

# İhbarcılık (Whistle-Blowing) Nedeniyle İşten Çıkarılmanın AİHS'nin 10. Maddesini İhlal Edip Etmediği

**Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi**  
**Balaccı / Moldova Cumhuriyeti Kararı**  
(Başvuru no. 41232/13)  
**25 Eylül 2025**

**Çev. Arş. Gör. İrem ÇELİK<sup>1</sup>**  
**ORCID: 0000-0002-6926-1087**

## **DAVANIN KONUSU**

Başvuru, başvurusunun kamu görevlilerinin de dahil olduğu gümrük yolsuzluğunu ihbar etmesinin ardından Gümrük Servisi'ndeki görevine son verilmesine ilişkindir. Başvurucu, AİHS'in 6. ve 10. maddelerine dayanmaktadır.

Olayların meydana geldiği tarihte başvuru, Gümrük Servisi bünyesinde ithal edilen malların menşeinin tespiti ve belgelendirilmesinden sorumlu birimin başkanı olarak görev yapmaktaydı. Başvurucu, 30 Kasım 2009 tarihinde Başsavcılığa suç duyurusunda bulunarak et ithalatında menşe ülkesinin gerçeğe aykırı biçimde gösterilmesi suretiyle tercihli gümrük uygulamalarından yararlanılmasını sağlayan hukuka aykırı bir uygulama, yani aktarma yoluyla gerçekleştirilen menşe hilesi bildirmiş ve bu uygulamaya Gümrük Servisi'ndeki üst düzey kamu görevlilerinin de dahil olduğu ileri sürülmüştür.

## **I. CEZA YARGILAMASI**

30 Kasım 2009 tarihinde, başvurusunun söz konusu et ithalatçılara bir mahkeme kararına aykırı olarak menşe belgesi düzenlemeyi reddetmesi üzerine, görevi kötüye kullanma iddiasıyla hakkında ceza soruşturması başlatılmıştır. 23 Aralık 2010 tarihinde ise suç unsuru bulunmaması nedeniyle ceza soruşturması sona erdirilmiştir.

## **II. BİRİNCİ İŞTEN ÇIKARMA VE GÖREVE İADE**

Yine 30 Kasım 2009 tarihinde başvuru, Bălți Gümrük Ofisi'nde başka bir göreve nakledilmiştir.

---

<sup>1</sup> İstanbul Gedik Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı.

10 Aralık 2009 tarihinde Gümrük Servisi, aynı et ithalatçısına menşe belgesi düzenlememesi nedeniyle başvuru hakkında disiplin cezası olarak kınama cezası vermiştir. 14 Aralık 2009 tarihinde ise başvuru, 7-11 Aralık 2009 tarihleri arasında izinsiz devamsızlık yaptığı iddiasıyla disiplin yaptırımı olarak işten çıkarılmıştır.

Başvuru, her iki disiplin cezasına karşı yargı yoluna başvurmuştur.

Kişinev İstinaf Mahkemesi, 16 Mart 2010 tarihinde başvuru lehine karar vermiştir. Mahkeme, başvurunun söz konusu menşe belgelerini düzenlemeyi reddetmesinin ilgili mahkeme kararına aykırı olmadığını ve başvurunun işe gelmemesinin, işverenin ulaşım giderlerini karşılamamasından kaynaklandığı için haklı olduğunu tespit etmiştir. Mahkeme ayrıca birkaç gün içinde art arda uygulanan disiplin cezalarının,

*“işverenin faaliyetlerinde tespit edilen hukuka aykırılıklara ilişkin olarak 30 Kasım 2009 tarihinde yapılan şikayet nedeniyle Gümrük Servisi'nin başvurucuya yönelttiği bir baskı ve misilleme biçimi oluşturduğunu”* kaydetmiştir.

Yüksek Mahkeme, 14 Temmuz 2010 tarihinde bu kararı onamıştır. Başvuru, 16 Temmuz 2010 tarihinde görevine iade edilmiştir.

### **III. İKİNCİ İŞTEN ÇIKARMA VE GÖREVE İADE**

Başvuru, 4 Ağustos 2010 tarihinde ertesi gün için ücretsiz izin talebinde bulunmuş; bu talebin kabul edildiği ileri sürülmüştür. 5 Ağustos 2010 tarihinde başvuru, aynı gümrük yolsuzluğu ve ihbarcılığı nedeniyle maruz kaldığı misilleme tedbirleri hakkında bir basın toplantısı düzenlemiştir.

19 Ağustos 2010 tarihinde, hakkında yürütülen ceza soruşturması süresince görevden uzaklaştırılmıştır. İddialara göre başvuru, 5 Ağustos 2010 tarihinde düzenlenen basın toplantısı hakkında amirleri tarafından sorgulanmıştır. 23 Aralık 2010 tarihinde ceza soruşturması ve görevden uzaklaştırma işlemi sona erdirilmiş; 17 Ocak 2011 tarihinde ise başvuru resmen görevine iade edilmiş ancak ofise girişine izin verilmemiştir.

Başvuru, 7 Şubat 2011 tarihinde, 5 Ağustos 2010 tarihinde izinsiz devamsızlık yaptığı iddiasıyla işten çıkarılmış ve bu işten çıkarma işlemine karşı dava açmıştır.

Moldova Yüksek Mahkemesi, 21 Aralık 2011 tarihinde kesin olarak başvuru lehine karar vermiştir. Mahkeme, başvurunun 5 Ağustos 2010 tarihindeki izninin usulüne uygun biçimde verildiğini ve her halükarda işten çıkarma işleminin süre yönünden geçersiz olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca işten çıkarma kararının yetkisiz bir görevli olan C.T. tarafından imzalandığını da belirtmiştir:

*“Mahkeme, C.T.’nin 17.02.2010 tarihli yetki devrine dayanarak Gümrük Servisi Genel Müdürü adına imza atma yetkisine sahip olduğu yönündeki iddiayı reddetmektedir. Zira*

02.01.2007 tarihli ve 4 sayılı Hükümet Kararnamesi uyarınca Genel Müdür yazışmaların imzalanmasına ilişkin yetkiyi devredebilir; ancak personelin işe alınmasına veya işten çıkarılmasına ilişkin karar verme yetkisi münhasıran Genel Müdür'e aittir.”

Mahkeme, aşağıdaki gerekçeyle başvuruçunun görevine iadesine hükmetmiştir:

*“Mahkeme, başvuruçunun Eşyanın Menşei ve Tarife Dışı Düzenlemeler Şubesi Başkanı görevine iadesine hükmedemez. Başvuruçuya göre bu görev, Gümrük Servisi'nin mevcut teşkilat şemasında önceki görevine karşılık gelmektedir. Ancak mahkemenin yetkisi, işten çıkarma emrinin verildiği tarihteki hukuka uygunluğu incelemekle sınırlıdır ve çalışanın, iptal edilen işten çıkarma emrinin verildiği tarihte mevcut olan kadroya iade edilmesi gerekmektedir.”*

#### IV. ÜÇÜNCÜ İŞTEN ÇIKARMA

Başvuru, 2 Ocak 2012 tarihinde işe döndüğünde kendisine bir masa ve sandalye tahsis edilmiş ancak bilgisayara erişimine izin verilmemiştir. Aynı gün, 2010 yılında gerçekleştirilen Gümrük Servisi yeniden yapılanması kapsamında kadrosunun kaldırıldığı gerekçesiyle işten çıkarılacağı kendisine bildirilmiştir. 10 Ocak 2012 tarihinde başvuruçuya alternatif bir kadro teklif edilmiş, 31 Ocak 2012 tarihinde ise başvuru işten çıkarılmıştır.

Başvuru, 1 Mart 2012 tarihinde işten çıkarılmasına karşı dava açmıştır. Başvuru, diğer gerekçelerin yanı sıra, aynı görev tanımına sahip bir kadronun farklı bir ad altında varlığını sürdürdüğünü, bu nedenle kadrosunun fiilen kaldırılmadığını ve işten çıkarılmasının ihbarcılığına yönelik bir misilleme niteliği taşıdığını ileri sürmüştür. Ayrıca işten çıkarma kararının yetkisiz bir kişi olan C.T. tarafından imzalandığını da öne sürmüştür.

Kişinev İstinaf Mahkemesi, 28 Mayıs 2012 tarihinde başvuruçunun işten çıkarılmasını hukuka uygun bulmuş ve şu tespitlerde bulunmuştur:

*“Yüksek Mahkemenin 21.12.2011 tarihli kesin kararının ardından başvuruçunun görevine iade edilmiştir... Ancak söz konusu kadro yeniden yapılanma nedeniyle artık mevcut olmadığından, Gümrük Servisi başvuruçuyu işten çıkarabilecek durumdaydı...Başvuruçuya Güneydoğu Gümrük Bürosu Başkanlığı teklif edilmiş; başvuruçunun bu teklifi reddetmesi üzerine işten çıkarılmasına karar verilmiştir. C.T.'nin işten çıkarma kararını imzalama yetkisine sahip olmadığı yönündeki iddiaya gelince, mahkeme bu yetkinin Gümrük Servisi tarafından düzenlenen resmi belgelerin imzalanmasına ilişkin 17.02.2010 tarihli yetki devrinden kaynaklandığını belirtmektedir.”*

Başvuruçunun bu karara karşı temyiz yoluna başvurmuştur. Başvuruçunun, kadroların yalnızca yeniden adlandırılmasının hukuka uygun bir işten çıkarma gerekçesi oluşturmadığını ve Yüksek Mahkeme'nin 18 Ocak 2011 tarihli açıklayıcı notunda hakimlere, ilgili çalışanın görev tanımını ayrıntılı biçimde incelemelerinin tavsiye edildiğini vurgulamıştır. Başvuruçunun ayrıca Gümrük Servisi Yönetmeliği'nin personelin işten çıkarılmasına ilişkin yetki devrini açıkça yasakladığını, 17 Şubat

2010 tarihli yetki devri belgesinin dava dosyasında yer almadığını ve Yüksek Mahkemenin başka bir davada C.T.'nin işten çıkarma kararını imzalama yetkisinin bulunmadığını tespit ettiğini belirtmiştir. Başvurucu, işten çıkarılmasının 2009 yılındaki ihbarcılığına karşı bir misilleme niteliğinde olduğunu yinelemiştir.

Yüksek Mahkeme, 29 Kasım 2012 tarihinde alt derece mahkemesinin kararını onamıştır. Mahkeme, Kişinev İstinaf Mahkemesi'nin gerekçeleriyle aynı argümanlara dayanmıştır. Karar kesinleşmiştir.

Başvurucu, AİHS'nin 6. ve 10. maddeleri kapsamında, ihbarcılığıyla bağlantılı olarak işten çıkarılmasının adil olmayan bir yargılama sürecinin sonucu olduğunu ileri sürerek başvuruda bulunmuştur.

### **HÜKMÜN GEREKÇESİ**

#### **AİHS'İN 10. MADDESİNİN İHLAL EDİLDİĞİ İDDİASI**

Başvurucu, Gümrük Servisi'ndeki yolsuzluğu bildirmesinin ardından görevinden çıkarılması nedeniyle AİHS'nin 10. maddesi kapsamında başvuruda bulunmuştur. Başvurucu, AİHS'nin 6. maddesi kapsamındaki şikayetinin, 10. madde çerçevesinde ileri sürülen argümanlara dahil edildiğini bildirmiştir.

Başvurucunun argümanlarının niteliği ve kapsamı dikkate alındığında AİHM, davayı yalnızca AİHS'nin 10. maddesi çerçevesinde incelemenin uygun olduğu kanaatine varmıştır.

Başvurucu, Moldova makamlarının, Gümrük Servisi yönetimini de ilgilendiren yolsuzluğa ilişkin bilgileri açıklaması nedeniyle kendisini rahatsız edici bir çalışan olarak bertaraf etmeye çalıştığını ileri sürmüş ve *Guja/Moldova Cumhuriyeti (no. 2)* kararına dayanmıştır. Üç işten çıkarma kararının ve hakkında yürütülen ceza soruşturmasının ihbarcılığına karşı bir misillemeden ibaret olduğunu açıklamıştır. Başvurucuya göre, iki kez işten çıkarılması için geçerli bir gerekçe bulunamaması üzerine makamlar, onu üçüncü kez işten çıkarabilmek amacıyla görünürde bir yeniden yapılanma süreci oluşturmuştur. Başvurucu, Gümrük Servisi'ndeki eski kadrosunun statüsünün düşürülmüş olmakla birlikte varlığını sürdürdüğünü ve Gümrük Servisi'nin işleyişi açısından zorunlu nitelik taşıdığını savunmuştur. Başvurucu, üçüncü yargılama sürecinde ulusal mahkemelerin, kadrosunun kaldırıldığını yalnızca biçimsel olarak kabul ettiğini; buna karşılık yeniden adlandırılmış bir kadro altında yürütülmeye devam eden görevleri hiçbir zaman değerlendirmediklerini belirtmiştir. Ulusal mahkemeler, ihbarcılığa yönelik misilleme iddiasına da cevap vermemiş ve daha önceki tespitleriyle çelişerek C.T.'nin yetkisinin geçerli olduğuna hükmetmiştir. Başvurucu ayrıca, 2010 yılı başında gerçekleştirildiği iddia edilen yeniden yapılanmaya ve kadrosunun kaldırılmasına rağmen Temmuz 2010'da resmen göreve iade edildiğini, Şubat 2011'de başka gerekçelerle hukuka aykırı biçimde işten çıkarıldığını ve Aralık 2011'de yeniden göreve iade edildikten sonra Ocak 2012'de bir kez daha işten

çıkartıldığını ileri sürmüştür. Kendisine teklif edilen alternatif kadroya ilişkin görüşlerini bildirme fırsatı bulamadığını, her halükarda söz konusu kadronun 2012 yılı baharında kaldırıldığını ve bu nedenle teklifin gerçek bir öneri niteliği taşımadığı sonucuna vardığını belirtmiştir.

Hükümet, başvurucunun son işten çıkarılmasının 2010 yılındaki Gümrük Servisi yeniden yapılanmasının sonucu olduğunu ve başvurucunun kamuoyuna yönelik açıklamalarıyla herhangi bir bağlantısının bulunmadığını savunmuştur. Başvurucunun teklif edilen alternatif kadroyu reddetmiş olması nedeniyle işten çıkarma usulüne riayet edildiğini ileri sürmüştür. Gümrük Servisi'nin yeniden yapılandırılmasına ilişkin Hükümet kararname Ocak 2010'da yürürlüğe girmiş ve başvurucunun kadrosunun kaldırılması sonucunu doğurmuştur. Hükümet, mevcut davanın Guja (no. 2) kararından ayrılması gerektiğini ve davanın AİHS'nin 10. maddesinin ihlalini ortaya koymadığını öne sürmüştür.

İhbarcılarının korunmasına ilişkin genel ilkeler, son olarak *Halet/Lüksemburg* ([BD], no. 21884/18, §§ 120-154, 14 Şubat 2023) kararında özetlenmiştir.

AİHM, başvurucunun şikayet ettiği tedbirin üçüncü işten çıkarma işlemi olduğunu belirtmektedir. Bununla birlikte AİHM, başvurucunun ifade özgürlüğüne müdahale bulunup bulunmadığının belirlenmesi bakımından, başvurucunun 2009 yılındaki ihbarından sonra meydana gelen bütün olayların dikkate alınmasının gerekli olduğu kanaatinde dir.

AİHM, ulusal mahkemelerin başvurucunun ilk işten çıkarılmasının hukuka aykırı olduğunu ve bu işlemin ihbarcılığı nedeniyle misilleme niteliği taşıdığını tespit ettiğini belirtmektedir. Başvurucu, 16 Temmuz 2010 tarihinde şeklen görevine iade edilmiş ve 5 Ağustos 2010 tarihinde, ihbarcılığı nedeniyle gerçekleşen ilk işten çıkarılmasına ilişkin yargılamanın sonucu hakkında bir basın toplantısı düzenlemiştir. Kısa bir süre sonra başvurucu, o tarihte dokuz aydan fazla süredir devam eden ceza soruşturması kapsamında görevden uzaklaştırılmıştır. Başvurucu, 17 Ocak 2011 tarihinde tekrar şeklen görevine başlayabilmiş ancak ofise girişine izin verilmemiştir. Birkaç hafta sonra, 7 Şubat 2011 tarihinde başvurucu, basın toplantısını düzenlediği gün olan 5 Ağustos 2010'da izinsiz devamsızlık yaptığı iddiasıyla yeniden işten çıkarılmıştır. Başvurucu, Yüksek Mahkemenin ikinci işten çıkarma işleminin hukuka aykırı olduğunu tespit etmesinin ardından Aralık 2011'de görevine iade edilmiştir. Son olarak başvurucu, 2010 yılında gerçekleştirildiği ileri sürülen yeniden yapılanma nedeniyle Ocak 2012'de üçüncü kez işten çıkarılmıştır.

Üçüncü işten çıkarma işlemine ilişkin yargılama sırasında ulusal mahkemeler, yeniden yapılanmaya dayalı işten çıkarmanın neden söz konusu yeniden yapılanmadan iki yıl sonra gerçekleştiğini ve aynı görevlerin başka bir ad altındaki idari birim tarafından yerine getirilmeye devam edilip edilmediğini açıklığa kavuşturmaya çalışmamıştır. Halbuki bu hususların açıklığa kavuşturulması oldukça

önem taşımaktadır. Nitekim İş Kanunu, yeniden yapılanma gerekçesiyle kaldırılan kadrolarla aynı görevleri içeren ve yalnızca adı değiştirilen kadroların bir yıl geçmeden yeniden oluşturulmasına izin vermemektedir. Ulusal mahkemeler ayrıca, başvurucunun işten çıkarma kararını imzalama konusunda C.T.’nin yetkisine ilişkin altı ay önceki kendi tespitleriyle çalışmıştır.

Yukarıda belirtilenler ve dosya kapsamı dikkate alındığında AİHM, başvurucunun üçüncü kez işten çıkarılmasının olağan bir iş uyuşmazlığıyla ilgili olmadığı; aksine 2009 yılında iddia edilen gümrük yolsuzluğunu açıklaması nedeniyle kendisine yöneltilmiş başka bir misilleme eyleminin tüm özelliklerini taşıdığı yönünde çıkarım yapmak için yeterince güçlü gerekçeler bulunduğu kanaatinde dir. Olayların gelişim biçimi ve zamanlaması, bağımsız bir gözlemcinin başvurucunun üçüncü işten çıkarılmasının 2009 olaylarıyla ilgisiz olmadığı sonucuna makul olarak varmasına yol açabilecektir. Nitekim işveren, uyuşmazlığın basit bir iş uyuşmazlığı olduğu izlenimini korumaya dahi çalışmamış; mahkemelerin göreve iade kararlarından sonra her defasında başvurucunun görevine fiilen başlamasını aktif biçimde engellemiştir. Böylece başvurucuya ve başkalarına, başvurucunun eski işyerinde artık istenmediği açıkça gösterilmiştir.

Bu koşullarda AİHM, mevcut davayı yukarıda anılan *Guja (no. 2)* kararından ayırmak için herhangi bir neden görmemekte ve başvurucunun Ocak 2012’de işten çıkarılmasının, AİHS’nin 10. maddesinin birinci fıkrası kapsamında ifade özgürlüğü hakkına yönelik “bir kamu makamı müdahalesi” teşkil ettiği kanaatine varmaktadır. AİHM, söz konusu müdahalenin “kanunla öngörülmüş” olup olmadığını ve meşru bir amaç taşıyıp taşımadığını ayrıca karara bağlamayı gerekli görmemektedir. Müdahalenin “demokratik bir toplumda gerekli” olup olmadığı bakımından AİHM, mevcut davada başvurucunun ithalat yolsuzluğunu kolluk makamlarına bildirdikten sonra art arda üç kez işten çıkarılmasına ve bir ceza soruşturmasına maruz bırakılmasını dikkat çekici bulmaktadır. İlk yargılama sürecinde ulusal mahkemeler, başvurucunun işten çıkarılmasının makamların rahatsız edici bir çalışmanı bertaraf etme girişimi olduğunu tespit etmişken, üçüncü yargılama sürecinde bu unsurun, başvuru tarafından temyiz başvurusunda açıkça ileri sürülmesine rağmen tamamen göz ardı edilmiş olması çarpıcıdır. Mahkemeler, 2009 yılından sonraki olgulara hiçbir şekilde dikkat etmemiş ve başvurucunun üçüncü kez işten çıkarılmasına ilişkin kararın, AİHM’in *Guja/Moldova* kararındaki içtihadı dikkate alınarak AİHS’nin 10. maddesinin 2. fıkrası kapsamında haklı gösterilip gösterilemeyeceğini incelememiştir.

Yukarıda açıklanan nedenlerle AİHM, başvurucunun ifade özgürlüğü hakkına, özellikle de bilgi verme hakkına yapılan müdahalenin “demokratik bir toplumda gerekli” olmadığı sonucuna varmaktadır. Bu nedenle AİHS’nin 10. maddesi ihlal edilmiştir.