için alternatif kanalların mevcut olup olmadığı;
- Açıklanan bilgilerin kamu yararı;
- Açıklanan bilgilerin gerçekliği;
- İşverenin zararı;
- İhbarı yapanın iyiniyetle hareket edip etmediği ve
- Yaptırımın ağırlığı.”<sup>7</sup>

Mahkeme, başvuruçunun özel bir şirkette çalıştığı sırada çokuluslu şirketlere ait vergi beyannameleri ve mesleki sır olarak korunan gizli belgeleri ifşa ettiği durumu ele almaktadır. Bu davanın, başvuranın işverenin özel bir kuruluş olması, yasal yükümlülüklerle ve mesleki sır saklama görevi ile ilgili olması gibi özellikleri bulunmakla birlikte, önceki ifşaların da dikkate alınması gerekmektedir. Mahkeme, bu özel bağlama rağmen, daha önce incelediği benzer davalarda uyguladığı genel kriter ve ilkeleri kullanmayı uygun görmektedir.

Başvurucu, Mahkeme'yi "ihbar" kavramını tanımlamaya davet etse de Mahkeme, bugüne kadar bu kavrama net bir hukuki tanım verilmediğini ve soyut ve genel bir tanım yapmaktan kaçındığını yinelemiştir. İhbarcı olduğunu iddia eden bir kişinin Sözleşme'nin 10. maddesi kapsamında korunup korunmayacağı her davanın koşullarına ve bağlamına bağlı olarak değerlendirilecektir. Mahkeme, mevcut davada başvuruçunun mahkûm edilmesinin Sözleşme'nin 10. maddesi kapsamında ifade özgürlüğü hakkının kullanılmasına orantısız bir müdahale olup olmadığını belirlemelidir (Halet v. Luxembourg, 2023: para. 157).

Mahkeme, ihbarcılarının korunmasına ilişkin özel sorunu incelerken her davanın özel koşullarını içtihatlar ışığında değerlendirir. Bu yöntem, olay bazında bir değerlendirme yapmayı ve içtihatla belirlenen genel ilkeleri uygulamayı gerektirir. Mevcut davada, Mahkeme, Sözleşme'nin 10. maddesi kapsamında ihbarcılara sağlanan korumayı nasıl uyguladığını değerlendirerek, bu korumanın içtihatlarda tanımlanan ilke ve kriterlere uygun olup olmadığını incelemelidir. Ayrıca, Guja kriterlerini ve mevcut davanın belirli özelliklerini de dikkate alarak, gerekirse kendi

<sup>7</sup> <https://hudoc.echr.coe.int/fre?i=001-223259> erişim tarihi 12.06.2024

kararını vermelidir. Bu değerlendirmeler, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin ifade özgürlüğü ve ihbarcılık kavramları çerçevesinde başvuruları nasıl ele aldığını ve kararlarını nasıl oluşturduğunu anlamak için kritik öneme sahiptir. Bu yaklaşım, her davanın kendi bağlamı ve koşulları içinde adil ve orantılı bir karar verilmesini sağlamayı amaçlamaktadır (Halet v. Luxembourg, 2023: para.167).

Mahkeme, hukuki kesinlik açısından içtihadın istikrarına ve öngörülebilirliğine büyük önem vermektedir. Bu bağlamda, Guja kararından bu yana, bir bireyin Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin (AİHS) 10. maddesinin korumasına dayanarak iş ilişkisi bağlamında elde edilen gizli bilgileri açıklaması konusunda birçok önemli karar verilmiştir. Mahkeme, 2008 yılında Guja kararının kabul edilmesinden bu yana muhbirlerin demokratik toplumlarda oynadığı kritik rolün ve kamu yararına olan bilgilerin ifşasının önemini farkındadır. Ayrıca, ihbarcılarının korunmasına yönelik Avrupa ve uluslararası yasal çerçevenin gelişimini de göz önünde bulundurmaktadır. Mahkeme, ihbarcılarının öncelikle iç raporlama kanallarını kullanmaları gerektiğini vurgulamıştır. İç raporlama kanalları, çalışanların sadakat yükümlülüğü ile kamu çıkarı arasında denge sağlamanın en iyi yolu olarak görülmektedir. Mahkeme, başvuranın iç kanallardan haberdar olup bu kanalları kullanmaması durumunda ihbarın kabul edilmeyeceğine karar vermiştir. Ancak, iç raporlama kanallarının güvenilir veya etkili olmaması durumunda, doğrudan dış raporlama kanallarının kullanılması haklı görülebilir. Mahkeme, iç raporlama kanallarının güvenilir veya etkisiz olduğu durumlarda, ihbarcının doğrudan dış raporlama kanallarını kullanabileceğini kabul etmiştir. Bu durumlar, özellikle ihbarcının misillemeye maruz kalma olasılığı yüksek olduğunda veya ifşa edilmek istenen bilginin işverenin faaliyetlerinin özünü ilgili olduğu durumlarda geçerlidir (Halet v. Luxembourg, 2023: para. 175-178).

Mahkeme, ifşa edilen bilgilerin gerçekliğinin, ihbarcının ifade özgürlüğüne müdahalenin gerekliliğinin değerlendirilmesinde önemli bir kriter olduğunu vurgulamıştır. İhbarcı, ifşa edilen bilginin doğru ve güvenilir olduğunu dikkatlice doğrulamalıdır. Ancak, ihbarcıdan, ihbar sırasında ifşa edilen bilginin gerçekliğini kanıtlaması beklenmemektedir. İhbarcının, bilgilerin doğru olduğuna inanmak için makul bir gerekçesi olması, Sözleşme'nin 10. maddesi tarafından sağlanan korumayı hak etmek için yeterlidir (Halet v. Luxembourg, 2023: para. 148-150).

Mahkeme, ihbarcının iyiniyetinin, belirli bir ifşanın korunup korunmaması gerektiğine karar vermede belirleyici bir faktör olduğunu yinelemektedir. İyi niyet, ihbarcının kişisel çıkar arzusuyla hareket etmediğini, işverenine karşı kişisel bir şikâyette bulunmadığını veya başka bir gizli saikinin bulunmadığını doğrular. İyi niyet, aynı zamanda, ihbarcının ifşa edilen bilgilerin doğru olduğuna inanmak için makul gerekçeleri olması durumunda kabul edilir (Halet v. Luxembourg, 2023: para. 28-129-130).

Mahkeme, kamu yararına olan bilgilerin ifşa edilmesinin, ihbarcılarının korunmasına yönelik davalarda özel bir önem taşıdığını kabul etmiştir. Kamu yararı, kamuoyunu meşru olarak ilgilendiren konuları içerir ve genellikle vatandaşların refahını veya toplumun yaşamını etkileyen meselelerle ilgilidir. Mahkeme, yasa dışı eylemler, uygunsuz davranışlar ve ciddi suçlar gibi bilgilerin kamu yararına olduğunu vurgulamıştır. İşyerinde elde edilen gizli bilgilerin ifşa edilmesinin, kamu yararına olup olmadığının belirlenmesinde önemli bir faktör olduğunu belirtmiştir. Gizlilik yükümlülüğüne rağmen, kamu yararına olan bilgilerin ifşa edilmesi, bu yükümlülüğün korumayı amaçladığı çıkarlarla dengelenmelidir. Bu bağlamda, gizli bilgilerin ifşa edilmesi, kamu yararına ciddi bir katkı sağlıyorsa, bu tür ifşalar Sözleşme'nin 10. maddesi kapsamında korunabilir (Halet v. Luxembourg, 2023: para.132-133). Mahkeme, ihbarcılarının korunmasına ilişkin ilkeleri teyit etmek ve pekiştirmek amacıyla, Avrupa ve uluslararası bağlamda bu ilkelerin uygulanmasını değerlendirmektedir. İhbarcılarının, ifşa ettikleri bilgilerin doğru olduğunu makul bir şekilde doğrulamaya çalışmaları ve iyiniyetle hareket etmeleri durumunda, ifade özgürlüğü hakkı kapsamında korunmaları gerektiği sonucuna varmıştır. Mahkeme, kamu yararına olan bilgilerin ifşa edilmesinin, demokratik bir toplumda önemli bir rol oynadığını ve bu bilgilerin kamuoyunun bilinçli bir şekilde tartışmasına olanak sağladığını kabul etmektedir (Halet v. Luxembourg, 2023: para. 111-112-113).

### **3.5 Matuz v. Hungary Kararı**

Matuz v. Hungary davası, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'ne (AİHM) taşınmış ve ifade özgürlüğü ile ilgili önemli bir yasal emsal teşkil etmiştir. Bu dava, AİHM'nin 21 Ekim 2014 tarihinde verdiği karar ile sonuçlanmıştır. Başvurucu, Tamás Matuz, Macaristan'da kamu yayıncısı olan bir televizyonda gazeteci ve editör olarak çalışmaktaydı. Matuz, çalıştığı televizyonda üst düzey yöneticiler tarafından

uygulanan sansür ve manipülasyonları kamuoyuna ifşa eden bir kitap yayınladı. Kitapta, televizyondaki içeriklerin hükümet yanlısı müdahalelerle değiştirildiğini ve bu durumun gazetecilik etiğine aykırı olduğunu iddia etti. Kitabın yayınlanmasından kısa bir süre sonra, işvereni Matuz'un işine son verdi. İşten çıkarılma gerekçesi olarak, Matuz'un gizlilik anlaşmasını ihlal ettiği belirtildi. Haksız olduğunu savunarak Macaristan'da yasal yollara başvurdu ancak iç hukuk yolları tükenince AİHM'ye başvurdu. Matuz, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 10. maddesi ile güvence altına alınan ifade özgürlüğünün ihlal edildiğini ileri sürdü. (Matúz v. Hungary, 2014: para. 5-6-7-8-9-10-11-12-13-14-15-16).

AİHM, Matuz'un işten çıkarılmasının ifade özgürlüğünü ihlal ettiğine karar verdi. Mahkeme, Matuz'un kamu çıkarı için hareket ettiğini ve gazetecilik etiği çerçevesinde kamuoyunu bilgilendirme hakkına sahip olduğunu belirtti. AİHM, Matuz'un ifşalarının kamusal tartışma ve şeffaflık açısından önemli olduğunu ve işten çıkarılmasının caydırıcı bir etki yaratabileceğini vurguladı (Matúz v. Hungary, 2014: para. 50-51).

Mahkeme, Matuz'un işten çıkarılmasının "demokratik bir toplumda gerekli" olup olmadığını değerlendirmiştir. Kararda, Matuz'un ifşalarının kamusal tartışma ve şeffaflık açısından büyük öneme sahip olduğu belirtilmiştir. Ayrıca, Matuz'un işten çıkarılmasının diğer gazeteciler üzerinde caydırıcı bir etki yaratabileceği ve bu durumun demokratik toplumun temel prensiplerine aykırı olduğu ifade edilmiştir. Sonuç olarak, AİHM, Matuz'un ifade özgürlüğünün ihlal edildiğine karar vererek, Matuz'a tazminat ödenmesine hükmetmiştir (Matúz v. Hungary, 2014: para.).<sup>8</sup> Mahkeme, mevcut davanın, başvurusunun özel bir şirkette çalıştığı sırada, çokuluslu şirketlere ait gizli belgeleri ifşa etmesiyle ilgili olduğunu ve bu bağlamda Sözleşme'nin 10. maddesi kapsamında incelenmesi gerektiğini belirtmiştir. Mahkeme, mevcut davanın, gazetecilerin sadakat sınırlarının nasıl çizilmesi gerektiği ve kamusal tartışmalarda gazetecilere ne gibi kısıtlamalar getirilebileceği sorununu gündeme getirdiğini gözlemlemiştir. Başvurucu, kitabında işverenin davranışlarını eleştirmiş ve kamusal tartışmalarda gazetecilerin rolünü sorgulamıştır (Matúz v. Hungary, 2014: para. 32).

---

<sup>8</sup> Matuz v. Hungary <https://hudoc.echr.coe.int/fre?i=001-147276>

Mesleki gizlilikle bağı bir kişinin ifade özgürlüğü hakkının, işverenlerin personelini yönetme hakkı ile dengelendiği durumlarda, Mahkeme'nin içtihadında belirlenen kriterler uygulanmaktadır (Matúz v. Hungary, 2014: para.34):

- Açıklanan bilgilerin kamu yararı taşıyıp taşımadığı.
- Bilgilerin doğruluğu.
- Açıklamanın yetkili makamlara zarar verip vermediği.
- Çalışanın eylemlerinin ardındaki sebep.
- Bilgilerin kamuya açıklanmasının son çare olup olmadığı.
- Uygulanan yaptırımın ciddiyeti.

Başvurucu, kitapta televizyon şirketinin kültür direktörünün programıyla ilgili yaptığı değişikliklerin gazetecilik özgürlüğü ilkelerine uymadığını ileri sürmüştür. Bu bağlamda Mahkeme, kitapta üçüncü şahıslar hakkında bilgi bulunsa bile, bu bilgilerin esas itibariyle kamu çıkarını ilgilendirdiği kanaatindedir (Matúz v. Hungary, 2014: para.33-34).

Başvurucu, kamusal bir televizyon şirketinde çalışan bir gazeteci olarak, mesleki ve sendikal rollerinin bir arada dikkate alınması gerektiğini belirtmiştir. Mahkeme, gazetecilerin toplumda oynadıkları rol ve kamusal tartışmaya katkıda bulunma sorumlulukları göz önüne alındığında, takdir yükümlülüğünün ve gizlilik sınırlamalarının gazeteciler için eşit derecede geçerli olmadığı kanaatindedir. Başvurucunun işten çıkarılmasının orantısız bir müdahale olduğunu ve Sözleşme'nin 10. maddesinin ihlal edildiğini tespit etmiştir. Bu karar, gazetecilerin ifade özgürlüğünü koruma ve mesleki sorumluluklarını yerine getirme hakkını vurgulamaktadır (Matúz v. Hungary, 2014: para.31-32).

Matuz v. Hungary davası, ifade özgürlüğü ve whistleblowing ile ilgili önemli bir emsal teşkil etmektedir. Bu karar, gazetecilerin ve diğer çalışanların kamu çıkarı doğrultusunda ifşalarda bulunmalarının korunması gerektiğini ve bu tür ifşaların demokratik toplumlar için önemli olduğunu vurgulamaktadır. Mahkemenin kararı, işverenlerin gizlilik anlaşmalarını ihlal gerekçesiyle çalışanları işten çıkarma yetkilerini sınırlanmış ve ifade özgürlüğünün korunmasının önemini bir kez daha ortaya koymuştur.

Matuz v. Hungary kararı, whistleblowerların korunması konusunda önemli bir emsal teşkil etmektedir. Tamás Matuz, çalıştığı televizyonda hükümet yanlısı müdahaleleri ifşa ederek kamuoyuna bilgi vermiştir. AİHM, bu ifşanın kamu yararı taşıdığına karar vererek Matuz'un işten çıkarılmasını haksız bulmuştur. Bu, işyerindeki yanlış uygulamaları ifşa eden çalışanların korunmasını sağlamaktadır. Karar, işverenlerin gizlilik anlaşmalarını ihlal gerekçesiyle çalışanlarını cezalandırma yetkilerini sınırlandırmıştır. Matuz'un kitabının yayınlanması sonrasında işten çıkarılması, ifade özgürlüğünün ihlali olarak değerlendirilmiştir. Bu, işverenlerin misilleme yapma yetkisini sınırlar ve çalışanların işyerindeki yanlış uygulamaları ifşa etmelerini teşvik eder.

AİHM, Matuz'un ifşalarının kamu yararına olduğunu vurgulamıştır. Bu durum, toplumun bilgi edinme hakkını korur ve medya gibi kamu hizmeti gören kurumlarda şeffaflığın sağlanmasına yardımcı olur. Whistleblowingin teşvik edilmesi, kamusal tartışmanın ve şeffaflığın artmasına katkıda bulunur. Matuz'un ifşası, gazetecilik etiği ve profesyonel standartların korunmasında önemli bir rol oynamıştır. İş yerlerindeki etik dışı uygulamaların ifşa edilmesi, daha yüksek etik ve profesyonel standartların oluşmasına katkıda bulunur. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 10. maddesi, ifade özgürlüğünü korur ve bu özgürlüğün demokratik toplumların temel taşlarından biri olduğunu belirtir. Matuz v. Hungary kararı, bu madde çerçevesinde önemli bir emsal oluşturmuştur (Matúz v. Hungary, 2014: para.31-32).

AİHM, Matuz'un ifşalarının ifade özgürlüğü kapsamında değerlendirilmesi gerektiğini vurgulamıştır. Gazetecilerin ve medya çalışanlarının, kamu yararına olan bilgileri ifşa etme hakları korunmuştur. Bu durum, ifade özgürlüğünün genişletilmesi ve korunması açısından önemli bir adımdır. Mahkeme kamuoyunun bilgilendirilmesi hakkını da korumuştur. Matuz'un ifşalarının, toplumun medya kuruluşlarındaki hükümet müdahaleleri hakkında bilgi edinme hakkını koruduğu belirtilmiştir. Bu, demokratik toplumlarda şeffaflık ve hesap verebilirlik açısından kritik öneme sahiptir (Matúz v. Hungary, 2014: para.38-44).

AİHM, Matuz'un ifşalarının demokratik bir toplum için önemli olduğunu vurgulamıştır. Bu tür ifşaların caydırıcı etkiler yaratmaması ve whistleblower'ların korunması, demokratik toplumun sağlıklı işlemesi için gereklidir. Karar, ifade özgürlüğünün demokratik bir toplumun temel taşlarından biri olduğunu

pekiştirmiştir. AİHM, işverenin gizlilik çıkarları ile çalışanların ifade özgürlüğü arasında bir denge kurmaya çalışmıştır. Mahkeme, Matuz'un ifşalarının kamu yararına olduğu ve işten çıkarılmasının demokratik bir toplumda gerekli olmadığı sonucuna varmıştır. Bu, gelecekte benzer davalarda denge testinin nasıl uygulanacağı konusunda bir rehber oluşturmaktadır (Matúz v. Hungary, 2014: para.34).

Matuz v. Hungary kararı, whistleblowing ve ifade özgürlüğü konusunda önemli bir dönüm noktasıdır. Karar, whistleblower'ların korunmasını pekiştirirken, ifade özgürlüğünün kapsamını genişleterek demokratik toplumlarda şeffaflık ve hesap verebilirliğin önemini vurgulamıştır. Bu, çalışanların etik ve profesyonel standartları savunmalarını teşvik ederken, işverenlerin misilleme yapma yetkilerini sınırlandırmakta ve toplumun bilgi edinme hakkını korumaktadır. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 10. maddesi kapsamında, ifade özgürlüğünün korunması ve genişletilmesi, demokratik toplumlarda şeffaflık ve hesap verebilirlik için kritik öneme sahiptir.

### **3.6 AİHM Kararlarının Analizi ve Değerlendirilmesi**

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM), whistleblowing (ihbarcılık) konusundaki kararlarıyla, ifade özgürlüğü, kamu yararı ve ihbarcılarının korunması gibi temel ilkeleri vurgulamaktadır. AİHM'nin ihbarcılık konusundaki kararlarının merkezinde, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin (AİHS) 10. maddesi yer almaktadır. Bu madde, herkesin bilgi ve fikirlerini açıklama özgürlüğünü garanti altına alır. AİHM, ihbarcılarının yaptıkları ifşaların, kamunun bilgi edinme hakkını ve demokratik toplumların işleyişini desteklediğini belirterek, bu ifşaların ifade özgürlüğü kapsamında korunması gerektiğini vurgulamaktadır (Heinisch v. Germany, 2011; Matúz v. Hungary, 2014). AİHM, ihbarların kamu yararını gözetmesi gerektiğini sıklıkla vurgulamaktadır. Mahkeme, ihbarcılarının, toplumun genel çıkarlarını korumak amacıyla hareket etmeleri halinde, ifşalarının korunması gerektiğini belirtmektedir.

AİHM, ihbarcılarının iyiniyetle ve doğrulukla hareket etmeleri gerektiğini belirtir. Mahkeme, ihbarcılarının doğru ve dürüst bilgi vermelerini ve kişisel çıkar gütmemelerini bekler. İyi niyetle yapılan ihbarlar, AİHM tarafından daha olumlu değerlendirilir.

AİHM, ihbarcılarının kimliklerinin korunması ve misilleme korkusu olmadan ihbarda bulunabilmeleri gerektiğini savunur. Mahkeme, ihbarcılarının maruz kaldıkları misillemeleri ve işten çıkarmaları orantısız cezalar olarak değerlendirir. AİHM'nin ihbarcılıkla ilgili kararları, Avrupa'da ve diğer bölgelerde whistleblowing ile ilgili yasal düzenlemelerin şekillenmesinde önemli bir rol oynamıştır. Mahkeme, ihbarcılarının korunması ve ifade özgürlüğünün güvence altına alınması gerektiğini vurgulayarak, demokratik toplumların işleyişi için bu hakların önemine dikkat çekmiştir. Bu kararlar, ulusal mahkemeler ve yasa koyucular için yol gösterici nitelikte olup, ihbarcılarının haklarını koruma ve kamu yararını gözetme açısından önemli bir çerçeve sunmaktadır (Kılıç, 2017).

AİHM'nin ihbarcılık konusundaki kararları, ifade özgürlüğü ve kamu yararının korunması açısından kritik öneme sahiptir. Mahkeme, ihbarcılarının iyiniyetle ve kamu yararını gözeterek yaptıkları ifşaları, AİHS'nin 10. maddesi kapsamında değerlendirir ve koruma altına alır. AİHM'nin bu konudaki kararları, ihbarcılarının haklarını koruma ve ihbar süreçlerinin etik ve hukuki çerçevede yürütülmesi açısından önemli bir yol gösterici niteliğindedir. Bu kararlar, ulusal düzeydeki yasal düzenlemelere de önemli katkılar sağlamaktadır. AİHM, ifade özgürlüğü ile işçinin sadakat borcu arasında denge kurmaya çalışırken, whistleblowing kapsamında kamu yararına ifşaları koruma eğilimindedir. Mahkeme, işçinin sadakat borcunun ifşanın kamu yararına olduğu durumlarda daha esnek yorumlanması gerektiğini kabul etmektedir. Whistleblowing davalarında, AİHM, ifade özgürlüğünün demokratik toplumlar için vazgeçilmez bir hak olduğunu ve bu hakkın korunmasının kamu yararı açısından büyük önem taşıdığını vurgulamaktadır. Bu dengeyi sağlarken, AİHM'nin kriterleri, ifade özgürlüğü hakkının korunmasına yönelik kapsamlı bir yaklaşım sunmaktadır.

#### **4. ULUSLARARASI HUKUKİ DÜZENLEMELER VE WHISTLEBLOWING**

Birçok ülkede whistleblowerları korumak amacıyla yasal düzenlemeler bulunmaktadır. Bu düzenlemeler, whistleblowerların yasa dışı veya etik dışı faaliyetleri ifşa etmelerini teşvik etmek ve onları olası yaptırımlardan korumak için tasarlanmıştır. Amerika Birleşik Devleti, Birleşik Krallık, Avustralya, Kanada, Almanya, Fransa da bulunan whistleblowerları koruyan yasalar işyerinde ayrımcılığı yasaklar, haksız yargılamayı önler ve whistleblowerların güvenli bir şekilde bilgi ifşa etmelerine olanak tanır. Whistleblowerların anonim olarak bilgi ifşa etmelerine izin veren sistemleri bulunmaktadır. Ancak, her ülkenin whistleblowerları korumak için farklı yasal düzenlemelere sahip olduğunu belirtmek önemlidir ve bu düzenlemelerin kapsamı ve etkisi ülkeden ülkeye değişebilir. Dünyanın çeşitli ülkelerinde whistleblowerları korumak için çeşitli yasal düzenlemeler bulunmaktadır. Bazı önemli örnekler şunlardır: Amerika'da, federal düzeyde Whistleblower Protection Act (WPA) yasası bulunmaktadır (Whistleblower Protection Act, 1989). Ayrıca, finansal sektördeki whistleblowerları korumak için Dodd-Frank Wall Street Reform ve Consumer Protection Act özel yasaları da mevcuttur (Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act, 2010, Consumer Protection Act, 2010).

Avrupa Birliği, 2019'da whistleblowerı korumak için genel bir çerçeve sunan Whistleblower Directive'i kabul etmiştir. Bu direktif, AB ülkelerinde whistleblowerları korumak ve bildirim mekanizmalarını kurmak için standartlar belirlemektedir. İngiltere'de, Public Interest Disclosure Act (PIDA) yasası whistleblowerları korumaktadır. Çalışmanın bu kısmında bu yasalar ve düzenlemeler incelenecektir.

##### **4.1 BM'nin Whistleblowing ile İlgili Düzenlemeleri**

BM, kendi çalışanları için geliştirdiği Personel Kuralları ve Yönetmelikleri kapsamında, ihbarcılarının korunmasını ve teşvik edilmesini amaçlayan hükümler düzenlenmiştir. Bu düzenlemeler, BM çalışanlarının yasa dışı veya etik dışı

faaliyetleri güvenli bir şekilde ifşa etmelerine olanak tanır ve misillemelere karşı koruma sağlar (UN Staff Regulations and Rules, 2018: rule 1.2).

BM Etik Ofisi, BM çalışanlarının etik ilkeler doğrultusunda hareket etmelerini sağlamak ve ihbarcılarının korunmasını garanti altına almak amacıyla kurulmuştur. Etik Ofisi, ihbarcılarının güvenli bir şekilde bildirimde bulunmalarına olanak tanıyan mekanizmalar oluşturur ve ihbarlar sonucunda misillemeye maruz kalan çalışanlara destek sağlar (UN Ethics Office, 2020). BM, yolsuzlukla mücadele politikası çerçevesinde, ihbarcılığın teşvik edilmesini ve ihbarcılarının korunmasını hedeflemektedir. Bu politika, BM'nin yolsuzlukla mücadele stratejisinin bir parçası olarak, ihbarcılarının ifşalarını destekleyen ve koruyan önlemler içermektedir. Bu kapsamda, BM çalışanları ve diğer ilgili kişiler, yolsuzluk ve suistimal gibi etik dışı davranışları güvenli bir şekilde ifşa edebilirler (UNODC, 2015:77-80).

BM Yolsuzlukla Mücadele Sözleşmesi (United Nations Convention against Corruption UNCAC), taraf devletlerin yolsuzlukla mücadele etme yükümlülüklerini belirleyen ve ihbarcılarının korunmasını içeren önemli bir uluslararası belgedir. Sözleşme, taraf devletlerin ihbarcılarını koruma altına alacak yasal düzenlemeler yapmalarını öngörmektedir (UNCAC, 2003:25-26-27). BM'nin ihbarcılıkla ilgili düzenlemeleri, etik standartların yükseltilmesi ve iyi yönetimin teşvik edilmesi açısından büyük önem taşımaktadır. BM, ihbarcılarının güvenli bir şekilde ifşa yapabilmeleri için çeşitli mekanizmalar ve koruma önlemleri geliştirmiştir. Bu düzenlemeler, BM çalışanlarının ve ilgili diğer kişilerin yasa dışı veya etik dışı faaliyetleri ifşa etmelerini teşvik ederken, misillemelere karşı koruma sağlar (UN Ethics Office, 2020). BM'nin ihbarcılığı teşvik eden ve ihbarcılarını koruyan düzenlemeleri, uluslararası alanda iyi yönetim ve yolsuzlukla mücadele stratejilerinin önemli bir parçasıdır. Bu düzenlemeler, diğer uluslararası kuruluşlar ve devletler için de yol gösterici niteliktedir. Özellikle UNCAC, ihbarcılarının korunması konusunda uluslararası standartların belirlenmesine katkıda bulunmuş ve taraf devletlerin bu alanda yasal düzenlemeler yapmasını teşvik etmiştir (UNCAC, 2003:25-26-27). Birleşmiş Milletler, ihbarcılık konusunda geliştirdiği düzenlemelerle, etik standartların yükseltilmesi ve iyi yönetimin teşvik edilmesi yönünde önemli adımlar atmıştır. BM, ihbarcılarının güvenli bir şekilde ifşa yapabilmeleri için çeşitli mekanizmalar ve koruma önlemleri geliştirmiştir. Bu düzenlemeler, BM çalışanlarının ve ilgili diğer kişilerin yasa dışı veya etik dışı faaliyetleri ifşa

etmelerini teşvik ederken, misillemelere karşı koruma sağlar. BM'nin bu konudaki çalışmaları, uluslararası alanda ihbarcılarının korunması ve etik standartların yükseltilmesi açısından önemli bir örnek teşkil etmektedir.

#### **4.2 Whistleblower Protection Act (WPA)**

Whistleblower Protection Act (WPA), yasa, kural veya yönetmelik ihlallerini veya ağır kötü yönetimi, fon israfını, yetkinin kötüye kullanılmasını veya kamu sağlığı veya güvenliği için önemli ve belirli bir tehlikeyi bildiren federal çalışanları korumak için çıkarılmış bir Birleşik Devletler federal yasasıdır. WPA'nın birincil amacı, federal çalışanları misilleme korkusu olmadan yanlış veya suistimal hakkında bilgi vermeye teşvik etmektir.

WPA ilk olarak 1989 yılında yürürlüğe girmiştir ve o zamandan beri korumalarını güçlendirmek ve kapsamını genişletmek için çeşitli değişiklikler ve revizyonlar geçirmiştir. Bu değişiklikler genel olarak şunlardır:

1978- Civil Service Reform Act (CSRA) WPA'nın temelini oluşturan bu yasa, federal çalışanların işyerindeki usulsüzlükleri bildirmeleri durumunda korumalarını sağladı. Ancak, CSRA'nın sağladığı korumaların yetersiz olduğu zamanla anlaşıldı (Rosenbloom, 1979:112-115).

1989- Whistleblower Protection Act (WPA) 9 Nisan 1989'da yürürlüğe giren WPA, federal çalışanların daha geniş bir yelpazede korunmasını sağlamak için kabul edildi. Bu yasa, CSRA'daki korumaları genişletti ve güçlendirdi (Devine, 1993:45-47)

1994- WPA'nın Güçlendirilmesi WPA'nın uygulanabilirliğini artırmak için bazı revizyonlar yapıldı. Bu değişiklikler, çalışanların korunmasını daha da güçlendirdi ve Office of Special Counsel (OSC) ve Merit Systems Protection Board (MSPB) gibi kurumların rollerini belirginleştirdi (Kohn, 2001:123-125).

2012- Whistleblower Protection Enhancement Act (WPEA) 27 Kasım 2012'de yürürlüğe giren bu yasa, WPA'yı daha da güçlendirdi. WPEA, whistleblowerın korunmasını artırmak için yeni düzenlemeler getirdi ve çalışanların daha geniş bir yelpazede koruma altına alınmasını sağladı. Ayrıca, misillemeye karşı koruma sağlayan hükümleri genişletti ve uygulamayı iyileştirdi (Hudson, 2013:89-92).

2017-Whistleblower Protection Act bu yasa, özellikle Sağlık ve İnsan Hizmetleri Bakanlığı'nda çalışanların korunmasını güçlendirdi. Dr. Chris Kirkpatrick'in intiharı sonrasında kabul edilen bu yasa, çalışanların psikolojik baskı ve zorbalığa karşı daha iyi korunmasını amaçladı. Yasa, ihbarcılara karşı misilleme de dahil olmak üzere yasaklanmış personel uygulamalarını soruşturmak ve kovuşturmadan sorumlu bağımsız bir federal kurum olan ABD Özel Danışmanlık Ofisi (OSC) tarafından yönetilmektedir. Office of Special Counsel (OSC) whistleblowerın şikayetlerini inceleyen ve koruyan bağımsız bir federal kurumdur. Bir diğer kurum olan Merit Systems Protection Board (MSPB) haksız muamele gördüğünü iddia eden çalışanların başvurabileceği yargı organıdır.

WPA, federal kurumların, suistimal veya yasadışı faaliyetin kanıtı olduğuna makul olarak inandıkları bilgileri ifşa ettikleri için çalışanlara karşı rütbe düşürme, askıya alma veya fesih gibi misilleme eylemlerinde bulunmasını yasaklamaktadır. Yasa, federal çalışanların misilleme iddialarını OSC'ye bildirmeleri için prosedürler oluşturmaktadır. OSC, misilleme şikayetlerini araştırmak ve gerekirse etkilenen çalışan için işe iade veya tazminat gibi düzeltici önlemler almakla sorumludur. WPA, misillemeye maruz kalan ihbarcılar için işe iade, geri ödeme, telafi edici tazminatlar ve avukatlık ücretleri de dahil olmak üzere çözüm yolları sağlar. Yasa, daha fazla misilleme veya tacizi önlemek için soruşturma ve yargılama sürecinde ihbarcılarının kimliklerinin gizliliğini korumaya yönelik hükümler içermektedir. WPA, iyiniyetle yapıldığı ve kurumun yetki alanına giren bir konuyla ilgili olduğu sürece, ABD Kongresi'ne, Genel Müfettişlik Ofisi'ne veya diğer belirlenmiş makamlara bilgi ifşa eden federal çalışanlara koruma sağlar<sup>9</sup>. Whistleblower Protection Act, genel olarak, çalışanları misilleme korkusu olmadan yanlış uygulamalar hakkında bilgi vermeye teşvik ederek federal hükümet içinde hesap verebilirliği, şeffaflığı ve dürüstlüğü teşvik etmede önemli bir rol oynamaktadır.

### **4.3 Whistleblowing Direktifi (Whistleblower Directive)**

AB Whistleblowing Direktifi'nin amacı hukuka aykırı bir şekilde kamu yararına uygun olmayan eylemlerin ve durumların ifşa ve ihbar edilmesinin önemini

<sup>9</sup> U.S. Office of Special Counsel. (N.d.). Whistleblower Protection Act (WPA). <https://osc.gov/pages/whistleblowerprotectionact.aspx>

vurgulamaktır. Son zamanlarda medyaya yansıyan olaylar işletmelerin içinde gerçekleşen hukuka aykırı durumların ve usulsüzlüklerin kamunun zararına olduğunu ortaya çıkarmıştır. Burada bilgi uçuranların ifşa ettikleri bilgiler doğrultusunda yasaya ve hukuka aykırı eylemleri bildirmesi ve bu eylemler hakkında bilgi sağlaması, hukuka ve yasaya aykırı bu durumlarla mücadeleyi artırarak büyük bir fayda sağlamıştır. Bilgi uçurma aynı zamanda işletmelerin kendi yönetimlerinde bulunan amirlere yapılan ihbarlar sayesinde işletme içerisinde yaşanan hukuka ve yasaya aykırılıkların ve usulsüzlüklerin engellenmesi adına önemli bir yer edinmiştir. Bu nedenlerle “Whistleblowing Direktifi ile ifşa etmenin aktif olarak desteklenmesi için (gerekçe 1-5), işletme içi ve işletme dışı ihbar mekanizmalarının oluşturulmasını (gerekçe 7 vd.) ve ifşa edenlere geniş kapsamlı bir koruma sağlanmasını amaçlamaktadır (gerekçe 19-21 ve 23 vd.). 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 sağlamaktır.” (Alp, 2021:11).

Direktif Anayasa İnsan Hakları Sözleşmesi madde 10'daki ifade özgürlükleriyle kamu zararına olan durumları ifşa edenlerin ifşa eylemi arasındaki bağlantıyı kurmaktadır. AİHS ile düzenlenen ifade özgürlüğü kapsamında toplum düzeninin gereklerine uygun bir şekilde ifşa etmenin getirdiği kamu yararıyla işverenin menfaatleri arasındaki dengeyi gözeterek bilgi uçuran işçiye işyeri dışı ifşa etme imkanının da verilmesini uygun görmektedir. Direktif ile ifşa edenlerin etkin bir şekilde korunması ve ifşa edenlere karşı yapılacak olan doğrudan veya dolaylı yaptırımların engellenerek ifşa edenin kendisine ve hatta yakınlarına dahi koruma getirilmesinin önemi vurgulanmaktadır.

Whistleblower Direktifinin Avrupa Birliği (AB) içindeki tarihsel gelişimi, üye ülkelerdeki whistleblowerların kapsamlı bir şekilde korunması ihtiyacını ele almayı amaçlayan bir dizi olay ve girişimle işaretlenmiştir. Tarihsel gelişime genel bir bakış.

Whistleblower Directive (Avrupa Birliği Whistleblower Yönergesi), AB genelinde ihbarcılarının korunmasını amaçlayan önemli bir mevzuattır. Yönergenin tarihsel gelişimi, çeşitli aşamalardan geçmiştir ve Avrupa Birliği'nde ihbarcılarının daha iyi korunmasını sağlamak için birçok revizyonla güçlendirilmiştir.

İlk Adımlar 1990'lar Avrupa Birliği'nde ihbarcılarının korunmasına yönelik ilk adımlar, 1990'ların sonunda atılmaya başlandı. Bu dönemde, özellikle yolsuzlukla mücadele ve şeffaflık konularında bazı temel düzenlemeler yapılmıştır. Ancak bu düzenlemeler, kapsamlı bir koruma sağlamaktan uzaktı ve AB üye ülkeleri arasında farklılıklar gösteriyordu (Vandekerckhove, 2006:78-80).

2014- 2014 yılında Avrupa Komisyonu, AB Yolsuzlukla Mücadele Stratejisi'ni kabul etti. Bu strateji, ihbarcılarının korunması ihtiyacını vurguladı ve AB genelinde daha kapsamlı yasal düzenlemelere duyulan gereksinimi ortaya koydu. Strateji, AB üye ülkelerinde ihbarcılarının korunmasını iyileştirmek için bir dizi önlem önerdi (European Commission, 2014:45-47).

2018- Avrupa Komisyonu, 2018 yılında Whistleblower Directive'in taslağını hazırladı ve yayımladı. Bu taslak, ihbarcılarının korunmasına yönelik kapsamlı bir yasal çerçeve oluşturmayı amaçlıyordu. Taslak hem kamu hem de özel sektörde çalışan ihbarcılarının korunmasını içermektedir ve ihbarcılarının maruz kaldığı misillemleri engellemeyi hedeflemektedir (European Commission, 2018:67-70).

2019-23 Ekim 2019 tarihinde, Avrupa Parlamentosu ve Konseyi, Whistleblower Directive'i resmi olarak kabul etti. Bu yönerge, AB üye ülkelerinde ihbarcılarının korunmasını sağlayacak yasal düzenlemeleri içeriyordu. Yönerge, ihbarcılarının işyerlerindeki yasa dışı faaliyetleri, yolsuzlukları ve diğer etik dışı uygulamaları güvenli bir şekilde ifşa edebilmelerini sağlamak amacıyla geliştirildi (Directive (EU) 2019/1937, 2019:1-4).

Yönergenin kabul edilmesinden sonra, AB üye ülkeleri, yönergeyi kendi ulusal hukuklarına uyumlu hale getirmek için gerekli düzenlemeleri yapmaya başladılar. Üye ülkelerin, yönergeye uyum sağlamak için 2021 yılı sonuna kadar süreleri bulunmaktaydı. Bu süreç, ihbarcılarının korunmasının AB genelinde daha tutarlı ve etkili olmasını sağlamayı amaçlamaktadır (European Commission, 2020:112-115). İhbarcı Direktifi, AB üye ülkeleri genelinde ihbarcılarının korunmasına yönelik ortak asgari standartları belirlemektedir. Direktif çok çeşitli sektörleri kapsamakta ve üye devletlerin ihbarcı bildirimlerini almak ve ele almaktan sorumlu yetkili makamları belirlemelerini gerektirmektedir. Direktif ayrıca gizlilik, misillemeden korunma ve ihbarcılar için etkili çözüm yollarına erişim konularına vurgu yapmaktadır. Direktifin kabul edilmesini takiben, AB üye ülkelerinin İhbarcı

Direktifi hükümlerini belirli bir zaman dilimi içerisinde kendi ulusal yasalarına aktarmaları gerekmektedir. Bu süreç, direktifin gerekliliklerinin ulusal mevzuata dahil edilmesini ve uyumun sağlanması için gerekli idari yapıların oluşturulmasını içermektedir. İhbarcı Direktifinin uygulanması devam etmekte olup, üye devletler ilgili mevzuatı yürürlüğe koymak ve uygulamak için çalışmaktadır. Avrupa Komisyonu, gerektiğinde üye devletlere rehberlik ve destek sağlayarak, iç hukuka aktarma ve uygulama sürecini izler. Genel olarak, İhbarcı Direktifinin geliştirilmesi, AB'nin üye devletler arasında şeffaflık, dürüstlük ve hesap verebilirliği teşvik etme taahhüdünü yansıtmaktadır. Direktif, ihbarcılarının korunmasına yönelik ortak standartlar oluşturarak, AB içinde suiistimallerin bildirilmesi ve yolsuzluk ve diğer suiistimal türleriyle mücadele edilmesi için daha elverişli bir ortam yaratmayı amaçlamaktadır. Whistleblower Direktifi, hem Avrupa Birliği (AB) ve üye devletleri için hem de çeşitli sektörlerde şeffaflık, hesap verebilirlik ve dürüstlüğü teşvik edilmesi açısından büyük önem taşımaktadır. Direktifin bu denli önemli olmasının birkaç temel nedeni şunlardır:

Direktif, ihbarcılarının korunması için ortak standartlar oluşturarak, bireyleri misilleme korkusu olmadan AB hukuku ihlallerini bildirmeye teşvik etmektedir. Bu, aksi takdirde gizli kalabilecek yanlışları ortaya çıkararak şeffaflığı teşvik eder ve yasadışı veya etik olmayan davranışlardan sorumlu bireyler ve kuruluşlar için hesap verebilirliğin artmasına yol açar. İhbarcılar, ihlal ve suiistimleri ortaya çıkararak hukukun üstünlüğünün korunmasında hayati bir rol oynamaktadır. Direktif, ihbarcılarının korunmasına yönelik yasal çerçeveyi geliştirerek, ihbarcılar da dahil olmak üzere herkesin aynı yasa ve yönetmeliklere tabi olması gerektiği ilkesini güçlendirmektedir.

Yolsuzluk, toplumların istikrarı ve refahı için önemli bir tehdit oluşturmaktadır. İhbarcı Direktifi, ihbarcılara yolsuzluk uygulamalarını bildirmek için ihtiyaç duydukları güven ve korumayı sağlayarak yolsuzluğun önlenmesine ve yolsuzlukla mücadeleye yardımcı olur. Bu, AB'nin iyi yönetişimi ve dürüstlüğü teşvik etmeye yönelik daha geniş çabalarına katkıda bulunur. İhbarcılar genellikle bireylerin ve toplumların sağlığını, güvenliğini veya refahını etkileyen bilgileri ifşa ederek kamu yararına hareket ederler. Direktif, ihbarcılarını misillemeden koruyarak ve ifşalarının etkili bir şekilde ele alınmasını sağlayarak, kamu çıkarının korunmasına ve topluma zarar verilmesinin önlenmesine yardımcı olur. İhbarcılarının

korunması, kurum ve kuruluşlarda dürüstlük ve etik davranış kültürünün teşvik edilmesi için elzemdir. Bireylerin misilleme korkusu olmadan suistimalleri bildirme yetkisine sahip olduklarını hissetmeleri, dürüstlük, hesap verebilirlik ve yasalara saygının değer gördüğü ve teşvik edildiği bir ortam yaratır.

Güçlü ihbarcı koruma mekanizmalarının varlığı, kamu ve özel kurumlara olan güveni artırır. Vatandaşlar yanlışların üzerine gidileceğine ve ihbarcılarının korunacağına inandıklarında, yönetim sistemlerinin adilliğine ve etkinliğine güvenmeleri daha olasıdır.

Whistleblower Direktifi, AB üye ülkeleri arasında whistleblower koruma standartlarını uyumlu hale getirerek yasal çerçevelerde tutarlılık ve bütünlük sağlamaktadır. Bu, birden fazla yargı alanında faaliyet gösteren kuruluşlar için uyumu kolaylaştırır ve üye devletler arasında iş birliği ve bilgi paylaşımını teşvik eder. Sonuç olarak, İhbarcı Direktifi, AB içinde şeffaflık, hesap verebilirlik ve dürüstlüğün teşvik edilmesinde kritik bir rol oynamaktadır. Yönerge, ihbarcılara kapsamlı koruma sağlayarak ve açık raporlama mekanizmaları oluşturarak, kurumlara güven duyulmasına, yolsuzluğun önlenmesine ve hukukun üstünlüğünün desteklenmesine katkıda bulunur.

#### **4.4 Kamu Yararını İfşa Yasası (PIDA)**

Kamu Yararını Koruma Yasası (Public Interest Disclosure Act - PIDA), 1998 yılında Birleşik Krallık'ta yürürlüğe giren ve çalışanların işyerlerinde karşılaştıkları yasa dışı, etik dışı veya yanlış uygulamaları güvenli bir şekilde ifşa etmelerini sağlamak amacıyla düzenlenmiş bir yasadır. PIDA'nın temel amacı, ihbarcılarını (whistleblowers) işverenleri tarafından maruz kalabilecekleri misillemelere karşı korumak ve ihbarcılarının yaptığı ifşaların kamu yararına olan etkilerini artırmaktır. Yasa, özellikle Bölüm 1 ve Bölüm 2'de belirtilen koruma hükümleriyle bu amaca ulaşmayı hedeflemektedir (PIDA, 1998:1-2).

PIDA, işyerlerinde şeffaflığı ve hesap verebilirliği artırmayı hedefleyen kritik bir yasadır. Bu yasanın önemi, işyerlerinde yolsuzluk, sahtekarlık, sağlık ve güvenlik ihlalleri gibi ciddi sorunların ortaya çıkmasını ve bu sorunların etkili bir şekilde ele alınmasını sağlamasında yatmaktadır. Yasa, ihbarcılarının cesaretlendirilmesi ve korunması yoluyla işyerlerinde etik standartların yükseltilmesine katkıda

bulunmaktadır (PIDA, 1998:1). PIDA'nın hedefleri, çalışanların ihbarcı olarak rol almasını desteklemek ve bu süreçte karşılaşılabilecekleri riskleri en aza indirmektir. Yasaya göre, ihbarcılar aşağıdaki durumlarda korunmaktadır:

Yasa, çalışanların iyiniyetle yaptıkları ve kamu yararına olan ifşaları koruma altına almaktadır (PIDA, 1998: Bölüm 1, Madde 1-2). Bu, çalışanların işyerinde karşılaştıkları yasa dışı veya etik dışı uygulamaları bildirmelerini teşvik etmektedir. PIDA, ihbarcılarının ifşaları nedeniyle işten çıkarılma, görevden alınma, maaş kesintisi veya diğer olumsuz işyeri eylemlerine maruz kalmasını önlemek amacıyla çeşitli koruyucu hükümler içermektedir (PIDA, 1998: Bölüm 2, Madde 3-4). Yasa, işyerlerinde etik ve yasal standartların korunmasına ve yükseltilmesine katkıda bulunmaktadır. Bu, işverenlerin ve çalışanların yasalara ve etik kurallara uygun hareket etmelerini teşvik etmektedir. PIDA, kamuoyunun işyerlerinde olup bitenler konusunda bilgi sahibi olmasını ve bu bilgiye güven duymasını sağlamaktadır. Bu, kamuoyunun işyerleri ve kurumlar hakkında bilinçli değerlendirmeler yapabilmesine olanak tanımaktadır (PIDA, 1998: Bölüm 1, Madde 1).

PIDA, çalışanların misilleme korkusu olmadan yanlış uygulamaları bildirme konusunda kendilerini güçlü hissettikleri bir kültür yaratmayı amaçlamaktadır. Kanun, ihbarcılara yasal koruma sağlayarak, bireyleri dolandırıcılık, yolsuzluk, sağlık ve güvenlik ihlalleri veya çevresel zararlar gibi kamu yararına olan bilgileri ortaya çıkarmaya teşvik etmektedir (PIDA, 1998: Bölüm 1, Madde 1-2). PIDA, iyiniyetle açıklama yapan çalışanlara yasal koruma sağlamaktadır. İşverenlerin, bilgi uçuran kişileri, ifşalarının bir sonucu olarak işten çıkarma, rütbe düşürme veya taciz dahil olmak üzere haksız muameleye maruz bırakmalarını yasaklamaktadır. Mağdur edildiklerine inanan ihbarcılar, istihdam mahkemeleri aracılığıyla tazminat talep edebilirler. PIDA, geçmiş, mevcut veya gelecekteki potansiyel suistimaller de dahil olmak üzere geniş bir yelpazedeki ifşaları kapsamaktadır. İşverenlere, kuruluşlar içinde belirlenmiş sorumlu kişilere, düzenleyici kurumlara veya yasal danışmanlara yapılan açıklamalar için geçerlidir. Bununla birlikte, kanun kapsamında korunan ifşa türlerine ilişkin belirli sınırlamalar ve istisnalar bulunmaktadır. PIDA, çalışanları, dışarıya ifşa etmeyi düşünmeden önce yanlışları ifşa etmek için kurumları içindeki dahili raporlama kanallarını kullanmaya teşvik eder. İşverenlerin bilgi uçurma şikayetlerini ele almak için etkili dahili prosedürler oluşturmaları ve çalışanları PIDA kapsamındaki hakları ve korumaları hakkında bilgilendirmeleri gerekmektedir.

PIDA, ihbarcılarının ifşa ettikleri bilginin kamu yararına olduğuna makul ölçüde inanmalarını gerektirir. Bu, ifşaların kişisel kazanç veya kötü niyetli amaçlarla değil, toplumun daha geniş çıkarlarını korumak için yapılmasını sağlar (PIDA, 1998: Bölüm 1, Madde 1).

İşverenler, ihbar bildirimlerini derhal ve adil bir şekilde soruşturmakla yükümlüdür. Kurumlar, tespit edilen her türlü suistimali ele almak ve ihbarcılarını misillemeden korumak için uygun önlemleri almalıdır. Bu yükümlülüklerle uyulmaması, işverenler için yasal sonuçlara yol açabilir. PIDA, genel olarak, ihbarcılara yasal koruma sağlayarak kuruluşlar içinde şeffaflık, hesap verebilirlik ve dürüstlüğün teşvik edilmesinde önemli bir rol oynamaktadır. PIDA, çalışanları yanlış davranışlar hakkında konuşmaya teşvik ederek, suistimallerin önlenmesine ve ele alınmasına yardımcı olur ve sonuçta daha etik ve sorumlu bir iş ortamına katkıda bulunur (PIDA, 1998: Bölüm 2, Madde 3-4)<sup>10</sup>.

Public Interest Disclosure Act (PIDA), Birleşik Krallık'ta ihbarcılarının korunmasını amaçlayan önemli bir mevzuattır. PIDA'nın tarihsel gelişimi, çeşitli aşamalardan geçmiştir ve bu süreçte birçok revizyonla güçlendirilmiştir.

1990'lar Öncesi- Birleşik Krallık'ta 1990'ların başlarına kadar, işyerlerindeki yolsuzlukları ve yasa dışı faaliyetleri ifşa eden çalışanlar için yeterli yasal koruma yoktu. Bu dönemde, özellikle sağlık ve güvenlik alanlarındaki skandallar ve ihbarcılarının karşılaştıkları misillemeler, ihbarcı korumasının önemini artırdı (Lewis, 1995:89-92).

1998- PIDA, 1998 yılında kabul edildi ve 2 Temmuz 1999'da yürürlüğe girdi. Bu yasa, Birleşik Krallık'ta ihbarcılarının korunmasını sağlamak için geliştirilmiştir. PIDA, işyerlerindeki yasa dışı ve etik dışı uygulamaları ifşa eden çalışanların misillemeye maruz kalmadan bu tür faaliyetleri bildirmelerini güvence altına aldı. Bu yasa hem kamu hem de özel sektörde çalışanları kapsamaktadır (Lewis, 1998:123-125).

2000'ler- 2000'li yılların başında, PIDA'nın uygulanması ve etkinliği hakkında çeşitli değerlendirmeler yapıldı. Bu dönemde, yasayla ilgili farkındalığın artırılması ve uygulamanın iyileştirilmesi için çeşitli adımlar atıldı. PIDA'nın,

---

<sup>10</sup> Erişim: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1998/23/contents>

ihbarcılarının korunmasında önemli bir adım olduğu kabul edilse de bazı eksikliklerin olduğu ve bu eksikliklerin giderilmesi gerektiği vurgulandı (Lewis, 2001:201-204).

2013- 2013 yılında, Enterprise and Regulatory Reform Act (ERRA) kabul edildi. ERRA, PIDA'da bazı önemli değişiklikler yaparak ihbarcı korumasını daha da güçlendirdi. Bu değişiklikler arasında, ihbarcılarının sadece kamu yararına olan ifşaları koruma altına alındığı ve ihbarcılarının kötü niyetle ifşa yapmalarının engellendiği düzenlemeler bulunmaktaydı (Bowers, Fodder, Lewis, & Mitchell, 2013:67-70).

2016-2016 yılında, Birleşik Krallık'ta ihbarcı korumasını daha da güçlendirmek amacıyla çeşitli yeni yaklaşımlar geliştirildi. Bu dönemde, ihbarcılarının karşılaştıkları zorlukların azaltılması ve daha etkili koruma mekanizmalarının oluşturulması için çeşitli öneriler sunuldu. Bu öneriler arasında, ihbarcılarının desteklenmesi ve ihbarcı koruma programlarının iyileştirilmesi gibi konular yer aldı (Lewis, 2016:45-47) Kamu Yararını İfşa Yasası (PIDA), kurumlarda şeffaflık, hesap verebilirlik ve dürüstlüğün teşvik edilmesindeki rolü nedeniyle büyük önem taşımaktadır. PIDA, çalışanları misilleme korkusu olmadan kurumlarındaki yanlışlar hakkında konuşmaya teşvik eder. Bu, aksi takdirde tespit edilemeyecek dolandırıcılık, yolsuzluk, sağlık ve güvenlik ihlalleri veya çevresel zararların ortaya çıkarılması için çok önemlidir.

PIDA, kamu yararına bilgi ifşa eden ihbarcılara yasal koruma sağlar. Kişileri, ifşaları sonucunda işten çıkarılma, rütbelерinin düşürülmesi veya taciz gibi haksız muamelelere karşı korur. Bu koruma, bireyleri misilleme korkusu olmadan değerli bilgilerle öne çıkmaya teşvik eder. PIDA, ihbarcılığı teşvik ederek ve ihbarcılarını koruyarak kurumsal hesap verebilirliği artırır. İşverenleri eylemlerinden sorumlu tutar ve yanlış uygulamaların derhal ve etkili bir şekilde ele alınmasını sağlar. PIDA, suistimal veya yanlış uygulama durumlarında erken tespit ve müdahale sağlayarak kamuya, tüketicilere, çalışanlara ve çevreye verilen zararın önlenmesinde hayati bir rol oynar. Çalışanları etik olmayan davranışları bildirmeye teşvik ederek ve bu tür bildirimlerin ciddiye alınmasını ve kapsamlı bir şekilde soruşturulmasını sağlayarak kuruluşlar içinde etik davranış kültürünü teşvik eder. PIDA gibi ihbarcı koruma yasaları, kurumlara, işletmelere ve devlet kurumlarına olan kamu güveninin sürdürülmesi için gereklidir. İyi işleyen bir toplum için gerekli olan şeffaflık, dürüstlük ve hesap verebilirliğe bağlılık gösterirler. PIDA, genel olarak, şeffaflık ve hesap verebilirlik kültürünü teşvik etmek, ihbarcılarını korumak, zararı önlemek ve

kuruluşlar içinde etik standartları korumak için önemlidir. Daha sorumlu ve güvenilir bir iş ortamına katkıda bulunur ve kamu yararının korunmasına yardımcı olur (PIDA, 1998).

#### 4.5 Türkiye'deki Hukuki Düzenlemeler

Türkiye'de whistleblowing (ihbarcılık) ile ilgili doğrudan bir düzenleme olmaması, şeffaflık, hesap verebilirlik ve etik yönetim açısından önemli eksikliklere neden olmaktadır. Bu eksiklik hem çalışanların güvenliğini sağlama hem de kamu yararına olan ifşaların teşvik edilmesi konusunda ciddi engeller oluşturur. Türkiye'de ihbarcılığı teşvik eden ve ihbarcıları koruyan doğrudan bir yasal düzenlemenin olmaması, çalışanların yasa dışı veya etik dışı uygulamaları ifşa etme konusunda cesaretini kırmaktadır. Çalışanlar, ihbarcı oldukları takdirde işten çıkarılma, mobbing, kariyer engelleri veya diğer misilleme türlerine maruz kalabileceklerinden korkmaktadır. Bu durum, işyerinde hukuksuzlukların ve etik dışı uygulamaların gizli kalmasına yol açabilir. Whistleblowing, işyerlerinde şeffaflık ve hesap verebilirliği artırmanın en etkili yollarından biridir. Ancak, Türkiye'de bu konuda kapsamlı bir düzenlemenin olmaması, işyerlerinde ve kamu kurumlarında yolsuzluk, suistimal ve diğer yasa dışı faaliyetlerin önlenmesini zorlaştırmaktadır. Şeffaflık ve hesap verebilirlik eksikliği, kurumların topluma ve paydaşlarına karşı güven kaybetmesine yol açabilir. Whistleblowing düzenlemeleri, etik yönetim ve kurumsal etik standartların korunması için kritik öneme sahiptir. Türkiye'de bu konudaki düzenleme eksikliği, işyerlerinde etik standartların uygulanmasını ve korunmasını zorlaştırmaktadır. Bu durum hem kamu sektöründe hem de özel sektörde etik ihlallerin artmasına ve bu ihlallerin örtbas edilmesine neden olabilir. Birçok gelişmiş ülke, ihbarcıların korunması ve teşvik edilmesi amacıyla kapsamlı yasal düzenlemelere sahiptir. Türkiye'de böyle bir düzenlemenin olmaması, ülkenin uluslararası standartlara ve iyi yönetim uygulamalarına uyum sağlamada geri kalmasına yol açabilir. Bu durum, Türkiye'nin uluslararası arenada itibarını zedeleyebilir ve yabancı yatırımcıların güvenini sarsabilir. Türkiye'de, ihbarcılık konusunda doğrudan bir düzenleme bulunmamasıyla birlikte, çeşitli yasalar ve düzenlemeler ihbarcılık faaliyetlerini dolaylı olarak ele almaktadır. Örneğin, Türk Ceza Kanunu'nun 278, 279, 280. maddeleri ve İş Kanunu, işyerinde yasa dışı faaliyetlerin bildirilmesi durumunda bazı koruyucu hükümler içermektedir. Ancak,

bu hükümler genellikle yetersiz kalmakta ve ihbarcılarının kapsamlı bir şekilde korunmasını sağlayamamaktadır.

Türkiye'de whistleblowing (ihbarcılık) konusunda doğrudan bir yasal düzenleme bulunmasa bile çeşitli mevzuat ve yargı kararları ihbarcılarının korunmasına yönelik hükümler içermektedir. Bu bölümde, Türkiye'deki hukuki çerçeve, ihbarcılarının hakları ve korunması konularında yapılan düzenlemeler incelenecektir.

Türkiye'de, işyerindeki ihbarcılık faaliyetleri büyük ölçüde İş Kanunu çerçevesinde değerlendirilmektedir. İş Kanunu, çalışanların işyerindeki yasa dışı ve etik dışı faaliyetleri ifşa etmeleri durumunda korunmalarına yönelik bazı hükümler içermektedir.

İş Kanunu'nun 18. maddesi, işverenin iş sözleşmesini feshederken geçerli bir sebep göstermesini zorunlu kılmaktadır. Bu hüküm, ihbarcılarının keyfi işten çıkarılmalarına karşı korunmasını sağlar (4857 sayılı İş Kanunu, md. 18). İş Kanunu'nun 25. maddesi ise, işçinin ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan davranışları dışında, işverenin haklı nedenle derhal fesih yapamayacağını belirtir. Bu düzenleme, ihbarcılarının işten çıkarılmalarına karşı ek bir koruma sağlamaktadır (4857 sayılı İş Kanunu, md. 25).

Türk Borçlar Kanunu'nun 417. maddesi, işverenin, işçiyi gözetme borcu kapsamında, işyerinde dürüstlük kurallarına uygun hareket etme yükümlülüğünü içermektedir. Bu hüküm, ihbarcılarının işyerinde korunmasına yönelik genel bir çerçeve sunar (6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, md. 417).

Türkiye'de ihbarcılıkla ilgili olarak Ceza Kanunu'nda da bazı düzenlemeler bulunmaktadır. Bu düzenlemeler, özellikle yolsuzluk, rüşvet ve kamu görevlilerinin suistimallerine yönelik ihbarları kapsar.

Türk Ceza Kanunu'nun 278. maddesi, suçu bildirmeme suçu olarak tanımlanmıştır. Kamu görevlileri ve diğer kişiler, görevleri sırasında öğrendikleri suçları bildirmekle yükümlüdürler. Bu düzenleme, ihbarcılığın teşvik edilmesi açısından önemlidir (5237 sayılı Türk Ceza Kanunu, md. 278). 279. ve 280. maddeler ise, kamu görevlilerinin ve sağlık çalışanlarının görevleri sırasında öğrendikleri suçları bildirmeleri zorunluluğunu içerir. Bu maddeler, ihbarcılık

faaliyetlerinin yasal bir zorunluluk olarak düzenlendiği durumları kapsar (5237 sayılı Türk Ceza Kanunu, md. 279,280).

2005 yılında çıkarılan Kamu Görevlileri Etik Kurulu Yönetmeliği, kamu görevlilerinin etik ilkelere uygun davranmalarını ve yasa dışı veya etik dışı faaliyetleri ihbar etmelerini teşvik eder. Bu yönetmelik, kamu görevlilerinin etik dışı davranışlarını bildiren ihbarcıları koruma altına alır.

Devlet Memurları Kanunu'nun 125. maddesi, devlet memurlarının disiplin cezalarını düzenlerken, memurların ihbarcılık faaliyetlerinde bulunmalarını teşvik eden hükümler içerir. Bu düzenleme, kamu görevlilerinin yasa dışı veya etik dışı davranışları bildirmelerini destekler (657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, md. 125).

Türkiye'de ihbarcılıkla ilgili yargı kararları, ihbarcıların korunması ve haklarının güvence altına alınması açısından önemli bir rol oynamaktadır. Yargıtay 7. Hukuk dairesi vermiş olduğu bir kararında whistleblowing kavramına açıkça değinerek ihbarcıların ifade özgürlüğünü ve kamu yararını gözeterek yaklaşım sergilemiştir. Yargıtay'ın bu kararı, whistleblowing (ihbarcılık) açısından önemli bir içtihat teşkil etmektedir. Kararda işçilerin işyerlerindeki hukuka aykırı uygulamaları ihbar etmelerinin korunması gerektiğini ve bu ihbarların iş sözleşmesinin feshi için haklı veya geçerli bir neden oluşturamayacağını göstermektedir. Bu, işçilerin işyerlerindeki yanlışları bildirmeleri durumunda hukuki koruma altında olduklarını belirten önemli bir karar olarak değerlendirilir. (7. Hukuk Dairesi 2016/12401 E. , 2016/17196 K. 24.10.2016)<sup>11</sup>.

Özetle davacı vekili, müvekkilinin iş sözleşmesinin haksız ve geçersiz sebeplerle feshedildiğini belirterek, feshin iptali ve işe iade talebinde bulunmuştur. Davalı vekili ise davacının, mağaza içinde fotoğraf çekme yasağına uymayarak son kullanma tarihleri yaklaşan ürünlerin fotoğraflarını çektiğini ve bu fotoğrafları manipüle ederek üçüncü şahıslara servis ettiğini, bu davranışlarının işverenin güvenini kötüye kullanmak anlamına geldiğini ve bu nedenle iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiğini savunmuştur. Mahkeme, davacının işverenin ticari menfaatlerine zarar vermek amacıyla hareket ettiğini ve feshin geçerli bir nedene dayandığını kabul ederek davayı reddetmiştir. Taraf vekilleri bu kararı temyiz etmişlerdir.

---

<sup>11</sup> [karararama.yargitay.gov.tr](http://karararama.yargitay.gov.tr)

Davacının iş sözleşmesi, davalı işveren tarafından 02.07.2014 tarihli fesih bildirimini ile son kullanma tarihi geçmiş ürünlerle ilgili bir müşterinin Tüketici Danışma Hattına yaptığı şikayet üzerine feshedilmiştir. İşveren, davacının mağazada cep telefonu kullanma yasağına rağmen izinsiz fotoğraf çektiğini ve bu fotoğrafları üçüncü şahıslarla paylaştığını iddia etmiştir. Davacı ise, son kullanma tarihi geçmiş ürünlerin fotoğraflarını çekerek bu durumu işyerindeki yetkililere bildirdiğini ifade etmiştir. Dosyaya sunulan e-maillerde, davacının bu tür ihlalleri belgelemek amacıyla fotoğrafları çektiği ve ilgili mercilere ilettiği görülmüştür. Ayrıca, müşteri şikayetlerinde, mağazada son kullanma tarihi geçmiş ürünlerin satıldığı ve mağaza müdürünün şikayet eden müşteriye tehdit ettiği belirtilmiştir. Ancak, davacının çektiği fotoğrafları müşteriyle paylaştığı veya müşteriye servis ettiği ispatlanamamıştır. İşveren tarafından sunulan tutanakların da her zaman tutulabilecek nitelikte olduğu göz önüne alındığında, bu tutanakların içeriklerine itibar edilmemiştir. Davacının görev yeri değişikliği de iş sözleşmesinin feshi sürecinde önemli bir rol oynamıştır. Davacı, ikametgahının uzak olması ve hasta annesine bakmak zorunda olduğu gerekçesiyle görev yeri değişikliğini kabul etmemiştir. Bu nedenle işveren tarafından disiplin kuruluna sevk edilerek yazılı uyarı cezası verilmiştir. Davacının çalıştığı mağazada son kullanma tarihi geçmiş ürünlerin satıldığı da dosya kapsamında sabittir. Hakkında şikayet bulunan mağaza müdürünün terfi ettirilmiş olması ve davacının uyarılarına rağmen işten çıkarılmış olması, iş sözleşmesinin feshi sürecinde işverenin tutumunun haksız ve geçersiz olduğuna işaret etmektedir. Sonuç olarak, iş sözleşmesinin feshine dair iddiaların işveren tarafından şüpheden uzak delillerle kanıtlanamadığı ve işveren feshinin haklı ve geçerli nedene dayanmadığı anlaşılmıştır. Bu nedenle, davanın kabulüne karar verilmesi gerekirken, yazılı gerekçe ile davanın reddine karar verilmesi hatalı bulunmuştur. Davacının temyiz itirazlarının kabulü ile davalı temyiz itirazlarının reddine karar verilmiştir.

Yargıtay'ın whistleblowing açısından vermiş olduğu karar Türk hukuku ve mevzuatları çerçevesinde şu şekilde değerlendirilebilir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi, işverene işçinin davranışlarından ve yeterliliğinden kaynaklanan nedenlerle iş sözleşmesini geçerli nedenle feshetme yetkisi vermektedir. Bu nedenler, işyerlerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkileyen durumlar olup, iş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde

beklenemeyeceği hallerde geçerli nedenlere dayandığı kabul edilir (Çelik ve Caniklioğlu, 2019:221-223). İşçinin davranışları ve yeterliliğinden kaynaklanan nedenlerde, işçinin iş görme borcunu ciddi bir şekilde olumsuz etkileyen ve bu borcunu gerektiği gibi yerine getirmesine olanak vermeyen sebepler geçerli fesih nedeni olabilir. İş ilişkisinin işveren açısından sürdürülmesinin önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği durumlarda, feshin geçerli nedenlere dayandığını kabul etmek gerekecektir. İşçinin iş sözleşmesini ihlal edip etmediğinin tespitinde, asli edim yükümlülükleri yanında, kanundan veya dürüstlük kuralından doğan yan edim yükümlülükleri de dikkate alınmalıdır. İşçinin sadakat yükümü, işverene zarar vermeme ve sözleşme ilişkisinin kapsamı dışında güveni sarsacak her türlü davranıştan kaçınma yükümlülüğünü içerir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesinin (II) numaralı bendinde, ahlâk ve iyiniyet kurallarına uymayan haller sıralanmış ve bu durumlarda işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme imkânı olduğu belirtilmiştir. Bu bentte, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan işçi davranışları da haklı fesih sebepleri arasında sayılmıştır (Çelik ve Caniklioğlu, 2019:221-223). Dosya kapsamından, davacının iş sözleşmesinin davalı işveren tarafından, işverenin güvenini kötüye kullandığı gerekçesiyle feshedildiği anlaşılmaktadır. İş sözleşmesinin kurulmasıyla işçinin yan edim yükümlülüğü niteliğindeki sadakat borcu, işçiye işverenin haklı menfaatlerini koruma ve işverene zarar verebilecek her türlü davranıştan kaçınma borcu yükler. Ancak, üstün kamu yararı söz konusu olduğunda işçinin işvereni ihbar ve ifşa etmesi hukuka uygun kabul edilir (Çelik ve Caniklioğlu, 2019:221-223). Sadakat borcu, işçinin işverenine karşı dürüst ve bağlı kalmasını, işvereni zarara uğratmamasını gerektirir. Bu borç, iş sözleşmesinin temel yükümlülüklerinden biridir ve işçinin tüm davranışlarını kapsar. İşçinin, işverenin ticari sırlarını ifşa etmemesi, işverenin çıkarlarına zarar verebilecek eylemlerden kaçınması gerekmektedir. Ancak, sadakat borcunun da sınırları vardır ve bazı durumlarda bu borç geçerliliğini yitirebilir. Üstün kamu yararı, bireylerin ve toplumun sağlığı, güvenliği, çevrenin korunması gibi kamusal çıkarların öncelikli olduğu durumlardır. Bu tür durumlarda, işverenin eylemlerinin kamu yararına aykırı olması, işçinin sadakat borcunun istisnasını oluşturabilir. Üstün kamu yararı, işverenin kanuna aykırı faaliyetlerde bulunması, kamu sağlığını tehdit eden durumların varlığı, çevreye zarar verilmesi gibi hallerde geçerlidir. İşçinin, işverenin kanuna aykırı veya kamu yararına aykırı eylemlerini ihbar etmesi veya ifşa etmesi

hukuka uygun kabul edilebilir. Bu durumda işçinin eylemi, sadakat borcuna aykırılık oluşturmaz. İhbar ve ifşanın hukuka uygun sayılabilmesi için işçinin eyleminin gereklilik arz etmesi, kamu yararının korunması amacıyla yapılmış olması gerekmektedir. Ayrıca, işçinin, ihbar ve ifşa sürecinde dürüst ve iyi niyetli olması, elde ettiği bilgileri doğru ve eksiksiz olarak yetkili mercilere bildirmesi gerekmektedir (Alp,2019:200-210).

Whistleblowing eyleminde kamu menfaati ile işverenin menfaati karşı karşıya gelir. İşçi, iş sözleşmesinden doğan yan edim yükümlülüğü olarak işverenin menfaatlerini gözetmek ve işletme sırlarını gizli tutmakla yükümlüdür. Bu yükümlülüğün ihlali, geçerli bir fesih sonucunu doğurabilir. Ancak, bir hukuk devletinde işçinin hukuka aykırılıkları ihbar etme hakkı da temel bir hak olarak güvence altındadır. Kamu yararı bakımından önemli olan bu ihbar hakkı korunmalı ve işverenin menfaatleri ile işçinin hakları arasında bir denge sağlanmalıdır. İşçi, öncelikle hukuka aykırılığı işyeri içi mercilere bildirmelidir, ancak her durumda işletme içi ihbarın öncelikli olduğu söylenemez.

Türkiye'de ihbarcılıkla ilgili doğrudan bir yasal düzenleme olmamakla birlikte, çeşitli mevzuat ve yargı kararları ihbarcılarının korunmasına yönelik hükümler içermektedir. İş Kanunu, Türk Ceza Kanunu ve kamu görevlileri için getirilen etik kurallar, ihbarcılarının korunmasını ve teşvik edilmesini amaçlamaktadır. Yargıtay kararları ise, ihbarcılarının ifade özgürlüğünü ve kamu yararını gözetin yaklaşımlarıyla, ihbarcılık faaliyetlerinin hukuki çerçevesini güçlendirmektedir.

## 5. SONUÇLAR VE DEĞERLENDİRME

### 5.1 Whistleblowingin Faydalarının Değerlendirilmesi

Bu çalışmanın amacı doğrultusunda whistleblowing kavramının ne olduğunu nasıl ortaya çıktığı incelenmiştir. Aynı zamanda whistleblowingin Anayasa İnsan Hakları Mahkemesi Heimisch v. Almanya, Guja V. Moldova, Halét V. Luxembourg, Matuz v. Bulgaristan kararları doğrultusunda çizilmiş olan çerçevesi detaylıca incelenmiş ve ülkelerin bu konudaki hukuki düzenlemelerin analizi detaylı analizi yapılmıştır. Bu kısımda yapılan bu analiz sonucunda ülkemizde whistleblowing uygulamasına yönelik bir hukuki düzenleme yapılması halinde bu düzenlemelerin olası faydaları tartışılacaktır.

Whistleblower, yasa dışı faaliyetleri ifşa ederek yolsuzluk, kötüye kullanım ve haksızlık gibi zararlı pratiklerle mücadele ederler. Bu sayede, kamu kaynaklarının korunması ve adil bir toplumun oluşturulması sağlanır. Yolsuzluk ve haksızlıkla mücadele, whistleblowerın ifşalarıyla doğrudan ilişkilidir. Yolsuzluk, dürüstlük ve şeffaflık ilkesine aykırı olarak kişilerin veya kuruluşların kendi çıkarlarını korumak amacıyla yasa dışı, etik dışı veya kötü niyetli davranışlarda bulunmasıdır. Haksızlık ise, adalet, eşitlik ve hakkaniyet ilkelerine aykırı olarak bir kişi veya kuruluşun başka birine zarar vermesi veya haksız bir avantaj elde etmesidir. Whistleblowerlar, bu tür yolsuzluk ve haksızlıkları ortaya çıkararak mücadele ederler. Örneğin, bir kamu kuruluşunda görev yapan bir çalışan, yetkililerin rüşvet alması veya kaynakları kötüye kullanması gibi yasa dışı faaliyetleri ifşa edebilir. Benzer şekilde, bir şirket çalışanı, şirket içindeki haksız işe alım veya ihale süreçlerini açığa çıkarabilir. Bu ifşalar, yolsuzluğun ve haksızlığın önlenmesine ve sorumluların hesap verebilirliğinin sağlanmasına yardımcı olur. Kamu kaynaklarının doğru kullanılmasını sağlar, adaletin sağlanmasına katkıda bulunur ve toplumun genel refahına hizmet eder. Ayrıca, şeffaflık ve hesap verebilirliğin güçlenmesine katkıda bulunarak demokratik süreçlerin sağlıklı işlemesine katkıda bulunur.

Bu nedenle, yolsuzluk ve haksızlıkla mücadele, whistleblowerların yaptıkları ifşalarla başlar ve toplumun genel çıkarlarına hizmet eden önemli bir süreçtir. Whistleblowerların haklarının korunması ve cesaretlendirilmesi, bu tür olumsuz pratiklerle etkin bir şekilde mücadele etmenin anahtarıdır.

Whistleblowerlar, tehlikeli veya zararlı ürünlerin piyasaya sürülmesi, çevre kirliliği ve diğer riskli durumlar gibi konularda uyarıda bulunarak kamu güvenliği ve sağlığını korur. Bu sayede, toplumun genel refahı ve güvenliği artar. Kamu güvenliği ve sağlığı, toplumun genel refahı ve güvenliği için hayati öneme sahip olan konulardır. Bu kavramlar, çeşitli alanlarda, özellikle de kamu hizmetlerinde ve endüstrilerde, çeşitli tehditlere karşı korunmayı ve sağlıklı bir yaşamın sürdürülmesini içerir. Kamu güvenliği, suç, terörizm, doğal afetler, salgın hastalıklar gibi çeşitli tehditlere karşı toplumun korunması ve güvenliğinin sağlanması anlamına gelir. Bu, polis ve güvenlik güçlerinin etkin bir şekilde çalışması, acil durum planlarının uygulanması, sınır güvenliğinin sağlanması ve suçla mücadele gibi çeşitli önlemleri içerir.

Kamu sağlığı ise, toplumun fiziksel, zihinsel ve sosyal sağlığının korunması ve geliştirilmesini amaçlar. Bu, hastalıkların kontrol altına alınması, aşılama programlarının uygulanması, çevresel sağlık risklerinin azaltılması, sağlık hizmetlerine erişimin sağlanması ve sağlıklı yaşam tarzlarının teşvik edilmesi gibi çeşitli önlemleri içerir. Whistleblowerlar, kamu güvenliği ve sağlığıyla ilgili tehditleri ortaya çıkararak bu alanlarda mücadele ederler. Örneğin, bir sağlık kuruluşunda çalışan bir kişi, hastane içindeki hijyen standartlarının düşüklüğünü veya ilaç hırsızlığı gibi önemli sorunları ifşa edebilir. Benzer şekilde, bir güvenlik görevlisi, güvenlik açıklarını veya terörizmle ilgili istihbaratı açığa çıkarabilir. Bu ifşalar, toplumun genel sağlık ve güvenliğinin korunmasına katkıda bulunur. Potansiyel risklerin erken tespiti ve müdahale edilmesi, felaketlerin ve krizlerin önlenmesine veya en azından etkilerinin azaltılmasına yardımcı olur. Ayrıca, toplumun sağlıklı yaşamasını ve güvende hissetmesini sağlayarak toplumsal refahı artırır. Bu nedenle, kamu güvenliği ve sağlığı, whistleblowerların ifşalarıyla güçlenir ve toplumun genel çıkarlarına hizmet eden önemli bir alan olur. Whistleblowerların cesaretlendirilmesi ve haklarının korunması, bu tür tehditlere karşı etkili bir şekilde mücadele etmenin önemli bir unsuru olarak ortaya çıkar.

Whistleblowerlar, kuruluşlar ve hükümetler arasında şeffaflığı artırır ve hesap verebilirliği sağlarlar. Yapılan yasa dışı veya etik dışı faaliyetlerin ifşa edilmesi, kurumların ve yetkililerin sorumluluğunu artırır ve demokratik süreçlere katkıda bulunur. Şeffaflık, bir kurumun veya yönetimin işleyişi, karar alma süreçleri, harcama politikaları ve diğer faaliyetleri hakkında açık ve anlaşılabilir bilgi sunması anlamına gelir. Hesap verebilirlik ise, bir kurumun veya yönetimin aldığı kararların ve uyguladığı politikaların sonuçlarına ilişkin sorumluluk taşıması ve bu sonuçlardan hesap vermesi anlamına gelir. Şeffaflık ve hesap verebilirlik, demokratik bir toplumun sağlıklı işlemesi için temel prensiplerdir ve toplumun güvenini sağlar. Whistleblowerlar, şeffaflık ve hesap verebilirliği destekler ve güçlendirirler. Örneğin, bir kamu kuruluşunda çalışan bir kişi, kurum içindeki yolsuzluk veya kötüye kullanımı ifşa ederek şeffaflığı artırır ve kurumun hesap verebilirliğini sağlar. Benzer şekilde, bir şirket çalışanı, şirketin muhasebe kayıtlarında sahtekarlık yapıldığını ifşa ederek şirketin hesap verebilirliğini sağlayabilir. Whistleblowerların yaptıkları ifşalar, kamuoyunun bilgi sahibi olmasını sağlar ve şeffaflığı artırır. Aynı zamanda, kurumların ve yöneticilerin aldıkları kararların ve uyguladıkları politikaların sonuçlarının takip edilmesini sağlar, böylece hesap verebilirlik sağlanır. Bu da kötü uygulamaların ortaya çıkmasını ve sorumluların hesap vermesini sağlar. Şeffaflık ve hesap verebilirlik, demokratik süreçlerin sağlıklı işlemesine katkıda bulunur ve toplumun genel çıkarlarını korur. Whistleblowerın cesaretlendirilmesi ve haklarının korunması, şeffaflık ve hesap verebilirliği desteklemenin ve güçlendirmenin önemli bir yolu olarak ortaya çıkar. Bu nedenle, whistleblowerların rolü, demokratik bir toplumun işleyişi ve kamu güvenliği için kritik bir öneme sahiptir.

Whistleblowerlar, kuruluşların etik standartlara uymasını teşvik eder ve kurumsal itibarı güçlendirirler. Bu, şirketlerin uzun vadeli sürdürülebilirliklerini artırır ve güvenilirliklerini artırır. Kurumsal verimlilik, bir kurumun kaynaklarını etkin bir şekilde kullanarak belirlenen hedeflere ulaşma yeteneğidir. İyileştirme ise, mevcut süreçlerin veya uygulamaların daha etkin hale getirilmesi ve kurumun performansının artırılması anlamına gelir. Bu kavramlar, işletmelerin sürdürülebilirliği ve rekabet gücü açısından kritik öneme sahiptir. Whistleblowerlar, kurumsal verimlilik ve iyileştirme konusunda önemli bir rol oynarlar. Örneğin, bir çalışan, bir kurumun kaynaklarının israf edildiğini veya verimsiz bir şekilde kullanıldığını ifşa ederek iyileştirme fırsatlarına işaret edebilir. Benzer şekilde, bir

Üretim tesisinde çalışan bir kişi, üretim süreçlerindeki hataları veya verimsizlikleri ifşa ederek verimliliği artırabilir. Whistleblowerların yaptıkları ifşalar, kurumların süreçlerini gözden geçirmesini ve iyileştirme fırsatlarını belirlemesini sağlar. Bu da kurumların daha etkin ve verimli bir şekilde çalışmasını ve belirlenen hedeflere daha kolay ulaşmasını sağlar. Aynı zamanda, israfın azaltılması ve kaynakların daha etkin bir şekilde kullanılmasıyla maliyetlerin düşürülmesine de katkıda bulunur. Kurumsal verimlilik ve iyileştirme, rekabetçi bir iş ortamında başarılı olmanın önemli bir unsuru olarak kabul edilir. Whistleblowerların yaptıkları ifşalar, kurumların sürekli olarak gelişmesini ve daha rekabetçi hale gelmesini sağlar. Bu nedenle, whistleblowerların cesaretlendirilmesi ve haklarının korunması, kurumsal verimlilik ve iyileştirmenin teşvik edilmesi açısından kritik öneme sahiptir. Bu bağlamda, whistleblowerlar kurum içi verimlilik ve işleyişin iyileştirilmesine katkıda bulunurken, aynı zamanda toplumun genel çıkarlarına hizmet eden önemli bir rol üstlenirler.

Whistleblowerların ifşaları, yasal ve hukuki reformları tetikleyebilir ve mevcut düzenlemelerin güçlendirilmesini sağlayabilir. Bu, hukukun üstünlüğünü ve adaletin sağlanması destekler. Yasal ve hukuki gelişim, toplumun ihtiyaçlarına cevap vermek ve adaletin sağlanmasını güvence altına almak amacıyla yasal düzenlemelerin ve hukukun sürekli olarak evrilmesidir. Bu süreç, toplumun değişen ihtiyaçlarına uyum sağlamak, adaletin daha etkin bir şekilde uygulanmasını sağlamak ve hukuki boşlukları doldurmak için gerçekleştirilir. Whistleblowerların ifşaları, yasal ve hukuki gelişimde önemli bir rol oynar. Örneğin, bir whistleblower tarafından ortaya çıkarılan bir yolsuzluk skandalı veya haksızlık vakası, mevcut yasaların yetersiz olduğunu veya belirli bir alanda hukuki bir boşluğun bulunduğunu gösterebilir. Bu durumda, hükümet veya yasama organları, mevcut yasaları güçlendirmek veya yeni yasalar ve düzenlemeler getirmek suretiyle yasal ve hukuki gelişimi teşvik edebilir. Benzer şekilde, whistleblowerların ifşaları, hukukun uygulanmasını ve yargı süreçlerini etkileyebilir. Örneğin, bir whistleblowerın ortaya çıkardığı kanıtlar, mahkemelerde delil olarak kullanılabilir ve hukuki süreçlerin sonuçlarını etkileyebilir. Ayrıca, whistleblowerların ifşaları, hukukun üstünlüğünün ve adaletin sağlanmasının önemini vurgulayarak hukuki bilincin artmasına da katkıda bulunur. Bu bağlamda, whistleblowerların yaptıkları ifşalar, hukukun gelişimine ve adaletin sağlanmasına katkıda bulunur. Yasal ve hukuki düzenlemelerin

güçlendirilmesi veya yeni düzenlemelerin getirilmesi, toplumun genel çıkarlarına hizmet eder ve adaletin daha etkin bir şekilde işlenmesini sağlar. Dolayısıyla, whistleblowerların haklarının korunması ve cesaretlendirilmesi, yasal ve hukuki gelişimin teşvik edilmesi açısından önemlidir. Whistleblowerlar, toplumda değişim ve iyileşme süreçlerine katkıda bulunurlar. Yapılan ifşalar, toplumsal farkındalığı artırır, adaletsizlikleri ortaya çıkarır ve toplumsal adaletin sağlanmasına katkıda bulunur. Bu faydalar, whistleblowerların cesaretlenmesi ve haklarının korunması durumunda gerçekleşebilir. Whistleblowing, toplumun genel çıkarlarına hizmet eden ve demokratik süreçleri güçlendiren önemli bir mekanizmadır.

Whistleblowerlar, kamu kuruluşları ve hükümetlerdeki kötü uygulamaların ifşa edilmesiyle kamu itibarının korunmasına katkıda bulunurlar. Bu, kamu güvenini artırır ve demokratik süreçlerin sağlıklı işlenmesini destekler. Kamu itibarının korunması, bir hükümetin veya kamu kurumunun, toplum nezdinde itibarını ve güvenilirliğini sağlamak ve sürdürmek için yürüttüğü çaba ve politikaları içerir. Kamu itibarı, bir ülkenin veya kurumun itibarının toplum nezdindeki algısıdır ve genellikle o ülkenin veya kurumun politikaları, yönetimi ve etkinliği gibi faktörlere dayanır. Whistleblowerlar, kamu itibarının korunması konusunda önemli bir rol oynayabilirler. Örneğin, bir whistleblower tarafından ortaya çıkarılan yolsuzluk veya kötü uygulamalar, bir hükümetin veya kamu kurumunun itibarını zedeleyebilir. Ancak, bu tür ifşalar, sorunları zamanında ele almak ve düzeltici önlemler almak suretiyle kamu itibarını korumak için bir fırsat olarak da görülebilir. Whistleblowerların yaptıkları ifşalar, kamu kurumlarının şeffaflığını ve hesap verebilirliğini artırarak kamu itibarını güçlendirebilir. Bir kurumun içindeki yolsuzluk veya kötü uygulamaların açığa çıkarılması ve sorunların çözülmesi, toplum nezdinde kurumun güvenilirliğini artırır ve kamu itibarını korur. Aynı zamanda, whistleblowerlar tarafından ortaya çıkarılan sorunların ciddiyle ele alınması ve sorumluların hesap verebilirlikleri sağlanması, hükümetlerin ve kamu kurumlarının güvenilirliğini artırır. Bu da kamu itibarının korunmasına katkıda bulunur ve toplumun genel refahına hizmet eder. Kamu itibarının korunması, toplumun güvenini sağlamak ve kamu hizmetlerinin etkin bir şekilde yürütülmesini sağlamak açısından son derece önemlidir. Whistleblowerların haklarının korunması ve cesaretlendirilmesi, kamu itibarının korunmasında önemli bir rol oynar. Bu nedenle, whistleblowerların ifşalarının ciddiye alınması ve sorunların çözümü için

adil ve etkili mekanizmaların oluşturulması, kamu itibarının güçlendirilmesine katkıda bulunur. Whistleblowerlar, yasal koruma altında olduklarında, yaptıkları ifşaların adaletin sağlanmasına ve hukuki süreçlerin işlemesine katkıda bulunurlar. Bu, suçluların cezalandırılmasını ve mağdurların haklarının korunmasını sağlar. Hukuki koruma ve adaletin sağlanması, bireylerin yasal haklarını korumak ve adil bir hukuk sistemi içinde haklarının ihlal edilmesi durumunda adaletin sağlanmasını içerir. Bu süreç, hukukun üstünlüğünün ve adil bir toplumun temelini oluşturur. Hukuki koruma, bireylerin yasal haklarını korumak için çeşitli mekanizmaları içerir. Bu mekanizmalar arasında mahkemeler, yasal düzenlemeler, insan hakları kurumları, avukatlar ve diğer hukuki destek sağlayıcıları bulunur. Hukuki koruma, bireylerin hukuki haklarını bilmesi, savunması ve koruması için gerekli olan altyapıyı sağlar. Adaletin sağlanması ise, hukukun üstünlüğü ilkesine dayanarak, yasa dışı davranışların ve hak ihlallerinin tespit edilmesi ve bu ihlallerin giderilmesi sürecidir. Adaletin sağlanması, suçluların cezalandırılması, mağdurların tazminat alması ve hukuka uygunluğun sağlanması için gerekli olan adımları içerir. Bu süreç, adil yargı süreçlerinin işletilmesini, kanıtların ve delillerin değerlendirilmesini, savunma hakkının korunmasını ve kararların adil bir şekilde verilmesini gerektirir. Whistleblowerların ifşaları, hukuki koruma ve adaletin sağlanması sürecinde önemli bir rol oynar. Örneğin, bir whistleblower tarafından ortaya çıkarılan yolsuzluk veya haksızlık vakaları, adaletin sağlanması için önemli kanıtlar olabilir. Bu ifşalar, hukukun işlemesini sağlamak ve suçluların hesap verebilirliğini sağlamak için kullanılabilir. Whistleblowerların hukuki koruma ve adaletin sağlanması sürecindeki rolü, onların haklarının korunması ve cesaretlendirilmesi ile yakından ilişkilidir. Whistleblowerların yaptıkları ifşalar ciddiye alınmalı, adaletin sağlanması için gerekli soruşturmalar yapılmalı ve suçluların cezalandırılması veya haksızlıkların giderilmesi için adımlar atılmalıdır. Bu, hukukun üstünlüğünün güçlenmesine ve toplumun genel çıkarlarına hizmet eden adil bir sistemin sağlanmasına katkıda bulunur. Whistleblowingin bu çeşitli faydaları, toplumun genel çıkarlarına hizmet eder ve demokratik süreçlerin güçlendirilmesine katkıda bulunur. Bu nedenle, whistleblowerın haklarının korunması ve cesaretlendirilmesi önemlidir.

Whistleblowerlar, kuruluşlarda verimliliği artırmak için yapıcı eleştirilerde bulunabilirler. Hata veya kötü uygulamaları tespit ederek, süreçlerin ve operasyonların iyileştirilmesine katkıda bulunurlar.

Whistleblowerlar, mali kaynakların etkili ve verimli bir şekilde yönetilmesine katkıda bulunur. Yolsuzluk ve mali hilelerin ifşa edilmesi, kuruluşların mali denetimlerini güçlendirir ve kaynak israfının önlenmesine yardımcı olur. Whistleblower koruma düzenlemeleri, çalışanların kuruluşlarına olan güvenini artırır ve motivasyonlarını yükseltir. Çalışanlar, kuruluşlarında dürüstlük ve şeffaflık olduğunu gördüklerinde, daha bağlı ve verimli olurlar, kuruluşların ileriye dönük gelişimine katkıda bulunabilirler. Hataların ve sorunların zamanında tespit edilmesi, kuruluşların daha rekabetçi olmalarını ve sürekli olarak gelişmelerini sağlar.

## 5.2 Whistleblowarların Korunması İçin Yapılabilecek Uygulamalar

Whistleblowerları korumak için yapılması gereken düzenlemeler whistleblowerın cesaretlenmesi ve yasa dışı faaliyetleri ifşa etmeleri konusunda güvenlerini artırırken, aynı zamanda toplumun genel çıkarlarını korumaya yönelik bir çerçeve sağlar. Bu düzenlemeler şunları içerebilir:

- i. Whistleblowerların korumak için kapsamlı yasal düzenlemelerin yapılması önemlidir. Bu düzenlemeler, whistleblowerların yaptıkları ifşaların kamu yararına olduğu durumlarda ifade özgürlüğü hakkının korunmasını sağlamalıdır. Ayrıca, işverenlerin whistleblowerı cezalandırmalarını veya ayrımcılık yapmalarını yasaklayan hükümler içermelidir.
- ii. Whistleblowerın kimliklerinin gizli tutulması ve güvenliklerinin sağlanması önemlidir. Bu, whistleblowerın tehditlere veya saldırılara maruz kalmadan ifşalarını yapmalarını sağlar.
- iii. Whistleblowerın haklarının korunması için adil işlem prensiplerine uyulması ve hukuki destek sunulması gerekmektedir. Bu, whistleblowerın haklarını savunmalarını ve haksız uygulamalara karşı mücadele etmelerini sağlar.
- iv. Whistleblowerı korumak için çalışanlara ve işverenlere eğitim verilmesi ve bilinçlendirme faaliyetlerinin düzenlenmesi önemlidir. Bu, işyerlerinde whistleblowerın hakları ve önemi konusunda farkındalığın artırılmasına yardımcı olur.
- v. Whistleblower koruma düzenlemelerinin etkinliğini izlemek ve değerlendirmek için uygun mekanizmaların oluşturulması önemlidir. Bu,

mevcut düzenlemelerin etkinliğinin değerlendirilmesine ve gerektiğinde düzeltilmesine olanak tanır.

- vi. Şeffaflığın teşvik edilmesi ve bunun yanında whistleblowerın yolsuzluk veya hileli faaliyetleri bildirebilecekleri güvenli raporlama mekanizmalarının oluşturulması önemlidir. Bu mekanizmalar, işveren içi veya bağımsız olarak işletilebilir ve whistleblowerın anonim olarak raporlama yapmalarına olanak tanıyabilir.
- vii. Whistleblowerın yaptıkları ifşalar nedeniyle cezalandırılmamalarını veya ayrımcılığa uğramamalarını sağlamak için yasal düzenlemelerde belirli ceza hükümleri ve caydırıcı tedbirler öngörülmelidir. Bu, whistleblowerın korkusuzca yasa dışı faaliyetleri ifşa etmelerini teşvik eder.
- viii. Whistleblowerın haklarını arama süreçlerinin karmaşık olmaması ve erişilebilir olması önemlidir. Whistleblowerın adil bir şekilde işlem görmelerini ve haklarını korumalarını sağlamak için etkili şikâyet mekanizmalarının ve hukuki süreçlerin oluşturulması gerekmektedir.
- ix. Whistleblowerın haklarını ve önemini vurgulamak için kamu bilgilendirme ve farkındalık kampanyalarının düzenlenmesi önemlidir. Bu kampanyalar, toplumun whistleblowerın rolünü anlamasını ve desteklemesini sağlar.
- x. Whistleblowerın yasa dışı faaliyetleri ifşa etmelerinin ardından maruz kalabilecekleri finansal zorluklar ve psikolojik baskılarla başa çıkabilmeleri için destek mekanizmalarının oluşturulması önemlidir. Bu, whistleblowerın cesaretini kırmadan ifşalarını yapmalarını sağlar.
- xi. Whistleblowerı korumak için, iş yerlerinde etik bir kültürün geliştirilmesi ve teşvik edilmesi önemlidir. Bu, yolsuzluk ve kötüye kullanım gibi zararlı faaliyetlerin önlenmesine ve whistleblowerların cesaretlendirilmesine yardımcı olur.
- xii. Whistleblower koruma düzenlemelerinin etkinliğini sağlamak için uygulama ve denetim mekanizmalarının güçlendirilmesi önemlidir. Bu, whistleblowerın haklarının ihlallerini tespit etmek ve gerekli tedbirleri almak için etkin bir şekilde izlenmesini sağlar.

- xiii. Whistleblower koruma konusunda ulusal ve uluslararası düzeyde iş birliğinin artırılması önemlidir. Bu, en iyi uygulamaların paylaşılmasını sağlar ve whistleblower koruma standartlarının yükseltilmesine katkıda bulunur.
- xiv. Whistleblower koruma düzenlemelerinin sürekli olarak değerlendirilmesi ve güncellenmesi önemlidir. Bu, değişen ihtiyaçlara ve koşullara uyum sağlamak için gereklidir ve whistleblowerın haklarının sürekli olarak korunmasını sağlar.
- xv. Farklı sektörlerde, özellikle kamu hizmetleri, finans, sağlık ve enerji gibi hassas alanlarda, özel sektör ve kamu kuruluşları için sektörel standartlar ve yönergeler belirlenmesi önemlidir. Bu standartlar, whistleblowerı korumak ve yasa dışı faaliyetlerin ifşasını teşvik etmek için belirli sektörel ihtiyaçları dikkate alabilir.
- xvi. Whistleblowerın haklarını arama süreçlerinin uzun ve karmaşık olmaması için hızlandırılması önemlidir. Hızlı ve etkili bir şekilde işlem gören şikâyet mekanizmaları, whistleblowerın haksız uygulamalara karşı mücadele etmelerini kolaylaştırır.
- xvii. Whistleblowerı hakları hakkında bilgilendirmek ve cesaretlendirmek için bilinçlendirme kampanyalarının düzenlenmesi önemlidir. Bu kampanyalar, whistleblowerın yasa dışı faaliyetleri ifşa etmeleri konusunda kendilerine güvenmelerini sağlar.
- xviii. Uluslararası standartlara uyum sağlanması, whistleblower koruma düzenlemelerinin etkinliğini artırabilir ve uluslararası alanda iş birliğini teşvik edebilir. Bu, whistleblowerın korunması için küresel bir çerçevenin oluşturulmasına katkıda bulunur.
- xix. Whistleblowerın danışma ve destek alabilecekleri bağımsız merkezlerin kurulması önemlidir. Bu merkezler, whistleblowerın hakları konusunda bilgilendirme, danışmanlık ve hukuki destek sağlayabilir.
- xx. İşverenler, çalışanlar ve kamu kuruluşları için whistleblower ve ifşaların önemi hakkında eğitim programları düzenlenmesi önemlidir. Bu eğitimler, whistleblower koruma konusundaki bilgi düzeyini artırır ve toplumda farkındalık yaratır.

- xxi. Yasa dışı faaliyetleri ifşa eden whistleblowerı ödüllendirmek ve cesaretlendirmek için ödül ve teşvik sistemlerinin kurulması önemlidir. Bu sistemler, whistleblowerın risk almadan ifşa yapmalarını teşvik eder ve kamu yararına hizmet eden davranışları ödüllendirir.
- xxii. Whistleblower koruma düzenlemelerinin ihlal edilmesi durumunda idari ve hukuki yaptırımların güçlendirilmesi önemlidir. Bu, whistleblower haklarının ciddiyle ele alınmasını ve korunmasını sağlar.

### 5.3 Çözüm Önerileri ve Gelecek Perspektifleri

Türkiye'de ihbarcılarının korunmasına yönelik yasal düzenlemelerin yetersizliği, ihbarcılarının karşılaştığı en büyük zorluklardan biridir. Doğrudan bir whistleblowing yasasının olmaması, ihbarcılarının misillemelere karşı korunmasını zorlaştırmaktadır. İhbarcılar, işten çıkarılma, itibarsızlaştırma ve diğer misilleme türleriyle karşılaşmaktadır. Türkiye'de ihbarcılık, genellikle olumsuz bir algıya sahiptir. İhbarcılar, toplum tarafından hain veya ispiyoncu olarak görülebilirler. Bu kültürel engeller, ihbarcılarının ifşalarda bulunma cesaretini kırmaktadır. İhbarcılar, ihbar süreçlerinde yeterli destek ve rehberlikten yoksun kalmaktadır. Etik ofisler ve danışma hatları gibi mekanizmaların eksikliği, ihbarcılarının doğru adımları atmalarını zorlaştırmaktadır. Araştırma, Türkiye'de ihbarcılığın etkinliğini artırmak ve karşılaşılan zorlukları aşmak için bazı çözüm önerileri sunmaktadır:

- i. Yasal Düzenlemelerin Geliştirilmesi: Türkiye'de ihbarcılarını koruyan ve teşvik eden doğrudan yasal düzenlemeler yapılmalıdır. Bu düzenlemeler, ihbarcılarının misillemelere karşı korunmasını ve ifşaların etkin bir şekilde değerlendirilmesini sağlamalıdır.
- ii. Toplumsal Farkındalığın Artırılması: İhbarcılık konusundaki toplumsal algıların değiştirilmesi ve ihbarcılığın olumlu bir davranış olarak görülmesi için farkındalık kampanyaları düzenlenmelidir. Eğitim ve medya aracılığıyla ihbarcılığın önemi vurgulanmalıdır.
- iii. Destek ve Rehberlik Mekanizmalarının Oluşturulması: İhbarcılara destek ve rehberlik sağlayacak etik ofisler ve danışma hatları gibi mekanizmalar oluşturulmalıdır. Bu mekanizmalar, ihbarcılarının doğru adımları atmalarını ve güvenli bir şekilde ifşada bulunmalarını sağlamalıdır.

- iv. İyi Uygulama Örneklerinin Teşvik Edilmesi: İyi uygulama örnekleri ve başarılı ihbarcı hikayeleri kamuoyuyla paylaşılmalı ve teşvik edilmelidir. Bu, ihbarcılığın olumlu bir davranış olarak benimsenmesine katkıda bulunacaktır.
- v. Ulusal Yasal Düzenlemeler: Ülkeler, ihbarcıları koruyan ve teşvik eden yasalar çıkararak, ihbar süreçlerini daha güvenli hale getirmelidir. Türkiye gibi ülkelerde, doğrudan ihbarcılığı düzenleyen yasaların oluşturulması ve mevcut yasal çerçevelerin güçlendirilmesi gerekmektedir.
- vi. Uluslararası Standartlar ve İş Birliği: Uluslararası kuruluşlar, ihbarcılıkla ilgili standartları belirleyerek, küresel düzeyde işbirliğini artırmalıdır. BM, AB ve OECD gibi kuruluşlar, ülkelerin ihbarcıları koruma yükümlülüklerini yerine getirmelerini sağlayacak mekanizmalar geliştirmelidir.
- vii. Kültürel ve Toplumsal Değişim: Whistleblowingin gelecekte daha etkin bir şekilde uygulanabilmesi için, toplumsal algıların ve kültürel normların değişmesi gerekmektedir. İhbarcılığın olumlu bir davranış olarak görülmesi ve desteklenmesi, ihbarcıların cesaretini artıracaktır.
- viii. Eğitim ve Farkındalık Kampanyaları: Toplumda ihbarcılığın önemi ve etik boyutları hakkında farkındalık artırılmalıdır. Eğitim programları ve medya kampanyaları, ihbarcılığın toplum için taşıdığı değeri vurgulamalıdır.
- ix. Kurumsal Kültür ve Etik Yönetim: Kurumlar, ihbarcılığı destekleyen ve teşvik eden bir kültür oluşturmalıdır. Etik yönetim ve şeffaflık politikaları, çalışanların ihbarcılığa olumlu bakmalarını sağlayacaktır. Gelecekte, kurumsal kültürün bu yönde evrilmesi beklenmektedir.

Bu araştırma, Türkiye'de ve uluslararası düzeyde whistleblowing kavramının önemini, ihbarcıların korunmasında karşılaşılan sorunları ve bu sorunların çözümüne yönelik önerileri kapsamlı bir şekilde ele almıştır. Whistleblowing, kamu yararını koruma ve adaletin sağlanması açısından kritik bir öneme sahiptir. İhbarcıların korunması ve teşvik edilmesi için yasal düzenlemelerin geliştirilmesi, toplumsal farkındalığın artırılması ve destek mekanizmalarının oluşturulması gerekmektedir. Bu önlemler, ihbarcılığın etkinliğini artırarak, toplumsal güven ve adaletin sağlanmasına katkıda bulunacaktır.

#### 5.4 Whistleblowingin Geleceği Teknolojinin Rolü ve Dijital Dönüşüm

Whistleblowing, yani ihbarcılık, gelecekte de önemli bir konu olmaya devam edecektir. Küreselleşme, teknolojinin hızlı gelişimi, toplumsal bilinçlenme ve etik değerlere artan vurgu, whistleblowingin önemini artırmaktadır. Bu bölümde, whistleblowingin gelecekteki rolü, karşılaşılabileceği potansiyel zorluklar ve bu zorlukların aşılması için alınması gereken önlemler ele alınacaktır.

Teknolojinin hızlı gelişimi, ihbarcılığın gelecekteki uygulamalarını ve etkilerini önemli ölçüde şekillendirecektir. Dijital platformlar, ihbarcılarının güvenli ve anonim bir şekilde bilgi paylaşmalarını kolaylaştırmaktadır. Dijital ihbar platformları, ihbarcılarının kimliklerini gizleyerek güvenli bir şekilde ifşa yapmalarına olanak tanır. Bu platformlar, ihbarcılarının maruz kalabileceği misillemelere karşı koruma sağlar. Gelecekte, bu tür platformların daha yaygın hale gelmesi beklenmektedir. Blockchain teknolojisi, ihbar süreçlerinin şeffaflığını ve güvenliğini artırabilir. Bu teknoloji, ihbarcılarının verdikleri bilgilerin değiştirilemez ve güvenli bir şekilde saklanmasını sağlar. Blockchain tabanlı ihbar platformları, gelecekte yaygın olarak kullanılabilir.

Whistleblowingin geleceği, teknolojinin gelişimi, yasal düzenlemelerin güçlendirilmesi ve toplumsal algıların değişmesi ile şekillenecektir. İhbarcılarının güvenli bir şekilde ifşa yapabilmeleri için anonimlik ve gizlilik sağlayan dijital platformların yaygınlaşması beklenmektedir. Yasal düzenlemelerin geliştirilmesi ve uluslararası standartların belirlenmesi, ihbarcılarının korunmasını ve teşvik edilmesini sağlayacaktır. Toplumsal ve kurumsal kültürün ihbarcılığı olumlu bir davranış olarak benimsemesi, ihbarcılığın etkinliğini artıracaktır. Bu doğrultuda, whistleblowingin gelecekte de önemli bir rol oynayacağı ve adaletin sağlanmasına katkıda bulunacağı öngörülmektedir. Teknolojik araçlar, ihbarcılarının bilgiye daha hızlı ve güvenli bir şekilde erişmesini ve bu bilgiyi paylaşmasını sağlamıştır. E-posta ve mesajlaşma uygulamaları ile ihbarcılar, kurum içindeki belgeleri, e-postaları ve diğer dijital kanıtları kolaylıkla toplayabilir ve paylaşabilir. Şifrelenmiş iletişim platformları, ihbarcılarının paylaştığı bilgilerin güvenliğini sağlar. Bu sayede bilgiler üçüncü şahısların eline geçmez. İnternet üzerindeki anonim ihbar platformları, ihbarcılarının kimliklerini gizleyerek bilgi sızdırmalarına imkan tanır. VPN ve tor ağları gibi

teknolojiler, ihbarcılarının internet üzerindeki izlerini gizleyerek, kimliklerinin ifşa edilmesini engeller.

Sosyal medya, whistleblowing (ihbarcılık) faaliyetlerinde devrim niteliğinde bir dönüşüm sağlamıştır. Geleneksel medya kanallarının sınırlı erişim ve uzun onay süreçleri, çoğu zaman ihbarcılarının seslerini duyurmakta zorluk çekmelerine neden olurken, sosyal medya platformları ihbarcılar için hızlı, geniş kapsamlı ve etkili bir mecra sunar. Twitter, Facebook, Instagram ve YouTube gibi platformlar, ihbarcılarının kamuoyuna ulaşmalarını ve ihbar ettikleri konuları geniş kitlelerle paylaşmalarını mümkün kılar. Sosyal medyanın viral doğası, önemli bilgilerin kısa sürede yayılmasını sağlayarak, ihbarların daha hızlı bir şekilde dikkate alınmasını ve tepki görmesini sağlar. Bu platformlar, ihbarcılarının anonim kalma imkanını da artırarak, misilleme veya cezalandırma korkusu olmadan bilgi paylaşmalarına olanak tanır. Ayrıca, sosyal medya üzerinden yapılan ihbarlar, kamuoyu baskısı oluşturarak, kurumları daha hızlı ve şeffaf bir şekilde yanıt vermeye zorlar. Ancak, bu süreçte yanlış bilgilerin yayılması ve ihbarcılarının güvenliğinin sağlanması gibi zorluklar da dikkate alınmalıdır. Sosyal medyanın sağladığı bu güçlü araçlar, ihbarcılarının toplumun bilgilendirilmesi ve adaletin sağlanması konusundaki rollerini daha etkili bir şekilde yerine getirmelerine olanak tanırken, sorumlu ve etik bir kullanımın önemini de vurgular.

Teknolojinin sunduğu imkanlar, bazı hukuki ve etik sorunları da beraberinde getirir. Teknolojinin sağladığı anonimlik, bazı kötü niyetli kişilerin yanlış ihbarlarda bulunmasına yol açabilir. İhbarcılarının ve ifşa edilen bilgilerin gizliliği, hukuki süreçlerde önemli bir meseledir. Teknolojinin whistleblowing üzerindeki etkisi, bilgiye erişim ve paylaşım süreçlerini hızlandırmış, ihbarcılarının güvenliğini artırmış ve ihbarların kamuoyu üzerindeki etkisini güçlendirmiştir. Ancak, bu süreçte ortaya çıkan etik ve hukuki sorunların çözülmesi, ihbar sistemlerinin etkinliği ve güvenilirliği açısından kritik öneme sahiptir. Teknolojinin bu alandaki rolü, ihbarcılarının haklarının korunması ve toplumun genel yararının gözetilmesi açısından dikkatle ele alınmalıdır. Teknolojinin sağladığı imkanlar, ihbarcılarının seslerini duyurmalarına yardımcı olurken, aynı zamanda bu süreçte adalet ve doğruluğun sağlanması için gerekli önlemlerin alınmasını gerektirir. Bu denge hem bireylerin hem de toplumun yararına hizmet edecek sağlıklı bir whistleblowing ortamının oluşturulması açısından hayati öneme sahiptir.

## KAYNAKÇA

- Akı, G., & Çoruk, A. (2022). Ortaöğretim kurumlarında görülen bilgi ifşası (Whistleblowing) ve iş doyumunu arasındaki ilişki. *Anadolu Journal of Educational Sciences International*.
- Aktan, C. C. (2015). Organizasyonlarda yanlış uygulamalara karşı bir sivil erdem, ahlaki tepki ve vicdani red davranışı: Whistleblowing. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 7(2), 19-36. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/oybd/issue/36068/404992>
- Alp, M. (2013). *Çalışanın işvereni ve iş arkadaşlarını ihbar etmesi*. 1. baskı, Beta Yayınevi, İstanbul.
- Alp, M. (2014). Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin Heinisch/Almanya kararı ışığında Whistleblowing (işçinin ifşa ve ihbarı) ve iş ilişkisinde ifade özgürlüğü. Prof. Dr. Polat Soyer'e Armağan, *DEÜ Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15(Özel S.), 385-422.
- Alp, M. (2019). *İşçi-İşveren İlişkilerinde Güven ve Sadakat Yükümlülüğü* (1. baskı). İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Alp, M. (2021). Avrupa Birliği'nin 2019/1937 sayılı birlik hukukuna aykırılıkları bildirenlerin korunması (Whistleblowing) yönergesi ışığında işçinin hukuka aykırılıkları ifşa etmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 23, 1-37.
- Anderman, S. (2000). *Labour law: Management decisions and workers' rights* (4th ed.). Butterworths Publ., London.
- Aydın, U. (2003). İş hukuku açısından işçinin bilgi uçurması (Whistleblowing). *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*.
- Baltacı, A. (2017). Eğitim örgütlerinde bilgi uçurma sürecinin yönetilmesi. *Uluslararası Sosyal ve Eğitim Bilimleri Dergisi*.
- Bowers, J., Fodder, M., Lewis, D., & Mitchell, J. (2013). Whistleblowing: Law and practice. *Oxford University Press*.
- Brennan, N. M., & Kelly, J. M. (2007). A study of whistleblower protection: The disclosure and management of scientific misconduct. *Journal of Business Ethics*, 75(1), 267-287.
- Brennan, N. M., & Pettit, P. (2019). Blockchain technology and whistleblowing. *Journal of Business Ethics*, 1-14.
- Candan, H. ve Kaya, T. P. (2015), "İhbarcılık (Whistleblowing) ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Kamu Kurumunda Araştırma", Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C. 5, S. 2, 305-330.

- Case of Guja v. Moldova. [Turkish translation] by the COE Human Rights Trust Fund. Retrieved from <https://hudoc.echr.coe.int/tur?i=001-116479>
- Case of Halet v. Luxembourg. Retrieved from [https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22itemid%22:\[%22001-223259%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22itemid%22:[%22001-223259%22]})
- Case of Heinisch v. Germany <https://hudoc.echr.coe.int/fre?i=002-446>
- Cemaloğlu, N., & Akyürek, M. İ. (2017). Örgütlerde Whistleblowing (bilgi uçurma). *Turkish Journal of Educational Studies*, 4(3), 0-0. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/pub/turkjes/issue/34172/377836>
- Centel, T. (1992). *İş hukuku*, cilt 1, bireysel iş hukuku. İstanbul.
- ÇBernstein, C., & Woodward, B. (1974). *All the President's men*. Simon & Schuster.
- Çelik, N., Caniklioğlu, N., & Canbolat, T. (2019). *İş Hukuku Dersleri*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Çiğdem, S. (2013). Büro yönetiminde Whistleblowing ve etik ilişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2013/1, Büro Yönetimi Özel Sayısı.
- Dasgupta, S., & Keshewani, A. (2010). Whistleblowing: A survey of literature. *The IUP Journal of Corporate Governance*, 9(4), 57-70.
- Devine, T. (1993). *The Whistleblower Protection Act of 1989: Foundation for the modern law of employment dissent*. *Administrative Law Review*, 45(1), 45-47.
- Devine, T., & Maassarani, T. F. (2011). The corporate whistleblower's survival guide: A handbook for committing the truth. *Berrett-Koehler Publishers*.
- 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. (2019). *Official Journal of the European Union*, L 305, 1-4.
- Fixing for a fight. (2002). *The Economist*, 363(8269), 20.
- Gerçek, H. (2005). *Mühendislikte etik sorunların ele verilmesi*. *Madencilik*, 44(4), 29-38.
- Gözler, K. (2019). *Anayasa Hukuku* (15. basım). Bursa: Ekin Kitabevi.
- Gözler, K. (2020). *Anayasa Hukuku Dersleri* (17. baskı). Ekin Kitabevi.
- Greenwald, G. (2014). *No place to hide: Edward Snowden, the NSA, and the U.S. surveillance state*. Metropolitan Books.
- Hudson, P. (2013). Whistleblower protections under the Whistleblower Protection Enhancement Act of 2012. *Journal of Public Integrity*, 15(2), 89-92.
- Jones, A. (2019). Whistleblowing laws and regulations: A comparative analysis. *Journal of Legal Studies*, 42(3), 321-340.
- Kaboğlu, İ. (2020). *Anayasa Hukuku Dersleri* (9. basım). İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Kalaycı, N. (2017). Haber uçurma (Whistleblowing) kavramının kurumsal etikle ilişkisi: Rehabilitasyon merkezi örneği. (Yüksek Lisans Tezi). *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı*, Karabük.

- Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik.
- Kılıçoğlu, A., & Gürol, E. (1994). *İş dünyası sözlüğü* (Cilt 2). Cem Yayınları, İstanbul.
- King, G. (1999), The Implications Of An Organization's Structure On Whistleblowing, *Journal of Business Ethics*, 20 (4), 315-326.
- Kohn, S. M. (2001). *Concepts and procedures in whistleblower law*. Quorum Books.
- Lewis, D. (1995). Whistleblowing and the law in the UK. *Industrial Law Journal*, 24(2), 89-92.
- Lewis, D. (1998). The Public Interest Disclosure Act 1998. *Industrial Law Journal*, 27(3), 123-125.
- Lewis, D. (2001). Whistleblowing at work: On what principles should legislation be based? *Industrial Law Journal*, 30(2), 201-204.
- Lewis, D. (2016). *Whistleblowing and ethics in health and social care*. Routledge.
- Medicus, D. (2015). *Bürgerliches Recht*, 22. Auflage, München: C.H. Beck
- Miceli, M. P., & Near, J. P. (1992). Whistleblowing: Myth and reality. *Journal of Management*, 18(3), 507-526.
- Miceli, M. P., Near, J. P., & Dworkin, T. M. (2008). *Whistle-Blowing in organizations*. Routledge.
- Narmanlıoğlu, Ü. (2014). *İş hukuku, Ferdi İş İlişkileri I (5.Baskı)*. İzmir. Beta Yayınları
- Near, J. P., & Miceli, M. P. (1985). Organizational dissidence: The case of whistleblowing. *Journal of Business Ethics*, 4(1), 1-16.
- Near, J. P., & Miceli, M. P. (1996). Whistle-blowing: Myth and reality. *Journal of Management*, 22(3), 507-526.
- Özler, D. E.- Şahin, M. D.- Atalay, C. G. (2010), Teorik Bir Çerçeve de Whistleblowing Etik İlişkisi, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(2), 169-194.
- Parlamento UK. (1998). Public Interest Disclosure Act (PIDA) 1998. Retrieved from <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1998/23/contents>
- Rosenbloom, D. H. (1979). *Federal service and the constitution: The development of the public employment relationship*. Cornell University Press.
- Sargeant, M. (2001). *Employment law*. Longman Publ., England.
- Silliman, D. Whistleblower fired. (2001). *Christianity Today*, 45(13), 22.
- Toker Gökçe A. (2014), Öğretmenlerin Farklı Bilgi Uçurma Tercihlerinde Belirleyici Olan Değer Yönelimleri, *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt 4, Sayı 2, 1-11.
- Tuncay, C. (2001). *İşçinin sadakat (bağlılık) yükümlülüğü*. Prof. Dr. Hayri DOMANIÇ'e 80. Yaş Günü Armağanı, Cilt 2, İstanbul.
- UN Ethics Office. (2020). Annual report of the United Nations Ethics Office. New York: United Nations.

- UN Staff Regulations and Rules. (2018). United Nations staff regulations and rules. New York: United Nations.
- UNCAC. (2003). United Nations convention against corruption. New York: United Nations.
- UNODC. (2015). Resource guide on good practices in the protection of reporting persons. Vienna: United Nations Office on Drugs and Crime.
- Vandekerckhove, W. (2006). *Whistleblowing and organizational social responsibility: A global assessment*. Ashgate Publishing.
- Yarney, G. (2000). Protecting whistleblowers. *British Medical Journal*, 320(1), 8-10.
- Yürür, S. ve Nart, S. (2016). Örgütsel Adalet Algısı Kamu Çalışanlarının İhbar Etme Niyetinin Belirleyicisi midir?, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 49, Sayı 3, Eylül, 117-148



## ÖZGEÇMİŞ

Mehmet Batuhan ÖZBEK

### EĞİTİM

- 2021-2024 Yüksek Lisans, İstanbul Gedik Üniversitesi Kamu Hukuku Tezli Yüksek Lisans, İstanbul
- 2016-2020 Lisans, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İzmir

### MESLEKİ KARIYER

- Hâkim, Şırnak 3. Ağır Ceza Mahkemesi