



İstanbul Hukuk Mecmuası

Başvuru: 12.04.2022
Revizyon Talebi: 02.04.2023
Son Revizyon Tarihi: 09.10.2023
Kabul: 15.10.2023

ARAŞTIRMA MAKALESİ / RESEARCH ARTICLE

İhbarcılık Kavramının Karşılaştırmalı Hukuk Işığında Türk Şirketler Hukuku Kapsamında Değerlendirilmesi

Meltem Karatepe Kaya^{*}, Ekrem Solak^{**}

Öz

İhbarcılar, genel olarak bir organizasyon çatısı altındaki hukuka aykırı eylemleri, suiistimalleri, yolsuzlukları veya etik dışı işlemleri, organizasyon içindeki yetkili birime, ilgili idari kuruluşa veya kamuya bildiren kişi olarak tanımlanmaktadır. İhbarcılarının kamunun ve ilgili idari kuruluşların haberdar olmasını sağlayarak şirketlerdeki hukuka aykırılıkları önledikleri birçok örnek bulunsa da ihbarcılar şirketler hukukunda hak ettiği değeri görmüş değildir. Özellikle ihbarcılar için kanuni bir koruma mekanizmasının bulunmaması nedeniyle şirketlerde ihbarcı faaliyetleri oldukça kısıtlanmıştır. Günümüzde bu sorunun önüne geçebilmek adına birçok ülkede ihbarcılarının şirket içerisindeki faaliyetlerine yönelik hukuki düzenlemeler mevcuttur. Örneğin, Amerika Birleşik Devletleri'nde Enron ve WorldCom skandallarında ihbarcılarının önemi anlaşılmış ve akabinde kabul edilen Sarbanes-Oxley Yasasında ve 2007-2008 finansal krizinden sonra kabul edilen Dodd-Frank Yasasında ihbarcılarının korunmasına ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir. Benzer şekilde Birleşik Krallık'ta 1998 yılında Kamu Yararına Aydınlatma Kanunu (Public Interest Disclosure Act (PIDA)) yasalaşmıştır. Avrupa Birliği de 2019 yılında özel ve kamu sektörlerinde ihbarcılığın düzenlenmesi ve ihbarcılarının korunması amacıyla 2019/1937 sayılı Avrupa Birliği İhbarcılık Direktifini kabul etmiştir. Belirtmeliyiz ki, ülkemizde ihbarcılık mekanizmasının şirketlerde işletilerek hukuka aykırılıkların tespitine ve devamında ihbarcılarının korunmasına yönelik bir düzenleme bulunmamaktadır. Çalışmamızda, ilk olarak, ihbarcılık kavramının teorik altyapısı kurumsal yönetim ve uyum (compliance) bağlamında açıklanacak, sonrasında kavramın karşılaştırmalı hukuktaki yeri ve önemi incelenerek Türk hukuku bakımından alınması gereken örnekler tespit edilecek ve son olarak da ihbarcılığa Türk kurumsal yönetim yapılarında yer verilmesinin şirketlerde gerçekleşen suiistimalleri ve hukuka aykırılıkları azaltılabileceğinden bahisle Türk şirketler hukukunda ihbarcılık düzenlemesine ilişkin değerlendirmeler sunulacaktır.

Anahtar Kelimeler

İhbarcılık, Karşılaştırmalı Şirketler Hukuku, Kurumsal Yönetim, Uyum, Yetki Devri

Evaluation of the Concept of Whistleblowing in Turkish Company Law from A Comparative Corporate Law Perspective

Abstract

Individuals who report illegal activities, abuses, corruption, or unethical practices within an organization to the relevant authorized unit within the organization, applicable administrative body, or the general public are considered whistleblowers. In several cases, whistleblowers prevent illegal activity in corporations by informing the public and appropriate administrative entities; however, the significance of whistleblowers in company law has not been recognized. In particular, the whistleblowers' actions in corporations are severely limited due to the absence of a legal protection system for whistleblowers. Today, to prevent this problem, many countries have implemented legal regulations on whistleblower activities within the company. In the wake of the Enron and WorldCom scandals in the United States, for instance, the significance of whistleblower protection was recognized. Moreover, the Sarbanes-Oxley Act and the

* **Sorumlu Yazar:** Meltem Karatepe Kaya (Dr. Öğr. Üyesi), İstanbul Medeniyet Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, Ticaret Hukuku Anabilim Dalı, İstanbul, Türkiye. E-posta: meltemkaratepe.kaya@medeniyet.edu.tr ORCID: 0000-0003-3428-0293

** Ekrem Solak (Dr. Öğr. Üyesi), İstanbul Medeniyet Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, Ticaret Hukuku Anabilim Dalı, İstanbul, Türkiye. E-posta: ekrem.solak@medeniyet.edu.tr ORCID: 0000-0002-2694-892X

Atf: Karatepe Kaya M, Solak E, "İhbarcılık Kavramının Karşılaştırmalı Hukuk Işığında Türk Şirketler Hukuku Kapsamında Değerlendirilmesi" (2023) 81(3) İstanbul Hukuk Mecmuası 699. <https://doi.org/10.26650/mecmua.2023.81.3.0001>



Dodd–Frank Act, which were enacted subsequent to the 2007–2008 financial crisis, respectively, incorporated provisions for safeguarding the whistleblowers. Similarly, the Public Interest Disclosure Act was adopted in the United Kingdom in 1998. In addition, the European Union adopted the European Union Notification Directive No. 2019/1937 in 2019 to regulate and protect whistleblowers in the commercial and public sectors. However, no law in Turkey guides the recognition of unlawful violations and the protection of whistleblowers by implementing a whistleblowing system in companies. Therefore, first, this article will establish the theoretical basis underpinning whistleblowing in the context of corporate governance and compliance. Second, the role and significance of whistleblowing in comparative law and the lessons that can be applied in Turkish law will be addressed. Finally, evaluations of the Turkish corporate law provisions about whistleblowing will conclude the paper, suggesting that incorporating whistleblowing mechanisms into Turkish corporate governance frameworks could potentially aid in minimizing corporate abuses and wrongdoing.

Keywords

Whistleblowing, Comparative Company Law, Corporate Governance, Compliance, Delegation of Power

Extended Summary

The failure of major corporations such as Enron, Tyco, and Lehman Brothers in the past 25 years due to corporate misconduct has caused an examination of the company’s corporate management. It is widely acknowledged that corporate misconduct contributes to global crises. The estimated economic repercussions of the 2007–2008 financial crisis is \$17 trillion. Corporate misconduct substantially influences the global economy, highlighting the need for strong corporate governance. The current financial crisis has demonstrated that the interconnection of global corporations can affect multiple nations’ economies concurrently, and physical borders alone cannot be relied upon to safeguard national economies.

Given that the adverse impacts of corporate abuses affect beyond the firm itself to encompass a wide range of stakeholders, such abuses must be exposed before they produce a crisis. Therefore, stakeholders must promote the transmission of information by activating the “whistleblowing” mechanism within the organization. This is one of the strategies established to avoid abuses, corruption, and mismanagement in companies.

Whistleblowers effectively fight against corruption, international crime, and environmental degradation worldwide. Because of their connections or positions, whistleblowers can easily obtain clear information on internal business fraud. According to the breadth of our research, over the last decade, whistleblowing has developed into a crucial instrument for corporate management, decreasing agency costs and in-house audits. Consequently, the result of whistleblowers as instruments for detecting and preventing corruption, abuse, and other forms of misconduct is widely recognized. Reported abuses often include breaches of the law, corruption, bribery, or activities that endanger public health or safety.

Whistleblowing has been controlled in several legal systems and international conventions because of its relevance. For instance, 44 nations, including Turkey,

ratified the “Convention on the Prevention of Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions,” established by the Organization for Economic Cooperation and Development (OECD). In addition, following Article 7 of the 2016 “Recommendation on Development Cooperation Actors in Managing the Risk of Corruption” by the OECD, the necessary measures must be taken to establish whistleblowing and protect certain whistleblowers. Another example is the United Nations Convention Against Corruption. The Anti-Corruption Convention was drafted between January 21, 2002, and October 1, 2003, and it became effective on December 14, 2005. This treaty had 188 signatories, including the Republic of Turkey, as of August 11, 2021. Individuals who make a report are protected by Article 33 of this treaty.

In several cases, whistleblowers prevent illegal activity in corporations by informing the public and appropriate administrative entities around the world, but the importance of whistleblowers in company law has not been recognized in Turkey. Moreover, no regulation exists regarding the protection of whistleblowers and the identification of unlawful violations through the use of a whistleblowing mechanism. However, as elucidated in our article, legislation safeguarding whistleblowers was incorporated into the Sarbanes–Oxley Act and the Dodd–Frank Act in the United States after the Enron and WorldCom scandals (2007–2008). The Public Interest Disclosure Act in the United Kingdom was similarly enacted in 1998. In addition, the European Union adopted the European Union Notification Directive No. 2019/1937 in 2019 to regulate and protect public and private sector whistleblowers.

This article explores the role of whistleblowers in promoting corporate governance and preventing internal misbehavior. According to our research, the successful application of whistleblowing in corporate governance will contribute to the long-term viability of Turkish companies and, eventually, the country’s economy. Furthermore, although there is no law regarding direct whistleblower activities in companies in Turkey, this article also examines the situation and responsibilities of the members of the board of directors and/or compliance officers in the face of possible whistleblowers within the framework of current TCC provisions.

Giriş

Son 25 yılda Enron, Tyco, Lehman Brothers gibi önemli şirketlerin suiistimallerden (corporate misconduct) dolayı iflas etmesi şirketin kurumsal yönetimlerinin incelenmesini bir zorunluluk haline getirmiştir¹. Hatta bu şirketlerdeki suiistimaller küresel krizlerin sebeplerinden bir tanesi olarak da değerlendirilmektedir². 2007-2008 finansal krizinin ekonomiye yaklaşık 17 trilyon \$'lık maliyetinin olduğu tahmin edilmektedir³. Şirketlerdeki suiistimallerin küresel ekonomiyi bu derecede etkilemesi güçlü kurumsal yönetime olan ihtiyacı da bir o kadar net bir biçimde ortaya koymaktadır. Özellikle 2007-2008 finansal krizi, uluslararası şirketlerin kendi aralarındaki bağ nedeniyle farklı ülkelerin ekonomilerinin de aynı anda etkilenebileceğini ve coğrafi sınırların ülke ekonomilerini korumaya yetmeyeceğini göstermiştir.

Şirketlerdeki suiistimallerin menfi etkilerinin sadece şirketin kendisini değil aynı zamanda pek çok menfaat grubunu ilgilendirmesi, söz konusu suiistimallerin bir krize neden olmadan tespit edilmesini önemli bir hale getirmiştir. Şirketlerdeki suiistimallerin, yolsuzluklar ve kötü yönetimin önlenmesi için geliştirilen yöntemlerden bir tanesi de “whistle-blowing” mekanizmasının şirket içinde etkinleştirilerek bilgi iletiminin teşvik edilmesidir⁴. İngilizce’de “whistle-blowing” olarak bilinen, Türkçe’ye “ihbar etme”⁵, “bilgi ifşası”⁶, “ifşa”⁷, “bilgi uçurma”⁸, gibi farklı şekillerde çevrilebilecek olan kavram bizim çalışmamızda “ihbarcılık” olarak kullanılacaktır⁹. Ayrıca “whistleblower” ifadesi de “ihbarcı” olarak kullanılacaktır¹⁰. İhbarcılık kavramının ortaya çıkışı 1971 yılında Amerika Birleşik Devletlerindeki tüketici aktivisti Ralph Nader’a dayanmaktadır¹¹.

¹ Uchechukwu Nwoke, ‘Whistle-blowing as a corporate governance mechanism: South Africa and Nigeria in perspective’ (2019) 19(2) *Journal of Corporate Law Studies* 421.

² P Alleyne ve A Pierce, ‘Whistleblowing as a Corporate Governance Mechanism in the Caribbean’ in A Bissessar and S Ryan (eds) *Snapshots in Governance: The Caribbean Experience* (University of the West Indies Pub 2017).

³ Matt Reeder, ‘You Can’t Stop What You Can’t See: Complementary Risk Mitigation Through Compensation Disclosure’ 8 *William & Mary Business Law Review* 241, 245.

⁴ Deborah Beim, Alexander V. Hirsch ve Jonathan P. Kastellec, ‘Whistleblowing and Compliance in the Judicial Hierarchy’ (2014) 58(4) *American Journal of Political Science*, 904–918.

⁵ Senay Yürür ve Sima Nart, ‘Örgütsel Adalet Algısı Kamu Çalışanlarının İhbar Etme Niyetinin Belirleyicisi midir?’ (2016) 49(3) *Amme İdaresi Dergisi*, 117-148.

⁶ Süleyman Uyar ve Esin Yelgen, ‘Bilgi İfşası (Whistleblowing) ve Denetim’ (2015) 13(1) *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 85-106.

⁷ Elif Türkan Arslan, Murat Kayalar, ‘Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İfşa (Whistleblowing) Niyeti: Karşılaştırmalı Bir Analiz’ (2017) *KMÜ 19 Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 15-26.

⁸ Şenay Sezin Nartgün ve Ayça Kaya, ‘Öğretmenlerin Bilgi Uçurma Davranışları ve Bilgi Uçurma Nedenleri ile Bireysel Değerleri Arasındaki İlişki’ (2017) 54 *International Journal of Social Science* 1, 65-89; Cavit Celep ve Tuğba Konaklı, ‘Bilgi Uçurma: Eğitim Örgütlerinde Etik ve Kural Dışı Uygulamalara Yönelik Bir Tepki’ (2012) 3(4) *E-International Journal of Educational Research*, 65-88.

⁹ Çeviri için ve kavram hakkında ayrıntılı bilgi için bkz Seda Aydan, ‘İhbarcılık: Bir Kavram Analizi’ (2018) 15(41) *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 78-100.

¹⁰ Gökçe Konyalı, ‘Uluslararası Hukukta İhbarcılık Kavramı ve İhbarcılarının Korunması’ (2021) 12(1) *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 412-428.

¹¹ Nicholas M Rongine, ‘Toward a Coherent Legal Response to the Public Policy Dilemma Posed by Whistleblowing’ (1985) 23(2) *American Business Law Journal* 281, 282–3.

İhbarcılarının dünyanın dört bir yanında yolsuzluğa, ulus ötesi suçlara ve çevresel yıkıma karşı güçlü bir rol oynayabileceği görülmüştür¹². İhbarcılarının sahip oldukları ilişkiler veya konumdan ötürü şirket içi suiistimaller hakkında bilgi sahibi olmaları daha kolaydır¹³. Çalışmamız kapsamında bakıldığında, ihbarcılık müessesesi son 10 yılda şirket içi denetimin ve vekil maliyetinin (agency cost) azaltılmasında önemli bir kurumsal yönetim aracı olarak ortaya çıkmıştır¹⁴. Bu nedenle, ihbarcılarının yolsuzlukları, suiistimalleri ve diğer ihlalleri ortaya çıkarmak ve ortadan kaldırmak için etkili bir araç olabileceği kabul edilmektedir¹⁵. İhbara konu suiistimaller genellikle bir hukuk kuralının ihlaline, yolsuzluğa, rüşvete veya kamu sağlığına veya güvenliğine tehdit teşkil eden eylemlere ilişkin olmaktadır¹⁶.

Öneminden dolayı ihbarcılık müessesesi farklı hukuk sistemlerinde ve uluslararası antlaşmalarda düzenlenmiştir. Örneğin, İktisadi İş Birliği ve Gelişme Teşkilatı (OECD), “Uluslararası Ticari İşlemlerde Yabancı Kamu Görevlilerine Rüşvet Verilmesinin Önlenmesi Sözleşmesi”ni hazırlamış ve Türkiye Cumhuriyeti dahil olmak üzere 44 ülke tarafından imzalanmıştır¹⁷. OECD’nin 2016 yılında aldığı “Yolsuzluk Riskini Yönetmede Kalkınma İş Birliği Aktörleri Hakkında Tavsiye Karar”ın 7. maddesinde ihbarcılık mekanizmasının kurulması ve bazı ihbarcılarının korunması için gerekli adımların atılması tavsiye edilmektedir. Başka bir örnek ise Birleşmiş Milletler Yolsuzlukla Mücadele Sözleşmesidir. Yolsuzlukla Mücadele Sözleşmesi 21 Ocak 2002 ve 01 Ekim 2003 tarihleri arasında hazırlanmış ve 14 Aralık 2005 tarihinde yürürlüğe girmiştir¹⁸. 11 Ağustos 2021 tarihi itibarıyla Türkiye Cumhuriyeti dahil 188 ülke bu sözleşmeye taraftır. Bu sözleşmenin 33. maddesi ihbarda bulunan kişilerin korunmasını düzenlemektedir. İlgili hüküm uyarınca, “*Taraf devletlerden her biri bu Sözleşmeye uygun olarak ihdas edilen suçlarla ilgili hususlarda yetkili makamlara makul gerekçelerle ve iyi niyetli olarak ihbarda bulunan kişileri haksız muamelelerden koruyacak uygun önlemleri iç hukuk sistemine dâhil etmeyi değerlendirecektir*”. Karşılaştırmalı hukukta ise Birleşik Krallık ihbarcılarının korunması için yasal düzenleme yapan ilk ülkelerdendir. Birleşik Krallık 1998 yılında Kamu Yararına

¹² ‘Whistleblower Laws Around The World - National Whistleblower Center’ (National Whistleblower Center, 2019) <<https://www.whistleblowers.org/whistleblower-laws-around-the-world/>> erişim tarihi 1 Eylül 2023.

¹³ Alexander Dyck, Adair Morse ve Luigi Zingales, ‘Who Blows the Whistle on Corporate Fraud?’ (2010) 65 *Journal of Finance* 2213, 2240.

¹⁴ Olivia Dixon, ‘Honesty without Fear? Whistleblower Anti-Retaliation Protections in Corporate Codes of Conduct’ (2016) 40/168 *Melbourne University Law Review* 182.

¹⁵ Simon Wolfe et al, ‘Whistleblower Protection Laws in G20 Countries: Priorities for Action’ (Final Report, Blueprint for Free Speech, September 2014) 10.

¹⁶ Janet Near ve Marcia Miceli, ‘Organisational Dissidence: The Case of Whistle-Blowing’ (1985) 4 *Journal of Business Ethics* 1, 5.

¹⁷ OECD, “Ratification Status” < <https://www.oecd.org/daf/antibribery/WGBRatificationStatus.pdf> > erişim tarihi 20 Eylül 2023; Günseli Yastı, ‘OECD Rüşvetle Mücadele Sözleşmesi ve Türkiye’ (Türkiye Cumhuriyeti Dışişleri Bakanlığı, 2005) 19 *Uluslararası Ekonomik Sorunlar Dergisi* 1 < <https://www.mfa.gov.tr/oecd-rusvetle-mucadele-sozlesmesi-ve-turkiye-.tr.mfa> > erişim tarihi 20 Eylül 2023.

¹⁸ T.C. Adalet Bakanlığı Dış İlişkiler ve Avrupa Genel Müdürlüğü, “Birleşmiş Milletler Yolsuzlukla Mücadele Sözleşmesi” < <https://diabgm.adalet.gov.tr/Home/SayfaDetay/sozlesme08012021120135> > erişim tarihi 20 Eylül 2023.

Aydınlatma Kanununu (Public Interest Disclosure Act (PIDA))¹⁹ kabul etmiştir²⁰. Amerika Birleşik Devletleri’nde ise Enron ve WorldCom skandallarında ihbarcılarının önemi anlaşılmış ve akabinde kabul edilen Sarbanes-Oxley Yasasında²¹ ve 2007-2008 finansal krizinden sonra kabul edilen Dodd-Frank Yasasında ihbarcılarının korunmasına ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir²². Avrupa Birliği de 2019 yılında özel ve kamu sektörlerinde ihbarcılığın düzenlenmesi ve ihbarcılarının korunması amacıyla 2019/1937 sayılı Avrupa Birliği İhbarcılık Direktifini kabul etmiştir.

Karşılaştırmalı hukukta gittikçe önem kazanan ihbarcılık müessesesi bu çalışmamızda şirket hukuku kapsamında ele alınacaktır. Bu makale, kurumsal yönetimin güçlendirilmesinde ve şirket içi suiistimallerin önlenmesinde ihbarcılarının rolünü uluslararası hukuk düzenlemeleriyle karşılaştırmalı olarak incelemektedir. Çalışmamızda temel olarak ihbarcılık müessesinin kurumsal yönetimde etkin bir şekilde kullanılmasının Türkiye’deki şirketlerin sürdürülebilirliğine ve en nihayetinde ülke ekonomisine katkı sağlayacağı ileri sürülmektedir.

I. İhbarcılık Kavramı

A. Uyum (Compliance) Sürecinde İhbarcılığın Yeri ve Önemi

Son 25 yılda uyum programlarının kapsamı ve büyüklüğü önemli bir ölçüde artmıştır²³. Uyum (compliance) programlarının bütçelerinin ve bu programlarda görev alan insanların sayısının artmasıyla birlikte uyum programları şirketlerde pazarlama, finans ve muhasebe gibi kendi başına bir birim haline gelmiştir²⁴. Terminolojik olarak “*compliance*” kelimesi “*itaat etmek, riayet etmek, uymak*” anlamlarına gelen “*to comply*” fiiline dayanmakta²⁵ ve uyum anlamına gelmektedir. Hukuki anlamda kullanılan *uyum* kavramı kurallara uygun davranma, belirli düzenlemelere uygunluk, hukuka uygun hareket etme gibi anlamları kapsamaktadır²⁶. Buna ek olarak *uyum* kavramı hukuka uygun hareket edilmesini sağlamayı ve gözetlemeyi de içermektedir²⁷.

¹⁹ Çalışmamızda Kamu Yararına Aydınlatma Kanunu’nun özüne bağlı kalmak adına PIDA olarak kullanımı tercih edilecektir.

²⁰ Public Interest Disclosure Act 1998 (UK), <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1998/23/contents>.

²¹ Sarbanes-Oxley Act of 2002, Pub.L. No. 107-204, § 806, 116 Stat. 745, 802-04.

²² Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act, Pub. L. No. 111-203, 124 Stat. 1376 (2010).

²³ Eugene Soltes, ‘Evaluating The Effectiveness Of Corporate Compliance Programs: Establishing A Model For Prosecutors, Courts, And Firms’ (2018) 14(3) *NYU Journal of Law & Business* 966, 967.

²⁴ Soltes (n 23) 967.

²⁵ Bkz Cambridge İngilizce-Türkçe sözlük. <https://dictionary.cambridge.org/tr/s%C3%B6zl%C3%BCk/ingilizce-t%C3%BCrk%C3%A7e/comply> erişim tarihi 20 Eylül 2023.

²⁶ Erhan Temel ve Adem Sözüer, *Türk - Alman Hukuk Sempozyumu Teori ve Uygulama Açısından İşletmelerde Hukuk Kurallarına Uygun Hareket Etme Compliance Tartışmaları* (Deutsch - Türkisches Rechtssymposium 2013); Ali Paşlı, “Compliance” Kavramının Anonim Ortaklıklar Hukukundaki Anlamı ve Sorumluluk Sistemine Etkisi’ (2013) 71 *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası* 317-334, 317; Hasan Pulaşlı, ‘Compliance Kavramı ve Yönetim Organının Compliance Sorumluluğu’ (2019) 35 (2) *Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi*, 27-59.

²⁷ Tuğçe Nimet Yaşar, *Anonim Şirketler Hukukunda Uyum (Compliance)*, (1. Bası, On İki Levha Yayıncılık 2020) 18.

Her ne kadar yıllar içerisinde farklı ülkelerde de ihtiyaç neticesinde *uyum* kavramı üzerine çalışmalar olsa da kavramın temeli Amerikan hukukuna ve hatta Amerikan şirketlerinde son yıllarda adeta bir *akım* haline gelen şirketlerin iç işlerinin ülkede hâkim olan mevzuata uyumlaştırılması fikrine dayanmaktadır²⁸. Yürürlükteki mevzuata uyum sağlanması yeni bir fikir olmasa ve yıllardır şirketlerin ortak amacı olsa da Amerikan kurumsal yönetiminin 2008 finansal krizi sonrası²⁹ girmiş olduğu dönüşüm süreci neticesinde tabiri yerinde ise Amerika’da bir “uyum çağı (era of compliance)” başlamıştır³⁰.

Kanun koyucular, kurumsal pay sahipleri ve diğer paydaşlar *uyum* faaliyetleri aracılığıyla şirketlerin iş etiğine, yasalara ve normlara uymasını ve güvenilir olmayan politikalardan ve davranışlardan vazgeçmesini sağlamayı amaçlamaktadır. Özellikle bağımsız idari otoriteler, şirketleri regülasyonlara uyumlarını artırmak için teşvik etmekte ve hatta yaptırım yetkilerini kullanarak zorlamaktadır. Bu bakımdan özellikle son yıllarda uyum kavramı şirketler bakımından son derece önemli bir konuma gelmiştir.

Son yıllarda “*uyum*” kavramının artan önemi ile birlikte sadece Amerika’da değil birçok ülkedeki şirketlerde “*uyum departmanları*” kurulmuştur³¹. Şirketleri uyum departmanı kurmaya iten en önemli neden aslında şirket yöneticilerinin ve çalışanlarının gün geçtikçe sayısı hızla artan karmaşık ve detaylı düzenlemelere uygun davranmalarını sağlamaktır³².

Modern uyum programlarının ne şekilde çalıştığını anlamak için uyum programlarının araçlarını iyi analiz etmek gerekmektedir. Genel olarak şirketlerde uyum süreci çeşitli aşamalardan oluşmaktadır³³. Bu aşamalar uyum hatalarının en aza indirilebilmesi için önem arz etmektedir. Belirtmeliyiz ki, uyum süreci etik ihlallerinin ya da yasal ihlallerin önlenmesi ile sınırlandırılmaz. Nitekim her türlü

²⁸ Paslı (n 26) 320.

²⁹ Amerika’da 2008 yılında yaşanan küresel boyuta ulaşan finansal krize temelde sebebiyet veren Enron ve Worldcom gibi şirket krizlerinden sonra yapılan anketlerde bu kurumsal krizleri yaratan suiistimal türleri de dahil olmak üzere, çalışanların ve yöneticilerin görevi kötüye kullanmalarının ortadan kalkmaktansa yükselişte olduğu görülmüştür. Ayrıca şirketlerde meydana gelen ipotek teminatlı menkul kıymet piyasasındaki çöküşün ya da Bernard Madoff’un kendi yatırım yönetimi işi aracılığıyla düzenlediği devasa Ponzi planına kadar birçok krizin, kamuda ve özelde güç sahibi farklı konumlarda bulunan insanların şirket içi politikalar gibi gerekçelerle sorunları ve şirkette yaşanan yasal ihlalleri görmezden gelmelerinden kaynaklandığı tespit edilmiştir. Amerika’da 2008 yılındaki finansal çöküşe sebebiyet veren bunun gibi sorunlar mevcut düzenlemeler doğrultusunda mahkemelere intikal etmiş ve ilgili şahısların cezalandırılmaları amaçlanmıştır. Ancak bu süreç göstermiştir ki, sadece yasal çareler aranması şirketlerdeki sorunların çözümü için yeterli olamayacaktır. Asıl sorun şirket içinde ödenetimin sağlanmaması ve şirketin yasal mevzuata uyumlu hale getirilerek bunun denetlenmemesinden kaynaklanmaktadır. Ayrıntılı bilgi için bkz Miriam Hechler Baer, ‘Governing Corporate Compliance’ (2009) 50(4) *Boston College Law Review*, 950 vd.

³⁰ Sean Griffith, ‘Corporate Governance in an Era of Compliance’ (2016) 57 (6) *William & Mary Law Review* 2075, 2077.

³¹ Gregory Rubinfeld, ‘Compliance Officer: Dream Career?’ (WSJ, 2021) <<https://www.wsj.com/articles/SB1000142405270230330204579250722114538750>> Erişim tarihi 22 Eylül 2023; hatta birçok şirkette “uyum departmanları”, hukuk departmanlarına eşdeğer bir nitelik kazanmıştır. Ayrıntılı bilgi için bkz Griffith (n 26) 2077.

³² Donald Langevoort, ‘Monitoring: The Behavioral Economics of Inducing Agents’ Compliance with Legal Rules’ (2001) *Georgetown University Law Center Law and Economics Research Paper No. 276121*, 2.

³³ Soltes (n 23) 978.

önlem alınsa dahi şirketlerde yasal ihlallerin olmayacağını garanti verilemez³⁴. Bu nedenle diyebiliriz ki, etkili bir uyum programının temel amacı ihlalleri önlemek, tespit etmek ve uyum sorunlarının varlığında eyleme geçmektir³⁵. Bu aşamaların her biri ayrı öneme sahiptir. İhbarcılık da bu aşamalardan olan tespit etme aşamasının bir parçasıdır ve şirket içerisindeki hukuka veya etik kurallara aykırılıkların ortaya çıkartılmasında önemli bir yere sahiptir.

B. Kurumsal Yönetim Bakımından İhbarcılık Kavramının Tanımlanması

İhbarcılık müessesesinin kurumsal yönetimde etkin bir şekilde işleyebilmesi ve ihbarcılarının teşvik edilmesi ve korunması için öncelikle ihbarcılık kavramının şirketler hukuku bakımından tanımlanması gerekmektedir. İhbarcılık kavramı için evrensel bir tanım yapabilmek mümkün gözükmemektedir; zira neyin ihbar sayılabileceğine ilişkin evrensel bir hukuki tanım bulunmamaktadır³⁶. Ancak öğretilerde ve uluslararası hukukta ihbarcılığa ilişkin bazı tanımlamalar yapılmıştır. Bu tanımlamalar yardımıyla ihbarcılık kavramının özüne ulaşmak mümkün olacaktır.

İhbarcılık, “*eski ya da mevcut çalışanların işverenlerinin kontrolü altındaki yasa dışı, ahlaka aykırı ya da gayrimeşru uygulamalarının, bu uygulamaları önlemek için eyleme geçebilecek kişi ya da kuruluşlara açıklanması*” olarak tanımlanmaktadır³⁷. Dolayısıyla ihbarcılık işverenlere, yöneticilere, idari kuruluşlara ve en nihayetinde kamuya (medya dahil olmak üzere) yapılan açıklamaları veya bildirimleri kapsamaktadır³⁸. Çalışanların kişisel şikayetlerini paylaşması toplumun dikkatini çekse dahi ihbarcılık kapsamında kalmayacaktır. Calland ve Dehn’e göre, ihbarcılık bir çalışanın işyerinde gerçekleşen suiistimaller hakkındaki endişelerini dile getirebilmesi için sunulan imkandır³⁹.

İhbarcılığın bir organizasyon içinde gerçekleşebilmesi için üç aktöre ihtiyaç bulunmaktadır: suiistimal teşkil edebilecek bir eylemi gerçekleştiren kişi; bu eylemi gözlemleyen, tespit eden ve raporlayan ihbarcı ve bu raporun teslim edildiği

³⁴ Jochem Reicher, “Reaktionspflichten und Reaktionsmöglichkeiten der Organe auf (möglicherweise) strafrechtsrelevantes Verhalten innerhalb des Unternehmens” (2011) *Zeitschrift für Internationale Strafrechtsdogmatik*, 113.

³⁵ U.S. Department of Justice Antitrust Division, ‘Evaluation of Corporate Compliance Programs in Criminal Antitrust Investigations’ (July 2019).

³⁶ Eric Connon, ‘Are Intelligence-Community Leakers Internationally Protected Whistleblowers or Simply “Whistling in the Dark”? Assessing the Protections Afforded to Intelligence-Community Whistleblowers Under International Law’ (2017) 67 *Case W. Rsr. L. Rev.* 897, 906; OECD, ‘G20 Anti-corruption Action Plan, Protection of Whistleblowers: Study on Whistleblower Protection Frameworks, Compendium of Best Practices and Guiding Principles for Legislation’ (2011), <http://www.oecd.org/g20/topics/anti-corruption/48972967.pdf> erişim tarihi 20 Eylül 2023; Konyalı (n 10) 413.

³⁷ Near ve Miceli (n 16) 4; Tanya M. Marcum et al, ‘Blowing the Whistle in the Digital Age: Are You Really Anonymous? The Perils and Pitfalls of Anonymity in Whistleblowing Law’ (2019) 17 *DePaul Bus. & Comm. L.J.*, 2.

³⁸ Paul Latimer ve Alexander J Brown, ‘Whistleblower Laws: International Best Practice’ (2008) 31(3) *UNSW Law Journal* 766, 768.

³⁹ Richard Calland ve Guy Dehn, ‘Introduction – Whistleblowing Around the World: the State of the Art’, in Richard Calland ve Guy Dehn (eds) *Whistleblowing Around the World: Law, Culture & Practice* (2004) 9.

muhataplar⁴⁰. Başka bir ifadeyle ihbarcılık müessesesi en az üç aktörün dahil olduğu ve birbirlerinin eylemleri üzerine harekete geçtiği dinamik bir süreçtir.

Kurumsal yönetim özelinde ise Rubinstein ihbarcılığı bir şirket çalışanının şirkette suiistimal teşkil ettiğini düşündüğü bir eylemi açığa çıkarması olarak tanımlamaktadır⁴¹. Benzer şekilde Jones ihbarcılığı bir çalışanın bir yöneticinin veya işverenin hukuk dışı eylemlerini şirket yönetimine veya kolluk kuvvetlerine bildirmesi olarak tanımlamış ve ihbarcılığın amacının da suiistimalleri ortaya çıkarmak, engellemek ve önüne geçmek olduğunu belirtmiştir⁴².

Yukarıdaki tanımlardan da anlaşılacağı üzere öğretilerde ihbarcılık farklı şekillerde tanımlanmıştır. Ancak bu tanımlardaki ihbarcılığın amacı ve işlevi aynıdır. İhbarcı, şirket içindeki hukuka aykırı, ahlak dışı veya hileli eylemlerden ilgili kişileri veya kuruluşları haberdar ederek söz konusu eylemlerin daha fazla saklanmamasını ve sona erdirilmesini hedeflemektedir. İhbarcı, başkalarının zarar görmemesi için eyleme geçen, şirket içindeki suiistimal teşkil eden eylemleri kamuyla paylaşmadan önce şirket içi yolları kullanan, makul bir insanı ikna etmek için yeterli somut delile sahip olan, göz ardı edilemeyecek ciddi bir zararın söz konusu suiistimalden kaynaklanabileceğini düşünen, ihlali önlemek ve ifşa etmek için sorumluluğuna uygun bir şekilde hareket eden, makul bir başarıya ulaşma ihtimali olan eylemleri gerçekleştiren kişidir⁴³. İhbarcının, ihbar ederek sona erdirmeyi hedeflediği suiistimal farklı şekillerde ortaya çıkabilir. Örneğin, söz konusu ihlal, zehirli atıkların doğaya atılması veya güvenli olmayan araçların pazarlanması gibi fiziksel; ticari defterlerde manipülasyon gibi finansal veya hukuk kuralının ihlali gibi hukuki sebepten kaynaklanabilir. İhbarcı hangi türden ihbarda bulunursa bulunsun amacı şirketi tekrardan hukuk kurallarına uygun davranmaya yönlendirmektir.

Bu bilgiler ışığında, kanaatimizce, şirketler hukuku bağlamında ihbarcılığın şu şekilde tanımlanması mümkündür: İhbarcılık, bir şirket çalışanının, makul somut delillere dayanarak önemli bir zarar doğurma ihtimali bulunan şirket kontrolündeki hukuka aykırı, gayriahlaki veya meşru olmayan bir uygulamayı, öncelikle bu uygulamayı değiştirebilecek şirket içindeki kişi veya kişilerle, bu mümkün olmadığı takdirde ilgili kuruluşlarla ve son çare olarak kamuyla paylaşmasıdır.

İhbar, şirket içinde bir görevi kötüye kullanmanın, komuta zincirine uygun olarak, gizli telefon hatları aracılığıyla ifşa edilmesi⁴⁴ şeklinde olabileceği gibi; kurumsal

⁴⁰ Janet Near ve Marcie Miceli 'Whistleblowing: Myth and Reality' (1996) 22 *Journal of Management* 507, 508.

⁴¹ Kevin Rubinstein, 'Corporate Governance Five Years After Sarbanes-Oxley: Is There Real Change?' (2007) 52 *N.Y.L. Sch. L. Rev.* 637, 640.

⁴² Julie Jones, 'Given a Little Whistle: The Need for a More Board Interpretation of the Whistleblower Exception to the Employment-At-Will Doctrine' (2003) 34 *Tex. Tech Law Rev* 1133, 1136

⁴³ Myron Peretz Glazer ve Penina Migdal Glazer, *The Whistleblowers: Exposing Corruption in Government and Industry* (Basic Books 1989) 4.

⁴⁴ Marcia P. Miceli, Janet Pollex Near ve Terry M. Dworkin, *Whistle-Blowing in Organizations*, (1. Bası. Routledge 2008).

bir hatanın düzeltililebilmesi için şirket dışından birine bilgi uçurulması şeklinde de olabilir⁴⁵. İhbarın şirket içindeki bir yetkiliye yapılması öncelikle tercih edilmesi gereken bir yöntemdir. Ancak şirket içerisinde bu ihbarın dikkate alınmaması halinde özellikle sabit hatlar aracılığıyla gizli telefonlarla veya e-posta yoluyla şirket içi etik ve hukuk kurallarına aykırılıklara ilişkin yapılan ihbarlar şirketlerde iyi bir kurumsal yönetim standardı yakalanması için de önemlidir⁴⁶. Şirketler hukuku bakımından ihbarcılık mekanizmasının önemi daha detaylı olarak ele alınacaktır.

C. Şirketler Hukuku ve Kurumsal Yönetim Bakımından İhbarcılığın Önemi

Şirketler hukukunda son yılların en önemli gündemlerinden biri kurumsal yönetim düzenlemeleridir⁴⁷. Diğer birçok sosyal bilim dalıyla da ilişkili olan kurumsal yönetim⁴⁸ şirketler hukuku için de ayrıca önem arz etmektedir. Birçok farklı bilim dalını ilgilendirmesi sebebiyle net bir tanım ortaya koymak zordur⁴⁹. Ancak temel olarak kurumsal yönetim, bir şirket veya organizasyonun yönetiminde uygulanan kuralların, uygulamaların ve süreçlerin toplamı olarak tanımlanabilir⁵⁰. Bir şirketin işleyişinde düzeni sağlamak ve önceden belirlenmiş standartları uygulamak için kuralların konulması da kurumsal yönetim çerçevesinde gerçekleşmektedir⁵¹.

Kurumsal yönetim temel olarak, şirketlerin şeffaflık prensibine uygun olarak finansal durumu ya da performansı gibi hususlarda kamunun aydınlatması, hakkaniyete ve dürüstlük kurallarına uygun eşit işlem yapması, dışarıya karşı sorumluluk prensibinin işletilmesi ve içeride de zarara sebebiyet veren eylemlerden dolayı iç sorumluların belirlenebilmesi gibi unsurların üzerine inşa edilmiştir⁵².

⁴⁵ Uygulamada görülen örneklerin çoğunda ihbarcılar şirketin itibarını zedelememek ve kurumsal bir zarara sebebiyet vermemek adına ilk olarak şirket içinden yetkili isimlere bildirim yapmıştır. Zira çoğu durumda şirket dışından isimlere yapılan ihbarlar şirket içi suiistimallerin önlenemeyeceği süreçte gerçekleşmekte, uzun soruşturma ve yargılama süreçleriyle hatta büyük cezalarla sonuçlanmaktadır. Ayrıntılı bilgi için bkz Nwoke (n 1) 427; Benisa Berry, 'Organizational Culture: A Framework and Strategies for Facilitating Employee Whistle-Blowing' (2004) 16 *Employee Responsibilities and Rights Journal* 1, 9.

⁴⁶ Nwoke (n 1) 428.

⁴⁷ 2011 yılında halka açık şirketler için Sermaye Piyasası Kurulu tarafından "comply or explain" yani "uy ya da açıkla" prensibine uygun olarak hazırlanan Kurumsal Yönetim İlkeleri bizim ülkemizde bu kuruma verilen önemin ilk göstergelerinden olmuştur. Ayrıca sonrasında Kurul tarafından Kurumsal Yönetim Tebliği ile halka açık şirketler için uyulması zorunlu kurallar getirilmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz Muzaffer Eroğlu, 'Payları Borsada İşlem Gören Halka Açık Şirketlerde Kurumsal Yönetim İlkelerine İlişkin Yeni Sistem' (2014) 12 (136) *Legal Hukuk Dergisi* 31,33.

⁴⁸ Mehmet Arif Tuğ, 'Kurumsal Yönetim Kavramının Genel Çerçevesi ve Türk Hukukundaki Yansımaları' (2019) 5 (1) *Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 203-227, 205.

⁴⁹ Eroğlu (n 47) 33; Tuğ (n 48) 205.

⁵⁰ Nwoke (n 1) 428.

⁵¹ Hazlina Alam, 'Whistleblowing And Corporate Governance: Accidental Allies Or Lifetime Partners?' (2009) *International Conference on Corporate Law (ICCL)* 1st - 3rd June 2009, Surabaya, Indonesia, s. 3.

⁵² Ali Paşlı, Anonim Ortaklık Kurumsal Yönetimi (Corporate Governance), (Beta Basım, 2004) s. 69; Rauf Karasu, '6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu ile Anonim Şirketlerde Kurumsal Yönetim İle İlgili Getirilen Yenilikler' (2013) 4(2) *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 35.

Bir şirketin hedeflerine ulaşmak için doğru yolu izleyip izlemediğini ve düzenleyici politikalara uyup uymadığını belirlemek kolay değildir. Dolayısıyla kurumsal çalışanların, özellikle yönetici kadrodakilerin davranışlarını izlemek için gözetim mekanizmalarının devreye alınması önem kazanmaktadır⁵³. Şirketlerde uygun “izleme (*monitoring*)” yapılabilmesi ve ortaya çıkan olumsuz durumlarda sorumluların tespit edilebilmesi için çeşitli araçlar kullanılmaktadır. Bunlar halka açık şirketlerin mali tablolarını veya ilgili materyallerini denetleyen muhasebe firmaları; hangi şirketin yatırıma değer olduğunun tahmin edilmesine yardımcı olan kredi derecelendirme kuruluşları; kurumsal yönetimi teşvik etmek için kurallar yayımlayan organizasyonlar ve halka açık şirketler için kurulan piyasalar olarak sıralanabilir⁵⁴. İşte bütün bunlara ek olarak, güçlü, uygulanabilir ve etkili bir ihbarcılık mekanizması kurmak kurumsal yönetimde özellikle şeffaflık ilkesinin doğru uygulanabilmesi bakımından şirketler için oldukça önemlidir⁵⁵. Nitekim şirketler daha iyi ve daha etkili bir yönetim için standartları ve kontrolleri geliştirmeye çalıştıkça, ihbarcılığın kurumsal yönetimdeki rolü giderek daha belirgin hale gelmiştir⁵⁶.

Şirketler tüzel kişilik olarak bünyesindeki gerçek kişi yöneticilerin eylem ve işlemleri ile idare edilirler. Şirket adına iş yapan yöneticilerin faaliyetleri şirket için bağlayıcıdır. Bu eylem veya işlemlerin suiistimal içerecek nitelikte olması adına hareket ettikleri şirket için de sorumluluk doğurabilmektedir. Öyle ki, bazen şirket yöneticilerinin şirket içi suiistimleri şirketin iflasına dahi yol açabilmektedir. Şirketlerin faaliyetleri ve finansal açıdan krize girerek iflas etmesi sadece şirketin kendisini değil aynı zamanda çalışanları, şirket alacaklılarını, ekonomiyi, toplumu ve diğer paydaşları etkilemektedir. Yine şirket içindeki suiistimler gözetimsiz bırakıldığında, işçiler işten atılır, hissedarlar yatırımlarını kaybeder, hükümetler vergi gelirlerinden mahrum kalır ve yerel topluluklar sosyal avantajları kaybeder⁵⁷. Bu bakımdan suiistimallerin ortaya çıkarılması, şirket faaliyetlerine ilişkin şeffaflığı artırarak şirketin sürdürülebilirliğine olumlu katkı sağlayacak ve pay sahipleri ile diğer paydaşların uzun vadeli menfaatlerine hizmet edecektir.

Şirketlerin büyüklüğü ve kapasitesi arttıkça yapılan işlemlerin kapsamı ve derinliği de artmaktadır. Bu nedenle çalışanların ihbarcılık faaliyetinde bulunması şirket içindeki suiistimallerin ortaya çıkarılması için en önemli yollardan bir tanesi haline gelmiştir⁵⁸. Zira bir organizasyonun dışındaki aktörlerin şirket içi suiistimallerden

⁵³ Nwoke (n 1) 428.

⁵⁴ John Coffee Jr, ‘Gatekeeper Failure and Reform: The Challenge of Fashioning Relevant Reforms’ (2004) 84 *BUL Rev* 301.

⁵⁵ David Schultz ve Khachik Harutyunyan, ‘Combating Corruption: The Development of Whistleblowing Laws in the United States, Europe, and Armenia (2015) 1/2 *International Comparative Jurisprudence* 87; Nwoke (n 1) 429.

⁵⁶ Alam (n 51) 3.

⁵⁷ Edwin Egboro, ‘The 2008/2009 Banking Crisis in Nigeria: The Hidden Trigger of the Financial Crash’ (2016) 12(2) *British Journal of Economics, Management & Trade* 1.

⁵⁸ Bkz Miceli, Near ve Dworkin (n 44) 980.

şirket çalışanlarının yardımı olmadan haberdar olması imkansız yakındır⁵⁹. Bundan dolayı, ihbar, zarar verici sonuçlara yol açabilecek yasa dışı faaliyetlerin önlenmesinde önemli bir mekanizma haline gelmekte ve ihbarcılar da şirket içindeki suistimallerin ortaya çıkarılmasında kilit rol oynamaktadır⁶⁰. İhbarcılar olmadan şirket içindeki organizasyon problemlerini tespit etmek mümkün olmayabilir, bu yüzden ihbarları bir anlamda erken alarm sistemi olarak değerlendirmek isabetli olacaktır⁶¹. Özellikle potansiyel olarak tehlike arz eden bir durumu tüketicilere sunmadan önce uygun makamlara bildiren bir çalışan, şirketin gereksiz davalardan ve dolayısıyla ileride ortaya çıkabilecek olan itibar kayıplarından kaçınmasına yardımcı olur⁶². Bu nedenle ihbarcılığın düzenlenmesi ve kurallara bağlanması büyük önem taşımaktadır. Zira, ihbarcılar, şirketlerin üst düzey yöneticileri tarafından dolandırıcılık, yolsuzluk ve görevi kötüye kullanma gibi işlemler vesilesiyle bilgilerin ifşa edilmesi yoluyla milyarlarca doların ve sayısız hayatın kurtarılmasına yardımcı olacak, böylece vatandaşları, çalışanları ve tüketicileri koruyacak ve felaketlerin ve skandalların daha da kötüleşmesini önleyecektir⁶³. Özellikle Enron ve WorldCom şirketlerinde yaşanan finansal skandalların önlenmesinde ihbarcılarının faaliyetlerinin ne kadar önemli olduğu bir kez daha anlaşılmıştır⁶⁴. İlerleyen bölümlerde bu örnekler detaylı olarak analiz edilecektir.

D. İhbarın Yapılacağı Mercii

Şirketlerde uyum sürecinin artan önemine istinaden⁶⁵ büyük ya da küçük ölçekli, fark etmeksizin⁶⁶ birçok şirket yasal olarak aranan ölçülerin de ötesinde uyum politikaları uygulamaktadır⁶⁷. Şirketler gibi organizasyon yapılarında en temel sorunlardan biri üst kademedeki yöneticilere yani yönetim kuruluna ya da yönetim kurulunun yetkilendirdiği uyum görevlilerine şirketin iş ve işleyişiyle alakalı eksik bilgilendirme yapılmasıdır. Zira bilgilendirme mekanizması işlemediği zaman uyum sorunları tespit edilemeyecek dolayısıyla denetleme yapılamayacaktır⁶⁸. Özellikle

⁵⁹ Miceli, Near ve Dworkin (n 44) 2.

⁶⁰ Olorunfemi Adebisi Onakoya ve Chinonye Love Moses, Effect of System Factors on Whistleblowing Attitude of Nigerian Banks Employees: A Conceptual Perspective (African Development Issues 2016).

⁶¹ Miceli, Near ve Dworkin (n 44) 2.

⁶² Schultz ve Harutyunyan (n 55) 87.

⁶³ Nwoke (n 1) 429.

⁶⁴ Enron skandalında Sherron Watkins'ın şirketin mali sorunlarını ve şirketin üst düzey yöneticilerinin şirketi kullanarak yaptığı dolandırıcılığı ifşa etmesi üzerine bu duruma sebebiyet veren yöneticiler tutuklanmıştır. WorldCom'un eski Başkan Yardımcısı Cynthia Cooper, tartışmasız o dönemde tarihin en büyük kurumsal muhasebe dolandırıcılıklarından birinin haberini vermiştir. Leonardo Labriola, 'Paying Too Dearly for a Whistle: Properly Protecting Internal Whistleblowers' (2017) 85 *Fordham L. Rev.* 2839, 2846.

⁶⁵ Jeffrey Boles, Leora Eisenstadt ve Jennifer M. Pacella, 'Whistleblowing in the Compliance Era' (2020) 55 *Ga L Rev* 147, s. 151; Jennifer Pacella, 'The Regulation of Lawyers in Compliance' (2020) 95 *WASH. L. REV.* 947, 953.

⁶⁶ Geoffrey Parsons Miller, 'Compliance: Past, Present and Future' (2017) 48 *U. TOL. L. REV.* 437, 438.

⁶⁷ Boles, Eisenstadt ve Pacella (n 65) 151.

⁶⁸ Bkz Beim, Hirsch ve Kastellec (n 4) 904-918.

Enron, WorldCom ve diğer şirketlerde yaşanan skandalların⁶⁹ bir sonucu olarak halka açık şirketlerde denetçi bağımsızlığının artırılması, şirketlerde üst düzey yöneticilerin sorumluluğunun genişletilmesi ve finansal raporlama sürecinde şeffaflığın sağlanarak kurumsal yönetimin ve denetimin güçlendirilmesi amacıyla 2002 yılında Amerika’da yürürlüğe giren Sarbanes Oxley Kanunu’na⁷⁰ göre ABD’deki halka açık şirketler, muhasebe endişelerinin çalışanlar tarafından isimsiz ve gizli olarak sunulmasına izin verecek ihbarcılık gibi mekanizmalar oluşturmalıdır⁷¹. İlgili kanun ayrıca bildirimin ihbar hattı vasıtasıyla şirkette denetimden sorumlu organlara yapılması gerektiğini düzenlemektedir⁷².

İhbarın kime yapılacağı hususu ihbar mekanizmasının doğru işletilebilmesi için önem arz etmektedir. İhbar doğrudan yönetim kuruluna veya kurula bağlı denetim komitesine yapılabileceği gibi⁷³ bağımsız denetim organları aracılığıyla da yapılabilir. İhbarın yapılacağı kurum şirket yapısına göre dahi değişkenlik gösterebilir. Nitekim, büyük şirketler ihbarda bulunmak isteyen çalışanların doğrudan ihbarları ele almak için eğitim almış uyum görevlisi gibi belirli bir departmanla iletişime geçmesini tercih edebilirken, daha küçük ölçekli şirketlerde bu şekilde birimler olmadığı için doğrudan yöneticilerle iletişime geçilmesi tercih edilebilir⁷⁴. Buna göre, genel olarak söyleyebiliriz ki, ihbarcılık mekanizması işletilirken şirket içinde bazı çalışanlar ihbarcı gibi hareket ederek şirket içerisindeki hukuka ve şirket içi düzenlemelere aykırılıkları tespit edecek ve bunları hukuk departmanına, yönetim kuruluna, uyum görevlisine veya ilgili diğer birimlerden birine bildireceklerdir⁷⁵.

İhbarın kime yapılabileceği hususunda Enron ihbarcısı Sherron Watkins’ın yaşadıklarından bazı dersler çıkarılabilir. Şöyle ki, Watkins şirketin muhasebe ve finans hesaplarından fark ettiği usulsüzlükleri doğrudan yönetim kuruluna ihbar etmek yerine, Enron’un CEO’su Kenneth Lay’a iletmış ve bu durum usulsüzlüklerin üzerinin kapanması için Lay’a bir fırsat sunmuştur⁷⁶. Nitekim Lay, ihbarcının öne sürdüğü usulsüzlükleri araştırmak için daha önce söz konusu usulsüzlükleri onaylayan Vinson & Elkins hukuki danışmanlık firmasıyla anlaşmış ve onlar da ortada usulsüz işlem olmadığı sonucuna varmıştır. Sonuç olarak Watkin’s iddiaları yönetim kurulunun ve halkın önüne filtrelenmiş şekilde gelmiştir⁷⁷. İhbarcı Watkin’in cesareti takdir edilesi

⁶⁹ Labriola (n 64) 2846.

⁷⁰ Bu Kanun “*Public Company Accounting Reform and Investor Act*” ve “*Corporate and Auditing Accountability, Responsibility and Transparency Act*” olarak da isimlendirilmektedir. SOX, Menkul Kıymetler Borsası Yasasını önemli ihbar mekanizmaları içerecek şekilde değiştirmiştir; Ayrıntılı bilgi için bkz Marcum (n 37) 9.

⁷¹ Marcum (n 37) 2.

⁷² *Sarbanes Oxley Act-SOX m. 301*; ayrıca bkz. Marcum (n 37) 13.

⁷³ Yaşar (n 27) 387.

⁷⁴ Richard Moberly, ‘Sarbanes-Oxley’s Structural Model to Encourage Corporate Whistleblowers’ (2006) 5 *Brigham Young University Law Review* 1107, 1123.

⁷⁵ Yaşar (n 27) 386.

⁷⁶ Moberly (n 74) 1123.

⁷⁷ Moberly (n 74) 1123.

olsa da ihbarı ilk yapacağı merciiyi yanlış seçmiş olması neticesinde şirketin kötü gidişatına engel olamamıştır. CEO'ya değil doğrudan yönetim kuruluna ya da halka gitseydi ihbarı daha başarılı sonuçlar doğurabilirdi⁷⁸.

E. İhbarın Şekli

İhbarın kime yapılacağı kadar şekli de önemlidir. Şirket içi mevzuat uyum sorunlarının tespit aşamasında birey olarak ihbarcılar (*whistleblower*) kullanılabileceği gibi ihbar hatları (*whistleblowing hotline*) da kullanılabilir. Nitekim bağımsız denetim kuruluşları tarafından kontrol edilen ihbar hatları vasıtasıyla şirket yöneticileri anonim olarak uyum sorunları hakkında bilgi sahibi olabilmektedir. Bu ihbarlar şirket içinden yapılabileceği gibi şirket dışındaki üçüncü kişiler tarafından da yapılabilmektedir.

ACFE tarafından hazırlanan ve 16 Nisan 2020'de yayınlanan “2020 Mesleki Dolandırıcılık ve Kötüye Kullanıma İlişkin Küresel Araştırma Rapor”una⁷⁹ göre yolsuzluk ve suiistimallerin nasıl önleneceği ve tespit edilebileceği konusunda eğitimlerin düzenlendiği kurumlarda ihbar mekanizmaları aracılığıyla tespit edilen suiistimal oranı %56 iken, bu eğitimlerin yapılmadığı kurumlarda bu oran %37'dir. Şirket içi suiistimal ve yolsuzlukların tespitinde en etkin yöntem %43'lük bir oran ile ihbarlar olmuştur⁸⁰. İhbarların ardından en başarılı tespit etme yöntemleri iç denetim (%15) ve yönetim incelemeleri (%12) olmuştur⁸¹. Amerika'da yapılan bir başka çalışmanın sonuçlarına göre ihbarcılar özel şirketlerdeki sahtekarlığın %43'ünü ifşa ederken, denetçiler ise sadece %19'unu ortaya çıkarabilmiştir⁸².

Görüldüğü üzere uyum sürecinin en önemli aşamalarından olan tespit etme aşamasının en temel araçlarından biri ihbar mekanizmalarıdır⁸³. Her ne kadar ihbarcı olmak, inandıkları ve ahlaki değerleri uğruna işini dahi tehlikeye atarak ilgili mercilere bildirimde bulunmak kolay olmasa da şirketlerde etkin bir uyum mekanizması kurulabilmesi için ihbarcılar oldukça önemlidir. Birçok şirket de suiistimallerin

⁷⁸ Leslie Griffin, *Whistleblowing in the Business World*, in *Enron: Corporate Fiascos And Legal Implications* (Foundation Press, 2004); Moberly (n 74) 1124.

⁷⁹ ACFE 2020 Reports to the Nations - Global Study on Occupational Fraud and Abuse (Acfe-public.s3-us-west-2.amazonaws.com, 2023) <<https://acfe-public.s3-us-west-2.amazonaws.com/2020-Report-to-the-Nations.pdf>> erişim tarihi 3 Eylül 2023.

⁸⁰ Rapora göre fax, mektup ve hatta telefon gibi araçlarla yapılan ihbarlar gittikçe azalırken, e-mail aracılığıyla yapılan ihbar bildirimleri sabit kalmakta ve web siteleri aracılığıyla çevrimiçi olarak yapılan ihbarlar yıl geçtikçe artış göstermektedir. Bkz s. 22; ACFE 2020 Reports to the Nations - Global Study on Occupational Fraud and Abuse (Acfe-public.s3-us-west-2.amazonaws.com, 2023) <<https://acfe-public.s3-us-west-2.amazonaws.com/2020-Report-to-the-Nations.pdf>> erişim tarihi 3 Eylül 2023.

⁸¹ (Cerebra.com.tr, 2023) <<http://www.cerebra.com.tr/files/images/content/newsletters/Cerebra-newsletter-14.pdf>> erişim tarihi 3 Eylül 2023.

⁸² ‘Whistleblowers Still The Best At Detecting Fraud - National Whistleblower Center’ (National Whistleblower Center, 2018) <<https://www.whistleblowers.org/news/whistleblowers-still-the-best-at-detecting-fraud/>> erişim tarihi 4 Eylül 2023.

⁸³ Martin Biegelman ve Daniel Biegelman, *Building A Worldclass Compliance Program: Best Practices And Strategies For Success* (Wiley 2008) 265.

ortaya çıkarılabilmesi için ihbar mekanizmaları kurmaya başlamıştır⁸⁴. Nitekim son yıllarda şirketlerde yaşanan ve skandal boyutuna ulaşan birçok suiistimal ihbar mekanizmaları aracılığıyla tespit edilmiştir⁸⁵. Örneğin, WorldCom skandalı⁸⁶ şirkette keşfettiği muhasebe sahtekarlığını yönetim kuruluna ihbar eden Cynthia Cooper'ın sayesinde ortaya çıkmıştır⁸⁷. Bir başka örnek de Tesco'daki skandalın⁸⁸ 2014 yılında finans departmanı çalışanı olan bir ihbarcı vasıtasıyla ortaya çıkarılmasıdır⁸⁹.

Anılan iki örneğin ortak noktası şirket çalışanları tarafından yapılan ihbarlar yoluyla sahtekarlıkların ortaya çıkarılmasıdır. Massachusetts Üniversitesi ve Bentley College tarafından yürütülen bir anket sonucuna göre çalışanlar tarafından yapılan ihbarların %76'sının doğru olduğu sonucuna varılmıştır⁹⁰. Görüldüğü gibi, şirket çalışanları tarafından yapılan ihbarlar sahtekarlıkların önlenmesi için çoğunlukla başarılı olmuştur. Bunun çeşitli sebepleri vardır. Ancak en önemli sebebi kurumsal çalışanların şirketin iç işleyişi hakkında dışarıdaki üçüncü kişilere nazaran daha ayrıntılı ve eksiksiz bilgi sahibi olmasıdır⁹¹. Nitekim özellikle Enron ya da WorldCom gibi büyük şirketlerde meydana gelen sahtekarlıkların ve suiistimallerin ortaya çıkarılabilmesi için ihbarcının belli düzeyde şirket çalışanı olması gerekmektedir. Zira durumun kendisi dışarıdan kimsenin bilgi sahibi olmasını güçleştirecek boyutta karmaşık ve kapsamlıdır⁹².

F. İhbarcılığın Önündeki Engeller

Kurumsal faaliyetlerdeki rolleri göz önüne alındığında, sıradan çalışanlardan gelen bilgiler, görevi kötüye kullanmanın ve suiistimallerin zamanında tespit edilerek önlenmesi için oldukça önemlidir. Buna göre, çalışanları şirkette meydana gelen mevzuat uyumsuzlukları konusunda ihbarcı olarak bilgilerini ifşa etmeye teşvik etmek, dolandırıcılık ve diğer kurumsal suiistimal ve sahtekarlıkların önlenmesinde kritik bir öneme sahiptir⁹³. Yukarıda anıldığı gibi yapılan ihbarların doğru kaynağa

⁸⁴ Richard Moberly, 'Confidentiality and Whistleblowing' (2018) 96 *N.C. L. Rev.* 751,759.

⁸⁵ Biegelman ve Biegelman (n 83) 265.

⁸⁶ WorldCom'un iflası Amerikan tarihindeki en büyük şirket iflaslarından biridir. Bkz Ken Belson, 'Worldcom's Audacious Failure And Its Toll On An Industry (Published 2005)' (Nytimes.com, 2005) <<https://www.nytimes.com/2005/01/18/business/worldcoms-audacious-failure-and-its-toll-on-an-industry.html>> erişim tarihi 3 Eylül 2023.

⁸⁷ Julia Homer ve David Katz, 'How Worldcom Whistle-Blower Changed Corporate America' (CFO, 2023) <<https://www.cfo.com/human-capital-careers/2008/02/worldcom-whistle-blower-cynthia-cooper/>> erişim tarihi 3 Eylül 2023.

⁸⁸ Craig Hogg, Katie Jones ve Neil Swift, 'Failure to Prevent Market Abuse: A Potential New Corporate Criminal Offence?' (2020) 41(4) *Business Law Review*, 121-12.

⁸⁹ İhbarcının faaliyeti sonucu tespit edildiği ve şirketin de kabul ettiği üzere Tesco şirket karını olduğundan yaklaşık 250 milyon pound daha fazla göstermiştir. Bkz Feyza Dereköy, 'Muhasebe Manipülasyonları: Toshiba Vakası' (2020) 85 *Muhasebe ve Finansman Dergisi* 91-110, 105.

⁹⁰ Shanthy Rachagan ve Kalaitathan Kuppusamy, 'Encouraging Whistle Blowing to Improve Corporate Governance? A Malaysian Initiative' (2013) 115 *J Bus Ethics*, 367-382, 369.

⁹¹ Moberly (n 74) 1116.

⁹² Kathleen Brickey, 'From Enron to WorldCom and Beyond: Life and Crime After Sarbanes-Oxley' (2003) 81 *WASH. U. L.Q.* 357, 374.

⁹³ Moberly (n 74) 1117.

yönetilmesi de ihbarcının başarılı olabilmesi için dikkat edilmesi gereken unsurlardan biridir. Söz konusu ihbar, şirket yönetim kurulunun ve denetim araçlarının yanı sıra doğrudan devletin yetkili organlarına yahut daha da ötesinde anonim ya da açık kimlikle medyaya da yapılabilir. Doğrudan devlete yapılan ihbarlar doğrudan şirket yönetiminin filtresinden geçmeksizin soruşturmaya konu olacaktır. Dolayısıyla başarılı olacağı düşünülebilir. Medya aracılığıyla halka yapılan ihbarlar için de benzer bir durum söz konusudur. Ancak her iki durumda da ihbarcı karalama veya iftira suçlamalarıyla karşılaşabilecektir⁹⁴.

Şirket içinde kurumsal çalışanların ihbarcı olabilmesi kolay bir durum değildir. Çalışanların öncelikle konuşmak ve suiistimali ifşa etmek için fırsata sahip olması gerekir⁹⁵. Birçok çalışan gerekli yasal koruma sağlanamayacağı gibi endişelerle susmayı tercih edebilir. Zira yönetim kuruluna yapılan bir suiistimal ihbarının temelinde yöneticilerin eylemleri ve istekleri yatıyor olabilir. En iyi koşullar altında dahi çalıştıkları yerde suiistimalleri bildirenler yüksek bir misilleme riskiyle karşı karşıya kalabilirler⁹⁶. Özellikle küçük çaplı şirketlerde, ihbarın neticesinin teşekkür edilmesi yerine çalışanın cezalandırılması ya da şirkette dışlanmasıyla sonuçlanması oldukça olasıdır⁹⁷. Zira toplumsal olarak da bakıldığında ihbarcılık daha çocukluktan itibaren olumsuz olarak anlatılan ve empoze edilen bir davranış şeklidir. Hatta bu ihbarcılarının vefasız olarak nitelendirilmesi dahi söz konusudur⁹⁸. Kaldı ki, ihbarcılarının övüldüğüne pek rastlanmaz⁹⁹.

Yapılan bir araştırma göstermektedir ki, ihbarcılarının yaklaşık üçte ikisi çeşitli şekillerde misillemeye maruz kalmıştır¹⁰⁰. Araştırmaya göre ihbarcılarının %69'u işini kaybetmiş veya emekli olmaya zorlanmış; %64'ü olumsuz istihdam performansı değerlendirmesi almış; %68'i denetçiler tarafından daha yakından izlenen işlere atanmış; %69'u iş arkadaşları tarafından eleştirilmiş veya iş arkadaşları tarafından dışlanmış ve %64'ü kendi iş alanında başka bir iş bulmaktan kara listeye alınmıştır¹⁰¹. İşte bu sorunlar neticesinde ihbarcılık gelişmemekte ve teşvik edilmeye ihtiyaç duymaktadır.

⁹⁴ Moberly (n 74) 1118.

⁹⁵ Biegelman ve Biegelman (n 83) 265.

⁹⁶ Marcum (n 37) 4.

⁹⁷ Geoffrey Parsons Miller, *The Law Of Governance, Risk Management, And Compliance* (2nd edn, Wolters Kluwer 2017) 483.

⁹⁸ Marcum (n 37) 3; Connor Turpan, 'Whistleblower? More Like Cybercriminal: The Computer Fraud and Abuse Act as Applied to Sarbanes-Oxley Whistleblowers' (2016) 42 *Rutgers Computer & Tech. L.J.* 120, 121.

⁹⁹ Miller (n 97) 483.

¹⁰⁰ Marcum (n 37) 2.

¹⁰¹ Joyce Rothschild ve Terance Miethe, 'Whistle-Blower Disclosures and Management Retaliation: The Battle to Control Information about Organization Corruption' (1999) 26(1) *Work & Occupations*, 120.

Şirket çalışanlarının bir suiistimali ifşadan kaçınmasının en temel sebepleri açık konuşamama ve üst yönetim tarafından misilleme yapılarak¹⁰² engellenmektir¹⁰³. Dolayısıyla ihbarcılığın önündeki en büyük engellerden biri konuşamamaktır. Şirket içinde özellikle üst yönetimin çalışanların konuşması ve gördükleri hukuka aykırılıkları aktarabilmesi için ortam sağlaması gerekmektedir¹⁰⁴. Özellikle Enron'da çalışanlar bir şeylerin ters gittiğinin farkındaydı¹⁰⁵ ve şirket içerisinde gerçekleşen usulsüzlük iddiaları o kadar yoğunluğa ki zaman zaman çalışanlar kendi aralarında bunun şakasını dahi yapıyorlardı¹⁰⁶. Ancak çoğu çalışan bilmesine rağmen sessiz kalmış ve konuşmaya, usulsüzlükleri ihbar etmeye yanaşmamıştı. En nihayetinde Sherron Watkins Enron'daki usulsüzlükleri bildirmiş olsa da bildirimini yönetim kurulu, denetçiler ya da doğrudan halka yapmadığı için yöneticinin yapılan sahtekarlıkları filtrelemesine maruz kalmıştı¹⁰⁷.

F. İhbarcılarının Korunması

Çalışmamızın önceki kısımlarında da anlatıldığı gibi şirketlerde çalışanlar misilleme kaygısı ya da çalıştıkları ortamdan dışlanma korkusu gibi sebeplerle karşılaştıkları hukuka aykırılıkları ya da görevi suiistimalleri ifşa etmekten kaçınabilmektedirler¹⁰⁸. Sessiz kalmayıp durumu gerekli prosedürleri işleterek şirket içi mekanizmalara ya da denetçilere yahut son çare olarak yetkili mercilere veya halka ihbarda bulunan her çalışanın çeşitli kaygılar taşıması mümkündür. Bu noktada şirket içinde başarılı bir uyum sisteminin varlığı yani hukuka ve etik kurallara uyum kültürünün oluşmuş olması önemlidir. Zira ihbarcılık mekanizması uyum sürecinin önemli aşamalarından olan tespit etme aşamasının önemli bir parçasıdır. Çalışanların korkusuzca konuşmalarına izin veren bir kuruluş kültürü olmadığı sürece yapılan ihbarın başarısızlıkla sonuçlanması ya da ihbar prosedürünün yanlış işletilmesi mümkündür¹⁰⁹. Bu nedenle, çalışanların kurum içindeki yanlış uygulama bilgilerini dile getirmeleri için uygun prosedürlerin oluşturulması ve etkin korumanın sağlanması gerekmektedir¹¹⁰. Zira görevini yerine getirirken her şeyi yapabilme gücünü kendisinde bulan çalışanları kontrol etmenin en etkili yollarından biri ihbarcılardır.

¹⁰² Marcum (n 37) 4; Wolfe et al (n 15) 706; Rothschild ve Miethe (n 101) 107.

¹⁰³ Moberly (n 74) 1119.

¹⁰⁴ Alan Brener, *Strategies for Compliance Tools, Techniques and Challenges in Financial Services*, (1st end. Routledge 2020) 60.

¹⁰⁵ Moberly (n 74) 1120.

¹⁰⁶ Bethany McLean ve Peter Elkind, *The Smartest Guys in the Room: The Amazing Rise and Scandalous Fall of Enron*, (1. Bası, Portfolio Trade 2003) 296.

¹⁰⁷ Detaylar için bkz Gregory Mitchell, 'Case Studies, Counterfactuals, and Causal Explanations' (2004) 152 *U. PA. L. REV.* 1517, s. 1518; Enron'da yaşanan skandala ilişkin daha ayrıntılı bilgi için bkz Moberly (n 74) 1119.

¹⁰⁸ Miller (n 97) 483; Rachagan ve Kuppusamy (n 90) 370.

¹⁰⁹ Bkz Beim, Hirsch ve Kastellec (n 4) 904-918.

¹¹⁰ Rachagan ve Kuppusamy (n 90) 370.

Özellikle makalemizde de anlatıldığı çerçevede özel hukukun konusuna giren ihbarlarda, ihbarcılar kanun koyucu tarafından oluşturulan ayrıntılı koruma hükümleri kapsamında kanun tarafından korunmalıdır. Çalışmamamızın ilerleyen kısımlarında daha detaylı anlatılacağı üzere dünya üzerinde birçok ülkenin ihbarcılar için koruma yasaları vardır¹¹¹.

Çalışanların işverenlerine bağlılık yükümlülükleri ve herhangi bir gizlilik yükümlülüğünü hangi durumlarda ihlal edebilecekleri açık ve net bir şekilde yasa koyucu tarafından ortaya konulmalıdır. Bunun yanı sıra ihbar mekanizmaları oluşturma hususunda şirketlerin yasal olarak zorunlu tutulması gerekmektedir.

İhbarcılık konusundan en önemli noktalardan biri ihbarcılarının korunmasıdır. İhbarcı tarafından talep edilmesi halinde ihbarcının anonim tutulması için gerekli düzenlemeler yapılmalı ve daha da önemlisi ihbarcılarının işlerinden uzaklaştırılması önlenmelidir¹¹². İşin özünde ihbarcının davranışı cezalandırılması değil ödüllendirilmesi gereken bir davranıştır. Zira başarılı bir ihbar, şirketlere itibarlarına gelebilecek olası zararlardan ve hatta cezai sonuçlardan kaçınma fırsatı verecektir.

İhbarcılık faaliyetlerinin şirket tarafından onaylandığı ve teşvik edildiği hallerde, bu durum rüşvet skandallarının ya da olası yolsuzlukların öngörülmesine ve önlenmesine yardımcı olabileceği gibi aynı zamanda çalışanların iş arkadaşlarının eylemlerine olan farkındalığını ve denetimini de artırır¹¹³. Dolayısıyla, şirket içerisinde çalışanların olumsuz sonuçlardan korkmadan iş yerindeki üstlerine endişe ve kaygılarını paylaşımlarını sağlayacak bir ortam oluşturulmalıdır. Böyle bir ortam ekip çalışmasını güçlendirir ve ekip arkadaşları arasında güven duygusunun gelişmesini sağlar. Ancak tabi ki bu ideal şekilde yönetilen ve yolsuzluğun olmadığı şirketler için bir varsayımdır. Aksi halde çalışanların sürekli tetikte olmasına ve birbirlerine şüpheyle yaklaşımlarına yol açacağı söylenebilir. Örneğin, şirket içerisinde olası bir yolsuzluk eylemi eğer ihbar faaliyeti ile önlenmişse, ihbarcının ödüllendirilmesi düşünülebilir. Ancak bu gibi teşviklerin yol açabileceği dayanaksız eylemlerin de önüne geçilmesi gerekmektedir. Bunun için ihbarın gerekçeli bir şekilde sunulmuş olması önemlidir. Aynı zamanda asılsız iddiaların ve ihbarların önüne geçebilmek için şirket içi mali yaptırımlar belirlenebilir. Ancak belirtmeliyiz ki, burada şöyle bir ikilem ortaya çıkmaktadır: yaptırım uygulanabilmesi için ihbarcının kimliğinin açıklanması gerekmektedir. Bu durum ihbarcının sosyal olarak dışlanmasına hatta olayın büyüklüğüne göre işten çıkarılmasına dahi yol açabilir. Bu gibi olasılıklara

¹¹¹ ‘Whistleblower Laws Around The World - National Whistleblower Center’ (National Whistleblower Center, 2019) <<https://www.whistleblowers.org/whistleblower-laws-around-the-world/>> erişim tarihi 1 Eylül 2023.

¹¹² Bu noktada belirtmeliyiz ki, bazı çalışmalar ihbarcının kimliğinin anonim kalmasının kayda değer bir etkisinin olmadığını göstermektedir. Bkz Miceli, Near ve Dworkin (n 44) 158; Buna karşılık bizim de katıldığımız görüşe istinaden bazı çalışmalarda ihbarcının kimliğinin gizli kalmasının çalışanları ihbarda bulunmaya teşvik ettiği ileri sürülmüştür. Bkz Cass R Sunstein, *Why Societies Need Dissent* (Harvard University Press, 2003) 20.

¹¹³ Fabian M. Teichmann ve Bruno S. Sergi, ‘Whistle-Blowing in Corporations’, *Compliance in Multinational Corporations*, (Emerald Publishing Limited 2018) 115-126, 3.

karşı şirket yönetimi ihbarcının korunmasını sağlamalıdır¹¹⁴.

Çalışmamızın devamında ihbarcılığa ve ihbarcılarının korunmasına ilişkin karşılaştırmalı hukukta yapılan düzenlemeler analiz edilecek ve Türk hukukuna yönelik değerlendirme ve akabinde öneriler sunulacaktır.

II. Karşılaştırmalı Hukukta İhbarcılık Kavramı

İhbarcılarının çalışmamızın ilk kısmında anılan zorluklarla karşılaşması son derece muhtemeldir. İhbarcılarının maruz kalabileceği ayrımcılık, disiplin soruşturması, terfilerin engellenmesi, başka birimlere transfer, işten çıkarılma gibi kötü sonuçlarla karşılaşma ihtimali ihbarcılık müessesesinin işleyişini zayıflatmakta ve ihbarcılarını caydırmaktadır. Dolayısıyla ihbarcılarının korunması büyük önem arz etmektedir¹¹⁵. Bu bağlamda diğer hukuk sistemlerindeki ve uluslararası hukuktaki ihbarcılar hakkındaki düzenlemeler kimlerin ihbarcı olabileceği, ihbarcılarının nasıl korunabileceği, ihbarın kapsamı gibi hususlarda yol gösterici olabilecektir.

A. Birleşik Krallıkta İhbarcılık Düzenlemelerinin İncelenmesi

Birleşik Krallık, ihbarcılarının korunması için düzenleme getiren ilk ülkelerdendir. 1998 yılında Kamu Yararına Aydınlatma Kanununu (Public Interest Disclosure Act (PIDA))¹¹⁶ kabul edilmiştir¹¹⁷. PIDA temel olarak hangi ihbara koruma sağlanacağını ve ihbarın nasıl ve kime yapılabileceğini düzenlemektedir¹¹⁸. 1998 yılında kabul edilen bu yasa aslında organizasyonları daha şeffaf ve hesap verebilir hale getirme amacını taşıyan büyük bir akımın bir parçasıdır. PIDA'nın kabul edilmesinde, North Wales çocuk taciz skandalının, Pipa Alpha yangının ve Clapham tren kazasının çalışanların ihbar etmesi halinde önlenebilecek olaylar olması büyük rol oynamıştır¹¹⁹. PIDA'nın kabul edilmesinden sonra Güney Afrika, Japonya, İrlanda ve Hollanda gibi ülkeler PIDA'ya çok yakın düzenlemeleri kabul etmiştir¹²⁰. PIDA, AB hukukunu da etkilemiştir. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin *Heinisch v Germany*¹²¹ kararında ve Avrupa Konseyi'nin 2010 yılındaki kararında¹²² işveren ile çalışanların menfaatlerinin kamu yararı ile ihbarcılarının serbestçe bildirimde

¹¹⁴ ibid.

¹¹⁵ Bkz Meere Khan, 'Whistling in the Wind: Why Federal Whistleblower Protections Fall Short of their Corporate Governance Goals' (2018) 26 *University of Miami Business Law Review* 57.

¹¹⁶ Çalışmamızda Kamu Yararına Aydınlatma Kanunu'nun özüne bağlı kalmak adına PIDA olarak kullanımı tercih edilecektir.

¹¹⁷ Public Interest Disclosure Act 1998 (UK), <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1998/23/contents>.

¹¹⁸ James Gobert ve Maurice Punch, 'Whistleblowers, the Public Interest, and the Public Interest Disclosure Act 1998' (2000) 63(1) *Modern Law Review* 25, 26; Jeanette Ashton, '15 Years of Whistleblowing Protection under the Public Interest Disclosure Act 1998: Are We Still Shooting the Messenger?' (2015) 44 *Industrial Law Journal* 29, 30.

¹¹⁹ Gobert ve Punch (n 118) 38.

¹²⁰ Wim Vanderkerchove, *Whistleblowing and Organizational Social Responsibility: A Global Assessment* (Aldershot: Ashgate, 2006) 293-4.

¹²¹ (28274/08) [2011] IRLR 922 (ECHR)

¹²² Resolution 1729 (2010).

bulunmalarının teşvik edilmesi ihtiyacı kapsamında dengelenmesinde PIDA'ya atıf yapılmıştır.

1. PIDA Öncesi Dönem

PIDA'nın kabul edilmesinden önce, İngiliz hukukuna göre çalışanların çoğu sır saklama yükümlülüğüne tabi ve iş ilişkisi kapsamında öğrendiği gizli bilgileri açıklamama yükümlülüğü altındaydı. PIDA öncesinde ihbarcılara sağlanan hukuki korumaların yeterli olmadığı öğretide kabul edilmektedir¹²³. Ancak PIDA ile birlikte bir suiistimali veya hukuka aykırılığı açıklayan veya bildiren çalışana olumsuz bir sonuçla karşılaşmama hakkı tanınmıştır¹²⁴.

2. PIDA'nın Amacı, İçeriği ve Kapsamı

PIDA'nın kendisi doğrudan ne ihbarcılığı teşvik etmekte ne de ihbarcılıktan vazgeçirmektedir. Hiçbir çalışana ihbarcı olması için bir yükümlülük yüklememektedir. Ancak PIDA ile iyi niyetli ihbarcılar kötü muameleden ve ayrımcılıktan koruyarak, PIDA öncesi dönemde çalışanların endişelerine dile getirmesini engelleyen bariyerlerin bir nebze olsa da kaldırılması amaçlanmaktadır. PIDA'nın aynı zamanda özel ve kamu sektöründeki kuruluşlarda gerçekleşmesi muhtemel suiistimaller için de önleyici bir mekanizma olarak kullanılması ve bu vesileyle bu kuruluşlardaki etik standartların yükseltilmesi amaçlanmaktadır.

PIDA içerik olarak hem özel hem de kamu sektörü çalışanlarını kapsasa da bu düzenlemenin herkese koruma sağlamadığını belirtmeliyiz. Düzenleme uyarınca, bir ihbarcının korunup korunmayacağı organizasyon içindeki konumuna, ihbarın içeriğine, niteliğine ve ihbarın kime yapıldığına göre tespit edilmektedir. PIDA m 43K uyarınca, düzenleme kapsamında çalışanlara, işçilere, stajyerlere, danışmanlara, evde çalışanlara, tedarikçilere, polisler ve sağlık personeline koruma sağlanmakta ise de istihbarat görevlileri, diğer kolluk güçleri ve serbest meslek sahipleri düzenlemenin kapsamında değildir. Ek olarak, PIDA m 43B uyarınca hukuki danışmanlık sürecinde elde edilen bilgilerin ifşası halinde de ihbarcılara yönelik bir koruma öngörülmemiştir. Yine, kanun şirketle herhangi bir ilgisi olmamasına rağmen ilgili şirketin suiistimalini veya ihlalini ortaya çıkaran kişiyi de koruma kapsamına almamıştır.

3. PIDA Kapsamında İhbar Mekanizması

İhbarların niteliği de ayrıca PIDA kapsamında önem arz etmektedir. Zira kanun sadece belirli nitelikleri taşıyan ihbarlara koruma sağlamaktadır. İhbarcıya koruma sağlayan ihbar türlerine baktığımızda ise PIDA'nın oldukça kapsamlı olduğunu

¹²³ Ashton (n 118) 31.

¹²⁴ Nwoke (n 1) 426.

görmekteyiz. PIDA m 43B uyarınca ihbarcının ihbarda bulunurken ihbarın doğruluğuna dair makul inancının bulunması gerekmektedir. 2013 yılında yapılan değişiklikle “kamu yararına yapılan açıklamalar” ibaresi madde metnine eklenmiştir. Kamu yararı şartının eklenmesi, ihbarın çalışanlar tarafından kişisel amaçlarla kullanılmasını sınırlamaktadır. Ancak ek şartın eklenmesi potansiyel ihbarcıların gözünü korkutabilecek ve ihbardan vazgeçirebilecektir¹²⁵. Bu nedenle söz konusu ibarenin eklenmesinin ihbarcılığı olumsuz yönde etkilemesi muhtemeldir.

PIDA m 43B uyarınca makul inancın varlığı halinde, eğer ihbar geçmişte, günümüzde veya gelecekte bir hukuk kuralı ihlali veya suç teşkil edebilecek eylemlerle alakalı ise söz konusu ihbar kanun nezdinde “*korunan ihbar (protected disclosure)*” olarak değerlendirilmektedir. Benzer şekilde, teknik olarak bir hukuk ihlali olmasa bile geçmişte, günümüzde veya gelecekte genel sağlığa, güvenliğe ve çevreye tehlike arz etmesi söz konusu olan durumlara ilişkin ihbarlar da koruma altına alınmıştır. Bu sayılan suiistimallerin veya ihlallerin alenen veya yüksek ihtimalle gizlenmesi söz konusu ise yine ihbar PIDA kapsamında değerlendirilecektir.

İhbara konu eylemin mutlaka Birleşik Krallık sınırları içerisinde gerçekleşmesi gerekmemektedir. Söz konusu eylem başka bir ülkede gerçekleşse dahi yine PIDA kapsamında ihbarcıya koruma sağlanması mümkündür¹²⁶.

PIDA uyarınca ihbarcının ihbarı yapabileceği farklı gruplar belirlenmiştir. Buna göre, ihbarcı ihbarı işverenine veya yetkili bir başka isme¹²⁷, ilgili düzenleyici ve denetleyici kuruluşlara¹²⁸, yahut basına¹²⁹, parlamento üyelerine¹³⁰ veya kolluk kuvvetlerine¹³¹ yapabilir. Görüldüğü üzere, ihbarın kimlere yapılabileceği işverenden basına (dolaylı olarak halka) kadar geniş bir yelpazede düzenlenmiştir. Ancak belirtmeliyiz ki, kanun koyucunun ihbarcıya yönelik koruma iradesi ihbarın yapıldığı her merci için farklılaşmaktadır. Nitekim aşağıda görüleceği üzere ihbarın korunması için aranan şartlar işverenden basına doğru gittikçe katılaşmaktadır.

İhbarcının ihbarı ilk başta şirket içerisinde endişelerini giderebilecek birine yaparak, şirkete kendi bünyesindeki hukuk ihlallerini ve suiistimalleri düzeltme fırsatının tanınması şirketin kendisi söz konusu suiistimallerden kaynaklanacak zararlardan sorumlu olacağı düşünüldüğünde hakkaniyete daha uygun olacaktır¹³². Zira şirketin haberdar olmadığı suiistimalleri düzeltmesi de mümkün olmayacaktır. Bu durum

¹²⁵ Ashton (n 118) 34.

¹²⁶ Public Interest Disclosure Act 1998 (UK), Section 12.

¹²⁷ Public Interest Disclosure Act 1998 (UK), Section 1, 43C.

¹²⁸ Public Interest Disclosure Act 1998 (UK), Section 1, 43F.

¹²⁹ Public Interest Disclosure Act 1998 (UK), Section 11.

¹³⁰ Public Interest Disclosure Act 1998 (UK), Section 1, 43E.

¹³¹ Public Interest Disclosure Act 1998 (UK), Section 13.

¹³² Gobert ve Punch (n 118) 40.

hakkaniyetin yanı sıra kurumsal yönetim ve uyum sürecine yönelik ilkelere de daha uygun olacaktır. Çalışmamızın ilk kısmında anıldığı üzere, ihbar mekanizması, uyum sürecinin önemli bir aşaması olan “tespit etme” kısmının bir parçasıdır. İhbarcılarının korunmasının altındaki sebeplerden birisinin hukuki ve etik uyumsuzlukların tespit edilerek şirket içi düzeltme mekanizmalarının harekete geçmesini sağlamak olduğu unutulmamalıdır¹³³.

Çalışanlarının şirket içinde sorumlu kişiye veya birime ihbarda bulunması PIDA m. 43C’de düzenlenmiştir. PIDA’nın ilk halinde ihbarcının iyi niyetli olması şartıyla korunacağı sadece m. 43C’de değil PIDA’nın diğer ilgili maddelerinde¹³⁴ de düzenlenmişti. Ancak iyi niyet şartının uygulamada sorunlar yarattığı görüldüğünden 2013 yılındaki değişikliklerle kaldırılmıştır. Örneğin *Street v Derbyshire* 135 kararında mahkeme çalışanın, ihbar konusu eylemin gerçek olduğuna dair makul gerekçelerinin bulunmasına rağmen somut olayın şartlarının çalışanın başka bir amacının bulunması halinde iyi niyet şartını sağlayamayabileceğini ifade etmiştir. İhbarın içeriğinden ziyade ihbarcının amacı veya saiki üzerinde durulması, PIDA’yı genel amacından uzaklaştırdığından ve PIDA’nın uygulanmasına zarar verdiğinden eleştirilmiştir¹³⁶. Zira Mahkemenin *Street v Derbyshire* kararındaki görüşünün uygulamada ihbarcının amacı ve saikini tartışma konusu haline getirerek ihbarcıya sağlanan korumanın sulanmasına sebebiyet vermesi mümkündür. Shipman Raporundaki tavsiyelere uygun olarak PIDA’da yapılan değişiklikte PIDA’daki iyi niyet şartı kanun metninden çıkartılmıştır. Ancak ihbarcının iyi niyetli olması şartı PIDA kapsamından tamamen çıkarılmamıştır. Zira, PIDA mahkemeye ihbarcının kötü niyetli olduğuna kanaat getirmesi halinde hükmedeceği tazminatta %25 indirim yapma konusunda takdir yetkisi tanımıştır.

PIDA m 43C şirket içi ihbarları teşvik etmesine rağmen şirketlere bir yükümlülük yüklememektedir. Başka bir ifadeyle şirketler ihbarı incelemek, cevap vermek veya gerekli önlemleri almakla yükümlü değildir. Dolayısıyla şirketlerin ihbarı göz ardı etme ihtimali de bulunmaktadır. Bundan dolayı PIDA m 43F çalışanlara doğrudan ilgili düzenleyici idari kuruluşlara ihbarlarını iletme imkânı tanımaktadır. Ancak ihbarcının m 43F kapsamında korunabilmesi için daha ağır şartları sağlaması gerekmektedir. PIDA m 43F uyarınca yapılacak ihbarda, ihbarcının ihbar konusu eylemin önemli ölçüde doğru olduğuna ve ilgili idari kuruluşun görev alanına girdiğine dair makul gerekçelerinin bulunması gerekmektedir.

Son olarak eklemeliyiz ki, PIDA ihbarcılarının ihbarı son çare olarak kamuyla paylaşmasına cevaz vermiş olsa da bu ihtimali oldukça ağır şartlara tabi kılmıştır.

¹³³ Ayrıntılı bilgi için bkz Miceli, Near ve Dworkin (n 44) 2.

¹³⁴ 43C, F, G, H

¹³⁵ *Street v Derbyshire Unemployed Workers Centre* [2004] 4 All ER 839 (CA).

¹³⁶ Ashton (n 118) 35.

Nitekim, PIDA m 43G uyarınca ihbarın makul bir kanaate dayanması, ihbarcının ihbar konusu eylemin önemli ölçüde doğru olduğuna inanması ve ihbarcının şahsi bir menfaatinin olmaması halinde kamuyla paylaşılan ihbar PIDA kapsamında korunacaktır. Ayrıca ihbarcının ihbarı kamuyla paylaşması somut olayın şartlarına göre makul olması gerekmektedir. İhbarcının ihbarı kamuyla paylaşmasının makul olup olmadığı değerlendirilirken suiistimal veya ihlalin ne kadar ciddi olduğu, söz konusu eylemlerin tekrarlanma ihtimallerinin bulunup bulunmadığı veya böyle bir paylaşımın sır saklama yükümlülüğünün ihlali teşkil edip etmediği gibi tüm hususların dikkate alınması gerekmektedir.

PIDA ihbarcılara kapsamlı bir koruma sağlamaktadır. PIDA m 47B uyarınca ihbarcının uğradığı zararlar giderilecektir. Ayrıca geçerli bir ihbarda bulunan bir ihbarcı işten çıkarılmaya, disiplin işlemlerine, yer değişikliğine, maaştaki kesintilere karşı korunacaktır.

4. PIDA'ya Dair Genel Değerlendirme

Yukarıda açıklandığı üzere, Birleşik Krallık tarafından ihbarcılarının korunması amacıyla hazırlanan kanun ihbarcılarının kim olabileceğinden, ihbarın şekline, ihbarın yapılacağı merciye ve ihbarcının nasıl korunacağına kadar çok çeşitli düzenlemeler içermektedir. Her ne kadar dünya çapında kanun karşımıza çıkan ilk ihbarcı koruma düzenlemelerinden olması dolayısıyla büyük öneme sahip olsa da PIDA'nın da çeşitli noktalarda eleştirilere tabi olduğunu eklemeliyiz. Öğretide PIDA'ya getirilen en önemli eleştirilerden biri PIDA'nın aslında beklediği kadar ihbarcılarını teşvik etmediğidir¹³⁷. Bir taraftan PIDA'nın asıl amaçlarından biri işyerlerindeki şeffaflığın artması olmasına rağmen ihbarların önemli ölçüde artmamış olması dolayısıyla PIDA'nın amacına ulaşamadığı ileri sürülebilir. Ancak diğer taraftan da ihbarların şirket içinde çözülmesinden veya ihbarcılarının susturulmasından dolayı ampirik çalışmalara veya medyaya yansımamış olması da muhtemeldir. Öğretide, PIDA'nın sadece belirli olarak sayılan ihbarcılarının korunması nedeniyle ihbarları teşvik etmek noktasında etkisinin sınırlı kaldığı ileri sürülmektedir¹³⁸. Zira çalışanlar en kolay şirket içinde ihbarda bulunmaları halinde hukuki korumaya kavuşacaktır, ancak şirket dışına yapacağı ihbarlarda korunması daha zor olacaktır¹³⁹. Fakat ihbarların ilk başta şirket içindeki birimlere bildirilmesi şirketlerin zarar görmesini engelleyeceği için bu eleştiriye katılmamaktayız. Ayrıca PIDA m 43J uyarınca iş sözleşmelerindeki ihbarı sınırlayan hükümler geçersiz kabul edilmesine rağmen uygulamada iş sözleşmelerinde ihbarı sınırlayan hükümlere yer verilmesi de PIDA'nın etkisini

¹³⁷ Ashton (n 118) 30.

¹³⁸ David Lewis 'Ten years of Public Disclosure Act 1998 claims: what can we learn from the statistics and recent research?' (2010) 39(3) *ILJ* 325–8.

¹³⁹ Richard Hyde ve Ashley Savage, *The Halfway House is Only Halfway Built: Reforming the system of prescribed persons and the Public Interest Disclosure Act 1998* (2019) 25(2) *European Journal of Current Legal Issues*, 2.

sınırlamaktadır¹⁴⁰. Ek olarak PIDA'nın tam olarak hedefine ulaşmış ulaşmadığını tespit etmek son derece güçtür. Zira, PIDA'nın başarıya ulaşması, ihbarcılara sadece hukuki koruma sağlanmasına değil ayrıca ihbarcılarının toplumdaki konumunun ve imajının değişmesine bağlıdır. Son olarak, aşağıda da inceleneceği üzere AB İhbarcılık Direktifinin aksine PIDA, şirketlere ihbarları incelemek, değerlendirmek ve karara bağlamak için bir yükümlülük yüklememektedir. Kanaatimizce, PIDA'nın şirketlerin inceleme yükümlülüğünü düzenlememesi önemli bir eksikliklerdir.

B. Amerika Birleşik Devletleri'ndeki İhbarcılık Düzenlemelerinin İncelenmesi

ABD'de hem federal hem de eyalet düzeyinde ihbarcıları koruyan düzenlemeler bulunmaktadır¹⁴¹. Özel sektörle ilgili olan ihbarcılık düzenlemelerinin çoğunluğu kamu güvenliğine ve sağlığına ilişkin ihlalleri paylaşan ihbarcıları korumaktadır¹⁴². Enron ve Worldcom kurumsal yönetim krizleri neticesinde 2002 yılında kabul edilen Sarbanes-Oxley Kanunu¹⁴³ ("Sarbanes-Oxley Act (SOX) of 2002") şirket içi usulsüzlükler ve suiistimalleri ihbar eden ihbarcıları korumaktadır. 2010 yılında Dodd-Frank Yasasının (Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act)¹⁴⁴ kabul edilmesiyle birlikte şirketlerin kamuyu aydınlatma yükümlülükleri de önemli ölçüde genişlemiştir. SOX ve Dodd-Frank Yasaları, şirketlerin uyum yükümlülüklerini düzenleyen, birbirleriyle iş birliği içinde olan ve birbirlerini tamamlayan iki yasadır. Dodd-Frank Yasası, birçok SOX hükmüne atıf yapmakta ve ABD Hükümetine muhtemel sermaye piyasası hukuku ihlallerini araştırma yetkisi vermektedir. Dodd-Frank Yasasıyla getirilen iki önemli yenilik ABD Menkul Kıymetler ve Borsa Komisyonu (US Securities and Exchange Commission) bünyesinde bir ihbarcılık biriminin kurulması (SEC's Office of the Whistleblower) ve ihbarcılarının korunmasıdır¹⁴⁵.

1. SOX Kanunu

ABD'de SOX Kanunu 2002 yılında kabul edilmiştir. SOX Kanunu'nun kabul edilmesinden sonra şirketlerin muhtemel suiistimalleri, yolsuzlukları ve hukuka aykırılıkları tespit edebilmek için uyum ve iç denetim programlarını oluşturmaları gerekmiştir¹⁴⁶. SOX, şirket içinde uyum kültürünü arttırarak çalışanların hukuk dışı eylemleri şirket dışı kaynaklara ihbar etmeden önce şirket içinde raporlamasını

¹⁴⁰ Ashton (n 118) 39.

¹⁴¹ Örneğin False Claim Act, 31 U.S.C. § 3730; the Insider Trading and Securities Enforcement Act of 1988, 26 U.S.C. § 7623.

¹⁴² Bkz Daniel Westman, 'The Significance of the Sarbanes-Oxley Whistleblower Provisions' (2005) 21 *LAB. LAW.* 141, 141.

¹⁴³ Sarbanes-Oxley Act of 2002, Pub.L. No. 107-204, § 806, 116 Stat. 745, 802-04.

¹⁴⁴ Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act, Pub. L. No. 111-203, 124 Stat. 1376 (2010)

¹⁴⁵ 15 U.S.C. §§ 78u-6(b)-(c) (2012).

¹⁴⁶ U.S. Doj Crim. Div. & U.S. Secs. & Exch. Comm'n Enf. Div., A Resource Guide To The U.S. Foreign Corrupt Practices Act 56.

teşvik eden iç raporlama ve soruşturma süreçlerini güçlendirmektedir¹⁴⁷. SOX m 301 uyarınca halka açık şirketlerin kalıcı bağımsız denetim komiteleri kurmaları gerekmektedir. Denetim komitelerinin muhasebe kayıtlarına veya denetime ilişkin şikayetlerin kendilerine ulaşabilmesi için şirket içi mekanizmalarının oluşturulması öngörülmüştür. Ayrıca denetim komitelerinin çalışanların şüpheli muhasebe uygulamalarını veya denetime ilişkin hususları kimliklerini gizleyerek bildirebilecekleri şirket içi mekanizmaları da kurmaları gerekmektedir¹⁴⁸. SOX’da öngörülen yükümlülükler şirketleri güçlü şirket içi denetim ve soruşturma mekanizmaları kurmaya zorlamaktadır¹⁴⁹.

SOX’un kabul edilmesiyle ilk defa sermaye piyasası hukukunu ihlal edebilecek nitelikteki finansal usulsüzlükleri ihbar eden ihbarcılarının korunmasına ilişkin düzenleme yapılmıştır. SOX’un amaçlarından bir tanesi de şirket içi usulsüzlüklerin ve suiistimallerin şirket yöneticileri ve çalışanlar aracılığıyla ortaya çıkarılmasıdır¹⁵⁰.

SOX m. 806 ihbarcılara sağlanan korumayı düzenlemektedir. Bu hükme göre, ABD Menkul Kıymetler Borsalar Kanunu’na tabi bir şirket çalışanı makul gerekçelerle bu kanunun 1341, 1343, 1344 ve 1348 maddelerini veya SEC düzenlemelerini ihlal ettiğini düşündüğü eylemleri ya da pay sahiplerine karşı yaptığı hukuk ihlallerini denetleyici kuruluşlara, senato üyelerine veya şirket içindeki yetkili birine ihbar ettiği takdirde şirket, ihbarcıya karşı cezalandırma, tenzil, taciz gibi misillemelerde bulunamayacaktır. Öğretide, SOX m 806’nın üst gözetimin karşılığı olarak alttan denetimi başlatacağı savunulmaktadır¹⁵¹. Şirketin günlük aktivitelerinden haberdar olan çalışanlar finansal usulsüzlükleri bildirmeleri halinde SOX kapsamında korunmaktadır. Ayrıca SOX’tan önce sadece kamu güvenliğine veya sağlığına ilişkin ihbarlar korunmakta iken SOX ile birlikte ihbarların koruma kapsamı da oldukça genişletilmiştir¹⁵².

İşveren tarafından bir misillemeye veya ayrımcılığa uğrayan ihbarcının 90 gün içerisinde ABD Çalışma Bakanlığına (Department of Labor) başvurması gerekmektedir¹⁵³. İhbarcının başvurusu kabul edilirse ihbarcı somut olayın şartlarına göre işe iadeye, maddi ve manevi tazminata hak kazanmaktadır¹⁵⁴.

¹⁴⁷ Orly Lobel, ‘Lawyerling Loyalties: Speech Rights and Duties Within Twenty-First-Century New Governance’, (2009) 77 *FORDHAM L. REV.* 1245, 1250.

¹⁴⁸ 15 U.S.C. § 78j-1(m)(4)(B) (2012).

¹⁴⁹ Lobel (n 137) 1251.

¹⁵⁰ Valerie Watnick, ‘Whistleblower Protections Under The Sarbanes-Oxley Act: A Primer And A Critique’ (2007) 12 *Fordham Journal Of Corporate & Financial Law*, 830, s. 832.

¹⁵¹ Westman (n 142) 143.

¹⁵² Westman (n 142) 141.

¹⁵³ 18 U.S.C. § 1514A(b)(D).

¹⁵⁴ Mahkeme kararlarında ihbarcının itibarındaki zararın da giderilmesi gerektiği hususu vurgulanmıştır. Hanna v. W.L.I. Communities, 348 F. Supp. 2d 1332, 34 (S.D. Fla. 2004), Mahony v. Keyspan Corp 2007 U.S. Dist. LEXIS 22042 (S.D.N.Y. 2007). İşe iade için bkz Procedures for the Handling of Discrimination Complaints Under the Sarbanes-Oxley Act of 2002, 69 Fed. Reg. 52,104-08.

İhbarcı başvurusunda ilk başta işten çıkarma, tenzil gibi işveren tarafından alınan kararda ihbarın rol oynadığını göstermek zorundadır¹⁵⁵. Aksi takdirde başvuru reddedilecektir. Eğer yargılamaya devam edilecek olursa, SOX ihbarcılar ve işverenler bakımından farklı ispat yükü öngörmüştür. Çoğu hukuk davasında davacı ile davalı, iddia ve savunmalarını “kanıt üstünlüğü”¹⁵⁶ (the preponderance of the evidence) ile ispatlamaları gerekmektedir. SOX uyarınca ihbarcılar iddialarını “kanıt üstünlüğü”ne göre ispatlamaları gerekirken davalı ihbarcıya misillemede bulunmadığını açık ve ikna edici delillerle ispatlamak zorundadır¹⁵⁷. İşveren, ihbarcının iş akdini feshetmesinde meşru ve objektif haklı sebeplerinin olduğunu ve feshin ihbarla bir ilgisinin olmadığını açık ve ikna edici delillerle ispatlamak durumundadır¹⁵⁸. Dolayısıyla davalı işverenler daha ağır ispat yükünü taşımaktadır. İhbarcının, işverene karşı açtığı davada ilk olarak SOX kapsamında “korunan eylem”de (protected activity) bulunduğunu ispatlaması gerekmektedir¹⁵⁹. Davacının gerçekten ihlalin var olduğunu ispatlaması gerekmemektedir. İhlalin gerçekleştiğine dair makul gerekçelerinin olması yeterlidir¹⁶⁰. Mahkeme ihbarcının ihlalin var olduğuna dair makul gerekçelerinin bulunmasının aynı zamanda iyi niyeti kapsadığına içtihat etmiştir¹⁶¹. İhbarcının işverene karşı açacağı davanın ikinci şartı ise işverenin ihbarcı aleyhine karar aldığı anda ihbarcının korunan eyleminden haberdar olması gerekmektedir¹⁶². Üçüncü şart olarak ihbarcı işverenin dava konusu karar almasında ihbarın rol oynadığını göstermelidir¹⁶³. Dördüncü olarak ise ihbarcının işverenin ihbar neticesinde herhangi bir olumsuz eylemde bulunduğunu ortaya koyması yeterlidir. İhbarcı illa ki iş sözleşmesinin feshi veya maaşta indirim gibi ağır yaptırımları göstermek zorunda değildir, daha hafif yaptırımları ispatlaması yeterli olacaktır¹⁶⁴.

SOX’un getirdiği bir önemli değişiklik ise isimsiz şikayetlere ciddiye kazandırmış olmasıdır. SOX’tan önce çalışanların isimsiz ihbarlarının ciddiye alınması son derece düşük bir ihtimaldi¹⁶⁵. İsimsiz ihbarları soruşturmak ve incelemek de mümkün olmayabilir. Ancak SOX m. 301 uyarınca denetim komiteleri isimsiz ihbarları değerlendirmek ve incelemek zorundadır. Bu nedenle, çalışanlar isimsiz de olsa ihbar ettikleri eylemlerin soruşturulacağını, inceleneceğini ve değerlendirileceğini

¹⁵⁵ Watnick (n 150) 837.

¹⁵⁶ Kanıt üstünlüğü (the preponderance of the evidence), hâkim veya jürinin bir tarafın delilinin diğer tarafın deliline nazaran daha gerçek ve doğru olduğuna karar vermesi anlamına gelmektedir.

¹⁵⁷ Stone & Webster Eng’g Corp. v. Herman, 115 F.3d 1568, 1572.

¹⁵⁸ 69 Fed. Reg. 52,106.

¹⁵⁹ 18 U.S.C. § 1514A; Mahkeme *Carnero v. Boston Sci. Corp.* kararında şirketin denizaşırı bağlı şirketindeki yabancı çalışanın SOX kapsamında çalışan olarak değerlendirilemeyeceğine karar vermiştir. Bkz, *Carnero v. Boston Sci. Corp.*, 433 F.3d 1, 17-18; ayrıca bkz *Beck v. Citicorp., Inc.*, Case No. 2006-SOX-00003 (August 1, 2006).

¹⁶⁰ *Collins v. Beazer Homes USA, Inc.*, 334 F. Supp. 2d 1365, 1376 (N.D. Ga. 2004).

¹⁶¹ *Collins v. Beazer Homes USA, Inc.*, 334 F. Supp. 2d 1365, 1376 (N.D. Ga. 2004).

¹⁶² *Richards v. Lexmark Int’l, Inc.*, 2004 DOLSOX LEXIS 106, *34, 39 (Oct. 1, 2004).

¹⁶³ *Marano v. Dep’t of Justice*, 2 F.3d 1137, 1140 (Fed. Cir. 1993).

¹⁶⁴ Watnick (n 150) 853.

¹⁶⁵ Westman (n 142)149.

bildikleri için isimsiz olarak ihbarda bulunmaktan çekinmeyeceklerdir. Öğretide, SOX'un sadece düzenleyici kuruluşlara, kongre komitelerine veya şirket içinde sorumlu birime sunulan bilgilere koruma sağladığı ifade edilmekte ve sadece Menkul Kıymetler Borsalar Kanunu'na tabi şirketlerdeki ihbarların koruma kapsamında olması nedeniyle ihbarcılarının korunmasının dar kapsamda kalması eleştirilmektedir¹⁶⁶.

2. Dodd-Frank Yasası

Dodd-Frank Yasası da ihbarcılara yönelik düzenlemeler ihtiva etmektedir. Dodd Frank m 922, SOX'da ihbarcılara tanınan korumaları ve teşvikleri genişletmiştir¹⁶⁷. Dodd-Frank m 922 herhangi bir sermaye piyasası hukuku ihlallerine ilişkin ihbarları koruma kapsamına almıştır. Yine ilgili madde ile ihbarcının haksız bir şekilde işten çıkarılması ve işe iade edilmesi halinde hak kazanacağı fark ödemelerinin iki katını talep edebileceği düzenlenmiştir¹⁶⁸. Dodd-Frank ayrıca ihlallerin bildirilebileceği uzun bir süre tanımaktadır. Buna göre, ihbarcılarının ihlalin gerçekleşmesinden 6 yıl içinde veya ihlali öğrendikten sonra 3 yıl içinde ihlali bildirmeleri gerekmektedir¹⁶⁹. Dodd-Frank SOX'da öngörülen usul kurallarını hafifletmiştir. İhbarcılar ABD Çalışma Bakanlığına başvurmadan doğrudan mahkemeye başvurabileceklerdir¹⁷⁰.

Dodd-Frank m 922'de sermaye piyasası hukuku ihlallerini bildiren kişilere ödül verileceği düzenlenmiştir. Bu kapsamda Dodd-Frank ihbarcı teşvik programını ve SEC bünyesinde ihbarcılar birimi kurmuştur. İhbarcı ödül programı çerçevesinde, SEC'in ihbarcılarının aktardığı bilgiler neticesinde 1 milyon USD'yi aşan ceza düzenlemesi halinde ihbarcıya toplam cezanın %10'dan %30'a kadar ödül verilmesi konusunda SEC'e takdir yetkisi tanınmıştır. SEC bünyesinde İhbarcılar Birimi kurulmuştur ve bu departman ihbarcılara ödül vermektedir¹⁷¹.

Dodd-Frank Yasası ayrıca ihbarcılara sağlanan korumayı genişletmiştir. Dodd-Frank m 922'de koruma sağlanan ihbara konu 'yeni/kaynak bilgi' (the original information) kavramı tanımlanmıştır¹⁷². Buna göre, yeni bilgi kavramı, ihbarcının kendi bağımsız bilgi birikimine veya analizine dayanan, ihbarcı olmasaydı SEC

¹⁶⁶ Jenny Lee, 'Corporate Corruption & the New Gold Mine: How the Dodd-Frank Act Overincentivizes Whistleblowing' (2011) 77(1) *Brooklyn Law Review* 303, 307.

¹⁶⁷ Dave Ebersole, 'Blowing The Whistle On The Dodd-Frank Whistleblower Provisions' (2011) 6(1) *Ohio State Entrepreneurial Business Law Journal* 123, 126.

¹⁶⁸ 15 U.S.C. §§ 78u6(h)(1)(C)(i)–(iii).

¹⁶⁹ 15 U.S.C. § 78u-6(h)(1)(B)(iii).

¹⁷⁰ Recent Legislation, 'Congress Expands Incentives for Whistleblowers to Report Suspected Violations to the SEC', 124 *Harv. L. Rev.* 1829.

¹⁷¹ Ödül kararları için bkz <https://www.sec.gov/whistleblower/final-orders-of-the-commission>.

¹⁷² 15 USC §78u-6(a) 'the term 'original information' means information that "(A) is derived from the independent knowledge or analysis of a whistleblower; "(B) is not known to the Commission from any other source, unless the whistleblower is the original source of the information; and "(C) is not exclusively derived from an allegation made in a judicial or administrative hearing, in a governmental report, hearing, audit, or investigation, or from the news media, unless the whistleblower is a source of the information'.

tarafından bilinmeyen ve tamamen bir yargılama veya idari soruşturmaya, hükümet araştırma raporuna veya haberlere dayanmayan bilgiyi ifade etmektedir. Dodd-Frank m 922'ye göre ihbarcı SEC'e menkul kıymetler kanununun veya düzenlemenin veya kuralının ihlali bildiren bir veya birlikte hareket eden iki veya daha fazla kişiyi ifade etmektedir¹⁷³. Dodd-Frank ihbarcı tanımını da genişletmiştir. Buna göre ihbarcının mutlaka şirket çalışanı olması gerekmemektedir. Dodd-Frank ayrıca ihbarcı hükümlerinin uygulanacağı şirketleri de genişletmiştir. Dodd-Frank m 922 uyarınca ihbarcılık hükümleri sadece ABD Menkul Kıymetler Borsalar Kanunu'na tabi şirketlere değil bu şirketlerin yavru şirketlerine de uygulanacaktır.

Öğretide Dodd-Frank Kanununda düzenlenen ödül programının ihbarcıları gereğinden fazla teşvik edeceği ve dolayısıyla gereksiz iş yükü yaratacağı ifade edilmektedir¹⁷⁴. Ayrıca ödül programından dolayı ihbarların sayısının artma ihtimaline karşın niteliğinin düşme ihtimalinin mevcut olduğu ileri sürülmüştür¹⁷⁵. Ek olarak, ödül programından ziyade SEC'in ihbarları inceleme kapasitesinin, yeterliliğinin ve idari verimliliğinin artırılmasının üzerinde durulması gerektiği savunulmuştur¹⁷⁶. Ödül programına getirilen eleştirilerden diğeri ise şirket içi raporlamayı önemli ölçüde azaltma ihtimalinin bulunmasıdır¹⁷⁷. Zira ihbarcıların önemli bir kısmının ödül almak için doğrudan SEC'e bildirimde bulunma ihtimalleri mevcuttur. Ayrıca kapsamlı ve detaylı regülasyonlar ve standartlar ihbarcıları için bir risk teşkil etmektedir. Zira regülasyonların ve standartların ihlal edilip edilmediği her zaman kolayca anlaşılmayabilir ve nihayetinde ihbarcının kariyerine zarar verme ihtimali bulunmaktadır. Son olarak çalışanlar SEC'e ihbarda bulunarak önemli ölçüde kazanç elde etme imkânı bulunduğundan ödül programının varlığının çalışanları şirket içi uyum birimlerine değil de doğrudan SEC'e ihbarda bulunmaya teşvik edeceği ileri sürülmektedir¹⁷⁸. Bu da şirket içi çözüm mekanizmalarını etkisiz hale getirecek ve şirkete söz konusu eylemi araştırma ve düzeltme imkânı vermeden şirkete zarar verebilecektir. Ayrıca Dodd-Frank'te yapılan ihbarcı tanımı da çalışanları doğrudan SEC'e başvuru yapmaya yönlendirmektedir. Mahkeme *Digital Realty Trust, Inc. v. Somers* kararında, Dodd-Frank m 922'de ihbarcı sermaye piyasası hukuku ihlallerini SEC'e bildiren kişi olarak tanımlandığından SEC'e bildirim yapmayan kişinin ihbarcı korumasından faydalanamayacağını içtihat etmiştir¹⁷⁹. Kanaatimizce, ödül programının muhafaza edilmesinde fayda bulunmaktadır. Zira ihbarcıları genellikle bildirimde bulunmak ve kariyerlerini riske atmak arasında bir tercih yapmak zorunda

¹⁷³ 15 U.S.C. § 78u-6.

¹⁷⁴ Lee (n 169) 314.

¹⁷⁵ Ebersole (n 167) 128.

¹⁷⁶ Ebersole (n 167) 129.

¹⁷⁷ Drew Harker et al., 'Whistleblower Incentives and Protections in the Financial Reform Act' (2010) 127 *Banking Law Journal* 779, 781.

¹⁷⁸ Ebersole (n 167) 137.

¹⁷⁹ *Dig. Realty Tr., Inc. v. Somers*, 138 S. Ct. 767, 772–73 (2018); detaylı inceleme için bkz Todd Shaw, 'When Text And Policy Conflict: Internal Whistleblowing Under The Shadow Of Dodd-Frank' (2018) 70(3) *Administrative Law Review* 674.

kaldığından ödül programının gerekli olduğunu düşünmekteyiz. Ancak ihbarcılar ilk başta şirket içi mekanizmalara başvurmaya yöneltecek düzenlemelerin yapılması ihbar konusu eylemlerin hızlı ve ucuz bir şekilde düzeltilmesi bakımından faydalı olacaktır.

C. Avrupa Birliği (AB) Hukukunda İhbarcılarının Korunması

2019/1937 sayılı Avrupa Birliği İhbarcılık Direktifi 16 Aralık 2019 tarihinde kabul edilmiş ve yürürlüğe girmiştir¹⁸⁰. Direktif'ten önce AB hukukunda bazı düzenlemelerde ihbarcılarının korunması düzenlenmişti. Örneğin finansal krizden sonra AB hukukunun etkili bir şekilde uygulanmadığının ortaya çıkması üzerine denetçilerden piyasa suiistimaline kadar ilgili düzenlemelerde ihbarcının korunmasına ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir¹⁸¹. Ancak doğrudan ihbarcılar düzenleyen ve koruma sağlayan yeknesak bir düzenleme mevcut değildi. Hatta çoğu AB ülkesinde ihbarcılarının korunmasına ilişkin düzenleme bulunmamaktaydı¹⁸². Avrupa Konseyi'nin ihbarcılarının korunmasına yönelik kabul ettiği kararlar ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin ihbarcılar lehine verdiği karar AB'yi ihbarcılarının korunmasına ilişkin düzenleme yapmaya itmiştir¹⁸³. Bunlara ek olarak, AB seviyesinde ihbarcılara sağlanan minimum korumaların yeknesaklaştırılması fikrinin ortaya çıkmasında Panama Belgeleri, SwissLeaks, LuxemburLeaks skandalları da rol oynamıştır¹⁸⁴. İhbarcılara ilişkin düzenlemenin Etki Değerlendirmesinde (Impact Assessment), ihbarcılarının korunmasının AB hukukunun etkin uygulanması, AB hukuk ihlallerinin tespit edilmesi ve bu ihlallerin soruşturulması için bir gereklilik olduğu vurgulanmıştır¹⁸⁵.

1. İhbarcılık Direktifinin Amacı, Kapsamı ve İçeriği

İhbarcılık Direktifi, AB üye devletlerinin ülke bazında ihbarcılara sağlaması gereken asgari korumayı düzenlemektedir. Bu bakımdan üye devletlerin daha güçlü korumayı benimsemeleri mümkün olacaktır. İhbarcılık Direktifi'nin temel amacı AB hukuk ihlallerini bildiren ihbarcılara tanınacak asgari korumayı düzenleyerek

¹⁸⁰ Directive (EU) 2019/1937 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2019 on the protection of persons who report breaches of Union law [2019] OJ L305/17.

¹⁸¹ Communication of 8.12.2010 "Reinforcing sanctioning regimes in the financial services sector" 10 https://ec.europa.eu/info/publications/2017-european-semester-country-specific-recommendationscommission-recommendations_en

¹⁸² European Commission, Commission Staff Working Document, Impact Assessment accompanying the document of the proposal for a Directive of the European Parliament and the Council on the protection of persons reporting on breaches of Union law COM (2018) 218 final, 2 erişim tarihi 10 Mart 2023 (Commission's Impact Assessment)<<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018SC0116&qid=1646987173822&from=EN>>.

¹⁸³ Vigjilenca Abazi, 'The European Union Whistleblower Directive: A 'Game Changer' for Whistleblowing Protection?' (2020) 49(4) *Industrial Law Journal* 640, 642.

¹⁸⁴ Dimitrios Kaferanis, 'The future of the Whistle-blowing Directive: criticising its legal bases' (2021) 1 *Queen Mary Law Journal* 65, 66.

¹⁸⁵ Impact Assessment (n 182) 2.

AB hukuk ve politikalarının uygulanmasını güçlendirmektedir¹⁸⁶. İhbarcılık Direktifi kamu ve özel sektörlerini kapsamaktadır¹⁸⁷. Bu bakımdan AB düzenlemesinin Birleşik Krallıktaki PIDA'ya paralel, ABD'deki korumadan daha kapsamlı olduğu söylenebilecektir.

İhbarcılık Direktifi konu bakımından kamu ihalelerine, finansal hizmetlere, kara paranın aklanmasının ve terörizmin finansmanının önlenmesine, ürün güvenliğine, taşıma güvenliğine, çevrenin korunmasına, nükleer güvenliğe, yiyecek, tohum ve hayvan güvenliği ve sağlığına, kamu sağlığına, tüketici korumasına, kişisel verilerin korunmasına, Birliğin finansal çıkarlarına, iç piyasa düzenlemelerine ilişkin ihbarları kapsamaktadır¹⁸⁸. İhbarcılık Direktifi, milli güvenlik bilgilerine ilişkin ihbarları koruma kapsamına dahil etmemiştir¹⁸⁹.

2. Direktifte İhbarcı Kavramı

İhbarcılık Direktifi kişi bakımından ise ihbarcı kavramını geleneksel ihbarcı kavramından daha geniş tanımlamıştır. İhbarcılık Direktifi m 4 ihbarcı tanımına çalışanları, gönüllüleri, maaşlı veya maaşsız stajyerleri, yüklenicileri, alt yüklenicileri, tedarikçileri, işe alım sürecine katılanları, işe alım süreci başlayan adayları, eski çalışanları, pay sahiplerini, şirket yönetim organında görev alanları ve memurları dahil etmiştir. Direktifin dikkat çekici düzenlemelerinden bir tanesi de ihbarcılara sağlanan korumanın ihbarcının iş arkadaşlarına, ihbarcının işvereniyle iş, tüketici veya hizmet ilişkisi içerisinde olan akrabalarına, sendika veya çalışan temsilcilerine kadar genişletilmiş olmasıdır¹⁹⁰. Bu kadar geniş koruma sağlanması İhbarcılık Direktifini hem Birleşik Krallıktaki hem de ABD'deki düzenlemelerle kıyaslandığında öne çıkarmaktadır. Bu geniş korumanın ihbarcılarının gerçek hayatta yaşadığı sıkıntılara cevap verebilecek nitelikte ve aslında böyle bir korumanın gereklilik olduğu vurgulanmaktadır¹⁹¹. Zira, sadece ihbarcılarının kendileri değil yakın çevresindeki insanlar da baskı ve ayırmıcılığa maruz kalmaktadır.

Bir ihbarcının İhbarcılık Direktifi kapsamında korumadan faydalanabilmesi için ihbar tarihinde ihbar konusu eylemin doğru olduğunu ve direktifte düzenlenen AB ihlallerinden birini teşkil ettiğini düşünmesi için makul gerekçelerinin bulunması gerekmektedir¹⁹². İhlallere ilişkin bilgi Direktif m 5'te tanımlanmıştır. Buna göre, ihbar teşkil edecek bilgiler, ihbarcının halen çalışmakta olduğu iş yerinde veya daha önce çalıştığı iş yerinde veya işi dolayısıyla bağlantıda olduğu başka bir iş yerinde

¹⁸⁶ İhbarcılık Direktifi m 1.

¹⁸⁷ Abazi (n 183) 646.

¹⁸⁸ İhbarcılık Direktifi m 2.

¹⁸⁹ İhbarcılık Direktifi m 3/2.

¹⁹⁰ İhbarcılık Direktifi Gerekçe para 41.

¹⁹¹ Abazi (n 183) 648.

¹⁹² Abazi (n 183) 648.

gerçekleşen fiili veya olası ihlaller ve bu ihlalleri gizlemek için yapılan eylemler hakkındaki makul şüpheyi ifade etmektedir. İhbarcılık Direktifi m 5'teki şartlar sağlandığında ihbarcı Direktifte öngörülen tüm korumalardan faydalanacaktır. İhbarcılık Direktifi m 19-20 uyarınca m. 4'te sayılan kişilerin terfiini engellemeyi, tenzil, eğitimden mahrum bırakmayı çalışan sicilini olumsuz doldurmayı, haksız muameleyi, iş sözleşmesini yenilemekten kaçınmayı, kara listeye almayı, lisansı iptal gibi misillemelerde ve misilleme teşebbüslerinde bulunmayı yasaklamaktadır.

İhbarcılık Direktifinin ihbarcıya sağladığı en önemli kolaylıklardan bir tanesi de ispat yükününün yer değiştirmesidir. Direktif m 19'ta öngörülen misilleme hareketlerinden herhangi birini yasaklamıştır. İhbarcının sadece Direktif kapsamında ihbarda bulunduğunu ve misillemeye uğradığını göstermesi yeterli olacaktır. Bunun dışında ihbarcının ihbar ile misilleme arasında bir illiyet bağıını göstermesine gerek yoktur. Direktif m 21/5 uyarınca ispat yükü işveren üzerinde olacaktır. İşverenin ihbarcıya karşı aldıkları tedbirlerin ihbar neticesinde alınmadığını ispatlaması gerekmektedir.

3. İhbarın Yapılış Şekline Göre İhbarcının Korunma Olasılığı

Son olarak Direktif uyarınca ihbarcının korunup korunmayacağını tespitinde ihbarın nasıl yapıldığı önem arz etmektedir. Direktifte 3 farklı raporlama kanalı düzenlenmiştir: iç bildirim kanalları, dış bildirim ve kamuya bildirim. Direktifin kabul edilme sürecinde Almanya ve Fransa başta olmak üzere bazı ülkeler ilk önce iç bildirim kanallarının kullanılma zorunluluğunun öngörülmesini talep etmişlerdir¹⁹³. Direktifte ise üye devletlerin ihbarın iç kanallar yoluyla etkin bir şekilde ele alınabileceği ve ihbarcının misilleme riskinin bulunmadığı durumlarda iç bildirim yollarıyla ihbarı teşvik etmesi gerektiği hususu vurgulanmıştır¹⁹⁴.

İç bildirim kanalları, şirketlere ve kamu kurumlarına en ciddi yükümlülük getiren bildirim kanalıdır. Direktif m 8 uyarınca 50'den fazla çalışanı olan şirketlerin iç bildirim ve takip kanallarını kurmaları gerekmektedir. İç bildirim kanalları şirket içinde bu amaca özgülenmiş bir kişi tarafından veya birim tarafından kontrol edilebileceği gibi dışarıdan 3. kişi tarafından da kontrol edilebilir. İç bildirim kanallarının aşağıdaki nitelikleri taşıması gerekmektedir:

- Bildirim kanallarının ihbarcının kimliği ve ihbarda adı geçen 3. kişilerin bilgilerini koruyacak ve yetkili olmayan kişilerin bu bilgilere erişimini engelleyecek şekilde oluşturulması ve çalıştırılması gerekmektedir.

¹⁹³ Abazi (n 183) 649.

¹⁹⁴ İhbarcılık Direktifi m 7/2.

- Bildirim kanalı ihbarı aldıktan sonra 7 gün içerisinde ihbarın alındığına dair belgeyi ihbarcıya vermelidir.
- İhbarın takip edilmesi için ihbarcıyla iletişimi koruyacak ve gerektiğinde ek belge ve bilgileri ihbarcıdan talep edecek yetkin ve tarafsız kişinin veya birimin (ihbarı teslim alan kişiler de olabilir) atanması gerekmektedir.
- İhbarın, atanan kişi tarafından özenle takip edilmesi gerekmektedir.
- Üye ülkenin takdirine bağlı olmak üzere anonim ihbarların özenle takip edilmesi gerekmektedir.
- İhbarcıya ihbarın ulaştığına dair belgenin verildiği tarihten itibaren 3 ay içerisinde, ihbarın ulaştığına dair onayın bulunmaması halinde 7 günlük sürenin dolmasından itibaren 3 ay içerisinde geri bildirimin yapılması gerekmektedir.

Şirket içi bildirim kanallarında 7 günlük ve 3 aylık sürelerin öngörülmesi son derece önemlidir. Bu şekilde şirketler ihbarları disiplinli bir şekilde incelemesi için teşvik edilmektedir. Ayrıca ihbarcı ihbarını yazılı veya sözlü olarak da gerçekleştirebilecektir.

Dış bildirim ise Direktif m 10'da düzenlenmiştir. Direktif m 10 uyarınca üye devletler ihlallere ilişkin ihbarları almak, işlemek, takip etmek ve geri bildirimde bulunmak için bağımsız ve yeterli kaynağa sahip idari kuruluşları belirlemelidir. İç bildirim kanalında olduğu gibi dış bildirim kanalına yapılan ihbarın yapılmasından itibaren 7 gün içerisinde ihbarcıya ihbarın alındığına dair onay belgesi verilmelidir. Belirlenen idari kuruluş ihbarcıya 3 ayı geçmeyen makul bir süre içerisinde veya haklı gerekçelerin varlığı halinde ise en geç 6 ay içerisinde dönüş yapmalıdır. İç bildirim kanalının aksine Direktif m 11/2-b uyarınca ilgili kuruluşun ihbarın alındığına dair onay belgesi vermesinin ihbarcıya zarar vereceği kanaatinde olması halinde ihbarcıya onay belgesi verilmeyebilir. Bu noktada takdir yetkisi ilgili idari kuruluşa verilmiştir.

Son olarak ihbarcı medya, sosyal medya gibi kanalları kullanarak kamuya da bildirim yapabilecektir. Ancak ihbarcının Direktif kapsamında korunabilmesi için kamuya bildirim belirli şartlara tabi kılınmıştır. Buna göre, ihbarcının Direktif m 15 uyarınca kamuya bildirim yapabilmesi için iç veya dış bildirimde bulunmasına rağmen belirtilen süreler içerisinde ihbara yönelik herhangi bir işlemin yapılmamış olması gerekmektedir. Ancak ihbarcının söz konusu ihlalin acil durum veya geri dönüşü olmayan bir zarar ihtimali gibi kamu menfaatine ilişkin yakın ve açık tehlike oluşturduğuna veya dış bildirim kanallarının kullanılması halinde misilleme riskinin veya ihlalin etkili bir şekilde araştırılma ihtimalinin düşük olduğuna dair makul gerekçelerinin olması halinde ihbarcı doğrudan ihbarı kamuya yapabilecektir.

4. Üye Ülkelerin İç Hukuklarını Direktifle Uyumlu Hale Getirmesi

Direktif'in varlığı AB üye ülkelerinde ihbarcılarının korunması açısından büyük önem arz etmektedir. İhbarcılık Direktifi ihbarcılarının haklarını önemli ölçüde genişletirken aynı zamanda AB'deki kuruluşlar için çok sayıda yükümlülük ortaya koymaktadır¹⁹⁵. Bazı ülkeler, Direktif'i olduğu gibi kabul etmeyi seçerken bazıları kendi içinde daha iyi bir koruma sağlamayı hedefleyebilmektedir. Direktif'in 17 Aralık 2021 tarihine kadar üye ülkelerin iç hukuk ile uyumlu hale getirilmesi gerekmektedir. Ancak şu ana kadar sadece Danimarka, Portekiz, İsveç, Malta ve Litvanya bu süreci tamamlayarak Direktife uyum sürecini tamamlamıştır¹⁹⁶. Bu beş ülkede şirketlere ve işverenlere Direktif ile uyum sürecini tamamlamaları için belli süreler verilmiştir. Buna karşılık, Almanya, Macaristan ve İtalya gibi bazı ülkelerde uyuma yönelik kanun tasarıları henüz hazırlanmamıştır¹⁹⁷. Diğer AB ülkelerinde¹⁹⁸ ise çeşitli seviyelerde Direktife uyum çalışmaları devam etmektedir¹⁹⁹.

Bazı üye ülkelerde sürecin yavaş ilerlemesinin en önemli sebebi AB İhbarcılık Direktifinin STK'lar, pay sahipleri, işverenler ve çalışma grupları gibi çevrelerce eleştirilmesi ve Direktif 'in iyileştirilmesi gerektiğinin düşünülmesidir. İhbarcılık Direktifi ile Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü (GDPR) arasında çelişkili noktaların varlığı üye ülkelerce vurgulanmaktadır. Zira İhbarcılık Direktifi'nin uygulanması, AB veri koruma ve gizlilik düzenlemeleriyle uyumlu olmalıdır²⁰⁰. Özellikle unutulma hakkı, bilgiye erişim hakkı ve geçerli rıza ve ihbarcının anonim kalması ile ilgili hususlarda çelişkilere rastlamak mümkündür²⁰¹. Örneğin, İhbarcılık Direktifinin 9.1(a) maddesi ve GDPR'nin 14.2(f)²⁰² maddesi arasında bir çelişki bulunmaktadır. Bu iki madde farklı tarafların çıkarlarını korumayı amaçlamaktadır. Nitekim, AB İhbarcılık Direktifi rapor eden kişiyi korurken GDPR, rapor edilen kişiyi korumayı amaçlamaktadır. GDPR m 14 2(f) uyarınca kişisel verilerin veri sahibinden alınmadığı hallerde kişisel verilerin kamunun erişebileceği kaynaklardan gelip gelmediğine bakılmaktadır. Dolayısıyla kişisel verilerin ilgili kişiden başka

¹⁹⁵ Jan Tadeusz Stappers, 'EU Whistleblower Protection Directive: Europe on Whistleblowing' (2021) *ERA Forum* 22, 87–100, 99.

¹⁹⁶ Marie Terracol, 'Are EU Countries Failing To Protect Whistleblowers? - Blog' (Transparency.org, 2021) <<https://www.transparency.org/en/blog/eu-countries-failing-protect-whistleblowers>> erişim tarihi 13 Mart 2023.

¹⁹⁷ ibid.

¹⁹⁸ Belçika (özel sektörde sınırlı olacak şekilde), Hırvatistan, Çek Cumhuriyeti, Finlandiya, Finlandiya, İrlanda, Letonya, Polonya, Romanya, Slovakya ve Slovenya'da uyum çalışmaları devam etmektedir.

¹⁹⁹ Ayrıntılı bilgi için bkz Antonio Carino ve Pilar Menor, 'EU Whistleblower Directive: Implementation Tracker - Whistleblowing Laws In Europe: An International Guide | | Insights | DLA Piper Global Law Firm' (DLA Piper, 2023) <<https://www.dlapiper.com/en/us/insights/publications/2021/06/whistleblowing-guide/implementation-tracker/>> erişim tarihi 13 Mart 2023.

²⁰⁰ Abazi (n 183) 645.

²⁰¹ Amanda Espinasse, 'The Conflicts Between The Whistleblower Protection Directive And The GDPR; COVID-19, A Legal Basis To Infringe On The Rights Of The Data Subject In Order To Secure The Protection Of Whistleblowers?' (Master, Lund University 2020).

²⁰² General Data Protection Regulation (EU GDPR) 14.2(f). Türkçe çeviri için bkz Avrupa Birliği Resmi Gazetesi, 'Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü' (kisiselverilerinkorunmasi.org, 2023) <<https://www.kisiselverilerinkorunmasi.org/wp-content/uploads/2017/09/GDPR-Türkçe-Çeviri-AB-Bakanlığı.pdf>> erişim tarihi 13 Mart 2023.

birinden sağlanması durumunda, ilgili kişinin kişisel verilerin hangi kaynaktan geldiğini bilme hakkı vardır. Bu bilgiler, kişisel verilerin elde edilmesinden sonra makul bir süre içinde, ancak belirli koşullara göre en az bir ay içinde, GDPR Madde 14.3(a) içinde sağlanmalıdır. Buna karşılık, İhbarcı Koruma Direktifi 9.1(a) uyarınca ihbarcının bilgi raporlamayı sağlayacağı kanallar güvenli bir şekilde tasarlanmalı ve ihbar eden kişinin kimliğinin gizliliği (anonim kalması) sağlanmalıdır.²⁰³ Sorunun çözümü adına Avrupa Veri Koruma Denetçisi (EDPS), bu gibi durumlarda belirli bilgilerin sağlanmasının kısıtlanması gerekebileceğini tavsiye etmektedir²⁰⁴. Ancak görüldüğü üzere düzenlemeler arasında lafzi bir çatışma varlığını sürdürmektedir.

Yine bu noktada bir diğer husus, GDPR 15. maddesi uyarınca, kişisel verilerin veri sahibinden elde edilmediği durumlarda, başkalarının hak ve özgürlüklerini olumsuz etkilememek kaydıyla (m 15.4) veri sahibinin kontrolör tarafından işlemenin amacı ve verilerin alıcıları gibi çeşitli türlerde bilgilerin sağlanmasını talep etme (m 15.1) ve bu bilgilerin nüshasını isteme (m 15.3) hakkı vardır²⁰⁵. GDPR m 15.4 hükmünde bahsedilen başkalarının kim olduğu ve hangi hak ve özgürlüklerin kastedildiği konusunda netlik bulunmamaktadır²⁰⁶. Hükümde netlik bulunmaması ihbarcılarının haklarını ve dolayısıyla ihbar faaliyeti kapsamında yapılan soruşturmayı da tehlikeye atabilecek niteliktedir. Bu hususta, İhbarcılık Direktifi iç hukuka aktarılırken, üye devletler tarafından, ihbarcının temel ve hak ve özgürlüklerin özüne saygı duyulması amacıyla GDPR m. 23'e dayanılarak, GDPR m. 15'te verilen düzenlemeye yönelik bir kısıtlama sağlanması çözüm olarak düşünülebilir²⁰⁷.

Henüz İhbarcılık Direktifine uyum çalışmalarında önemli bir aşama kaydetmemiş olan Almanya'da İhbarcılık Direktifi ile AB veri koruma ve gizlilik düzenlemeleri arasındaki ilişki en çok tartışılan hususlardan biridir²⁰⁸. Alman mahkemesi 2019 yılında vermiş olduğu bir kararında ihbarcı gizliliğinin korunmasının genellikle veri sahibinin erişim hakkını geçersiz kılmadığına karar vermiştir²⁰⁹. Burada esasen vurgulanan husus, ihbarcılık ile kişisel verilerin korunmasına yönelik yasalar arasında bir çelişkinin bulunmadığı ancak İhbarcılık Direktifinin uygulanabilmesi için şirketlerin ve kamu kurumlarının, bildirim sürecinde ve ihbarcılarının raporlarının soruşturulması sırasında kişisel verilerin korunmasının ihlalinin önlemek için ek önlemler alması

²⁰³ Stappers (n 195) 96.

²⁰⁴ European Data Protection Supervisor (EDPS), Guidelines on processing personal information within a whistleblowing procedure, Par 6.2. Aralık 2019; Bkz Stappers (n 195) 96.

²⁰⁵ Espinasse (n 201).

²⁰⁶ ibid.

²⁰⁷ Espinasse (n 201); Stappers (n 195) 96.

²⁰⁸ Abazi (n 183) 645.

²⁰⁹ Christoph Ritzer, Cornelia Marquardt and Natalia Filkina, 'German Court Ruled That Protection Of The Whistle-Blower Confidentiality Does Not Generally Override The Data Subject Access Right' (Data Protection Report, 2019) <<https://www.dataprotectionreport.com/2019/03/german-court-ruled-that-protection-of-the-whistle-blower-confidentiality-does-not-generally-override-the-data-subject-access-right/>> erişim tarihi 13 Mart 2023.

gerektiğidir²¹⁰. Hatta İhbarcılık Direktifinin veri koruma ve gizlilik yasalarının ihlallerini bildiren ihbarcılar için de bir koruma öngördüğü düşünüldüğünde GDPR’a ve sair mevzuata uyum sürecine de katkı sağlayacağı ortadadır²¹¹.

III. İhbarcılık Mekanizmasının Türk Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi

Yukarıda, uluslararası mevzuatta²¹² ve karşılaştırmalı ülke hukuklarında şirketlerdeki ihbarcılık faaliyetlerine yönelik düzenlemeler ve bu kuruma verilen önem açıklanmıştır. Türkiye’de ise henüz ihbarcılık ile ilgili doğrudan şirketler hukukuna yönelik Türk Ticaret Kanunu’nda ya da sair mevzuatta bir iç hukuk düzenlemesi bulunmamaktadır ancak bu durum, şirket içerisinde uyum çalışmaları kapsamında ihbarcılık kurumuna ilişkin düzenleme ve uygulamalar yapılmasına engel değildir²¹³. Nitekim, ihbarcılık konusu Türk hukukunun ana kaynağı olan Anayasamızın 74. maddesinde *Türk vatandaşlarının ve Türkiye’de ikamet eden yabancıların kendileriyle veya kamu ile ilgili dilek ve şikayetleri hakkında, yetkili makamlara ve TBMM’ye yazı ile başvurma hakkına sahip olduğu* vurgulanmıştır²¹⁴. Yine Türk Ceza Kanunu’nun (TCK) 278. maddesinde temel olarak herkes için ve 279. ile 280. maddelerinde ise sırasıyla kamu görevlileri için ve sağlık mesleği mensupları için suç bildirmemek suç olarak düzenlenmiştir²¹⁵. Dolayısıyla her hâlükârda TCK m278 kapsamında suç teşkil eden eylem veya işlemin fark edilmesi durumunda şirket çalışanları tarafından kolluk kuvvetine ihbar edilmesi gerekmektedir²¹⁶.

4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkındaki Kanun m. 16/6’ya dayanarak hazırlanmış ve 15.02.2009 tarihinde resmî gazetede yayımlanan “Kartellerin Ortaya Çıkarılması Amacıyla Aktif İş birliği Yapılmasına Dair Yönetmelik”, rekabet kurumuna yapılacak pişmanlık başvurularını düzenlemektedir. Pişmanlık Yönetmeliği m. 1’e göre kartellerin ortaya çıkarılması için iş birliği yapan teşebbüsler ile teşebbüs yöneticileri ve çalışanlarına 4054 s. Kanun m. 16 kapsamında para cezalarının verilmemesine veya verilecek para cezalarında indirim yapılmasına karar verilebilir. Pişmanlık yönetmeliğinin gerekçesinde de belirtildiği üzere kartelleri tespit etmek

²¹⁰ Abazi (n 183) 645.

²¹¹ Abazi (n 183) 645.

²¹² OECD’nin 2016 yılında aldığı “Yolsuzluk Riskini Yönetmede Kalkınma İş birliği Aktörleri Hakkında Tavsiye Karar”ın 7. maddesinde ihbarcılık kurulması ve bazı ihbarcılarının korunması için gerekli adımların atılması tavsiye edilmesi ve Birleşmiş Milletler Yolsuzlukla Mücadele Sözleşmesi 33. maddesinde yer alan ihbarda bulunan kişilerin korunmasına ilişkin düzenlemeler buna örnek gösterilebilir. Ayrıntılı bilgi için bkz Konyalı (n 10) 412-428.

²¹³ Alper Pekcan, ‘İş Hukukunda Yeni Bir Kavram – Bilgi Uçurmak (Whistleblowing) – Pekcan Hukuk Bürosu’ (Pekcanhukuk.com, 2023) <<https://pekcanhukuk.com/is-hukukunda-yeni-bir-kavram-bilgi-ucurmak-whistleblowing/>> erişim tarihi 8 Mart 2023.

²¹⁴ Anayasa Mahkemesi, ‘Anayasa Mahkemesi’ (Anayasa.gov.tr, 2023) <<https://www.anayasa.gov.tr/tr/mevzuat/anayasa/>> erişim tarihi 8 Mart 2023.

²¹⁵ 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu, 278.

²¹⁶ Ayrıca Medeni Kanun’un 2.maddesinde yer alan dürüstlük kuralları gereğince de şirket içinde meydana gelen şüpheli durumların bildirilmesi gerektiği düşünülebilir. Ancak bu çok geniş bir yorum olacaktır.

güçtür: bu nedenle yönetmelik kartel üyelerinin aktif iş birliğini sağlayarak kartelleri ortaya çıkarmak için teşvik etmektedir²¹⁷. Pişmanlık müessesesi sayesinde kartellerin ortaya çıkarılması ve soruşturulmaları kolaylaşırken kartelleri ihbar eden teşebbüsün de karşılaşabileceği ceza azalmaktadır²¹⁸.

Ancak şu an için şirketler hukukunda ihbarcılarının ne şekilde korunacağına ve ihbar kurumunun ne şekilde faaliyet göstereceğine ilişkin bir düzenleme olmasa da AB uyum programı kapsamında yakın gelecekte bu hususta düzenlemelerle karşılaşılması kaçınılmazdır. Kanaatimizce özellikle ihbarcılarının korunması noktasında gerekli yasal güvence sağlanmalıdır zira ihbarcılık kavramının Türkiye'deki yansımalarının pek iyi olmadığını söyleyebiliriz. Türkiye'de geleneksel olarak ihbar, ihbarcılık ya da muhbir gibi kavramların toplum tarafından pek hoş karşılanmadığı²¹⁹ ve hatta ihbarcılarının ispiyoncu gibi görüldüğü söylenebilir. Bu konuda yapılan bir çalışma da bu tezi ispatlar niteliktedir²²⁰. Zira bu çalışmada %62 oranında katılımcı bizim kültürümüzde ihbarcılara iyi bakılmadığını ifade etmiştir²²¹. Ancak gelinen son noktada çalışmamızda da anlatıldığı üzere ihbarcılarının varlığı şirketteki usulsüz uygulamaların ve hukuka aykırılıkların ortaya çıkarılabilmesi için oldukça önemlidir. Dolayısıyla Türk hukuku kapsamında özellikle ihbarın ne şekilde yapılabilmesinin tanımlanması ve ihbarcılarının korunmalarına ilişkin mekanizmaların tespit edilmesi gerekmektedir.

IV. Türk Hukukuna Yönelik Öneri ve Değerlendirmeler

A. İhbarcılığın Uyum Sistemindeki Yeri

İhbarcılığın genel olarak şirket dışında veya şirket içerisinde gerçekleştirilmesi mümkündür²²².

Şirket içinde ihbarın etkinliğini artırmanın yollarından biri şirkette iç kontrol sistemlerini geliştirmektir. Ancak bu noktada dikkat edilmelidir ki, hukuka aykırı işlem ve eylemlerde bulunanlar zaten şirkette mevcut olan iç mekanizmaları göz önünde bulundurarak bu eylemleri yapacaklarından geleneksel yöntemler bu hukuk ihlallerinin ve hatta yolsuzlukların ortaya çıkarılmasında etkisiz ve yetersiz

²¹⁷ Gönenç Gürkaynak, *Rekabet Hukuku*, (1. Bası, Seçkin 2022), s. 504; Gökşin Kekevi, 'Pişmanlık Yönetmeliği: Garp Cephesinde Yeni Bir Şey Var', 10(4) *Rekabet Dergisi* 73, s. 79.

²¹⁸ Sevda Yaşar Coşkun, 'Türk Rekabet Kurulu Kararları Işığında Pişmanlık Programının Uygulanması: Belirsizlikler ve Tutarsızlıklar' (2014) 18 *EÜHFD* 3-4, 78, s. 84.

²¹⁹ Birgül Çiftçi, 'Türkiye'de Toplumsal Kültürün Örgütlerde İhbarcılık Üzerine Etkisi: Hofstede'in Kültürel Boyutlar Teorisi Bağlamında Bir Değerlendirme' (2017) 3 (10) *International Journal of Academic Value Studies* 147-166, 148; Mustafa Lütfi Şen, 'Yolsuzluğun Önlenmesinde Etkili Bir Araç: İhbarcılık' (2020) *Sakarya İktisat Dergisi* 100. Yıl Milli Egemenlik Özel Sayısı 90-109, 94.

²²⁰ Serkan Akıllı, Seçil Çam, Sevgi Kılınç, Ruveyda Kızılboğa, 'Kamu Personelinin Etik İhlallerine Verdikleri Önem Derecesi ve Etik İhlallerin Bildirimi Konusundaki Görüşleri' (2013) 89 *Journal of Turkish Court of Accounts* 5-33, 28.

²²¹ Şen (n 219) 94.

²²² Near ve Miceli (n 16) 4; Marcum (n 37) 2.

kalabilmektedir.²²³ İşte bu noktada ihbarcılığın önemi ortaya çıkmaktadır. İç kontrol sistemlerinin mevzuata ve kurallara uyumluluğunu denetlemekten sorumlu olan yöneticiler, şirket içinde doğru kanallar aracılığıyla ihbar faaliyetlerini teşvik etmek ve belli bir düzene koymak için ciddi çaba göstermelidir. Yöneticiler ve hatta varsa uyum görevlileri, çalışanları güvence altına alabilecek ve aynı zamanda diğer çalışanların yanlış uygulamalarının ifşa edilmesi konusunda ihbarcıları cesaretlendirebilecek açık ve nesnel bilgi uçurma politikaları tasarlamalı ve şirket içinde faaliyete geçirmelidir. Nitekim, şirket içindeki uyumsuzlukların ve hukuka aykırılıkların ifşası için dahili bir mekanizma oluşturulması, şirketi yatırımcıların hırçınlığından ve Rachagan ve Kuppasamy tarafından da belirtildiği haliyle şirket kayıtlarında “silinmeyecek bir leke” bırakılması olasılığından kurtarabilir²²⁴.

İhbarcılığın artırılarak şirket içi hukuki ve etik uyum sorunlarının tespit edilmesi için yasa değişikliğine ihtiyaç duyulmaksızın işletilebilecek bir yöntem de şirketlerin kendi düzenlemeleri vasıtasıyla kurumsal yönetim bağlamında ihbarcılarının korunması ve ihbarcılığın teşvik edilmesine yönelik olarak harekete geçmeleridir. Nitekim birçok şirket günümüzde ihbarcılık politikalarını şirket içi etik ve çalışma kurallarına (*corporate codes of conduct*) dahil etmektedir. Şirket içi etik ve çalışma kuralları, şirketlerin gönüllü olarak faaliyetleri esnasında uymayı taahhüt ettiği ilkeleri ve kuralları ifade etmektedir²²⁵. Bu kurallar şirketlerin faaliyet alanlarına, iş hacimlerine, tabi oldukları risklere ve düzenlemelere göre farklılık arz etmektedir. Şirketlerin şirket içi etik ve çalışma kurallarına ihbarcılarının korunmasına yönelik ilkeleri dahil etmesi mümkündür. Bu şekilde ihbarcılarının çekincelerinin ortadan kaldırılması ve teşvik edilmesi de mümkün olacaktır.

Ek olarak ihbarcılığın şirket içi etik ve çalışma kuralları aracılığıyla korunması ve teşvik edilmesinin kurumsal yönetim ilkeleri ile teşviki mümkündür. Örneğin, Avusturalya Kurumsal Yönetim İlkeleri (ASX Corporate Governance Principles and Recommendations) m 3.3²²⁶ uyarınca borsada işlem gören bir şirket ihbarcılık politikasını hazırlamalı ve açıklamalı ve ayrıca yönetim kurulunun veya ilgili komitenin ihbarcılık kapsamında bildirilen eylemlerden haberdar olmasını sağlamalıdır. Avustralya’daki en büyük 200 firmanın ihbarcılık politikasını inceleyen bir çalışma, şirketlerin %53,6’sının şirket içindeki suiistimalin bildirilmesini bir yükümlülük olarak düzenlediğini, %34,3’ünün açıkça teşvik ettiğini, %12,1’inin ise ihbarcılığı tarafsız bir şekilde düzenlediğini tespit etmiştir²²⁷. Yine aynı çalışma şirketlerin ihbarların hiyerarşik bir raporlama düzeni kurduğunu da tespit etmiştir.

²²³ Şen (n 219) 91.

²²⁴ Rachagan ve Kuppasamy (n 90) 369.

²²⁵ Organisation for Economic Co-operation and Development, ‘Codes of Corporate Conduct: An Inventory’ (Report No TD/TC/WP(98)74/FINAL, Working Party of the Trade Committee, 3 May 1999) 5.

²²⁶ ‘ASX Corporate Governance Principles And Recommendations’ (Asx.com.au, 2019) <<https://www.asx.com.au/documents/asx-compliance/cgc-principles-and-recommendations-fourth-edn.pdf>> erişim tarihi 12 Mart 2023.

²²⁷ Dixon (n 14) 187.

Buna göre ihbarcılarının suiistimali ilk olarak birim sorumlularına bildirmeleri gerekmektedir; ancak ihbarcının gizli kalmak istediği veya kendini rahat hissetmediği durumlarda doğrudan başka birimlere de raporlayabilmektedir. Bu çalışmada ayrıca 3. Kişiler tarafından yönetilen ihbar hatlarının (third party external hotline) etkin bir şekilde tercih edildiği ortaya konmuştur. Ek olarak, incelenen şirketlerin %87,3'ü ya ihbarcıya bir misillemenin yapılmayacağını ya da misillemeye karşı korunacağını taahhüt etmektedir²²⁸. Şirketlerin %82,5'i ihbar konusu hukuka aykırılıklar doğru olmasa dahi ihbarın iyi niyetli şekilde yapılmış olması halinde çalışanlara koruma sağlanacağını taahhüt etmiştir. İhbarcının korunmasında iyi niyetli olma şartının aranmasının gereksiz bir yorum ve inceleme faaliyeti ve ihbarın içeriğinden ziyade ihbarcının motivasyonuna odaklanmayı gerektireceğinden öğretide iyi niyet şartı eleştirilmekte ve iyi niyet şartının aranmaması gerektiği savunulmaktadır²²⁹. Avustralya'daki şirketleri inceleyen çalışmada, şirketlerin sadece %51.2'sinin yanlış ihbarın cezalandırılmasına ilişkin düzenleme yaptıkları tespit edilmiştir. Yine benzer şekilde, Almanya'da ilk kez 2017 tarihli Kurumsal Yönetim Yasası²³⁰ madde 4.1.3 ile halka açık şirketlerde uyum faaliyetleri kapsamında çalışanlara ve hatta üçüncü şahıslara şirketteki yasa ihlallerini bir şekilde bildirme fırsatı verilmesi gerektiği vurgulanmıştır²³¹.

Vandekerchove ve Commers, ihbarcılığın şirket içinde kurumsallaşmasının ihbarcılarının uç noktalara savrulmadan suiistimalleri şirket içinde yumuşak bir şekilde dile getirmesine olanak sağladığını savunmaktadır²³². Şirket içi etik ve çalışma kurallarının, şirketlerin gönüllü olarak kabul ettiği ve şirketleri şeklen değil, esaslı bir şekilde kurumsal ilkelere ve sosyal sorumluluk hedeflerine uymaya zorlayan öz düzenlemeler olduğu düşünüldüğünde ihbarcılığın şirket içi etik ve çalışma kurallarında düzenlenmesinin faydalı olacağı görüşüne katılmaktayız.

Çalışmamızın genelinde de belirtildiği gibi ihbarlar sayesinde şirketler, söz konusu suiistimler kamuya paylaşılmadan ve dolayısıyla şirketin ticari itibarına ve finansal durumuna zarar vermeden zamanında düzeltme olanağına sahip olmaktadır. Bu noktada şirket yönetiminin ihbarlar üzerine alacağı tedbirler etik normlara ve hukuk kurallarına uyuma yönelik kurum kültürünün oluşmasını sağlayacak ve ek olarak çalışan memnuniyetini ve bağlılığını artıracaktır²³³. Bu nedenle ülkemizde ihbarcılık hakkında yasal düzenlemeler yapılabilecek kadar ihbarcılığın şirket içi etik ve çalışma

²²⁸ Dixon (n 14) 193.

²²⁹ Dixon (n 14) 193.

²³⁰ Bkz "Der Deutsche Corporate Governance Kodex".

²³¹ Alman Kurumsal Yönetim Yasası (Der Deutsche Corporate Governance Kodex) madde 4.1.3 bkz 'Deutscher Corporate Governance Kodex' (Dcgk.de, 2017) <https://www.dcgk.de/files/dcgk/usercontent/de/download/kodex/170424_Kodex.pdf> erişim tarihi 12 Mart 2023.

²³² Wim Vandekerchove ve Ronald Commers, 'Whistle Blowing and Rational Loyalty' (2004) 53 *Journal of Business Ethics* 225, 226.

²³³ Marcia Miceli, Janet Near ve Terry Morehead Dworkin, 'A Word to the Wise: How Managers and Policy-Makers Can Encourage Employees to Report Wrongdoing' (2009) 86 *Journal of Business Ethics* 379, 379-80.

kuralları kapsamında düzenlenmesinin faydalı olacağı kanaatindeyiz.

Bu noktada vurgulamalıyız ki, suiistimalin kapsamı, büyüklüğü, türü, raporlanma şekli gibi hususlar önem arz etmektedir. Örneğin, şirkete ait basit kırtasiye malzemelerinin çalışanlar tarafından alınması bir suiistimal teşkil eder; ancak aynı zamanda böyle basit işlemlerden dolayı ihbarcılık müessesinin işletilmesi gereksiz iş gücü kaybına da sebebiyet verebilir. Bu hususların belirlenmesi ayrıca önem arz etmektedir; zira ortada geçerli bir ihbarın olup olmadığı neyin ihbar teşkil ettiği sorusunun cevabına göre belirlenecektir²³⁴.

İhbarcılara yönelik yapılacak düzenlemelerde en önemli hususlardan biri de ihbarcının korunmasına yönelik hukuki çerçevenin sağlam bir şekilde oluşturulmasıdır. İhbarcı tarafından talep edilmesi halinde ihbarcının anonim tutulması için gerekli düzenlemeler yapılmalı ve daha da önemlisi ihbarcılarının işlerinden uzaklaştırılması önlenmelidir. Bu düzenlemeler yapılırken karşılaştırmalı hukuktan dersler çıkarılabilirse de Türk hukukunun özü ve şirketlerin geleneksel yapısı göz önünde bulundurularak, iyi işleyen bir ihbarcılık mekanizması amaçlanmalı ve buna yönelik kalıcı düzenlemeler yapılmalıdır.

Son olarak, ihbarın şekli şartları ve ihbarcının korunmasının yanı sıra üzerinde durulması gereken bir husus da ihbarın şirket içinde yapılması ve dikkate alınmaması halinde yöneticilerin sorumluluğunun doğup doğmayacağı sorunudur. Esasen bu sorunun temeli şirket içi sorumluluk tartışmalarına kadar varabilecektir. Zira özellikle “uyum görevlisinin (compliance officer)” bulunduğu şirketlerde ihbarın uyum görevlisine yapılması ve görevli tarafından dikkate alınmaması halinde bir zarar meydana gelirse sorumluluğun yönetim kurulu üyelerine ait olup olmayacağı tartışılmalıdır.

B. Şirketlerde Uyum Sisteminin Kurulması ve Yönetim Kurulunun Sorumluluğu

Şirkette uyum sisteminin gerçekleştirilmesi ve şirket kültürü üzerinde etkili olabilmesi için şirkette yeterli insan kaynağına ve bütçeye sahip, işleyen bir uyum birimi gereklidir²³⁵. Aksi yasa ile kararlaştırılmadıkça şirketlerde uyum görevi kısmen veya tamamen yönetim kurulu üyelerine verilmeyebilir²³⁶. Bu görev şirketin çalışanlarına veya şirket dışından atanacak başka kişilere de verilebilir²³⁷. Ancak belirtmeliyiz ki, uyum görevlerinin özel olarak belirlenmiş çalışanlara, yani şirket

²³⁴ Rachagan ve Kuppusamy (n 90) 370.

²³⁵ José A. Campos Nave ve Saskia Bonenberger, ‘Korruptionsaffären, Corporate Compliance und Sofortmaßnahmen für den Krisenfall’ (2008) 63(15) *Betriebs-Berater* 734-741, 735.

²³⁶ Thomas Kremer ve Christoph Klahold, “Compliance-Programme in Industriekonzernen” (2010) 39(1)*Zeitschrift für Unternehmens- und Gesellschaftsrecht* 113-143, 125.

²³⁷ Michael Kort, “Compliance Und Risikomanagement Im Deutschen Gesellschaftsrecht” (2010) Anonim Şirketler Ve Sermaye Piyasası Hukukunda Güncel Gelişmeler Türk-Alman Uluslararası Sempozyumu, 64.

çalışanlarına veya avukatlar gibi şirket içinden veya dışından üçüncü kişilere yahut bir kurula devredilmesi, anonim şirketin yönetim kurulu üyelerinin artık herhangi bir sorumluluğu olmadığı anlamına gelmeyecektir²³⁸. Zira uyum için şirkette ayrı bir kurul oluşturulsa ya da dışarıdan bir görevli atansa bile yönetim kurulu üyeleri bu kişileri seçecek, gerekirse kurul oluşturacak ve onları dikkatlice izleyecektir²³⁹. Yönetim kurulunun şirkette uyum organizasyonu kurması ve bu organizasyon içerisindeki konumu TTK m 375/1 kapsamında değerlendirilebilir. Zira Pulaşlı'nın²⁴⁰ da belirttiği gibi TTK'da açık düzenleme mevcut olmasa da yönetim kurulunun bu yükümlülüğü *"TTK m 375/1-e bendindeki yönetim kurulunun devredilemez, vazgeçilemez nitelikte üst gözetim görevi ve TTK m 369/1'deki özen ve sadakat yükümlülüğü"*nden yol çıkarak tanımlanabilir²⁴¹. Ülkemizde şirketlerde uyum süreci henüz yasal mevzuatta kendisine yer edinmediği için bu süreçten doğacak zarar, çıkar çatışması ya da benzeri sorunlarda kimin ya da kimlerin sorumlu olacağının tespiti de kolay olmamakla birlikte uygulama ile birlikte şekillenecektir.

Normal şartlar altında yönetim kurulu üyeleri m 553 kapsamında gözetim sorumluluğu hariç olmak üzere ancak kendi kontrol bölgesindeki hususlardan dolayı sorumludur²⁴². Paslı'nın da ifade ettiği gibi *"nicelik ve nitelik açısından uygun bir uyum departmanının oluşturulması, yönetim kurulunun işin gereğini yaptığı"*²⁴³ anlamına gelebilir dolayısıyla onları sorumluluktan kurtarmak adına *"özellikle kusurun bulunmadığı noktasında bir ispat aracı"* olarak görülebilir²⁴⁴. Ancak Pulaşlı'nın da işaret ettiği üzere yönetim kurulu tarafından bir *"uyum görevlisi atanmış ve bu uyum talimatlarını yukarıdan aşağıya doğru talimat çerçevesinde çalışanlara bildirmiş"* olsa da bu görevli uyum programının gereklerine uyulup uyulmadığını gözlemleyip, denetleyerek düzenli bir şekilde yönetim kuruluna bildirmelidir²⁴⁵. Zira TTK m 369 kapsamında yönetim kurulunun özen yükümlülüğünün gereği budur²⁴⁶.

Buna göre, ihbarın yönetim kuruluna ya da üyelere değil de uyum departmanına yapılması halinde eğer ihbar kusurlu olarak dikkate alınmazsa uyum görevlilerinin TTK m. 553 kapsamında sorumlu tutulup tutulamayacağı konusu gündeme gelebilecektir²⁴⁷. TTK 553. madde uyarınca yasalardan ve şirket esas sözleşmesinden kaynaklanan yükümlülüklerini kendi kusurlarıyla ihlal ederlerse hem şirketin kendisi

²³⁸ Kort (n 237) 64.

²³⁹ Kremer ve Klahold (n 236) 125.

²⁴⁰ Hasan Pulaşlı, 'Compliance Kavramı ve Yönetim Organının Compliance Sorumluluğu' (2019) 35(2) *Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi* 27-59, 53.

²⁴¹ Pulaşlı (n 240) 53.

²⁴² Paslı (n 26) 334.

²⁴³ Paslı (n 26) 334.

²⁴⁴ Konuyla ilgili detaylı bilgi ve analiz için bkz Paslı (n 26).

²⁴⁵ Pulaşlı (n 240) 59.

²⁴⁶ Pulaşlı (n 240) 59.

²⁴⁷ Uyum kavramının anonim şirketlere ve sorumluluk sistemine etkisi hakkında detaylı bilgi için bkz Paslı (n 26) 327, başlık 5.1.3.

hem pay sahipleri hem de alacaklılar “*kurucular, yönetim kurulu üyeleri, yöneticiler ve tasfiye memurları*”na karşı sorumluluk davası açabilirler²⁴⁸. İhbarcılık ile ilgili düzenlemeler mevcut durumda kanunlarımızda yer almasa da ilgili hükümlerden dolaylı olarak yola çıkarak iş tanımı kapsamında uyum görevlisinin sorumluluk alanına dahil olduğu düşünülebilir. Kanaatimizce, burada tespit edilmesi gereken ilk husus uyum görevlilerinin TTK m. 553/1 kapsamında “*kurucular, yönetim kurulu üyeleri, yöneticiler ve tasfiye memurları*” kategorilerinden herhangi birine dahil olup olmadığıdır. Burada “*yöneticiler*” ifadesinin karşılığının uyum görevlisini kapsayıp kapsamayacağı hususu üzerinde durulmalıdır. Yöneticiler ifadesinden ne anlaşılması gerektiği hususunda kanunda net bir ifade mevcut değildir. Kanun’un gerekçesinde ilgili maddeye İsviçre Borçlar Kanunu m 754’ün kaynak oluşturduğu ifade edilmektedir. Anılan hükümde ise “*şirketin yönetimi ile iştigal eden, uğraşan tüm kişiler*” ifadesi kullanılmıştır²⁴⁹. İsviçre hukukuna göre kişinin şirket tarafından alınan kararları etkileyebilecek ve dolayısıyla fiilen bu kararların alınması veya alınmasının engellenmesi için fiilen nüfuz kullanabilecek ölçüde üst düzeyde yetkili olması m754 kapsamında o kişinin sorumluluğunun söz konusu olması için yeterlidir²⁵⁰. Buna göre, kanaatimizce TTK m 553 kapsamında “*yönetici*”nin kim olacağı hususunda Yanlı’nın görüşü yerindedir. Yanlı eserinde “*şirketin temel faaliyetlerine yön veren, şirketin politikası ya da stratejisi açısından belirleyici özellikte işlevleri gören kişiler*” de yönetici sıfatını haizdir demektedir. Dolayısıyla bu kişilere karşı da m 553 kapsamında şirket, pay sahipleri ya da şirket alacaklıları tarafından verdikleri zararın tazmini amacıyla sorumluluk davası açılabilmesi mümkündür²⁵¹.

Ek olarak söylemeliyiz ki, yukarıda belirttiğimiz gibi şirketlerde uyum yükümlülüğü kural olarak yönetim kurulundadır. Yönetim kurulu, TTK m 367 uyarınca, esas sözleşmeye bir hüküm konulmak suretiyle ya da bir iç yönergeye ile, yönetimi, kısmen veya tamamen bir veya birkaç yönetim kurulu üyesine veya üçüncü kişi/kişilere devretmeye yetkili kılınabilir. Öğretide, TTK m 367’de belirtilen yönetim devrinin yapılabileceği üçüncü kişilerden, m 553’te söz edilen “*yönetici*”lerin anlaşılması ve buna uygun olarak sorumlu tutulmaları gerektiği vurgulanmaktadır²⁵². Ancak devrin geçerli bir devir olarak kabul edilebilmesi için TTK m 367/1’de aranan şartlara uyması gerekir²⁵³. Aksi halde usulsüz bir devir kabul edileceği ifade edilmelidir²⁵⁴. TTK m 367’ye uygun olarak yapılan bir yetki devrinin varlığı halinde, yönetimi devralan kişilerin seçim (m 553/2) ve gözetiminde (m 553/3) uygun özeni

²⁴⁸ Türk Ticaret Kanunu m 553.

²⁴⁹ Veliye Yanlı, ‘Şirkete Verilen Zarar Sebebiyle Sorumluluk Bağlamında “Yönetici” Kavramı ve Genel Kurul Kararı Gerekliği Sorunu’ (2019) 141(57) *Terazi Hukuk Dergisi* 46-57,50.

²⁵⁰ TTK m 553’te yer alan “*yönetici*” sıfatına ilişkin ayrıntılı bilgi ve açıklama için bkz Yanlı (n 252).

²⁵¹ Yanlı (n 249) 46-57.

²⁵² İsmail Kırca, Feyzan Hayal Şehirali Çelik ve Çağlar Manavgat, Anonim Şirketler Hukuku – Cilt I, Ankara 2013, s. 655.

²⁵³ Kırca, Şehirali Çelik, Manavgat (n 252) 655.

²⁵⁴ Kırca, Şehirali Çelik, Manavgat (n 252) 611.

göstermiş olmaları şartıyla yönetim kurulunun bu kişilerin eylem ve işlemlerinden dolayı sorumlu olmayacağı kabul edilebilir²⁵⁵. Nitekim uyum görevi yönetim kurulu tarafından usulüne uygun olarak gerçekleştirilmiş bir yetki devri ile seçilen üçüncü kişilere devredilebilirse de şirket içerisinde uyum sistemini gerektiği gibi özenle oluşturamayan ve sistem üzerindeki gözetim yükümlülüğünü ihlal eden yönetim kurulunun sorumluluğu devam edecektir²⁵⁶.

Buna göre, uyum görevlilerinin ihbarcının yapmış olduğu ihbarın ciddiye alınmaması ya da gerekli kişilerin haberdar edilerek, eyleme geçilmemesi durumunda m 553 kapsamında sorumlu olup olmayacağı konusunda somut olayı görmeksizin kesin bir görüş belirtmek zordur. Zira her bir somut olayda uyum görevlilerinin ne şekilde atandığı ve kendilerine takdir yetkisi bırakılıp bırakılmadığı, şirket içerisindeki rolü ve görev tanımı gibi hususlar ayrı ayrı incelendikten sonra bir kanaate ulaşmak mümkün olacaktır. Yönetici olarak m 553 bağlamında sorumlu olacağı düşünülen kişilerin yukarıda da ifade ettiğimiz üzere şirketin faaliyetlerine yön vermesi hatta şirket politikaları ve stratejisi üzerinde dahi söz sahibi olması gerekmektedir²⁵⁷. Ancak uygulamadaki örneklerine baktığımızda birçok şirkette uyum görevlileri şirket faaliyetlerine yön vermek bir tarafa, karar alma sürecine dahi katılmadığı, görevinin sadece şirket içi prosedürler yaparak etik ve hukuk kurallarına uyumu sağlamak olduğu hatta dışarıdan atandıkları görülmektedir. Buna göre, anılan hususta her somut olayın kendine özgü özellikler barındırabileceği göz önünde bulundurularak bütün şartlar ele alınarak detaylıca analiz edilmesi ve buna göre karar verilmesi kanaatimizce daha yerinde olacaktır. Eklemeliyiz ki, ihbarın uyum görevlisine değil de şirkette yönetim kurulunda bulunmayan yetkili bir isme yapılması halinde de benzer tartışmalar gündeme gelebilecektir.

Pratikte zor olsa da olayın şartlarına ve iş tanımına göre uyum görevlilerinin yönetici sıfatıyla TTK m 553 kapsamında sorumlu olduğu düşünülecek olursa; uyum görevlisine yapılan ihbarın göz ardı edilmesi halinde, görevli ile birlikte yönetim kurulu üyelerinin de sorumlu olup olmayacağı hususu ise uyum görevlisinin zarar verici eylem ve işlemlerinden yönetim kurulunun sorumlu olup olmayacağı hususuyla birlikte değerlendirilmelidir. Kanaatimizce, sorumluluğun belirlenmesi noktasında TTK m 553/2 ve 553/3 ve hatta m 367 birlikte değerlendirilmelidir. Buna göre eğer yönetim kurulu uyum görevlisine m 367’de aranan şartlara uygun olarak yetki devrini gerçekleştirmişse, dahası görevlinin seçimde makul özeni göstermişse (m 553/2) ve meydana gelen zarar üzerinde kontrol, müdahale ve denetim imkânı yoksa sorumluluktan kurtulması düşünülebilir²⁵⁸. Ayrıca yönetim kurulunun, şirkette, mevzuat ve etik kurallarına uyum konusunda asli görevli olduğu unutulmamalı

²⁵⁵ Kırca, Şehirli Çelik, Manavgat (n 252) 612.

²⁵⁶ Ayrıntılı açıklamalar için bkz Yaşar (n 27) 400.

²⁵⁷ Yanlı (n 249) 46-57.

²⁵⁸ Paşlı (n 26) 327.

ve şirket içerisinde uyum sistemini gerektiği gibi özenle oluşturamayan ve sistem üzerindeki gözetim yükümlülüğünü ihlal eden yönetim kurulunun sorumluluğunun devam edeceği de eklenmelidir. Yine, bu değerlendirme yapılırken yönetim kurulu üyelerinin bireysel olarak kusur sorumluluğunun²⁵⁹ devam edeceği de unutulmamalı somut olayın şartlarına göre bir sonuca ulaşılmalıdır. İhbarın ulaştırılması için şirket içinde gerekli prosedür işletilse ve ihbar ulaşsa dahi sonucu durdurmaya ne kadar etkili olacağı hususu da ayrıca unutulmamalı, değerlendirmeye dahil edilmelidir.

V. Sonuç

Çalışmamızda, Enron ve World Com gibi önemli şirket skandallarında önemi ortaya çıkan ve son yıllarda özellikle AB İhbarcı Koruma Direktifi ile birlikte gündemde olan ihbarcılık kavramına yer verilmiştir. Çalışmamızın ilk kısmında ihbarcılık kavramı açıklanarak ihbarcılığın uyum ve kurumsal yönetimdeki yeri değerlendirilmiştir. Yine bu hususlarla bağlantılı olarak ihbarcılığın şirketler hukukundaki yeri açıklanırken ihbarcılarının ihbarı yapacakları merci ve yöntemler değerlendirilerek, ihbarcılarının faaliyetlerini yerine getirirken korunmaya ihtiyaç duydukları belirtilmiştir. İhbarcılarının korunması hususu yasa hazırlayıcılar, kamu, uygulayıcılar, akademisyenler, şirketler, STK'lar, işverenler ve en nihayetinde ihbarcılar için en önemli hususlardan biridir. Korumanın ne şekilde sağlanabileceğine ilişkin değerlendirmeler çalışmamızda yapılmıştır.

Çalışmamızda ayrıca Türk hukukunda mevcut mevzuat çerçevesinde ihbarcılığa ilişkin yer alan hükümler değerlendirilmiş ve Amerika, İngiltere ve Avrupa Birliği gibi temel hukuk sistemleri incelenerek Türk hukukuna yönelik öneriler sunulmuştur. Bu noktada yasal düzenlemelerin yanında şirket içi düzenlemeler vasıtasıyla da ihbarcılarının faaliyetlerinin düzenlenmesi ve bu kişilerin korunmasının mümkün olduğu ayrıca değerlendirilmiştir.

Sonuç olarak belirtmeliyiz ki, ihbarcılık mekanizması özellikle şirket içi etik kurallara olan uyumsuzlukların tespit edilmesi ve hukuka aykırılıkların önlenmesi noktasında yüksek öneme sahiptir. Dolayısıyla ihbarcılığın efektif işletilebilmesi ve sonrasında ihbarcıya uygun korumanın sağlanması hem şirket içerisindeki finansal krizlerin çözümünde hem de ülke içerisindeki yolsuzlukların önlenmesinde büyük katkı sağlayacaktır.

²⁵⁹ Pulaşlı (n 240) 58.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Yazar Katkısı: Çalışma Konsepti/Tasarımı: M.K.K., E.S.; Veri Toplama: E.S., M.K.K.; Veri Analizi /Yorumlama:M.K.K., E.S.; Yazı Taslağı: E.S., M.K.K.; İçerigin Eleştirel İncelemesi: M.K.K., E.S.; Son Onay ve Sorumluluk: E.S., M.K.K..

Çıkar Çatışması: Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Finansal Destek: Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadıklarını beyan etmiştir.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Author Contributions: Conception/Design of study: M.K.K., E.S.; Data Acquisition: E.S., M.K.K.; Data Analysis/ Interpretation: M.K.K., E.S.; Drafting Manuscript: E.S., M.K.K.; Critical Revision of Manuscript: M.K.K., E.S.; Final Approval and Accountability: E.S., M.K.K.

Conflict of Interest: The authors have no conflict of interest to declare.

Grant Support: The authors declared that this study has received no financial support.

Bibliyografya/Bibliography

- Abazi V, ‘The European Union Whistleblower Directive: A ‘Game Changer’ for Whistleblowing Protection?’ (2020) 49(4) Industrial Law Journal 640.
- ACFE 2020 Reports to the Nations - Global Study on Occupational Fraud and Abuse (Acfe-public.s3-us-west-2.amazonaws.com, 2023) <<https://acfe-public.s3-us-west-2.amazonaws.com/2020-Report-to-the-Nations.pdf>> erişim tarihi 3 Eylül 2023.
- Akıllı H S, Çam S, Kılınç S, Kızıllıboğa R, ‘Kamu Personelinin Etik İhlallerine Verdikleri Önem Derecesi ve Etik İhlallerin Bildirimi Konusundaki Görüşleri’ (2013) 89 Journal of Turkish Court of Accounts, 5-33.
- Alam H, ‘Whistleblowing And Corporate Governance: Accidental Allies Or Lifetime Partners?’ (2009) International Conference on Corporate Law (ICCL) 1st - 3rd June 2009, Surabaya, Indonesia.
- Alleyne P ve Pierce A, ‘Whistleblowing as a Corporate Governance Mechanism in the Caribbean’ in A Bissessar and S Ryan (eds) Snapshots in Governance: The Caribbean Experience (University of the West Indies Pub 2017).
- Alman Kurumsal Yönetim Yasası (Der Deutsche Corporate Governance Kodex) ‘Deutscher Corporate Governance Kodex’ (Dcgk.de, 2017) <https://www.dcgk.de/files/dcgk/usercontent/de/download/kodex/170424_Kodex.pdf> erişim tarihi 12 Mart 2023.
- Anayasa Mahkemesi, ‘Anayasa | Anayasa Mahkemesi’ (Anayasa.gov.tr, 2023) <<https://www.anayasa.gov.tr/tr/mevzuat/anayasa/>> erişim tarihi 8 Mart 2023.
- Arslan T E ve Kayalar M, ‘Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İfşa (Whistleblowing) Niyeti: Karşılaştırmalı Bir Analiz’ (2017) 19 KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 15-26.
- Ashton J, ‘15 Years of Whistleblowing Protection under the Public Interest Disclosure Act 1998: Are We Still Shooting the Messenger?’ (2015) 44 Industrial Law Journal 29.
- Aydan S, ‘İhbarcılık: Bir Kavram Analizi’ (2018) 15 Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 41, 78-100.
- Baer M H, ‘Governing Corporate Compliance’ (2009) 50 Boston College Law Review 4, 950 vd.
- Beck v. Citicorp., Inc., Case No. 2006-SOX-00003 (August 1, 2006).
- Beim D, Hirsch A V ve Kastellec J.P., ‘Whistleblowing and Compliance in the Judicial Hierarchy’ (2014) 58 American Journal of Political Science 4, 904–918.

- Belson K, 'Worldcom's Audacious Failure And Its Toll On An Industry (Published 2005)' (Nytimes.com, 2005) <<https://www.nytimes.com/2005/01/18/business/worldcoms-audacious-failure-and-its-toll-on-an-industry.html>> erişim tarihi 3 Eylül 2023.
- Berry B, 'Organizational Culture: A Framework and Strategies for Facilitating Employee Whistle-Blowing' (2004) 16 Employee Responsibilities and Rights Journal 1.
- Biegelman M T ve Biegelman D R, Building A Worldclass Compliance Program: Best Practices And Strategies For Success (Wiley 2008).
- Brickey K F, 'From Enron to WorldCom and Beyond: Life and Crime After Sarbanes-Oxley' (2003) 81 WASH. U. L.Q. 357.
- Brener A, Strategies for Compliance Tools, Techniques and Challenges in Financial Services, (1st end. Routledge 2020).
- Boles J R, Eisenstadt L ve Pacella J M, 'Whistleblowing in the Compliance Era' (2020) 55 Ga L Rev 147.
- Calland R ve Dehn G, 'Introduction – Whistleblowing Around the World: the State of the Art', in Richard Calland and Guy Dehn (eds) Whistleblowing Around the World: Law, Culture & Practice (2004) 9.
- Cambridge İngilizce-Türkçe sözlük. <https://dictionary.cambridge.org/tr/s%C3%B6zl%C3%BCk/ingilizce-t%C3%BCrk%C3%A7e/comply> erişim tarihi 20 Eylül 2023.
- Carino A ve Menor P, 'EU Whistleblower Directive: Implementation Tracker - Whistleblowing Laws In Europe: An International Guide | | Insights | DLA Piper Global Law Firm' (DLA Piper, 2023) <<https://www.dlapiper.com/en/us/insights/publications/2021/06/whistleblowing-guide/implementation-tracker/>> erişim tarihi 13 Mart 2023.
- Carnero v. Boston Sci. Corp., 433 F.3d 1, 17-18.
- Celep C ve Konaklı T, 'Bilgi Uçurma: Eğitim Örgütlerinde Etik ve Kural Dışı Uygulamalara Yönelik Bir Tepki' (2012) 3 E-International Journal of Educational Research 4, 65-88.
- Coffee Jr C, 'Gatekeeper Failure and Reform: The Challenge of Fashioning Relevant Reforms' (2004) 84 BUL Rev 301.
- Collins v. Beazer Homes USA, Inc., 334 F. Supp. 2d 1365, 1376 (N.D. Ga. 2004).
- Connon E, 'Are Intelligence-Community Leakers Internationally Protected Whistleblowers or Simply "Whistling in the Dark"? Assessing the Protections Afforded to Intelligence-Community Whistleblowers Under International Law' (2017) 67 Case W. Rsr. L. Rev. 897.
- Coşkun S Y, 'Türk Rekabet Kurulu Kararları Işığında Pişmanlık Programının Uygulanması: Belirsizlikler ve Tutarsızlıklar' (2014) 18 EÜHFD 3-4, 78.
- Çiftçi B, 'Türkiye'de Toplumsal Kültürün Örgütlerde İhbarcılık Üzerine Etkisi: Hofstede'in Kültürel Boyutlar Teorisi Bağlamında Bir Değerlendirme' (2017) 3 International Journal of Academic Value Studies 10, 147-166.
- Dereköy F, 'Muhasebe Manipülasyonları: Toshiba Vakası' (2020) 85 Muhasebe ve Finansman Dergisi, 91-110.
- Dig. Realty Tr., Inc. v. Somers, 138 S. Ct. 767, 772-73 (2018)
- Directive (EU) 2019/1937 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2019 on the protection of persons who report breaches of Union law [2019] OJ L305/17.
- Disclosure Act 1998' (2000) 63(1) Modern Law Review 25.
- Dixon O, 'Honesty without Fear? Whistleblower Anti-Retaliation Protections in Corporate Codes of Conduct' (2016) 40/168 Melbourne University Law Review 182.

- Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act, Pub. L. No. 111-203, 124 Stat. 1376 (2010).
- Dyck A, Morse A ve Zingales L, ‘Who Blows the Whistle on Corporate Fraud?’ (2010) 65 Journal of Finance 2213.
- Ebersole D, ‘Blowing The Whistle On The Dodd-Frank Whistleblower Provisions’ (2011) 6(1) Ohio State Entrepreneurial Business Law Journal 123.
- Egboro E M, ‘The 2008/2009 Banking Crisis in Nigeria: The Hidden Trigger of the Financial Crash’ (2016) 12/2 British Journal of Economics, Management & Trade 1.
- Espinasse A, ‘The Conflicts Between The Whistleblower Protection Directive And The GDPR; COVID-19, A Legal Basis To Infringe On The Rights Of The Data Subject In Order To Secure The Protection Of Whistleblowers?’ (Master, Lund University 2020).
- Eroğlu M, ‘Payları Borsada İşlem Gören Halka Açık Şirketlerde Kurumsal Yönetim İlkelerine İlişkin Yeni Sistem’ (2014) 12 Legal Hukuk Dergisi 136, 31-71.
- European Commission, Commission Staff Working Document, Impact Assessment accompanying the document of the proposal for a Directive of the European Parliament and the Council on the protection of persons reporting on breaches of Union law COM(2018) 218 final, 2 (Commission’s Impact Assessment) <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018SC0116&qid=1646987173822&from=EN>> erişim tarihi 10 Mart 2023.
- European Data Protection Supervisor (EDPS), Guidelines on processing personal information within a whistleblowing procedure, Par 6.2. Aralık 2019.
- False Claim Act, 31 U.S.C. § 3730; the Insider Trading and Securities Enforcement Act of 1988, 26 U.S.C. § 7623.
- General Data Protection Regulation (EU GDPR) 14.2(f). Türkçe çeviri için bkz Avrupa Birliği Resmi Gazetesi, ‘Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü’ (kisiselverilerinkorunmasi.org, 2023) <<https://www.kisiselverilerinkorunmasi.org/wp-content/uploads/2017/09/GDPR-Türkçe-Çeviri-AB-Bakanlığı.pdf>> erişim tarihi 13 Eylül 2023.
- Glazer M P ve Glazer P M, The Whistleblowers: Exposing Corruption in Government and Industry (Basic Books 1989) 4.
- Griffith S J, ‘Corporate Governance in an Era of Compliance’ (2016) 57 William & Mary Law Review 6, 2075.
- Gobert J ve Punch M, ‘Whistleblowers, the Public Interest, and the Public Interest Disclosure Act 1998’ (2000) 63(1) Modern Law Review 25.
- Gürkaynak G, Rekabet Hukuku, (1. Bası, Seçkin 2022).
- Hanna v. W.L.I. Communities, 348 F. Supp. 2d 1332, 34 (S.D. Fla. 2004).
- Harker et al., ‘Whistleblower Incentives and Protections in the Financial Reform Act’ (2010) 127 Banking Law Journal 779.
- Hogg C, Jones K ve Swift N, ‘Failure to Prevent Market Abuse: A Potential New Corporate Criminal Offence?’ (2020) 41 Business Law Review 4, 121-12.
- Homer J ve Katz D, ‘How Worldcom Whistle-Blower Changed Corporate America’ (CFO, 2023) <<https://www.cfo.com/human-capital-careers/2008/02/worldcom-whistle-blower-cynthia-cooper/>> erişim tarihi 3 Eylül 2023.
- Hyde R ve Savage A, The Halfway House is Only Halfway Built: Reforming the system of prescribed persons and the Public Interest Disclosure Act 1998’ (2019) 25 European Journal of Current Legal Issues 2.

- Jones J, 'Given a Little Whistle: The Need for a More Board Interpretation of the Whistleblower Exception to the Employment-At-Will Doctrine' (2003) 34 Tex. Tech Law Rev 1133, 1136
- Kafteranis D, 'The future of the Whistle-blowing Directive: criticising its legal bases' (2021) 1 Queen Mary Law Journal 65.
- Karasu R, '6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu İle Anonim Şirketlerde Kurumsal Yönetim İle İlgili Getirilen Yenilikler' (2013) 4 İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 2.
- Kekevi G, 'Pişmanlık Yönetmeliği: Garp Cephesinde Yeni Bir Şey Var', 10(4) Rekabet Dergisi 73.
- Khan M, 'Whistling in the Wind: Why Federal Whistleblower Protections Fall Short of their Corporate Governance Goals' (2018) 26 University of Miami Business Law Review 57.
- Kırca İ, Şehirali Çelik F H ve Manavgat Ç, Anonim Şirketler Hukuku Cilt I (1. Bası Ankara 2013).
- Konyalı G, 'Uluslararası Hukukta İhbarcılık Kavramı ve İhbarcılarının Korunması' (2021) 12 İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 1, 412-428.
- Kort M, "Compliance Und Risikomanagement Im Deutschen Gesellschaftsrecht" (2010) Anonim Şirketler Ve Sermaye Piyasası Hukukunda Güncel Gelişmeler Türk-Alman Uluslararası Sempozyumu.
- Labriola L, 'Paying Too Dearly for a Whistle: Properly Protecting Internal Whistleblowers' (2017) 85 Fordham L. Rev. 2839, 2846.
- Langevoort D C, 'Monitoring: The Behavioral Economics of Inducing Agents' Compliance with Legal Rules' (2001) Georgetown University Law Center Law and Economics Research Paper No. 276121.
- Latimer P ve Brown A J, 'Whistleblower Laws: International Best Practice' (2008) 31(3) UNSW Law Journal 766.
- Lee J, 'Corporate Corruption & the New Gold Mine: How the Dodd-Frank Act Overincentivizes Whistleblowing' (2011) 77(1) Brooklyn Law Review 303.
- Leslie C. Griffin, Whistleblowing in the Business World, in Enron: Corporate Fiascos And Legal Implications 209-36 (Foundation Press, 2004).
- Lewis D, 'Ten years of Public Disclosure Act 1998 claims: what can we learn from the statistics and recent research?' (2010) 39(3) ILJ 325-8
- Lobel O, 'Lawyering Loyalties: Speech Rights and Duties Within Twenty-First-Century New Governance', (2009) 77 FORDHAM L. REV. 1245.
- Mahony v. Keyspan Corp 2007 U.S. Dist. LEXIS 22042 (S.D.N.Y. 2007).
- Marano v. Dep't of Justice, 2 F.3d 1137, 1140 (Fed. Cir. 1993).
- Marcum T M, 'Blowing the Whistle in the Digital Age: Are You Really Anonymous? The Perils and Pitfalls of Anonymity in Whistleblowing Law' (2019) 17 DePaul Bus. & Comm. L.J.
- Matt R, 'You Can't Stop What You Can't See: Complementary Risk Mitigation Through Compensation Disclosure' 8 William & Mary Business Law Review 241.
- McLean B ve Elkind P, The Smartest Guys in the Room: The Amazing Rise and Scandalous Fall of Enron, (1. Bası, Portfolio Trade 2003).
- Miceli M P, Near J P ve Dworkin T M, 'A Word to the Wise: How Managers and Policy-Makers Can Encourage Employees to Report Wrongdoing' (2009) 86 Journal of Business Ethics 379, 379-80.
- Miceli M P, Near J P ve Dworkin T M, Whistle-Blowing in Organizations (Routledge, 2008).
- Miller G P, 'Compliance: Past, Present and Future' (2017) 48 U. TOL. L. REV. 437.

- Miller G P, *The Law Of Governance, Risk Management, And Compliance* (2nd edn, Wolters Kluwer 2017).
- Mitchell G, ‘Case Studies, Counterfactuals, and Causal Explanations’ (2004) 152 U. PA. L. REV. 1517.
- Moberly R, ‘Confidentiality and Whistleblowing’ (2018). 96 N.C. L. Rev. 751.
- Moberly R E, ‘Sarbanes-Oxley’s Structural Model to Encourage Corporate Whistleblowers’ (2006) 5 Brigham Young University Law Review, Issue 5, 1107-1180.
- Morrison E W ve Milliken F J, ‘Organizational Silence: A Barrier to Change and Development in a Pluralistic World’ (2000) 25 Acad. of Mgmt. Rev. 4.
- Nartgün Ş S ve Kaya A, ‘Öğretmenlerin Bilgi Uçurma Davranışları ve Bilgi Uçurma Nedenleri ile Bireysel Değerleri Arasındaki İlişki’ (2017) 54 International Journal of Social Science 1, 65-89.
- Near J P ve Miceli M P, ‘Organizational Dissidence: The Case of Whistle-Blowing’ (1985) 4 J. of Bus. Ethics 1.
- Near J P ve Miceli M P, ‘Whistleblowing: Myth and Reality’ (1996) 22 Journal of Management 507.
- Nwoke U, “Whistle-blowing as a corporate governance mechanism: South Africa and Nigeria in perspective” (2019) 19(2) Journal of Corporate Law Studies 421.
- OECD, ‘G20 Anti-corruption Action Plan, Protection of Whistleblowers: Study on Whistleblower Protection Frameworks, Compendium of Best Practices and Guiding Principles for Legislation’ (2011), <http://www.oecd.org/g20/topics/anti-corruption/48972967.pdf> erişim tarihi 20 Eylül 2023.
- OECD, “Ratification Status” < <https://www.oecd.org/daf/antibribery/WGBRatificationStatus.pdf> > erişim tarihi 20 Eylül 2023.
- Onakoya OA ve Moses CL, *Effect of System Factors on Whistleblowing Attitude of Nigerian Banks Employees: A Conceptual Perspective* (African Development Issues, 2016).
- Organisation for Economic Co-operation and Development, ‘Codes of Corporate Conduct: An Inventory’ (Report No TD/TC/WP(98)74/FINAL, Working Party of the Trade Committee, 3 May 1999) 5
- Pacella J M, ‘The Regulation of Lawyers in Compliance’ (2020) 95 WASH. L. REV. 947.
- Paslı A, *Anonim Ortaklık Kurumsal Yönetimi* (Corporate Governance), (Beta Basım, 2004).
- Paslı A, “‘Compliance’ Kavramının Anonim Ortaklıklar Hukukundaki Anlamı ve Sorumluluk Sistemine Etkisi” (2013) 71 İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası 2, 317-334.
- Pekcan A, ‘İş Hukukunda Yeni Bir Kavram – Bilgi Uçurmak (Whistleblowing) – Pekcan Hukuk Bürosu’ (Pekcanhukuk.com, 2023) <<https://pekcanhukuk.com/is-hukukunda-yeni-bir-kavram-bilgi-ucurmak-whistleblowing/>> erişim tarihi 8 Mart 2023.
- Procedures for the Handling of Discrimination Complaints Under the Sarbanes-Oxley Act of 2002, 69 Fed. Reg. 52,104-08.
- Public Interest Disclosure Act 1998 (UK), <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1998/23/contents>.
- Pulaşlı H, ‘Compliance Kavramı ve Yönetim Organının Compliance Sorumluluğu’ (2019) 35 *Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi* 2, 27-59
- Rachagan S ve Kuppasamy K, ‘Encouraging Whistle Blowing to Improve Corporate Governance? A Malaysian Initiative’ (2013) 115 J Bus Ethics, 367–382.
- Reicher J, “Reaktionspflichten und Reaktionsmöglichkeiten der Organe auf (möglicherweise) strafrechtsrelevantes Verhalten innerhalb des Unternehmens” (2011) *Zeitschrift für Internationale Strafrechtsdogmatik*.

- Richards v Lexmark Int'l, Inc., 2004 DOLSOX LEXIS 106, *34, 39 (Oct. 1, 2004).
- Ritzer C, Marquardt C ve Filkina N, 'German Court Ruled That Protection Of The Whistle-Blower Confidentiality Does Not Generally Override The Data Subject Access Right' (Data Protection Report, 2019) <<https://www.dataprotectionreport.com/2019/03/german-court-ruled-that-protection-of-the-whistle-blower-confidentiality-does-not-generally-override-the-data-subject-access-right/>> erişim tarihi 13 Mart 2023.
- Rongine N M, 'Toward a Coherent Legal Response to the Public Policy Dilemma Posed by Whistleblowing' (1985) 23(2) American Business Law Journal 281.
- Rothschild J ve Miethe T D, 'Whistle-Blower Disclosures and Management Retaliation: The Battle to Control Information about Organization Corruption' (1999) 26 Work & Occupations 1.
- Rubenfeld G, 'Compliance Officer: Dream Career?' (WSJ, 2021) <<https://www.wsj.com/articles/SB10001424052702303330204579250722114538750>> Erişim tarihi 22 Eylül 2023.
- Rubinstein K, 'Corporate Governance Five Years After Sarbanes-Oxley: Is There Real Change?' (2007) 52 N.Y.L. Sch. L. Rev. 637.
- Sarbanes Oxley Act-SOX
- Sarbanes-Oxley Act of 2002, Pub.L. No. 107-204, § 806, 116 Stat. 745, 802-04.
- Schultz D ve Harutyunyan K, 'Combating Corruption: The Development of Whistleblowing Laws in the United States, Europe, and Armenia (2015) 1/2 International Comparative Jurisprudence 87.
- Shaw T, 'When Text And Policy Conflict: Internal Whistleblowing Under The Shadow Of Dodd-Frank' (2018) 70(3) Administrative Law Review 674.
- Soltes E, 'Evaluating The Effectiveness Of Corporate Compliance Programs: Establishing A Model For Prosecutors, Courts, And Firms' (2018) 14(3) NYU Journal of Law & Business 3, 966.
- Stappers J T, 'EU Whistleblower Protection Directive: Europe on Whistleblowing' (2021) ERA Forum 22, 87-100.
- Street v Derbyshire Unemployed Workers Centre [2004] 4 All ER 839 (CA).
- Stone & Webster Eng'g Corp. v. Herman, 115 F.3d 1568.
- Sunstein C R, Why Societies Need Dissent (Harvard University Press, 2003).
- Şen M L, 'Yolsuzluğun Önlenmesinde Etkili Bir Araç: İhbarcılık' (2020) Sakarya İktisat Dergisi 100. Yıl Milli Egemenlik Özel Sayısı, 90-109.
- T.C. Adalet Bakanlığı Dış İlişkiler ve Avrupa Genel Müdürlüğü, "Birleşmiş Milletler Yolsuzlukla Mücadele Sözleşmesi" < <https://diabgm.adalet.gov.tr/Home/SayfaDetay/sozlesme08012021120135> > erişim tarihi 20 Eylül 2023.
- Temel E ve Sözüer A, Türk - Alman Hukuk Sempozyumu Teori ve Uygulama Açısından İşletmelerde Hukuk Kurallarına Uygun Hareket Etme Compliance Tartışmaları (Deutsch - Türkisches Rechtssymposium 2013).
- Teichmann F M ve Sergi B S, 'Whistle-Blowing in Corporations', Compliance in Multinational Corporations, (Emerald Publishing Limited 2018).
- Terracol M, 'Are EU Countries Failing To Protect Whistleblowers? - Blog' (Transparency.org, 2021) <<https://www.transparency.org/en/blog/eu-countries-failing-protect-whistleblowers>> erişim tarihi 13 Mart 2023.
- Tuğ M A, 'Kurumsal Yönetim Kavramının Genel Çerçevesi ve Türk Hukukundaki Yansımaları' (2019) 5 Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 1, 203-227.

- Turpan C C, ‘Whistleblower? More Like Cybercriminal: The Computer Fraud and Abuse Act as Applied to Sarbanes-Oxley Whistleblowers’ (2016) 42 Rutgers Computer & Tech. L.J. 120.
- Uchechukwu N, “Whistle-blowing as a corporate governance mechanism: South Africa and Nigeria in perspective” (2019) 19(2) Journal of Corporate Law Studies 421.
- U.S. Department of Justice Antitrust Division Evaluation of Corporate Compliance Programs in Criminal Antitrust Investigations (July 2019).
- U.S. Doj Crim. Div. & U.S. Secs. & Exch. Comm’n Enf. Div., A Resource Guide To The U.S. Foreign Corrupt Practices Act 56.
- Uyar S ve Yelgen E, ‘Bilgi İfşası (Whistleblowing) ve Denetim’ (2015) 13 Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi 1, 85-106.
- Vandekerckhove W ve Commers R, ‘Whistle Blowing and Rational Loyalty’ (2004) 53 Journal of Business Ethics 225.
- Vanderkerchove W, Whistleblowing and Organizational Social Responsibility: A Global Assessment (Aldershot: Ashgate 2006).
- Yastı G, ‘OECD Rüşvetle Mücadele Sözleşmesi ve Türkiye’ (Türkiye Cumhuriyeti Dışişleri Bakanlığı, 2005) 19 Uluslararası Ekonomik Sorunlar Dergisi s. 1 < <https://www.mfa.gov.tr/oecd-rusvetle-mucadele-sozlesmesi-ve-turkiye-.tr.mfa> > erişim tarihi 20 Eylül 2023.
- Yürür S ve Nart S, ‘Örgütsel Adalet Algısı Kamu Çalışanlarının İhbar Etme Niyetinin Belirleyicisi midir?’ (2016) 49 Amme İdaresi Dergisi 3, 117-148.
- Watnick V, ‘Whistleblower Protections Under The Sarbanes-Oxley Act: A Primer And A Critique’ (2007) 12 Fordham Journal Of Corporate & Financial Law, 830.
- Westman D P, ‘The Significance of the Sarbanes-Oxley Whistleblower Provisions’ (2005) 21 LAB. LAW. 141.
- Wolfe S et al, ‘Whistleblower Protection Laws in G20 Countries: Priorities for Action’ (Final Report, Blueprint for Free Speech, September 2014).
- Yaşar T N, Anonim Şirketler Hukukunda Uyum (Compliance), (1. Bası, On İki Levha Yayıncılık 2020).
- ‘ASX Corporate Governance Principles And Recommendations’ (Asx.com.au, 2019) <<https://www.asx.com.au/documents/asx-compliance/cgc-principles-and-recommendations-fourth-edn.pdf>> erişim tarihi 12 Mart 2023.
- (Cerebra.com.tr, 2020) <<http://www.cerebra.com.tr/files/images/content/newsletters/Cerebra-newsletter-14.pdf>> erişim tarihi 3 Eylül 2023.
- ‘Congress Expands Incentives for Whistleblowers to Report Suspected Violations to the SEC’, 124 Harv. L. Rev. 1829
- ‘Whistleblowers Still The Best At Detecting Fraud - National Whistleblower Center’ (National Whistleblower Center, 2018) <<https://www.whistleblowers.org/news/whistleblowers-still-the-best-at-detecting-fraud/>> erişim tarihi 4 Eylül 2023.
- ‘Whistleblower Laws Around The World - National Whistleblower Center’ (National Whistleblower Center, 2019) <<https://www.whistleblowers.org/whistleblower-laws-around-the-world/>> erişim tarihi 1 Eylül 2023.