Hakemli Makale **GSÜHFD**, 2022; 2: 1241-1286

"COMPLIANCE" FENOMENİ EKSENİNDE ŞİRKET İÇ SORUŞTURMALAR VE TÜRK CEZA HUKUKUNDAKİ OLASI SONUÇLARI(*)

Dr. Öğr. Üyesi **Rahime ERBAŞ**(**)

Öz: Kaynağını ABD'den alan uluslararası bir kavram olarak *compliance* fenomeni, Türk ticari hayatını da etkilemiştir. Söz konusu fenomenin ortaya çıkma amaçlarına uygun olarak geliştirdiği araçları, ilkeleri ve denetim mekanizmaları şirketler hukukuna yeni kurum ve kavramları taşımıştır. Bunlardan biri de bu çalışmanın konusunu oluşturan *compliance programının* bir aracı olan şirket içi soruşturma usulüdür. Şirketlerle ilgili suçların birer karanlık sayı olarak kalmaması için karşılaştırmalı hukukta ele alınmaya başlanmış şu üç yeni anlayış üzerinde ve birbirleri ile bağlantılı olarak Türk ceza hukukunda da düşünülmesinde fayda görülmüştür. Bunlardan birincisi, şirket bünyesinde ve faaliyetlerinde şirketin, kendisinin suç işlenmesini önlemek üzere çalışmalar yapmasıdır *(criminal compliance).* İkincisi, bu amaç için oluşturulan *compliance* programının araçlarından şirket içi soruşturmalar *(internal investigations)* ile işlenmiş olan suçların şirket içinde soruşturulmasıdır. Üçüncüsü de bu iç soruşturmanın ceza muhakemesine bağlanabilirliği ve sonuçlarının olup olamayacağının kabulü meselesidir. Bu bağlamda özel kişiler tarafından elde edilen delillerin ceza muhakemesinde kullanılabilir olup olmadığının belirlenmesi önem arz etmektedir.

Anahtar Kelimler: Compliance, Uyum Programları, Şirketi İçi Soruşturma, Compliance Görevlisi, Ekonomik Suçlar, Delil Hukuku.

(*) Makale Gönderim Tarihi: 01.10.2022. Makale Kabul Tarihi: 15.12.2022.

(**) İstanbul Üniversitesi, Ceza ve Ceza Muhakemesi Anabilim Dalı (ORCID no: 0000-0002-6257-4312; *rerbas@istanbul.edu.tr*).

INTERNAL INVESTIGATIONS IN THE FRAME OF THE COMPLIANCE PHENOMENON AND ITS PROBABLE CONSEQUENCES IN TURKISH CRIMINAL LAW

Abstract: The phenomenon of compliance, as an international concept originating from the USA, has also affected the Turkish commercial life. Its tools, principles and control mechanisms developed in accordance with the purpose of the emergence of that phenomenon have brought new institutions and concepts to company law. This study analysis the internal investigations, which stands as one of the main tools of the compliance program. In terms of prevention the economic crimes from remaining as a dark figure of crime, it has been beneficial to consider these three new understandings that have been started to be discussed in comparative law, and as such to analyze its consequences in Turkish criminal law. The first one of these is that the company develops compliance programs to prevent the commission of a crime within the company and its activities (criminal compliance). Second, internal investigations, one of the tools of the compliance program created for this purpose, are the internal investigations of crimes committed within the company. Third, the impacts and legal consequences of the internal investigation on the criminal procedure. In this context, it is significant to determine whether the evidence obtained by private individuals can be used in criminal proceedings.

Keywords: Compliance, Compliance Programs, Internal Investigations, Compliance Officer, Economic Crimes, Evidence Law.

GİRİŞ

Şirket bünyesinde ve faaliyetlerinde şirket çalışanları tarafından bir suç işlendiğinde, genellikle şirket içerisinde suçla ilgili delillerin gizlenmesi eğilimi gösterilebilir. Yahut ta şirket dışındakilerle (ceza muhakemesi makamları) etkin bir işbirliği yapılmaması söz konusu olabilir. Bunun en önemli nedeni, şirket içinde veya faaliyetlerinde suç işlendiğinin ilk olarak kamuoyunda duyulması ve sonrasında kamuya açık yürütülen ceza muhakemesi sonucunda şirket çalışmalarının ve şirket itibarının zedeleneceği endişesidir. Söz gelimi eğer borsada işlem gören bir şirket söz konusu ise borsada şirketin hisse senetlerinde değer kaybı ile karşılaşılabilmektedir. Örneğin Alman *Volkswagen* otomobil şirketi, dizel yakıtıyla ilgili hem çevre hem de vergi ile ilgili hukuk kurallarını dolanmak ve aynı zamanda dizel kullanan bir araçla aynı kaliteyi sunabilmek için araçlara bir yazılım programı yerleştir-

mek suretiyle emisyon testini manipüle etmiştir.[1] Bu olay, *emisyon skandalı* olarak büyük yankı uyandırmış ve söz konusu şirketin borsada hisseleri iki hafta içerisinde %40 oranında değer kaybetmiştir.[2]

İşte şirket de bizatihi varlık gayesi maddi kazanç olan bir oluşum olarak, maddi kazancı zedeleyecek nitelikteki *"suç işlendi!"* iddiasını tabii olarak saklama eğilimi gösterir. Bu nedenle suç delillerini yok etme, gizleme veya değiştirme suçunun (TCK md.281) işlenmesi söz konusu olabilir. Bunu, klasik eğilim olarak nitelendirebiliriz. Modern eğilim ise, şirket bünyesinde işlenen suçlarla ilgili şirket içerisinde bir soruşturma yapılması yönündedir.[3] Özellikle borsada işlem gören şirketler açısından *"şeffaflık"* temel bir ilke olarak giderek daha fazla benimsenmektedir.[4] Bu, adeta suç işlenmesi ile şirkete bulaştırılan virüsün temizlenmesi faaliyetidir.[5] Gerçekten şirketlerin ceza muhakemesi makamları ile işbirliği içinde olmaları, hem yararına menfaat elde edilen şirket tüzel kişiliği hem de şirketteki yetkili kişilerin de menfaatinedir. Keza emisyon skandalında, *Volkswagen'ın* şirket içi kontrol sisteminin kalitesiyle ilgili soru işaretlerinin olduğuna işaret edilmiştir.[6] Diğer taraftan bu tür bir soruşturmanın sadece şirketler açısından değil; devlet açısından da faydaları mevcuttur.[7] Cumhuriyet Savcısının şirket faaliyetlerinde işlenen suçlarla ilgili yürüttüğü soruşturmalarda söz konusu suçların açıklığa

---

1 GOEL Anusha, "Volkswagen: The Protagonist in Diesel Emission Scandal", **South Asian Journal of Marketing & Management Research (SAJMMR)**, C. 5, S. 11, Kasım 2015, ss.33-34, https://ssrn.com/abstract=2707162 (Erişim Tarihi: 01.11.2022).

2 JUNG Jae C./ SHARON Elizabeth, "The Volkswagen Emissions Scandal and its Aftermath", **Global Business and Organizational Excellence**, C.38, S.4, s.6, https://doi.org/10.1002/joe.21930 (Erişim Tarihi: 01.11.2022).

3 SAHAN Oliver, "Unternehmensinterne Untersuchungen aus rechtsanwaltlicher Perspektive", in **Compliance und Strafrecht**, Yay. Haz. Hans Kudlich/Lothar Kuhlen/Iñigo Ortiz de Urbina, C.F. Müller, Heidelberg, 2012, s.172.

4 MARTÍN Víctor Gómez, "Compliance und Arbeitnehmerrechte"**,** in **Compliance und Strafrecht**, Yay. Haz. Hans Kudlich/Lothar Kuhlen/Iñigo Ortiz de Urbina, C.F. Müller, Heidelberg, 2012, s.110.

5 MOMSEN Carsten, "Internal Investigations zwischen arbeitsrechtlicher Mitwirkungspflicht und strafprozessualer Selbstbelastungsfreiheit", **Zeitschrift für Internationale Strafrechtsdogmatik (ZIS)**, C. 6, S. 6, 2011, s.508.

6 EWING Jack/ BOWLEY Graham, "VW Reveals It Misstated Emissions of Gas Cars", **The New York Times**, 4 Kasım 2015, s. 1, http://www.consumerauto.org/wp-content/uploads/2015/11/VW-Reveals-It-Misstated-Emissions-of-Gas-Cars.pdf (Erişim Tarihi: 01.11.2022).

7 ROTSCH Thomas, "Compliance und Strafrecht- Fragen, Bedeutung, Perspektiven Vorbemerkungen zu einer Theorie der sog. „Criminal Compliance", **Zeitschrift für die Gesamte Strafrechtswissenschaft (ZStW)**, 2013, C.125, S. 3, s.488.

kavuşturulabilmesi için şirketin C. Savcısının ile aktif bir işbirliği içinde olması gereklidir.[8] Söz gelimi şirket seviyesinde dahil olunan ticari yaşamın yoğunluğu ve karmaşık niteliği, ceza muhakemesi makamlarını da yanıltabilmektedir. Bu şekilde bu suçların ortaya çıkarılması güçlük nedeniyle şirketler ilgili *kriminolojik* açıdan bu suçlar, karanlık alanda kalabilmektedir.[9] Keza söz konusu yoğunluk ve karmaşıklık nedeniyle uzun sürecek bir ceza muhakemesi soruşturması devlete; zaman, işgücü ve mali kaynakları açısından başkaca problemeler yaratabilmektedir.[10]

Başkaca, bilhassa rüşvet suçu gibi kamu güveni aleyhine işlenen suçlarda *etkin pişmanlık*[11] hükümlerinden istifade edebilmelerini kolaylaştırabilir. Buna göre, şirketlerin bu tür bir soruşturma ile elde ettikleri delilleri ceza muhakemesi makamlarıyla paylaşmalarının da önemi ortaya çıkmaktadır. Bu noktada dikkat çekilmelidir ki sınırlı sayıda da olsa Türk hukukunda kapsamına bazı hallerde rüşvetin de girdiği bazı tür suçlar nedeniyle yine bazı tür şirketlerin, compliance programı oluşturma zorunluluğu mevcuttur.[12]

Şirketlerle ilgili suçların birer karanlık sayı olarak kalmaması için karşılaştırmalı hukukta ele alınmaya başlanmış şu üç yeni anlayış üzerinde ve birbirleri ile bağlantılı olarak Türk ceza hukuku açısından da düşünülmesinde fayda görülmüştür. Bunlardan birincisi, şirket bünyesinde ve faaliyetlerinde şirketin, kendisinin suç işlenmesini önlemek üzere çalışmalar yapmasıdır *(criminal compliance).* İkincisi, bu amaç için oluşturulan *compliance* programının araçlarından şirket içi soruşturmalar *(internal investigations)* ile işlenmiş olan suçların şirket içinde soruşturulmasıdır. Üçüncüsü de bu iç

---

8 ZAPFE Henrik, **Compliance und Strafverfahren: Das Spannungsverhältnis zwischen Unternehmensinteressen und Beschuldigtenrechten**, Peter Lang, Frankfurt am Main, 2013, s.101.

9 ERMAN Sahir, **Ticari Ceza Hukuku I- Genel Kısım**, 3. Bası, İ.Ü Basım Evi, İstanbul, 1992, s.4; ÖZBEK Veli Özer, **Ekonomi Ceza Hukuku (Birinci Kitap - Genel Hükümler)**, 2. Bası, Seçkin, Ankara, 2021, s.25.

10 ROTSCH, "Compliance und Strafrecht- Fragen, Bedeutung, Perspektiven Vorbemerkungen zu einer Theorie der sog. „Criminal Compliance", s.488.

11 Ekonomik suçlar açısından etkin pişmanlık için bkz.: ÖZBEK, s.124 vd.

12 Buna göre, *"suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama"(TCK md. 282)* suçu ile "*terörizmin finansmanı"* suçu (07.02. 2013 tarih ve 6415 sayılı *Terörizmin Finansmanının Önlenmesi Hakkında Kanun,* md.3-4) kapsamında bazı tür şirketlerin uyum programı oluşturma zorunluluğu 16. 09. 2008 ve 26999 sayılı *Suç Gelirlerinin Aklanmasının ve Terörün Finansmanının Önlenmesine İlişkin Yükümlülüklere Uyum Programı Hakkında Yönetmelik'inde* mevcuttur. Ayrıca bkz.: MERAKLI Serkan, **Şirket Faaliyetleri Kapsamında İşlenen Suçlarda Şirket Yetkililerinin Ceza Hukuku Sorumluluğunun Esasları**, Seçkin, Ankara, 2022, ss.141-142, ayrıca ss. 146-147.

soruşturmanın ceza muhakemesine açısından değerlendirilmesidir. Bu soruşturmalarla ilgili maddi ve hukuki açıdan hatalı değerlendirmeler, ceza muhakemesinde soruşturmaya da taşınacaktır.[13] Buna göre bu iç soruşturmanın ceza muhakemesine bağlanabilirliği ve sonuçlarının olup olamayacağının kabulü, temel bir meseledir. Bu bağlamda özel kişiler tarafından elde edilen delillerin ceza muhakemesinde kullanılabilir olup olmadığının belirlenmesi önem arz etmektedir.

I. ÇALIŞMANIN SINIRLARI VE İZLENECEK YÖNTEM

Kaynağını ABD'den alan[14] gerek son dönemin popüleri *compliance*,[15] gerekse 1990'lı yıllarda dünyaya yayılan *kurumsal yönetim (corporate governance*)[16] fenomeni,[17] uluslararası kuruluşlar ve çok uluslu şirketlerin etkisiyle Türk ticari hayatına olsa girmiştir.[18] Compliance programı ile uyumlu olunması gereken sadece ulusal hukuk değil; sözleşmeler aracılığı ile uluslararası hukuk kuralları da yer almaktadır. Bu bağlamda söz konusu fenomenlerin ortaya çıkma amaçlarına uygun olarak geliştirdikleri araçları, ilkeleri ve denetim mekanizmaları şirketler hukukuna yeni kurum ve kav-

---

13 ZAPFE, s.108.

14 PASLI Ali, "'Compliance' Kavramının Anonim Ortaklıklar Hukukundaki Anlamı ve Sorumluluk Sistemine Etkisi", **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, C.71, S. 2, 2013, s.320. Ayrıca bkz.: SAHAN Oliver, "Strafrecht und Compliance in der Praxis", in **Türk- Alman Hukuk Sempozyumu: Teori ve Uygulama Açısından Şirketlerin Kurallara Uyması (Compliance) Tartışmaları**, Yay. Haz. Erhan Temel/ Adem Sözüer, Adalet Yayınevi, Ankara, 2013, ss. 61-62, ayrıca s.72.

15 Terimle ilgili açıklamaları için bkz.: PASLI, "'Compliance' Kavramının Anonim Ortaklıklar Hukukundaki Anlamı ve Sorumluluk Sistemine Etkisi", ss.317-320.

16 İngilizce dilindeki *"corporate governance"* ifadesini Türkçe'de PASLI'nın çevirisiyle benimsemekteyiz. Bu ifadeye ilişkin diğer Türkçe ifadeler için bkz.: PASLI Ali, **Anonim Ortaklık Kurumsal Yönetimi**, Çağa Hukuk Vakfı Yayınları, İstanbul, Ağustos 2005, ss.29-30.

17 ROTSCH Thomas, "Criminal Compliance", in **Türk- Alman Hukuk Sempozyumu: Teori ve Uygulama Açısından Şirketlerin Kurallara Uyması (Compliance) Tartışmaları**, Yay. Haz. Erhan Temel/ Adem Sözüer, Adalet Yayınevi, Ankara, 2013, s.51. Kurumsal yönetim kavramını Türk hukuku açısından değerlendiren ve kurumsal yönetim anlayışının hukukumuzda yerleşebilmesi için atılması gereken hukuki adımları sıralayan çalışma için bkz.: PASLI, **Anonim Ortaklık Kurumsal Yönetimi**, s. 85 vd. Kurumsal yönetim ile compliance kavramlarını karşılaştıran bir çalışma için bkz.: YAŞAR Tuğçe Nimet, **Anonim Şirketler Hukukunda "Uyum" (Compliance),** On İki Levha, İstanbul, 2020, ss.103-106.

18 Örneğin bkz.: **Koç Holding**, "Etik İlkeler ve Uyum Politikaları", https://www.koc.com.tr/hakkinda/etik-ilkeler-ve-uyum-politikalari (Erişim Tarihi: 11.11.2022). Ayrıca bkz.: KOLCUOĞLU Umut, "Türk şirketleri uyum (compliance) programı oluşturmalı mı?", 3 Şubat 2017, https://www.dunya.com/kose-yazisi/turk-sirketleri-uyum-compliance-programi-oluşturmali-mi/348439?ysclid=laclhb0tqv17519021 (Erişim Tarihi: 11.11.2022).

ramları taşımıştır. Bunlardan biri de bu çalışmanın konusunu oluşturan *compliance programının* bir aracı olan şirket içi soruşturma usulüdür. Bu kavram, şirket bünyesinde veya şirketin yürüttüğü faaliyetler sırasında işlenen suçların, kabahatlerin ve hatta her türlü etik ihlallerin şirket içerisinde soruşturulması olarak kısaca tanımlanmaktadır.[19] Bu şekilde esasında şirket yetkililerin ceza hukuku ve kabahat sorumluluklarının oluşmasının önüne geçmek amacıyla şirket bünyesinde soruşturma yapılması, Türk hukukunda tüm şirketler açısından ve her türlü aykırılıklar için açık kanuni dayanağı olan bir uygulama niteliğinde değildir.[20] Bu nedenle oluşturulması, Türk hukukunda, kural olarak zorunlu değildir.[21] Ancak, yukarıda belirtilmiş olduğu üzere uluslararası sözleşmelerin sonucu olan *Suç Gelirlerinin Aklanmasının ve Terörün Finansmanının Önlenmesine İlişkin Yükümlülüklere Uyum Programı Hakkında Yönetmelik"* kapsamında zorunluluk olarak *compliance* programının düzenlendiği haller mevcuttur. Bu bağlamda, birinci olarak özellikle büyük şirketlerde *etik kurullar* ve *etik kurul soruşturması* biçiminde karşımıza çıkmaktadır. İkinci olarak bankacılık faaliyetleri yapan anonim şirketler bakımından *teftiş kurulu* ve *teftiş kurulu soruşturmasıdır*.[22] Bu ikisinden farklı olarak *compliance* kavramı kapsamında değerlendirilebilecek bir durum ise iş hukukunda klasik bir kurum mahiyetindeki *disiplin kurulu* ve *disiplin kurulu soruşturmasıdır.*

---

19 SAHAN, "Unternehmensinterne Untersuchungen aus rechtsanwaltlicher Perspektive", s.171. Ayrıca bkz.: MERAKLI, ss.140-141.

20 Bunların önüne geçilmesinde başvurulan yaygın metot ise bağımsız deneticilere zorunlu olarak başvurulmasıdır. Bu bağlamda compliance programı ise iç denetimi ifade etmektedir (YAŞAR, **Anonim Şirketler Hukukunda "Uyum" (Compliance),** ss141-142, s.147).

21 Söz gelimi TTK'nın *"riskin erken saptanması ve yönetimi"* başlıklı 378. maddesine göre; *"Pay senetleri borsada işlem gören şirketlerde, yönetim kurulu, şirketin varlığını, gelişmesini ve devamını tehlikeye düşüren sebeplerin erken teşhisi, bunun için gerekli önlemler ile çarelerin uygulanması ve riskin yönetilmesi amacıyla, uzman bir komite kurmak, sistemi çalıştırmak ve geliştirmekle yükümlüdür. Diğer şirketlerde bu komite denetçinin gerekli görüp bunu yönetim kuruluna yazılı olarak bildirmesi hâlinde derhâl kurulur ve ilk raporunu kurulmasını izleyen bir ayın sonunda verir."* Türk ticaret hukuku mevzuatında şirket yönetim kurulu tarafından bir compliance programı oluşturulmasının gerekliliğinden bahseden çalışma için bkz.: YAŞAR, **Anonim Şirketler Hukukunda "Uyum" (Compliance),** s.344.

22 Dikkat çekilmelidir ki; Alman Ticaret hukukunda da *compliance* kurumunun esas itibarıyla bankacılık ve sermaye piyasası şirketleri bağlamında tartışıldığı belirtilmektedir. Bkz.: TEMEL Erhan, "Compliance- System in der Aktiengesellschaft", in **Türk- Alman Hukuk Sempozyumu: Teori ve Uygulama Açısından Şirketlerin Kurallara Uyması (Compliance) Tartışmaları**, Yay. Haz. Erhan Temel/Adem Sözüer, Adalet Yayınevi, Ankara, 2013, s.2.

Etik kurul soruşturması ile teftiş kurulu soruşturmasında *kurumsal yönetim* ile *compliance* kavramlarının özelliklerini ve sonuçlarını doğrudan görmek mümkündür. Ancak iş hukukundaki disiplin kurulu soruşturması, işçiye savunma hakkı tanınarak ve gerçeğin ortaya çıkarılması sağlanarak işçinin haksız bir şekilde sözleşmesinin feshedilmesinin önüne geçilmesi için geliştirilmiş bir kurumdur. Bu yönüyle örneğin işçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması, işverenin güvenini kötüye kullanması, hırsızlık suçunu işlemesi veya işverenin meslek sırlarını ifşa etmesi gibi aralarında suç teşkil edebilecek nedenlerin sıralandığı hallerde şirket bünyesinde bir iç soruşturma yapılması ile sonuçlanmaktadır. Nitekim bu nedenle şirket çalışanlarının faaliyetleri sırasında suç işlemiş olmalarının soruşturulması da şirket içi soruşturma olarak değerlendirilmektedir.[23] Buradan hareketle işçiyle ilgili yapılması yönünden etik kurul ve teftiş kurulu soruşturması ile de birçok açıdan kesiştiği söylenebilir. Söz gelimi bu soruşturmalarda da suç işlediği hususunda şüphe olan kimselere iş sözleşmesinin feshi gibi birçok iş hukuku yaptırımı uygulanmaktadır. Bu nedenle Türk hukukunda şirket içi soruşturmalar hangi ad ile anılırlarsa anılsınlar, kişilere uygulanan yaptırımlar dikkate alındığında iş hukuku ile iç içedir. Bu nedenle Türk hukukunda da bu konu *disiplinler arası* bir mahiyet arz etmektedir.[24]

Çalışmada bu incelemelere geçmeden kısaca *compliance* ve *şirket içi soruşturma* kavramlarının tanımlarına ve kapsamına ilişkin kısaca bilgi verilecektir. Yine nedenleri ile Türkiye özelinde bu kavram ve kurumların tanınıp tanınmadığı; tanınmakta ise yaygınlığı hakkında tespitlere yer verilecektir.

Tanımlardan sonra *ilk olarak, etik kurul soruşturması, teftiş kurul soruşturması* ve son olarak *disiplin kurulu soruşturması (iş hukukundaki)* olarak Türk hukukunda karşımıza çıkan şirket içinde yürütülen soruşturmaların ceza soruşturması ve kovuşturması üzerindeki etkileri ve bunları öne çekip çekemeyeceği hususu ele alınacaktır. Bu kısımda hâlihazırda Türk hukukundaki yerleşik hukuki mekanizmaların, bugün popülerlik kazanan *compliance* fenomeninin aracı olan şirket içi soruşturma kurumunu karşılamakta olup olmadığı sorgulanacaktır. Türk hukukunda Alman hukukundaki *Siemens*

---

[23] SAHAN, "Unternehmensinterne Untersuchungen aus rechtsanwaltlicher Perspektive", s.172.

[24] İspanya ceza hukuku açısından compliance kavramı iş hukuku ile bağlantılı inceleyen bir çalışma için bkz.: MARTÍN, s.124. Ayrıca bkz.: ROTSCH, "Compliance und Strafrecht-Fragen, Bedeutung, Perspektiven Vorbemerkungen zu einer Theorie der sog. „Criminal Compliance", s. 481.

davası gibi compliance programlarını hukuki alanda da kapsamlı hale getirerek katalizör görevi gören emsal bir dava olmadığından compliance programına sahip olan şirketlerde dahi şirket içi soruşturma detaylı düzenlenmemiştir. Bu halde konuya sadece compliance özelinden değil, Türk iş hukukundan da yaklaşılması zaruridir.

İkinci olarak, şirket içinde yürütülen soruşturmaların ceza soruşturması ve kovuşturması üzerindeki etkileri bağlamında; şirket içi soruşturma yapmanın ve bunu ceza muhakemesi makamları ile paylaşmanın şirketin yararına olup olmadığı üzerinde durulacaktır. Diğer bir anlatımla, şirketin bünyesinde kendiliğinden soruşturma yapması için bir motivasyonu olmalı mıdır sorusu ele alınacaktır. *Daha sonra* özel kişiler tarafından elde edilen delillerin ceza yargılamasında kullanılıp kullanılamayacağı meselesi ele alınacaktır. Söz gelimi şirket bünyesinde işlenen suçlarla ilgili suçun işlendiğini öğrenen kişilerin, TCK'nın 278. maddesinde düzenlenen *"suçu bildirmeme suçu"* nedeniyle suçu bildirme yükümlülükleri mevcuttur. Buna göre şirket içerisinde veya şirketin faaliyetleri sırasında bir suçun işlendiğini öğrenip de bu yükümlülüğünü yerine getirmezler ise ticari sır sebebine dayanamayacaklar ve 278. madde nedeniyle sorumlu olacaklardır.[25]

Üçüncü olarak ise, kişinin kendini ve yakınlarını suçlayıcı beyanda bulunmama yasağı- *nemo tenetur ilkesi*- ve tanıklıktan çekinme hakkı ele alınacaktır. Nihayetinde şirket içi soruşturmanın ceza muhakemesindeki olası bir sonucu olarak, C. Savcısının soruşturma tekelinin kalkıp kalkmadığı sorusu ile çalışma tamamlanacaktır.

II. "COMPLIANCE" VE "ŞİRKET İÇİ SORUŞTURMA (INTERNAL INVESTIGATION)"

1. *"Compliance"* Terimi ve Kavramı

Menşei, terapi sürecine bağlılık anlamında tıp alanına dayanan[26] *compliance* hukuk sahasına ABD'den yayılmıştır. Her ne kadar Dünyada İngilizce özgün adıyla adeta moda sözcük haline gelmiş olsa da, yeni bir

---

[25] Ayrıca karş. Sermaye Piyasası Kanunu'ndaki bildirim yükümlülüğüne ilişkin 102. madde ve ayrıca 64. madde.

[26] MOMSEN, "Internal Investigations zwischen arbeitsrechtlicher Mitwirkungspflicht und strafprozessualer Selbstbelastungsfreiheit", s.508; ROTSCH Thomas, "§ 1: Criminal Compliance- Begriff, Entwicklung und theoretische Grundlegung", in **Criminal Compliance**, Yay. Haz. Thomas Rotsch, 1. Bası, Nomos, 2015, s.37, kn.5.

fenomeni ifade etmesi sebebiyle Alman hukukunda İngilizce özgün haliyle benimsenmiştir.[27] Keza İspanyol hukuku için de aynı şey söylenebilir.[28] Türk hukukunda ise terimsel açıdan *compliance* sözcüğü için bir birlik söz konusu değildir. Buna göre, mevzuatta da *"uyum"*[29] olarak yer verildiği görülmektedir. Öğretide ise *compliance* için *"uygunluk/ uyumluluk"*[30] veya *"hukuk normlarına uyum"*[31] şeklinde Türkçe karşılık önerilerine rastlanılmaktadır. Buna karşılık sadece *compliance* ibaresini tercih edenler de mevcuttur.[32] Bunun en temel gerekçesi, uluslararası fenomenin Türkçe'de tek bir sözcük ile yeterli düzeyde karşılanamayacağı endişesidir.[33] Biz de bu çalışmada aynı gerekçe ile *compliance* sözcüğünü kullanmayı tercih etmekteyiz.

---

[27] ROTSCH, "Criminal Compliance", s.51; SAHAN, "Strafrecht und Compliance in der Praxis", ss.61-62.

[28] Örneğin konuyla ilgili İspanyolca dilindeki eserlere bakıldığında "Compliance y Derecho Penal" şeklinde baskılandırmalar görülmektedir. Bkz.: Gómez, "Compliance und Arbeitnehmerrechte", s.105, dn.2; JAVE Camilo Clavijo, "Criminal compliance en el derecho penal peruano", **Derecho PUCP**, S.73, 2014, ss.625-647.

[29] Mevzuatta, *"uyum"* sözcüğü kullanılmaktadır. Bkz.: Suç Gelirlerinin Aklanmasının ve Terörün Finansmanının Önlenmesine İlişkin Yükümlülüklere Uyum Programı Hakkında Yönetmelik *(*Resmi Gazete Tarihi: 16. 09. 2008, Resmi Gazete Sayısı: 26999).

[30] Bu sözcüğü Türk hukukunda ve Türkçe yazılmış ilklerden sayılan bir çalışmada ele alan ve *"uygunluk/uyumluluk"* şeklinde çeviren ve bu kavrama ilişkin İngilizce ve Türkçe terim karşılaştırma yapan bir çalışma için bkz.: Paslı, "'Compliance' Kavramının Anonim Ortaklıklar Hukukundaki Anlamı ve Sorumluluk Sistemine Etkisi", s.317- 320.

[31] MERAKLI, s. 140.

[32] *"Global terminolojik bütünlük bakımından Türkçede de doğrudan 'compliance' teriminin kullanılması yerinde olacaktır"* (TEMEL Erhan/ SÖZÜER Adem, "Önsöz", in **Türk- Alman Hukuk Sempozyumu: Teori ve Uygulama Açısından Şirketlerin Kurallara Uyması (Compliance) Tartışmaları**, Yay. Haz. Erhan Temel/Adem Sözüer, Adalet Yayınevi, Ankara, 2013, s. vıı; PASLI, "'Compliance' Kavramının Anonim Ortaklıklar Hukukundaki Anlamı ve Sorumluluk Sistemine Etkisi", s.317 vd.; KANGAL Zeynel T., "Türk Ceza Hukuku Açısından Compliance", in **Türk- Alman Hukuk Sempozyumu: Teori ve Uygulama Açısından Şirketlerin Kurallara Uyması (Compliance) Tartışmaları**, Yay. Haz. Erhan Temel/Adem Sözüer, Adalet Yayınevi, Ankara, 2013, s. 73 vd.; YAŞAR Tuğçe Nimet, **Şirketler Hukuku Açısından "Compliance" Kavramı ve Borsaya Kayıtlı Şirketlerde Uygulaması**, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara, 2018, ss.24- 25. Ancak yazar, daha sonra yayınlanan tez çalışmasının kitap formatında bu görüşünden vazgeçerek kavramın Türkçe karşılığının araştırılması gerektiğini belirterek *"uyum"* şeklinde bir kullanımı tercih etmiştir. YAŞAR, **Anonim Şirketler Hukukunda "Uyum" (Compliance),** s.10.

[33] YAŞAR, **Şirketler Hukuku Açısından "Compliance" Kavramı ve Borsaya Kayıtlı Şirketlerde Uygulaması**, s.24. Nitekim *Yaşar*, tezinin kitap formunda "uyum" sözcüğünü kullanmaya başlamış olsa da tek başına *"uyum"* sözcüğü ile yetinmediğini sıklıkla *"uyum" (compliance)"* şeklinde parantez içinde *compliance* sözcüğünü kullandığını görmekteyiz. Bu da *compliance* fenomenini, *"uyum"* sözcüğünün karşılayamadığının bir göstergesidir. Bkz.: YAŞAR, **Anonim Şirketler Hukukunda "Uyum" (Compliance),** s. 28 vd.

Muhteva açısından ise; *compliance* sözcüğünden ne anlaşılması gerektiği hususunda da bir birlik olmamaktadır.[34] Çünkü kavram, bizatihi hukuki değil aynı zamanda ekonomi alanına da aittir.[35] Yine de kısaca işyerinde kurulacak bir sistem ile şirketin etik kurallara ve mevzuata riayet edilmesi olarak tanımlanmaktadır.[36] Burada amaçlanan şirketin herhangi bir adli işleme dahil olmaksızın önceden bu tür işlemlerin söz konusu olmasının önüne geçilmesidir. Bu nedenle kavram, *önleyici hukuk* anlayışının bir sonucudur.[37] Bu amaçla compliance programlarının geliştirilmesi, görevli *(compliance officer)*[38] atanması, şirket içi soruşturma yürütülmesi ve şirket dışı compliance hizmetlerinden yararlanılması gibi çeşitli araçlar türetilmiştir.[39] Ancak compliance programları her zaman sadece *önleyici işlev* görmemekte; bazı hallerde *bastırıcı* mahiyette bir boyuta ulaşmaktadır.[40] Nitekim konu ceza hukuku normlarına uygunluğun sağlanması olduğunda, amaç önleyici olmanın ötesine zorunlu olarak geçmektedir. Bilhassa şirket bünyesinde şirket çalışanları tarafından suç işlendiği durumlarda, şirket bir savunma mekanizması oluşturma ihtiyacına girmektedir. Söz gelimi bu halde compliance; rüşvet, yolsuzluk, güveni kötüye kullanma veya benzeri suçların şirket bünyesinde işlenmesi nedeniyle virüs bulaşan şirketin söz konusu virüsten kurtarılması hizmetine tahsis edilmektedir.[41] Bu halde, *"ceza hukukunda compliance"* veya *"suçlulukla bağlantılı compliance (kriminalitätsbezogene*

---

34 ROTSCH, "§ 1: Criminal Compliance- Begriff, Entwicklung und theoretische Grundlegung", s.37, kn.4.

35 ROTSCH, "Compliance und Strafrecht- Fragen, Bedeutung, Perspektiven Vorbemerkungen zu einer Theorie der sog. „Criminal Compliance", s. 481.

36 SAHAN, "Strafrecht und Compliance in der Praxis", s.60; PASLI, "'Compliance' Kavramının Anonim Ortaklıklar Hukukundaki Anlamı ve Sorumluluk Sistemine Etkisi", s.320. Burada esasında kastedilen hukuka uyumluluğu ifade etmek üzere *"regulatory compliance"* olarak oluşturulmuştur (PASLI, "'Compliance' Kavramının Anonim Ortaklıklar Hukukundaki Anlamı ve Sorumluluk Sistemine Etkisi", s.317).

37 Detaylı açıklamalar için bkz.: PASLI, "'Compliance' Kavramının Anonim Ortaklıklar Hukukundaki Anlamı ve Sorumluluk Sistemine Etkisi", ss.320- 321.

38 Paslı, "'Compliance' Kavramının Anonim Ortaklıklar Hukukundaki Anlamı ve Sorumluluk Sistemine Etkisi", s.328.

39 PASLI, "'Compliance' Kavramının Anonim Ortaklıklar Hukukundaki Anlamı ve Sorumluluk Sistemine Etkisi", s.321 vd.

40 MOMSEN, "Internal Investigations zwischen arbeitsrechtlicher Mitwirkungspflicht und strafprozessualer Selbstbelastungsfreiheit", s.509.

41 MOMSEN, "Internal Investigations zwischen arbeitsrechtlicher Mitwirkungspflicht und strafprozessualer Selbstbelastungsfreiheit", s.508.

compliance)"[42] kavramlarına ulaşılmaktadır.[43] Bu halde uyumun sağlanması gereken normlar ceza hukuku kuralları ve amaçlanan ise ceza hukuku yaptırımlarının önüne geçilmesi olmaktadır.[44] Ceza hukukundaki compliance programları ile sadece suç ve kabahat işlenmesinin önlenmesi değil; işlenmiş suçlarla ilgili yaptırımlardan kaçınılması da kapsar.[45] Bilhassa ekonomik suçların yol açacağı zararların yüksekliği[46] ve olası mağdur sayılarının fazlalığı[47] dikkate alındığında compliance adı altında bir mekanizmaya şirketlerin sahip olmasını desteklemekte ve gerektiğinde bu mekanizmayı şirketlere zorunlu kılmakta kamusal menfaat çok önemlidir.

Her ne kadar hukuk alanında compliance ABD'de 1930'lu yıllarda başlamış ve 1950'li ve 1960'lı yıllarda kartel hukukunda;[48] Almanya'da ise kıymetli evrak sektörü ile olmuş[49] olsa da fenomenin hukuk alanında dünyaya yayılması, 2001 yılında meydana gelen *Enron skandalı*[50] ile rüşvet ve yolsuzluklar nedeniyle ceza hukukunda yankı uyandırması ile başlamıştır. Bu nedenle bugün compliance kavramın anlaşılması, rüşvet ve yolsuzlukla mücadeleye ilişkin mevzuatın incelemesi olmaksızın mümkün görülmemektedir.[51] Hatta *"compliance= eşittir yolsuzlukla mücadele tedbirleri"* olarak anlaşıldığına dikkat çekilmektedir.[52] İşte compliance programı çerçevesinde ceza hukuku normlarına uygunluğun sağlanması amacına hizmet eden bir

---

42 BOTTMANN Ute, "Kap. 2.1. Criminal-Compliance", in **Kapitalmarktstrafrecht**, 5. Bası, Yay. Haz. Tido Park, Nomos, 2019, kn.1-3, https://beck-online.beck.de (Erişim tarihi: 02.11.2022); ROTSCH, "§ 1: Criminal Compliance- Begriff, Entwicklung und theoretische Grundlegung", s.41, kn.11.

43 Bkz.: ROTSCH, "Criminal Compliance*",* s.52.

44 ROTSCH, "Criminal Compliance", s.54, ayrıca s.56; ROTSCH, "§ 1: Criminal Compliance- Begriff, Entwicklung und theoretische Grundlegung", s.42, kn.11.

45 ROTSCH, "§ 1: Criminal Compliance- Begriff, Entwicklung und theoretische Grundlegung", s.62, kn.40.

46 ERMAN, s.4.

47 ERMAN, s.5.

48 ROTSCH, "§ 1: Criminal Compliance- Begriff, Entwicklung und theoretische Grundlegung", s.45, kn.17.

49 ROTSCH, "§ 1: Criminal Compliance- Begriff, Entwicklung und theoretische Grundlegung", s.46, kn.19.

50 PETRICK Joseph A./ SCHERER Robert F., "The Enron Scandal and the Neglect of Management Integrity Capacity", **American Journal of Business**, C.18, S.1, 2003, s.38, https://doi.org/10.1108/19355181200300003 (Erişim tarihi: 02.11.2022).

51 SAHAN, "Strafrecht und Compliance in der Praxis", s.63. Ayrıca bkz.: ROTSCH, "Criminal Compliance", s.52-53.

52 SAHAN, "Strafrecht und Compliance in der Praxis", s.72.

başka araç olarak *şirket içi soruşturma* bu çalışmanın konusunu teşkil etmektedir.

2. Şirket İçi Soruşturma *(Internal Investigation)*

> *"Şirket içi soruşturma ile ilgili en temel güçlük, hiçbir ülkenin hukukuna ait olmamasıdır. Aynı şekilde bu, her ülkenin kendine özgü farklı kurallarının geçerli olması itibarıyla her bir ülkenin hukukuna ait olması olarak da okunabilir".*[53]

Buna göre şirket içi soruşturmanın da kariyeri, ABD'de başlamıştır.[54] Hatta bu ülkede 1985 yılında bir şirketle ilgili soruşturma yapan savcının, şirket içi soruşturma ile elde edilen deliller neticesinde bazı şirket çalışanlarına atıf yaptığı belirtilmektedir.[55] Kariyeri dışında ABD'de zorunlu kılınması ile çok uluslu şirketlerin örneğin *Siemens* veya *Volkswagen* gibi kendi ülkeleri için de zorunlu hale getirilmiştir. Bunda ABD'deki *Securities and Exchange Commission (SEC)* adlı kuruluşun etkisi büyüktür. Gerçekten Alman hukukunda şirket içi soruşturma konusunu öne çıkaran olaylar, bu iki şirketle ilgili, bilhassa *Siemens olayıdır.*[56]

Türk hukukunda ise, 16. 09. 2008 tarih ve 26999 sayılı *"Suç Gelirlerinin Aklanmasının ve Terörün Finansmanının Önlenmesine İlişkin Yükümlülüklere Uyum Programı Hakkında Yönetmelik"* şirket içi soruşturmayı bazı tür şirket ve suçlarla ilgili olarak zorunlu kılmaktadır. Buna göre Yönetmelik'in 5. maddesinin 1. fıkrasındaki *"b) Risk yönetimi faaliyetlerinin yürütülmesi", "c) İzleme ve kontrol faaliyetlerinin yürütülmesi"* ve *"e) İç dene-*

---

[53] THEILE Hans/ GATTER Marcelle Janina/ WIESENACK Tobias C., "DomestizierungvonInternalInvestigations?", **Zeitschrift für die Gesamte Strafrechtswissenschaft** (**ZStW)**, C. 126, S. 4, s.804.

[54] NESTLER Nina, "1. Kap.", in **Internal Investigations**, Yay. Haz. Thomas C. Knierim/Markus Rübenstahl/Michael Tsambikakis, 2. Yeniden Çalışılmış Bası, C.F. Müller, Heidelberg, 2016, kn.5.

[55] GREEN Bruce A./ PODGOR Ellen S., "Unregulated Internal Investigations: Achieving Fairness for Corporate Constituents", **Boston College Law Review**, C.54, S. 1, 2013, s.86. *Green/Podgor'ın* işaret ettiği olay için bkz.: New York Times, "15 Hutton Employees are Cited", 6 Eylül 1985, https://www.nytimes.com/1985/09/06/business/15-hutton-employees-are-cited.html (Erişim Tarihi: 01.11.2022).

[56] WESSING Jürgen, "§ 46. Internal Investigations -Interne Ermittlungen im Unternehmen", in **Corporate Compliance,** Yay. Haz. Christoph E. Hauschka/Klaus Moosmayer/ Thomas Lösler, 3. Bası, 2016, kn.3, https://beck-online.beck.de (Erişim Tarihi: 01.11.2022).

Bkz.: MOMSEN, "Internal Investigations zwischen arbeitsrechtlicher Mitwirkungspflicht und strafprozessualer Selbstbelastungsfreiheit", ss.510-511.

tim faaliyetlerinin yürütülmesi" yükümlülükleri, şirket içi soruşturmayı gerektirecek işlemleri de kapsar. Nitekim öğretide bu şekilde şirket çalışanların faaliyetlerini kontrol etmesi ve denetlemesi, *geniş anlamda şirket içi soruşturma* olarak tanımlanmaktadır.[57] Belirtilen Yönetmelik kapsamındaki şirket ve suçlarla ilgili olarak söz konusu soruşturmayı, aynı maddenin 2. fıkrasına göre *"uyum (compliance) görevlisi"* yerine getirmek zorundadır.

Kesin bir tanımı bulunmamakla birlikte yine de şirket içi soruşturma;[58] *dar anlamda* şöyle tanımlanmaktadır: Suç veya kabahat nedeniyle sorumluluğun önüne geçilmesi amacıyla şirket içinde ve faaliyetlerinde işlendiği iddia edilen suç ile ilgili şirket içinde bir soruşturma yürütülmesidir. Böylece olası bir ceza soruşturmasının önüne geçilmesi amaçlanmaktadır.[59] Bu nedenle, en temelde şirket faaliyetlerinde veya şirket bünyesinde meydana gelen bir olayla ilgili bilgi edinilmek için yapılan bir araştırma faaliyetidir. Bu bağlamda herhangi bir soruşturma değil; hususi tipte bir soruşturma söz konusudur.[60] Bu faaliyetin başlamasını sağlayan temel çıkış noktalarından biri de *whistle blowing* adı verilen muhbirliktir.[61] Bu, şirket çalışanı olabileceği gibi şirket dışında olup şirketle ilgili bilgi edinebilecek konumdaki bir kişi örneğin konuyla uzmanlaşmış bir polis bürosundan gelen anonim bir e-posta aracılığı ile de olabilir.[62] Burada önemli olan şirketin yetkili biriminin, yöneticisinin veya compliance görevlisinin bir hukuk kuralının ihlal edildiğini öğrenmesidir.[63]

Şirket içi soruşturmada cevabı aranan sorunun ve kapsamının şirket tarafından belirlendiğine dikkat çekilmektedir.[64] Buna göre, *"nadiren tek bir yönetici bile olsa şirketin bir organı tarafından, şirket bünyesinde bir kanun hükmünüm ihlal edildiği iddiasını soruşturmak için açık veya gizli bir soruşturma yürütmek üzere, şirket içinden bir kişiyi veya compliance görevlisini*

---

57 MARTÍN, s.110.

58 GREEN/ PODGOR, s.87.

59 MOMSEN Carsten, "B. I. Interne Ermittlungen aus strafwissenschaftlicher sicht", **Criminal Compliance**, Yay. Haz. Thomas Rotsch, 1. Bası, Nomos, 2015, s. 1236, kn: 1; MARTÍN, s.110.

60 NESTLER, "1. Kap.", kn.20.

61 MARTÍN, s.109; GREEN/ PODGOR, s.89; MOMSEN, "Internal Investigations zwischen arbeitsrechtlicher Mitwirkungspflicht und strafprozessualer Selbstbelastungsfreiheit", s.509.

62 MOMSEN, "Internal Investigations zwischen arbeitsrechtlicher Mitwirkungspflicht und strafprozessualer Selbstbelastungsfreiheit", s.509; Ayrıca bkz.: MARTÍN, s.119.

63 MARTÍN, s.111.

64 GREEN/ PODGOR, s.87.

yahut ta harici bir hukuk bürosunu veya toplu olarak atanması, şirket içi soruşturmayı ifade eder".[65] Bu tanımdan da anlaşılacağı üzere, üç hususla ilgili şirket yetkilileri tarafından karar verilmektedir: (1) Şirket içinde bir soruşturma yapılıp yapılmaması gerektiği, (2) Bu tür bir soruşturmada hangi usulün izleneceği ve hangi tedbirlerin alınacağı ve (3) Harici bir uzmanın soruşturmacı olarak atanıp atanmayacağı hususudur.[66]

Alman hukukunda şirket içi soruşturmayı tanımlamaya yönelik, öğretide çeşitli girişimler söz konusudur. Bunlar, söz konusu soruşturmanın önce çıkan *bazı niteliklerinden* hareket etmektedirler. Bunlardan en temeli, *üç ölçütlü modeldir (Drei-Kriterien-Modell)*. Birinci ölçüt, şirket içi soruşturmanın *hususi bir reaksiyon türü* olarak *bastırıcı (repressive)* özelliğe sahip olduğuna dayanmaktadır.[67] Çünkü burada, işlendiği öğrenilen suçun ortaya çıkarılması amacı vardır. Oysa compliance, önleyici nitelikte, yani ihlallerin oluşmasının önlenmesi amaçlayan bir kurumdur.[68] İkinci ölçüt ise, soruşturmanın yürütülmesi *için harici bir uzman veya soruşturmacı atanmasına* dayanmaktadır. Bu nedenle şirket içi soruşturma ifadesi yerine terminolojik olarak kamusal niteliktekinin karşıtı olarak *"özel soruşturma"* ifadesini daha doğru bulmaktadır.[69] Üçüncü ölçüt ise, şirket içi soruşturmanın *olası ceza soruşturması için bir reaksiyon* olma ihtimaline dayanmaktadır. Bu nedenle soruşturma, bir ceza soruşturmasının önüne geçmeye yönelik çeşitli tedbirlerin alınmasını içerebilir.[70] Örneğin, Alman şirketlerinin uygulamasında şirket içerisinde çalışanlardan birinin rüşvet suçuna karışması söz konusu ise şirket bunu ortaya çıkarmak yerine; ya bundan kaynaklanacak başkaca hukuka aykırılıkların önlenmesi ve böylelikle ceza zamanaşımının söz konusu olmasının umulduğu ya da söz konusu suçla ilgili başkaca girişimlerde bulunularak suçun gizlenmeye çalışıldığı belirtilmektedir.[71] Keza söz konusu soruş-

---

65 GRÜTZNER Thomas/ JAKOB Alexander, "Internal Investigation", in **Compliance von A-Z**, 2. Bası, C. H. Beck, Münih, 2015, https://beck-online.beck.de (Erişim Tarihi: 01.11.2022).

66 SAHAN, "Unternehmensinterne Untersuchungen aus rechtsanwaltlicher Perspektive", s.174. Ayrıca bkz.: IMPERATO Gabriel L., "Internal Investigations, Government Investigations, Whistleblower Concerns: Techniques to Protect Your Health Care Organization", **Alabama Law Review**, C.51, S.1, 1999, s.210.

67 MOMSEN, "Internal Investigations zwischen arbeitsrechtlicher Mitwirkungspflicht und strafprozessualer Selbstbelastungsfreiheit", s.511, ayrıca s.509.

68 NESTLER, "1. Kap.", kn.22.

69 NESTLER, "1. Kap.", kn.25.

70 NESTLER, "1. Kap.", kn.27.

71 Sahan, "Unternehmensinterne Untersuchungen aus rechtsanwaltlicher Perspektive", s.172- 173.

turma, hukuki bir soruşturmanın yardımcısı veya bir bileşeni de değildir.[72] Ancak şirketin lehine olduğu durumlarda şirket, söz konusu soruşturma ile elde ettiği verileri ve bilgileri ceza muhakemesi makamları ile paylaşmak isteyecektir. Bu halde suç işleyen şirket çalışanının söz konusu bilgileri ceza muhakemesi makamları ile paylaşarak lehine bir imkân elde etmesi imkânını da ortadan kalkacaktır. Böylelikle şirket, çalışanını *"güçsüz"* bir duruma sokacaktır.[73]

Soruşturmada hangi hukuk alanlarına temas edildiği de esasında belirsizdir. Burada özel hukuk ilkeleri, bilhassa iş kanunu, ticaret kanunu, SPK ve Bankacılık Kanunu uygulanır. Buna göre şirket içi soruşturmanın, ticaret hukuku, iş hukuku, disiplin hukuku, kabahatler hukuku ile ceza hukuku ve kişisel veriler ile anayasa hukukunu da içine alan *disiplinler arası* bir niteliği mevcuttur.[74] Bu nedenle bir şirketteki ihlal nedeniyle zedelenen menfaatlerin çeşitlilik arz etmesi nedeniyle hangi alandaki hukuk normlarının dikkate alınacağı ve bunlar arasında uyumun nasıl sağlanabileceği, bir mesele teşkil etmektedir.[75] Gerçekten bir şirket içi soruşturmanın nasıl yürütüleceğine ilişkin bağlayıcı usul kuralları mevcut değildir.[76] Ceza muhakemesinde şüphelilere tanınan hakların, tanınıp tanınmaması gerektiği tartışmalıdır. Örneğin ABD'de söz konusu haklarının sağlanmasının gerekmediği belirtilmektedir.[77] Ancak diğer taraftan da şirketlerin, ceza muhakemesi makamlarının şüpheli ve sanıktan bilgi almaya yönelik zorlayıcı güce de sahip olmadığı da belirtilmektedir.[78] Diğer taraftan yapılan soruşturma sonuçlarının kimlerle paylaşılacağı da önem arz etmektedir. Keza söz konusu soruşturma sonucunun ceza soruşturması makamlarının suçu işlemiş olabileceğinden şüphelendiği kişi ile paylaşılmaması gerektiğinde de işaret edilmektedir.[79]

Soruşturmayı yürütenlerin yükümlülüklerinin nasıl belirleneceği de belirsizdir. Buna göre, her somut olayda soruşturmanın kapsamı ve soruşturmayı yürütenlerin yükümlülükleri değişmektedir. Örneğin soruşturma ile

---

72 GREEN/ PODGOR, s.87.

73 GREEN/ PODGOR, s.88.

74 MOMSEN, "B. I. Interne Ermittlungen aus strafwissenschaftlicher sicht", kn: 2.

75 MOMSEN, "B. I. Interne Ermittlungen aus strafwissenschaftlicher sicht", kn: 2 ve kn.8.

76 MOMSEN, "B. I. Interne Ermittlungen aus strafwissenschaftlicher sicht", kn: 3.

77 GREEN/ PODGOR, s.87.

78 GREEN/ PODGOR, s.88.

79 IMPERATO, s.210.

görevlendirilen avukat, her yeni soruşturmada öncesinden öngörülemeyen yeni yükümlülüklerle karşılaşmaktadır.[80] Gerçekten bu nedenle, *"compliance pahalı; compliance'ın olmaması ise daha pahalı"*[81] anlayışının olduğuna dikkat çekilmektedir. Bu halde, bu tür bir soruşturmada elde edilen deliller ceza muhakemesi makamları ile paylaşılabilir mi ve paylaşılabilir ise bunlar ceza muhakemesi kanununa göre usulüne uygun bir delil olarak kullanılabilir mi soruları ortaya çıkmaktadır.

III. TÜRK HUKUKUNDA COMPLIANCE VE ŞİRKET İÇİ SORUŞTURMA İŞLEVİNİ TAMAMEN VEYA KISMEN GÖREN/GÖREBİLECEK UYGULAMALARDAN ÖRNEKLER

1. Genel Olarak

Türk hukukunun birer kurum olarak *compliance* ve başta şirket içi soruşturma olmak üzere onun araçları, *genel bir normatif bir temele* sahip değildir. Keza, ABD'deki *Enron skandalı*, Alman şirketlerinin örneğin *Daimler, Deutsche Bank, Ferrostaal, Henkel, MAN, Siemens*[82] *ve son olarak Volkswagen'ın emisyon skandalı* gibi olaylar belirtilen kurumlara ihtiyaç duyuracak düzeydeki ses getiren olaylardır. Ancak bu şekilde katalizör görevi görebilecek olaylar[83] da Türkiye'de henüz vuku bulmamış veya en azından kamuoyuna ve yargı kararlarına henüz yansımamıştır.

Özel bir normatif temel ise Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmeler nedeniyle mevcuttur. Hatta bu nedenle mevzuattaki ifadesiyse "uyum" programının oluşturulması, belirli tür suçlar nedeniyle belirli tür şirketler açısından zorunludur. Buna göre, 11.10. 2006 tarih ve 5549 sayılı *Suç Gelirlerinin Aklanmasının Önlenmesi Hakkında Kanun'a* dayanılarak çıkartılan 16. 09. 2008 tarih ve 26999 sayılı *Suç Gelirlerinin Aklanmasının ve Terörün Finansmanının Önlenmesine İlişkin Yükümlülüklere Uyum Programı Hakkında Yönetmelik'ine* belirli grup şirketler açısından *"Yükümlülük-*

---

80 SAHAN, "Unternehmensinterne Untersuchungen aus rechtsanwaltlicher Perspektive", s.171.

81 KUHLEN Lothar, "Grundfragen von Compliance und Strafrecht", in **Compliance und Strafrecht**, Yay. Haz. Hans Kudlich/Lothar Kuhlen/Iñigo Ortiz de Urbina, C.F. Müller, Heidelberg, 2012, s.14, dn.93.

82 SAHAN, "Strafrecht und Compliance in der Praxis", s.62, ayrıca s. 63; ROTSCH, "§ 1: Criminal Compliance- Begriff, Entwicklung und theoretische Grundlegung", ss.60-61, kn.38.

83 NESTLER, "1. Kap.", kn.14.

lere Uyum Programı" oluşturulmasını zorunlu kılmaktadır.[84] Bunlar, bankalar (Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası ile kalkınma ve yatırım bankaları hariç), sermaye piyasası aracı kurumları, sigorta ve emeklilik şirketleri ve Posta ve Telgraf Teşkilatı Genel Müdürlüğü (Bankacılık faaliyetiyle sınırlı olmak üzere) olarak sırlanmaktadır (Yönetmelik md. 4). Zorunlu uyum programlarının temeli olan suçlar ise TCK'nın 282. maddesinde düzenlenen *"suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama"* suçu ile 07.02. 2013 tarih ve 6415 sayılı *Terörizmin Finansmanının Önlenmesi Hakkında Kanun'u* kapsamındaki "*terörizmin finansmanı suçudur (md.3-4)"*.

Yine de hukuk uygulaması ile sınırlı kalınmaksızın konuya bakıldığında; çok uluslu şirketler (bilhassa ABD ve Almanya menşeili), söz konusu kurumları Türk ticari hayatına çoktan taşımıştır.[85] Ticari hayatta bir gerçeklik olarak var olmayı başarmış compliance fenomeninin, ceza hukukundaki bilimsel temellerinin ortaya konulması zarureti doğmuştur.[86] Nitekim bu nedenle uyum ve ceza muhakemesinde işlevi tartışılabilecek onun bir aracı olan şirket içi soruşturma kavramı, üzerinde ceza hukukunun yaklaşımının gösterilmesi gerektiği bir konu olarak incelenmeye değer görülmüştür.

2. İşyeri Etik Kurulları ve Soruşturması

Türk hukukunda geniş anlamda kurumsal yönetim dar anlamda risk yönetimi çerçevesinde[87] şirket içerisinde her şirketin kendi etik kuralları ve bu kuralların uygulanması ve denetiminin sağlanması için etik kurullar oluşturulduğu görülmektedir. Geçmişte bu şekilde kurumsal yönetim anlayışı *(corporate governance)* ile hukuk ve etik kurallarına riayetin sağlanması için oluşturan şirketler, günümüzde *compliance* adı verilen fenomen ile ön plana

---

[84] Ayrıca bkz.: UZAR- SCHÜLLER Gökçe, "Länderreport Türkei: Compliance Regeln in der Türkei nach den letzten Reformen", **Compliance- Berater**, 2014/1-2, s.2, https://www.gvw.com/uploads/tx_news/Compliance_Berater-2014-1-2_Laenderreport_Tuerkei-_Uzar-Schueller.pdf, (Erişim Tarihi: 19.05. 2019). Ayrıca bkz.: MERAKLI, ss.141-142, ayrıca ss. 146-147.

[85] Örneğin Siemens Türkiye tarafından, "*2007-2013 yılları arasında Siemens'te yaşanan "compliance" tecrübeleri ışığında hazırlanmış"* olduğu belirtilen çalışma için bkz.: Siemens Türkiye, **Etik ve Compliance (Mevzuata Uyum) Rehberi**, Yay. Haz. M. Sait Samlı, İstanbul, Yay. Tarihi yok, http://siemens.e-dergi.com/pubs/books/Compliance/EtikVeCompliance Rehberi/assets/common/downloads/publication.pdf, (Erişim Tarihi: 01.11.2022).

[86] ROTSCH, "Criminal Compliance", s.54.

[87] Örneğin bkz.: Garanti Bankası, **2018 Entegre Faaliyet Raporu**, s.151, (çevrimiçi) https://surdurulebilirlik.garanti.com.tr/media/1378/gb18_tr-entegre-faaliyet-raporu.pdf, (Erişim Tarihi: 21. 05. 2019).

çıkmıştır. Bu kavram, ABD'de *Enron*[88] isimli şirketin zararlarını gizlemesi ve ilgili birimlere ve yatırımcılara durumdan haber edilmemesi sonucu birçok kişinin zarar etmesiyle skandal olarak kamuoyuna yansımıştır.[89] Bundan sonra bu kavram, bir fenomen olarak tüm dünyaya yayılmıştır. Bunun nedeni esasında bu kavramın çıkış noktasında yatmaktadır.

Türk ticaret hayatında da özellikle halk açık anonim şirketler, etik kurallarını yazılı olarak ilan ederek etik kurullar oluşturmaktadır. Bu kurullar, Yönetim Kurulu Başkanı'na bağlı olarak çalışmaktadır. Şirket çalışanlarının bu tür ilkelere aykırılıkları kurula bildirilmeleri öngörülmektedir. Etik kurul, ihlallere ilişkin şikâyet ve bildirimleri soruşturmak ve çözümlemek ile sorumludur. Etik kurul da çalışanının iş sözleşmesinin feshine kadar yaptırımları olan yaptırım uygulamaya yönelik soruşturma yapmakta ve raporunu yayınlamaktadır.[90] Bu bağlamda "*Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikası"* çerçevesinde politikalar ayrıca belirtilmekte, bu politikalara yönelik ihlaller olduğuna yönünde görüş ya da şüphelerin etik kurul tarafından soruşturulması öngörülmektedir.[91] Bu soruşturmaların yürütülmesine ilişkin, gizliliğin ve objektifliğin sağlanmasına yönelik ilkeler benimsenmektedir. Örneğin *Sabancı Holding A.Ş.*, etik kurul soruşturması için bildirim veya şikâyette bulunanların kimliğinin gizli tutulması, soruşturmanın gizli kurallar içinde yürütüleceği ve elde edilen her türlü bilgi ve belgenin sadece soruşturma konusu ile sınırlı olarak incelenebileceği şeklinde bir dizi ilke benimsenmiştir[92]. Yapılan soruşturmalar neticesinde iş sözleşmesinin feshi ile sonuçlanabilecek çeşitli yaptırımlar uygulanmaktadır.

---

88 WEISS Art, "The consequences of Enron", **Compliance & Ethics Professional Mart/ Nisan 2012**, s.31, http://www.corporatecompliance.org/Portals/1/PDF/Resources/Compliance_Ethics_Professional/0312/CEP_0312_Weiss.pdf (Erişim Tarihi: 22. 10. 2015).

89 JOHNSON Valencia, **An Exploratory Study of Investment Compliance Management in the Enron Collapse**, Thesis, Thomas Jefferson School of Law, July 24, 2013, s.6 http://works.bepress.com/cgi/viewcontent.cgi?article=1001&context=valencia_johnson (Erişim Tarihi: 22. 10. 2015).

90 Örneğin H. Ö. Sabancı Holding A.Ş'nin etik ilkeleri ve etik kurulunun çalışması ile ilgili bkz.: **H. Ö. Sabancı Holding**, "İş Etiği Kuralları", (çevrimiçi) https://www.sabanci.com/tr/sabanci-toplulugu/is-etigi-kurallari/is-etigi-kurallari/i-16, (Erişim Tarihi: 01.11.2022).

91 Örneğin H. Ö. Sabancı Holding A.Ş'nin rüşvet ve yolsuzlukla mücadele politikası ile ilgili bkz.: **H. Ö. Sabancı Holding, "**Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikası", (çevrimiçi) https://www.sabanci.com/tr/sabanci-toplulugu/rusvet-ve-yolsuzlukla-mucadele-politikasi/rusvet-ve-yolsuzlukla-mucadele-politikasi/i-3602 (Erişim Tarihi: 01.11.2022).

92 *Sabancı Holding A.Ş'nin* etik kurulunun soruşturma İlkeleri: **VIII. Etik Kurallara Uyumsuzlukların Çözümlenmesi-B. Etik Kurul Çalışma İlkeleri:** *"(1)Bildirim ve şikayetler ile, bildirim veya şikayette bulunanların kimliğini gizli tutar. (2) Soruşturmayı mümkün olduğu kadar gizli kurallar içinde yürütür. (3) Soruşturma ile ilgili bilgi, belge ve delili doğrudan doğruya mevcut olan birimden talep yetkisine sahiptir. Elde ettiği her türlü bilgi ve belgeyi sadece soruş-*

3. Bankacılık Kanunu Kapsamında Teftiş Kurulları

Türk hukukunda bilhassa bankacılık faaliyetleri kapsamında kamu ve özel bankalarda teftiş kurulu oluşturulmaktadır.[93] Teftiş kurulunun en önemli ve zor görevlerinden biri olarak *soruşturma görevi* gösterilmektedir.[94] Özellikle ABD'de yaşanan *Enron skandalı* gibi hile skandallarının önlenmesi ile uyum politikalarının uygulanması noktasında teftiş kurulunun soruşturma görevi ön plana çıkmıştır. *"Kurumsal hile skandalı"*[95] olarak tanımlanan bu olaylarda organizasyonların içindeki hilelerin tespiti için araçlar oluşturulması hususu, önem kazanmıştır.[96] İşte bankacılık faaliyetlerinde teftiş kurulları da şirket içi soruşturma yapmaya yetkilendirilmiş birimi ifade etmektedir. Bu husus, her bankanın kendi ilkeleri ile şirket esas sözleşmesi çerçevesinde oluşturulmaktadır. Ancak hukuki dayanağı, Suç Gelirlerinin Aklanmasının ve Terörün Finansmanının Önlenmesine İlişkin Yükümlülüklere Uyum Programı Hakkında Yönetmelik'tir. Nitekim md.26/3'e göre, *"uyum programı kapsamındaki yükümlülerin iç denetim faaliyetleri, iç denetim birimleri ya da teftiş kurulu bulunan yükümlülerde bunlar tarafından yerine getirilir"*.

Yine Sermaye Piyasası Kurulu'nun 03.01.2014 tarih ve II-17.1 sayılı *"Kurumsal Yönetim Tebliği"*[97], etik kurallara ve suçlara ilişkin sermaye piyasasına tabi şirketler için şu hükümleri ihtiva etmektedir: *"Şirket, menfaat sahiplerinin şirketin ilgili mevzuata aykırı ve etik açıdan uygun olmayan*

---

turma konusu ile sınırlı olarak inceleyebilir. (4) Soruşturma süreci baştan itibaren yazılı tutanağa bağlanır. Bilgi delil ve belgeler tutanağa eklenir. (5) Tutanak başkan ve üyeler tarafından imzalanır. (6) Soruşturma ivedi yöntemle ele alınır ve sonuca mümkün olan en seri şekilde ulaşılır. (7) Kurulun aldığı kararlar derhal uygulamaya konulur. (8) Sonuç hakkında ilgili bölümler ve mercilere bilgi verilir. (9) Kurulun başkanı ve üyeleri bu konu hakkındaki görevlerini yerine getirirken bağlı oldukları bölüm yöneticileri ve organizasyonun içindeki hiyerarşiden bağımsız olarak ve etkilenmeden hareket ederler. Kendilerine konu hakkında baskı ve telkin yapılamaz. (10) Kurul gerekli gördüğü takdirde uzman görüşüne başvurabilir ve soruşturma esnasında gizlilik prensiplerini ihlal etmeyecek tedbirleri alarak uzmanlardan faydalanabilir" (https://www.sabanci.com/tr/sabanci-toplulugu/rusvet-ve-yolsuzlukla-mucadele-politikasi/rusvet-ve-yolsuzlukla-mucadele-politikasi/i-3602 (Erişim Tarihi: 01. 11.2022)).

93 YURTSEVER Gürdoğan, **Teftişten İç Denetime Banka Müfettişliği**, Türkiye Bankalar Birliği Yayını No: 265, 2009, İstanbul, s.7, https://www.tbb.org.tr/Dosyalar/Yayinlar/Dokumanlar/KITAP.pdf (Erişim Tarihi: 01. 11.2022).

94 YURTSEVER, s.179.

95 DÖNMEZ Adnan/ ÇAVUŞOĞLU Kürşad, "Hilelerin Ortaya Çıkarılması Bakımından Bağımsız Denetim ile Adli Muhasebenin Karşılaştırılması", **Journal of Accounting, Finance and Auditing Studies**, C.1, S.3, s. 35, 2015, http://jafas.org/articles/2015-1-3/3_Adli_Muhasebe_FULL_TEXT.pdf, (Erişim Tarihi: 01. 11.2022).

96 DÖNMEZ/ÇAVUŞOĞLU, s.35.

97 Resmî Gazete: Sayı: 28871, Tarih: 3 Ocak 2014.

işlemlerinin kurumsal yönetim komitesine veya denetimden sorumlu komiteye iletilmesi için gerekli mekanizmaları oluşturur" (3.1.4). Örneğin *bankalar* tarafından bu amaçla e-posta grupları[98] veya *"Etik Bildirim Hattı"*[99] oluşturulmuş ve kurumsal internet sitesine erişime hazır hale getirilmiştir. Başkaca, aynı tebliğin *"Etik Kurallar ve Sosyal Sorumluluk"* başlıklı 3.5 numaralı maddesi de "*Şirketin faaliyetleri kurumsal İnternet sitesi vasıtasıyla kamuya açıklanan etik kuralları çerçevesinde yürütülür"* (3.5.1) ve "*Şirket, sosyal sorumluluklarına karşı duyarlı olur; çevreye, tüketiciye, kamu sağlığına ilişkin düzenlemeler ile etik kurallara uyar. Şirket, uluslararası geçerliliğe sahip insan haklarına destek olur ve saygı gösterir. İrtikap ve rüşvet de dahil olmak üzere yolsuzluğun her türlüsüyle mücadele eder"* (3.5.2) şeklindedir. Örneğin, *Vakıfbank* tarafından *"banka tarafından gerçekleştirilen işlemlerin mevzuata, bankacılık teamüllerine, banka içi politikalara ve etik ilkelere uyumuna yönelik mevcut kontrol mekanizmalarının gözetimi, Teftiş Kurulu Başkanlığı, İç Kontrol Başkanlığı, Risk Yönetimi Başkanlığı koordinasyonu ile Uyum Müdürlüğü tarafından gerçekleştirilir"*.[100] Benzer şekilde *Garanti Bankası* da Banka'ya karşı, personel ya da üçüncü kişilerce gerçekleştirilen hile, dolandırıcılık veya sahtekarlık faaliyetlerine ilişkin soruşturma görevi de Teftiş Kurulu tarafından yürütülmesi kabul etmiştir.[101]

4. (İş Hukukundaki) Disiplin Kurulu Kavramı, Oluşumu ve İşleyişi

A. Kavram

Türk iş hukukunda işçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması, işverenin güvenini kötüye kullanması, hakaret etmesi, hırsızlık yapması veya işverenin meslek sırlarını ortaya atması gibi aralarında suç teşkil edebilecek nedenlerin sıralandığı bazı hallerde[102], işverenin iş sözleş-

---

98 Vakıflar Bankası, **Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyum Raporu 2017**, s.12, https://www.vakifbank.com.tr/documents/01222018kurumsal_yonetim_ilkelerine_Uyum_Raporu2017.pdf, (Erişim Tarihi: 01.11.2022). Ayrıca bkz.: **Garanti BBVA**, "Garanti Etik ve Doğruluk İlkeleri", https://www.garantiinvestorrelations.com/tr/kurumsal-yonetim/detay/Garanti-Etik-ve-Dogruluk-Ilkeleri/444/1557/0 (Erişim Tarihi: 01.11.2022).

99 Garanti BBVA, **Etik ve Doğruluk İlkeleri Ekim 2015**, s.31, https://www.garantiinvestorrelations.com/tr/images/pdf/etikilkelerimiz.pdf (Erişim Tarihi: 01.11.2022).

100 Vakıflar Bankası, **Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyum Raporu 2017**, s.13.

101 Garanti Bankası, **2018 Entegre Faaliyet Raporu**, s.152.

102 **İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı: Md. 25:** *"Süresi belirli olsun veya olmasın işveren, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir: ... II- Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:*

mesini haklı nedenle derhal feshedebilmesine imkân tanınmaktadır.[103] Bu haller *"ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri"* olarak İş Kanunu'nun 25. maddenin 2. bendinin (a) ile (ı) alt bentleri arasında "*ve benzerleri"* şeklindeki hükümle örnek kabilinden sıralanmıştır.[104] Ancak bazı hallerde işçi sendikalarının işverenle yaptıkları toplu sözleşmelerle veya işçi ile işveren arasındaki sözleşme ile işverenin yukarıda belirtilen durumlarda derhal fesih hakkını kullanması sınırlandırılmaktadır.[105] Diğer bir anlatımla,

---

a) İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek, yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması.

b) İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnadlarda bulunması.

c) İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması.

d) İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması, işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması.

e) İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması.

f) İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi.

g) İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi.

h) İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi.

ı) İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması".

[103] Derhal fesih hakkını kullanma süresi, İş Kanunu'nun 26. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre; *"24 ve 25'inci maddelerde gösterilen ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz. Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmaz."*

[104] SÜZEK Sarper, **İş Hukuku (Genel Esaslar- Bireysel İş Hukuku)**, Yenilenmiş 21. Bası, İstanbul, Beta, 2021, s.694.

[105] ÇELİK Nuri/ CANİKLİOĞLU Nurşen/CANBOLAT Talat/ ÖZKARACA Ercüment, **İş Hukuku Dersleri,** Yenilenmiş 34. Bası, İstanbul, 2021, s.702; ODAMAN Serkan, **İşverenin Hizmet Sözleşmesini Ahlak ve İyiniyet Kuralları ve Benzerlerine Aykırılık Nedeniyle Fesih Hakkı,** Ankara, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası, 2003, s. 233. Bu noktada *Süzek* tarafından ifade edildiği üzere işverenin haklı nedenle fesih hakkının sözleşme ile ortadan kaldırılmasının mümkün olmadığı; ancak işçilerin feshe karşı korunması için işverenin hakkının özüne dokunmaksızın sınırlama getirilebilmesi söz konusudur. Bu açıklamalar için bkz.: SÜZEK, s.735-736.

bilhassa büyük şirketlerin söz konusu olduğu hallerde sendikalar ile şirketler arasında yapılan toplu sözleşmelerde işveren için haklı nedene dayanan fesih hakkına başvurulmadan evvel şirket bünyesinde *"disiplin kurulu"* oluşturulması şartı öngörülmektedir.[106] Bu şarta uyulmaksızın işverenin fesih hakkını kullanması, işverenin fesih için haklı sebebi bulunsa bile sözleşmeye aykırılık nedeniyle haksız fesih olarak nitelendirilmektedir.[107]

Türk hukukunda disiplin kurulu oluşturulmasına ilişkin açık kanun hükmü bulunmamaktadır. Pozitif dayanağı bulunmayan söz konusu kurum, toplu iş sözleşmesinin özerkliği çerçevesinde Türk hukukuna girmiş ve sözleşme hükümleri ile şekillenmiştir.[108] Bu duruma işçilerin işyerindeki haklarının korunmasına yönelik işyeri içi araçlarının oluşturulması ihtiyacı yöneltmiştir.[109] Diğer bir değişle, disiplin kurulu oluşturulması ile en temelde işçiyi işverenin haklı fesih imkânını keyfi kullanımına karşı korumak amaçlanmıştır.[110] Bu bağlamda oluşturulan kurulda işçinin katılımın da sağlanması yönüyle kurullar, işçilerin yönetime katılımına imkân verilmesini de sağlamaktadır.[111] İkinci olarak ise işyerindeki meselelerin yargıya bir husumet konusu olarak intikal ettirilmesinin önüne geçilmesi amaçlanmıştır.[112] Nitekim öğretide de disiplin kurulları, aynı zamanda işyerinin düzeni ve işyeri barışının tesisi bakımından da önem taşıdığından bahisle disiplin kurullarının *kolektif menfaati* de koruduğu belirtilmektedir.[113] Zira bir işyerinin düzen içinde işlemekte olması, hem ülke ekonomisi hem de işyerinin oluşturduğu topluluk bakımından bir kolektif menfaat olarak tezahür etmektedir.[114]

---

[106] SÜZEK, s.739; ÖZDEMİR M. Erdem, "İşverenin Fesih Hakkının Disiplin Kuruluna Başvurma Zorunluluğu ile Sınırlandırılması", **TÜHİS,** C.15, S.1, Ağustos 1998, s.8. İşyerinde meydana gelen uyuşmazlıkların işletme içi araçlarla giderilmesi, işçilerin işyerindeki kararlara ve uygulamalara katılımı dikkate alınmasını ifade eden modern iş hukukunun gereğidir (BAŞBUĞ Aydın, **Türk İş Hukukunda Disiplin Cezaları**, TES-İŞ Sendikası Yayınları, Ankara, 1999, ss.210- 211).

[107] SÜZEK, s.739. Ayrıca aynı eserde dipnot 16.

[108] BAŞBUĞ, s.213.

[109] BAŞBUĞ, s.210.

[110] EŞMELİOĞLU İbrahim, "İşyerlerinde Disiplin Kurullarının Oluşumu ve İşleyişi*",* **Çimento İşveren Dergisi,** Mayıs 1988, s. 26; ODAMAN, s.242.

[111] BAŞBUĞ, ss.213- 214.

[112] ODAMAN, s.242. Nitekim öğretide bağımsız ve ciddi çalışan disiplin kurullarının faydaları dikkate alınarak belli sayıda işçi çalıştıran tüm işyerlerinde disiplin kurulu oluşturulması kanuni düzenleme yapılarak zorunlu hale getirilmelidir (EŞMELİOĞLU, s.26).

[113] BAŞBUĞ, s.214.

[114] BAŞBUĞ, s.212.

İşyerinde disiplinin sağlanması ve ihlalinin yaptırıma bağlanması, disiplin hukukunu gündeme getirir. Bu bağlamda işçinin disiplin suçu mahiyetindeki örneğin iş yerinde hırsızlık yapması *disiplin suçunu*[115] oluşturacak; bu ihlale karşı uygulanan ücret kesintisi veya iş sözleşmesinin feshi de *disiplin cezasını*[116] oluşturacaktır. Bu da disiplin hukukunu ifade etmektir.[117] Buradan hareketle iş hukukunda yer alan bu kurumun *disiplin hukukunun özel hukuk kurallarına tabi kolu* olduğu ifade edilmelidir.

B. Oluşumu

Disiplin kurullarının oluşturulması ise işyerinin belirli özellikleri dikkate alınarak[118] toplu sözleşmelerde yer verilen ayrıntılı hükümlerle olmaktadır.[119] Bu doğrultuda işyerinde çalışan işçi sayısına ve işyerinin yapısal farklılıklarına göre işçi ve işveren sendikaları tarafından belirlenen temsilcilerinin eşit sayıda katılımının sağlandığı[120] bir ya da birden fazla disiplin kurulu oluşturulmakta ve her biri farklı görev ve yetkilere sahip olmaktadır.[121] Buna göre birden fazla kurulun oluşturulduğu hallerde üst kurul- alt kurul ayrımı yapılmakta ve alt kurulların kararlarına karşı üst kurullara itiraz edilmektedir.[122] Öğretide bu kurulların en önemli özelliği olarak kurullarda işçi ve işveren temsilcilerinin eşit sayıda katılımının sağlanması ve kurulların demokratik usullere göre işletilmesi gösterilmektedir.[123] Bu anlamda işçiye savunma hakkını kullanabilme imkânının tanınması sözleşmede açıkça düzenlenmemiş olsa dahi savunma hakkı, bir ön koşul olarak mevcut olması gerektiği savunulmaktadır.[124] Ayrıca bir karara ulaşabilmek amacıyla her

---

115 Bkz.: EŞMELİOĞLU, s.12.

116 Bkz.: EŞMELİOĞLU, s.13.

117 Bkz. Bkz.: EŞMELİOĞLU, ss.12-15.

118 EŞMELİOĞLU, s.18.

119 ÖZDEMİR, s.9; ODAMAN, s.234.

120 BAŞBUĞ, s. 216.

121 EŞMELİOĞLU, s.18. Birden fazla disiplin kurulunun oluşturulması gerektiği hallerde Yüksek İnceleme Kurulu, Yüksek Disiplin Kurulu, Merkez Üst Disiplin Kurulu şeklinde adlandırılan kurullar oluşturulur (EŞMELİOĞLU, s.18). Ayrıca bkz.: Özdemir, s.9.

122 EŞMELİOĞLU, s.18. Ayrıca bkz.: ÖZDEMİR, S.9; ODAMAN, s.234.

123 EŞMELİOĞLU, s.19.

124 BAŞBUĞ, s.222. Nitekim öğretide de Yargıtay'ın işçinin savunmasını almadan verilen disiplin kurulu kararına dayanarak işverenin haklı fesih hakkını kullanması durumunda işçinin savunmasının alınmamasının feshi haksız hale getirdiğini kabul ettiğine dikkat çekilmektedir. Bu açıklamalar ve Yargıtay kararları için bkz.: ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ ÖZKARACA, s. 703 ve dipnot 2373. Ayrıca bu şekilde bir soruşturma işverenin *"iş sözleş-*

türlü delilin toplanması, önemli noktalardan biridir. Örneğin bir toplu iş sözleşmesinde bu husus *"kurul karar vermek için her türlü delili toplar, ilgili işçiyi dinleyerek savunmasını alır"* şeklinde düzenlenmiştir.[125]

Bu şekilde tarafların temsilcilerine de yer verilerek oluşturulan disiplin kurulu[126], işverenin iş sözleşmesini haklı olarak feshetmek istediği neden ile ilgili bir soruşturma yapmaktadır. İş sözleşmesi, uyarı, ücret kesintisi, iş ve işyeri değişimi gibi çeşitli yaptırımlar uygulanabilmektedir[127]. Böylelikle işçiye savunma hakkı tanınmakta ve gerçeğin ortaya çıkarılarak işçinin haksız bir şekilde sözleşmesinin feshedilmesinin önüne geçilmek için şirket bünyesinde bir disiplin süreci işletilmek istenmektedir. Bu anlamda toplu sözleşmeler, işçilerin sözleşme hükümleri ile korunmasına örnek olarak gösterilmektedir[128].

C. İşleyişi

İşyerinde işçi tarafından ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan bir fiilin meydana getirildiğini öğrenen işveren veya işveren vekili durumu soruşturma yapılmak üzere disiplin kuruluna belirli bir süre içerisinde bildirir.[129] Kurul tarafından toplanmak üzere bir tarih belirlenir, belirlenen tarihte önceden ilgililere yazılı çağrı yapılır ve belirtilen tarihte kurulun asıl üyeleri ile toplanır.[130] Disiplin kurulu soruşturmasına başlamadan önce toplantının günü, saati, katılanların isimleri, unvanları ve itirazlarını kaydedilir.[131] Daha sonra konuyla ilgi bilgilerin ve belgelerin toplanması aşamasına geçilir. Burada toplantının gündemini oluşturan disiplin bozucu fiilin niteliğinin belirlenmesi, failinin kimliğinin araştırılması ve tanıkların dinlenmesi şeklinde bir takım soruşturma faaliyetleri yapılır. Diğer bir anlatımla burada her türlü

---

mesinin feshinde eşit davranma ilkesine" uygun davranmasına hizmet edecektir. Bu ilke ile ilgili tartışmalar ve açıklamaları için bkz.: ERTÜRK Şükran, **İş İlişkisinde Temel Haklar**, Seçkin, Ankara, 2002, ss.110- 113.

125 **İstanbul Üniversitesi**, İstanbul Üniversitesi ile Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası (KAMU-İŞ) Arasındaki 2013-2014 Yılı Toplu İş Sözleşmesi, s.12, (çevrimiçi) http://personel.istanbul.edu.tr/wp-content/uploads/2013/08/toplu-s%C3%B6zle%C5%9Fme-2013.pdf, (Erişim Tarihi: 01.11.2022).

126 SÜZEK, s.739.

127 EŞMELİOĞLU, s.13.

128 ÖZDEMİR, s.8.

129 BAŞBUĞ, s.221.

130 EŞMELİOĞLU, s.19.

131 EŞMELİOĞLU, s.20.

delil toplanmaya çalışılır. Öğretide önemle vurgulanan burada failin savunmasının yazılı biçimde alınması hususudur.[132] İşçinin savunmasının bizzat vermesinin yanı sıra öğretide işçinin savunmasını temsilcileri aracılığı ile söz gelimi avukatı aracılığı ile de yapabileceği belirtilmektedir.[133] Bunun yanı sıra işçin hakları olarak *"delil isteme hakkı, tanık dinlenmesi ve yeminde bulunmasını talep hakkı, soruşturmanın her aşamasında sendikal temsil olanağının tanınması ve soruşturma ya da karar aşamasında yazılı gerekçe isteme hakkı"*[134] sıralanmaktadır.

Kurul karar alma oranı sözleşmelerde belirlenmekle birlikte genellikle toplantıya katılanların salt çoğunluğu ya da oy çokluğudur. Oyların aynı olması halinde ne yapılması gerektiği hususu sözleşmede önceden belirlenebilir. Bu durumda başkanın oyu iki oy sayılabileceği[135] yahut da tarafsız bir kişinin başkanlığında kurulun tekrar toplanması ve yine karar alınmaz ise barodan bir avukatın atanmasının istenmesi şeklinde seçenekler mevcuttur.[136] Kurul, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymadığı iddia edilen fiilin gerçekleştiği sonucuna varılır ise uyarma, kınama, ücret kesintisi, yükselmenin durdurulması, hizmet sözleşmesinin askıya alınması, ücretten indirim cezası, yer değiştirme ve iş sözleşmesinin feshi şeklindeki cezalardan birini yaptırım olarak uygular.[137]

Kurulun aldığı kararlara karşı medeni hukuktaki yargı yollarına gidilebilir.[138] Örneğin kurul kararının iptali için dava açabilir.[139] Bu anlamda öğretide disiplin kurulunun yapmış olduğu her işlemin hukuki denetiminin mümkün olduğu, söz gelimi temyiz makamı kurulun delil değerlendirmesinin hatalı olduğu kanaatine varır ise yeniden delilleri değerlendirebilecektir.[140]

---

132 EŞMELİOĞLU, s.20.

133 BAŞBUĞ, ss.208- 209.

134 BAŞBUĞ, s.209. Ayrıca bkz.: EŞMELİOĞLU, s.20.

135 ODAMAN, s.234.

136 BAŞBUĞ, s.217.

137 İş hukukundaki disiplin yaptırımı olarak öngörülen bu ceza türleri ve tasnifleri için bkz.: BAŞBUĞ, s.147 vd. Ayrıca bkz.: EŞMELİOĞLU, s.13.

138 ODAMAN, s.242.

139 BAŞBUĞ, s.223.

140 BAŞBUĞ, s.224.

IV. ŞİRKET YETKİLİLERİNİN CEZA MUHAKEMESİ MAKAMLARINA KARŞI YÜKÜMLÜLÜKLERİ BAĞLAMINDA ŞİRKET İÇİ SORUŞTURMALAR

1. Görünüşte İhmali Suçlar: Şirket Yetkilerinin/İşverenin Neticeyi Engelleme Yükümlülükleri (Garantörlük)

Şirket yetkililerinin veya işverenin şirket faaliyetleri kapsamında çalışanların üçüncü kişilere zarar vermeleri durumunda görünüşte ihmali suçlardan sorumlulukları gündeme gelebilir.[141] Burada TCK'nın kabul ettiği garantörlük kaynakları bakımından "*önceden gerçekleştirilen tehlikeli davranış"* ve suç tipleri bakımından ihmali davranışla insan öldürme (TCK md. 83) veya yaralanma (TCK md. 88) suçları tartışılabilir. Compliance programlarının oluşturulması, compliance görevlisinin atanması ve çalışanlar tarafından işlenen herhangi bir suçun şirket içinde soruşturulması, bu kişilerin ceza sorumluluklarını önlemede de bir işlev görebilir. Bu noktada compliance görevlisinin[142] sorumlulukları, önem arz etmektedir. Nitekim kişiler garantörlük sıfatına sahip olmaları ile sonuçlanan neticeyi engelleme yükümlülüğünün somut bir olayda bir başka kişi tarafından yerine getirilmesi için o kişiye devredebilirler.

Alman hukukunda compliance görevlisinin üçüncü kişilerin (şirket çalışanlarının) tehlikeli hareketinden kaynaklı sorumluluğu bağlamında görünüşte ihmali suçlar bakımından gündeme gelebileceği savunulmaktadır.[143] Burada özellikle compliance görevlisinin, bir şirket çalışanının şirket faaliyetleri kapsamında kasten bir suçun işleneceği yönündeki somu tehlikeyi bilmesine rağmen o kişiyi engellememesi durumu örnek gösterilmektedir.[144] Üçüncü kişinin hareketin sorumluluk, Alman ceza hukukunun ilke olarak kabul edilmese de burada bir istisna getirildiği belirtilmektedir.[145] TCK'dan farklı olarak Alman

---

[141] Detaylı bilgi için bkz.: MERAKLI, s.91 vd.

[142] Compliance görevlisi, hukuk ve etik kurallara uyumun sağlanması için çalışanları bilgilendiren, denetleyen, faaliyetlerini gözetimi altında tutan ve gerektiğinde yaptırım uygulan kişi olarak tanımlanmaktadır. Bu tanım ve compliance görevlisinin sorumlukları ve yetkileri ile ilgili detaylı bilgi için bkz.: BECKEMPER Katharina, Strafrechtliche Verantwortlichkeit für Straftaten anderer?- Der Compliance- Officer im Fokus der Wissenschaft, in **Türk- Alman Hukuk Sempozyumu: Teori ve Uygulama Açısından Şirketlerin Kurallara Uyması (Compliance) Tartışmaları**, Yay. Haz. Erhan Temel/Adem Sözüer, Adalet Yayınevi, Ankara, 2013, s.88.

[143] BECKEMPER, s.88.

[144] MOMSEN, "Internal Investigations zwischen arbeitsrechtlicher Mitwirkungspflicht und strafprozessualer Selbstbelastungsfreiheit", s.512.

[145] BECKEMPER, s.88.

Ceza Kanunu'nun genel hükümlerinde görünüşte ihmali suçlara ilişkin bir hükmün- 13. maddenin- var oluşu[146] ve burada garantörlük kaynakları olarak yalnızca *"hukuki yükümlülük"* ibaresi ile yetinilmiş olması[147], bu görüşü desteklemektedir. O halde bu şekilde tesis edilen garantörlük nedeniyle, Alman hukukunda şirketlerin compliance programlarının oluşturması ve bu program kapsamında şirket için soruşturmalar yürütmesi, söz konusu sorumluluğun ortadan kaldırılması bakımından da işlevseldir.[148] Federal Alman Temyiz Mahkemesi (BGH), 2009 yılında verdiği bir kararında compliance görevlisinin düzenli olarak ceza hukukuna temas eden yükümlülüklerini icra ettiğini ve bu şekilde şirket çalışanlarının da şirket faaliyeti kapsamında işlemekte oldukları suçları engellemekle yükümlü olduğunu kabul etmiştir.[149] Ancak yine bu kararın sınırlılıkları olduğu ve bu kişiler bakımından görünüşte ihmali suça ilişkin tartışmaların devam ettiği belirtilmektedir.[150]

Türk hukukunda ise TCK'da genel hükümlerde görünüşte ihmali suçlara ilişkin bir hüküm mevcut olmayıp; konu sadece belirli özel suç tipleri açısından düzenlenmiştir. Bunun yanında söz konusu suç tipleri açısından da garantörlük kaynakları, Alman hukukundaki gibi *"hukuki yükümlülük"* şeklinde değil; klasik sınırlı kaynaklar olarak *"kanun"*, *"sözleşme"* ve "*önceden gerçekleştirilen tehlikeli davranış"* şeklinde sıralanmıştır (TCK md. 83). O halde compliance görevlisinin üçüncü kişilerin (şirket çalışanlarının) tehlikeli hareketinden kaynaklı sorumluluğu bağlamında görünüşte ihmali suçlar bakımından sorumluluğunun kabul edilebilmesi açısından, bu üç kaynaktan biri nedeniyle garantör sıfatına sahip olduğunu tespit edebilmemize bağlıdır. Burada karşımıza ilk olarak kişinin compliance programına dahil oluşu ve bu kapsamda şirket faaliyetlerinden kaynaklı ölüm (TCK md. 83) veya yaralanma (TCK md. 88) gibi neticeleri engelleme yükümlülüğü altına girmesi, sözleşmeden kaynaklanan garantörlük olarak nitelendirilebilir.[151] Her

---

[146] Bkz.: ERBAŞ Rahime, **Türk Ceza Kanunu'nda Görünüşte İhmali Suçlarda Garantörlük**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2019, s.159.

[147] BECKEMPER, s.89. Ayrıca bkz.: MERAKLI, ss.91-97.

[148] MOMSEN, "Internal Investigations zwischen arbeitsrechtlicher Mitwirkungspflicht und strafprozessualer Selbstbelastungsfreiheit", s.512.

[149] Kararı aktaran: BECKEMPER, s.89.

[150] BECKEMPER, s.96-97; ERBAŞ, **Türk Ceza Kanunu'nda Görünüşte İhmali Suçlarda Garantörlük**, s.159; MERAKLI, ss.92-93. Hatta *Beckemper*, *"Ceza Kanunu'nun 13. maddesi çerçevesinde ihmali davranıştan sorumluluktan sakınabilmesi için 'kör ve uyuşuk bir compliance görevlisi olmak' ideal durum olmaz mıydı?"* şeklinde sormaktadır.

[151] ERBAŞ, **Türk Ceza Kanunu'nda Görünüşte İhmali Suçlarda Garantörlük**, s.176.

koşulda Türk hukukunda, compliance görevlisinin garantörlüğü ve bu nedenle görünüşte ihmali suçlardan sorumluluğu, Alman hukukuna göre çok daha sınırlıdır.[152] Alman hukuku ile karşılaştırılarak Türk hukuk açısından da ekonomi ceza hukukunun bu gereklilikleri nedeniyle görünüşte ihmali suçlara ilişkin teşebbüs kurumunda olduğu gibi genel bir hükme yer verilmesi ve bu doğrultuda uygun düştüğü suçlar bakımından da uygulanması gerektiği savunulmaktadır.[153]

Kriminolojik bir kavram olan ekonomik suçluluğun, ceza hukukunun kanunilik ilkesinin sınırlarını zorlamasında olduğu durumun[154], bugün bir başka zorlaması ile karşılaşmaktayız: her geçen gün daha karmaşık hale gelen ticari hayatta belirli kişilerden aktif davranışta bulunma yükümlülüğü beklentisinin giderek büyümekte oluşudur. Ekonomik suçlarda, cezasızlık alanı kalması kaygısı nedeniyle *"açığa imzalanmış bir belge"* oluşturma ihtiyacıdır. Bu kaygı, daha önceleri kanunilik ilkesi[155] üzerinde somutlaşmakta iken; bugün ihmali suçlar üzerinde tezahür etmeye başlamıştır.

İhmali suçlarda genel hükmün varlığı, görünüşte ihmali suçların kurucu unsuru olan garantörlük kaynaklarını ve bu kaynakların özel suç tipleri açısından uyumunu sağlamaya yeterli değildir. Diğer bir anlatımla, görünüşte ihmali suçlar her ne kadar kural olarak, icrai suçların neticelerinin ihmali davranışla meydana getirilmesini ve bu nedenle mülga TCK dönemindeki *"ihmal suretiyle icra"* teriminde kanıksanmış olsa da görünüşte ihmali suçların düzenleme yeri özel suç tipleridir.[156] Eğer kanun koyucu, şirket yetkililerinden aktif harekette bulunma beklentisi içinde ise neticeyi engelleme yükümlülüğünü bu kişiler bakımından açıkça öngörebilir.

---

[152] Türk ve Alman hukuku, bu açıdan karşılaştıran bir çalışma için bkz.: BECKEMPER, ss.90-91.

[153] MERAKLI, ss.93-94. Taksirle gerçekleştirilen öldürme ve yaralama suçlarının cezalandırma temelini dikkate alarak aynı sonuca varan bir başka çalışma için bkz.: TÜRAY Aras, "İhmal Suretiyle İcrai Hareketin Sınırlı Sayıda Olup Olmadığı Sorunsalı", **Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi,** C.17, S. 3, 2020, s.149.

[154] DURSUN Selman, **Sermaye Piyasasında Gerçeğe Aykırılıktan Doğan Suçlar**, On İki Levha, İstanbul, 2010, s.11.

[155] Bu problematik, mülga TCK döneminde Anayasa Mahkemesi'nin kararlarında *"ekonomik alana sür'atle müdahale imkanı verilmesi"* şeklinde somutlaşmakta idi. Bu kararlar ve değerlendirmeleri için bkz.: ERMAN, ss.32-40. Bu konuda güncel bir çalışmanın değerlendirmeleri için bkz.: ÖZBEK, ss.43-49.

[156] ERBAŞ, **Türk Ceza Kanunu'nda Görünüşte İhmali Suçlarda Garantörlük**, ss.169-170 ve ss.176-177.

2. Gerçek İhmali Suçlar: Şirket Yetkilerinin/İşverenin Suçu Bildirme Yükümlülüğü (TCK md. 278)

Şirket bünyesinde veya şirketin faaliyetleri sırasında çalışanlar tarafından gerçekleştirilen İş Kanunu'na göre ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık olarak nitelendirilen fiiller, esasında suç da teşkil edebilirler. Örneğin şirket çalışanı şirket faaliyetlerini kolaylaştırmak amacıyla yatırım yaptıkları ülkelerdeki kamu görevlilerine rüşvet verebilir veya şirket çalışanlarının kara para aklamak amacıyla sahte fatura düzenleyebilir. Herhalde bu tür durumları öğrenen kişilerin, compliance görevlileri başta olmak üzere, herkes bakımından suçu bildirmeme suçunu düzenleyen TCK'nın 278. maddesine[157] göre *"suçu ihbar yükümlülüğü"* bulunmaktadır. Eğer iş sözleşmesinde işveren bir kamu tüzel kişisi ise bu durumda işyerinde suçun işlendiğini öğrenen işveren temsilcilileri de kamu görevlisi olacaktır. Bu durumda bu kişilerin suçu bildirme yükümlülüğü, kamu görevlisinin suçu bildirmemesi suçunu düzenleyen 279. madde[158] nedeniyle olacaktır. Ayrıca Sermaye Piyasası Kanunu'na tabi şirketler bakımından Sermaye Piyasası Kanunu'nun 102. maddesine göre suçu bildirme yükümlülüğü mevcuttur.[159]

Alman hukukunda da compliance görevlisi bakımından özellikle suçu bildirme yükümlülüğünün Alman Ceza Kanunu'nun 138. maddesi kapsamında gündeme geleceği belirtilmekle birlikte pratikte bunun olmadığına işaret edilmektedir.[160] Ancak compliance görevlisinin ısrarlarına rağmen kurallara uymamakta ısrar edenlerin, compliance görevlisi ile işbirliğinden

---

[157] **Suçu Bildirmeme: TCK md. 278**: *"1) İşlenmekte olan bir suçu yetkili makamlara bildirmeyen kişi, bir yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. (2) İşlenmiş olmakla birlikte, sebebiyet verdiği neticelerin sınırlandırılması halen mümkün bulunan bir suçu yetkili makamlara bildirmeyen kişi, yukarıdaki fıkra hükmüne göre cezalandırılır. (3) Mağdurun onbeş yaşını bitirmemiş bir çocuk, bedensel veya ruhsal bakımdan engelli olan ya da hamileliği nedeniyle kendisini savunamayacak durumda bulunan kimse olması halinde, yukarıdaki fıkralara göre verilecek ceza, yarı oranında artırılır. (4) Tanıklıktan çekinebilecek olan kişiler bakımından cezaya hükmolunmaz. Ancak, suçu önleme yükümlülüğünün varlığı dolayısıyla ceza sorumluluğuna ilişkin hükümler saklıdır"*.

[158] **Kamu Görevlisinin Suçu Bildirmemesi: TCK md. 279**- *"(1) Kamu adına soruşturma ve kovuşturmayı gerektiren bir suçun işlendiğini göreviyle bağlantılı olarak öğrenip de yetkili makamlara bildirimde bulunmayı ihmal eden veya bu hususta gecikme gösteren kamu görevlisi, altı aydan iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. (2) Suçun, adlî kolluk görevini yapan kişi tarafından işlenmesi halinde, yukarıdaki fıkraya göre verilecek ceza yarı oranında artırılır"*.

[159] Sermaye Piyasası Kanunu'ndaki sırrın ifşasını suç olarak düzenleyen md. 113 ile ilgili bkz.: ADIGÜZEL Burak, **Sermaye Piyasası Hukuku**, 3. Bası, Adalet, Ankara, 2019, ss.359-360.

[160] BECKEMPER, ss.96- 97.

kaçınanların ve nihayetinde suç işlemeye devam eden şirket çalışanlarının olduğu bir hal compliance görevlisinin istifası ile sonuçlanabilir. Hal, bu aşamaya gelmeden compliance görevlisinin öğrendiği suçları bildirmesi compliance programları ile şirkette ulaşılmak istenen amaçla da uyumlu olacaktır.[161]

İşyerinde bir çalışan tarafından suç işlendiğinin çoğu zaman birden fazla kişi haberdar olur. Özellikle bu durum işyeri disiplin kuruluna sevk edilmiş ise kurulun üyeleri, başkanı ve taraf temsilcileri de söz konusu suç ile ilgili işyeri bünyesinde soruşturma yürüteceklerinden suçun işlendiğine vakıf olurlar. Bu şekilde suçun işlendiğinin birden fazla kişi tarafından öğrenilmesi durumunda bir kişinin suçu bildirme yükümlülüğünü yerine getirmesinin diğer kişilerin suçu bildirme yükümlülüğünü ortadan kaldırıp kaldıramayacağı sorusu gündeme gelecektedir. Kanunda bu konuda düzenleme olmadığından öğretide her iki yönde de görüşler mevuttur.[162] Ancak katıldığımız görüşe göre, suç işlendiğinin öğrenen her bir kişinin bu yöndeki bilgisinin kapsamı, öğrenme şekli ve zamanı faklı olabilir. Bu anlamda suçu yetkili mercilere bildiren kişinin öğrendiği suçla ilgili ne derecede bilgi sahibi olduğu önceden bilinemez.[163] Bu nedenle suç işlendiğini öğrenen her bir kişinin suçu bildirme yükümlülüğü mevcuttur. Elbette şirkette çalışan bu kişiler aralarından birini suçu bildirme yükümlülüğünü yerine getirmesi için yetkili kılabilirler. Ancak bu durumda da yine bildirimin yapılması için yetki verilen kişinin ihmalinden veya geç bildiriminden diğerlerinin sorumluluğu devam eder.[164]

Aile üyelerinin oluşturduğu (aile şirketleri) şirketler bakımından aşağıda incelenecek olan *"tanıklıktan çekinme hakkı"* ve *"aleyhe delil verme yasağı"* söz konusu olabilir. Kanunda gösterilen yakınlarından birinin suç işlemekte olduğunu yetkili makamlara bildirme yükümlülüğü, bu kimseler bakımından bulunmamaktadır. Bu duruma örnek olarak, oğlunun işlediği bir

---

[161] BECKEMPER, s.97.

[162] Bu görüşler için bkz.: ERBAŞ Rahime, **Türk Hukukunda ve Karşılaştırmalı Hukukta Sağlık Mesleği Mensuplarının Suçu Bildirme Yükümlülüğü**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2015, ss. 151- 152.

[163] ÜNVER Yener, **TCK'da Düzenlenen Adliyeye Karşı Suçlar, İftira, Suç Uydurma, Suç Üstlenme, Yalan Tanıklık ve Bilirkişilik, İnfaz Kurumlarından Kaçma**, 5. Bası, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2019, ss.418-149.

[164] EREM Faruk, **Türk Ceza Kanunu Şerhi (Özel Hükümler), C: III**, Seçkin, Ankara, 1993, s.2582.

suç sonucu hastaneye getirilen hastanın tedavisi sırasında oğlunun işlediği suçun belirtileri ile karşılaşan hekimin suçu bildirmemesi gösterilebilir.

Şirket bünyesinde bir çalışan tarafından suç işlendiğinin öğrenilmesi ile ticari sır, meslek sırrı veya görev sırrı arasındaki ilişki tartışılmalıdır. Ancak 5237 sayılı TCK, bir hukuk devletinde ancak suç teşkil etmeyen hususların hukuki olarak korunabileceği düşüncesinden hareket etmiştir. Bu nedenle suç bildirimini sırdan üstün tutarak 278. ve 279. maddeler ile ayrı hükümler sevk etmek suretiyle kişilere suçu bildirme ödevi yüklemiştir.[165] Bu nedenle Şirket bünyesinde bir çalışan tarafından suç işlendiğini öğrenen kişiler, ticari sır, meslek sırrı veya görev sırrına dayanarak suçu bildirme yükümlülüğünü yerine getirmezler ise suç işlemiş olacaklardır.[166]

Suçu bildirme yükümlülüğünün yerine getirilmesinde disiplin kurulu soruşturmasından yararlanılması mümkündür. Zira kişinin yetkili mercilere bir suç işlendiği iddiasını sadece dile getirmekle yetinemez; belirli nedenlere bunu dayandırabilmelidir. Aksi halde *iftira suçu* nedeniyle sorumluluğu gündeme gelebilecektir.

3. Suç Delillerini Yok Etme, Gizleme veya Değiştirme (TCK md.281)

Şirket bünyesinde yürütülen soruşturmalar, suç işlendikten hemen sonra toplanacak delillerin derhal toplanması, muhafaza altına alınması gibi noktalarda oldukça elzem gözükse de bazı durumlarda tam tersi bir etki gösterebilir. Özellikle şirket itibarının zarar görmesi ve şirkete yatırım yapan kimselerin yatırımlarını çekmesi endişesi şirket içi soruşturmaların suçu gizlemek, delillerini yok etmek ve değiştirmek amacına hizmet etmesi ile sonuçlanabilir[167]. Bilhassa kriminolojik açıdan *beyaz yaka suçluluğu* olarak tanımlanan bir alan söz konusudur. Bu suçlulukla mücadele çeşitli zorluklar içerir. Beyaz yaka suçluluğu kavramının ilk ortaya atan[168] *Edwin H. Sutherland'*a göre suçluluğun ortaya çıkarılması, bu alanda faaliyet gösteren kişilerim özel

---

[165] Sır saklama yükümlülüğü ve suçu bildirme yükümlülüğü arasındaki ilişki için bkz.: ERBAŞ, **Türk Hukukunda ve Karşılaştırmalı Hukukta Sağlık Mesleği Mensuplarının Suçu Bildirme Yükümlülüğü**, ss.157-162.

[166] Nitekim Türk Ticaret Kanunu'nda denetçilerin sır saklamadan doğan sorumluluğunu düzenleyen 404. maddesinin 6. fıkrasında *"ceza mevzuatının, suç ihbarına ilişkin hükümleri saklıdır"* hükmü ile suç bildiriminin üstün tutulması da ceza kanunu ile uyumludur. Benzer bir diğer hüküm ise aynı kanunun 527. maddesidir.

[167] SAHAN, "Unternehmensinterne Untersuchungen aus rechtsanwaltlicher Perspektive", ss.172-173.

[168] DURSUN, ss.104- 105; ÖZBEK, s.25.

bilgisini gerektirmektedir.[169] İşte özel bilgi gerektiren bu alanda şirket içindeki kimseler yürüttükleri soruşturma ile esasında işlenen suçları gizleyebilirler. Bu durumda TCK'nın 281. maddesinde düzenlenen *"suç delillerini yok etme, gizleme veya değiştirme"* suçu gündeme gelebilecektir. Buna göre gerçeğin meydana çıkmasını engellemek amacıyla, bir suçun delillerini yok etmek, silmek, gizlemek, değiştirmek veya bozmak kişi, altı aydan beş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılan bir suçtur. Eğer bu kişiler suçun bizzat faili iseler veya şeriki iseler, bu kişilere ceza verilmez. Nitekim Alman hukukunda *Momsen,* şirket içi soruşturmalarından elde edilen delillerle ilgili; *"yeni deliller elde edilmesinden mi yoksa delillerin zehirlendirilmesinden mi bahsedilmesi gerektiği?"*[170] sorusunu ortaya atmaktadır.

V. ŞİRKET İÇİ SORUŞTURMADA ELDE EDİLEN DELİLLERİN DURUMU

Şirket içi soruşturmaların ceza muhakemesindeki en önemli sonucu, bu soruşturmalarda elde edilen delillerin kullanılıp kullanılamayacağına ilişkindir. Öncelikle şirket içinde yürütülen bir soruşturmanın şirket menfaatine yönelik olduğu; ceza muhakemesi soruşturması ile elde edilen menfaatler olmadığına dikkat çekilerek başlanması gerekmektedir.[171] Ceza muhakemesindeki menfaatler, bu soruşturmanın ancak bir yan sonucu veya bir kesimini teşkil eder. Bu nedenle ceza muhakemesi açısından şirket içinde yapılmış soruşturmanın verilerinin ceza muhakemesinin ilkeleri ve kuralları açısından ayıklanarak kullanılmasından bahsedilebilir.

Buna göre söz konusu delillerin ceza muhakemesinde kullanılıp kullanılamayacağı, soruşturmada elde edilen delil türüne göre de değişebilecektir. Beyan delili açısından özellikle *nemo tenetur ilkesinin* sağlanıp sağlanmadığının belirlenmesi önem arz edecektir. Zira şirket içerisinde yapılan bir soruşturmada kişi, hukuki olarak olmasa da fiili olarak açıklamada bulunmaya zorlanabilir veya zorunda hissedebilir. Her şeyden önce, CMK'ya göre *"şüphelinin ve sanığın beyanı özgür iradesine dayanmalıdır"* (md.148/1). Buna göre, CMK'nın öngördüğü ifade ve sorgunun tarzına (md.147), şirket

---

[169] SUTHERLAND Edwin H., "Is 'White Collar Crime' Crime?", **American Sociological Review**, C. 10, S. 2, 1945, ss.138-139. Ayrıca bkz.: DURSUN, s.107 ve s.112.

[170] MOMSEN, "Internal Investigations zwischen arbeitsrechtlicher Mitwirkungspflicht und strafprozessualer Selbstbelastungsfreiheit", s.512.

[171] MOMSEN, "Internal Investigations zwischen arbeitsrechtlicher Mitwirkungspflicht und strafprozessualer Selbstbelastungsfreiheit", s.513.

içinde uyulmayabilir. Hatta CMK'nın *"ifade ve sorguda yasak usuller"* başlıklı 148. maddedeki usuller söz konusu olabilir.

Türk hukukunda şüpheli ve sanık açısından "*müdafi hazır bulunmaksızın kollukça alınan ifade, hâkim veya mahkeme huzurunda şüpheli veya sanık tarafından doğrulanmadıkça hükme esas alınamaz"* şeklinde Ceza Muhakemesi Kanunu'nda açık hüküm mevcuttur (md.148/4). Burada öğretide eleştirilmekle birlikte delilin kullanılabilirliği şüpheli veya sanığın iradesinde bırakılmaktadır.[172] Bu şekilde kamu görevlisi tarafından alınan ifade, hükme esas alınamayacağından; özel kişiler tarafından bu alınan ifadeler evleviyetle esas alınamayacaktır. Ancak mağdur beyanı, bu noktada farklılık arz etmektedir. Belgeye dönüştürülmüş ise belge delili olarak soruşturma ve kovuşturmada kullanılabilecektir.

Şirket içi soruşturmalarda elde edilen delilleri, özellikle iş hukukundaki iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi öncesinde yapılan soruşturmada işçiden *"ya konuşursun ya da gidersin! (walk or talk!)"* yaklaşımı ile konuyla ilgili açıklama taleplerini *"nemo tenetur se ipsum accusare"*; Türkçe ifadesiyle *"aleyhe delil verme yasağıdır"* açısından ele almakta fayda vardır. Anayasa'nın *"suç ve cezalara ilişkin esaslar"* başlıklı 38. maddesinde belirtilen ceza hukukuna ilişkin ilkelerden biri de adil yargılanma hakkının bir parçasını oluşturan ve uluslararası alanda genel kabul gören bir ilkedir.[173] Bu ilke, Anayasa'nın 38. maddesinin 5. fıkrasında *"... hiç kimse kendisini ve kanunda gösterilen yakınlarını suçlayan bir beyanda bulunmaya veya bu yolda delil göstermeye zorlanamaz"* şeklinde düzenlenmiştir.

Bu anayasal düzenleme neticesinde, *"nemo tenetur se ipsum accusare*" olarak adlandırılan ve insan haklarının temelini oluşturan bu ilke gereğince, hiç kimse kendisini ve kanunda gösterilen yakınlarını suçlayıcı bir beyanda bulunmaya veya bu yolda delil göstermeye mecbur edilemez.[174] Bu mecburiyet, kişinin kendisinin veya kanunda gösterilen yakınlarının *"aktif"* bir davranışla suçlanmasına yardımcı olmasının yasaklanmış olduğunu ifade eder.[175]

---

[172] Eleştiriler için bkz.: ÜNVER Yener/ HAKERİ HAKAN, **Ceza Muhakemesi Hukuku**, 19. Bası, Adalet, Ankara, 2022.

[173] ÜNVER/ HAKERİ, s.109.

[174] ÖZTÜRK Bahri ve diğerleri, **Nazari ve Uygulamalı Ceza Muhakemesi Hukuku**, 16. Bası, Seçkin, İstanbul, 2022, s.156; ÜNVER/ HAKERİ, ss.108-109.

[175] YENİSEY Feridun/ NUHOĞLU Ayşe, **Ceza Muhakemesi Hukuku**, 10. Bası, Seçkin, İstanbul, 2022, s.87.

Aleyhe delil verme yasağı, şüphelinin ve sanığın susma hakkı ile tanığın susma ve tanıklıktan çekinme hakkı tarafından desteklenip tamamlanır.[176] Nitekim CMK'nın *"Kendisi veya yakınları aleyhine tanıklıktan çekinme"* başlıklı 48. maddesine göre; *"Tanık, kendisini veya 45'inci maddenin birinci fıkrasında gösterilen kişileri ceza kovuşturmasına uğratabilecek nitelikte olan sorulara cevap vermekten çekinebilir. Tanığa cevap vermekten çekinebileceği önceden bildirilir."*

Şirkette bir suç işlediği iddia edilen kişiler, iş sözleşmelerinin fesih edilmemesi için ikrar da bulunabilirler. Ancak konu yargılama makamlarına intikal ettiğinde iş sözleşmesinin fesih edilmemesi için yapılan ikrarların reddedilmesi ile karşılaşılabilir. Örneğin Bankacılık faaliyetlerinde de bankada zimmet suçunu işlediğini teftiş kurulu soruşturmasında ikrar edip, konu yargılama makamlarına taşındığında inkar edilmesi söz konusu olabilir.

Alman hukukundaki bir görüşe göre, şirket içi soruşturmalarda *nemo tenetu*r ilkesine riayet edilmesi aranmayabilir, zira bu ilke, devlete yönelik bir ilkedir. Diğer bir anlatımla, ceza muhakemesi makamlarının uyması gereken bir ilkedir. Özel kişilere karşı bu ilke savunulamaz. Bu nedenle compliance programı kapsamında şirket içinde yapılan soruşturmada bu ilkeye uyulmayabilir. Bu şekilde elde edilen deliler kullanılabilir. Zira bir şirkette yapılan soruşturmada esas olan şirketin menfaatidir. İş hukukuna göre de işçi işyerinde bir suç işlemiş ise bu suçun soruşturması sırasında kendisini suçlayıcı mahiyette de olsa işçi konuşmakla yükümlüdür. Çünkü işverenin iş yeri ile ilgili menfaati, işverenin menfaatinden daha üstündür. Bunu da İngilizce dilinde *walk or talk!;* Türkçe ifadesiyle *"ya konuşursun ya da gidersin!"* şeklindeki iş yaşamının gerçekliklerine dayandırılmaktadır. Nihayetinde iş hukukunda, işçinin maruz kalacağı en ağır yaptırım iş sözleşmesinin feshidir. Ancak yine de bu görüşte şirket içindeki yürütülen soruşturmaların adil yargılanma hakkına uygun şekilde gerçekleştirmesi zorunluluğuna işaret etmektedir.[177]

Özel hukuk alanında yapılan soruşturmalarının ceza muhakemesinin maddi gerçeği araştırma amacı sebebiyle ceza muhakemesine tesirinin kaçınılmaz olduğunu dikkate alırsak; şirket içi soruşturmalarda kişinin kendini ve kanundaki yakınlarını suçlayıcı beyanda bulunmama hakkının tanınma-

---

[176] ÜNVER/ HAKERİ, s.108.

[177] MOMSEN, "Internal Investigations zwischen arbeitsrechtlicher Mitwirkungspflicht und strafprozessualer Selbstbelastungsfreiheit", s.513.

ması, bu hakkın ceza muhakemesinde daha ağır şekilde ihlali ile sonuçlanacaktır.[178] Nitekim Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'ne göre de *nemo tenetur* ilkesi devlete yönelik olsa da özel kişiler tarafından yapılan soruşturmalar, ceza hukuk yaptırımı ile sonuçlanan herhangi bir soruşturmalar ile bir araya geldiği hallerde bu soruşturmalarda da Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 6. maddesine göre kişinin kendini ve kanundaki yakınlarını suçlayıcı beyanda bulunmama hakkının tanınması gerekir.[179] Bu nedenle biz bu görüşe katılmamaktayız.

Şirket içi soruşturmalarda elde edilen deliller açısından derinleşilmesi gereken bir diğer nokta ise özel kişiler tarafından elde edilen delillerin ceza muhakemesinde kullanılabilirliği (kişisel veri) meselesidir. Türk ceza muhakemesi hukukunda, medeni yargılama hukukunda benimsenen *taraflarca getirilme ilkesi*[180] temel bir ilke olarak benimsenmemiştir.[181] Aksine ilke olarak delil araştırmasını özellikle soruşturma evresinde C. Savcısı ve kovuşturma evresinde mahkeme tarafından yapılmaktadır. Bununla birlikte bugün C. Savcısı ve mahkemenin yanı sıra özel kişilerin de delil elde edebilecekleri ve muhakeme sürecine elde ettikleri delilleri getirebilecekleri kabul edilmiştir.[182] Ancak bunun en temel koşulu, Anayasa'ya ve CMK'ya göre hukuka uygun yolla elde edilmiş olmasıdır. Bu hususa, Anayasa'nın 38. maddesinde "*kanuna aykırı olarak elde edilmiş bulgular, delil olarak kabul edilemez"* şeklinde 2001 yılında yer verilmiştir.

2005 yılından önce yürürlükte olan Ceza Muhakemesi Kanunu'nun (CMUK) 254. maddesinde *"soruşturma ve kovuşturma organlarının hukuka aykırı şekilde elde ettikleri deliller hükme esas alınamaz"* hükmü 1991 yılında eklenmişti. Bu hüküm hukuka aykırı delil elde etme *"soruşturma ve kovuşturma organlarına"* işaret etmekteydi. Bu nedenle bu dönemde özel kişiler tarafından hukuka aykırı delillerin yargılamada kullanılması müm-

---

178 ÖLÇER Pınar, "Compliance and the Privilege against Self-incrimination in ECHR Law", in **Türk- Alman Hukuk Sempozyumu: Teori ve Uygulama Açısından Şirketlerin Kurallara Uyması (Compliance) Tartışmaları**, Yay. Haz. Erhan Temel/Adem Sözüer, Adalet Yayınevi, Ankara, 2013, ss.162-163.

179 ÖLÇER, s.163.

180 AKİL Cenk, "Yargıtay Kararları Işığında Medeni Yargılama Hukukunda Hukuka Aykırı Biçimde Elde Edilmiş Delillerin Değerlendirilip Değerlendirilemeyeceği Meselesi", **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 61, S.4, 2012, s.1224.

181 CENTEL Nur/ZAFER Hamide, **Ceza Muhakemesi Hukuku**, 20. Bası, Beta, İstanbul, 2021, ss.255-256.

182 ÖZTÜRK ve diğerleri, ss.426-427.

kündü[183]. Buna karşın 2005 yılında yürürlüğe giren Ceza Muhakemesi Kanunu'nun (CMK) 217. maddesinde *"yüklenen suç, hukuka uygun bir şekilde elde edilmiş her türlü delille ispat edilebilir"* hükmüne; 289. maddesinde yer verilerek "*hükmün hukuka aykırı yöntemlerle elde edilen delile dayanması"*, temyiz kanun yolu bakımından *"hukuka kesin aykırılık hâlleri"* kapsamında kabul edilerek delillerin hukuka aykırı olmamasına yönelik uyarı özel kişilere de teşmil edilmiştir.[184]

Diğer bir anlatımla özel kişiler tarafından elde edilen delillerin de ceza yargılamasında kullanılabilmesi için hukuka aykırı yolla elde edilmemiş olması gerekir[185]. Yargıtay da nitekim özel kişilerin elde ettiklerin değerlendirilmesini en baştan dışlamamaktadır.[186] Ancak belirtmek gerekir ki öğretide bir görüş özel kişiler tarafından hukuka aykırı yolla elde edilen delillerin hukuka aykırılığının ağırlığına göre değerlendirme yapmaktadır. Buna göre çok ağır ihlallerde delillin hukuka aykırı olduğu kabul edilir ve ceza yargılamasında kullanılamaz[187]. Yukarıda *nemo tenetur* ilkesinin özel kişilere yönelik olmadığı; devlete yönelik bir ilke olduğu şeklindeki Alman hukukundaki bir yaklaşım tarzının burada da karşımıza çıkmaktadır. Alman hukukundaki bu yaklaşım tarzına göre özel kişiler bakımından delil elde etme bakımından söz konusu kısıtlama söz konusu değildir. Delilleri hukuka uygun şekilde elde etme, devlete yöneliktir.[188]

Sonuç olarak özetlemek gerekirse, bir şirkette veya herhangi bir işyerinde toplanan deliller, hukuka uygun şekilde elde edilmiş ise ceza yargılamasında kullanılabilecektir. Ancak bu noktada da delilin türünde göre ayrım yapılmalıdır. Buna göre en başta beyan delili bakımından; işyerinde suç işlediği iddia edilen kimsenin işyeri disiplin kurulunda verdiği savunması veya işyerinin

---

183 YENİSEY Feridun, "Ceza Muhakemesi Hukukunda (Hukuka Uygun Bir Şekilde Elde Edilmiş) Delil", **Ceza Hukuku Dergisi,** C.2, S.4, Ağustos 2007, ss.56- 57. Ayrıca bkz.: DÜLGER Murat Volkan, **Ceza Muhakemesi Hukuku'nda Dışlama Kuralı ve Hukuka Aykırı Delillerin Uzak Etkisi (Zehirli Ağacın Meyvesi Öğretisi)**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2014, s.94.

184 DEMİRAL BAKIRMAN Büşra, "Unlawfully Obtained Evidence in Turkish Criminal Procedure Law", **Ceza Hukuku ve Kriminoloji Dergisi,** C.3, S.1, 2015, s.247.

185 ÜNVER/ HAKERİ, ss.645- 646, ayrıca s.652; AKYÜREK Güçlü, "Ceza Yargılamasında Hukuka Aykırı Delillerin Değerlendirilmesi Sorunu", **Türkiye Barolar Birliği Dergisi (TBB Dergisi),** S.101, 2012, s.78; KÖSE Metin, **Ceza Kovuşturmasında Delillerin Ortaya Konulması ve Değerlendirilmes**i, Seçkin, Ankara, 2017, ss.256-257.

186 Yargıtay'ın bu konudaki kararları ve değerlendirmeleri için bkz.: ÜNVER/ HAKERİ, ss.645-652.

187 YENİSEY/NUHOĞLU, s.589.

188 Schroeder 1997, 69: aktaran: YENİSEY/NUHOĞLU, s.589. Ayrıca bkz.: KÖSE, ss.253-254.

diğer yetkili birim ve kişilerine bulunduğu beyanları mahkeme tarafından kullanılamayacaktır. Nitekim CMK'nın 148. maddesinde açıkça *"müdafi hazır bulunmaksızın kollukça alınan ifade, hâkim veya mahkeme huzurunda şüpheli veya sanık tarafından doğrulanmadıkça hükme esas alınamaz*" kuralı benimsenmiştir. Kolluk, kamu gücünü kullanan ve devletin ceza soruşturmasında yetkilendirdiği mercii ifade ettiğinden, kolluk tarafından müdafi hazır bulunmaksızın alınan ifade hükme esas alınamaması karşısında özel kişilerin aldığı ifade evleviyetle hükme esas alınamayacaktır. Buna göre şüpheli şirket içerisinde iş sözleşmesinin fesih edilmemesi için disiplin kurulunda ikrar da bulunsa dahi bu ikrar yargılamada kullanılamayacaktır. Ancak belge veya diğer maddi belirti delilleri örneğin fatura, makbuz vb. mahkemeye sunulabilir. Türk hukukunda Anayasa ve CMK hükümleri bir arada değerlendirildiğinde, delil değerlendirmede Alman hukukunun aksine Türk hukukunda aykırılığının önemi/derecelendirmesi yapılmaksızın dışlanması kabul edildiğinden şirket içi soruşturmalarda elde edilen delilin etkisi zayıf olacaktır.

VI. CEZA MUHAKEMESİNDE KORUMA TEDBİRLERİ AÇISINDAN ŞİRKET İÇİ SORUŞTURMALAR

Türk ceza muhakemesi hukukundaki hukuka aykırı delilin her halükarda dışlanması sistemi benimsenmesi, şirket içi soruşturmaların ceza muhakemesindeki etkisini zayıflatsa da koruma tedbirleri bakımından özellikle elkoyma *[genişletilmiş]*[189] (CMK md. 123 vd.)[190] ve şirket yönetimi için kayyım tayini (CMK md.133)[191] tedbirleri gündeme gelebilir. Hem ceza muhakemesi makamları hem de bizatihi şirket bakımından şirket içi soruşturmalar faydalı bir mekanizma olabilir. Arama koruma tedbirinin devamında diğer şartlarının[192] da sağlanmış olması koşuluyla soruşturma dosyalarına elkoyma tedbiri uygulanabilir.[193] Soruşturma dosyasındaki belgeler veya veriler, 123. maddedeki ifadesiyle *"ispat aracı olarak faydalı"* görülebilir.[194]

---

189 ÖZBEK, s.208.

190 ÖZBEK, s.208 vd.

191 CMK md. 133: *"(1) Suçun bir şirketin faaliyeti çerçevesinde işlenmekte olduğu hususunda kuvvetli şüphe sebeplerinin varlığı ve maddi gerçeğin ortaya çıkarılabilmesi için gerekli olması halinde; soruşturma ve kovuşturma sürecinde, hâkim veya mahkeme, şirket işlerinin yürütülmesiyle ilgili olarak kayyım atayabilir".*

192 Bu şartlara ilişkin açıklamaları için bkz.: ÖZBEK, ss.211-213.

193 Bkz.: CMK md.123-128.

194 Ayrıca bkz.: ŞAHİN Cumhur/GÖKTÜRK Neslihan, **Ceza Muhakemesi Hukuku I**, 12. Bası, Seçkin, Ankara, 2021, s.332.

Şirkete faydası bakımından ise; örneğin, ceza muhakemesi makamları ile işbirliğini sağlayacak etkin bir iç soruşturmanın şirket içinde yapılması, şirket faaliyetleri kapsamında işlenen CMK md. 133/4'te sıralanan katalog suçlardan birine giren suçun soruşturmasında şirkete kayyım atanmasına gerekliliği bağlamından hâkim veya mahkeme tarafından dikkate almada bir ölçüt olabilir. Kayyım tayininde *"maddi gerçeğin ortaya çıkarılması",* temel amaçtır.[195] Etkin ve temel haklara uygun bir şirket içindeki soruşturma, bu amaca hizmet edecektir. Öğretide ifade edildiği üzere kayyım atanması şirket faaliyetlerini aksatmasa da ve ticari yaşama uygun[196] olsa da borsada işlem gören şirketler açısından değer düşürücü olabilir. Şirkete kayım atanmasının gerekliliğinim etkin bir şirket içi soruşturmanın ceza muhakemesi makamları ile paylaşılması ise, özellikle borsada işlem gören şirketler açısından *"şirket, faaliyetleri kapsamında suç işlenmiş bir şirket"* şeklinde şirket itibarını borsada zedeleyecek bir durumdan kaçınılmasına hizmet edecektir.

SONUÇ

Türk hukukunda Alman hukukundaki *Siemens davası* gibi compliance programlarını hukuki alanda da kapsamlı hale getirerek katalizör görevi gören emsal bir dava olmadığından Türkiye'de compliance programına sahip olan şirketlerde dahi şirket içi soruşturma detaylı düzenlenmediği görülmüştür. Bunun üzerine Türk hukukundaki yerleşik hukuki mekanizmaların, bugün popülerlik kazanan *compliance* fenomeninin aracı olan şirket içi soruşturma kurumunu karşılamakta olup olmadığı araştırılmıştır. Bu halde konuya sadece compliance özelinden değil, öncelikle Türk iş hukukundan da yaklaşılması zaruri görülmüştür.

Compliance fenomeni adı altında şirket içi soruşturma bir kurum olarak bir şirkette inşa edilmiş olsa da bu alan, gerçekten iş hukukundaki yerleşik uygulamalarla şekillenmektedir. Diğer bir anlatımla, şirket içi soruşturma çoğu zaman iş hukukundaki disiplin soruşturmasının karşılığı olarak yapılacaktır. İş hukukundaki disiplin soruşturması yapılmasında adil yargılanma hakkını temin eden Anayasa ve CMK'daki temel hak ve hürriyetlere ne kadar uygun hareket edildiği temel bir sorudur. Bu haklar sağlanmadan veya ihlal edilerek elde edilen bilgiler, ceza muhakemesinde kullanılamayacaktır.

---

[195] ÖZBEK, s.214.

[196] ÖZBEK, s.214.

Bu da ceza muhakemesi açısından şirket içi soruşturmaları işlevsiz hale getirmektedir.

Şirket içi soruşturmaların ceza muhakemesindeki olası sonuçları ile ilgili olarak Türk hukukunda Alman hukukundaki katalizör görevi gören emsal bir dava olmadığından genel kurallardan hareketle belirli noktalara örnek kabilinden değinilmiştir. Bu değerlendirmelerimiz sınırlı da olsa şirket içi soruşturma yapılmasında hem şirketin hem de ceza muhakemesi makamlarının menfaati olduğu sonucuna varabiliriz. C. Savcısının soruşturma tekelinin kalkıp kalmadığı ve bu bağlamda ceza muhakemesinde soruşturmanın özelleşmesi tartışmaları, özellikle ekonomik suçlulukla mücadelede devam etmektedir. Bu bağlamda ceza muhakemesi makamları ile işbirliğini sağlayacak etkin bir iç soruşturmanın şirket içinde yapılmasında devletin bu suçluluk türüyle mücadelesinde önemli menfaatleri bulunmaktadır. Aynı şekilde şirketlere, bu tür bir soruşturmanın şirket itibarının korunması gibi önemli faydaları bulunmaktadır.

KAYNAKÇA

ADIGÜZEL Burak, **Sermaye Piyasası Hukuku**, 3. Bası, Adalet, Ankara, 2019.

AKİL Cenk, "Yargıtay Kararları Işığında Medeni Yargılama Hukukunda Hukuka Aykırı Biçimde Elde Edilmiş Delillerin Değerlendirilip Değerlendirilemeyeceği Meselesi", **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 61, S.4, 2012, ss.1223-1270.

AKYÜREK Güçlü, "Ceza Yargılamasında Hukuka Aykırı Delillerin Değerlendirilmesi Sorunu", **Türkiye Barolar Birliği Dergisi (TBB Dergisi),** S.101, 2012, ss.61-82.

BAŞBUĞ Aydın, **Türk İş Hukukunda Disiplin Cezaları**, TES-İŞ Sendikası Yayınları, Ankara, 1999.

BECKEMPER Katharina, Strafrechtliche Verantwortlichkeit für Straftaten anderer?- Der Compliance- Officer im Fokus der Wissenschaft, in **Türk- Alman Hukuk Sempozyumu: Teori ve Uygulama Açısından Şirketlerin Kurallara Uyması (Compliance) Tartışmaları**, Yay. Haz. Erhan Temel/Adem Sözüer, Adalet Yayınevi, Ankara, 2013, ss.88-97.

BOTTMANN Ute, "Kap. 2.1. Criminal-Compliance", in **Kapitalmarktstrafrecht**, 5. Bası, Yay. Haz. Tido Park, Nomos, 2019, kn.1-84, https://beck-online.beck.de (Erişim tarihi: 02.11. 2022).

CENTEL Nur/ZAFER Hamide, **Ceza Muhakemesi Hukuku**, 20. Bası, Beta, İstanbul, 2021.

ÇELİK Nuri/ CANİKLİOĞLU Nurşen/CANBOLAT Talat/ ÖZKARACA Ercüment, **İş Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 34. Bası, İstanbul, 2021.

DEMİRAL BAKIRMAN Büşra, "Unlawfully Obtained Evidence in Turkish Criminal Procedure Law", **Ceza Hukuku ve Kriminoloji Dergisi,** C.3, S.1, 2015, ss.239 - 248.

DÖNMEZ Adnan/ ÇAVUŞOĞLU Kürşad, "Hilelerin Ortaya Çıkarılması Bakımından Bağımsız Denetim ile Adli Muhasebenin Karşılaştırılması", **Journal of Accounting, Finance and Auditing Studies,** C.1, S.3, 2015 s. 34-67, http://jafas.org/articles/2015-1-3/3_Adli_Muhasebe_FULL_TEXT.pdf, (Erişim Tarihi: 01. 11.2022).

DURSUN Selman, **Sermaye Piyasasında Gerçeğe Aykırılıktan Doğan Suçlar**, On İki Levha, İstanbul, 2010.

DÜLGER Murat Volkan, **Ceza Muhakemesi Hukuku'nda Dışlama Kuralı ve Hukuka Aykırı Delillerin Uzak Etkisi (Zehirli Ağacın Meyvesi Öğretisi)**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2014.

ERBAŞ Rahime, **Türk Hukukunda ve Karşılaştırmalı Hukukta Sağlık Mesleği Mensuplarının Suçu Bildirme Yükümlülüğü**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2015.

ERBAŞ Rahime, **Türk Ceza Kanunu'nda Görünüşte İhmali Suçlarda Garantörlük**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2019.

EREM Faruk, **Türk Ceza Kanunu Şerhi (Özel Hükümler)**, **C: III**, Seçkin, Ankara, 1993.

ERMAN Sahir, **Ticari Ceza Hukuku I- Genel Kısım**, 3. Bası, İ.Ü Basım Evi, İstanbul, 1992.

ERTÜRK Şükran, **İş İlişkisinde Temel Haklar**, Seçkin, Ankara, 2002.

EŞMELİOĞLU İbrahim, "İşyerlerinde Disiplin Kurullarının Oluşumu ve İşleyişi", **Çimento İşveren Dergisi,** Mayıs 1988, ss.11-26.

EWING Jack/ BOWLEY Graham, "VW Reveals It Misstated Emissions of Gas Cars", **The New York Times**, 4 Kasım 2015, ss.1-4, http://www.consumerauto.org/wp-content/uploads/2015/11/VW-Reveals-It-Misstated-Emissions-of-Gas-Cars.pdf (Erişim Tarihi: 01.11.2022).

GOEL Anusha, "Volkswagen: The Protagonist in Diesel Emission Scandal", **South Asian Journal of Marketing & Management Research (SAJMMR)**, C.5, S.11, Kasım 2015, ss.32-40, https://ssrn.com/abstract=2707162 (Erişim Tarihi: 01.11.2022).

GREEN Bruce A. / PODGOR Ellen S., "Unregulated Internal Investigations: Achieving Fairness for Corporate Constituents", **Boston College Law Review**, C.54, S. 1, 2013, ss.73-126.

GRÜTZNER Thomas/ JAKOB Alexander, "Internal Investigation", in **Compliance von A-Z**, 2. Bası, C. H. Beck, Münih, 2015, https://beck-online.beck.de (Erişim Tarihi: 01.11.2022).

IMPERATO Gabriel L., "Internal Investigations, Government Investigations, Whistleblower Concerns: Techniques to Protect Your Health Care Organization", **Alabama Law Review**, C.51, S.1, 1999, s.205-238.

JAVE Camilo Clavijo, "Criminal compliance en el derecho penal peruano", **Derecho PUCP**, S.73, 2014, ss.625-647.

JOHNSON Valencia, **An Exploratory Study of Investment Compliance Management in the Enron Collapse**, Thesis, Thomas Jefferson School of Law, July 24, 2013, http://works.bepress.com/cgi/viewcontent.cgi?article=1001&context=valencia_johnson (Erişim Tarihi: 22. 10. 2015).

JUNG Jae C./ SHARON Elizabeth, "The Volkswagen Emissions Scandal and its Aftermath", **Global Business and Organizational Excellence**, C.38, S.4, ss.6-15, https://doi.org/10.1002/joe.21930 (Erişim Tarihi: 01.11.2022).

KANGAL Zeynel T., "Türk Ceza Hukuku Açısından Compliance", in **Türk- Alman Hukuk Sempozyumu: Teori ve Uygulama Açısından Şirketlerin Kurallara Uyması (Compliance) Tartışmaları**, Yay. Haz. Erhan Temel/Adem Sözüer, Adalet Yayınevi, Ankara, 2013, ss. 73-87.

KOLCUOĞLU Umut, "Türk şirketleri uyum (compliance) programı oluşturmalı mı?", 3 Şubat 2017, https://www.dunya.com/kose-yazisi/turk-sirketleri-uyum-compliance-programi-olusturmali-mi/348439?ysclid=laclhb0tqv17519021(Erişim Tarihi: 11.11.2022).

KÖSE Metin, **Ceza Kovuşturmasında Delillerin Ortaya Konulması ve Değerlendirilmes**i, Seçkin, Ankara, 2017.

KUHLEN Lothar, "Grundfragen von Compliance und Strafrecht", in **Compliance und Strafrecht**, Yay. Haz. Hans Kudlich/Lothar Kuhlen/Iñigo Ortiz de Urbina, C.F. Müller, Heidelberg, 2012, ss.1-26.

MARTÍN Víctor Gómez, "Compliance und Arbeitnehmerrechte"**,** in **Compliance und Strafrecht**, Yay. Haz. Hans Kudlich/Lothar Kuhlen/Iñigo Ortiz de Urbina, C.F. Müller, Heidelberg, 2012, ss.105-124.

MERAKLI Serkan, **Şirket Faaliyetleri Kapsamında İşlenen Suçlarda Şirket Yetkililerinin Ceza Hukuku Sorumluluğunun Esasları**, Seçkin, Ankara, 2022.

MOMSEN Carsten, "Internal Investigations zwischen arbeitsrechtlicher Mitwirkungspflicht und strafprozessualer Selbstbelastungsfreiheit", **Zeitschrift für Internationale Strafrechtsdogmatik (ZIS)**, C. 6, S. 6, 2011, ss.508-516.

MOMSEN Carsten, "B. I. Interne Ermittlungen aus strafwissenschaftlicher sicht", **Criminal Compliance**, Yay. Haz. Thomas Rotsch, 1. Bası, Nomos, 2015, ss. 1234-1260.

NESTLER Nina, "1. Kap.", in **Internal Investigations**, Yay. Haz. Thomas C. Knierim/Markus Rübenstahl/Michael Tsambikakis, 2. Yeniden Çalışılmış Bası, C.F. Müller, Heidelberg, 2016, kn.1-65.

ODAMAN Serkan, **İşverenin Hizmet Sözleşmesini Ahlak ve İyiniyet Kuralları ve Benzerlerine Aykırılık Nedeniyle Fesih Hakkı,** Ankara, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası, 2003.

ÖLÇER Pınar, "Compliance and the Privilege against Self-incrimination in ECHR Law", in **Türk- Alman Hukuk Sempozyumu: Teori ve Uygulama Açısından Şirketlerin Kurallara Uyması (Compliance) Tartışmaları**, Yay. Haz. Erhan Temel/Adem Sözüer, Adalet Yayınevi, Ankara, 2013, ss.106- 164.

ÖZBEK Veli Özer, **Ekonomi Ceza Hukuku (Birinci Kitap - Genel Hükümler)**, 2. Bası, Seçkin, Ankara, 2021.

ÖZDEMİR M. Erdem, "İşverenin Fesih Hakkının Disiplin Kuruluna Başvurma Zorunluluğu ile Sınırlandırılması", **TÜHİS**, C.15, S.1, Ağustos 1998, ss.8-24.

ÖZTÜRK Bahri/ TEZCAN Durmuş/ ERDEM Mustafa Ruhan/ SIRMA GEZER Özge/ SAYGILAR Yasemin F./ALAN Esra/ ÖZAYDIN Özdem/ ERDEN TÜ-TÜNCÜ Efser/ ALTINOK VILLEMIN Derya/ TOK Mehmet Can, **Nazari ve Uygulamalı Ceza Muhakemesi Hukuku**, 16. Bası, Seçkin, İstanbul, 2022.

PETRICK Joseph A./ SCHERER Robert F., "The Enron Scandal and the Neglect of Management Integrity Capacity", **American Journal of Business**, C.18, S.1, 2003, ss. 37-50, https://doi.org/10.1108/19355181200300003(Erişim tarihi: 02.11.2022).

PASLI Ali, **Anonim Ortaklık Kurumsal Yönetimi**, Çağa Hukuk Vakfı Yayınları, İstanbul, Ağustos 2005.

PASLI Ali, "'Compliance' Kavramının Anonim Ortaklıklar Hukukundaki Anlamı ve Sorumluluk Sistemine Etkisi", **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, C.71, S. 2, 2013, ss. 317-334.

ROTSCH Thomas, "Compliance und Strafrecht- Fragen, Bedeutung, Perspektiven Vorbemerkungen zu einer Theorie der sog. „Criminal Compliance", **Zeitschrift für die Gesamte Strafrechtswissenschaft** (**ZStW)**, 2013, C.125, S. 3, ss. 481-498.

ROTSCH Thomas, "Criminal Compliance", in **Türk- Alman Hukuk Sempozyumu: Teori ve Uygulama Açısından Şirketlerin Kurallara Uyması (Compliance) Tartışmaları**, Yay. Haz. Erhan Temel/ Adem Sözüer, Adalet Yayınevi, Ankara, 2013, ss.50-59.

ROTSCH Thomas, "§ 1: Criminal Compliance- Begriff, Entwicklung und theoretische Grundlegung", in **Criminal Compliance**, Yay. Haz. Thomas Rotsch, 1. Bası, Nomos, 2015, s.31-81.

SAHAN Oliver, "Unternehmensinterne Untersuchungen aus rechtsanwaltlicher Perspektive", in **Compliance und Strafrecht**, Yay. Haz. Hans Kudlich/Lothar Kuhlen/Iñigo Ortiz de Urbina, C.F. Müller, Heidelberg, 2012, ss. 171-183.

SAHAN Oliver, "Strafrecht und Compliance in der Praxis", in **Türk- Alman Hukuk Sempozyumu: Teori ve Uygulama Açısından Şirketlerin Kurallara Uyması (Compliance) Tartışmaları**, Yay. Haz. Erhan Temel/ Adem Sözüer, Adalet Yayınevi, Ankara, 2013, ss. 60-72.

SUTHERLAND Edwin H., "Is 'White Collar Crime' Crime?", **American Sociological Review**, C. 10, S. 2, 1945, ss.132-139.

SÜZEK Sarper, **İş Hukuku (Genel Esaslar- Bireysel İş Hukuku)**, Yenilenmiş 21. Bası, İstanbul, Beta, 2021.

ŞAHİN Cumhur/GÖKTÜRK Neslihan, **Ceza Muhakemesi Hukuku I**, 12. Bası, Seçkin, Ankara, 2021.

TEMEL Erhan, "Compliance- System in der Aktiengesellschaft", in **Türk- Alman Hukuk Sempozyumu: Teori ve Uygulama Açısından Şirketlerin Kurallara Uyması (Compliance) Tartışmaları**, Yay. Haz. Erhan Temel/Adem Sözüer, Adalet Yayınevi, Ankara, 2013, ss.2-21.

TEMEL Erhan/ SÖZÜER Adem, "Önsöz", in **Türk- Alman Hukuk Sempozyumu: Teori ve Uygulama Açısından Şirketlerin Kurallara Uyması (Compliance) Tartışmaları**, Yay. Haz. Erhan Temel/Adem Sözüer, Adalet Yayınevi, Ankara, 2013, ss. vıı-ıx.

THEILE Hans/ GATTER Marcelle Janina/ WIESENACK Tobias C., "DomestizierungvonInternalInvestigations?", **Zeitschrift für die Gesamte Strafrechtswissenschaft** (**ZStW)**, C. 126, S. 4, ss.803-843.

TÜRAY Aras, "İhmal Suretiyle İcrai Hareketin Sınırlı Sayıda Olup Olmadığı Sorunsalı", **Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi,** C.17, S. 3, 2020, ss. 115-154.

UZAR- SCHÜLLER Gökçe, "Länderreport Türkei: Compliance Regeln in der Türkei nach den letzten Reformen", **Compliance- Berater**, 2014/1-2, s.2, https://www.gvw.com/uploads/tx_news/Compliance_Berater-2014-1-2_Laenderreport_Tuerkei-_Uzar-Schueller.pdf, (Erişim Tarihi: 19.05. 2019).

ÜNVER Yener, **TCK'da Düzenlenen Adliyeye Karşı Suçlar, İftira, Suç Uydurma, Suç Üstlenme, Yalan Tanıklık ve Bilirkişilik, İnfaz Kurumlarından Kaçma**, 5. Bası, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2019.

ÜNVER Yener/ HAKERİ Hakan, **Ceza Muhakemesi Hukuku**, 19. Bası., Adalet, Ankara, 2022.

WEISS Art, "The consequences of Enron", **Compliance & Ethics Professional Mart/ Nisan 2012**, s.31, http://www.corporatecompliance.org/Portals/1/PDF/Resources/Compliance_Ethics_Professional/0312/CEP_0312_Weiss.pdf (Erişim Tarihi: 22. 10. 2015).

WESSING Jürgen, "§ 46. Internal Investigations -Interne Ermittlungen im Unternehmen", in **Corporate Compliance,** Yay. Haz. Christoph E. Hauschka/Klaus Moosmayer/ Thomas Lösler, 3. Bası., 2016, kn.1-182, https://beck-online.beck.de (Erişim Tarihi: 01.11.2022).

YAŞAR Tuğçe Nimet, **Şirketler Hukuku Açısından "Compliance" Kavramı ve Borsaya Kayıtlı Şirketlerde Uygulaması**, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara, 2018.

YAŞAR Tuğçe Nimet, **Anonim Şirketler Hukukunda "Uyum" (Compliance),** On İki Levha, İstanbul, 2020.

YENİSEY Feridun, "Ceza Muhakemesi Hukukunda (Hukuka Uygun Bir Şekilde Elde Edilmiş) Delil", **Ceza Hukuku Dergisi,** C.2, S.4, Ağustos 2007, ss.5-60.

YENİSEY Feridun/ NUHOĞLU Ayşe, **Ceza Muhakemesi Hukuku**, 10. Bası, Seçkin, İstanbul, 2022.

YURTSEVER Gürdoğan, **Teftişten İç Denetime Banka Müfettişliği**, Türkiye Bankalar Birliği Yayını No: 265, 2009, İstanbul, s.7, https://www.tbb.org.tr/Dosyalar/Yayinlar/Dokumanlar/KITAP.pdf (Erişim Tarihi: 01. 11.2022).

ZAPFE Henrik, **Compliance und Strafverfahren: Das Spannungsverhältnis zwischen Unternehmensinteressen und Beschuldigtenrechten**, Peter Lang, Frankfurt am Main, 2013.

İnternet Kaynakları:

Garanti Bankası, **2018 Entegre Faaliyet Raporu**, s.151, (çevrimiçi) https://surdurulebilirlik.garanti.com.tr/media/1378/gb18_tr-entegre-faaliyet-raporu.pdf, (Erişim Tarihi: 21. 05. 2019).

Garanti BBVA, "Garanti Etik ve Doğruluk İlkeleri", https://www.garantiinvestorrelations.com/tr/kurumsal-yonetim/detay/Garanti-Etik-ve-Dogruluk-Ilkeleri/444/1557/0, (Erişim Tarihi: 01.11.2022).

Garanti BBVA, **Etik ve Doğruluk İlkeleri Ekim 2015**, s.31, https://www.garantiinvestorrelations.com/tr/images/pdf/etikilkelerimiz.pdf, (Erişim Tarihi: 01.11.2022).

H. Ö. Sabancı Holding, "İş Etiği Kuralları", https://www.sabanci.com/tr/sabanci-toplulugu/is-etigi-kurallari/is-etigi-kurallari/i-16, (Erişim Tarihi: 01.11.2022).

H. Ö. Sabancı Holding, "Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikası", https://www.sabanci.com/tr/sabanci-toplulugu/rusvet-ve-yolsuzlukla-mucadele-politikasi/rusvet-ve-yolsuzlukla-mucadele-politikasi/i-3602 (Erişim Tarihi: 01.11.2022).

İstanbul Üniversitesi, İstanbul Üniversitesi ile Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası (KAMU-İŞ) Arasındaki 2013-2014 Yılı Toplu İş Sözleşmesi, s.12, (çevrimiçi) http://personel.istanbul.edu.tr/wp-content/uploads/2013/08/toplu-s%C3%B6zle%C5%9Fme-2013.pdf, (Erişim Tarihi: 01. 11. 2022).

Koç Holding, "Etik İlkeler ve Uyum Politikaları", https://www.koc.com.tr/hakkinda/etik-ilkeler-ve-uyum-politikalari (Erişim Tarihi: 11.11.2022).

Siemens Türkiye, **Etik ve Compliance (Mevzuata Uyum) Rehberi**, Yay. Haz. M. Sait Samlı, İstanbul, Yay. Tarihi yok, http://siemens.e-dergi.com/pubs/books/Compliance/EtikVeComplianceRehberi/assets/common/downloads/publication.pdf, (Erişim Tarihi: 01.11.2022).

New York Times, "15 Hutton Employees are Cited", 6 Eylül 1985, https://www.nytimes.com/1985/09/06/business/15-hutton-employees-are-cited.html (Erişim Tarihi: 01.11.2022).

Vakıflar Bankası, **Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyum Raporu 2017**, s.12, https://www.vakifbank.com.tr/documents/01222018kurumsal_yonetim_ilkelerine_Uyum_Raporu2017.pdf, (Erişim Tarihi: 01.11.2022).