

**Araştırma Makalesi**

**Sicil, 2026/I Sayı 55: 11-43**

**Makale Gönderim Tarihi: 21 Mayıs 2026**

**Makale Kabul Tarihi: 1 Haziran 2026**

## **Avrupa Birliği Kurumsal Sürdürülebilirlik Özen Yükümlülüğü Direktifi (CSDDD) ve Türk Hukukuna Etkilerinin Değerlendirilmesi**

### **Öz**

Bu çalışmada, küresel tedarik zincirlerindeki olumsuz sürdürülebilirlik etkilerini azaltmayı amaçlayan Avrupa Birliği Kurumsal Sürdürülebilirlik Özen Yükümlülüğü Direktifi (CSDDD) ile Şubat 2026'da yürürlüğe giren Omnibus revizyonu ele alınmaktadır. Bu kapsamda CSDDD'nin Ek I'inde belirtilen insan hakları ve çevre standardı inceleme konusu yapılmıştır. Bunun ötesinde, CSDDD yürürlüğe girmeden önce uluslararası kuruluşlar ile AB üyesi ülkelerde ulusal mevzuatla getirilen düzenlemeler üzerinde durulmuştur. Bu kapsamda Fransa, Almanya ve Norveç Kanunları esas alınmıştır.

AB üyesi ülkelerdeki şirketlerin Direktif'ten doğan yükümlülüklerinin tedarik zincirinde yer alması halinde Türk şirketlere etkisi ayrıca ele alınmıştır. Sonuç olarak ise Direktif'in gerek kapsam gerek uygulanabilirliği konusundaki çekincelere katılmakla birlikte, izlediği amaç bakımından yararlı olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla çalışmamızda, Türk şirketler her ne kadar doğrudan Direktif'in kapsamında olmasa da, uluslararası piyasadaki rekabet güçleri ile ekonomik durumları Direktif'ten etkileneceğinden, bu konuda atılması gereken adımlara ilişkin önerilerimize yer verilmiştir.

### **Anahtar Sözcükler:**

Tedarik zinciri, insan hakları, durum tespiti, sürdürülebilirlik, özen yükümlülüğü, iş hukuku.

## **The European Union Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD) and an Assessment of Its Implications for Turkish Law**

### **Abstract**

This study examines the European Union Corporate Sustainability Due Diligence Directive

(CSDDD), which aims to reduce negative sustainability impacts in global supply chains

\*İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Ana Bilim Dalı, galpagut@istanbul.edu.tr, ORCID: 0000-0001-8817-2779.

\*\*İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Ana Bilim Dalı, irem.yayvak@istanbul.edu.tr, ORCID: 0000-0003-1669-6826.

and the Omnibus revision that came into effect in February 2026. In this context, the human rights and environmental standards specified in Annex I of the CSDDD have been examined. Furthermore, the discussion focused on regulations introduced by international organizations and through national legislation in EU member states before the CSDDD came into effect. In this context, the laws of France, Germany, and Norway have been taken as a basis. The impact of the Directive on Turkish companies, especially those involved in the supply chain of com-

panies established in EU member states, has also been addressed separately. In conclusion, while we agree with the concerns regarding both the scope and applicability of the directive, it has been found to be useful in terms of the objectives it pursues. Therefore, although Turkish companies are not directly within the scope of the Directive, their competitiveness in the international market and their economic situation will be affected by the Directive. Thus, our study includes recommendations on the steps that should be taken in this regard.

### Keywords:

Supply chain, human rights, due diligence, sustainability, duty of care, labor law.

## Giriş

Küreselleşme nedeniyle, bir malın üretim sürecinde hammadde temininden satışa kadar çeşitli ülkeler tedarik zincirinde yer almaktadır. Halbuki uluslararası düzeyde faaliyet gösteren bir şirketin ürününün ortaya çıkmasına katkıda bulunan birden fazla şirketin işçilerinin çalışma koşulları birbirinden oldukça farklıdır. İşte özellikle tedarik zincirinin en alt basamaklarında yer alan şirket işçilerinin kötü çalışma koşulları nedeniyle hak ihlallerinin yaşanması ve bunun sonucunda ortaya çıkan zararlardan, bu zincirin en üstünde yer alan uluslararası tanınmış şirketlerin bir sorumluluğunun doğmaması uzun yıllardır tepki çekmektedir<sup>1</sup>. Bu nedenle Avrupa Birliği'nde kurumsal sürdürülebilirlik özen yükümlülüğünün ortak kurallarla düzenlenmesi düşüncesi meyvesini vermiş ve 2024 yılında "Kurumsal Sürdürülebilirlik Özen Yükümlülüğü Direktifi" yürürlüğe girmiştir<sup>2</sup>.

Bu çalışmanın amacı, Direktif'in şirketleri insan hakları durum tespiti sürecini uygulamaya yönlendirme hedefini ve bunun gerçekleşmesi için yeterli kapasiteye sahip olup olmadığını değerlendirmektir. Bu amaç izlenirken Direktif'ten önce Almanya, Fransa ve Norveç'te konu ile ilgili yürürlüğe giren ulusal kanunlar da ele alınacaktır. Zira bu ulusal kanunlar da Direktif'e benzer şekilde, insan hakları özen yükümlülüğü bakımından "durum tespiti" süreçlerini uygulayarak şirketlerin insan haklarına saygı göstermelerini sağlamayı amaçlamaktadır. Ayrıca Şubat 2026'da Direktif bir revizyon geçirmiştir<sup>3</sup>. "Omnibus Planı" olarak adlandırılan bu revizyonda yer alan değişikliklerin Direktif'e uygulanmasına da çalışmamızda kısaca değinilecektir. Omnibus revizyonunun getirdiği en radikal değişiklikler; özen yükümlülüğüne

1 Koen De Roo, "The Role of the EU Directive on Non-Financial Disclosure in Human Rights Reporting" (2015) 12 (6) European Company Law 278, 278.

2 Directive (EU) 2024/1760, Official Journal of the European Union – OJ, 05.07.2024, OJ L, 2024/1760. <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/1760/oj/eng>, Erişim Tarihi: 15 Mayıs 2026.

3 Güncelleme (Omnibus) Direktifi ise 26.02.2026 tarihinde yine aynı Resmi Gazete'de (EU) 2026/470 numarasıyla yürürlüğe girmiştir. <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/1760/oj/eng>, Erişim Tarihi: 15 Mayıs 2026.

tâbi şirketlerin kapsamının daraltılması ile başta hukuki sorumluluk rejimi ve idari yaptırımlar olmak üzere, yürütme ve denetim mekanizmalarının yeniden yapılandırılmasıdır.

Direktif, özen yükümlülüğü durum tespiti bakımından, bağlayıcılığı olmayan, tavsiye niteliğinde kurallar içeren yumuşak hukuktan (*soft law*), bağlayıcı ve yaptırıma tâbi sert hukuka (*hard law*) geçişi sağlamıştır. Bu nedenle belirtmeliyiz ki söz konusu Direktif, AB sürdürülebilirlik mevzuatının bakış açısını kökten değiştirmiştir. Direktif, Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD)'nin Çokuluslu İşletmeler için Sorumlu İşletme Rehberi<sup>4</sup>'nin ilkelerini ve Birleşmiş Milletler (BM)'nin İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri<sup>5</sup>'ni odak almış, Fransa ile Alman Kanunlarındaki yaptırım modeliyle birleştirerek bir düzenleme ortaya çıkarmıştır<sup>6</sup>. Bu çerçevede bağlayıcı kurallar getiren Direktif, üye devletlere uyumu izlemek ve yaptırım uygulamak için bir idari denetim rejimi kurulması ve yükümlülüklerle uyulmamasının zarara yol açtığı durumlarda bir hukuki sorumluluk rejimi oluşturması yükümlülüğü getirmektedir. Dolayısıyla bu çalışmada, Direktif'e öncü olan uluslararası kuruluşların bağlayıcılığı olmayan düzenlemeleri ile Fransa, Almanya ve Norveç'te hali hazırda yürürlükte olan mevzuat hükümleri de Direktif'e uyum açısından incelenmiştir.

Son olarak, Avrupa Birliği üyesi olmayan Türkiye açısından, tedarik zincirinin herhangi bir halkasında yer alması halinde, Direktif'ten nasıl

etkileneceği konusu değerlendirilecek ve bu konuda yapılması gerekenlere ilişkin önerilerimize yer verilecektir.

## I. Tarihsel Süreç

Günümüzde çoğu mal ve emtia, farklı ülkeler, işyerleri ve işverenlerden oluşan çok sayıda lokasyona dağılmış küresel bir iş gücü tarafından üretilmektedir. Çok uluslu perakende şirketleri, bu karmaşık uluslararası ağ üzerinden küresel üretimin büyük bir bölümünü yönetmekte ve kontrol etmektedir<sup>7</sup>. Küreselleşme ile üretim süreçlerinin ucuz iş gücü sağlayan ülkelere uzanması nedeniyle, tedarik zincirleri ulusal sınırları aşarak bu ülkelere taşınmaktadır<sup>8</sup>.

Tedarik zincirinin tepesinde yer alan çok uluslu perakende şirketleri, her biri birbirinden bağımsız olan ve kendi işçilerini istihdam eden çok sayıda tedarikçiyle yapılan ticari sözleşmeler veya dolaylı iş ortaklıkları yoluyla ürün sağlamaktadır. Bu karmaşık sistem, ürünlerin düşük maliyetle, hızlı bir şekilde üretilmesini sağlarken, faaliyette bulundukları ülkelerin ekonomilerine istihdam imkânı da yaratmaktadır. Fakat bu sistem aynı zamanda uluslararası şirketlerin üretim sürecinde çevre kirliliği ve insan hakları ihlallerinden kaynaklanan yasal sorumluluklarından kaçınmalarına da yol açmaktadır<sup>9</sup>. Zira çok uluslu şirketlerin faaliyet gösterdiği gelişmekte olan ülkelerde insan hakları ile çevre koruma standartlarının düşük olması, bu ülkelerin mevzuatlarının yeterli korumayı sağlamaması, beraberinde insan hakları ihlallerine ve çevresel zararlara neden olmaktadır<sup>10</sup>.

- 4 OECD, "OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct" (2023) [www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2023/06/oecd-guidelines-for-multinational-enterprises-on-responsible-business-conduct\\_a0b49990/81f92357-en.pdf](http://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2023/06/oecd-guidelines-for-multinational-enterprises-on-responsible-business-conduct_a0b49990/81f92357-en.pdf), Erişim Tarihi: 15 Mayıs 2026.
- 5 United Nations Human Rights, "UN Guiding Principles on Business and Human Rights – UNGPs" (2011) [www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr\\_en.pdf](http://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf), Erişim Tarihi: 15 Mayıs 2026.
- 6 Julia Sinning and Dirk A. Zetzsche, "The EU's Corporate Sustainability Due Diligence Directive: From Disclosure to Mandatory Prevention of Adverse Sustainability Impacts in Supply Chains", (2025) 16 European Journal of Risk Regulation 628, 629.

- 7 Samantha Velluti, "Labour standards in global garment supply chains and the proposed EU corporate sustainability due diligence directive" (2024) 15 (4) European Labour Law Journal 822, 822-823.
- 8 Çiçek Ersoy ve Hatice Çamgöz Akdağ, "Recent Developments in Supply Chain Compliance and in Europe and Its Global Impacts on Businesses" Numan M Durakbaşı/M Güneş Gençyılmaz(ed), Digitizing Production Systems (Springer 2022) 578.
- 9 Velluti (n 7) 823.
- 10 Ersoy ve Çamgöz Akdağ (n 8) 578-579; Zeynep Derya Tarman, "İş Dünyası ve İnsan Hakları: Zorunlu İnsan Hakları Durum Tespit Yükümlülükleri" (2022) 71 (3) Ankara

Dünyanın birçok ülkesinde, özellikle ekonomik olarak gelişmiş ülkelerde yerleşik şirketlerin tedarik zincirinin alt basamaklarında yer alan ve gelişmiş ülkeler dışında faaliyet gösteren işyerlerinde ayrımcılık, zorla çalıştırma, uzun çalışma saatleri, düşük ücret, çocuk işçiliği uygulamaları gibi çalışma hayatında çeşitli hak ihlalleri yapıldığı görülmektedir<sup>11</sup>. Fakat uluslararası hukuk, insan hakları ihlalleri konusunda doğrudan şirketlere yükümlülükler getirememekte, dolayısıyla da şirketlerin hukuki sorumluluğuna gidilememektedir<sup>12</sup>.

Uluslararası şirketlerin özen yükümlülüğü konusu ilk olarak 1996 yılında Nike markasının tedarik zincirindeki bir fabrikada, çocuk işçi çalıştırdığı iddiaları ile gündeme gelmiştir<sup>13</sup>. Her ne kadar Şirket bu iddiaları kabul etmese de artan baskı sonucu tedarik zincirlerindeki çalışma koşullarının iyileştirilmesi için önlemler almıştır<sup>14</sup>. Bunun dışında dünya çapında yaşanan ihlaller içinde 24.04.2013 tarihinde Bangladeş'in başkenti Dakka'da bulunan Rana Plaza'da meydana gelen kaza, özellikle küresel tekstil endüstrisinde bir dönüm noktası olarak nitelendirilebilir. Bangladeş'in Savar kentindeki yaklaşık 5000 işçi çalıştıran çeşitli giyim fabrikalarına ev sahipliği yapan sekiz katlı ticari bina Rana Plaza'nın çökmesi sonucu, 1138 ölüm ve 2438 yaralanma meydana gelmiştir<sup>15</sup>. Daha önce de çeşitli ülkelerde

endüstriyel kazalar yaşanmış olsa da, Rana Plaza felaketi modern çağda en kötü endüstriyel kazalardan biri olarak kabul edilmektedir<sup>16</sup>.

Kazanın ardından Batılı şirketlerin, Rana Plaza'daki ölüm ve yaralanmaya neden olan ihmallerden sorumlu olup olmadığı kamuoyunda tartışmaya açılmıştır<sup>17</sup>. Bu kazanın boyutu, düşük maliyetli ülkelere mal tedarik etmenin riskleri ve maliyetleri konusunda farkındalığı artırmış, küresel giyim endüstrisinde çalışma koşulları ve güvenliği için tedarik zinciri yönetim mekanizmalarını iyileştirme ihtiyacını ortaya koymuştur<sup>18</sup>. Bir varsayıma göre, Bangladeş gibi gelişmekte olan ülkelere tedarik yapan şirketler için Rana Plaza faciası gibi olayların, şirketleri ya üretimi daha gelişmiş, yüksek maliyetli ve işçiyi koruma seviyesinin daha yüksek olduğu ülkelere taşımaya ya da gelişmekte olan, düşük maliyetli ülkelerde çalışma koşullarını iyileştirmek için aktif olarak çalışmaya motive edecek kadar finansal ve itibar kaybına neden olmuştur<sup>19</sup>.

Tüm bu yaşananlar, kurumsal sürdürülebilirlik özen yükümlülüğünün yeniden yorumlanmasını gerekli kılmıştır. Böylelikle küresel tedarik zincirlerinin artmasıyla işçi-işveren arasında var olduğu kabul edilen klasik ilişkinin sınırları aşılmış, işçinin korunmasının gerçek anlamda sağlanabilmesi için sorumluluğun tedarik zincirinin her aşamasını kapsayacak şekilde genişletilmesi yaklaşımı ön plana çıkmıştır.

Küresel tedarik zincirlerindeki çalışma koşulları ve işçi haklarına yönelik artan hassasiyetler, pek çok şirketi, tedarikçi nezdindeki üretim tesis-

Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 1183, 1185.

11 Olga Martin-Ortega, Opi Outhwaite and William Rook, "Buying power and human rights in the supply chain: legal options for socially responsible public procurement of electronic goods" (2015) 19 (3) The International Journal of Human Rights 341, 344.

12 European Commission, "Study on Due Diligence Requirements through the Supply Chain – Final Report", Brüksel (2020) <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8ba0a8fd-4c83-11ea-b8b7-01aa75ed71a1/language-en>, Erişim Tarihi: 03 Mayıs 2026.

13 <https://cleanclothes.org/file-repository/nike-lies-report-july-2024-1.pdf>, Erişim Tarihi: 15 Mayıs 2026.

14 <https://www.nytimes.com/1998/05/13/business/international-business-nike-pledges-to-end-child-labor-and-apply-us-rules-abroad.html>, Erişim Tarihi: 11 Mayıs 2026.

15 Sarah Ashwin, Naila Kabeer and Elke Schüßler, "Contested Understandings in the Global Garment Industry after Rana Plaza", (2020) 51 (5) 1296, 1296 vd.; International Labour Organization, "The Rana Plaza disaster ten years

on: What has changed?" (2023) <https://webapps.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Country-Focus/rana-plaza.html#compensation-challenges>, Erişim Tarihi: 01 Mayıs 2026.

16 John Hobson, "To die for? The health and safety of fast fashion" (2013) 63 (5) Occupational Medicine 317, 317-319.

17 De Roo (n 1) 278.

18 Brian W. Jacobs and Vinod R. Singhal, "The effect of the Rana Plaza disaster on shareholder wealth of retailers: Implications for sourcing strategies and supply chain governance", (2017) 49-51 Journal of Operations Management 52, 52-66; Ashwin, Kabeer and Schüßler (15) 1297.

19 Jacobs and Singhal (18) 52-53.

lerinde uluslararası çalışma standartlarına uyumu güvence altına almak adına otonom düzenleme mekanizmaları geliştirmeye sevk etmiştir. Bu girişimin bir parçası olarak, şirketler gönüllü davranış kuralları benimsemiş, ancak küçük çapta yapılan bu girişimler, işçi haklarının korunması bakımından yeterli olamamıştır<sup>20</sup>. Bunun üzerine Birleşmiş Milletler, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü gibi çeşitli uluslararası kuruluşlar, sorumlu iş uygulamalarını teşvik etmek için harekete geçmiştir. Her iki örgüt tarafından yumuşak hukuk mekanizmaları ve gönüllü standartlar belirlenmiştir. Bununla birlikte, bu tür yumuşak hukuk rejimleri, çok uluslu şirketlerin neden olduğu olumsuz etkileri yeterince hafifletememiştir<sup>21</sup>. Bu nedenle Rana Plaza olayından sonra çoğu Avrupa ülkesinde yetki alanlarında bulunan şirketlerin sınır ötesi tedarik zincirlerindeki insan hakları ihlallerinin önüne geçilmesi düşüncesiyle, bağlayıcı insan hakları kurallarına ihtiyaç duyulmuştur. Bu kapsamda öncelikle ulusal kanunlar hazırlanmış, birçoğu da yürürlüğe girmiştir<sup>22</sup>. Fakat Avrupa Birliği'ne üye ülkelerin iç hukuklarında yapılan düzenlemelerin birbirinden farklı olmasının ortaya çıkarabileceği yeni sorunlar dikkate alınarak, tüm üye ülkeleri kapsamına alan bir mevzuat hazırlanması konusu öne çıkmıştır<sup>23</sup>. Bu çerçevede uluslararası alanda ortaya çıkan birçok düzenlemeden sonra, Avrupa Birliği kapsamında en son "Kurumsal Sürdürülebilirlik Özen Yükümlülüğü Direktifi" doğrudan bu alana yönelik önemli düzenlemeler getirmiştir.

Direktif 5. maddesiyle, insan hakları ve çevre

alanlarında yaşanan ihlallerden etkilenen şirketlere "risk temelli durum tespiti" yükümlülüğü getirmektedir. Bu yükümlülüğün şirketlerin kurumsal politikalarına entegre edilmesi beklenmektedir. Ayrıca risk yönetim sistemlerinin kurulması, potansiyel olumsuz etkilerin belirlenmesi ve en aza indirilmesi de amaçlanmaktadır. Şirketler, fiili olumsuz etkileri gidermekten doğrudan sorumlu tutulmuştur. Ayrıca halihazırda meydana gelmiş ve şirketin kendisinden kaynaklanan etkiler için de düzeltici önlemler alınması gerekmektedir. Dahası, özellikle sivil toplum kuruluşlarının şirketleri tedarik zincirlerindeki insan hakları ve çevre üzerindeki fiili veya potansiyel olumsuz etkiler konusunda uyarmalarına olanak tanıyan, kamuya açık bir raporlama mekanizması ve şikâyet prosedürü oluşturmaları zorunlu tutulmuştur. Tüm bunlara ek olarak, şirketler belirlenen konular hakkında yıllık bir rapor yayınlamak zorundadır. Söz konusu yükümlülüklerin ihlali için etkili yaptırımlar da öngörülmüştür. Bu yaptırımlardan biri küresel yıllık net satışlara oranlanan para cezası verilmesi, şirketleri etkileyecek bir başka yaptırım ise haksız fiil hükümleri kapsamında zararın tazmin edilmesidir.

## II. Kavramsal Çerçeve

### A) Tedarik Zinciri ve Tedarik Zinciri Yönetimi Kavramı

Tedarik zinciri hakkında literatürde birçok farklı tanım yapılmıştır. En genel tanımıyla ise tedarik zinciri, içerisinde çeşitli aktörlerin yer aldığı bir ağ yapısıdır. Bu aktörler ise odak (ana) üretici şirket, tedarikçiler, stok şirketleri, dağıtıcı şirketler, çalışanlar ve müşteriler olarak sayılabilir<sup>24</sup>.

Bu tanımlar, elbette artırılabilir. Fakat çalışmanın kapsamı dikkate alındığında, tanımların ortak unsurlarına yer verilmesi, kavramın anlaşılması bakımından daha yararlı olacaktır. Buna göre, tedarik zincirlerinde zincir, genellikle ham-

20 Dong Hoang, "Labour Standards in the Global Supply Chain: Workers' Agency and Reciprocal Exchange Perspective" (2019) 9, Societies 1, 2.

21 Almut Schilling-Vacaflor, Maria Therese Gustafsson and Andrea Lenschow, "The politics of supply chain regulations: Towards foreign corporate accountability in the area of human rights and the environment?" (2023).

22 Büşra Beydüz ve Bülent Algan, "Ulusötesi Şirketlerin Sınırötesi İnsan Hakları İhlalleri: Menşe Devlet Düzenlemeleri" (2024) 15 (2) İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 293, 295.

23 Muñoz (21) 3.

24 Velluti (7) 825; Anıl Erdoğan, "Tedarik Zincirleri ve Kurumsal Sürdürülebilirlik Özen Yükümlülüğü" (2025) 16 (1) Çalışma İlişkileri Dergisi 59, 60.

madde veya malzeme temini ile başlayıp, tedarikçi şirketlerin üretime girdi oluşturan tüm malzemeleri sağlaması, üretim aşamasından sonra bitmiş ürünlerin veya ara ürünlerin depolanması, üreticilerin müşteriye sunacakları bitmiş ürünleri dağıtıcılar vasıtasıyla satıcı şirketlere ulaştırması ile devam eder. Son olarak ise toptan veya perakende satıcılar aracılığıyla ürünlerin müşterilere aktarılması aşaması ile zincir sona erer<sup>25</sup>.

1990'lardan itibaren gelişmeye başlayan tedarik zinciri yönetimi kavramı ise şirketlerin diğer şirketlerle olan talep ve arz dengesini sağlamalarını, kaynakların tedarik edilmesini, satın alma faaliyetlerini ve lojistik süreçlerini düzenlemektedir. Ayrıca zincirde yer alan tüm aktörleri koordine eden bir yönetim biçimi olarak da ifade edilmektedir<sup>26</sup>. Tedarik zinciri yönetimi, tedarikçiler, nakliyeciler, işletme içi bölümler ve işletmeler arasında bağlantı sağlayarak tedarik zincirindeki tüm faaliyetlerin koordinasyonunu sağlamaktadır<sup>27</sup>. Diğer bir tanıma göre ise tedarik zinciri yönetimi, ürünlerin, bilgi aktarımının ve lojistik süreçlerinin planlanması, örgütlenmesi, yönetilmesi ve kontrol edilmesidir<sup>28</sup>. Tedarik zinciri yönetiminin temel amacı, tedarik zincirindeki verimliliği en üst düzeye çıkarmak ve ilgili tüm taraflara en fazla faydayı sağlamak amacıyla, tüm tedarik zinciri

aktörlerini ortaklaşa çalışmaya bağlamaktır<sup>29</sup>.

Küreselleşme, odak şirketlerin dünyanın dört bir yanında bulunan yetkin, düşük maliyetli tedarikçileri kullanarak rekabet avantajı sağlama ya çalışması nedeniyle, denizaşırı tedarikçilerin hızla artmasına yol açmıştır<sup>30</sup>. Dolayısıyla "küresel tedarik zincirleri" ortaya çıkmıştır. Bunlar tek bir ülkenin sınırlarının ötesine uzanan tedarik zincirlerini ifade eder. Yani birden fazla ülkeye dağıtım yapan, üretim tesislerini yurt dışına kuran veya denizaşırı tedarikçilerden kaynak sağlayan odak şirketlerle karakterize edilmektedir<sup>31</sup>.

## B) Sürdürülebilirlik ve Sürdürülebilir Tedarik Zinciri Yönetimi

Sürdürülebilirlik kavramı kelime anlamıyla, sürdürülebilir olma durumu olarak açıklanmaktadır<sup>32</sup>. Yani belirli bir süre boyunca aynı seviyede devam edebilmek anlamına gelmektedir<sup>33</sup>. Bunun yanı sıra sürdürülebilirlik, gelecek nesillerin kendi ihtiyaçlarını karşılama yeteneğinden ödün vermeden bugünün gereksinimlerini karşılayan kalkınma olarak tanımlanmaktadır<sup>34</sup>. Bununla birlikte sürdürülebilir kentler, sürdürülebilir kalkınma, sürdürülebilir tarım, sürdürülebilir mimari vb. gibi kullanımlar sürdürülebilirlik konusunu, üzerinde çok tartışılan, birbirinden farklı alanlar-

- 25 Burcu Adıgüzel Mercangöz, "Ağ Modelleri ve Tedarik Zincirinde Ağ Optimizasyonuna İlişkin Bir Uygulama" (Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü 2010) 3 vd.; Emine B. Cavlak, "Tedarik Zinciri Yönetiminde Üretim/Dağıtım Planlama Karar Sürecinde Tasarım ve Optimizasyon" (Yüksek Lisans Tezi Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü 2009) 20, Erdoğan (n 24) 61.
- 26 Rajendra Kumar Shukla, Dixit Garg and Ashish Agarwal, "Understanding Of Supply Chain: A Literature Review" (2011) 3 (3) International Journal of Engineering Science and Technology (IJEST) 2059, 2059 vd.
- 27 Hau Lee and Corey Billington, "The Evolution of Supply-Chain-Management Models and Practice at Hewlett-Packard" (1995) 25 (5) Inform Journal on Applied Analytics 42, 42 vd.; Hüseyin Yüksel, "Tedarik Zinciri Yönetiminde Bilgi Sistemlerinin Önemi" (2002) 4 (3) Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 261, 262.
- 28 Müge Kılıç, "Tedarik Zinciri Yönetiminde Sürdürülebilirlik ve Endüstri 4.0 Entegrasyonu: Bir Bibliyometrik Analiz" (2024) 6 (2) Mersin Üniversitesi Denizcilik ve Lojistik Araştırmaları Dergisi 52, 54-55.

- 29 Peter Finch, "Supply Chain Risk Management" (2004) 9 (2) Supply Chain Management: An International Journal 183, 183.
- 30 Gary Gereffi and Joonkoo Lee, "Economic and Social Upgrading in Global Value Chains and Industrial Clusters: Why Governance Matters" (2016) 133 (1) Journal of Business Ethics, Springer 25, 25 vd.
- 31 Federico Caniato, Ruggero Golini and Matteo Kalchschmidt, "The effect of global supply chain configuration on the relationship between supply chain improvement programs and performance" (2013) 143 (2) International Journal of Production Economics 285, 285 vd.
- 32 <https://tdk.gov.tr/>, Erişim Tarihi: 09 Mayıs 2026.
- 33 <https://dictionary.cambridge.org>, Erişim Tarihi: 09 Mayıs 2026.
- 34 Amol Singh and Ashish Trivedi, "Sustainable green supply chain management: trends and current practices. Competitiveness Review" (2016) 26 (3) 265, 265-288; United Nations, "Report of the World Commission on Environment and Development: Our Common Future" (2008) Transmitted to the General Assembly as an Annex to document A/42/427, <http://www.un-documents.net/ocf-ov.ht>, Erişim Tarihi: 03 Mayıs 2026; Kılıç, 55.

da ele alınan karmaşık bir kavram haline dönüş-  
türmüştür<sup>35</sup>.

Sürdürülebilirlik kavramı, genel kabule göre  
üç boyuta sahiptir. Buna göre, birincisi çevresel  
sürdürülebilirlik olup, ekosistemi düzenleyici ve  
koruyucu faaliyetlerin yürütülmesi olarak açık-  
lanmaktadır<sup>36</sup>. İkinci boyutu ekonomik sürdü-  
rülebilirlik olarak karşımıza çıkmakta ve üretim  
sürecinde yenilenebilir kaynaklara yönelmek ve  
kaynakların etkin kullanılarak ekonomik fırsatla-  
rının geliştirilmesi ve finansal istikrarın sağlanma-  
sı olarak ifade edilmektedir. Üçüncü boyutu ise  
sosyal sürdürülebilirliktir. Sosyal sürdürülebilir-  
likle kastedilen, bugünkü insan neslinin ihtiyaç-  
larını, gelecek kuşakların ihtiyaçlarını karşılama  
olanaklarını zedelemekten kaçınmak için kamu  
refahının korunması ön plana alınarak, eğitimde,  
sağlık hizmetlerinde vb. sosyal bütünleşmeyi ta-  
nımlamaktadır<sup>37</sup>. İşte sürdürülebilirliğin bu son  
boyutu, iş hukukunu etkilemektedir. Zira iş sağlı-  
ğı güvenliği, çalışma ve dinlenme süresi dengesi,  
karşılığında adil ücret, zorlama çalıştırma yasağı,  
çocuk işçi çalıştırma yasağı, sendikal haklar, ay-  
rım yasağı gibi İş Hukuku'nun önemli kavramları-  
nın sosyal sürdürülebilirlik konusu ile doğrudan  
bağlantısı vardır. Bu nedenle de sosyal sürdürü-  
lebilirlik, iş hukuku, toplu iş hukuku ve iş sağlığı  
ve güvenliği alanlarının, sürdürülebilirlik temelli  
bir anlayışla ekonomik ve hukuki olarak yeniden  
yorumlanmasını gerektirir<sup>38</sup>.

Son yıllarda küreselleşme, tedarik zinciri yö-  
netiminin yalnızca ekonomik konuların ötesi-

ne geçmesini ve adil çalışma koşulları ve çevre  
dostu üretim gibi konuları da kapsamasını ge-  
rektirmektedir. Bu durum, genellikle ekonomik,  
çevresel ve sosyal boyutlarda anlaşılan sürdü-  
rülebilirlik konusuna olan ilgiyi artırmakla kal-  
mamakta, bunun yanı sıra tedarik zincirlerinin  
sürdürülebilir bir şekilde yönetilmesi konusu her  
büyüklükteki ve çok çeşitli sektörlerdeki şirket-  
ler için giderek artan bir endişe kaynağı haline  
gelmektedir. Tedarik zincirinin tüm aşamalarında  
çevresel ve sosyal standartların karşılanması, mi-  
nimum sürdürülebilirlik performansına ulaşılma-  
sını sağlayacaktır<sup>39</sup>.

Küresel tedarik zincirleri başta olmak üzere,  
alıcılar ve tedarikçiler arasındaki mesafe sürdü-  
rülebilirliğin sağlanması ve yönetimi için zor-  
luklar yaratırken, kültürel unsurlar, alıcılar ve  
tedarikçiler arasında sürdürülebilirlik konusunda  
farklı beklentilere neden olabilir<sup>40</sup>.

### C) Özen Yükümlülüğü

AB Direktifi'nde, özen yükümlülüğü, BM Reh-  
ber İlkeleri ve OECD'nin Rehberi'nden yola çıkıla-  
rak düzenlenmiştir. Direktif, özen yükümlülüğü-  
nü soyut bir terim olarak ele almak yerine, onu  
belirli adımlardan oluşan bir süreç olarak tanımla-  
mıştır. Buna göre Direktif'in 1. maddesi (*konu  
ve kapsam*) ile 4. maddesi (*özen yükümlülüğü*)  
bir arada ele alındığında, özen yükümlülüğü şu  
şekilde tanımlanır: Şirketlerin kendi operasyon-  
larında, iştiraklerinde ve değer zincirlerindeki iş  
ortaklarının faaliyetlerinde meydana gelen veya  
gelebilecek olan olumsuz insan hakları etkileri  
ile olumsuz çevresel etkileri tespit etmek, önle-  
mek, hafifletmek, sona erdirmek ve etkilerini en  
aza indirmek için yürütmekle yükümlü olduğu  
risk tabanlı süreçtir<sup>41</sup>.

35 Veli Alpagut Yavuz, "Sürdürülebilirlik Kavramı ve İş-  
letmeler Açısından Sürdürülebilir Üretim Stratejileri"  
(2010) 7 (14) Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler  
Enstitüsü Dergisi 63, 64 vd.

36 United Nations (n 34).

37 İbid. Thoo Ai Chin, Huam Hon Tat and Zuraidah Sulai-  
man, "Green supply chain management, environmental  
collaboration and sustainability performance" (2015) 26  
Procedia CIRP 695, 695-699; Mohsen Varsei, "Sustaina-  
ble supply chain management: A brief literature review"  
(2016) 50 (6) The Journal of Developing Areas 411, 411-  
419; Kılıç (n 28) 55.

38 Ulaş Baysal ve Çiçek Ersoy, "Alman Tedarik Zincirleri  
Özen Yükümlülükleri Kanunu (Lieferkettensorgfaltspf-  
lichtengesetz) ve Türkiye'deki Çalışma İlişkilerine Etkisi"  
(2022) 48 (2) Sicil İş Hukuku Dergisi 72, 75.

39 Stefan Seuring, "A review of modeling approaches for  
sustainable supply chain management" 2013 (54) 4 De-  
cision Support Systems 1513, 1513 vd.

40 Zhaohui Wu and Madeleine E. Pullman, "Cultural em-  
beddedness in supply networks" (2015) 37 Journal of  
Operations Management 45, 45 vd.

41 Gabrielle Holly, The EU Corporate Sustainability Due Di-  
ligence Directive Maximising Impact Through Transpo-  
sition and Implementation (1. Bası The Danish Institute

AB Direktifi'nde özen yükümlülüğü, bir şirketin tüm tedarik zincirlerini kapsar. Tedarik zincirleri, hammadde çıkarımı, tasarım, üretim ve dağıtım gibi tüm yukarı yönlü tedarik zinciri faaliyetlerini; kendi operasyonlarını ve iştiraklerini; ayrıca nakliye, dağıtım ve depolamada yer alan doğrudan aşağı yönlü iş ortaklarını içerir<sup>42</sup>.

Direktif, özen yükümlülüğünün konusu olarak da sadece insan haklarını değil, bunun yanı sıra çevreyi korumayı da içermektedir. Ayrıca özen yükümlülüğü tek seferlik bir denetim veya bir sertifika belgesi olarak düzenlenmemiştir; aksine şirketin yönetim sistemine entegre edilmiş, kesintisiz ve dinamik bir kurumsal yönetim süreci olarak ele alınmıştır.

## D) İş Ortağı Kavramı

İş ortağı kavramı, AB Direktifi'nin kapsamı bakımından önemli kavramlardan biridir. Direktif'in 3. maddesinin 1. fıkrasının f ve g bendinde, iş ortakları, şirketin faaliyet zinciri içerisindeki rollerine ve şirketle olan sözleşme bağlarına göre kategorilere ayrılmıştır. Sözleşme ilişkisine göre iş ortağı, doğrudan ve dolaylı iş ortağı olmak üzere iki farklı kavram olarak ele alınır (m. 3/1, f). Faaliyet zinciri içerisindeki rollerine göre ise yukarı yönlü ve aşağı yönlü iş ortakları olmak üzere açıklanmaktadır (m. 3/1, g).

*Doğrudan iş ortağı*, şirketin ticari faaliyetleri, ürünleri veya hizmetleriyle ilgili doğrudan bir ticari sözleşme olan veya şirketin zincirleme faaliyetler uyarınca kendisine hizmet sağladığı şirketlerdir. Örneğin, İspanya'daki bir giyim markasının Türkiye'de doğrudan sözleşme imzaladığı ve sipariş verdiği ana konfeksiyon fabrikası doğrudan iş ortağı sayılmaktadır. Buna karşılık, *dolaylı iş ortağı*, şirket ile doğrudan bir sözleşmesi bulunmayan, ancak şirketin faaliyetleri, ürünleri veya hizmetleriyle ilgili ticari faaliyetleri gerçek-

leştiren şirketlerdir. Bir önceki örnek üzerinden devam edersek İspanya'daki markanın doğrudan iş ortağı olan Türkiye'deki ana konfeksiyon fabrikasının kumaş satın aldığı dokuma fabrikası, iplik tedarikçisi veya pamuk üreticisi dolaylı iş ortağıdır. İspanya'daki markanın bu şirketlerle arasında bir sözleşme mevcut değildir, ancak bu şirketler faaliyet zincirinin bir parçası sayılarak iş ortağı kabul edilirler. Bu halde pamuk üreticisi, üretim sürecinde çocuk işçiliği ihlalinden dolayı olarak sorumlu tutulabilir. Bilindiği üzere, Türkiye'deki birçok şirket, AB'deki ana şirketlerin doğrudan veya dolaylı iş ortağı konumundadır. Bu nedenle, her ne kadar doğrudan Direktif kapsamına girmeseler bile, ana şirketlerin talebiyle insan hakları ve çevre denetimlerine tâbi tutulma ihtimalleri vardır<sup>43</sup>.

*Yukarı yönlü iş ortakları* ise ürün tasarımı, hammadde çıkarımı, tedarik, imalat, nakliye, depolama ve ham madde/yarı mamul sağlama gibi üretim aşamasındaki tüm doğrudan ve dolaylı ortakları kapsarken; *aşağı yönlü iş ortakları* ürünün dağıtımını, nakliyesi ve depolanması gibi satış sonrası lojistik süreçlerde yer alan ortaklardır. Aşağı yönlü iş ortakları, yalnızca bu faaliyetleri "şirket adına veya şirket hesabına" yürüttükleri takdirde direktif kapsamına dahil sayılırlar. Ürünün nihai tüketici tarafından kullanımı veya atık süreçleri ise kapsam dışı bırakılmıştır<sup>44</sup>.

## III. İlgili Mevzuat

### A) Uluslararası Temel Düzenlemeler

Uluslararası düzeyde kurumsal sürdürülebilirliği konu alan gönüllülük esaslı önemli düzenlemeler vardır. Öncelikle 2011'de çıkarılan Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri<sup>45</sup> (*BM Rehber İlkeleri*), şirketlerin faaliyet-

for Human Rights 2024) 4.

42 European Commission, "Corporate Sustainability Due Diligence" (2024) [https://commission.europa.eu/business-economy-euro/doing-business-eu/sustainability-due-diligence-responsible-business/corporate-sustainability-due-diligence\\_en](https://commission.europa.eu/business-economy-euro/doing-business-eu/sustainability-due-diligence-responsible-business/corporate-sustainability-due-diligence_en), Erişim Tarihi: 01 Mayıs 2026.

43 European Commission (n 42).

44 European Commission (n 42).

45 UN Human Rights Council, "Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations 'Protect, Respect and Remedy' Framework" (2011) [https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr\\_en.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf), Erişim Tarihi: 03 Mayıs 2026. Esasında Birleşmiş Milletler

lerinin olumsuz insan hakları etkilerini belirleyerek, önleyerek, hafifleterek ve bu etkileri nasıl ele aldıkları konusunda hesap verebilir olarak insan haklarına ilişkin gerekli özeni gösterme sorumluluğunu kabul etmektedir<sup>46</sup>. Bu ilkeler, Devletlerin insan haklarını koruma görevi, kurumsal sorumluluk ve gerekli özeni gösterme, devletlerin çözüm yollarına erişim sağlama görevi aracılığıyla uygulamaya koyulmaktadır<sup>47</sup>. BM Rehber İlkeleri, çokuluslu şirketler için yasal olarak bağlayıcı değildir, sadece rehber niteliğindedir. Bu nedenle şirketlerin gönüllü uyumuna ve yasal normların desteğine bağlıdır<sup>48</sup>.

BM Rehber İlkeleri, şirketlerin insan hakları ihlallerinden kaçınmalarının yanı sıra, kendi iş faaliyetlerinden, iştiraklerinin faaliyetlerinden ve katkıda bulundukları veya bağlantılı oldukları doğrudan ve dolaylı iş ilişkilerinden kaynaklanan olumsuz insan hakları etkilerini ele almaları gerektiğini belirtmektedir<sup>49</sup>. BM Rehber İlkeleri'nin öngördüğü en önemli düzenlemeler, "*durum tespiti*" ile "*tedarik zinciri uyum süreci*" yükümlülükleridir<sup>50</sup>.

Yine üye devletlerin tamamı tarafından 2015

yılında kabul edilen Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları, sürdürülebilir, kapsayıcı ve kalıcı ekonomik büyümeyi teşvik etmeyi içermektedir<sup>51</sup>. Avrupa Birliği, BM Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarını uygulamayı hedeflemiştir. Özel sektör de bu amaçlara ulaşılmasına katkıda bulunmaktadır.

İnsan hakları konusunda gerekli özeni gösterme kavramı, 1976 yılında oluşturulan OECD Çokuluslu İşletmeler Özen Rehberi<sup>52</sup>'nde (*OECD Rehberi*) belirtilmiş ve bu Rehber 2011 ve 2023'te güncellenmiştir<sup>53</sup>. OECD Rehberi, kurumsal sosyal sorumluluk konusunda bir dizi tavsiye niteliğindedir. BM Rehber İlkeleri ile uyumlu olması amaçlanan bu ilkeleri kabul eden ülkeler, bu bağlılığın bir parçası olarak, ayrıca rehber ilkelere tanıtım ve rehber ilkelerin ihlali iddialarına ilişkin anlaşmazlıkların çözümüne katkıda bulunmak için ulusal bir irtibat noktası oluşturmayı da kabul etmişlerdir. OECD Rehberi, BM Rehber İlkelerinden daha ayrıntılıdır<sup>54</sup>. Fakat BM Rehber İlkeleri ile benzer şekilde, çok uluslu şirketler için yasal olarak bağlayıcı değildir; bu nedenle de ihlali halinde taraflarca yargı sürecinde ileri sürülemez<sup>55</sup>.

BM Rehber İlkeleri ve OECD Rehberi, şirketler için özünde aynı gereklilikleri ortaya koymaktadır. Bununla birlikte, OECD Rehberi, BM Rehber İlkelerinden daha ileri gitmektedir. OECD Rehberi insan hakları bölümüne ek olarak, istihdam ve endüstriyel ilişkiler, çevre, yolsuzlukla mücadele, tüketici hakları, bilim ve teknoloji, rekabet ve

tarafından 2003 yılında kabul edilen "Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights" yani "Sınır Ötesi Şirketlerin ve Diğer İşletmelerin İnsan Haklarına İlişkin Sorumluluklarına Dair Kurallar", BM Rehber İlkelerinin öncüsü olarak kabul edilebilir. Bu belge için bkz. <http://hrlibrary.umn.edu/links/norms-Aug2003.html>, Erişim Tarihi: 11 Mayıs 2026.

46 United Nations Human Rights Council (2011). Birleşmiş Milletler tarafından "2030 Sürdürülebilir Kalkınma"ya ilişkin on yedi hedef arasında "insana yakışır iş ve ekonomik büyüme" sağlanması yer almaktadır. Bu hedefler için bkz. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/globalpartnerships/>, Erişim Tarihi: 12 Mayıs 2026.

47 UN Human Rights Council (2011).

48 Surya Deva, "The UN Guiding Principles' Orbit and Other Regulatory Regimes in the Business and Human Rights Universe: Managing the Interface" (2021) 6 (2) BHRJ 336, 338; Muñoz (n 21) 3.

49 John Gerard Ruggie, "Business and Human Rights: Towards Operationalizing the 'Protect, Respect and Remedy' (2009) Framework, Report to the United Nations Human Rights Council A/HRC/11/13.

50 Tedarik zinciri uyumu ile kastedilen şirketlerin sadece kendi faaliyetlerinde değil, tedarik zincirinin tüm aşamalarında belirli hukuki güvence ve standartları sağlamalarıdır. Bkz. Tarman (10) 1189-1190.

51 Bir değerlendirme için bkz. Engin Yıldırım, "Birleşmiş Milletler İş Hayatı ve İnsan Hakları Rehber İlkelerinin Eleştirel Bir Değerlendirmesi" (2014) VI. Sosyal İnsan Hakları Ulusal Sempozyumu <https://www.petroil-is.org.tr/sites/default/files/tumdokuman-baski.pdf>, Erişim Tarihi: 06 Mayıs 2026.

52 "The Organisation for Economic Co-operation and Development Guidelines for Multinational Enterprises"ın Türkçe metni için bkz. <https://www.oecdwatch.org/wp-content/uploads/sites/8/2012/06/OECD-Watch-brochureTurkish.pdf>, Erişim Tarihi: 06 Mayıs 2026.

53 OECD, "Updated OECD guidelines on responsible business conduct" (2023) <https://www.oecd.org/en/topics/responsible-business-conduct.html>, Erişim Tarihi: 02 Mayıs 2026.

54 Tarman (n10) 1188 vd.

55 Muñoz (n 21) 4; Velluti (n 7) 830.

vergileendirme gibi diğer alanlarda da tavsiyeler içermektedir<sup>56</sup>. Ayrıca BM Rehber İlkelerinden farklı olarak imzacı ülkeler, Rehber kapsamında öngörülen şikayetleri ele almak için bir “Ulusal İrtibat Noktası” kurmayı da taahhüt etmektedirler<sup>57</sup>.

Bahsi geçen rehberler, şirketlerin iş faaliyetleri, tedarik zincirleri ve diğer iş ilişkileriyle ilgili gerçek ve potansiyel etkileri belirlemelerine, önlemlerine, azaltmalarına ve bunlardan sorumlu tutulmalarına yardımcı olmayı amaçlamaktadır. Bununla beraber küresel tedarik zincirlerinde yeterli çalışma standartlarını sağlamak için tek başına yeterince etkili olmadığı, hem uluslararası hem de ulusal düzeyde yasal olarak bağlayıcı önlemlerle desteklenmesi ve güçlendirilmesi gerektiği ileri sürülmektedir<sup>58</sup>.

Tedarik zincirinde gerekli özeni gösterme kavramı, Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) Çokuluslu İşletmeler ve Sosyal Politika Üçlü İlkeler Bildirgesi’nin tavsiyelerinde de yer almaktadır<sup>59</sup>. En son 2022’de değiştirilen ILO Bildirgesi, gönüllü şirketlere insan haklarına yönelik kurumsal raporlama konusunda rehberlik yapmaya ilişkin düzenlemeler içermektedir.

## B) Avrupa Birliği Hukukundaki Temel Düzenlemeler

Avrupa Birliği Hukuku’nda kurumsal sürdürülebilirlik kapsamında raporlama ve durum tespiti ilişkin ilk temel düzenleme, 2014/95 sayılı Avrupa Birliği Finansal Olmayan Bilgilerin Raporlanması Direktifi’dir<sup>60</sup>. Akabinde ise 5 Ocak 2023

tarihinde yürürlüğe giren 2022/2464 sayılı Avrupa Birliği Kurumsal Sürdürülebilirlik Raporlama Direktifi (CRSD)<sup>61</sup>, 2014/95 sayılı Direktifi ortadan kaldırmıştır. Kurumsal Sürdürülebilirlik Raporlama Direktifi şirketlerin sosyal ve çevresel sürdürülebilirliklerine ilişkin finansal raporlamanın bir parçası olarak hangi bilgileri paylaşımları gerektiğini içermektedir<sup>62</sup>.

Söz konusu Direktifler, şirketlere insan hakları durum tespiti yapma konusunda yasal bir yükümlülük getirmediğinden uygulanmasında ciddi eksiklikler ortaya çıkmıştır<sup>63</sup>.

Son olarak ise 25 Temmuz 2024’te yürürlüğe giren AB Kurumsal Sürdürülebilirlik Özen Yükümlülüğü Direktifi, şirketlere hem AB sınırları içerisinde hem de tedarik zinciri halkasına dahil olan üçüncü devlet ülkelerinde yaşanan insan hakları ihlallerini tespit ve önleme yükümlülüğü getirmektedir. Söz konusu Direktif, yaptırıma bağlanmış bir koruma rejimi öngörmektedir. Tedarik zincirinde yer alması ihtimalinde ülkemizi de dolaylı olarak etkileyecek olan ve özellikle işçilerin temel haklarının korunmasına ilişkin olarak önemli düzenlemeler getiren söz konusu Direktif’e ilişkin ayrıntılı bilgiye aşağıda ayrıca yer verilecektir.

cial Reporting Directive: NFRD, 2014, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/654213/EPRS\\_BRI\(2021\)654213\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/654213/EPRS_BRI(2021)654213_EN.pdf), Erişim Tarihi: 15 Mayıs 2026.

61 European Parliament and of the Council, 2022/2464/EU: The Corporate Sustainability Reporting Directive: CSRD, 2022, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32022L2464>, Erişim Tarihi: 15 Mayıs 2026.

62 Kurumsal Sürdürülebilirlik Raporlama Direktifi kapsamında yalnızca 1.000’den fazla çalışanı ve yıllık net cirosu 450 milyon Euro’nun üzerinde olan AB şirketlerinin sosyal ve çevresel raporlama yapması gerekecektir. Bu kurallar, AB’de faaliyet gösteren büyük iştirakleri ve şubeleri ile AB cirosu 450 milyon Euro’nun üzerinde olan AB dışı şirketler için de geçerli olacaktır. 1.000’den az çalışanı olan şirketlerin, gönüllü raporlama standartlarında yer alanların ötesinde, daha büyük ortaklarına ek bilgi sağlamaları gerekmeyecektir. Bu konuda bkz. <https://www.europarl.europa.eu/topics/en/article/20221110STO53001/corporate-sustainability-what-the-eu-expects-from-companies>, Erişim Tarihi: 15 Mayıs 2026.

63 Velluti (n 7) 838.

56 Rebekka Lae and Morten P Smørdal, “Norways New Transparency Act: An Overview in Light of International Trends” (2024) 10 (2) Special Issue: Corporate Social Responsibility and the Transparency Act (Åpenhetsloven) – The Norwegian and International Perspectives, Oslo Law Review 1, 3.

57 Muñoz (n 21) 4.

58 Lae and Smørdal (n 56) 3; Muñoz (n 21) 4.

59 International Labour Organization, Çokuluslu İşletmeler ve Sosyal Politika ile ilgili Üçlü İlkeler Bildirgesi (MNE Bildirgesi) <https://www.ilo.org/tr/publications/cokuluslu-isletmeler-ve-sosyal-politikaya-iliskin-ilkeler-uclu-bildirgesi>, Erişim Tarihi: 01 Mayıs 2026.

60 European Parliament, Directive 2014/95/EU: Non-finan-

## C) Ulusal Hukuktaki Düzenlemelerden Örnekler

Tedarik zinciri özen yükümlülüğü konusunda uluslararası çalışmaların yanı sıra, ulusal girişimler giderek artmaktadır. Nitekim BM ve OECD'nin hazırladığı, fakat bağlayıcılığı olmayan yumuşak hukuk niteliğini haiz ilkelere uygulanabilirliği tamamen şirketlerin inisiyatifinde olduğundan insan hakları ve çevre ihlalleri önlenememiş, ortaya çıkan zararlardan çok uluslu perakende şirketler sorumlu tutulamamıştır. Bu nedenle sivil toplum kuruluşlarının kampanyaları ile yaratılan farkındalığın bir sonucu olarak, bazı devletler BM Rehber İlkeleri'ndeki prensipleri iç hukuklarına aktarmışlardır. Bu ülkelere Fransa<sup>64</sup>, Birleşik Krallık<sup>65</sup>, Hollanda<sup>66</sup>, Almanya<sup>67</sup>, İsviçre<sup>68</sup>,

Kanada<sup>69</sup>, Avustralya<sup>70</sup> ve ABD<sup>71</sup> gibi ülkeler örnek gösterilebilir. Bu çalışmada, bu konuda ulusal düzenlemesi olan her ülkenin incelenmesi yerine, tedarik zincirleri özen sorumluluğu konusunda ulusal mevzuat hazırlanmasında öncü olan Fransa, Almanya ve Norveç ele alınacaktır.

İncelemek için söz konusu üye ülkelerin mevzuatını seçmemizin nedeni ise ulusal mevzuat hükümlerinin ayrıntılarında bazı farklılıklar olmasına rağmen, özlerinin Direktif ile aynı olmasıdır. Her üç kanun ile Direktif'in amaçları, şirketlerin OECD Rehberi ve BM Rehber İlkeleri doğrultusunda özen yükümlülüğü süreçlerini uygulamalarını zorunlu kılmaktır<sup>72</sup>. Bunun yanı sıra söz konusu düzenlemeler, OECD Rehberi ve BM Rehber İlkeleri'ne dayanmak-taysa da, bazı temel prosedürel adımları özetlemekle yetinmekte, esnek ve yoruma yer bırakan hükümleriyle genel olarak belirsizlik içermektedirler.

Son olarak seçtiğimiz üç farklı ülkenin kanunu da yükümlülüklerin ihlali halinde sorumluluk rejimi belirlemektedir. Dolayısıyla Direktif ile kanunlar arasındaki benzerlikler dikkate alınarak, AB üyesi üç ülkenin mevzuatı çalışmamıza dahil edilmiştir.

- 64 2017 tarihli Fransa Ana Şirketlerin ve Yüklenici Şirketlerin Gözetim Yükümlülüğüne İlişkin Kanun (Çevrimiçi) Loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre. <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000034290626/> Erişim Tarihi: 01 Mayıs 2026. İngilizce metin için bkz. The Corporate Duty of Vigilance Law. (French Vigilance Act), <https://respect.international/wpcontent/uploads/2017/10/ngo-translationfrench-corporate-duty-of-vigilance-law.pdf>, Erişim Tarihi: 01 Mayıs 2026.
- 65 Birleşik Krallık'ta 2015 tarihli Modern Kölelik Kanunu (Modern Slavery Act), şirketlerin tedarik zincirlerindeki işçistismar riskleri hakkında biraçıklamayayınlamalarını gerektirmektedir. Bkz. Modern Slavery Act 2015, <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/30/contents/enacted>, Erişim Tarihi: 15 Mayıs 2026.
- 66 2019'da Hollanda, şirketlerin çocuk işçiliğini tespit etmek ve yönetmek için durum tespiti yapmasını zorunlu kılan bir Kanun çıkartarak konuya ilişkin olarak Fransa'nın ardından ilk reaksiyon alan ülkelerdendir. Bu Kanun Şirketlere üç yükümlülük getirmiştir: Tedarik edilecek mal veya hizmetlerin çocuk işçiliği kullanılarak üretilmesine dair 'makul bir şüphe' olup olmadığını, gerekli özeni göstererek araştırma yükümlülüğü; 2015 tarihli ILO Çocuk İşçiliği İşletme Rehberi (Child Labour Guidance Tool for Business) doğrultusunda, çocuk işçiliğine dair makul bir şüphe olması durumunda bir eylem planı geliştirme ve uygulama yükümlülüğü; söz konusu özen yükümlülüklerine uyduğunu denetleyici makama bildirme görevi. Bkz. Ministry of Foreign Affairs Netherlands 2019, <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stb-2019-401.html>, Erişim Tarihi: 15 Mayıs 2026.
- 67 Alman Tedarik Zinciri Özen Yükümlülüğü Kanunu (German Supply Chain Act), (Çevrimiçi) <https://www.bmas.de/EN/Europe-and-the-World/International/Supply-Chain-Act/supply-chain-act.html>, Erişim Tarihi: 15 Mayıs 2026.
- 68 2022 tarihli İsviçre Borçlar Kanunu (Swiss Code of Obligations 2022, Section Six (Transparency in Non-Financial Matters) of Title Thirty Two of the Swiss Code of Obligations).

- 69 2024 tarihli Kanada Tedarik Zincirlerinde Zorunlu Çalıştırma ve Çocuk İşçiliğiyle Mücadele Kanunu (Canada Fighting Against Forced Labour and Child Labour in Supply Chains Act of 2024), (Çevrimiçi) <https://laws.justice.gc.ca/eng/acts/F-10.6/>, Erişim Tarihi: 15 Mayıs 2026.
- 70 2018 tarihli Avustralya Modern Kölelik Kanunu (Australian Modern Slavery Act of 2018), (Çevrimiçi) <https://www.legislation.gov.au/C2018A00153>, Erişim Tarihi: 15 Mayıs 2026.
- 71 2010 tarihli Kaliforniya Tedarik Zincirlerinde Şeffaflık Kanunu (California Transparency in Supply Chains Act of 2010), (Çevrimiçi) <https://oag.ca.gov/SB657>, 11.05.2026. Yine ABD Uygur Zorunlu Çalıştırmayı Önleme Kanunu, doğrudan ithalat yasağı ve sertifika zorunluluğuyla en katı tedarik zinciri mevzuatı içerisinde yer almaktadır; fakat bu kanun aynı zamanda en dar kapsama sahiptir. Zira Çin'de, özellikle Sincan bölgesinde, tamamen veya kısmen zorla çalıştırma ile gerçekleşen üretime odaklanmaktadır. Bkz. ABD Uygur Zorunlu Çalıştırmayı Önleme Kanunu (US Uyghur Forced Labor Prevention Act), (Çevrimiçi) <https://www.cbp.gov/trade/forced-labor/UFLPA>, Erişim Tarihi: 15 Mayıs 2026.
- 72 Gabrielle Holly and Mathilde Dicalou, Transposition of the Corporate Sustainability Due Diligence Directive: A practical Guide for National Human Rights Institutions (The Danish Institute for Human Rights, 2024) 4; Tarman (10) 1204.

## 1) Fransa

2013 yılında yaşanan Rana Plaza kazasından sonra birçok Avrupa Birliği üyesi ülke, sürdürülebilirlik raporlama ve durum tespiti konusunda gönüllülük esasına dayalı, bağlayıcı olmayan mevzuat düzenlemeleri yerine, daha yapıcı adımlar atmaya karar vermiştir. Bu kapsamda şirketler için bağlayıcı yasal yükümlülükler içeren düzenlemeler yapma konusunda ilerleme kaydedilmiştir. Hâlbuki daha önce çokuluslu şirketlerin insan hakları ve çevre ihlallerinden sorumlu tutulması için bağlayıcı rejimler veya sözleşmeler oluşturma girişimleri, büyük ölçüde çok uluslu şirketlerin ve güçlü iş birliklerinin yoğun itirazları nedeniyle başarısız olmuştur<sup>73</sup>. İşte bu konuda bağlayıcı mevzuat getirilmesi için öncülük eden AB üyesi ülkelerden biri Fransa'dır.

Fransa'da 27 Mart 2017'de insan hakları ve çevresel özen yükümlülüğü hakkında 2017/399 sayılı "Ana Şirketlerin ve Yüklenici Şirketlerin Gözetim Yükümlülüğüne İlişkin Kanun" kabul edilmiştir<sup>74</sup>. Şirketleri yurtdışındaki olası etkilerinden sorumlu tutmak için insan hakları ve sürdürülebilir kalkınma hedefleri doğrultusunda yeni kamusal düzenleme yaklaşımları getirmeyi amaçlayan bu Kanun, dünya çapında ilk kapsamlı ve yasal olarak bağlayıcı düzenlemedir. Zira Rana Plaza'da yaşanan kazanın Fransız şirketleriyle yakın bağlantıları mevcuttur ve bu bağlantı, kazanın olduğu dönemde kamuoyunda büyük tepki çekmiştir<sup>75</sup>.

Fransa'da en az 5000 çalışanı olan veya dünya çapında (doğrudan ve dolaylı iştirakler dahil) 10.000 çalışanı olan şirketler veya Fransa dışında merkezi olup Fransa'da en az 5000 çalışanı olan

Fransız iştiraklerine sahip yabancı şirketler bu kanunun kapsamına girmektedir.

Bu Kanun'un amacı ise "insan haklarına veya çevreye öngörülebilir şekilde zarar verebilecek herhangi bir eylemi gerçekleştirirken makul bir özen standardına uymak için kanuni bir yükümlülük" olan özen yükümlülüğünü kapsama dahil şirketler için belirlemektir (m. 1). Gözetim planları (*Plan de vigilance*), şirketin faaliyetleri ve kontrol ettiği tüm iştiraklerin faaliyetlerinden kaynaklanabilecek insan hakları ihlalleri ile çevre zararlarını önlemek için makul tedbirleri içermesini şart koşturur. Bu plan, risk haritalaması, düzenli değerlendirme prosedürleri, riskleri azaltmak veya ciddi etkileri önlemek için uygun eylemler, şirket içinde bir uyarı ve şikâyet mekanizması, önlemlerin uygulanıp uygulanmadığını denetlemek ve etkinliğini değerlendirmek için bir sistem oluşturulması hususlarını içermelidir (m. 1).

Bu Kanun, idari para cezasına yer vermemiş olup<sup>76</sup>, şirketler için hukuki yaptırım getirmiştir. Kanun'da ayrıca gözetim planı hazırlamayı ihmal eden şirketlerin her bir gün için adli tedbir olarak para cezasına çarptırılacağını ve planın uygulanmasından ötürü bir zarar ortaya çıkması halinde ana şirketin sorumlu tutulabileceği haksız fiil sorumluluğundan doğan tazminat davası açılmasını da öngörmektedir<sup>77</sup>. Bu sayede tedarik zincirinde yer alan işçiler, Fransa dışındaki insan hakları ihlallerinden ötürü de Fransa'da ana şirkete karşı dava açabilecekler<sup>78</sup>.

## 2) Almanya

Almanya'da, tedarik zincirlerinde insan haklarının korunmasının güçlendirilmesi "Tedarik Zincirlerinde İnsan Hakları İhlallerini Önlemeye Yönelik Ku-

73 Jennifer Clapp, "Global environmental governance for corporate responsibility and accountability", (2012) 5 (3) Global Environmental Politics 23, 23 vd.; John Gerard Ruggie, "Multinationals as global institution: Power, authority and relative autonomy", (2018) 12 (3) Regulation & Governance 317, 317 vd.

74 Loi 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre.

75 Almut Schilling-Vacaflor, "Putting the French Duty of Vigilance Law in Context: Towards Corporate Accountability for Human Rights Violations in the Global South?" (2021) 22 Human Rights Review 109, 110- 115.

76 Fransız Anayasa Konseyi (Conseil Constitutionnel), 23 Mart 2017 tarihli ve 2017-750 DC sayılı kararıyla, tasarıda yer alan para cezası hükümlerini anayasaya aykırı bularak iptal etmiştir. Bu iptal kararı için bkz. <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000034290632>, Erişim Tarihi: 17 Mayıs 2026.

77 Ayrıntılı bilgi için bkz. Schilling-Vacaflor (n 75)115-116.

78 Naime N. Günbattı, "2024 / 1760 Sayılı AB Kurumsal Sürdürülebilirlik Durum Tespiti Direktifi ve Küresel Faaliyet Zincirlerindeki İşçilerin Temel Haklarına Etkisi", (2026) 1 Çalışma ve Toplum 449, 453.

*rumstal Özen Yükümlülüğü Kanunu*" (Tedarik Zinciri Özen Yükümlülüğü Kanunu-CSDDD) ile düzenlenmiştir. Bu Kanun, tedarik zincirinin ilk halkasından son halkası olan nihai tüketiciye kadar uzanan tüm tedarik zincirini kapsamına almaktadır. Bu Kanun, tedarik zincirinde bulunan tüm şirketlere doğrudan ve uygulanabilir bazı özen yükümlülüğü normları getirmektedir. Bu zincirin büyük kısmı Almanya sınırları dışında bulunan üretici ve ihracatçılar aracılığıyla gerçekleştirildiğinden, Kanun'un etkisi de önemli ölçüde Almanya dışında görülmektedir<sup>79</sup>. Bu etkinin kapsamına tedarik zincirinde bulunması halinde Türkiye de dahildir.

Kanun'un birinci maddesine göre, bu Kanun, ticari işletmenin türü ve kuruluş şekline bakılmaksızın, merkezi yönetimi, merkez şubeleri, idari merkezi veya merkezi faaliyet yeri Almanya'da bulunan ve yurt dışına görevlendirilen işçiler de sayıya dahil olmak üzere 3000'den fazla çalışanı olan şirketlere 2023 yılı itibariyle uygulanacaktır. Bunun yanı sıra bu Kanun, merkezi yönetimi, merkez şubeleri, idari merkezi veya merkezi faaliyet yeri Almanya'da bulunan ve 1000'den fazla çalışanı olan şirketlere 2024 yılı itibariyle uygulanacaktır. Bundan bağımsız olarak ilgili Kanun, Alman Ticaret Kanunu'nun (*Handelsgesetzbuch*) 13d maddesi uyarınca Almanya'da bir şubesi bulunan ve Almanya'da genel olarak en az 3.000 çalışanı olan şirketlere de aynı tarihler geçerli olmak üzere uygulanacaktır.

Görüldüğü üzere Kanun'un uygulanacağı zaman, şirketlerin çalışan sayısına göre kademeli olarak belirlenmiştir. Kanun kapsamında ulusal ve uluslararası standartlara atıf yapılarak tanımlanan, insan hakları ihlalleri ile çevresel riskler olmak üzere iki temel risk belirlenmiştir (m. 2). Çalışma hayatına ilişkin riskler, insan hakları ihlalleri içerisinde yer almaktadır.

Alman Tedarik Zinciri Kanunu'nun ikinci maddesine bakıldığında çocuk işçiliği (m. 2/II, 1, 2), iş sağlığı ve güvenliği (m. 2/II, 5), zorla çalıştırma yasağı (m. 2/II, 3, 4), adil ücret (m. 2/II, 8), örgütlenme özgürlüğü (m.2/ II, 6), ayrımcılık (m. 2/ II,

7, 12) gibi iş hukukunu ilgilendiren önemli konularda insan hakları ihlallerinin önlenmesi için düzenleme yapıldığı görülmektedir. Kanun'un 2. maddesinin 2. bendinin 12. başlığında ise genel bir düzenleme getirilerek, 1 ila 11 numaralı başlıklarda listelenenlerin dışında kalan kanuni bir hakkı özellikle ciddi bir şekilde zedeleyebilecek ve ilgili tüm koşulların makul bir şekilde değerlendirilmesiyle kanun dışı olduğu açıkça anlaşılan her türlü eylem veya ihmal de yasaklanmıştır.

Kanun kapsamına giren şirketlerin sorumlulukları, hammaddenin çıkarılmasından nihai müşteriye teslimata kadar, malların üretimi ve hizmetlerin sağlanması için gerekli olan hem ulusal hem de uluslararası tüm adımları kapsar. Kanun kapsamına giren şirketler, bir şirketin kendi ticari faaliyetleri içindeki eylemleri, doğrudan tedarikçinin eylemleri ve dolaylı tedarikçinin eylemlerinden de farklı kapsamlarda sorumlu tutulmuştur (m. 2/V). Bir şirketin kendi ticari faaliyetleri, kurumsal hedeflerine ulaşmak için üstlendiği tüm faaliyetler olarak gösterilmiştir. Yani Almanya'da veya yurt dışında gerçekleştirilmelerine bakılmaksızın, ürünlerin üretimi ve pazarlaması ile hizmetlerin sağlanmasıyla ilgili tüm faaliyetler kapsama dahildir. Bağlı şirketler söz konusu olduğunda, ana şirketin bağlı şirket üzerinde kontrol edici bir etkiye sahip olması durumunda, bağlı şirket ana şirketin kendi ticari faaliyetlerinin bir parçası olarak kabul edilir (m. 2/VI).

Kanun'da sayılan yükümlülüklerin ihlalinden sorumluluk, şirketin ticari faaliyetlerinin niteliği ve kapsamı, ihlale doğrudan neden olan etkisi, ihlalin ağırlığı, ihlalin giderilebilirliği, insan hakları veya çevre yükümlülüğünün ihlal edilme olasılığı ve yükümlülüğün ihlaline katkısı dikkate alınarak belirlenmektedir (m.3/II). Kanunu uygulayacak ve durum tespit yükümlülüklerini denetleyecek yetkili kamu makamı "Federal Ekonomi ve İhracat Denetimi Kurumu" (*Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle-BAFA*) olarak belirlenmiştir (m. 19).

Şirketler, kendi faaliyetleri veya tedarik zin-

79 Baysal ve Ersoy (n 38) 77.

cirinde bulunan tedarikçilerin faaliyetleri olması fark etmeksizin Kanun'da 'özen yükümlülüğü' başlıklı 3. madde altında genel hatlarıyla sayılanlar açısından gerekli özeni göstermekle yükümlü tutulmuştur. Bu yükümlülüklerin amacı, insan hakları veya çevresel riskleri önlemek veya en aza indirmek ya da insan hakları veya çevresel yükümlülüklerin ihlallerini sona erdirmek olarak belirlenmiştir. Bu yükümlülükler başlık olarak şu şekilde sıralanmıştır: 1. Risk yönetim sistemi kurulması, 2. Şirket içi sorumlulukların belirlenmesi, 3. Düzenli risk analizlerinin yapılması, 4. Politika-ya ilişkin beyanın yayınlanması, 5. Şirketin kendi iş operasyonlarında ve doğrudan tedarikçilerle ilgili olarak önleyici tedbirlerin uygulanması, 6. Düzeltici önlemlerin alınması, 7. Şikâyet prosedürü oluşturulması, 8. Dolaylı tedarikçilerdeki risklerle ilgili özen yükümlülüklerinin uygulanması, 9. Belgeleme ve raporlama yapılması.

Alman Tedarik Zinciri Kanunu'nda sayılan yükümlülüklerin ihlal edilmesi durumuna ilişkin olarak Kanun, şirketler açısından idari para cezası yaptırımını düzenlemiştir (m. 24). Kanun'da, para cezasının yanında ihlalin boyutuna göre üç yıl süre ile kamu ihalelerine girmekten men cezası da düzenleme konusu yapılmıştır (m. 22). Bu kanun kapsamındaki yükümlülüklerin ihlali haline ilişkin olarak hukuki sorumluluk doğmayacağı belirtilmiş, bu kanundan bağımsız olarak ortaya çıkan bir hukuki sorumluluk ise hariç tutulmuştur (m. 3/III). Dolayısıyla zarara uğrayanların tazminat talepleri açısından Alman Borçlar Kanunu m. 823 vd. maddelerinde düzenlenen genel haksız fiil hükümleri uygulama alanı bulacaktır.

Almanya'da bu Kanun'un uygulanması konusunda şu anda belirsizliklerin mevcut olduğu yönünde tartışma vardır. Zira AB Direktifi'nin yürürlüğe konulması ile beraber bu Kanun'un uygulama kapsamına ilişkin çeşitli soru işaretleri ortaya çıkmıştır. Kanun'da yer alan haklara ek olarak, Direktif'te farklı alanlara ilişkin de düzenlemeler bulunmaktadır<sup>80</sup>. Ayrıca Kanun'un uygulanabilir-

liği, Direktif'ten farklı olarak, yalnızca şirketteki çalışan sayısına göre belirlenmekte olup, yıllık ciroyu dikkate almamaktadır.

AB Direktifi'nin, Alman Tedarik Zinciri Kanunu'ndan ayrıldığı en önemli nokta ise bakış açısında bir değişiklik gerektirmesidir. Nitekim ilk olarak, AB Direktifi bu Kanun'dan farklı olarak, yalnızca geleneksel tedarik zincirini değil, bir şirketin tüm faaliyet zincirini kapsamayı amaçlamaktadır. İkincisi ise bu Kanun'da zaten mevcut olan çevre koruma kavramı, özellikle iklim korumasına odaklanılarak önemli ölçüde genişletilmiştir. Bununla birlikte Kanun'da öngörülen özen yükümlülükleri, esasen kapsamındaki şirketler için zaten geçerli olan kurallara karşılık geldiğinden, Direktif öncelikle bu özen yükümlülüklerinin kapsamını genişletecektir<sup>81</sup>.

### 3) Norveç

Norveç, AB'deki insan hakları ve çalışma koşullarının durumu bakımından en iyi ülkeler arasındadır<sup>82</sup>. Bununla birlikte, birçok Norveç şirketi çok uluslu olduğundan, işlerini küresel ölçekte yürütmektedir. Bu nedenle tedarik zincirinde yer alan özellikle gelişmekte olan ülkeler veya yüksek riskli sektörler dikkate alındığından Norveç, temel insan hakları ve insana yakışır çalışma koşulları üzerinde olumsuz bir etkiye katkıda bulunabilmektedir<sup>83</sup>.

1 Temmuz 2022 tarihinde yürürlüğe giren Norveç Şeffaflık Kanunu<sup>84</sup> ile Norveç, şirketlerin özen

und vermeiden, (6. Auflage, 2025) Wechsler, § 5, Rn.72-73.

81 Godzierz (Wechsler) (n 79) Rn.73.

82 International Trade Union Confederation, 2020 Global Rights Index: The Worlds Worst Countries for Workers (ITUC 2020) [https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc\\_globalrightsindex\\_2020\\_en.pdf](https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc_globalrightsindex_2020_en.pdf) Erişim Tarihi: 10 Mayıs 2026. Aynı indexte Türkiye 5+'dan geriye doğru yapılan puanlamada haklar bakımından garantisi olmayan ülkeler (5 puan) sıralamasında yer almaktayken, Norveç, en iyi puanı alan (1 puan) ülkeler içerisinde yer almaktadır. Türkiye aynı zamanda sendikal örgütlenme hakkı bakımından dünyanın en kötü on ülkesinden biri olarak gösterilmiştir. Bkz. İbid 12-13, 30.

83 Lae and Smørdal (n56) 2.

84 Act relating to enterprises transparency and work on fundamental human rights and decent working conditions (Transparency Act) (LOV-2021-06-18-99 om virk-

80 Cornelia Godzierz (vormals Umnuß), Compliance Checklisten: Rechtliche Risiken im Unternehmen erkennen

yükümlülüğüne ilişkin uygulamalarını kanuni bir zorunluluk haline getirerek, yumuşak hukuktan katı hukuka geçiş yapan Avrupa'daki ilk ülkelerden biridir. Böylelikle Norveç'te BM Rehber İlke-leri ve OECD Rehberi gibi uluslararası metinlerde yer alan gönüllülük esasına dayalı gereklilikler yasal bir zorunluluk haline getirilmiş bulunmaktadır. Norveç, bu Kanun ile ülke içinde faaliyet gösteren büyük ve orta ölçekli şirketler için kendi zorunlu insan hakları durum tespitini benimsemiştir.

Şeffaflık Kanunu m. 1'e göre Kanun'un amacı, şirketlerin mal ve hizmet üretirken temel insan haklarına ve insana yakışır çalışma koşullarına<sup>85</sup> saygı göstermelerini teşvik etmek ve şirketlerin insan hakları ve çalışma koşulları üzerindeki olumsuz etkilerle nasıl başa çıktıkları konusunda bilgiye erişimi sağlamaktır.

Norveç Şeffaflık Kanunu ile şirketlere üç temel yükümlülük getirilmektedir. Bunlar altı adım olarak sayılan özen yükümlülüğü (m. 4, a-f), özen inceleme sürecine ilişkin yıllık raporun her yıl 30 Haziran'a kadar yayınlanması yükümlülüğü (m. 5), bir şirketin, insan hakları üzerindeki gerçek ve potansiyel olumsuz etkileri nasıl ele aldığına dair kamuoyundan gelen taleplere ilişkin bilgi verme yükümlülüğü (m. 6) olarak sayılabilir.

Şeffaflık Kanunu, Norveç'te merkezi bulunan ve Norveç içinde veya dışında mal ve hizmet sunan büyük şirketler için geçerlidir (m. 3). Şeffaflık

Kanunu ayrıca, Norveç'te mal ve hizmet sunan ve Norveç iç mevzuatına göre Norveç'e vergiye tâbi olan büyük yabancı işletmeler için de geçerlidir.

Kanun m. 3, a'ya göre, büyük işletme kavramını Muhasebe Kanunu'nun 1-5. maddelerine tâbi işletmeler veya mali tabloların düzenlendiği tarihte aşağıdaki üç koşuldaki en az ikisinin eşini aşan işletmeler olarak tanımlamaktadır: (i) 70 milyon Norveç kronunun üzerinde satış geliri; (ii) 35 milyon Norveç kronunun üzerinde bilanço toplamı; (iii) mali yılda 50 tam zamanlı çalışana eşdeğer istihdam. Ana şirketler, iştirakleri birlikte ele alındığında bu koşulları karşılıyorsa "büyük işletme" olarak kabul edilirler.

Şeffaflık Kanunu'na tâbi işletmelerin, insan ve çalışma hakları üzerindeki etkilerini değerlendirmek için gerekli özeni göstermeleri gerekmektedir. Gerekli özen değerlendirmeleri, işletmelerin faaliyetlerini, tedarik zincirlerini ve ürün ve hizmetlerinin sunumuyla ilgili diğer iş ortaklarını kapsayacak, şirketlerin büyüklüğü ve faaliyetlerinin niteliğiyle orantılı olacaktır. Değerlendirmelerin düzenli olarak ve risk temelli bir yaklaşımla yapılması beklenmektedir. Gerekli özen yükümlülüğü, şirketlerin hem Norveç'te hem de diğer ülkelerde gerçekleşen tüm faaliyetlerini ve tedarik zincirlerini kapsamaktadır.

Kanun'da yer alan yükümlülükleri ihlal eden veya gereklilikleri yerine getirmeyen şirketler, ihtiyati tedbir veya idari para cezası riskiyle karşı karşıya kalmaktadırlar<sup>86</sup>.

Görüldüğü üzere Norveç Şeffaflık Kanunu, gerek kapsamına giren şirketlerin sadece büyük işletmeler olarak sayılması gerek konu olarak sadece insan hakları ve insana yakışır çalışma koşulları olarak belirlenmesi açısından AB Direktifi'ne göre daha dar bir uygulama alanına sahiptir. Dolayısıyla Şeffaflık Kanunu'nun bu açılardan gözden geçirilmesi ve AB Direktifi ile uyumlu hale getirilmesi beklenmektedir. Zira Şeffaflık Kanunu, dinamik bir kanun olarak yapılandırılmıştır ve ulusal deneyimlere ve uluslararası ge-

somheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (åpenhetsloven)), İngilizce'ye çevrilmiş bir versiyonu için bkz. [www.regjeringen.no/contentassets/c33c3faf-340441faa7388331a735f9d9/transparency-act-english-translation.pdf](http://www.regjeringen.no/contentassets/c33c3faf-340441faa7388331a735f9d9/transparency-act-english-translation.pdf), Erişim Tarihi: 10 Mayıs 2026.

85 Şeffaflık Kanunu § 3'te temel insan hakları ve insana yakışır çalışma koşulları kavramları soyut bir şekilde tanımlanmıştır. Buna göre §3, b: temel insan hakları, diğerlerinin yanı sıra 1966 tarihli Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi, 1966 tarihli Medeni ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi ve ILO'nun temel çalışma ilkeleri ve haklarına ilişkin temel sözleşmelerinde yer alan, uluslararası alanda tanınmış insan hakları anlamına gelir. §3, c: İnsana yakışır çalışma koşulları, (b) bendine uygun olarak temel insan haklarını ve işyerinde sağlık, güvenlik ve çevreyi koruyan ve geçimini sağlayacak bir ücret sağlayan iş anlamına gelir.

86 Ayrıntılı bilgi için bkz. Lae and Smørdal (n 56) 7 vd.

lişmelere bağlı olarak değişime tâbidir<sup>87</sup>.

#### 4) Avrupa Birliği Kapsamında Uygulanan Ulusal Kanunların Genel Değerlendirilmesi

AB Direktifi, Alman, Fransız ve Norveç Kanunları tedarik zinciri düzenlemelerinin kapsamı açısından esas alınan kriterler bakımından birbirinden farklıdır. Norveç Şeffaflık Kanunu, çalışan sayısına odaklanmaksızın ciro açısından belirli koşullara sahip büyük Norveç şirketlerini ve tedarik zincirlerini kapsarken, Alman Kanunu ile Fransız Kanunu belirli çalışan sayısına sahip ulusal şirketlerini ve doğrudan veya dolaylı tedarikçilerini kapsamına almaktadır. Direktif ise hem çalışan sayısına hem de ciroya önem vermekle beraber, Şubat 2026 revizyonu sonrası eşikler yükseltildiğinden kapsam alanı daraltılmıştır. Ayrıca Direktif Omnibus değişikliği ile özen yükümlülüğünü büyük ölçüde doğrudan tedarikçilerle sınırlandırmış, dolaylı tedarikçileri istisnai durumlar hariç kapsam dışı bırakmıştır. Özellikle Alman Kanunu'nda kapsam daha dar belirlenmiştir. Kanun, doğrudan tedarikçilere odaklanmakta ve ihlallerin kanıtlanması durumunda dolaylı tedarikçileri de kapsamına almaktayken, Direktif ise AB şirketleri ile doğrudan tedarikçileri ve iştiraklerini içeren kapsama sahiptir.

Alman Kanunu ve Direktif, Norveç Kanunu'na nazaran ayrıntılı durum tespiti adımlarını belirtmemektedir. Örneğin, Norveç Kanunu'nun 4. bölümü, şirketlerin OECD Rehberi'nin altı adımlı süreciyle uyumlu durum tespiti uygulamalarını zorunlu kılmaktadır.

İdari para cezaları açısından da Direktif, ulusal mevzuata göre daha fazla ceza belirlemiş olup, hukuki sorumluluk bakımından ise sadece Fransız Kanunu ile Direktif düzenleme içermektedir. Bununla beraber Direktif, Şubat 2026 revizyonu ile AB çapında tek tipleştirilmiş sivil sorumluluk rejiminden vazgeçerek, sorumluluk kurallarını her AB üyesi ülkenin ulusal yasalarına bırakmıştır.

Görüldüğü üzere, her ne kadar ulusal mevzuat hükümleri aynı amaca hizmet etse de birbirlerinden farklılıklar içerir. Aynı şekilde Direktif hükümleri ile genel olarak ulusal düzenlemelere göre daha geniş bir kapsam ve sorumluluk rejimi belirlemişti. Bununla birlikte Omnibus değişiklikleri ile birlikte özetle, şirket eşikleri artırılmak suretiyle kapsam oldukça daraltılmış, hukuki sorumluluk rejimi ise tamamen değiştirilmiştir.

Direktif'in kabul edilmesinin ardından AB üye devletlerinin Direktif hükümlerini iç hukuklarına aktarması, yani ulusal mevzuatını Direktif hükümlerine göre yeniden revize etmesi gerekecektir. Bu ise esasında AB'de faaliyet gösteren tüm şirketler için eşit bir sorumluluk rejimi yaratacak ve ulusal mevzuat farklılığından doğması muhtemel rekabete ilişkin sorunları ortadan kaldıracaktır.

Kısacası ulusal kanunlar, temel işçi hakları ihlallerinin önlenmesiyle ilgili olarak, ilgili şirketlerin genel tedarik zincirlerine bir sonuç yükümlülüğü getirmemektedir. Yalnızca Alman Kanunu bir şikâyet prosedürünün kurulmasını gerektirirken, Fransız Kanunu, yasal ehliyeti olan herhangi bir kişinin, gerekli özen yükümlülüklerine uyulmaması nedeniyle bir hukuk mahkemesine gitmesine izin vermektedir<sup>88</sup>.

#### IV. AB Kurumsal Sürdürülebilirlik Özen Yükümlülüğü Direktifi

AB Kurumsal Sürdürülebilirlik Özen Yükümlülüğü Direktifi'nin bugün yürürlükte olan nihai metni, özellikle Direktif'in "küresel değer zincirleri boyunca sürdürülebilir ve sorumlu kurumsal davranışı teşvik etme" amacına ulaşılmasını sağlamak için kilit önem taşıyan konular etrafında uzun bir süreç, tartışmalar ve siyasi uzlaşmanın sonucu olarak ortaya çıkmıştır<sup>89</sup>. Direktif'in kabulü,

<sup>88</sup> Velluti (n 7) 841.

<sup>89</sup> CSDDD'nin yasama süreci hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Muñoz (n 21) 1-2; Lise Smit etc., Study on due diligence requirements through the supply chain Part I: Synthesis Report, BICL, CIVIC, LSE (European Union 2020)

<sup>87</sup> Lae and Smørdal (n 56) 9 vd.

yabancı şirketlerin hesap verebilirliğini artırmak için kayda değer bir ilerleme olarak görülebilir. Bu noktada belirtelim ki çalışmamızın başlığı dikkate alınarak sadece İş Hukuku'na ilişkin düzenlemeler ele alınacak olup, Direktif'in çevre ve iklime ilişkin düzenlemeleri kapsam dışı bırakılmıştır.

Direktif, hem insan hakları hem de çevre yükümlülüklerini kapsamına almakta, ayrıca yaptırma bağlanmış yasal bir sorumluluk rejimi getirmektedir. Direktif'in 1. maddesi de konu olarak sınırlarını çizmiştir. Buna göre Direktif, şirketlerin kendi ticari faaliyetleri, iştiraklerinin ticari faaliyetleri ve bu şirketlerin tedarik zincirlerindeki iş ortaklarının ticari faaliyetleriyle bağlantılı olarak insan hakları ve çevre üzerindeki gerçek ve potansiyel olumsuz etkilerle ilgili yükümlülükleri ile ihlalden doğan sorumluluk konularını içermektedir. Direktif bunların yanı sıra çevrenin korumasına ilişkin de önemli hükümlere yer vermiştir. Buna karşılık ilk metinde yer alan şirketlerin Paris Anlaşması'nın 1.5°C hedefiyle uyumlu, detaylı ve zorunlu bir iklim geçiş planı hazırlama ve uygulama yükümlülüğü Omnibus değişikliği ile metinden tamamen çıkarılmıştır.

Bu Direktif, diğer Birlik mevzuatından kaynaklanan insan hakları, istihdam ve sosyal haklar, çevre koruma ve iklim değişikliği alanlarındaki yükümlülükleri etkilemez. Bu Direktif'in bir hükmü, aynı amaçları güden ve daha geniş veya daha özel yükümlülükler getiren başka bir Birlik mevzuatının bir hükmüyle çelişirse, çelişki ölçüsünde diğer Birlik mevzuatının hükmü geçerli olur ve bu özel yükümlülükler uygulanır (m.1/3).

Üye devletler, Direktif'in AB Resmî Gazetesi'nde yayımlanmasından itibaren iki yıl içinde, yani 26 Temmuz 2028 tarihine kadar, Direktif tarafından belirlenen gereklilikleri uyarlamak zorundadır.

## A) Amaç

Avrupa Birliği kapsamında sürdürülebilirlik hedeflerinin başarılı bir şekilde uygulanabilmesi için tüm sektörlerdeki şirketlerin davranışları önemli görülmektedir. Nitekim Birlik içindeki özellikle büyük şirketlerin insan haklarını ve çevreyi korumak yönünde atacağı adımlar, tedarik zincirinde yer alan tüketiciler ve yatırımcıların yanı sıra, kendi çıkarlarını korumak için de yarar sağlar. Dolayısıyla Direktif'le amaçlanan, şirketleri sadece kendi organizasyonları ile sınırlı sorumluluktan çıkararak, tüm tedarik zinciri boyunca karşılaşılabilecek insan hakları ve çevresel ihlal unsurlarını tespit etmeleri, ihlal olasılığını engellemek için önlem almaları ve ihlal ortaya çıkarsa sona erdirmeye yönelik somut adımlar atmaları için bir organizasyon sorumluluğu öngörmektedir. Bu kapsamda Direktif, büyük şirketler için, şirket faaliyetleri ve daha geniş iş operasyonlarıyla bağlantılı olarak insan hakları ve çevre üzerindeki potansiyel ve fiili olumsuz etkileri belirlemek, değerlendirmek, ele almak ve gidermek için risk temelli durum tespiti yapma yükümlülüğü getirmektedir.

Bu Direktif'in birincil amacı olarak insan hakları ve çevre için tek tip bir koruma düzeyini garanti etmek gösterilmektedir. Burada genel amaç, sürdürülebilir ve sorumlu kurumsal davranışı teşvik etmek ve insan hakları ile çevresel hususları şirketlerin faaliyetlerine, değer zincirlerine ve kurumsal yönetimine yerleştirmektir<sup>90</sup>. AB düzeyindeki bu düzenlemenin ikincil amacı olarak ise Avrupa Birliği içinde eşit şartlar getirilmesi yoluyla rekabetin iyileştirilmesidir. Bu amaçlara ulaşılması için, şirketlere herhangi bir ihlal durumunda yaptırım sisteminin uygulanması ve şirketler için yasal yükümlülüklerin getirilmesi yöntemi izlenmiştir. Bu bağlamda, sorumlulukların kamu sektöründen özel sektöre kaymasının söz konusu olduğu ifade edilir<sup>91</sup>. Bununla bera-

<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8ba0a8fd-4c83-11ea-b8b7-01aa75ed71a1/language-en>, Erişim Tarihi: 10 Mayıs 2026.

<sup>90</sup> Velluti (n 7) 839.

<sup>91</sup> Daniel Rubner and Felix Schidlo "Die EU-Lieferkettenrichtlinie (CSDDD) – ein Überblick", (2024) NJW-Spezial 399, 399.

ber Omnibus revizyonu, Direktif metnini şirketlerin idari yükünü azaltmak ve Avrupa'nın rekabet gücünü korumak amacıyla radikal bir şekilde esnetmiştir<sup>92</sup>.

Direktif, Komisyonun "AB İnsan Hakları ve Demokrasi Eylem Planı 2020-2024"<sup>93</sup> başlıklı ortak bildirisiyle uyumludur. Bu eylem planının önceliklerinden biri, diğer ilgili uluslararası kılavuzların küresel olarak uygulanmasını aktif olarak teşvik etme konusundaki Birliğin taahhüdünü güçlendirmektir.

## B) Direktif Çerçevesinde İnsan Hakları Durum Tespit Süreci

Direktif'in, küresel olarak karşı karşıya kaldığımız temel insan hakları ve çevre sorunlarını ele almak için gereken iş eylemini hızlandıracığı ve sorumlu iş uygulamaları için uluslararası bir ölçüt görevi göreceği umulmaktadır<sup>94</sup>. Bu kapsamda Direktif'te OECD Rehberi'nden hareketle insan hakları durum tespiti sürecinin temel adımları izlenmektedir.

Direktif, durum tespiti sürecine önem vermek, gerekli özeni gösterme yükümlülüğünü şirket politikalarına entegre etmekten, olumsuz etkileri gidermeye kadar ayrıntılı, fakat yoruma açık hükümlerle düzenlemektedir. Nitekim CSDDD'nin 5. maddesinde, şirketlerin yerine getirmesi gereken özen yükümlülüğü durum tespit sürecine ilişkin aşamalar sekiz adımda ilgili madde numaralarıyla sıralanmıştır:

(A) Madde 7 uyarınca durum tespitini politikalarına ve risk yönetim sistemlerine entegre etmek;

(B) Madde 8 uyarınca fiili veya potansiyel olumsuz etkileri belirlemek ve değerlendirmek ve gerektiğinde 9. maddeye uygun olarak fiili ve potansiyel olumsuz etkileri önceliklendirmek;

(C) 10 ve 11. maddelere uygun olarak potansiyel olumsuz etkileri önlemek ve hafifletmek ve fiili olumsuz etkileri sona erdirmek ve kapsamlarını en aza indirmek;

(D) Madde 12 uyarınca fiili olumsuz etkiler için iyileştirme sağlamak;

(E) Madde 13 uyarınca paydaşlarla anlamlı bir etkileşim yürütmek;

(F) Madde 14 uyarınca bir bildirim mekanizması ve şikayet prosedürü oluşturmak ve sürdürmek;

(G) Madde 15 uyarınca durum tespit politikalarının ve önlemlerinin etkinliğini izlemek;

(H) Madde 16 uyarınca durum tespiti konusunda kamuoyuna bilgi vermek.

Direktif'in özen yükümlülüğü durum tespit sürecini özetlersek, üye devletler, şirketlerin durum tespiti sürecini tüm ilgili politikalarına ve risk yönetim sistemlerine entegre etmelerini ve risk temelli durum tespitini güvence altına alan bir durum tespiti politikasına sahip olmalarını sağlamalıdır (m. 7). Üye devletler, şirketlerin kendi faaliyetlerinden veya iştiraklerinin faaliyetlerinden ve faaliyet zincirleriyle ilgiliyse iş ortaklarının faaliyetlerinden kaynaklanan fiili ve potansiyel olumsuz etkileri belirlemek ve değerlendirmek için uygun önlemleri almalarını da sağlamalıdır (m. 8).

Üye devletler, şirketlerin, tespit edilmiş veya tespit edilmesi gereken potansiyel olumsuz etkileri önlemek veya önlemenin mümkün olmadığı veya derhal mümkün olmadığı durumlarda, bu etkileri yeterince hafifletmek için uygun önlemleri almasını sağlayacaktır. Uygun önlemlerin ne olabileceği ise 10. maddede sayılmıştır.

Üye Devletler, şirketlerin, tespit edilmiş veya tespit edilmesi gereken fiili olumsuz etkileri sona erdirmek için gerekli önlemleri almalarını da sağlayacaktır. Fiili olumsuz etkilere ilişkin uygun önlemler ise 10. madde ile benzer şekilde,

92 Bu değişikliklere ilişkin bir özet için bkz. European Union, "Omnibus I - the European Union concludes CSDDD and CSRD reforms", <https://www.cliffordchance.com/insights/resources/blogs/business-and-human-rights-insights/2026/02/omnibus-i-the-european-union-concludes-csddd-and-csrd-reforms.html>, Erişim Tarihi: 15 Mayıs 2026.

93 "EU Action Plan on Human Rights and Democracy 2020-2024", [www.eeas.europa.eu/sites/default/files/eu\\_action\\_plan\\_on\\_human\\_rights\\_and\\_democracy\\_2020-2024.pdf](http://www.eeas.europa.eu/sites/default/files/eu_action_plan_on_human_rights_and_democracy_2020-2024.pdf), Erişim Tarihi: 09 Mayıs 2026.

94 Holly (n 41) 4.

11. maddede sayılmıştır. İlgili maddelerde belirtilen önlemlerle ortadan kaldırılamayan veya kapsamı en aza indirilemeyen olumsuz etkilerle ilgili olarak, şirket, son çare olarak, söz konusu etkinin ortaya çıktığı veya faaliyet zincirinde yer aldığı iş ortağıyla yeni ilişkilere girmekten veya mevcut ilişkileri genişletmekten kaçınmakla yükümlüdür. İlgili iş ortağıyla olan ilişkisini düzenleyen yasa bunu gerektiriyorsa, ilgili faaliyetlere ilişkin iş ilişkisini askıya alacaktır ve bu tür çabaların başarılı olacağına dair makul bir beklentisi olması koşuluyla, söz konusu olumsuz etki için gecikmeksizin geliştirilmiş bir düzeltici eylem planı benimseyecek ve uygulayacaktır. 10. ve 11. maddenin devamında ise iş ilişkisini askıya alma kararına ilişkin sınırlamalar yer almaktadır.

Direktif, şirketlerin kendi operasyonlarında veya tedarik zincirlerinde meydana gelen insan hakları ve çevre ihlallerine karşı bir kurumsal şikâyet mekanizması kurmasını zorunlu kılmaktadır. Direktif; işçilerin yanı sıra sendikalara bir ihlal olduğuna veya olabileceğine dair makul gerekçeleri varsa, şirket nezdinde resmi şikâyetle bulunma yetkisi tanımıştır. Direktif bununla da sınırlı kalmamış, sendikalara şirketten bu şikâyete ilişkin uygun bir takip süreci talep etme ve şirketin ilgili süreçleri görüşmek üzere sendika temsilcileriyle bir araya gelmesini isteme hakkı öngörmüştür. Dolayısıyla sendikalar, Direktif metninde yalnızca birer dış gözlemci olarak değil; durum tespiti süreçlerinin yürütülmesinde, denetlenmesinde ve hak ihlallerinin takibinde paydaş olarak konumlandırılmıştır.

### C) Kapsam ve Zaman Bakımından Uygulama Alanı

İnsan hakları ve çevre üzerinde olumsuz etkiler, şirketlerin kendi ticari faaliyetlerinde, iştiraklerinin faaliyetlerinde ve tedarik zincirlerindeki iş ortaklarının faaliyetlerinde, özellikle hammadde tedariği veya üretim aşamasında meydana gelebilir. Etkili bir durum tespiti için, bir ürünün yaşam döngüsünün önemli bir bölümünde, dağıtımında, taşınmasında ve depolanmasında veya hizmet sunumunda meydana gelen insan hakları

ve çevre üzerindeki olumsuz etkileri, şirketlerin kendi ticari faaliyetleri, iştiraklerinin faaliyetleri ve tedarik zincirlerindeki iş ortaklarının faaliyetleri düzeyinde kapsamalıdır.

Direktif'in temel odağı, şirketlerin « faaliyet zinciri » olarak adlandırılan, "değer zinciri" veya "tedarik zinciriyle" açıkça eşdeğer tutulmaması gereken bir kavramın kullanılmış olmasıdır (25. madde). Faaliyet zinciri, şirketin iş ortaklarının yalnızca yukarı yönlü değil, aynı zamanda aşağı yönlü tüm faaliyetlerini de kapsar<sup>95</sup>. Yani faaliyet zinciri, bir şirketin mal üretimi veya hizmet sunumuyla bağlantılı olarak yukarı yönlü iş ortaklarının faaliyetlerini içermelidir; bu faaliyetler, hammadde, ürünlerin veya ürün parçalarının tasarımı, çıkarılması, tedariki, imalatı, taşınması, depolanması ve temini ile ürün veya hizmetin geliştirilmesini de kapsar. Aynı zamanda faaliyet zinciri, şirketin aşağı yönlü iş ortaklarının ürünün dağıtımını, taşınması ve depolanmasıyla bağlantılı faaliyetlerini de içermelidir; ancak bu iş ortaklarının bu faaliyetleri şirket adına veya şirket için gerçekleştirmeleri şarttır.

Şirketin Üye Devlet mevzuatı kapsamında kurulmuş olması şartıyla, -Dünya çapında- ortalama 5.000'den fazla çalışanı olan ve mali tablolarının kabul edildiği veya edilmesi gereken son mali yılda dünya çapında net cirosu 1.500.000.000 Euro'yu aşan şirketlerin, bu Direktif'te belirtilen özen yükümlülüklerine uymaları gerekmektedir (m. 2, 1, a). Eğer Şirket, belirtilen eşiklere ulaşmamışsa, konsolide yıllık mali tabloların kabul edildiği veya edilmesi gereken son mali yılda bu eşiklere ulaşan bir grubun nihai ana şirketi ise yine kapsama dahil kabul edilmiştir (m.2, 1, b)<sup>96</sup>.

<sup>95</sup> Rubner and Schidlo (n 90) 399.

<sup>96</sup> Söz konusu iki düzenlemenin yanı sıra son olarak Şirket, Birlik içinde bağımsız üçüncü taraf şirketlerle telif ücreti karşılığında franchise veya lisans anlaşmaları yapmış veya bu anlaşmalara taraf olmuş bir grubun nihai ana şirketi konumundaysa ve bu anlaşmalar ortak bir kimlik, ortak bir iş konsepti ve tek tip iş yöntemlerinin uygulanmasını sağlıyorsa ve bu telif ücretleri, yıllık mali tabloların kabul edildiği veya edilmesi gereken son mali yılda 75.000.000 Avro'yu aşmışsa ve şirket, yıllık mali tabloların kabul edildiği veya edilmesi gereken son mali yılda dünya çapında net cirosu 275.000.000

Her ne kadar Direktif'in kapsamına KOBİ'ler açıkça dahil edilmemiş olsa da, Direktif'in kapsamına giren şirketlere yüklenici veya alt yüklenici sıfatıyla hareket eden KOBİ'lere dolaylı etkisi olacaktır<sup>97</sup>. Direktif kapsamında hem çalışan sayısı hem de işten ayrılma eşikleri kümülatif olarak uygulanır, yani eşiklerden yalnızca biri aşılmış olsa bile Direktif uygulama alanı bulmaz<sup>98</sup>.

Şirketlerin, iştiraklerinin ve tedarik zincirlerindeki iş ortaklarının ticari faaliyetlerinden kaynaklanan insan hakları ve çevre üzerindeki olumsuz etkilerle ilgili bu Direktif'in amaçlarına tam olarak ulaşılabilmesi için, Birlik içinde önemli ölçüde faaliyet gösteren üçüncü ülke şirketleri de sorumluluk kapsamına dahil edilmiştir. Bu nedenle de Direktif, üçüncü bir ülkenin mevzuatına uygun olarak kurulmuş olması halinde son tamamlanan mali yıldan önceki mali yılda Birlik içinde 1.500.000.000 Euro'yu aşan net ciro elde eden üçüncü ülke şirketlerine de uygulanacak şekilde hazırlanmıştır (m. 2, 2, a)<sup>99</sup>. Aynı şekilde Şirket, (a) bendinde belirtilen eşiğe ulaşmamış olsa bile bir önceki mali yılda konsolide bazda bu eşiğe ulaşan bir grubun nihai ana şirketi ise kapsama dahildir (m. 2, 2, b).

Bu Direktif kapsamında, "çalışan" terimi, Avrupa Birliği Adalet Divanı tarafından çalışan statüsünün belirlenmesi için belirlenen kriterleri karşılamaları koşuluyla, geçici iş ilişkisi ile çalışanları (posted workers) ve atipik istihdam ilişkilerinde bulunan diğer çalışanları da kapsamaktadır. Böylelikle çalışan sayısı kriteri bakımından hesaplama yapılırken, farklı hukuki kategoriler yoluyla aslında "çalışan" sayılabilecek kişilerin kapsam dışına çıkartılarak Direktif'in dolanılması önlenmek istenmiştir (m. 2/4).

Direktif'in 37. maddesine göre, üye Devletler, bu Direktif'e uyulması için gerekli kanunları, yö-

netmelikleri ve idari hükümleri en geç 26 Temmuz 2028 tarihine kadar kabul edip yayınlayacaklardır. Bu tedbirleri 26 Temmuz 2029 tarihinden itibaren uygulayacaklardır; ancak, 16. maddedeki yıllık bildirim yapılmasına uyum sağlamak için gerekli olan tedbirler hariç olmak üzere, bu tedbirleri Üye Devletler 1 Ocak 2030 veya sonrasında başlayan mali yıllar için uygulayacaklardır<sup>100</sup>.

BM Rehber İlkeleri'nin yaklaşımından farklı olarak, Direktif ekli listede yer alan hakların "kötüye kullanılması"ndan söz etmektedir. Yani Direktif, bir şirket tarafından ekli listede yer alan bir hakkın kötüye kullanılması, kötüye kullanmanın listede yer alan insan hakları belgesinde korunan bir menfaati doğrudan zedelemesi ve şirketin bu tür insan haklarının etkilenebileceği riskini makul bir şekilde öngörebilmesi şartıyla geçerlidir. İnsan hakları belgelerini listeleyen Ek, sadece tüm Üye Devletler tarafından onaylanmış belgelere yer verilmiş olması ve önemli sayılan Avrupa insan hakları belgelerine herhangi bir atıfta bulunulmaması yönünden boşluklar içerdiği; ayrıca olumsuz etkileri tanımlamak için "kötüye kullanım" teriminin tercih edilmesi, soyut bir kavram olması ve bir şirketin kendi olumsuz etkilerini değerlendirmesinde karmaşıklık yaratabileceği gerekçeleriyle eleştirilmektedir<sup>101</sup>.

## D) Direktif'te İş İlişkisini İlgilendiren Başlıca Düzenlemeler

Direktif, şirketlere, OECD Rehberi ve BM Rehber İlkeleri'nde ve diğer uygulanan iş etiği standartlarında belirtilen adımlarla genel olarak uyumlu bir insan hakları durum tespiti süreci benimseme yükümlülüğü getirmektedir. Şirketlerin, tespit edilen olumsuz etkilere karşı uygun önlemleri almaları gerekmektedir. Nihai metninde, bir şirketin alabileceği bazı önlemler listelenmektedir, fakat önlemler listedekilerle sınırlı olmayıp, şirketlere bu önlemlerin ötesine geçme fırsatı tanı-

Avro'yu aşan bir grubun nihai ana şirketi konumundaysa Bu Direktif yine uygulama alanı bulacaktır (m. 2, 1, c).

97 Velluti (n 7) 842-843; Muñoz (n 21) 8-10.

98 Sinnig and Zetsche (n 6) 634-635.

99 Yine ikinci maddenin 1. fıkrasının c bendine benzer bir düzenleme üçüncü bir ülkenin mevzuatına uygun olarak kurulmuş şirketler için getirilmiştir (m. 2, 2, c).

100 Avrupa Komisyonu'nun Omnibus önerisiyle bağlantılı olarak "stop-the-clock" mekanizması, Direktifin uygulanmasını bir yıl erteleyerek 2028'e çekmiştir. Bkz. EU Council (2025).

101 Holly (n 41) 4-5.

nararak esnek bir yaklaşım teşvik edilmektedir<sup>102</sup>.

Çalışmamızın bu bölümüne kadar şirketler ve tedarik zincirindeki şirketlerin insan hakları durum tespit sürecine ilişkin açıklamalar yapıldı. Pekâlâ “insan hakları” ile kast edilen nedir sorusuna cevap ise bu başlık altında verilecektir.

Direktif, adil ücret, güvenli çalışma koşulları ile insan haklarına saygının önemini vurgulamakla birlikte<sup>103</sup>, Direktif’in metin kısmında “insan hakları” ile hangi hakların kastedildiği yer almamaktadır. Buna karşılık Direktif’in ekinde 1. bölümde “Uluslararası İnsan Hakları Belgelerinde Yer Alan Haklar ve Yasaklar” başlığı altında insan haklarına ilişkin uluslararası mevzuata atıflar yapılarak, Direktif ile insan hakları özen yükümlülüğü kapsamına alınan haklara yer verilmiştir. Direktif’in giriş kısmında ise ILO’nun esas aldığı beş temel çalışma hakkı çerçevesinde düzenleme yapılmasının amaçladığı yer almaktadır (paragraf 32).

Belirtelim ki 1998 tarihli ILO Uluslararası Çalışma Konferansı’nda “Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi” kabul edilmiştir. Bildirgeye göre “Söz konusu Sözleşmeleri onaylamamış olsalar dahi, bütün Üyelerin, Örgüt üyesi olmakla, bu Sözleşmelerle düzenlenen ve aşağıda sayılan temel haklara ilişkin ilkelere, iyi niyetle ve Anayasa’nın gereği olarak saygı göstermek, bu ilkeleri geliştirmek ve gerçekleştirmekle yükümlü olduklarını açıklar: sendikalaşma özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının etkin biçimde tanınması; zorla ya da zorunlu çalıştırmanın tüm biçimlerinin ortadan kaldırılması; çocuk işçiliğine etkin biçimde son verilmesi ve istihdamda ve meslekte ayrımcılığın ortadan kaldırılması”. Bu dört temel hakkı düzenleyen sözleşmeler, ILO açısından “temel sözleşme” olarak kabul edilmiştir. Böylelikle ILO’ya üye ülkeler, bu sözleşmeleri hiç onaylamış olmaları gerekmeksizin, bu dört temel hakkın düzenlendiği sözleşmeleri iç hukuk sistemlerinde uygu-

lamakla yükümlü tutulmuştur. 2022 yılında “iş sağlığı ve güvenliği” de beşinci temel hak olarak Bildirge’deki hakların arasına katılmıştır.

Bu kapsamda çalışmamızın konusu gereği Direktif kapsamına alınan ve iş ilişkisi açısından önem arz eden haklar aşağıdaki başlık altında incelenecektir.

### 1) Adil Çalışma Koşulları

Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi’nin 7. ve 11. maddeleri doğrultusunda, adil ve elverişli çalışma koşullarından yararlanma hakkı Direktif kapsamında korunan haklardandır.

Adil çalışma koşullarından yararlanma hakkı, çalışanlar için adil ve yeterli ücret ile serbest çalışanlar ve küçük ölçekli çiftçiler için yeterli geçim geliri ile emekleri ve üretimleri karşılığında kazandıkları gelirin yanı sıra, güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarını ve çalışma saatlerinin makul bir şekilde sınırlandırılmasını da içerir.

### 2) İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alınması ve İşçilere Konut Sağlanması

1981 tarihli ve 155 sayılı ILO İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme<sup>104</sup>, 1. maddesiyle üye devletlerde yürütülen bütün ekonomik faaliyet kollarında uygulanma amacını belirtmiş, ancak devamındaki maddede üye devletlere gerekçelerini de belirtmek suretiyle uygulanmasında özel zorlukların bulunduğu sınırlı işçi kategorileri için kısmen veya tamamen Sözleşmenin kapsamı dışında tutma imkânı da tanınmıştır. İlgili Sözleşme 4. maddesiyle, bu Sözleşmeyi onaylayan üye devletlere ulusal bir politika oluşturma yükümlülüğü getirmektedir. Ulusal politikanın etkin uygulanması ve periyodik olarak gözden geçirilmesi üye devletlerin sorumlulukları arasında düzenlenmiştir. Yine aynı Sözleşmenin 9. maddesi gereği ise üye devletler, iş sağlığı ve güvenliği ve çalışma ortamına ilişkin ilgili mevzuatın uygulanmasını uygun ve yeterli bir denetim sistemi ile güvence altına almakla

<sup>102</sup>Holly (n 41) 5.

<sup>103</sup>Gaye Burcu Yıldız, “Uluslararası Düzeyde Faaliyet Gösteren İşletmelerin Tedarik Zincirlerinde Temel Çalışma Haklarını Koruma ve Sağlama Yükümlülükleri” Özkorkut, K., Aydoğan, G., Özkan, Z., Sunca, N. (ed.) Prof. Dr. Celal Göle’ye Armağan (On İki Levha 2025) 256.

<sup>104</sup>Türkiye, 155 sayılı ILO Sözleşmesi’ni onaylamış ve 2005 yılında Sözleşme iç hukukta yürürlüğe girmiştir.

ve mevzuat ihlallerine karşı yeterli cezalar öngör-  
mekle yükümlü tutulmuşlardır.

Konu ile ilgili bir diğer ILO Sözleşmesi ise 2006 tarihli ve 187 sayılı ILO İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi'dir<sup>105</sup>. 187 sayılı ILO Sözleşmesi de üye devletlere iş sağlığı ve güvenliği alanında etkin bir sistem oluşturmak için gerekli esasları düzenlemektedir.

Çalışanların, şirket tarafından sağlanan konaklama yerlerinde barındırılması durumunda, çalışanların konuta erişiminin kısıtlanması yasağı ile işyerinde işçilerin yeterli gıda, giyim, su ve sanitaasyona erişiminin kısıtlanması yasağı, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi'nin 11. maddesi doğrultusunda Direktif'in öngördüğü sınırlamalar arasında bulunmaktadır. Bu sınırlama dikkate alındığında, şirketlerin ve tedarik zincirindeki diğer şirketlerin, işçiler için barınma ve zorunlu günlük ihtiyaçlara kolaylıkla ulaşabilmeleri için gerekli özen yükümlülüğünü göstermeleri beklenir.

### 3) Çocuk İşçiliği ve Zorla Çalıştırma Yasağı

Çocuk Hakları Sözleşmesi'nin 32. maddesi uyarınca yorumlanan, çocuğun ekonomik sömürden ve çocuğun eğitimi engelleyebilecek veya sağlığına veya fiziksel, zihinsel, ruhsal, ahlaki veya sosyal gelişimine zarar verebilecek herhangi bir işte çalışmaktan korunma hakkı çocuk işçiliğinin önlenmesi ve düzenlenmesine yönelik şirketlere getirdiği yükümlülüklerdendir. Çocuk Hakları Sözleşmesi'nin 34 ve 35. maddeleri uyarınca yorumlanan, her türlü cinsel sömürü ve cinsel istismardan korunma ve sömürü amacıyla kaçırılmaktan, satılmaktan veya yasadışı olarak ülkesi içinde veya dışında başka bir yere götürülmekten korunma hakkı da bu kapsamda yer almaktadır.

Zorunlu eğitimin tamamlandığı yaştan altındaki ve her durumda 15 yaşından küçük olmayan bir çocuğun çalıştırılmasının yasaklanması ise 1973 tarihli ve 138 sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü

Asgari Yaş Sözleşmesi<sup>106</sup>'nin ilgili maddelerine atıf yapılarak düzenlenmiştir.

Bu Sözleşmeler dikkate alınarak, çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerinin (18 yaşın altındaki kişiler) yasaklanması şunları içermektedir: Çocukların satışı ve ticareti, borç köleliği ve serflik gibi köleliğe benzer tüm kölelik biçimleri veya uygulamalar ile silahlı çatışmalarda kullanılmak üzere çocukların zorla veya mecburî olarak askere alınması da dahil olmak üzere zorunlu veya mecburî çalışma; çocukların fuhuş, pornografi üretimi veya pornografik gösteriler için kullanılması, temin edilmesi veya teklif edilmesi; çocukların yasadışı faaliyetlerde, özellikle uyuşturucu üretimi veya kaçakçılığında kullanılması, temin edilmesi veya teklif edilmesi; ve niteliği veya gerçekleştirildiği koşullar gereği çocukların sağlığına, güvenliğine veya ahlakına zarar verme olasılığı bulunan işlerde çalıştırılması konusundaki yasağa tüm şirketlerin özen göstermesi ve gerekli önlemleri alması gerekmektedir.

Sözleşmenin 2. maddesi asgari çalışma yaşının zorunlu öğrenim yaşının bittiği yaştan altında ve her durumda 15 yaşın altında olamayacağını düzenlemektedir. Sözleşme, 3. ve 6. maddesi ile çocuklar ve gençler için çalışma yaşının belirlenmesinde bazı istisnai düzenlemelere yer vermiştir.

ILO'nun Cenevre'de düzenlediği bir konferansta, küresel tedarik zincirlerindeki tüm seviyelerdeki başarısızlıkların, iş sağlığı ve güvenliği, ücretler, çalışma süresi alanlarında insana yakışır iş koşullarında eksikliklere yol açtığını ve bunun da istihdam ilişkisini ve sunabileceği korumaları etkilediğini kabul etmiştir. ILO, ayrıca bazı küresel tedarik zincirlerinde çocuk işçiliği ve zorla çalıştırmanın zincirin alt kademelerinde yaygın olduğunu ve küresel tedarik zincirlerindeki işgücünün büyük bir bölümünü temsil eden kadınların farklı ayrımcılık ve istismar biçimlerine maruz kaldığını da aynı konferansta açıklamıştır<sup>107</sup>. Bu nedenle de

<sup>105</sup> Türkiye, 187 sayılı ILO Sözleşmesi'ni onaylamış ve 2014 yılında Sözleşme iç hukukta yürürlüğe girmiştir.

<sup>106</sup> Türkiye, 138 sayılı ILO Sözleşmesi'ni onaylamış ve 1998 yılında Sözleşme iç hukukta yürürlüğe girmiştir.

<sup>107</sup> International Labour Organization, Resolution concerning decent work in global supply chains (105th Session of the International Labour Conference, Geneva, 10 June

Direktif'in çocuk işçiliğine ilişkin hükümlerinin, özellikle tedarik zincirinin alt kademelerinde yer alan iş gücü bakımından önemi ortadadır.

Direktif'in ekinde yer alan tanıma göre, zorla çalıştırma yasağı ise herhangi bir kişiden herhangi bir ceza tehdidi altında zorla alınan ve söz konusu kişinin gönüllü olarak sunmadığı, örneğin borç köleliği veya insan ticareti sonucu ortaya çıkan tüm iş veya hizmetleri ifade etmektedir. Bu yasağın, 1930 tarihli ve 29 sayılı ILO Zorla Çalıştırma Sözleşmesi'nin 2(1) maddesi uyarınca yorumlanması gerektiği belirtilmiştir<sup>108</sup>. Zorla çalıştırma yasağının istisnaları ise 29 sayılı ILO Sözleşmesi'nin 2/2 maddesi ile Uluslararası Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi'nin 8/3. maddesinin (b) ve (c) bentlerine uygun iş veya hizmetler olarak açıklanmıştır.

Görüldüğü üzere Direktif, zorla çalıştırma yasağı kapsamında ILO'nun 29 sayılı Sözleşmesi'nde yer alan tanımı dikkate almış ve bu yasağın istisnaları için ise yine ILO Sözleşmesi'ne atıfta bulunmuştur.

Uluslararası Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi'nin 8. maddesi doğrultusunda yorumlanan, köleliğe, serfliğe veya işyerinde diğer baskı veya zulüm biçimlerine benzer uygulamalar da dahil olmak üzere, her türlü köleliğin ve köle ticaretinin yasaklanması da yine Direktif ekinde yer almaktadır.

#### 4) Örgütlenme Hakkı

Uluslararası Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi'nin 21 ve 22. maddeleri, Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi'nin 8. maddesi, ILO'nun 1948 tarihli ve 87 sayılı Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi<sup>109</sup> ve 1949 tarihli ve 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleş-

mesi<sup>110</sup> dikkate alınarak, örgütlenme, toplanma özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkı konularında da hak ve yükümlülük getirilmiştir.

Söz konusu hakların; işçilerin sendika kurma ve sendikaya üye olma özgürlüğünü, sendikal örgütlenme ve faaliyetlerin bir ayrımcılık unsuru olarak kullanılmasının yasaklanmasını, sendikaların anayasal ve yasal sınırlar dahilinde otonom faaliyet gösterme yetkisini, grev hakkını ve toplu pazarlık hakkını ihtiva ettiği anlaşılmaktadır.

#### 5) Ayrımcılık Yasağı

İşveren tarafından haklı gösterilmedikçe, istihdamda eşitsiz muamele yasağı ise ILO'nun 1951 tarih ve 100 sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi<sup>111</sup>'nin 2. ve 3. maddeleri, 1958 tarihli ve 111 sayılı Ayrımcılık Sözleşmesi<sup>112</sup>'nin 1. ve 2. maddeleri ile Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi'nin 7. maddesi doğrultusunda düzenlenmiştir. Bu yasak, özellikle eşit değerdeki iş için ücret miktarı açısından cinsiyete dayalı olarak yapılan ayrımcılığı önlemek, ulusal köken veya sosyal köken, ırk, renk, cinsiyet, din, siyasi görüş temelinde ayrımcılık yapılması hususlarına ilişkin yasakları içermektedir.

111 sayılı Sözleşme aynı zamanda 2. maddeyle, iş ve meslek edinmede ayrımcılığı ortadan kaldırmak için üye devletlerin milli bir politika oluşturmasını ve bunu uygulamasını düzenlemiş, 3. maddesiyle bu politikanın kabulü ve uygulanması için işçi ve işveren kuruluşları ile işbirliği sağlanmasını, eğitim programları teşvik edilmesini, bu politika ile bağdaşmayan yasal düzenlemeleri ve idari düzenlemelerle uygulamaları kaldırmayı, bu politikanın ulusal düzeyde istihdamla ilgili bir makam tarafından doğrudan kontrol altında takip edilmesini, ayrımcılığın önlenmesi ile ilgili politikanın mesleğe yöneltme, mesleki eğitim, iş ve işçi bulma hizmetlerinde uygulanmasını sağlamayı, bu alandaki uygulama-

2016) [https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/105/texts-adopted/WCMS\\_497555/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/105/texts-adopted/WCMS_497555/lang-en/index.htm), Erişim Tarihi: 08 Mayıs 2026.

108Türkiye, 29 sayılı ILO Sözleşmesi'ni onaylamış ve 1998 yılında Sözleşme iç hukukta yürürlüğe girmiştir.

109Türkiye, 87 sayılı ILO Sözleşmesi'ni onaylamış ve 1993 yılında Sözleşme iç hukukta yürürlüğe girmiştir.

110Türkiye, 98 sayılı ILO Sözleşmesi'ni onaylamış ve 1952 yılında Sözleşme iç hukukta yürürlüğe girmiştir.

111Türkiye, 100 sayılı ILO Sözleşmesi'ni onaylamış ve 1967 yılında Sözleşme iç hukukta yürürlüğe girmiştir.

112Türkiye, 111 sayılı ILO Sözleşmesi'ni onaylamış ve 1967 yılında Sözleşme iç hukukta yürürlüğe girmiştir.

maları yıllık olarak raporlamayı bir yükümlülük olarak belirlemiştir.

## E) Direktif'te Yer Alan Sorumluluk Rejimi

Direktif, kurumsal sorumluluğun yanı sıra kamusal ve hukuki yaptırımlar da içermektedir. Aynı zamanda yaptırımlar dışında, her üye devlette Direktif'e uyumu izlemek üzere denetim makamları kurulması görevi de verilmiştir. Denetim makamları, şirketlerin sadece iç şikâyet prosedürlerine uymalarını sağlamakla kalmayıp, yeterince reaksiyon alınmadığını düşünmeleri halinde dış denetim makamlarına bildirim yapılmasına da izin verilmesini öngörür<sup>113</sup>.

Yukarıda da belirtildiği üzere Direktif, tedarik zinciri özen yükümlülüğünün sağlanması çerçevesinde yumuşak hukuktan sert hukuka geçişi sağlamıştır. Uluslararası yumuşak hukuk standartlarını zorunlu kurallara dönüştürmek, şirketlerin sorumluluğu açısından önemli sonuçlar doğurmaktadır. Direktif, kamu (idari veya cezai) hukuku kapsamında yer alan cezalarla ilgili bir hüküm (m. 27) ve Direktif'in caydırıcı güce sahip olduğunu gösteren bir başka hukuki sorumluluk hükmü (m. 29) içermektedir<sup>114</sup>.

Hukuki sorumluluğa yer verilmiş olması, Direktif'in ayırt edici bir özelliği olup, özen yükümlülüğünü yalnızca bir sorumluluk olmaktan çıkarıp, yasal bir göreve dönüştürmeye yardımcı olmaktadır. Böylece uygulamada, yükümlülüklerin ihlalden olumsuz etkilenen mağdurların bir çözüm yoluna erişimini sağlamaktadır<sup>115</sup>. Buna karşılık Direktif'in hukuki sorumluluğu düzenleyen 29. maddesi, Omnibus revizyonu ile tamamen yapısal değişikliğe uğramış ve AB çapında tek tipleştirilmiş hukuki sorumluluk rejimi ortadan kaldırılmıştır. Bu değişiklik, şirketlerin dava edilme risklerini azaltmak ve idari yükü hafifletmek gerekçesiyle 29. maddenin neredeyse tüm can alıcı fıkraları metinden çıkartılmıştır.

<sup>113</sup> Bu konuda bkz. Yıldız (n 102) 258.

<sup>114</sup> Muñoz (n 21) s. 19.

<sup>115</sup> Velluti (n 7) 843-844.

Omnibus değişikliği öncesi Direktif kapsamındaki hukuki sorumluluk, şirketlerin insan hakları ve çevreyle ilgili özen yükümlülüklerini hiç veya uygun şekilde yerine getirmemeleri durumunda mahkeme önünde sorumlu tutulabileceklerini öngörmekteydi. Başka bir deyişle bir şirket, insan hakları ve çevreyle ilgili özen yükümlülüklerini ihlal ederek bir zarara neden olursa veya bu zararın oluşumuna katkıda bulunursa, bu zarardan etkilenen tarafların bu şirkete karşı tazminat davası açabileceği düzenlenmişti. Bu davanın açılabilmesi için şirketin, bu Direktif'in Ekinde listelenen yükümlülükleri kasten veya ihmal sonucu yerine getirmemiş olması ve bunun sonucunda, ulusal hukuk kapsamında korunan gerçek veya tüzel kişinin hukuki çıkarlarına zarar verilmiş olmasını aranmaktaydı. Ayrıca Direktif, sendikaların ve sivil toplum kuruluşlarının mağdur işçiler adına üye ülkelere AB standartlarında doğrudan dava (*representative actions*) açabilmesini güvence altına alma zorunluluğu getiriyordu.

Direktif m. 29/7, bu sorumluluk kurallarının uluslararası özel hukukta "mutlak emredici norm" olarak kabul edilmesini zorunlu kılıyordu. Bu sayede, AB dışındaki bir ülkede zarar meydana gelse ve normal şartlarda uyumsuzluğa o ülkenin hukuku uygulanacak olsa bile, Avrupa Birliği mahkemeleri Direktif standartlarını uygulamak zorundaydı. Bu doğrultuda CSDDD, tedarik zinciri uyumsuzluklarına ilişkin hızla gelişen ve dava yoğunluğu artan bir hukuki mecraya dahil olarak, yükümlü şirketler açısından ciddi bir sorumluluk ve dava riski barındırmaktaydı. Zira henüz Direktif'ten önce Fransa'da, *Ana Şirketlerin ve Yüklenici Şirketlerin Gözetim Yükümlülüğüne İlişkin Kanun*<sup>116</sup>

<sup>116</sup> Fransa'da örneğin, Friends of the Earth et al. v Total davasında, altı sivil toplum kuruluşu, insan hakları ve çevre ihlalleri iddiasıyla davalı petrol şirketinin Uganda'daki Albert Gölü kıyılarında bir petrol projesini ve Tanzanya'dan geçen bir boru hattının yürütmesinin durdurulmasını talep etmiştir. Paris Mahkemesi, bir gözetim planının yokluğu konusunda ihtiyati tedbir kararı verebileceğini, ancak önlemlerin makul olup olmadığı konusunda acil olarak karar veremeyeceğini belirtmiştir. Tribunal Judiciaire de Paris, decisions of 28 February 2023, N° RG 22/53943 - N°, Portalis 352JW-B7G-CXC7 V, and N° RG 22/53942 - N° Portalis 352J-W-B7G-CXB4 M, 13.05.2026. Benzer yönde

ve Almanya'da Tedarik Şirketleri Özen Yükümlülüğü Kanunu<sup>117</sup> kapsamında birçok dava açılmıştır.

Şubat 2026'da yürürlüğe giren Omnibus değişikliği sonrası ise şirketlerin hangi şartlar altında, hangi kusur derecesiyle sorumlu olacağı kararı tamamen üye devletlerin ulusal hukuklarına (haksız fiil kurallarına) bırakılmıştır<sup>118</sup>. Buna bağlı olarak bir sendika, ancak davanın açılacağı AB üyesi ülkenin kendi ulusal yasaları sendikalara dava açma/temsil yetkisi tanıyorsa mahkemeye gidebilecektir. Bununla birlikte her ne kadar mahkemede dava açma yetkisi sınırlandırılmış olsa da sendikaların şirketlerin iç şikâyet mekanizmalarına başvurma ve denetim organlarına bildirimde bulunma yetkisi Omnibus değişikliği sonrasında da aynen korunmuştur.

Maddeden geriye kalan nadir ortak ilkelerden biri ise "tam tazminat" hakkıdır. Şirketler ulusal hukuka göre sorumlu bulunduğu mağdurun zararının tamamen karşılanması gerekir. Ancak bu tazminat, cezalandırıcı veya fahiş zenginleşmeye yol açacak çoklu tazminat şeklinde olamaz. Ayrıca Omnibus değişikliği ile m. 29/7 tamamen kaldırılmıştır. Artık tedarik zincirlerinde yaşanan ihlallerde hangi hukukun uygulanacağı genel nitelikli devletler özel hukuku kurallarına

tâbi olacaktır<sup>119</sup>.

Direktif, yükümlülüklerin ihlali halinde sadece hukuki yaptırımla yetinmemiş, aynı zamanda cezai yaptırımlar da getirmiştir. Bu yaptırımlar, kamu kurumları tarafından Direktif'e uyumu sağlamak ve ihlal edilmesinden caydırmak için uygulanır. CSDDD kapsamında, şirketler yükümlülüklerini ihlal halinde Omnibus değişikliğiyle küresel cironun en az %3'i oranında para cezası ile karşılaşabilirler.

## V. AB Direktifi'nin Değerlendirilmesi ve Türk Hukukuna Etkisine Genel Bir Bakış

### A) AB Direktifi'nin Genel Olarak Değerlendirilmesi

Direktif'in Türk Hukukuna etkisi değerlendirilmeden önce, şu soruya cevap aranması gerektiği görüşündeyiz. Direktif, şirketleri etkili insan hakları durum tespiti süreçlerini uygulamaya yönlendirme ve küresel tedarik zincirleri boyunca işçiler için yararlı bir değişim yaratma kapasitesine sahip midir?

Bu soruya cevap bulabilmek için esasında Direktif'in hazırlık sürecindeki gelişmelere göz atmak gerekir. Zira şirketleri etkili durum tespiti süreçlerini uygulamaya yönlendirmedeki zorluklar, sadece Direktif'in uygulanmasında ortaya çıkacak uyuşmazlıklar ile sınırlı değildir. Madalyonun diğer yüzünde siyasi engellerle de ilgilidir. Direktif'in 25 Temmuz 2024'te kabul edilmesi ancak birkaç AB üye devletinden gelen muhalefetten sonra gerçekleşmiştir. Aralık 2023'te AB Konseyi, AB Parlamentosu ve Avrupa Komisyo-

açılan ve halen yargılaması devam eden bir başka dava ise AFIEGO et al. v Total arasındadır. <https://climatecasechart.com/non-us-case/afiego-et-al-v-total/>, Erişim Tarihi: 13 Mayıs 2026.

117 Almanya'da, Kanun'un uygulanmasından sorumlu idari makam olan Federal Ekonomi ve İhracat Kontrol Ofisi'ne (BAFA) yapılan ilk şikâyetlerden biri, işçi haklarına odaklanmaktadır. ECCHR, Sincan Uygur Özerk Bölgesi'ndeki tedarik zincirlerinde iddia edilen insan hakları ihlallerini tespit etmek, önlemek veya gidermek için uygun önlemleri almadıkları gerekçesiyle Volkswagen (VW), BMW ve Mercedes-Benz aleyhine, şikâyetinde bulunmuştur. Buna ilişkin süreç halen devam etmektedir. <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/lieferkettensorgfaltspflichtengesetz-ecchr-reichtwegen-verdacht-auf-menschenrechtsverletzungen-in-xinjiang-beschwerde-gegen-vw-bmw-und-mercedesbenzein/>, Erişim Tarihi: 13 Mayıs 2026.

118 "Legal opinion: how the Omnibus creates uncertainty on civil liability for companies" <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/legal-opinion-how-the-omnibus-creates-uncertainty-on-civil-liability-for-companies/>, Erişim Tarihi: 13 Mayıs 2026.

119 "Under the Omnibus: Corporate Sustainability Due Diligence Directive's rules on civil liability no longer overriding mandatory" <https://conflictoflaws.net/2025/under-the-omnibus-corporate-sustainability-due-diligence-directives-rules-on-civil-liability-no-longer-overriding-mandatory/?print=pdf>, Erişim Tarihi: 16 Mayıs 2026.

nu arasında yapılan üçlü görüşmelerin ardından, Almanya ve İsveç de dâhil olmak üzere bazı üye ülkeler, Direktif'te yer alan bazı temel unsurlara karşı çıkmışlardır<sup>120</sup>. Bu muhalefet, yüksek riskli sektörlerin Direktif'in uygulama alanından çıkarılması ve Direktif'in kapsamına dâhil edilen şirketler için belirlenen eşiklerin yükseltilmesi gibi hususlara yöneliktir<sup>121</sup>.

Direktif ile ilgili siyasi endişeler Direktif'in kabul edilmesiyle de sona ermedi. Aralık 2025'te Avrupa Komisyonu, durum tespiti gerekliliğini basitleştirmek için "Omnibus Paketini" kabul etti. Basitleştirme önerisi, kuralların bazı şirketler için aşırı bir idari yük oluşturabileceği endişelerine yanıt olarak geldi. Omnibus Paketiyle yeni basitleştirilmiş kurallar daha az şirketi kapsayacak ve bazı yükümlülükleri azaltacaktır. Ayrıca, özellikle hukuki sorumluluk ve yaptırımlara ilişkin hükümler olmak üzere, uygulama mekanizmasının zayıflatılmasını da içermektedir.

Yalnızca çok büyük şirketlerin olumsuz insan hakları etkisi yaratabileceğini ve zorunlu özen yükümlülüklerine sahip olduğunu varsayan bu Direktif; şirketler arasında ayırım yapmayan BM Rehber İlkeleri'ne aykırılık içermektedir<sup>122</sup>. Görüldüğü üzere, AB'deki Direktif'e karşı devam eden muhalefet dikkate alındığında, Direktif'in ulusal düzeyde nasıl uygulanacağı ve şirketleri etkili durum tespiti mekanizmalarını benimsemeye yönlendirmede başarılı olup olmayacağı konusunda henüz soru işaretleri devam etmektedir. Buna karşılık Direktif, bağlayıcı, yeknesak ve uyumlu insan hakları durum tespit süreci oluşturarak, Avrupa Birliği içindeki şirketler için eşit bir ortam yaratacaktır<sup>123</sup>.

İnsan hakları durum tespiti sürecinin önündeki engeller ise bu süreçten etkilenen paydaşlar-

la yetersiz etkileşim, işçi merkezli insan hakları durum tespiti yaklaşımlarının eksikliği ve insan hakları durum tespitinin ilk kademe tedarikçilerin ötesine genişletilememesi olduğu ileri sürülmektedir<sup>124</sup>. Buna karşılık sürecin etkili olabilmesi için ise geleneksel iş uygulamalarının ötesine geçilmesi gerektiğine dikkat çekilmektedir. Durum tespitinin özünde riski kontrol etme mekanizmasının yer aldığı, dolayısıyla bu tespitin rutin risk yönetimi sistemlerine entegre edilmesi gerektiği hususları üzerinde durulmaktadır<sup>125</sup>.

Bununla birlikte bu sürecin etkili olmama ihtimalinin yine de var olduğu, özellikle tedarik zincirindeki şirketlerin tâbi olduğu kanunların gerekli özen yükümlülükleri konusunda net bir rehberlik sağlamadığı, zayıf denetim yapıları veya etkili uygulama mekanizmalarından yoksun olduğu durumlarda yine de zorluk yaratacağı hususu vurgulanmaktadır<sup>126</sup>. Aynı görüşe göre, bu yaklaşımların küresel tedarik zincirinde işçi haklarını korumada yetersiz kalacağı açıktır<sup>127</sup>. Zira Direktif'te yer alan belirsiz ve zayıf kriterler, şirketlerin Direktif yükümlülüklerine resmi olarak uymalarına rağmen, uygulamada önemli bir değişiklik yapmalarına yol açan, sadece formaliteleri yerine getirme sürecini ödüllendiren bir süreç yaratabilecektir<sup>128</sup>.

Omnibus kapsamındaki revize edilmiş Direktif, şirketlerin doğrudan 1. kademe tedarikçilerini değerlendirmesini ve 1. kademe ötesinde olumsuz etkiler olduğunu gösteren makul bilgiler varsa, durum tespiti çabalarını genişletmelerini gerektirecektir. Görüldüğü üzere, Omnibus revizyonu, Direktif'in etkinliğini daha da zayıflatma riski taşımaktadır.

Son dönemde AB genelinde sorumluluk ve

120 Holly and Dicalou (n 72) 10 vd.

121 Holly and Dicalou (n 72) 11 vd.

122 Velluti (n 7) 844.

123 Linnéa Waninger, "Corporate Sustainability Due Diligence Directive – Lessons from due diligence legislations in the fashion industry" (Master Thesis, Swedish University of Agricultural Sciences 2025) <https://stud.epsilon.slu.se/21362/1/waninger-%20I-20250701.pdf>, Erişim Tarihi: 11 Mayıs 2026, 60.

124 Justine Nolan, "Chasing the next shiny thing: Can human rights due diligence effectively address labour exploitation in global fashion supply chains?" (2022) 11 (2) International Journal for Crime, Justice and Social Democracy 1, 9.

125 Ibid. 9.

126 David Monciardini, Nadia Bernaz and Alexandra Andhov, "The Organizational Dynamics of Compliance With the UK Modern Slavery Act in the Food and Tobacco Sector" (2021) 60 (2) Business and Society 288, 288 vd.

127 Ibid. 288 vd.

128 Waninger (n 122) 60-61.

yaptırım rejiminin kaldırılması önerileri ve Omnibus revizyonu ile sorumluluk rejiminin değiştirilmesi ise çekince ile karşılanmaktadır. Zira birçok Şirket için cezalar ve yasal sorumluluk, etkili insan kaynakları durum tespiti süreçlerinin uygulanmasında kilit motivasyon kaynağıdır. Bu nedenle, hukuki sorumluluk ve yaptırım hükümlerinin kaldırılması, şirketlerin Direktifi uygulamaya yönelik teşviklerini zayıflatma riskini taşımaktadır. Aynı şekilde yaptırım ve uygulama rejimlerinin üye devletlere bırakılması önerisi de AB genelinde eşitsiz bir rekabet ortamına yol açabileceği yönünde endişeler taşımaktadır<sup>129</sup>.

Bir husus vurgulanmalıdır ki Direktif'in amacı, üye devletlerin tedarik zincirinde yer alan üye olmayan devletlerde mukim şirketlerdeki çalışma koşullarının üye devletlerdeki çalışma koşulları seviyesine çıkartılması değildir. Direktif, özen yükümlülüğü durum tespiti yapılmasına ilişkin sürece ağırlık vererek, tedarik zincirinde *"temel çalışma hakları"*na ilişkin standartların sağlanmasını amaçlamaktadır<sup>130</sup>.

Direktif hükümlerinin uygulanması halinde her ne kadar işçi hakları açısından olumlu sonuç doğabilecekse de, madalyonun öteki yüzüne bakıldığında ise artan denetim ve uyumluluk önlemlerinin tedarikçiler üzerinde bir "tedarik sıkıntısına" yol açabileceği ve dolayısıyla tedarik zincirinin en alt basamağında yer alanların işçilik maliyetlerinde kısıntıya gitmesi sonucu, işsizlik oranlarının artması ihtimali yer almaktadır. Nitekim Avrupa Komisyonu'na göre şirketler Direktif kapsamında, durum tespit sürecinin kurulması ve işletilmesi maliyetlerinin yanı sıra, gerekirse bir şirketin kendi operasyonlarını ve tedarik zincirlerini durum tespiti yükümlülüğüne uyacak şekilde uyarlamak için yapılacak harcamalar ve yatırımlar da dâhil olmak üzere geçiş maliyetlerine katlanmak zorundadır<sup>131</sup>. Bu sonuç, birçok

uluslararası perakende şirketleri ile tedarik zinciri için geçerlidir.

Direktif, işçi haklarının korunmasında önemli bir adım teşkil ederek, adalete erişimi ve zararın tazminini güvence altına almaktadır. Ayrıca çalışma koşullarının iyileştirilmesi için önemli bir yol haritası sunmaktadır. Buna karşılık Direktif, bazı açılardan BM Rehber İlkelerinin gerisinde kalmaktadır. Ayrıca durum tespiti sürecinin bazı yönlerini uygulama ve yaptırım zorlukları çıkabileceğine dikkat çekilmektedir<sup>132</sup>. Önümüzdeki yıllarda uygulanmaya başlanacak olan Direktif'in bu sorunları nasıl açacağını ise zaman gösterecektir.

Tüm bunların yanı sıra BM Rehber İlkeleri ve OECD Rehberi'nden etkilenen Direktif'in özünde özen yükümlülüğünü açık uçlu bir şekilde yapılandırdığına da dikkat çekilmelidir. Zira örneğin, Direktif'in 10. ve 11. maddesi, şirketin *"neden olduğu veya ortaklaşa neden olduğu"* olumsuz etkileri önlemek, hafifletmek ve sona erdirmek için *"uygun önlemler"* alınması şeklindedir. Dolayısıyla, bu madde iki soyut ve genel ifade içermektedir: *"nedensellik"* ile *"uygun önlemler alma"*. Dolayısıyla yargı, açık bir yol haritası olmadan iki soyut ve genel kavram üzerinden karar vermek zorunda kalacaktır. Oysa ki hukuk, kesinlik gerektirir. Bir yandan, özen yükümlülüğünü zorunlu kılmak ve buna sorumluluk hükümleri eklemek şirketlere uyum konusunda güçlü bir mesaj gönderir. Öte yandan, yargı net olmayan düzenlemeler üzerinden hareket etmek zorunda kaldığından, karmaşık ve açık olmayan uyuşmazlıklarda bir karara varmaktan kaçınma eğilimi gösterebilecektir<sup>133</sup>.

Nihayetinde Direktif, önemli bir düzenlemedir ve ulusal mevzuattaki kölelik ve zorunlu çalışma ile sınırlı metinlerin ötesine geçerek, uzun bir korunan menfaatler listesi içermektedir. Hatta bunun da ötesinde davranış yükümlülükleri ge-

<sup>129</sup>Bu hususta ayrıntılı bilgi için bkz. Waninger (n 122) 34.

<sup>130</sup>Alman Tedarik Zinciri Özen Yükümlülüğü Kanunu açısından benzer yönde yorum için bkz. Yıldız (n 102) 255.

<sup>131</sup>European Commission, "Corporate sustainability due diligence", <https://commission.europa.eu/topics/business-and-industry/doing-business-eu/sustainability>

y-due-diligence-responsible-business/corporate-sustainability-due-diligence\_en, Erişim Tarihi: 5 Mayıs 2026.

<sup>132</sup>Velluti (n 7) 850.

<sup>133</sup>Muñoz (n 21) 22-23.

tirmektedir<sup>134</sup>. Bu kapsamda her ne kadar uygulama zorlukları olduğu ifade edilebilirse de amaç ve durum tespit süreci açısından önemli bir başlangıç noktası olarak nitelendirilebilir, bununla beraber üye devletlerin gerekli sistemleri kurmak için hala uzun bir yol kat etmeleri gerekir.

## B) AB Direktifi'nin Türk Hukuku Açısından Değerlendirilmesi

Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde yerleşik çok uluslu şirketlerin, üye olmayan ülkelerde yerleşik tedarikçilerini de kapsayacak şekilde getirilen özen yükümlülüğü durum tespitine ilişkin Direktif düzenlemeleri, kurumsal tedarik zincirleri bakımından yeni ve sıkı bir sorumluluk rejimi öngörmektedir. İnsan hakları ihlallerinin önlenmesi ve çevrenin korunması amacı taşıyan bu düzenlemeler doğrudan ilgili ülkelerde yerleşik şirketler bakımından uygulama alanı bulacaktır. Fakat etkilerini, Türkiye dâhil, tedarik ilişkisi içinde olduğu ülkelerde de gösterecektir<sup>135</sup>.

Avrupa Birliği ile Türkiye arasında ticari anlamda ilişkiler yoğun olduğundan, AB üyesi ülkelerin tedarik zincirinde yer alması halinde Türkiye'de yerleşik şirketlerin AB Direktifi'nin doğrudan uygulama alanı kapsamında olmasa bile, mutlaka Direktif'i dikkate alarak bir uyum çalışması yapması gerekir<sup>136</sup>. Zira Direktif'in ekinde yer verilen ILO temel sözleşmelerinin tamamı Türkiye tarafından onaylanmış ve iç hukukta yürürlüğe

sokulmuştur. Dolayısıyla Türkiye, bu sözleşmeleri mevzuat düzenlemeleri ile zaten ulusal hukuka uyumlamıştır. Bu nedenle AB'de yerleşik çok uluslu şirketler, tedarik zincirlerinde yer alan Türk şirketlerle ulusal mevzuat çerçevesinde uyumlanmış ve güvence altına alınmış temel çalışma haklarını uygulamak, denetlemek ve korumakla yükümlüdür<sup>137</sup>.

Türk Hukukunda iş sağlığı ve güvenliği ile çevre gibi konuları ele alan sair düzenlemeler mevcuttur. Bununla beraber şirketler için BM Rehber İlkeleri dikkate alınarak hazırlanmış insan hakları ve çevre ile ilgili zorunlu durum tespit yükümlülüğü ve sorumluluk rejimi öngören doğrudan bir düzenleme halen bulunmamaktadır<sup>138</sup>. Bunun yanı sıra çok uluslu şirketlerin tedarik zincirlerinde yer alan Türk şirketlerle aralarındaki sözleşmelere Direktif'te yer alan yükümlülüklerle ilgili hükümler konulması suretiyle, Türk şirketlerin bu yükümlülüklerin ihlalinden doğan zarardan çok uluslu şirketlere karşı sorumlu tutulması ihtimal dahilindedir. Dolayısıyla bu şirketlerin üretim süreçlerinde örgütlenme ve toplu pazarlık hakkını engellememesi, adil ücretle işçi çalıştırması, eşitliğe önem verilmesi, çocuk işçi çalıştırmaması, zorla çalıştırma uygulaması bulunmaması ve iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini titiz bir şekilde alması tedarik zincirinin tepesinde yer alan ülke ile ticari ilişkisini sürdürebilmesi ve ekonomik açıdan kayba uğramaması bakımından önemlidir.

Türkiye'de yerleşik olup, AB Direktifi kapsamındaki üye ülkelerin tedarik zincirinde yer alan şirketler için, Direktif'teki düzenlemeler dikkate alındığında, özellikle sorun yaratabilecek konular, örgütlenme ve toplu pazarlık hakkının ihlali ile kayıt dışı çalışmadan kaynaklanan insan hakları ihlalleri olabilir. Nitekim ülkemiz kolektif hakların kullanımı açısından, işverenlerin işyerlerin-

134 Muñoz (n 21) 29-30.

135 Tarman (n 10) 1214; Gamze Çiğdemtekin ve Çiçek Ersoy, "Tedarik Zinciri Uyumu - AB ve Almanya'daki Hukuki Gelişmeler ve Türkiye'ye Olası Etkileri" (2021) Lexology <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=a4405f28-59f7-4e78-9aa2-a6b1a7633384>, Erişim Tarihi: 09 Mayıs 2026, 583.

136 Türkiye, çoğu çok uluslu perakende şirketin tedarik zincirinde yer almaktadır. Bu konuda en güzel örneklerden biri dünyanın ünlü çikolata üreticilerinden biri olan İtalyan Ferrero Rocher Şirketi'nin ürünlerinde kullandığı fındığı Türkiye'den tedarik etmesidir. Şirket, Türkiye'nin tarım sektöründeki çocuk işçi çalıştırılması sorununu kabul ederek, tedarik zincirleri boyunca çocuk işçiliğini önlemeye çalışacağını belirtmiştir. Bu konuda bkz. Business and Human Rights Centre, "Turkey: Hazelnuts in Ferrero Rocher supply chain linked to child labour, includes company comments." (2020), Erişim Tarihi: 09 Mayıs 2026.

137 Aynı görüşte bkz. Yıldız (n 102) 274.

138 Bu konuda Adalet Bakanlığı tarafından hazırlanan "İnsan Hakları Eylem Planı ve Uygulama Takvimi" hakkında bilgi için bkz. Tarman (n 10) 1214. Türkiye Cumhuriyeti Adalet Bakanlığı, "İnsan Hakları Eylem Planı ve Uygulama Takvimi" (2021) için bkz. <https://insanhaklarieylemplanı.adalet.gov.tr>, Erişim Tarihi: 09 Mayıs 2026.

de sendika karşıtı uygulamalar varsa bunlara son verilmesi, sendikanın yetki alabilmesi için aranan yasal şartların uyumlaştırılması ve işyerinde sendikal varlığa son vermeye yönelik eylemlerden kaçınılması konularında ciddi adımlar atılması gerekecektir<sup>139</sup>.

AB Direktifi kapsamındaki ülkelerin tedarik zincirinde yer alması halinde Türkiye'deki şirketlerin kaçınması gereken bir diğer hukuka aykırı uygulama, kayıt dışı işçi çalıştırma olacaktır. Bu hususa çocuk işçiliği, kayıt dışı göçmen istihdamı ve zorla çalıştırma uygulamaları da dahildir<sup>140</sup>. Tedarik zincirlerinde daha aşağı katmanlara inildikçe şirketin denetim ve kontrolünün de azaldığı/olmadığı durumlarda bu risklerle karşılaşma olasılığı daha da artacaktır.

İş sağlığı ve güvenliği önlemleri açısından 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu oldukça ayrıntılı ve yeterli düzenlemeler içermekle birlikte gerek denetimlerin az olması gerek yerleşik hukuka aykırı uygulamalar nedeniyle ülkemizde iş kazaları ile sıklıkla karşılaşmaktadır. Özellikle tedarik zinciri içinde yer alan şirketlerin, iş sağlığı ve güvenliği alanında mevzuat hükümlerini dikkate alarak işçinin sağlığını ve güvenliğini koruma yükümlülüğüne daha sistemli ve titiz yaklaşmalıdır.

## Sonuç

Uluslararası hukuk düzenindeki son gelişmeler dikkate alındığında, gelecekte tedarik zinciri uyumluluğunun sağlanması amacıyla şirketler için düzenli zorunlu insan hakları durum tespit yükümlülüğünün ön koşul olarak değerlendirileceği sonucuna varılabilir. Bu noktada AB Direktifi ile getirilen özen yükümlülüğü durum tespiti ve ihlali halinde uygulanacak yaptırımların sadece AB üyesi şirketler için uygulanacağını savunmak, dolayısıyla bu konuda herhangi bir reaksiyon almamak mali ve hukuki birçok olumsuz sonuca yol açabileceğinden oldukça isabetsiz bir yaklaşımdır. Nitekim Direktif hükümleri tedarik zinciri

açısından bütüncül bir uyum sağlamayı amaçlamaktadır<sup>141</sup>.

AB Direktifi'nin kapsamındaki ülkelerde doğrudan veya dolaylı olarak faaliyet gösteren Türk şirketlerin bu kapsamda öngörülen yükümlülükleri yerine getirmesi gerekecektir. Aksi halde tedarikçisi olduğu yabancı şirket veya ilgili ülkede doğrudan faaliyet gösteren Türk şirket, ciddi yaptırımlara maruz kalacak, kazanç ve itibar kayıplarına uğrayacak ve piyasadaki rekabet gücünü de kaybetme riski ile karşılaşacaktır<sup>142</sup>. Bu nedenle Türkiye açısından herhangi bir hukuki zorunluluk bulunmasa dahi Direktif'in olası etkileri ile yürürlüğe girme tarihleri dikkate alınarak, gerekli hukuki düzenlemelerin iç hukukumuzda da bir an önce yapılması hayati önem arz etmektedir. Bu düzenleme, tercihen tıpkı Fransa, Norveç, Almanya örneklerinde olduğu gibi ayrı bir kanun hazırlanması yoluyla olabileceği gibi, ikinci ihtimal olarak yürürlükteki konu ile ilgili kanunlara Direktif'te yer alan yükümlülüklerin entegre edilmesi suretiyle de gerçekleştirilebilir.

Tüm bunların yanı sıra Direktif nedeniyle karşılaşılacak sorunlar ve sorumluluk ile ilgili şirketlere, sendikalara ve sivil toplum kuruluşlarına ayrıntılı bilgi verilmesi için toplantılar ve seminerler yapılması, aydınlatıcı rehberler hazırlanması gibi ihtiyaç duyulan tüm adımların atılması gerekir.

Belirtelim ki iç hukukta Direktif'le uyumlu yeni bir hukuki düzenleme yapılması ve Direktif hükümlerinin iyi analiz edilmesi suretiyle uygulamada insan hakları ve çevrenin korunması konusunda farkındalık oluşturulması, kısa zamanda yerine getirilmesi mümkün olmayan önerilerdir. Dolayısıyla gelecekte Türk şirketlerin uluslararası tedarik zincirinde yer almayı sürdürebilmesi için zorunlu insan hakları durum tespit yükümlülüğünün ön koşul olarak değerlendirileceğini göz ardı etmemesi gerekir. Bu konuda atılması gereken en önemli adım bu konuya ilişkin hukuki bir düzenleme yapılana kadar, Şirketlerin kazanç ve

139 Yıldız (n 102) 274-275.

140 Yıldız (n 102) 275.

141 Tarman (n 10) 1216.

142 Çiğdemtekin ve Ersoy (134) 583-584 Tarman (n 10) 1216.

itibarları ile uluslararası piyasadaki rekabet güçlerini korumayı düşünerek, kendi şirket içi düzenlemelerini yaparak Direktif'e uyum sağlamaya çalışmalarıdır. Bu öneriler, makro açıdan bakıldığında, Türkiye'nin ekonomik kalkınması, insan haklarının ve çevrenin korunması konusundaki kötü imajının düzeltilmesi ve bölgedeki rekabet gücü açısından da önemlidir.

## KAYNAKÇA

- Adıgüzel Mercangöz B, "Ağ Modelleri ve Tedarik Zincirinde Ağ Optimizasyonuna İlişkin Bir Uygulama" (Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü 2010).
- Ashwin S, Kabeer N and Schüßler E, "Contested Understandings in the Global Garment Industry after Rana Plaza", (2020) 51 (5) 1296-1305.
- Baysal U ve Ersoy Ç, "Alman Tedarik Zincirleri Özen Yükümlülükleri Kanunu (Lieferkettengesetz) ve Türkiye'deki Çalışma İlişkilerine Etkisi" (2022) 48 (2) Sicil İş Hukuku Dergisi 72-83.
- Beydüz B ve Algan B, "Ulusötesi Şirketlerin Sınırötesi İnsan Hakları İhlalleri: Menşe Devlet Düzenlemeleri" (2024) 15 (2) İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 293-308.
- Caniato F, Golini R and Kalchschmidt M, "The effect of global supply chain configuration on the relationship between supply chain improvement programs and performance" (2013) 143 (2) International Journal of Production Economics 285-293.
- Cavlak EB, "Tedarik Zinciri Yönetiminde Üretim/Dağıtım Planlama Karar Sürecinde Tasarım ve Optimizasyon" (Yüksek Lisans Tezi Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü 2009).
- Chin TA, Tat HH and Sulaiman Z, "Green supply chain management, environmental collaboration and sustainability performance" (2015) 26 Procedia CIRP 695-699.
- Clapp J, "Global environmental governance for corporate responsibility and accountability", (2012) 5 (3) GlobalEnvironmental Politics 23-34.
- Çiğdemtekin G ve Ersoy Ç, "Tedarik Zinciri Uyum - AB ve Almanya'daki Hukuki Gelişmeler ve Türkiye'ye Olası Etkileri" (2021) Lexology <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=a4405f28-59f7-4e78-9aa2-a6b1a7633384> Erişim Tarihi: 09 Mayıs 2026.
- De Roo K, "The Role of the EU Directive on Non-Financial Disclosure in Human Rights Reporting" (2015) 12 (6) European Company Law 278-285.
- Deva S, "The UN Guiding Principles' Orbit and Other Regulatory Regimes in the Business and Human Rights Universe: Managing the Interface" (2021) 6 (2) BHRJ 336-361.
- Erdoğan A, "Tedarik Zincirleri ve Kurumsal Sürdürülebilirlik Özen Yükümlülüğü" (2025) 16 (1) Çalışma İlişkileri Dergisi 59-71.
- Ersoy Ç ve Camgöz Akdağ H, "Recent Developments in Supply Chain Compliance and in Europe and Its Global Impacts on Businesses" Numan M Durakbaşı/M Güneş Gençyılmaz(ed), *Digitizing Production Systems* (Springer 2022) 578-584.
- European Commission: "Study on Due Diligence Requirements through the Supply Chain – Final Report", Brüksel (2020) <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8ba0a8fd-4c83-11ea-b8b7-01aa75ed71a1/language-en>, Erişim Tarihi: 03 Mayıs 2026.
- European Parliament: Directive 2014/95/EU: Non-financial Reporting Directive: NFRD, 2014, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/654213/EPRS\\_BRI\(2021\)654213\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/654213/EPRS_BRI(2021)654213_EN.pdf) Erişim Tarihi: 15 Mayıs 2026.
- European Parliament and of the Council: 2022/2464/EU: The Corporate Sustainability Reporting Directive: CSRD, 2022, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32022L2464> Erişim Tarihi: 15 Mayıs 2026.
- Finch P, "Supply Chain Risk Management" (2004) 9 (2) Supply Chain Management: An International Journal 183-196.

- Gereffi G and Lee J, "Economic and Social Upgrading in Global Value Chains and Industrial Clusters: Why Governance Matters" (2016) 133 (1) Journal of Business Ethics, Springer 25-38.
- Godzierz C (vormals Umnuß), *Compliance Checklisten: Rechtliche Risiken im Unternehmen erkennen und vermeiden*, (6. Auflage, 2025) Wechsler, § 5.
- Günbattı NN, "2024 / 1760 Sayılı AB Kurumsal Sürdürülebilirlik Durum Tespiti Direktifi ve Küresel Faaliyet Zincirlerindeki İşçilerin Temel Haklarına Etkisi", (2026) 1 Çalışma ve Toplum 449-475.
- Hoang D, "Labour Standards in the Global Supply Chain: Workers' Agency and Reciprocal Exchange Perspective" (2019) 9, Societies 1-25.
- Hobson J, "To die for? The health and safety of fast fashion" (2013) 63 (5) Occupational Medicine 317-319.
- Holly G, *The EU Corporate Sustainability Due Diligence Directive Maximising Impact Through Transposition and Implementation* (1. Bası The Danish Institute for Human Rights 2024).
- Holly G and Dicalou M, *Transposition of the Corporate Sustainability Due Diligence Directive: A practical Guide for National Human Rights Institutions* (The Danish Institute for Human Rights, 2024).
- International Labour Organization, "The Rana Plaza disaster ten years on: What has changed?" (2023) <https://webapps.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Country-Focus/rana-plaza.html#compensation-challenges>, Erişim Tarihi: 01 Mayıs 2026.
- International Labour Organization, *Çokuluslu İşletmeler ve Sosyal Politika ile ilgili Üçlü İlkeler Bildirgesi* (MNE Bildirgesi <https://www.ilo.org/tr/publications/cokuluslu-isletmeler-ve-sosyal-politikaya-iliskin-ilkeler-uclu-bildirgesi>, Erişim Tarihi: 01 Mayıs 2026.
- International Labour Organization, *Resolution concerning decent work in global supply chains* (105th Session of the International Labour Conference, Geneva, 10 June 2016) [https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/105/texts-adopted/WCMS\\_497555/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/105/texts-adopted/WCMS_497555/lang-en/index.htm), Erişim Tarihi: 08 Mayıs 2026.
- International Trade Union Confederation, *2020 Global Rights Index: The Worlds Worst Countries for Workers* (ITUC 2020) [https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc\\_globalrightsindex\\_2020\\_en.pdf](https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc_globalrightsindex_2020_en.pdf), Erişim Tarihi: 10 Mayıs 2026.
- Jacobs BW and Singhal VR, "The effect of the Rana Plaza disaster on shareholder wealth of retailers: Implications for sourcing strategies and supply chain governance", (2017) 49-51 Journal of Operations Management 52-66.
- Kılıç M, "Tedarik Zinciri Yönetiminde Sürdürülebilirlik ve Endüstri 4.0 Entegrasyonu: Bir Bibliyometrik Analiz" (2024) 6 (2) Mersin Üniversitesi Denizcilik ve Lojistik Araştırmaları Dergisi 52-83.
- Lae R and Smørdal MP, "Norways New Transparency Act: An Overview in Light of International Trends" (2024) 10 (2) Special Issue: Corporate Social Responsibility and the Transparency Act (Åpenhetsloven) – The Norwegian and International Perspectives, Oslo Law Review 1-12.
- Lee H and Billington C, "The Evolution of Supply-Chain-Management Models and Practice at Hewlett-Packard" (1995) 25 (5) Inform Journal on Applied Analytics 42-63.
- Martin-Ortega O, Outhwaite O and Rook W, "Buying power and human rights in the supply chain: legal options for socially responsible public procurement of electronic goods" (2015) 19 (3) The International Journal of Human Rights 341-368.
- Monciardini D, Bernaz N and Andhov A, "The Organizational Dynamics of Compliance With the UK Modern Slavery Act in the Food and Tobacco Sector" (2021) 60 (2) Business and Society 288-340.
- Muñoz DR, "The Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD) Everything,

- Everywhere, All at Once?" (2025) 1 EUSFiL Research Working Paper Series 2025 1-30.
- Nolan J, "Chasing the next shiny thing: Can human rights due diligence effectively address labour exploitation in global fashion supply chains?" (2022) 11 (2) International Journal for Crime, Justice and Social Democracy 1-14.
  - Rubner D and Schidlo F, "Die EU-Lieferkettenrichtlinie (CSDDD) – ein Überblick", (2024) NJW-Spezial 399-399.
  - Ruggie JG, "Business and Human Rights: Towards Operationalizing the "Protect, Respect and Remedy" (2009) Framework, Report to the United Nations Human Rights Council A/HRC/11/13.
  - Ruggie JG, "Multinationals as global institution: Power, authority and relative autonomy", (2018) 12 (3) Regulation & Governance 317-333.
  - Schilling-Vacaflor A, "Putting the French Duty of Vigilance Law in Context: Towards Corporate Accountability for Human Rights Violations in the Global South?" (2021) 22 Human Rights Review 109-127.
  - Schilling-Vacaflor A, Gustafsson MT and Lenschow A, "The politics of supply chain regulations: Towards foreign corporate accountability in the area of human rights and the environment?" (2023) 17 Regulation & Governance 851-869.
  - Seuring S, "A review of modeling approaches for sustainable supply chain management" 2013 (54) 4 Decision Support Systems 1513-1520.
  - Shukla RK, Garg D and Agarwal A, "Understanding Of Supply Chain: A Literature Review" (2011) 3 (3) International Journal of Engineering Science and Technology (IJEST) 2059-2072.
  - Singh A and Trivedi A, "Sustainable green supply chain management: trends and current practices. Competitiveness Review" (2016) 26 (3) 265-288.
  - Sinnig J and Zetzsche DA, "The EU's Corporate Sustainability Due Diligence Directive: From Disclosure to Mandatory Prevention of Adverse Sustainability Impacts in Supply Chains", (2025) 16 European Journal of Risk Regulation 628-652.
  - Smit, L, Bright C, McCorquodale R, Bauer M, Deringer H, Baeza BD, Torres-Cortés F, Allewelldt F, Kara S, Salinier C and Tejero Tobed H, *Study on due diligence requirements through the supply chain Part I: Synthesis Report*, BICL, CIVIC, LSE (European Union 2020) <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8ba0a8fd-4c83-11ea-b8b7-01aa75ed71a1/language-en>, Erişim Tarihi: 10 Mayıs 2026.
  - Tarman ZD, "İş Dünyası ve İnsan Hakları: Zorunlu İnsan Hakları Durum Tespit Yükümlülükleri" (2022) 71 (3) Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 1183-1225.
  - Türkiye Cumhuriyeti Adalet Bakanlığı, "İnsan Hakları Eylem Planı ve Uygulama Takvimi" (2021) için bkz. <https://insanhaklarieylemplani.adalet.gov.tr>, Erişim Tarihi: 09 Mayıs 2026.
  - United Nations, "Report of the World Commission on Environment and Development: Our Common Future" (2008) Transmitted to the General Assembly as an Annex to document A/42/427, <http://www.un-documents.net/ocfov.ht>, Erişim Tarihi: 03 Mayıs 2026.
  - Varsei M, "Sustainable supply chain management: A brief literature review" (2016) 50 (6) The Journal of Developing Areas 411-419.
  - Velluti S, "Labour standards in global garment supply chains and the proposed EU corporate sustainability due diligence directive" (2024) 15 (4) European Labour Law Journal 822-850.
  - Waninger L, "Corporate Sustainability Due Diligence Directive – Lessons from due diligence legislations in the fashion industry" (Master Thesis, Swedish University of Agricultural Sciences 2025) <https://stud.epsilon.slu.se/21362/1/waninger-%20l-20250701.pdf>, Erişim Tarihi: 11 Mayıs 2026.
  - Wu Z and Pullman ME, "Cultural embedded-

ness in supply networks" (2015) 37 Journal of Operations Management 45-58.

- Yavuz VA, "Sürdürülebilirlik Kavramı ve İşletmeler Açısından Sürdürülebilir Üretim Stratejileri" (2010) 7 (14) Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 63-85.
- Yıldırım E, "Birleşmiş Milletler İş Hayatı ve İnsan Hakları Rehber İlkelerinin Eleştirel Bir Değerlendirmesi" (2014) VI. Sosyal İnsan Hakları Ulusal Sempozyumu <https://www.petro-is.org.tr/sites/default/files/tumdokuman-baski.pdf>, Erişim Tarihi: 06 Mayıs 2026.
- Yıldız GB, "Uluslararası Düzeyde Faaliyet Gösteren İşletmelerin Tedarik Zincirlerinde Temel Çalışma Haklarını Koruma ve Sağlama Yükümlülükleri" Özkorkut, K., Aydoğan, G., Özkan, Z., Sunca, N. (ed.) *Prof. Dr. Celal Göle'ye Armağan* (On İki Levha 2025) 251-276.
- Yüksel H, "Tedarik Zinciri Yönetiminde Bilgi Sistemlerinin Önemi" (2002) 4 (3) Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 261-279.