

Grup Şirketlerinde Merkezi Whistleblowing Sistemlerinin İş Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi^(*)

An Assessment of Centralised Whistleblowing Systems in Corporate Groups From a Labour Law Perspective

Merve ARBAK^(**)

Öz:

Şirketler topluluğu bünyesinde kurulan kurumsal uyum (compliance) sistemleri, şirketler hukukunun “tüzel kişilik bağımsızlığı” ilkesi ile iş hukukunun sosyo-ekonomik gerçeklere dayanan “organik bağ” teorisini karşı karşıya getirmektedir. Bu durum, özellikle ihbarların tek bir merkezden yönetildiği “merkezi ihbar kanalları” uygulamasında somutlaşmaktadır. AB’nin 2019/1937 sayılı Bilgi Uçurma Direktifi, tüzel kişilik bağımsızlığını esas alarak 250 ve üzeri çalışanı bulunan her bir şirketin iç ihbar yükümlülüğünü münferiden taşımasını öngörmektedir. Alman Bilgi Uçuranların Korunması Kanunu (HinSchG) ise “grup imtiyazı” (Konzernprivileg) tartışmaları ekseninde, ana şirketin merkezi bir ihbar hattı (Zentrale Meldestelle) işletmesine olanak tanımaktadır. Ancak Avrupa Komisyonu’nun grup şirketlerini “üçüncü kişi” saymaya mesafeli yaklaşımı karşısında bu düzenlemenin AB hukukuyla uyumu tartışmalıdır. Kolektif iş hukuku boyutunda işyeri konseyinin (Betriebsrat) ortak belirleme yetkisi, merkezi sistemin kurulmasında işyeri konseyini zorunlu bir aşama hâline getirmektedir.

Özel bir whistleblowing (ifşa ve ihbar) mevzuatına sahip olmayan Türk iş hukukunda, bağlı şirket işçisinin hukuka aykırılıkları holding merkezine aktarması, “iş sırrının ifşası” ya da “üçüncü kişilere ihbar” sayılıp sayılmayacağı bakımından haklı nedenle feshin (İK md. 25/II) sınırlarını doğrudan etkilemektedir. Çalışmada, organik bağ teorisinin yanı sıra “birlikte işverenlik teorisi”nin de aynı sonuca ulaştığı; Yargıtay içtihadının ise sorunu münferit işçi-işveren ilişkisi modeli üzerinden ele aldığından grup içi merkezi ihbara doğrudan bir yanıt sunmadığı tespit edilmiştir. Çalışma, İK md. 18/3-c’nin iç ve grup içi kanalları kapsam dışında bırakmasının yarattığı çelişkiye dikkat çekerek, HinSchG § 36/2 ve Direktif md. 21/5 model alınarak grup şirketlerini kapsayacak bir misilleme karinesi kabulü başta olmak üzere çözüm önerileri sunmaktadır.

^(*) Araştırma Makalesi / Research Article

Yayın Kuruluna Ulaştığı Tarih: 29.06.2026 - Yayınlanmasının Kabul Edildiği Tarih: 17.09.2026

DOI: 10.58733/imhfd.1981741

Bu makaleye atıf için: Merve Arbak, ‘Grup Şirketlerinde Merkezi Whistleblowing Sistemlerinin İş Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi’ 2026 (11)2 *İMİHFD* 1607-1649

^(**) Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul 29 Mayıs Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, İstanbul - Türkiye

E-posta: marbak@29mayis.edu.tr

Orcid: 0000-0001-6439-1969

Anahtar Kelimeler:

Whistleblowing, Şirketler Topluluğu, Tüzel Kişilik Bağımsızlığı, Organik Bağ, Sadakat Borcu.

Abstract:

Compliance systems established within corporate groups bring the company law principle of “legal entity independence” into direct tension with the socio-economic “organic link” doctrine developed in labour law. This tension becomes concrete in centralised whistleblowing channels, whereby reports from employees of several affiliated companies are processed through a single reporting unit. The EU Whistleblowing Directive (2019/1937) adopts a legal-entity-based approach, requiring each affiliated company employing 250 or more persons to bear its internal reporting obligations individually, while permitting resource-sharing only among smaller entities (50-249 employees). Germany’s Whistleblower Protection Act (HinSchG), by contrast, allows a parent company to operate a centralised reporting unit (Zentrale Meldestelle) as a “third party” under § 14, generating the unresolved Konzernprivileg debate, further complicated by the European Commission’s position that group affiliates should not be treated as third parties. Turkish labour law, lacking any dedicated whistleblowing statute, resolves this question through the duty of loyalty and confidentiality obligations inferred from the principle of good faith. Whether an employee’s report to a holding company’s centralised channel constitutes third-party disclosure of a trade secret, or remains an internal report not implicating Article 25/II of the Labour Act, directly affects the validity of dismissal. The study concludes that, where an organic link exists between group companies, such a report should be treated as an internal report, and offers de lege ferenda proposals, including a rebuttable presumption of retaliation modelled on HinSchG § 36(2) and Article 21(5) of the Directive, to close the resulting protection gap in Turkish law.

Keywords:

Whistleblowing, Corporate Groups, Legal Entity Independence, Organic Link, Duty of Loyalty.

Extended Summary:

Corporate groups present a structural paradox for labour law. While company law treats each affiliated entity as a wholly independent legal person, the economic reality of group governance routinely concentrates employment-related decision-making, including hiring, wage policy, and dismissal, at the level of the parent or holding company. This divergence becomes especially acute in the operation of centralised whistleblowing channels through which employees of multiple group companies report suspected wrongdoing to a single reporting unit, often situated at the holding level. This study investigates whether, and under what conditions, such centralised reporting can be reconciled with the Turkish employee’s statutory and contractual duties of loyalty and confidentiality, drawing on a comparative analysis of European Union and German law.

The first part addresses the comparative legal framework. The EU Whistleblowing Directive (2019/1937) obliges every legal entity employing 50 or more persons to establish an internal reporting channel, and Article 8(6) permits resource-sharing only among private-sector entities with 50-249 employees; entities with 250 or more employees bear an undiluted, entity-specific obligation. While Recital 55 allows internal reporting procedures to channel group affiliates’ reports confidentially, the Directive stops short of allowing a centralised group-level structure to replace each entity’s individual compliance obligations. Germany’s Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) goes further. § 14(1) permits the internal reporting function to be discharged by a “third party” (ein Dritter), broad enough, on one reading, to encompass a parent company operating a Zentrale Meldestelle for its subsidiaries. This has generated the unresolved Konzernprivileg controversy. One strand of German doctrine relies on § 14(1)’s permissive wording and the group’s economic-functional unity, while another emphasises that § 14(1)’s final sentence preserves each employer’s non-delegable duty to remedy violations, and that § 8’s confidentiality guarantee cuts against treating the parent as an internal recipient of the

subsidiary's information. The European Commission's position that affiliates should not be treated as "third parties" under Article 8(6) adds a further layer of uncertainty, suggesting the German solution may itself be vulnerable to an infringement action. The collective labour law dimension is addressed through the works council's (Betriebsrat) co-determination rights under § 87(1) No. 6 BetrVG, extending via the group works council (Konzernbetriebsrat) to any centralised reporting infrastructure, a layer of protection wholly absent from Turkish law.

The second part turns to Turkish labour law, which has no dedicated whistleblowing statute. The study argues that the Turkish Commercial Code, while adopting a formal entity-by-entity approach to corporate groups, does not foreclose the labour law concept of the "organic link", developed by the Court of Cassation to address the fragmentation of employer authority within group structures. Where an organic link, evidenced by shared management, capital interlocking, and workforce mobility, exists between a subsidiary and its parent, the formal legal separation between them is functionally reduced to the point of identity for the purposes of the employment relationship. On this basis, the study advances four arguments for treating a report to the holding centre as an internal, rather than third-party, disclosure. The organic link itself negates the parent's status as a legal stranger to the employee; an employer cannot invoke the very compliance channel it established to penalise the employee who used it, without violating the good faith principle (Article 2, Turkish Civil Code); information concerning unlawful conduct falls outside the scope of legitimate employer interests protected by the duty of loyalty; and Turkish Commercial Code Article 199(4), which obliges subsidiaries to supply the parent's management board with confidential information for group reporting purposes, demonstrates that the legislator itself contemplates the flow of confidential information within an organically linked group. A parallel doctrine of joint employment, grounded in the exercise of actual managerial authority over the employee, reaches the same conclusion through an autonomous doctrinal path. An examination of Court of Cassation case law, from the 1987 criminal chamber decision, through the 2016 and 2025 decisions that established a judicial definition of whistleblowing, to the Constitutional Court's İtler Nur judgment, confirms that existing jurisprudence, while protective of good-faith whistleblowing in the bilateral employer-employee relationship, has not yet addressed centralised, intra-group reporting, leaving the organic-link-based solution proposed here as a doctrinal extension rather than settled law.

The third part examines consequences for dismissal law and evidentiary burdens. Because the Labour Act's protection against dismissal for recourse to "administrative or judicial authorities" (Article 18/3-c) does not extend, on its face, to internal or intra-group channels, the law paradoxically encourages employees to use internal channels under the good faith principle while denying them the protection reserved for external complaints, a gap that sharpens in group structures, where the entity receiving the report and the entity executing any retaliatory dismissal may differ, placing a near-insurmountable evidentiary burden on the employee. This paradox is further sharpened by the Court of Cassation's decision extending Article 18/3-c protection to complaints made to an entirely external state agency (BİMER), which suggests, a fortiori, that intra-group internal channels should attract at least equivalent protection. Drawing on Directive Article 21(5) and HinSchG § 36(2), the study proposes a rebuttable presumption of retaliation for adverse measures occurring within a reasonable period after a report, with the burden shifting to the employer and extending, in group contexts, to all organically linked companies.

The study concludes that the core conflict between formal corporate separateness and economic-functional unity calls for a comprehensive, EU-Directive-inspired statutory framework. One that expressly authorises centralised group reporting channels while preserving individual entity accountability, extends dismissal protection to good-faith internal and intra-group reports, adopts a group-wide presumption of retaliation, and integrates the collective labour law dimension by requiring employee representative involvement in the design and operation of centralised reporting systems.

GİRİŞ

Grup şirketler içinde yer alan her bir şirket, şirketler hukuku perspektifinden bağımsız bir tüzel kişiliktir. Borçlarından ve alacaklarından ayrı ayrı sorumlu olarak, ayrı işveren sıfatı taşır. Ne var ki ekonomik gerçeklik çoğu kez bu hukuki ayrımın ötesine geçmektedir. İşgücünün ortak politikalar çerçevesinde yönetildiği, insan kaynakları kararlarının holding merkezinde alındığı, hatta işçilerin birden fazla grup şirketi ile eş zamanlı ilişki içinde bulunduğu durumlara iş hukuku uygulamasında sıkça rastlanmaktadır. Bu noktada iş hukukunun “organik bağ” ve “birlikte istihdam” kavramları gündeme gelmektedir. Tüzel kişilik perdesi ekonomik gerçeklik nedeniyle aralanmaktadır. Söz konusu durum, son yıllarda kurumsal uyum (compliance) alanında karşılaşılan ifşa ve ihbar (whistleblowing) mekanizmalarıyla kendini göstermektedir.

Ulusal ve uluslararası mevzuatta yer alan ihbarcı çalışanların korunmasına ilişkin düzenlemeler, işletmeleri iç denetim sistemlerini güçlendirmeye ve güvenilir ihbar kanalları oluşturmaya yöneltmiştir. Şirketler topluluğu bünyesinde bulunan büyük işletmeler için ise verimlilik ve maliyet etkinliği gereği doğal bir eğilim belirmiştir. Bu eğilim, birden fazla bağlı şirketin ihbar mekanizmalarını tek bir çatı altında, merkezi bir kanal aracılığıyla işletmektir. Alman Hukuku’nda Zentrale Meldestelle olarak da adlandırılan bu merkezi ihbar hatları modelinin kendi içinde barındırdığı hukuki çelişkiler vardır. Bağlı şirket işçisi, kendi “işvereni” olan bağlı şirkete ilişkin bir hukuka aykırılığı, hukuki açıdan farklı ve bağımsız bir tüzel kişilik olan holding veya grup merkezine bildirdiğinde bazı belirsizlikler oluşur. Söz konusu bu eylemin salt bir uyum prosedürünün işletilmesi mi, yoksa işçinin sadakat ve sır saklama yükümlülüklerini ihlal eden bir ifşa mı sayılacağı belirsizliği ortaya çıkmaktadır. Bu belirsizlik ağır hukuki sonuçlar doğurabilecek niteliktedir. Zira Türk iş hukukunda işçinin sadakat borcundan kaynaklanan yükümlülüklerin ihlali, işverenin haklı nedenle fesih hakkını (İK md. 25/II) doğurabilmektedir. Bu durum ise ihbarcı işçiyi koruma altına almak bir yana, onu ciddi bir hukuki riskle yüz yüze bırakmaktadır. İş hukukunun işçiyi koruma işlevi ile şirketler hukukunun tüzel kişilik ilkesi arasındaki bu tartışma, özellikle Türkiye’de özgün bir whistleblowing mevzuatının bulunmadığı gözetildiğinde önem kazanmaktadır.

Bu çalışmanın amacı, grup şirketlerinde merkezi whistleblowing sistemlerinin iş hukuku bakımından doğurduğu hukuki sorunları sistematik biçimde analiz etmek ve Türk iş hukukuna özgü çözüm önerileri geliştirmektir. Bu çerçevede çalışma üç başlık üzerinden ele alınmıştır.

İlk olarak, konuya ilişkin karşılaştırmalı hukuk kaynakları incelenmektedir. Avrupa Birliği (AB)’nin 2019/1937 sayılı Bilgi Uçurma Direktifi, merkezi

whistleblowing modeline tüzel kişilik bağımsızlığı eksenli bir yaklaşım benimsemektedir. Buna karşın Alman Bilgi Uçuranların Korunması Kanunu (Gesetz für einen besseren Schutz hinweisgebender Personen sowie zur Umsetzung der Richtlinie zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden - Hinweisgeberschutzgesetz, HinSchG), Direktif'in tanıdığı sınırlı esneklikten hareketle Konzernprivileg tartışmasını hukuki zemine kavuşturmaktadır. Anılan iki düzenlemenin karşılaştırmalı olarak incelenmesi, Türk hukukundaki boşlukların tespitine ve çeşitli önerilerinin gerekçelendirilmesine zemin hazırlayacaktır. Kolektif iş hukuku boyutunun, özellikle de işyeri konseyinin (Betriebsrat) merkezi ihbar sistemleri üzerindeki ortak belirleme yetkisinin bu çerçevede ayrıca ele alınması gerekmektedir.

İkinci olarak, Türk iş hukukunun mevcut araçlarıyla konunun nasıl değerlendirileceği incelenmektedir. Şirketler topluluğunda, işveren sıfatının ayrıldığı hallerde organik bağ teorisinin merkezi ihbar hatlarına nasıl yansıdığı önem taşımaktadır. Bu anlamda “iş sırrı” ve “üçüncü kişiye ifşa” kavramlarının grup şirketiyle nasıl bağdaşabileceği, özel bir mevzuat yokluğunda dürüstlük kuralının (TMK md. 2) nasıl işlev görebileceği bu başlığın önemli noktalarını oluşturmaktadır.

Üçüncü olarak ise merkezi kanala yapılan ihbarın, iş sözleşmesinin feshiyle ilişkisi ele alınmaktadır. İşverenin haklı nedenle fesih hakkı (İK md. 25/II) ile geçerli nedenle fesih hakkı (İK md. 18) arasındaki sınırın ihbarcı işçi bakımından nasıl çizileceği, iş güvencesi hükümlerinin işlevselliği ve Alman hukukundaki ispat yükü dağılımının Türk iş yargılamasına (İK md. 20/II) ilham kaynağı olup olamayacağı bu başlıkta tartışılacaktır.

I. AB VE ALMAN HUKUKUNDA ŞİRKETLER TOPLULUĞUNDA TÜZEL KİŞİLİK BAĞIMSIZLIĞI İLKESİ VE MERKEZİ WHISTLEBLOWING SİSTEMLERİ

A. Whistleblowing Kavramı

Whistleblowing terimi, köken itibarıyla “to blow the whistle on” deyimine dayanmaktadır. Bir faul olduğunda çalınan hakem düdüğü ile oyunun durdurulması ya da bir suç işlendiğinde polisin halkın dikkatini çekmeye çalışmasıdır¹. Bu tanımdan hareketle kavram, literatürde “çalışanların işyerlerindeki

¹ Mustafa Alp, ‘Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi’nin Heinisch/Almanya Kararı Işığında Whistleblowing (İşçinin Ifşa ve İhbarı) ve İş İlişkisinde İfade Özgürlüğü’ (2014) 15 Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 385, 386; aynı yönde Süleyman Uyar ve Esin Yelgen, ‘Bilgi Ifşası (Whistleblowing) ve Denetim’ (2015) 13 (1) Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi 85, 87.

üzerindeki yansımaları çalışmanın ilerleyen bölümlerinde ayrıntılı biçimde incelenecektir. Öte yandan kavramın Türkçe karşılığı konusunda öğretide görüş birliği bulunmamaktadır. Türk hukukunda konuyu inceleyen Aydın, “bilgi uçurma” ifadesini tercih etmiştir. Aydın, bu terimin olumsuz çağrışımlardan uzak olduğunu vurgulamıştır⁷. Alp ise tüm tanımlarda ön plana çıkan unsurlardan hareketle “ifşa etme” ve “ihbar etme” ifadelerini kullanmaktadır. Alp, bu tercihin kavramın hukuki içeriğini daha doğru yansıttığını savunmaktadır⁸. Öğretide whistleblowing kavramı için ayrıca “haber uçurma”, “ihbarcılık”, “uyarıcılık” gibi farklı öneriler de sunulmuştur⁹. Bazı çalışmalarda ise herhangi bir Türkçe karşılık aranmaksızın doğrudan whistleblowing teriminin kullanıldığı görülmektedir¹⁰.

Terminolojideki bu çeşitlilik, Türk hukuku bakımından kavramın henüz yerleşik bir içtihat ve teorik bir zemin kazanmadığının göstergesidir. Nitekim “ispiyonculuk”, “jurnalcilik” veya “gammazlama” gibi ifadeler de zaman zaman bu eylemle özdeşleştirilmiştir. Ancak bu kullanımların, whistleblowing eylemini bireysel menfaatten değil kamu yararı kaygısından hareket eden meşru bir hukuki eylem olarak kavramakla bağdaşmadığı haklı olarak eleştirilmiştir¹¹.

Bu çalışmada, kavramın hukuki boyutunu ön plana çıkaran “ifşa ve ihbar” ifadeleri tercih edilmekle birlikte, Alman ve AB hukuku literatürüyle sürdürülen karşılaştırmalı analizin bütünlüğünü korumak amacıyla whistleblowing terimi de eş anlamlı olarak kullanılacaktır.

B. AB Bilgi Uçurma Direktifi’nin (2019/1937) Tüzel Kişilik Yaklaşımı

1. Her Bağlı Şirketin Münferit Kanal Kurma Yükümlülüğü

16 Aralık 2019 tarihinde yürürlüğe giren AB Direktifi 2019/1937, üye devletlerin ülke bazında ihbarcılara sağlaması gereken asgari korumayı düzenle-

⁷ Ufuk Aydın, ‘İş Hukuku Açısından İşçinin Bilgi Uçurması (Whistleblowing)’ (2002) 2 (2) Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 79, 81.

⁸ Alp (n 1) 386; Alp Yönerge (n 2) 4; Benzer yönde bkz. Cihan Kırpık, ‘Türk Hukukunda İşçinin Ifşa ve İhbar Hakkı (Whistleblowing)’ (2025) 16 (61) Türkiye Adalet Akademisi Dergisi 319, 321.

⁹ Adalet Yalçın Soysal, ‘Temel Kuramsal Yaklaşımlar Bağlamında Bilgi Uçurma (Whistleblowing) Kavramı’ (2023/2) (71) Adalet Dergisi 1189, 1191; Kırpık (n 8) 322; Uyar Yelgen (n 1) 85; Hayat Ebru Erdost Çolak ve Esra Genç, ‘Öncülleri ve Sonuçları Bağlamında “Whistleblowing: Sorun Bildirme”’ (2018) 55 Muhasebe ve Denetime Bakış 41, 43; Gizem Kapucu ve Metin Kocatepe, ‘İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi’nin Halet V. Lüksemburg Kararı: Vergi Hukukunda Bilgi Sızdırma (Whistleblowing)’ (2022) 12 (2) Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 1451, 1457.

¹⁰ Havva Ceylan, Gülsün Erigüç ve Furkan Şahinbaş, ‘Whistleblowing Kavramına Kapsamlı Bir Bakış: Kavramsal Bir Analiz ve Kavramın Sağlık Sektörüne Yansıması’ (2024) 26 (1) Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 431, 437.

¹¹ Ceylan, Erigüç ve Şahinbaş (n 10) 437; Yalçın Soysal (n 9) 1191-1192.

mehtedir. Bu çerçevede iç ihbar kanalı kurma yükümlülüğünü de doğrudan ve kapsamlı biçimde ele almaktadır¹². Direktif'in 8. maddesi, bu yükümlülüğün temel çerçevesini oluşturmaktadır.

Direktif'in 8/1. maddesi uyarınca üye devletler, özel ve kamu sektöründeki tüzel kişilerin, sosyal taraflarla ulusal hukukun öngördüğü ölçüde istişare edilecek, iç ihbar ve takip için uygun kanal ve usuller oluşturmalarını sağlamakla yükümlüdür. Direktif'in 8/5. maddesi uyarınca bu iç ihbar kanalı, işletme bünyesinde bu amaca özgülenmiş bir kişi veya birim tarafından işletilebileceği gibi, dışarıdan üçüncü bir kişi eliyle de işletilebilir. Ancak her hâlde Direktif'in öngördüğü güvencelerin, özellikle ihbarcının kimliğine ilişkin gizlilik ve geri bildirim yükümlülüklerinin korunması şarttır¹³. Aynı Direktif'in 8/3. maddesi ise bu yükümlülüğü özel hukuk tüzel kişileri bakımından, kural olarak 50 ve daha fazla işçi çalıştıranlarla sınırlandırmaktadır. Direktif'in gerekçe bölümünün 48. paragrafında, bu sınırın dayanağı açıklanmıştır. Buna göre, 50 ve üzeri çalışanı olan tüm işletmelerin, faaliyet alanından bağımsız olarak, KDV toplama yükümlülükleri temelinde iç ihbar kanalı kurmakla yükümlü olması, ölçekle orantılı bir düzenleme yaklaşımının ürünüdür¹⁴.

Finans, ulaşım ve çevre koruması gibi Direktif Eki'nde sayılan sektörlerde faaliyet gösteren tüzel kişiler ise çalışan sayısına bakılmaksızın yükümlülük kapsamına alınmıştır (md. 8/4)¹⁵. Ayrıca üye devletler, özellikle çevre ve kamu sağlığı bakımından yüksek risk taşıyan sektörlerde 50'den az çalışanı olan tüzel kişileri de kapsama dahil edebilir (md. 8/7)¹⁶.

2. Direktif'in Grup Şirketlerine Yaklaşımı

Grup şirketleri meselesinde Direktif, sınırlı bir esnekliğe imkân tanımakla birlikte, özünde tüzel kişilik bağımsızlığı ilkesini korumaktadır. Direktif'in 8/6. maddesi uyarınca 50 ile 249 arasında çalışanı bulunan özel sektör tüzel kişileri, ihbarların alınması ve yürütülecek soruşturmalar bakımından kaynakları paylaşabilir. Bu hüküm, küçük ve orta ölçekli işletmelere yönelik bir maliyet ve uygulama kolaylığı tanımaktadır. Ancak hükmün son cümlesi son derece önemli-

¹² Meltem Karatepe Kaya ve Ekrem Solak, 'İhbarcılık Kavramının Karşılaştırmalı Hukuk Işığında Türk Şirketler Hukuku Kapsamında Değerlendirilmesi' (2023) 81 (3) İstanbul Hukuk Mecmuası 699, 727.

¹³ Direktif (EU) 2019/1937, md. 8/5; aynı yönde Karatepe Kaya ve Solak (n 12) 729.

¹⁴ Direktif (EU) 2019/1937, Gerekçe (Recital) para. 48, <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/TR/TXT/?uri=CELEX:32019L1937>> Erişim Tarihi 1 Mayıs 2026.

¹⁵ Alp Yönerge (n 2) 20.

¹⁶ Yakup Yıldırım, 'Kamu Menfaatinin Gözcüleri: AİHM Kararları Işığında Bilgi Uçuranlar' (2025) 16 (64) Türkiye Adalet Akademisi Dergisi 659, 668.

dir. Söz konusu cümleye göre kaynak paylaşımı, her bir tüzel kişinin gizliliği koruma, geribildirim verme ve ihbar edilen ihlali giderme yükümlülüklerini ortadan kaldırmaz. Diğer bir deyişle idari ve lojistik kaynak paylaşımına izin verilmekte ancak her şirketin hukuki sorumluluğu münferit olarak devam etmektedir.

250 ve üzeri çalışanı olan tüzel kişiler bakımından ise böyle bir esneklik Direktif'te yer almamaktadır. Bu işletmelerin her biri, grup yapısı içinde yer alsalar dahi kendi iç ihbar yükümlülüğünü münferiden taşımaya devam etmektedir. Direktif gerekçesinin 55. paragrafı, işletme içi ihbar prosedürlerinin, aynı grup bünyesindeki çalışanların ve bağlı ortaklıkların ihbarlarını da gizlilik içinde alıp incelemeye imkân tanıyacak biçimde tasarlanabileceğini vurgulamaktadır. Böylelikle Direktif, grup içi merkezi kanal modelini bütünüyle meşrulaştırmamaktadır. Her tüzel kişinin gizlilik, takip ve geri bildirim yükümlülüklerinden münferiden sorumlu tutulduğu bir çerçeveyi korumaktadır.

3. Direktif'in Tüzel Kişilik Bağımsızlığı Yaklaşımı ve Grup Şirketleri Açısından Değerlendirme

Direktif'in yapısı incelendiğinde, iç ihbar kanalı kurma yükümlülüğün muhatabı, "tüzel kişilik" (legal entity) olarak tanımlanmıştır. Direktif, grup şirketinin bütününe ya da holding merkezini yükümlü olarak görmemektedir. Her bağlı şirketi, her ayrı tüzel kişiliği müstakil bir yükümlü olarak görmektedir.

Bu yaklaşımın iki temel gerekçesi bulunmaktadır. Birincisi, gizlilik ilkesidir. İhbar, bağlı şirketin çalışanına, yöneticisine ya da bizzat bağlı şirkete ilişkin olabilir. Bu ihbarın doğrudan başka bir tüzel kişiliğe, örneğin holding merkezine iletilmesi, ihbarcının kimliğini ya da ihbarın içeriğini gizlemekle yükümlü birimin kontrolü dışına çıkardığından, Direktif'in güvence rejimi ile bağdaşmaz. Zira Direktif, ihbar kanallarının ihbarcının kimliğini ve ihbarda adı geçen üçüncü kişilerin bilgilerini gizli tutacak biçimde tasarlanmasını, yetkisiz kişilerin erişimini engellemesini ve ihbarcıya belirli süreler içinde geri bildirim verilmesini (onay ve sonuç bildirimi) zorunlu kılan bir güvence rejimi öngörmektedir¹⁷. İkincisi, takip ve giderme yükümlülüğüdür. İhbar konusu ihlali gidermek için harekete geçme yükümlülüğü, o ihlalden sorumlu tüzel kişilik üzerindedir. İhbarın merkezi bir kanal aracılığıyla başka bir tüzel kişiliğe yönlendirilmesi, bu sorumluluk zincirini belirsizleştirmektedir¹⁸.

¹⁷ Direktif (EU) 2019/1937, md. 9, md. 16; kanalların taşınması gereken nitelikler (kimlik gizliliği, yedi günlük onay, üç aylık geri bildirim) için ayrıca bkz. Karatepe Kaya ve Solak (n 12) 729-730.

¹⁸ Karatepe Kaya ve Solak (n 12) 729-730.

Öğretide bizim de katıldığımız bir görüşe göre, Direktif'in öngördüğü iç bil-dirim kanalları modeli, her şirketin kendi bünyesinde bağımsız işleyen bir yapı oluşturmasını gerektirmektedir. Yukarıda belirtildiği üzere bu yapının üçüncü bir kişi tarafından işletilmesine izin verilmiş olması, her tüzel kişiliğin kendi güvence yükümlülüklerini münferiden taşıması gerçeğini değiştirmemektedir¹⁹.

Bununla birlikte Direktif'in 8. maddesinin farklı düzenlemeleri birlikte de-ğerlendirildiğinde, üç ayrı meselenin birbirinden ayrılması gerekir. Birincisi, her tüzel kişinin gizlilik, takip ve geri bildirim yükümlülüklerinden doğan hukuki sorumluluğudur. Bu sorumluluk devredilemez niteliktedir. İkincisi, grup şirket-lerinin ortak bir teknik altyapıyı, örneğin aynı yazılımı veya elektronik platfor-mu kullanmasıdır. Üçüncüsü ise ihbar kanalının md. 8/5 uyarınca dışarıdan bir üçüncü kişi eliyle işletilmesidir. Direktif'in engellediği husus, hukuki sorumlu-luğun merkeze devredilerek bağlı şirketlerin kendi yükümlülüklerinden kurtul-masıdır. Buna karşılık, her bağlı şirketin kendi sorumluluğunu muhafaza ettiği ve güvence rejiminin korunduğu bir yapıda, ortak teknik altyapı kullanımının veya kanalın merkezi biçimde işletilmesinin Direktif'e aykırılık oluşturmayaça-ğı savunulabilir. Bu itibarla 250 ve üzeri çalışanı bulunan şirketler bakımından söz konusu olan zorunluluk, merkezi bir yapının tamamen yasaklanması değil, her tüzel kişinin kendi yükümlülüğünü münferiden taşımaya devam etmesidir²⁰.

Sonuç olarak Direktif, grup şirketleri özelinde açık bir merkezi kanal yasağı getirmemekle birlikte, her bağlı tüzel kişiliğin münferiden yükümlü tutulduğuna ilişkin hükümler içermektedir. Merkezi bildirim modeline ilişkin olan belirsizli-ğin Alman HinSchG'de nasıl ele alındığı bir sonraki başlıkta incelenecektir.

C. Alman Bilgi Uçuranların Korunması Kanunu (HinSchG) ve Konzernprivileg Tartışması

1. HinSchG'nin Genel Çerçevesi ve Direktif ile İlişkisi

2 Temmuz 2023 tarihinde yürürlüğe giren Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG), AB Direktifi 2019/1937'yi Alman iç hukukuna aktarmıştır. Bu Ka-nun, uygulama sahasını Direktif'in zorunlu kıldığı AB hukuku ihlallerinin öte-sine genişletmiştir. Ceza ve idari yaptırım hukukunu ilgilendiren iç hukuk ihlal-lerini de kapsam dahiline almıştır²¹. HinSchG § 1 uyarınca kanun, mesleki faali-

¹⁹ Ibid 729.

²⁰ Direktif (EU) 2019/1937, md. 8/1, md. 8/5, md. 8/6; md. 9/1.

²¹ HinSchG, Ausfertigungsdatum 31.5.2023, BGBl. 2023 I Nr. 140, son değişiklik Art. 14 G v. 2.12.2025 I Nr. 301 <<https://www.gesetze-im-internet.de/hinschg/>> Erişim Tarihi 1 Haziran 2026.

yet bağlamında veya bu faaliyetin öncesinde ihlallere ilişkin bilgi edinen ve bu bilgileri kanunun öngördüğü ihbar yerlerine (Meldestellen'e) ileten gerçek kişileri (hinweisgebende Personen) koruma altına almaktadır.

HinSchG § 12/1 uyarınca kural olarak 50 ve üzeri çalışanı bulunan özel ve kamu sektörü işverenlerinin (Beschäftigungsgeber) iç ihbar yeri (interne Meldestelle) kurma ve işletme yükümlülüğü bulunmaktadır. Finansal piyasalara, kara para aklamaya ve benzer riskli alanlara ilişkin faaliyetlerde bulunan istihdam edenler ise çalışan sayısından bağımsız olarak bu yükümlülük kapsamındadır (§ 12/3).

2. HinSchG § 14 Çerçevesinde Ana Şirketin “Üçüncü Kişi” Sıfatıyla İşlettiği Merkezi İhbar Hattı (Zentrale Meldestelle)

HinSchG'nin en özgün ve tartışmalı düzenlemelerinden birini § 14 oluşturmaktadır. Bu madde, iç ihbar yeri (interne meldestelle) örgütlenme biçimlerini düzenlemekte ve şirketler topluluğuna tanınan ayrıcalık (Konzernprivileg) tartışmasının merkezini oluşturmaktadır.

HinSchG § 14/1'e göre iç ihbar yeri; ilgili işverenin ya da organizasyon biriminin bünyesinde çalışan bir kişi, birden fazla kişiden oluşan bir çalışma birimi veya bir üçüncü kişi (ein Dritter) aracılığıyla kurulabilir. Aynı hükme göre üçüncü kişinin ihbar yeri göreviyle yetkilendirilmesi, yetki veren işvereni olası bir ihlali gidermek için bizzat gerekli tedbirleri alma yükümlülüğünden kurtarmamaktadır.

HinSchG § 14/2 ise doğrudan gruba özgü bir düzenleme getirmektedir. Kural olarak 50 ile 249 çalışanı bulunan birden fazla özel işveren, ihbarların alınması ve kanunun öngördüğü diğer tedbirler bakımından ortak bir yer (eine gemeinsame Stelle) kurabilir ve işletebilir. Bununla birlikte, ihlali gidermek için tedbir alma ve ihbarcıya geribildirim verme yükümlülüğü her bir işveren üzerinde münferiden kalmaya devam eder.

Ana şirketin, § 14/1 anlamında bağlı şirketin ihbar yerini işleten “üçüncü kişi” konumuna gelip gelemeyeceği ise belirsizliğini korumaktadır. Zira hükmün lafzı bunu açıkça yasaklamamaktadır. HinSchG § 14/1'in lafzı, büyük grup yapılarında holding bünyesinde kurulacak merkezi bir ihbar hattının (Zentrale Meldestelle) bağlı şirketlerin yükümlülüklerini karşılamasına imkân tanıyacak biçimde yorumlanmaya elverişlidir. § 14/1'in son cümlesi, üçüncü kişinin görevlendirilmesinin, asıl işvereni ihlali gidermek için bizzat tedbir alma yükümlülüğünden kurtarmadığını açıkça belirtmektedir. Dolayısıyla idari işletim yetkisi devredilebilirken, hukuki sorumluluk devredilememektedir.

3. Alman Doktrinde Üçüncü Kişi “Konzernprivileg” Tartışması

Alman hukuk doktrinde tartışmalı olan HinSchG § 14/1’in “üçüncü kişi” kavramının ana şirketi kapsayıp kapsamadığı hususu önem taşımaktadır. Bu tartışmanın önemi, büyük ölçekli grup şirketlerinin tek bir merkezi ihbar sistemi kurup kuramayacağı noktasındadır. Direktif md. 8/6, yalnızca 50-249 çalışanlı şirketlere kaynak paylaşımı imkânı tanımaktadır. 250 ve üzeri çalışanlı her şirketin kendi bağımsız ihbar yerini kurması gerekmektedir. Dolayısıyla Direktif uyarınca büyük ölçekli grup şirketleri, her birinin kendi hukuki sorumluluğunu koruması kaydıyla ortak bir altyapı kullanabilse de, yükümlülüğün bizzat merkeze devredilmesi mümkün değildir. Buna karşılık HinSchG § 14/1, iç ihbar yerinin bir “üçüncü kişi” eliyle işletilmesine izin verdiğinden, ana şirketin de bu anlamda bir “üçüncü kişi” sayılıp sayılamayacağı sorusu ortaya çıkarmaktadır. Şayet ana şirket “üçüncü kişi” kabul edilirse, bağlı şirketler kendi müstakil kanallarını kurmak yerine ana şirket bünyesindeki tek bir merkezi hatta (Zentrale Meldestelle) bağlanabilecektir. Bu ise Direktif’in 250 ve üzeri çalışanlı şirketler için öngördüğü münferit sorumluluk esasını fiilen aşan bir sonuç doğuracaktır. Açıklanan nedenlerde “üçüncü kişi” nitelendirmesinin kabul edilip edilemeyeceği, Konzernprivileg tartışmasının merkezinde yer almaktadır.

Konzernprivileg tartışması özünde iki yorum arasındaki farklılığa dayanmaktadır. Bu yorumların her biri HinSchG’nin farklı hükümlerinden beslenmektedir. Birinci yoruma, § 14/1’in lafzından hareket ederek ulaşmak mümkündür. Hüküm, iç ihbar yerinin bir “üçüncü kişi” eliyle işletilmesine açıkça izin verdiğinden, ana şirketin grup bünyesinde merkezi bir ihbar hattı kurarak bu işlevi üstlenmesine elverişli bir zemin sunmaktadır. Bu yoruma göre, grup yapısının ekonomik ve işlevsel bütünlüğü dikkate alındığında, her bağlı şirketin müstakil bir ihbar yeri kurması yerine merkezi bir çözümün benimsenmesi, kanunun tanıdığı esneklik içinde kalmaktadır. İkinci yorumu ise § 14/1’in son cümlesindeki yükümlülüklerin devredilmezliği ilkesine ve § 8’deki gizlilik güvencesine dayandırmak mümkündür. § 14/1’in son cümlesi uyarınca, üçüncü kişinin görevlendirilmesi asıl işvereni ihlali giderme yükümlülüğünden kurtarmamaktadır. § 8 ise ihbar yerlerinin, ihbarcının kimliğinin gizliliğini koruma yükümlülüğünü düzenlemektedir. Bu hükümler birlikte değerlendirildiğinde, bağlı şirketteki bir yöneticiye ya da bağlı şirkete özgü bir aykırılığa ilişkin ihbarın doğrudan ana şirkete, yani hukuken başka bir tüzel kişiliğe ulaşması gizlilik ilkesini ihlal edebilir. Bunun yanında böyle bir yapı, § 36’daki misilleme yasağının²² dolaylı olarak etkisizleşmesine de zemin hazırlayabilir.

²² Alp Yönerge (n 2) 30-33. Misilleme, ihbarcıya yönelik fesih, rütbe indirme, görev değişikliği, mobbing, kara listeye alma gibi her türlü haksız ve ayrımcı işlemi kapsar. Direktif md. 19’daki ayrıntılı misilleme listesi için bkz. Alp Yönerge (n 2) 28. Aynı yönde Üner (n 2) 789.

Konzernprivileg tartışmasının yalnızca iç hukuk düzleminde değil, doğrudan AB hukuku uyumu düzleminde de sorunlu olduğu vurgulanmalıdır. Nitekim Alman Federal Meclisi (Bundestag) Hukuk Komisyonu'na sunulan bilimsel görüşte, AB Komisyonu'nun yetkili biriminin (Abteilung C.2), Direktif md. 8/6'nın yalnızca 50 ile 249 arası çalışanı bulunan tüzel kişilere ortak bir ihbar yeri kurma imkânı tanıdığını, grup şirketlerinin “üçüncü kişi” (Dritter) sayılabileceği yönündeki yaklaşımı birden fazla resmi görüşte açıkça reddettiği belirtilmektedir²³. Bu görüşe göre, HinSchG § 14/1'in gerekçesinde benimsenen Konzernprivileg yaklaşımı, Direktif'e aykırılık nedeniyle ya doğrudan bir ihlal davasına (Vertragsverletzungsverfahren) ya da AB Adalet Divanı önünde bir ön karar başvurusuna (Vorabentscheidungsverfahren) konu olabilecek niteliktedir²⁴. Bu çatışma, Alman hukukunun grup şirketlerine tanıdığı esnekliğin AB hukuku düzleminde dahi tartışmalı olduğunu, dolayısıyla “organik bağ” temelli bir iç ihbar yaklaşımının tek başına Alman hukukunda bile istikrar kazanmadığını göstermektedir.

4. HinSchG § 36 Çerçevesinde İspat Yükünün Yer Değiştirmesi

Merkezi ihbar sistemlerinin grup yapısında doğurduğu asıl risk, ihbarın muhatabı ile ihbarcı hakkında olumsuz işlem tesis eden tüzel kişiliğin farklılaşabilmesidir. Bu durumda ihbarcının, uğradığı olumsuz işlem ile ihbarı arasındaki nedensellik bağına ispatlaması güçleşmektedir. İşte bu noktada HinSchG'nin öngördüğü misilleme yasağı ve ispat yükünün yer değiştirmesi kuralı, ihbarcayı koruyan tamamlayıcı bir güvence olarak devreye girmektedir. Bu nedenle merkezi sistemin hukuki çerçevesi, yalnızca kanalın kurulması boyutuyla değil, ihbar sonrası ihbarcının korunması boyutuyla da birlikte değerlendirilmelidir.

HinSchG'nin iş hukuku açısından en önemli düzenlemelerinden biri, § 36'daki misilleme yasağı ve ispat yükünün yer değiştirmesi kuralıdır. HinSchG § 36/1 uyarınca ihbarcı kişilere yönelik misilleme (Repressalien) yasaktır. Misillemenin tehdidi ve girişimi de bu yasak kapsamındadır.

HinSchG § 36/2'ye göre ise mesleki faaliyet bağlamında bir zarara uğrayan ihbarcı, bu zararın kanun kapsamındaki bir ihbar veya ifşa nedeniyle gerçekleştiğini ileri sürerse, söz konusu zararın bir misilleme olduğu karine olarak kabul

²³ Simon Gerdemann, ‘Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Bundesregierung: Entwurf eines Gesetzes für einen besseren Schutz hinweisgebender Personen sowie zur Umsetzung der Richtlinie zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden - BT-Drucksache 20/3442’ (Deutscher Bundestag, Rechtsausschuss, Ausschussdrucksache, 27. Sitzung, 8 August 2022) 11-12
<https://www.bundestag.de/resource/blob/914478/83be0d66d79fa13bc255cf0745795631/Stellungnahme_Gerdemann-data.pdf> Erişim Tarihi 1 Haziran 2026.

²⁴ Gerdemann (n 23) 12.

edilmektedir. Bu karinenin aksinin ispatlanması yükümlülüğü, zararı verenin üzerindedir. Zarar verenin, aldığı tedbirin yeterli haklı gerekçelere dayandığını ya da ihbar veya ifşayla nedensellik bağı bulunmadığını ispat etmesi gerekmektedir. Anılan düzenleme, Direktif md. 21/5'teki ispat yükü devri kuralının Alman hukukuna yansımadır. Söz konusu kural, iş ilişkisinin doğasından kaynaklanan ve işçi aleyhine olan güç dengesizliğini telafi etmeye yöneliktir. İspat yükünün yer değiştirmesinin Türk iş yargılamasına (İK md. 20/II) ilham kaynağı teşkil edip edemeyeceği meselesi, çalışmanın III. başlığında ayrıca ele alınacaktır.

5. HinSchG'nin Grup Şirketleri Bakımından Yarattığı Hukuki Belirsizliğin Değerlendirilmesi

HinSchG, § 14 çerçevesinde grup bünyesinde merkezi ihbar yapılarına fiilen imkân tanıyan ancak bunu açıkça düzenlemeyen bir tutum sergilemektedir. Söz konusu düzenleme, bazı belirsizlikler yaratmaktadır. Bunlar; ana şirketin “üçüncü kişi” sayılıp sayılamayacağı, gizlilik ve geribildirim yükümlülüklerinin grup içi bilgi akışında nasıl korunacağı ve misilleme yasağının grup yapısı içindeki uygulamasıdır.

Direktif'in farklı tüzel kişilik yaklaşımı ile HinSchG'nin “üçüncü kişi” yaklaşımı arasındaki çelişki, Türk iş hukuku açısından önemli bir dayanak noktası oluşturmaktadır. Zira Türk hukukunda henüz bu soruların hiçbiri mevzuat ya da içtihat düzeyinde karşılık bulmamıştır. Konunun tüzel kişilik bağımsızlığı ve organik bağ ekseninde incelenmesi gerektiği kanaatindeyiz.

D. İşyeri Konseyinin (Betriebsrat) Yetki Alanı

Grup bünyesinde merkezi bir whistleblowing sisteminin kurulması, Alman hukukunda yalnızca bireysel iş hukukunu değil, kolektif iş hukukunu da ilgilendirmektedir. Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) çerçevesinde işyeri konseyi, işyeri düzeyinde Betriebsrat, şirket düzeyinde Gesamtbetriebsrat ve grup düzeyinde Konzernbetriebsrat olmak üzere üç aşamalı bir yapıdan oluşur²⁵. Bu yapının merkezi ihbar sistemleri bakımından iki ayrı bağlantı noktası bulunmaktadır. İlki, BetrVG § 87/1 No. 1'dir. Anılan bent uyarınca Betriebsrat, işyerindeki düzene ve işçilerin işyerindeki davranışlarına (Ordnungsverhalten) ilişkin konularda ortak belirleme hakkına sahiptir. İhbar sisteminin kuruluş biçimi, ihbar yolunun seçimi ve anonimlik gibi hususlar işçilerin işyerindeki davranış düze-

²⁵ BetrVG §§ 1, 47, 54 <<https://www.gesetze-im-internet.de/betrvg/>> Erişim Tarihi 1 Haziran 2026.

nini belirlediğinden bu kapsamda değerlendirilir. İkincisi ise BetrVG § 87/1 No. 6'dır. Anılan hüküm uyarınca Betriebsrat, çalışanların davranışını veya performansını izlemeye elverişli teknik düzeneklerin kullanılması ve uygulanması konusunda ortak karar alma hakkına (Mitbestimmungsrecht) sahiptir. Dijital ihbar platformları, anonim raporlama araçları ve şifreli iletişim kanalları gibi teknik altyapılar, ihbarcının kimliğini ve sürecin seyrini kayıt altına aldıkları ölçüde bu kapsamda değerlendirilebilmektedir. Bu durumda Betriebsrat'ın katılımı olmaksızın sistemin kurulması mümkün olmamaktadır. Bu yetkinin hangi temsil organına ait olduğu, sistemin etki alanına göre kademeli biçimde belirlenir. Tek bir işyerini ilgilendiren konularda yetki, işyeri düzeyindeki Betriebsrat'a aittir. Bir şirketin birden fazla işyerini ilgilendiren ve her işyeri Betriebsrat'ı tarafından ayrı ayrı düzenlenemeyen konularda yetki Gesamtbetriebsrat'a geçer (§ 50/1). Grubu veya birden fazla grup şirketini etkileyen ve tek tek Gesamtbetriebsratlar aracılığıyla çözümlenemeyen konularda ise yetki Konzernbetriebsrat'a (§ 58/1) aittir²⁶. Grup genelinde kurulan merkezi bir ihbar sistemi, birden fazla grup şirketini aynı anda etkilediğinden ve her şirket düzeyinde ayrı ayrı düzenlenmesi işlevsel olmadığından, kural olarak Konzernbetriebsrat'ın ortak belirleme yetkisi kapsamına girer. Bununla birlikte bu yetki, alt düzeydeki organların yerini alan bir hiyerarşik üstünlük değil, yalnızca sorunun niteliği gereği üst düzeyde çözülmesini gerektiren tamamlayıcı bir yetkidir.

Ortak belirleme yetkisi, ihbar yerinin işveren bünyesinde mi yoksa dışarıdan bir üçüncü kişi (örneğin bir hukuk bürosu) eliyle mi işletildiğinden bağımsız olarak devam etmektedir. Nitekim bu husus, Schleswig-Holstein Eyalet İş Mahkemesi'nin (Landesarbeitsgericht) güncel bir kararıyla da teyit edilmiştir. Anılan kararda mahkeme, ihbar yerinin somut kuruluş ve yapılandırılmasının çalışanların düzen davranışını²⁷ (Ordnungsverhalten) etkilediğini belirtmiştir. Buna göre işverenin bu görevi dışarıdan bir avukatlık bürosuna devretmesi Betriebsrat'ın katılım hakkını ortadan kaldırmaz; mahkemeye göre aksi yorum BetrVG'nin koruma amacına aykırı bir koruma boşluğu (Schutzlücke) yaratır²⁸.

²⁶ Konzernbetriebsrat'ın hiyerarşik üstünlüğü bulunmadığına ilişkin bkz. § 58/1 son cümle.

²⁷ Alman iş hukukunda Ordnungsverhalten (düzen davranışı), işçinin doğrudan iş görme edimine ilişkin Arbeitsverhaltens (iş davranışı) ayrılır. İlki, işçilerin işyerindeki ortak yaşamına ve düzenine ilişkin davranışlarını (örneğin işyeri kurallarına uyum, iletişim biçimleri); ikincisi ise iş ediminin bizzat ifasına ilişkin davranışları kapsar. Betriebsrat'ın BetrVG § 87/1 No. 1 kapsamındaki ortak belirleme yetkisi yalnızca Ordnungsverhalten alanında söz konusu olup, Arbeitsverhalten'e ilişkin işveren talimatları bu yetkinin dışındadır. Buna karşılık § 87/1 No. 6'daki yetki, teknik düzeneğin niteliğine bağlı bağımsız bir dayanak oluşturur.

²⁸ LAG Schleswig-Holstein, Beschluss v. 8.7.2025, 2 TaBV 16/24, NZA-RR 2025, 647 <https://dejure.org/2025,24955> Erişim Tarihi 11 Haziran 2026; BetrVG § 87/1 No. 1.

Mahkemeye göre ihbar yerinin kurulup kurulmayacağı sorusu HinSchG § 12 ile yasal olarak belirlendiğinden ortak belirleme yetkisinin dışındadır. Buna karşılık ihbar yolunun seçimi, anonimlik, geri bildirim süreleri ve üçüncü kişiyle yapılacak sözleşmenin somut içeriği gibi “nasıl” sorusuna ilişkin hususlar ortak karar alma yetkisi kapsamındadır²⁹. Bu içtihat, merkezi whistleblowing sistemlerinin grup düzeyinde, hatta grup dışı bir üçüncü kişi eliyle kurulması hâlinde dahi kolektif iş hukuku boyutunun göz ardı edilemeyeceğini somut biçimde ortaya koymaktadır.

Türk hukukunda, Alman hukukundaki *Betriebsrat* benzeri, işverenden bağımsız ve yönetime katılma yetkisiyle donatılmış genel bir işyeri temsil organı mevcut değildir. Türk hukukunda çalışan temsili iki yerde sınırlı biçimde düzenlenmiştir. Bunlardan ilki, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu md. 27 uyarınca işyerinde yetkili sendika tarafından atanan işyeri sendika temsilciliğidir. Ancak bu temsilcilik yalnızca üyelerin dilek ve şikayetlerini dinleme, iş barışını sürdürme gibi görevlerle sınırlı olup Alman hukukundaki gibi bir ortak belirleme yetkisi yoktur. İkincisi ise 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu md. 20 uyarınca yalnızca iş sağlığı ve güvenliği alanına özgülenmiş çalışan temsilciliğidir. Her iki kurumun da yetki alanı dar olduğundan, merkezi ihbar sistemlerinin kurulup işletilmesinde Alman hukukundakine benzer bir ortak belirleme rolü yoktur. İşyeri sendika temsilciliği sistemi, gruba özgü bir ortak belirleme mekanizmasından yoksundur. Toplu iş sözleşmesi müzakereleri işyeri veya işletme düzeyinde yürütülmekte, grup genelinde bağlayıcı bir kolektif düzenleme yapısı öngörülmemektedir. Bu durum, merkezi whistleblowing sistemlerinin kolektif boyutunu tümüyle münferit işveren kararına bırakmaktadır. Çalışan temsilciliğinin sürece dâhil edilmesi konusunda herhangi bir yasal güvence sunmamaktadır. Bu boşluğun, hukuki bir düzenlemeyle ya da toplu iş sözleşmesi mekanizması aracılığıyla giderilmesinin düşünülmesi yerinde olacaktır.

II. TÜRK İŞ HUKUKUNDA MERKEZİ WHISTLEBLOWING VE İŞÇİNİN SADAKAT BORCU

A. Şirketler Topluluğunda İşveren Sıfatı ve “Organik Bağ” Teorisi

6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu, şirketler topluluğunu md. 195 vd. hükümleriyle düzenlemiştir. Söz konusu düzenlemelerde, hâkim şirket ile bağlı şirket arasındaki kontrol ilişkisini, bu ilişkiden doğan sorumluluk rejimini ve topluluk raporlamasını ayrıntılı biçimde düzenlemiştir. Söz konusu düzenleme şirketler

²⁹ LAG Schleswig-Holstein (n 27).

hukuku perspektiflidir. Her bağlı şirket ayrı bir tüzel kişilik olarak varlığını korur, hâkim şirketin sorumluluğu ancak kanunda öngörülen istisnai hallerde (TTK md. 202 vd.) gündeme gelir³⁰.

İş hukuku perspektifinden bakıldığında ise tablo farklılaşmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu md. 2/1 uyarınca işveren, “işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara” denir. Bu tanım, iş sözleşmesinin tarafı olan tüzel kişiliği esas almakta, şirketler topluluğunun ekonomik bütünlüğünü ise dikkate almamaktadır. Oysa şirketler topluluğunda işveren yetkilerinin, örneğin işe alma, talimat verme, ücret politikası belirleme, fesih kararı alma gibi yetkilerin topluluk içinde dağıldığı, bazen bağlı şirkette bazen holding merkezinde toplandığı sıkça gözlemlenmektedir. Bu durum, kanımızca “işveren sıfatının parçalanması” olarak nitelendirilebilir.

Doktrinde de isabetle vurgulandığı üzere, İş Kanunu’ndaki işveren tanımı şirketler topluluğu bakımından yetersiz kalmaktadır. Zira şirketler topluluğu bünyesinde hukuken bağımsız birer tüzel kişi olarak kurulan hâkim ve bağlı şirketler ayrı işveren niteliğini haiz olsa da, aralarındaki organizasyonel, finansal ve sosyal bağlantılar dolayısıyla fiilen bir bütün oluşturmaktadır. İşvereni yalnızca işe alan şirket olarak nitelendirip bu fiili bütünlüğü göz ardı etmek, işçiyi koruma ve işçi lehine yorum ilkeleri başta olmak üzere iş hukukunun temel ilkeleriyle bağdaşmayacaktır³¹. Nitekim organik bağ kavramı pozitif hukukumuzda genel bir tanıma kavuşturulmamış olmakla birlikte, kısmi düzenlemelerde izlerine rastlanmaktadır. Örneğin Kamu İhale Kanunu³² md. 4’te danışmanın idareyle “hiçbir organik bağ içinde bulunmaması” aranmaktadır. 2010/6 sayılı Yurt Dışı Birim, Marka ve Tanıtım Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında Tebliğ’in³³ 5. maddesinde ise organik bağın varlığına, şirketin tüzel kişilik olarak ortak olması veya ortaklarının en az %51’ine sahip olması gibi somut ölçütlerle hükmedilmektedir³⁴.

³⁰ TTK md. 202 hükmüne dair koşullar bağlamında bkz. Gül Okutan Nilsson, *Türk Ticaret Kanunu Tasarısı’na Göre Şirketler Topluluğu Hukuku* (On İki Levha Yayınevi 2009) 223 vd.

³¹ Başak Someren Alp, ‘İşveren Kavramı Bağlamında Şirket Topluluğunda İş Güvencesinin Değerlendirilmesi’ Tekin Memiş, Bahar Şimşek ve Özge Selin Şener (edr) *Yargıtay 11. Hukuk Dairesi Başkan Merhum Mehmet Kılıç’a Armağan* (On İki Levha Yayınevi 2020) 573-574.

³² 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu, RG T. 22.1.2002 S. 24648 <<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=4734&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>> Erişim Tarihi 1 Haziran 2026.

³³ Mülga 2010/6 sayılı Yurt Dışı Birim, Marka ve Tanıtım Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında Tebliğ RG T. 18.8.2010 S. 27676 <<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2010/08/20100818-15.htm>> Erişim Tarihi 1 Haziran 2026.

³⁴ Aybüke Karaca Yağcı, *Bireysel İş Hukukunda Şirketler Topluluğu* (On İki Levha 2022) 79.

Yargıtay, grup şirketleri arasındaki ilişkinin işçi alacakları bakımından doğurduğu sorunları “organik bağ” kavramıyla aşmaktadır. Organik bağ teorisi uyarınca, aralarında ortaklık yapısı, yönetim, sermaye ve işgücü geçişkenliği bulunan şirketler arasında hukuki bağımsızlık görüntüsüne rağmen iş hukuku bakımından bütünlük ilişkisi kurulabilmektedir. Bu bütünlük, işçilik alacaklarından müteselsil sorumluluğa, kıdemin birleştirilmesinden iş güvencesi hükümlerinin uygulanmasına kadar geniş bir alanda sonuç doğurmaktadır.

Yüksek mahkeme, organik bağ ilişkisinin hukuki sonucunu istikrarlı biçimde şu şekilde ortaya koymaktadır: “Organik bağ ilişkisinde işveren sıfatı olan tüzel kişinin, işçinin iş sözleşmesinden veya iş kanunundan doğan haklarını kullanmasının engellenmesi için temsilde farklı kişiliklere yer vermesi söz konusudur. Bu durumda tüzel kişinin bağımsızlığı sınırlanır ve organik bağ içinde olunan kişi ile özdeş kabul edilir”³⁵. Bu içtihat, çalışmamızın temel tezi bakımından oldukça önemlidir. Organik bağın varlığı hâlinde, holding merkezi ile bağlı şirket arasındaki tüzel kişilik ayrılığı işçi karşısında “özdeşlik” derecesine kadar geriletilmektedir. Bu da merkezi ihbar kanalının üçüncü kişi olarak nitelendirilmesini hukuken temelsiz kılmaktadır.

Bu noktada birbirine yakın görünen üç kavramın ayrılması gerekir. Organik bağ, şirketler arasındaki yönetim, sermaye ve işgücü birliğine dayanan ve esas olarak işçilik alacaklarından müteselsil sorumluluğu genişleten bir araçtır. Uygulanması için iktisadi bütünlük şartı aranmaz ve tüzel kişilik ayrılığı ortadan kalkmaz. Birlikte istihdam, işçinin tek bir iş görme edimiyle birden fazla topluluk şirketine hizmet ettiği ve talimatları birden çok merkezden aldığı fiili durumu ifade eder. Burada işveren sıfatı fiilen paylaşılmaktadır. Birlikte işverenlik teorisi ise işçi üzerinde fiilen yönetim hakkını kullanan kişinin işveren sayılması esasına dayanan doktriner bir yaklaşımdır. Anılan kavramların oluşum şartları ve hukuki sonuçları birbirinden farklıdır³⁶.

Birlikte istihdam olgusu, grup içi ilişkinin işçi bakımından en yoğun sonuçlar doğurduğu hâldir. İşçinin iş görme edimini fiilen birden fazla grup şirketine sunduğu, talimatları birden fazla merkezden aldığı hallerde, bu şirketlerin ta-

³⁵ Yargıtay 9 HD, E. 2020/1076, K. 2020/4530, T. 1.6.2020; Yargıtay 22. HD, E. 2018/14321, K. 2018/25854, T. 29.11.2018; Yargıtay 22. HD, E. 2017/18194, K. 2018/26471, T. 6.12.2018; Yargıtay 9. HD, E. 2016/14904, K. 2020/3885 T. 9.3.2020; Yargıtay 9. HD, E. 2015/3402, K. 2016/13630, T. 7.6.2016; Yargıtay 9. HD, E. 2014/37976, K. 2016/8736, T. 7.4.2016 <www.lexpera.com> Erişim Tarihi 10 Mayıs 2026.

³⁶ Mehtap Yücel Bodur, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Birlikte İşverenlik* (Beta Yayınları 2018) 295; aynı yönde Someren Alp (n 31) 579.

mamının işveren sıfatını paylaştığı kabul edilmektedir³⁷. Yargıtay’ın bu yöndeki içtihadı istikrar kazanmıştır. Yüksek mahkeme, birlikte istihdamı işçilerin bir kısmının aynı anda birden fazla işverene ve birlikte hizmet verdiği hâller olarak nitelendirmektedir. Bu yapılarda, yönetim organizasyonu kapsamında birbiriyle bağlantılı şirketler aynı binalarda hizmet verebilmekte ve bir kısım işçi iş görme edimini işverenlerin tamamına karşı yerine getirmektedir. Mahkeme, idare müdürlüğünün aynı şahıs tarafından yürütülmesini; muhasebe, güvenlik, ulaşım, temizlik, kafeterya ve yemek hizmetlerinin tüm işverenlere karşı birlikte verilmiş olmasını ise birlikte istihdamın somut göstergeleri olarak kabul etmektedir³⁸. Doktrinde bağımsız bir biçimde geliştirilen “birlikte işverenlik teorisi” de bu tespiti güçlendirmektedir. Anılan teoriye göre işverenin tespitinde belirleyici olan, işçi üzerinde fiilen yönetim hakkını kullanan kişinin saptanmasıdır. “Tamamen işveren gibi davrananın işveren gibi sorumlu olması” esastır³⁹. Bu yaklaşıma göre, işçinin birden fazla topluluk şirketine tek bir iş görme edimiyle hizmet ettiği ve bu şirketlerin işçi üzerinde fiilen yönetim hakkı kullandığı hâllerde, sözleşmenin tarafı olmayan diğer topluluk şirketleri de birlikte işveren sayılmalıdır. Buna karşılık salt menfaat birliğinin, yönetim hakkı kullanılmaksızın birlikte işverenlik doğurmayacağı vurgulanmaktadır⁴⁰. Bu teorinin Türk hukukuna özgü, organik bağ kavramından bağımsız bir gerekçelendirme sunması, çalışmamızın tezini desteklemektedir. Oluşum şartları farklı olmakla birlikte gerek organik bağ, gerek birlikte istihdam, gerekse de yönetim hakkına dayalı birlikte işverenlik teorisi, holding merkezinin bağlı şirket işçisi karşısında tümüyle yabancı bir üçüncü kişi konumunda olmadığı sonucuna ulaşmaktadır. Belirtmek gerekir ki birlikte istihdam ilişkisinin varlığı, yalnızca whistleblowing bağlamında değil, fesih hukuku bakımından da kendine özgü sorunlar doğurmaktadır. Bu sorunlar çalışmamın III. Bölümünde ayrıca ele alınacaktır.

Organik bağ teorisinin, merkezi whistleblowing sistemleri bakımından taşıdığı önem iki yönlüdür. Birinci yön, ihbarın muhatabına ilişkindir. Eğer bağlı şirket ile holding arasında organik bağ, hatta birlikte istihdam ilişkisi mevcutsa, işçinin holding merkezindeki ihbar hattına yaptığı bildirim, hukuki anlamda “üçüncü kişiye ifşa” sayılamayacaktır. Zira organik bağ, holding merkezini işçi

³⁷ Someren Alp (n 31) 581.

³⁸ Yargıtay 21. HD, E. 2018/3192, K. 2018/9094, T. 10.12.2018 <www.lexpera.com> Erişim Tarihi 10 Mayıs 2026.

³⁹ Sedef Koç, Şirket Gruplarında İş İlişkileri (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2003) 20; Murat Engin, *Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren* (İstanbul 1993) 208; Yücel Bodur (n 36) 242-243.

⁴⁰ Koç, (n 36) 20; Yücel Bodur (n 36) 236-237.

karşısında üçüncü kişi konumundan çıkarmakta, onu işveren tarafının bir uzantısı haline getirmektedir. Bu durumda merkezi kanala yapılan ihbar, işletme içi ihbar niteliğinde kalır. İkinci yön, bunun tersi durumdur. Organik bağın bulunmadığı ya da ispat edilemediği hallerde, holding merkezi işçi karşısında hukuken yabancı bir tüzel kişiliktir. Bu senaryoda işçinin merkezi kanala yaptığı ihbar, şirketler hukuku perspektifinden bakıldığında, bağımsız bir üçüncü kişiye yapılmış bir ihbar olarak nitelendirilebilir ve sır saklama yükümlülüğünün ihlali tartışmasını gündeme getirebilir.

Anılan ikinci yönün bir başka görünümü, organik bağın işçi lehine değil işveren lehine işlediği durumlarda ortaya çıkar. Bu ihtimal, hukuka aykırılığın ihbarından (whistleblowing) farklı olarak, işçinin meşru bir ticari sırrı ifşa ettiği hâllere ilişkindir. Şirketler topluluğunda yakın ticari ilişki içinde bulunan ancak işçinin doğrudan istihdam ilişkisi içinde olmadığı bir başka topluluk şirketinin ticari sırrını işçinin üçüncü kişilere ifşa etmesi hâlinde, bu davranışın kendi işvereni açısından da haklı fesih nedeni oluşturabileceği savunulmaktadır⁴¹. Gerekçe olarak, İş Kanunu md. 25/II-e'deki sayımın “gibi” ifadesiyle sınırlayıcı olmadığı, işçinin ticari ilişkili topluluk şirketinin sırrını ifşa etmesinin de işverenin güvenini kötüye kullanma niteliğinde değerlendirilebileceği ileri sürülmektedir. Zira bu davranış, işvereni ile sırrını ifşa ettiği şirket arasındaki ticari ilişkiyi olumsuz etkileyebileceği gibi, dolaylı biçimde işvereni de zarara uğratabilir⁴². Bu görüş, organik bağ ve ekonomik bütünlük olgusunun tek yönlü değil çift yönlü sonuçlar doğurabileceğini, yani aynı olgunun işçiyi sır saklama yükümlülüğünün ihlalinden koruyabileceği gibi, bu yükümlülüğün kapsamını genişletici bir etki de yaratabileceğini göstermesi bakımından önemlidir.

Bu noktada, organik bağ ile tüzel kişilik perdesinin kaldırılması kavramları arasındaki ilişkiye değinmek gerekir. Öğretide bu iki kavram genellikle birlikte ele alınsa da birbirinden farklıdır. Organik bağ, bütünlük şartı aranmaksızın sorumluluğu genişleten daha esnek bir araçtır. Tüzel kişilik perdesinin kaldırılması ise malvarlıklarının karışması gibi ek koşullar gerektirir⁴³. Bununla birlikte Yargıtay, yukarıda anılan kararında organik bağın hukuki sonucunu açıkça “öz-

⁴¹ Karaca Yağcı (n 33) 191.

⁴² İbid 191.

⁴³ Yücel Bodur (n 36) 295 vd.; aynı yönde Someren Alp (n 31) 579. Ortaklıklar hukuku perspektifinden tüzel kişilik perdesinin kaldırılması ve organik bağ kavramı arasındaki ilişki hakkında bkz. Selçuk Öztekin, Tekin Memiş, ‘Şirketler Hukuku ve İcra İflas Hukuku İlkeleri Karşısında Borçlu Şirketin Alacaklılarının Hakim Ortağa Karşı Korunması’ Erol Ulusoy (edr), Tüzel Kişilik Perdesinin Aralanması: I. Uluslararası Ticaret Hukuku Sempozyum Kitabı (Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayını 2008) 209-214.

deşlik” olarak ifade etmektedir. Bu itibarla, holding merkezinin işçi karşısında üçüncü kişi sayılmaması sonucu, özellikle organik bağın birlikte istihdam veya tüzel kişilik perdesinin kaldırılması derecesine ulaştığı yoğun hâllerde tereddütsüz biçimde geçerlidir. Organik bağın yalnızca işçilik alacaklarından sorumluluğu yaymak amacıyla dar biçimde uygulandığı hâllerde ise, üçüncü kişi değerlendirmesinin somut olayın koşullarına göre yapılması isabetli olacaktır.

Bu belirsizlik karşısında işçinin hukuki güvenliği, kendi kontrolünde olmayan ve çoğu zaman bilgi sahibi dahi olamayacağı bir olguya, grup içi ilişkinin organik bağ eşiğini aşp aşmadığına, bağlanmış durumdadır.

B. Holding Merkezine Yapılan İhbar ve Sır Saklama Yükümlülüğü

1. Sadakat Borcu ve Sır Saklama Yükümlülüğünün Kapsamı ve Sınırları

İşçinin sadakat borcu, Türk Medeni Kanun (TMK) md. 2’deki dürüstlük kuralı ve güven ilkesi çerçevesinde, işverenin korunmaya değer menfaatlerinin işçiden beklenebilecek makul ölçülerde korunması ve işverenin menfaatlerine zarar verecek davranışlardan kaçınılması olarak tanımlanmaktadır⁴⁴. Türk Borçlar Kanunu (TBK) md. 396/1 uyarınca işçi, işverenin haklı menfaatlerinin korunmasında sadakatle davranmak zorundadır.

Sır saklama yükümlülüğü ise öğretide sadakat borcunun kapsamında yer alan susma borcunun somutlaşması olarak nitelendirilmektedir⁴⁵. TBK md. 396/4 uyarınca işçi, iş gördüğü sırada öğrendiği, özellikle üretim ve iş sırları gibi bilgileri, hizmet ilişkisinin devamı süresince kendi yararına kullanamaz veya başkalarına açıklayamaz. Bu yükümlülük, işverenin haklı menfaatinin korunması için gerekli olduğu ölçüde iş ilişkisinin sona ermesinden sonra da devam eder. İş Kanunu’nda ise sadakat borcu açıkça düzenlenmemiştir. Ancak

⁴⁴ Kudret Ertaş, *Türk Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu* (Şafak Matbaası 1982) 20-21; Arzu Arslan Ertürk, *Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu* (On İki Levha Yayıncılık 2010) 144; Nuri Çelik, Nürsen Caniklioğlu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri* (36. Bs., Beta Yayınevi 2023) 316 vd.; Ercan Akyiğit, *İş Hukuku* (14. Bs., Seçkin Yayıncılık 2022) 185; Ömer Ekmekçi ve Esra Yiğit, *Bireysel İş Hukuku Dersleri* (3. Bs., On İki Levha Yayıncılık 2021) 367; Hasan Kayırgan, ‘İş Hukukunda Sadakat Borcunun Genel Bir Değerlendirmesi’ (2014) 20 (1) Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan Özel Sayısı 459, 462; Günther Löschnig ve Alpay Hekimler, *Avrupa İş Hukuku Çerçevesinde Türk İş Hukuku İle Karşılaştırmalı Avusturya İş Hukukunun Temel Esasları* (Efil Yayınevi 2011) 140; Kenan Tunçomağ ve Tankut Centel, *İş Hukukunun Esasları* (6. Bs., Beta Yayıncılık 2013) 100; Haluk Hadi Sümer, *İş Hukuku* (17. Bs., Mimoza Yayıncılık 2013) 64; A. Nizamettin Aktay, Kadir Arıcı ve E. Tuncay Senyen Kaplan, *İş Hukuku* (6. Bs., Gazi Kitabevi 2013) 100; Üner, (n 2) 781.

⁴⁵ Arslan Ertürk (n 44) 285; Ekmekçi ve Yiğit (n 44) 360; Fevzi Demir ve Gönenç Demir, ‘İşçinin Sadakat Borcu ve Uygulaması’ (2009) 11 (1) Kamu-İş 1, 23.

md. 25/II-e’de “işçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması” haklı fesih nedeni olarak öngörülmüştür⁴⁶.

Öğretide, iş gördüğü sırada öğrenilen sırları ifade etmek üzere meslek sırrı, ticari sır, üretim sırrı gibi kavramların farklı kapsamlarda kullanıldığı ancak işyerine ait tüm sırları kapsamak üzere “iş sırrı” ifadesinin tercih edilmesinin daha isabetli olduğu belirtilmektedir⁴⁷. İş sırrı, kamuya mal olmamakla birlikte işyerinde sınırlı sayıda kişi tarafından bilinen ve işverenin üçüncü kişilerce öğrenilmesini istememekte haklı menfaatinin bulunduğu, iş ve işyeriyle ilgili her türlü bilgi olarak tanımlanmaktadır⁴⁸.

Sadakat borcu mutlak değildir. TBK md. 396/1’in açık lafzı uyarınca işçi, işverenin yalnızca haklı menfaatlerini korumakla yükümlüdür. Öğretide işverenin haklı menfaati, işletmenin ekonomik açıdan zarar görmemesi ve rekabet gücünün etkilenmemesi olarak tanımlanmaktadır⁴⁹. Belirtmek gerekir ki yalnız-

⁴⁶ Konuya ilişkin bir Yargıtay kararına göre; “...Davalı işyerinde yapılan sayım sonrası tutulan tutanağa göre büyük kısmı içki ve çikolatadan oluşan 53.202,44.TL açığın bulunduğu bildirilmiştir. Somut uyumsuzlukta davalı işyerinde minibar sorumlusu olarak çalışan davacının, 2014 yılında minibarlara koyulan ve son kullanma tarihi geçmiş olan çikolataları 2015 yılında alınan farklı bir markaya ait çikolatalarla değiştirmedigi, 2015 yılında yeni alınan çikolataların da büyük bir kısmının eksik olduğunun tespit edildiği ve bu çikolataların akıbetinin ne olduğunun belirlenemediği, minibarlara koyulan içkilerde de büyük miktarda eksiklik olduğu, davalı işyeri tarafından davacıya tahsis edilen ve fesihten sonra davacının işverene iade ettiği telefonda yapılan incelemede bir yakınının davacıdan içki getirmesini talep ettiği ve telefonda bulunan fotoğrafta da bir çantanın içerisinde içki şişelerinin bulunduğu görüldüğü, davacının iş akdinin davalı işverence doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışları üzerine haklı nedenle feshedildiği anlaşılmakla ilk derece mahkemesi ve bölge adliye mahkemesince fesih nedenleri üzerinde durulmadan işverenin fesih bildirimini yazılı olarak yapmadığı ve fesih öncesi davacının savunmasını almadığı gerekçesiyle feshin geçersiz olduğuna dair gerekçelerinin davalı işverenin iş akdini haklı nedenle feshettiğini belirtmesi, haklı feshlerde savunma alma zorunluluğunun bulunmaması ve feshin yazılı olması zorunluluğunda olmaması karşısında yerinde olmadığı, davalı işverence yapılan feshin haklı nedene dayandığı anlaşılmakla mahkemece davanın reddi yerine kabulüne karar verilmesi hatalıdır.” Yargıtay 9. HD, E. 2018/2118, K. 2018/16485, T. 24.9.2018 <www.legalbank.net> Erişim Tarihi 20 Mayıs 2026. Yargıtayın vermiş olduğu başka bir kararda, işçinin satışa bağlı olarak işverence sağlanan ödüle hak kazanmak için gerekli olan satış yapıp ödülün yararlandıktan hemen sonra bu satışların çok önemli bir kısmının iade edilmesini doğruluk ve bağlılığa uymayan davranış olarak değerlendirmiştir. Yargıtay 9. HD, E. 2017/12515, K. 2019/17414, T. 7.10.2019 <www.legalbank.net> Erişim Tarihi 20 Mayıs 2026.

⁴⁷ Fatih Uşan, *İş Hukukunda İş Sırrının Korunması: (Sır Saklama ve Rekabet Yasağı)* (Seçkin Yayıncılık 2003) 28; Polat Soyer, *Rekabet Yasağı Sözleşmesi* (BK m. 348-352) (Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, 1994) 12, dn. 20; Arslan Ertürk (n 44) 288; Üner (n 2) 782; Alpogut’a göre, üretim süreci, üretim talimatları, yeni üretim yöntemleri ve ürünler, teknik-matematiksel çizelgeler, modeller veya araştırma sonuçları üretim sırrı olarak isimlendirilirken; üretim dışında kalan tüm sırlar iş sırrı olarak nitelendirilmektedir. Bkz. Gülsevil Alpogut, ‘İşçinin Sadakat Borcu ve Türk Borçlar Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler’ (2012) (25) Sicil İş Hukuku Dergisi 23, 28.

⁴⁸ Uşan (n 47) 29; Arslan Ertürk (n 44) 289; Soyer (n 47) 53; Sema Deniz Özkan Koç, *İşçinin Sır Saklama Yükümlülüğü* (Adalet Yayınevi, 2022) 132; Üner (n 2) 782.

⁴⁹ Aziz Can Tuncay, ‘İşçinin Sadakat (Bağlılık) Yükümlülüğü’, *Prof. Dr. Hayri Domaniç’e 80. Yaş Günü Armağanı* (Beta Yayıncılık 2001) 1043, 1069; Arslan Ertürk (n 44) 292; Uşan (n 47) 36; Kayırgan (n 44) 474.

ca meşru ya da hukuka uygun menfaatlerin bu çerçevede korunabileceği, işverenin hukuka, etik kurallara veya ahlaka aykırı menfaatlerinin sadakat borcu kapsamında korunmasının mümkün olmadığı kabul edilmektedir⁵⁰. Bu çerçevede konusu suç teşkil eden fiil ve işlemler bakımından ifşa ve ihbar hakkının kullanılması sadakat borcuna aykırılık oluşturmayacaktır⁵¹.

Aynı sınırlama sır saklama yükümlülüğü bakımından da geçerlidir. Sırf işverenin kişisel menfaatlerinin ihlal edilecek veya ekonomik zarara uğranacak olması gerekçesiyle işverenin hukuka, etik kurallara ya da ahlaka aykırı davranışlarının gizlenmesi, sır saklama borcunun niteliğiyle örtüşmemektedir⁵². Nitekim karşılaştırmalı hukukta bu sınır açıkça düzenlenmiştir. Alman Ticari Sır Kanunu'nun (Geschäftsgeheimnisgesetz - GeschGehG) 5. maddesinin 2. bendi uyarınca, hukuka aykırı bir eylemin ya da mesleki olan / olmayan bir suistimalin açığa çıkarılması amacıyla ve genel kamu yararını korumaya elverişli olması hâlinde bir ticari sırrın ifşası yasaklanmamaktadır. Hükme göre bilginin ticari sır niteliği ortadan kalkmamaktadır. Sır niteliğini koruyan bilginin, belirli amaçlarla açıklanması hukuka uygun kabul edilmektedir. Türk hukukunda ise “iş sırrı” kavramına ilişkin benzer nitelikte pozitif bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu durum kavramın sınırlarının belirlenmesini ve hukuka aykırılığın sır sayılıp sayılmayacağı meselesini tamamen yargısal yoruma bırakmaktadır⁵³. Yargıtay da, işyerine denetime gelen müfettişlere genel müdür ve diğer yetkililerin usulsüz işlemlerini ifşa eden işçinin bu davranışının sadakat borcuna aykırılık oluşturmadığına ve yasal görevini yerine getiren işçiyi işten çıkaran işverenin kötü niyetle hareket ettiğine hükmetmiştir⁵⁴.

⁵⁰ Mustafa Alp, *Çalışanın İşvereni ve İş Arkadaşlarını İhbar Etmesi-Çalışanın Hukuka ve Etik Kurallara Aykırılıkları İfşa Hakkı ve İhbar Borcu (Whistleblowing)* (Beta Yayıncılık 2013) 121; Hamdi Mollamahmutoglu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, *İş Hukuku* (7. Bs., Lykeion 2022) 605; Akyiğit (n 44) 185.

⁵¹ Çelik, Caniklioglu, Canbolat ve Özkaraca (n 44) 306; Ekmekeci ve Yiğit (n 44) 357; Üner (n 2) 783; aynı yönde Mehmet Batuhan Özbek, ‘Whistleblowing Kavramının AİHM Kararları ve Uluslararası Düzenlemeler Çerçevesinde Değerlendirilmesi’ (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gedik Üniversitesi 2024) 58.

⁵² Alp, İfşa ve İhbar (n 50) 133; Özkan Koç (n 48) 211; Üner (n 2) 783; Ertaş (n 44) 54.

⁵³ Esra Özen, ‘Whistleblowing im türkischen Recht’ (2024) Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 350, 354-355.

⁵⁴ Yargıtay 9. HD, E. 2002/3219, K. 2002/17665, T. 26.9.2002. Benzer yönde diğer kararlar için bkz. Yargıtay 22. HD, E. 2014/35219, K. 2016/1252, T. 20.1.2016; Yargıtay 22. HD, E. 2014/23541, K. 2015/34707, T. 16.12.2015 <www.kazanci.com> Erişim Tarihi 20 Mayıs 2026. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi de, işçinin bu hakkını kullanarak yaptığı ihbar üzerine iş sözleşmesinin feshedilmesinin işçinin ifade özgürlüğüne bir müdahale olup olmadığını değerlendirmektedir. Öğretide Yüksek Mahkeme bu değerlendirmede, öncelikle bilginin ifşa edilmesinin kamu yararı bakımından önemini ve kamu yararının bilginin gizliliğine üstün gelip gelmediğini, ifşa ve ihbarda bulunan çalışan tarafından ilgili usulün takip edilip edilmediğini, kamuoyuna açıklama yapmanın son çare olması gerektiği ve başvuruçunun ortaya çıkarmayı amaçladığı usulsüzlüğün düzeltilmesi için başvurulabilecek alternatif etkili yolların olup olmadığını, olayın somut şartları ışığında değerlendirdiği ifade edilmektedir. Yine Yüksek Mahkeme bu

Bu noktada, işçinin ifşa ve ihbarını hangi mercilere yöneltebileceğini kısaca ifade etmek yerinde olur. Whistleblowing, işçinin işyerinde tespit ettiği hukuka aykırılıkları yetkili mercilere bildirmesini ifade eder. Bu bildirim üç kanaldan gerçekleşebilir. İşletme içi ihbar, işletme dışı ihbar ve kamuoyuna ifşa. İşte grup şirketleri bağlamında özgün sorun, bu işletme içi kanalın tek bir merkezde, çoğu zaman holding bünyesinde toplanması hâlinde ortaya çıkmaktadır. Bağlı şirket işçisinin holding merkezindeki kanala yaptığı bildirimin, işletme içi ihbar mı yoksa üçüncü kişiye ifşa mı sayılacağı, aşağıda ayrıntılı biçimde ele alınacaktır.

2. Grup Şirketi Bağlamında “Üçüncü Kişiye Ifşa” Meselesi

Mesele grup şirketleri bağlamına taşındığında, yukarıdaki çerçevenin yanıtlayamadığı özgün bir soru ortaya çıkmaktadır. Bağlı şirket işçisinin, işyerindeki hukuka aykırılığı holding merkezindeki ihbar kanalına bildirmesinin, “başkalarına açıklama” (TBK md. 396/4) ya da “meslek sırlarını ortaya atma” (İK md. 25/II-e) kapsamında değerlendirilip değerlendirilemeyeceğinin belirlenmesi gerekir.

Sorunun yanıtı, ihbar muhatabının hukuki konumuna göre değişmektedir. Şirketler hukukunun tüzel kişilik bağımsızlığı perspektifinden holding, bağlı şirketten ayrı bir hukuk süjesidir. Bu perspektif tutarlı biçimde uygulanırsa holding merkezine yapılan açıklama, üçüncü kişiye ifşa niteliği taşıyabilir. Ancak bu sonuç, iş hukukunun değerleriyle bağdaşmamaktadır.

Bu değerlendirmede, organik bağın yanı sıra ikinci ve bağımsız bir ölçütün daha gözetilmesi gerekir. İhbarı alan birimin, işçinin iş sözleşmesinin tarafı olan işveren tarafından yetkilendirilmiş olup olmadığı gözetilmelidir. Zira grup bünyesindeki merkezi kanal, bağlı şirketin kendi iç ihbar yükümlülüğünü yerine getirmek üzere yetkilendirdiği bir yapı olabileceği gibi, herhangi bir yetkilendirmesi bulunmayan bir yapı da olabilir. İlk ihtimalde işçi, işverenin bizzat kurduğu ya da kurulmasına rıza gösterdiği kanalı kullanmaktadır. Bu durumda bildirimin işletme içi ihbar sayılması, yalnızca organik bağa değil, işverenin kendi iradesine de dayanır. İkinci ihtimalde ise yetkilendirme bulunmadığından, bildirimin niteliği münhasıran grup içi ilişkinin yoğunluğuna göre belirlenmelidir. Yetkilendirmenin açık bir işveren beyanıyla yapılması şart değildir. Grup

konuda başvurusunun başvurusundaki saiki ile meydana gelen zararı da dikkate aldığı, bilginin ifşasının dayandığı kamu yararı karşısında, işverenliğin aynı nedenle uğradığı zararın kıyaslanması da yine bu açıdan değerlendirilen bir başka husus olduğu belirtilmektedir. Bu konudaki geniş açıklamalar için bkz. Evra Çetin, *İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi'nin 8-11 Maddeler Bağlamında Çalışanların Hakları* (On İki Levha Yayinevi 2015) 433 vd.

uyum politikasının bağlı şirket çalışanlarına duyurulması, iş sözleşmesinde ya da işyeri iç yönetmeliğinde merkezi kanala atıf yapılması gibi hâllerde zımni bir yetkilendirmenin varlığı da kabul edilmelidir. Yetkilendirmenin hiç bulunmadığı hâllerde ise, organik bağın birlikte istihdam veya tüzel kişilik perdesinin kaldırılması derecesine ulaştığı durumlarda aynı sonuca ulaşılmalıdır. Bağın bu yoğunluğa erişmediği hâllerde ise değerlendirme somut olayın koşullarına bırakılmalıdır. Kanımızca aşağıda sıralanan gerekçeler, özellikle yetkilendirilmiş bir merkezi kanalın söz konusu olduğu hâllerde tereddütsüz biçimde geçerli olmalıdır⁵⁵. Bu çerçevede söz konusu sonucun dört gerekçesi bulunmaktadır.

İlk gerekçe organik bağ gerçeğidir. Yukarıda ortaya konulduğu üzere, grup içi ilişkinin yoğunluğu holding merkezini işçi karşısında “yabancı” konumundan fiilen çıkarmaktadır. İşçinin gözünde merkez, işverenin karar mercii ve denetim makamıdır.

İkinci gerekçe, işverenin kendi kurduğu sistemin himayesidir. Merkezi ihbar kanalı bizzat işveren tarafı veya grup yönetimi tarafından kurulmuş ve işçilerin kullanımına sunulmuştur. İşverenin kendi oluşturduğu uyum mekanizmasını kullanan işçiyi, aynı mekanizmayı kullandığı için sır ifşasıyla itham etmesi, çelişkili davranış yasağına (venire contra factum proprium) aykırılık oluşturur. Ayrıca TMK md. 2 anlamında hakkın kötüye kullanılması teşkil eder.

Üçüncü gerekçe ise, sırrın niteliğidir. İhbar konusu bilgi, hukuka aykırılığa ilişkindir. Yukarıda da ifade edildiği üzere sadakat borcu yalnızca işverenin haklı yani hukuka uygun menfaatlerini korumalıdır, hukuka aykırılığın bildirilmesi zaten korunan sır kapsamında değerlendirilemez. Dördüncü ve şirketler hukukuna ilişkin bir gerekçe ise, TTK md. 199/4 hükmünde bulunmaktadır. Anılan hükme göre hâkim şirketin yönetim kurulu üyeleri, bağlı şirketlerden bir rapor hazırlanmasını isteyebilir. Bu rapor, bağlı şirketlerin finansal ve malvarlığıyla ilgili durumlarını, üç aylık hesap sonuçlarını, bağlı şirketlerin birbirleriyle ve hâkim şirketin pay sahipleri ile bunların yakınlarıyla ilişkilerini, yaptıkları işlemleri ve bu işlemlerin sonuç ve etkilerini özenli, gerçeği aynen ve dürüstçe yansıtan bir biçimde ortaya koymalıdır. Bağlı şirketler ise raporun hazırlanması için gerekli bilgi ve belgeleri vermekle yükümlüdür. Bu düzenleme, şirketler topluluğunun ekonomik ve yönetsel birlik niteliği nedeniyle, bağlı şirketin sır niteliğindeki bilgilerinin hâkim şirkete raporlanmasını bizzat kanun koyucunun öngördüğünü göstermektedir. Dolayısıyla TTK md. 199/4, organik bağ bulunan topluluklarda bir şirketin sırrının diğer topluluk şirketlerince bilinebilir olmasını

⁵⁵ Direktif (EU) 2019/1937, md. 8/5; HinSchG § 14/1.

mevzuat düzeyinde mümkün kılan bir örnek teşkil etmekte⁵⁶ ve yukarıdaki üç gerekçeyi şirketler hukuku zemininde desteklemektedir. Bu durumun diğer bir görünümü, birlikte istihdam ilişkisinde ortaya çıkmaktadır. Zira işçinin şirketler topluluğundaki birden fazla topluluk şirketiyle iş ilişkisi içinde bulunması hâlinde, sır saklama borcunun yalnızca asıl işverene karşı değil, ilişki içinde bulunan her bir topluluk şirketine karşı ayrı ayrı devam ettiği kabul edilmektedir. Hatta geçici iş ilişkisi kapsamında çalışılan topluluk şirketine karşı da bu borcun varlığını koruduğu savunulmaktadır⁵⁷. Bu yaklaşım, organik bağ bulunan topluluklarda sır saklama yükümlülüğünün tek yönlü değil çok yönlü bir yapı arz ettiğini, dolayısıyla holding merkezine yapılan ihbarın iç ihbar sayılmasının da bu çok yönlü yapının doğal bir uzantısı olduğunu desteklemektedir. Belirtmek gerekir ki TTK md. 199/4, doğrudan işçinin ihbar hakkını düzenlememektedir. Hâkim şirketin bağlı şirket organlarından bilgi alma yetkisini konu edinmektedir. Bu itibarla anılan hüküm, holding merkezine yapılan ihbarın hukuki niteliğine ilişkin sonucun bağımsız bir dayanağı değil, grup içi bilgi akışının kanun koyucu tarafından da meşru görüldüğünü gösteren destekleyici bir karine olarak değerlendirilmelidir.

Üçüncü kişi sorununun whistleblowing bakımından taşıdığı önem, ihbarın hangi kanaldan yapılmış sayılacağını belirlemesindedir. Holding merkezi işçi karşısında üçüncü kişi sayıldığı takdirde, oraya yapılan bildirim işletme dışı bir ifşa, hatta sırrın üçüncü kişiye açıklanması olarak nitelendirilebilecektir. Bu ise işçiyi hem whistleblowing'in kademeli koruma rejiminde daha zayıf bir konuma düşürecek hem de sır saklama yükümlülüğünün ihlali tartışmasını gündeme getirecektir. Buna karşılık merkez, işverenin bir uzantısı olarak kabul edildiğinde, aynı bildirim en güçlü korumadan yararlanan işletme içi ihbar niteliğini kazanacaktır. Bu itibarla üçüncü kişi meselesi, salt sır saklama yükümlülüğü bakımından değil, ihbarın niteliği ve işçinin koruma düzeyi bakımından da belirleyicidir.

Anılan dört gerekçenin ortak sonucu olarak ifade etmek gerekir ki, organik bağın mevcut olduğu grup yapılarında, holding merkezindeki ihbar kanalına yapılan bildirim, kural olarak işletme içi ihbar niteliğinde kabul edilmeli ve sır saklama yükümlülüğünün ihlali sayılmamalıdır. Ne var ki bu sonucun mevzuat düzeyinde güvence altına alınmamış olması, işçiyi her somut olayda yargısal değerlendirmenin belirsizliğine terk etmektedir.

⁵⁶ Karaca Yağcı (n 34) 187.

⁵⁷ Karaca Yağcı (n 34) 186; Roman Heiz, *Das Arbeitsverhältnis im Konzern*, Bern (Stämpfli Verlag 2005) 90.

C. Türk İş Hukukunda Özel Düzenleme Eksikliğinin, Dürüstlük Kuralı (TMK md. 2) ile Aşılması

Türk hukukunda whistleblowing'i doğrudan düzenleyen özel bir kanun veya kanun hükmü bulunmamaktadır. Bu boşluk karşısında ifşa ve ihbar hakkının kullanım şekli ve koşullarının belirlenmesinde, sadakat borcu ve sır saklama yükümlülüğünün temelinde yer alan dürüstlük kuralı belirleyici rol oynamaktadır⁵⁸. İşçinin ifşa ve ihbar hakkını dürüstlük kuralı ve ölçülülük ilkesine uygun biçimde kullanması halinde sadakat borcunun ve sır saklama yükümlülüğünün ihlal edilmediği kabul edilmektedir⁵⁹.

Dürüstlük kuralı bağlamında geliştirilen ölçütlere göre işverenin menfaatlerine daha az zarar verecek bir yöntem varken bunun kullanılmaması dürüstlük kuralına aykırıdır⁶⁰, bu çerçevede kademeli başvuru ilkesi gereği, önce iç kanalların tüketilmesi, sonuç alınamazsa dış mercilere başvurulması esastır. Merkezi whistleblowing sistemleri bakımından bu ölçüt özel bir anlam kazanmaktadır. Zira grup bünyesinde merkezi bir kanal kurulmuşsa, bu kanala başvuru iç kanalın tüketilmesi aşamasına dahil edilmelidir. Başka bir deyişle merkezi kanalın varlığı, işçinin dürüstlük kuralına uygun davranışının çerçevesini belirlemekte, işçi bu kanalı kullandığında en ölçülü yolu seçmiş sayılmalıdır.

Öte yandan dürüstlük kuralının genel hüküm niteliği, öngörülebilirlik sorununu çözmemektedir. TMK md. 2, her somut olayda hâkimin takdirine göre şekillenen esnek bir ölçüt sunmaktadır. Bu esneklik ise ihbarcı işçi açısından hukuki güvensizlik ve belirsizlik anlamına gelmektedir. AB üyesi devletlerin Direktif uyarınca özel mevzuat çıkarmakla yükümlü olduğu, Almanya'nın HinSchG ile ayrıntılı bir koruma rejimi kurduğu bir ortamda, Türk hukukunun genel hükümlerle yetinmesi, karşılaştırmalı hukuk perspektifinden belirgin bir normatif eksikliği ifade etmektedir⁶¹. Söz konusu eksikliğin fesih hukuku bakımından doğurduğu somut sonuçlar, çalışmanın ilerleyen bölümlerinde incelenecektir.

⁵⁸ Alp, İfşa ve İhbar (n 50) 174; Üner (n 2) 784; Arslan Ertürk (n 44) 27 vd.

⁵⁹ Üner (n 2) 792.

⁶⁰ Zeki Okur, 'İş Hukukunda İşçinin Düşünceyi Açıklama Özgürlüğü' (2006) 8 (4) Kamu-İş 1, 16-17; Kayırgan (n 44) 465; Üner (n 2) 784; aynı yönde, AİHM içtihadında geliştirilen "işletme içi ifşa başta olmak üzere işverene daha az zarar verecek alternatif ifşa yollarının kullanılması" ölçütü için bkz. Kapucu ve Kocatepe (n 9) 1462; Yıldırım (n 16) 674.

⁶¹ Üner (n 2) 792.

D. Yargıtay İçtihadında Whistleblowing

Türk hukukunda whistleblowing'e ilişkin özel bir düzenlemenin bulunmaması, kavramın hukuki çerçevesinin önemli ölçüde Yargıtay içtihadıyla şekillenmesi sonucunu doğurmuştur. Bu başlık altında, içtihadın gelişimi ve özellikle kavramın yerleşik bir tanıma kavuşup kavuşmadığı ve grup şirketleri bağlamında ne ölçüde yol gösterici olduğu değerlendirilecektir.

Türk yargısının whistleblowing olgusunu tespit edilebildiği kadarıyla ilk kez ele aldığı tarih, "whistleblowing" kavramının henüz kullanılmadığı 1987 yılına uzanmaktadır. Yargıtay 7. Ceza Dairesi'nin anılan tarihli kararında, bir işçinin işverenin vergi kaçırdığını resmî makamlara ihbar etmesi nedeniyle suçlanması söz konusu olmuştur. Daire, işçinin eylemini sadakat borcu ihlali olarak değerlendirmemiş ve hukuka aykırılıkların iş sırrı kapsamında koruma göremeyeceğini ortaya koymuştur⁶². Karar, whistleblowing kavramından açıkça söz etmeksizin kavramın özünü, kamu yararı amacıyla gerçekleştirilen ifşanın sadakat borcunu ihlal etmediğini, ulaşılabilen içtihat bakımından erken bir tarihte tesis etmesi nedeniyle önem taşımaktadır.

Yargıtay whistleblowing kavramını 7. Hukuk Dairesi'nin 24.10.2016 tarihli kararında doğrudan kullanmış ve tanımlamıştır⁶³. Karara konu olayda, bir market zincirinde çalışan işçi, son kullanma tarihi yaklaşan ürünlerin satışına ilişkin gözlemlerini işyeri bünyesindeki kayıp önleme ve güvenlik müdürüne ileterek bir iç bildirimde bulunmuştur. İşveren ise işçinin bu fotoğrafları üçüncü kişilerle paylaşarak güveni kötüye kullandığı gerekçesiyle iş sözleşmesini feshetmiştir. Yüksek mahkeme, kararında whistleblowing'i, tehlikelerin, yolsuzlukların veya işveren ya da çalışanların gerçekleştirdiği hukuka yahut etik kurallara aykırı davranışlara ilişkin gizli bilgilerin bir işçi tarafından, sorunları çözme güç ve yetkisine sahip iç veya dış otoritelere bildirilmesi olarak tanımlamıştır. Bu eylemde kamu menfaati ile işverenin menfaatinin karşı karşıya geldiğini vurgulamıştır. Kararın doktrin açıdan en değerli yönü, iç ihbar ile dış ihbar arasındaki ilişkiyi ele alış biçimidir. Daireye göre işçi kural olarak hukuka aykırılığı öncelikle işyeri içi mercilere bildirmelidir. Ancak her durumda işletme içi ihbarın öncelikli olduğu söylenemez. Suç konusu fiilin ağırlığı, işverenin veya onu temsil eden kişinin bizzat suça karışmış olması yahut olayın işletme içinde aydınlatılamayacağının öngörülmesi gibi hallerde, işverenin menfaatlerini koruma yükümlülüğü geri plana düşmekte-

⁶² Yargıtay 7. CD, E. 1986/17826, K. 1987/4019, T. 8.4.1987 <www.lexpera.com> Erişim Tarihi 13 Haziran 2026.

⁶³ Yargıtay 7. HD, E. 2016/12401, K. 2016/17196, T. 24.10.2016 <www.lexpera.com> Erişim Tarihi 13 Haziran 2026.

dir. Anılan karar, aynı zamanda ispat yükü bakımından da yol göstericidir. Yüksek mahkeme, feshe dayanak iddiaların işverence “şüpheden uzak” delillerle kanıtlanması gerektiğini, somut olayda bu ispatın gerçekleştirilemediğini belirterek feshin geçersizliğine ve işçinin işe iadesine hükmetmiştir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin 1.12.2025 tarihli kararı, 2016’da benimsenen yaklaşımın yaklaşık on yıl sonra teyit edildiğini göstermesi bakımından önemlidir. Bu kararda yüksek mahkeme, 2016 yılında vermiş olduğu karardaki whistleblowing tanımını neredeyse aynı şekilde tekrarlamıştır⁶⁴. Karara konu olayda, bir müşavirlik şirketinde inşaat mühendisi teşkilat başkanı olarak çalışan işçi, işyerinde gerçekleştiğini düşündüğü bir usulsüzlüğü, şirketin hizmet verdiği kamu kurumuna (dava dışı Genel Müdürlük) yazılı bir dilekçeyle bildirmiştir. İşveren, bu bildirimini “asılsız ve şahsi kanaate dayalı” sayarak işçinin iş sözleşmesini ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık gerekçesiyle feshetmiş ve işten çıkış kodunu buna göre bildirmiştir. Daire, işçinin bu eylemini “toplum yararına haber uçuurma”, yani ihbar hakkının kullanılması olarak nitelendirmiştir. Somut olayda işçinin makul bir kanaate dayanarak hareket ettiği gözetildiğinde, ihbarın sonradan asılsız çıkmasının tek başına feshi haklı kılmayacağını kabul etmiştir. Bu ilke, çalışmanın ilerleyen bölümünde ele alınacak “makul şüphe” ölçütünün içtihadı dayanağını oluşturmaktadır. Kararda yer alan ölçülülük vurgusu da dikkat çekicidir. İlk derece mahkemesi, sekiz yılı aşkın kıdemi bulunan işçiye daha hafif yaptırımlar uygulanabilecekken doğrudan feshe başvurulmasını ölçülülük ilkesine aykırı bulmuştur, Yargıtay da bu sonucu onamıştır.

İçtihadın bir diğer önemli yanını, AYM’nin İlter Nur kararı ile bu kararın yeniden yargılama sürecinde verilen Yargıtay 9. HD kararı oluşturmaktadır. Bu davada taşeron işçisi İlter Nur, ücret eksikliği ve çalışma koşullarına ilişkin şikâyetini devlet iletişim merkezi BİMER’e iletmesi üzerine iş sözleşmesi İK md. 25/II-e uyarınca haklı nedenle feshedilmiştir. Yargıtay 7. HD önce feshi haklı bulmuştur. Ancak AYM, şikâyet dilekçesinin bir bütün olarak değerlendirildiğinde saldırgan bir üsluptan öte yardım isteği içerdiğini ve işçinin ifade özgürlüğünün ihlal edildiğini tespit ederek, Anayasa’nın 26. maddesinde güvence altına alınan ifade özgürlüğünün ihlal edildiğine hükmetmiştir⁶⁵.

⁶⁴ Yargıtay 9. HD, E. 2025/7869, K. 2025/9336, T. 1.12.2025 <www.lexpera.com> Erişim Tarihi 13 Haziran 2026.

⁶⁵ AYM, İlter Nur Başvurusu, B. No: 2013/6829, T. 14.4.2016 <https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/BB/2013/6829> Erişim Tarihi 19 Haziran 2026; aynı kararın incelemesi için bkz. Kırpık (n 8) 340; İrmak Bakır, ‘İşçinin İşyerindeki Hukuka Aykırılıkları İhbar ve İfşası: “Türk İş Hukukunda İşçinin Bilgi Uçuurması” (Whistleblowing)’ (Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi 2026) 85-88; Orhan Ersun Civan, *İşçinin Yan Yükümlülükleri* (Beta 2021) 241-242.

AYM'nin ihlal kararı üzerine dosyayı yeniden inceleyen Yargıtay 9. HD ise işçinin BİMER'e yazdığı şikâyet dilekçesinin, İK md. 18/3-c uyarınca işverenin faaliyetleri hakkında idari açıdan hak arama kapsamında kaldığını ve bu nedenle feshin geçersiz olduğunu kararlaştırmıştır⁶⁶. Bu karar birkaç açıdan önem taşımaktadır. İlk olarak AYM'nin bireysel başvuru denetiminin Yargıtay içtihadını doğrudan düzeltmesine imkân tanımıştır. İkinci olarak md. 18/3-c güvencesinin devlet iletişim merkezine yapılan şikâyetleri kapsadığını açıkça tescil etmiştir. Üçüncü olarak ise içtihadın yalnızca md. 25/II-e değerlendirmesiyle sınırlı kalmayıp AIHS md. 10 içtihadına yakın bir orantılılık testinin uygulanmaya başlandığını göstermesi bakımından önemlidir.

Yargıtay'ın 2016 ve 2025 tarihli kararlarıyla whistleblowing kavramına ilişkin tutarlı bir tanım geliştirmiş olması olumlu bir gelişme olmakla birlikte mevcut içtihat bu çalışmanın merkezindeki soruna, grup şirketlerinde merkezi ihbar kanallarına yapılan bildirimlerin hukuki niteliğine, doğrudan bir yanıt sunmamaktadır. Gerek 2016 gerek 2025 tarihli kararlar, ihbarın muhatabı bakımından işyeri içi merci veya tamamen işyeri dışı bir kamu makamı olmak üzere iki uçlu bir tablo sunmaktadır. Oysa grup şirketlerindeki merkezi ihbar hattı (Zentrale Meldestelle) modeli, tam da bu iki uç arasında kalan, kendine özgü bir "grup içi ama tüzel kişilik dışı" kategoriyi temsil etmektedir.

Bu durum, içtihadın mevcut hâliyle organik bağ ve tüzel kişilik bağımsızlığı çatışmasına çözüm üretemediğini göstermektedir. Yargıtayın whistleblowing içtihadı, münferit işçi işveren ilişkisi modeli üzerine kuruludur. Holding merkezine yapılan bir ihbarın, işçinin kendi tüzel kişiliği olan bağlı şirket karşısında "iç ihbar" mı yoksa "üçüncü kişiye ifşa" mı sayılacağı meselesi içtihadta henüz karşılık bulmamıştır. Dolayısıyla bu çalışmanın önceki bölümünde geliştirilen, organik bağın mevcudiyeti hâlinde merkezi kanala bildirimin iç ihbar sayılması gerektiği ölçütü Yargıtay içtihadının doğal bir uzantısı olup, teorik bir öneri olarak değerlendirilmelidir.

Mevcut içtihadın whistleblowing'i kamu yararına dayalı meşru bir eylem olarak konumlandırması, bu eylemin sadakat borcunun olumsuz ihlalinden kesin biçimde ayrıldığını ortaya koymaktadır. Örneğin işçinin kişisel veya rakip menfaati için iş sırrını ifşa etmesinden ayrı düşünülmelidir. Nitekim Yargıtay, işçinin rakip firma lehine ticari sır ifşa ettiği hallerde sadakat borcunun ve sözleşmesel gizlilik yükümlülüğünün ihlal edildiğini istikrarlı biçimde kabul et-

⁶⁶ Yargıtay 9. HD, E. 2017/26242, K. 2017/16679, T. 26.10.2017 <www.lexpera.com> Erişim Tarihi 19 Haziran 2026.

mehtedir⁶⁷. Bu karşıtlık, whistleblowing’in ayırt edici unsurunun “kamu yararı kaygısı” olduğunu bir kez daha doğrulamaktadır.

III. MERKEZİ KANALLARA YAPILAN İHBARLARIN İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİNE ETKİSİ VE KORUMA MEKANİZMALARI

A. İşverenin Fesih Hakkı Açısından Değerlendirme

İş Kanunu md. 25/II-e, işçinin “işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması”nı işverene derhal fesih hakkı veren bir neden olarak düzenlemektedir. Aynı maddenin (b) bendi ise “işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnadlarda bulunması”nı derhal fesih nedeni saymaktadır.

Merkezi whistleblowing sistemleri bağlamında, bu iki bent nedeniyle işveren açısından haklı nedenle fesih hakkı ihtimali gündeme gelebilir. Örneğin, bağlı şirket işçisinin holding merkezindeki kanala yaptığı ihbar, ihbar konusu bilginin iş sırrı niteliği taşıdığı ve merkezi kanalın “üçüncü kişi” sayılması ihtimalinde md. 25/II-e kapsamında “meslek sırlarını ortaya atma” olarak nitelendirilebilecektir. İhbarın asılsız çıkması ihtimalinde ise md. 25/II-b kapsamında “asılsız ihbar ve isnat” olarak nitelendirilebilecektir. Kanımızca organik bağın mevcut olduğu yapılarda merkezi kanala bildirim işletme içi ihbar niteliğinde kabul edilmelidir ve sır ifşası olarak değerlendirilmemelidir. İhbarın asılsız çıkması ihtimalinde ise İş Kanunu md. 25/II-b’deki ifadenin karşıt anlamından bir sonuca ulaşılabilir. Anılan hükme göre işveren hakkındaki ihbar ve isnadın aslının bulunması halinde feshin haksız olacağı belirtilmektedir. Hükümün genişletilerek işyeri hakkındaki ihbarlara da uygulanması gerektiği kabul edilmelidir⁶⁸. Yargıtay içtihadı da bu yöndedir. İşçilerin “bir kısım duyum ve gözlemlerle oluşmuş kanaatlerine dayalı olarak araştırma yapılması için ihbar ve şikâyet haklarını kullandığı” ve bu hakların “asılsız şayia ve dedikodu çıkartmak kastıyla” kullanıldığının ispatlanamadığı hallerde feshi haksız bulunmaktadır⁶⁹.

⁶⁷ Yargıtay 9. HD, E. 2019/3155, K. 2021/2225, T. 26.1.2021 <www.legalbank.net> Erişim Tarihi 13 Haziran 2026; aynı yönde Yargıtay 9. HD, E. 2023/14607, K. 2023/15579, T. 23.10.2023 <www.legalbank.net> Erişim Tarihi 13 Haziran 2026.

⁶⁸ Aydın (n 7) 95-96; Gizem Sarıbay Öztürk, *İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları* (Beta Yayıncılık 2015) 196-197; Sezgi Öktem Songu, ‘Anayasal Bir Temel Hak Olarak İfade Özgürlüğünün İşçi Açısından İşyerindeki Yansımaları’ (2013) 15 (Özel Sayı) Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 609, 641; Üner (n 2) 790.

⁶⁹ Yargıtay 9. HD, E. 2017/15376, K. 2020/1421, T. 5.2.2020 <www.legalbank.net> Erişim Tarihi 10 Mayıs 2026. Benzer yönde bkz. “Somut olayda, çekişmeli vakıalar hakkında toplanan delillerin, ... kayıt-

İhbarcının korunması açısından ihbar anında bilginin doğruluğuna ilişkin makul bir inancın varlığı önemlidir. Öğretide bir görüşe göre, ifşada bulunan kişinin hukuki korumadan yararlanabilmesi için bildirdiği bilginin aykırılık oluşturduğuna ilişkin makul bir inanca sahip olması gerekli ve yeterli sayılmalıdır. İşveren ihbarcının kötü niyetli olduğunu iddia ediyorsa bunu ispatla yükümlü olmalıdır⁷⁰. Bu çerçevede fesih sebepleri aşamalı şekilde değerlendirilmelidir. İşçinin kasıtlı olarak işverene karşı asılsız ithamlarda bulunması haklı fesih nedeni oluşturabilir. Buna karşılık işçinin ihmalkâr biçimde, doğruluk araştırmasını yapmadan, asılsız bir isnatta bulunması halinde ise ifşanın işletme içi olması ve işverenin zarar görmemesi koşullarıyla, haklı ya da geçerli fesih nedeni kabul edilmemelidir. Öte yandan ihbar konusu bilgi gerçek olmakla birlikte işçi yalnızca ölçülülük ilkesine aykırı davranmışsa, kural olarak haklı nedenle fesih gündeme gelmemeli; somut olayın koşullarına göre geçerli nedenle feshi değerlendirmesi yapılabilir⁷¹.

Merkezi kanal bağlamında bu aşamalı yapının, çalışmamız açısından önemli bir sonucu ortaya çıkmaktadır. Grup bünyesindeki merkezi ihbar hattına yapılan bildirim, işletme içi ihbar niteliğinde sayılmalıdır. Bu nedenle, makul bir inanca dayanılarak yapılan ancak sonradan asılsız çıkan bir ihbar bu kanal üzerinden iletilindiğinde, işçi haklı fesih yaptırımı ile karşılaşmamalıdır. Merkezi kanalın varlığı bu açıdan işçi lehine bir güvence alanı oluşturmaktadır. Ancak belirtmek gerekir ki bu yorumun hukuki temeli dürüstlük kuralı ve ölçülülük ilkesi gibi genel hükümlerden ibarettir.

Bu çerçevede, ölçülülük denetiminin somut olarak nasıl işleyeceği konusunda karşılaştırmalı hukuktan yol gösterici bir örnek aktarılabilir. Alman Federal İş Mahkemesi, işçinin kendi işvereniyle aynı konzern bünyesindeki kardeş

ları ve diğer yazılı belgelerle hükme etkili olacak tanık beyanlarının tartışılması ve değerlendirilmesi sonucunda, davacının işvereni 11.4.2012 tarihinde ücretinin sosyal güvenlik kurumuna düşük bildirdiği gerekçesiyle şikayet ettiği anlaşılmaktadır. Davacı tanıklarının beyanları nazara alındığında işyerinde 7-8 işçinin birlikte davalı işvereni şikayet ettiği ve bunun işveren tarafından öğrenilmesi üzerine işçilerin maaşlarının düşürülmek istendiği anlaşılmaktadır. Davacı ile birlikte davalı işverene karşı aynı iddia ile dava açan ... isimli işçinin ... İş Mahkemesi'nin 2013/226 E, 2013/436 K, sayılı dosyası ile görülen davasında davalı işvereni şikayet eden işçilerin ücretinin düşürülmek istenmesi nedeniyle işçilerin iş sözleşmesini feshettiği kabul edilmiştir. Mahkemenin bu kararı Daire'mizin 2014/6934 E, 2015/15320 K, sayılı ilamı ile onanmıştır. Bu açıklamalar karşısında davacının işyerini şikayet etmesi üzerine ücretinin düşürülmek istenmesi üzerine iş akdini haklı olarak feshettiği kabul edilerek kıdem tazminatı isteminin kabulüne karar verilmesi gerekirken, hatalı değerlendirme ile kıdem tazminatı isteminin reddedilmesi bozmayı gerektirmiştir." Yargıtay 9. HD, E. 2015/32744, K. 2015/35478, T. 15.12.2015 <www.legalbank.net> Erişim Tarihi 10 Mayıs 2026.

⁷⁰ Bakır (n 65) 102; karşılaştırmalı hukukta aynı yönde, AİHM içtihadında geliştirilen "makul gerekçelere sahip olma" ölçütü için bkz. Direktif (EU) 2019/1937 m. 6/1.

⁷¹ Bakır (n 65) 93.

işletmede işlediği bir hırsızlık fiilini değerlendirdiği bir kararında, bu fiilin kendi iş ilişkisi bakımından haklı fesih nedeni sayılıp sayılamayacağını incelemiştir. Mahkeme, bu tür bir davranışın doğrudan değil, ancak iş ilişkisinin söz konusu davranıştan somut olarak etkilenmesi koşuluyla fesih sebebi oluşturabileceğine hükmetmiştir⁷². Mahkeme, işverenin bu durumda davranışın işçiyle arasındaki güven ilişkisini zedelediğini ve zayıflattığını ayrıca ispatlamakla yükümlü olduğunu vurgulamıştır⁷³. Bu içtihat, çalışmamızın savunduğu tezle yapısal bir benzerlik taşımaktadır. Tıpkı grup içi kardeş işletmedeki bir davranışın otomatik olarak değil ancak somut bir zarar bağlantısı kurulduğunda fesih sebebi oluşturabilmesi gibi, merkezi kanala yapılan ve sonradan asılsız çıkan bir ihbarın da işletme içi kaldığı ve işverene somut bir zarar doğurmadığı sürece fesih yaptırımına yol açmaması gerekir. Her iki örnekte de ortak nokta, grup içi ilişkinin varlığının tek başına yaptırım için yeterli sayılmaması, somut zarar bağlantısının aranmasıdır.

Buraya kadar ele alınan değerlendirmeler ağırlıklı olarak haklı nedenle fesih (İK md. 25/II) çerçevesinde yürütülmüştür. Geçerli nedenle fesih bakımından ise iş güvencesi kapsamındaki işçiler için ayrı bir güvence söz konusudur. İK md. 18/3-c uyarınca “mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip veya yükümlülüklerini yerine getirmek için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak” fesih için geçerli sebep oluşturmaz. Bu hüküm aynı zamanda, ILO’nun 158 sayılı Hizmet İlişkisine Son Verilmesi Sözleşmesi md. 5/c’nin iç hukuktaki yansımasıdır. Sözleşme uyarınca “işvereni şikâyet etmek veya işveren aleyhine mevzuata aykırılık iddiasıyla başlatılmış sürece katılım veya işveren aleyhine idari makamlar nezdinde müracaatta bulunmak” geçerli fesih nedeni değildir. Ancak bu hükmün merkezi whistleblowing kanalları bakımından kapsamı belirsizdir. İK md. 18/3-c lafzen “idari veya adli makamlara” başvuruyu korumaktadır, grup bünyesindeki merkezi ihbar hattı ise ne idari ne de adli bir makamdır. Dolayısıyla işletme içi ve grup içi kanallara yapılan ihbarlar bu hükmün doğrudan koruma alanı içine girmemektedir. Açıklanan durum önemli bir çelişki yaratmaktadır. Dürüstlük kuralı işçiyi önce iç kanalları kullanmaya yönlendirirken, pozitif hukukun açık koruması yalnızca dış ve resmi kanallara tanınmıştır. Sonuç olarak hukuk düzeni, işçiyi ölçülü yola teşvik etmekte ancak o yolu seçen işçiye zayıf bir korumayı sunmaktadır. Nitekim yukarıda incelenen⁷⁴ BİMER

⁷² BAG, 20.9.1984, 2 AZR 233/83, NZA 1985, 285.

⁷³ Karaca Yağcı (n 34) 251.

⁷⁴ Bkz. dn 62.

kararında Yargıtay, tamamen işletme dışı bir devlet kurumuna yapılan ihbarı dahi md. 18/3-c kapsamında koruma altına almıştır. Bu itibarla, ihbarın yönel-
diği merciin işletme dışında bir devlet kurumu değil, organik bağ içindeki bir
grup merkezi olduğu hâllerde, evleviyetle aynı güvencenin uygulanması gerek-
tiği savunulabilir. Zira işletme içi kanalların kullanılması, dış mercilere başvu-
ruya nazaran işverenin menfaatlerine daha az zarar veren bir yol olduğundan iş
hukukunun ölçülülük ilkesiyle de daha uyumludur.

Bununla birlikte md. 18/3-c'nin kapsam dışında bırakılması, iç ve grup içi
ihbarların mevcut hukukta bütünüyle korumasız olduğu anlamına gelmez. İş
güvencesi kapsamındaki işçi bakımından İK md. 18'deki geçerli neden denetimi
uygulanmaya devam etmelidir. İyiniyetle ve ölçülü biçimde yapılan bir iç ihba-
rın, işyerinde olumsuzluklara yol açan geçerli bir neden oluşturduğunu ispat
yükü işverendedir. Ayrıca sadakat borcunun kapsamı dürüstlük kuralı (TMK
md. 2) çerçevesinde belirlendiğinden, hukuka aykırılığa ilişkin bir bildirimin
sadakat borcu ihlali sayılamayacağı yönündeki değerlendirme, yargısal dene-
timde işçi lehine sonuç doğurabilir. İhbar, Anayasa md. 25 ve 26 kapsamındaki
ifade özgürlüğünün korumasından da yararlanmalıdır. Anayasa Mahkemesi'nin
yukarıda incelenen İlter Nur kararı, bu korumanın iş ilişkisinde de geçerli oldu-
ğunu ortaya koymaktadır⁷⁵. Şu hâlde iç ihbarcı, genel hükümlerden doğan bir
korumadan yararlanmaktadır. Ancak md. 18/3-c'nin dış başvurulara tanındığı
açık ve doğrudan kanuni güvenceden yoksun kalmaktadır. Bu güvence eksikli-
ği, korumanın varlığını değil, öngörülebilirliğini ve etkinliğini zayıflatmaktadır.

B. Yönetim Hakkının Sınırı Olarak Dolaylı Misillemeler ve İş Güvencesi

Uygulamada işverenlerin ihbarcı işçiye karşı tepkisi her zaman açık bir fesih
biçiminde ortaya çıkmamaktadır. İhbar sonrası dönemde işçinin zam ve terfileri-
nin engellenmesi, görev veya biriminin değiştirilmesi, kademe ilerlemesinin dur-
durulması gibi uygulamalar, doktrinde işyeri içinde psikolojik baskı olarak nite-
lendirilen ve işçiye iş sözleşmesini haklı nedenle feshederek tazminat talep etme
imkânı veren misilleme biçimleridir⁷⁶. Fesih gerçekleştiğinde ise gerçek neden
olan ihbar gizlenmiş olmaktadır. Performans düşüklüğü, ekonomik gerekler ya da
davranış kusurları gibi görünüşte meşru gerekçeler öne sürülmektedir. Bu olgu
kanımızca, “kılık değiştirmiş misilleme” olarak adlandırılabilir.

⁷⁵ Bkz. dn. 65.

⁷⁶ Bakır (n 65) 92-93; karşılaştırmalı hukukta AİHM içtihadı da benzer bir ayrımı benimsemektedir. Terfi-
nin engellenmesi, rütbenin düşürülmesi, ücretlerin azaltılması veya kesilmesi, çalışma saatlerinin değiştiri-
lmesi, disiplin tedbiri uygulanması, geçici iş sözleşmesinin yenilenmemesi veya erken feshedilmesi gi-
bi cezalandırıcı ve ayrımcı muameleler bu kapsamda değerlendirilmektedir. Bkz. Yıldırım (n 16) 678.

İş güvencesi kapsamındaki işçiler bakımından bu misillemelere karşı iki koruma vardır. Bunlar İK md. 18'deki geçerli neden denetimi ve md. 20-21'deki işe iade imkanıdır. İş güvencesi kapsamı dışındaki işçiler için ise kötü-niyet tazminatı (İK md. 17/6) mümkün olmaktadır⁷⁷. Yargıtay, işyerindeki çalışma koşullarını bölge çalışma müdürlüğüne şikâyet eden ve yapılan teftişin ardından baskıya maruz kalarak iş sözleşmesi feshedilen işçi bakımından feshin kötü niyetli olduğuna hükmetmiştir⁷⁸. Benzer şekilde farklı bazı kararlarında da işvereni Çalışma ve İş Kurumu Müdürlüğü'ne şikâyet eden işçinin bir gün sonra işten çıkarılmasını kötüniyetli fesih olarak değerlendirmektedir⁷⁹.

Grup şirketleri bağlamında kılık değiştirmiş misillemelerin özgün ve farklı bir boyutu daha vardır. Misilleme, ihbarın muhatabı olan holding merkezinin yönlendirmesiyle ancak hukuken bağlı şirket eliyle gerçekleştirilebilir. Bu ihtimalde işçinin ihbar ettiği merci ile feshi gerçekleştiren tüzel kişilik farklılaşmaktadır. Bu nedenle de nedensellik bağının ispatı aşamalı hale gelmektedir. İşte bu ispat güçlüğü karşısında, Alman hukukunun benimsediği çözüm Türk hukuku için de yol gösterici olabilir.

Çalışmanın önceki bölümlerinde incelendiği üzere, HinSchG § 36/2 misilleme karinesi öngörmektedir. Mesleki bağlamda zarara uğrayan ihbarcı, zararın ihbar nedeniyle gerçekleştiğini ileri sürdüğünde, bu zararın misilleme olduğu karine olarak kabul edilir ve karineyi çürütme yükü zarar verene geçer. Bu düzenlemenin kaynağı olan Direktif md. 21/5 de aynı ispat rejimini öngörmektedir. Öğretide bir görüşe göre Direktif uyarınca hukuka aykırılığı ifşa eden işçinin iş sözleşmesi feshedildiğinde, işçinin fesih nedeninin ifşa olduğunu kanıtlaması gerekmez. İşveren feshin başka haklı nedenlere dayandığını kanıtlamak zorundadır. Üstelik Direktif, ayrımcılık tazminatındaki “emare gösterme” yükünden de ileri giderek, ifşa edenin yalnızca Direktif kapsamındaki bir hususu ifşa ettiğini ve zarar gördüğünü kanıtlamasını yeterli saymaktadır⁸⁰.

⁷⁷ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 44) 500 vd.

⁷⁸ “...Bu bağlamda Kurum incelemesi sonucunda hurdalıktaki kablo miktarında bir eksilmenin olduğunun, yine daha önce hurdalık etrafındaki tel örgülerinde açık olduğunun anlaşılması üzerine tamir edildiğinin saptanması karşısında, davacıların ihbar ve şikâyetlerinin tamamen asılsız olduğundan bahsedilemeyeceği gibi dosyada bu ihbar ve şikâyetlerin kasıtlı olarak yapıldığını ortaya koyan bir delil de bulunmamaktadır. Sonuç olarak; Mahkemece davacıların, bir kısım duyum ve gözlemlerle oluşmuş kanaatlerine dayalı olarak araştırma yapılması için ihbar ve şikâyet haklarını kullandığı ve bu haklarını “asılsız şayia ve dedikodu çıkartmak” kastıyla kullandıklarının da ispatlanmadığı anlaşıldığından davanın kabulüne karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde davanın reddine karar verilmesi isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir.” Yargıtay 9. HD, E. 2017/15376, K. 2020/1421, T. 5.2.2020 <www.legalbank.net> Erişim Tarihi 10 Mayıs 2026.

⁷⁹ Yargıtay 9. HD, E. 2006/4253, K. 2006/25767, T. 4.10.2006; Yargıtay HD, E. 2010/39366, K. 2013/2074, T. 21.1.2013 <www.legalbank.net> Erişim Tarihi 10 Mayıs 2026.

⁸⁰ Alp Yönerge (n 2) 33-34.

Türk iş yargılamasında İK md. 20/II uyarınca feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde bu iddiasını ispatla yükümlüdür. Anılan kural Direktif rejimiyle paralel görünmektedir. Ancak iki önemli fark vardır. Birincisi, md. 20/II yalnızca iş güvencesi kapsamındaki işçilere uygulanır. Güvence kapsamı dışındaki işçiler kötüniyet tazminatı talebinde kötüniyeti bizzat ispatlamak zorundadır. İkincisi, md. 20/II feshe özgüdür. Kanımızca md. 20/II fesih dışındaki misilleme biçimleri (terfi engelleme, görev değişikliği vb.) bakımından bir ispat kolaylığı sağlamamaktadır.

Grup şirketi senaryosunda bu eksiklikler daha önemli hale gelmektedir. Yukarıda işaret edilen aşamalı nedensellik sorunu, mevcut ispat rejiminde tamamen işçinin üzerindedir. İşçi, holding merkezine yaptığı ihbarın bağlı şirketteki fesih kararını etkilediğini ortaya koymak zorundadır. Bu durum, grup içi karar süreçlerine erişimi olmayan işçi için fiilen imkânsıza yakındır. HinSchG § 36/2 modeli bu noktada güçlü bir ilham kaynağıdır. İhbar ile zarar arasında zamansal yakınlığın varlığı halinde misilleme karinesinin kabulü ve karineyi çürütme yükünün, grup içi karar süreçlerine erişimi olan işveren tarafına yüklenmesi, silahların eşitliği ilkesinin gereğidir. Bu yönde bir düzenlemenin İK md. 20'ye eklenmesinin yerinde olacağı kanaatindeyiz.

C. İspat Yükü ve Delil Sorunu

İspat boyutundaki ilk mesele, fesih kararının hangi şirket organında alındığının tespitidir. Münferit işverende fesih iradesinin kaynağı ya işveren ya da onun temsilcisidir. Grup yapısında ise fesih kararının gerçek kaynağının tespiti başlı başına bir delil sorunudur. İnsan kaynaklarının merkezden yönetildiği gruplarda, bağlı şirketin imzaladığı fesih bildirimi, holding merkezinde alınmış bir kararın icrasından ibaret olabilir. İhbarcı işçi bakımından bu olgu önemlidir. İhbarın muhatabı merkez ise ve fesih kararı da fiilen merkezde alınmışsa, ihbar ile fesih arasındaki nedensellik doğrudan kurulabilir. Ancak bu nedenselliğin görünür delilleri, örneğin grup içi yazışmalar, yönetim kurulu kararları, toplantı kayıtları tamamen işveren tarafının hâkimiyet alanındadır. Bu noktada Türk medeni usul hukukunun genel ilkeleri de işçi aleyhinedir. Zira HMK md. 190 ve TMK md. 6 uyarınca ispat yükü, hak iddia eden tarafa yüklenmektedir⁸¹. Belge-

⁸¹ Baki Kuru, Ramazan Arslan ve Ejder Yılmaz, *Medeni Usul Hukuku* (23. Bs., Yetkin Yayınları 2012) 360 vd.; Yavuz Alangoya, Kamil Yıldırım ve Nevhis Deren Yıldırım, *Medeni Usul Hukuku Esasları* (8. Bs., Beta Yayınları 2011) 293 vd.; Abdurrahin Karşlı, *Medeni Muhakeme Hukuku* (3. Bs., Alternatif Yayıncılık 2012) 546 vd.

ye erişimi olmayan tarafın korunmasına yönelik araçlar mevcut olmakla birlikte, bu araçların kullanılabilmesi işçinin hangi belgenin var olduğunu bilmesini gerektirmektedir. Grup içi karar süreçlerinin dışındaki işçi için bu bilgi çoğu kez mevcut değildir.

İşçinin delillere ulaşması ve elde etmesi sorununa, karşılaştırmalı hukukta nasıl çözüm üretildiği çalışmamız açısından kıymetlidir. AB rejimi, sorunu karine yoluyla çözmektedir. Nedensellik bağının ispatı ihbarcıdan alınmakta, zarar verenin “ihbarla ilgisi olmayan haklı gerekçelere dayandığını” ispat etmesi beklenmektedir⁸². Direktif md. 21/5 ve bunu iç hukuka aktaran HinSchG § 36, delillerin işveren hâkimiyetinde olduğu gerçeğine verilmiş bir usul hukuku cevabı niteliğindedir. Türk hukukunda ise benzer bir karine yalnızca sendikal fesih (6356 sayılı Kanun md. 25) ve ayrımcılık (İK md. 5) gibi sınırlı alanlarda kısmen mevcuttur. Whistleblowing bağlamında ayrı bir ispat kuralı bulunmamaktadır.

Türk hukukundaki bu boşluk, özellikle grup şirketleri söz konusu olduğunda daha da ön plana çıkmaktadır. Grup yapısının, ispat sürecini güçleştiren üç özelliği tespit edilebilir. Birincisi, karar süreçlerinin tüzel kişilikler arasında bölünmesi nedeniyle hangi şirketten hangi belgenin isteneceği belirsizleşmektedir. İkincisi işveren tarafının, fesih iradesinin münhasıran bağlı şirkete ait olduğu savunmasıyla merkez ve fesih bağlantısı kopabilmektedir. Üçüncüsü merkezi ihbar sistemi kayıtlarının bizzat ihbarın muhatabı olan merkez tarafından tutulmasıdır. Bu üç özellik, grup yapısının mevcut ispat rejiminde önemli bir boşluk yaratmaktadır.

Söz konusu boşluğu kapatmak için üç çözüm önerilebilir. Birincisi, organik bağın ispat hukukuna yansıtılmasıdır. Organik bağ tespit edilen gruplarda, gruba dahil tüm şirketlerin belge ibrazı yükümlülüğünün tek bir işverenmiş gibi değerlendirilmesi. İkincisi, merkezi ihbar sistemi kayıtlarının saklanması ve mahkemeye ibrazı zorunluluğunun düzenlenmesidir. Bu kayıtlar ihbar ile fesih sıralamasının somut delilini oluşturur. Üçüncüsü ve en kapsamlısı ise HinSchG § 36/2 modelinde bir misilleme karinesidir⁸³. İhbarı izleyen makul süre içinde gerçekleşen fesih ve benzeri aleyhe işlemler bakımından nedensellik karinesinin kabulü ve aksini ispat yükünün işverene yüklenmesidir.

⁸² Alp, Yönerge (n 2) 33-34.

⁸³ Alp, Yönerge (n 2) 31.

SONUÇ

Çalışmada, şirketler topluluğu bünyesinde kurulan merkezi whistleblowing sistemlerinin Türk iş hukuku bakımından doğurduğu sorunlar, karşılaştırmalı hukuk perspektifiyle incelenmiştir. Tüzel kişilik bağımsızlığı ile organik bağ yaklaşımı arasında kalan işçinin hukuki konumu değerlendirilmiştir. Çalışma neticesinde ulaşılan sonuçlar aşağıda ifade edilmeye çalışılmıştır.

AB Bilgi Uçurma Direktifi'nin (2019/1937) iç ihbar kanalı rejimi, yükümlülüğün muhatabı olarak tek tek tüzel kişilikleri esas almaktadır. Direktif'in md. 8/6'daki kaynak paylaşımı imkânı yalnızca 50-249 çalışanlı şirketlerle sınırlı kalmaktadır. Ayrıca gizlilik, geribildirim ve ihlali giderme yükümlülükleri münferit şirket üzerinde devam etmektedir. Direktif, grup içi merkezi kanal modelini açıkça yasaklamakla birlikte, detaylı bir düzenleme de yapmamaktadır.

Alman HinSchG'nin § 14 hükmü ise iç ihbar kanalının “üçüncü kişi” (Dritter) eliyle işletilmesine imkân tanıyarak Konzernprivileg tartışmasını gündeme getirmiştir. Ancak ana şirketin bağlı şirket bakımından “üçüncü kişi” sayılıp sayılamayacağı meselesini açıkça düzenlememiştir. İdari işletimin devredilebilirliği ile hukuki sorumluluğun devredilemezliği arasındaki bu ayrım, Alman modelinin hem esnekliğini hem de zayıf yönünü oluşturmaktadır. Kolektif iş hukuku boyutunda ise BetrVG § 87/1 No. 1'deki işyeri düzenine ilişkin ortak belirleme hakkı ile No. 6'daki teknik denetim düzenekleri üzerindeki ortak belirleme hakkı ve § 50 ile § 58'deki Gesamt-/Konzernbetriebsrat yetki kuralları, merkezi sistemlerin kurulmasında işyeri konseyini, sürecin zorunlu aktörü haline getirmektedir. Bu hali ile Türk hukukunda karşılığı bulunmayan bir güvence katmanı yaratmaktadır.

Türk iş hukukunda özel bir whistleblowing mevzuatının yokluğunda, bağlı şirket işçisinin holding merkezindeki kanala yaptığı ihbarın hukuki niteliği, organik bağın varlığına göre değişmelidir. Organik bağın mevcut olduğu yapılarda merkezi kanala bildirim işletme içi ihbar niteliğinde kabul edilip sır saklama yükümlülüğünün ihlalini oluşturmamalıdır. Bu sonuç dört gerekçeye dayanmaktadır. Birincisi, organik bağ holding merkezini “yabancı üçüncü kişi” konumundan çıkarmalıdır. İkincisi, işverenin kendi kurduğu uyum mekanizmasını kullanan işçiyi bu nedenle suçlaması çelişkili davranış yasağına aykırı görülmelidir. Üçüncüsü, hukuka aykırılığa ilişkin bilgi, sadakat borcunun yalnızca işverenin haklı menfaatlerini koruduğu yerleşik kabulü karşısında korunmaya değer sır kapsamında değerlendirilemez. Dördüncüsü, TTK md. 199/4 uyarınca bağlı şirketlerin hâkim şirkete sır niteliğindeki bilgi ve belgeleri vermekle yükümlü tutulması, kanun koyucunun organik bağ içindeki şirketler arasında bilgi

akışını meşru saydığını göstermekte ve bu gerekçeyi şirketler hukuku zemininde desteklemektedir. Bu sonucun pozitif hukuk güvencesinden yoksun olması ise işçinin hukuki güvenliğini her somut olayda organik bağın yargısal tespitine, diğer bir deyişle kendi kontrolünde olmayan bir olguya, bağlamaktadır.

Öte yandan fesih hukuku bağlamında önemli bir çelişki ortaya çıkmaktadır. İK md. 18/3-c, yalnızca idari veya adli makamlara başvuruyu korumaktadır. Grup bünyesindeki merkezi ihbar hattı bu nitelikte olmadığından iç ve grup içi kanallar korumanın lafzı dışında kalmaktadır. Böylece hukuk düzeni işçiyi ölçülü yola teşvik etmekte ancak o yolu seçene zayıf bir koruma sunmaktadır. Nitekim Yargıtay tamamen işletme dışı bir devlet kurumuna yapılan ihbarı md. 18/3-c kapsamında korurken, organik bağ içindeki grup merkezine yapılan ihbar bu güvencenin dışında kalmaktadır. Oysa ölçülülük ilkesi, öncelikle iç kanalların korunmasını gerektirir. Grup yapısında bu durum daha da ağırlaşmaktadır. İhbarın muhatabı ile feshi gerçekleştiren tüzel kişilik farklılaştığında, nedenselliğin ispatı işçi bakımından fiilen imkânsıza yaklaşmaktadır.

Tespit edilen sorunların köklü çözümü, AB Direktifi'ni model alan bütünlük bir whistleblowing mevzuatının kabulüdür. Böyle bir mevzuat yürürlüğe girinceye kadar onun içeriğine yönelik olarak bazı öneriler geliştirilebilir. İlk olarak, yasal bir düzenlemeyle şirketler topluluğunda merkezi ihbar kanallarının hukuki statüsü açıkça düzenlenmelidir. Merkezi kanal kurulmasına izin verilmele birlikte gizlilik, geribildirim ve ihlali giderme yükümlülüklerinin her bağlı şirket üzerinde münferiden kalması esası benimsenmelidir. Merkezi kanalla yapılan ihbarın hiçbir koşulda “üçüncü kişiye ifşa” sayılmayacağı pozitif normla güvence altına alınmalıdır. İkinci olarak, İK md. 18/3-c genişletilmelidir. İşverenin veya dahil olduğu şirketler topluluğunun kurduğu iç ihbar kanallarına iyi niyetle yapılan başvurular da geçerli fesih nedeni oluşturamayacak haller arasına açıkça eklenmelidir. Üçüncü olarak, HinSchG § 36/2 ve Direktif md. 21/5 modelinde bir misilleme karinesi kabul edilmelidir. Bu karine yalnızca fesihle sınırlı tutulmamalıdır. İhbarı izleyen makul süre içinde gerçekleşen görev değişikliği, işyeri değişikliği, terfinin engellenmesi, ücret veya sosyal hakların azaltılması, disiplin yaptırımı uygulanması, olumsuz performans değerlendirilmesi ve çalışma koşullarının ağırlaştırılması gibi tüm aleyhe işlemleri kapsamalıdır. Nitekim Direktif md. 19, misilleme biçimlerini örnekleyici biçimde ve geniş kapsamlı olarak saymaktadır. Böyle bir düzenleme, mevcut hukukta yalnızca feshe özgü olan İK md. 20/II'nin ispat rejiminin ötesine geçerek, ihbarcının fesih dışındaki aleyhe işlemler bakımından da korunmasını sağlayacaktır. Karinenin çürütülmesi yükü işverene ait olmalıdır. Grup şirketleri bakımından bu yük, organik bağ içindeki tüm topluluk şirketlerini kapsayacak biçimde

tasarlanmalıdır. Dördüncü olarak ise kolektif boyut ihmal edilmemelidir. Merkezi ihbar sistemlerinin kurulması ve işletilmesinde işyeri konseyinin bilgilendirme ve görüş bildirme süreçlerine dahil edilmesi, sistemin çalışanlar nezdindeki meşruiyetini ve etkinliğini artıracaktır.

Yukarıdaki öneriler, Türk whistleblowing hukukundaki normatif eksikliklere dikkat çeken karşılaştırmalı literatürle de örtüşmektedir. Sonuç olarak, şirketler topluluğunda merkezi whistleblowing sistemleri, şirketler hukuku ile iş hukuku arasındaki temel yaklaşım farkını görünür kılmaktadır. Şirketler hukukunun biçimsel bağımsızlık ilkesi ile iş hukukunun ekonomik gerçeklik ilkesi arasında kalan işçi, korumasını bugün yalnızca dürüstlük kuralı ve ölçülülük ilkesi gibi genel hükümlerde aramak zorundadır. Bu zemin esnek olduğu kadar aynı zamanda da öngörülemezdir. Oysa karşılaştırmalı hukuk, çözümün yolunu göstermektedir. Ekonomik gerçekliği tanıyan, ispat yükünü hakkaniyete uygun dağıtan ve iç kanalları kullanan işçiyi açıkça koruyan bütünleşik bir yasal çerçeve sunmaktadır. Türk iş hukukunda da bu yönde düzenlemelerin yapılması, hem AB müktesebatıyla uyum hem de iş hukukunun koruma işlevinin grup şirketleri bağlamında sürdürülebilmesi bakımından gereklidir.

KAYNAKÇA

- Aktay AN, Arıcı K ve Senyen Kaplan ET, *İş Hukuku* (6. Bs., Gazi Kitabevi 2013).
- Akyiğit E, *İş Hukuku* (14. Bs., Seçkin Yayıncılık, 2022).
- Alangoya Y, Yıldırım K ve Deren Yıldırım N, *Medeni Usul Hukuku Esasları* (8. Bs., Beta Yayınları 2011).
- Alp M, ‘Avrupa Birliği’nin 2019/1937 Sayılı Birlik Hukukuna Aykırılıkları Bildirenlerin Korunması (Whistleblowing) Yönergesi Işığında İşçinin Hukuka Aykırılıkları İfşa Etmesi’ (2021) 23 (1) Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 1-37. (Yönerge)
- Alp M, ‘Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi’nin Heinisch/Almanya Kararı Işığında Whistleblowing (İşçinin İfşa ve İhbarı) ve İş İlişkisinde İfade Özgürlüğü’ (2014) 15 Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 385-422.
- Alp M, *Çalışanın İşvereni ve İş Arkadaşlarını İhbar Etmesi-Çalışanın Hukuka ve Etik Kurallara Aykırılıkları İfşa Hakkı ve İhbar Borcu (Whistleblowing)* (1. Bs., Beta Yayıncılık 2013). (İfşa ve İhbar)
- Alpagut G, ‘İşçinin Sadakat Borcu ve Türk Borçlar Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler’ (2012) (25) Sicil İş Hukuku Dergisi 23-34.
- Arbak M, ‘Anayasa Mahkemesin Sendika Hakkı Bağlamında İfade Özgürlüğüne Yaklaşımı (2018/24097 No.lu 2/5/2023 Tarihli Sonay Tezcan ve Kardelen Yoğungan Başvurusu)’ iç Korkut Kanadoğlu, Merve Duysak, Ahmet Mert Duygun ve Güray Türker (edr), *Anayasa Mahkemesinin Temel Kararları Cilt 1* (On İki Levha Yayınevi 2024) 201-235.
- Arslan Ertürk A, *Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu* (On İki Levha Yayıncılık 2010).
- Aydın U, ‘İş Hukuku Açısından İşçinin Bilgi Uçurması (Whistleblowing)’ (2002) 2 (2) Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 79-100.
- Bakır I, ‘İşçinin İşyerindeki Hukuka Aykırılıkları İhbar ve İfşası: “Türk İş Hukukunda İşçinin Bilgi Uçurması” (Whistleblowing)’ (Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi 2026).
- Ceylan H, Erigüç G ve Şahinbaş F, ‘Whistleblowing Kavramına Kapsamlı Bir Bakış: Kavramsal Bir Analiz ve Kavramın Sağlık Sektörüne Yansıması’ (2024) 26 (1) Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 431-469.
- Civan OE, *İşçinin Yan Yükümlülükleri* (Beta 2021).
- Çelik N, Caniklioğlu N, Canbolat T ve Özkaraca E, *İş Hukuku Dersleri* (36. Bs., Beta Yayınevi 2023).
- Çetin E, *İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi’nin 8-11 Maddeler Bağlamında Çalışanların Hakları* (On İki Levha Yayınevi 2015).
- Demir F ve Demir G, ‘İşçinin Sadakat Borcu ve Uygulaması’ (2009) 11 (1) Kamu-İş 1-31.

- Ekmekçi Ö ve Yiğit E, *Bireysel İş Hukuku Dersleri* (3. Bs., On İki Levha Yayıncılık 2021).
- Engin M, *Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren* (İstanbul 1993).
- Erdost Çolak HE ve Genç E, ‘Öncülleri ve Sonuçları Bağlamında “Whistleblowing: Sorun Bildirme”’ (2018) 55 Muhasebe ve Denetime Bakış 41-58.
- Ertaş K, *Türk Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu* (Şafak Matbaası 1982).
- Gerdemann S, ‘Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Bundesregierung: Entwurf eines Gesetzes für einen besseren Schutz hinweisgebender Personen sowie zur Umsetzung der Richtlinie zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden - BT-Drucksache 20/3442’ (Deutscher Bundestag, Rechtsausschuss, Ausschussdrucksache, 27. Sitzung, 8 August 2022) https://www.bundestag.de/resource/blob/914478/83be0d66d79fa13bc255cf0745795631/Stellungnahme_Gerdemann-data.pdf Erişim Tarihi 1 Haziran 2026.
- Heiz R, *Das Arbeitsverhältnis im Konzern*, Bern (Stämpfli Verlag 2005).
- Kapucu G ve Kocatepe M, ‘İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi’nin Halet v. Lüksemburg Kararı: Vergi Hukukunda Bilgi Sızdırma (Whistleblowing)’ (2022) 12 (2) Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 1451-1487.
- Karaca Yağcı A, *Bireysel İş Hukukunda Şirketler Topluluğu* (On İki Levha 2022).
- Karatepe Kaya M ve Solak E, ‘İhbarcılık Kavramının Karşılaştırmalı Hukuk Işığında Türk Şirketler Hukuku Kapsamında Değerlendirilmesi’ (2023) 81 (3) İstanbul Hukuk Mecmuası 699-748.
- Karslı A, *Medeni Muhakeme Hukuku* (3. Bs., Alternatif Yayıncılık 2012).
- Kayırgan H, ‘İş Hukukunda Sadakat Borcunun Genel Bir Değerlendirmesi’ (2014) 20 (1) Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi 459-478.
- Kırpık C, ‘Türk Hukukunda İşçinin İfşa ve İhbar Hakkı (Whistleblowing)’ (2025) 16 (61) Türkiye Adalet Akademisi Dergisi 319-346.
- Koç S, *Şirket Gruplarında İş İlişkileri* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2003).
- Kuru B, Arslan R ve Yılmaz E, *Medeni Usul Hukuku* (23. Bs., Yetkin Yayınları 2012).
- Löschning G ve Hekimler A, *Avrupa İş Hukuku Çerçevesinde Türk İş Hukuku İle Karşılaştırmalı Avusturya İş Hukukunun Temel Esasları* (Efil Yayınevi 2011).
- Mollamahmutoğlu H, Astarlı M ve Baysal U, *İş Hukuku* (7. Bs., Lykeion 2022).
- Okur Z, ‘İş Hukukunda İşçinin Düşünceyi Açıklama Özgürlüğü’ (2006) 8 (4) Kamu-İş 41-88.
- Okutan Nilsson G, *Türk Ticaret Kanunu Tasarısı’na Göre Şirketler Topluluğu Hukuku* (On İki Levha Yayınevi 2009).
- Öktem Songu S, ‘Anayasal Bir Temel Hak Olarak İfade Özgürlüğünün İşçi Açısından İşyerindeki Yansımaları’ (2013) 15 (Özel Sayı) Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 609-650.

- Özbek MB, 'Whistleblowing Kavramının AİHM Kararları ve Uluslararası Düzenlemeler Çerçevesinde Değerlendirilmesi' (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gedik Üniversitesi 2024).
- Özen E, 'Whistleblowing im türkischen Recht' (2024) Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 350-369.
- Özkan Koç SD, *İşçinin Sır Saklama Yükümlülüğü* (Adalet Yayınevi, 2022).
- Öztekin S ve Memiş T, 'Şirketler Hukuku ve İcra İflas Hukuku İlkeleri Karşısında Borçlu Şirketin Alacaklılarının Hakim Ortağa Karşı Korunması' Erol Ulusoy (edr), *Tüzel Kişilik Perdesinin Aralanması: I. Uluslararası Ticaret Hukuku Sempozyum Kitabı* (Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayını 2008) 195-216.
- Sarıbay Öztürk G, *İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları* (Beta Yayıncılık 2015).
- Schmitt B, *Whistleblowing - Verpfeifen des Arbeitgebers* (Verlag Dr. Kovač, Hamburg, 2003).
- Someren Alp B, 'İşveren Kavramı Bağlamında Şirket Topluluğunda İş Güvencesinin Değerlendirilmesi' Tekin Memiş, Bahar Şimşek ve Özge Selin Şener (edr), *Yargıtay 11. Hukuk Dairesi Başkanı Merhum Mehmet Kılıç'a Armağan* (On İki Levha Yayınevi 2020) 571-590.
- Soyer P, *Rekabet Yasağı Sözleşmesi (BK m. 348-352)* (Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları 1994).
- Sümer HH, *İş Hukuku* (17. Bs., Mimoza Yayıncılık 2013).
- Tuncay AC, 'İşçinin Sadakat (Bağlılık) Yükümlülüğü', *Prof. Dr. Hayri Domaniç'e 80. Yaş Günü Armağanı* (Beta Yayıncılık 2001) 1043-1086.
- Tunçomağ K ve Centel T, *İş Hukukunun Esasları* (6. Bs., Beta Yayıncılık 2013).
- Uşan F, *İş Hukukunda İş Sırrının Korunması: (Sır Saklama ve Rekabet Yasağı)* (Seçkin Yayıncılık 2003).
- Uyar S ve Yelgen E, 'Bilgi İfşası (Whistleblowing) ve Denetim' (2015) 13 (1) Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi 85-106.
- Üner BG, 'İfşa ve İhbar Hakkı' (2024) 10 (2) Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 775-795.
- Yalçın Soysal A, 'Temel Kuramsal Yaklaşımlar Bağlamında Bilgi Uçurma (Whistleblowing) Kavramı' (2023/2) (71) Adalet Dergisi 1189-1212.
- Yıldırım Y, 'Kamu Menfaatinin Gözcüleri: AİHM Kararları Işığında Bilgi Uçuranlar' (2025) 16 (64) Türkiye Adalet Akademisi Dergisi 659-698.
- Yücel Bodur M, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Birlikte İşverenlik* (Beta Yayınları 2018).