

İş Hukuku Açısından İşçinin Bilgi Uçurması (Whistleblowing)

Yrd.Doç.Dr. Ufuk AYDIN*
Anadolu Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Öz: Bilgi uçurma (whistleblowing) son dönemde iş hukuku uygulama ve teorisinin ilgi alanına girmeye başlamıştır. Türkiye’de doğrudan bir karşılığı bulunmayan ve “işçinin işyerinde öğrendiği yanlışları açığa çıkarması” şeklinde ifade edilebilecek bilgi uçurmanın, işçinin kendisi, işyeri ve kamuoyu bakımından önemli etkileri bulunmaktadır.

Bilgi uçurma ile iş hukukunun kesişme noktası işçinin sadakat borcudur. Bilgi uçurmanın işçinin sadakat borcuna etkisi, konuya ilişkin tartışmaların odak noktasını oluşturmaktadır. Genel olarak, hizmet akdi ile işverene karşı sadakat borcu altına giren işçinin bilgi uçurmasının, borcun ihlali anlamına gelmediği kabul edilmekte ve bilgi uçuran işçinin korunması yoluna gidilmektedir.

Konuya ilişkin ulusal ve uluslararası hukuki düzenleme yok denecek kadar azdır. Sadece İngiltere’de bilgi uçurma konusu ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Türk hukukunda da bilgi uçurmaya ilişkin açık bir hüküm bulunmamakta; varolan hukuki düzenlemeler ise ortaya çıkabilecek sorunları çözecek nitelik taşımamaktadır.

Anahtar sözcükler: Bilgi uçurma; Sadakat borcu; Hizmet akdi; İngiliz Hukuku, İş güvencesi

Whistleblowing of the Employee

Abstract: Whistleblowing is a new issue gaining attention in the theory and application of labour law. Whistleblowing can be understood as “revealing faults in the workplace to the public” or “disclosure of malpractice by employees, as well as illegal acts or omissions at work”.

The intersection between whistleblowing and the labour law is the duty of fidelity of the employee. The debate is about the effect of whistleblowing on the duty. It is generally believed that whistleblowing is not a breach of the contract of service and the duty of fidelity; so the whistleblower is protected by law.

Neither national nor international laws have specific regulations dealing with whistleblowing instead of England. England is the only country, having a special act on whistleblowing. Like many other countries, Turkey has no specific legislation on whistleblowing. Existing rules in Turkish Labour Law are not enough to solve the whistleblowing problems.

Key words: Whistleblowing; Duty of fidelity; Dismissal; Labour dispute; English Labour Law.

* Anadolu Üniversitesi İ.İ.B.F., Ç.E.E.İ. Bölümü 26470/ESKİŞEHİR
Tel: 0-222-3350895
Elektronik Posta: uaydin@anadolu.edu.tr

1. GİRİŞ

İşyerinde öğrenilen yanlışları açığa çıkarmak ya da duyurmak şeklinde ifade edilebilecek bilgi uçurma, son dönemde gerek medyanın ve gerekse iş hukuku teori ve uygulamasının güncel konuları arasına girmeye başlamıştır.

Özellikle medyada hemen her gün yayınlanan bir haberle işyerlerinde kanunlara aykırı, çevreye ya da insan sağlığına zararlı faaliyetler gün ışığına çıkmakta ve bu tür olaylar toplumun tüm kesimlerinde önemli yankılar yaratmaktadır. Bu tür haberlerle ilgili en yeni ve önemli örnek Time Dergisinin bilgi uçuran üç kadını yılın insanı seçtiği 2003 yılının ilk sayısında yer almıştır.

Yılın insanı seçilenlerden Sherron WATKINS, ABD'nin en büyük 7. şirketi olan Enron'un Genel Müdür Yardımcısı iken şirketin içindeki muhasebe yolsuzluklarını farketmiş, durumu şirketin CEO'suna bildirmiştir. Bunun üzerine pasif bir göreve atanınca işyerindeki yolsuzlukları ilgili mercilere bildiren, işten ayrılmış ve böylece Enron'un çöküşü ile sonuçlanacak süreci başlatmıştır. Yılın insanı seçilen Coleen ROWLEY ise bir FBI ajanıdır. 11 Eylül saldırılarını FBI'nın önceden bildiğini ortaya çıkarmıştır. ROWLEY 11 Eylül'den aylar önce şüpheli bazı kişilerin ABD'de uçuş dersleri aldığını, hatta bunlardan Moussaoui'nin önemli bir şüpheli olduğunu amirlerine iletmış; ancak sesini duyuramamış ve tarihin en büyük terörist saldırılarından biri gerçekleşince, yazdığı 13 sayfalık raporu Senato İstihbarat Komitesi üyelerine vermiştir. Yapılan bir çok baskı ve ayrımcı muameleye rağmen ROWLEY FBI'daki görevini sürdürmektedir. Cynthia COOPER'in yılın insanı seçilmesinin sebebi ise, yine dünyaca ünlü WorldCom şirketinin mali denetçisi ve başkan yardımcısı olmasıyla başlayan sürecin sonunda ortaya çıkmıştır. COOPER şirketin hesaplarında oynama yapılarak gerçekleştirilen 9 milyar dolarlık yolsuzluğu saptamış ve durumu denetçi şirket Arthur Andersen'e bildirmiştir. Denetim şirketinin olayı görmezden gelmesi üzerine, bu kez saptadığı hususları hükümete bildirmiş ve yolsuzluğu ortaya çıkarmıştır. Olay sonucu WorldCom Finans Müdürü 65 yıl hapis istemi ile yargılanırken, COOPER terfi ettirilmiş ve maaşı ikiye katlanmıştır. ¹

Her üç kadının da ortak yönü, çalışma yaşamında son yıllarda giderek daha büyük önem kazanan “bilgi uçurma” yoluna başvurarak, önemli yolsuzlukları ortaya çıkarmalarıdır. Bu çalışmanın konusu da henüz Türk Hukukunda yeterince ilgi bulmayan “bilgi uçurma” (whistleblowing) uygulamasının esaslarını incelemektir. Çalışmada öncelikle bilgi uçurma kavramını, bilgi uçurmanın işçinin hizmet akdinden doğan borçlarından biri olan sadakat borcu ile olan ilişkilerini ve bilgi uçurmanın işçinin kendisine, işyerine ve kamuoyuna etkilerini incelemeye çalışacağız. Çalışmada ayrıca yabancı hukuk sistemlerindeki uygulamalara değinerek karşılaştırma yapma olanağı da elde etmeye çalışacağız. Bu anlamda özellikle İngiliz Hukukunu, konuya ilişkin yasal düzenlemesinin önemi sebebiyle ayrı bir incelemeye tabi tutacağız. Çalışmanın son kısmında ise bilgi uçurmayı Türk İş Hukuku çerçevesinde irdelemeye çalışacağız.

¹ TIME, “Persons Of The Year”, Special double issue, 30.12.2002/06.01.2003, s.36-62; FBI'daki durum ortaya çıkmadan önce yine aynı konuyu ele alan bir başka makale için bkz. Geoffrey COLVIN, “Value Driven: Wonder Women of Whistleblowing”, FORTUNE, 21.07.2002.

Bu arada önemle belirtelim ki, kavramla ilgili henüz Türkçe bir karşılık geliştirilmediğinden kavramın anlaşılmasına yardımcı olacağı düşüncesiyle “bilgi uçurma” ifadesini kullanmayı tercih edeceğiz.

2 . KAVRAM

Bilgi uçurma (whistleblowing) Türkçe’de karşılığı bulunmayan bir kavramdır. Kelimenin karşılığı bir faul olduğunda çalınan bir düdükle oyunun durdurulması; ya da, bir suç işlendiğinde polisin düdük çalarak halkın dikkatini çekmeye çalışmasıdır. Kavram özellikle Anglo-Sakson literatürde “ortak bir yanlış olduğunda kamuoyuna başvurmak” anlamında kullanılmaktadır. ² Bir başka tanıma göre ise bilgi uçurma, işçinin işyerindeki su-iistimalleri, ihmalleri ya da kanun dışı faaliyetlerini ifşa etmesi, yani açığa çıkarmasıdır.

İş Dünyası Sözlüğü’nde whistleblowing kavramı yer almamakta, whistleblower kavramının karşılığı olarak ise “bir devlet memurunun çalıştığı bölümdeki yolsuzlukları ya da şikayetlerini kamuoyuna duyurması” ifadesine yer verilmektedir. ⁴

Biz de whistleblowing kavramının karşılığı olarak, kavramın özüne sadık kalmaya çalışarak “bilgi uçurma” ifadesini kullanmayı tercih ediyoruz. Kuşkusuz başka bir yazarın da ha uygun bir Türkçe karşılık bulma olasılığını da gözden uzak tutmuyoruz.

Bilgi uçurma yukarıda da belirttiğimiz gibi, işçinin işyerinde öğrendiği bazı yolsuzlukları, hukuka aykırılıkları ya da ihmal niteliği taşıyan eylem ve işlemlere ilişkin bilgileri ifşa etmesi, açığa çıkarmasıdır. Bu anlamda bilgi uçurma faaliyeti, durumun işyerindeki amirlere, konu ile ilgili kamu makamlarına ve hatta medyaya bildirilmesi şeklinde ifade edilebilir. ⁵

Bilgi uçurma Anayasa Hukuku ile kısmen ilgilidir. Anayasa’da yer alan (m.74, f.1) “dilekçe hakkı”, vatandaşlara ve yabancılara, kendileri ve kamu ile ilgili dilek ve şikayetleri hakkında yetki makamlara ve TBMM’ye başvurma yetkisi tanımaktadır. ⁶ Kamuya yönelik bilgi uçurmanın anayasal temeli niteliğini taşıyan hüküm, çok daha geniş bir anlam ve kapsama sahip olması nedeniyle bu çalışmanın çerçevesi dışında kalmaktadır.

Bilgi uçurma ceza hukukunda incelenen “suçu haber verme/me” ile de benzerlikler gösterir. Ceza hukukunda suç haber vermeme Türk Ceza Kanununun (TCK) 151, 235 ve

² Gwyneth PITT, "Rights and Employee Rights, The Case of Free Speech", Understanding Human Rights, Ed. Conor GEARTY-Adam TOMKINS, Pinter Publ., London, 1996, s.393-394.

³ David LEWIS, Catherine Anne ELLIS, Anne KYPRIANOU, Stephen HOMEWOOD, "Whistleblowing At Work: The Results of a Survey of Procedures in Further and Higher Education", Education and the Law, Vol.13, No: 3, 2001, s.215.

⁴ Ali KILIÇOĞLU, Ender GÜROL, İş Dünyası Sözlüğü, Cem Yayınları, C.2, İstanbul, 1994, s.1000.

⁵ Simon DEAKIN, "The Utility of 'Rights Talk': Employees Personal Rights", Understanding Human Rights, Ed. Conor GEARTY-Adam TOMKINS, Pinter Publ., London, 1996, s.367.

⁶ Ayrıntılı bilgi için bkz. Bülent TANÖR- Necmi YÜZBAŞIOĞLU, 1982 Anayasasına göre Türk Anayasa Hukuku, Yapı Kredi Yayınları, İstanbul, 2001, s.187.

530. maddelerinde düzenlenmiştir. TCK m.151, devlet kuvvetleri aleyhine işlenen suçları haber alan fertlere durumu hükümete bildirme zorunluluğu getirmekte; TCK m.235, kamu görevlilerine görevleri ile ilgili olarak kamu adına kovuşturmayı gerektiren bir suç işlendiğinde bunu ilgili daireye bildirme yükümlülüğünü düzenlemektedir. TCK m.530'da ise sağlık personelinin, şahıslar aleyhine işlenen cürümlerde durumu adliye ve kolluk güçlerine bildirme hususundaki sorumluluğu yer almaktadır. TCK'da düzenlenen bu hükümler ya belli suçlar için ya da belli görevliler bakımından haber verme yükümlülüğünü ele aldığından, aşağıda inceleyeceğimiz bilgi uçurma sürecine göre daha dar kapsamlıdır. Kuşkusuz bu husus, suçu haber vermeme konusunda ayrı bir çalışma yapılmasını engellemektedir. Bu arada önemle belirtelim ki, uçurmaya konu bilginin TCK m.135'de yer alan suçlara ilişkin veya bilgi uçurması sözkonusu olan işçinin TCK m.235 veya m.530'da yer alanlardan olması halinde, ilgili hükümlere aykırı davranışın cezai yaptırımına karşılaşılabileceğini gözden uzak tutmamak gerekir.

Bilgi uçurma konusunun çalışmamızın temelini oluşturan iş hukukunu ilgilendiren yanı sıra, bilgi uçuran işçinin korunup korunmayacağı, korunacaksa bunun sınırları; bilgi uçurmanın işçinin kendisine, işyerine ve ülkenin geneline etkileri ve bilgi uçurma ile işçinin sadakat borcu arasındaki ilişkinin kurulması olarak özetlenebilir. Yukarıda belirttiğimiz gibi, gerek anayasa ve gerekse ceza hukukunda bilgi uçurmaya benzer kavramlar yer almaktadır. Ancak çalışmamız, bilgi uçurmayı iş hukuku bakımında ele almayı hedeflemektedir. Ekleyelim ki, Türk İş Hukukunda da konu ayrıntılı olarak incelenmediğinden, çalışma sırasında yabancı literatürden yararlanmak önemli bir zorunluluktur.

3. İŞÇİNİN SADAKAT BORCU VE BİLGİ UÇURMA

İşçi işgörmeye borcunu yerine getirirken sadece bunun ifası ile kendini borçtan kurtarmaz. Hizmet akdinde asıl borç olan işgörmeye borcu yanında, işçinin bazı yan borçları da bulunur. Bu borçlar bazı davranış yükümlülükleri olup bazen kanundan, bazen de MK.m.2'de yer alan dürüstlük kuralından doğar. Sözkonusu yükümlülükler işçinin işgörmeye edimi dışında kalan ve dürüstlük kuralı çerçevesinde işverenin çıkarlarını korumaya ve ona zarar verici davranışlardan kaçınmaya yönelik bazı davranış yükümlülükleridir. İşte sadakat borcu da, hizmet ilişkisinin özünde mevcut bir yan borcu ifade eder.⁷

Türk Hukukunda işçinin sadakat borcunu düzenleyen ya da tanımlayan özel bir kural yoktur. Bunun yerine BK.m.321'de işçinin işini özenle yapacağına dair hüküm getirilmiş; İş Kanununun 17/II maddesinde ise işçinin sadakat borcuna aykırı davranışlarının örnekleri verilerek, borca aykırılığın yaptırımı düzenlenmiştir. Konuya ilişkin diğer hükümler arasında BK.m.455'de tüccar yardımcılara getirilen rekabet yasağı ile İş K.m.15'de yer alan işçinin başka bir işverence ayartılması sayılabilir.

Türk İş Hukukunda işçinin sadakat borcuna ilişkin tanım verme çabaları yerine, borcun kapsamının belirlenmesi yolu tercih edilmiştir. Öncelikle belirtelim ki, Türk İş Hukuku

⁷ Can TUNCA, "İşçinin Sadakat (Bağlılık) Yükümlülüğü", Prof.Dr.Hayri DOMANİÇ'e 80. Yaş Günü Armağanı, C.2, İstanbul, 2001, s.1046-1047; Kudret ERTAŞ, **Türk Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu**, Ankara, 1982, s.1-5; Tankut CENTEL, İş Hukuku, C.1, Bireysel İş Hukuku, İstanbul, 1992, s.136; Şükran ERTÜRK, **İş İlişkisinde Temel Haklar**, Ankara, 2002, s.113-114.

bakımından sadakat borcunun kaynağının MK.m.2'de yer alan dürüstlük kuralı olduğu konusunda görüş birliği bulunduğunu söylemek mümkündür. ⁸ Aslen Alman Hukukunda da sadakat borcunun kaynağının dürüstlük kuralı olduğu kabul edilmektedir. ⁹ İngiliz Hukukunda ise sadakat borcunun (duty of fidelity) hizmet akdinin özünde var olan bir borç olduğu ve iyi niyetli davranma ilkesine dayandığı görüşü yaygındır. ¹⁰

Türk Hukukunda sadakat borcunun kapsamı belirlenirken çeşitli sınıflandırma çabalarına girildiği görülmektedir. Bunlar arasında sadakat borcunu kanundan ve sözleşmeden doğan sadakat borcu şeklinde ayırma tabi tutan yazarlar yanında; ¹¹ sözkonusu borcu olumlu ve olumsuz yanlarıyla, yani yapma ve yapmama borcu şeklinde ele alan yazarlar da bulunmaktadır. ¹²

Sınıflandırma ne şekilde yapılırsa yapılsın, sadakat borcunun kapsamına işçinin işvereni veya işyerini zarara uğratacak davranışlardan kaçınması, doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunmaması, işverenin şöhret ve itibarını sarsacak davranışlardan uzak kalması, işyerinde gördüğü aksaklıkları ve tehlikeleri işverene bildirmesi, üstlendiği işi gereği gibi ve özenle yerine getirmesi, işyerindeki zarar ve arızaları gidermesi, iş düzenini bozmaması, çalışma sırasında ya da (sözleşme ile kararlaştırılması koşulu ile) çalışma sonrasında işvereni ile rekabet etmemesi ve iş ilişkisi sırasında öğrendiği ve işle ya da işyeri ile ilgili ticari bilgilerin üçüncü kişilere bildirilmemesi gibi yükümlülükler girer. ¹³ Gerçi işçinin rekabet etmeme borcu ile sır saklama borçlarını, sadakat borcundan ayrı olarak inceleyen yazarlar da bulunmaktadır. ¹⁴ Ancak bize göre, sadakat borcunun kaynağının MK.m.2 anlamında dürüstlük kuralına dayandırılması halinde, rekabet etmeme ve sır saklama borçlarının sadakat borcu kapsamında değerlendirilmesi yerinde olur.

⁸ TUNCAY, s.1049; CENTEL, s.136; ERTAŞ, s.9; ÖZTÜRK, s.114; Ünal NARMANLIOĞLU, **İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I**, B.2, İzmir, 1994, s.197; Adil İZVEREN-Erol AKI, **İş Hukuku, Bireysel İş Hukuku**, C.1, İzmir, 1999, s.192.

⁹ TUNCAY, s.1047.

¹⁰ Malcolm SARGEANT, **Employment Law**, Longman Publ., England, 2001, s.96; Steve ANDERMAN, **Labour Law: Management Decisions and Workers' Rights**, 4th. Ed., Butterworths Publ., London, 2000, s.46-47; Gwyneth PITT, **Employment Law, Cases and Materials**, 2nd. Ed., Pitman Publ. Glasgow, 1998, s.146; Elisheva BARAK, "The Principle of Good Faith in Labour Law", *Labour Law, Human Rights and Social Justice, Liber Amicorum in Honour of Ruth Ben ISRAEL*, Kluwer Publ., The Hague, 2001, s.229 vd.

¹¹ Halit Kemal ELBİR, **İş Hukuku**, B.9, İstanbul, 1987, s.72-73; Ferit H.SAYMEN, **Türk İş Hukuku**, İstanbul, 1954, s.483-484.

¹² ERTAŞ, s.19 vd.; TUNCAY, s.1050 vd.; Nuri ÇELİK, **İş Hukuku Dersleri**, B.15, İstanbul, 2000, s.106-107; CENTEL, s.136; Turhan ESENER, **İş Hukuku**, B.2, Ankara, 1975, s.156; Haluk Hamdi SÜMER, **İş Hukuku**, Konya, 1991, s.45-46; Kenan TUNÇOMAĞ-Tankut CENTEL, **İş Hukukunun Esasları**, B.2, İstanbul, 1999, s.98-99.

¹³ TUNCAY, s.1049 vd.; NARMANLIOĞLU, s.197; ELBİR, s.72-73; İZVEREN-AKI, s.192-193; TUNÇOMAĞ-CENTEL, s.98-99; ÇELİK, s.106-109; ESENER, s.155-156; SÜMER, s.45; SAYMEN, s.483-484; ANDERMAN, s.46; SARGEANT, s.96; Savaş TAŞKENT, **İşverenin Yönetim Hakkı**, İstanbul, 1981, s.52-53.

¹⁴ Örneğin ESENER, s.156-157; ÇELİK, s.108; NARMANLIOĞLU, s.197-198; Sarper SÜZEK, **İş Hukuku**, İstanbul, 2002, s.290-291; Murat DEMİRCİOĞLU-Tankut CENTEL, **İş Hukuku**, B.8, İstanbul, 2002, s.98.

Bu açıklamalardan anlaşılacağı gibi, işçinin sadakat borcunun kapsamına giren yükümlerden birisi de işyerinde öğrendiği işle, işyeri ile ya da işverenle ilgili ticari bilgileri üçüncü şahıslara bildirmemesidir. Gerçekten, işçi sadakat borcu gereği sır saklama yükümlülüğü altında olup, herhangi bir şekilde öğrendiği saklanması zorunlu bilgileri üçüncü kişilere açıklamamak zorundadır. Saklanması gereken sırlar ise, üretim yöntem ve süreçlerine, satış organizasyonu ve müşteri listeleri gibi her türlü ticari bilgilere veya işverenin kişisel ya da mali durumuna ilişkin olabilir. Öte yandan, işçinin bunları hangi tarzda öğrendiği (tesadüfen, meşru olmayan bir tarzda veya işverenin itimatı sonucu) de önem taşımaz.¹⁵ Ancak, herkesçe bilinen usul ve olaylar, işveren tarafından sır olarak nitelense dahi belirtilen kapsama girmez.¹⁶ Ekleyelim ki, Türk Hukukunun tersine, Anglo-Sakson Hukukunda nelerin sır olduğunun hizmet akdinde belirlenmesi (confidentiality clauses) uygulaması çok yaygındır. Bu belirlemenin yapılmadığı hallerde ise sır (gizli bilgi) kavramı iş ilişkisinin niteliği, işverenin faaliyet alanı ve işçinin yaptığı iş değerlendirilerek bulunmaya çalışılmaktadır.¹⁷ Bu yapılırken somut çalışma ilişkisinin doğası, bilginin (sırrın) niteliği, işverenin işçiyi uyarıp uyarmaması, gizli bilginin gizli olmayandan kolayca ayrılıp ayrılmadığı gibi ölçütlerden yararlanılmaktadır.¹⁸

Bu aşamada işçinin edindiği bilgilerin, başka bir deyişle öğrendiği sırların bir kısmının kanunlara ve hukuka aykırı bilgiler içermesi halinde sadakat borcunun durumu önem kazanacaktır. Örneğin çalıştığı hastanede özürlü doğan çocukların ölüme terkedildiğini öğrenen bir hemşirenin;¹⁹ işverenin fiyatları belli bir seviyenin üzerinde tutmak için başka bir işverenle kartel oluşturduğunu öğrenen bir üst düzey yöneticinin;²⁰ yaptıkları kimyasal araştırmalarda insan sağlığı için son derece önemli bazı bulguların gizlendiğini ya da belgelerde sahtecilik yapıldığını öğrenen doktorun²¹ ya da başlangıçta belirttiğimiz örneklerde olduğu gibi işyerlerinde vergi veya muhasebe yolsuzlukları olduğunu öğrenen yönetici işçilerin edindiği bu bilgilerin işyeri içinde amirlere ya da işyeri dışında yetkili mercilere, hatta medyaya bildirilmesinin sadakat borcuna aykırılık yaratıp yaratmayacağı tartışılabilir bir konudur.

Sorun, işyerinde öğrenilen tüm bilgilerin sır saklama yükümü içine girip girmediğine ya da hangi bilgilerin bu kapsamda değerlendirileceğine; bu bilgileri uçuran işçilerin herhangi bir disiplin uygulamasına ya da feshe maruz kalıp kalmayacaklarına, başka bir ifade ile, korunmalarına ilişkindir.

Kanımızca, sırrın veya bilginin niteliğine göre değişmekle beraber, edindiği bazı bilgileri uçuran işçinin korunması önemli bir gerekliliktir. Uçurulan bazı bilgilerin kamu yara-

15 NARMANLIOĞLU, s.197; CENTEL, s.137; TUNCAI, 1067.

16 CENTEL, s.137.

17 SARGEANT, s.98; ANDERMAN, s.47; PITT, "Rights...", s.398.

18 PITT, *Employment...*, s.155-156.

19 ____, "Whistleblower Fired", CHRISTIANITY TODAY, 22.10.2001, Vol.45, Issue 13, s.11; ayrıca bkz. TCK.m 530.

20 ____, "Fixing For a Fight", ECONOMIST, Vol.363, Issue 8269 (Sothebys'-Christies'), 20.4.2002.

21 Gavin YARNEY, "Protecting Whistleblowers", British Medical Journal, Vol.320, 08.01.2000, s.70.

rı gibi makro anlamdaki değeri karşısında, sadakat borcu gibi mikro anlamdaki değer fed edilebilir. Nitekim, TCK'nın yukarıda belirttiğimiz hükümlerinin temelinde de bu kamu yararı düşüncesinin yattığı söylenebilir. Ancak bu noktada hangi bilgilerin uçurulmasının mümkün olduğu; bilgi uçurmanın ne şekilde gerçekleşeceği ve bilgi uçuran işçinin ne şekilde korunacağını net bir biçimde belirlenmesi gerekir.

Belirttiğimiz anlamdaki bilgi uçurmanın korunmasının temelinde kamu yararı yatmaktadır. Ancak kavram işçinin ifade özgürlüğü ile de yakından ilgilidir. Gerçekten her özgürlük gibi ifade özgürlüğünün de bazı sınırları vardır. Ancak, kamu yararı sözkonusu olduğunda ifade özgürlüğünün önündeki engeller kalkmakta²² ve işçi bilgi uçurma yoluyla, aşağıda inceleyeceğimiz esaslara uymak koşuluna bağlı olarak, bu özgürlüğünü kullanabilmektedir. Ek olarak, yukarıda da belirttiğimiz gibi, bazı hallerde bilgi uçurma AY. m.74'de yer alan dilekçe hakkının kullanılması niteliğini de taşıyabilmektedir²³

4. BİLGİ UÇURMANIN KONUSU, YÖNTEMİ VE ETKİLERİ

4.1. Bilgi Uçurmanın Konusu

Bilgi uçurmanın konusunu işçinin işyerinde öğrendiği bazı bilgileri ifşa etmesi, açığa vurması oluşturur. Bu bilgiler niteliği itibarıyla gizli bilgilerdir. Ancak, bunların açığa çıkarılmasında kamunun, bazen de işyerinin yararı bulunmaktadır.²⁴

Bilgi uçurmanın kapsamına başta sağlık ve güvenlikle ilgili sınırlar girer. Bu anlamda, işçinin işyerinde öğrendiği ve kamu sağlığını tehdit edebilecek bilgiler, bilgi uçurma kapsamında değerlendirilebilir. Örneğin, işyerinde üretilen mallarda sağlığa zararlı maddenin kullanılmasına rağmen durumun gizlenmesi; işyerinde yapılan ameliyatlarda normalin üzerinde ölüm olmasına rağmen konunun üzerine gidilmemesi bilgi uçurmaya konu olabilecek hususlar arasında yer alır. Aynı şekilde, işyerinde diğer işçilerin sağlığını tehdit edebilecek aksaklıklar da bilgi uçurmanın konusu olabilir.²⁵

Bilgi uçurmanın kapsamına girebilecek bir başka husus işyerinde işlenen ve gizli tutulmaya çalışılan suçlardır. Özellikle mali nitelik taşıyan suçlar, rüşvet, muhasebe kayıtlarında sahtekarlık gibi suçlar bu çerçevede yer alır.²⁶

Konunun kapsamına giren bir diğer husus yasal yükümlere uygun hareket etmemek, hakkaniyete aykırı davranışlar içinde bulunmaktır. Örneğin bir işletmenin kayıtlarını gereği gibi incelememek; denetim konusunda ihmali davranmak, yapılan araştırmalara ilişkin bazı bulguları görmezden gelmek bu tür davranışlar arasında yer almaktadır.²⁷

²² PITT, "Rights ...", s.399-400; DEAKIN, s.368; Ayrıca bkz. Ufuk AYDIN, **İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakları**, Eskişehir, 2002, s.145-146.

²³ TANÖR-YÜZBAŞIOĞLU, s.187.

²⁴ LEWIS ve diğerleri, s.215-216.

²⁵ YARNEY, s.70; PITT, "Rights...", s.394; DEAKIN, s.367-368.

²⁶ SARGEANT, s.99.

²⁷ Bkz. TIME, s.49 vd.

Nihayet, çevreye (doğaya) zarar verebilecek işyeri uygulamalarının gizlendiğini öğrenmek de bu kapsamda değerlendirilmektedir. Örneğin işyerindeki üretimin çevredeki su kaynaklarını kirlettiği, havaya zarar verdiği ya da radyasyon içerdiğine ilişkin bilgilerin gizli tutulması halinde de bilgi uçurma sözkonusu olabilir.²⁸

Özetle bilgi uçurmanın kapsamına işyerinde sağlık ve güvenlikle ilgili bilgiler; kanunlara ya da hakkaniyete aykırı uygulamalara ilişkin bilgiler, suç niteliğindeki uygulamalara ilişkin bilgilerle, çevreye zarar verebilecek uygulamaları ilgilendiren bilgiler girmektedir. Ancak ekleyelim ki, bilgi uçurmanın kapsamı salt bu hususlarla sınırlı değildir. Bunların dışında, kamu yararına olabilecek diğer bilgiler de, bilgi uçurmanın kapsamında değerlendirilebilir.

4.2. Bilgi Uçurmanın Koşulları ve Yöntemi

Öncelikle belirtmek gerekir ki, uçurulan her bilgi korunmaz. Bir bilginin korunması için belli niteliklere sahip olması gerekir.²⁹ Bu niteliklerden ilki, uçurulan bilginin doğru ve önemli olmasıdır. Bir bilginin doğru ve önemli olmasında ölçüt işletmeye zarar verme potansiyeli ile doğrudan ilgilidir. Bilginin kamuyu ilgilendirmeyen, basit ve önemsiz bir hususu içermesi halinde bilgi uçurma sözkonusu olmaz. Öte yandan, uçurulan bilginin görüş farklılığından kaynaklanması halinde de bilgi uçurmanın varlığı kabul edilmez.³⁰ Uçurulan bilginin doğruluğu ya da önemi göreceli olduğundan aşağıda inceleyeceğimiz gibi işçinin hareket tarzı da dikkate alınmalıdır. İşçinin uçurduğu bilgi yanlış ya da önemsiz olsa dahi,³¹ eğer işçi iyiniyetle hareket ediyor ve uçurduğu bilgi sebebi ile bir kazanç elde etmiyorsa, bu işçinin de korunması gerekir.³²

Uçurulan bilginin korunabilmesinin ikinci koşulu işçinin makul bir süreci izlemiş olmasıdır. Bunun anlamı işçinin edindiği bilgiyi öncelikle amirlerine duyurması, sonuç alamaması halinde ve varsa o konudaki yetkili otoriteye bildirmesi ve nihayet kamuoyuna medyaya duyurmasıdır. Ancak, işçinin durumu amirine bildirmede bir yarar ummaması;

²⁸ Timothy J.D'ARBY, "Extraterritorial Application of US Laws", International Labor and Employment Laws, 2000, Supplement to Volume 1, Ed. William KELLER, American Bar Association Section of Labor and Employment Law, BNA Books, Washington, 2000, s.50-23.

²⁹ SARGEANT, s.99.

³⁰ Örneğin bir kimyasal araştırmadan kendi görüşüne göre farklı bir yöntem uygulanması gerekçesine dayanarak istifa eden ve durumu kamuya duyuran doktorun uçurduğu bilgi görüş farklılığına dayandığından korunmaya değer bulunmamıştır. (Pierce v. Ortho Pharmaceuticals 417, A 2d. 505-NJ., 1980), Dana SHILLING, **The Complete Guide To Human Resources and The Law**, Prentice Hall Publ., USA, 1998, s.552.

³¹ Bir ABD davasında, işyerinde üretilen banyo küvetlerinin standartların altında olduğu ve tehlike yaratabileceği bilgisini uçuran bir işçi (küvetler fabrikaca geri çekilmiş olmasına rağmen) işten çıkarılmış; mahkeme küvetlerin durumunun kamuyu ilgilendirecek derecede önemli olmadığını belirterek feshi haklı bulmuştur. (319 A2d 174 Penn-1974 Gear v. US Steel Corp.) PITT, "Rights...", s.395.

³² ANDERMAN, s.47-48; SARGEANT, s.99; PITT, **Employment ...**, s.159; SHILLING, s.552; DEAKIN, s.367.

delillerin yok edileceğini tahmin etmesi; aynı zamanda amirine de bildirim yapması halinde doğrudan yetkili otoriteye (vergi dairesi, polis, bakanlık) başvurması mümkündür.³³ Böyle bir durumda uçurmaya konu bilgi ile ilgili bir otoritenin bulunmaması halinde ise bilginin doğrudan doğruya medyaya-kamuoyuna duyurulmasını uygun bulmak gerekir. Buna karşın işçinin edindiği bilgi ile ilgili olarak doğrudan doğruya medyaya başvurusu halinde, benzer nitelikte özel bir gerekçe bulunmaması durumunda, işçinin korunması gerekir.³⁴

Bilgi uçuran işçinin korunması için aranan koşullardan üçüncüsü ise işçinin iyiniyetle ve mantıklı-makul sebeplerle hareket etmiş olmasıdır. Başka bir ifade ile, bilgi uçuran işçinin işle ilgili edindiği bilgileri uçurmakta kişisel bir düşmanlıkla hareket etmemesi, kişisel bir kazanç elde etme amacının bulunmaması gerekir. Bu anlamda işçinin işyerinde işlenen bir suç sebebiyle ve kendisini de ilgilendiren cezadan kurtarmak; diğer insanların zarar görmesini engellemek gibi amaçlarla bilgi uçurması halinde korunmaya değer menfaatinin bulunduğunu kabul etmek gerekir.³⁵

Ekleyelim ki, bilgi uçuran işçinin sonradan uçurduğu bilgi sebebiyle bazı kazanımlar elde etmiş olması, onun korunmayacağı anlamına gelmemelidir. Örneğin başta (giriş kısmında) belirttiğimiz gibi bilgi uçuran işçinin mesleğinde terfi etmesi ya da işsiz kalmasına rağmen uçurduğu bilgiye ilişkin ücretli konferanslar vermesi,³⁶ onun korunmamasına yol açmaz.

4.3. Bilgi Uçurmanın Etkileri

Bilgi uçurmanın gerek bilgiyi uçuran işçi, gerek işyeri (işletme) ve gerekse ülke geneline bazen olumsuz, bazen de olumlu sayılabilecek bir çok etkisi bulunmaktadır.

Bilgi uçurmanın bilgiyi uçuran işçi bakımından en önemli etkisi ve korunmasının da gerekçesi, ayırımı ve kötü muameleye maruz kalmak, hatta işten çıkarılmaktır. Uçurduğu bilgi sebebiyle tehditler alan, daha düşük bir pozisyona geçirilen; şantaja maruz kalan, işten çıkarılan bir çok işçi bulunmaktadır. Örneğin Time Dergisinin yılın insanı seçtiği kişilerden biri işsiz kalmış, diğeri daha alt pozisyona indirilmiş, hatta işten çıkarılma beklentisi içine girmiştir.³⁷ Bilgi uçuran işçinin bu davranışının kendisi bakımından en olumlu etkisi ise psikolojik ve vicdani rahatlaktır. Uçurduğu bilgi ile suç işlenmesini ön-

³³ Örneğin işyerinde yapılan bazı uygulamalarla ilgili rahatsızlıklarını doğrudan doğruya medyaya ileten bir işçinin davranışı, işyeri içindeki şikâyet mekanizmasını işletmediği; başka bir deyişle makul bir süreç izlemediği için korunmamalıdır. SHILLING, s.552.

³⁴ PITT, "Rights...", s.396; DEAKIN, s.367; Aileen McCOLGAN, "Article 10 and the Right To Freedom of Expression: Workers Ungagged", Human Rights At Work, Ed. Keith EWING, Institute of Employment Rights Publ., Kasım, 2000, s.67; SHILLING, s.562; PITT, "Employment ...", s.159; LEWIS ve Diğ-ğeri, s.219.

³⁵ PITT, "Rights...", s.396-397; McCOLGAN, s.68; SHILLING, s.562.

³⁶ TIME, s.49, s.55 vd.

³⁷ TIME, s.55 vd.

leyen, çevreye ya da insanlara gelebilecek zararları ortaya çıkaran kişinin en büyük kazanımı vicdani rahatlamadır. Bunun yanında, sözkonusu Dergide belirtilen kişilerin ifade ettikleri gibi, yüzlerce takdir ve cesaret mektubu almak kendilerine mutluluk vermektedir. ³⁸ Adaletin yerini bulması için kendilerini, geleceklerini ve mesleki kariyerlerini riske atan bu kimselerin korunmasının önemli bir gereklilik olduğuna dikkat çekmek gerekir.

Bilgi uçurmanın işletme yönünden de önemli etkileri vardır. Bir kere işçinin edindiği bilgiyi kendi amirlerine veya işverenine uçurması işletmenin iç denetim uygulamasına, işyerindeki uygulama ve stratejilerini gözden geçirmesine ve böylece mal veya hizmet kalitesini arttırmasına olanak tanıyabilir. ³⁹ İkincisi, işletmenin kendi hakkında uçurulan bilginin yaratabileceği olumsuz havayı engellemek için daha dikkatli ve daha düzenli çalışması sözkonusu olabilir ki; bu da, bilgi uçurmanın önemli katkılarından biridir. Ancak, uçurulan bilginin gerçeği yansıtması işletmenin kapsamlı bir şekilde denetlenmesine, bazı yöneticilerin cezalandırılmasına, bazı kişilerin işsiz kalmasına ve ⁴⁰ hatta işletmenin bütünüyle kapanmasına yol açabilir.

Bilgi uçurmanın olumsuz yönlerini yaşamak istemeyen işletmelere önerilen ise, kanunlara uygun davranma yanında, işletme içinde etkin bir şikayet ve bilgi uçurma politikası (whistleblowing policy) oluşturmalarıdır. ABD'de 1999 yılında 800.000 işçinin çalıştığı 57 (kamu-özel) firmayı kapsayan bir araştırmada kamu sektöründe her 10 işletmenin 9'unda; özel sektörde ise her üç firmadan ikisinde bilgi uçurma ve şikayet mekanizmasının oluşturulduğu saptanmıştır. ⁴¹ Konu ile ilgili önemli bir gelişme 2000 yılında ILO Çalışanları Sendikasının toplu sözleşme sürecinde yaşanmış; sendika yeni toplu iş sözleşmesine bilgi uçurmaya ilişkin bir hükmün (whistleblowing clause) konulmasını talep etmiş; ⁴² yapılan görüşmeler sonucu imzalanan toplu iş sözleşmesinde, işyerindeki uygulamalarla ilgili bir bilgi uçurma hükmü kabul edilmiştir. Sözkonusu hükme göre bilgi öncelikle tarafsız bir ombudsperson'a iletilecektir. ⁴³

Bilgi uçurmanın ülkenin geneli ve kamuoyu yönünden de önemli etkileri bulunmaktadır. Bilgi uçurma sosyal bakımdan bir çok dışsal yararı da beraberinde getirir. Örneğin, bir işletmedeki yolsuzluk, sahtecilik gibi olayların ya da işletmenin insan sağlığına veya çevreye verebileceği tehlikelerin ortaya çıkarılmasına yol açabilecek bilgi uçurmanın

³⁸ TIME, s.46-s.52-s.58.

³⁹ LEWIS ve Diğerleri, s.215.

⁴⁰ Başta belirttiğimiz üç bilgi uçurma olayında da işletmelerin işveren ve üst düzey yöneticileri yargılanmış; bazıları hapis cezasına çarptırılmıştır. Cyntia COOPER'in bilgi uçurduğu Worldcom'da 17000 kişi işsiz kalmıştır. TIME, s.49.

⁴¹ ____, "Private Firms Need Whistleblower Policy", Professional Engineering, 8.11.1999, Vol.12, Issue 15, s.14; LEWIS ve Diğerleri, s.223.

⁴² ILO, Staff Union Committee Report, No: 1247, 31 Ağustos 2000.

⁴³ ILO, Staff Union HR Development Dept. Report, No: 1251, 30 Ekim 2000.

toplumsal katkıları tartışılmaz. Hatta, bilgi uçurmanın en temel katkısının toplum ve kamu yararı olduğu söylenebilir. Bilgi uçurmanın korunması ile yanlış yapanların açığa çıkarılması yanında, yanlış yapma potansiyeli olanların da korkutulması hedeflenmektedir.⁴⁴ Bilgi uçurmanın bu önemli toplumsal katkısı sebebiyle ödüllendirilmesini önerenler dahi bulunmaktadır.⁴⁵

Bilgi uçuranların işyerinde diğer işçilerle, işverenleri hatta iş dışındaki çevreleri ile sorunlar yaşadıkları; bazen ayırıcı muameleye tabi tutuldukları, bazen dışlandıkları ve tehdit edildikleri, hatta işsiz dahi kalabildiklerine yukarıda değinilmiştir. Ancak toplumun genelinin bilgi uçuranlara bakışına ilişkin olarak Time Dergisinin CNN ile yaptığı anket, bilgi uçurmanın toplumda son derece olumlu karşılandığını açıkça göstermektedir.

1006 yetişkin ABD'linin katıldığı sözkonusu ankette, katılımcıların % 59'u bilgi uçuranları kahraman olarak görmekte, % 18'i hain olarak kabul etmekte % 23'ü ise her ikisine de katılmamaktadırlar. Anket katılımcılarından % 73'ü "işyerinizde suç işlendiğini öğrenseniz bilgi uçurur muydunuz?" sorusuna "evet" yanıtını vermiştir. "Bilgi uçuranların kötü muameleye ya da işten çıkarılmaya maruz kaldığına inanıyor musunuz?" sorusuna katılımcıların % 57'si her zaman, % 30'u bazen, % 8'i ise çok sık değil yanıtını vermiştir. Bu soruda katılımcılar, bilgi uçuranların ayırıcı muameleye maruz kalmadığı yönünde görüş bildirmemişlerdir.⁴⁶

5. BİLGİ UÇURMAYA İLİŞKİN ULUSLARARASI VE ULUSAL DÜZENLEMELER

5.1. Genel Olarak

Bilgi uçurma konusunun, bugünkü anlamıyla hukukçuların gündemine girmesi oldukça yenidir. Konuya ilişkin uluslararası düzenleme yok denecek kadar azdır. Ulusal alanda ise konuya ilişkin spesifik bir düzenleme sadece İngiltere'de bulunmaktadır. Bunun dışında ABD'de içtihat hukukunun konuya ilişkin önemli kararları bulunmakta; diğer ülkelerde sorun iş hukukunun ve hukukun genel ilkeleri ile çözülmeye çalışılmaktadır.

Bilgi uçurma konusunda uluslararası düzeyde gösterilebilecek en önemli kaynak ILO'nun 158 sayılı "Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkındaki Sözleşmesi"nin⁴⁷ 5. maddesinin (c) bendidir. Sözkonusu hükme göre " ... işvereni şikayet etmek veya işveren aleyhine mevzuata aykırılık iddiasıyla başlatılmış sürece katılım veya işveren aleyhine idari makamlar nezdinde müracaatta bulunmak" hizmet ilişkisine

⁴⁴ Mr.KINNOCK, "Answer Given On Behalf Of Commission", (Mr.Erik MEIJER'in Yazılı Sorusu Üzerine AB Komisyonu Adına Verilen Yanıt), Official Journal Of The European Communities, C.235, 21.8.2001, E/121, (KINNOCK, 21.8.2001).

⁴⁵ Mr.KINNOCK, "Answer Given On Behalf Of Commission", (Mr.Jeffrey TITFORD'un Yazılı Sorusu Üzerine AB Komisyonu Adına Verilen Yanıt), Official Journal Of The European Communities, C.89, 20.3.2001, E/89, (KINNOCK, 20.3.2001).

⁴⁶ TIME, s.62.

⁴⁷ R.G. T.18.6.1994, S.21964; Uygulama Karar No: 94/5971, R.G., T.12.10.1994, S.22079.

son verme için geçerli bir neden teşkil etmez. Bu hüküm her ne kadar açıkça bilgi uçurmayı ve konunun kamuya duyurulmasını düzenlemiyor olsa da; genişletici ve işçi yararına yorumlandığı takdirde bilgi uçuran işçiyi de koruyan bir fonksiyon üstlenebilecek niteliktedir.

AB düzenlemelerinde de konu yeterince ele alınmış değildir. AB Komisyonunun 1999/396/EC sayılı Kararı ile Birliğin sahtecilik, suiistimal ve benzeri yasadışı faaliyetlerden arındırılması için çalışanların yararlanabileceği şikayet kanalları güvence altına alınmıştır. Söz konusu Karara göre, Komisyonun herhangi bir çalışmanı faaliyet alanı içinde sahtecilik, dolandırıcılık ya da herhangi bir hukuka aykırı davranıştan haberdar olduğu takdirde bunu gecikmeksizin çalıştığı servisin yöneticisi ya da genel müdürüne veya Komisyon Genel Sekreterliğine ya da Avrupa Sahteciliğin Önlenmesi Ofisine (European Anti-Fraud Office) bildirmek zorundadır. Yine AB Komisyonu 1 Mart 2000 tarihli "Komisyonun Reforme Edilmesi" konulu Beyaz Kitabında açıkça bilgi uçurma ile ilgili kesin ve net kurallar konulacağı yönündeki eğilimini belirtmiştir. Söz konusu kitaptaki hedeflere göre (m.59), iyiniyetle hareket eden, kişisel kazanç gütmeyen, hiyerarşik şikayet mekanizmalarını kullanarak kanunlara aykırılıkları ortaya çıkaracak bilgi uçuranların korunması sağlanacaktır.⁴⁸ Komisyon ayrıca iyiniyetle hareket edenlerin kariyer ya da kişisel yaşam açısından uğrayabilecekleri olumsuzlukları gidermek için çaba harcayacaktır.⁴⁹

AB'nin, Komisyon sözcüsü tarafından ifade edilen planı dışında bilgi uçurma ile ilgili herhangi bir yasal düzenlemesi bulunmamaktadır. Bu çalışmanın yapıldığı sırada da henüz yukarıda belirtilen düzenleme uygulamaya konulmamıştır.

Bilgi uçurma konusunda ulusal düzenlemeler de çok geniş değildir. Çeşitli ülke hukuk sistemleri incelendiğinde bilgi uçurma ile ilgili şu sonuçlar ortaya çıkmaktadır:

Avusturya iş hukukunda işçilerin işyerinde edindikleri gizli bilgileri iş ilişkisi sürerken ya da sona erdikten sonra açıklamama yükümleri bulunmaktadır. Bu borcun iş ilişkisinin devamında ihlal edilmesi derhal feshe; iş ilişkisinin bitiminden sonra ihlal edilmesi işçinin tazminat ödemesine yol açmaktadır. Eğer açıklanan (ifşa edilen) sır haksız rekabete yol açıyorsa ayrıca cezai sonuçlar da söz konusu olmaktadır. Avusturya'da bilgi uçurma ile ilgili özel bir kanun hükmü olmamasına rağmen, mahkemeler bilgi uçuran işçinin sadakat borcunu ihlal etmediği yönünde kararlar vermektedirler. Ancak bir bilgiyi uçurma tehdidiyle kişisel kazanç edinenler; bilgiyi doğrudan rakiplere ya da kamuya uçuranlar korunmamaktadırlar.⁵⁰

Belçika, Danimarka, Hollanda, Portekiz, İtalya, Norveç ve İsviçre'de işçilerin bilgi uçurması ile ilgili özel bir düzenleme bulunmamakta; sorun Avusturya'da olduğu gibi iş ilişkisinin kendine özgü nitelikleri; sadakat borcu ve hukukun genel ilkelerinden yararlanı-

⁴⁸ KINNOCK, 20.03.2001, s.39.

⁴⁹ KINNOCK, 21.08.2001, s.121.

⁵⁰ Bernhard HAINZ-Martin E.RISAK, "Austria", Employment Law In Europe, Ed. Susan MAYNE-Susan MALYON, Butterworths Publ., London, 2001, s.63.

arak çözülmeye çalışılmaktadır. Ancak, tüm bu ülkelerde bilgi uçuran işçilerin korunması gerektiği kabul edilmektedir.⁵¹

Fransa'da da işçinin işyerinde elde ettiği sırları, hem işyeri dışına ve hem de işyerindeki diğer işçilere açıklamama yükümlülüğü bulunmaktadır. Bu yüküm işyerindeki çalışma konseyi üyesi işçilerle, sendika temsilcileri bakımından daha geniş kapsamlıdır. Fransız Hukukunda bilgi uçurma işçinin ifade özgürlüğü yönünden ele alınmakta ve özellikle işçi sağlığı ve iş güvenliği hususlarında, bu özgürlüğün kullanılabilceği kabul edilmektedir. Bilgi uçuran işçinin korunması ile ilgili bir davada Fransız Temyiz Mahkemesi işçinin işverenine zarar verme kasdı ile hareket etmemesi, kötüniyetli olmaması, hukuka aykırılıkların içinde kendisinin de bulunmaması ve ifade özgürlüğünü dikkatsizce kullanmaması koşulları ile korunması gerektiğini belirtmiştir.⁵²

Almanya'da, Anglo Sakson Hukukunun tersine, özel durumlarda dahi bilgi uçuranların korunmasına yönelik herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Alman İçtihat Hukukunda da işçinin işyerindeki uygulamaları ya da hukuka aykırılıkları kamuoyuna sunma gibi bir hakkının bulunmadığı kabul edilmektedir. Bu anlamda işçinin vergi ya da benzer konulara ilişkin işyeri uygulamalarını kamuya duyurması sadakat borcuna aykırılık oluşturmakta ve hizmet akdinin derhal feshine yol açabilmektedir. Ancak kanunların çok ciddi bir biçimde çiğnenmesi ya da işçinin kendisine yönelik ciddi hukuka aykırı uygulamaların bulunması, durumun kamuyu yakından ilgilendirmesi ve işyeri içindeki şikayet sürecinin sorunu çözmemesi halinde, edinilen bilginin ilgili resmi otoriteye bildirilmesi mümkündür. Bu durumdaki işçi korunmaktadır.⁵³

İspanya'da da bilgi uçuran işçilerin korunması ile ilgili açık bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak İspanya Anayasa Mahkemesinin 1990'lı yıllarda verdiği iki karar yol gösterici niteliktedir. Kararlardan ilkinde kamu görevlilerinin, çalıştıkları kurumlardaki düzensizlikleri ya da hukuka aykırılıkları, kamuoyunu ilgilendirmesi koşuluyla, kamuya duyurmaları halinde korunmaları gerektiği belirtilmiştir. Ancak karardan, bu hakkın sadece kamu çalışanları için sözkonusu olduğu; özel sektör çalışanları için böyle bir hakkın bulunmadığı anlaşılmaktadır. İkinci kararda ise, gıda, sağlık veya taşımacılık gibi yaşam ve sağlıkla ilgili konularda; özellikle de işverenin uygulamalarının müşteriler ya da işçilerin anayasal haklarını ihlal ettiği durumlarda, bilgi uçuran işçinin korunması gerektiği belirtilmektedir.⁵⁴

⁵¹ Tüm bu ülkelerdeki uygulamalar ve özellikle bilgi uçurmaya ilişkin yaklaşımlar için bkz. (Stanislas VAN WASSENHOVE-Michael de LEERSNYDER, "**Belgium**", s.109; Klaus Ewald MADSEN, "**Denmark**", s.144-145; Jos W.M.POSHOF, "**The Netherlands**", s.674; Carlos Costa e. SILVA, "Portugal", s.754; Franco TOFFOLETTO, "Italy", s.586; Jan TORMOD DEGE- Erik AAS, "**Norway**", s.721; Rudolf Von ERLACH-Cyrril PRIGAMONTI, "**Switzerland**", s.866) Employment Law In Europe, Ed. Susan MAYNE-Susan MALYON, Butterworths Publ., London, 2001.

⁵² Pascale LAGASSE-Hubert FLICHY, "**France**", Employment Law In Europe, Ed. Susan MAYNE-Susan MALYON, Butterworths Publ., London, 2001, s.404-407; Jean Emmanuel RAY-Jacques ROJOT, "**Worker Privacy in France**", Comparative Labor Law Journal, Fall 1995, Vol.17, No: 1, s.65 vd.

⁵³ Marion KEUNSTER, Ante-Kathrin UHL-Astrid WELLHÖNER, "**Germany**", Employment Law In Europe, Ed. Susan MAYNE-Susan MALYON, Butterworths Publ., London, 2001, s.479; Manfred WEISS-Barbara GECK, "**Worker Privacy In Germany**", Comparative Labor Law Journal, Fall 1995, Vol.17, No:1, s.79-80.

⁵⁴ Salvador Del Rey GUANTER, "**Employee Privacy In Spanish Labor Relations**", Comparative Labor Law Journal, Fall, 1995, Vol.17, No: 1, s.137-138; Lourdes MARTIN, Marina Mengotti GONZALEZ, Juan REYES HERREROS, "**Spain**", Employment Law In Europe, Ed. Susan MAYNE-Susan MALYON, Butterworths Publ., London, 2001, s.808.

ABD'de bilgi uçurma konusu sıkęa ve geniş ęapta gündemde olmasına rağmen; konuya ilişkin yeterli hukuki d¼zenleme bulunmamakta; ortaya ęıkan sorunlar içtihat hukuku ile ęöz¼lmeye ęalıřılmaktadır. Bilgi uçurma ile doğrudan ilgili federal d¼zeydeki tek h¼k¼m İşçi Sağlığı ve İş G¼venlięi Kanununda yer almakta ve işçi sağlığı ya da iş g¼venlięi bakımından tehlike oluşturan konularda bilgi uçuran, yetkili otoriteye durumu bildiren ya da soruşturmaya katılan işçinin korunacağı belirtilmekte; ⁵⁵ genel anlamda bilgi uçurma yoluna başvuran işçinin d¼řmanca ya da ayırımıcı muameleye maruz kalması veya işten ęıkarılması halinde işverenin haksız olduğu kabul edilmektedir. ⁵⁶

ABD uygulamasında genellikle bankacılık kanunlarına muhalefette yetkili otoriteye, işyerinde işlenen suğlarda polise ⁵⁷ veya kamu sağlığını ilgilendiren tehlikelerde, ¼nce işyeri s¼reęlerini izlemek koşuluyla, medyaya bilgi uçurma korunmaktadır. ⁵⁸ Ancak t¼m bu hallerde uçurulan bilginin kamuyu ilgilendirmesi, hukuka aykırı uygulamalara ilişkin bulunması ve bilgi uçuran kimsenin kişisel ama ę g¼tmemesi gibi koşullar aranmaktadır.⁵⁹

5.2. İngiliz Hukuku

İşçinin bilgi uçurması ile ilgili hukuki d¼zenlemesi bakımından İngiliz Hukuku ¼zel bir ¼neme sahiptir. Zira, İngiltere 1998'de ęıkardıęı ve 1996 tarihli İştihad Hakları Kanununu (Employment Rights Act) değiştiren Kamunun İlgisine Sunma Kanunu (Public Interest Disclosure Act-PIDA) ile bilgi uçurmayı mevzuatına yerleştiren ilk ¼lke olmuştur.⁶⁰ Aslen s¼z konusu Kanun ęıkımadan ¼nce dahi işçi sağlığı ve iş g¼venlięine ilişkin konularda bilgi uçuran işçinin korunmasına ilişkin bir hukuki d¼zenleme bulunmasına rağmen, ⁶¹ 1998 tarihli PIDA konuyu a ęık ve ayrıntılı olarak ve ¼rnek teşkil edecek şekilde d¼zenlemiřtir. S¼z konusu d¼zenlemenin anahatları şyledir:

Kanunun amacı belli bilgileri uçuran işçileri korumaktır. Ancak, uçurulan bilginin korunması, onun korunan ve nitelikli bilgi (protected and qualified disclosure) olmasına bağlıdır. ⁶² İşçinin makul inanişına g¼re, işyerinde aşağıdaki hallerden birinin ortaya ęıkması-na ya da ortaya ęıkma olasılığına ilişkin bilgiler korunmaktadır.

Bunlar:

- Su ę niteliği taşıyan davranışlar (faaliyetler),
- Yasal y¼k¼mlere uymayan davranışlar (faaliyetler),
- Adaleti yanılmaya y¼nelik hareketler,

⁵⁵ SHILLING, s.418.

⁵⁶ SHILLING, s.516.

⁵⁷ Patrick HARDIN, "United States", International Labor and Employment Laws., Vol.1, Ed.William L.KELLER, ABA Publ., Washington, 1999, s.23-30; s.23-14.

⁵⁸ D'ARBY, s.50-23, 24.

⁵⁹ HARDIN, s.23-32; D'ARBY, s.50-24, SHILLING, s.552.

⁶⁰ AYDIN, s.151.

⁶¹ DEAKIN, s.367.

⁶² AYDIN, s.151-152; McCOLGAN, s.55.

- Sağlık ve güvenliği tehlikeye düşüren faaliyetler,
- Çevreye zarar veren faaliyetler,
- Yukarıdakilerden herhangi birini gizlemeye yönelik faaliyetlerdir.⁶³

PIDA'ya göre, nitelikli bilgiye yönelik korumanın düzeyi işçinin hareket şekline, inancına ve bilginin uçurulduğu kişinin/kişilerin durumuna göre değişmektedir. Genel olarak, kamuyu daha fazla ilgilendiren bilgiler daha geniş korumadan yararlanmaktadır.⁶⁴

Yukarıda saydığımız bilgilere sahip bir işçi duruma göre (yani gerekiyorsa sırasıyla) şunlardan birini seçerek hareket ederse, yasal korumadan yararlanır:

- *Durumun iyiniyetle bir hukuksal danışmana bildirilmesi,*⁶⁵
- *Durumun iyiniyetle konuyla ilgilenen ve önceden belirlenmiş resmi-yarı resmi bir makama bildirilmesi,*
- *Durumun medya gibi yollarla kamuya bildirilmesi (external disclosure).*

Ancak durumun medyaya ve kamuoyuna bildirilmesi için işçinin iyiniyetle hareket etmesi, kişisel kazanç amacını gütmemesi, uçurduğu bilginin kesine yakın şekilde doğru olması ve medyaya bilgi uçurmanın her yönden kabul edilebilir ve makul olması gerekir. Makul ve kabul edilebilirliğin ise üç ölçütü bulunmaktadır:

- *İşçi uçurduğu bilgi sebebiyle işyerinde farklı muameleye tabi tutulacaksa;*
- *Medyaya bilgi uçurulmadığı takdirde delillerin gizleneceğine ya da yok edileceğine inanmasını gerektirecek bir durum varsa;*
- *İşçi aynı konuda daha önce işverenini bilgilendirmişse*⁶⁶ *makul ve kabul edilebilir şekilde hareket etmiş sayılmaktadır.*
- *İşçinin uçurduğu bilginin yanlış olma olasılığı da bulunmaktadır. Bu durumda işçi iyiniyetle hareket etmiş, kişisel kazanç amacı gütmemiş ise ve her açıdan bakıldığında bilgi uçurmanın makul gerekçeleri varsa bu işçinin de korunması mümkündür.*⁶⁷

Ekleyelim ki, tarafların hizmet sözleşmesine koyacakları sır saklama ve gizlilik hükümleri (confidentiality clauses), yukarıdaki nitelikleri taşıyan bilgi uçurma halinde geçersiz sayılmaktadır.

⁶³ Susan MAYNE, Susan MALYON, Julie Onslow COLE, "England and Wales", Employment Law In Europe, Ed.Susan MAYNE-Susan MALYON, Butterworths Publ., London, 2001, s.246; McCOLGAN, s.56-57; LEWIS ve Diğerleri, s.216.

⁶⁴ MAYNE ve Diğerleri, s.247.

⁶⁵ Bu danışman bir avukat olabileceği gibi İngiltere'de bu konuya büyük değer veren "Çalışma Yaşamına Kamusal İlgi Birliği" (The Charity Public Concern at Work) gibi gönüllü kuruluşlar olabilir. Bkz. LEWIS ve Diğerleri, s.215; YARNEY, s.71.

⁶⁶ Medyaya bilgi uçurmadan önce duruma göre işverene ya da resmi-yarı resmi makama bilgi sunulması, işçinin durumunu kolaylaştırmakta işçi kendini daha kolay savunabilmektedir. (MAYNE ve Diğerleri, s.246-247).

⁶⁷ MAYNE ve Diğerleri, s.247; SARGEANT, s.99; ANDERMAN, s.47-48; McCOLGAN, s.65-66.

Kanunla getirilen korumaya gelince; Kanunun temel amacı bilgi uçuran işçileri feshe, düşmanca ya da ayırımçı muameleye karşı korumaktır. Kanun aynı zamanda uçurulan bilgiler sebebiyle aynı muamelelere maruz kalabilecek diğer işçilere de benzer güvenceler getirmektedir.

Sözkonusu güvenceler, işten çıkarılan işçinin işe iade edilmesi ya da işten çıkarılan ve ya ayırımçı, kötü muameleye maruz kalan işçiye tazminat ödenmesi şeklinde olabilmektedir. PIDA'ya göre, bilgi uçurma sebebiyle yapılan fesihler otomatik olarak haksız/geçersiz fesih kabul edilmektedir.⁶⁸

Kanun işçi için öngörülen tazminatın sınırsız olduğunu belirtmekle birlikte, tazminatın niteliğine değinmemektedir. Bilgi uçurma sebebiyle işten çıkarılan veya ayırımçı muameleye maruz kalan işçinin maddi zararları yanında; bilgi uçurmasına rağmen çalışmasını sürdüren işçiler bakımından, istenmeyen kişi ilan edilme, diğer işçilerce işbirliğinden kaçınılma ya da istifa etme baskısı altında kalma gibi muameleler yüzünden, manevi zararları da sözkonusu olabilmektedir. Bu sebeple, bilgi uçuran işçiler için belirlenecek manevi tazminatın özel bir önemi olduğu vurgulanmaktadır.⁶⁹

Son olarak belirtelim ki, bilgi uçurması sebebiyle işten çıkarılan ya da kötü ve ayırımçı muameleye maruz kalan işçinin belirtilen güvencelerden yararlanabilmesi için fesih ya da kötü-ayırımçı muameleye maruz kaldığı tarihten itibaren 3 ay içinde mahkemeye başvurma zorunluluğu bulunmaktadır.⁷⁰

6. TÜRK İŞ HUKUKUNDA BİLGİ UÇURMA

Türk İş Hukuku mevzuatında bilgi uçurma ile doğrudan ilgili bir hüküm yer almadığı gibi; konu doktrinde de yeterince incelenmemiştir.

İş Kanununun konuyla dolaylı olarak ilgili sayılabilecek hükümlerden ilki m.13/A'da yer almaktadır.⁷¹ ILO'nun 158 sayılı sözleşmesinin 5. maddesinin (c) bendinden aktarılan sözkonusu hükme göre, “işçinin mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurması veya bu hususta başlatılan sürece katılması hizmet akdinin feshi için geçerli bir sebep sayılmaz.”

Belirttiğimiz hüküm, yukarıda incelediğimiz şekliyle bilgi uçurma sürecini düzenlemediği, basına (medyaya) yönelik olarak uçurulan bilgiden söz etmediği, daha da önemlisi şikayet ya da şikayete başlatılan sürece katılımı “işçinin kendi hakları” ile sınırladığı için, bilgi uçurma sürecinde duyulan hukuki ihtiyacı karşılayacak nitelikte değildir. Ancak, herşeye rağmen, 2003 yılı itibarı ile getirilen bu hüküm, önceki dönemde var olan tartış-

⁶⁸ LEWIS ve Diğerleri, s.218-219; YARNEY, s.71; SARGEANT, s.100; MAYNE ve Diğerleri, s.248.

⁶⁹ McCOLGAN, s.67.

⁷⁰ MAYNE ve Diğerleri, s.248.

⁷¹ 4773 S.K.'la değişik şekli. Kabul T. 9.8.2002, Uygulama T. 15.03.2003, R.G. T. 15.8.2002, S.24874.

maları sona erdirmiş; şikayet veya başlatılan şikayet sürecine katılımı geçerli fesih sebebi saymamış; bu sebeple feshe maruz kalan işçiye 6 ay ile 1 yıllık ücret tutarında bir tazminat ödenmesi ya da işe iade olanağını tanımıştır (m.13/D).⁷²

İşçinin bilgi uçurması ile dolaylı ilgili olan diğer iki hüküm İş Kanunu m.17/II'de yer almaktadır. Söz konusu hükümlerden ilkinde göre "... işçinin işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması" (m.17/II-b); ikincisine göre ise "işçinin işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi, doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması" (m.17/II-d) işverene bildirim (derhal) fesih imkanı vermektedir. Bu hükümlerden ilki işçinin işverenin şahsına yönelik ihbar ve isnatları düzenlediğinden, ikincisi ise daha çok meslek sırlarının ifşasına ve genel olarak sadakat borcuna ilişkin olduğundan, her iki hüküm de bilgi uçurma hususuna ilişkin yasal düzenleme ihtiyacını karşılayacak nitelikte değildir.

Öte yandan bu iki hüküm gerek yargı kararlarına ve gerekse bilimsel çalışmalara da çok fazla konu olmamıştır. Konuyla ilgili yargı kararları genellikle (m.17/II-b)'ye aykırılığa dayanmakta ve Yargıtay işveren aleyhine yapılan isnat ve ithamların "asılsız" olup olmadığını değerlendirmektedir. Yargıtay'ın konuya ilişkin kararları incelendiğinde, işçinin çalıştığı belediyeyi suçlayıp işçi haklarının gaspedildiği iddiasında bulunması; bakanlığa mektup gönderip işvereni şikayet etmesi gibi hallerde ya da müdürü ve nöbetçi amiri hakkında gazeteye hakaret niteliğinde açıklamalar yapması halinde işverenin feshinin haklı bulunduğu görülür.⁷³ Tüm bu hallerde yüksek mahkeme, işçinin isnat ve ihbarlarının içeriğine girmemiştir.

Yargıtay'ın son yıllarda verdiği ilginç bir karara ilişkin olayda ise, işçi tarafından kolluk güçlerine yönelik olarak yazılmış ve işvereni hakkındaki görüşlerinin yer aldığı bir defter, işverence işçinin masası kırılarak elde edilmiş, işçi bu sebeple derhal feshe maruz kalmış (İK.m.17/II); Yargıtay konuya ilişkin bilgilerin doğruluğuna girmeden, defterin yasal yollardan elde edilmediği gerekçesine dayanarak işvereni haksız bulmuştur.⁷⁴

Kanımızca Türk İş Hukukunda, bilgi uçurma ile ilgili duyulan hukuki düzenleme ihtiyacını kısmen dahi olsa en iyi çözebilecek hüküm İK.m.17/II-b hükmüdür. Özellikle İş Kanununda 2002 değişikliği ile geçersiz veya haksız feshe uğrayan işçinin işe iadesi ve tazminat alabilmesine ilişkin hükümler de düşünüldüğünde, söz konusu hükmün önemli fonksiyon ifa edeceği söylenebilir. Belirttiğimiz hükme göre, işçinin işvereni hakkında asılsız isnat ve ihbarları işverene derhal fesih olanağı vermektedir. Bunun karşıt anlamından (mefhumu muhalifinden), işveren hakkındaki ihbar ve isnatların aslının bulunması

⁷² Kanunun yeni hali ve getirilen düzenlemelerle ilgili olarak bkz. MESS, **Akıllı Kitap**, Ankara, Aralık, 2002, A.01 vd.; SÜZEK, s.608 vd.; Ercan GÜVEN-Ufuk AYDIN, **İş Hukuku**, B.3, Eskişehir, 2002, s.72 vd.; DEMİRCİOĞLU-CENTEL, s.153 vd.; Aslen İş Kanununda 2003 yılında yürürlüğe giren düzenlemeden önceki metinde de aynı netlikte olmasa dahi, şikayete başvuran işçinin işinden çıkarılması hali, kötü niyetli fesih olarak kabul edilmekteydi. (Bkz. İ.K. m.13/3-4773 s.K.'dan önceki hali).

⁷³ ÇELİK, s.194 (dn.88b, 88c, 88ç ve 88d'deki kararlar.)

⁷⁴ Yarg.9.H.D., T.30.10.2000, E.2000/10386, K.2000/15096, Ünal NARMANLIOĞLU, "**Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı**", Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, 2000, Ankara, 2002, s.55.

halinde, işçiye yönelik feshin haksız olacağı sonucu doğar.⁷⁵ İş K.m.17/II hükmünün sınırlayıcı nitelik taşımaması ve genişletici yoruma müsait olması, işçinin işverenine ilişkin aslı olan (gerçeği yansıtan) isnat ve ihbarları yanında; işyerine ilişkin aslı olan isnat ve ihbarlarında da korunmasına olanak tanıyabilecektir.

Bu noktada bilgi uçuran işçi ile ilgili İngiltere ve ABD'de benimsenen süreç takip edilebilir. Özetle bilgi uçuran işçinin ne amaçla hareket ettiği, iyiniyetli olup olmadığı, işyeri içindeki süreçleri izleyip izlemediği, uçurduğu bilginin kamuya yararlı olup olmadığı ve bilginin gerçeği yansıtıp yansıtmadığı (asılsız olup olmadığı) araştırıldıktan sonra, feshе uğrayan işçinin korunması yoluna gidilebilir. Bu anlamda feshе uğrayan işçinin İK.m.17/IV çerçevesinde haklarını araması; yani, işe iade veya tazminat talep etmesi mümkündür.

Bilgi uçurma sebebiyle feshе maruz kalan işçi için öngörülebilecek bu çözüm yolu, işten çıkarılmayan işçiler için ise etkili olamayacaktır. Gerçekten, iş mevzuatımız sadece cinsiyet (İK.m.26, f.4) ve sendikal faaliyet sebebiyle ayrımcı muameleye maruz kalan işçileri koruduğundan (SK.m.31), bilgi uçurması sebebiyle işten çıkarılmayıp, ayrımcı ve düşmanca muameleye maruz kalan işçilerin bu yoldan yararlanmasını mümkün olamayacaktır. Tüm bunlara rağmen belirttiğimiz hükümler, kamu yararına, temiz ve şeffaf toplum amacına hizmet açısından büyük önem taşıyan bilgi uçurma müessesesi ve bilgi uçuran işçinin gerçek anlamda korunmasında yeterli görülemez.

7. SONUÇ

Anglo Sakson Hukukunda oldukça geniş bir uygulama alanı bulunan bilgi uçurma (whistleblowing) kavramı, işçinin işyerindeki suiistimalleri, ihmalleri ya da kanundışı faaliyetleri açığa çıkarması, ifşa etmesi anlamında kullanılmaktadır.

Konunun iş hukukunu ilgilendiren yanı, işçinin hizmet akdinden kaynaklanan sadakat borcu ile bilgi uçurma arasındaki dengeyi kurmak; işçinin hangi ifadelerinin bilgi uçurma, hangilerinin sadakat borcuna aykırılık olduğunu saptamak ve dolayısıyla bilgi uçuran işçinin korunup korunmayacağını belirlemektir.

İşçi hizmet akdi ile yüklediği işgörme borcu yanında, dürüstlük kuralından kaynaklanan sadakatli davranma yükümü altındadır. Bu anlamda, işçinin işverenin zararına hareket ve ifadelerden kaçınması gerekir. Ancak, işyerinde ortaya çıkan suiistimallerin, ihmallerin ya da kanunlara aykırı faaliyetlerin özellikle sağlık, güvenlik, vergi, çevre korunması gibi konulara ilişkin olduğunda, açığa çıkarılmasında kamu yararı bulunmaktadır. İşte bilgi uçuran işçinin korunmasının temelinde de bu kamu yararı düşüncesi yatmaktadır. Zira, sağlık, güvenlik, sigorta, vergi ya da çevre koruma mevzuatına aykırı işlemler yapan işverenin resmi makamlara ve hatta koşullar oluşmuşsa medyaya ihbar edilmesi sadakat borcuna aykırılık teşkil etmez. Burada işverenin korunmaya değer haklı menfaatinden söz edilemez;⁷⁶ korunması gereken menfaat kamusal menfaattir.

⁷⁵ Aynı görüş Sarper SÜZEK, "Ferdî İş İlişkinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı", Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin 1998 Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul, 2000, s.104.

⁷⁶ TUNCAY, "İşçinin...", s.1073.

Bilgi uçurmanın işçi, işyeri ve ülke geneli bakımından önemli etkileri bulunmaktadır. İşçi bakımından yarattığı vicdani rahatlama karşın; işsiz kalma, ayrımcı ve kötü muamele ile karşılaşma gibi olumsuz sonuçlara yol açan bilgi uçurma; oluşturduğu tehdit ile işyerinin (işletmenin) dikkatli ve kanunlara uygun faaliyette bulunmasına olanak tanıyabilir. Bilgi uçurmanın en önemli yararı kamuya yönelik olanıdır. Bilgi uçurma uygulaması ile her ülke için arzu edilen temiz ve şeffaf bir topluma ulaşmada da önemli bir adım atılmış olmaktadır.

Uluslararası alanda, bilgi uçurma konusunu doğrudan düzenleyen herhangi bir kaynak bulunmamakta; ancak ILO ve AB gibi kuruluşların bu hususta çalışmalar yapacaklarının ipuçları görülmektedir.

Bilgi uçurma ile ilgili hukuki düzenleme yapan devlet sayısı da son derece azdır. Ancak, kanuni düzenlemesi bulunmayan ülkelerde dahi hukukun genel ilkeleri ile iş ilişkisinin özel yapısını gözönüne alan mahkemelerin, makul bir şekilde bilgi uçuran işçileri koruduğu görülmektedir. Bu durum özellikle ABD'de yaşanan bir çok bilgi uçurma olayında açıkça ortaya çıkmaktadır.

Bilgi uçurma konusunda ayrıntılı bir hukuki düzenlemeye sahip ilk ve tek ülke İngiltere'dir. 1998 tarihli PIDA bilgi uçurmaya ilişkin kesin hükümler getirmektedir. Söz konusu düzenlemeye göre, işyerinde vergi, sağlık, güvenlik ya da çevre koruma mevzuatına aykırı faaliyetleri veya bunların gizlendiğini öğrenen işçi; durumu önce amirlerine, sonra yetkili otoriteye ve gerekiyorsa medyaya bildirebilmektedir. Ancak bilgi uçuran işçinin korunabilmesi için aynı zamanda kişisel bir kazanç amacı gütmemesi ve iyiniyetle hareket etmesi gerekir. Bu koşullar altında bilgi uçuran işçi işten çıkarılmış ya da ayrımcı muameleye tabi tutulmuşsa “sınırsız” bir tazminat hakkına sahiptir. İşçinin aynı zamanda işe iade olanağı da bulunmaktadır.

Türk İş Hukuku da bilgi uçurma konusuna yeterli ilgiyi göstermemiştir. Ancak İş K.m.13/A hükmü kendi hakları için, işveren aleyhine yasal süreç başlatan veya bu süreçte katılan işçiyi (iş güvencesi hükümleriyle) kısmen de olsa korumakta; bu sebeple feshe maruz kalan işçi için ise iade ya da tazminat olanağı tanımaktadır.

İş K.m.17/II-b hükmü de işveren aleyhine “asılsız” isnat ve ihbarlarda bulunulmasının, işveren bakımından haklı fesih sebebi olduğunu belirtmektedir. Bu düzenlemenin mefhumu muhalifinden, bilgi uçurmaya konu olabilecek yukarıda bahsettiğimiz hallerden birini öğrenen işçinin işvereni (işyeri) hakkında “aslı olan” ihbarlarda bulunması halinde korunacağı sonucu çıkarılabilir. Dolayısıyla, Türk İş Hukuku bakımından da iyiniyetli olup, kazanç amacı gütmeyecek şekilde ve makul bir süreç izleyerek (örneğin önce amirine veya işverenine, sonra yetkili makama; bunlardan sonuç alamıyor ya da bunların yararsız olacağını düşünüyorsa medyaya) “aslı olan” bilgileri uçuran işçiye yönelik fesih, haksız/geçersiz fesih olacak ve işçi İş K. m. 13/C ile İş K.m.17/IV'deki olanaklardan yararlanabilecektir. Ancak mevzuat iyiniyetle hareket etmesine rağmen uçurduğu bilgi doğru olmayan işçi ile bilgi uçurma yüzünden feshe maruz kalmayıp ayrımcı ya da düşmanca muameleye maruz kalan işçiyi korumada yetersiz kalmaktadır. Bu durumda ise sorumluluk sendikalar ve hatta mahkemelere düşmektedir.

KAYNAKÇA

- Anderman Steve, *Labour Law: Management Decisions and Workers' Rights*, 4th. Ed., Butterworths Publ., London, 2000.
- Aydın Ufuk, *İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakları*, Eskişehir, 2002.
- Barak Elisheva, “*The Principle of Good Faith in Labour Law*”, Labour Law, Human Rights and Social Justice, Liber Amicorum in Honour of Ruth Ben ISRAEL, Kluwer Publ., The Haque, 2001.
- Centel Tankut, *İş Hukuku, Bireysel İş Hukuku*, C.1, İstanbul, 1992.
- Colvin Geoffrey, “*Value Driven: Wonder Women of Whistleblowing*”, FORTUNE, 21.07.2002.
- Çelik Nuri, *İş Hukuku Dersleri*, B.15, İstanbul, 2000.
- D’arby Timothy J., “*Extraterritorial Application of US Laws*”, International Labor and Employment Laws, 2000, Supplement to Volume 1, Ed. William KELLER, American Bar Association Section of Labor and Employment Law, BNA Books, Washington, 2000.
- Deakin Simon, “*The Utility of 'Rights Talk': Employees Personal Rights*”, Understanding Human Rights, Ed. Conor GEARTY-Adam TOMKINS, Pinter Publications, London, 1996.
- Demircioğlu Murat –CENTEL Tankut, *İş Hukuku*, B.8, İstanbul, 2002.
- Elbir Halit Kemal, *İş Hukuku*, B.9, İstanbul, 1987.
- Ertaş Kudret, *Türk Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*, Ankara, 1982.
- Ertürk Şükran, *İş İlişkisinde Temel Haklar*, Ankara, 2002.
- Esener Turhan, *İş Hukuku*, B.2, Ankara, 1975.
- Guanter Salvador Del Rey, “*Employee Privacy In Spanish Labor Relations*”, Comparative Labor Law Journal, Fall 1995, Vol.17, No: 1.
- Güven Ercan –AYDIN Ufuk, *İş Hukuku*, B.3, Eskişehir, 2002.
- Hainz Bernhard –RISAK Martin E., “*Austria*”, Employment Law In Europe, Ed. Susan MAYNE-Susan MALYON, Butterworths Publ., London, 2001.
- Hardin Patrick, “*United States*”, International Labor and Employment Laws, Vol.1, Ed. William L.KELLER, ABA Publ., Washington, 1999.
- ILO, *Staff Union Committe Report*, No: 1247, 31 Ağustos 2000.
- ILO, *Staff Union HR Development Dept. Rep.*, No: 1251, 30 Ekim 2000.

- İzveren Adil-AKI Erol, *İş Hukuku, Bireysel İş Hukuku*, C.1, İzmir, 1999.
- Keunster Marion, UHL Ante-Kathrin, Wellhöner Astrid, “Germany”, *Employment Law In Europe*, Ed. Susan Mayne-Susan Malyon, Butterworths Publ., London, 2001.
- Kılıçoğlu Ali, Gürol Ender, *İş Dünyası Sözlüğü*, Cem Yayınları, C.2, İstanbul, 1994.
- Lagasse Pascale –Flichy Hubert, “France”, *Employment Law In Europe*, Ed. Susan Mayne-Susan Malyon, Butterworths Publ., London, 2001.
- Lewis David, Ellis Catherine Anne, Kyprianou Anne, Homewood Stephen, “Whistleblowing At Work: The Results of a Survey of Procedures in Further and Higher Education”, *Education and the Law*, Vol.13, No: 3, 2001.
- Martin Lourdes, Gonzalez Marina Mengotti, Reyes Herreros Juan, “Spain”, *Employment Law In Europe*, Ed. Susan Mayne-Susan Malyon, Butterworths Publ., London, 2001.
- Mayne Susan, Malyon Susan, COLE Julie Onslow, “England and Wales”, *Employment Law In Europe*, Ed.Susan Mayne-Susan Malyon, Butterworths Publ., London, 2001.
- McColgan Aileen, “Article 10 and the Right To Freedom of Expression: Workers Ungagged”, *Human Rights At Work*, Ed. Keith EWING, Institute of Employment Rights Publ., Kasım, 2000.
- Mess, *Akıllı Kitap*, Ankara, Aralık, 2002.
- Mr.Kinnock, “Answer Given On Behalf Of Commission”, (Mr.Erik Meijer'in Yazılı Sorusu Üzerine AB Komisyonu Adına Verilen Yanıt), *Official Journal Of The European Communities*, C.235, 21.8.2001, E/121, (Kinnock, 21.8.2001).
- Mr.Kinnock, “Answer Given On Behalf Of Commission”, (Mr.Jeffrey Titford'un Yazılı Sorusu Üzerine AB Komisyonu Adına Verilen Yanıt), *Official Journal Of The European Communities*, C.89, 20.3.2001, E/89, (KINNOCK, 20.3.2001).
- Narmanlıoğlu Ünal, “Ferdî İş İlişkinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı”, *Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi*, 2000, Ankara, 2002.
- Narmanlıoğlu Ünal, *İş Hukuku, Ferdî İş İlişkileri I*, B.2, İzmir, 1994.
- Pitt Gwyneth, “Rights and Employee Rights, The Case of Free Speech”, *Understanding Human Rights*, Ed. Conor GEARTY-Adam TOMKINS, Pinter Publ., London, 1996.
- Pitt Gwyneth, *Employment Law, Cases and Materials*, 2nd. Ed., Pitman Publ, Glasgow, 1998.
- Ray Jean Emmanuel -Rojot Jacques, “Worker Privacy in France”, *Comparative Labor Law Journal*, Fall 1995, Vol.17, No: 1.

- Sargeant Malcolm, *Employment Law*, Longman Publ., England, 2001.
- Saymen Ferit H., *Türk İş Hukuku*, İstanbul, 1954.
- Shilling Dana, *The Complete Guide To Human Resources and The Law*, Prentice Hall Publ., USA, 1998.
- Sümer Haluk Hadi, *İş Hukuku*, Konya, 1991.
- Süzek Sarper, “*Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı*”, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin 1998 Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul, 2000.
- Süzek Sarper, *İş Hukuku*, İstanbul, 2002.
- Tanör Bülent - Yüzbaşıoğlu Necmi, 1982 *Anayasasına göre Türk Anayasa Hukuku*, Yapı Kredi Yayınları, İstanbul, 2001, s.187.
- Taşkent Savaş, *İşverenin Yönetim Hakkı*, İstanbul, 1981.
- Time, “*Persons Of The Year*”, Special Double Issue, 3.0.12.2002/06.01.2003
- Tuncay Can, “*İşçinin Sadakat (Bağlılık) Yükümlülüğü*”, Prof.Dr.Hayri DOMANIÇ'e 80. Yaş Günü Armağanı, C.2, İstanbul, 2001.
- Tunçomağ Kenan – Centel Tankut, *İş Hukukunun Esasları*, B.2, İstanbul.
- Weiss Manfred – GECK Barbara, “*Worker Privacy In Germany*”, Comp.Labor Law Journal, Fall, 1995, Vol.17, No: 1.
- Yarney Gavin, “*Protecting Whistleblowers*”, British Medical Journal, Vol.320, 8.1.2000.
- , “*Fixing For a Fight*”, Economist, Vol.363, Issue 8269 (Sothebys'-Christies'), 20.4.2002.
- , “*Private Firms Need Whistleblower Policy*”, Professional Engineering, 8.11.1999, Vol.12, Issue 15.
- , “*Whistleblower Fired*”, Christianity Today, 22.10.2001, Vol.45, Issue 13.