

# Kuram ve Uygulamada SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ

*Social Sciences: Theory & Practice*

ISSN: 2619-9408

Geliş/Received: 24.01.2024 Kabul/Accepted: 16.03.2024

Makale Türü: Araştırma

## Bilgi Uçurma'ya (Whistleblowing) Yönelik Hukuki Düzenlemeler: İngiltere ve Japonya Örneği\*

Muhammed Enes KAN\*\*

Ömer ALTAY\*\*\*

### ÖZ

Bilgi uçurma (whistleblowing) bir kuruluşa; "ihmal edilemeyecek, yasaya aykırı veya şüpheli uygulama ve davranışların bilgi sahibi çalışanlar tarafından gönüllülük esasıyla durumun kontrol altına alınması için yetkili mercilere bildirilmesi süreci" olarak tanımlanmaktadır. Kamu kurumlarında meydana gelen yasalara veya etik ilkelere aykırı davranışlar hem vatandaşların kamuya olan güvenini zedelemekte hem de kamu kaynaklarının israf edilmesine yol açmaktadır. Bunun bilincinde olan bazı ülkeler kendi iç mevzuatlarında bilgi uçurmayı teşvik edici düzenlemeler yapmıştır. Bu çalışmanın amacı ülkelerin doğrudan bilgi uçurmaya yönelik düzenledikleri kanunların karşılaştırmalı olarak incelenmesidir. Çalışmada İngiltere ve Japonya'nın bilgi uçurma yasaları karşılaştırmalı olarak incelenmiştir. Çalışma sonucunda İngiltere'nin 1998 tarihli *Public Interest Disclosure Act* (Kamu Yararını İfşa Kanunu) ve Japonya'nın 2004 tarihli *Whistleblower Protection Act* (İhbarcı Koruma Kanunu) yasalarının her ikisinin de temel amacının kurum ve işletmelerde meydana gelen hak ihlalleri, yolsuzluk ve suçların önlenmesinde etkili bir ihbar mekanizması oluşturmak için ihbarcılarının yasal olarak korunması olduğu, *Public Interest Disclosure Act*'ın, *Whistleblower Protection Act*'a göre ihbarın yapılması ve ihbarcının korunması konusunda daha detaylı düzenlemelere yer verdiği, *Whistleblower Protection Act*'ın ise hem ilk halinde hem de revize edilmiş ikinci halinde kurumlarda ihbar mekanizmalarının kurulmasını düzenlemesi, hatta bu birimlerin başına bir görevli atama zorunluluğu getirmesi ile *Public Interest Disclosure Act*'den farklı olduğu tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Bilgi Uçurma, Kamu Yönetimi ve Etik, *Public Interest Disclosure Act*, *Whistleblower Protection Act*.

## Legal Regulations on Whistleblowing: The Case of UK and Japan

### ABSTRACT

Whistleblowing is defined as "the process of voluntary reporting of non-negligible, illegal or suspicious practices and behaviors by informed employees to the competent authorities to take the situation under control". Behaviors that violate laws or ethical principles in public institutions both damage the trust of citizens in the public sector and lead to waste of public resources. Aware of this, some countries have made regulations encouraging whistleblowing in their domestic legislation. The aim of this study is to comparatively examine the laws that countries regulate directly regarding whistleblowing. In this study, the whistleblower laws of the UK and Japan are analyzed comparatively. As a result of the study, the main purpose of both the UK's *Public Interest Disclosure Act* of 1998 and Japan's *Whistleblower Protection Act* of 2004 is the legal protection of

**Atf Bilgisi:** Kan, M. E. & Altay, Ö. (2024). Bilgi Uçurma'ya (Whistleblowing) yönelik hukuki düzenlemeler: İngiltere ve Japonya örneği. *Kuram ve Uygulamada Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 108-126. Doi: 10.48066/kusob.1425229

\* Bu makale 5. Uluslararası Sosyal Bilimler Kongresi (Haydar ALİYEV'in Doğumunun 100. Yılı Anısına)'nde özet bildiri olarak sunulmuştur.

\*\* Öğr. Gör. Dr., Bayburt Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Bayburt, meneskan@bayburt.edu.tr, ORCID: 0000-0002-9786-9858.

\*\*\* Öğr. Gör., Bayburt Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Anabilim Dalı Doktora Öğrencisi, Bayburt, omeraltay@bayburt.edu.tr, ORCID: 0009-0001-7388-8173

whistleblowers in order to create an effective whistleblowing mechanism to prevent rights violations, corruption and crimes occurring in organizations and businesses, It has been determined that Public Interest Disclosure Act includes more detailed regulations on whistleblowing and whistleblower protection than the Whistleblower Protection Act, while the Whistleblower Protection Act differs from Public Interest Disclosure Act in that it regulates the establishment of whistleblowing mechanisms in institutions in both its first and revised second version, and even obliges the appointment of an officer to head these units.

**Keywords:** Information Disclosure, Whistleblowing, Public Administration and Ethics, Public Interest Disclosure Act, Whistleblower Protection Act.

## Giriş

Whistleblowing (bilgi uçurma) kavramının ilk olarak 1963 yılında, ABD’de güvenlik gerekçesiyle hazırlanmış bir hukuki metinde geçtiği bilinmektedir. Kavram ayrıca polisler tarafından konusu suç teşkil eden olaylar için hem halkın hem de diğer polislerin uyarılması amacıyla polisler tarafından gerçekleştirilen bir “ıslık ya da düdük çalma” olarak da ifade edilmiştir (Hersh, 2002, s.243).

İhbar ya da bilgi uçurma, işyerinde meydana gelen yasa ve ahlak dışı veya gayri meşru olaylara dair sahip olunan bilgilerin, yanlış olan davranışın önüne geçilmesini sağlayacak konumda olan tarafa ifşa edilmesi eylemi olarak tanımlanabilir (Carollo, Guerci ve Parisi, 2020: 727, Near ve Miceli, 1985:4). Tarihsel olarak bakıldığında, bilgi uçurma kavramının ilk aşamalarda psikolojik ve organizasyonel koşullara odaklandığını söylemek mümkündür. Son dönemdeki tartışmalar ise, belirli bir iş yerinin ötesine geçilmesi gerektiği vurgusu yaparken, süreçsel ve kurumsal boyutların vurgulanması ve geliştirilmesi gerekliliği üzerinde durmuştur (Mezihorak ve Murgia, 2023, s.1-2).

Literatürde yapılan tanımlamaların kesişim noktalarına bakıldığında “bilgi uçurma” kavramı; özel ya da kamu organizasyonları bünyesinde ortaya çıkabilecek gayri ahlaki, etik dışı ve hukuka aykırı olayların önlenmesi veya durdurulması amacını taşımaktadır. Nitekim ortaya çıkan ya da çıkması muhtemel zararların önüne geçilebilmesi, iç ve dış otoriteye, enformasyon sahibi paydaşların bilgiyi aktarması ile gerçekleşebilmektedir. Yapılan bu tanımdan hareketle “bilgi uçurma” eyleminin bir süreç niteliği gösterdiğini söylemek yanlış olmayacaktır. Bu sürecin aşamaları aşağıdaki gibidir (Trevino ve Nelson 2004, s.80-83’den akt: Özler, Şahin, Atalay, 2011, s.172):

- Yapılacak ilk işlem en yakın yöneticiye başvurmak,
- Ailenin desteği ve güveni sağlamak için onlarla paylaşmak,
- En yakın yöneticinin yapılan çağrıya duyarsız kalması durumunda diğer yöneticiler ile iletişime geçmek,
- Organizasyondaki etik dışı, gayri ahlaki veya suç teşkil eden bir durumu raporlamakla görevli kişi ya da birim ile iletişime geçmek,
- Organizasyon dışı birimlere ulaşmayı düşünmek ve bunu tasarlamak,
- Organizasyon dışı kişi ve kurumlara durumu bildirmek.

Bu süreci gerçekleştiren ifşacı ya da bilgi uçuran kişi (Whistleblower), kamusal ve özel alanda etik ve hukuk dışı faaliyetleri, gayri ahlaki davranışları, savurganlığı ve zimmeti ortaya çıkaran kişilerdir. ABD’de 1986 yılından 1994 yılına kadar yapılan bilgi uçurma faaliyetlerinden kaybı önlenen tutarın 1.8 Milyar dolar olduğu tahmin edilmektedir (Yüksel, 2005, s.150). Bir diğer örnek ise Sertifikalı Suistimal İnceleme Uzmanları Derneği'nin Mesleki Dolandırıcılık ve Suistimal hakkında Ulusal 2008 Raporu (Association of Ceritifed Fraud Examiners, 2008: 38), dolandırıcılıkların %46,2'sinin bilgi uçuran çalışanlar tarafından sağlanan ipuçlarıyla tespit edildiğini, iç denetimin ise yalnızca %19,4'ünü tespit ettiğini ortaya koymaktadır.

Dünya genelinde ihbarcılar, yolsuzluğu, etik dışılığı, sahtekarlıkları ortaya çıkardıkları için ve potansiyel zararların gerçekleşmeden önlem alınmasını sağladıkları için saygı duyulan kahramanlar olarak görülmektedir. Ancak bu sorunların ortaya çıkarılmasını sağlayan ifşacılar, işlerini kaybetmeleri, dışlanmaları, iş sözleşmelerini ihlal ettikleri suçlamaları ve fiziksel tehlike arz eden duruma sokulmaları gibi eylemlerinin ciddi yansımalarıyla baş başa kalmaktadırlar. Dünyanın her bölgesinden birçok ülke ve uluslararası kuruluşlar bu önemli açıklamaları desteklemek ve ihbarcılarını cezadan ya da baskıdan korumak için yasal rejimler geliştirmeye çalışmaktadır (Banisar, 2011, s.7). İhbarcılıkla elde edilen kazanımların bir tür pozitif sapma olarak görülmesine odaklanılarak, ihbarcılık teorisi geliştirmek ve süreç olarak değerlendirilen bu kavramın, bir bütün olarak anlaşılabilmesi için kültürlerin ve yasaların hesaba katılarak adımlar atılması, sistemin işleyişini, ihbara ve ihbarcıya yönelik olumlu kültür değişimini büyük oranda sağlayabilecektir (Vadera, Aguilera ve Caza, 2009, s.570-571).

Time Dergisi her yıl, o yılın tarihini en çok etkileyen kişileri “Yılın Kişisi” olarak seçmektedir. 2002 yılında “Yılın Kişisi” olarak seçilen üç kadın, büyük şirketlerin ve organizasyonların bilgilerini ifşa eden: Sherron Watkins, Coolen Rowley ve Cynthia Cooper’dır. Bu ihbarcılarının ifşalarından sonra ortaya çıkan skandallar sonucunda, ABD’de ihbarın teşvik edilmesi ve ihbarcıya olabilecek karşı tepkiden korunması amacıyla Sarbanes-Oxley (SOX) Yasasını (2002) çıkarılmıştır. O tarihten bu yana “bilgi uçurma” artan bir akademik ve hukuksal ilgiyle karşılaşmıştır (Gao, Greenberg ve Wong-On-Wing, 2015, s.85).

Pratikte artan ilgiye ise ABD’de 1988 yılında kurulan, Ulusal İhbar Merkezi (National Whistleblower Center-NWC) örnek verilebilir. Merkez’in misyonu; dünya çapında yolsuzluk ve diğer yanlış eylemleri açığa çıkarma ve kovuşturmaya yardımcı olma çabalarında ihbarcılarını desteklemektir. Sektör, milliyet veya yanlış davranışın türü ne olursa olsun, tüm ihbarcılarını koruma amacıyla hareket eden Merkez, Ulusal İhbar Günü’nü (National Whistleblower Day) oluşturmak ve Dodd-Frank Yasası (Dodd-Frank Act) , Sarbanes-Oxley Yasası (Sarbanes-Oxley Act), İhbarcı Korumasını Geliştirme Yasası (Whistleblower Protection Enhancement Act) ve diğer birçok federal yasaya temel ihbarcı korumalarını eklemek gibi başarılar elde edildiğini açıklamıştır (<https://www.whistleblowers.org/> Erişim Tarihi: 22.10.2023).

Tüm bu gelişmelerden hareketle “bilgi uçurmanın” salt bir ihbar ya da salt bir icat olmanın ötesine geçerek kamu yararı için serbest girişim sisteminin sorunsuz işlemesini teşvik eden bir olgu haline dönüştüğünü söyleyebiliriz. Ayrıca bu cesur davranışı sosyal sorumluluk ve özdenetim bağlamına da rahatça konumlandırmak mümkündür. Hatta “bilgi uçurma” Dünya Bankası, Dünya Ticaret Örgütü, Ekonomik İş Birliği ve Ekonomik Kalkınma Örgütü ve AB tarafından etik yönetimin bir parçası olarak uluslararasılaştırılmış ve küresel çapta yolsuzlukla mücadelede birincil mekanizma olarak kabul edilmiştir. Genel olarak bilgi uçurma, kamu hayatı için kritik önemi haiz bilgilerin ortaya çıkartılmasından, yönetim ve organizasyonların daha hesap verebilir hale getirilmesine, daha açık bir kurumsal tezahürün oluşabilmesi için iyi yönetişimin desteklenmesinden, tüm kurumsal seviyelerde etik veya hukuki olmayan tüm davranışlara meydan okunmasına kadar uzanan çok fonksiyonlu bir kavram olarak değerlendirilmektedir (Yeoh, 2014, s.462; Banisar, 2011, s.1-5).

İlkeli muhalefet, bürokratik etkinlik, hesap verebilirlik, etiğin artırılması ve hukukun üstünlüğü gibi kavramlarla; siyaset bilimi, kamu yönetimi, etik, işletme yönetimi ve hukuk alanlarında artan ilgiyle beraber disiplinler arası bir boyut kazanan “bilgi uçurma” kavramı çeşitli teorilerle birlikte anılmaya da başlamıştır. Özellikle kamu ve personel yönetimi teorilerinin geliştirilmesinde kapsamlı bir bağlam altyapısı oluşturmuş, kamu hizmeti motivasyonu teorisinin doğuşunda da önemli bir rol oynamıştır (Kang, 2023, s.382-383).

Bu çalışma, kapsamlı ulusal kanunlar arasında değerlendirilen İngiltere ve Japonya’nın, bu konu hakkındaki hukuksal metinlerinin karşılaştırmasını yaparak, belirli bir iş yeri olgusunun ötesine

geçilmesi ve daha öncelikli alanların tartışmasına dahil edilmesi amacıyla, kavramın ve kapsam alanının geliştirilmesine katkıda bulunmayı hedeflemektedir. Yine yapılacak olan karşılaştırma sonucu çıkarımlarda bulunularak bilgi ifşa yasalarına yönelik önerilerde bulunulacaktır.

### **1. Bilgi Uçurmaya Yönelik Literatür İncelemesi**

Ouriemmi (2023), LuxLeaks Skandalına (2010-2018) ilişkin hükümet, yargı ve basın üçgeninden çıkan belgeleri çapraz karşılaştırma yaparak incelemiştir. Vergi kaçırılmasının ifşacılar tarafından ortaya çıkarılması sonrasında bu kuruluşun kendisini savunmak için hukuk retoriğinin kurucu özelliklerini-inkar, reformizm, kendini mağdur etme- kullandığı belirtilmiştir. Kuruluş dikkatleri kendi üzerinden çekebilmek için kendisini suçlayanlara karşı kendi suçlamalarını yapmış ve altında bulunduğu kamusal eleştiriyi dönüştürmeyi amaçlamıştır. Nitekim çalışmada varılan sonuç Sitkin ve Bies (1993) tarafından gözlemlenen “adaletsiz hukuk” paradoksunun hukuk retoriği ile LuxLeaks skandalında kullanılmaya çalışılmış olmasıdır. Ayrıca kuruluşun yasaların kendi ihbarcılarına uygulanması için baskı oluştururken, yasaların uygulanmasının temelinde yatması gereken adalet değerlerini göz ardı edebiliyor olmasına dikkat çekilmiştir.

Mezihorak ve Murgia (2023), Slovakya'da sahte işçilik uygulamalarına karşı seslerini yükselten üç farklı ihbarcı grubuna odaklanarak, ihbarcılığın siyasi boyutuyla ilgili tartışmaya katkıda bulunmuştur. İhbarcılığı başta hukuk oluşturan kurumlar olmak üzere kurumlarla ilişkisi üzerinden inceleyerek daha geniş toplumsal, etik ve siyasi soruları gündeme getiren bir pratik olarak kavramsallaştırmıştır. İhbarcılığın, işçilerin çalışma koşullarını etkileyebilecekleri alanı genişletebileceği ve böylece işyerine belirli bir demokratikleşme getirebileceği sonucuna ulaşmıştır. Bununla birlikte, yasal düzenlemelerin fiilen uygulanması yoluyla çalışma koşullarının iyileştirilmesine katkıda bulunmak için, işçilerin adalete erişiminin gerekli olduğunu belirtmiştir.

William ve Vandekerkhove (2023), ihbarcılıkla ilgili güç dengesizlikleri karşısında İngiltere'de İstihdam Mahkemeleri (ET) ihbarcılık mevzuatı varsayımını sorgulamıştır. Çok terimli lojistik regresyon analizini kullanarak, 2015 ve 2018 yılları arasında İngiltere ve Galler'de ET'de görülen, bir ihbar iddiası içeren ve ön duruşmaya veya ötesine giden tüm davaları analiz etmiştir. Çeşitli değişkenlerin ET'deki görelî temsil gücü üzerinde etkili olduğunu, ancak ihbar talebinin sonucu üzerinde etkili olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Bora (2022), Avrupa ve ulusal düzeyde ihbarcılığa ilişkin yasal perspektifi analiz etmiştir. Romen toplumunun ihbarcılık konusundaki etik ve kültürel odaklı araştırma eksikliğinden kaynaklanan bazı sorunlara işaret etmiştir. Romanya özelinde bakılan bu çalışma ihbarcılık yönetmeliğinin, yeniden inceleme sürecinde başkanın ve sivil toplumun gözleminin yasaya dahil edileceği varsayımıyla, konuyla ilgili AB Direktifini resmi olarak aktarıyor olsa bile, yasanın fiili uygulamasının yasanın kapsamına yeterince hizmet etmeyeceği sonucuna varmıştır.

Kagiarios (2021), Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM)'nin, devlet memurlarının ihbarlarını Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 10. maddesinin koruyucu kapsamına dahil edilmesi konusu üzerinde çalışmıştır. Mahkeme'nin ihbarcılığı bir konuşma olarak kabul etmesinin altında yatan temel gerekçeyi, yani izleyicilerin ihbarcının ifşa ettiği bilgiyi alma konusundaki çıkarlarını yeterince dikkate almadığı gerekçesiyle karşı çıkmıştır. Mahkeme'nin ihbarcılarının bekçilik işlevine öncelik vermesi gerektiğini savunmuştur.

Gijzenbergh (2021), şeffaflığın Avrupa Birliği (AB) ve öncüllerinde nasıl moda bir kelime haline geldiğini analiz etmiştir. Bu kapsamda 1957 ve 2002 yılları arasında Avrupa Parlamentosu (AP), Avrupa Komisyonu, Adalet Divanı ve daha önceki Avrupa kurumlarının ihbarcılığa nasıl tepki verdiğini incelemiştir. AB'yi daha hesap verebilir hale getirmek isteniyorsa, politikacıların ve yetkililerin açıklığının önemi konusunda ikna olmalarının sağlanması gerektiği sonucuna varmıştır.

Oelrich ve Erlebach (2021), dünyanın en büyük ekonomilerinden olan Çin ve Hindistan için karşılaştırmalı bir analiz yapmıştır. İhbarcılık yasaları, sitem uygulaması ve ihbarcılık davranışının bu ülkelerde ki mevcut durumunu açıklamışlardır. Her iki ülke içinde raporlama sisteminin kurulması ve koruyucu önlemlerin garantiye alınması sundukları öneriler arasındadır. Ayrıca ihbar yasalarının tüm özel sektörü kapsayacak nitelikte genişletilmesi gerekliliği vurgulanmıştır. Yasal kesinlik ve ihbarcılarının kapsamlı şekilde korunması için belirli sektörleri kapsayan düzenlemeler yerine tüm sektörlerde geçerli olacak tek tip kuralların benimsenmesi gerektiğini belirtmişlerdir.

Baljija ve Rustemi (2021), Kosova'daki bilgi uçurma koruma sistemini düzenleyen temel hususlar hakkında kamu hizmeti mensuplarıyla açık ve etkili bir diyalog sağlamayı amaçlamıştır. Yasa ile güvence altına alınan her türlü misillemeye karşı korumanın, Kosova'daki kamu hizmeti mensuplarının ihbarda bulunma kararını desteklemeleri için yeterli olmadığı, zira aile üyelerinin güvenliği/fiziksel bütünlüğü ile ilgili potansiyel belirsizlikler gibi ek endişelerin ortaya çıktığı sonucuna ulaşmıştır.

Yeoh (2014), ihbarcılığın ardındaki motivasyonu, kurum içi ve kurum dışı ihbarcılık arasındaki mücadeleyi ve İngiltere ve ABD'deki ihbarcılık yasalarının bilgi uçuranlara ne ölçüde koruma sağlayabildiğini araştırmıştır. Birleşik Krallık'taki ihbarcılık yasasının, çalışan yetişkinler arasında etkili bilgi uçurma bilincini teşvik edemediğini ve bilgi uçuranlara yeterli koruma sağlayamadığını göstermiştir. ABD'de de durumun genel olarak benzer olduğuna ve orada mevcut olan ödüllerin ihbarcılarını bir nebze rahatlatmış olsa da ciddi işveren misillemelerinin rapor edildiğine dikkat çekmiştir. Sonuç olarak, kamu çıkarlarının korunmasına yardımcı olan ihbarcılığın uygun şekilde teşvik edilmediği ve korunmamakta olduğu, daha fazla reform girişimine ihtiyaç duyulduğu vurgulanmıştır.

Gao ve diğerleri (2014), alt kademe çalışanlar arasındaki ihbar niyetlerini incelemiş, özellikle de dışarıdan yönetilen bir ihbar kanalının içeriden yönetilene kıyasla ihbar niyetlerini artırıp artırmadığını araştırmıştır. İhbar kanalının dışarıdan yönetildiği durumlarda içeriden yönetildiği durumlara göre ihbar niyetinin daha yüksek olduğu sonucuna varmıştır. Ayrıca, dışarıdan yönetilen bir raporlama kanalının, izleyicilerin ihbar niyetleri üzerindeki olumsuz etkisini azalttığını bulmuştur.

Zhang ve diğerleri (2009), Çin bankacılık sektöründeki çalışanlar arasında bir ihbar-karar verme sürecini test eden ilk çalışmadır. Çin'in Hangzhou şehrindeki 10 bankanın 364 çalışanından anket formu toplanmıştır. Çin'de insanların örgütsel etik kültürlerine ilişkin algılarının, ihbarda bulunup bulunmama konusundaki karar verme süreçleri sırasında ihbarcılık konusundaki yargılarını ve ihbarcılık niyetlerini etkileyen önemli bir faktör olduğunu göstermiştir.

Aydın (2003), ihbarcılık kavramını iş hukuku açısından incelemiştir. Türk Hukuku ile Anglo-Sakson Hukuku açılarından konuyu ele almıştır. Sırrın ve bilginin niteliğine göre değişmekle beraber, edindiği bazı bilgileri uçuran işçinin korunmasının önemli bir gereklilik olduğunu ifade etmiştir. Ayrıca mevzuatın iyi niyetle 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 kaldığı belirtilmiş ve bu durumda ise sorumluluğun sendikalara ve hatta mahkemelere düştüğü vurgulanmıştır.

## Yöntem

Bu çalışmanın amacı doğrudan bilgi uçurmaya yönelik bir kanun düzenleyen ve bunu uygulamaya koyan ülkelerin bilgi uçurma yasalarının karşılıklı incelenmesi, kanunların benzerlik ve farklılıklarının ortaya konularak bilgi uçurmaya yasalarına yönelik genel bir çerçeve oluşturmak ve bundan sonra düzenlenecek bilgi uçurma kanunlarına yönelik önerilerde bulunmaktır. Bu amaç çerçevesinde çalışmada İngiltere'nin bilgi uçurma yasası Public Interest Disclosure Act (WEB1) ve Japonya'nın bilgi uçurma yasası Whistleblower Protection Act (WEB2) öncelikle Türkçe'ye çevrilmiş,

doküman incelemesi yöntemiyle incelenen bilgi uçurma yasaları daha sonra nitel araştırmalarda sıklıkla kullanılan bir veri toplama yöntemi olan içerik analizi yöntemiyle analiz edilmiştir. İçerik analizi sözel, yazılı ve diğer materyallerin nesnel ve sistematik bir şekilde incelenmesine imkan veren bilimsel bir yaklaşımdır (Tavşancıl ve Aslan, 2001). İçerik analizi ile öncelikle incelenen kanun teklifleri ile ilgili bilgiler genel hatlarıyla ortaya konulmuş daha sonra iki bilgi uçurma kanununun çeşitli özellikleri bakımından karşılaştırılması tablolştırılmıştır.

### **İngiltere: Public Interest Disclosure Act (PIDA)**

Herhangi bir suç ya da usulsüzlüğü ya da örgüte dair bir endişeyi başkalarına sunan ve ihbarcı olarak adlandırılan kişilere yasal koruma sunmayı amaçlayan Public Interest Disclosure Act (PIDA) 1999 yılında kraliyet onayını alarak yürürlüğe girmiştir. Geçmişte yapılan usulsüzlüklerin üst yöneticilere bildiren işçi veya çalışanlar yaptıkları bilgi uçurmanın herhangi bir işe yaramadığını görmüş ve kendilerini daha güçsüz hissetmişlerdir. İşte PIDA örgütle ilgili çeşitli endişelerini dile getiren işçileri yasal olarak koruma altına almak amacıyla çıkarılmıştır. PIDA aslında 1996 tarihli İstihdam Hakları Yasası'nın bir parçası ve tamamlayıcısı olarak görülmektedir.

İngiltere'de 1990'ların başındaki yaşanan skandallar bir ihbar yasasına olan ihtiyacı gözler önüne sermiştir. Çünkü yapılan kamu araştırmalarının hemen hepsinde çalışanların bu skandal ve felaketlerin öncüllerinden haberdar olduğu fakat yetkili birimlere haber vermekten korktukları ya da konuyu yanlış şekillerde yanlış kişilere bildirdikleri görülmüştür. Örneğin Piper Alpha felaketinde işçilerin güvenlik sorununun farkında oldukları fakat konuyu gündeme getirerek iş hayatlarını tehlikeye atmak istemedikleri ortaya çıkmıştır (Whyte, 2006, s.184).

Çalışanların bir konu hakkındaki endişelerini rahatça dile getirebilmesi ve böyle işyerinde her türlü tehlike ve riskin konuşulup engelleneceği bir kültürü yaygınlaştırmak amacıyla yürürlüğe konulan PIDA'nın ilk maddelerinde "korunan ifşa" kavramı tanımlanmış ve korumaya uygun olan ifşanın sınırları çizilmiştir. Kanunda bir ifşa/ihbarın kamu yararına bir açıklama sayılabilmesi için altı kategoriden birine ait olması gerektiği ifade edilmiştir. Bunlar;

- Bir suçun işlendiği, işlenmekte olduğu veya işlenmesinin muhtemel olduğu,
- Bir kişinin tabi olduğu herhangi bir yasal yükümlülüğe uymadığı veya uymama ihtimalinin bulunduğu,
- Adaletin yanlış tecelli ettiği, etmekte olduğu veya etme ihtimalinin bulunduğu,
- Herhangi bir bireyin sağlık veya güvenliğinin tehlikeye girmiş, girmekte veya tehlikeye girme olasılığının yüksek olması,
- Çevrenin zarar gördüğünü, görmekte olduğunu veya görebileceğini düşündüğü
- Önceki paragraflardan herhangi birinin kapsamına giren herhangi bir hususun kasıtlı olarak gizlendiğini, gizlenmekte olduğunu veya gizlenebileceğini göstermeye eğilimli bilgilerdir.

Görüleceği üzere PIDA'nın ilk maddelerinde öncelikle hangi tür ihbarların bilgi uçurma davranışı olarak nitelendirilebileceği açıklanmıştır. İlerleyen madde de ise neyin nitelikli bilgi ifşası olarak görülemeyeceği şöyle açıklanmıştır;

- Bir bilgi ifşası, ifşayı yapan kişinin bu ifşayı yapmakla bir suç işlemesi halinde nitelikli ifşa sayılmaz.
- Yasal işlemlerde yasal mesleki ayrıcalık iddiasının sürdürülebileceği bir bilginin açıklanması, bilginin yasal tavsiye alma sürecinde açıklandığı bir kişi tarafından yapılırsa, nitelikli bir açıklama değildir.

Maddelerden de anlaşılacağı üzere öncelikle bir bilgi ifşası diğer kanunlar tarafından suç olarak nitelendiriliyorsa bu ifşa nitelikli bilgi ifşası olarak değerlendirilmemektedir. Benzer şekilde yasa yapım

süreçlerinde kendisinden tavsiye alınan kişinin bu bilgileri açıklaması da nitelikli bir bilgi ifşası olarak korunmayacaktır.

PIDA'nın daha sonraki maddeleri bilgi ifşasının kimlere yapılabileceğine ilişkin düzenlemeleri içermektedir. Bu düzenlemelerden ilki bilgi ifşasının işverene ya da başka bir sorumlu kişiye olan ifşalardır. Maddenin ilk bendinde kişinin kurumda gördüğü bir aksaklığı öncelikle işverenine bildireceği düzenlenmiştir. İkinci bendinde ise çalışanın aksaklık konusuyla ilgili yasal sorumluluğu bulunan diğer bir kişiye de bilgi ifşasında bulunabileceği aktarılmıştır. Maddenin devamında ise işvereni tarafından kullanımına izin verilen bir prosedüre uygun olarak, işvereni dışında bir kişiye nitelikli bir ifşaatta bulunan bir çalışanın bu davranışının da nitelikli bilgi ifşası olarak kabul edileceği bildirilmiştir.

PIDA bilgi ifşası yapmak isteyen bir kişinin bir hukukçudan destek alabileceğini koruma altına almıştır. İyi niyetle bir bilgi ifşası yapmayı düşünen kişi kendinin daha güçlü bir şekilde korumak için bir hukukçudan tavsiye alarak bu ifşayı gerçekleştirebilecektir.

PIDA'da nitelikli bilgi ifşasının hükümetin bakanlarına da yapılabileceğini düzenlenmiş, ifşanın iyi niyetle yapılmış olması ve bakanlıkla ilgili bir durum olması (bakanlığa bağlı bir kuruluş, organ veya üyeleri ilgili bakanlıkça atanmış bir kurum gibi) gerekliliği şartını sunmuştur. Burada dikkat edilmesi gereken bakanlıklara nitelikli bilgi ifşası yapılsa da bakanlığa bu ifşaya yönelik herhangi bir cevap verme zorunluluğu getirilmemiş olmasıdır. PIDA'da kişinin bir bakanın emriyle başka bir birime nitelikli ifşada bulunmasının önü açılmış, burada söz konusu yanlışlığa ilişkin ciddi bir inancın olması gerektiği ön şartı sunulmuştur.

PIDA bu ifşa yapılacak kişileri bu kadar detaylı açıklamanın yanında “diğer durumlar” şeklinde bir düzenlemeye daha gitmiştir. Burada ise nitelikli bir ifşanın; çalışan tarafından iyi niyetle yapılan, çalışanın iddialarına çok fazla inandığı, kişisel çıkar elde etmek için yapmadığı, bilginin ifşasının makul sebeplere dayandığı, çalışanın ifşa sonrasında işvereni tarafından bir zarara uğratılacağına güçlü bir şekilde inanması, çalışanın olumsuz durumla ilgili işverene başvurması durumunda kanıtların gizleneceğine makul bir şekilde inanyor olması, koşulları düzenlenmiştir. İfşanın makul olup olmayacağı ise;

- İfşanın yapıldığı kişinin kimliği,
- İlgili başarısızlığın ciddiyeti,
- İlgili hatanın devam edip etmediği veya gelecekte meydana gelme ihtimalinin olup olmadığı,
- İfşanın işverenin başka herhangi bir kişiye borçlu olduğu bir gizlilik yükümlülüğünü ihlal edecek şekilde yapılıp yapılmadığı,
- İşçinin işverene ifşaatta bulunurken, işveren tarafından kullanılmasına izin verilen herhangi bir prosedüre uyup uymadığı” kriterlerine göre belirlenecektir.

PIDA'nın bilgi ifşasını koruyan maddelerden biri de işveren ile işçi arasında yapılacak bir sözleşme ile bilgi ifşasını engellemeye yönelik maddelerin geçersiz olacağına ilişkin düzenlemedir. Diğer bir ifadeyle işverenin işçilerin ilgi ifşalarını engellemeyi amaçlayan tüm sözleşme maddeleri hükümsüzdür.

PIDA kişilere zarara uğramama hakkını vermektedir. Burada söz konusu zararlar kastedilen genellikle işten çıkarılma gibi olumsuz durumlardır. PIDA 47B maddesi “Bir işçi, işvereni tarafından bir ifşaatta bulunduğu gerekçesiyle herhangi bir zarara maruz kalmama hakkına sahiptir” diyerek çalışanları korumaktadır. Bu korumanın sağlanmasında herhangi bir çalışma süresi ya da yaş sınırı gibi bir sınırlama da bulunmamaktadır. Zarara uğramama hakkının ucu açık bırakılmıştır. Yani burada sadece işten çıkarılma zararı düzenlenmemiştir. Örneğin kişinin rütbesinin düşürülmesi, terfi edememesi, maaşının azaltılması gibi tehditler de yine zarar olarak değerlendirilebilecektir. Zarara

uğramama hakkı bu tarz tehditleri de kapsamaktadır. Burada nedenselliğin önemli olduğu ifade edilmektedir. İşçinin uğradığı zararın bilgi ifşasından kaynaklanması durumunda PIDA'nın bu maddesi işçiyi koruyacaktır. Zarara maruz kalmama hakkı ihlal edilen kişiler iş mahkemesine şikayette bulunabileceklerdir. Zarara maruz kalan kişinin dava açma süresi 3 ay olarak belirlenmiştir. Buna rağmen olayın özelliğine göre bu süreni uzatılabileceği de düzenlenmiştir.

PIDA zarar görmeme hakkı ihlal edildiği için mahkemeye başvuran kişilere ödenecek tazminat bir üst sınır getirmemiştir. Kişinin uğradığı tüm zararlar hakkaniyete uygun olarak giderilmek durumundadır. Zararlar hem mevcut kayıplar hem de gelecekteki kayıpları içerebilecektir. Mahkeme çalışanın tam duruşmada kazanma ihtimalinin yüksek olduğuna karar verirse, geçici olarak çalışanın yeniden işe alınmasına veya istihdamının devam ettiğinin kabul edilmesine karar verebilecektir. Böylece işçi mahkeme sürecinde de maaşını alamaya devam edecektir. Sözleşmesi feshedilen işçinin bir iş bulmayı ya da iş aramayı içeren kayıpları giderilmelidir. Bu noktada mahkeme işten çıkarılmanın haksız olup olmadığını değerlendirip buna göre bir hüküm verecektir.

PIDA'nın 10. Bölümünde bu kanunun kraliyet çalışanlarını kapsadığı fakat silahlı kuvvetlerde görev yapanlar veya ulusal güvenlik görevlilerini kapsamadığı vurgulanmıştır.

### **Japonya: Whistleblower Protection Act**

Japonya'da ihbarcıları korumak ve ihlalleri ihbar etmeye teşvik etme düşüncesi daha çok insan hakları ihlalleri nedeniyle düşünülmüştür. Kamu kurumlarının insan hakları politikaları geliştirmeleri ve insan hakları ihlallerine yönelik durum tespiti yapabilmeleri oldukça önemlidir. Bunu sağlamak için iç ve dış denetleyiciler tarafından denetimler gerçekleştirilmektedir. Fakat usulsüzlük ve insan hakları ihlallerinin kurumsal olarak gizlenmeye çalışılması denetçilerin ihlalleri gözden kaçırmalarına sebep olabilmektedir. Bundan dolayı ihlallerin tespit edilmesinde aşağıdan yukarı doğru bir yaklaşım oldukça önemlidir. Bu yaklaşım insan hakları ve diğer ihlallere karşı, ihlalin mağduru veya buna tanık olan üçünü kişiler tarafından olayların ihbar edildiği bir yaklaşımdır. Bu yaklaşım her ne kadar sağlıklı ve daha doğru sonuçlar vereceği düşünülse de uygulanmasında önemli bir sorun bulunmaktadır. Bu sorun ihbar yapan kişinin çoğu zaman ihbar edilen kişi tarafından misillemelere maruz bırakılmasıdır. Örneğin ihbarı yapan kişi bu davranışından dolayı çalıştığı yerde çeşitli yaptırımlarla (dışlanma, işten çıkarılma, mobbing vb.) karşılaşabilmektedir. Bu durum Japonya'da da böyle bir yasal düzenlemeye ihtiyaç olduğunu ortaya koymuş ve 2004 yılında 122 Numaralı "Whistleblower Protection Act" kanunu hazırlanmıştır.

Japonya ihbarcıları koruma kanununun ilk maddesinde kanunun amacı açıklanmıştır. Buna göre kanun ihbarcıların görevlerine son verilmesi uygulamalarının hükümsüz kalmasını sağlayarak ihbarcıları korumayı amaçlamaktadır. İhbarın temelinde ise idarenin alması gereken tedbirler, vatandaşların can ve mal güvenliklerinin korunması konuları yer almaktadır. Böylece kanun diğer amacı da vatandaşların genel yaşamlarının ve sosyoekonomik durumlarının korunmasıdır.

Kanunun ikinci maddesinde ihbar, işçi, ihbarcı, idari organ, kabine organları gibi kavramlar tanımlanmıştır. Yasaya göre ihbarcılık üçe ayrılmaktadır. Bunlar;

- Bir işletme veya başka bir kuruluş içinde raporlama yapmak,
- Bir devlet kurumuna raporlama yapmak,
- Diğer dış kuruluşlara raporlama yapmak.

Bu üçlü ayırımı ihbarın en çok desteklendiği diğer bir ifadeyle ihbarcının daha çok korunduğu grup ilk grup yani işletme içi ifşalardır. Yasa koyucu ihbarı yapılan ihlallerin genellikle kurumun içinden çözülmesini istemektedir. Bunun sebebi kurumun itibarının zarar görme olasılığıdır. Örneğin bir ihlalin devlet kurumu dışında harici bir kuruma ifşalanması kuruluşun itibarına zarar verecektir. Yapılan ifşa



raporunun yanlış olduğu ortaya çıkarsa o kuruluş haksız yere itibar kaybetmiş olacaktır. Bu gibi durumların önüne geçebilmek için daha öncede değinildiği gibi kurum içi ifşaların korunması durum dışı ifşalara göre daha fazladır. Bunu sağlamak için de işletme içindeki ifşalarda kişinin bir ihlalin olduğu veya bir ihlalin gerçekleşme ihtimaline inanması yeterliyken, kurum dışı ifşalarda ihbarcının bir ihlalin gerçekleştiğine veya gerçekleşebileceğine inanması için daha makul sebeplerin varlığı aranmaktadır. Diğer bir ifadeyle ikinci durum için daha katı bir ispat standardı benimsenmiştir. İhbarcının yasal olarak korunabilmesi için daha ciddi delillere ihtiyacı olacaktır. Makul gerekçelere sahip olma koşuluna ek olarak, diğer dış kuruluşlara bildirimde bulunmaya yönelik yasal koruma, ihbarcının, ihbarda bulunan kuruluşun kendisine karşı misilleme yapacağına veya bildirimde bulunması durumunda örgütün delilleri yok edeceğine inanması için makul gerekçelere sahip olmasını da gerektirir.

Kanunda ihbarcıları koruyan en büyük önemli düzenleme iş sözleşmesinin feshini engelleyen düzenlemedir. Buna göre bir işçinin bilgi ifşasından dolayı işine son verilmesi geçersizdir. Benzer şekilde kanun ihbarcılara yapılacak olan olumsuz muameleleri de yasaklamıştır. İhbarda bulunan kişinin rütbesinin indirilmesi, maaşının kesilmesi gibi olumsuz davranışlar yasaklanmıştır.

Kanun idari organlara kendilerine yapılacak olan ihbarları inceleme zorunluluğu getirmiştir. Yapılan incelemede de ihbarı yapılan ihlal teyit edilirse idari organın kanun ve yönetmeliklerin gerektirdiği tedbirler gibi uygun tedbirleri alması gerekir.

Kanunda bilgi ifşasının yetkili birim yerine yanlış bir birime yapılması durumunda, ihbarın yapıldığı birimin yetkisi olmadığı konuyu yetkili birime aktarması gerektiği de düzenlenmiştir.

Kanunun yürürlüğe girdiği 2006 yılından itibaren Japonya’da ihbarların arttığı ve birçok hak ihlali tespit edildiği görülmüştür. Yapılan araştırmalar bu ihlallerin %55’inin zorbalık ve tacize ilişkin, %27.5’iş çalışma kurallarına ilişkin %11,’inin fazla mesai ücretlerinin ödenmemesi gibi iş kanunlarının ihlaline dayandığını göstermiştir. Yine yapılan çalışmaların bazıları yasaya rağmen çalışanlarının birçoğunun ihlalleri ifşa etmeye çekindiklerini göstermiştir. Tüketici İşleri Ajansı tarafından bir çalışmaya katılan 3000 kişinin %43’ü ihlalleri öğrendiklerinde bunu ihbar etmeyeceklerini ifade etmiştir (Iwaski, 2023: 105). Bu durumun başlıca nedenleri durumun düzelmeyeceğine olan inanç ve misillemeyle karşılaşma korkusudur. Bu manzara hükümeti Whistleblower Protection Act’de revizyona gitmek durumunda bırakmıştır. 2022 yılında yasada çeşitli düzenlemeler yapılmıştır.

Kanunun revize edilmiş halinde bugüne kadar formaliteden ibaret olmaktan öteye geçemeyen iç ihbar sistemlerinin iyileştirilmesi düzenlenmiştir. Buna göre kurumlar iç ihbarlara yanıt verecek bir sistem kurmak zorunda bırakılmıştır. Bunun için de kurumlar iç ihbarlardan sorumlu bir kişi ataması öngörülmüştür. Bu kişi her türlü ihbarı gizli tutmakla mükellef olacak, bunu ihlal ederse ihbarcılar da dahil olmak üzere gizliliğin ihlalden zarar gören herkesin zararlarından sorumlu olacaktır.

Kanunun son halinde yapılan bir diğer düzenleme kurum dışı ihbarlara ilişkindir. Kanunun ilk halinde bir ihbarcı dış bir kuruma ihbar yaptığında yasal olarak korunması için ihlalin gerçekleştiği veya gerçekleşmek üzere olduğuna dair makul gerekçelere, ciddi delillere sahip olması gerekiyordu. Bu durumu hafifletmek için kanunun son halinde ihbarcı, ihbar edenin adı soyadı adresi, yaptığı ihlali ve bu ihlalin gerçekleştiği veya gerçekleşmek üzere olduğuna inanmasının nedenini belirten bir belge sunması yeterli olacaktır. Bir diğer yeni düzenleme de ihbarda bulunan kişinin ihbar sonrası kötü muamele gördüğünü ispatlaması konusunda yapılmıştır. Bu düzenlemeye göre ihbar sonrası kötü muameleye maruz kaldığını iddia eden ihbarcının, böyle bir muameleye maruz bırakılmadığını ispat etme yükü kuruma ait olacaktır. Yani kurum ihbarcıya kötü davranmadığını ispat etmek zorundadır.

### **Public Interest Disclosure Act ve Whistleblower Protection Act’ın Çeşitli Özelliklere Göre Karşılaştırılması**

İngiltere ve Japonya'nın bilgi uçurmaya yönelik düzenledikleri kanunlar çeşitli özelliklerine göre sınıflandırılarak Tablo1'de özetlenmiştir.

**Tablo 1.** Public Interest Disclosure Act ve Whistleblower Protection Act'ın Çeşitli Özelliklerine Göre Sınıflandırılması

DEĞİŞKEN	ÜLKE	
	İngiltere (Public Interest Disclosure Act )	Japonya (Whistleblower Protection Act)
<b>Kanunun Arka Planı ve Amacı</b>	1996 tarihli İstihdam Hakları Yasası'nın bir tamamlayıcısı olarak herhangi bir suç ya da usulsüzlüğü ya da örgüte dair bir endişeyi başkalarına sunan ihbarcılarının korunması.	İlk önce insan hakları ihlalleri açısından gündeme gelmiştir. İhlallerin yok edilmesinde denetçilerin etkisiz olduğu düşünülerek aşağıdan yukarıya bir sistem geliştirilmesi fikri üzerine doğmuştur.  Kanunun amacı kısmında ise ihbarcılarının görevlerine son verilmesinin engellenmesi, vatandaşların can mal güvenliklerinin korunması yer almaktadır.
<b>Kanunun Kapsamı ve Sınırları</b>	Nitelikli Bilgi İfşası; (a) Bir suçun işlendiği, işlenmekte olduğu veya işlenmesinin muhtemel olduğu, (b) Bir kişinin tabi olduğu herhangi bir yasal yükümlülüğe uymadığı veya uymama ihtimalinin bulunduğu, (c) Adaletin yanlış tecelli ettiği, etmekte olduğu veya etme ihtimalinin bulunduğu, (d) Herhangi bir bireyin sağlık veya güvenliğinin tehlikeye girmiş, girmekte veya tehlikeye girme olasılığının yüksek olması, (e) Çevrenin zarar gördüğünü, görmekte olduğunu veya görebileceğini düşündüğü (f) Önceki paragraflardan herhangi birinin kapsamına giren herhangi bir hususun kasıtlı olarak gizlendiğini, gizlenmekte olduğunu veya gizlenebileceğini göstermeye eğilimli bilgilerdir.  •Tüm bunlarda iş görenini makul bir inancının olması gerekir.  •Kanun hem kamu hem de özel sektörü kapsamaktadır.	•Kanun hem kamu hem de özel sektörü kapsamaktadır.
<b>Bilgi İfşa Mekanizmalarının Oluşturulması</b>	Kanunda bilgi ifşasının sağlanabilmesi için örgütlerde bir	•Kanunda bilgi ifşasının sağlanabilmesi için örgütlerde bir

	bilgi ifşa mekanizması kurulması öngörülmüştür.	bilgi ifşa mekanizması kurulması öngörülmüştür.  •Kanunun revize edilmiş ikinci hali bu konuyu daha da önemsemiştir. Kurumlar iç ihbarlardan sorumlu bir kişi ataması öngörülmüştür. Bu kişi her türlü ihbarı gizli tutmakla mükellef olacaktır.
<b>Bilgi İfşası Sınırı Dışında Tutulanlar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Bir bilgi ifşası, ifşayı yapan kişinin bu ifşayı yapmakla bir suç işlemesi halinde nitelikli ifşa sayılmaz.</li> <li>•Yasal işlemlerde yasal mesleki ayrıcalık iddiasının sürdürülebileceği bir bilginin açıklanması, bilginin yasal tavsiye alma sürecinde açıklandığı bir kişi tarafından yapılırsa, nitelikli bir açıklama değildir.</li> <li>•Kanun silahlı kuvvetlerde görev yapanlar veya ulusal güvenlik görevlilerini kapsamaz</li> </ul>	-Kanununda, kanun kapsamı dışında bırakılan konu veya kişilerle alakalı herhangi bir bilgi verilmemiştir.
<b>İfşa Makamları</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•İşveren</li> <li>•İfşa konusuyla ilgili yasal sorumluluğu bulunan herhangi bir kişi</li> <li>•İşyerindeki ifşa prosedürüne göre ifşanın yapılması gereken kişi</li> <li>•Bakanlar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Bir işletme veya başka bir kuruluş içinde raporlama yapmak,</li> <li>•Bir devlet kurumuna raporlama yapmak,</li> <li>•Diğer dış kuruluşlara raporlama yapmak.</li> </ul> <p>-Kanun ayrıca idari organlara kendilerine yapılacak olan ihbarları inceleme zorunluluğu getirmiştir. Fakat yukarıdaki sıralamanın takip edilmesini de teşvik etmektedir. Yani devlet ve diğer dış kuruluşlara yapılan başvurular için daha güçlü bir ispat şartı getirmiştir. Kanunun revize edilmiş halinde bu durum yumuşatılmıştır.</p>
<b>Bilgi Uçuran Kişinin Korunması</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•İşveren ile yapılan sözleşmede bilgi ifşasını engelleyen maddelerin geçersiz sayılması.</li> <li>•İş görenin “zarara uğramaması” şeklinde düzenlenen maddenin ucu açık bırakılarak tüm zararlar kanun kapsamında değerlendirilmiştir (maaştan kesme, terfi alamama, tehditler vb.).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•İş sözleşmesinin feshi engellenmiştir.</li> <li>•İhbarcılara yapılacak olumsuz muameleler de yasaklanmıştır (maaştan kesme, terfi alamama, tehditler vb.).</li> </ul>

<b>Zarara Uğrayan Kişinin Dava Açma Süresi</b>	3 ay içinde iş mahkemesine dava açılmalıdır. Fakat olayın özelliğine göre bu süre uzatılabilecektir.	Kanunda dava açma süresine ilişkin herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır.
<b>Zarara Uğrayan Kişiyeye Ödenecek Tazminat Miktarı</b>	Üst sınır getirilmemiştir. Hem mevcut hem de gelecek zararlar tazminat konusu yapılabilir. İş görenin davayı kazanma ihtimali yüksekse, mahkeme dava süresince çalışanın maaşının ödenmesine devam edilmesine bile karar verebilecektir.	Tazminat miktarına ilişkin herhangi bir düzenleme yapılmamıştır.
<b>Sonuçları</b>	İhbarcıların iş mahkemelerine getirdiği davaların sayısı on kattan fazla artmıştır. Buna rağmen yapılan çalışmalar ihbarcının korunması yasasından birçok iş görenin haberdar olmadığını göstermiştir. Yaklaşık 10 kişiden 4'ü işverenlerinin ihbar politikası olduğunu belirtmiştir. Yapılan çalışmada neredeyse 10 katılımcıdan 9'u (%87) olası yolsuzluk, tehlike veya ciddi bir durumla ilgili endişelerini dile getireceklerini belirtmiştir. Bu durum yasanın istenilen sonuçlara henüz ulaşamadığını göstermektedir (Lewis, 2010: 325).	Kanunun yürürlüğe girdiği 2006 yılından itibaren Japonya'da ihbarların arttığı ve birçok hak ihlali tespit edildiği görülmüştür. Yapılan araştırmalar bu ihlallerin %55'inin zorbalık ve tacize ilişkin, %27.5'i iş çalışma kurallarına ilişkin %11,'inin fazla mesai ücretlerinin ödenmemesi gibi iş kanun unlarının ihlaline dayandığını göstermiştir (Iwaski, 2023: 105). Yine yapılan çalışmaların bazıları yasaya rağmen çalışanlarının birçoğunun ihlalleri ifşa etmeye çekindiklerini göstermiştir. Tüketici İşleri Ajansı tarafından bir çalışmaya katılan 3000 kişinin %43'ü ihlalleri öğrendiklerinde bunu ihbar etmeyeceklerini ifade etmiştir (Iwaski, 2023: 106).

**Kaynak:** Tablo, Public Interest Disclosure Act (PIDA) ve Whistleblower Protection Act'ın incelenmesi ile yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

## Sonuç ve Öneriler

Çalışanlar veya eski çalışanlar tarafından yasa dışı veya etik dışı eylemlerin ve ihmallerin yetkili birimlere ifşa edilmesi (Lewis, 2006, s.76) olarak tanımlanan bilgi uçurma davranışı gerek kamu yönetiminde gerekse özel sektörde haksızlığı, hileleri, hukuksuzlukları, suistimali veya israfı ortaya çıkararak bu davranışların azalmasına katkıda bulunmaktadır (Sayğan, 2011, s.12). Bu nedenle birçok ülke bu davranışları desteklemek, ifşacıları korumak için farklı yasal düzenlemeler hazırlamıştır. Bu yasal düzenlemeler bazı ülkelerde doğrudan bilgi uçurma yasaları şeklindeyken, bazı ülkelerde farklı kanunların içinde yer almaktadır. Bu çalışmada doğrudan bilgi uçurmaya yönelik kanun çıkaran İngiltere (Public Interest Disclosure Act) ve Japonya'nın (Whistleblower Protection Act) bilgi uçurma kanunları karşılaştırmalı olarak incelenmiştir.

İngiltere ve Japonya'nın bilgi uçurma yasaları incelendiğinde her iki kanunun da temel amacının örgütlerdeki herhangi bir usulsüzlük veya etik dışı davranışları yetkili birimlere bildiren ifşacıların korunmasıdır. İngiltere'de kanun çıkarılmasından önce yaşanan çeşitli skandallar bu kanunun gerekliliğini düşündürmüştü ve 1996 tarihli İstihdam Hakları Yasası'nın bir tamamlayıcısı olarak yasalaşmıştır. Benzer şekilde Japonya'da da insan hakları ihlallerinin ortadan kaldırılmasında denetçilerin yetersizliği gündeme gelmiş ve üstten alta doğru zincirlenen bu yaklaşımın yerine alttan

üste doğru bir yaklaşımın daha faydalı olacağı düşüncesi üzerine Whistleblower Protection Act yürürlüğe konulmuştur.

Kanunlar kapsamı ve sınırları bakımından incelendiğinde İngiltere Public Interest Disclosure Act'ın bu konuda detaylı düzenlemelere yer verildiği nitelikli bilgi ifşasının neleri kapsadığı, yani hangi tür bilgilerin ifşalandığında ifşacının korunacağı açıklanmıştır. Yine kanunun hem kamu yönetimini hem de özel sektörü kapsadığı ifade edilmiştir. Japonya Whistleblower Protection Act' de ise kanunun kamu yönetimini ve özel sektörü kapsadığı ifade edilse de detaylı açıklamalara yer verilmemiştir. Japonya Whistleblower Protection Act'ın bu noktada eksik kaldığı, kanundaki bu boşluğun doldurulmasının faydalı olabileceği düşünülmektedir.

İngiltere ve Japonya'nın bilgi uçurma yasalarında kurumlarda bilgi ifşa mekanizmalarının oluşturulması düzenlenmiştir. Buna rağmen her iki kanunda da bu mekanizmaların nasıl olacağı, oluşturulacak birimlerde aranacak niteliklerin neler olduğu, bu birimler kaç kişinin görevli olacağı ve görev ve yetkilerinin tam olarak ne olduğu belirtilmemiştir. Kanunlardaki bu belirsiz durum kurumsal düzenlemelerin standartlaşmamasına neden olmuştur. Bu durumun farkına varan Japonya kanun koyucuları Whistleblower Protection Act'ın revize edildiği ikinci halinde kurum içi ifşalar için bir sorumlu kişinin atanmasını zorunlu kılmış ve o kişinin her türlü ifşayı gizli tutmakla mükellef olduğunu düzenlemiştir. Japonya'nın bu çabasının kurum içi ifşa sisteminin etkinliğinin artırılması ve bilgi ifşasında sorumlulukların netleştirilmesi bakımından oldukça önemlidir.

Çalışma kapsamında incelenen kanunlar bilgi ifşası dışında tutulan eylemleri açıklaması yönünden karşılaştırıldığında İngiltere Public Interest Disclosure Act'ın konuya ilişkin detaylı düzenlemeler yaptığı bun karşın Japonya Whistleblower Protection Act' de ise herhangi bir düzenlemenin yer almadığı görülmektedir. İngiltere Public Interest Disclosure Act bilgi ifşasının suç teşkil etmesi durumunda ve yasal tavsiye süreçlerinin ifşalanmasının nitelikli ifşa sayılmayacağı ve korunmayacağını düzenlemiştir. Benzer şekilde kanunun silahlı kuvvetlerde görev yapanlar veya ulusal güvenlik görevlilerini kapsamayacağı da açıkça düzenlenmiştir. Söz konusu düzenlemeler incelendiğinde devletin özel işleri veya devlet sırları olarak nitelendirilebilecek bilgilerin sızdırılmasına karşı tedbir alındığı görülmektedir. Diğer bir ifadeyle İngiltere kanun koyucularının devletin özel işleri ve devlet sırlarının gizliliğini korumayı amaçladığı söylenebilecektir. Yine kanunun silahlı kuvvetlerde görev yapanları ve ulusal güvenlik görevlilerini kapsamayacağı düzenlemesi aynı amaca yöneliktir. Bu birimlerde görev yapanların Public Interest Disclosure Act'den faydalanarak ulusal gizli bilgileri ifşa etmesinin engellenmesi hedeflenmiştir. Fakat bu mutlak dışlamanın da dezavantajları olabilecektir. Örneğin bu kuruluşlardan birindeki bir çalışan, bir yöneticinin temizlik sözleşmesi yapmak için rüşvet aldığı yönündeki endişesini kurum içinde dile getirmesi durumunda bile kanun kapsamında korunmayacaktır. Söz konusu mutlak dışlama bu kurumlardaki usulsüzlüklerin ihbarını azaltabilecektir.

İngiltere ve Japonya'nın bilgi uçurma yasalarında ifşa makamlarının detaylı bir şekilde düzenlenerek ihbarda bulunmak isteyenlere hangi birimlere bilgi uçurabilecekleri açıklanmıştır. Her iki ülkede de hem kurum içi hem de kurum dışı ihbar makamlarının bulunduğu görülmektedir. İngiltere Public Interest Disclosure Act'de kurum içi (işveren, o işle alakalı yasal sorumluluğu bulunan kişiler veya işyerindeki ihbarlardan sorumlu kişi) ihbar makamlarına ilaveten bakanlıklara da bilgi uçurulabileceği düzenlenmiştir. Bakanlıklara kendilerine yapılan başvuruya cevap verme zorunluluğu getirilmemiş olmasına rağmen, bu düzenleme bakanların sorumlu oldukları organlardaki sıkıntılardan haberdar olması, aksaklıkların soruşturulması ve yanlış uygulamaların ortadan kaldırılmasına yönelik önemli bir düzenlemedir. Ayrıca bu düzenleme bakanlıkların sorumlu oldukları birimlerin davranışları hakkındaki hesap verebilirliğini de güçlendirmektedir. Japonya Whistleblower Protection Act ise önceliği kurum içi ifşalara vermiştir. Bunun için kurum dışı ihbarlar için daha güçlü ispat şartlarının gerekliliği aranmıştır. Kanunun revize edilmiş halinde ise bu durum yumuşatılmıştır. Japonya

Whistleblower Protection Act'ın bu konudaki en önemli düzenlemesi idari organlara kendilerine yapılacak olan başvuruları inceleme zorunluluğu getirmiş olmasıdır. Herhangi bir bilgi ifşası için kendisine başvuru kurum bunu mutlaka incelemek ve sonuçlandırmak zorundadır.

Çalışmada incelenen bilgi uçurma kanunlarının her ikisi de bilgi uçuran kişinin korunmasının neleri kapsadığını açıklamıştır. Her iki kanunda da bilgi uçuran kişinin bu davranışlarından ötürü olumsuz muameleye maruz bırakılmayacağı, zarara uğratılmayacağı düzenlenmiştir. Kanunlarda “Zarar uğratılmama” ve “olumsuz muamele” kavramları kullanılmış maaştan kesme, terfi alamama, tehditler, iş sözleşmesinin feshi gibi birçok olumsuz misilleme yasaklanmıştır. Bu durum hem İngiltere hem de Japonya'nın bilgi uçurma kanunlarının, kanunun amacına paralel olarak bilgi uçuran kişiyi nasıl koruyacağını açıkça ifade ettiği ve ifşacıları misillemelere karşı korumaya çalıştığını göstermektedir.

İngiltere Public Interest Disclosure Act yaptığı bir ifşa nedeniyle zarar gören kişinin bu zarara karşı dava açma süresi belirlediği görülmektedir. Kanuna göre ihbarda bulunduğu dolaylı herhangi bir zarara maruz kalan kişi 3 ay içinde iş mahkemesine dava açmalıdır. Japonya Whistleblower Protection Act'de ise zarar gören kişinin dava açma süresine ilişkin herhangi bir düzenleme yapılmamıştır. Her iki kanunda da zarar gören kişilerin uğradıkları bütün maddi zararları giderecek tazminata hükmedilebileceği düzenlenmiş, tazminat miktarına bir üst sınır getirilmemiştir. Yine bu düzenleme de ihbarcıları koruma kanunlarının ihbarları teşvik etmek ve ihbarcıların özellikle maddi zararlarının giderilmesine yönelik önemli bir düzenlemedir.

Çalışmada bilgi uçurma kanunları detaylı bir şekilde incelenmiş ve hazırlanmış veya hazırlanacak bilgi uçurma kanunlarına yönelik aşağıdaki öneriler sunulmuştur.

- Kanun metinlerinde nelerin bilgi ifşası olarak kabul edilip nelerin kabul edilemeyeceği açıkça belirtilmelidir. Bilgi ifşası kapsamına girmeyen konular açıkça belirtilmeli ve bu konuda muğlaklık bırakılmamalıdır. Ayrıca bilgi ifşası kapsamı dışında bırakılan konular mümkün olduğunca azaltılarak, ihbarcıların korunacağı alanlar genişletilmelidir.
- Bilgi uçurma kanununun kapsamı net bir şekilde açıklanmalıdır. Kanun sadece kamu kurumlarını değil özel sektörü de kapsamalıdır. Çünkü özel sektörde meydana gelen etik ve hukuk dışı olaylar da kamuya ciddi zararlar verebilmektedir.
- Kurumlarda oluşturulacak bilgi ifşası mekanizmaları bilgi uçurma kanunları ile netleştirilmeli ve mümkünse tek tipleştirilmelidir. Bilgi ifşası konusunda sorumlu birime ilişkin yasal düzenlemenin varlığı uygulamanın yaygınlaşmasında etkili olabilecektir. Ayrıca bilgi ifşa mekanizmalarının işlerliği yapılacak denetimlerle sürekli kontrol edilmeli, yasal düzenlemelere uymayanlara çeşitli cezalar öngörülmelidir.
- Bilgi ifşasına yönelik kurum içi mekanizmalar dışında hangi birimlere bilgi ifşasında bulunulabileceği netleştirilmelidir. Bu makamların ulaşılabilir ve geri dönüşleri zorunlu kılınmalıdır. Örneğin online sistemler geliştirilerek vatandaşların herhangi bir kuruma gitmeden herhangi bir evrak işiyle uğraşmadan kolayca başvuruda bulunabileceği ortamlar hazırlanmalıdır.
- Bilgi ifşasında bulunan kişiye karşı yapılacak misillemelerin her biri ayrı ayrı göz önünde bulundurularak, her birine ilişkin özel hükümler ve yaptırımlar getirilmelidir. Bu durum hem işverenlerin ihbarcıları karşı misillemelerini azaltılabilecek hem de bilgi ifşasında bulunmayı düşünen kişiyi cesaretlendirecektir.
- Bilgi uçurma davranışları sonucu misillemeler ile herhangi bir zarara uğrayan ifşacının dava açmasını kolaylaştırıcı düzenlemeler gerekmektedir. Dava harç ücretleri, avukat ücretleri gibi konularda kolaylıklar tanınması bilgi ifşalarının sayısını artırabilecektir.
- Bilgi uçurma davranışları sonucu misillemeler ile herhangi bir zarara uğrayan ifşacının zararlarının bir an önce giderilmesi ve hakkının teslim edilebilmesi için mahkeme sürelerini

kısıltıcı önlemler alınması gerekmektedir. Ayrıca dava süreci devam ederken ifşacının o süre boyunca da haklarından faydalanmasını sağlayacak düzenlemeler faydalı olabilecektir. Örneğin ihbarda bulunduğu otürü iş akdi sonlandırılan birine karşı alınan bu karara karşı yürütmenin durdurulması kararı verilmesi ve maaşını almaya devam etmesi sağlanarak mağduriyeti önenebilecektir.

- Bilgi uçurma davranışları sonucunda zarar gören kişilerin, bu zararlara karşı dava açma süreleri de uzun tutulmalıdır. Birkaç aylık süreler kişilerin dava açmaya karar vermesi için kısa sürelerdir.
- Bilgi uçurma davranışları sonucu zarara uğradığı tespit edilen kişilere ödenecek tazminat miktarlarının detaylı bir şekilde düzenlenmesi önemlidir. Zarar gören kişiye maddi tazminat yanında manevi tazminat ödenmesi de öngörülmelidir.
- İş görenleri iftiraldan korumak ve bu iftira başvurular ile mahkemelerin artan yükünü hafifletmek için haksız yere bir arkadaşını veya iş görenine ilişkin bilgi ifşasında bulunan ve dava açan kişilere bilgi uçurma kanunlarında bir yaptırım öngörülmelidir.

### **Araştırma ve Yayın Etiği**

Bu çalışmada, Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi'nde belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergede *Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler* başlığı altında açıklanan eylemlerden hiçbiri gerçekleştirilmemiştir.

### **Yazarların Katkı Oranı**

Çalışmaya her iki yazar da %50 oranında katkıda bulunmuştur.

### **Çıkar Çatışması**

Yazarlar arasında çıkar çatışması bulunmamaktadır.

### **Kaynakça**

- Aydın, U. (2002). İş hukuku açısından işçinin bilgi uçurması (Whistleblowing). *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 79-100.
- Baljija, S. K. & Rustemi, A. (2021). Measuring whistleblowing perceptions among the Civil Service of the Republic of Kosovo. *NISPAcee Journal of Public Administration and Policy*, 14(2), 135-159.
- Banisar, D. (2011). Whistleblowing: International standards and developments. Irma, E. (Ed.), *Corruption and transparency: Debating the frontiers between state, market and society*, world bank institute for social research içinde (s.7-51). Washington, DC.
- Bora, A. A. (2022). Whistleblower's regulation-legal and ethical perspectives on eu directive transposition into national law. *Studia Universitatis Babeş-Bolyai-Philosophia*, 67(3), 135-148.
- Carollo, L., Guerci, M. & Parisi, N. (2020). 'There's a price to pay in order not to have a price': whistleblowing and the employment relationship. *Work, Employment and Society*, 34(4), 726-736.
- Ergun Özler, D., Dil Şahin, M. & Giderler Atalay, C. (2010). Teorik bir çerçevede whistleblowing etik ilişkisi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(2), 169-194.
- Gao, J., Greenberg, R. ve Wong-On-Wing, B. (2015). Whistleblowing intentions of lower-level employees: The effect of reporting channel, bystanders, and wrongdoer power status. *Journal of Business Ethics*, 126, 85-99.

- Gijzenbergh, J. (2021). From neglect to protection: Attitudes towards whistleblowers in the European institutions (1957–2002). *Politics and Governance*, 9(1), 281-291.
- Hersh, M.A. (2002). Whistleblowers- heroes or traitors?: Individual and collective responsibility for ethical behaviour. *Annual Reviews in Control*, 26, 243-262.
- Iwaski, M. (2023). Whistleblowers as Defenders of Human Rights: The Whistleblower Protection Act in Japan. *Business and Human Rights Journal*, 8, 103-109.
- Kagiaros, D. (2021). Reassessing the framework for the protection of civil servant whistleblowers in the European Court of Human Rights. *Netherlands Quarterly of Human Rights*, 39(3), 220-240.
- Kang, M. M. (2023). Whistleblowing in the public sector: A systematic literature review. *Review of Public Personnel Administration*, 43(2), 381-406.
- Lewis, D. (2006) “The contents of whistleblowing/ confidential reporting procedures in the UK: some lessons from empirical research”, *Employee Relations*, 28(1), 76–86.
- Lewis, D. (2010). Ten Years of Public Interest Disclosure Act 1998 Claims: What Can We Learn from the Statistics and Recent Research? *Industrial Law Journal*, 39(3), 325-328.
- Mezihorak, P. & Murgia, A. (2023). From resentment to deconstruction: Whistleblowing as a politico-legal tool of labour law enforcement. *Economic and Industrial Democracy*, 1-19.
- Near, J. P. & Miceli, M.P. (1985). Organizational dissidence: The case of Whistle-blowing. *Journal of Business Ethics*, 4, 1-16.
- Oelrich, S.& Erlebach, K. (2021). Taking it outside: A study of legal contexts and external whistleblowing in China and India. *Asian Journal of Business Ethics*, 10(1), 129-151.
- Ouriemmi, O. (2023). The legalistic organizational response to whistleblowers’ disclosures in a scandal: Law without justice? *Journal of Business Ethics*, 1-19.
- Sayğan, S. (2011). *Whistleblowing ve Örgütsel Etik İklimi İlişkisi Üzerine Bir Uygulama*. Yüksek lisans tezi. Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sitkin, S. B. & Bies, R. J. (1993). Social accounts in conflict situations: Using explanations to manage conflict. *Human Relations*, 46(3), 349-370.
- Tavşancıl, E. & Aslan, E. (2001). *Sözel, yazılı ve diğer materyaller için içerik analizi ve uygulama örnekleri*. İstanbul: Epsilon Yayınevi.
- Vadera, A. K., Aguilera, R. V. & Caza, B. B. (2009). Making sense of whistle-blowing's antecedents: Learning from research on identity and ethics programs. *Business Ethics Quarterly*, 19(4), 553-586.
- Whyte, David. (2006). *Regulating Safety, Regulating Profit: cost cutting, injury and death in the North Sea after Piper Alpha*. “Working Disasters” (Ed: Eric Tucker). London: Routledge.
- William, L. ve Vandekerckhove, W. (2023). Fairly and justly? Are employment tribunals able to even out whistleblowing power imbalances? *Journal of Business Ethics*, 182(2), 365-376.
- WEB 1- <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1998/23/contents>
- WEB 2- <https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/hourei/data/WPA.pdf>
- WEB 3- <https://www.whistleblowers.org/>
- Yeoh, P. (2014). Whistleblowing: Motivations, corporate self-regulation, and the law. *International Journal of Law and Management*, 56(6), 459-474.
- Yüksel, C. (2005). *Devlette etikten etik devlete: Kamu yönetiminde etik-kavramsal çerçeve ve uluslararası uygulamalar*. Yayın No. TÜSİAD-T/2005- 11/412. TÜSİAD Devlette Etik Altyapı Dizisi No:1.
- Zhang, J., Chiu, R. V&e Wei, L. (2009). Decision-making process of internal whistleblowing behavior in China: Empirical evidence and implications. *Journal of business Ethics*, 88, 25-41.



## Extended Abstract

### Introduction

It is known that the concept of whistleblowing was first mentioned in a legal text prepared for security reasons in the USA in 1963. The concept was also expressed as a "whistle or whistle blowing" by the police to warn both the public and other police officers about criminal offences (Hersh, 2002: 243). Whistleblowing or whistleblowing can be defined as the act of disclosing information about illegal, immoral or illegitimate events occurring in the workplace to the party in a position to prevent the wrong behaviour (Carollo, Guerci and Parisi, 2020: 727, Near and Miceli, 1985: 4).

When the intersection points of the definitions in the literature are examined, the concept of "whistleblowing" aims to prevent or stop unethical, unethical and illegal events that may occur within private or public organisations. As a matter of fact, the prevention of the damages that have occurred or are likely to occur can be realised by transferring the information to the internal and external authority by the stakeholders who have information. Based on this definition, it would not be wrong to say that the act of "whistleblowing" is a process. The stages of this process are as follows according to (Trevino and Nelson 2004:80-83 cited in Özler, Şahin, Atalay, 2011:172):

- The first action to be taken is to contact the nearest manager.
- Sharing with the family to ensure support and trust,
- Contacting other managers in case the closest manager is insensitive to the call,
- Contacting the person or unit responsible for reporting an unethical, immoral or criminal situation in the organization,
- Considering and designing outreach to units outside the organization,
- Notifying people and institutions outside the organization about the situation.

This study aims to contribute to the development of the concept and its scope by comparing the legal texts of the UK and Japan, which are considered to be among the comprehensive national laws on this subject, in order to go beyond a specific workplace phenomenon and to include more prioritised areas in the discussion. Again, inferences will be made as a result of the comparison and suggestions will be made for information disclosure laws.

### Method

The purpose of this study is to mutually analyse the whistleblower laws of the countries that directly regulate a law on whistleblowing and put it into practice, to create a general framework for whistleblower laws by revealing the similarities and differences of the laws, and to make suggestions for future whistleblower laws. Within the framework of this purpose, the UK's whistleblowing law Public Interest Disclosure Act and Japan's whistleblowing law Whistleblower Protection Act were first translated into Turkish, and the whistleblowing laws examined by document review method were then analysed by content analysis method, a data collection method frequently used in qualitative research. With the content analysis, firstly the information about the law proposals analysed was presented in general terms and then the comparison of the two whistleblowing laws in terms of various features was tabulated.

### Conclusion And Recommendations

When the whistleblowing laws of the UK and Japan are examined, the main purpose of both laws is to protect whistleblowers who report any irregularities or unethical behaviours in organisations to the competent authorities.

When the laws are analysed in terms of their scope and boundaries, it is explained that the UK Public Interest Disclosure Act includes detailed regulations on this issue, and what qualified information disclosure covers, i.e. what kind of information will be protected when disclosed. It is also stated that the law covers both the public administration and the private sector. In the Japan Whistleblower Protection Act, although it is stated that the law covers the public administration and the private sector, detailed explanations are not included

The whistleblowing laws of the UK and Japan regulate the establishment of information disclosure mechanisms in organisations. However, both laws do not specify how these mechanisms will be established, what the qualifications to be sought in the units to be established, how many people will be in charge of these units and what exactly their duties and powers are.

When the laws examined within the scope of the study are compared in terms of explaining the actions excluded from information disclosure, it is seen that the UK Public Interest Disclosure Act makes detailed regulations on the subject, whereas there is no regulation in the Whistleblower Protection Act of Japan.

In the whistleblower laws of the UK and Japan, the disclosure authorities are regulated in detail and it is explained to which units whistleblowers can whistleblow to. It is seen that both internal and external whistleblowing authorities exist in both countries.

Both of the whistleblowing laws analysed in the study explain what the whistleblower protection covers. Both laws stipulate that the whistleblower may not be subjected to adverse treatment or be harmed because of his/her behaviour

In this study, whistleblowing laws are analysed in detail and the following suggestions are presented for the whistleblowing laws that have been prepared or will be prepared.

- It should be clearly stated in the texts of the law what is accepted as disclosure of information and what is not. Issues that are not within the scope of whistleblowing should be clearly stated and there should be no ambiguity in this regard. In addition, the issues excluded from the scope of whistleblowing should be minimised as much as possible and the areas where whistleblowers will be protected should be expanded.
- The scope of the whistleblowing law should be clearly explained. The law should cover not only public institutions but also the private sector. Because unethical and unlawful incidents occurring in the private sector can also cause serious damage to the public sector.
- The disclosure mechanisms to be established in institutions should be clarified and, if possible, uniformised through whistleblowing laws. The existence of a legal regulation on the responsible unit for information disclosure may be effective in the widespread implementation of the practice. In addition, the functionality of whistleblowing mechanisms should be continuously controlled through audits, and various penalties should be foreseen for those who do not comply with the legal regulations.
- Apart from internal mechanisms for disclosure of information, it should be clarified to which units information can be disclosed. These authorities should be made accessible and their feedback should be mandatory. For example, online systems should be developed so that citizens can easily apply to any organisation without having to deal with any paperwork.
- Retaliation against whistleblowers should be considered separately and special provisions and sanctions should be introduced for each. This will both reduce employer retaliation against whistleblowers and encourage whistleblowers to disclose information.
- Regulations should be introduced to facilitate the filing of lawsuits by whistleblowers who have suffered any damages as a result of retaliation as a result of whistleblowing behaviour. Providing facilities in matters such as litigation fees and lawyer fees may increase the number of information disclosures.
- Measures should be taken to shorten the duration of the court proceedings in order to ensure that the whistleblower who suffers any damages as a result of retaliation as a result of whistleblowing behaviour can be compensated and vindicated as soon as possible. In addition, while the litigation process continues, regulations that will enable the whistleblower to benefit from his/her rights during that period may be useful. For example, it may be possible to prevent the victimisation of a person whose employment contract is terminated due to whistleblowing by issuing a stay of execution decision against this decision and ensuring that he continues to receive his salary.

- Persons who are harmed as a result of whistleblowing behaviour should also have a long period of time to file a lawsuit against these damages. Periods of a few months are short periods of time for people to decide to file a lawsuit.
- It is important to regulate in detail the amount of compensation to be paid to persons who are found to have suffered damages as a result of whistleblowing behaviour. In addition to pecuniary compensation, non-pecuniary compensation should also be provided for the injured person.
- In order to protect employees from defamation and to alleviate the increasing burden of the courts with these defamation applications, a sanction should be envisaged in whistleblowing laws for persons who unfairly disclose information about a friend or colleague and file a lawsuit.