

2024/1760 Sayılı AB Kurumsal Sürdürülebilirlik Durum Tespiti Direktifi ve Küresel Faaliyet Zincirlerindeki İşçilerin Temel Haklarına Etkisi

Naime N. GÜNBATTI¹
ORCID: 0000-0002-3321-2195

DOI: 10.54752/ct.1778291

Öz: Bu çalışmada 2024/1760 sayılı Avrupa Birliği Kurumsal Sürdürülebilirlik Durum Tespiti Direktifi (CSDDD) ve onun küresel faaliyet zincirlerinde çalışanların temel haklarına etkileri incelenmektedir. Uluslararası şirketlerin ucuz işgücü temin eden ülkelerde yoğunlaşan üretim süreçleri, buralarda yaşanan çevre ve insan hakları ihlalleri konusunda tartışmalar yaratmış; önce AB üye ülkelerinin iç hukuklarında, daha sonra AB düzeyinde, uluslararası şirketler için bağlayıcı yükümlülükler getiren düzenlemeler yapılmaya başlanmıştır. Bu çalışmada 2014/95 sayılı Finansal Olmayan Bilgilerin Raporlanması Direktifi'nden başlayarak, 2022/2464 sayılı Kurumsal Sürdürülebilirlik Raporlama Direktifi'ne ve nihayet CSDDD'ye uzanan süreç ele alınmıştır. CSDDD, şirketlere faaliyet zincirlerinde insan haklarını ihlal eden etkileri tespit etme, önleme ve gidermeye yönelik somut yükümlülükler getirmekte; bunlara uyulmaması halinde

¹ Arş.Gör. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı. nngunbatti@gmail.com

GÜNBATTI, N.N., (2026) "2024/1760 Sayılı AB Kurumsal Sürdürülebilirlik Durum Tespiti Direktifi ve Küresel Faaliyet Zincirlerindeki İşçilerin Temel Haklarına Etkisi", Çalışma ve Toplum, Sayı: 88, C.1, s.449-476

Bu makale, Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC-BY 4.0) şartları altında dağıtılan açık erişimli bir makaledir. Bu lisans, orijinal yazar ve kaynak belirtildiği sürece, herhangi bir ortamda sınırsız kullanım, dağıtım ve çoğaltmaya izin vermektedir. Bkz. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
Makale Geliş Tarihi: 04.09.2025 - Makale Kabul Tarihi: 05.01.2026

idari yaptırımlar ve hukuki sorumluluk öngörmektedir. Direktif, AB sınırları dışında da geçerli olacak şekilde, zarar gören işçilere AB menşeli veya AB içinde belli düzeyde ciro yapan büyük uluslararası şirketlere karşı dava açma imkânı tanımaktadır. Sonuç olarak çalışma, CSDDD'nin küresel faaliyet zincirlerinde hesap verebilirliği güçlendirdiğini ortaya koymaktadır.

Anahtar kelimeler: tedarik zinciri, sürdürülebilirlik durum tespiti, işçilerin temel hakları, NFRD, CSRD, CSDDD

Directive (EU) 2024/1760 on Corporate Sustainability Due Diligence and Its Impact on Workers' Fundamental Rights in Global Chains of Activities

Abstract: This study is concerned with Directive (EU) 2024/1760 on Corporate Sustainability Due Diligence (CSDDD) and its implications for the protection of workers' fundamental rights in global chains of activities. The concentration of multinational corporations' production processes in countries providing cheap labor has led to persistent debates regarding environmental degradation and human rights violations. In response, regulatory measures imposing binding obligations on multinational companies were first adopted within the domestic legal orders of EU Member States and were subsequently consolidated at the EU level. The analysis traces the legislative trajectory beginning with Directive (EU) 2014/95 on Non-Financial Reporting, followed by Directive (EU) 2022/2464 on Corporate Sustainability Reporting, and culminating in the adoption of the CSDDD. It is demonstrated that the CSDDD introduces obligations on companies to identify, prevent, and remedy human rights violations within their chains of activities, and that non-compliance triggers both administrative sanctions and civil liability. Furthermore, the Directive applies extraterritorially, insofar as it enables affected workers to bring claims against large multinational companies either established in the EU or generating a significant level of turnover within the Union. In conclusion, it is argued that the CSDDD constitutes a significant step towards enhancing corporate accountability in global chains of activities, thereby strengthening the protection of fundamental rights beyond the territorial scope of the EU.

Keywords: supply chain, sustainability due diligence, workers' fundamental rights, NFRD, CSRD, CSDDD.

Giriş

Uluslararası şirketlerin menşe ülkelerinin sınırlarının ötesine uzanan tedarik zincirleri ve zincirlerin ileri halkalarda gerçekleşen insan hakları ihlalleri ile ilgili sorumluluk alması gerekip gerekmediği tartışması, 2013 yılında Bangladeş'teki Rana Plaza'nın çökmesi felaketinden beri Avrupa ve dünya kamuoyunu meşgul etmektedir. Bu tartışmanın yoğunlaşması, yalnızca kamuoyunda farkındalık yaratmakla kalmamış; aynı zamanda küresel düzeyde şirketlerin tedarik zincirlerindeki sorumluluğuna ilişkin hukuki yanıt arayışlarını da beraberinde getirmiştir. Söz konusu arayış neticesinde, AB hukukunda öncelikle şirketlerden tedarik zincirinde sürdürülebilirlik raporlaması ve durum tespiti yapmaları istenilmiş ancak bu düzenlemeler gönüllüğü teşvik eden ve bağlayıcı olmayan yumuşak hukuk müdahaleleri olarak kalmıştır.

Çalışmamızın konusu olan 2024/1760 sayılı AB Kurumsal Sürdürülebilirlik Durum Tespiti Direktifi, şirketlerin insan haklarını olumsuz etkileyen etkileri tespit etme, önleme ve ortadan kaldırma yükümlülüklerini içermesi ve zarar gören kişilere şirketten haksız fiil tazminatı istemenin önünü açmasıyla AB sınırları içindeki ve dışındaki ülkelerde faaliyet zincirinde yer alan işçiler için önem arz etmektedir.

2024/1760 sayılı AB Kurumsal Sürdürülebilirlik Durum Tespiti Direktifi, ondan bir buçuk yıl önce yürürlüğe giren ve şirketlerin durum tespiti yükümlülüğünde onu tamamlayan 2022/2464 sayılı AB Kurumsal Sürdürülebilirlik Raporlama Direktifi ile değerlendirilmiştir. Her iki direktif de hem insan hakları hem de çevre tahribatıyla alakalı yükümlülükler içermekte olup salt çevrenin korunmasını ilgilendiren düzenlemeler çalışmamızın kapsamı dışında bırakılmıştır. AB hukukundaki yumuşak hukuk düzenlemelerinden şirketlerin haksız fiil sorumluluğuna giden sürecin önemli adımları açıklanmış ve 2022/2464 sayılı AB Kurumsal Sürdürülebilirlik Raporlama Direktifi'nin yürürlükten kaldırdığı 2014/95 sayılı AB Finansal Olmayan Bilgilerin Raporlanması Direktifi'ne ve AB üye ülkelerinin iç hukuklarındaki yasal düzenlemelere yer verilmiştir. Bu çerçevede çalışma, 2024/1760 sayılı Direktif'in yalnızca kurumsal yükümlülükler bakımından değil, özellikle küresel faaliyet zincirlerinde çalışan işçilerin temel haklarının korunması üzerindeki somut ve hukuki etkileri bakımından incelenmesini amaçlamaktadır.

AB Hukukunda Sürdürülebilirlik Raporlama ve Durum Tespiti Yükümlülüğünün Gelişimi

Genel Olarak

Küreselleşme ile hammadde tüketiciye uzanan tedarik zincirleri sınırların ötesine taşınmakta ve üretim süreçleri ucuz işgücü sağlayan ülkelerde yoğunlaşmaktadır (Yıldız, 2025: 251). Uluslararası şirketlerin gücü ve büyüklüğü arttıkça devletler kadar insan hakları ihlali gerçekleştirebilir duruma geldikleri görülmekte ancak uluslararası hukuk insan hakları ihlalleri konusunda doğrudan şirketlere yükümlülükler yükleyememektedir (Beydüz ve Algan, 2024: 293-308). Gerçi tüketici ve yatırımcılar sürdürülebilirlik konusunda daha fazla duyarlı hale geldikçe büyük şirketler sürdürülebilirlik raporlama ve durum tespiti süreçlerini işletmeye önem vermeye başlamıştır. Ancak bunlar şirketlerin, çoğunlukla da rekabette öne geçmek için, yürüttüğü gönüllü faaliyetler olarak kalmış ve bir zarar doğması durumunda şirketlerin hukuki sorumluluğuna gidilememiştir (European Commission, 2020: 2). Devletlerin, yetki alanlarında bulunan şirketlerin sınır ötesi tedarik zincirlerindeki insan hakları ihlallerinin önüne geçmesi gerektiği düşüncesi, Avrupa'daki aktivist ve akademisyenlerin çabalarıyla gündeme gelmiştir (Beydüz ve Algan, 2024: 295). Bu doğrultuda birçok AB ülkesinde ilgili kanunlar çıkarılmıştır.

Uluslararası düzeyde de kurumsal sürdürülebilirlik raporlama ve durum tespiti için bir çerçeve çizmeyi amaçlayan gönüllülük esaslı düzenlemeler bulunmaktadır. 2011'de çıkarılan Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri, ticari işletmelerin -en azından insan hakları ihlali riskinin en belirgin olduğu alanlarda- tedarik zincirlerinde olumsuz insan hakları etkilerine yönelik durum tespiti yapmasını tavsiye etmektedir (United Nations Human Rights Office of the High Commissioner, 2011: 18). Keza 2023'te güncellenen Çok Uluslu Şirketler için Sorumlu İş Yönetimine ilişkin OECD Rehberi (OECD, 2023) ve ILO'nun en son 2022'de değiştirilen Çokuluslu İşletmeler ve Sosyal Politika ile ilgili Üçlü İlkeler Bildirgesi (ILO, 2017) de insan haklarına yönelik kurumsal raporlama konusunda gönüllü olan şirketlere rehberlik yapmayı amaçlamıştır.

AB düzeyinde, kurumsal sürdürülebilirlik raporlamaya ilişkin ilk temel düzenleme 2014/95 sayılı AB Finansal Olmayan Bilgilerin Raporlanması Direktifi (*Non-financial Reporting Directive: NFRD*)'dir. 2022/2464 sayılı AB Kurumsal Sürdürülebilirlik Raporlama Direktifi (*The Corporate Sustainability Reporting Directive: CSRD*), 5 Ocak 2023 tarihinde yürürlüğe girmesiyle NFRD'nin yerine geçmiş ve diğer sürdürülebilirlik odaklı AB düzenlemelerinde yer alan raporlama yükümlülüklerini bir araya getirmiştir. CSRD'yi tamamlayan Kurumsal Sürdürülebilirlik Durum Tespiti Direktifi (*Corporate Sustainability Due Diligence Directive:*

CSDDD) 25 Temmuz 2024'te yürürlüğe girmiştir. CSDDD, şirketlerin gerek AB içinde gerekse dışındaki insan hakları ihlallerini tespit etmelerini ve üzerine eğilmelerini amaçlamaktadır. AB hukukunun bu yöndeki gelişim süreci, işçilerin temel haklarının uzun süre dolaylı ve zayıf biçimde korunmasına yol açmış; CSDDD ile ilk kez doğrudan ve yaptırıma bağlanmış bir koruma rejimi ortaya çıkmıştır.

AB Üye Devletlerin İç Hukuklarındaki Gelişmeler

2013 yılında Bangladeş'teki Rana Plaza'nın çökmesi olayı, yarattığı çarpıcı can kaybı bilançosuyla Avrupa'da büyük yankı uyandırdı (De Roo, 2015: 278). Rana Plaza, çöktüğü esnada beş yerli kumaş fabrikasını içinde barındırıyor ve bu kumaş fabrikaları otuz bir adet Batılı uluslararası şirket için üretim yapıyordu. Binanın yapısal sorunları dolayısıyla çökmesi üzerine, 1135 işçi hayatını kaybetti ve 2500 işçi yaralandı (Chowdhury, 2017: 938). Felaketin ardından fabrikalara üretim yaptıran Batılı firmaların Rana Plaza'daki ihmallerden sorumlu olup olmadığı Avrupa kamuoyunda tartışmaya açıldı (De Roo, 2015: 278).

Geçtiğimiz yıllarda birçok AB ülkesi sürdürülebilirlik raporlama ve durum tespitini gönüllülük esasına dayalı ve bağlayıcı olmayan (*soft law*) çerçeveden çıkarıp şirketler için değişen düzeyde bağlayıcı yasal yükümlülükler koyma (*hard law*) yolunu seçmiştir (Giovannone, 2024: 228). Fransa, 2017'de kabul edilen Teyakkuz Görevi Kanunu² ile insan hakları ve çevre sürdürülebilirlik durum tespiti hakkında kapsamlı bir kanun çıkaran ilk ülke olmuştur (Schilling-Vacaflor, 2021: 115). Merkezi Fransa'da bulunup Fransa içinde 5,000 veya dünya genelinde 10,000 işçi istihdam eden veya merkezi Fransa'da olmasa da Fransa'da en az 5,000 işçi istihdam eden Fransız iştiraklerine sahip şirketler kanunun kapsamına girmektedir. Kanuna göre bu şirketler, kendi faaliyetleriyle birlikte iştirakleri ve kontrol ettikleri kuruluşların faaliyetleri için paydaş katılımıyla oluşturulmuş teyakkuz planları hazırlamak zorundadır. Teyakkuz planları, şirketin taşeronları ve kurulu bir ilişki sürdürdüğü tedarikçilerin faaliyetlerinden kaynaklanabilecek olan insan hakları ihlalleri ile çevre tahribatını önlemek için makul gözetim tedbirleri içermelidir. Teyakkuz planı hazırlamayı ihmal eden şirketlerin para cezasına çarptırılacağı ve planın uygulanmasında ortaya çıkan zararlardan ötürü ana şirkete tazminat davası açılabileceği de kanunda öngörülmüştür (Schilling-Vacaflor, 2021: 115). Bu sayede tedarik zincirinde yer alan işçiler, Fransa dışındaki insan hakları ihlallerinden ötürü de Fransa'da ana şirkete karşı dava açabilecektir.

Nitekim bu kanuna dayanılarak Fransa'da açılmış olan davalardan birinin gerekçesi Türkiye'de meydana gelen insan hakları ihlalleridir. Olayda Fransız Yves

² Loi 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre.

Rocher şirketinin bağlı firması olan Kosan Kozmetik (Flormar) işçilerinin sendikaya üye oldukları gerekçesiyle işten çıkarıldıkları ileri sürülmektedir (Beydüz ve Algan, 2024: 302). İşçiler 2018-2019 yıllarında 297 gün boyunca eylem yaptıktan sonra şirketle anlaşmaya varmıştır³. Akabinde Petrol-İş Sendikası tarafından, 23 Mart 2022 tarihinde Yves Rocher'nin 2017, 2018 ve 2019 yıllarında teyakkuz planı hazırlamadığı ve bunun da örgütlenme ve toplu sözleşme hakkına zarar verdiği ileri sürerek Fransa'da dava açılmıştır⁴. Dava hala yargılama aşamasında olmakla birlikte tedarik zincirindeki işçilerin insan hakları ihlalleri söz konusu olduğunda Teyakkuz Görevi Kanunu'nun devreye sokulduğu önemli bir örnek olarak kayda geçmiştir. Bu dava örneği, CSDDD öncesinde dahi ulusal kanunların işçilere sağladığı korumayı göstermekte olup; CSDDD'nin yürürlüğe girmesiyle birlikte bu tür sendikal hak ihlalleri tüm AB düzeyinde standart bir tazminat davası konusu haline gelebilecektir.

Aynı girişimde bulunan diğer bir AB ülkesi de Almanya'dır. 1 Ocak 2023'te yürürlüğe giren Alman Tedarik Zincirleri Özen Yükümlülüğü Kanunu⁵, hammaddeyi başlayarak nihai tüketiciye kadar uzanan tüm tedarik zincirini kapsamaktadır. Yönetim yeri, ana faaliyet yeri veya idari merkezi Almanya'da bulunan işletmelerden önce 3,000'den, sonra 1,000'den fazla çalışanı olanlar kademeli olarak bir sene arayla Kanun'un kapsamına alınmıştır (Baysal ve Ersoy, 2022: 75-76). Kanun, insan hakları risklerini "uluslararası alanda tanınmış insan haklarının ihlaliyle sonuçlanabilme olasılığına sahip durumlar" olarak tanımlamıştır. Dolayısıyla kanunda sınırlı sayılmış bir insan hakları ihlalleri listesi bulunmayıp çocuk işçiliği, angarya yasağı, toplu pazarlık hakkı, ayrımcılık yasağı, adil ücret hakkı gibi BM İkiz Sözleşmeleri ve temel ILO Sözleşmeleri ile korunan temel haklar kastedilmektedir (Krajewski vd., 2021: 553). Buna ek olarak insan hakları riski olarak değerlendirilebilecek çevresel riskler de kapsama dahildir. İşletmelere bu riskleri tespit edip ortadan kaldırmaları adına bazı yükümlülükler tanımlanmıştır. Bunlar; risk yönetim sistemi oluşturmak, düzenli risk analizleri yapmak, ilkesel bildirge yayınlamak, önleyici ve iyileştirici tedbirler almak, şikâyet mekanizması oluşturmak, belgeleme ve raporlama yapmak ve bunların yapılması için şirket içi yetkili ve görevli personel atamaktır (Baysal ve Ersoy, 2022: 77-78). Temelde bu yükümlülükler şirketin kendi faaliyetleri ve doğrudan tedarikçilerinin faaliyetlerini

³ Petrol-İş: "Direnişin Simgesi Flormar İşçisi Kazandı, Dayanışma Kazandı...", <https://www.petrol-is.org.tr/haber/direninin-simgesi-flormar-iscisi-kazandi-dayanisma-kazandi-12310> (ET: 01.11.2024).

⁴ Petrol-İş: "Petrol-İş, Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkını Küresel Alanda da Sonuna Kadar Savunacaktır!", <https://www.petrol-is.org.tr/haber/petrol-orgutenme-ve-toplu-sozlesme-hakini-kuresel-alanda-da-sonuna-kadar-savunacaktır-13824> (ET: 01.11.2024).

⁵ *Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten.*

ilgilendirmektedir. İşletmelerin dolaylı tedarikçilerinin faaliyetleri hakkında harekete geçmeleri için dolaylı tedarikçinin insan hakları risklerine sebep olduğuyla ilgili kanıtlanmış bilgiye sahip olması aranmaktadır (Krajewski vd., 2021: 556). Kanuna aykırılığın yaptırımını olarak idari para cezaları ve kamu ihalelerinden men cezasına ayrıca yer verilmiş, tazminat talepleri hakkında da genel hükümlere atıf yapılmıştır (Baysal ve Ersoy, 2022: 78).

Çalışmaların gösterdiği üzere, şirketler gönüllü olarak raporlama süreçlerini işlettiğinde çoğunlukla tedarik zincirinin ilk halkasına yoğunlaşmakta; ancak insan hakları ihlalleri daha çok zincirinin çok daha ileri halkalarında gerçekleşmektedir (European Commission, 2020). Bu yüzden hem Fransa hem Almanya’da büyük şirketlerin sınır ötesi tedarik zincirlerinde yaşanan insan hakları ihlallerini engellemek adına bağlayıcı hukuk kuralları konularak önemli bir yol kat edilmiştir. Fransız kanunu, şirketlerin kendisi, taşeronları ve kurulu bir ilişki sürdürdüğü tedarikçilerinin faaliyetleriyle ilgili raporlama yükümlülüğü öngörürken Alman kanunu da esas olarak işletmelerin kendi faaliyetleri ve doğrudan tedarikçilerinin faaliyetleriyle ilgili yükümlülükler öngörmektedir. Dolayısıyla iki ülkenin kanunlarında şirketlerin durum tespiti yükümlülükleri dolaylı tedarikçileri ya kapsamamakta ya da sınırlı olarak kapsamaktadır.

Diğer örnekler arasında Hollanda’nın 2019’da çıkardığı Çocuk İşçiliği Durum Tespiti Kanunu⁶ sayılabilir. Merkezi, yönetim yeri, türü veya büyüklüğü ne olursa olsun Hollandalı nihai tüketicilere mal veya hizmet sağlayan tüm ticari işletmeler bu Kanun’un kapsamındadır. Kanunun amacı, Hollandalı tüketicilerin aldıkları mal ve hizmetlere çocuk işçiliği karıştırılmadığını bilerek vicdan rahatlığıyla hareket edebilmesidir. Nitekim işletmelere yüklenen temel sorumluluk, nihai tüketiciye sunulan mal ve hizmette çocuk işçiliği olup olmadığını araştırmak ve eğer buna dair makul şüphe varsa bir eylem planı hazırlamak ve uygulamaktır (Tarman, 2022: 1206-1210). Hala tasarı halindeki Hollanda Sorumlu ve Sürdürülebilir Uluslararası İş Ahlakı Kanunu⁷ ise sadece çocuk işçiliğiyle sınırlı kalmayıp genel bir insan hakları ve çevre raporlaması yükümlülüğü getirmeyi amaçlamaktadır (Beydüz ve Algan, 2024: 304). Ek olarak Norveç⁸ ve Birleşik Krallık⁹ da insan hakları durum tespiti yükümlülüğü hakkında benzer kanunlar çıkaran ülkeler olmuşlardır.

Ülkelerin kendi iç hukuklarında yaptıkları bu düzenlemelerle AB piyasasındaki bütünlüğün tehlikeye girmesi, hukuki belirsizlik meydana gelmesi ve

⁶ *Wet Zorgplicht Kinderarbeid.*

⁷ *Wet Verantwoord en Duurzaam Internationaal Ondernemen.*

⁸ *Tedarik Zinciri Şeffaflığı Kanunu (Lov om virksombeters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold).*

⁹ *Modern Kölelik Kanunu (Modern Slavery Act of 2015).*

şirketler arasındaki rekabet ortamının bozulması riskleri gündeme gelmiştir (European Commission, 2022c: 3). Gerçekten de şirketlerin mukim oldukları ülkeden ülkeye değişen düzenlemelerle muhatap olmak zorunda kalması rekabet ortamını bozabilir. Ayrıca faaliyetlerini nasıl şekillendirdiklerine bağlı olarak bazı ülkeler iki veya daha fazla ülkenin raporlama mevzuatına aynı anda tabi olabilir; bunun yaratacağı belirsizlik ve karmaşaya ekstra kaynak ayırmak zorunda kalabilir. Bunun yanında bazı şirketler de hiçbir ülkenin yargı alanına girmeyip bu yükümlülüklerden tamamıyla muaf olmayı sağlayabilir. Keza ülkelerin farklılaşan düzenlemeleri yüzünden durum tespiti yükümlülüklerini yerine getirmeyen bazı şirketler bundan doğacak zarardan hukuken sorumlu olurken diğerleri hiçbir hukuki sorumluluk altına girmeyebilir. Tüm bu gerekçelerle AB sınırları içinde uyumlaştırılmış kurallar konularak eşit rekabet ortamının tesis edilmesi gerekliliği ortaya çıkmıştır (European Commission, 2022c: 11-13).

AB Düzenlemeleri

2014/95 sayılı Finansal Olmayan Bilgilerin Raporlanması Direktifi

Şirketlerin sadece hissedarları lehine hareket ettiği geleneksel anlayış, son yıllarda bir paradigma değişikliğine uğramaktadır. Şirketlerin çalışanları, alacaklılar, tedarikçileri ve müşterileri gibi çeşitli paydaşlara (*stakeholders*) karşı da sorumlu olduğu anlayışı gelişmekte ve şirketlerin paydaşların taleplerine cevap verecek stratejiler benimsemesi gitgide daha fazla kabul görmektedir (Pires, 2024: 44). AB uzun bir müddet bu stratejileri şirketlerin gönüllü girişimlerine bıraksa da nihayetinde 2014 yılında NFRD ile zorunlu sürdürülebilirlik raporlama yükümlülüğünü sınırlı da olsa müktesebatına sokmuştur (Ahern, 2016: 605). Direktifin temel gerekçesi, gönüllü olarak yayınlanan bilgilerin kalitesi hakkındaki endişelerdir (Güneş ve Yalçın, 2022: 120).

Direktifin kapsamına en az 500 çalışanı ile toplam bilançosu en az 20 milyon Euro veya net cirosu en az 40 milyon Euro olan ve kamu yararını ilgilendiren büyük şirketler girmektedir. Bu şirketlerin yönetim raporlarına ek olarak veya ayrı bir raporda finansal olmayan bilgileri beyan etmesi istenmektedir (Ahern, 2016: 608). Beyanda çevre, insan hakları, sosyal sorumluluk, çalışanlara muamele, yolsuzluk ve rüşvetle mücadele hakkında bilgilerin yer alması gerekmektedir (Güneş ve Yalçın, 2022: 120). Direktif, şirketlerin raporlamada uyacakları bir standart belirlememiştir. Şirketler, raporlamayı hangi ulusal, uluslararası veya AB tabanlı çerçeveye dayanarak hazırlayacakları konusunda serbesttir (Ahern, 2016: 608).

Direktifin esneklik tanıdığı bir diğer konu da tedarik zincirindeki insan hakları ihlallerinin raporlanması meselesidir. Direktif 19. maddesinde finansal olmayan

bilgiler raporunun işletmenin ve *uygun ve orantılı olduğu takdirde iş ortaklarının* faaliyetlerinden kaynaklanabilecek başlıca insan hakları risklerini içermesi gerektiğini hükme bağlamaktadır. Hükümün lafzından raporun mutlaka tedarik zincirini kapsamak zorunda olmadığı çıkarılmaktadır. Zira “iş ortakları” tabiri yoruma açık olup tedarik zincirinin ilk halkasından sonrasını içermediği şeklinde de ele alınması mümkündür. Ayrıca Direktif, hangi bilgilerin “uygun ve orantılı” sayılacağı veya bunların takdirinin kime bırakıldığı konusunda da boşluk bırakmıştır. Buradaki boşluğu doldurmak üye devletlerin takdirindedir (De Roo, 2015: 283-284).

Tüm bunların ışığında 2014/95 sayılı Direktif’in tam anlamıyla bağlayıcı yükümlülükler koyan bir düzenleme olmayıp gönüllülük ve bağlayıcılık arasında bir üçüncü yol olduğu söylenilebilir (Ahern, 2016: 612-613). Nitekim uygulamada da şirketler faaliyetlerinin insan haklarına etkilerini gerektiği gibi raporlamamış, üye devletlerin yetkili makamları da şirketleri denetim görevlerini gerektiği gibi yerine getirmemiştir (Velluti, 2024: 17). Zira Direktif’te yer alan yükümlülükleri yerine getirmeyenler için gerçek bir yaptırım öngörülmemiştir. Madde 19a(1)’e göre, şirketin beyan etmesi gereken konularda herhangi bir politika oluşturmaması halinde, bunu yapmama nedenlerini net ve gerekçeli olarak beyan etmesi gerekmektedir. Dolayısıyla şirketler bazı bilgileri rapor edip geri kalanlar hakkında jenerik ve genel açıklamalar yaparak kaliteli bilgi vermekten kaçınabilir (Ahern, 2016: 622). Bu gerekçeyle CSRD, NFRD’yi yürürlükten kaldırıp yerine geçmiştir.

2022/2464 sayılı AB Kurumsal Sürdürülebilirlik Raporlama Direktifi

2022/2464 sayılı CSRD taslağının 21 Nisan 2021 tarihinde Avrupa Parlamentosu’nda kabul edilmesinin ardından 14 Aralık 2022’de Avrupa Birliği Resmî Gazetesi’nde yayımlanmıştır. Direktif’in amacı, şirketlerin insan hakları ve çevre üzerinde yarattıkları etkileri raporlamasını sağlayarak Avrupa Yeşil Mutabakatı doğrultusunda sürdürülebilir ve adil bir ekonomiye geçişin önünü açmaktır. Bu doğrultuda uluslararası şirketlerin değer zincirlerinin insan haklarına ve çevreye etkileri bağlamında raporlanması gerekmektedir (European Commission, 2022c: 1). Direktifte kullanılan “değer zinciri” kavramı, “tedarik zinciri” kavramından daha geniştir. Değer zinciri kavramı, tedarik zincirinden farklı olarak, hammaddeden son kullanıcıya kadar uzanan süreçte mal veya hizmete doğrudan girdi sağlamayan faaliyetler ile ürünlerin kullanımı ve ortadan kaldırılması ile ilgili faaliyetleri de kapsamaktadır (European Parliament, 2022).

2022/2464 sayılı Direktif, şüphesiz en çok mülga NFRD’nin birikimi üzerine inşa edilmiştir. Bu yüzden aşağıda 2022/2464 sayılı Direktif’i açıklarken mülga Direktif ile kıyaslamayı uygun buluyoruz.

Kapsamı

2022/2464 sayılı Direktif ile ortaya konulan en önemli gelişmelerden biri, yükümlülüğün kapsamının kayda değer biçimde genişletilmesidir. Şöyle ki, ilk olarak halihazırda NFRD'ye tabi olan şirketler 2024 mali yılına ilişkin raporlama yükümlülüğü altına alınmıştır (Hummel ve Jobst, 2024: 324). Daha sonra NFRD kapsamına girmeyen diğer büyük şirketler 2025 mali yılına ilişkin raporlama yükümlülüğünü 2026 yılında yerine getirecektir. Büyük şirketler, şu üç kriterden en az ikisini bulunduran şirketlerdir: (i) 250 veya daha fazla çalışanı olmak, (ii) toplam bilançosu 25 milyon Euro veya daha fazla olmak, (iii) net cirosu 50 milyon veya daha fazla olmak (ETUI, 2024: 10).

Küçük ve orta ölçekli işletmelerden (KOBİ) AB düzenlenmiş piyasalarında listelenmiş olanlar için raporlama yükümlülüğü ilk olarak 2026 mali yılı için 2027 yılından itibaren başlayacaktır. Ancak KOBİ'ler gerekçesini beyan ettikleri takdirde raporlama yükümlülüğünü iki yıl kadar erteleyebileceklerdir. Mikro işletmeler her halükârda kapsam dışındadır (Hummel ve Jobst, 2024: 324).

AB menşeli olmayan şirketlerin AB'deki şubeleri ve bağlı kuruluşları da 2028 mali yılından itibaren yükümlülük altına girecektir. Bunun için (i) şirketin birbirini takip eden her iki yılda da AB içinde 150 milyon Euro net ciroya sahip olması ve (ii) AB menşeli büyük veya küçük ve orta ölçekli olup da listelenmiş bağlı kuruluşları varsa bunların kendileri için yukarıda anlatılan şartlar taşıması (iii) AB menşeli şubesi varsa bunun en az 40 milyon Euro net ciroya sahip olması (Hummel ve Jobst, 2024: 324).

Üye devletler, CSRD'yi 6 Temmuz 2024'e kadar iç hukuklarına aktarmak zorundadır (m.5).

Raporlanan Bilgilerin İçeriği ve Standardizasyon

CSRD, NFRD ile AB sürdürülebilirlik raporlama rejimine getirilen çifte önem (*double materiality*) kavramını korumuştur. Çifte önem kavramı, finansal önem (*financial materiality*) ve etki önemi (*impact materiality*) konseptlerini birleştirmektedir. Finansal önem, sürdürülebilirlik meselesinin şirketin performansı ve gelişimi üzerindeki etkisi üzerine tutulan bir perspektiftir. Etki önemi ise şirketin faaliyetlerinin çevre ve insan hakları üzerindeki etkisini ifade eder (Baumüller ve Grbenic, 2021: 373; Hummel ve Jobst, 2024: 325). Dolayısıyla şirketlerden istenen, her iki perspektifi de içerecek şekilde raporlama yapmalarıdır (European Commission, 2022a: Gerekçe 29).

NFRD'ye kıyasen CSRD, raporda yer alması gereken içeriği genişletmiştir. Şirketlerin açıklaması istenen bilgiler şunlardır (European Commission, 2022a: Gerekçe 30-36):

- (i) Özellikle sürdürülebilirlik konuları hakkında şirketin çalışma modeli ve stratejisi
- (ii) Sürdürülebilirlik konularında idari, yönetim ve denetim organlarının rolü ve bu rolü yerine getirmek için gereken uzmanlık, beceri veya bunlara erişimi
- (iii) Şirketin sürdürülebilirlikle ilgili politikaları
- (iv) İdari, yönetim ve denetim organları üyelerine yönelik halihazırda mevcut olan sürdürülebilirlikle ilgili teşvik planları
- (v) Şirketin kendi faaliyetleri ve değer zinciri içinde ortaya çıkmış veya çıkabilecek başlıca olumsuz etkilerle ilgili durum tespit süreçlerinin tanımı, bu etkilerin tanımlanması ve izlenmesi için alınan önlemler ile olumsuz etkileri hafifletmeye yönelik eylemler
- (vi) Sürdürülebilirlikle ilgili risklerin tanımı ve bunlarla nasıl başa çıkılacağı
- (vii) Açıklanan bu konularla ilgili göstergeler.

CSRD'nin ayrıştığı bir diğer taraf, açıklanmasını istediği bilgilerin standardizasyonunu belirlemiş olmasıdır. Standardizasyon konusunda yetki Avrupa Finansal Raporlama Danışma Grubu (*The European Financial Reporting Advisory Group- EFRAG*)'na delege edilmiştir. EFRAG, Belçika kanunlarına göre kurulmuş kâr amacı gütmeyen bir dernektir. Kurumsal raporlama konusunda Avrupa'da uzmanlık merkezi olarak itibar kazanmış olan EFRAG'ın, AB'nin sürdürülebilirlik raporlama standartları ile aynı konudaki uluslararası girişimler arasında koordinasyonu sağlayabilecek bir konumu olduğu düşünülmüştür. EFRAG, ilk olarak Mart 2021'de AB için sürdürülebilirlik standartları hakkında öneriler yayınlamıştı. Bu önerilerde, tüm sürdürülebilirlik konularını çifte önem perspektifinden kapsayan standartların geliştirilmesine yönelik teklifler sunulmuştu (European Commission, 2022a: Gerekçe 39).

Nitekim EFRAG, 22 Aralık 2023'te Avrupa Sürdürülebilirlik Raporlama Standartları (*European Sustainability Reporting Standards- ESRS*)'nın ilk kısmını yayımlamıştır (EFRAG, 2023). Şirketlerin beyan etme yükümlüsü olduğu bilgiler; çevre, sosyal ve yönetim (*environment, social, governance- ESG*) başlıkları altında toplanmıştır. Beyan edilmesi gereken sosyal konular arasında; çalışma şartları, sosyal partnerlerin dahiliyeti, toplu pazarlık, eşitlik, ayrımcılık yasağı, çeşitlilik ve kapsayıcılık ve insan hakları sayılmıştır. Şirketlerin insan hakları hususunda beyan edeceği bilgiler, değer zincirlerindeki zorla çalıştırma ve çocuk işçiliği ile ilgili gerekli bilgileri içermelidir. Şirketler ayrıca istihdam ve ücretler hakkındaki potansiyel riskleri de bildirmelidir. Yine şirketler raporlama yükümlülüğünü yerine getirirken temel özgürlükler ve temel uluslararası insan hakları belgelerinde geçen demokratik prensip ve standartlar bağlamında hareket etmelidir. Cinsiyet eşitliği ve eşit işe eşit ücret konusunda AB mevzuatı dikkate alınmalıdır. Şirkette engellilerin işe erişimiyle ilgili bilgilerin de raporda bulunması gerekmektedir. Şirketler bu bilgileri elbette

Direktif'in amacı ve kapsamıyla sınırlı olarak raporlamakla yükümlüdür (European Commission, 2022a: Gerekçe 49).

CSRD ayrıca şirketlere sundukları bilgilerle alakalı dışsal denetim yükümlülüğü de öngörmektedir. Buna göre raporun Direktif ve ESRs'ye uygunluğunun bağımsız denetçiler veya sürdürülebilirlik denetimiyle yetkili başka kişiler tarafından denetlemesi gerekmektedir. Bu denetim, 2028 yılına dek daha sınırlı olarak yapılacak olup sadece denetçinin raporu uygun bulduğuyla ilgili beyanını içerecek; 2028'den sonra ise birtakım prosedürler ve testler de bu uygun bulma beyanına eklenecektir. Denetçinin uygun bulma beyanı raporla birlikte yayımlanacaktır (Pantazi, 2024: 519; Baumüller ve Grbenic, 2021: 376).

2024/1760 sayılı AB Kurumsal Sürdürülebilirlik Durum Tespiti Direktifi

Kavramsal Çerçeve

Taslağı 10 Mart 2021'de AB Parlamentosu'nda kabul edilen CSDDD, 25 Temmuz 2024'te yürürlüğe girmiştir. Direktif'in temel amacı, şirketlerin kendi faaliyetlerinde ve faaliyet zincirlerinde sürdürülebilir ve sorumluluk sahibi bir yaklaşım edinmesini sağlamaktır¹⁰.

Direktif'in 1. maddesinin 1. fıkrasına göre: “Bu Direktif,

(a) Şirketlerin kendi eylemleri, bağlı kuruluşlarının eylemleri ve faaliyet zincirindeki iş ortaklarının eylemleriyle ilgili olarak mevcut ve potansiyel insan hakları ihlalleri ve çevre tahribatı hakkında yükümlülükler ve

(b) Bu yükümlülüklerin ihlali durumunda sorumluluk öngörmektedir.”

Kanaatimizce Direktif'in getirdiği faydalardan en önemlisi, faaliyet zincirinde çalışan işçiler için temel insan hakları güvencesi getirmesidir. Söz konusu güvence, soyut bir insan hakları atfının ötesine geçerek; çocuk işçiliğinin yasaklanması, zorla çalıştırmanın engellenmesi, örgütlenme özgürlüğü ve adil ücret hakkı gibi somut çalışma standartlarını operasyonel birer yükümlülüğe dönüştürmektedir. İnsan haklarının geri plana atıldığı ya da en azından AB üye devletlerindeki kadar korunmadığı ülkeler için şirketlere uluslararası hukukun getiremediği bağlayıcı yükümlülükler getirilmesi, insan hakları açısından büyük önem arz etmektedir (Beydüz ve Algan, 2024: 306).

Bu noktada Direktif'te tercih edilen iş ortağı ve faaliyet zinciri (*chain of activities*) kavramının açıklanması gerekmektedir. 3. maddenin 1. fıkrasının g bendine

¹⁰ European Commission: **Corporate Sustainability Due Diligence**, [https://commission.europa.eu/business-economy-euro/doing-business-eu/sustainability-due-diligence-responsible-business/corporate-sustainability-due-diligence_en#:~:text=On%2025%20July%202024%2C%20the,across%20their%20global%20value%20chains.\(ET:10.11.2024\).](https://commission.europa.eu/business-economy-euro/doing-business-eu/sustainability-due-diligence-responsible-business/corporate-sustainability-due-diligence_en#:~:text=On%2025%20July%202024%2C%20the,across%20their%20global%20value%20chains.(ET:10.11.2024).)

göre faaliyet zinciri;

“(i) Bir şirketin yukarı yönlü iş ortaklarından ürünlerinin üretilmesi veya hizmetlerinin sunulmasıyla bağlantılı olan üretim, tasarım, tedarik, çıkarılma, imalat, taşıma, depolanma ve hammadde, ürün veya parçaların teminiyle ilgili faaliyetler ve bu faaliyetlere dahil olan kuruluşlar ve

(ii) Bir şirketin aşağı yönlü iş ortaklarından ürünlerinin dağıtım, taşınması, depolanması ile ilgili faaliyetler ve bu faaliyetlere dahil olan kuruluşlar” anlamına gelmektedir.

Bu tanımdan anlaşılabacağı üzere, değer zincirinin yukarı yönlü (*upstream*) kısımları tamamıyla faaliyet zinciri kavramının içine dahil edilmişken aşağı yönlü (*downstream*) kısımlarından sadece dağıtım, taşıma ve depolama eylemleri dahil edilmiştir. Öğretide, bunun değer zincirinin tamamını kapsayan BM Rehber İlkeleri Raporlama Çerçevesi gibi uluslararası düzenlemelerden sapma oluşturduğu savunulmuştur (Bueno vd., 2024). Nitekim faaliyet zinciri kavramının şirketlerden hizmet ve ürün alan iş ortaklarını kapsamadığı ve bunun sonucunda, örneğin, bankaların yalnızca yukarı yönlü halkalardan sorumlu olacağı belirtilmiştir (European Commission, 2024: Gereke 26).

Bu noktada aşağı yönlü ve yukarı yönlü iş ortaklarını açıklamak yerinde olacaktır. Örneğin, bir giysi üreticisi için kumaş fabrikası yukarı yönlü iş ortağı sayılır. Bir araba üreticisi içinse lastik fabrikası yukarı yönlü doğrudan iş ortağı sayılırken lastiklerin yapımında kullanılan kauçuğu üreten fabrika da yukarı yönlü dolaylı iş ortağı olur. Yine giysi üreticisi örneğinden devam edilecek olursa, perakende satış mağazası aşağı yönlü iş ortağı olabilir. Bunlar, faaliyetlerini şirket adına veya hesabına yürütmektedirler (European Commission, 2022b: 9-10). Dolayısıyla satacağı kıyafeti şirketten temin edip kendi adına ve hesabına faaliyet gösteren bir serbest girişimci şirketin değer zincirine dahil olmayacaktır.

3. maddenin 1. fıkrasının f bendinde iş ortağı kavramı açıklanmıştır. Buna göre iş ortağı;

“(i) Şirketin faaliyetleri, ürünleri veya hizmetleri ile ilgili ticari bir anlaşma yaptığı veya (g) bendine göre şirkete hizmet sağlayan (doğrudan iş ortağı) veya

(ii) Doğrudan bir ticari ortak olmayan ancak şirketin faaliyetleri, ürünleri veya hizmetleri ile ilgili ticari işlemleri yürüten (dolaylı iş ortağı) kuruluş” demektir.

Direktifin kapsamına küresel değer zincirinin ne kadarlık bir kısmının dahil edildiği, dahil olan kısımlarda çalışan işçilere AB merkezli şirkete karşı dava açabilme hakkı tanıyacağı için önemlidir. Direktifteki tanımlama, küresel üretim ağlarının en savunmasız halkası olan ve daha önce hukuki korumadan yoksun kalan yukarı yönlü işçileri, doğrudan AB merkezli ana şirketin durum tespiti sorumluluk alanına dahil etmektedir.

Son olarak, Direktif’te tekrarlanan *insan haklarına olumsuz etki* kavramından ne anlaşılması gerektiğine değinilmesi gerekmektedir. 3. maddenin 1. fıkrasının c

bendine göre, bir kişinin Ek'in 1. bölüm 1. kısmında yer alan temel haklarını ihlal eden etkiler Direktif'in uygulama alanına girmektedir. Burada yer alan temel haklar, ayrıca Ek'in 1. bölüm 2. kısmında listelenmiş uluslararası temel insan hakları belgelerinde de yer almaktadır. 1. kısımda yer almayan ancak 2. kısımdaki belgelerde bulunan temel hakların ihlal edilmesi durumunda ise şirketin yapacağı ön değerlendirmelerle bu insan haklarının ihlal edilebileceğini öngörebilmesi gerekip gerekmediğine bakılır. Eğer zincirdeki faaliyetlerinin doğası ve boyutu, ekonomik sektörün özellikleri, coğrafi koşullar gibi kriterleri göz önünde bulundurarak böyle bir insan hakkı ihlalinin doğabileceğini öngörebiliyorsa Direktif'e göre sorumlu tutulabilir (m.3/I-c-ii).

Ek'te yer alan listeye göre Direktif'in koruduğu haklar ve yasaklar şunlardır: yaşam hakkı, işkence yasağı, özel hayatın gizliliği, düşünce ve vicdan özgürlüğü, adil şartlarda çalışma ve adil ücret hakkı, çalışanların barınma, yemek, temiz içme suyu ve kıyafete ulaşımını engelleme yasağı, çocukların sağlık hakkı, çocuk işçi çalıştırma yasağı, angarya yasağı, kölelik ve köle ticareti yasağı, toplanma ve toplu pazarlık yapma özgürlüğü, çalışma hayatında ayrımcılığın yasaklanması, insanların yemek ve temiz suya ulaşımını engelleyen veya insan sağlığını olumsuz etkileyen çevre tahribatının yasaklanması.

Ek'te yer alan bu haklar, CSDDD'nin koruma kalkanını somutlaştırmakta olup; özellikle adil şartlarda çalışma ve adil ücret hakkı, çocuk işçi çalıştırma yasağı, angarya yasağı, toplanma ve toplu pazarlık yapma özgürlüğü gibi iş hukukunun sahasına gören hak ve özgürlüklerin ihlali, işçilere bu Direktif kapsamında tazminat davası açma imkânı sağlayacaktır.

Diğer AB Düzenlemeleriyle İlişkisi

CSDDD, insan hakları ve çevreyi korumayı amaçlayan diğer yakın tarihli düzenlemeleri tamamlamaktadır (European Commission, 2022b: 6). Bu düzenlemelerden ilki ve en önemlisi elbette CSRD'dir. İki direktif, birbiriyle yakın ilişki içinde olup birbirlerini tamamlamaktadır. İlk olarak, CSRD'nin öngördüğü raporlama yükümlülüğünün yerine getirilmesi için geçilmesi gereken süreçler, CSDDD ile getirilen durum tespiti yükümlülüğüyle bağlantılı olarak yerine getirilebilir. Zira raporlama yükümlülüğü, durum tespiti yükümlülüğünün son aşamasıdır (European Commission, 2022b: 4). CSRD'den farklı olarak¹¹ CSDDD, idari ve hukuki yaptırımlara yer vermesiyle üye devletlere sürdürülebilirliği sadece

¹¹ CSRD'de ayrıca idari ve hukuki yaptırımlara yer verilmemiştir. Bu yüzden sürdürülebilirlik raporlama yükümlülüğünün ihlali durumunda yıllık finansal tablolar ve periyodik açıklama yükümlülüklerine ilişkin genel hükümler uygulanacaktır. 2013/34 sayılı Muhasebe Direktifi ve 2004/109 sayılı Şeffaflık Direktifi'nde yer alan yaptırımların CSRD'ye aykırılık durumunda uygulanacağına ilişkin görüş için bkz: Pantazi, 2024: 520-521.

ideolojik olarak değil operasyonel biçimde iç hukuklarına dahil etme sorumluluğu yüklemektedir (Giovannone, 2024: 229).

Buna ek olarak 2019/2088 sayılı Finansal Hizmetler Sektöründe Sürdürülebilirlikle İlgili Kamuyu Aydınlatma Yönetmeliği ve 2019/2088 sayılı Taksonomi Yönetmeliği de yatırımcıların sürdürülebilir yatırımlar yapabilmeleri için kurumsal şeffaflığı destekleyen düzenlemeler olup önemli kilometre taşları olarak sayılabilir. 2011/36 sayılı İnsan Ticaretinin Önlenmesi ve İnsan Ticaretiyle Mücadele ve Mağdurlarının Korunmasına İlişkin Direktif, 2023/1115 sayılı Ormansızlaşmaya Neden Olmayan Ürünler Yönetmeliği, 2017/821 sayılı Çatışma Mineralleri Yönetmeliği gibi diğer birçok düzenleme de 2022/2464 sayılı Direktif’le bütünlük oluşturan metinler arasında sayılmaktadır (European Commission, 2022c: 3-7).

CSDDD, sürdürülebilirlik durum tespiti yükümlülüğü hakkında bir genel kanun (*lex generalis*) niteliğindedir. Aynı konudaki daha özel sektörel düzenlemeler, özel kanun (*lex specialis*) olup çatışmaları durumunda CSDDD’nin yerine geçecektir. Örneğin, 2023/1115 sayılı Ormansızlaşmaya Neden Olmayan Ürünler Yönetmeliği, ormansızlaşmaya neden olabilecek bazı mal ve ürünlerin AB’den ihracatını düzenlemekte ve bu ürünler konusunda durum tespiti yükümlülüğüne daha spesifik olarak yer vermektedir (European Commission, 2022b: 6). Dolayısıyla bu Yönetmelik daha özel kanun olup kendi kapsamındaki konularda genel kanun niteliğindeki Direktif’in yerine uygulanacaktır.

Kapsam

Bir AB üye devletinin kanunlarına göre kurulmuş olması durumunda 1,000’den fazla çalışanı olan ve bir önceki mali yılda net küresel cirosu 450 milyon Euro’yu aşan şirketler Direktif’in kapsamına girer. Kendisi bu sınırları aşamasa da bu sınırları aşan bir grup işletmenin nihai ana şirketi konumunda olan şirketler de kapsama dahildir¹². Bu şirketler içinden en az 5,000’den fazla çalışanı ve 1,5 milyar Euro net küresel cirosu olanlar, 26 Temmuz 2027’den itibaren Direktif’i uygulamak zorundadır. 3,000’den fazla çalışanı olan ve 900 milyon Euro net küresel cirosu olan şirketler için bu tarih 26 Temmuz 2028’dir. Geriye kalanları 1 Ocak 2029’dan itibaren Direktif’in uygulama alanına girecektir (m.2/I, m.37).

AB üye devletleri dışında bir devletin kanunlarına göre kurulmuş olan şirketler, son mali yıldan önceki yılda AB içinde net 450 milyon Euro’yu aşan ciro yapmışsa yine Direktif’in kapsamına girecektir. Kendisi bu sınırları aşamasa da bu

¹² Nihai ana şirket, 2013/34 sayılı Direktif’in 22. maddesinin 1 ila 5. fıkraları arasında belirtilen kriterlere uygun olarak, doğrudan veya dolaylı biçimde bir veya birden çok bağlı şirketi kontrol eden ve kendisi başka bir şirketin kontrolü altında olmayan ana şirketi ifade etmektedir (m. 3/I-r).

sınırları aşan bir grup işletmenin nihai ana şirketi konumunda olan şirketler de kapsama dahildir. Bu şirketlerden AB içinde 1,5 milyar Euro net cirosu olanlar, 26 Temmuz 2027'den itibaren Direktif'i uygulamak zorundadır. 900 milyon Euro net AB içi cirosu olan şirketler için bu tarih 26 Temmuz 2028'dir. Geriye kalanları 1 Ocak 2029'dan itibaren Direktif'in uygulama alanına girecektir (m.2/II, m.37).

Görüldüğü üzere, CSDDD'nin kapsamı CSRD'ye göre daha dar tutulmuştur. KOBİ'ler bütünüyle Direktif'in uygulama alanının dışındadır.

Üye devletler, CSDDD'yi 26 Temmuz 2026'ya kadar iç hukuklarına aktarmak zorundadır (m.37).

2024/1760 Sayılı AB Kurumsal Sürdürülebilirlik Durum Tespiti Direktifi'nin Uygulanması, Yaptırımları ve Tedarik Zincirindeki Etkisi

Mevcut ve Potansiyel Olumsuz Etkilerin Tespiti, Önlenmesi, Sona Erdirilmesi

Genel Olarak

Üye devletler, şirketlerin kendi eylemleri, bağlı kuruluşlarının eylemleri, kendi faaliyet zinciriyle ilgili olduğu takdirde iş ortaklarının eylemleriyle ilgili olarak doğmuş ve doğması muhtemel olan insan hakları ihlalleri ve çevre tahribatı etkilerini tespit etmeleri için gerekli önlemleri alır (m.8/I). Şirketler, bu etkilerin tespitinde bağımsız raporlar ve Direktif'in 14. maddesindeki şikâyet prosedürü aracılığıyla elde edilen bilgiler dahil gerekli kaynakları kullanabilir (m.8/III).

Direktif, şirketin olumsuz etkileri tespit etme yükümlülüğünün içine, aldığı şikâyetleri değerlendirme yükümlülüğünü de eklemiştir. Buna göre, üye devletler şirketlerin kendi eylemleri, bağlı kuruluşlarının eylemleri ve faaliyet zincirindeki iş ortaklarının eylemlerinde doğmuş veya doğması muhtemel insan hakları ihlali ve çevre tahribatı risklerinden ötürü meşru endişeleri olan kişi ve kuruluşların devlete şikâyet başvurusunda bulunmasının önünü açmak zorundadır (m.14/I). Üye devletler, şu kişilerin şikâyet başvurusunda bulunmasına imkân tanımalıdır:

(i) Olumsuz bir etkiden etkilenen veya etkilenme ihtimali olduğunu makul bir şekilde düşünen gerçek ve kişiler ve bunların temsilcileri,

(ii) Faaliyet zincirinde çalışan bireyleri temsil eden sendikalar ve diğer işçi temsilcileri,

(iii) Şikâyet konu olumsuz çevresel etkinin bulunduğu alanlarda faaliyet gösteren sivil toplum kuruluşları (m.14/II).

Şirketler, şikâyeti temelsiz bulduğu durumda bile şikâyetle ilgili prosedür işletmek ve ilgili işçiler ile sendikalara bu prosedürler hakkında bilgi vermek zorundadır. Şikâyet haklı bulunursa şirketin mevcut ve potansiyel etkilerin tespiti yükümlülüğü kapsamında gerekli prosedürün işletilmesi gerekir (m.14/III).

Direktif, şikâyet sahiplerine de birtakım haklar tanır. Bunlar, şikâyetle bulundukları şirketten şikâyete uygun bir takip talep etme hakkının yanında; şikâyetin konusunu oluşturan mevcut ve potansiyel ciddi olumsuz etkileri görüşmek üzere şirket temsilcileriyle uygun bir seviyede bir araya gelme hakkını da içerir (m.14/IV).

Üye devletler, şirketlerin tespit ettikleri potansiyel olumsuz etkileri önlemek, derhal önlemek mümkün değilse etkisini azaltmak için gerekli önlemleri almalarını sağlar (m.10/I). Buna göre, şirketlerin potansiyel olarak etkilenen grupların görüşlerini de alarak bir önlem eylem planı geliştirip uygulaması gerekmektedir. Doğrudan iş ilişkisi kurduğu iş ortaklarından şirketin davranış kurallarına ve gerektiğinde önlem eylem planına uyumu sağlayacağına dair sözleşmesel taahhütler talep etmek de şirketlerin yükümlülüğüne dahildir. Doğrudan iş ilişkisinde olduğu iş ortaklarının kendi iş ortaklarından da bunların faaliyet zincirine dahil olduğu oranda aynı taahhütleri isteyebilir (m. 10/II-a,b). Yukarıda açıklandığı üzere, Direktif'in kapsamına kural olarak KOBİ'ler girmemektedir. Ancak büyük şirketler, bu maddeye dayanarak KOBİ ortaklarından da bilgi toplamak ve gerektiğinde kendi önlem eylem planına uymasını istemek zorunda kalacaktır. AB kanun koyucusu bunun KOBİ'lere getireceği maliyeti düşünerek şirketlerin KOBİ ortaklarına gerekli araçlar ve kapasitenin inşa edilmesinde finansal ve finans dışı destek olmasına hükmetmiştir (m.10/II-e) (European Commission, 2022b: 7-8). Şirketler KOBİ'nin sözleşmesel taahhütlerine uyumunu denetlerken bağımsız üçüncü taraf doğrulamasına başvurabilir, bu durumda uyum denetiminin maliyeti de şirkete aittir (m.10/V). Böylece doğrudan Direktif'in kapsamına girmeyen KOBİ'ler durum tespit yükümlülüğünün maliyetinden kurtarılmıştır. Burada belirtmek gerekir ki, bu KOBİ'lerin Direktif'e aykırılık dolayısıyla ortaya çıkacak yaptırımlar konusunda da sorumluluğu bulunmayacaktır (European Commission, 2022b: 7).

Şirketlerin yukarıdaki şekilde önleyemediği veya yeterince hafifletemediği etkiler söz konusu olduğunda bu etkinin ortaya çıktığı faaliyet zincirindeki ortaklarla yeni ilişkilere girmemesi veya mevcut ilişkileri genişletmemesi gerekecektir. Bu etkilerin önlenmesi ve en aza indirilmesi çabalarının kısa vadede başarıya ulaşabileceğine dair makul bir beklenti olduğunda, ilgili ortakla ticari ilişkileri geçici olarak askıya alınacak; ancak potansiyel olumsuz etki ciddi ise ilgili faaliyetlere yönelik iş ilişkisi sonlandırılacaktır. Bunun için elbette bu hukuki ilişkiyi düzenleyen hukukun cevaz vermesi gerekli olup üye devletler böyle bir ilişkinin

sonlandırılması seçeneğini hukukuna geçirecektir. Ancak iş ilişkisinin alınması veya sonlandırması, potansiyel olumsuz etkiden daha ağır sonuçlar doğuracaksa şirket böyle bir adım atmak zorunda olmayacaktır. Söz konusu değerlendirme neticesinde iş ilişkisini devam ettirme kararı alan şirketin denetim makamına haklı gerekçelerini anlatan bir rapor sunması gerekmektedir (m.10/VI).

Şirketlerin mevcut etkileri sona erdirmek veya etkilerini en aza indirmek konusunda yükümlülüğü bulunmaktadır. Etkinin önemine ve kapsamına, ayrıca şirketin davranışının bu olumsuz etkiye katkısına göre uygun önlemlerin alınması gerekmektedir. Olumsuz etkinin hemen sona erdirilememesi durumunda paydaşlarla istişare edilerek bir düzeltici eylem planı geliştirilmek ve uygulanmak zorundadır. Yine doğrudan iş ortaklarından ve onların faaliyet zincirine dahil olan kendi iş ortaklarından şirketin davranış kurallarına ve gerektiğinde düzeltici eylem planına uyum sağlayacağına dair sözleşmesel taahhütler talep edilebilir (m.11/III). Bu durumda KOBİ'lere verilecek destekle ilgili yukarıda açıklanan hususlar burada da geçerli olacaktır. Şirketlerin bu şekilde sona erdiremediği veya yeterince hafifletemediği etkiler söz konusu olduğunda şirket yine yukarıdaki açıklamalara paralel şekilde, ilgili iş ortaklarıyla ilişkisini askıya alarak veya sonlandırarak bu etkinin ortaya çıktığı iş ortağıyla yeni bir ilişkiye girmekten veya mevcut ilişkileri genişletmekten kaçınmalıdır. Keza askıya alma veya sonlandırmanın sonuçları mevcut olumsuz etkilerden daha ağır olacaksa, denetim makamına haklı gerekçelerini sunmak şartıyla, iş ilişkisine devam etme kararı da alabilir (m.11/VII).

Üye devletler, şirketin tek başına ya da iştirak ederek olumsuz bir etkiye yol açtığı durumlarda bunun giderilmesini sağlar. Olumsuz etki yalnız başına şirketin iş ortaklarından kaynaklanmışsa şirket gönüllü olarak etkinin ortadan kaldırılmasına katkı sunabilir (m.12).

Denetim Makamları

Üye devletler, şirketlerin mevcut ve potansiyel olumsuz etkilerin tespiti, önlenmesi ve ortadan kaldırılması yükümlülüğü doğrultusunda çıkardığı ulusal mevzuata şirketlerin uyup uymadığını denetleme yetkisine sahiptir. Yetkili üye devlet, şirketin kayıtlı ofisinin olduğu devlettir. AB menşeli olmayan ülkeler için yetkili üye devlet, şirketin şubesinin bulunduğu devlettir. Şirketin hiçbir üye devlette şubesi yoksa veya birden fazla üye devlette şubesi bulunuyorsa yetkili üye devlet, şirketin AB içinde en fazla net ciroyu ürettiği devlettir (m.24/I,II,III). Üye devletler, atadıkları denetim makamlarının bağımsızlığını garanti etmek zorundadır (m.24/IX).

Şirketler, faaliyetlerini yürüttükleri üye devletlerden birinde kendisini temsil etmek için bir tüzel veya gerçek kişiyi temsilci olarak atamak zorundadır. Bu temsilci, denetim makamıyla şirket adına haberleşmeyi yürütmekle yetkilendirilecektir (m.23/I,IV).

Denetim makamları, Direktif kapsamında kendilerine verilen görevleri yerine getirebilmek amacıyla bilgi talep etme ve soruşturma yapma gibi yetkilere sahip olacaktır. Soruşturma resen veya temeli olan şikâyetler sonucunda bir ihlalin varlığı konusunda yeterli kanaat oluştuğunda başlatılabilir (m.25-I,II). Denetim makamlarının görevini yerine getirirken en azından şu yetkilere sahip kılınması üye devletlere bırakılmıştır (m.25/V):

(i) İhlallerin durdurulmasını, tekrar edilmemesini, orantılı ve ortadan kaldırmaya yeterli bir biçimde giderilmesini emretme.

(ii) Para cezası kesme.

(iii) Ciddi ve telafisi mümkün olmayan zarar riskini önlemek amacıyla geçici tedbirler alma.

Direktif, üye devletlerin denetim makamlarından gelen temsilcilerle bir Avrupa Denetim Makamları Ağı (*European Network of Supervisory Authorities*) kurulmasına hükmetmiştir. Ağ kuruluşu, denetim makamları arasında koordinasyonu ve bilgi paylaşımını sağlayacaktır (m.28/I).

Hukuki Sorumluluk

AB'nin kurumsal sürdürülebilirlik raporlama ve etki tespiti konusunda gönüllülük esasına dayalı bağlayıcı olmayan düzenlemelerinden yaptırımlara bağlanmış düzenlemelere giden serüveninde CSDDD'nin özel bir yeri olmasının en önemli sebebi, düzenlemeye aykırılık durumunda şirketler için hukuki sorumluluk öngörmesidir. Böylece, Ek'te listelenen temel hakların, şirketler için sadece kurumsal sosyal sorumluluk projeleri kapsamındaki etik tavsiyeler olmaktan çıkıp; ihlali halinde idari yaptırım ve hukuki tazminat sorumluluğu doğuran emredici normlar haline gelmesi sağlanmıştır.

CSDDD'nin 23 Şubat 2022'de yayımlanan tasarı metninin 22. maddesinde şu durumlarda şirketlerin hukuki sorumluluğuna gidilebileceği öngörülmüştü:

(i) Potansiyel olumsuz etkilerin önlenmesini düzenleme yükümlülüğünün düzenlendiği 7. maddeye veya mevcut olumsuz etkilerin sona erdirilmesi yükümlülüğünün düzenlendiği 8. maddeye aykırılık ile

(ii) 7. ve 8. maddelerdeki tedbirler alınarak tespit edilmesi, önlenmesi, sona erdirilmesi, hafifletilmesi veya kapsamının daraltılması mümkün olabilecek olumsuz etkilerin ortaya çıkmış olması.

Taslak, kural olarak şirketin dolaylı iş ortaklarının faaliyetleri dolayısıyla meydana gelen olumsuz etkilerden sorumlu olmayacağını düzenlemekteydi. Ancak bunun için şirketin aldığı aksiyonların olumsuz etkinin önlenmesi, hafifletilmesi, sona erdirilmesi veya kapsamının en aza indirilmesi için yeterli olacağını beklemenin makul olması gerekiyordu (m.22/I,II).

Son halinde bu madde önemli ölçüde değiştirilmiştir. Buna göre, şirketin sorumluluğa gidilebilmesi için;

(i) Şirketin ihmal veya kast ile potansiyel olumsuz etkilerin önlenmesini düzenleme yükümlülüğünün düzenlendiği 10. maddeyi veya mevcut olumsuz etkilerin sona erdirilmesi yükümlülüğünün düzenlendiği 11. maddeyi ihlal etmesi

(ii) Bunun sonucunda bir gerçek veya tüzel kişinin iç hukukta korunan hukuki çıkarlarının zarar görmesi gerekmektedir (m.29/I).

Şirketler, salt iş ortaklarının faaliyetleri sonucu doğan zarardan sorumlu tutulamaz (m.29/I).

Direktif son halinde haksız fiil sorumluluğunun tüm unsurlarını sayarak sorumluluğun türü hakkında kuşku bırakmamıştır. Maddeye “*ihmal veya kast ile*” ifadesi eklenerek kusur unsuruna vurgu yapılmıştır. Ayrıca maddede “*bir gerçek veya tüzel kişinin iç hukukta korunan menfaatleri*”nden bahsedilmesi, şirketin salt çevreye verdiği ancak bir gerçek veya tüzel kişiyi ilgilendirmeyen zarardan ötürü haksız fiil sorumluluğuna başvurulamayacağı anlamına gelmektedir (Bueno vd., 2024: 5).

Salt iş ortaklarının faaliyetlerinden sorumluluk konusunda taslaktaki düzenlemeye kıyasen daraltmaya gidilip hiçbir istisna olmaksızın bunlardan doğan zararlardan şirketlerin sorumlu olmayacağına hükmedilmiştir. Ancak zarara şirket ve bağlı kuruluşları, doğrudan ya da dolaylı iş ortakları tarafından ortaklaşa neden olunmuşsa, iç hukuktaki müşterek ve müteselsil sorumluluk ve rücu haklarına ilişkin hükümler saklı olmak üzere, taraflar müştereken ve müteselsilen sorumlu tutulacaktır (m.29/V).

Direktif, ispat yükünün yerini değiştirmemiş olup iddia eden taraf iddiasını ispatla yükümlü tutulmuştur (m.29/III-e). Ancak davacının iddialarının ispatına yönelik güçlü bir kanaat oluşturmada mahkeme tarafından şirkete ispata yarayacak bilgileri paylaşması emredilebilecektir. Bunun için davacının, şirketin davanın çözümü için gerekli bilgileri elinde bulundurduğuna yönelik kanıt getirmesi gerekecektir (Ciacchi, 2024: 43).

Üye devletler, zarar gören kişilerin sendikaları, sivil toplum kuruluşu olan insan hakları veya çevre örgütlerini ya da diğer sivil toplum kuruluşlarını ve ulusal hukuka göre, bir üye devlette yerleşik ulusal insan hakları kurumlarını kendi adına dava açmaları için yetkilendirmeleri için makul koşulları sağlayacaktır. İç hukuktaki medeni usul kanunları saklıdır (m.29/III-d). Dolayısıyla, üye devletler zarar gören kişilerin kendisi adına dava açması için sendika ve sivil toplum kuruluşlarının iç hukukta izin verilen ölçüde yetkilendirilmesini sağlayacaktır. Ancak kişi gruplarının toplu çıkarlarının korunması amacıyla 2020/1828 sayılı Temsili Eylemler Direktifi kapsamında sivil toplum kuruluşları tarafından toplu tazminat davası açılması bakımından üye devletlere sorumluluk yüklenmemekte, sadece teşvikte bulunmaktadır (European Commission, 2024: Gereğe 84; Bueno vd., 2024: 5).

Direktif Taslağı 25 ve 26. maddelerinde şirket yöneticilerine özen yükümlülüğü yüklemekteydi. Buna göre, yöneticiler şirketin en yararına olacak kararları alırken aynı zamanda bu kararlarının sürdürülebilirlik konularında doğuracağı sonuçları da hesaba katmakla yükümlü tutuluyordu. Bu iki madde korunsaydı, Direktif'te yer alan yükümlülüklerin ihlali dolayısıyla doğrudan yöneticilere karşı tazminat davası açmak mümkün olacaktı (Ciacchi, 2024: 44). Ancak her iki madde de Direktif'in son halinden, yöneticilerin şirketin çıkarlarını gözeten hareket etmesi sorumluluğunun altını boşaltacağı endişesiyle tamamen çıkarılmıştır (Giovannone, 2024: 231). Dolayısıyla şimdiki haliyle yöneticilerin özen yükümlülüğünün paydaşlara karşı değil, hissedarlara karşı sürdüğü kabul edilebilir.

Faaliyet Zincirine Etkisi

Direktif'in 29. maddesinin II. fıkrası, şirketin haksız fiil sorumluluğunun kabul edildiği durumlarda zarar gören kişilerin zararının tamamının tazmin edileceği hükmünü amirdir. Bu tazminat zenginleşme yol açacak şekilde, cezalandırıcı veya çok sayıda olamaz.

29. maddenin en önemli sonucu şirketin kendisi, bağlı kuruluşları ve faaliyet zincirinde meydana gelen insan hakları ihlallerinden ötürü -AB içinde olsun olmasın- zarar gören herkesin, çalışmamız açısından özellikle de işçilerin, Direktif kapsamında kusurlu bulunan şirkete karşı dava açabilecek olmasıdır. Bu sayede özellikle AB menşeli büyük şirketlerin insan haklarının kapsamlı şekilde korunmadığı ülkelerde temel hakları çiğneyen faaliyet zincirleri kurmasının önüne geçilebilecektir. Direktif'in kapsamına giren şirketlerin bir kısmının, söz konusu yükümlülüklerini ihlal etmeleri durumunda doğacak zararlar için sigorta şirketleriyle anlaşacak olması beklenmektedir. Bununla birlikte, nihayetinde zararı en aza indirmek için iş ortaklarıyla Direktif'in öngördüğü davranış kuralları ve eylem planlarına yönelik anlaşmaları yapmak zorunda kalmaları da beklenen ve hedeflenen bir sonuçtur (Pires, 2024: 45).

Direktif'in kapsamına giren AB menşeli büyük şirketlerle iş ortaklıklarını geliştirmek isteyen AB dışı şirketler, yeni kurumsal sürdürülebilirlik etki tespiti kurallarına uymak zorunda kalacaktır. Nitekim AB'nin kendi sürdürülebilir ekonomi, sosyal ve çevresel kalkınma hedeflerini geliştirmekte olan ülkelere taşıma vizyonu, önsözündeki ilk paragraftan itibaren Direktif'in tamamından sezilmektedir (Bueno vd., 2024: 5). Ülkelerin bu konudaki politik duruşu ne olursa olsun Direktif'in AB sınırları ötesinde hemen hemen her sektör ve büyüklükten ve hem düşük hem yüksek gelirli ülkelerdeki şirketler üzerinde etkili olacağı düşünülmektedir (Bueno vd., 2024: 6).

Son olarak, AB'deki işbu gelişme (Güney Kore ve İsviçre'de olduğu gibi) diğer ülkelerin benzer düzenlemeler yapması yönünde tetikleyici olabilir. Başka ülkelerin bu yöndeki girişimleri, ülkelerin rekabette geride kalma endişelerini giderebilir. En azından ABD gibi durum tespiti prosedürleri teşvik edilen ancak zorunlu kılınmayan ülkelerde yasal gelişmelerin yaşanmasının önü açılabilir (Bueno vd., 2024: 6).

Sonuç

CSDDD, uygulama alanına giren büyük şirketlere faaliyet zincirlerindeki insan hakları ihlalleri konusunda gözlem yapmakla yetinme görevi değil; bilakis aktif olarak insan hakları ihlallerinin önüne geçme görevi yüklemektedir. Zira şirketler, Direktiften doğan yükümlülüklerini ihlal ettikleri takdirde idari yaptırımlar ve hukuk davaları ile karşılaşabilecektir. Yükümlülüğün kapsamı, değer zincirinin yukarı yönlü kısmının tamamında ve aşağı yönlü kısmının dağıtım, taşıma ve depolama halkalarında meydana gelen insan hakları ihlallerini içine almaktadır. Bu ihlaller şirketin bağlı kuruluşları veya kendi faaliyet zinciriyle bağlantılı olması kaydıyla iş ortakları tarafından yerine getirilmiş olabilir. Bu durumda Direktif, bağlı kuruluşları ve iş ortakları ile birlikte ihlalin ortaya çıkardığı zarardan sorumlu olacaktır. Yalnız şirketin sorumlu olabilmesi için Direktiften doğan yükümlülüklerini kusurlu olarak yerine getirmemiş olması gerekmektedir. Bu noktada Direktif şirketler için özen sorumluluğunu değil kusur sorumluluğunu öngörmeyi tercih etmiştir.

İş ortaklarından kendi davranış kuralları ve insan hakları eylem planlarına uyacağına dair taahhüt alınması, şirketlerin yükümlülüklerinden bir tanesidir. Bu taahhütlerin AB'li büyük şirketlerle iş yapmak isteyen gelişmekte olan ülkelerdeki şirketleri Direktif'in standartlarına uymak zorunda bırakacağı düşünülmektedir. Nitekim, bu şekilde önlenemeyen veya yeterince hafifletilemeyen olumsuz etkiler ortaya çıktığında, şirketin ilgili faaliyet zincirindeki iş ortaklarıyla olan iş ilişkisini sona erdirmesi gerekmektedir. Aksi halde ortaya çıkan olumsuz etkilerden ötürü şirket bizzat sorumlu olacaktır. Bu da her ekonomik seviyeden ülkenin vatandaşlarına, faaliyet zincirinin parçası olmaları durumunda AB üye devletlerinin mahkemelerinde tazminat davası açma hakkı verecektir. Bu yönüyle CSDDD, küresel faaliyet zincirlerinde çalışan işçilerin temel haklarını ilk kez doğrudan dava edilebilir ve yaptırıma bağlı bir koruma rejimine kavuşturmaktadır.

Extended Summary

This article examines the European Union's (EU) evolving legal framework on corporate sustainability and its impact on the protection of workers' fundamental rights in global supply chains. The focus is Directive (EU) 2024/1760 on

Corporate Sustainability Due Diligence (CSDDD), which constitutes a significant step in the transition from soft law to hard law. The study outlines the trajectory of EU law in this direction, showing a shift from international soft law instruments such as the UN Guiding Principles on Business and Human Rights and the OECD Guidelines for Multinational Enterprises towards increasingly binding regulations. It particularly highlights the manner in which the CSDDD complements Directive (EU) 2022/2464 on Corporate Sustainability Reporting (CSR).

The first step in the EU was taken with the Directive (EU) 2014/95 on Non-Financial Reporting Directive (NFRD). This regulation imposed a certain degree of reporting obligation on large companies regarding environmental and social impacts, but proved ineffective due to the absence of enforcement mechanisms. Most companies only reported in generic terms and did not take responsibility for human rights violations. To address these deficiencies, the CSRD, adopted in 2022, broadened both the scope and substance of reporting obligations. Furthermore, reporting has been standardized through the European Sustainability Reporting Standards (ESRS). Nonetheless, given its primary focus on transparency, the CSRD alone remains insufficient to ensure effective protection of human rights.

The CSDDD goes beyond reporting and imposes operational obligations upon companies. Entering into force in July 2024, it is binding for large EU-based companies and non-EU companies generating substantial turnover within the EU. Companies are required to identify and prevent potential adverse impacts on human rights and the environment, and to identify, prevent, mitigate, bring to an end, and remedy actual adverse impacts arising from their own operations, those of their subsidiaries, and those of their business partners within their chains of activities. The concept of the “chain of activities” covers all upstream business partners, while in downstream relations it is limited to distribution, transport, and storage. Although narrower than international standards, this still represents a significant advancement for corporate accountability.

The obligations set out in the Directive are binding. Companies must establish risk management systems, prepare codes of conduct and action plans, conduct regular risk analyses, and consult with stakeholders. They must also obtain contractual commitments from their direct business partners to comply with such action plans. Where forming part of the chain of activities, indirect partners may likewise be subjected to these obligations. Although small and medium-sized enterprises (SMEs) are directly excluded from the scope, they are indirectly affected due to their business relationships with large companies. Therefore, the Directive imposes an obligation on large companies to provide technical and financial support to SMEs.

One of the most critical innovations of the CSDDD lies in its mechanisms of supervision and enforcement. Member States are required to designate

independent supervisory authorities and to vest them with powers to investigate, request information, impose fines, and adopt interim measures. Furthermore, the Directive establishes civil liability for companies whose negligent or intentional non-compliance results in harm. This enables workers exposed to rights violations in chains of activities to bring claims for compensation before the courts of EU Member States. For workers in countries where human rights protections are weak, this provides an essential safeguard.

The article further underscores the global implications of this regulation. Non-EU companies seeking to conduct business with large EU-based companies will likewise be obliged to comply with these standards, thereby contributing to the protection of human rights at the international level. The Directive is expected to reinforce relatively weak grievance mechanisms in developing countries and to pave the way for the adoption of similar regulations in other countries.

The study also emphasizes that workers' fundamental rights are explicitly guaranteed by this Directive. The prohibitions of child labor and forced labor, prevention of discrimination, freedom of association and collective bargaining, the right to fair wages, and safe working conditions all fall within its protective scope. Companies that fail to comply with these rights will face not only reputational pressure but also legal sanctions and compensation claims. This could bring about a fundamental change in the international dimension of workers' rights.

As a result, the CSDDD requires companies to actively prevent and remedy human rights violations. In contrast to earlier soft law instruments, it establishes binding obligations supported by enforceable mechanisms. Accordingly, companies will no longer be able to settle for symbolic compliance policies; instead, they will be compelled to take concrete measures. For millions of workers in global supply chains, this means not only the theoretical recognition of rights, but also their effective protection. In this context, the article argues that the CSDDD will contribute to the establishment of a more equitable and sustainable economic order both within and beyond the EU.

Beyanlar

Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı

Bu araştırma ve araştırma ile ilgili tüm aşamalar tek yazar tarafından yürütülmüştür.

Destek ve Teşekkür Beyanı

Bu makalenin hazırlanması sürecinde herhangi bir kişi veya kurumdan destek alınmamıştır.

Çıkar Çatışması Beyanı

Bu makalemden herhangi bir kişi veya kurumla çıkar çatışması bulunmadığını beyan ederim.

KAYNAKÇA

- Ahern, D. (2016). “Turning Up the Heat? EU Sustainability Goals and the Role of Reporting under the Non-Financial Reporting Directive”, *European Company and Financial Law Review*, 13(4), 599-630.
- Baumüller, J., Grbenic, S. (2021). “Moving from non-Financial to Sustainability Reporting: Analyzing the EU Commission's Proposal for a Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)”, *Facta Universitatis Series Economics and Organization*, 18(4), 369-381.
- Baysal, U., Ersoy, Ç. (2022). “Alman Tedarik Zincirleri Özen Yükümlülükleri Kanunu (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz) ve Türkiye’deki Çalışma İlişkilerine Etkileri”, *Sivil İş Hukuku Dergisi*, 48, 72-83.
- Beydüz, B., Algan, B. (2024). “Ulusötesi Şirketlerin Sınırötesi İnsan Hakları İhlalleri: Menşee Devlet Düzenlemeleri”, *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15(2), 293-308.
- Bueno, N., Bernaz, N., Holly, G., Martin-Ortega, O. (2024). “The EU Directive on Corporate Sustainability Due Diligence (CSDDD): The Final Political Compromise”, *Business and Human Rights Journal*, 1-7.
- Chowdhury, R. (2017). “The Rana Plaza Disaster and the Complicit Behavior of Elite NGOs”, *Organization*, 24(6), 938-949.
- Ciacchi, S. (2024). “The Newly-Adopted Corporate Sustainability Due Diligence Directive: an Overview of the Lawmaking Process and Analysis of the Final Text”, *ERA Forum*, 25, 29-48.
- De Roo, K. (2015). “The Role of the EU Directive on Non-Financial Disclosure in Human Rights Reporting”, *European Company Law*, 12(6), 278-285.
- EFRAG (2023). *Press Release: EFRAG Delivers the First Set of Draft ESRS to the European Commission*. Brüksel. <https://www.efrag.org/sites/default/files/sites/webpublishing/SiteAssets/EFrag%20Press%20release%20First%20Set%20of%20draft%20ESRS.pdf> (ET: 10.11.2024).
- ETUI (2024). *Recommendations for Transposition of the Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)*. https://www.etuc.org/sites/default/files/2024-01/CSRD_Recommendations_web.pdf (ET: 08.11.2024).
- European Commission (2020). *Study on Due Diligence Requirements through the Supply Chain – Final Report*. Brüksel. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8ba0a8fd-4c83-11ea-b8b7-01aa75ed71a1/language-en> (ET: 02.11.2024).
- European Commission (2022a). *Directive (EU) 2022/2464 of the European Parliament and of the Council of 14 December 2022 Amending Regulation (EU) No 537/2014, Directive 2004/109/EC, Directive 2006/43/EC and Directive 2013/34/EU, as Regards Corporate Sustainability Reporting*.

- European Commission (2022b). *Directive on Corporate Sustainability Due Diligence: Frequently Asked Questions*.
https://commission.europa.eu/document/download/7a3e9980-5fda-4760-8f25-bc5571806033_en?filename=240719_CSDD_FAQ_final.pdf (ET: 08.11.2024).
- European Commission (2022c). *Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on Corporate Sustainability Due Diligence and Amending Directive (EU) 2019/1937, Brussels, 23.2.2022, COM(2022) 71 final, 2022/0051 (COD)*.
- European Commission (2024). *Corporate Sustainability Due Diligence*.
https://commission.europa.eu/business-economy-euro/doing-business-eu/sustainability-due-diligence-responsible-business/corporate-sustainability-due-diligence_en (ET: 10.11.2024).
- European Commission (2024). *Directive (EU) 2024/1760 of the European Parliament and of the Council of 13 June 2024 on Corporate Sustainability Due Diligence and Amending Directive (EU) 2019/1937 and Regulation (EU) 2023/2859*.
- European Parliament (2022). *Question for Written Answer E-001564/22 to the Commission Sara Skyttedal (PPE)*.
[https://www.europarl.europa.eu/RegData/questions/reponses_qe/2022/001564/P9_RE\(2022\)001564_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/questions/reponses_qe/2022/001564/P9_RE(2022)001564_EN.pdf) (ET: 25.08.2025).
- Giovannone, M. (2024). “The European Directive on ‘Corporate Sustainability Due Diligence’: the Potential for Social Dialogue, Workers’ Information and Participation Rights”, *Italian Labour Law e-Journal*, 1(17), 227-244.
- Güneş, M., Yalçın, N. (2022). “Finansal Olmayan Raporlamanın AB Direktifi Kapsamında İncelenmesi: BIST Kurumsal Yönetim Endeksi İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma”, *Mali Çözüm Dergisi*, 32(170), 111-148.
- Hummel, K., Jobst, D. (2024). “An Overview of Corporate Sustainability Reporting Legislation in the European Union”, *Accounting in Europe*, 21(3), 320-355.
- ILO (2017). *Çokuluslu İşletmeler ve Sosyal Politika ile ilgili Üçlü İlkeler Bildirgesi (MNE Bildirgesi)*. <https://www.ilo.org/tr/media/419231/download> (ET: 02.09.2025)
- Krajewski, M., Tonstad, K., Wohltmann, F. (2021). “Mandatory Human Rights Due Diligence in Germany and Norway: Stepping, or Striding, in the Same Direction?”, *Business and Human Rights Journal*, 6(3), 550-558.
- OECD (2023). *Çok Uluslu Şirketler için Sorumlu İş Yönetimine ilişkin OECD Rehberi*.
https://www.oecd.org/tr/publications/cok-uluslu-sirketler-icin-sorumlu-is-yonetimine-iliskin-oecd-rehberi_8a1fb939-tr.html (ET: 29.10.2024).
- Pantazi, T. (2024). “The Introduction of Mandatory Corporate Sustainability Reporting in the EU and the Question of Enforcement”, *European Business Organization Law Review*, 25(1), 509-532.

- Pires, C. (2024). “The Impact of the Ongoing European Legislative Process regarding Corporate Sustainability Due Diligence on Contracts between Companies and their Partners”, *Zeitschrift für das Privatrecht der Europäischen Union*, 21(1), 44-48.
- Schilling-Vacaflor, A. (2021). “Putting the French Duty of Vigilance Law in Context: Towards Corporate Accountability for Human Rights Violations in the Global South?”, *Human Rights Review*, 22, 109-127.
- Tarman, Z. D. (2022). “İş Dünyası ve İnsan Hakları: Zorunlu İnsan Hakları Durum Tespit Yükümlülükleri”, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 71(3), 1183-1225.
- United Nations Human Rights Office of the High Commissioner (2011). Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework, New York ve Cenevre. https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinessshr_en.pdf (ET: 29.10.2024).
- Velluti, S. (2024). “Labour Standards in Global Garment Supply Chains and the Proposed EU Corporate Sustainability Due Diligence Directive”, *European Labour Law Journal*, 0(0), 1-29.
- Yıldız, G. B. (2025). “Uluslararası Düzeyde Faaliyet Gösteren İşletmelerin Tedarik Zincirlerinde Temel Çalışma Haklarını Koruma ve Sağlama Yükümlülükleri”, Özkorkut, K., Aydoğan, G., Özkan, Z., Sunca, N. (der.), *Prof. Dr. Celal Göle’ye Armağan* içinde, İstanbul: On İki Levha, 251-276.

