

PAPER DETAILS

TITLE: Ifsa ve Ihbar Hakkı

AUTHORS: B sra Gizem  ner

PAGES: 775-795

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/3930746>

İfşa ve İhbar Hakkı^(*)

Whistleblowing

Büşra Gizem ÜNER



Araştırma Görevlisi

Kocaeli Üniversitesi Hukuk Fakültesi

İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı

Anahtar Kelimeler

İfşa ve İhbar Hakkı,
İşletme İçi İfşa,
Medya Aracılığıyla
İfşa,
Hukuka Aykırı Fiil,
Ahlaka Aykırı Fiil.

Keywords

Whistleblowing,
Internal
Whistleblowing,
Whistleblowing
Through the Media,
Unlawful Act,
Immoral Act.

Öz

İş hukuku bakımından ifşa ve ihbar hakkı, bir işletme veya işyerinde çalışan işçinin çalıştığı kurumun dahil olduğu veya kurum içinde gerçekleşen hukuka veya ahlaka aykırı davranışlara ilişkin gizli bilgileri ifşa etmesidir. Bir kişinin söz ve eylemlerinin ifşa ve ihbar hakkı kapsamında değerlendirilebilmesi için ifşa edenin ifşa edilen kurumun faaliyetlerini kontrol etme yetkisine sahip olmayan bir kişi (işçi) olması, ifşa edilen konunun kurum içerisinde gerçekleştirilen hukuka, etik değerlere veya ahlaka aykırı fiil ve işlemler olması ve ifşa edenin kurallara aykırılığı önleyebilecek ve/veya yaptırım uygulayabilecek pozisyonda bir kişi veya kuruma başvurması gerekmektedir. İfşa ve ihbar hakkı dahili veya harici bir şekilde, kamuya açık veya zımni ya da aktif veya pasif olarak kullanılabilir.

Çalışmamız kapsamında ifşa ve ihbar hakkına ilişkin genel bir çerçeve çizildikten sonra ifşa ve ihbar hakkının sadakat borcu ile olan ilişkisi ele alınarak uluslararası hukukta ve Türk hukuku kapsamında ifşa ve ihbar hakkının kullanılması bakımından bir değerlendirme yapılması amaçlanmaktadır.

Abstract

From the point of view of Labor Law, whistleblowing is that an employee discloses confidential information about illegal or immoral behavior that involves the institution in which he/she works or that takes place within the institution. In order for an employee's words and actions to be evaluated within the scope of whistleblowing, the discloser must be a person (employee) who does not have the authority to control the activities of the disclosed institution, the disclosed subject must be acts and transactions that are contrary to law, ethical values or morality and the discloser must apply to a person or institution in a position to prevent and/or sanction violation of the rules. Within the scope of whistleblowing, disclosure can be made internally and externally as well as publicly or tacitly, or actively or passively.

In this study, after drawing up a general framework for whistleblowing, it is aimed to make an evaluation regarding the whistleblowing under international law and Turkish Law by considering the employee's loyalty debt.

(*) Araştırma Makalesi.

Hakem denetiminden geçmiştir.

Gönderim Tarihi: 14.05.2024, Kabul Tarihi: 23.07.2024.

GİRİŞ

İş hukuku bakımından *whistleblowing* (ifşa ve ihbar hakkı), çalışanların çalıştığı kurumdaki hukuka, etik kurallara veya ahlaka aykırı davranışlara ilişkin gizli bilgileri ifşa etmesidir. İşçinin ifşa ve ihbar hakkını kullandığı hemen hemen her durumda işçi, işveren ve kamunun menfaatlerinin çatışması ihtimali bulunmaktadır. Bu nedenle devletler ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) gibi uluslararası mahkemeler; işçi, işveren ve kamunun birbirleriyle çatışan menfaatlerini dengelemek amacıyla ifşa ve ihbar hakkının dürüstlük kuralına ve ölçülülük ilkesine uygun bir şekilde kullanılmasını teşvik etmektedir.

Çalışmamız kapsamında ise ifşa ve ihbar hakkına ilişkin genel bir çerçeve çizilerek uluslararası hukukta ve Türk hukukunda ifşa ve ihbar hakkının kullanılmasına ilişkin düzenlemeler yönünden bir değerlendirme yapılması amaçlanmaktadır. Bu doğrultuda çalışmamızın ilk bölümünde ifşa ve ihbar hakkı kavramı, unsurları ve türleri bakımından ele alınarak ifşa ve ihbar hakkının kullanılmasının işçi, işveren ve kamuoyu bakımından etkilerine değinilecektir.

Çalışmamızın ikinci bölümünde ise işçinin borçları arasında yer alan ve uyulmasında işverenin büyük menfaatinin bulunduğu sadakat ve sır saklama borçları ile ifşa ve ihbar hakkı arasındaki ilişki incelenerek hangi durum ve koşullarda ifşa ve ihbar hakkının kullanılmasının sadakat ve sır saklama borçlarının ihlali niteliğinde olduğu ele alınacaktır.

Çalışmamızın üçüncü bölümünde ise ifşa ve ihbar hakkını kullanan işçilerin korunması bakımından Türk hukukuna da etkileri bulunan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmeleri, AİHM içtihatları ve AB mevzuatında yer alan düzenlemeler incelenecektir. Çalışmamızın son bölümünde ise Türk iş hukuku bakımından ifşa ve ihbar hakkının kullanılmasına ilişkin genel bir değerlendirme yapılarak çalışmamız tamamlanacaktır.

I. İFŞA VE İHBAR HAKKI KAVRAMI

A. Tanım ve Terminoloji

Whistleblowing kavramı, ilk kez 1963 yılında *Otto F. Otepka* tarafından güvenlikle ilgili bir hukuki raporda kullanılmıştır¹. Tam Türkçe karşılığı ısıklık çalmak anlamına gelen *whistleblowing* kavramının kökeni olan “*to blow the whistle on*”, yapılan faul sonrası düdük çalınarak oyunun durdurulması veya bir suç işlendiğinde polisin düdük çalarak halkın dikkatini çekmeye çalışmasını ifade etmektedir². Ancak kavramın evrim geçirmesi sonucunda günümüzde hem “*whistleblowing*” hem de “*to blow the whistle on*” kavramları, “bir kişi veya kurumun yaptığı kötü bir şeyin kamuya ifşa edilmesi” anlamında kullanılmaktadır³.

Whistleblowing kavramı öğretide çeşitli şekillerde tanımlanmıştır. Anglo-Sakson hukuku literatüründe genellikle kabul gördüğü üzere *whistleblowing* kavramı, “işverenlerinin kontrolü altındaki ya-sadı, ahlaksız veya gayri meşru uygulamaların işçiler (eski veya halen çalışan) tarafından eyleme geçebilecek kişi veya kuruluşlara açıklanması” olarak tanımlanmaktadır⁴.

¹ HERSH, Marion A.: “Whistleblowers-Heroes or Traitors?: Individual and Collective Responsibility For Ethical Behaviour”, *Annual Reviews in Control*, 2002, Cilt 26, s. 243; YALÇIN SOYSAL, Adalet: “Temel Kuramsal Yaklaşımlar Bağlamında Bilgi Uçurma (Whistleblowing) Kavramı”, *Adalet Dergisi*, 2023, Sayı 71, s. 1191.

² HERSH, s. 243; ALP, Mustafa: *Çalışanın İşvereni ve İş Arkadaşlarını İhbar Etmesi-Çalışanın Hukuka ve Etik Kurallara Aykırılıkları İfşa Hakkı ve İhbar Borcu-(Whistleblowing)*, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2013 (İfşa ve İhbar), s. 1; AYDIN, Ufuk: “İş Hukuku Açısından İşçinin Bilgi Uçurması (Whistleblowing)”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2002, Cilt 2, Sayı 2 (Whistleblowing), s. 81; AKTAN, Coşkun Can: “Organizasyonlarda Yanlış Uygulamalara Karşı Bir Sivil Erdem, Ahlakı Tepki ve Vicdani Red Davranışı: Whistleblowing”, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2015, Cilt 7, Sayı 2, s. 20 dn. 1; EROĞLUER, Kemal / SARIBAY ÖZTÜRK, Gizem: “İş Hukuku ve Örgütsel Boyutuyla Haber Uçurma (Whistleblowing)”, (Ed.) KÖSE, Sevinç / ALP, Mustafa: *Örgütsel Davranış ve İş Hukukuna Yansımaları*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2020, s. 345.

³ “*Blow the whistle on someone/something: to tell people publicly about something bad that someone is doing*” Bkz. Cambridge Dictionary (<https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/blow-the-whistle-on>, ET: 02.12.2023).

⁴ NEAR, Janet P. / MICELI, Marcia P.: “Organizational Dissidence: The Case of Whistle-Blowing”, *Journal of Business Ethics*, 1985, Cilt 4, Sayı 1, s. 4; THOMAS, R. Guy: “Whistleblowing And Power: A Network Perspective”, *Business Ethics: A European Review*, 2020, Sayı 29, s. 843; SCATURRO Ruggero: “Defining Whistleblowing”, *International Anti-Corruption Academy Research Paper Series*, 2018, Sayı 5, s. 2.

Kıta Avrupası hukuku çerçevesinde Alman hukukunda yapılan bir tanıma göre ise *whistleblowing*, “*çalışanların işyerlerindeki olumsuz durumları ve hatalı işlemleri, işyeri içindeki yetkili organlara, kamu makamlarına, basına veya başka üçüncü kişilere açıklama, şikayet ya da ihbar yolu ile bildirmesidir*.”⁵. Görüldüğü üzere *whistleblowing* kavramı, farklı hukuk sistemlerinde benzer anlamlarda kullanılmaktadır.

Türk öğretisinde de benzer tanımların yapıldığı görülmektedir⁶. Oldukça yakın tarihli bir kararında ise Anayasa Mahkemesi (AYM), iş hukuku çerçevesinde *whistleblowing* kavramını, “*işçinin işyerinde tanık olduğu hukuka aykırılıkları ya da meşru görülemeyecek olayları işyeri içinde veya dışında yetkili makamlara ihbar etmesi ve alenileştirmesi*” olarak tanımlamıştır⁷.

Tüm bu tanımlar göz önüne alındığında İş hukuku bakımından ifşa ve ihbar hakkı, bir işletme veya işyerinde çalışan işçinin çalıştığı kurumun dahil olduğu veya kurum içinde gerçekleşen hukuka veya ahlaka aykırı davranışlara ilişkin gizli bilgileri alenileştirmesi olarak tanımlanabilecektir⁸.

Whistleblowing kavramının, Türk öğretisinde farklı şekillerde ifade edildiği görülmektedir. Türk hukuku bakımından *whistleblowing* kavramını ilk defa inceleyen Aydın, “bilgi uçurma” ifadesini tercih etmiştir⁹. Buna karşılık Alp, *whistleblowing* kavramına ilişkin bütün tanımlarda ifşa ve ihbarın ön plana çıkarıldığından hareketle *whistleblowing* yerine “ifşa etme” ve “ihbar etme” ifadelerini kullanmaktadır¹⁰. Sarıbay Öztürk ise, ahlaklı ihbar kavramını tercih etmektedir¹¹. Yine bazı çalışmalarda da herhangi bir Türkçe karşılık aranmaksızın *whistleblowing* teriminin tercih edildiği görülmektedir¹². 2010-2017 yılları arasında *whistleblowing* ile ilgili yapılmış bilimsel makale ve tez çalışmalarını inceleyen Sarioğlu Uğur / Özdemir ise, *whistleblowing* kavramı yerine “uyarıcılık” kavramının kullanılmasını önermektedir¹³.

Whistleblowing kavramının ayırt edici unsuru olan ifşa ve ihbar davranışlarının hukuken korunması gereken menfaatler olması nedeniyle çalışmamız kapsamında *whistleblowing* kavramı, ifşa ve ihbar hakkı olarak ifade edilecektir.

B. İfşa ve İhbar Hakkının Unsurları ve Türleri

1. İfşa ve İhbar Hakkının Unsurları

Bir kişinin söz ve eylemlerinin ifşa ve ihbar hakkı kapsamında değerlendirilebilmesi için ifşa edilen, ifşa edilen konunun ve şikâyet edilen makamın belli özelliklerinin bulunması gerekmektedir¹⁴.

- ⁵ SCHMITT, Bettina: *Whistleblowing – Verpfeifen des Arbeitgebers*, Verlag Dr. Kovač, Hamburg, 2003, s. 1 (Naklen: ALP, *İfşa ve İhbar*, s. 3).
- ⁶ AKTAN, s. 20; ALP, *İfşa ve İhbar*, s. 7.
- ⁷ AYM, *Sonay Tezcan ve Kardelen Yoğungan*, B. No: 2018/24097, T. 02.05.2023, § 65 (Kararlar Bilgi Bankası).
- ⁸ AYDIN, *Whistleblowing*, s. 81; EROĞLUER / SARIBAY ÖZTÜRK, s. 345; ÇELİK, Nuri / CANIKLIOĞLU, Nurşen / CANBOLAT, Talat / ÖZKARACA, Ercüment: *İş Hukuku Dersleri*, 35. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2022, s. 305-306; HEPER, Hande: “Düşünceyi Açıklama Hakkının Çalışma Yaşamındaki Görünümü: İşçinin İfade Özgürlüğü”, *Çalışma ve Toplum*, 2022, Cilt 3, Sayı 74, s. 1914.
- ⁹ AYDIN, *Whistleblowing*, s. 81. Aynı yönde bkz. EROĞLUER / SARIBAY ÖZTÜRK, s. 345; BALTACI, Ali: “Bilgi Uçurma: Kavram ve Kuramsal Temeller”, *Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2017, Cilt 5, Sayı 2, s. 399; ÇETİN, Evra: *İnsan Hakları Sözleşmesi’nin 8-11. Maddeleri Bağlamında Çalışanların Hakları*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2015, s. 428 vd.
- ¹⁰ ALP, *İfşa ve İhbar*, s. 7. Benzer şekilde, ALPAGUT, Gülsevil: “İfşa-İhbar Hakkına İlişkin Avrupa Birliği Yönergesi ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi İçtihatları”, (Ed.) HEKİMLER, *Alpay: Festschrift für Otto Kaufmann Armağanı*, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2021 (Yönerge), s. 1; UGAN ÇATALKAYA, Deniz: *İş Hukukunda Ölçülülük İlkesi*, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2019, s. 375-376; SÜZEK, Sarper: *İş Hukuku*, 22. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2022, s. 360, dn. 26.
- ¹¹ SARIBAY ÖZTÜRK, Gizem: *İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları*, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2015, s. 192-198.
- ¹² UŞAN, Fatih: *İş Hukukunda İş Sırrının Korunması: (Sır Saklama ve Rekabet Yasağı)*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2003, s. 104; ÇELİK / CANIKLIOĞLU / CANBOLAT / ÖZKARACA, s. 305; MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi / ASTARLI, Muhittin / BAYSAL, Ulaş: *İş Hukuku*, 7. Baskı, Lykeion, Ankara, 2022, s. 605.
- ¹³ SARIOĞLU UĞUR, Sevtap / ÖZDEMİR, Lütfiye: “Onlarda “Whistleblowing” Peki Ya Bizde? Kavramsal Bir Araştırma ve Bir Öneri”, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2019, Cilt 7, Sayı 89, s. 71-79.
- ¹⁴ NEAR / MICELI, s. 2.

Bu kapsamda ifşa ve ihbar hakkının ilk unsuru, ifşa edenin ifşa edilen kurum veya kişinin yanında çalışan ve ifşa edilen kurumun faaliyetlerini kontrol etme yetkisine sahip olmayan biri yani işçi olmasıdır¹⁵. Ifşa edenin ifşa ve ihbar hakkını kullanmadan önce ifşa edilen kurum veya kişinin yanından ayrılması halinde de bu koşulun gerçekleştiği kabul edilmektedir¹⁶.

İşçinin alt düzey bir çalışan yahut üst düzey bir yönetici olması ifşa ve ihbar hakkının kullanılması bakımından herhangi bir fark yaratmamakla birlikte ifşa ve ihbar hakkının genellikle aykırılıklar konusunda bilgi sahibi olan ancak kurumun faaliyetlerine müdahale yetkisi bulunmayan üst düzey yöneticiler tarafından kullanıldığı görülmektedir. Örneğin, Amerikalı tütün şirketi *Brown & Williamson*'ın sigara bağımlılığını en üst düzeye çıkarmak için araştırmalar yaptığını ifşa eden *Jeffrey Wigand*, araştırma geliştirme bölümünün başında üst düzey yönetici olarak çalışmaktaydı¹⁷. Yine, enerji şirketi *Enron*'un şirket muhasebesinde usulsüzlük yaptığını ifşa eden *Sharon Watkins* de iç denetim bölümünde Genel Müdür Yardımcısı olarak üst düzey bir pozisyonda çalışmaktaydı¹⁸.

Ifşa ve ihbar hakkının ikinci unsuru ise ifşa ve ihbar hakkının konusuna ilişkindir. Ifşa ve ihbar hakkı kapsamında ifşa edilen kurumun dahil olduğu veya ifşa edilen kurum içerisinde gerçekleştirilen hukuka, etik değerlere veya ahlaka aykırı fiil ve işlemler ifşa edilmelidir¹⁹. Ifşa edilmesinde herhangi bir kamu yararının bulunmadığı, dedikodu niteliğindeki bilgilerin ifşa edilmesi halinde ise ifşa edenin herhangi bir korumadan yararlanması mümkün değildir.

Ifşa edilen fiil veya işlemin hukuka, etik değerlere veya ahlaka aykırı olması aranmakla birlikte ifşa ve ihbar hakkının konusu işverenin kurallara aykırı davranışlarıyla sınırlı değildir²⁰. Ifşa edilmesinde kamu yararının bulunması kaydıyla diğer işçiler, işveren vekilleri, müşteriler tarafından gerçekleştirilen hukuka, etik değerlere veya ahlaka aykırı fiil ve işlemlerin de ifşa ve ihbar hakkının konusu olması mümkündür²¹.

Ifşa ve ihbar hakkının son unsuru ise, ifşa edenin kurallara aykırılığı önleyebilecek ve/veya yaptırım uygulayabilecek pozisyonda bir kişi veya kuruma başvurusudur²². Bu kapsamda kuralları ihlal eden kişilerle konuşulması, onların uyarılması veya kurallara aykırılığın aykırılığı önleyebilecek ve/veya yaptırım uygulayabilecek pozisyonda bulunmayan kişilerle paylaşılması ifşa ve ihbar hakkının kullanılması olarak nitelendirilemeyecektir²³.

Bu kapsamda AYM, 2018/24097 sayılı bireysel başvuru kararında kanaatimizce isabetli bir şekilde, “*Formen ve Üretim Müdürü’nün kadın işçileri taciz etmesiyle ilgili ifadeleri içeren bildirinin yalnızca kadın işçilerin dolaplarına bırakılmış olduğunu, bildirinin dağıtılmasının amacının sendikal faaliyet olup yetkilileri harekete geçirmek olmadığı*” gerekçeleriyle yetkili makamları harekete geçirme amacı bulunmayan alenileştirmelerin *whistleblowing* kavramı çerçevesinde değerlendirilemeyeceğine karar vermiştir²⁴.

Kurallara aykırılığı önleyebilecek ve/veya yaptırım uygulayabilecek bir yetkili makam olmamasına karşın medya aracılığıyla kurallara aykırılığın ifşa edilmesi de ifşa ve ihbar hakkının kullanılması

¹⁵ NEAR / MICELI, s. 4; ALP, *Ifşa ve İhbar*, s. 3; ÇETİN, s. 429; YALÇIN SOYSAL, s. 1193-1194.

¹⁶ NEAR / MICELI, s. 4; AKTAN, s. 22.

¹⁷ Tarihin en ünlü ifşalarından biri olarak anılan bu ifşa, *Al Pacino* ve *Russell Crowe* gibi ünlü aktörlerin başrol oynadığı 1999 yapımı “*The Insider*” isimli filme de konu olmuştur.

¹⁸ *Sharon Watkins* bu ifşası nedeniyle 2003 yılında *Time* Dergisi tarafından “yılın insanı” olarak seçilen üç kadından birisidir (<https://content.time.com/time/subscriber/article/0,33009,1003992,00.html>, ET: 03.12.2023).

¹⁹ AYDIN, *Whistleblowing*, s. 85-86; AKTAN, s. 21; ESEN, Emel / KAPLAN, Hasan Ali: “İşletmelerde Ahlaki Olmayan Davranışların Duyurulması (Whistleblowing)”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2012, Cilt 14, Sayı 2, s. 35.

²⁰ AYDIN, *Whistleblowing*, s. 86; ALP, *Ifşa ve İhbar*, s. 7; ÇETİN, s. 429.

²¹ ALP, *Ifşa ve İhbar*, s. 7.

²² NEAR / MICELI, s. 3-4.

²³ ALP, *Ifşa ve İhbar*, s. 5; ÇETİN, s. 430.

²⁴ AYM, *Sonay Tezcan ve Kardelen Yoğungan*, B. No: 2018/24097, T.02.05.2023, § 66 (Kararlar Bilgi Bankası).

olarak değerlendirilmektedir²⁵. Nitekim, medya aracılığıyla kurallara aykırılıkların ifşa edilmesi, hem kamunun bilgilendirilmesi amacına hizmet etmekte hem de dolaylı olarak da olsa yetkili makamların harekete geçmesine neden olmaktadır. Ancak medya aracılığıyla yapılan ifşaların hemen hemen tamamı yöntemin ölçülü olup olmadığı bakımından özel olarak değerlendirilmektedir²⁶.

2. İfşa ve İhbar Hakkının Türleri

İfşa ve ihbar hakkı, aykırılığın ifşa edildiği kişi ve kurumlar bakımından, ifşa edenin kimliğinin gizli olup olmaması ve ifşanın kendiliğinden veya yetkili makamların harekete geçmesi sonucu olup olmasına göre üçe ayrılmaktadır.

İşletme içi ifşada işçi, aykırılığı işletmede bulunan etik kurulu, şirket avukatı, denetçi, amirler, ortaklar ve yönetim kurulu gibi aykırılığı önlemeye ve/veya yaptırım uygulamaya yetkili işletme içi kişi ve kurumlarla paylaşmaktadır²⁷. Her ne kadar işletme içi ifşada gerçek anlamda kamuya ifşanın bulunmadığı gerekçesiyle ifşa ve ihbar hakkının kapsamı dışında değerlendirilmesi gerektiği düşünülebilirse de²⁸ işletme içi ifşada da alenileştirme ve aykırılığı önleme ve/veya yaptırım uygulamaya yetkili kurumlara bildirme koşulları gerçekleştiğinden hem yabancı hem de Türk öğretisinde ifşa ve ihbar hakkı kapsamında değerlendirilmektedir²⁹.

İşletme dışı ifşada ise aykırılık yetkili makamlara bildirilmek suretiyle veya medya aracılığıyla alenileştirilmektedir³⁰. İşletme dışı ifşada kamunun haberdar edilmesi söz konusu olduğundan işletme içi ifşaya nazaran işveren için daha ağır sonuçlar meydana gelmektedir. Bu nedenle, işçinin sadakat ve sır saklama borcu ile ifşa ve ihbar hakkı arasındaki ilişki incelenirken genellikle ifşanın işletme dışında yapıldığı haller dikkate alınmaktadır.

İfşa ve ihbar hakkı ifşa eden işçinin kimliğinin gizli olup olmamasına göre aleni veya zımni olmak üzere ikiye ayrılmaktadır³¹. İfşa ve ihbar hakkında ifşa edenin kimliğini gizleyerek aykırılıkları ifşa etmesi, ifşa ve ihbar hakkının zımni olarak kullanılması olarak nitelendirilebilecektir³².

İfşa ve ihbar hakkının aktif veya pasif bir şekilde kullanılması da mümkündür. İşçinin yetkili makamların bilgisine başvurmasını beklemeksizin kendiliğinden kurallara aykırılıkları ifşa etmesi halinde ifşa ve ihbar hakkının aktif olarak tersi durumda ise pasif olarak kullanıldığından söz edilebilecektir³³. Bu kapsamda, işçinin Anayasa³⁴ m. 74 hükmünde yer alan dilekçe hakkını kullanarak işyerindeki mevzuata aykırı durumları yetkili makamlara bildirmesi halinde ifşa ve ihbar hakkının aktif olarak kullanılması buna karşılık, işçinin mahkemede tanıklık ettiği sırada kendisine sorulan sorular çerçevesinde işyerindeki hukuka aykırılıkları bildirmesi halinde ise ifşa ve ihbar hakkının pasif olarak kullanılması söz konusudur.

İfşa ve ihbar hakkının kural olarak hem işletme dışında hem de aleni ve aktif bir şekilde kullanılması gerektiği kabul edilmekteyse de³⁵ öğretide ifşa ve ihbar hakkının diğer şekillerde kullanılması

²⁵ AKTAN, s. 22; ALP, *İfşa ve İhbar*, s. 5.

²⁶ Daha fazla bilgi için bkz. II. C. “Sadakat Borcu ve Sır Saklama Yükümlülüğü Bakımından İfşa ve İhbar Hakkının Kullanılma Yöntemi”.

²⁷ EROĞLUER / SARIBAY ÖZTÜRK, s. 353; AKTAN, s. 22.

²⁸ Geçmişte işletme içi ifşanın sadakat borcu kapsamında kalması nedeniyle ifşa ve ihbar hakkı kapsamında değerlendirilemeyeceğine ilişkin görüş hakkında bilgi için bkz. ALP, *İfşa ve İhbar*, s. 6.

²⁹ ALP, *İfşa ve İhbar*, s. 6; BALTACI, s. 400; CEMALOĞLU, Necati / AKYÜREK, M. İbrahim: “Örgütlerde Whistleblowing (Bilgi Uçurma)”, *Turkish Journal of Educational Studies*, 2017, Cilt 4, Sayı 3, s. 128.

³⁰ AKTAN, s. 24; CEMALOĞLU / AKYÜREK, s. 128; KONYALI, Gökçe: “Uluslararası Hukukta İhbarcılık Kavramı ve İhbarcılarının Korunması”, *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2021, Cilt 12, Sayı 1, s. 416-417.

³¹ NEAR / MICELI, s. 2; AKTAN, s. 24; YALÇIN SOYSAL, s. 1198.

³² AUSTIN, Anne: “Bilgi Uçuranlar (Whistleblowers) Toplumun Yeni Bekçileri Mi?”, *İfade Özgürlüğü: Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Başkanı Nicolas Bratza'ya İthafen Kaleme Alınmış Makaleler*, Türk Yargısının İfade Özgürlüğü Konusunda Kapasitesinin Güçlendirilmesi AB-AK Ortak Projesi, Avrupa Konseyi, Ankara, 2012, s. 395; EROĞLUER / SARIBAY ÖZTÜRK, s. 354-355; AKTAN, s. 24.

³³ ALP, *İfşa ve İhbar*, s. 6.

³⁴ 09.11.1982 tarihli ve 17863 (Mükerrer) sayılı Resmî Gazete.

³⁵ ALP, *İfşa ve İhbar*, s. 7.

halinde de işçinin, ifşa ve ihbar hakkının korunmasına ilişkin hükümlerden yararlandırılması gerektiği ifade edilmektedir³⁶.

C. Ifşa ve İhbar Hakkının Etkileri

İşçinin ifşa ve ihbar hakkını kullanmasının hem işçi hem işveren hem de kamuoyu bakımından birtakım olumlu ve olumsuz sonuçları bulunmaktadır.

Ifşa ve ihbar hakkının kullanılmasının işçi bakımında olumlu etkileri genellikle psikolojiktir. Ifşa ettiği bilgi sayesinde suçların ortaya çıkmasına neden olan ve kamu sağlığı ve kamu güvenliğini tehdit eden durumların devam etmesini önleyen işçinin en büyük kazanımı vicdani rahatlamadır³⁷. Oldukça nadir de olsa işçilerin ifşa ve ihbar hakkını kullanması nedeniyle maddi bir kazanç elde ettiği yahut terfi aldığı durumlara da rastlanılmaktadır. Örneğin, *Worldcom* şirketinin denetçisi ve başkan yardımcısı olan *Cynthia Cooper* şirketin karıştığı 9 milyar dolar tutarındaki yolsuzluğu ifşa etmesinden sonra terfi almış ve *Time* Dergisi tarafından “yılın insanı” seçilmiştir³⁸.

Buna karşılık, etkin bir korumanın bulunmadığı hukuk düzenlerinde ifşa ve ihbar hakkının kullanılması işçiler için pek çok olumsuz duruma sebep olmaktadır. İşçi için meydana gelen en büyük olumsuz durum, ifşa ve ihbar hakkını kullanan işçinin işyerinde mobbinge uğraması, bir alt pozisyona indirilmesi, terfi imkanlarının elinden alınması ve sonunda tazminat ödenmeksizin işten çıkarılmasıdır³⁹. Yine bazı toplumlarda ifşanın olumsuz bir anlamının olması da ifşa ve ihbar hakkını kullanan işçinin “işpiyoncu”, “gammazcı”, “köstebek” gibi yakıştırmalarla toplumdan dışlanmasına neden olmakta ve bu damgalanma nedeniyle aynı sektörde bir daha iş bulması oldukça güçleşmektedir⁴⁰. Türkiye’de ifşa ve ihbar hakkının kullanılmasının nadir örnekleri arasında yer alan bir olayda, ünlü bir ilaç şirketinde üst düzey pozisyonda çalışan *Veysi Mungan*, çalıştığı şirketin SSK’ya üç kat yüksek fiyattan ilaç satarak kamu zararına sebep olduğu ve hâkim durumunu kötüye kullandığını ifşa ettikten sonra verdiği bir röportajda, eski çalıştığı şirketi ifşa etmesinin üzerinden altı yıl geçmiş olmasına karşın halen iş bulamadığını ifade etmiştir⁴¹.

İşçinin ifşa ve ihbar hakkını kullanması işverenler bakımından ise çoğunlukla olumsuz bir durum yaratmaktadır. Hukuka, etik kurallara veya ahlaka aykırı davrandığı ortaya çıkan şirket Rekabet Kurumu, Mali Suçları Araştırma Kurulu, mahkemeler gibi yaptırım uygulama gücü bulunan kamu kurumları tarafından soruşturularak ciddi cezalar ödemekle ve hatta işletmenin kapatılması ile karşı karşıya kalmaktadır⁴². Yine, hayvanlar üzerinde deney yapmak veya çevreye zarar vermek gibi hukuka ve/veya ahlaka aykırı eylemleri bulunduğu ifşa edilen şirketler, kamu kurumları tarafından yaptırıma tabi tutulmanın yanı sıra toplum tarafından da boykot edilmektedir. Bununla birlikte, ifşa edilen hukuka aykırılığın şirketin işleyişini de olumsuz yönde etkilemesi ve ifşanın işletme içi ifşa ile sınırlı kaldığı durumlarda ifşa ve ihbar hakkının kullanılmasının işveren için olumlu bir etkisinin bulunduğu söylenebilecektir⁴³.

İşçinin ifşa ve ihbar hakkını kullanmasının kamuoyu bakımından olumsuz bir durum yaşattığını savunmak ise oldukça güçtür. Ifşa ve ihbar hakkının kullanılması, kamunun menfaatine aykırı durum-

³⁶ ALP, *Ifşa ve İhbar*, s. 7.

³⁷ AYDIN, *Whistleblowing*, s. 87-88; AKTAN, s. 26; AYDAN, Seda: “İhbarcılık: Bir Kavram Analizi”, *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2018, Cilt 15, Sayı 41, s. 87-88.

³⁸ <https://content.time.com/time/subscriber/article/0,33009,1003990,00.html> (ET: 03.12.2023).

³⁹ AYDIN, *Whistleblowing*, s. 87; AKTAN, s. 29-30; BALTACI, s. 398; ESEN / KAPLAN, s. 34.

⁴⁰ AYDAN, s. 88.; BALTACI, s. 398. *Jeffrey Wigand* tarafından yapılan ifşayı konu edinen “*The Insider*” filminin ülkemizde “Köstebek” olarak çevrilmiş olmasının ülkemizde ifşa ve ihbar hakkının kullanılmasının olumsuz bir anlam ifade ettiği şeklinde anlaşılması gerektiği yönünde bkz. ALP, *Ifşa ve İhbar*, s. 2 dn. 6.

⁴¹ <https://www.hurriyet.com.tr/kelebek/bir-kostebegin-isyani-14738934> (ET: 05.12.2023).

⁴² AYDIN, *Whistleblowing*, s. 88. Örneğin, Roche Müstahzarları San. Tic. A.Ş.’de yönetici pozisyonunda çalışan *Veysi Mungan*’ın Rekabet Kurumuna yaptığı şikâyet sonucunda şirkete 5.941.589.000.-TL, üç yöneticisine ise 594.158.900.-TL para cezası kesilmiştir. Bkz. Rekabet Kurulu, T. 19.11.2004, K. 04-72/1042-257 (<https://www.rekabet.gov.tr/tr/Kararlar>, ET: 22.07.2024)

⁴³ AYDAN, *Whistleblowing*, s. 87.

lar hakkında bilgi sahibi olmasına imkân sağlamasının yanında sebep olduğu olumsuz durumlar nedeniyle hukuka, etik kurallara veya ahlaka aykırı fiil ve işlemleri yapma potansiyeli bulunan kişi veya kurumlar bakımından da caydırıcı bir etki doğurmaktadır⁴⁴.

Görüldüğü üzere ifşa ve ihbar hakkının kullanılmasının işçi ve işveren üzerinde pek çok olumsuz etkisi bulunmasına karşın üstün kamu menfaatlerinin bulunması nedeniyle ifşa ve ihbar hakkının kullanılması teşvik edilmekte ve etkin bir koruma getirilmeye çalışılarak hakkın kullanılmasının işçi üzerindeki olumsuz etkileri giderilmek istenmektedir. Yine, ifşa edilen fiilin ağırlığının çok büyük olmadığı durumlarda ifşa ve ihbar hakkının kullanılmasının işveren üzerindeki olumsuz etkilerinin azaltılması amacıyla işçinin sır saklama borcu ile ifade özgürlüğü arasında denge kurulmaya çalışılmaktadır.

II. İFŞA VE İHBAR HAKKININ SADAKAT VE SIR SAKLAMA BORCU İLE OLAN İLİŞKİSİ

A. Genel Olarak Sadakat ve Sır Saklama Borcu

İfşa ve ihbar hakkının sadakat ve sır saklama borçları ile olan ilişkisi incelenmeden önce işçinin sadakat ve sır saklama borçlarının ne anlam ifade ettiğinin kısaca ele alınması gerekmektedir.

Öğretide sadakat borcu, Türk Medeni Kanunu⁴⁵ (TMK) m. 2 hükmünde yer alan dürüstlük kuralı ve güven ilkesi çerçevesinde iş ilişkisinde işverenin korunmaya değer menfaatlerinin işçiden beklenebilecek makul ölçülerde koruması ve işçinin işverenin menfaatlerine zarar verecek davranışlardan kaçınması olarak tanımlanmaktadır⁴⁶.

Sadakat borcu, Türk Borçlar Kanunu⁴⁷ (TBK) m. 396 hükmünde özen borcu ile birlikte düzenlenmiştir⁴⁸. Buna göre, işçi işverenin haklı menfaatlerinin korunmasında sadakatle davranmak ve hizmet ilişkisi devam ettiği sürece sadakat borcuna aykırı olarak bir ücret karşılığında üçüncü bir kişiye hizmette bulunmak ve özellikle kendi işvereni ile rekabete girmekten kaçınmak zorundadır (TBK m. 396/1 ve 396/3)⁴⁹. İş Kanunu⁵⁰ (İş K) kapsamında ise sadakat borcu açıkça düzenlenmemiş olmakla birlikte İş K m. 25/2 b bendinde yer alan “...yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnadlarda bulunması” ve İş K m. 25/2 e bendinde yer alan “İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması” ifadeleri ile sadakat borcuna aykırı davranışlar bir haklı nedenle fesih sebebi olarak düzenlenmiştir⁵¹.

⁴⁴ AYDIN, *Whistleblowing*, s. 89.

⁴⁵ 08.12.2001 tarihli ve 24607 sayılı Resmî Gazete.

⁴⁶ ERTAŞ, Kudret: *Türk Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*, Şafak Matbaası, Ankara, 1982, s. 20-21; ARSLAN ERTÜRK, Arzu: *Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2010, s. 144; ÇELİK / CANIKLIOĞLU / CANBOLAT / ÖZKARACA, s. 303-304; AKYİĞİT, Ercan: *İş Hukuku*, 14. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2022, s. 185; EKMEKÇİ, Ömer / YİĞİT, Esra: *Bireysel İş Hukuku Dersleri*, 3. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2021, s. 367; KAYIRGAN, Hasan: “İş Hukukunda Sadakat Borcunun Genel Bir Değerlendirmesi”, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 2014, Cilt 20, Sayı 1, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan Özel Sayısı, s. 462.

⁴⁷ 04. 02.2011 tarihli ve 27836 sayılı Resmî Gazete.

⁴⁸ Özen borcu ve sadakat borçlarının birbirlerinden farklı iki ayrı borç olduğu yönünde bkz. ARSLAN ERTÜRK, s. 284; ALPAGUT, Gülsevil: “İşçinin Sadakat Borcu ve Türk Borçlar Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2012, Sayı 25 (Sadakat), s. 24.

⁴⁹ “...İşçinin, iş ilişkisinde yükümlülüklerinden biri sadakat borcudur. Sadakat yükümü, sözleşmenin taraflarına sözleşme ilişkisinden doğan borçların ifasında, karşı tarafın şahsına, mülkiyetine ve hukuken korunan diğer varlıklarına zarar vermeme, keza sözleşme ilişkisinin kapsamı dışında sözleşme ile güdülen amacı tehlikeye sokacak özellikle karşılıklı duyulan güveni sarsacak her türlü davranıştan kaçınma yükümlülüğünü yüklemektedir, işçinin dolaylı da olsa çalıştığı şirket ile aynı faaliyet alanında başka bir şirkete yönlendirmesi sadakat yükümlülüğünün ihlalidir.” Yargıtay, 9. HD, T. 01.02.2010, E. 2009/13571, K. 2010/1815 (www.calismatoplum.org, ET: 04.01.2024).

⁵⁰ 10.06.2003 tarihli ve 25134 sayılı Resmî Gazete.

⁵¹ “...Davalı işyerinde yapılan sayım sonrası tutulan tutanağa göre büyük kısmı içki ve çikolatalardan oluşan 53.202,44.TL açığın bulunduğu bildirilmiştir. Somut uyumsuzlukta davalı işyerinde minibar sorumlusu olarak çalışan davacının, 2014 yılında minibarlara koyulan ve son kullanma tarihi geçmiş olan çikolataları 2015 yılında alınan farklı bir markaya ait çikolatalarla değiştirmedeği, 2015 yılında yeni alınan çikolataların da büyük bir kısmının eksik olduğunun tespit edildiği ve bu çikolataların akıbetinin ne olduğunun belirlenemediği,

Öğretide bazı yazarlar tarafından sadakat borcunun içinde değerlendirilen⁵² sır saklama yükümlülüğü ise sadakat borcunun kapsamında yer alan susma borcunun somutlaştırılmasından ibarettir⁵³. Sır saklama yükümlülüğünün bulunması için iş veya işyeri ile ilgili bir sırrın bulunması zorunludur. Herkes tarafından bilinen veya kolayca ulaşılabilecek bilgilerin açıklanması durumunda sır saklama yükümlülüğüne aykırı bir davranış bulunduğundan söz edilemeyecektir⁵⁴.

Sadakat borcunda olduğu gibi sır saklama yükümlülüğü de TBK çerçevesinde düzenlenmiş, İş K kapsamında ise m. 25/2 e bendi hükmü ile sır saklama yükümlülüğüne aykırılığın bir fesih sebebi olarak düzenlenmesiyle yetinilmiştir. TBK m. 396/4 hükmü uyarınca “işçi, iş gördüğü sırada öğrendiği, özellikle üretim ve iş sırları gibi bilgileri, hizmet ilişkisinin devamı süresince kendi yararına kullanamaz veya başkalarına açıklayamaz. İşverenin haklı menfaatinin korunması için gerekli olduğu ölçüde işçi, hizmet ilişkisinin sona ermesinden sonra da sır saklamakla yükümlüdür.”. İş K m. 25/2/e kapsamında ise “meslek sırlarının ortaya atılması” bir haklı fesih nedeni olarak kabul edilmiştir.

Hangi sırların işçi tarafından saklanması gerektiğine ilişkin olarak İş K m. 25/2/e hükmü meslek sırlarını⁵⁵, TBK m. 396/4 hükmü ise üretim ve iş sırlarını⁵⁶ işaret etmektedir. Ancak hem İş K hem de TBK kapsamında doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlar örnek olarak sayıldığından iş ve işyeri ile ilgili olmak kaydıyla kanunda ifade edilmeyen diğer sırların da saklanması gerektiği kabul edilmelidir⁵⁷.

Öğretide, işçinin iş gördüğü sırada öğrendiği sırları ifade etmek için meslek sırrı⁵⁸, ticari sır⁵⁹, üretim sırrı⁶⁰ gibi kavramların farklı kapsamlarda kullanıldığı görülmekteyse de işyerine ait tüm sırları ifade etmek üzere “iş sırrı” ifadesinin kullanılması daha doğrudur⁶¹. İş sırrı kavramı öğretilerde, kamuya mal olmamakla birlikte işyerinde çalışan sınırlı sayıda insan tarafından bilinen, işverenin üçüncü kişiler tarafından öğrenilmesini istememekte haklı bir menfaatinin bulunduğu, iş ve işyeri ile ilgili bulunan her türlü bilgi olarak tanımlanmıştır⁶².

minibarlara koyulan içkilerde de büyük miktarda eksiklik olduğu, davalı işyeri tarafından davacıya tahsis edilen ve fesihden sonra davacının işverene iade ettiği telefonda yapılan incelemede bir yakınının davacıdan içki getirmesini talep ettiği ve telefonda bulunan fotoğrafta da bir çantanın içerisinde içki şişelerinin bulunduğu görüldüğü, davacının iş akdinin davalı işverence doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışları üzerine haklı nedenle feshedildiği anlaşılmakla ilk derece mahkemesi ve bölge adliye mahkemesince fesih nedenleri üzerinde durulmadan işverenin fesih bildirimini yazılı olarak yapmadığı ve fesih öncesi davacının savunmasını almadığı gerekçesiyle feshin geçersiz olduğuna dair gerekçelerinin davalı işverenin iş akdini haklı nedenle feshettiğini belirtmesi, haklı fesihlerde savunma alma zorunluluğunun bulunmaması ve feshin yazılı olması zorunluluğunda olmaması karşısında yerinde olmadığı, davalı işverence yapılan feshin haklı nedene dayandığı anlaşılmakla mahkemece davanın reddi yerine kabulüne karar verilmesi hatalıdır.” Yargıtay, 9. HD, T. 24.09.2018, E. 2018/2118, K. 2018/16485 (Kazancı).

⁵² DEMİR, Fevzi / DEMİR, Gönenç: “İşçinin Sadakat Borcu ve Uygulanması”, *Kamu-İş*, 2009, Cilt 11, Sayı 1, s. 23; TUNCAY, Aziz Can: “İşçinin Sadakat (Bağlılık) Yükümlülüğü”, *Prof. Dr. Hayri Domaniç’e 80. Yaş Günü Armağanı*, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2001, s. 1067; OKUR, Zeki: “İş Hukukunda İşçinin Düşüncüyü Açıklama Özgürlüğü”, *Kamu-İş*, 2006, Cilt 8, Sayı 4, s. 21; KAYIRGAN, s. 465.

⁵³ ARSLAN ERTÜRK, s. 285; EKMEKÇİ / YİĞİT, s. 360; DEMİR / DEMİR, s. 23.

⁵⁴ DOĞAN YENİSEY, Kübra / ÖZTÜRK, Özgür: “İşçinin Sözleşme Sonrası Ticari Sırları Saklama Yükümlülüğü”, (Ed.) UÇUM, Mehmet: *Devrim Ulucan’a Armağan*, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2008, s. 411; ALPAGUT, *Sadakat*, s. 28.

⁵⁵ Meslek sırrı kavramı öğretilerde, bir meslek sahibinin mesleğini icra ettiği sırada iradi veya irade dışı olarak öğrendiği gizli bilgiler olarak tanımlanmıştır. Bkz. UŞAN, s. 25; ÖZKAN KOÇ, s. 135.

⁵⁶ Öğretilerde üretim sırrı, üretimde doğrudan kullanılan teknik kurallar, üretim sistemleri ile ürünlere ilişkin formül, süreç ve stok bilgileri gibi teknik yönü ağır basan gizli bilgiler olarak ifade edilmektedir. Bkz. ÖZKAN KOÇ, Deniz Sema: *İşçinin Sır Saklama Yükümlülüğü*, Adalet Yayınevi, Ankara, 2022, s. 137; ALPAGUT, *Sadakat*, s. 28; ERTAŞ, s. 52. İş sırrı kavramı ise öğretilerde üretim ve meslek sırlarının yanında iş ve işyeri ile ilgili bulunan her türlü gizli bilgiyi kapsayacak biçimde kullanılmaktadır. Bkz. ARSLAN ERTÜRK, s. 288-289; UŞAN, s. 29; ÖZKAN KOÇ, s. 132.

⁵⁷ ALPAGUT, *Sadakat*, s. 27-28.

⁵⁸ ERTAŞ, s. 20; TUNCAY, s. 1067; EKMEKÇİ / YİĞİT, s. 360.

⁵⁹ DEMİR / DEMİR, s. 23; DOĞAN YENİSEY / ÖZTÜRK, s. 402-403.

⁶⁰ *Alpagut*, üretim sürecini, üretim talimatlarını, yeni üretim yöntemlerini ve ürünleri, teknik-matematiksel çizelgeleri, modeller veya araştırma sonuçlarını üretim sırrı olarak isimlendirirken üretim dışında kalan tüm sırları iş sırrı olarak nitelendirmektedir. Bkz. ALPAGUT, *Sadakat*, s. 28.

⁶¹ UŞAN, s. 28; SOYER, Polat: *Rekabet Yasağı Sözleşmesi (BK m. 348-352)*, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara, 1994, s. 12, dn. 20; ARSLAN ERTÜRK, s. 288.

⁶² UŞAN, s. 29; ARSLAN ERTÜRK, s. 289; SOYER, s. 53; ÖZKAN KOÇ, s. 132.

İş sırlarının öğrenilme biçimi ise sır saklama yükümlülüğü bakımından herhangi bir önem arz etmemektedir⁶³. İş sırlarının işveren tarafından açıklandığı, hukuka aykırı bir şekilde veya tesadüfen öğrenildiği tüm hallerde işçinin sır saklama yükümlülüğü bulunmaktadır⁶⁴. Ancak işçinin iş sırrı niteliğindeki bir bilgiyi kamu makamlarına açıklamakla yükümlü tutulması halinde ise artık sır saklama yükümlülüğü bulunduğundan bahsedilemeyecektir⁶⁵.

TBK m. 396/4 hükmünde de belirtildiği üzere işçinin iş sırlarını saklama yükümlülüğü işverenin haklı menfaatinin korunması için gerektiği ölçüde iş ilişkisinin sona ermesinden sonra da geçerlidir. Dolayısıyla işçinin işten ayrıldıktan sonra iş sırrı niteliğinde olan bir bilgiyi ifşa etmesi halinde de ifşa ve ihbar hakkının kullanılmasının ölçülü olup olmadığı hususunun sır saklama yükümlülüğü çerçevesinde değerlendirilmesi gerekmektedir.

B. Sadakat Borcu ve Sır Saklama Yükümlülüğü ile İfşa ve İhbar Hakkının Çatışması

İşçinin sadakat borcu kapsamında işverenin menfaatlerinin korunması yükümlülüğünün de bulunması başta ifade özgürlüğü ile ifşa ve ihbar hakkı olmak üzere işçinin bireysel hak ve özgürlüklerinin çatışması sonucunu doğurmaktadır⁶⁶. Ancak, modern hukuk düzenlerinde işçinin bireysel hak ve özgürlüklerinin aşırı bir şekilde sınırlandırılması kabul edilemeyeceğinden işçinin sadakat ve sır saklama borcunun sınırlarının belirlenmesi büyük önem arz etmektedir.

Sadakat borcunun ilk sınırını işçinin kişilik hakları ile temel hak ve özgürlükleri yani işçinin kendi menfaati oluşturmaktadır⁶⁷. İşçi, işverenin menfaatlerine aykırılık teşkil ettiği gerekçesi ile kişilik hakları ile temel hak ve özgürlüklerden feragat etmek yahut aşırı şekilde sınırlandırılmasına rıza göstermek zorunda değildir⁶⁸. Nitekim, işçinin kendisinin ve diğer işçilerin oldukça sağlıksız ve kötü şartlar altında çalıştırılması durumunda işçinin güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarına sahip olma hakkının işverenin menfaatlerine üstün tutulması gerektiğinden sadakat borcunun bu durumun ifşasını önleyecek bir işleve sahip olmadığı kabul edilmektedir⁶⁹.

Sadakat borcunun bir diğer sınırı ise işverenin korunmaya değer menfaatlerine ilişkindir. TBK m. 396/1 hükmünde de belirtildiği üzere işçi işverenin yalnızca haklı menfaatlerini korumakla yükümlüdür. Öğretide işverenin haklı menfaati, işverenin işletmesinin ekonomik açıdan zarar görmemesi ve işverenin rekabet gücünün etkilenmemesi olarak tanımlanmaktadır⁷⁰. Ancak yalnızca meşru ya da hukuka uygun menfaatler işverenin haklı menfaatleri çerçevesinde değerlendirilebilecek olup işverenin hukuka, etik kurallara veya ahlaka aykırı menfaatlerinin sadakat borcu çerçevesinde korunması mümkün değildir⁷¹. Bu kapsamda konusu suç teşkil eden fiil ve işlemler bakımından ifşa ve ihbar hakkının kullanılması sadakat borcuna aykırılık teşkil etmeyecektir⁷². Örneğin, bir bankanın rekabet gücünün etkilenmemesi için mali durum ile yönetim esaslarına yönelik bilgi ve belgelerinin çalışanları tarafından korunmasında menfaati bulunmakla birlikte usulsüz-

⁶³ NARMANLIOĞLU, Ünal: *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I*, 5. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2014, s. 273; TUNCAY, s. 1067; EROĞLUER / SARIBAY ÖZTÜRK, s. 360-361; DEMİR / DEMİR, s. 23.

⁶⁴ DEMİR / DEMİR, s. 23; ALPAGUT, *Sadakat*, s. 28-29.

⁶⁵ UŞAN, s. 96; KAYIRGAN, s. 466; ALPAGUT, *Sadakat*, s. 28.

⁶⁶ ARSLAN ERTÜRK, s. 361; ALP, *İfşa ve İhbar*, s. 117; ALPAGUT, *Sadakat*, s.25; AKYİĞİT, s. 186; KAR, Bektaş: "İşçinin İfade Özgürlüğü ve İş Sözleşmesine Yansıması", (Ed.) DEMİR, Ender / GEMİCİ FİLİZ, Beste: Prof. Dr. Turhan Esener III. *İş Hukuku Uluslararası Kongresi*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021, s. 181.

⁶⁷ ARSLAN ERTÜRK, s. 238; DOĞAN YENİSEY, ÖZTÜRK, s. 438.

⁶⁸ ALP, *İfşa ve İhbar*, s. 123; ARSLAN ERTÜRK, s. 238; EROĞLUER / SARIBAY ÖZTÜRK, s. 361-362.

⁶⁹ ALP, *İfşa ve İhbar*, s. 127; EROĞLUER / SARIBAY ÖZTÜRK, s. 362. İşçinin geçirdiği iş kazası sonrası işvereni Cumhuriyet Savcılığına şikâyet etmesi sonucu işten çıkarılması halinde yapılan feshin haklı nedenle fesih olarak nitelendirilemeyeceği yönünde bkz. Yargıtay, 9. HD, T. 08.01.2019, E. 2016/461, K. 2019/294 (Kazancı).

⁷⁰ TUNCAY, s. 1069; ARSLAN ERTÜRK, s. 292; UŞAN, s. 36; KAYIRGAN, s. 474.

⁷¹ ALP, *İfşa ve İhbar*, s. 121; MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, s. 605; AKYİĞİT, s. 185.

⁷² ÇELİK / CANIKLIOĞLU / CANBOLAT / ÖZKARACA, s. 306; EKMEKÇİ / YİĞİT, s. 357.

lük yapılan muhasebe kayıtlarının ifşa edilmesi halinde konusu suç teşkil eden işlemleri ifşa eden işçinin sadakat borcuna aykırı davrandığından söz edilemeyecektir. Aynı şekilde, Yargıtay'ın önüne gelen bir uyuşmazlıkta da işyerine denetime gelen müfettişlere genel müdür ve diğer birkaç yetkilinin usulsüz işlemlerini ifşa eden işçinin bu hareketinin sadakat borcuna aykırı bir durum teşkil etmediğini ve yasal bir görevini yerine getiren işçiyi işten çıkaran işverenin kötü niyetle hareket ettiğini hüküm altına almıştır⁷³.

Öğretide işverenin haklı menfaatlerinin korunmasının yoğunluğunun işçinin işyerindeki pozisyonuna göre de belirlenmesi gerektiği ifade edilmektedir⁷⁴. Bu nedenle, alt pozisyonlarda çalışan bir işçiye nazaran işverenle daha sıkı bir ilişki içerisinde bulunan genel müdür, finans direktörü, müdür yardımcısı gibi üst düzey pozisyonlarda çalışan işçilerin işverenin menfaatlerine zarar verecek davranışlardan kaçınma konusunda daha dikkatli davranması gerektiği kabul edilmektedir⁷⁵.

Sadakat borcuna ilişkin sınırlamalar sır saklama borcu bakımından da geçerlidir. Sırf işverenin kişisel menfaatlerinin ihlal edilecek olması veya ekonomik bir zarara uğrayacak olması gerekçeleriyle işverenin hukuka⁷⁶, etik kurallara ya da ahlaka aykırı davranışlarının gizlenmesi sır saklama borcunun niteliğiyle örtüşmemektedir⁷⁷.

Her ne kadar sır saklama borcunun düzenlendiği TBK m. 396/4 hükmünde işçinin haklı menfaatinin korunması yalnızca hizmet ilişkisinin sona ermesinden sonraki sır saklama borcu için açıkça düzenlenmişse de iş ilişkisinin devamı sırasındaki sır saklama borcunun da işverenin haklı menfaatinin korunması ile sınırlı olduğu kabul edilmelidir⁷⁸. Dolayısıyla, örneğin işverenin “Bazı Tehlikeli Maddelerin, Müstahzarların ve Eşyaların Üretimine, Piyasaya Arzına ve Kullanımına İlişkin Kısıtlamalar Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik⁷⁹” hükümlerine aykırı olarak ürünlerinde kimyasal madde kullandığı bir durumda bu bilgi iş ve işyeri ile ilgili gizli bir bilgi olması nedeniyle iş sırrı niteliğine haiz olmasına karşın işverenin hukuka aykırı bu davranışının işçi tarafından ifşa edilmesinin sır saklama borcuna aykırı olduğu söylenemeyecektir.

C. Sadakat Borcu ve Sır Saklama Yükümlülüğü Bakımından İfşa ve İhbar Hakkının Kullanılma Yöntemi

İfşa ve ihbar hakkının kullanım şekli ve koşullarının belirlenmesinde sadakat borcu ve sır saklama yükümlülüğünün temelinde yer alan dürüstlük kuralı büyük rol oynamaktadır⁸⁰. Nitekim, işverenin menfaatlerine daha az zarar verecek bir yöntem varken bunun kullanılmaması ya da hukuka aykırı fiil ve işlemlerin yanında işverenin hukuka aykırı olmayan iş sırlarının da ifşa edilmesi gibi durumlar dürüstlük kuralına aykırı olmasının yanında sadakat borcu ve sır saklama yükümlülüğünün

⁷³ “... Somut olayda, davacı yasal bir görevi yerine getirdiği için hizmet akdi feshedilmiş olup bunun kanunda ifade edildiği şekli ile “... genel olarak hizmet akdini fesih hakkının kötüye kullanıldığını gösteren durum” kapsamında değerlendirilmesi gerekir. Mahkemece kötü niyet tazminatı koşullarının oluşmadığı gerekçesiyle anılan tazminat isteğinin reddi hatalıdır.” Yargıtay, 9. HD, T. 26.09.2002, E. 2002/3219, K. 2002/17665 (Kazancı). Karar 1475 sayılı mülga İş K döneminde verilmişse de benzer bir hükme sahip olan 4857 sayılı İş K kapsamında da uygulanabilir niteliktedir.

⁷⁴ ARSLAN ERTÜRK, s. 183; ALP, *İfşa ve İhbar*, s. 169; EROĞLUER / SARIBAY ÖZTÜRK, s. 364.

⁷⁵ ERTÜRK, Şükran: *İş İlişkisinde Temel Haklar*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2002, s. 122; ALPAGUT, *Sadakat*, s. 31; EROĞLUER / SARIBAY ÖZTÜRK, s. 364.

⁷⁶ “...Davacının sanık olarak yargılandığı dava dosyasına da sorumlu olarak görev aldığı projeye ilişkin bilgileri sunması savunma hakkı kapsamında kalan eylem niteliğinde olup bu davranışının sır saklama yükümlülüğünün ihlali olarak değerlendirilmesi hukuken mümkün değildir. Davalı işveren davacının iş sözleşmesinin haklı veya geçerli sebeple feshedildiğini kanıtlamadığından davanın kabulüne karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile reddine karar verilmesi hatalı olmuştur.” Yargıtay, 22. HD, T. 12.09.2011, E. 2011/222, K. 2011/584 (Kazancı).

⁷⁷ ERTAŞ, s. 54; ALP, *İfşa ve İhbar*, s. 133; ÖZKAN KOÇ, s. 211.

⁷⁸ ARSLAN ERTÜRK, s. 293-294; ALP, *İfşa ve İhbar*, s. 133.

⁷⁹ 31.10.2013 tarihli ve 28807 sayılı Resmi Gazete.

⁸⁰ ALP, *İfşa ve İhbar*, s. 174. TMK m. 2 hükmünde yer alan dürüstlük kuralı ile sadakat borcu arasındaki ilişki bakımından ayrıntılı bilgi için bkz. ARSLAN ERTÜRK, s. 27-31.

de ihlali niteliğinde olup bu gibi hallerde işçinin feshe yahut diğer olumsuz durumlara karşı korunması mümkün değildir⁸¹.

Sadakat borcu ve sır saklama yükümlülüğünün temelinde yer alan dürüstlük kuralı, işçinin ifşa ve ihbar hakkını kullanırken iyi niyetli olmasını ve ölçülülük ilkesine riayet etmesini gerektirmektedir⁸². İfşa ve ihbar hakkını kullanan işçinin iyi niyetli olması özellikle ifşa edilen hukuka, etik kurallara ve ahlaka aykırı bilginin doğru olmadığı durumlarda önem kazanmaktadır⁸³. Aynı şekilde, işçinin ifşa ve ihbar hakkını kullanırken işverene zarar verme kastının veya düşmanlık saikinin bulunduğu durumlarda da işçinin iyi niyetli olmadığından söz edilebilecektir⁸⁴.

Dürüstlük kuralı gereğince işçi, ifşa ve ihbar hakkını işverene en az zarar verecek şekilde kullanmaya özen göstermeli yani ölçülülük ilkesine riayet etmelidir⁸⁵. Hukuki temelini dürüstlük kuralından alan⁸⁶ ölçülülük ilkesinin üç alt ilkesi kapsamında⁸⁷ ise işçinin ifşa ve ihbar hakkını kullanmasının elverişli, gerekli ve oranlı olup olmadığı yönünde bir değerlendirme yapılmaktadır⁸⁸. Ölçülülük ilkesinin uygulanması özellikle işçinin ifşa ve ihbar hakkını medya aracılığıyla kullandığı hallerde büyük önem taşımaktadır⁸⁹. Nitekim, işletme içi ifşanın etkin bir şekilde kullanılabilmesine karşın bu yöneme başvurmaksızın medya aracılığıyla ifşa ve ihbar hakkının kullanılması somut olayın özelliklerine göre sadakat borcuna aykırılık teşkil edebilecektir⁹⁰.

Görüldüğü üzere işçinin sadakat borcunun ve sır saklama yükümlülüğünün bulunması işçinin ifşa ve ihbar hakkını dilediği gibi kullanma imkanını sınırlandırmaktadır. Bu nedenle uluslararası hukuk ve karşılaştırmalı hukuk kapsamında ifşa ve ihbar hakkının kullanılması için belirli ölçütler getirilmiştir. Örneğin, ifşa ve ihbar hakkının kullanılmasının “*Public Interest Disclosure Act*” (PIDA) kapsamında açıkça düzenlendiği İngiliz hukukunda ifşa ve ihbar hakkını kullanan işçinin korunabilmesi için i) işçinin ifşa ve ihbar hakkını iyi niyetli olarak kullanması, ii) kişisel kazanç sağlama amacıyla hareket etmemesi, iii) ifşa edilen bilginin kesine yakın şekilde doğru olması ve iv) medyaya bilgi uçurmanın her yönden kabul edilebilir ve makul olması ölçütleri aranmaktadır⁹¹.

İfşa ve ihbar hakkının kullanılmasını açıkça düzenleyen kırkın üzerinde ülke ve pek çok uluslararası sözleşme bulunmasına karşın⁹² çalışmamızın kapsamını daraltmak amacıyla yalnızca ILO Sözleşmeleri, AIHM içtihatları ve AB mevzuatı kapsamında ifşa ve ihbar hakkının kullanılması için öngörülen prosedürler ele alınacaktır.

⁸¹ OKUR, s. 16-17; KAYIRGAN, s. 465.

⁸² ALP, *İfşa ve İhbar*, s. 174-175; MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, s. 606; AKYİĞİT, s. 188.

⁸³ AYDIN, *Whistleblowing*, s. 86; ESEN / KAPLAN, s. 44.

⁸⁴ AYDIN, *Whistleblowing*, s. 87; EROĞLUER / SARIBAY ÖZTÜRK, s. 368; HEPER, s. 1915; ÖKTEM SONGU, Sezgi: “Anayasal Bir Temel Hak Olarak İfade Özgürlüğünün İşçi Açısından İşyerindeki Yansımaları”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2013, Cilt 15, Özel Sayı, s. 643.

⁸⁵ ALP, *İfşa ve İhbar*, s. 174-175; ÖZTÜRK, Berna: *İşçinin Talimatlara Uyuma Borcu*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2021, s. 214.

⁸⁶ EYRENCİ, Öner: “Feshin Geçerliliğinde Ölçülülük Denetimi”, (Ed.) GÜZEL, Ali / UGAN, Deniz: *İş Güvencesi ve İşe İade Davaları (Seminer)*, Kadir Has Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2010, s. 36. Dürüstlük kuralı ile ölçülülük ilkesinin birbirlerini tamamlar nitelikteki farklı kavramlar olduğuna yönelik görüş için bkz. UGAN ÇATALKAYA, s. 112-115.

⁸⁷ “...İşveren, iş sözleşmesine aykırı davranışta bulunan işçiye yaptığı eylemle orantılı bir yaptırım uygulamalıdır. Yapılan eylemle orantılı olmayan ve ölçüsüz olarak nitelendirilebilecek bir yaptırım mazur görülemez. Sonuç itibarıyla fesihle bir cezadır. Ölçülülük ilkesi uyarınca, uygulanacak önlem, ulaşılmak istenen amacı gerçekleştirmeye elverişli olmalı bir başka anlatımla tedbir uygun olmalı, ulaşılmak istenen amaç açısından gerekli olmalı ve uygulanacak tedbirin sonucu olan müdahale ile ulaşılmak istenen amaç, ölçüsüz bir oran içerisinde bulunmamalıdır...” Yargıtay, 9. HD, T. 06.06.2017, E. 2015/22359, K. 2017/9850; Yargıtay, 9. HD, T. 11.06.2015, E. 2014/9573, K. 2015/21437 (Yargıtay Karar Arama).

⁸⁸ EROĞLUER / SARIBAY ÖZTÜRK, s. 366; UGAN ÇATALKAYA, s. 63.

⁸⁹ ALP, *İfşa ve İhbar*, s. 180; EROĞLUER / SARIBAY ÖZTÜRK, s. 364.

⁹⁰ HEPER, s. 1918.

⁹¹ AYDIN, *Whistleblowing*, s. 93. PIDA hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. TAYLOR, Stephen / EMIR, Astra: *Employment Law: an introduction*, Oxford University Press, Oxford, 2006, s. 479-483; HONEYBALL, Simon: *Honeyball & Bowers' Textbook On Employment Law*, 14. Baskı, Oxford University Press, Oxford, 2016, s. 344-346.

⁹² Bu ülkeler hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. ALP, *İfşa ve İhbar*, s. 23-39.

III. ULUSLARARASI DÜZENLEMELERDE İFŞA VE İHBAR HAKKI

A. ILO Sözleşmelerinde İfşa ve İhbar Hakkı

Hizmet İlişkisine Son Verilmesine İlişkin 158 Sayılı ILO Sözleşmesi⁹³ m. 5/4 hükmü uyarınca “İşvereni şikayet etmek veya işveren aleyhine mevzuata aykırılık iddiasıyla başlatılmış sürece katılım veya işveren aleyhine idari makamlar nezdinde müracaatta bulunmak” fesih için geçerli neden teşkil etmeyecektir. Anılan hüküm kapsamında işyerindeki mevzuata aykırılık teşkil eden durumları aktif veya pasif olarak yetkili makamlara ifşa ve ihbar eden işçiler de feshe karşı korunabilecektir⁹⁴. AİHM de ifşa ve ihbar hakkının hukuka uygun olarak kullanılıp kullanılmadığını değerlendirdiği kararlarında 158 Sayılı ILO Sözleşmesi’ni uygulamaktadır⁹⁵.

İş sağlığı ve güvenliği alanına ilişkin hukuka aykırılıkların ifşası bakımından ise İş Sağlığı ve Güvenliği ile Çalışma Ortamına İlişkin 155 Sayılı ILO Sözleşmesi⁹⁶ m. 5/son hükmü de önem taşımaktadır. Nitekim anılan hüküm çerçevesinde işçi ve işçi temsilcilerinin “işle bağlantılı olan veya işin yürütümü sırasında ortaya çıkan kaza ve yaralanmaları, çalışma ortamında bulunan tehlike nedenlerini mümkün olduğu ölçüde asgariye indirerek önleme” amacına uygun olan eylemlerinin disiplin cezalarına karşı korunması gerektiği hüküm altına alınmıştır. Hükümün amacı göz önüne alındığında işçinin çalışma ortamında bulunan tehlikeleri mümkün olduğu ölçüde asgari düzeye getirme amacı çerçevesinde iş sağlığı ve güvenliği alanındaki hukuka aykırılıkları ifşa ve ihbar etmesi halinin de bu madde kapsamında korunması gerektiği kabul edilmelidir⁹⁷.

B. AİHM İçtihatları Çerçevesinde İfşa ve İhbar Hakkı

AİHM, ifşa ve ihbar hakkının kullanılmasını AİHS m. 10 hükmünde düzenlenen ifade özgürlüğü çerçevesinde ele almaktadır⁹⁸. AİHM kararlarında *whistleblowing* kavramı ilk defa 2008 yılında karara bağlanan *Guja v. Moldova*⁹⁹ davasında kullanılmıştır¹⁰⁰. Anılan kararda Parlamento başkan yardımcısı ile bir bakan yardımcısının işkence yaptıkları gerekçesiyle yargılanan dört polisin davasına müdahil olmak amacıyla Başsavcıya gönderdikleri mektupları medya aracılığıyla ifşa eden Iacob Guja’nın işten çıkarılmasının AİHS m. 10 hükmünde yer alan ifade özgürlüğü ilkesine aykırılık teşkil edip etmediği ele alınmıştır. Bu karar kapsamında AİHM’in ilk defa ifşa ve ihbar hakkının hukuka uygun olarak kullanılıp kullanılmadığını değerlendirmek için birtakım ölçütler getirdiği görülmektedir¹⁰¹. Bu kapsamda AİHM tarafından, i) ifşa ve ihbar hakkının kullanılmasında kamu yararının bulunması, ii) ifşa edilen bilginin doğru olması, iii) işverene verilen zarar ile kamu menfaati arasındaki dengenin gözetilmesi, iv) işletme içi ifşa başta olmak üzere işverene daha az zarar verecek alternatif ifşa yollarının kullanılması (medyaya başvurunun son çare olarak kabul edilmesi), v) ifşa ve ihbar hakkını kullanan işçinin iyi niyetli olması ve vi) ifşa ve ihbar hakkını kullanan işçiye uygulanan yaptırımın ölçülü olması aranmaktadır¹⁰². Somut olay kapsamında ilk beş ölçütün karşılanmış olması halinde AİHM, uygulanan

⁹³ 18.06.1994 tarihli ve 21964 sayılı Resmi Gazete.

⁹⁴ AYDIN, *Whistleblowing*, s. 94; ESEN / KAPLAN, s. 45.

⁹⁵ Bkz. AİHM, *Guja*, B. No: 14277/04, T. 12.02.2008, § 43; AİHM, *Heinisch*, B. No: 28274/08, T. 21.07.2011, § 39 (HUDOC).

⁹⁶ 13.01.2004 tarihli ve 25345 sayılı Resmi Gazete.

⁹⁷ ALP, *İfşa ve İhbar*, s. 35.

⁹⁸ ALPAGUT, *Yönerge*, s. 5. AİHS m. 10 hükmü ve ifade özgürlüğünün hangi hallerde kısıtlanabileceğine ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. ÖZBEY, Özcan: “Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Işığında İfade Özgürlüğü Kısıtlamaları”, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2013, Cilt 62, Sayı 1, s. 98-140.

⁹⁹ AİHM, *Guja*, B. No: 14277/04, T. 12.02.2008 (HUDOC).

¹⁰⁰ ÇETİN, s. 434-435.

¹⁰¹ KÍŠŠOVÁ, Sara: “Protection of Whistleblowers by the European Union, the Council of Europe, and the European Court of Human Rights”, *Slovak Yearbook of European Union Law*, 2021, Cilt 1, s. 29.

¹⁰² ALPAGUT, *Yönerge*, s. 10.

yaptırımın ağırlığını inceleyerek bu yaptırımın ifşa edenin ifade özgürlüğünü ihlal edip etmediğine karar vermektedir¹⁰³.

Somut olayda bu ölçütlere göre değerlendirme yapan mahkeme, hükümet yetkililerinin bir davaya müdahil olmaya çalıştıklarının öğrenilmesinde kamunun menfaati bulunduğu, ifşa edilen bilginin doğru olmadığına yönelik bir itirazın söz konusu olmadığı, somut olaydaki kamu menfaatinin başsavcılığa duyulan güvenden daha önemli olduğu, ifşa ve ihbar hakkının kullanılmasında alternatif yolların etkili olmayacağı, başvurunun işverenine karşı özel bir husumet beslediğinin ispat edilemediği ve işten çıkarma yaptırımının ölçüsüz olduğu gerekçeleriyle işçi tarafından ifşa ve ihbar hakkının hukuka uygun olarak kullanıldığına ve işçinin ifade özgürlüğünün ihlal edildiğine karar vermiştir¹⁰⁴.

AIHM'in *Guja v. Moldova* kararında kamu çalışanları bakımından belirlediği ölçütleri özel sektörde geriatri hemşiresi olarak çalışan ve çalıştığı yaşlı bakım evini nitelikli dolandırıcılık yaptıkları gerekçesiyle savcılığa şikâyet eden *Heinisch*'in Almanya'ya karşı yaptığı başvuruda da uygulamış ve ihlal kararı vermiştir¹⁰⁵.

2021 yılında karara bağlanan *Gawlik v. Liechtenstein*¹⁰⁶ başvurusu ise ifşa edilen bilgilerin doğruluğu bakımından ifşa eden işçinin araştırma yükümlülüğünün kapsamının belirlenmesi bakımından önem arz etmektedir. Bu karara konu olayda Liechtenstein Ulusal Hastanesi Dahiliye Bölümünde başhekim yardımcılığı yapan *Lothar Gawlik*'in, amiri Dr. H.'yi ağır hastalara aktif ötenazi uyguladığı gerekçesiyle savcılığa şikâyet etmesi sonucu hastane, *Gawlik*'in aktif ötenazi ve kalite kusurlarına ilişkin iddialarını Meclis Kontrol Komisyonu Başkanı ve Cumhuriyet Savcılığı'na dışarıdan bildirmeden önce hastanenin yetkili iç organlarına iletmediğini, tarafların arasındaki güven ilişkisinin geri dönülemez şekilde bozulduğunu ileri sürerek *Gawlik*'in işine son vermiştir¹⁰⁷. AIHM bu kararda da *Guja v. Moldova* davasında ortaya koyduğu ölçütleri kullanarak bir değerlendirme yapmış ve bir hastanede aktif ötenazi yapıldığı iddiasının ifşa edilmesinde kamu yararının bulunduğunu belirttikten sonra ifşa edilen bilginin doğruluğu konusunda önemli değerlendirmelerde bulunmuştur.

AIHM'e göre, özellikle ifşa edenin iyi niyetli olduğu hallerde bilgilerin daha sonra yanlış olduğu ortaya çıksa dahi ifşa edenin ifade özgürlüğü korunmalıdır¹⁰⁸. Ancak her halükarda ifşa edenin ifşa edilen bilginin koşulların izin verdiği ölçüde doğru ve güvenilir olduğuna yönelik dikkatli bir araştırma yapması gerekmektedir¹⁰⁹. Bu kapsamda, yapılacak araştırmanın özenle yapılmış olmasının yeterli olduğu işçilerin adli ya da idari kurumlar kadar detaylı bir araştırma yapmasının beklenmediği ifade edilmektedir¹¹⁰.

Karara konu olayda ise *Gawlik*, ifşa edilen bilginin doğruluğunu teyit ederken başhekim yardımcısı olarak görev yapan bir doktorun göstermesi gereken özeni göstermemiş ve yalnızca elektronik kayıtlara bakarak hastalara aktif bir ötenazi uygulamasının yapıldığı sonucuna varmıştır. AIHM, *Gawlik*'in iyi niyetli olmasına karşın ifşa etmeden önce bilgilerin doğruluğunu teyit etmede özensiz davrandığı ve bilginin açıklanmadan önce yeterince doğrulanmadığı bir davada kamu yararının işverenin itibarından daha ağır basamayacağı gerekçeleriyle başvurucauya uygulanan yaptırımın ölçülü olduğu ve başvurunun ifade özgürlüğünün ihlal edilmediği sonucuna varmıştır.

¹⁰³ AUSTIN, s. 392; KAPUCU, Gizem / KOCATEPE, Metin: "İHAM, Halet vs. Lüksemburg Büyük Daire Kararına İlişkin Bilgi Notu", *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 2023, Cilt 29, Sayı 1, s. 246.

¹⁰⁴ AIHM, *Guja*, B. No: 14277/04, T. 12.02.2008, 80-97 § (HUDOC)

¹⁰⁵ AIHM, *Heinisch*, B. No: 28274/08, T. 21.07.2011, § (HUDOC). Kararın ayrıntılı incelemesi için bkz. ALP, Mustafa: "Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin Heinisch/Almanya Kararı Işığında Whistleblowing (İşçinin İfşa ve İhbarı) ve İş İlişkisinde İfade Özgürlüğü", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2013, Cilt 15, Özel Sayı, s. 385-422.

¹⁰⁶ AIHM, *Gawlik*, B. No:23922/9, T. 16.02.2021 (HUDOC).

¹⁰⁷ AIHM, *Gawlik*, B. No:23922/9, T. 16.02.2021, § 8-16 (HUDOC).

¹⁰⁸ AIHM, *Gawlik*, B. No:23922/9, T. 16.02.2021, § 75 (HUDOC).

¹⁰⁹ AIHM, *Gawlik*, B. No:23922/9, T. 16.02.2021, § 75; AIHM, *Guja*, B. No: 14277/04, T. 12.02.2008, § 75; AIHM, *Heinisch*, B. No: 28274/08, T. 21.07.2011, § 67 (HUDOC).

¹¹⁰ ALP, *İfşa ve İhbar*, s. 179; HEPER, s. 1916.

C. İfşa ve İhbar Hakkının Korunmasına İlişkin AB Yönergesi

Avrupa Birliği bünyesinde yolsuzluk ve çevrenin korunması gibi spesifik konularda ifşa ve ihbar hakkının korunmasına ilişkin düzenlemeler yer almaktaysa da 2019/1937 sayılı “Birlik Hukukuna Aykırılığı Bildiren Kişilerin Korunmasına İlişkin” AB Yönergesi¹¹¹, genel olarak ifşa ve ihbar hakkının korunmasına ilişkin bağlayıcı nitelikteki ilk düzenlemedir. Yönergenin hazırlanması sırasında Avrupa Konseyi Parlamenterler Meclisi’nin ifşa ve ihbar hakkının kullanılmasına yönelik 2010 tarihli kararı¹¹² ile AB Konseyi’nin bağlayıcı nitelikte olmayan 2014 tarihli Tavsiye Kararından¹¹³ faydalanılmıştır¹¹⁴.

2019/1937 sayılı AB Yönergesi m. 1 hükmü uyarınca yönergenin amacı, “*ifşa ve ihbar hakkını kullanan kişilere üst düzeyde koruma sağlayan ortak asgari standartları belirleyerek belirli alanlarda Birlik hukuku ve politikalarının uygulanmasının güçlendirilmesi*” olarak belirlenmiştir. Dolayısıyla Yönerge kapsamında ifşa ve ihbar hakkını kullanan kişilerin korunması, birlik hukuku ve politikalarının uygulanmasının güçlendirilerek adil ve işleyen ortak bir pazar oluşturulması ana amacı bakımından zorunlu bir vasıta olarak görülmektedir¹¹⁵. Bu nedenle, birlik hukuku ve politikalarının uygulanmasının güçlendirilmesi doğrultusunda Yönerge kapsamında ifşa ve ihbar hakkını kullanan kişilerin korunmasının yanında ifşa ve ihbar hakkının daha yaygın olarak kullanılabilmesi için üye devletlere ifşa ve ihbar kanallarının oluşturulması başta olmak üzere birtakım yükümlülükler de getirilmiştir¹¹⁶.

AIHM içtihatlarından farklı olarak Yönerge, ifşa ve ihbar hakkını konu bakımından sınırlandırmıştır. Bu kapsamda ancak Yönerge m. 2 hükmünde yer alan “*i) kamu ihaleleri, ii) finans hizmetleri, finansal ürünler ve pazarlar, kara para aklama ve terörün finansmanının önlenmesi iii) ürün güvenliği ve uyumluluk, iv) taşıma güvenliği, v) çevrenin korunması, vi) radyasyon koruması ve nükleer güvenlik, vii) gıda ve hayvan yemi güvenliği, hayvan sağlığı ve refahı viii) kamu sağlığı, ix) tüketicinin korunması, x) özel yaşamın ve kişisel verilerin korunması, ağ güvenliği ve bilişim sistemleri, xi) Birliğin mali çıkarlarını etkileyen ihlaller ve xii) Birliğin rekabet edebilirliği ve devlet yardımı hükümlerinin ihlali, kurumlar vergisi kurallarına aykırılık veya kurumlar vergisi kurallarının amacına aykırı bir vergi avantajı sağlamak için akdedilen anlaşmalar*” bakımından yapılan ifşaların koruma altına alınacağı düzenlenmiştir. Bununla birlikte üye ülkelerin bu alanlar dışında yapılan ifşa ve ihbarları da koruma altına alan düzenlemeler yapabilmeleri mümkündür (m. 2/2).

Yönerge, ifşa ve ihbar hakkını konu bakımından sınırlandırmışsa da kişiler bakımından bunun tam tersi bir yaklaşım izlemiştir¹¹⁷. Nitekim, Yönerge m. 4 hükmü uyarınca maddede sayılanlarla sınırlı olmamak kaydıyla “*i) İşçiler ve memurlar, ii) Bağımsız çalışanlar, iii) Hisse sahipleri ve icra yetkisi olmayan üyeler de dahil olmak üzere bir işletmenin yönetim veya denetim organlarında görev alanlar ile gönüllü veya ücretli ya da ücretsiz stajyerler, iv) Yüklenici, alt yüklenici ve tedarikçilerin yönetim ve gözetiminde çalışan kişiler, v) Hizmet ilişkisi sona ermiş ve bu hizmet ilişkisi kapsamında bilgi sahibi olanlar, vi) İşe girme işlemleri sırasında veya diğer sözleşme öncesi görüşmelerde bilgi sahibi olan adaylar, vii) Aracıların, viii) İfşa edenle bir bağlantısı olan ve iş ilişkisiyle bağlantılı olarak mi-*

¹¹¹ Directive EU, 2019/1937 of 23 October 2019, on the protection of persons who report breaches of Union law. L. 305/17.

¹¹² Avrupa Konseyi Parlamenterler Meclisinin “Bilgi Uçuranların Korunması”na (*The Protection of Whistleblowers*) ilişkin 2010 tarih ve 1729 sayılı Kararı. 2010 tarihli karara ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. ALP, *İfşa ve İhbar*, s. 35-38; AUSTIN, s. 388- 389.

¹¹³ Council of Europe, “Recommendation on the protection of whistleblowers”, CM/Rec (2014).

¹¹⁴ ALPAGUT, *Yönerge*, s. 8.

¹¹⁵ VAN WAEYENBERGE, Arnaud / DAVIES, Zachariah: “The Whistleblower Protection Directive (2019/1937): A Satisfactory but Incomplete System”, *European Journal of Risk Regulation*, 2021, Cilt 12/1, s. 238; ABAZI, Vıgjenca: “The European Union Whistleblower Directive: A ‘Game Changer’ for Whistleblowing Protection?”, *Industrial Law Journal*, 2020, Cilt 49, Sayı 4, s. 645-646; ALPAGUT, *Yönerge*, s. 8.

¹¹⁶ ALP, Mustafa: “Avrupa Birliği’nin 2019/1937 Sayılı Birlik Hukukuna Aykırılıkları Bildirenlerin Korunması (Whistleblowing) Yönergesi İşığında İşçinin Hukuka Aykırılıkları İfşa Etmesi”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2021, Cilt 23, Sayı 1 (Yönerge), s. 13; ALPAGUT, *Yönerge*, s. 18-19.

¹¹⁷ ABAZI, s. 647-648; KONYALI, s. 419.

silleme yapılabilecek kişilerin ve ix) ifşa edenin maliki olduğu veya hizmet verdiği ya da iş ilişkisinde başka herhangi bir şekilde bağlantıda olduğu tüzel kişiler” Yönerge’nin kapsamına alınmıştır. İfşa ve ihbar hakkını anonim olarak kullanan kişiler ise kimlikleri daha sonradan tespit edilmesi ve yaptırıma maruz kalmaları halinde diğer koşulları da sağlamaları kaydıyla Yönerge kapsamında öngörülen korumadan yararlanabilecektir (m. 6/3).

2019/1937 sayılı AB Yönergesi kapsamında ifşa ve ihbar hakkının kullanılmasına yönelik olarak AİHM içtihatları ile benzer ölçütler getirilmişse de kamu yararı değerlendirmesi yapmaması, iyi niyet koşulunun açıkça aranmaması ve işletme içi-işletme dışı ifşa bakımından öncelik sonralık gözetilmemesi yönünden AİHM içtihatlarından ayrılmıştır. Yönerge, m. 2 hükmünde sayılan konuların ifşasında kamu yararının bulunduğu ön kabulü nedeniyle kapsamına giren konularda ayrıca kamu yararı değerlendirmesi yapmaya gerek görmemiştir. Yine Yönergenin gerekçesinde de belirtildiği üzere iyi niyet koşulunun açıkça aranmaması nedeniyle ifşa edenin hangi saikle hareket ettiği de ayrıca araştırılmayacaktır¹¹⁸. AİHM içtihatlarından farklı olarak işletme içi-işletme dışı ifşa bakımından öncelik sonralık gözetilmemesi gerektiği hususu ise Yönerge m.15/1/a hükmünde açıkça düzenlenmiştir. Bununla birlikte, medya aracılığıyla yapılan ifşalar bakımından ise AİHM içtihatlarıyla benzer şekilde son çare ilkesinin benimsendiği görülmektedir¹¹⁹.

Yönerge m. 19 hükmü kapsamında ifşa ve ihbar hakkını hukuka uygun olarak kullanan kişilere yönelik her türlü yaptırım, haksız davranış ve ayrımcı uygulamalar yasaklanmakla birlikte anılan ifşa ve ihbar hakkını kullanan kişilere karşı en çok uygulanan yaptırımlara örnek olarak yer verilmiştir. Buna göre, ifşa ve ihbar hakkını hukuka uygun olarak kullanan kişi “a) İş ilişkisini askıya alınması, fesih vb. yaptırımlar; b) rütbe düşürülmesi veya terfinin engellenmesi; c) çalışma koşulları ve ücretinde esaslı değişiklik; d) Geliştirici eğitimlerden dışlanma; e) Olumsuz performans değerlendirmesi veya olumsuz bir çalışma belgesi düzenlenmesi; f) Disiplin cezası, şikayet veya mali yaptırımlar da dahil her türlü yaptırım; g) Cebir, tehdit, mobbing veya dışlama; h) Ayrımcılık, zarar veren veya ayrımcı davranış; i) Çalışanın böyle bir hakkı bulunmasına rağmen belirli süreli iş sözleşmesinin belirsiz süreliye dönüştürülmemesi; j) Belirli süreli sözleşmenin yenilenmemesi veya zamanından önce sona erdirilmesi; k) Özellikle sosyal medya üzerinden kişi aleyhine propaganda yürütmek veya kişiyi maddi kayba uğratmak; l) İfşa edenin alanında başka bir iş bulamaması sonucunu doğurmak üzere gayri resmî veya resmî olarak sektörel bir anlaşma ile adını bir kara listeye almak; m) Bir ürün veya hizmet sağlama sözleşmesini zamanından önce sona erdirmek; n) Bir lisans veya iznini iptal etmek; o) psikiyatrist veya doktora sevk etmek” gibi yaptırım, haksız davranış ve ayrımcı uygulamalara karşı korunacaktır.

Yönerge, ispat yükü bakımından önemli bir düzenlemeye yer vermektedir. Bu kapsamda, ifşa ve ihbar hakkını kullanan kişinin Yönerge kapsamında yer alan bir hususu ifşa ettiğini ve yaptırıma maruz kaldığını ispatlaması yeterli olup ifşa edenin ifşa ve ihbar hakkının kullanılmasından başka bir nedenle zarara uğradığının karşı tarafça ispatlanması aranmaktadır (m. 21/5). Bu hüküm kapsamında

¹¹⁸ Yönerge Gerekçe m. 32/son cümle: “İfşa eden kişilerin ifşa etme sırasındaki motivasyonları koruma altına alınıp alınmalarına karar verilmesi bakımından önemsizdir.”.

¹¹⁹ Yönerge m. 15: “1. Kamuya açıklama yapan bir kişi, aşağıdaki koşullardan herhangi birinin yerine getirilmesi durumunda bu Yönerge uyarınca korunmaya hak kazanır:

(a) kişi ilk olarak Bölüm II ve III uyarınca dahili ve harici olarak veya doğrudan harici olarak rapor verilmesine karşın rapora yanıt olarak 9 (1) maddesinin (f) bendinde veya 11 (2) Maddesinin (d) bendinde belirtilen süre içerisinde uygun bir işlem yapılmaması.; veya
(b) kişinin aşağıda belirtilen makul gerekçeleri vardır:

i) işletmedeki aykırılığın kamu yararına doğrudan ve açık bir tehdit oluşturması, örneğin acil bir durum veya ağır bir zarar tehlikesinin bulunması ya da

ii) harici yetkili makama ifşa etme halinde de çalışanın misillemelere maruz kalması veya aykırılık ile mücadele edilmesi olasılığının zayıf olması.

2. Bu madde, bir kişinin ifade ve bilgi özgürlüğüne ilişkin bir koruma sistemi oluşturan belirli ulusal hükümler uyarınca bilgileri doğrudan basına açıkladığı durumlar için geçerli olmayacaktır.”.

AB yasa koyucusunun ifşa edenlerin genelde ispat güçlüğü yaşadığı gerçeğini göz önünde bulundurarak ispat yükünün yer değiştirmesi esasını uyguladığı görülmektedir¹²⁰.

IV. TÜRK İŞ HUKUKUNDA İFŞA VE İHBAR HAKKI

Türk iş hukuku mevzuatı kapsamında işçinin ifşa ve ihbar hakkı açıkça tanınmamışsa da ifşa ve ihbar hakkını konu alan az sayıdaki eserde İş K m. 18/3/c hükmünün işçinin ifşa ve ihbar hakkının korunması kapsamında değerlendirildiği görülmektedir¹²¹. Nitekim, İş K m. 18/3/c hükmü uyarınca “Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip veya yükümlülüklerini yerine getirmek için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak” fesih için geçerli bir sebep olarak kabul edilmemiştir. Bu nedenle, işçi mevzuattan veya sözleşmeden kaynaklanan haklarını kullanmak veya yükümlülüklerini yerine getirebilmek amacıyla aktif veya pasif olarak ifşa ve ihbar hakkını kullanması halinde de feshe karşı korunacaktır.

Anılan hüküm 158 Sayılı ILO Sözleşmesi m.5/c hükmüne benzese de feshe karşı korumayı işçinin hakları ve yükümlülükleri ile sınırlandırması nedeniyle ondan çok daha dar kapsamlı bir koruma öngörmektedir¹²². Bununla birlikte, “*usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası antlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası antlaşma hükümlerinin esas alınması*” gerektiğine ilişkin AY m. 90/son hükmü uyarınca 158 Sayılı ILO Sözleşmesi m. 5/c hükmüne üstünlük tanınarak işçinin kendi hakları veya yükümlülükleri ile ilgili olmasa dahi işverenin hukuka aykırı davranışlarını ifşa etmesi halinin de fesih için geçerli bir sebep olarak kabul edilmemesi gerekmektedir¹²³. Aynı şekilde, işçi ile işçi temsilcilerinin “*işle bağlantılı olan veya işin yürütümü sırasında ortaya çıkan kaza ve yaralanmaları, çalışma ortamında bulunan tehlike nedenlerini mümkün olduğu ölçüde asgariye indirerek önleme*” amacına uygun olan eylemlerinin disiplin cezalarına karşı korunması gerektiğine ilişkin 155 Sayılı ILO Sözleşmesi m. 5/son hükmünün de iş sağlığı ve güvenliği alanındaki hukuka aykırılıkları ifşa ve ihbar edilmesi halinde uygulanması mümkündür¹²⁴.

İşçinin ifşa ve ihbar hakkını kullanması ile ilgili olarak değerlendirilmesi gereken bir diğer hüküm ise İş K m. 25/2 hükmünün b bendidir. Anılan hüküm kapsamında “...işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnadlarda bulunulması” iş sözleşmesinin feshedilmesi için haklı sebep kabul edilmiştir. Öğretide ağırlıklı olarak bu ifadenin karşıt anlamından işveren hakkındaki ihbar ve isnadın aslının bulunması halinde işveren tarafından yapılan feshin haksız olacağı ve hükmün genişletilerek işyeri hakkındaki ihbar ve isnadın aslının bulunması halinde de uygulanması gerektiği kabul edilmektedir¹²⁵. Yargıtay’ın da bu yönde kararlar verdiği¹²⁶ ve şartların oluşması halinde işverenin kötü niyet tazminatı ödemesine hükmettiği görülmektedir¹²⁷.

¹²⁰ ALP, *Yönerge*, s. 31.

¹²¹ AYDIN, *Whistleblowing*, s. 94; ALP, *Ifşa ve İhbar*, s. 71-72; EROĞLUER / SARIBAY ÖZTÜRK, s. 375-377; ESEN / KAPLAN, s. 45.

¹²² AYDIN, *Whistleblowing*, s. 94.

¹²³ SARIBAY ÖZTÜRK, s. 196.

¹²⁴ Daha fazla bilgi için bkz. III. A. “ILO Sözleşmelerinde İfşa ve İhbar Hakkı”.

¹²⁵ AYDIN, *Whistleblowing*, s. 95-96; SARIBAY ÖZTÜRK, s. 196-197; ÖKTEM SONGU, s. 641.

¹²⁶ “...Bu bağlamda Kurum incelemesi sonucunda hurdalığıdaki kablo miktarında bir eksilmenin olduğunun, yine daha önce hurdalık etrafındaki tel örgülerinde açık olduğunun anlaşılması üzerine tamir edildiğinin saptanması karşısında, davacıların ihbar ve şikâyetlerinin tamamen asılsız olduğundan bahsedilemeyeceği gibi dosyada bu ihbar ve şikâyetlerin kasıtlı olarak yapıldığını ortaya koyan bir delil de bulunmamaktadır. Sonuç olarak; Mahkemece davacıların, bir kısım duyum ve gözlemlerle oluşmuş kanaatlerine dayalı olarak araştırma yapılması için ihbar ve şikâyet haklarını kullandığı ve bu haklarını “asılsız şayia ve dedikodu çıkartmak” kastıyla kullanıldıklarının da ispatlanmadığı anlaşıldığından davanın kabulüne karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde davanın reddine karar verilmesi isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir.” Yargıtay, 9. HD, T. 05.02.2020, E. 2017/15376, K. 2020/1421 (Yargıtay Karar Arama). Benzer yönde bkz. Yargıtay, 9. HD, T. 02.04.2015, E. 2015/8899, K. 2015/12935; Yargıtay, 9. HD, T. 15.12. 2015, E. 2015/32744, K. 2015/35478 (Yargıtay Karar Arama).

¹²⁷ “...Somut olayda; davacının işyerindeki çalışma koşullarını bölge çalışma müdürlüğünü şikâyet etmesi sonrasında işyerinde teftiş yapıldığı anlaşılmaktadır. Dosya kapsamındaki belgelere ve tanık beyanlarına göre bu teftişten sonra davacıya baskı yapıldığı ve iş sözleşmesinin davalı işverence feshedildiği anlaşılmaktadır. Davalı işverenin davacının şikâyeti sonrasında gerçekleştirilen feshin kötü niyetli

Türk iş hukuku mevzuatı kapsamında işçinin ifşa ve ihbar hakkını kullanması halinde uygulanacak hükümler genellikle işçinin adli ve/veya idari makamlara başvurusu halinde bir koruma öngörmekte olup işçinin kitle iletişim araçları veya sosyal medya üzerinden gerçekleştirdiği ifşaları kapsamamaktadır.¹²⁸ Kitle iletişim araçları veya sosyal medya üzerinden gerçekleştirilen ifşalar bakımından öğretide bir görüş, hukuka aykırılığı durdurmak için başka bir çare kalmaması veya ağır zararın doğabileceği acil haller dışında yetkili makamlara başvurulmaksızın kitle iletişim araçları veya sosyal medya aracılığıyla gerçekleştirilen ifşaların Türk iş hukuku bakımından korunmaması gerektiği yönündedir.¹²⁹ Buna karşılık, öğretide bir başka görüş, ifşa ve ihbar hakkının kullanılması sırasında yapılan kamu yararı denetiminden hareketle yetkili makamlara başvurulmaksızın kitle iletişim araçları veya sosyal medya üzerinden gerçekleştirilen ifşaların tek başına sadakat yükümlülüğünün ihlali olarak değerlendirilmemesi gerektiğini savunmaktadır.¹³⁰

Kanaatimizce, kitle iletişim araçları ve özellikle sosyal medya üzerinden gerçekleştirilen ifşaların dakikalar içerisinde binlerce kişiye ulaşabilecek olması nedeniyle medya aracılığıyla ifşa diğer ifşa türlerine nazaran daha dikkatli olarak kullanılmalı ve ifşa edilen eylemin hukuka aykırılığı ile eylemin medya aracılığıyla ifşasında kamu yararının bulunduğundan emin olunmalıdır.

Aynı şekilde, Türk iş hukuku mevzuatında işçinin ifşa ve ihbar hakkının kullanılması nedeniyle iş sözleşmesinin feshedildiği hallerde genellikle korunduğu ancak işçinin sözleşmesi feshedilmese dahi işyerinde karşılaşabileceği yıldırma (psikolojik taciz) eylemlerine karşı herhangi bir özel düzenleme getirilmediği görülmektedir. Bu durumda psikolojik tacize maruz kalan işçi, iş sözleşmesini İş K m. 24 hükmü uyarınca haklı nedenle feshedebileceği gibi genel hükümler çerçevesinde tazminat talep edebilecekse de ifşa ve ihbar hakkını kullanan işçinin işyerinde psikolojik tacize maruz kalma ihtimalinin oldukça yüksek olması nedeniyle¹³¹ konunun özel bir hükümle ele alınması kanaatimizce daha isabetlidir.

Her ne kadar mevzuatımız kapsamında ifşa ve ihbar hakkı açıkça tanımlanmamışsa da Yargıtay 7. Hukuk Dairesi, 24.10.2016 tarihinde verdiği bir kararda *whistleblowing* kavramını tanımlayarak işçinin sadakat borcu ile ifşa ve ihbar hakkı arasındaki dengenin sağlanabilmesi için bazı ölçütlere yer verilmiştir.¹³² Karara konu olayda Yargıtay, çalıştığı mağazada reyonların fotoğrafını çekerek son kullanma tarihi geçmiş ürünlerin RTC reyonunda satışa sunulduğunu ve uyarılarına rağmen mağazada satılmaya devam ettiğini kayıp önleme ve güvenlik müdürüne mail olarak göndererek amirlerini şikâyet eden davacının iş akdinin haklı veya geçerli bir nedene dayanılarak feshedilemeyeceğine karar

olduğunun kabulü gereklidir. Saptanan bu durum karşısında ve yukarıda açıklanan maddi ve hukuki olgular göz önünde tutulduğunda, kötü niyet tazminatı istemi yönünden davanın kabulü gerekirken reddine karar verilmesi isabetsizdir.” Yargıtay, 22. HD, T. 20.01. 2016, E. 2014/35219, K. 2016/1252 (Lexpera). Aynı yönde bkz. Yargıtay, 9. HD, T. 26.09.2002, E. 2002/3219, K. 2002/17665 (Kazancı)

¹²⁸ CİVAN, Orhan Ersun: *İşçinin Yan Yükümlülükleri*, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2021, s. 235-236.

¹²⁹ ALP, *Ifşa ve İhbar*, s. 193-195; AYDIN, Fatih: *İşçinin Sosyal Medya Paylaşımlarının İş Sözleşmelerinin Feshine Etkisi*, Adalet Yayınevi, Ankara, 2022, s. 202-203; ÇALIŞKAN YILDIRIM, Ash / UĞUR, Ömer: “İşveren Bakımından Fesih Sebebi Olarak İşçinin Sosyal Medya Kullanımları”, *İstanbul Hukuk Mecmuası*, 2022, Cilt 80, Sayı 4, s. 1215.

¹³⁰ CİVAN, s. 236.

¹³¹ Bkz. I. C. “İfşa ve İhbar Hakkının Etkileri”.

¹³² “...Bununla birlikte üstün kamu yararı söz konusu olduğunda işçinin işvereni ihbar ve ifşa etmesi hukuka uygun kabul edilmektedir. Kavram olarak whistleblowing, tehlikeler, yolsuzluklar veya işveren yada işçinin iş arkadaşlarının gerçekleştirdiği, diğer hukuka veya etik kurallara aykırı davranışlar hakkındaki gizli bilgilerin bir işçi tarafından ortaya çıkarılmasıdır. Bu çerçevede bir organizasyon içinde yasa dışı ve etik değerlere uygun olmayan davranış ve eylemlerin organizasyon içi veya dışı başka kişilere veya kurumlara zarar vermemesi için enformasyon sahibi kişiler tarafından sorunları çözme güç ve yetkisine sahip iç ve dış otoritelere bildirilmesi olarak tanımlanabilecek whistleblowing eyleminde kamu menfaati ile işverenin menfaati karşı karşıya gelmektedir. İşçi iş akdinden doğan bir yan edim yükümlülüğü olarak işverenin menfaatlerini gözetmekle ve işletme sırlarını gizli tutmakla yükümlüdür. İşçinin bu yükümlülüğü ihlal ederek işvereni ihbar etmesi geçerli bir fesih sonucunu doğurabilir. Ancak bir hukuk devletinde işçinin hukuka aykırılıkları ihbar etme hakkı da bir temel hak olarak güvence altındadır. Kamu yararı bakımından da önemli olan bu ihbar hakkı korunmalı, 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. Somut olayın özelliklerine göre işçinin doğrudan işletme dışı mercilere ihbarda bulunması da mümkün olmalı ve korunmalıdır. Suç konusu fiilin ağır olması işverenin veya onu temsil eden çalışanın doğrudan suça karışmış olması işçinin kendisinin de ceza alabilecek bir duruma düşmesi işletme içinde olayın aydınlatılmayacağından öngörülebileceği vb. durumlarda işverenin menfaatlerini koruma yükümlülüğü geri planda kalır. İşçinin işyerindeki konumu suç konusu fiil ile ilişkisi olmaması da bir anlam ifade etmez.” Yargıtay, 7. HD, T. 24.10.2016, E. 2016/12401, K. 2016/17196 (Yargıtay Karar Arama).

vermiştir¹³³. Kararda işletme dışı ifşanın yapıldığının (işçinin çektiği fotoğrafları müşteriler ile paylaşması) ispatlanamadığı gerekçesiyle bu yönde detaylı bir değerlendirme yapılmamıştır. Bununla birlikte, kanaatimizce işçinin işletme içi ifşadan sonra işvereni Sağlık Bakanlığı ve/veya Tarım Bakanlığı gibi yetkili makamlara şikâyet etmeksizin çektiği fotoğrafları müşteriler ile paylaştığının ispatlanması halinde işçinin ifşa ve ihbar hakkını ölçsüz olarak kullanan işçinin korunması mümkün değildir.

SONUÇ

Çalışmamız kapsamında ifşa ve ihbar hakkı olarak ifade edilen ve iş hukuku kapsamında incelediğimiz *whistleblowing* kavramı, işçinin çalıştığı kurumda gerçekleşen gizli nitelikteki hukuka, etik kurallara veya ahlaka aykırı fiil ve işlemleri alenileştirmesini ifade etmektedir. İfşa ve ihbar hakkı işletme içi ve işletme dışında, aleni veya zımni yahut aktif veya pasif şekillerde de kullanılabilir.

İfşa ve ihbar hakkının kullanılması kamuoyu bakımından olumlu sonuçlar doğurmaktadır. Kamu düzenini, kamu güvenliğini, kamu sağlığını tehdit eden durumların, yolsuzlukların, etik ve ahlak dışı uygulamaların ifşa edilmesinde kamu yararının bulunduğu tartışmasızdır. Ancak, ifşa edilen kuruma bağlı olarak çalışan kişiler kendisine etkin bir korumanın sağlanmadığı hallerde işini kaybetme, sosyal olarak dışlanma, yeniden iş bulamama ve iş sırlarının açığa çıkarıldığı gerekçesiyle tazminat ödeme gibi durumlarla karşı bırakılabileceği düşüncesiyle hukuka ve ahlaka aykırı uygulamaları ifşa etmekten kaçınabilmektedirler.

İşçinin iş sözleşmesinden kaynaklanan sadakat borcu ile ifşa ve ihbar hakkı arasındaki dengenin kurulması, ifşa ve ihbar hakkını kullanan işçinin korunup korunmayacağının belirlenmesi bakımından önem arz etmektedir. Bu doğrultuda, işçinin ifşa ve ihbar hakkını dürüstlük kuralı ve ölçülülük ilkesine uygun bir şekilde kullanması halinde sadakat borcunun ve sır saklama yükümlülüğünün ihlal edilmediği kabul edilebilecektir.

AİHM kararları ve 2019/1937 sayılı “Birlik Hukukuna Aykırılığı Bildiren Kişilerin Korunmasına İlişkin” AB Yönergesi kapsamında sadakat borcu ile ifşa ve ihbar hakkı arasındaki dengenin sağlanabilmesi için birtakım ölçütlere yer verilmiş ve yine AB üyeleri bakımında bağlayıcı olan Yönerge kapsamında ifşa ve ihbar hakkının korunması detaylı bir şekilde ele alınmıştır. Buna karşılık, Türk hukukunda ifşa ve ihbar hakkının ele alındığı düzenlemeler oldukça yetersiz ve ihtiyaçları karşılamaktan uzaktır. AİHM kararlarının bağlayıcılığı ve AB üyelik süreci göz önüne alındığında Türk hukuku bakımından da ifşa ve ihbar hakkına ilişkin bir düzenleme yapılması halinde bu ölçütlerden faydalanılması mümkündür.

¹³³ “...Davacının çalıştığı mağazada son kullanma tarihi geçmiş ürünlerin RTC edilerek satışa sunulduğu da dosya kapsamıyla sabittir. Hakında şikâyet söz konusu olan mağaza müdürü 1K mağaza müdürlüğüne terfi etmiştir. Görevini yapan ve sağlığa zararlı ürünlerin uyarısına rağmen mağazada satılmaya devam ettiğini kayıp önleme ve güvenlik müdürü ...'e mail olarak gönderen davacının iş akdi sona erdirilmiş, ayrıca müşteri de mağaza müdürüne “sen kim oluyorsun da beni şikâyet ediyorsun” şeklinde azarlanmıştır. Bu nedenle iş akdinin feshine dair iddiaların işverence şüpheden uzak delillerle kanıtlanamadığı, işveren feshinin haklı ve geçerli nedene dayanmadığı anlaşılmakla davanın kabulüne karar verilmek gerekirken yazılı gerekçe ile davanın reddi hatalı olup davacı temyiz itirazlarının kabulü ile davalı temyiz itirazlarının reddine karar verilmiştir.” Yargıtay, 7. HD, T. 24.10.2016, E. 2016/12401, K. 2016/17196 (Yargıtay Karar Arama).

KAYNAKÇA

- ABAZI, Vıgılence: “The European Union Whistleblower Directive: A ‘Game Changer’ for Whistleblowing Protection?”, *Industrial Law Journal*, 2020, Cilt 49, Sayı 4, s. 640-656.
- AKTAN, Coşkun Can: “Organizasyonlarda Yanlış Uygulamalara Karşı Bir Sivil Erdem, Ahlaki Tepki ve Vicdani Red Davranışı: Whistleblowing”, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2015, Cilt 7, Sayı 2, s. 19-36.
- AKYİĞİT, Ercan: *İş Hukuku*, 14. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2022.
- ALP, Mustafa: “Avrupa Birliği’nin 2019/1937 Sayılı Birlik Hukukuna Aykırılıkları Bildirenlerin Korunması (Whistleblowing) Yönergesi Işığında İşçinin Hukuka Aykırılıkları İfşa Etmesi”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2021, Cilt 23, Sayı 1, s. 1-37 (Yönerge).
- ALP, Mustafa: “Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi’nin Heinisch/Almanya Kararı Işığında Whistleblowing (İşçinin İfşa ve İhbarı) ve İş İlişkisinde İfade Özgürlüğü”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2013, Cilt 15, Özel Sayı, s. 385-422.
- ALP, Mustafa: *Çalışanın İşvereni ve İş Arkadaşlarını İhbar Etmesi-Çalışanın Hukuka ve Etik Kurallara Aykırılıkları İfşa Hakkı ve İhbar Borcu-(Whistleblowing)*, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2013 (İfşa ve İhbar).
- ALPAGUT, Gülsevil: “İfşa-İhbar Hakkına İlişkin Avrupa Birliği Yönergesi ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi İçtihatları”, (Ed.) HEKİMLER, Alpay: *Festschrift für Otto Kaufmann Armağanı*, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2021, s. 3-24 (Yönerge).
- ALPAGUT, Gülsevil: “İşçinin Sadakat Borcu ve Türk Borçlar Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2012, Sayı 25, s. 23-32 (Sadakat).
- ARSLAN ERTÜRK, Arzu: *Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2010.
- AUSTIN, Anne: “Bilgi Uçuranlar (Whistleblowers) Toplumun Yeni Bekçileri Mi?”, *İfade Özgürlüğü: Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Başkanı Nicolas Bratza’ya İthafen Kaleme Alınmış Makaleler*, Türk Yargısının İfade Özgürlüğü Konusunda Kapasitesinin Güçlendirilmesi AB-AK Ortak Projesi, Avrupa Konseyi, Ankara, 2012, s. 385-396.
- AYDAN, Seda: “İhbarcılık: Bir Kavram Analizi”, *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2018, Cilt 15, Sayı 41, s. 78-100.
- AYDIN, Fatih: *İşçinin Sosyal Medya Paylaşımlarının İş Sözleşmelerinin Feshine Etkisi*, Adalet Yayınevi, Ankara, 2022.
- AYDIN, Ufuk: “İş Hukuku Açısından İşçinin Bilgi Uçurması (Whistleblowing)”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2002, Cilt 2, Sayı 2, s. 79-100 (Whistleblowing).
- BALTACI, Ali: “Bilgi Uçurma: Kavram ve Kuramsal Temeller”, *Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2017, Cilt 5, Sayı 2, s. 397-423.
- CEMALOĞLU, Necati / AKYÜREK, M. İbrahim: “Örgütlerde Whistleblowing (Bilgi Uçurma)”, *Turkish Journal of Educational Studies*, 2017, Cilt 4, Sayı 3, s. 123-142.
- CİVAN, Orhan Ersun: *İşçinin Yan Yükümlülükleri*, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2021.
- ÇALIŞKAN YILDIRIM, Aslı / UĞUR, Ömer: “İşveren Bakımından Fesih Sebebi Olarak İşçinin Sosyal Medya Kullanımları”, *İstanbul Hukuk Mecmuası*, 2022, Cilt 80, Sayı 4, s.1169-1222.
- ÇELİK, Nuri / CANİKLİOĞLU, Nurşen / CANBOLAT, Talat / ÖZKARACA, Ercüment: *İş Hukuku Dersleri*, 35. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2022.
- ÇETİN, Evra: *İnsan Hakları Sözleşmesi’nin 8-11. Maddeleri Bağlamında Çalışanların Hakları*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2015.
- DEMİR, Fevzi / DEMİR, Gönenç: “İşçinin Sadakat Borcu ve Uygulaması”, *Kamu-İş*, 2009, Cilt 11, Sayı 1, s. 1-37.
- DOĞAN YENİSEY, Kübra / ÖZTÜRK, Özgür: “İşçinin Sözleşme Sonrası Ticari Sırları Saklama Yükümlülüğü”, (Ed.) UÇUM, Mehmet: *Devrim Ulucan’a Armağan*, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2008, s. 399-457.
- EKMEKÇİ, Ömer / YİĞİT, Esra: *Bireysel İş Hukuku Dersleri*, 3. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2021.
- EROĞLUER, Kemal / SARIBAY ÖZTÜRK, Gizem: “İş Hukuku ve Örgütsel Boyutuyla Haber Uçurma (Whistleblowing)”, (Ed.) KÖSE, Sevinç / ALP, Mustafa: *Örgütsel Davranış ve İş Hukukuna Yansımaları*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2020, s. 343-385.

- ERTAŞ, Kudret: *Türk Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*, Şafak Matbaası, Ankara, 1982.
- ERTÜRK, Şükran: *İş İlişkisinde Temel Haklar*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2002.
- ESEN, Emel / KAPLAN, Hasan Ali: “İşletmelerde Ahlaki Olmayan Davranışların Duyurulması (*Whistleblowing*)”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2012, Cilt 14, Sayı 2, s. 33-52.
- EYRENCİ, Öner: “Feshin Geçerliliğinde Ölçülülük Denetimi”, (Ed.) GÜZEL, Ali / UGAN, Deniz: *İş Güvencesi ve İşe İade Davaları (Seminer)*, Kadir Has Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2010, s. 34-52.
- HEPER, Hande: “Düşünceyi Açıklama Hakkının Çalışma Yaşamındaki Görünümü: İşçinin İfade Özgürlüğü”, *Çalışma ve Toplum*, 2022, Cilt 3, Sayı 74, s. 1901-1934.
- HERSH, Marion A.: “Whistleblowers-Heroes or Traitors?: Individual and Collective Responsibility For Ethical Behaviour”, *Annual Reviews in Control*, 2002, Cilt 26, s. 243-262.
- HONEYBALL, Simon: *Honeyball & Bowers' Textbook On Employment Law*, 14. Baskı, Oxford University Press, Oxford, 2016.
- KAPUCU, Gizem / KOCATEPE, Metin: “İHAM, Halet vs. Lüksemburg Büyük Daire Kararına İlişkin Bilgi Notu”, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 2023, Cilt 29, Sayı 1, s. 245-249.
- KAR, Bektaş: “İşçinin İfade Özgürlüğü ve İş Sözleşmesine Yansıması”, (Ed.) DEMİR, Ender / GEMİCİ FİLİZ, Beste: *Prof. Dr. Turhan Esener III. İş Hukuku Uluslararası Kongresi*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021, s. 173-183.
- KAYIRGAN, Hasan: “İş Hukukunda Sadakat Borcunun Genel Bir Değerlendirmesi”, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 2014, Cilt 20, Sayı 1, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan Özel Sayısı, s. 459-478.
- KIŠŠOVÁ, Sara: “Protection of Whistleblowers by the European Union, the Council of Europe, and the European Court of Human Rights”, *Slovak Yearbook of European Union Law*, 2021, Cilt 1, s. 25-36.
- KONYALI, Gökçe: “Uluslararası Hukukta İhbarcılık Kavramı ve İhbarcılarının Korunması”, *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2021, Cilt 12, Sayı 1, s. 421-428.
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi / ASTARLI, Muhittin / BAYSAL, Ulaş: *İş Hukuku*, 7. Baskı, Lykeion, Ankara, 2022.
- NARMANLIOĞLU, Ünal: *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I*, 5. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2014.
- NEAR, Janet P. / MICELI, Marcia P.: “Organizational Dissidence: The Case of Whistle-Blowing”, *Journal of Business Ethics*, 1985, Cilt 4, Sayı 1, s. 1-16.
- OKUR, Zeki: “İş Hukukunda İşçinin Düşünceyi Açıklama Özgürlüğü”, *Kamu-İş*, 2006, Cilt 8, Sayı 4, s. 1-47.
- ÖKTEM SONGU, Sezgi: “Anayasal Bir Temel Hak Olarak İfade Özgürlüğünün İşçi Açısından İşyerindeki Yansımaları”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2013, Cilt 15, Özel Sayı, s. 609-650.
- ÖZBEY, Özcan: “Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Işığında İfade Özgürlüğü Kısıtlamaları”, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2013, Cilt 62, Sayı 1, s. 93-146.
- ÖZKAN KOÇ, Deniz Sema: *İşçinin Sır Saklama Yükümlülüğü*, Adalet Yayınevi, Ankara, 2022.
- ÖZTÜRK, Berna: *İşçinin Talimatlara Uyuma Borcu*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2021.
- SARIBAY ÖZTÜRK, Gizem: *İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları*, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2015.
- SARIOĞLU UĞUR, Sevtap / ÖZDEMİR, Lutfiye: “Onlarda “Whistleblowing” Peki Ya Bizde? Kavramsal Bir Araştırma ve Bir Öneri”, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2019, Cilt 7, Sayı 89, s. 71-79.
- SCATURRO, Ruggero: “Defining Whistleblowing”, *International Anti-Corruption Academy Research Paper Series*, 2018, Sayı 5, s. 1-19.
- SCHMITT, Bettina: *Whistleblowing – Verpfeifen des Arbeitgebers*, Verlag Dr. Kovač, Hamburg, 2003.
- SOYER, Polat: *Rekabet Yasağı Sözleşmesi (BK m. 348-352)*, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara, 1994.
- SÜZEK, Sarper: *İş Hukuku*, 22. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2022.
- TAYLOR, Stephen / EMIR, Astra: *Employment Law: an introduction*, Oxford University Press, Oxford, 2006.

- THOMAS, R. Guy: “Whistleblowing And Power: A Network Perspective”, *Business Ethics: A European Review*, 2020, Sayı 29, s. 842-855.
- TUNCAY, Aziz Can: “İşçinin Sadakat (Bağlılık) Yükümlülüğü”, *Prof. Dr. Hayri Domaniç’e 80. Yaş Günü Armağanı*, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2001.
- UGAN ÇATALKAYA, Deniz: *İş Hukukunda Ölçülülük İlkesi*, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2019.
- UŞAN, Fatih: *İş Hukukunda İş Sırrının Korunması: (Sır Saklama ve Rekabet Yasağı)*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2003.
- VAN WAEYENBERGE, Arnaud / DAVIES, Zachariah: “The Whistleblower Protection Directive (2019/1937): A Satisfactory but Incomplete System”, *European Journal of Risk Regulation*, 2021, Cilt 12/1, s. 236-244.
- YALÇIN SOYSAL, Adalet: “Temel Kuramsal Yaklaşımlar Bağlamında Bilgi Uçurma (Whistleblowing) Kavramı”, *Adalet Dergisi*, 2023, Sayı 71, s. 1189-1212.