

## TÜRK HUKUKUNDA İŞÇİNİN İFŞA VE İHBAR HAKKI (WHISTLEBLOWING)

*Worker's Right to Disclosure and Whistleblowing under Turkish Law*

Cihan KIRPIK\*

### Özet

İfşa ve ihbar hakkı (whistleblowing), işçilerin işyerlerindeki olumsuz halleri, suistimalleri, kanunlara aykırı hareketleri, yolsuzlukları ve benzeri durumları ihbar veya şikâyet yoluyla usulsüzlüğü ortadan kaldırmaya yetkisi olan kişilere veya makamlara bildirmesi olarak tanımlanabilir. İşçiye ifşa ve ihbar hakkının tanınmasının amacı, işyerinde hem işçilerin haklarını ihlal edici hem de kamunun menfaatine zarar verici hukuka aykırı uygulamaların önüne geçilmesini sağlamaktır. Türk hukuk mevzuatında ayrı bir madde veya hükümde “işçinin ifşa ve ihbar hakkı” şeklinde bir düzenleme mevcut değildir. Bununla birlikte işçiler, Anayasa md. 25 ve md. 26 uyarınca ifade özgürlüğüne ayrıca md. 74’te yer alan dilekçe hakkına dayanabilir. Bunlara ilave olarak İş Kanunu md. 18/3-c hükmü de işçiler tarafından ileri sürülebilir. Söz konusu düzenlemede işçilerin mevzuattan ya da sözleşmeden kaynaklanan haklarının takibini yapmak ya da yükümlülüklerine uygun davranmak için işveren aleyhine adli veya idari makamlara başvurmasının ya da başvurulmuş sürece katılmasının, işverene sözleşmenin sona erdirilmesi noktasında geçerli nedenle fesih hakkı vermeyeceği belirtilmiştir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK) md. 18/3 hükmünde ise çalışanların veya çalışan temsilcilerinin, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin yetersiz olduğu hallerde ya da denetim esnasında, yetkili merciye başvurmaları sebebiyle haklarının kısıtlanamayacağı ifade edilmiştir. Dolayısıyla işçilerin, İş Kanunu md. 18/3-c bendine ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu md. 18/3 hükmüne dayanarak ifşa ve ihbarda bulunmaları ve bu şekilde söz konusu hakkı kullanmaları mümkündür. Çalışmada öncelikle “ifşa ve ihbar hakkı” (whistleblowing) kavramı hem öğretininin hem de Yargıtay’ın tanımlamasına göre açıklanmış sorusunda ise bu hakkın hangi unsurlardan oluştuğuna değinilmiştir. İşçinin ifşa ve ihbar hakkı ile sadakat borcu arasında bir bağlantı olup olmadığından bahsedildikten sonra ilgili hak ve sadakat borcu arasında çatışmanın olup olmadığı irdelenmiştir. Ayrıca bu çalışmada işçinin, işyerindeki kanuna ve hukuka aykırılıkları, olumsuz durumları ve benzeri halleri ifşa ve ihbar etmesine imkân veren Türk hukuk mevzuatındaki dayanak olabilecek hükümler incelenmiş, bunun yanı sıra Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM)’nin ifşa ve ihbar hakkının hukuka uygun kullanımına ilişkin getirdiği kriterlere yer verilmiş, AİHM’nin söz konusu kriterleri kapsamında ifşa ve ihbar hususu ile ilgili Türk iş yargısının önüne gelen ve gelmeyen uyumsuzluklar değerlendirilmiş son olarak işçinin ifşa ve ihbar hakkının ayrı bir madde şeklinde 4857 sayılı İş Kanunu’na eklenmesine yönelik öneride bulunulmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** İşçinin ifşa ve ihbar hakkı, Türk hukukunda ifşa ve ihbar hakkı, ifşa ve ihbar hakkının hukuki dayanakları, ifşa ve ihbar hakkına ilişkin Türk hukukundaki uyumsuzluklar.

- Bu makale Etik Kurul iznine tabi değildir/This article is not subject to Ethics Committee permission.
- Makale Geliş Tarihi/Article Received Date: 05.08.2024
- Yayın Kurulu Kabul Tarihi/Editorial Board Acceptance Date: 08.01.2025

\* Öğr. Gör., Trabzon Üniversitesi Şalpazarı Meslek Yüksekokulu Büro Hizmetleri ve Sekreterlik Bölümü, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Doktora Programı öğrencisi, cihankirpik@trabzon.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0001-5081-4860>.



### Abstract

The right to disclose and whistleblowing can be defined as the right of workers to report unfavorable situations, abuses, illegal acts, corruption and similar situations in the workplace to the relevant persons or authorities through a report or complaint. The purpose of granting the right to disclosure and whistleblowing to the employee is to prevent unlawful practices in the workplace that violate the rights of workers and harm the public interest. There is no separate article or provision in the Turkish legal legislation stipulating the “right of the employee to disclose and report”. However, workers may rely on the freedom of expression under Article 25 and Article 26 of the Constitution and the right to petition under Article 74. In addition to these, Article 18/3-c of the Labor Law may also be invoked by workers. In this provision, it is stated that the application of the employees to the judicial or administrative authorities against the employer to pursue their rights arising from the legislation or the contract or to act in accordance with their obligations, or to participate in the process of application, will not give the employer the right to terminate the contract for valid reason. Article 18/3 of the Occupational Health and Safety Law states that the rights of employees or employee representatives cannot be restricted due to their application to the competent authority in cases where occupational health and safety measures are inadequate at the workplace or during inspections. Therefore, it is possible for employees to make disclosure and whistleblowing based on Article 18/3-c of the Labor Law and Article 18/3 of the Occupational Health and Safety Law and thus exercise their rights. In this study, firstly, the concept of “right to disclose and whistleblowing” (whistleblowing) is explained according to the definitions of both the doctrine and the Court of Cassation, and then the elements of this right are mentioned. After mentioning whether there is a connection between the employee’s right to disclosure and whistleblowing and the duty of loyalty, it is examined whether there is a conflict between the right and the duty of loyalty. In addition, this study examines the provisions in the Turkish legislation that allow the employee to disclose and report violations of law and unlawfulness, unfavorable situations, etc. in the workplace. In addition, this study examines the provisions in the Turkish legislation that allow the employee to disclose and report violations of the law and the law in the workplace, negative situations, etc., as well as the criteria of the European Court of Human Rights (ECtHR) regarding the lawful use of the right to disclose and report, evaluates the disputes that have and have not been brought before the Turkish labor judiciary regarding the issue of disclosure and reporting within the scope of the ECtHR’s criteria, and finally makes a proposal for the addition of the employee’s right to disclose and report to the Labor Law No. 4857 as a separate article.

**Key Words:** Worker’s right to disclosure and notification, right to disclosure and notification in Turkish law, legal bases for the right to disclosure and whistleblowing, right to disclosure and notification regarding disputes in Turkish law.

### GİRİŞ

İşçinin ifşa ve ihbar hakkı (whistleblowing), işçilerin işyerlerindeki kanunları ihlal eden uygulamaları, usulsüzlükleri, yolsuzlukları ve benzeri halleri ilgili kişilere ya da makamlara bildirmesidir. İşçiye ifşa ve ihbar hakkının tanınmasının amacının, işyerinde hem işçilerin haklarını ihlal edici hem de kamunun menfaatine zarar verici hukuka aykırı uygulamaların önüne geçilmesini sağlamak olduğu ifade edilebilir. Ancak işçinin işyerindeki hukuka aykırılıkları ifşa ve ihbar etme hakkı olduğu gibi işverenin hukuka uygun ve meşru çıkarlarını koruma yani sadakat borcu da bulunmaktadır. Dolayısıyla işçinin ifşa ve ihbar hakkı ile sadakat borcunun bir çatışma içerisinde olduğu söylenebilir. Bu çatışmada kamu yararının ön planda tutulması gerekliliği de mevcuttur.

Türk hukuk mevzuatında ayrı bir madde veya hükümde “işçinin ifşa ve ihbar hakkı” şeklinde bir düzenleme mevcut değildir. Fakat işçiler, Anayasa md. 74’de yer alan dilekçe hakkına, md. 25 ve md. 26 uyarınca ifade özgürlüğüne, İş Kanunu md. 18/3-c bendindeki işçilerin mevzuattan ya da sözleşmeden kaynaklanan haklarının takibini yapmak ya da yükümlülüklerine uygun davranmak için işveren aleyhine adli veya idari makamlara başvurmasının ya da başvurulmuş sürece katılmasının, işverene sözleşmenin sona erdirilmesi noktasında geçerli nedenle fesih hakkı vermeyeceği düzenlemesine, bunun yanı sıra İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu md. 18/3 hükmüne dayanarak ifşa ve ihbarda bulunmaları ve dolayısıyla söz konusu hakkını kullanmaları mümkündür. Ayrıca İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu md. 8/2’de işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları açısından işyerindeki iş güvenliğine ilişkin eksiklik ve aksaklıkların bildirilmesinin bir yükümlülük şeklinde düzenlendiğini belirtmek gerekir.

İşçilerin ifşa ve ihbar hakkının Türk hukuk mevzuatında doğrudan bir hüküm veya kanun maddesiyle açıkça düzenlenmemiş olması sebebiyle çalışmada ifşa ve ihbar hakkının hukuki dayanaklarının neler olduğu ortaya konmaya çalışılmış sonrasında ise iş sözleşmesi ile sınırlandırılıp sınırlandırılmayacağı üzerinde durulmuş, hakkın kullanım koşulları ve yöntemleri incelenmiştir. Bu konuların yanı sıra Türk yargısı tarafından dikkate alınması gereken AİHM’nin ifşa ve ihbar hakkına ilişkin belirlediği kriterlere değinilmiş, Türkiye’de işçilerin ifşa ve ihbar hakkını kullandıkları somut olaylar, iş mahkemelerine yansıyanlar ve yansımaları şeklinde ikiye ayrılarak incelenmiştir.

## I. İFŞA VE İHBAR HAKKI (WHISTLEBLOWING) KAVRAMI

Whistleblowing<sup>1</sup>, işçilerin<sup>2</sup> işyerilerindeki olumsuz halleri, kanunlara aykırı hareketleri, yolsuzlukları, suistimalleri ve benzeri durumları<sup>3</sup> ihbar veya şikâyet vasıtasıyla ilgili kişilere veya makamlara bildirmesi bir nevi ihbar etmesidir<sup>4</sup>. Bildirim

<sup>1</sup> İngilizcede “whistleblowing”, sözlük anlamı ısıklık çalmak, düdük çalmak manasına gelen “whistle” ile üfleme manasında kullanılan “blow” kelimesinin birleşimi şeklinde oluşmuş bir kavramdır. Esra Tani, ‘Sosyal Medyada Whistleblowing (Bilgi Uçurma) Davranışı’ Harun Yıldız (ed), *Sosyal Medyanın İş Yaşamındaki Yeri* (Beta 2018) 283; “Blow” ve “Whistle”ın kelime anlamı için bkz. Zeynep Çalışkan, *Türkçe-İngilizce İngilizce-Türkçe Dönüşümlü Sözlük* (1. Baskı, Türkmen Kitapevi 2014) 309, 759; “Whistleblowing” kavramının, “Bilgi ifşası”, “ispionculuk”, “muhabirlik” gibi çeşitli sözlük anlamları bulunmaktadır. Çeşitli anlamları için bkz. <https://tureng.com/tr/turkce-ingilizce/whistleblowing>, (E.T 17.05.2024).

<sup>2</sup> Konunun kapsamı işçiler açısından ele alındığından dolayı çalışan kavramı yerine işçi kavramı tercih edilmiştir.

<sup>3</sup> İşyerinde yapılan ayrımcılık, rüşvet verilmesi, hırsızlık, adaletsizlik gibi durumlarda Whistleblowing’in mevcut olduğu hallerdir. Farklı örnekler için bkz. Brian Martin, *Whistleblowing A Practical Guide* (1st ed, Irene Publishing 2013) 22-24.

<sup>4</sup> Mustafa Alp, ‘Avrupa Birliği’nin 2019/1937 Sayılı Birlik Hukukuna Aykırılıkları Bildirenlerin Korunması (Whistleblowing) Yönergesi Işığında İşçinin Hukuka Aykırılıkları İfşa Etmesi’ (2021) 23 Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 4; Gülsevil Alpagut, ‘İfşa-İhbar Hakkına



yapılacak ilgili kişiler veya makamlar, işyeri içerisindeki yetkili merciler, kamu makamları olabileceği gibi basın ya da üçüncü bir kişi de olabilir<sup>5</sup>. İhbarı yapan işçiye ise whistleblower adı verilmektedir<sup>6</sup>. Whistleblower kelimesinin Türkçe karşılığı olarak ihbar eden veya ihbarcı kavramı kullanılabilir.

Whistleblowing, işyerindeki hukuka aykırı hallerin ortaya çıkarılması konusunda önem arz etmektedir<sup>7</sup>. Zira işyerindeki iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin ihmallerin, yolsuzluğun, eşit işlem ilkesine aykırı hareketlerin ve benzerlerinin açığa çıkmasını sağlayıcı işleve sahiptir.

Yargıtay da tespit edebildiğimiz kadarıyla 24.10.2016 tarihli bir kararında<sup>8</sup> whistleblower kavramını ilk kez kullanarak tanımını yapmıştır. Yargıtay'ın tanımına göre whistleblower;

“...tehlikeler, yolsuzluklar veya işveren ya da 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...” dir.

Whistleblowing kavramının Türkçe karşılığı olarak öğretide “bilgi uçurma”, “ihbar”, “haber uçurma”, “ifşa ve ihbar” gibi farklı kullanım biçimleri mevcuttur<sup>9</sup>. Çalışmanın devamında “whistleblowing” kavramının yabancı literatüre ait

---

İlişkin Avrupa Birliği Yönergesi ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi İçtihatları’ Alpay Hekimler (ed.), *Festschrift für Otto Kaufmann Armağanı* (1 Baskı, Legal 2021) 1; Marcia P. Miceli, Janet P. Near and Terry Morehead Dworkin, *Whistle-blowing in Organizations* (1st ed, Routledge Taylor & Francis Group 2008) 6; Başka bir tanım için bkz. Hugh Collins, Keith Ewing and Aileen McColgan, *Labour Law*, (2nd ed, Cambridge University Press, 2022) 466; Nuri Çelik ve diğerleri, *İş Hukuku Dersleri* (36. Baskı, Beta 2023) 319; R. Guy Thomas, ‘Whistleblowing and power: A network perspective’ (2020) 29 *Business Ethics: A European Review* 842; Mathieu Bouville, ‘Whistle-Blowing and Morality’ (2007) 81 *Journal of Business Ethics* 579; Necati Cemaloğlu ve Muhammet İbrahim Akyürek, ‘Örgütlerde Whistleblowing (Bilgi Uçurma)’ (2017) 4 *Turkish Journal of Educational Studies* 126.

<sup>5</sup> Ufuk Aydın, ‘İş Hukuku Açısından İşçinin Bilgi Uçurması (Whistleblowing)’ (2002) 2 *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 81.

<sup>6</sup> Janet Pollex Near and Marcia P. Miceli, ‘Organizational Dissidence: The Case Of Whistleblowing’ (1985) 64 *Journal of Business Ethics* 2; Alp *Whistleblowing* (n 4) 4; Bouville (n 4) 579; Derya Ergun Özler, Meltem Dil Şahin ve Ceren Giderler Atalay, ‘Teorik Bir Çerçevede Whistleblowing-Etik İlişkisi’ (2010) 11 *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 172.

<sup>7</sup> Alp *Whistleblowing* (n 4) 4.

<sup>8</sup> Yargıtay 7. HD, E. 2016/12401, K. 2016/17196, T. 24.10.2016.

<sup>9</sup> Bkz. Aydın, (n 5) 81; Kemal Eroğluer ve Gizem Sarıbay Öztürk, ‘İş Hukuku ve Örgütsel Boyutuyla Haber Uçurma (Whistleblowing)’ Sevinç Köse ve Mustafa Alp (ed.) *Örgütsel Davranış ve İş Hukukuna Yansımaları* (1. Baskı, Seçkin 2020) 343; Adalet Yalçın Soysal, ‘Temel Kuramsal Yak-

olması ve Türkçe olmaması sebebiyle bu kavram yerine ifşa ve ihbar hakkı kavramı kullanılacaktır.

## II. İFŞA VE İHBAR HAKKININ UNSURLARI

İfşa ve ihbar hakkının üç temel unsuru bulunmaktadır<sup>10</sup>. UNSURLARDAN BİRİNCİSİ, bu hakkı kullanacak olan kişinin ilgili işyerinde iş gören ya da söz konusu işyeri ile çalışan bir kişi olmasıdır<sup>11</sup>. Hukuka aykırılığın meydana geldiği işyeri ile bağımlılık veya yakın ilişki içerisinde bulunmayan kişiler, ifşa ve ihbar hakkına sahip değildirler<sup>12</sup>. Bu nedenle işyeri dışından birinin hukuka aykırılığı bildirmesi ifşa ve ihbar hakkının kullanımı sayılmayacaktır<sup>13</sup>. Ancak belirtmek gerekir ki işçi işyerinden ayrılmış olsa dahi çalıştığı zamanlarda mevcut olan uygunsuzlukları, usulsüzlükleri ifşa ve ihbar etmesi mümkündür<sup>14</sup>.

İkinci unsur ise ifşa ve ihbar hakkının konusunu oluşturan etik kurallara, ahlaka, hukuk kurallarına aykırılık teşkil eden meşru olmayan uygulamalar, hareketler veya işlemlerdir<sup>15</sup>. Hukuk kurallarına aykırı eylemler, işveren ve işyeri bakımından ilk olarak iş mevzuatına aykırılık şeklinde değerlendirilebilir<sup>16</sup>. İş mevzuatına aykırılık kendi içerisinde de iş sağlığı ve güvenliğini kurallarına uyulmaması, sosyal güvenliğe ilişkin normlara aykırı hareket edilmesi ve benzerleri şeklinde görünüm kazanabilir<sup>17</sup>. Ancak hukuk kurallarına aykırı davranışlar daha geniş bir çerçeveye

---

laşımın Bağlamında Bilgi Uçurma (Whistleblowing) Kavramı' (2023/2) 71 Adalet Dergisi 1191; Ali Baltacı, 'Bilgi Uçurma: Kavram ve Kuramsal Temeller' (2017) 5 Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 399.

<sup>10</sup> Mustafa Alp, 'Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin Heinisch/Almanya Kararı Işığında Whistleblowing (İşçinin İfşa ve İhbarı) ve İş İlişkisinde İfade Özgürlüğü' (2013) 15 Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 389.

<sup>11</sup> Yalçın Soysal (n 9) 1193-1194; Alp *İşçinin İfşa ve İhbarı* (n 10) 389. Ancak bu konuda karşıt bir görüşe göre yalnızca işçilerin veya çalışanların hak sahibi ihbarcı olarak değerlendirmemesi gerektiği çünkü söz konusu yerde çalışmayan kişinin de ilgili işyerindeki veya kuruluştaki usulsüzlüğü tespit edebileceği ve bunları raporlama araçlarına sahip olabileceği belirtilmektedir. Bkz. Barbara Culiberg and Katarina Katja Mihelič, 'The Evolution of Whistleblowing Studies: A Critical Review and Research Agenda' (2017) 146 Journal of Business Ethics 789. Söz konusu görüşü destekler nitelikte "yenidoğan çetesi" olarak adlandırılan örgütün özel hastanelerdeki hukuka aykırı faaliyetleri 27.06.2023 tarihinde özel hastanelerde çalışmayan bir kişi tarafından CİMER'e yapılan ihbar ile ortaya çıktığına yönelik bkz. <https://tr.euronews.com/2024/10/19/cimer-ihbarıyla-ortaya-cikan-yenidoğan-cetesine-dair-neler-biliniyor>. (E.T. 20.10.2024).

<sup>12</sup> Near and Miceli (n 6) 2. Alp *İşçinin İfşa ve İhbarı* (n 10) 388; Yalçın Soysal (n 9) 1193-1194.

<sup>13</sup> Yalçın Soysal (n 9) 1193-1194; Alp *İşçinin İfşa ve İhbarı* (n 10) 389.

<sup>14</sup> Near and Miceli (n 6) 4; Can Coşkun Aktan, 'Organizasyonlarda Yanlış Uygulamalara Karşı Bir Sivil Erdem, Ahlaki Tepki ve Vicdani Red Davranışı: WHISTLEBLOWING' (2015) 7 Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi 22.

<sup>15</sup> Near and Miceli (n 6) 3.; Alp *İşçinin İfşa ve İhbarı* (n 10) 388; Seda Aydan, 'İhbarcılık: Bir Kavram Analizi' (2018) 15 Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 83.

<sup>16</sup> Alp *İşçinin İfşa ve İhbarı* (n 10) 388.

<sup>17</sup> İbid; Orhan Ersun Civan, *İşçinin Yan Yükümlülükleri* (1. Baskı, Beta 2021) 220-223.



sahiptir. Dolayısıyla ifşa ve ihbar hakkına konu edilebilecek hususlar, yolsuzluk, rüşvet, irtikap ve benzeri her çeşit suçları veya kabahatleri bunların yanı sıra vergi kaçırma, özel usulsüzlük, beyanname vermeme gibi vergi suçlarını, sermaye piyasası ya da rekabet kurallarının ihlal edilmesini kapsar. Ayrıca ifşa ve ihbar hakkı konu bakımından, Türk Gıda Kodeksi Yönetmeliğine<sup>18</sup> aykırı uygulamaları, son kullanma tarihi geçmiş olan ürünlerin satılması gibi tüketici hakları ve mevzuatına aykırı hareketleri, sağlık ve çevreye zarar verilmesi hallerini de içine alır. Örneğin işyerinde yapılan imalatın çevredeki suları kirletmesi, insanların ve çevredeki diğer canlıların sağlığını tehlikeye atacak derecede radyasyon yayması gibi bilgiler, ifşa ve ihbar hakkının konusu oluşturacaktır<sup>19</sup>.

Devletin koyduğu kuralların yanı sıra meslek örgütlerinin, işyerlerinin ve işletmelerin üye oldukları kuruluşların belirledikleri kurallara aykırılık veya işyeri tarafından konulmuş olan etik kuralların ihlali, ifşa ve ihbar hakkının kapsamına girecektir<sup>20</sup>. Ayrıca belirtmek gerekir ki ifşa ve ihbar hakkı, yalnızca işverenin kurallara aykırı hareketleri ile sınırlandırılmaz<sup>21</sup>. İşveren vekillerinin, işçinin çalışma arkadaşları olan diğer işçilerin, tüzel kişilerde somut işvereni meydana getiren yönetim kurulu üyelerinin kuralları ihlal edici davranışları ifşa ve ihbar hakkının konusu olabilir<sup>22</sup>.

Üçüncü unsur ise ifşa ve ihbarın yapılacağı kişi veya yetkili kurumdur. İfşayı gerçekleştirecek kişinin, kurallara aykırı davranışı engelleyebilecek ya da yaptırımında bulunabilecek bir kişi veya yetkili kuruma bildirimde bulunması gerekir<sup>23</sup>. Başka bir anlatımla söz konusu kurallara aykırılığı önceleyecek yetkiye sahip olmayan kişilere ifşanın gerçekleştirilmesi ifşa ve ihbar hakkının kullanımı sayılmayacaktır. Nitekim Anayasa Mahkemesinin önüne gelen bir uyuşmazlıkta<sup>24</sup> formen ve üretim müdürünün kadın işçileri taciz etmesine ilişkin ifadeleri içerisinde bulunduran bildirinin sadece kadın işçilerin dolaplarına bırakıldığını, formen ve üretim müdürüne yönelik somut bir suçlama içermekle beraber bu bildirinin dağıtılmasındaki amacın yetkilileri harekete geçirmek değil dayanışma bilinci doğrultusunda işçileri harekete geçirmek olduğunu, bu durumun hedef alınan kitle ve bildirinin genelinden açıkça anlaşıldığını belirtmiştir. İlgili somut olayda Anayasa Mahkemesi, yetkili kişilere ifşa ve ihbarın yapılmadığı yalnızca işçiler arasında örgütlenme için bildirilerin da-

<sup>18</sup> RG, T. 19.02.2020, S. 31044.

<sup>19</sup> Aydın (n 5) 86.

<sup>20</sup> Near and Miceli (n 6) 4; Alp *İşçinin İfşa ve İhbarı* (n 10) 388.

<sup>21</sup> Alp *Whistleblowing* (n 4) 5; Alp *İşçinin İfşa ve İhbarı* (n 10) 389.

<sup>22</sup> Alp *İşçinin İfşa ve İhbarı* (n 10) 389; Alp *Whistleblowing* (n 4) 5.

<sup>23</sup> Near and Miceli (n 6) 4; Alp *İşçinin İfşa ve İhbarı* (n 10) 389. Thomas'a göre ihbar edilecek husus kurum içinde ya da kurum dışında yetkili bir kişiye yapılmalıdır. Thomas (n 4) 845; Ahmet Atılgan ve Esmâ Koç, 'Whistleblowing: Türkiye'den İki Örnek Olay' (2019) 41 Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 380.

<sup>24</sup> AYM, Bireysel Başvuru, Başvuru No.: 2013/6829, Başvurucu: İltar Nur, T. 14/4/2016, www.kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr, (E.T 11.05.2024).

ğtıldığı bu sebeple de whistleblowing'in mevcut olmadığı değerlendirilmesinde bulunmuştur. İşçilerin işyerindeki kurallara aykırı uygulamaları ortadan kaldırma yetkisine sahip olmayan kişi veya merciye bu durumu bildirmeleri kanaatimizce sadakat borcuna aykırılık oluşturmayacaktır. Çünkü işçi sadakat borcu ile işverenin haklı menfaatlerini koruma ve ona zarar vermeme yükümlülüğü altındadır. İşçinin kurallara aykırı uygulamaları ortadan kaldırma yetkisi olmayan kişilere veya merciye ifşa ettiği bilgi, işverenin haklı menfaatlerinden biri olmayıp, tam aksine hukuka aykırı bir uygulaması veya eylemidir.

### III. İŞÇİNİN SADAKAT BORCU İLE İFŞA VE İHBAR HAKKI BAĞLANTISI

#### A. Sadakat Borcu Kapsamında İş Sırrı ve İfşası

İşçinin, işverenin işlerini yapmak amacıyla iş görmeye başlamasıyla birlikte aynı zamanda iki taraf birbirlerinin çıkarlarını korumaya da ihtiyaç duyacaktır<sup>25</sup>. Burada işverenin çıkarını koruma hususu işçi açısından sadakat borcu<sup>26</sup> olarak doğmaktadır<sup>27</sup>. Sadakat borcu, yapma edimi şeklinde olabileceği gibi yapmama edimi biçiminde de yerine getirilebilir<sup>28</sup>. İşveren ile işçi arasındaki iş ilişkisinin devamı süresince ifa etmekle yükümlü olduğu işçinin sır saklama borcu da sadakat borcundan doğan ve onun kapsamı içerisinde kalan bir borç özelliği taşımaktadır<sup>29</sup>.

<sup>25</sup> Hamdi Mollamahmutoglu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, *İş Hukuku* (7. Baskı., Lykeion 2022) 600; M. Fatih Uşan ve Canan Erdoğan, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku* (3. Baskı, Seçkin 2022) 120.

<sup>26</sup> Sadakat borcu öğretilmiş bağıllık borcu olarak da ifade edilmektedir. Bkz. Murat Demircioğlu, Tankut Centel ve Hasan Ali Kaplan, *İş Hukuku* (21. Baskı, Beta 2021) 105.

<sup>27</sup> Öner Eyrenci ve diğerleri, *İş Hukuku* (10. bs., İstanbul, Beta 2020) 133; Mollamahmutoglu, Astarlı ve Baysal (n 25) 600; Yusuf Alper ve İlknur Kılık, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku* (6. Baskı, Dora 2021) 63; Uşan ve Erdoğan (n 25) 120. İşçinin iş görme borcunu yerine getirirken aynı zamanda işverenin menfaatlerini de koruması gerekir. Bu kapsamda işçi, işin yapılması için emeğini ortaya koyarken işverenin çıkarlarını ihlal edecek davranışlardan kaçınmakla yükümlüdür. İşte burada işçinin iş görme borcu, sadakat borcunu da içine alacak şekilde birbiri ile örtüşmektedir. Örneğin bir işyerinde yönetici ofisini temizlemek için iş sözleşmesi kurulmuş işçinin söz konusu ofisi temizlerken işyerinde yapılan üretime ilişkin bilgileri içeren evrağı dışarı çıkarmaması işverenin haklı menfaatlerini koruması bakımından sadakat borcu kapsamında değerlendirilebilir. Ancak işçinin ofis temizliği dışında üretimin hızlı ve doğru yapılması ile ilgili işverenin haklı menfaatini koruma yükümlülüğü söz konusu olmayacaktır. Bkz. Arzu Arslan Ertürk, *Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu* (1. Baskı, On İki Levha 2010) 181.

<sup>28</sup> Eroğluer ve Sarıbay Öztürk (n 9) 360; Uşan ve Erdoğan (n 25) 120; Emine Tuncay Senyen Kaplan, *Bireysel İş Hukuku* (Gözden Geçirilmiş-Güncelleştirilmiş 12. Baskı, Yetkin 2022) 239-240; sadakat borcunun yapma ve yapmama borcu şeklinde olabileceği ve ilgili örnekleri için bkz. Kenan Tunçomağ ve Tankut Centel, *İş Hukuku'nun Esasları* (9. Baskı, Beta 2018) 102-103; Cevdet İlhan Günay, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri* (6. Baskı, Yetkin 2020) 115.

<sup>29</sup> Sarper Süzek, *İş Hukuku* (22. Baskı, Beta 2022) 360-361; Senyen Kaplan (n 28) 239; Sevil Doğan, *İşçinin Rekabet Yasağı – İş Sırrının Korunması* (3. Baskı, Seçkin 2023) 19; Aydın Başbuğ ve Mehtap Yücel Bodur, *İş Hukuku* (6. Baskı, Beta 2021) 144. İşçinin sır saklama borcunun, sadakat borcunun bir gereği olduğuna ilişkin bkz. Fevzi Demir ve Gönenç Demir, 'İşçinin Sadakat Borcu ve Uygulaması' (2009) 11 Kamu-İş Dergisi 23; sır saklama borcunun, sadakat borcunun bir görünüm biçimi olduğuna ilişkin bkz. Hamdi Mollamahmutoglu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, *İş Hukuku Ders Kitabı (Cilt 1 Bireysel İş Hukuku)* (6. Baskı, Lykeion 2022) 159. Sır saklama borcunun sada-



TBK md. 396/4'e göre işçi, iş gördüğü esnada öğrendiği<sup>30</sup> özellikle iş sırları ve üretim gibi bilgileri, hizmet ilişkisinin devam ettiği süre boyunca kendi faydasına kullanamaz ya da başka kişilere açıklayamaz. İşverenin haklı menfaatinin korunması amacıyla gerekli olduğu ölçüde işçi, hizmet ilişkisinin sona ermesinden sonra da sır saklamakla yükümlüdür (TBK md. 396/4).

İş sırları ile anlatılmak istenen işyerindeki işin yürütümünde kullanılan çalışanların bir kısmı tarafından bilinen, üçüncü kişiler tarafından bilinmeyen, teknik veya teknik olmayan, saklı kalmasında işverenin menfaatinin söz konusu olduğu, herkes tarafından kolayca öğrenilemeyecek olan bilgilerdir<sup>31</sup>. İş sırlarına örnek olarak işyerinde imalatı yapılan bir içeceğin tarifi, aynı şekilde bir ürünün yapılış biçimi ve kullanılan malzemeler ve miktarı verilebilir<sup>32</sup>. Bunların yanı sıra işyerindeki güvenlik ve sağlığa ilişkin iş sırrı olabileceği gibi işverenin mali veya kişisel durumuna, müşteri listesi, reklam stratejisi ve bilgilerine ilişkin olabilir<sup>33</sup>.

Sırrın, kanunlara ve hukuka aykırı bilgileri içermesi durumunda, TBK md. 396/4 kapsamında iş sırrı olarak nitelendirilmesi mümkün değildir<sup>34</sup>. İşçinin yerine getirmekle yükümlü olduğu sır saklama borcu, işverenin hukuka aykırılıklarını örtmek için kullanılamaz<sup>35</sup>. Bu nedenle işçinin edindiği bilgilerin, başka bir ifadeyle bilgisini elde ettiği sırların kanuna ve hukuka aykırılık içermesi halinde ifşa ve ihbar hakkı ile sadakat borcunun varlığı önem arz edecektir<sup>36</sup>. İş gördüğü özel bir hastanede engelli olarak doğan bebeklerin ölüme terk edildiği bilgisini edinen hemşirenin, işverenin fiyatları belli bir tutarın üstünde tutabilmek amacıyla bir diğer işverenle kartel meydana getirdiğini bilgisini edinen üst düzey yöneticinin<sup>37</sup> söz konusu öğrendikleri bilgileri, işyerinde amirlere ya da işyeri dışındaki yetkili mercilere ya

kat borcunun bir görünüm biçimi olmadığı ve birbirinden bağımsız iki farklı yükümlülük olarak incelenmesi gerektiğine ilişkin bkz. Sema Deniz Özkan Koç, *İşçinin Sır Saklama Yükümlülüğü* (1. Baskı, Adalet 2022) 177.

<sup>30</sup> Öğretideki bir görüşe göre işçinin öğrenmiş olduğu iş sırlarını saklama borcunun doğması açısından ilgili sırları nasıl öğrendiğinin bir önemi bulunmamaktadır. İşçi bunları tesadüfen öğrenmiş olabileceği gibi işverenin ona güvenmesi sonucunda veya iş görürken edinmiş olabilir. Bkz. Senyen Kaplan (n 28) 241. Aynı yönde görüş için bkz. Ünal Narmanlıoğlu, *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I* (Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 5. Baskı, Beta 2014) 273.

<sup>31</sup> Eroğlu ve Sarıbay Öztürk (n 9) 360; Doğan (n 29) 19.

<sup>32</sup> Mollamahmuoğlu, Astarlı ve Baysal ise iş sırları ile üretim sırlarını birbirinden farklı kavramlar olarak sınıflandırmış ve iş sırlarının içerisine üretime ilişkin bilgilerin girmeyeceğini üretim dışında kalan tedarik, pazarlama, gelir kalemleri, reklam politikası, müşteri listesi gibi hususların gireceğini ifa etmektedir. Mollamahmuoğlu, Astarlı ve Baysal (n 25) 605.

<sup>33</sup> Aydın (n 5) 84; Gülsevil Alpagut, 'İşçinin Sadakat Borcu ve Türk Borçlar Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler' (2012) SİCİL İş Hukuku Dergisi 25.

<sup>34</sup> Eroğlu ve Sarıbay Öztürk (n 9) 361.

<sup>35</sup> Mustafa Alp, *Çalışanın İşvereni ve İş Arkadaşlarını İhbar Etmesi-Çalışanın Hukuka ve Etik Kurallara Aykırılıkları İfşa Hakkı ve İhbar Borcu-(Whistleblowing)* (1. Baskı, Beta 2013) 132; Eroğlu ve Sarıbay Öztürk, (n 9) 361.

<sup>36</sup> Aydın (n 5) 84.

<sup>37</sup> İlgili örnekler için bkz. İbid.



da medyaya ifşa ve ihbar etmesi sadakat borcuna aykırılık oluşturmayacaktır. Çünkü sadakat borcu işverenin hukuka uygun menfaatlerinin işçi tarafından korunmasını içeren ve iş sözleşmesinden doğan bir borç<sup>38</sup> niteliğindedir.

## B. Sadakat Borcu ile İfşa ve İhbar Hakkının Çatışması

TBK md. 396/1 incelendiğinde işverenin “haklı menfaatlerinin” korunmasında işçinin sadakat borcu bulunduğu ortaya çıkmaktadır. Bu kapsamda işverenin “haklı menfaatinin” olmadığı hallerde işçinin sadakat borcu mevcut olmayacaktır<sup>39</sup>. Haklı menfaat ise işverenin hukuka aykırı olmayan meşru olan menfaatleridir<sup>40</sup>. Ancak işverenin haklı menfaatinin bulunmadığı hukuka aykırı olan bir hususta dahi sadakat borcu gereğince işçiden işyerinin menfaatlerini gözetmesi beklenebilir<sup>41</sup>. Örneğin çalıştığı işyerinde son kullanma tarihi geçmiş olan ürünlerin satıldığını öğrenen işçinin ifşa ve ihbar hakkını kullanırken öncelikle işyerindeki yetkili kişilere bu durumu bildirmesi sonrasında ürünlerin satılmaya devam ederse denetim makamlarına yine aynı uygulamanın devam etmesi halinde ise son çare olarak medyaya<sup>42</sup> ifşa ve ihbar etmesi beklenir. Ancak kanaatimizce işçinin kendi hakları ile ilgili örneğin işçilik alacaklarında yapılan usulsüzlükleri işyerinin dışındaki yetkili mercilere doğrudan ifşa ve ihbar etmesi sadakat borcunun ihlali sayılmaması gerekir. Zira sadakat borcu ile işçinin haklarını kullanması sınırlanamaz. İşçinin, işverene karşı olan sadakat borcunun sınırlarından birini işçinin hakları oluşturmaktadır<sup>43</sup>. Gerçekten de 4857 sayılı İş Kanunu md. 18/3’te işçilerin sözleşmeden veya mevzuattan kaynaklanan haklarını takip etmelerinin işverene geçerli nedenle fesih hakkı vermeyeceği hüküm altına alınmıştır<sup>44</sup>.

<sup>38</sup> Hasan Kayırgan, ‘İş Hukukunda Sadakat Borcunun Genel Bir Değerlendirmesi’ (2014) 20 Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi 461.

<sup>39</sup> Alp *Çalışanın İfşa Hakkı ve İhbar Borcu* (n 35) 121. İşverenin haklı menfaatinin olmadığı durumlara ilişkin işçi tarafından işyeri içindeki üst yönetime yapılan ifşanın sadakat borcunun ihlali sayılmayacağına ilişkin bkz. David Lewis ‘Introduction’ David B. Lewis (ed.), *Whistleblowing at work* (1st ed, The Athlone Press 2001) 2.

<sup>40</sup> Alp *Çalışanın İfşa Hakkı ve İhbar Borcu* (n 35) 121.

<sup>41</sup> İbid; Sezgi Öktem Songu, ‘Anayasal Bir Temel Hak Olarak İfade Özgürlüğünün İşçi Açısından İşyerindeki Yansımaları’ (2013) 15 Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 628; Alp *İşçinin İfşa ve İhbarı* (n 10) 386; Demir ve Demir (n 29) 24.

<sup>42</sup> Öğretide, medya aracılığıyla özellikle sosyal medya kanalı ile yapılacak ifşanın çok hızlı bir şekilde birçok insana ulaşabilecek olması nedeniyle ifşa edilecek hususun hukuka aykırı olması ile kamu yararının mevcut olduğu konusunda tereddüt bulunmamasına dikkat edilmesi gerektiği haklı olarak ifade edilmektedir. Bkz. Büşra Gizem Üner, ‘İfşa ve İhbar Hakkı’ (2024) 10 Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 791.

<sup>43</sup> Eroğluer ve Sarıbay Öztürk (n 9) 361-362; Alp *Çalışanın İfşa Hakkı ve İhbar Borcu* (n 35) 121.

<sup>44</sup> İşçinin ifşa ve ihbar hakkının kullanmasındaki hukuki dayanakları hakkında ayrıntılı açıklamalar için bkz. IV. başlığı.



İşçinin kendi haklarına ilişkin tehdit oluşturulmasına rağmen işyerindeki hukuka aykırılık oluşturan halleri ifşa ve ihbar etmesinin sadakat borcuna aykırılık oluşturup oluşturmayacağı öğretide tartışılan bir husustur<sup>45</sup>. Bir görüşe göre işçinin kendi hakkı olması veya olmaması önem arz etmeksizin kişilik haklarının korunması bağlamında ifade özgürlüğünün korunması gerektiği bu nedenle de ifşa ve ihbar hakkının sadakat borcundan daha fazla korunması gerektiği belirtilmektedir<sup>46</sup>. Bir başka görüşe göre işverenin ticari nitelik taşıyan iş sırları suç oluşturuyorsa korunmayacak işçi bu konuyu ilgili makamlara ifşa ve ihbar edebilecektir<sup>47</sup>. Nitekim Yargıtay da bir kararında işyerinde muhasebeci sıfatı ile iş gören işçinin şirketin vergi kaçırdığını resmî kurumlara ihbar etmesinin iş sırrının hukuka aykırı olarak ifşası sayılmayacağı yönünde hüküm kurmuştur<sup>48</sup>. Bir diğer görüş tarafından ise sadakat borcunun işçinin ifade özgürlüğünün sınırını çizdiğini belirtmekle beraber işyerinde hukuka aykırılıklara, etik ihlallere şahit olan işçinin bu durumu ifşa ve ihbar etmesinin sadakat borcuna aykırılık oluşturmadığı çünkü ilgili hususta işverenin korumaya değer bir yararının ve hakkının olmadığı bundan ziyade kamunun üstün yararının mevcut olduğu ifade edilmiştir<sup>49</sup>.

#### IV. İŞÇİNİN İFŞA VE İHBAR HAKKININ HUKUKİ DAYANAKLARI

##### A. Genel Olarak

Yasal dayanaklarıyla birlikte değerlendirildiğinde işçilerin ihbar hakkının genel itibarıyla öncelikle idari makamlara sonrasında ise adli makamlara yapılacak başvurular ve ihbarlarla ilgili olduğu ifade edilebilir<sup>50</sup>. Türk Hukuk mevzuatında işçilerin ifşa ve ihbar hakkının, işçilik haklarının yerine getirilmemesi, alacaklarının

<sup>45</sup> Eroğluer ve Sarıbay Öztürk (n 9) 362.

<sup>46</sup> Aktaran: Eroğluer ve Sarıbay Öztürk, (n 9) 362.

<sup>47</sup> Demir ve Demir (n 29) 23; Eroğluer ve Sarıbay Öztürk (n 9) 362.

<sup>48</sup> Kararın ilgili kısmı şu şekildedir: "...vergi mükelleflerinin, kanunlar icabı mecbur buldukları vergileri tam ve zamanında vermeleri esas olup aksi halde devletin bunu temin için gerekli araştırmaları ve işlemleri yapması yetki ve görevi icabı olduğu cihetle; vergi kaçırmanın ve bunun yöntemlerinin kanunla korunan iş sırrı olarak kabulü, bir kanunla gayri meşru kabul edilen bir diğer kanunla korunması olur ki; kanun vazının amacının bu olmadığı aşikardır. Bu sebeplerle; sanığın eylemi daha önce ortağı ve muhasebecisi olduğu şirketin vergi kaçırdığını resmi makamlara ihbar etmekten ibaret olup mahkemenin kabulü de bu yönde olduğuna göre, bu eylemin Türk Ticaret Kanunu'nun 363. maddesinde yaptırım altına alınan iş sırrının korunması ile ilgili olmadığı dikkate alınmaksızın beraati yerine yazılı gerekçelerle mahkumiyet kararı verilmesi ... yasaya aykırı sanık vekilinin temyiz itirazları bu itibarla yerinde görüldüğünden hükmün istem gibi BÖZULMASINA, 8.4.1987 tarihinde oybirliği ile karar verildi". Yargıtay 8. HD, E. 1987/1469, K. 1987/2337, T. 17.03.1987, www.kazanci.com.tr, (E.T. 13.10.2024); Aynı yönde bir başka karar için bkz. Yargıtay 7. CD, E. 1986/17826, K. 1987/4019, T. 08.4.1987, www.kazanci.com.tr, (E.T. 13.10.2024).

<sup>49</sup> Alpagut *Sadakat Borcu* (n 33) 25. Kamu menfaatinin gerektirmesi halinde işyerindeki hukuka aykırılığın ifşa ve ihbarının işçinin sorumluluğuna yol açmayacağına ilişkin bkz. Özkan Koç (n 30) 325.

<sup>50</sup> Civan (n 17) 224.

ödenmemesi veya eksik ödenmesi, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun davranılmaması hallerine ilişkin aşağıda ifade edilen çeşitli hükümler ile korunmaya çalışıldığını belirtmek gerekir<sup>51</sup>.

Anayasa md. 25 (düşünce ve kanaat hürriyeti), md. 26 (düşünceyi açıklama ve yayma hürriyeti), md. 74 (dilekçe hakkı), İŞK md. 18/3-c ile İSGK md. 18/3 gibi yasal düzenlemeler, işçinin ifşa ve ihbar hakkını kullanmasına imkân vermektedir. Diğer bir yandan ise söz konusu düzenlemeler, işçiyi doğrudan ilgilendirmeyen ancak kamu menfaatine ilişkin usulsüzlüklere, mevzuata aykırılıklara toplumun sağlığını ve güvenliğini etkileyen ve benzeri durumlara ilişkin doğrudan bir güvence sağlamamaktadır. Fakat bu konuda yasal düzenleme bulunmaması işçilerin kendi haklarına ilişkin olmayıp kamu menfaatine ilişkin olan usulsüzlükleri idari veya adli makamlara başvurmaksızın doğrudan medyaya ifşa ve ihbar etmelerine engel teşkil etmeyecektir<sup>52</sup>. Zira işyeri veya işletmede gerçekleştirilen kamu menfaatini ilgilendiren usulsüzlüklere ilişkin işçi tarafından doğrudan medyaya ifşa ve ihbarın yapılması “halkın haber alma özgürlüğü” kapsamında değerlendirilebilir<sup>53</sup>. Söz konusu olan “halkın haber alma özgürlüğü” dayanağını Anayasa md. 26’daki “düşünceyi açıklama ve yayma hürriyeti” ile Anayasa md. 28’de yer alan “basın hürriyetinden” almaktadır<sup>54</sup>.

## B. Anayasa’daki Hukuki Dayanaklar

### 1. Dilekçe Hakkı

Bir işyerinde iş görme edimini yerine getiren işçiler, mevzuatta bulunan bazı hükümler gereğince çalıştıkları yerlerdeki hukuka aykırılıkları, iş sağlığı ve güvenliğine aykırılıkları, kamu sağlığını tehlikeye atacak uygulamaları, yolsuzluğu ve bunlara benzer nitelikteki hususları ilgili mercilere ihbar edilebilirler<sup>55</sup>. Bu ihbara yasal dayanaklardan biri Anayasa’nın<sup>56</sup> 74. maddesinde düzenlenen dilekçe hakkıdır. İlgili madde gereğince Türkiye Cumhuriyeti vatandaşları ile müttekabiliyet esası ile hareket edilmesi şartıyla Türkiye’de ikamet etmekte olan yabancılar kendileriyle ilgili ya da kamuya ilişkin talep ve şikayetlerini yetkili makamlara iletme ve TBMM’ye başvurma hakları vardır. Bu kapsamda işçiler, iş sözleşmesinden varsa toplu iş sözleşmesinden ya da ilgili mevzuattan doğan haklarına ilişkin olarak yetkili mercilere, adli veya idari makamlara başvurma imkanına sahiptirler<sup>57</sup>.

<sup>51</sup> Civan (n 17) 224-225.

<sup>52</sup> Öktem Songu (n 41) 643; Civan (n 17) 226; Aydın (n 5) 85; Yalçın Soysal (n 9) 1196.

<sup>53</sup> Civan (n 17) 226.

<sup>54</sup> Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. G. Hande Ulutürk, ‘Basın Özgürlüğü Çerçevesinde Haber Verme ve Haber Alma Hakları’ (2018) 13, Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 77-79.

<sup>55</sup> Civan (n 17) 221; Alp *Çalışanın İfşa Hakkı ve İhbar Borcu* (n 35) 113.

<sup>56</sup> RG, T. 09/11/1982, S. 17863 (Mükerrer).

<sup>57</sup> Civan (n 17) 221; Alp *Çalışanın İfşa Hakkı ve İhbar Borcu* (n 35) 113.

## 2. İfade Özgürlüğü

Anayasa md. 25'te “düşünce ve kanaat hürriyeti” ile Anayasa md. 26'da düşünceyi açıklama ve yayma hürriyeti düzenlenmek suretiyle kişilerin ifade özgürlüğü anayasal güvence altına alınmıştır. İfade özgürlüğü bir yandan kişinin kendi düşüncesini, kanaatini açıklayabilmesine, başka kişilerle paylaşabilmesine imkân verirken diğer yandan ise kişilerin bilgilendirilmesi, açıklanan düşünce hakkında bilgi sahibi olması veya haberdar olmasını içerir<sup>58</sup>. İfade özgürlüğü, yalnızca kişinin düşünce ve kanaatini açıklayabilmesi yani sadece kişisel menfaatiyle ilgili olmayıp aynı zamanda üçüncü kişilerin, kamuoyunun haberdar olmasını sağlaması yönünden kamu menfaatini de içerisine almaktadır<sup>59</sup>. Nitekim işçinin ifşa ve ihbar hakkı, ifade özgürlüğünün bu iki yanını dayanak olarak içerisinde barındırmaktadır. Dolayısıyla işçi işyerinde meydana gelen usulsüzlükleri ifade özgürlüğü kapsamında ifşa ve ihbar edebilme hakkına sahiptir.

## C. İş Kanunu ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'ndaki Hukuki Dayanaklar

### 1. İş Kanunu

4857 sayılı İş Kanunu (İŞK)<sup>60</sup> incelenecek olursa md. 18/3-c bendinde işçilerin mevzuattan ya da sözleşmeden kaynaklanan haklarının takibini yapmak ya da yükümlülüklerine uygun davranmak için işveren aleyhine adli veya idari makamlara başvurmasının ya da başvurulmuş sürece katılmasının, işverene sözleşmenin sona erdirilmesi noktasında geçerli nedenle fesih hakkı vermeyeceği düzenlenmiştir. Bu konuya ilişkin Yargıtay'ın önüne gelen bir olayda<sup>61</sup>, işçi, ilgili işyerinde tanker

<sup>58</sup> Hande Heper, ‘Düşünceyi Açıklama Hakkının Çalışma Yaşamındaki Görünümü: İşçinin İfade Özgürlüğü’ (2022) 3 Çalışma ve Toplum Dergisi 1914.

<sup>59</sup> Hande Heper, *İş İlişkisinde İşçinin İradesi* (1. Baskı, Seçkin 2022) 434.

<sup>60</sup> RG, T. 10.06.2003, S. 25134.

<sup>61</sup> İlgili karar için bkz. Yargıtay 22. HD., 2014/35219 E., 2016/1252 K., 20.01.2016 T., [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr), (E.T. 02.05.2024);

Başka bir olayda işçi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Alo 170 hattına 6-7 Şubat 2013 tarihinde şikayette bulunmuştur. Şikayetinde fazla çalışma ücretlerinin ödenmediğini belirtmiştir. Bunun üzerine “*bakanlık tarafından müfettiş geldiğini ve ifade verdiklerini, işveren tarafından baskıların arttığını ve davacıya istirahat kullanmasının söylendiğini, çalışmaması halinde kapının gösterildiğini, kademli ...'a durumun aktarıldığını, işveren ... ile görüşmesi sonrasında işverenin kendisi ile çalışmak istemediğini ...'a söylediğini*” ifade etmiştir. 05.03.2013 tarihinde ise davacının iş sözleşmesine son verilmiştir. Söz konusu şekilde gerçekleşen somut olayda işçinin fazla çalışma ücretinin ödenmediğini Alo 170 hattına ihbar etmesi ifşa ve ihbar hakkının kullanımına örnek teşkil etmektedir. Zira işçinin kendi hakkı ile ilgili olarak işyerindeki hukuka aykırı uygulamaları bildirmesi de ifşa ve ihbar hakkının kullanımı sayılır. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi ise ilgili uyuşmazlığa ilişkin olarak İş Kanunu'nun 17. maddesinin gerekçesinde de ifade edildiği üzere işçinin işvereni şikayet etmesi, aleyhine dava açması ya da tanıklık yapması nedenlerine dayalı fesihlerin kötü niyetle yapıldığının kabul edilmesi gerektiğini belirtmiştir. Dolayısıyla ilgili olayda mahkeme feshin kötü niyetli olarak yapıldığına ve kötü niyet tazminatının kabulüne karar vermiştir. Şikayet konusu olay için bkz. Yargıtay 22. HD., 2014/23541 E., 2015/34707 K., 16.12.2015 T., [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr), (E.T. 11.09.2024).

şoförü olarak işe girdiğini ancak şoförlük haricinde bahçe temizliğinde, mutfak görevlerinde araba yıkamada, pompacılık işinde istasyon binasının ve hatta işverenin evinin inşaat temizliğinde çalıştırıldığını ALO 170 hattına ihbarda bulunmuştur. Bu ihbarından sonra ise işveren işçi üzerinde baskıyı daha da fazlalaştırmış, işçinin işi bırakması amacıyla caydırma politikası uygulamıştır. Söz konusu durumun mobbing olarak değerlendirilmesi gerekir. İlgili olayda hem işçinin başka bir işte çalıştırılması hem de mobbinge maruz kalması hukuka aykırılık oluşturmaktadır. Bu iki hususun işçi tarafından ilgili makamlara bildirilmesi işçinin ifşa ve ihbar hakkını kullanmasına örnek oluşturacaktır. Somut olaydaki ile özdeş şekilde işverinde hukuka aykırılıkların mevcut olması halinde işçinin ALO 170'i araması veya CİMER'e ya da SGK'ya şikâyetinde bulunması<sup>62</sup> gibi yetkili makamlara başvurması kanaatimizde ifşa ve ihbar hakkının kullanımı sayılacak ve işçinin sözleşmesi geçerli nedenle feshedilemeyecek, hakları kısıtlanamayacaktır.

Ayrıca söz konusu somut olayda da uygulandığı gibi İŞK md. 91/1 ve md. 91/2 uyarınca işçilerin başvuruları üzerine, iş sözleşmesinin devam etmesi şartıyla işyerinde işverenin yasa dışı uygulamaları ve mevzuata aykırı diğer haller hakkında iş müfettişleri denetim yapmaya yetkilidir. Dolayısıyla İŞK'daki düzenlemelere bakıldığında işçilerin işçilik haklarına ve alacaklarına ilişkin taleplerini işverene başvurmaksızın yetkili makamlara, idari veya adli mercilere ihbarda bulunabilecekleri ifade edilebilir<sup>63</sup>.

## 2. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu<sup>64</sup> incelendiğinde ise işçilerin, iş sağlığı ve güvenliği hakkına ilişkin olarak şikâyet ve ihbar hakkına dair ve bazı hallerde de ihbar yükümlülüğü ile ilgili hükümler olduğu görülebilir<sup>65</sup>. Bu hükümlerden birisi İSGK md. 18/3'tür. Söz konusu fıkraya göre çalışanların veya çalışan temsilcilerinin, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak gayesiyle alınan tedbirlerin yetersiz olduğu hallerde ya da denetim sırasında, yetkili makama başvuru yapmalarından dolayı hakları kısıtlanamayacaktır.

İşçilerin ve diğer çalışanların şikâyet ve ihbar etme hakkını etkin hale getirmeye yönelik bir başka düzenleme ise İŞK md. 93'tür. İlgili maddede iş müfettişlerinin kendilerine başvuran ya da ihbarda bulunan işçilerin ve başka kişilerin isimlerini ve kimliklerini açığa çıkarmama yükümlülüğü bulunduğu belirtilmiştir. İhbar eden veya şikâyetinde bulunan işçinin kimliğini İŞK md. 93'teki emredici hükme rağmen öğrenen işverenin İSGK md. 18/3 hükmüne aykırı her davranışı ayrımcılık olarak

<sup>62</sup> Bir işyerinde çalışan işçi, kendisinde 2008 yılında şiddetli öksürük başladığını, kapalı alan ve klima sistemli ortamda çalışmasının sağlığı için zararlı olduğuna ilişkin doktor raporu verildiğini buna rağmen işyerinde kendisinin çalışabileceği bir ortam sağlanmadığına ilişkin şikâyetinde bulunmuştur. Söz konusu şikâyet ifşa ve ihbar hakkının kullanımına örnek teşkil etmektedir. Bkz. Yargıtay 22. HD., 2013/5253 E., 2014/4403 K., 28.02.2014 T., [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr), (E.T. 11.09.2024).

<sup>63</sup> Civan (n 17) 222.

<sup>64</sup> RG, T. 30.06.2012, S. 28339.

<sup>65</sup> Civan (n 17) 222.



kabul edilebileceği gibi işçinin iş müfettişine ihbarda bulunması nedeniyle sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesi kötü niyetli fesih veya geçersiz sebeple fesih niteliğinde olacaktır<sup>66</sup>. Öte yandan İSGK md. 18/3 düzenlemesine aykırı davranan işverene idari para cezası<sup>67</sup> yaptırımını uygulanacaktır. (İSGK md. 26)

Söz konusu hükümler ile birlikte bütün çalışanların iş sağlığı ve güvenliği hakkının korunmasına yönelik olarak ihbar hakkının mevcut olduğunu ve yasal dayanağının oluşturulduğunu belirtmek gerekir<sup>68</sup>.

#### **D. İşyeri Hekimi, İş Güvenliği Uzmanı ve Ortak Sağlık Güvenlik Birimi Yönetiminin İhbar Yükümlülüğü**

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda mevcut olan bir başka düzenleme ise işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve ortak sağlık güvenlik birimi (OSGB) yönetimi<sup>69</sup> tarafından yapılacak ihbarlara ilişkindir (md. 8/2). İSGK md. 8/2 gereğince iş güvenliği uzmanı ile işyeri hekimlerinin işyerinde tespit ettikleri eksiklikleri, noksanlıkları, aksaklıkları ve alınacak önlemleri ile tavsiyeleri işverene bildirmekle yükümlüdürler<sup>70</sup>. İşveren ise bu kapsamda gerekli önlemleri almaktan sorumludur<sup>71</sup>.

Bildirilen noksanlıklar, eksiklikler ve aksaklıkların acil durdurmayı gerektirmesi ya da yangın, patlama, kimyasal sızıntı, göçme ve benzeri acil ve hayati tehlike oluşturması, meslek hastalığına yol açabilecek ortamların mevcut olmasına rağmen işveren tarafından alınması gerekli önlemlerin alınmadığı hallerde işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve ortak sağlık güvenlik birimi yönetiminin ihbarda bulunma hakkı vardır (İSGK md. 8/2). Söz konusu hususta ihbarın, iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimleri ya da ortak sağlık güvenlik birimi yönetimi tarafından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının yetkili birimine<sup>72</sup>, mevcut ise yetkili sendika temsilcisine

<sup>66</sup> Gaye Baycık, ‘Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler’ (2013) 3 Ankara Barosu Dergisi 124.

<sup>67</sup> İSGK md. 26 h bendine göre “18 inci maddesinde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene, her bir aykırılık için ayrı ayrı bin Türk Lirası” idari para cezası verilecektir.

<sup>68</sup> Aynı yönde açıklamalar için bkz. Civan (n 17) 222.

<sup>69</sup> 15.01.2025 Tarihli Resmî Gazete’de yayımlanan 09/01/2025 tarihli ve 7538 sayılı Kanun’un 20. maddesi ile 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 8. maddesinde değişiklik yapılarak ortak sağlık güvenlik birimi (OSGB) yönetiminin de ihbar yükümlülüğü olduğu düzenleme altına alınmıştır.

<sup>70</sup> İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik md. 11’de “iş güvenliği uzmanlarının yetkileri” başlığı altında hüküm altına alınan yetkiliye mercieye ihbar hususu, 30/4/2015 tarihinde 29342 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak yapılan değişiklikle birlikte iş güvenliği uzmanlarının yükümlülükleri kısmına dahil edilmiştir. Yapılan değişikliğin yerinde olduğuna ilişkin görüş için bkz. Efe Yamakoğlu, *İşverenin İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanı Çalıştırma Yükümlülüğü* (1. Baskı Seçkin 2016) 178.

<sup>71</sup> Süzek (n 29) 929-930; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 25) 1504; Erdem Özdemir, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri* (1. Baskı, Vedat 2020) 110; Haluk Hadi Sümer, *İş Hukuku* (26. Baskı, Seçkin 2022) 178.

<sup>72</sup> Söz konusu yetkili birim, İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hak-

yok ise çalışan temsilcisine yapılması aynı zamanda bir yükümlülüktür<sup>73</sup>. Çünkü söz konusu hususta iş güvenliği veya işyeri hekim tarafından ihbarın yapılmaması halinde yetki belgelerinin üç ay, tekrarı halinde altı ay, ortak sağlık ve güvenlik birimi yönetiminin ihbarda bulunması gerektiği halde bulunmaması durumunda ise OSGB'nin yetki belgesi altı ay, tekrarında ise bir yıl süreyle askıya alınacağı hüküm altına alınmıştır (İSGK md. 8/2).

Ayrıca yapılan ihbardan dolayı işveren, iş güvenliği uzmanının ve işyeri hekiminin iş sözleşmesine son veremez ve ilgili kişileri herhangi bir hak kaybına uğratamaz. (İSGK md. 8/2). Son vermesi halinde ise İSGK md. 8/2 uyarınca işveren, bir yıllık sözleşme ücretine karşılık gelen tazminatı ödemek durumunda kalacaktır. Böylelikle acil ve hayati tehlike oluşturan hallerle ilişkin iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi tarafından yapılacak ihbar, güvence altına alınmıştır.

İSGK'nin mevcut haliyle eksik düzenlemeler içerdiği ve Avrupa Birliği mevzuatına<sup>74</sup> aykırı olduğu ifade edilebilir<sup>75</sup>. Eksikliklerden birisi, iş güvenliği önlemlerini almayan işvereni ihbar hakkının iş güvenliği ve işyeri hekimlerine tanınması olmasına rağmen, işçilerin ihbar hakkının bulunmamasıdır<sup>76</sup>. Bir diğer eksiklik ise ihbar hakkının kullanımının sadece acil ve hayati tehlike oluşturan durumlar ile sınırlandırılmış olmasıdır<sup>77</sup>.

kında Yönetmeliğin 11. maddesinde "Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü" olarak ifade edilmiştir. Bkz. RG, T. 29.12.2012, S. 28512.

<sup>73</sup> İşyerinde alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine yönelik olarak işverene başvuru yetkisini makul süre içerisinde kullanmayan iş güvenliği uzmanlarının görevini ihmal ettiği bunun sonucunda ortaya çıkacak iş kazası veya meslek hastalığından sorumlu tutulması gerektiği öğretilmektedir. Bkz. Esra Baskan, 'İş Güvenliği Uzmanı Çalıştırma Yükümlülüğü ve İş Güvenliği Uzmanlarının İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Doğan Sorumluluğu' (Temmuz 2014) 28(4) Çimento İşveren Dergisi 28. Aksi bir görüşe göre, iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimi tarafından yapılan saptamaların, "tespit ve öneri defterine" yazılmış ve giderilmesi gereken hususların işverene bildirilmiş olması durumunda yalnızca zamanında bildirim yapılmamış olması nedeniyle sorumlu tutulmaları isabetli değildir. Özdemir (n 70) 111; Halil Kale, 'Onaylı Defter; Doldurulması, Saklanması ve Hukuki Durumu', <https://calismabaris.com/is-guvenligi/is-guvenligi-is-guvenligi/konular/onayli-defter/onayli-defter-doldurulmasi-saklanmasi-hukuki-durumu/>, (E.T. 16.09.2024).

<sup>74</sup> Avrupa Birliğinin 12.06.1989 tarihli 89/391 sayılı "İşyerinde Güvenlik ve Sağlığın Korunmasının Geliştirilmesi İçin Önlemler Alınması Hakkındaki" Çerçeve Direktifi'nin 11. maddesinin 6. fıkrası gereğince "İşçiler ve/veya temsilcileri, işverenin iş sağlığı ve güvenliğinin korunması için aldığı önlemleri ve kullanılan araçları yetersiz bulduklarında iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu makama ulusal hukuk ve/veya uygulamaya uygun şekilde başvurma hakkına sahiptirler.". Bunun yanı sıra ilgili direktifin 11 maddesinin 4. fıkrasında işçiler ve çalışan temsilcilerinin aleyhine bir işlem yapılamayacağı hüküm altına alınmıştır. Böylelikle Türk iş güvenliği mevzuatından farklı şekilde işçilere yönelik olarak da bir ihbar hakkı ve güvencesi getirilmiştir.

<sup>75</sup> Mustafa Alp *Çalışanın İşsa Hakkı ve İhbar Borcu* (n 35) 73.

<sup>76</sup> Mustafa Alp *Çalışanın İşsa Hakkı ve İhbar Borcu* (n 35) 73. Aynı yönde çalışanlara ya da en azından çalışan temsilcilerine ihbar hakkının tanınması gerektiğine ilişkin bkz. Eroğlu ve Sarıbay Öztürk (n 9) 374.

<sup>77</sup> Mustafa Alp *Çalışanın İşsa Hakkı ve İhbar Borcu* (n 35) 199.



## V. İŞÇİNİN İFŞA VE İHBAR HAKKININ İŞ SÖZLEŞMESİ İLE SINIRLANDIRILMASI

İş sözleşmesi ile işçinin ifşa ve ihbar hakkının kullanımına sınırlama getirilip getirilemeyeceği meselesinin incelenmesi gerekir. Öğretide kural olarak iş sözleşmesi ile ifşa ihbar hakkının kullanım şekline sınırlama getirilebileceği ifade edilmektedir<sup>78</sup>. İşçinin ifşa ve ihbar hakkı, dayanağını temel olarak ifade özgürlüğünde bulan bir haktır. Bu nedenle ifşa ve ihbar hakkına getirilen bir sınırlama ifade özgürlüğüne ilişkin bir sınırlama niteliğinde olacaktır<sup>79</sup>. İş sözleşmesinde işçinin ifade özgürlüğüne getirilecek sınırlamanın geçerlilik kazanabilmesi için 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun<sup>80</sup> (TMK) 23. maddesi uyarınca “hukuka ve ahlaka” aykırı olmaması gerekir. Zira TMK md. 23/2’de hiç kimsenin özgürlüklerinden vazgeçemeyeceği bunun yanı sıra özgürlüklerini hukuka veya ahlaka aykırı sınırlayamayacağı düzenlenmiştir. Bu kapsamda kişilerin ifade özgürlüğünden vazgeçmesi de mümkün değildir<sup>81</sup>.

İş sözleşmesinde işçinin ifşa ve ihbar hakkından vazgeçtiğine dair bir kayıt yazılmış olsa dahi söz konusu kayıt, TMK md. 23/2’e aykırılık oluşturacağından dolayı hükümsüz olacaktır. Hukuka ve ahlaka uygun olması şartıyla işçinin ifşa ve ihbar hakkının kullanılmasına yönelik birtakım sınırlamalar getirilebilir<sup>82</sup>. Örneğin iş sözleşmesine, işçinin ifşa ve ihbar hakkını kullanırken işletme dışında<sup>83</sup> ihbarda bulunmaması öncelikle işyeri veya işletme içerisindeki yetkili makama haber vermesi şartı yazılabilir<sup>84</sup>. Örneğin ifşa ve ihbar hakkının kullanımı sınırlandırılacak kişi, halka ilişkiler müdürü, CEO gibi işveren ile çok yakın ilişkide bulunan veya işyeri ile özdeşleşen kişiler olabilir<sup>85</sup>.

<sup>78</sup> Öktem Songu (n 41) 633.; Eroğlu ve Sarıbay Öztürk (n 9) 369.

<sup>79</sup> Alp Çalışan İfşa Hakkı ve İhbar Borcu (n 35) 106. İfade özgürlüğüne getirilecek sınırlama hakkın içeriğine ilişkin olamaz. Yalnızca ifade özgürlüğünün kullanım biçimine yönelik olabileceği hakkında bkz. Özcan Özbey, ‘Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Işığında İfade Özgürlüğü Kısıtlamaları’ (2013) 62 Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 101. İfşa ve ihbarın işçi tarafından öncelikle varsa işyerindeki başvuru mercilerine yapılması yok ise işverene yapılması, bu başvurular neticesinde usulsüzlük giderilmez ise medya aracılığıyla kullanılması ifade özgürlüğünün içeriğine müdahale değil, şekil yönünden sınırlandırılması olarak kabul edilmelidir.

<sup>80</sup> RG, T. 08.12.2001, S. 24607.

<sup>81</sup> Zeki Okur, ‘İş Hukukunda İşçinin Düşüncüyü Açıklama Özgürlüğü’ (2006) 8 Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 48-49.

<sup>82</sup> Eroğlu ve Sarıbay Öztürk (n 9) 369.

<sup>83</sup> İşçinin çalıştığı işyerinde son kullanma tarihi geçmiş ürünlerin satıldığını işyerindeki yetkili makamlara bildirmeden fotoğrafını çekip sosyal medyada veya müşterilerle paylaşması işletme dışı ifşa ve ihbara örnektir. İşletme dışı ifşa, işyerindeki kanuna veya hukuka aykırılığın, etik ihlallerin veya usulsüzlüklerin işyerin dışındaki sorunu çözebilecek yetkiye sahip kurumlara, kişilere ya da medyaya bildirmesi şeklinde tanımlanabilir. Bkz. Aktan (n 14) 24. Öğretide, işletme dışı ifşanın işyerindeki usulsüzlüklerin, kanuna veya hukuka aykırılıkların ve benzerlerinin kamuya haber verilmesini sağladığından dolayı işveren açısından işyeri içerisinde yapılacak olan ifşadan çok daha ağır neticeleri olacağı ifade edilmektedir. Bkz. Üner (n 41) 779.

<sup>84</sup> Eroğlu ve Sarıbay Öztürk (n 9) 369.

<sup>85</sup> Eroğlu ve Sarıbay Öztürk (n 9) 369.



## VI. İFŞA VE İHBAR HAKKININ KULLANIM KOŞULLARI VE YÖNTEMİ

İfşa edilen her bilginin korunması söz konusu değildir<sup>86</sup>. İfşa edilen bilginin korunabilmesi için bazı özellikleri içerisinde barındırması gerekir<sup>87</sup>. Bu özelliklerinden birisi ifşa edilen konunun “doğru” ve “önemli” olmasıdır. Burada ifşaya konu edilecek bilginin doğru ve önemli olmasının nasıl belirleneceği sorusu akla gelebilir. Bir bilginin doğru ve önemli olup olmadığı, işletmeye zarar verme kapasitesine göre belirlenir<sup>88</sup>. İfşa edilen hususun kamuyu ilgilendirmeyen basit nitelikte ve önemsiz bir konuyu içermesi halinde ifşa ve ihbar hakkının varlığından söz edilemeyecektir<sup>89</sup>. Bunun yanı sıra ifşa edilen hususun görüş farklılığına dayanması durumunda da ifşa ve ihbar hakkı mevcut olmayacaktır<sup>90</sup>.

Nitekim New Jersey Yüksek Mahkemesi'nin önüne gelen bir uyuşmazlıkta kimyasal araştırma için çalışan bir doktorun kendi benimsediği görüşe göre bir yöntem uygulanmadığı bunun aksine farklı bir yöntem uygulandığını gerekçe göstererek istifa edip aynı zamanda bu durumu kamuya paylaşması söz konusu olmuştur<sup>91</sup>. Ancak Yüksek Mahkeme, ilgili hususta görüş farklılığı olması sebebiyle ifşa edilen konunun hukuken korunmaya değer olmadığı hükmüne varmıştır.

İfşa ve ihbar hakkının mevcut olabilmesi ve korunabilmesi için bir diğer husus ise öğrendiği bilgiyi ifşa edecek olan işçinin edindiği bilginin çalıştığı işyerine ait bir konu olması ve olumsuz durumu ortadan kaldıracak yetkisi ve gücü olmamasıdır<sup>92</sup>.

İfşa ve ihbar hakkının korunması için bir başka unsur ise işçinin iyiniyetli olarak bilgiyi ifşa ve ihbar etmesi zorunluluğudur<sup>93</sup>. Bir diğer anlatımla bilgiyi ifşa ve ihbar eden kişinin şahsi bir husumetle davranmış olmaması, kişisel bir çıkar elde etme amacıyla hareket etmemesi gerekmektedir<sup>94</sup>.

## VII. AİHM'İN İFŞA VE İHBAR HAKKININ KULLANIMINA İLİŞKİN KRİTERLERİ

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, ifşa ve ihbar hakkının kullanımına ilişkin vermiş olduğu kararlarda Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS) md. 10'da be-

<sup>86</sup> Aydın (n 5) 86.

<sup>87</sup> ibid.

<sup>88</sup> ibid.

<sup>89</sup> ibid; Üner (n 42) 778.

<sup>90</sup> Aydın (n 5) 86.

<sup>91</sup> İlgili karar için bkz. “Pierce v. Ortho Pharmaceutical Corporation”, <https://law.justia.com/cases/new-jersey/supreme-court/1980/84-n-j-58-0.html>, (E.T. 23.04.2024).

<sup>92</sup> Near and Miceli (n 6) 2.

<sup>93</sup> Aydın (n 5) 87; Alp *İşçinin İfşa ve İhbarı* (n 10) 415; Eroğluer ve Sarıbay Öztürk (n 9) 368; Emel Esen ve Hasan Ali Kaplan, ‘İşletmelerde Ahlaki Olmayan Davranışların Duyurulması (Whistleblowing)’ (2012) 14 Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 43; Öktem Songu (n 41) 643.

<sup>94</sup> Aydın (n 5) 87; Alp *İşçinin İfşa ve İhbarı* (n 10) 415.



lirtilen ifade özgürlüğüne dayanmıştır<sup>95</sup>. Bu kararlarda ayrıca ifşa ve ihbar hakkının hukuka uygun şekilde kullanımına yönelik birtakım ilkeler tespit etmiş ve bazı sınırlamalar getirmiştir<sup>96</sup>. Hakkın kullanımına ilişkin AİHM tarafından öngörülen sınırlamalar itibarın korunması, özel yaşamın korunması, ulusal güvenlik gibi üstün yararı bulunan hallerdir<sup>97</sup>.

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin ilgili hususa ilişkin vermiş olduğu kararlar, ilk olarak kamu görevlileriyle ilgilidir<sup>98</sup>. AİHM 2002 yılında *Guja v. Moldova* kararında kamu görevlilerine yönelik olarak ifşa ve ihbar hakkının kullanımı bakımından bazı ilkeler belirlemiştir. *Guja v. Moldova* kararındaki olayda Moldova vatandaşı dört polis memuru, milletvekili seçimlerine ilişkin suç sebebiyle on kişiyi gözaltına almıştır. Akabinde ise gözaltına alınan bu on kişi serbest bırakılmış, dört polis memuru hakkında ise kanuna aykırı şekilde alıkoyma ve kötü muamelede buldukları ileri sürülerek soruşturma başlatılmıştır. Soruşturmanın sürdüğü sırada İçişleri Bakanı ve Parlamento sözcüsü tarafından Başsavcılığa bir mektup yazılmıştır. Bu mektubun içeriğinde ilgili polis memurlara hakkındaki yürütülen soruşturmanın sona erdirilmesi ve bütün suçlamaların düşürülmesi talep edilmiştir. İşte bu noktada ise Başsavcılık basın biriminin yetkilisi olan Guja, siyasetçilerin yargı organına müdahale çabasını içeren söz konusu istekleri bir gazeteye yollamıştır. Sonrasında ise ilgili gazetede devam etmekte olan ceza soruşturması ile ilgili bir haber yayımlanmıştır. Söz konusu mektubu gazeteye ifşa edenin Guja olduğu ortaya çıkınca hakkında soruşturma açılarak görevinden ihraç edilmiştir<sup>99</sup>.

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, *Guja v. Moldova* davasında ifşa ve ihbar hakkının hukuka uygun kullanımına ilişkin kriterler belirlemiştir. Söz konusu kriterler sırasıyla, ifşa edenin, ifa edeceği konuyu farklı yollarla bildirme imkânının olup olmadığı, açıklanan bilginin kamu yararı niteliği taşıyıp taşımadığı, işverene verilen zarar ile kamu yararı arasındaki terazide kamu yararının ağır basıp basmadığı, ifşa edilen bilginin gerçek olması gerekliliği, ifşa edenin iyiniyetli hareket edip etmediği, ifşa edene karşı işveren tarafından uygulanan yaptırımın ölçülü olup olmadığıdır. AİHM, sayılan kriterlere göre hukuki değerlendirmede bulunarak ifşa ve ihbar hakkının işçi tarafından hukuka uygun kullanıp kullanılmadığına karar vermektedir.

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, ilgili kriterleri *Guja v. Moldova* davasına uygulamıştır. Mahkeme ilk olarak ifşa ve ihbar hakkının kullanılması açısından

<sup>95</sup> *Alp İşçinin İfşa ve İhbarı* (n 10) 399; *Alpagut İfşa ve İhbar Hakkı AB Yönergesi* (n 4) 9; *Alp İşçinin İfşa ve İhbarı* (n 10) 399. AİHS md. 10'da hüküm altına alınan ifade özgürlüğü ve sınırlandırma koşulları hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Enver Bozkurt ve Süleyman Dost, 'Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararlarında İfade Özgürlüğü ve Türkiye' (2002) 7 Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 47-74.

<sup>96</sup> *Alpagut İfşa ve İhbar Hakkı AB Yönergesi* (n 4) 9; *Alp İşçinin İfşa ve İhbarı* (n 10) 399.

<sup>97</sup> *Alpagut İfşa ve İhbar Hakkı AB Yönergesi* (n 4) 9.

<sup>98</sup> *ibid.*

<sup>99</sup> *Guja v. Moldova*, Başvuru Numarası 14277/04, 12 Şubat 2008, <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5B%22001-85016%22%5D%7D>, (E.T. 23.04.2024).

alternatif yolların var olup olmadığı hususunda değerlendirme yapmıştır. Somut olayda Mahkeme ne Moldova mevzuatının ne de Başsavcılığın iç düzenlemelerinde çalışanlar tarafından usulsüzlüklerin ifşa ve ihbar edilmesine ilişkin herhangi bir hüküm bulunmadığını belirtmektedir. Dolayısıyla, başvuranın üstleri dışında ifşa ve ihbar edebileceği bir makamın bulunmadığı ve bu tür hususların raporlanması için önceden belirlenmiş bir prosedür olmadığını altına çizmiştir. Bu açıklamalar ışığında Mahkeme, söz konusu davanın şartlarında, bir gazeteye bile dışarıdan haber verilmesinin haklı görülebileceği kanaatine varmıştır.

Mahkeme, kamu yararının olup olmadığına ilişkin olarak, kamu yararını tanımlamasa da ilgili olayın kuvvetler ayrılığı, politikacının uygunsuz davranışı, hükümetin polis vahşetine karşı tutumu gibi konularına ilişkin olduğunu bunların ise kamu yararını ilgilendiren hususlar olması dolayısıyla kamuoyunun bilgilendirilmesinin meşru olduğunu ifade etmiştir.

İlgili olayda AİHM, ifşa edilen bilginin gerçekliğine ilişkin olarak başsavcılık veya meclis başkanı yardımcısı tarafından yayınlanan mektupların gerçekliğine itiraz edilmemiş olduğunu belirtmiş, bu sebeple bilginin gerçekliğine ilişkin herhangi bir şüphe olmadığına kanaat getirmiştir.

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin kriterlerinden bir başkası ise işverene verilen zarar unsurudur. AİHM, bilgilerin gizliliğinin korunması gerekliliğini göz önünde bulundurarak, ifşa ve ihbarın hukuka uygun sayılabilmesi için ifşa edilen bilginin işverene doğuracağı zarar ile kamu yararı arasındaki terazinin, kamu yararı lehine ağır basması gerektiğini belirtmektedir<sup>100</sup>. Guja v. Moldova kararında AİHM, savcılık içerisinde gerçekleşen baskı ve usulsüzlüklerin ortaya çıkarılmasının, Başsavcılığın halka karşı güvenin korunmasına yönelik çıkardan daha önemli olduğunu vurgulamıştır. Bu kapsamda kamunun çıkarının işyerinin çıkarına ağır bastığı hallerde ifşa ve ihbar hakkının kullanılması hukuka aykırılık oluşturmayacaktır<sup>101</sup>.

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, ifşa ve ihbarı gerçekleştiren kişinin korunabilmesi için iyi niyetli şekilde davranması, edindiği bilginin kamu yararını ilgilendiren bir husus olduğu kanısında olması, bunun haricinde bir gaye ile hareket etmemesi gerektiği kanaatindedir<sup>102</sup>. Guja v. Moldova davasında ise mahkeme, önündeki belgelere dayanarak, başvuranın kişisel çıkar amacıyla hareket ettiğine, işverenine veya Bay Mişin'e karşı herhangi bir kişisel şikâyetle bulunduğu ya da başka gizli bir niyetin bulunduğu inanmak için herhangi bir neden bulunmadığına ayrıca işverenin bu hususta itiraz bulunmadığına bu nedenle de bu konunun üstünde durulmaması gerektiğini vurgulamıştır.

<sup>100</sup> Alpagut *İfşa ve İhbar Hakkı AB Yönergesi* (n 4) 10; Alp *Çalışanın İfşa Hakkı ve İhbar Borcu* (n 35) 104.

<sup>101</sup> Alp *Çalışanın İfşa Hakkı ve İhbar Borcu* (n 35) 104; Alpagut *İfşa ve İhbar Hakkı AB Yönergesi* (n 4) 10.

<sup>102</sup> Alpagut *İfşa ve İhbar Hakkı AB Yönergesi* (n 4) 11.



Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, mahkemelerin ifşa ve ihbar hakkının kullanımının hukuka uygun olup olmadığını değerlendirmesini yaparken dikkate alınması gereken bir başka kriterin yaptırımın ağırlığı olduğunu *Guja v. Moldova* davasında ortaya koymuştur. İlgili kararda Mahkeme, ifşa mektubunu yazan çalışanın işine son verilmesinin çok ağır bir yaptırım olduğunu zira bu durumun çalışanlar aracılığıyla işyerlerindeki usulsüzlüklerin bildirilmesini engelleyeceğini ifade etmiştir.

## VIII. TÜRKİYE’DE İŞÇİLERİN İFŞA VE İHBAR HAKKINI KULLANDIKLARI ÖRNEKLER

Türkiye’de işyeri veya işletmelerdeki ayrıca kamu kurum ve kuruluşlarındaki usulsüzlüklerin, resmi makamlara veya medyaya ifşa ve ihbar edildiği olaylar yaşanmıştır<sup>103</sup>. Bu kapsamda ifşa ve ihbarı yapılan olayların bir bölümünün kamu görevlileri tarafından gerçekleştirildiği görülmektedir. Kamu görevlileri tarafından yapılan ifşa ve ihbarların uyuşmazlık konuları iş mahkemesinin görev alanına girmemiştir. Söz konusu kapsamda meydana gelen somut olayları, işçi işveren uyuşmazlığı olarak dava konusu edilen olaylar ve dava konusu edilmeyenler şeklinde incelemekte yarar vardır.

### A. İş Uyuşmazlığı Olarak Tespit Edilen Olayların Hukuki Değerlendirmesi

#### 1. 24.10.2016 Tarih ve 2016/12401 Esas Sayılı Yargıtay Kararı

İlk olarak tespit edebildiğimiz kadarıyla whistleblowing kavramının kullanıldığı ilk ve tek 24.10.2016 tarihli Yargıtay kararı<sup>104</sup> incelemek gerekir. İlgili kararın işçinin ifşa ve ihbar hakkı boyutunu ilgilendiren kısmını irdelemekte yarar vardır. Bu kapsamda somut olay, işçinin, çalışmakta olduğu işyerinde son kullanma tarihi geçmiş olan ürünlerin satıldığını, mağazanın bir müşterisine ifşa ve ihbar ettiğine ilişkin iddiayı içermektedir. Söz konusu iddia nedeniyle de işçinin iş sözleşmesi İş Kanunu md. 25/II-e hükmüne dayanılarak haklı nedenle feshedilmiş<sup>105</sup> ancak Yargıtay tarafından bu karar bozulmuştur.

İlgili kararda Yargıtay tarafından iş sözleşmesinin kurulmasıyla birlikte işçinin sadakat borcunun doğduğu bu borcun işçiye, işverenin işyeri ve işine ilişkin haklı menfaatlerini koruma ve işverene mesleki, ekonomik ve ticari yönden zarar verebilecek her çeşit davranıştan kaçınma borcu yüklediği belirtilmiştir. Bununla be-

<sup>103</sup> Civan (n 17) 236.

<sup>104</sup> Yargıtay 7. HD., 2016/12401 E., 2016/17196 K., 24.10.2016 T., www.yargitay.gov.tr, (E.T. 05.05.2024).

<sup>105</sup> Öğretide işçinin iş sözleşmesinin işyeri veya işveren ile ilgili kanun dışı ya da etik olmayan bir durumu usulüne uygun ve iyiniyetli olarak yani herhangi bir çıkar amacı gütmeksizin yalnızca kamu yararı adına ifşa ve ihbar etmesi sebebiyle feshedilmesi durumunda yapılan feshin haksız fesh olacağı belirtilmektedir. Bkz. Aydın (n 5) 97; Gizem Sarıbay Öztürk, *İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları* (1. Baskı, Beta 2015) 198; Alp *Çalışanın İfşa Hakkı ve İhbar Borcu* (n 35) 208.

raber üstün kamu yararının mevcut olduğu hallerde<sup>106</sup> işçinin işvereni ifşa ve ihbar etmesinin hukuka uygun kabul edildiği ifade edilmiştir. Whistleblowing eyleminde kamu menfaatiyle işverenin menfaatinin karşı karşıya geldiği, işçinin iş sözleşmesinden kaynaklanan yan edim yükümlülüğü olarak işverenin çıkarlarını korumak ve işletme sırlarını gizli tutmakla yükümlü olduğu belirtilmiştir.

İlgili kararda, işçinin söz konusu yükümlülüğe aykırı davranarak işvereni ifşa ve ihbar etmesinin geçerli bir fesih neticesine imkân verebileceği fakat bir hukuk devletinde işçinin hukuka aykırılıkları ifşa ve ihbar etme hakkının da bir temel hak olarak güvence altında olduğu vurgulanmıştır. Ayrıca kararda ihbar hakkının, kamu yararı yönünden de önem arz ettiği ve korunması gerektiği ifade edilmiş, bunun yanı sıra işçinin hakları ile işverenin menfaatleri arasında bir dengenin kurulması gerektiği belirtilmiştir. Bu kapsamda Yargıtay, işçinin öncelikle hukuka aykırılığı işyeri içi makamlara bildirmesi gerektiğini ancak her durumda işletme içi ihbarın öncelikli olmayacağını, somut olayın içerdiği niteliklere göre işçinin doğrudan işletme dışındaki makamlara ihbarda bulunmasının mümkün olması gerektiğini ve bunun da korunmasının lazım olduğunu ifade etmiştir. Bu açıklamaları ayrıntılı bir şekilde yapmış olmasına rağmen Yargıtay, ilgili kararın hükmünü başka bir gerekçeyle<sup>107</sup> kurmuş ve ilk derece mahkemesinin kararını bozarak işçinin sözleşmesinin feshedilmesinin yerinde olmadığına karar vermiştir.

İlgili somut olayın, Yargıtay tarafından işçinin ifşa ve ihbar hakkı kapsamında değerlendirilmediği görülmektedir. Söz konusu somut uyuşmazlığı ifşa ve ihbar hakkı çerçevesinde değerlendirmek gerekir. İlgili olay incelendiğinde bir işyerinde son kullanma tarihi geçmiş olan ürünlerin satıldığı iddiası söz konusudur. Bu iddianın halkın sağlığını tehlikeye atıcı nitelikte olması nedeniyle kamu menfaatiyle ilişkili olduğu açıktır. AİHM'in kararlarında uyguladığı kriterlerden biri ifşa edilen bilginin gerçek olup olmadığıdır. Somut olayda son kullanma tarihi geçtiği belirtilen ürüne ilişkin dosyaya sunulan 23/06/2014 tarihli e-postadan bilginin gerçek olduğu anlaşılmaktadır.

Öte yandan AİHM'in bir diğer kriteri olan ifşayı gerçekleştirenin alternatif yollara başvurma imkânı olup olmadığı yönünden değerlendirilme yapıldığında işçinin son kullanma tarihi geçmiş ürünün fotoğrafını bir müşteriyle paylaştığına ilişkin yeterli kanıt bulunmadığı dosyadan anlaşılmaktadır. Dolayısıyla yeterli kanıt olmadığı ve işçi lehine yorum ilkesi gereğince bu kriterin sağlanmış olacağı kabul edilmelidir.

<sup>106</sup> İşyerindeki faaliyetlerin yolsuzluk, sahtecilik, vergi kaçırma veyahut insan sağlığına ve çevreye zarar verici atıklar oluşturması gibi usulsüzlükler kamu yararının mevcut olduğu hallerde örnektir. İfşa ve ihbar hakkının, kamunun yararına olacak şekilde söz konusu usulsüzlüklerin ortadan kaldırılmasına katkı sağlayıcı işlevi bulunmaktadır. İfşa ve ihbarın kamu yararına katkı sağladığına ilişkin bkz. Aydan (n 15) 88; Aydın (n 5) 88-89.

<sup>107</sup> "...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., 2016/12401 E., 2016/17196 K., 24.10.2016 T., www.yargitay.gov.tr, (E.T. 05.05.2024).



Diğer bir kriter ise işçinin iyiniyetli şekilde hareket ederek edindiği bilgiyi işverenin zarar görmesi amacıyla değil, kamunun menfaatine ifşa ve ihbar etmesidir. İlgili olayda işçinin işvereni ile husumet olup olmadığı değerlendirildiğinde mağaza müdürü ile bir geçimsizlik yaşadığı tanıklar vasıtasıyla sabit olan bir durumdur. Ancak işçinin fotoğrafları müşteri ile paylaşıp paylaşmadığının tespit edilemediği görülmektedir. İşçinin sırf mağaza müdürünü küçük düşürmek için çektiği fotoğrafları müşterisiyle paylaştığı ihtimalinde ise ifşa ve ihbar hakkının hukuka uygun şekilde kullanılmadığı ve işçinin sözleşmesinin feshedilmesinin gerekliliği ortaya çıkacaktır.

Bu ihtimalin tersi düşünülür ise yani işçinin ifşa ve ihbarı iyiniyetli şekilde sadece kamu sağlığını korumak için fotoğraf paylaştığı ihtimalinde ise diğer kriterleri de incelemek gerekecektir. Bu kapsamda bir diğer kriter ise işverene verilecek zarar ile kamu menfaati arasındaki dengede kamu yararının ağır basması gerekliliğidir. Bu çerçevede son kullanma tarihi geçmiş ürünlerin satılmasında kamu yararının işverenin göreceği zarara göre ağır bastığı ortada olan bir durumdur. Zira halkın sağlığının korunması işverenin zararından çok daha önemli bir konumdadır. İşçinin ifşa ve ihbar hakkını kullanması durumunda uygulanacak yaptırımın ağırlığı kriteri yönünden ise somut olayda işçinin sözleşmesinin feshinin yerinde olmadığı kararı verilmesi isabetli olacaktır.

## 2. İşçinin BİMER Şikâyeti Konulu Anayasa Mahkemesi Kararı

İşçinin ifşa ve ihbar hakkını ilgilendiren bir başka uyuşmazlık ise önce Yargıtay'ın inceleyip hüküm verdiği sonrasında ise bireysel başvuru yoluyla Anayasa Mahkemesi'nin incelediği bir olaya ilişkindir<sup>108</sup>. Söz konusu olayda davacı işçi, Samsun TEİAŞ 10. İletim Tesis İş İşletme Grup Müdürlüğü bünyesindeki alt işveren tarafından işletilen işyerinde kaloriferli olarak iş görmekteyken BİMER<sup>109</sup>'e 05.09.2012 tarihinde çalışma koşulları, ücretin eksik verilmesi, ücretlerin zamanında yatırılmaması ve benzeri nedenlerle işçi hak ve alacaklarına ilişkin bir şikâyette bulunmuştur<sup>110</sup>. BİMER'e yazılan şikâyet dilekçesi sonrasında 26.12.2012 tarihinde,

<sup>108</sup> İlgili somut olayın ifşa ve ihbar hakkı ve işçinin yan edim yükümlülüğü kapsamında bir başka incelemesi için bkz. Civan (n 17) 241-244.

<sup>109</sup> BİMER, Başbakanlık İletişim Merkezinin kısaltmasıdır. BİMER 2017 Anayasa değişikliği sonrasında başbakanlık kurumunun kaldırılması ile birlikte görevi sona ermiştir. BİMER'in işlevini devam ettiren bir merkez olarak Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi (CİMER) kişilerin şikâyet ve taleplerini almaya devam etmektedir.

<sup>110</sup> İşçi tarafından BİMER'e yapılan şikâyet dilekçesi şu ifadeleri içermektedir: "*Merhaba ismim ..... Samsun TEİAŞ 10 İletim Grup Müdürlüğünde taşeron firmaya bağlı ısı merkezinde vardiyalı çalışıyorum ben 4 arkadaşım geçen sene ihalede bize asgari ücretin yüzde 50'si yol ve yemek verilecekti fakat olmadı asgari ücretten verdiler aylıklar hiç birbirini tutmadı her ay farklı verildi bu sene de ocak ayında ihale var bizi ayıracaklarını söylediler ayrı olacakmış ihale fakat şartnamesi geçen sene ile aynı olacakmış ama geçen sene ve bu sene yemekhanede çalışan arkadaşlarımıza yüzde 50 asgari ücretin üstünde verdiler bu senede aynı olacakmış ama bize yok bizim iş risk faktörü var sigortalarımızı bile belirli bir bedelden ödemesi lazım ama ödemiyor yapılan şartname tamamen idare ve taşeron firmayı koruyor bizi ise düşünen yok bi de biz listede vardiyalı olduğumuz halde*

İŞK md. 25/II-e bendi gereğince haklı nedenle fesih şartları oluştuğu gerekçesiyle iş sözleşmesi feshedilmiştir. Bunun akabinde ise başvuru iş sözleşmesinin feshedilmesinin geçersiz olduğuna ve işe iadesine karar verilmesi talebiyle iş mahkemesinde dava açmıştır. Sonrasında ise iş mahkemesi feshin geçersizliğine ve işçinin işe iadesine karar vermiştir.

Davalı işverenin temyiz talebiyle birlikte Yargıtay'ın 7. Hukuk Dairesi, davacı işçinin BİMER'e yaptığı ihbarda “...müfettiş geliyor, yedirip, içirip yolluyorlar, bize bıraktıkları yok. biz şikâyet edersek tehdit ediyorlar, bizi tamamen amele yerine koyuyorlar...” şeklindeki beyanlarının işverene yönelik hakaret ve sataşma içerdiği gerekçesiyle sözleşmenin feshinin haklı nedene dayandığını ifade ederek hüküm kurmuştur<sup>111</sup>. Daha sonrasında işçi, ifade özgürlüğünün ihlal edildiğini ileri sürerek Anayasa Mahkemesi'ne bireysel başvuru yoluna gitmiştir.

Anayasa Mahkemesi, ifadelerin bağlamdan kopararak değerlendirilmesinin ölçülülük ilkesi (AY. md. 13) ve AY. md. 26'daki ilkenin uygulanmasında hatalı neticelere ulaşılmasına sebebiyet vereceğini belirterek Yargıtay'ın sataşma ve hakaret olarak kabul ettiği ifadelerin<sup>112</sup> bir bütün halinde değerlendirilmesi gerektiğini ifade etmiştir. Bu kapsamda Anayasa Mahkemesi, başvuru kişinin şikâyetinin bir bütün olarak değerlendirilerek, işçinin şikâyet metnindeki ifadelerinin saldırgan bir tutumdan ziyade yardım talebi içeren ve çaresizliğini belirten açıklamalar içerdiğini vurgulamıştır. Sonrasında ise Anayasa Mahkemesi, Yargıtay tarafından başvuru işçinin ifade hürriyeti ile işverenin itibarı ve iş ilişkilerinde huzurun temini menfaatleri arasındaki dengeye ilişkin yeterli gerekçe sunulmadığını belirterek ifade özgürlüğünün ihlal edildiğine karar vermiştir.

İlgili Anayasa Mahkemesi kararında işçinin kasıtlı olarak ya da ağır kusuruyla şikâyette bulunup bulunmadığı ile işçinin saikinin dikkate alınması suretiyle karar verildiği görülmektedir<sup>113</sup>. Bu kapsamda kamu yararı, çalışanın saiki, işletme içi şikâyet yolunun izlenilmesi gibi AİHM'in uyguladığı kıstaslar ile özdeş şekilde değerlendirme yapıldığını belirtmek gerekir<sup>114</sup>.

*sabah 08:00 ve akşam 17:00 arası gösteriyor bu nasıl adalettir bizim şartlarımızı iyileştireceklerine aksine kötüleşiyor. Bi de başka TEİAŞ ve EÜAŞ ta bizim gibi çalışanlar bizden fazla alıyorlar, onların ihale şartnamesi bizden farklı, çifte standart değilmi, size soruyorum müfettiş geliyor yedirip içirip yolluyorlar bize baktıkları yok biz şikâyet edersek tehdit ediyorlar, bizi tamamen amele yerine koyuyorlar ve standartlarımızın ve maaşlarımızın iyileştirilmesini ve bunuda şartnameye yansımını istiyorum. lütfen şurda 2 ay kaldı, lütfen erken cevap yazınız”. AYM, Başvuru No.: 2013/6829, Başvuru: İler Nur, 14.04.2016 T., www.kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr, (E.T. 06.05.2024).*

<sup>111</sup> Yargıtay 7. HD., 2013/12100 E., 2013/12423 K., 01.07.2013 T., www.kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr, (E.T. 06.05.2024).

<sup>112</sup> “...müfettiş geliyor yedirip içirip yolluyorlar bize baktıkları yok biz şikâyet edersek tehdit ediyorlar, bizi tamamen amele yerine koyuyorlar...” AYM, Başvuru No.: 2013/6829, Başvuru: İler Nur, 14.04.2016 T., www.kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr, (E.T. 06.05.2024), 37. Paragraf.

<sup>113</sup> Civan (n 17) 241-242.

<sup>114</sup> ibid.



## B. İş Uyuşmazlığı Olarak Mahkemelere Yansımayan Olayların Hukuki Değerlendirmesi

İfşa ve ihbar hakkının kullanımıyla ilgili olan ancak iş uyuşmazlığı şeklinde mahkemelerin önüne gelmeyen olaylardan birisi Roche İlaç firmasında çalışan Veysi Mungan adlı kişiye ilişkindir<sup>115</sup>. Veysi Mungan, üst düzey yönetici sıfatıyla Roche ilaç firmasında çalışmaktayken, işyerinde tespit ettiği bir usulsüzlüğü 2004 yılında medyaya ifşa ve ihbar etmiştir. Çalışmakta olduğu firmanın, kanser ilaçlarını kamu kurumlarına özel sektöre satışını yaptığı fiyattan çok daha yükseğine<sup>116</sup> sattığını tespit etmiş ve bu durumu önce şirketin yönetim kurulunda mevzubahis etmiş, sonrasında iş sözleşmesi sona erdirilmiştir. İşten çıkarıldıktan sonra ise Roche firmasının söz konusu usulsüzlüğünü medya aracılığıyla ifşa ve ihbar etmiştir.

Roche ilaç firması 2003 yılında devlet, SSK ve üniversite hastanelerinin 2003 yılı granisetron ihalelerine sadece Beşer Ecza Deposu Tic. ve San. Ltd. Şti. ile beraber katılmış, bu şekilde rekabet ortamının oluşmasını engelleyerek istediği fiyattan ilaç satmıştır<sup>117</sup>. İlgili usulsüzlük Rekabet Kurumuna, sonrasında kurumun verdiği kararlar üzerine Danıştay'a intikal etmiştir. Bunun yanı sıra Roche firmasının yöneticileri hakkında ihaleye fesat karıştırma suçu önde gelmek üzere çeşitli sair suçları işledikleri iddiasıyla haklarında ceza davası açılmış ve çeşitli hapis cezalarına mahkûm edilmişlerdir<sup>118</sup>.

Somut olayı ifşa ve ihbar hakkının kullanımı bakımından değerlendirmek gerekir. İlgili olayda ifşa ve ihbar hakkının kullanımı yönünden usulsüzlüğün önce işyerinin yetkili mercilerinden biri olan yönetim kuruluna bildirilmesi sonrasında ise medyaya ifşa edilmesi isabetlidir. Zira ifşa ve ihbar hakkının sınırları aşılmamış, işverenin ilgili usulsüzlüğü gidermesi için işçi, sadakat borcunun gereği olarak işyerinin yetkili birimine durumu bildirmiş, usulsüzlük ortadan kaldırılmayınca son çare<sup>119</sup> olarak medyaya ifşa ve ihbar yapmıştır.

<sup>115</sup> <https://www.yenisafak.com/arsiv/2004/agustos/14/g05.html>, (E.T. 13.05.2024); Esra Özen, 'Whistleblowing im türkischen Recht' (2024) 7 Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 358.

<sup>116</sup> Medyaya yansıyan habere göre kamu hastanelerinin ödediği fiyatın özel sektördeki firmaların ödediği miktarın üç katı kadar olduğu anlaşılmaktadır. Bu konuda hakkında bilgi ve Veysi Mungan ile yapılan röportaj için bkz. <https://www.hurriyet.com.tr/kelebek/bir-kostebeğin-isyani-14738934>, (E.T. 13.05.2024).

<sup>117</sup> "Bir köstebeğin isyanı", <https://www.hurriyet.com.tr/kelebek/bir-kostebeğin-isyani-14738934>, (E.T. 18.05.2024).

<sup>118</sup> "12 yıllık 'Roche Davası'nda 10 sanığa hapis cezası", <https://www.milliyet.com.tr/gundem/12-yillik-roche-davasi-nda-10-saniga-hapis-cezasi-2208055>, (E.T. 18.05.2024).

<sup>119</sup> Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun önüne gelen bir uyuşmazlıkta belediyenin sahip olduğu arazide su işçiliği yapmak için işe alınan ancak başkanlık sekteri olarak iş gören işçinin, belediye başkanının değişmesi dolayısıyla işe alındığı göreve geri çekilecek olması gündeme gelmiştir. Bu nedenle başkanlık tarafından işçiye yeni görevinin bildirileceği ve bu bildirim beklemesi gerektiği belirtilmiştir. Bunun üzerine işçi, herhangi bir emir ve talimat olmadan ve neticeyi beklemeksizin kazma ve kürek olarak araziye çıkmış ve gazetecilere bu durumu bildirerek fotoğraflarla kendisini arazide çalışıyor gibi göstermiştir. Söz konusu eyleminin asılsız ihbar ve isnatlarda bulunma fiilini



## SONUÇ

Türk hukuk mevzuatında işçinin ifşa ve ihbar hakkı açıkça düzenlenmemiştir. Ancak işçilerin işyerindeki hukuka aykırılıkları, usulsüzlükleri, etik ihlallerini ifşa ve ihbar etmesi hususunda Anayasa md. 25, md. 26, md. 74, İŞK md. 18/3-c bendi, İSGK md. 8/2 ve md. 18/3 hükümlerine dayanabilmeleri mümkündür. İlgili hükümlere dayanması mümkün olsa da işçinin işyerindeki hukuka aykırılıkları, usulsüzlükleri, etik ihlallerini ifşa ve ihbar etmesi, 4857 sayılı İş Kanunu'nda ayrı bir madde olarak açıkça düzenleme altına alınması, hem işçinin korunması ilkesine uygun düşecek hem de kamu menfaatinin korunması yönünde önemli bir adım atılmış olacaktır. Söz konusu madde düzenlenirken işçinin sadakat borcunun da göz önünde bulundurulması gerekir. İşçinin ifşa ve ihbar hakkı korunurken sadakat borcunun ihlaline sebebiyet verilmemesi adına işverenin haklı ve meşru menfaati korunmalı bu sebeple hükme işçinin iyiniyetli olmadığı hallerin korunmayacağı ilave edilmelidir. Kanaatimizce işçinin ifşa ve ihbar hakkı başlığı ile md. 92/A hükmü getirilip şu şekilde içeriği oluşturulabilir:

İŞK md. 92/A: “İşçinin işyerinde tespit ettiği kanuna ve hukuka aykırılıkları, bunun yanı sıra işyeri iç yönetmeliğinde düzenlenen etik kuralların ihlalinin, varsa işyerindeki yetkili denetim mercine yok ise işyerini denetlemeye yetkili makamlara bildirmesi halinde hakları kısıtlanamaz, sözleşmesi geçerli veya haklı nedenle feshedilemez. Ancak bu yolların yarar sağlamayacağı açık olan hallerde ve kamu yararı mevcut ise basına bilgi verilmesi mümkündür”.

“İşçinin iyiniyetli olmadığı haller korunmaz”.

Söz konusu hükmün, İŞK md. 92/A şeklinde düzenlenmesi gerekliliğinin sebebi İş Kanunu'nun “Çalışma Hayatının Denetimi ve Teftişi” başlığını taşıyan “Yedinci Bölümün” kapsamına uygun olacağı düşüncesidir.

## KAYNAKÇA

Aktan CC, ‘Organizasyonlarda Yanlış Uygulamalara Karşı Bir Sivil Erdem, Ahlakı Tepki ve Vicdani Red Davranışı: WHISTLEBLOWING’ (2015) 7 Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi 22.

Alp M, ‘Avrupa Birliği'nin 2019/1937 Sayılı Birlik Hukukuna Aykırılıkları Bildirenlerin Korunması (Whistleblowing) Yönergesi Işığında İşçinin Hukuka Aykırılıkları İfşa Etmesi’ (2021) 23 Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 4 (*Whistleblowing*).

—, ‘Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin Heimisch/Almanya Kararı Işığında Whistleblowing (İşçinin İfşa ve İhbarı) ve İş İlişkisinde İfade Özgürlüğü’ (2013) 15 Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 389 (*İşçinin İfşa ve İhbarı*).

oluşturduğu gerekçesiyle yüksek mahkemece iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilebileceğine hükmedilmiştir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 1980/9-1229 E., 1982/719 K., 23.06.1982 T., [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr), (E.T. 26.10.2024); Öktem Songu (n 41) 629. Somut olaydakine benzer nitelikteki ifşa ve ihbarlarda, işçinin usulsüzlüğün giderilmesi için işyerindeki makamlara başvurmaksızın medyaya ihbarda bulunması ifşa ve ihbar hakkının korunmamasına neden olacaktır.



— —, *Çalışanın İşvereni ve İş Arkadaşlarını İhbar Etmesi-Çalışanın Hukuka ve Etik Kurallara Aykırılıkları İfşa Hakkı ve İhbar Borcu-(Whistleblowing)* (1. Baskı, Beta 2013) (*Çalışanın İfşa Hakkı ve İhbar Borcu*).

Alpagut G, 'İfşa-İhbar Hakkına İlişkin Avrupa Birliği Yönergesi ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi İçtihatları' Alpay Hekimler (ed.), *Festschrift für Otto Kaufmann Armağanı* (1 Baskı, Legal 2021) (*İfşa ve İhbar Hakkı AB Yönergesi*).

Alpagut G, 'İşçinin Sadakat Borcu ve Türk Borçlar Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler' (2012) SİCİL İş Hukuku Dergisi 25 (*Sadakat Borcu*).

Alper Y ve Kalkış İ, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku* (6. Baskı, Dora 2021).

Arslan Ertürk A, *Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu* (1. Baskı, On İki Levha 2010).

Atılgan A ve Koç E, 'Whistleblowing: Türkiye'den İki Örnek Olay' (2019) 41 Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 380.

Aydan S, 'İhbarcılık: Bir Kavram Analizi' (2018) 15 Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 83.

Aydın U, 'İş Hukuku Açısından İşçinin Bilgi Uçurması (Whistleblowing)' (2002) 2 Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 81.

Baltacı A, 'Bilgi Uçurma: Kavram ve Kuramsal Temeller' (2017) 5 Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 399.

Başbuğ A ve Yücel Bodur M, *İş Hukuku* (6. Baskı, Beta 2021).

Baskan E, 'İş Güvenliği Uzmanı Çalıştırma Yükümlülüğü ve İş Güvenliği Uzmanlarının İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Doğan Sorumluluğu' (Temmuz 2014) 28(4) Çimento İşveren Dergisi 28.

Baycık, G 'Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler' (2013) 3 Ankara Barosu Dergisi 124.

Bouville M 'Whistle-Blowing and Morality' (2007) 81 Journal of Business Ethics 579.

Bozkurt E ve Dost S, 'Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararlarında İfade Özgürlüğü ve Türkiye' (2002) 7 Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 47-74.

Cemaloğlu N ve Akyürek Mİ, 'Örgütlerde Whistleblowing (Bilgi Uçurma)' (2017) 4 Turkish Journal of Educational Studies 126.

Collins H, Ewing K and McColgan A, *Labour Law*, (2nd ed, Cambridge University Press, 2022).

Civan OE, *İşçinin Yan Yükümlülükleri* (1. Baskı, Beta 2021).

Culiberg B and Mihelič KK, 'The Evolution of Whistleblowing Studies: A Critical Review and Research Agenda' (2017) 146 Journal of Business Ethics 789.

Çalışkan Z, *Türkçe-İngilizce İngilizce-Türkçe Dönüşümlü Sözlük*: (1. Baskı, Türkmen Kitapevi 2014).

Çelik N, Caniklioğlu N, Canbolat T ve Özkaraca E, *İş Hukuku Dersleri* (36. Baskı, Beta 2023).

Demir F ve Demir G, 'İşçinin Sadakat Borcu ve Uygulaması' (2009) 11 Kamu-İş Dergisi 23.

- Demircioğlu M, Centel T ve Kaplan HA, *İş Hukuku* (21. Baskı, Beta 2021).
- Doğan S, *İşçinin Rekabet Yasağı – İş Sırrının Korunması* (3. Baskı, Seçkin 2023).
- Ergun Özler D, Dil Şahin M ve Giderler Atalay C, 'Teorik Bir Çerçeve de Whistleblowing-Etik İlişkisi' (2010) 11 Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 172.
- Eroğluer K ve Öztürk GS, 'İş Hukuku ve Örgütsel Boyutuyla Haber Uçurma (Whistleblowing)' Sevinç Köse ve Mustafa Alp (ed.) *Örgütsel Davranış ve İş Hukukuna Yansımaları* (1. Baskı, Seçkin 2020).
- Esen E ve Kaplan HA, 'İşletmelerde Ahlaki Olmayan Davranışların Duyurulması (Whistleblowing)' (2012) 14 Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 43.
- Eyrenci Ö, Taşkent S, Ulucan D ve Baskan E, *İş Hukuku* (10. bs., İstanbul, Beta 2020).
- Günay Cİ, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri* (6. Baskı, Yetkin 2020).
- Heper H, 'Düşünc eyi Açıklama Hakkının Çalışma Yaşamındaki Görünümü: İşçinin İfade Özgürlüğü' (2022) 3 Çalışma ve Toplum Dergisi 1914.
- Hande Heper, *İş İlişkisinde İşçinin İradesi* (1. Baskı, Seçkin 2022).
- Kayırgan H, 'İş Hukukunda Sadakat Borcunun Genel Bir Değerlendirmesi' (2014) 20 Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi 461.
- Lewis D, 'Introduction' David B. Lewis (ed.), *Whistleblowing at work* (1st ed, The Athlone Press 2001).
- Martin B, *Whistleblowing A Practical Guide* (1st ed, Irene Publishing 2013).
- Miceli MP, Near JP and Dworkin TM, *Whistle-blowing in Organizations* (1st ed, Routledge Taylor & Francis Group 2008).
- Mollamahmutoğlu H, Astarlı M ve Baysal U, *İş Hukuku* (7. Baskı., Lykeion 2022) 600.
- Mollamahmutoğlu H, Astarlı M ve Baysal U, *İş Hukuku Ders Kitabı (Cilt 1 Bireysel İş Hukuku)* (6. Baskı, Lykeion 2022).
- Narmanlıoğlu Ü, *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I* (Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 5. Baskı, Beta 2014).
- Near JP and Miceli MP, 'Organizational Dissidence: The Case Of Whistleblowing' (1985) 64 Journal of Business Ethics 4.
- Okur Z, 'İş Hukukunda İşçinin Düşünc eyi Açıklama Özgürlüğü' (2006) 8 Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 48-49.
- Özdemir E, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri* (1. Baskı, Vedat 2020).
- Özbey Ö, 'Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Işığında İfade Özgürlüğü Kısıtlamaları' (2013) 62 Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 101.
- Özen E, 'Whistleblowing im türkischen Recht' (2024) 7 Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 358.
- Özkan Koç SD, *İşçinin Sır Saklama Yükümlülüğü* (1. Baskı, Adalet 2022).
- Sarıbay Öztürk G, *İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları* (1. Baskı, Beta 2015).



Senyen Kaplan ET, *Bireysel İş Hukuku* (Gözden Geçirilmiş-Güncelleştirilmiş 12. Baskı, Yetkin 2022).

Öktem Songu S, 'Anayasal Bir Temel Hak Olarak İfade Özgürlüğünün İşçi Açısından İşyerindeki Yansımaları' (2013) 15 Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 633.

Yalçın Soysal A, 'Temel Kuramsal Yaklaşımlar Bağlamında Bilgi Uçurma (Whistleblowing) Kavramı' (2023/2) 71 Adalet Dergisi 1191.

Sümer HH, *İş Hukuku* (26. Baskı, Seçkin 2022).

Süzek S, *İş Hukuku* (22. Baskı, Beta 2022).

Ulutürk GH, 'Basın Özgürlüğü Çerçevesinde Haber Verme ve Haber Alma Hakları' (2018) 13, Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 77-79.

Uşan MF ve Erdoğan C, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku* (3. Baskı, Seçkin 2022).

Üner BG, 'İfşa ve İhbar Hakkı' (2024) 10(2) Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 791.

Tani E, 'Sosyal Medyada Whistleblowing (Bilgi Uçurma) Davranışı' Harun Yıldız (ed), *Sosyal Medyanın İş Yaşamındaki Yeri* (Beta 2018).

Thomas RG, 'Whistleblowing and power: A network perspective' (2020) 29 Business Ethics: A European Review 842.

Tunçomağ K ve Centel T, *İş Hukuku'nun Esasları* (9. Baskı, Beta 2018).

Yamakoğlu E, *İşverenin İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanı Çalıştırma Yükümlülüğü* (1. Baskı Seçkin 2016).

### Çevrimiçi Kaynaklar

<https://tr.euronews.com/2024/10/19/cimer-ihbarıyla-ortaya-cikan-yenidogan-cetesine-dair-neler-biliniyor>

<https://tureng.com/tr/turkce-ingilizce/whistleblowing>

[www.hurriyet.com.tr](http://www.hurriyet.com.tr)

[www.hudoc.echr.coe.int](http://www.hudoc.echr.coe.int)

[www.kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr](http://www.kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr)

[www.kazanci.com](http://www.kazanci.com)

[www.legal.com.tr](http://www.legal.com.tr)

[www.law.justia.com](http://www.law.justia.com)

[www.milliyet.com.tr](http://www.milliyet.com.tr)

[www.turcademy.com](http://www.turcademy.com)

[www.tureng.com](http://www.tureng.com)

[www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)

[www.yenisafak.com](http://www.yenisafak.com)