

PAPER DETAILS

TITLE: Is Dünyasi ve İnsan Haklari Uyumazliklarinda Tahkim

AUTHORS: Zeynep Derya TARMAN

PAGES: 1535-1567

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1328821>

Public and Private International Law Bulletin

ARAŞTIRMA MAKALESİ / RESEARCH ARTICLE

Başvuru: 05.10.2020
Revizyon Talebi: 04.11.2020
Son Revizyon: 18.11.2020
Kabul: 14.12.2020
Online Yayın: 26.12.2020

İş Dünyası ve İnsan Hakları Uyuşmazlıklarında Tahkim

Arbitrating Business and Human Rights Disputes

Zeynep Derya Tarman* 

Öz

Ticari faaliyetlerin insan hakları üzerindeki olumsuz etkileri ve mağdurların zayıf konumu dikkate alınarak çok uluslu şirketlerin sebep olduğu insan hakları ihlallerinin tahkim yoluyla çözümü için yakın zamanda İş Dünyası ve İnsan Hakları Lahey Tahkim Kuralları (Lahey Kuralları) kabul edilmiştir. Söz konusu Lahey Kurallarının yararlılığı ve elverişliliği konusunda eleştiriler olmakla beraber Kurallar, çok uluslu şirketlerin sebep olduğu insan hakları ihlalleri mağdurlarına adaletle erişim konusunda etkin bir yol sunabilir. Bu çalışmanın konusu, Lahey Kurallarının ortaya çıkma sürecini ve tarihçesini kısaca ortaya koyduktan sonra tahkimin insan hakları ihlallerinden doğan uyuşmazlıkların çözümü konusunda neden tercih edilmesi gerektiğini incelemektir. Bu kapsamda, Lahey Kurallarının iş dünyası ve insan hakları uyuşmazlıklarının kendine has özellikleri dikkate alınarak hazırlanmış maddeleri ele alınacaktır. Ayrıca çalışmada Lahey kurallarının eksiklikleri ve geliştirilmesi gereken noktaları üzerinde de durulacaktır.

Anahtar Kelimeler

İş dünyası, İnsan hakları, İş dünyası ve insan hakları uyuşmazlıkları, Tahkim, İnsan hakları ihlali, çok uluslu şirketler, mağdur, Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri

Abstract

Keeping the negative impacts of business activities on human rights and the weak position of the victims as well as other parties, the Hague Rules on Business and Human Rights Arbitration (Hague Rules) have recently been adopted with the description that international arbitration holds great promise as a method to be used to resolve human rights disputes involving business. While there are criticisms about the practicability and the usefulness of the Hague rules, with certain consideration for improvement, the Hague Rules can be an effective step towards achieving justice for victims of Business and Human Rights violations and abuses. This paper aims to present first the history of creation and analysis of the effectiveness of the Hague Rules, and second, to elaborate on why arbitration is a good option for Business and Human Rights disputes. After that, the paper will present the challenges related to the applicability of the rules followed by its future implications.

Keywords

Business, Human rights, Business and human rights disputes, Arbitration, Human rights violations, Multinational corporations, victim, UN Guiding Principles on Business and Human Rights

* Sorumlu Yazar: Zeynep Derya Tarman (Prof. Dr.), Koç Üniversitesi, Milletlerarası Özel Hukuk Anabilim Dalı, Hukuk Fakültesi, İstanbul, Türkiye.
E-posta: ztarman@ku.edu.tr ORCID: 0000-0002-2574-8643

Atf: Tarman ZD, "İş Dünyası ve İnsan Hakları Uyuşmazlıklarında Tahkim" (2020) 40(2) PPIL 1535. <https://doi.org/10.26650/ppil.2020.40.2.0082>

Extended Summary

For centuries, arbitration has been used as an alternative method for dispute resolution to get speedy results for national and international disputes. While courts remain an official state-based dispute resolution mechanism, their lengthy process, lack of specific expertise in disputed issues and, most importantly, their weak mechanism of dealing with international issues make arbitration a more desirable mechanism of dispute resolution. However, not all types of disputes can be solved through arbitration. While there are certain limitations as to what kind of disputes are arbitrable, the list has been broadened in recent years. The most recent type of dispute added to the list is business and human rights violation disputes. Despite the numerous beneficial aspects of multinational corporations, they can cause several human rights violations. While there are global frameworks like the provisions and pillars of the 2011 United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs) that require states as well as businesses to protect and respect human rights, human rights have often been impacted by business activities. Especially with the existence of pillar three of the UNGPs which requires access to an effective remedy, business-related human right abuses show an existing remedy gap in principle. Among other forms of remedy, arbitration can represent one form of remedy for victims of corporate human rights abuses.

The development of the Hague Rules is considered to be an important step in filling the existing remedy gap using arbitration as a resort for business and human rights disputes. While public interest in human rights suggests that business and human rights disputes should be resolved in national courts, the weak capacity of courts, corruption, political influence and dysfunction of courts might remain a challenge. To overcome these challenges, reformed courts, new national laws and a far greater ability of national courts to address business and human rights disputes are needed. Until these goals are achieved, there is a need for a mechanism to address business and human rights violation and abuse. Business and human rights arbitration can be a very effective and useful method in this regard.

The Hague Rules on Business and Human Rights were launched officially on 12 December 2019 at a symposium hosted by the Permanent Court of Arbitration in the Peace Palace in The Hague. It is worth noting that the Hague Rules are based on the 2013 United Nations Commission on International Trade Law (UNCITRAL) Arbitration Rules and have been adapted to the unique features of business human rights disputes. This paper will explain the main sections and provisions of the Rules, especially which are modified from UNCITRAL Rules to make it compatible with business and human rights disputes.

Despite all criticisms and existing challenges, the Hague Rules are a useful resort to deal with business and human rights disputes. Even though there are many challenges

of business and human rights arbitration and application of the Hague Rules, they can be resolved using different methods which will make business and human rights arbitration a useful option for victims as well as businesses. Considering the positive remarks and comments gained by the Hague Rules, it can be assumed that the next step will be seeing corporations include business and human rights arbitration provisions in their contracts. Also, law firms may start advising and explaining to clients, non-governmental organizations and other stakeholders that business and human rights arbitration is a suitable option when they cannot or prefer not to refer to national courts.

İş Dünyası ve İnsan Hakları Uyuşmazlıklarında Tahkim

I. Giriş

Çok uluslu (global) şirketler¹, ticari faaliyetlerini geliştirmekte olan ülkelerde genellikle yavru şirketleri aracılığıyla yürütmektedirler ve söz konusu ticari faaliyetler sebebiyle sosyal, ekonomik veya çevresel bazı olumsuz etkiler ortaya çıkabilmektedir. Çok uluslu şirketler faaliyette bulundukları ülkelerin ekonomilerine bir yandan katkı sağlarken aynı zamanda çevre kirliliği, güvensiz ve sağlıksız çalışma koşulları, yetersiz ücret, çocuk işçiliği ve yerli halkı zorla yerinden etme gibi olumsuz etkilere ve bunun sonucu olarak insan hakları ihlallerine neden olabilmektedirler. Global şirketlerin insan haklarına yapmış oldukları etki farklı şekillerde karşımıza çıkabilir: Çok uluslu şirket, doğrudan kendi faaliyetlerinin bir sonucu olarak insan haklarını ihlal edebilir ya da şirketin beraber çalıştığı iş ortaklarının veya tedarikçilerinin faaliyetlerinin bir sonucu olarak insan hakları ihlal edilmiş olabilir².

Çok uluslu şirketlerin sebep olduğu insan hakları ihlallerinden doğan uyuşmazlıkların hızlı ve etkin bir şekilde çözülmesi önem arz etmektedir. Mahkeme yargılaması temel uyuşmazlık çözüm yolu olarak varlığını sürdürmekle beraber yargılama süreçlerinin uzunluğu, uyuşmazlık hakkında karar veren kişilerin uyuşmazlık konusu hakkında uzman olmayışları ve özellikle uluslararası uyuşmazlıkları çözme konusundaki yetersizlikleri tahkimin tercih edilmesine neden olmaktadır. Ticari faaliyetlerin insan hakları üzerindeki olumsuz etkileri ve mağdurların zayıf konumu dikkate alınarak çok uluslu şirketlerin sebep olduğu insan hakları ihlallerinin tahkim yoluyla çözümü için yakın zamanda İş Dünyası ve İnsan Hakları Lahey Tahkim Kuralları-Lahey Kuralları (*The Hague Rules on Business and Human Rights Arbitration*- The Hague Rules)³ kabul edilmiştir. Lahey kuralları, milli usul hukuku kurallarının sebep olduğu yetkili mahkemenin tesisi sorununu bertaraf ederek iş dünyasının sebep olduğu insan hakları ihlallerinden kaynaklanan taleplerin tahkim yolu ile ileri sürülmesini hedeflemektedir. Söz konusu Lahey Kurallarının yararlılığı ve elverişliliği konusunda eleştiriler olmakla beraber bu Kurallar, çok uluslu şirketlerin sebep olduğu insan hakları ihlalleri mağdurlarına adaletle erişim konusunda etkin bir yol sunabilirler.

1 Uluslararası hukukta, Birleşmiş Milletler ulus-ötesi veya ulus-aşırı şirketler (*Transnational Corporations*) kavramını; Uluslararası Çalışma Örgütü (*International Labour Organization*- ILO) ve Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (*Organization for Economic Co-operation and Development*- OECD) gibi kuruluşlar ise çok uluslu şirketler (*Multinational Corporations*) terimini kullanmaktadır. Bu çalışma kapsamında “çok uluslu şirket” kavramı Türkçe’de daha yerleşik ve yaygın olmasından dolayı tercih edilmiştir. “Çok uluslu şirket” terimi farklı hukuki şekillerde kurulmuş ve birden çok ülkede faaliyet gösteren şirket anlamında kullanılmıştır. Çok uluslu şirket kavramı için bkz. Engin Yıldırım, ‘Birleşmiş Milletler İş Hayatı ve İnsan Hakları Rehber İlkelerinin Eleştirel bir Değerlendirmesi’, VI. Sosyal İnsan Hakları Ulusal Sempozyumu (2014) 3; Philip Alston, ‘The “Not-a-Cat” Syndrome: Can the International Human Rights Regime Accommodate Non-State Actors?’ in Philip Alston (ed.), *Non-State Actors and Human Rights* (Oxford 2005) 30.

2 Claes Cronstedt, Jan Eijssbouts, Adrienne Margolis, Steven Ratner, Martijn Scheltema, Robert C. Thompson, ‘International Arbitration of Business and Human Rights: A Step Forward’ (Kluwer Arbitration Blog, 16 November 2017) <<http://arbitrationblog.kluwerarbitration.com/2017/11/16/international-arbitration-business-human-rights-step-forward/>> Erişim Tarihi 17 December 2020.

3 Lahey Kuralları için bkz. ‘The Hague Rules on Business and Human Rights Arbitration’ (*Center for International Legal Cooperation*, December 2019) <https://www.cilc.nl/cms/wp-content/uploads/2019/12/The-Hague-Rules-on-Business-and-Human-Rights-Arbitration_CILC-digital-version.pdf> Erişim Tarihi 17 December 2020.

Çok uluslu şirketlerin faaliyetlerinden doğabilecek zararları önlemek veya tazmin etmek amacıyla bağlayıcı olmamakla beraber çeşitli hukuki kurallar ve prensipler ortaya konmuştur. Bu çalışma kapsamında öncelikle bu kurallara kısaca değinilecektir. Daha sonra, tahkimin insan hakları ihlallerinden doğan uyuşmazlıkların çözümü konusunda neden tercih edilmesi gerektiği incelenecektir. Bu kapsamda, Lahey Kurallarının iş dünyası ve insan hakları uyuşmazlıklarının kendine has özellikleri dikkate alınarak hazırlanmış maddeleri ele alınacaktır. Ayrıca çalışmada Lahey Kurallarının eksiklikleri ve geliştirilmesi gereken noktaları üzerinde durulacaktır.

II. Çok Uluslu Şirketler ve İnsan Hakları

A. Genel Olarak

Uluslararası insan hakları hukukunda öncelikle, bireyleri devlet kaynaklı ihlallere karşı korumak amaçlı normlar ortaya konmuş, süreç içinde devlet dışı aktörlerin insan hakları ihlallerinden sorumluluğuna ilişkin kurallar ve mekanizmalar hayata geçmiştir⁴. Bununla birlikte, güç ve etki alanı açısından en önemli devlet dışı aktör olan çok uluslu şirketlerin insan hakları ihlallerinden sorumlu tutulmasına ilişkin bağlayıcı bir uluslararası hukuki çerçeve oluşturulamamıştır⁵. Çok uluslu şirketlerin bu fiillerinden dolayı nasıl sorumlu tutulacağı mevcut bağlayıcı hukuk kuralları olmadığı için bir sorun teşkil etmektedir⁶. Zira mevcut uluslararası hukuk veya insan hakları hukuku çok uluslu şirketler için doğrudan hukuki yükümlülükler öngörmemektedir⁷. Ayrıca uluslararası hukuk devletler için, merkezleri kendi ülkelerinde olan şirketlerin ülke dışındaki etkinliklerinde, insan haklarına uygun davranmalarını sağlama yükümlülüğü de getirmemektedir⁸. Buna karşılık, bazı devletler merkezleri kendi ülkelerinde olan şirketlerin diğer ülkelerdeki ihlalleri için de sorumlu tutulup dava edilebilmelerine imkân tanıyan mevzuata sahiptir. Amerika Birleşik Devletleri (ABD)'ndeki *Alien Tort Claims Act* bu konuda örnek gösterilebilir⁹. 1789 tarihli *Alien Tort Claims Act* bir yabancının uluslararası hukukun ihlal edildiği gerekçesiyle haksız fiile dayanan talebini ABD mahkemelerinde ileri sürmesine imkân tanımaktadır. 1980'li yılların başında bireylerin işlediği insan hakları ihlallerinde¹⁰; 1990'ların ortasından itibaren

4 Ozan Can and Recep Yücel, 'Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi Temelinde Şirketlere Karşı İnsan Haklarının Korunması Hakkında Somut Öneriler' (2019) 35 (2) Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi 105, 107.

5 Devlet dışı aktörlerin insan hakları ihlaliindeki sorumluluğu hakkında bkz. Alston (n 1) 3-36.

6 Şirketlerin insan hakları ihlaliindeki hukuki sorumluluğunun teorisi hakkında ayrıntılı çalışma için bkz. Steven Ratner, 'Corporations and Human Rights: A Theory of Legal Responsibility' (2001) Vol: 111, Yale Law Journal 443-545.

7 Alston (n 1) 36; Claes Cronstedt and Robert C. Thompson, 'A Proposal for an International Arbitration Tribunal on Business and Human Rights' (2016) Vol.57, Harvard International Law Journal 66.

8 Can and Yücel (n 4) 108.

9 Alston (n 1) 31; Tara Elliott, 'Risky Business: The Alien Tort Claims Act and The Foreign Corrupt Practices Act Expand the Reach of US Court in a Global Economy' (2009) Vol:62:1, Rutgers Law Review 211-239.

10 Örneğin, *Filártiga v. Peña-Irala* davasında [Filártiga v. Peña-Irala -630 F.2d 876 (2d Cir. 1980)] Paraguaylı bir polis memurunun Paraguay'da işlediği işkence suçuna dayanarak ABD'de açılan davada mahkemenin bu yasa uyarınca yetkili olduğu sonucuna varılmıştır. Karar için bkz. <<https://hrp.law.harvard.edu/wp-content/uploads/2011/04/filartiga-v-pena-irala.pdf>> Erişim Tarihi 17 December 2020.

de şirketlerin insan hakları ihlalleri ve çevre suçlarında ABD mahkemelerinin yetkisini tesis etmek için söz konusu yasaya dayanılmıştır¹¹. Buna karşılık, ABD Yüksek Mahkemesi son dönemde verdiği kararlarda¹² *Alien Tort Claims Act*'in ABD'nin egemenlik alanı dışında uluslararası hukukla ilgili bir ihlalde uygulanamayacağı sonucuna varmıştır. Aynı yöndeki başka bir kararı *Kiobel v. Royal Dutch Petroleum* davasında¹³ vermiştir. Shell şirketinin Nijerya'da işlediği iddia edilen insan hakları ihlallerinden dolayı bu yasaya dayanılarak ABD'de açılmış olan dava yetkisizlik gerekçesiyle reddedilmiştir. Sonuç olarak, bu kararlar bu yasanın kapsamını oldukça daraltmış ve ABD dışında işlenen haksız fiilden doğan zararlarda ABD'de dava açma imkânı kısıtlanmıştır¹⁴.

Çok uluslu şirketlerin faaliyetlerinden kaynaklanan zararların tazminini zorlaştıran etkenlerin başında bu şirketlere yönelik milletlerarası yetkinin tesisi sorunu gelmektedir. Zira, çokuluslu şirketler çoğunlukla zararın meydana geldiği ülkede doğrudan varlık göstermemekte, bunun yerine merkezi ilgili yabancı ülkede bulunan ve çoğunlukla küçük ölçekli bir yavru şirket esas işveren konumunda bu tür riskli faaliyetleri yürütmektedir. Bu durumda, söz konusu faaliyetlerden doğan zararların tazmini önündeki engel, milletlerarası usul hukuku bakımından çok uluslu şirketin merkezinin bulunduğu yer mahkemelerinin bir başka ülkede yavru şirketin faaliyetleri sonucu meydana gelen zarardan doğan talepler bakımından kendisini yetkili görüp göremeyeceği meselesidir. Devletlerdeki milletlerarası yetki kurallarındaki eksiklik nedeniyle insan hakları ihlal edilenler çok uluslu şirketlerin merkezlerinin bulunduğu devletlerde taleplerini ileri sürebilecekleri yetkili bir mahkeme bulamamaktadırlar.

Bu noktada göz önüne alınması gereken diğer bir husus da mahkemenin milletlerarası yetkisinden feragat etmesi anlamına gelen *forum non conveniens* doktrindir¹⁵. Milletlerarası yetkiye sahip bir mahkeme, olayla daha sıkı ilişkiler içerisinde olan diğer bir devlet mahkemesinin bu ilişkiler sebebiyle olay hakkında daha iyi karar

11 Örneğin, *Wiwa v. Royal Dutch Petroleum Co.* davasında [Wiwa v. Royal Dutch Petroleum Co. 226 F. 3d 88 - Court of Appeals, (2nd Circuit, 2000)] mahkeme iki yabancı şirketin Nijerya'daki devlet güçleri ile beraber neden oldukları insan hakları ihlallerinde yetkili olduğuna karar vermiştir. Karar için bkz. <<https://ccrjustice.org/sites/default/files/assets/9.00%20-%20second%20circuit%20opinion.pdf>> Erişim Tarihi 17 December 2020. Bu davada, şirketler daha sonra mahkeme dışında 15.5 milyon dolar tutarında bir bedel ödeyerek uyuşmazlığı anlaşılarak çözmüşlerdir. Aynı şekilde 1996 yılında bir grup insan hakları aktivisti bu yasaya dayanarak Unocal Corporation adlı şirketi Burmalı çiftçi John Doe'yu temsilen dava etmişlerdir [Doe v. Unocal Corp., 963 F. Supp. 880 (C.D. Cal. 1997)]. Temyiz aşamasında taraflar anlaşmış ve uyuşmazlık şirketin tazminat ödemesi ile sona ermiştir. Karar için bkz. <<https://earthrights.org/wp-content/uploads/legal/Unocal-paez-1997-Jurisdiction-Decision.pdf>> Erişim Tarihi 17 December 2020.

12 Örneğin, 2004 yılında verdiği *Sosa v. Alvarez-Machain* kararında [Sosa v. Alvarez-Machain - 542 U.S. 692, 124 S. Ct. 2739 (2004)], tek seferlik ve bir günden az süren hukuka aykırı bir tutukluluğun uluslararası örf ve adet hukukunu ihlal etmediğine hükmedilmiştir. Karar için bkz. <<https://www.law.cornell.edu/supct/html/03-339.ZS.html>> Erişim Tarihi 17 December 2020.

13 *Kiobel v. Royal Dutch Petroleum Co.* - 621 F.3d 111 (2d Cir. 2010). Karar için bkz. <https://scholar.google.com/scholar_case?q=kiobel&hl=en&as_sdt=2006&case=17590512216294512273&scil=0> Erişim Tarihi 17 December 2020.

14 Aynı yönde bkz. Yıldırım (n 1) 18.

15 Haythornthwaite Shavana, "The Hague Rules on Business and Human Rights Arbitration: Noteworthy or Not Worthy for Victims of Human Rights Violations?" (Kluwer Arbitration Blog, 5 May 2020), <<http://arbitrationblog.kluwerarbitration.com/2020/05/05/the-hague-rules-on-business-and-human-rights-arbitration-noteworthy-or-not-worthy-for-victims-of-human-rights-violations/?print=print>> Erişim Tarihi 17 December 2020.

verebilecek durumda olduğu gerekçesiyle kendi yetkisini reddedebilir (*forum non conveniens* doktrini)¹⁶. Kıta Avrupası sisteminde kabul edilmeyen bu doktrin Anglo Amerikan hukuk ailesine dâhil hukuk çevrelerinde kabul edilmektedir. Dolayısıyla söz konusu devletin yetki kurallarına göre yetkili bir mahkeme tespit edilmiş ve dava o devlet mahkemesinde açılmış olsa bile davanın *forum non conveniens* nedeniyle reddedilmesi ihtimal dâhilindedir¹⁷.

B. Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri (*Ruggie Prensipleri*)

Kar maksimizasyonunu tek ve nihai amaç olarak gözeten çok uluslu şirketler, sınırlı sorumluluk zırhına sığınarak insan hakları ihlallerine ya da çevrenin kirlenmesi gibi geri dönüşü olmayan felaketlere sebebiyet verebilmektedir. Halbuki şirketlerin insan haklarına saygı duyma ve oluşabilecek insan hakları ihlallerine çözüm getirme sorumluluğu olmalıdır. Dünyadaki eğilimin vahşi kapitalizmin koşulsuz savunulması yerine liberal piyasalardaki aktörler arası dengelerin sağlanması yönünde değişmesi gerektiği gözetilerek şirketlerin insan hakları sorumluluklarına yönelik pratik bir yol haritası hazırlanması ihtiyacı doğmuştur. Bu amaçla, Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Özel Temsilcisi John Gerard Ruggie, 2008 yılında insan hakları bağlamında devletlerin pozitif yükümlülükleri ile sermaye şirketlerinin sorumlulukları arasındaki ilişkiyi düzenleyen bir prensipler bütünü ortaya koymuştur¹⁸. Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Konseyi tarafından 2011 yılında onaylanmış bu prensipler, münhasıran ticari bağlantılı insan hakları ihlallerini hedef alarak bu alandaki ilk evrensel çerçeveyi sunması açısından son derece kıymetli bir çalışmadır. Tam adı, Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri¹⁹ (*UN Guiding Principles on Business and Human Rights*) olan ve *Ruggie Prensipleri* olarak da anılan bu kurallara göre, şirketler insan haklarına saygılı biçimde faaliyet göstermeli, devletler ise insan hakları ihlallerini önleyici tedbirler almalı ve meydana gelen ihlalleri

16 Spiliada Maritime Corp. v. Cansulex Ltd. [1987] AC 460 kararında ortaya konulduğu üzere, *forum non conveniens* doktrininin uygulanması iki aşamalı bir inceleme gerektirir. Öncelikle İngiliz mahkemesi davanın görülmesi için daha elverişli bir mahkemenin bulunup bulunmadığına karar vermelidir. İkinci aşamada, daha elverişli olduğu düşünülen yabancı mahkemede adalet erişim imkanının yeterli olmadığı ve davanın İngiliz mahkemelerinde görülmesi gerektiği ispatlanırsa İngiliz mahkemeleri davayı görmeye devam eder. Buna karşılık, iki aşamalı incelemenin neticesinde, *forum non conveniens* doktrininin uygulanmasına karar verilmesi durumunda İngiliz mahkemeleri davayı bekletme kararına (*stay of proceedings*) hükmedecektir. İki aşamalı Spiliada testi hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Adrian Briggs, *Civil Jurisdiction and Judgments* (6th edn., Informa Law from Routledge 2015) 398. İngiltere, Amerika Birleşik Devletleri ve Avustralya'daki uygulamalar için bkz. Peter S. Gillies, 'Forum Non Conveniens in the Context of International Commercial Arbitration' (2008-6) Macquarie Law Working Paper 1ff; Ekin Sökmen Güler, 'Forum Non Conveniens Doktrini ve Uluslararası Paralel Davalar' (2019) C.21 Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (Prof. Dr. Durmuş TEZCAN'a Armağan) 2629-2658.

17 Yıldırım (n 1) 19.

18 John Ruggie, 'Protect, Respect and Remedy: a Framework for Business and Human Rights', Report of the Special Representative of the Secretary-General on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises (7 April 2008) A/HRC/8/5 <<https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G08/128/61/PDF/G0812861.pdf?OpenElement>> Erişim Tarihi 17 December 2020.

19 Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Çalışma Grubunun toplam 31 maddeden oluşan İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri ve gerekçeleri için bkz. <https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf> Erişim Tarihi 17 December 2020.

etkin şikayet yollarıyla telafi etmelidir²⁰. Her ne kadar bu kuralların hukuken bir bağlayıcılığı olmasa da bu prensipler iş dünyası ve insan hakları alanındaki politikalar bakımından devletlere yol gösterici olmaktadır. Avrupa Birliği *Ruggie* Prensiplerinin kabul edilmesinin ardından yeni bir strateji belgesi yayınlamış ve üye devletlerin bu meseleye ilişkin bir eylem planı hazırlamalarını istemiştir²¹. Örneğin, İngiltere, Fransa ve Almanya başta olmak üzere bazı devletler bu prensipleri iç hukuklarına aktarmışlar; bazı devletler aktarma amacıyla eylem planları çıkarmışlar veya eylem planı hazırlığı içine girmişlerdir²².

Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri “Koruma, Saygı Gösterme ve Telafi Etme” adı altında üç sütun (*pillar*) diye ifade edilen temelden oluşmaktadır²³: (i) Devletler, vatandaşlarını üçüncü şahısların insan hakları suistimallerine karşı korumakla görevlidir. (ii) Şirketler insan haklarına saygı duymaktan sorumludur; bu sorumluluk kapsamında işletmeler başkalarının haklarını ihlal etmekten kaçınmalı ve katkıda bulunduğu olumsuz etkileri gidermelidir. (iii) İş dünyası ile bağlantılı insan hakları suistimallerinden etkilenen kişilere hem hukuki hem de diğer yollardan etkin telafiye daha kolay erişim imkânı sunulması gerekmektedir. Diğer bir ifadeyle, Rehber İlkeler uyarınca insan hakları devletler tarafından güvence altına alınmalı, şirketler tarafından insan haklarına saygı gösterilmeli ve ihlal durumunda etkin telafiye erişim sağlanmalıdır. Rehber İlkelerin ilk iki sütunu dikkate alındığında devletlerin işletmelerin insan haklarına saygılı olmasına zemin hazırlayacak bir ortamı oluşturmak ve şirketlerin de insan hakları ihlallerini önleme ve giderme konusunda gelişme kaydettikleri gözlenmektedir. Ancak üçüncü sütun bakımından gelişmenin aynı ölçüde olmadığı belirtilmektedir²⁴. Nitekim taraflar arasında maddi kaynaklara, bilgiye ve uzmanlığa erişim konusunda dengesizlik olduğu ve bu nedenle insan hakları mağdurlarına adalete erişim aşamasında özel dikkat gösterilmesi gerektiği hususu hem raporda²⁵ hem de ilkelerin gerekçelerinde²⁶ dile getirilmiştir.

Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri dışında, Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi²⁷ (*global compact*), OECD (Ekonomik Kalkınma ve

20 John Ruggie'nin anılan prensipler üzerine yorumları için bkz. John Gerard Ruggie, *Just Business: Multinational Corporations and Human Rights* (Amnesty International Global Ethics Series, 2013).

21 Yıldırım (n 1) 15.

22 Can and Yücel (n 4) 114. *Ruggie* Prensiplerinin iç hukuka aktarılmasına ilişkin eylem planları ve kanun yapma faaliyetlerini gösteren çalışma için bkz. <[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/578031/EXPO_STU\(2017\)578031_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/578031/EXPO_STU(2017)578031_EN.pdf)> Erişim Tarihi 17 December 2020 İnsan hakları durum tespitine ilişkin yasa çalışmalarındaki gelişmeleri aktaran belge için ayrıca bkz. <https://corporatejustice.org/policy-evidence-mhrdd-may-2019-final_1.pdf> Erişim Tarihi 17 December 2020.

23 John Ruggie, ‘Report of the Special Representative of the Secretary-General on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises: Business and Human rights: Further Steps toward the Operationalization of the “Protect, Respect and Remedy Framework” (9 April 2010) A/HRC/14/27 <https://www2.ohchr.org/english/issues/trans_corporations/docs/a-hrc-14-27.pdf> Erişim Tarihi 17 December 2020.

24 Ruggie (n 23) 117.

25 ibid 109 ff.

26 İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkelerinin 26. maddesine ilişkin Gerekçe.

27 Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi için bkz. <<https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>> Erişim Tarihi 17 December 2020. Özel sektör kuruluşlarını on temel evrensel ilkeye uymaya çağıran Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (*global compact*) hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Can and Yücel (n 4) 107 ff.

İşbirliği Örgütü)'nin Çok Uluslu İşletmeler Genel İlkeleri²⁸ ve ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü)'nin Çok Uluslu Şirketler ve Sosyal Politikaya ilişkin Üçlü Bildirgesi'nde²⁹ çok uluslu şirketlere yurt dışındaki ticari faaliyetlerinde kamuyu aydınlatma, insan hakları, istihdam, çevre, rüşvet, tüketici menfaatleri, bilim ve teknoloji, rekabet gibi konularda sorumlu davranmaları konularında öneriler sunan metinler bulunmaktadır. Ancak sayılan tüm bu belgeler şirketlerin uluslararası insan hakları normlarına saygı gösterme sorumluluklarını ortaya koymakla beraber bağlayıcı olmayan hukuk (*soft law*) metinleridir ve uygulanmaları gönüllülük esasına dayanmaktadır³⁰. Bu tarz ilkeler, hiç kuşkusuz şirketlerin insan hakları duyarlılıklarının artmasına katkı sağlamaktadır. Örneğin, şirketler çoğunlukla internet sayfalarında, kendilerinin ortaya koyduğu bazı davranış kurallarına yer vererek dolaylı olarak da olsa insan haklarına saygılı olacakları sözünü vermeye başlamıştır. Ayrıca, çok uluslu şirketlerin tedarik zincirlerinde yer alan diğer şirketler ile aralarındaki sözleşmelere hükümler konulması suretiyle kimi ilkeler uygulamada bağlayıcı hale getirilmeye çalışılmaktadır. Bir diğer gelişme ise “insan hakları “*due diligence*” raporlarıdır. Söz konusu raporlar ile özellikle çok uluslu şirketlerin yavru şirketleri ya da tedarik zincirindeki diğer şirketler ile yürüttükleri faaliyetler çerçevesinde sebep oldukları insan hakları ihlallerinin tespit edilmesi, önlenmesi ve bu ihlallerin azaltılması amaçlanmaktadır³¹.

Hükümetlerarası örgütlerin ortaya koydukları metinler hukuken bağlayıcı olmayıp, ihlali halinde yaptırım mekanizması, denetim mekanizması veya hak ihlaline uğrayan kişiye tazmin mekanizması sunmaktan yoksundur³². Bu nedenle, sözü edilen kuralların ve ilkelerin bir uluslararası antlaşma düzeyinde etkili olmalarını beklemek isabetli değildir. Şirketlerin insan hakları sorumluluğunun uluslararası bir antlaşma ile bağlayıcı biçimde kabul edilmesi ve ihlalden doğan zararın tazmini noktasında bu talebin şirketlerin uluslararası hukuktan doğan sorumluluğuna dayandırılabilmesi en etkili çözüm olacaktır. Bu amaçla, şirketlerin insan hakları ihlallerinden doğan sorumluluğunu öngören hukuken bağlayıcı uluslararası bir antlaşmanın hazırlık çalışmaları Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Konseyi bünyesinde 26 Haziran 2014 yılında başlatılmıştır³³. İnsan Hakları Konseyi tarafından kurulan Hükümetler Arası Çalışma Grubu (*Open-Ended Intergovernmental Working Group - OEIGWG*) beşinci oturumunun sonunda uluslararası antlaşmanın ikinci taslak metnini 6 Ağustos 2020 tarihinde kamuoyu ile paylaşmıştır³⁴.

28 OECD Çok Uluslu İşletmeler Genel İlkeleri için bkz. <<https://www.oecd.org/corporate/mne/38111419.pdf>> Erişim Tarihi 17 December 2020.

29 ILO'nun Çok Uluslu Şirketler ve Sosyal Politikaya ilişkin Üçlü Bildirgesi için bkz. <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_094386.pdf> Erişim Tarihi 17 December 2020.

30 Hükümetlerarası örgütlerin düzenlemeleri için ayrıca bkz. Zeynep Kivılcım, ‘Ulus-Aşırı Şirketler ve İnsan Hakları: Bakü-Tiflis-Ceyhan Boru Hattı Örneği’ (2010) 65-3 Ankara Üniversitesi SBF Dergisi 93-96; Can and Yücel (n 4) 113.

31 Yıldırım (n 1) 6-7.

32 Katerina Yiannibas, ‘The adaptability of international arbitration: Reforming the arbitration mechanism to provide effective remedy for business-related human rights abuses’ (2018) Vol. 36 (3) Netherlands Quarterly of Human Rights 218; Yıldırım (n 1) 6.

33 Bkz. <<https://www.ohchr.org/en/hrbodies/hrc/wgtranscorp/pages/igwgoncnc.aspx>> Erişim Tarihi 17 December 2020.

34 Bu taslak antlaşma metni için bkz. OEIGWG Chairmanship Second Revised Draft ‘Legally Binding Instrument To Regulate, In International Human Rights Law, The Activities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises’ (6 August 2020) <https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session6/OEIGWG_Chair-Rapporteur_second_revised_draft_LBI_on_TNCs_and_OBEs_with_respect_to_Human_Rights.pdf> Erişim Tarihi 17 December 2020.

C. Etkin Başvuru Yolunun Eksikliği

Çok uluslu şirketlerin gelişmesi ve büyümesi her zaman teşvik edilip desteklenmiş olup bu şirketlerin insan haklarına saygı noktasında sorumlu oldukları ve insan haklarını ihlal edebilecekleri olgusu nispeten yeni olup henüz evrensel olarak kabul edilmiş de değildir. Globalleşme ve ticaretin liberalleşmesi sonucu piyasalar ve ticaret hacmi genişlemiş ancak toplumların çok uluslu şirketlerin faaliyetlerinin olumsuz etkileri ile baş etme kapasiteleri aynı ölçüde bir gelişim gösterememiştir. Bu durum da insan haklarının ticari faaliyet sonucu ihlaline yol açmaktadır³⁵. Çok uluslu şirketlerin sebep olduğu insan hakları ihlallerine örnek olarak çocuk işçiliği, insan kaçakçılığı, işçi hareketlerine katılanlara şiddet uygulanması, güvensiz ve sağlıksız çalışma ortamları, yerli halkın topraklarına yeterli tazminat vermeden el koyma verilebilir³⁶.

İnsan hakları ihlal edilen birey ve halkların bu gibi durumlarda haklarını arayabilmesi gerekir. Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkelerinin 25. maddesi uyarınca, devletler kendi bölgelerinde ve/veya yetki alanlarında bu tür ihlaller gerçekleştiğinde adli, idari, yasal ve diğer uygun araçları kullanarak, mağdurların etkili çözümlere erişimini sağlamak için gerekli adımları atmak zorundadır. Dolayısıyla etkili şikayet mekanizmalarının varlığı devletin koruma görevi açısından önemli bir rol oynar. Rehber İlkelerin 27. maddesi uyarınca, devletlerin milli mahkemeler aracılığıyla etkin telafiye erişim sunma konusunda sorumlulukları söz konusu olduğu gibi; devletler ihlal meydana geldiğinde etkilenen kişilerin yargı yolu dışındaki etkili diğer telafi yollarına erişebildiğinden emin olmak için uygun adımları atmalıdır. Bunun yanı sıra şirketler de insan haklarını ihlal etmemeli ve insan hakları konusunda neden oldukları olumsuz etkileri ortadan kaldırmak için çaba göstermelidir. Bu bağlamda insan haklarına ilişkin olumsuz etkilerin değerlendirilmesine yönelik etkili şikayet mekanizmalarının tesis edilmesi önem taşımaktadır³⁷.

Rehber İlkeler, çok uluslu şirketlerin sebep olduğu insan hakları ihlallerine dikkat çekmekle beraber belirli bir uyumsuzluk çözüm yoluna yer vermemiştir. Rehber İlkelerdeki bu boşluk nedeniyle Lahey Kurallarının hazırlık süreci başlamış ve tahkim iş dünyası ve insan hakları alanında bir uyumsuzluk çözüm yolu olarak tartışılmaya başlanmıştır³⁸.

35 Nathália de Paula Brandão, 'Is BHR Arbitration the New Black? A Proposal for International Arbitration on Business and Human Rights' (ELSA France Press, 18 February 2018) <<https://publications.elsafrance.org/2018/02/18/is-bhr-arbitration-the-new-black-a-proposal-for-international-arbitration-on-business-and-human-rights/>> Erişim Tarihi 17 December 2020.

36 Cronstedt (n 2) 1.

37 'Doing Business with Respect for Human Rights: A Guidance Tool for Companies' (Shift, Oxfam, Global Network Netherlands, 2016), 26 ff. Çalışma için bkz. <https://shiftproject.org/wp-content/uploads/2020/01/business_respect_human_rights_full-1.pdf> Erişim Tarihi 17 December 2020.

38 Cleary Gottlieb, 'The Launch of the Hague Rules on Business and Human Rights Arbitration' (Alert Memorandum, 29 January 2020) <<https://www.clearygottlieb.com/-/media/files/alert-memos-2020/the-launch-of-the-hague-rules-on-business-and-human-rights-arbitration.pdf>> Erişim Tarihi 17 December 2020.

III. İş Dünyası ve İnsan Hakları Tahkimine İlişkin Lahey Kuralları

A. Hazırlık Süreci

İş Dünyası ve İnsan Hakları Tahkim Çalışma Grubu (Çalışma Grubu) uluslararası tahkimin insan hakları ihlalleri bakımından mahkeme yargılamasına nazaran etkin, hızlı, erişilebilir ve adil bir çözüm yolu sunabileceği inancıyla çalışmalarına başlamıştır³⁹. Daha sonra, Çalışma Grubu tarafından “Taslak Takım”⁴⁰ oluşturulmuş ve bu takım iş dünyası ve sivil toplum temsilcilerine de danışarak Lahey Kurallarının taslak metnini hazırlamıştır⁴¹. Takımın çalışması ve proje ile bağlantılı etkinlikler Lahey şehri tarafından bütçelenmiş ve Hollanda Dış İşleri Bakanlığı tarafından desteklenmiştir⁴². Ocak 2018’de çalışmalarına başlayan takım, uluslararası tahkimin mevcut durumunun insan haklarına ilişkin meselelere uygulanmak konusunda özellikle hakemlerin insan hakları alanında uzman olmaması ve tahkim yargılamasında şeffaflığın olmaması nedeniyle yeterli ve uygun olmadığına işaret etmiştir⁴³. Lahey Kurallarına ilişkin taslak⁴⁴ kamuoyu ile paylaşılmış ve böylece ilgililere taslak kurallar hakkında 4 Eylül 2019 tarihine dek yorum yapma imkânı tanınmıştır⁴⁵. Sonuç olarak Lahey Kurallarının nihai metni 12 Aralık 2019 tarihinde Lahey’deki Sürekli Tahkim Divanı’nın ev sahipliğinde tanıtılmıştır⁴⁶.

- 39 La Haye kurallarını hazırlayan Çalışma Grubunun amaçları ve kuralların amacı hakkında bkz. <<https://www.cilc.nl/project/the-hague-rules-on-business-and-human-rights-arbitration/>> Erişim Tarihi 17 December 2020. Yiannibas (n 32) 222; Martin Doe, Steven Ratner, and Katerina Yiannibas, ‘Arbitrating Business and Human Rights Disputes: Public Consultation on the Draft Hague Rules on Business and Human Rights Arbitration’ (Kluwer Arbitration Blog, 27 June 2019) <<http://arbitrationblog.kluwerarbitration.com/2019/06/27/arbitrating-business-and-human-rights-disputes-public-consultation-on-the-draft-hague-rules-on-business-and-human-rights-arbitration/>> Erişim Tarihi 17 December 2020; Lisa Sachs, Lise Johnson, Kaitlin Cordes, Jesse Coleman, Brooke Guven, ‘The Business and Human Rights Arbitration Rule Project: Falling short of its access to justice objectives’ CCSI Briefing Note (2019) 10-11; Catherine Dunmore, ‘International Arbitration of Business and Human Rights Disputes: Part I’ (Asser Institute: Doing Business Right Blog, 16 November 2017) <<https://www.asser.nl/DoingBusinessRight/Blog/post/international-arbitration-of-business-and-human-rights-disputes-part-1-introducing-the-proposal>> Erişim tarihi 17 December 2020.
- 40 Taslak Takım, sivil toplum kuruluşları, üniversiteler, mahkemeler, tahkim enstitüleri gibi çeşitli kurumlarda çalışan kişilerden ve avukatlardan oluşan 14 kişilik uzman bir ekibin bir araya gelmesi sonucu oluşmuştur. Ekibin her bir üyesi, çok uluslu şirketlerin sebep olduğu insan hakları ihlalleri konusuna özgü tahkim kurallarını değerlendirebilecek kişilerden seçilmiştir. Taslak takım üyeleri insan hakları, tahkim, mahkeme yargılaması, tedarik zincirlerinin işletilmesi ve buna benzer konularda özel uzmanlık alanlarına sahip kişilerdir. Bruno Simma başkanlığındaki Taslak takımının diğer üyeleri şunlardır: Anne Van Aaken, Diane Desierto, Marin Doe Rodriguez, Jan Eijssbouts, Ursula Kriebaum, Pablo Lumerman, Sergio Puig, Steven Ratner, Katerina Yiannibas, Giorgia Sangiulolo, Martijn Scheltema ve Richard Meeran. Bkz. Ylli Dautaj, ‘Roll Out the Red Carpet: The Hague Rules on Business and Human Rights Arbitration are Finally Here!’ (Kluwer Arbitration Blog, 26 December 2019) <<http://arbitrationblog.kluwerarbitration.com/2019/12/26/roll-out-the-red-carpet-the-hague-rules-on-business-and-human-rights-arbitration-are-finally-here/>> Erişim Tarihi 17 December 2020.
- 41 Bruno Simma, Diane Desierto, Martin Doe Rodriguez, Jan Eijssbouts, Ursula Kriebaum, Pablo Lumerman, Abiola Makinwa, Richard Meeran, Sergio Puig, Steven Ratner, Martijn Scheltema, Suzanne Spears, Anne van Aaken and Katerina Yiannibas, ‘International Arbitration of Business and Human Rights Disputes: Elements for Consideration in Draft Arbitral Rules, Model Clauses, and Other Aspects of the Arbitral Process’, Central for International Legal Cooperation (2020) 4; Doe (n 39).
- 42 Doe (n 39); Brandão (n 35).
- 43 Yiannibas (n 32) 222; Shavana (n 15) 1.
- 44 Taslak metnin UNCITRAL Tahkim Kuralları ile karşılaştırılmasını içeren çalışma için bkz. Keon-Hyung Ahn and Hee-Cheol Moon, ‘An Introductory Study on the Draft Hague Rules on Business and Human Rights Arbitration’ (2019) Journal of Arbitration Studies 3-22.
- 45 <<https://www.cilc.nl/worldwide-public-consultation-on-the-hague-rules-on-business-and-human-rights-arbitration/>> Erişim Tarihi 17 December 2020.
- 46 Shavana (n 15) 1; Fabio Santacroce and Caterina Benini, ‘PCA Hosts Launch of Hague Rules for Business and Human Rights Disputes’ (Law Business Research, 20 January 2020), <<https://www.arblit.com/wp-content/uploads/2020/01/PCA-hosts-launch-of-Hague-Rules-for-business-and-human-rights-disputes.pdf>> Erişim Tarihi 17 December 2020.

Lahey Kuralları aynı zamanda Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri (*Ruggie* Prensipleri)'nin üç sütunu bakımından da karşılığını bulmaktadır. Zira devletler tahkim yolunu adalete erişim ve insan haklarını korumak için teşvik ederek, kolaylaştırarak ve hatta talep ederek *Ruggie* Prensipleri uyarınca üstlendikleri görevi yerine getireceklerdir. Diğer taraftan şirketler de tahkim yolunu tercih ederek ikinci sütun uyarınca sorumluluklarını yerine getireceklerdir. Lahey Kuralları ile amaçlanan çok uluslu şirketlerin sebep olduğu insan hakları ihlallerinden doğan uyuşmazlıkların tahkim yoluyla çözümünü kolaylaştırmak ve teşvik etmektir⁴⁷. Bu uyuşmazlık çözüm yöntemi, sadece insan hakkı mağdurları ile çok uluslu şirketler arasındaki uyuşmazlıklara değil aynı zamanda çok uluslu şirketlerin kendi tedarik zinciri içerisindeki iş ortakları arasındaki uyuşmazlıklara da uygulanacaktır. Dolayısıyla, iş dünyası ve insan hakları tahkimi, çok uluslu şirketlerin kendi operasyonlarından kaynaklanan insan hakları ihlallerinden zarar gören mağdurlar yanında çok uluslu şirketler için de başvurulacak bir mekanizma öngörmektedir⁴⁸.

B. Lahey Kurallarının İncelenmesi

Lahey Kuralları temel olarak 2013 tarihli UNCITRAL (*United Nations Commission on International Trade Law*- Birleşmiş Milletler Uluslararası Ticaret Hukuku Komisyonu) Tahkim Kurallarını esas almış olup 1. maddenin (4). fıkrasında da belirtildiği üzere iş dünyası ve insan hakları uyuşmazlıklarının özellikleri dikkate alınarak gerekli değişiklikler yapılmıştır⁴⁹. Lahey Kuralları, çok uluslu şirketlerin faaliyetlerinin insan hakları üzerindeki etkisinden kaynaklanan uyuşmazlıkların tahkim yoluyla çözümü için bir set kurallar içermektedir. Kurallar 57 maddeden ve toplam 6 bölümden (I. Başlangıç Hükümleri, II. Hakem Heyetinin Oluşturulması, III. Tahkim Yargılaması, IV. Şeffaflık, V. Hakem Kararı, VI. Diğer Hükümler) meydana gelmektedir. Her madde taslak çalışmasının arka planını ve UNCITRAL Tahkim Kurallarından bir sapma yapıldıysa bu sapmayı açıklayan bir gerekçe içermektedir. Lahey Kurallarını yorumlamak ve uygulamak açısından son derece yararlı olan gerekçe kısmı Kuralların bir parçası değildir⁵⁰. Bunun yanı sıra, Lahey Kuralları hakemlerin uyması gereken birtakım etik kuralları içeren davranış kurallarına (*Code of Conduct*) yer vermektedir. Son olarak, Kurallar uyuşmazlık öncesi ve sonrası için model tahkim klorları içeren bir ek içermektedir.

47 Maria Laura Izzo, 'A Further Step Towards Business and Human Rights Arbitration – The Hague Rules' (Kluwer Arbitration Blog, 13 September 2019) <<http://arbitrationblog.kluwerarbitration.com/2019/09/13/a-further-step-towards-business-and-human-rights-arbitration-the-hague-rules/>> Erişim Tarihi 17 December 2020; Lee M. Caplan and Timothy J. Feighery and Jason Rotstei, 'New Arbitration Rules for the Resolution of Business and Human Rights Disputes Unveiled' (Arent Fox, 7 February 2020) <<https://www.arentfox.com/perspectives/international-arbitration-dispute-resolution-blog/new-arbitration-rules-the-resolution>> Erişim Tarihi 17 December 2020.

48 Cronstedt (n 2) 2; Suleyman Wellings-Longmore, 'Business and Human Rights Arbitration: Widening the net of remedies' (Linklaters, 11 September 2019) <<https://www.linklaters.com/en/insights/blogs/arbitrationlinks/2019/september/business-and-human-rights-arbitration-widening-the-net-of-remedies>> Erişim Tarihi 17 December 2020.

49 Doe (n 39); Caplan and Feighery and Rotstei, (n 47).

50 Lahey Kuralları, Giriş Kısmı (*Introductory note*), 3.

Tahkim, iş dünyası ve insan hakları uyuşmazlıkları bakımından yararlı bir uyuşmazlık çözüm yolu olarak kabul edilmekle beraber, bu uyuşmazlıklar bakımından tahkime başvurmak ve Lahey Kurallarını uygulamak birtakım zorlukları da beraberinde getirmektedir. Bu bölümde Lahey Kurallarının UNCITRAL Tahkim Kurallarından farklılık arz eden maddeleri incelenirken bu zorlukların belli başlıları ele alınacak ve bazı çözüm önerilerine yer verilecektir.

1. Uygulama Alanı

Lahey Kurallarının önsözü, *Ruggie* Prensiplerine ve özellikle de Prensiplerin III. sütuna atıfta bulunmak suretiyle çok uluslu şirketlerin faaliyetleri sonucu insan hakları olumsuz etkilenen mağdurlara uyuşmazlıklarını çözmek konusunda bir imkân tanındığını belirtmektedir. Lahey Kurallarının önsözünde açıkça belirtildiği üzere⁵¹, insan hakları ihlal edilenler milli mahkemelere başvurmak yerine uyuşmazlıklarını tahkim yoluyla çözebilirler. Tahkim, devlet yargılamasının yerine geçmek üzere tasarlanmış bir uyuşmazlık çözüm yolu değildir; taraflara uyuşmazlıklarını çözmek için alternatif bir imkân sunmaktadır. Davacıların tahkime başvurmak için iç hukuk yollarını tüketmeleri yönünde bir şart öngörülmemiştir.

Taraflar sözleşmesel olsun olmasın belirli bir hukuki ilişkiden kaynaklanan uyuşmazlıklarının Lahey Kurallarına göre çözüme bağlanacağını kararlaştırmış bulunuyorlarsa, söz konusu uyuşmazlıklar, işbu Kurallara göre çözümlenir (m.1/f.1). Lahey Kurallarının uygulama alanı davacı ve davalının kimliğinden veya uyuşmazlığın konusundan bağımsızdır. Diğer bir ifadeyle, Kurallar tarafların tahkim yoluyla çözümünü konusunda anlaştıkları herhangi bir uyuşmazlık için uygulanabilir. Uyuşmazlığın iş dünyası ve insan hakları uyuşmazlığı olarak vasıflandırılması şart koşulmamıştır⁵². Ayrıca taraflar tahkime bireyleri, sendikaları ve işçi birliklerini, devletleri, devlet kuruluşlarını dahil edebilirler⁵³. Bu kadar çeşitli tarafları ve kuruluşları sürece dahil etme imkânı sunulması Kuralların olumlu bir yönü olarak değerlendirilebilir. Bunun yanı sıra, Lahey Kuralları “iş dünyası”, insan hakları”, “iş dünyası ve insan hakları” kavramlarını tanımlamamaktadır. Amaç tıpkı *Ruggie* Prensiplerinde olduğu gibi bu kavramların olabildiğince geniş yorumlanmasını temin etmektir⁵⁴.

2. Tahkime Rıza

Lahey Kurallarının uygulanmasının önündeki en büyük engel, hiç kuşkusuz tarafların tahkime rızasının aranmasıdır. İş dünyası ve insan hakları tahkimine başvurmanın ön şartı sözleşmelerde bir tahkim klotunun yer alması veya uyuşmazlık çıktıktan

51 Lahey Kuralları, Önsöz (*Preamble*), paragraf 3.

52 Gottlieb (n 38) 2.

53 Lahey Kuralları, Giriş Kısım, 3.

54 Lahey Kuralları, Giriş Kısım, 3.

sonra bir tahkim anlaşmasının akdedilmesidir⁵⁵. Uyuşmazlığın mevcut bir sözleşme ilişkisinden çıkmaması durumunda da zararın meydana gelmesinden sonra tarafların uyuşmazlığı tahkime götürme iradelerinin mevcut olması gerekir⁵⁶. Lahey Kuralları tıpkı UNCITRAL Tahkim Kuralları gibi tarafların tahkime rızasını hangi şekilde vereceği veya söz konusu rızanın içeriği konusunda bir düzenleme öngörmemiştir⁵⁷.

İş dünyası ve insan hakları tahkiminde davalar üç şekilde karşımıza çıkabilir⁵⁸: (i) çok uluslu şirketin faaliyetlerinden dolayı insan hakkı doğrudan ihlal edilen kişiler şirkete karşı dava açabilirler. Bu durumda, mağdurların şirket ile ihlal gerçekleştikten sonra bir tahkim anlaşması imzalamaları gerekir. (ii) çok uluslu şirket, kendi iş ilişkisi içerisinde bulunduğu bir iş ortağının örneğin bir tedarikçisinin insan hakkını ihlal etmesi nedeniyle ona karşı dava açabilir. Bu durumda, çok uluslu şirketin kendi iş ortağı ile yaptığı anlaşmanın bu tarz talepleri tahkime taşımaya izin verecek şekilde kaleme alınıp alınmadığını incelemek gerekir. (iii) İnsan hakkı ihlal edilen kişi “üçüncü kişi” sıfatı ile çok uluslu şirketin insan haklarına ilişkin açık ve yazılı bir taahhüdüne dayanarak şirkete karşı dava açıp talepte bulunabilir. Bu durumda şirketin insan hakları ihlalinde sorumluluğunun öngörüldüğü hüküm tam üçüncü kişi yararına sözleşme hükmü olarak değerlendirilir⁵⁹.

Lahey Kuralları her iki tarafın rızasını aradığından, şirketleri iş dünyası ve insan hakları uyuşmazlıkları bakımından tahkim konusunda anlaşmaya zorlamak mümkün değildir. Bu nedenle, çok uluslu şirketlerin insan haklarını ihlal etmeleri durumunda tahkime baştan rıza gösterdiklerini belirten taahhütlerde bulunmaları önem taşımaktadır⁶⁰. Çalışma Grubu da ticari sözleşmelerin tahkim süreçlerini başlatabilecek klostara yer verip sürece katılabilecek mağdur gruplarını “üçüncü kişi” olarak belirtmelerini önermektedir⁶¹. İnsan hakları ihlali durumunda şirketin mağdurlara yönelik tazminat yükümlülüğünün bulunmasına yönelik üçüncü kişi yararına bir sözleşme hükmüne yer vermesi insan hakları koruması için etkin bir yöntem olacaktır. Ancak şirketlerin sözleşmelerine bir kloz koymak yoluyla ileride kendisine karşı başlatılacak bir tahkime baştan rıza göstermelerini beklemek pek gerçekçi bir yaklaşım değildir⁶². Zira çok uluslu şirketler insan hakları normlarına saygı gösterme sorumluluklarını ortaya koyan belgelerde dahi uluslararası hukuk

55 Antony Crockett and Marco de Sousa, ‘Arbitrating Business and Human Rights Disputes: Viable for Victims?’ (2019) Asian Dispute Review 104, 106.

56 Lahey Kurallarının 1. maddesine ilişkin Gerekçe (*Commentary*), 19.

57 Lahey Kuralları, Giriş Kısmı, 3.

58 Yiannibas (n 32) 223.

59 Simma (n 41) 8-9; Türk hukukundaki değerlendirmeler için bkz. Can and Yücel (n 4) 123.

60 Çok uluslu şirketlerin önceden tahkime rıza göstermeleri yatırım tahkiminde ev sahibi devletin iki taraflı yatırım anlaşmaları yoluyla yatırım tahkimine rıza göstermesine benzetilmektedir. Bkz. Nicolás Zambrana Tévar, ‘Can Arbitration Become the Preferred Grievance Mechanism in Conflicts Related to Business and Human Rights?’ (2015) 18-20.

61 Brandão (n 35).

62 Corina Voda, ‘Resolving Business and Human Rights Disputes-Is Arbitration the Way to Go?’ 3/2020 Zeitschrift für Europarechtliche Studien (ZEuS) 465, 477.

metinlerine referans yapmaktan kaçınmakta, içeriği belirsiz ve muğlak taahhütlere yer vermektedirler⁶³.

Lahey Kurallarının uygulanması açısından göz önüne alınması gereken diğer bir husus da *forum non conveniens* doktrini⁶⁴. Çok uluslu şirketlerin tüzel kişilikler oluşturarak *forum non conveniens* doktrinine dayanarak sorumluluktan kurtulmaları ihtimal dahilindedir⁶⁵. Şirketlerin *forum non conveniens* doktrinine dayanma imkanları mevcut iken baştan gönüllü olarak tahkime rıza gösterdiklerini belirten taahhütlerde bulunmalarını sağlamak çok zor olacaktır⁶⁶. Dolayısıyla *forum non conveniens* doktrini Lahey Kurallarının uygulanması açısından bir engel teşkil edebilir.

3. Taraf Menfaatlerinin Dengelenmesi

İş dünyası ve insan hakları uyumsuzlukları genellikle eşit müzakere gücüne, ticari ve hukuki bilgiye ve finansal kaynaklara sahip olmayan taraflar arasında meydana gelmektedir⁶⁷. Örneğin, hakkının ihlal edildiğini ileri süren bir gerçek kişi ile şirket arasındaki veya çok uluslu bir şirket ile küçük ölçekli bir tedarikçi arasındaki tahkim ilişkisindeki eşitsizlik açıktır. Bu hususu dikkate alan Kurallar tahkim heyetine bir yükümlülük getirmektedir. Lahey Kuralları m.5/f.2 uyarınca, tahkim heyeti tarafsızlık ve bağımsızlıktan ödün vermeden adalete erişim hususunda dil, temsil edilme, yargılamanın işleyişi konusunda farkındalık, masraflar gibi çeşitli nedenlerden dolayı dezavantajlı durumda bulunan tarafın iddialarını yargılamada adil ve etkin bir şekilde ortaya koymasını temin etmelidir. Ancak bu yükümlülüğün nasıl uygulanacağı konusunda madde bir açıklık getirmemektedir. Ayrıca, m.22/f.2'deki dava dilekçesi, olabildiği ölçüde, davacının iddialarını destekleyen belge ve diğer delilleri içermelidir hükmündeki “olabildiği ölçüde” ifadesi tahkim heyetine taraflar arasındaki muhtemel dengesizliği dikkate almasını ve yeterli delil ile desteklenmemiş olsa dahi uygun bulunduğu talepleri davacının ileri sürmesine izin vermektedir⁶⁸. Tahkim heyetlerinin uygulamada bu takdir yetkilerini nasıl kullanacaklarını zaman gösterecektir. Ancak tahkim heyetlerinin tarafların arasında önemli ölçüde bir dengesizliğin mevcut olması durumunda inisiyatif ele alan bir yaklaşım içerisinde olacaklarını öngörmek mümkündür⁶⁹.

63 Kıvılcım (n 30) 93.

64 Shavana (n 15) 2.

65 Alston (n 1) 35; Yıldırım (n 1) 19.

66 Shavana (n 15) 2.

67 Ahn and Moon (n 44) 14; Crockett and Sousa (n 55) 107; Alex Baykitch and Edmund Bao, ‘International arbitration of business-related human rights disputes’ (King & Wood Mallesons 21 December 2018) <<https://www.kwm.com/en/au/knowledge/insights/international-arbitration-of-business-related-human-rights-disputes-20181221>> Erişim Tarihi 17 December 2020.

68 Ahn and Moon (n 44) 14.

69 Gottlieb (n 38) 4.

4. Atama Makamı ve Hakemlerin Atanması

Taraflar, aralarındaki uyuşmazlıkların çözümü için kurumsal tahkim yoluna veya *ad-hoc* tahkime başvurabilirler. *Ad Hoc* tahkim usulüne göre, tahkim yargılaması tarafların kendi inisiyatifleri ile belirlemiş oldukları kurallar çerçevesince yapılmaktadır. Taraflar yargılamanın usulüne uygulanacak kurallar için genellikle UNCITRAL Tahkim Kurallarının uygulanmasını kararlaştırabilmektedirler. *Ad hoc* tahkimin esnek yapısı ve kurumsal tahkim masraflarından tasarruf etmek gibi avantajları olmasına rağmen taraflardan birinin hakemini atamayarak yargılamaya katılmayı reddetmesi durumunda yargılamanın ciddi anlamda uzaması söz konusu olabilmektedir.

Lahey Kuralları, UNCITRAL Tahkim Kuralları esas alınarak hazırlandığından kurumsal tahkimden ziyade *ad hoc* tahkimi öngörmektedir⁷⁰. Bununla bağlantılı olarak, Lahey Kuralları m.6/f.1 uyarınca, taraflar başka bir atama makamı belirlemedikleri takdirde Lahey'deki Sürekli Tahkim Divanı'nın Genel Sekreterliği atama makamı olarak belirlenmiştir. Maddenin gerekçe kısmında Sürekli Tahkim Divanı'nın hükümetler arası yapısından ve iş dünyası ve insan hakları uyuşmazlıkları konusundaki tecrübesinden dolayı atama makamı olarak belirlendiği açıklanmıştır. Tahkim yargılamasının meşruiyeti büyük ölçüde uygun hakemlerin seçimine bağlı olduğu için, başka bir atama makamı belirlenecek ise tarafların bu konuyu dikkatle gözden geçirmeleri gerektiği de belirtilmiştir⁷¹.

Tarafların anlaşması durumunda iş dünyası ve insan hakları tahkiminin Lahey Kuralları nezdinde bir tahkim enstitüsü tarafından yürütülmesi mümkündür⁷². Taraflar tahkim sürecini idari açıdan yönetecek ve destek verecek bir tahkim enstitüsü belirlememişlerse, bu rolü Sürekli Tahkim Divanı'nın yerine getireceği m.1/f.5'te açıkça belirtilmiştir.

Lahey Kurallarının 8-11 maddeleri, hakemlerin atanmasına ve tahkim heyetinin oluşturulmasına ilişkin usulü düzenlemektedir. Söz konusu maddelerden 11. madde UNCITRAL Tahkim Kurallarından farklı yeni bir maddedir. Bu madde, iş dünyası ve insan hakları uymazlıklarının özelliklerini dikkate almak suretiyle hakemlerin atanması konusunu düzenlemektedir. Bu madde aynı zamanda bu Kurallar nezdindeki iş dünyası ve insan hakları tahkiminin meşruiyeti için tarafsızlığın, bağımsızlığın ve uzmanlığın önemine işaret etmektedir. Lahey Kuralları, taraf-hakemlerin seçiminde taraf iradesini kabul etmekle beraber başhakemin seçimi konusunda bir farklılık öngörmüştür. Bununla bağlantılı olarak m.11 (c) bendi uyarınca hakem heyeti başkanının veya tek hakem olması durumunda hakemin somut uyuşmazlığa göre iş dünyası ve insan hakları hukuku ve uygulaması, ilgili milli ve milletlerarası düzenlemeler hakkında uzman ve ilgili sektör ve endüstri hakkında bilgi sahibi olması aranmaktadır. Her ne kadar iş

⁷⁰ Ahn and Moon (n 44) 15.

⁷¹ Lahey Kurallarının 6. maddesine ilişkin Gerekçe, 25-26.

⁷² Ahn and Moon (n 44) 15.

dünyası ve insan hakları alanındaki uzmanlık tek hakem veya hakem heyeti başkanı için araniyor olsa da, iş dünyası ve insan haklarına ilişkin uyuşmazlıkların etkin bir şekilde çözülmesi adına olumlu bir adım olarak değerlendirilmelidir⁷³.

Belli başlı tahkim enstitüleri hakemler için halihazırda davranış kuralları öngörmekte⁷⁴ veya hazırlamaktadırlar⁷⁵. Lahey Kurallarının hakemler için davranış kuralları (*Code of Conduct*) içeriyor olması dikkat çekicidir. Lahey Kuralları m.11/f.2 uyarınca hakemler genel etik kurallara ve hakemlerin bildirim yükümlülüğü altında oldukları hususlara yer veren davranış kurallarına uymalıdır.

5. Uygulanacak Hukuk

Lahey Kurallarının 46. maddesi hakem heyetinin uyuşmazlığın esasına hangi hukuku uygulayacağını düzenlemektedir. Buna göre, hakem heyeti öncelikle uyuşmazlığın esasına taraflarca seçilmiş olan hukuku, hukuk kurallarını veya standartları uygular. Taraflarca bir seçim yapılmamışsa, hakem heyeti m.46/f.2 uyarınca uygun olduğuna karar verdiği hukuku veya hukuk kurallarını uygular.

Lahey Kurallarının 46. maddesinin (1). ve (2). fıkralarında “hukuk kuralları” ifadesine yer verilmesi değişik hukuk sistemlerinin veya *anasyonel* hukuk kurallarının taraflarca seçilmesine ve hakem heyetleri tarafından uygulanmasına imkan tanımaktadır. Özellikle hukuk seçimine ilişkin ilk fıkrada “hukuk, hukuk kuralları veya standartlar” ifadesine yer verilmesi tarafların seçimi açısından geniş bir esneklik sağlamaktadır⁷⁶. Örneğin, şirketler, insan haklarına saygının sağlanması için kendi faaliyetlerini yürütürken takip edecekleri bir dizi kural oluşturmuş ve bu davranış kurallarıyla bağlı olma taahhütlerini tek taraflı olarak beyan etmiş olabilirler. Hakem heyetinin m.46/f.2 uyarınca uygulanmasına karar verdiği hukuk veya hukuk kuralları uluslararası insan hakları yükümlülükleri içerebilir. Hakem heyeti, uyuşmazlığa taraf sıfatıyla veya taraflardan birinin vatandaşı olması nedeniyle dahil olmuş bir devletin uluslararası insan hakları yükümlülüklerini dikkate alabilir⁷⁷.

Uygulanacak hukuktan bağımsız olarak, m.46/f.4 uyarınca hakem heyeti her durumda varsa sözleşme hükümlerine göre karar vermek ve ticari teamül haline gelmiş iş dünyası ve insan hakları standardı veya belgesi dahil olmak üzere hukuki işleme uygulanabilecek herhangi bir ticari teamülü göz önünde bulundurmak zorundadır. Böylelikle hakem heyeti iş dünyası ve insan hakları uyuşmazlıklarını çözerken Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri, OECD Çok Uluslu İşletmeler

73 Lahey Kurallarının 11. maddesine ilişkin Gerekçe, 31.

74 Singapur Uluslararası Tahkim Merkezinin Hakemler için Davranış Kuralları için bkz. <<https://www.siac.org.sg/our-rules/code-of-ethics-for-an-arbitrator>> Erişim Tarihi 17 December 2020.

75 Yatırım Tahkimine ilişkin ICSID Kurallarının değiştirilmesine ilişkin öneri için bkz. 4 nolu çalışma belgesi (Working paper No.4), 294 <https://icsid.worldbank.org/sites/default/files/WP_4_Vol_1_En.pdf> Erişim Tarihi 17 December 2020.

76 Voda (n 62) 479.

77 Simma (n 41) 9.

Genel İlkeleri, ILO Çok Uluslu Şirketler ve Sosyal Politikaya ilişkin Üçlü Bildirge gibi çeşitli kaynaklardan yararlanabilir⁷⁸. Özellikle belirli bir sektörde insan haklarının korunması konusunda ilgililer bir taahhütte bulunmuşlarsa bir ticari teamül gelişmiş olabilir ve sözleşme uygulanacak insan hakları standardına ilişkin açık bir hüküm içermese de taraflar söz konusu standartlar ile bağlı olurlar. Hakem heyetlerinin Lahey Kurallarını uygularken iş dünyası tarafından yapılan taahhütleri nasıl yorumlayacağını zaman gösterecektir. Ancak bu noktada İngiliz Yüksek Mahkemesi'nin bir kararı hakem heyetlerine yol göstermesi açısından önem arz etmektedir.

Lungowe v Vedanta kararına⁷⁹ konu olan olayda, Zambiya'nın Chingola şehrinde ikamet etmekte olan 1826 kişi İngiltere merkezli Vedanta şirketine ve bu şirketin Zambiya merkezli yavru şirketi "Konkola Copper Mines Plc" (KCM) yönelik olarak İngiliz mahkemelerinde dava açmıştır. Davacılar, KCM'in işlettiği kömür madeninin atıklarının su kaynaklarını kirlettiği ve yerel halkın sağlığına ve mallarına zarar verdiği ve ayrıca gelir kaybı yaşamalarına sebebiyet verdiği gerekçeleriyle haksız fiil türlerinden biri olan ihmale (*negligence*) dayalı olarak uğradıkları zararın tazminini talep etmişlerdir. Mahkemenin yetkili olmadığına dair yapılan itiraza ilişkin olarak hâkim davanın görülmesi için İngiliz mahkemelerinin uygun mahkeme olması şartını incelemiş ve *forum non conveniens* doktrininin uygulanmayacağına hükmetmiştir⁸⁰. Bu kararda, davalının sorumluluğu Zambiya hukuku uyarınca tespit edilecek olsa da, ana şirketin (Vedanta) Zambiya'daki madeni işleten yavru şirket ile olan ilişkisinin sorumluluk açısından önem taşıdığı belirtilmiştir. İngiliz Yüksek Mahkemesi, Vedanta'nın davacılar karşı bir özen yükümlülüğü olabileceği sonucuna varırken Vedanta'nın yönetim kurulunun yavru şirket üzerindeki gözetimini açıkça vurgulayan ve yayınlanmış olan sürdürülebilirlik raporuna dayanmıştır⁸¹. Bu karardan sonra, ana şirketlerin kamuoyu ile paylaştıkları raporlardaki insan hakları ve çevre politikalarına ilişkin taahhütlerinin hukuki bir sorumluluk doğurabileceği esası kabul edilmiştir.

6. Çok Taraflı Talepler ve Üçüncü Kişilerin Rolü

Lahey Kuralları iş dünyası ve insan hakları alanında daha sık karşılaşılabileceği varsayımıyla çok taraflı talepleri düzenleyen ayrı bir madde içermektedir⁸². Lahey Kuralları m.19/f.1 uyarınca, önemli ölçüde ortak hukuka ve olaylara dayanan talepler beraber dinlenilir. Hakem heyeti, somut taleplerin sayısı, yapısı ve konusu itibarıyla

78 Ahn and Moon (n 44) 19; Simma (n 41) 9-10.

79 Vedanta Resources Plc and another v Lungowe and others [2019] UKSC 20. Bkz. <<https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2017-0185-judgment.pdf>> Erişim Tarihi 17 December 2020.

80 Temyiz mahkemesi olaydaki tüm unsurlar değerlendirildiğinde Zambiya mahkemelerinin olayla daha sıkı ilişki içinde olduğunu tespit etmiştir. Ne var ki, *forum non conveniens* testinin ikinci aşaması bakımından adalet erişiminin sağlanması meselesi üzerinden yapılan incelemede davacıların Zambiya mahkemelerinde adli yardım alamayacak olması ve davayı takip edebilecek yetkinlikte vekillerden hukuki destek alamayacak olmaları karşısında İngiliz mahkemelerinin yetkili olacağına hükmetmiştir Bkz. Vedanta Resources Plc and another v Lungowe and others [2019] UKSC 20, paragraf 90.

81 Vedanta Resources Plc and another v Lungowe and others [2019] UKSC 20, paragraf 58.

82 Lahey Kurallarının 19. maddesine ilişkin Gerekçe, 39.

özel usuller kabul edebilir. Lahey Kuralları m.19/f.2 uyarınca, hakem heyeti bir veya birden fazla üçüncü kişinin, ilgili tahkim anlaşmasını içeren hukuki işlemin tarafı olması veya söz konusu işlemin üçüncü kişi yararına yapılmış olması şartıyla tahkime taraf olarak katılmasına izin verebilir. Hakem heyeti tek bir hakem kararı veya tahkime dahil olan herkes bakımından ayrı ayrı hakem kararları verme yetkisine sahiptir. Bu madde, uygulama alanının sınırlarının belirsiz olması ve üçüncü kişi yararına sözleşme kavramının açık olmaması nedeniyle doktrinde eleştirilmiştir⁸³.

Çok taraflı talepler Kuralların 19. maddesinde belirli bir ölçüde düzenlenmiş olmasına rağmen çok sayıda talep ve farklı menfaatlere sahip taraflar içeren bir davada usule ilişkin meselelerin çözümü zorluk teşkil edecektir. Bu nedenle, madde gerekçesinde de belirtildiği üzere tarafların tahkim sözleşmelerinde bu hususları ayrıca düzenlemeleri önem taşımaktadır⁸⁴.

İş dünyası ve insan hakları tahkimi, üçüncü kişi finansmanı ve davaya üçüncü kişinin müdahil olarak katılımı bakımından da önem taşımaktadır. Bir finansörün dava sonucundan pay almak amacıyla dava giderlerini karşılaması, davanın kaybedilmesi halinde ise bir şey talep edememesi olarak tanımlanan üçüncü kişi finansmanı, ödeme gücüne düşen tarafın, tahkim mahkemesinde hak arama özgürlüğünün sağlanması için kabul edilmektedir⁸⁵. Lahey Kuralları, UNCITRAL Tahkim Kurallarında düzenlenmemiş olan üçüncü kişi finansmanına ilişkin bir madde içermektedir (m.55). Aşağıda açıklanacağı üzere⁸⁶, Lahey Kuralları uyarınca üçüncü kişi finansmanının açıklanması zorunluluğu bulunmaktadır.

Lahey Kuralları m.28 uyarınca hakem heyeti taraflara danıştıktan sonra yargılamada yazılı bir dilekçe sunması için üçüncü bir kişiyi davet edebilir veya üçüncü kişiye izin verebilir. Son zamanlarda bazı ilgili sivil toplum örgütlerinin yatırım tahkimlerine müdahil olma istekleri göz önüne alındığında iş dünyası ve insan hakları tahkiminde de böyle bir eğilimin kısa bir sürede görülebileceği söylenebilir⁸⁷. Lahey Kuralları m.28, devletlerin müdahil olmasına ilişkin (4). fıkrası⁸⁸ hariç olmak üzere büyük ölçüde Antlaşmaya Dayalı Yatırımcı-Devlet Tahkimlerinde Şeffaflık ile İlgili UNCITRAL Kuralları (UNCITRAL Şeffaflık Kuralları)⁸⁹ m.4'ten alınmıştır.

83 Gottlieb (n 38) 4.

84 Lahey Kurallarının 19. maddesine ilişkin Gerekçe, 40.

85 Üçüncü kişi finansmanı hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Bayer Mazlum Mert, *Milletlerarası Tahkimde Üçüncü Kişi Finansmanı* (İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi 2019).

86 Bkz. III/B/9.

87 Gottlieb (n 38) 4.

88 Lahey Kuralları m.28/f.4 uyarınca tahkim heyeti kural olarak tarafların vatandaşı olduğu, uyuşmazlığın konusu olan fiilin gerçekleştiği veya tahkime uygulanacak milletlerarası sözleşmenin tarafı olan devletlerin yazılı dilekçe sunmasına izin verir.

89 <https://uncitral.un.org/sites/uncitral.un.org/files/media-documents/uncitral/en/rules-on-transparency-e.pdf> Ayrıca, UNCITRAL Şeffaflık Kuralları esas alınarak 2014 yılında Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nda kabul edilen ve 18 Ekim 2017 tarihinde yürürlüğe giren kısaca Mauritius Konvansiyonu olarak adlandırılan Antlaşmaya Dayalı Yatırımcı-Devlet Tahkimlerinde Şeffaflık Konvansiyonu için bkz. <<https://uncitral.un.org/sites/uncitral.un.org/files/media-documents/uncitral/en/transparency-convention-e.pdf>> Erişim Tarihi 17 December 2020. Konvansiyon hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Yiannibas (n 32) 219-220.

7. İhtiyati Tedbir Kararları ve Acil Durum Hakemi

Lahey Kuralları m.30, hakem heyetinin ihtiyati tedbir kararı verme yetkisini düzenlemektedir. Buna göre, tarafların talebi üzerine hakem heyeti uyuşmazlığın konusuna giren insan hakkına önemli ölçüde zarar vermeyi önleyecek nitelikte gerekli gördüğü ihtiyati tedbir kararını alabilir. İlgili düzenleme UNCITRAL Tahkim Kurallarının ihtiyati tedbire ilişkin 26. maddesi ile karşılaştırıldığında daha sade bir düzenleme içermektedir. Ancak bu durum ihtiyati tedbir kararları bakımından genel olarak kabul edilen ilkelerden bir sapma amacı taşımamaktadır. Bu basit düzenlemenin amacı, hakem heyetine daha geniş bir takdir yetkisi tanımak suretiyle iş dünyası ve insan hakları tahkimi bağlamında bu alanın gelişmesine katkı sağlamaktır⁹⁰. Örneğin, 30. maddenin (2). fıkrası uyarınca tahkim heyeti ihtiyati tedbir kararlarını hakem kararı şeklinde verme yetkisine sahiptir. Ayrıca aynı maddenin (3). fıkrası uyarınca hakem heyeti ihtiyati tedbir kararının etkinliğini sağlamak adına karara uyulmaması durumunda ceza verme yetkisine sahiptir. Hakem heyeti, herhangi bir tarafın istemi üzerine veya istisnai durumlarda, taraflara bir ön bildirimde bulunarak, bizzat kendi girişimiyle, vermiş olduğu geçici önlemi değiştirebilir, askıya alabilir veya sonlandırabilir (m.30/f.4). Hakem heyeti, geçici önlem isteyen taraftan, önlemle ilişkili olarak uygun bir güvence vermesini isteyebilir (m.30/f.5). Hakem heyeti, geçici önlemin istenmesine ya da verilmesine temel teşkil eden durumlarda herhangi esaslı bir maddi değişikliğin olması halinde herhangi bir taraftan bunun hemen açıklanmasını isteyebilir (m.30/f.6).

UNCITRAL Tahkim Kuralları acil durum hakemine ilişkin bir düzenleme içermemektedir⁹¹. Buna karşılık iş dünyası ve insan hakları tahkiminde çok acil alınması gereken bir tedbire ihtiyaç olması durumu nedeniyle Lahey Kuralları konuya ilişkin ayrıntılı bir maddeye yer vermiştir. Lahey Kurallarının 31. maddesi uyarınca, tahkim heyetinin oluşmasından önce taraflardan biri atama makamına acil bir ihtiyati tedbir kararı verilmesi talebi ile başvuruda bulunur. Atama makamı mümkün olan en kısa zamanda genellikle başvurudan itibaren 2 gün içerisinde acil durum hakemini atar (m.31/f.5).

8. Tahkim Yargılamasında Şeffaflık

Tahkim yargılamasının gizli olması ticari tarafların mahkeme yargılaması yerine tahkimi tercih etmelerinin en önemli sebeplerinden biridir. Milletlerarası ticari tahkimin tercih edilme nedenlerinin başında gelen gizlilik unsurunun insan hakkı ihlali söz konusu olduğunda daha farklı değerlendirilmesi gerekmektedir⁹². İş dünyası ve insan hakları tahkiminde geniş ölçüde şeffaflık ve duruşmaların kamuya açık olması çok önemlidir. Zira tahkim yargılamasının gizli yürütülmesi halinde çok uluslu bir şirkete karşı talebini ileri süren kişi kendisi ile aynı durumda olup zararını halihazırda tazmin

90 Lahey Kurallarının 30. maddesine ilişkin Gerekçe, 39.

91 Lahey Kurallarının 31. maddesine ilişkin Gerekçe, 59.

92 Izzo (n 47).

edebilmiş kişilerden haberdar olamayacaktır. Öte yandan, tahkimin gizliliği nedeniyle kamuoyu da uyuşmazlığın içeriğine dair bilgiye sahip olamayacağından medyanın çok uluslu şirketler üzerinde herhangi bir baskısı söz konusu olamayacaktır. Bu nedenle, gizlilik konusunun ticari tahkimlerden farklı bir şekilde ele alınması gerektiği Taslak takım tarafından dile getirilmiş ve UNCITRAL Şeffaflık Kurallarına benzer bir usulün izlenmesi gerektiği belirtilmiştir⁹³.

Lahey Kurallarının IV. Bölümü (m.38-43) şeffaflık konusunu düzenlemektedir. Öncelikle tahkim yargılamasının başlamasına ilişkin bilginin kamuoyu ile paylaşılması öngörülmüştür (m.39). Tahkim yargılamasındaki dava dilekçesi, cevap dilekçesi, tanık ifadeleri ve bilirkişi raporlarının kamuoyu ile paylaşılması esastır (m.40). Kural olarak tahkim duruşmalarının kamuya açık olması öngörülmüştür (m.41). Bu kapsamda Lahey Kurallarının duruşmalara ilişkin 33. maddesinin (3). fıkrası önem taşımaktadır. Bu düzenleme, hakem heyetine bilirkişiler dahil olmak üzere tanıkların korunması açısından özel önlemler alma yetkisi vermektedir. Bir tanığın haklı korkusuna dayanan hukuki menfaati bu tarz önlemlerin alınmasını gerekli kılıyorsa, tahkim heyeti tanığın kimliğini ve mutad meskenini gizli tutmak, kapalı oturum yapmak gibi çeşitli önlemler alabilir⁹⁴. Lahey Kuralları haklı korkunun sübjektif olmasını esas almış ve benzer durumdaki başka bir tanığın ifadesini vermiş olması durumunda dahi haklı korkunun varlığının kabul edilebileceğini belirtmiştir⁹⁵. Hakemlerin tanıkları dinlerken alabileceği koruma tedbirleri yargılamanın şeffaflığı bakımından birtakım tereddütlere neden olacağı gerekçeyle doktrinde eleştirilmiştir⁹⁶.

Lahey Kuralları m. 38 uyarınca tahkim heyeti bu bölümdeki hükümleri somut olayın şartlarına göre değiştirmek konusunda takdir yetkisine sahiptir. Hakem heyeti yargılamanın şeffaflık düzeyini her somut olaya göre değerlendirirken m.38/f.2’de belirtilmiş olan noktaları dikkate almalıdır. Buna göre, hakem heyeti kararını verirken şeffaflıktaki kamu menfaatini, uyuşmazlığın etkin ve adil çözümü konusundaki taraf menfaatini, tahkim yargılamasına dahil olan veya yargılamadan etkilenecek kişilerin gizlilik ve güvenlik kaygılarını ve son olarak tarafların ve ilgili paydaşların menfaatini göz önünde bulundurmalıdır. Buna ek olarak, uyuşmazlığın tüm tarafları tacir olup uyuşmazlıkta bir kamu menfaati söz konusu değilse, hakem heyeti m.38-43 arasında düzenlenmiş olan şeffaflık rejimini uygulamaktan imtina etme yetkisine sahiptir. Hakem heyeti bu yetkisini re’sen veya tarafların talebi üzerine kullanabilir (m.38/f.5).

Lahey Kuralları m.43, tahkim konusundaki bilgilerin UNCITRAL Şeffaflık Kuralları m.8’de öngörüldüğü üzere Sürekli Tahkim Divanı ile paylaşılmasını düzenlemektedir⁹⁷.

93 Voda (n 62) 480; Ahn and Moon (n 44) 11; Crockett and Sousa (n 55) 108.

94 Lahey Kurallarının 33. maddesine ilişkin Gerekçe, 64.

95 Lahey Kurallarının 33. maddesine ilişkin Gerekçe, 65.

96 Dautaj (n 40).

97 Lahey Kurallarının 43. maddesine ilişkin Gerekçe, 76.

Buna göre Sürekli Tahkim Divanı Lahey Kuralları nezdinde yürütülen tahkimlerde ilgili sektör, hakemlerin adı, davanın sonucu ve masraflar gibi bilgileri düzenli olarak yayınlayacaktır.

Sonuç olarak, Lahey Kuralları insan hakları ihlallerinde kural olarak kamunun bilgi sahibi olmasında menfaati söz konusu olduğu için şeffaflık öngörmektedir. Ancak tahkim heyetine somut olayın şartlarına göre şeffaflığa ilişkin hükümlerden sapıp gizlilik kararı alma yetkisi vermektedir. Tahkim heyetlerinin bu yetkiyi şeffaflık mı yoksa gizlilik yönünde mi kullanacaklarını zaman gösterecektir⁹⁸. Tahkim heyetlerinin hangi durumlarda gizlilik kararı verebileceğine ilişkin bir örnek olması açısından UNCITRAL Tahkim Kuralları uyarınca yürütülmüş bir tahkimden bahsetmek yerinde olacaktır⁹⁹. Her ne kadar sulh ile sonuçlanmış olsa da söz konusu tahkim iş dünyası ve insan hakları tahkiminde kamu menfaati ile şirketin saygınlığının korunması arasındaki dengeyi nasıl değerlendirildiğini göstermesi açısından önem taşımaktadır.

2016 yılında IndustriALL ve UNI Global sendikaları, Yangın ve Bina Güvenliği Antlaşmasına (Bangladeş Antlaşması) dayanarak sektörde lider iki markaya karşı UNCITRAL Tahkim Kuralları nezdinde iki tane tahkim davası açmışlardır¹⁰⁰. Davacılar, iki giyim markasının Antlaşma uyarınca öngörülen süre içerisinde tedarikçilerini işletmelerinde iyileştirme yapmaları konusunda zorlamadığını ve iyileştirme sonucu doğacak masrafları kimin üstleneceğini tedarikçileriyle müzakere etmediklerini iddia etmişlerdir. Tahkim yeri Lahey olarak belirlenmiş ve tahkim yargılamasının Sürekli Tahkim Divanı'nın gözetimi altında Antlaşma ve UNCITRAL Tahkim Kuralları çerçevesinde yürütülmesi kararlaştırılmıştır¹⁰¹. Tahkim heyeti, Antlaşmada öngörülen standartların sağlanması konusunda kamunun menfaati olduğunu kabul etmiş ve bu nedenle tahkimin varlığı ve süreci konusundaki bazı temel bilgilerin kamuoyu ile paylaşılması gerektiğini belirtmiştir. Ancak diğer taraftan bazı ticari sırların korunmasını ve markaların saygınlığına zarar verilmemesine yönelik menfaatleri gözetken hakem heyeti davalıların kimliğinin gizli tutulmasına ve hakem kararının ancak taraflarca anlaşılması durumunda yayınlanacağına karar vermiştir¹⁰². Taraflar 15 Aralık 2017 tarihinde bir sulh antlaşması imzalamışlardır¹⁰³. Buna göre, davalı giyim

98 Voda (n 62) 481.

99 15 Mayıs 2013 tarihinde Bangladeş'teki Rana Plazanın çökmesinden hemen sonra Bangladeş'te faaliyet gösteren 200'den fazla giyim markası, perakendeci, ithalatçı, sendikalar ve sivil toplum örgütleri tarafından bir Antlaşma (Bangladeş Antlaşması) imzalanmıştır. Antlaşma'nın (5). maddesi uyarınca uyuşmazlık çözüm yolu olarak tahkim tercih edilmiştir. Antlaşma için bkz. <https://bangladesh.wpengine.com/wp-content/uploads/2018/08/2013-Accord.pdf>. Antlaşma Bangladeş'te iş güvenliği alanındaki şartların iyileştirilmesine neden olmuştur. Bkz. <https://bangladeshaccord.org/updates>. Ayrıntılı bilgi için bkz. Catherine Dunmore, 'International Arbitration of Business and Human Rights Disputes: Part 3 - Case study of the Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh's binding arbitration process' (Asser Institute: Doing Business Right Blog, 18 December 2017) <<https://www.asser.nl/DoingBusinessRight/Blog/post/international-arbitration-of-business-and-human-rights-disputes-part-3-case-study-of-the-accord-on-fire-and-building-safety-in-bangladesh-s-binding-arbitration-process>> Erişim Tarihi 17 December 2020.

100 Voda (n 62) 482-483; Yiannibas (n 32) 226.

101 Davalar için bkz. PCA Case No. 2016-36 ve PCA Case No. 2016-37.

102 Dunmore (n 99).

103 Yiannibas (n 32) 226; Dunmore (n 99).

markaları Bangladeş'te bulunan tedarikçilerinin fabrikalarında Antlaşmada öngörülen iyileştirmeleri yapacaklarına ve bu amaca yönelik olarak bir fon yaratılacağına ilişkin bir taahhütte bulunmuşlardır. Tahkim sulh ile sonuçlanmış olsa da iki evrensel giyim markasının kimliği, ihlalin içeriği ve tahkim süreci hakkındaki bilgiler gizli kalmıştır. Tahkim sürecine sadece taraflar katılmış olup söz konusu uyuşmazlığın çözümünde menfaati olan tüm diğer paydaşlar devre dışı bırakılmıştır.

9. Tahkim Masrafları

Tahkim çok masraflı bir süreçtir¹⁰⁴. Kurumsal tahkim tercih edilmişse kuruma ödenecek idari masrafların yanı sıra, hakemlerin ücreti ve avukatlık masrafları tahkime başvuran tarafların dikkate alacağı masraf kalemleridir. Özellikle milletlerarası tahkime konu uyuşmazlıklar, yabancılık unsuru içerdiği için bu giderler oldukça yüksek olabilmektedir.

Tahkim yargılamasının masrafları, insan hakları ihlal edilen ve masrafları karşılama gücü olmayan mağdurların insan hakları ihlallerini tahkime taşımaları bakımından bir engel teşkil edecektir¹⁰⁵. Bu konuyu Çalışma Grubu da gündeme getirmiş ve zayıf olan tarafın tahkim masrafları bakımından desteklenmesi gerektiği belirtilmiştir. Lahey Kurallarının 53. maddesi tahkim masraflarını kaybeden tarafın karşılayacağına ilişkin genel kuralı tekrar ettikten sonra hakem heyetine takdir yetkisi veren ek bir düzenleme içermektedir. 53. maddenin (2). cümlesi uyarınca, tahkim heyeti somut olayın şartlarına göre tarafların tahkim sürecindeki davranışlarını, maddi durumlarını ve kamu menfaatini dikkate almak suretiyle masrafların uygun bir şekilde paylaşılmasına karar verebilir¹⁰⁶. Hakem heyetinin kararını verirken dikkate alabileceği bu unsurlar, örnek kabilinden sayılmış olup “kaybeden öder” ilkesinden ayrılma kararını verecek olan hakem heyetine yardımcı olmak amacıyla maddenin sonuna eklenmiştir¹⁰⁷. Tahkim sürecine başlamak için idari masraflar, avukatlık ücretleri gibi birtakım masraflara önceden katlanılması gerektiği ve yargılamanın aylar hatta bazen yıllar sürebileceği göz önüne alındığında Lahey Kurallarındaki ek düzenlemenin yetersiz olduğu açıktır¹⁰⁸. Zira Lahey Kuralları zayıf olan tarafa yalnızca yargılamanın sonunda bir imkân tanımaktadır.

İş dünyası ve insan hakları tahkiminde genellikle davacıların zayıf durumda bulunduğu gerçeği karşısında tahkim masraflarının üçüncü bir kişi tarafından karşılanması

104 Londra Queen Mary Üniversitesi ile White&Case hukuk bürosunun 2018 tarihinde yaptığı araştırmada tahkim ücretlerinin yüksek olması tahkimin en büyük dezavantajı olarak tespit edilmiştir. Bkz. QMUL/White & Case 2018 International Arbitration Survey: The Evolution of International Arbitration, available at <https://www.whitecase.com/sites/whitecase/files/files/download/publications/qmul-international-arbitration-survey-2018-19.pdf>, 7.

105 Cronstedt (n 2) 3.

106 Lahey Kurallarının 53. maddesine ilişkin Gerekçe, 88.

107 ibid

108 Crockett and Sousa (n 55) 109; Sachs (n 39) 7.

konusu önem taşımaktadır. Üçüncü kişi finansmanına ilişkin bir maddeye yer veren Lahey Kuralları, üçüncü kişi finansmanından yararlanan tarafa bu hususu açıklama yükümlülüğü getirmektedir (m.55/f.1). Buna göre, taraflardan biri veya m.28 uyarınca dilekçe sunmasına izin verilen bir üçüncü kişi yargılamaya katılmak için herhangi bir fon veya finansal yardım almışsa, söz konusu fon veya finansal yardımın kaynağını ve iletişim bilgilerini tüm taraflara ve hakem heyetine açıklamak zorundadır. Bununla birlikte finansal yardım alan kişinin talebi üzerine hakem heyeti bu bilginin diğer taraf ile veya kamuoyu ile paylaşılmamasına karar verebilir (m.55/f.2). Tahkim heyeti masraflar konusunda karar verirken söz konusu finansmanı da dikkate alabilir (m.55/f.3).

Lahey Kuralları masrafları ve yargılamanın süresini sınırlamak adına da birtakım kurallar öngörmüştür. Örneğin, yalnızca parasal tazminat talep edildiği durumlarda seri tahkim usulü söz konusu olabilir. Lahey Kuralları m.57, UNCTRAL Tahkim Kurallarından farklı olarak hızlandırılmış seri tahkime ilişkin düzenleme getiren yeni bir maddedir¹⁰⁹. Buna göre, yalnızca parasal bir tazminat talebi içeren uyuşmazlıklarda atama makamı somut olayın şartlarına göre tek bir hakem atamışsa seri tahkime ilişkin usul uygulanır. Yargılama yazılı dilekçeler üzerinden ve duruşma yapılmadan hakem atanmasından itibaren 6 ay içinde sonuçlandırılır. Buna ek olarak, Lahey Kuralları UNCITRAL Tahkim Kurallarından farklı olarak, iddia ve savunmaların açıkça mesnetsiz olması durumunda erken reddedilmesine imkân tanımaktadır (m.26). Ancak doktrinde Lahey Kurallarının 26. maddesinin yeterli derece açık olmadığı ve bu nedenle söz konusu düzenlemenin insan hakları mağdurları bakımından adaletsiz sonuçlara yol açabileceği belirtilmiştir¹¹⁰.

Sonuç olarak, finansal destek sağlandığı takdirde Lahey Kuralları insan hakları ihlal edilenler bakımından tercih edilen bir uyuşmazlık çözüm yolu olacaktır. Silahların eşitsizliği gerçeği karşısında, mağdurların uluslararası insan hakları örgütlerinden, *pro bono* iş yapan hukuk bürolarından, çeşitli sivil toplum örgütlerinden ve hatta avukatlardan destek alması söz konusu olabilir¹¹¹. Sürekli Tahkim Divanı'nın geliştirmekte olan ülkelerin yatırım tahkimindeki masraflarını desteklemek amacıyla kurduğu finansal yardım fonuna benzer bir fonun yaratılması iş dünyası ve insan hakları tahkimi bakımından da önerilmiştir¹¹². Ayrıca, sözleşmelerdeki tahkim klotlarına kaybeden tedarikçinin veya ana müteahhidin kazanan mağdurların tahkim ve avukatlık masraflarını karşılayacağına ilişkin bir hüküm eklenebilir¹¹³. Bu koşullar altında insan hakkı ihlal edilen mağdurların finansal açıdan daha zayıf olmalarına rağmen tahkim yolu ile adalete erişimi sağlanabilir.

109 Lahey Kurallarının 57. maddesine ilişkin Gerekçe, 93.

110 Shavana (n 15) 2.

111 Voda (n 62) 479; Yiannibas (n 32) 228.

112 Crockett and de Sousa (n 55) 108; Yiannibas (n 32) 228; Brandão (n 35); Voda (n 62) 479; Baykitch and Bao (n 67).

113 Cronstedt (n 2) 3.

10. Hakem Kararının Şekli ve Etkisi

Ticari tahkimden farklı olarak, iş dünyasına ilişkin insan hakları ihlallerinin etkili bir şekilde telafi edilmesi ve özellikle tekrarlanmamasını temin etmek için tazminatın karşılanması dışında çeşitli telafi imkanlarına ihtiyaç bulunmaktadır¹¹⁴. İş dünyası ve insan hakları uyumsuzluklarının bu özelliğine istinaden Lahey Kuralları tahkim heyetinin uygulanacak hukukun izin verdiği sınırlar dahilinde finans dışı yaptırımlara hükmetmesine izin vermektedir. Lahey Kuralları m.45/f.2’de örnek olarak sayılmış telafi¹¹⁵ çeşitleri esasen *Ruggie* Prensiplerinin III. sütununda “Temel Prensipler” başlığı altındaki 25. maddenin gerekçesi ile örtüşmektedir. *Ruggie* Prensiplerinde de belirtildiği gibi¹¹⁶, hakem heyeti özür, zararı karşılama, rehabilitasyon, finansal veya finans dışı tazminat ve cezai yaptırımlar (para cezası gibi cezai veya idari yaptırımlar) ve ayrıca zararın, ihtiyati tedbir veya tekrarlanmama garantisi gibi yollarla önlenmesi gibi hukuki telafilere hükmedebilir. Bu liste hakem heyetinin uygulanacak hukukta yer alan finansal veya finans dışı tazminat ve cezai yaptırımlar dahil olmak üzere somut olayın şartlarına en uygun çarelere hükmedebileceğini teyit etmektedir. Bunun yanı sıra, hakem kararı uyumsuzluğun çözümüne yardımcı olabilecek ve gelecekteki uyumsuzlukların veya zararın tekrarlanmasını önleyecek tavsiyeler içerebilir. Bu tavsiye kararları tarafların anlaşması durumunda bağlayıcıdır (m.45/f.2). Taraflar hakem kararının gereğini gecikmeksizin yerine getirmelidir. Hakem heyeti taraflardan birinin talebi üzerine kararın yerine getirilmemesi durumunda finansal veya finans dışı tazminat ve cezai yaptırımlara karar verebilir (m.45/f.3).

Hakem heyeti, kararının dayandığı gerekçeleri belirtmek dışında hakem kararının insan haklarına uyumlu olduğuna da kanaat getirmelidir. Lahey Kuralları m.45/f.4’te yer alan insan haklarına uyumluluğu temin etme yükümlülüğü m.18/f.1 ve *Ruggie* Prensipleri m. 31 (f) hükümlerinden kaynaklanmaktadır¹¹⁷. Tahkim heyetinin haklara uyumluluk terimini yorumlarken takdir yetkisi bulunmaktadır. Ancak kararının gerekçesinde haklara uyumluluk konusuna ilişkin açıklamalara yer vermesi uygun olacaktır. Zira bu husus uygulanacak hukuka ilişkin bir mesele olmayıp kararın gerekçesinin bir parçasıdır ve hakem kararının şekline ve usulüne ilişkin bir konudur¹¹⁸. Haklara uyumluluk şartı, hakem heyetinin uygun telafiye karar verme yetkisi kapsamında bu şartı dikkate almasını da temin etmektedir. Ancak bu durum hakem heyetine m.46 uyarınca uygulanacak olan hukuku dikkate almama veya

114 Ahn and Moon (n 44) 17.

115 *Ruggie* Prensiplerinde “telafi” terimi çözüm sunma süreci veya eylemini ifade edecek şekilde kullanılmıştır. Temelde, telafi kavramı bir işletmenin faaliyetlerinden zarar görmüş olan kişi veya grupları, yeniden bu etki meydana gelmeden önceki duruma getirmeyi amaçlar. Bunun mümkün olmadığı durumlarda, neden olunan zararı karşılama amaçlı tazminatları veya diğer telafi yollarını içerebilir. Bkz. ‘Doing Business with Respect for Human Rights: A Guidance Tool for Companies, Companies’ (Shift, Oxfam, Global Network Netherlands, 2016) 104.

116 İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkelerinin 25. maddesine ilişkin Gerekçe.

117 Lahey Kurallarının 45. maddesine ilişkin Gerekçe, 78.

118 ibid

değiştirme yetkisi vermemektedir¹¹⁹. Ayrıca haklara uyumluluk şartı tahkim heyetinin icra edilebilir bir karar verme görevini yerine getirmesinde yardımcı olacaktır. Zira tahkim heyetinin iş dünyası ve insan hakları tahkiminde tahkim yerinde ve muhtemel olarak icra edilecek yerlerde kamu düzenine uygunluk bağlamında ortaya çıkabilecek potansiyel konuları da dikkate almasını temin edecektir¹²⁰.

Bu hususlar dışında, hakem kararının şekli ve etkisine ilişkin 45. madde UNCITRAL Tahkim Kurallarının 34. maddesi ile örtüşmektedir¹²¹.

11. Tahkim Kararlarının İcrası

Lahey Kuralları hakem kararlarının icrası konusunda özel bir düzenleme içermemektedir. Lahey Kurallarına göre verilen hakem kararlarının icrası konusu milli hukuklara, milletlerarası sözleşmelere ve özellikle 1958 tarihli Yabancı Hakem Kararlarının Tanınması ve Tenfizi hakkındaki New York Sözleşmesi (New York Sözleşmesi)'ne bırakılmıştır¹²².

İş dünyası ve insan hakları tahkimi sonucu verilen hakem kararlarının New York Sözleşmesi uyarınca icrası birtakım zorluklar içermektedir. Zira çok uluslu şirketlerin neden olduğu birçok insan hakkı ihlalinde devletlerin de bir rolü bulunmaktadır. Devletler, bizzat fail olarak ya da ihlalin önlenmesi için gerekli tedbirleri almayarak dolaylı olarak çok uluslu şirketlerin ihlaline iştirak ederler. Bu durum verilen hakem kararının icrası noktasında önemli sonuçlara neden olur¹²³. Devletler, verilen hakem kararını kamu düzenine aykırılık nedeniyle tenfiz etmeyebilirler. İnsan haklarına ilişkin konuların tenfiz yeri ülkesinde tahkime elverişli olmadığı iddia edilebilir¹²⁴. Bunun yanı sıra, tahkim yargılaması şirketlerin tek taraflı taahhütlerine dayanarak yürütülmüşse, tenfiz ülkesindeki devlet mahkemeleri geçerli bir tahkim sözleşmesinin olmadığına dahi karar verebilirler. Bunun önüne geçmek için, Milletlerarası Ticaret Odası nezdinde yürütülen tahkimlerde Divanın kararı biçim ve içerik açısından incelemesinde olduğu gibi iş dünyası ve insan hakları tahkimi sonucu verilen hakem kararlarının uygulanabilirliğini arttırmak için bir gözden geçirme sistemi kurulması önerilmiştir¹²⁵.

Türkiye dahil olmak üzere New York Sözleşmesine taraf olan bazı devletler, Sözleşmenin sadece ticari uyuşmazlıklara ilişkin hakem kararlarının icrası konusunda uygulanacağına ilişkin ticari bir çekince koymuşlardır. Dolayısıyla insan haklarına

119 Lahey Kurallarının 45. maddesine ilişkin Gerekçe, 79.

120 ibid

121 ibid

122 Gottlieb (n 38) 5.

123 Voda (n 62) 481; Crockett and Sousa (n 55) 110; Izzo (n 47).

124 Yiannibas (n 32) 229.

125 Ahn and Moon (n 44) 18.

ilişkin hakem kararlarının söz konusu çekince nedeniyle tenfiz edilemeyebileceği de doktrinde ifade edilmiştir¹²⁶.

Yukarıda belirtildiği üzere¹²⁷, hakem heyeti Lahey Kuralları çerçevesinde özür, zararı karşılama, rehabilitasyon, finansal veya finans dışı tazminat ve cezai yaptırımlar gibi çeşitli hukuki telafilere hükmedebilir. New York Sözleşmesi finansal tazminata hükmeden hakem kararlarının tenfizi bakımından bir kolaylık sağlasa da, uzun vadede izlenmesi ve denetlenmesi yönünde hükümler içeren hakem kararları bakımından bir çözüm getirmemektedir. Örneğin, hakem heyeti işçilerin çalışma şartlarını iyileştirmek yönünde çeşitli kararlar verebilir. Bu tarz kararların yerine getirilip getirilmediğini ve özellikle de şirketlerin insan hakkı ihlallerini tekrarlamamalarını ve insan hakları yükümlülüklerine uygun davranmalarını denetlemek bir sorun yaratabilir. Bu nedenle, Sürekli Tahkim Divanı'nın doğal kaynaklara ve/veya çevreye ilişkin uyuşmazlıklarda seçmeli uzlaşma kurallarında¹²⁸ öngörüldüğü üzere verilen hakem kararlarının icrasına ve denetlenmesine ilişkin ek mekanizmaların Lahey Kuralları bünyesinde geliştirilmesi ihtiyacı bulunduğu ifade edilmiştir¹²⁹.

12. Arabuluculuk ve Diğer Sulh İmkanları

Lahey Kuralları m.56, taraflara müzakere, arabuluculuk, uzlaşma gibi başka uyuşmazlık çözüm yollarına başvurma imkânı sunmaktadır. Buna göre, taraflar yazılı olarak anlaşmak kaydıyla tahkim yargılamasının herhangi bir aşamasında başka bir uyuşmazlık çözüm yolunu tercih edebilirler. Bu durumda, hakem heyeti tahkim yargılamasını tarafların ortak talebi üzerine durduracaktır. UNCITRAL Tahkim Kuralları ile karşılaştırıldığında 56. madde yeni bir madde olup iş dünyası ve insan hakları uyuşmazlıklarında iş birliği ve diyaloga dayalı çözüm yollarının önemini ortaya koymaktadır¹³⁰.

C. İş Dünyası ve İnsan Hakları Uyuşmazlıklarında Tahkimin Yararları

Bir uyuşmazlık çözüm yolu olan tahkimin tercih edilme nedenleri arasında gizlilik, esneklik, hız, uzmanlık, nötr bir yer seçme özgürlüğü gibi unsurlar sayılmaktadır¹³¹. Tahkimin sunduğu genel avantajlarının yanı sıra tahkimin özellikle iş dünyası ve insan

126 Yiannibas (n 32) 217; Crockett and Sousa (n 55) 110; Izzo (n 47).

127 Bkz. III/B/10.

128 <<https://docs.pca-cpa.org/2016/01/Optional-Rules-for-Conciliation-of-Disputes-Relating-to-the-Environment-and-or-Natural-Resources.pdf>> Erişim Tarihi 17 December 2020. Bu kuralların 12. maddesi uyarınca taraflar uzlaşma anlaşmasının yerine getirilmesini denetlemek üzere uzlaştırıcıdan bir icra komitesinin kurulmasını talep edebilirler.

129 Catherine Dunmore, 'International Arbitration of Business and Human Rights Disputes: Part 2- Advantages and challenges' (Asser Institute: Doing Business Right Blog, 13 December 2017) <<https://www.asser.nl/DoingBusinessRight/Blog/post/international-arbitration-of-business-and-human-rights-disputes-part-2-advantages-and-challenges-by-catherine-dunmore>> Erişim tarihi 17 December 2020.

130 Lahey Kurallarının 56. maddesine ilişkin Gerekçe, 92.

131 Yiannibas (n 32) 216.

hakları uyuşmazlıkları bakımından tercih edilmesinin çeşitli nedenleri bulunmaktadır. Milli mahkemeler iş dünyası ve insan hakları uyuşmazlıkları dahil olmak üzere tüm uyuşmazlıklar için başvurulacak bir mercii olmakla beraber, iş dünyası ve insan hakları uyuşmazlıkları için mili mahkemelere başvuran taraflar birçok zorlukla karşılaşabileceklerdir.

İnsan hakkı ihlalinin meydana geldiği devletin mahkemeleri çetrefilli bir iş dünyası ve insan hakları uyuşmazlığını yargılarken gerekli bilgi ve uzmanlığa sahip olmayabilirler. Tahkimde taraflar aralarındaki uyuşmazlık hakkında karar verecek olan kişileri seçme hakkına sahip olduklarından özellikle insan hakları hukuku alanında uzmanlığı olan hakemleri seçebileceklerdir¹³².

Tahkim uyuşmazlığın nötr bir ülkede görülmesi imkanını sağlamaktadır. Bu durum insan hakkı ihlal edilen davacılara yargılamanın tarafsız ve adil olacağı güvenini verecektir¹³³. Zira mağdurlar genellikle davanın çok uluslu şirketlerin merkezlerinin bulunduğu veya ihlalin gerçekleştiği devlet mahkemelerinde görülmesini tercih etmemektedir. Şirketin merkezinin bulunduğu devlet mahkemelerine başvurmak davacılar bakımından mahkemenin tarafsızlığı noktasında bir şüphe yaratabilir. Bunun yanı sıra, birçok gelişmekte olan ülkede devlet mahkemeleri, silahlı çatışma, yüksek rüşvet oranı, siyasi baskı veya yetkisizlik gibi nedenlerle iş dünyası ve insan hakları uyuşmazlıklarını çözmek için uygun merciler olmayabilirler¹³⁴. Lahey Kurallarını hayata geçiren Çalışma Grubunda da tahkimin, özellikle milli mahkemelerin işlevini yerine getiremediği devletlerde meydana gelen insan hakları ihlallerinde daha isabetli bir seçenek olabileceği dile getirilmiştir¹³⁵.

Mahkemelerin davayı görme hususunda yetkili ve tarafsız olduğu durumlarda dahi tarafların yargılamanın uzaması, dil problemleri, alınan kararı icra etme zorlukları ile karşılaşma olasılıkları yüksektir¹³⁶. Ayrıca, insan hakkı ihlaline neden olan ana şirketin merkezinin bulunduğu yerde dava açılrsa dahi, ana şirket uygulanacak hukuk uyarınca yurtdışındaki bağlı teşebbüslerin fiili nedeniyle sorumlu tutulmayabilir¹³⁷. Buna karşılık, yargılamanın hızı ve hakem kararının bağlayıcılığı mahkememe yargılamasına kıyasen tahkimin sunduğu avantajlardır. Mahkemelerin iş yükü dikkate alındığında uyuşmazlıkların çözümü yıllar sürebilecekken iş dünyası ve insan hakları uyuşmazlıkları tahkim yoluyla çok daha kısa bir zamanda çözümlenebilir. Mahkeme yargılamasının aksine hakem kararının temyizinin söz konusu olmaması tahkim yargılamasının hızlı olmasını sağlamaktadır. Verilen hakem kararlarının milletlerarası

132 Voda (n 62) 472; Cronstedt and Thompson (n 7) 68; Yiannibas (n 32) 224.

133 Yiannibas (n 32) 223-224.

134 Cronstedt and Thompson (n 7) 66.

135 Shavana (n 15) 1.

136 Cronstedt (n 2) 2.

137 Simma (n 41) 4.

anlaşmalar uyarınca icra kabiliyetinin bulunması dışında hakem kararlarında hükmedilen hukuki çarelerin çeşitliliği tahkimin diğer bir avantajıdır¹³⁸. Ayrıca tahkimin mahkeme yargılamasına kıyasla her zaman çok daha masraflı olduğu sık sık dile getirilse de, iş dünyası ve insan hakları uyuşmazlıklarının devlet mahkemelerinde görülmesi sürecinin de bazen çok masraflı olabileceği göz ardı edilmemelidir¹³⁹.

Milli mahkemelere başvuru sürecindeki zorluklar, hiç şüphesiz çok uluslu şirketlerin faaliyetlerinden olumsuz bir şekilde etkilenen gerçek ve tüzel kişilerin tatmini noktasında bir eksikliktir. Bu zorlukların giderilmesi için milli mahkemelerin işleyişinin iyileştirilmesi ve çok uluslu şirketlerin faaliyetlerinden doğan uyuşmazlıklara uygulanacak kuralların geliştirilmesi gerekir. Bu tarz çözümler tartışılmaya devam ederken ve tatmin edici çözümler hayata geçene dek tahkim çok uluslu şirketlerin neden olduğu insan hakları ihlallerini yargılamayı temin edebilir¹⁴⁰. Ayrıca Lahey Kurallarının taraf menfaatlerinin dengelenmesi, atama makamı, başhakemin nitelikleri, uygulanacak hukuk, çok taraflı taleplere ilişkin usuller, üçüncü kişinin sürece dahil edilmesi, şeffaflık konularındaki ayrıntılı ve yenilikçi hükümleri iş dünyası ve insan hakları uyuşmazlıkları bakımından önem arz etmektedir¹⁴¹.

IV. Değerlendirme ve Sonuç

Çok uluslu şirketler, faaliyette bulundukları devletlerin ekonomilerine katkıda bulunmakla beraber bu şirketlerin çeşitli coğrafyalardaki faaliyetleri ciddi insan hakları ihlallerine neden olabilmektedir. Günümüzde çok uluslu şirketlerin insan hakları sorumlulukları olduğu kabul edilmekle beraber bu fiillerinden dolayı nasıl sorumlu tutulacakları bir sorun teşkil etmektedir. İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkelerinin III. sütununda da etkin telafiye erişim imkânı sağlanması gerekliliği açıkça belirtilmiştir. Lahey Kuralları, iş dünyası ve insan hakları uyuşmazlıkları için bir çözüm yolu mekanizması sunması itibarıyla bu boşluğu doldurmaya yönelik bir çaba olarak değerlendirilmelidir. İnsan hakları bağlamındaki kamu menfaati dikkate alındığında aslında bu tür uyuşmazlıkların milli mahkemeler aracılığıyla çözülmesi daha uygun olacaktır. Ancak mahkemelerin aşırı iş yükü, rüşvet ve siyasi baskı gibi nedenler bu tarz uyuşmazlıkların mahkemeler aracılığıyla çözülmesini zorlaştırmaktadır. Bu zorlukları aşmak diğer bir ifadeyle, iş dünyası ve insan hakları uyuşmazlıklarının milli mahkemelerde tatmin edici şekilde çözüme kavuşturulması için maddi hukuk ve usul hukuku dahil olmak üzere milli hukuklarda esaslı reformların yapılması gerekmektedir. Bu reform süreci başarılı olursa, iş dünyası ve insan hakları uyuşmazlıklarının milli mahkemelerce adil ve tarafsız bir şekilde çözüme kavuşturulması mümkün olabilir. O zamana dek de iş dünyası ve insan hakları ihlallerini ve suiistimallerini yargılayacak bir mekanizmaya ihtiyaç bulunmaktadır. Tüm

138 Tévar (n 60) 22-24.

139 Simma (n 41) 4.

140 Simma (n 41) 4.

141 Ahn and Moon (n 44) 20; Dunmore (n 129); Wellings-Longmore (n 48).

eleştirilere ve mevcut uygulanma zorluklarına rağmen Lahey Kuralları iş dünyası ve insan hakları uyumsuzlukları bakımından yararlı bir çözüm yoluna hizmet edebilir. Zira çok uluslu şirketler birçok farklı neden ile insan hakları ihlallerini tahkim yoluyla çözmeyi tercih edebilirler. İş dünyası ve insan hakları ihlallerinde şirketlerin saygınlığı, çoğunlukla sivil toplum örgütlerinin yürüttükleri etkinlikler ve kampanyalar aracılığıyla sorgulanır. Bu durumlarda, şirketlerin yöneticileri uzun ve belirsiz bir zamana yayılan mahkeme yargılamaları yerine hızlı ve etkin bir uyumsuzluk çözüm yolu tercih edebilirler. Çok uluslu şirketler açısından insan hakları ihlallerine bulaşmamış olmak veya bulaşmamış görünmek yönünde bir imaj baskısı mevcuttur. Özellikle tüketicilerden, müşterilerden veya paydaşlardan kaynaklanacak kamu baskısı tahkime gitme iradesini teşvik edebilecektir. Nitekim “Bangladeş Antlaşması¹⁴²” sonucu uyumsuzluğun tahkime taşınması bu düşüncüyü teyit etmektedir. Bu antlaşmaya dayanarak tahkime taşınan davalar yalnızca davacıların değil davalı durumundaki şirketlerin de uyumsuzluk çözüm yolu olarak tahkimi tercih ettiklerini göstermektedir.

Sonuç olarak, çok uluslu şirketlerin gücü ve devletlerin çok uluslu şirketlerin davranışlarını ulusal seviyede düzenlemedeki isteksizlikleri veya bunun için gerekli kapasiteye sahip olmayışları nedeniyle Lahey Kurallarının taraflara alternatif bir uyumsuzluk çözüm yolu sunması olumlu bir adım olarak değerlendirilmelidir. Bundan sonraki aşamada şirketlerin insan haklarına ilişkin taahhütleri ve bununla bağlantılı olarak tahkim klorlarını sözleşmelerine dahil etmeleri önem taşımaktadır. Bunun yanı sıra, hukukçular da müvekkillerini, sivil toplum örgütlerini ve diğer paydaşları özellikle milli mahkemelere başvuramadıkları veya başvurmayı tercih etmedikleri takdirde iş dünyası ve insan hakları tahkimi konusunda bilgilendirmelidirler. İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri başta olmak üzere bu alanda kabul edilmiş bağlayıcı olmasa da tüm kurallar ve ilkeler şirketlerin insan hakları normlarını içselleştirerek bu konudaki duyarlılıklarının artmasına mutlaka katkı yapacaktır. Ratner’in dediği gibi¹⁴³, insan haklarına ilişkin tüm meselelerde olduğu gibi uzun vadeli düşünmek ve henüz yeni ve pek de bilinmeyen bu yolun başında olduğumuzu kabul etmek gerekir.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Finansal Destek: Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: The author has no conflict of interest to declare.

Grant Support: The author declared that this study has received no financial support.

142 Bkz. dipnot 99.

143 Wellings-Longmore (n 48).

Bibliyografya/Bibliography

- Ahn K H and Moon H C, 'An Introductory Study on the Draft Hague Rules on Business and Human Rights Arbitration' (2019) *Journal of Arbitration Studies* 3-22.
- Alston P, 'The "Not-a-Cat" Syndrome: Can the International Human Rights Regime Accommodate Non-State Actors?' in Philip Alston (ed.), *Non-State Actors and Human Rights* (Oxford 2005) 3-36. <http://www.ivr.uzh.ch/dam/jcr:ffffff-abac-0dd7-ffff-ffffd5220c3b/03%2520-%2520Not%2520a%2520Cat%2520Syndrome.pdf>
- Baykitch A and Bao E, 'International Arbitration of Business-Related Human Rights Disputes' (King & Wood Mallesons, 21 December 2018) <https://www.kwm.com/en/au/knowledge/insights/international-arbitration-of-business-related-human-rights-disputes-20181221>
- Brandão N, 'Is BHR Arbitration the New Black? A Proposal for International Arbitration on Business and Human Rights' (ELSA France Press, 18 February 2018) <https://publications.elsafrance.org/2018/02/18/is-bhr-arbitration-the-new-black-a-proposal-for-international-arbitration-on-business-and-human-rights/>
- Briggs A, *Civil Jurisdiction and Judgments* (6th edn, Informa Law from Routledge 2015)
- Can O and Yücel R, 'Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi Temelinde Şirketlere Karşı İnsan Haklarının Korunması Hakkında Somut Öneriler' (2019) 35 (2) *Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi* 105-130.
- Caplan L M. and Feighery T J, Rotstei J, 'New Arbitration Rules for the Resolution of Business and Human Rights Disputes Unveiled' (Arent Fox, 7 February 2020) <https://www.arentfox.com/perspectives/international-arbitration-dispute-resolution-blog/new-arbitration-rules-the-resolution>
- Crockett A and de Sousa M, 'Arbitrating Business and Human Rights Disputes: Viable for Victims?' (2019) *Asian Dispute Review* 104-111.
- Cronstedt C, Eijbsbouts J, Margolis A, Ratner S, Scheltema M, Thompson R, 'International Arbitration of Business and Human Rights: A Step Forward' (Kluwer Arbitration Blog, 16 November 2017). <http://arbitrationblog.kluwerarbitration.com/2017/11/16/international-arbitration-business-human-rights-step-forward/>
- Cronstedt C and Thompson R, 'A Proposal for an International Arbitration Tribunal on Business and Human Rights' (2016) Vol. 57 *Harvard International Law Journal* 66-69. https://harvardilj.org/wp-content/uploads/sites/15/Cronstedt-and-Thompson_0615.pdf
- Dautaj Y, 'Roll Out the Red Carpet: The Hague Rules on Business and Human Rights Arbitration are Finally Here!' (Kluwer Arbitration Blog, 26 December 2019) <http://arbitrationblog.kluwerarbitration.com/2019/12/26/roll-out-the-red-carpet-the-hague-rules-on-business-and-human-rights-arbitration-are-finally-here/>
- Doe M, Ratner S, Yiannibas K, 'Arbitrating Business and Human Rights Disputes: Public Consultation on the Draft Hague Rules on Business and Human Rights Arbitration' (Kluwer Arbitration Blog, 27 June 2019). <http://arbitrationblog.kluwerarbitration.com/2019/06/27/arbitrating-business-and-human-rights-disputes-public-consultation-on-the-draft-hague-rules-on-business-and-human-rights-arbitration/>
- Doing Business with Respect for Human Rights: A Guidance Tool for Companies (Shift, Oxfam, Global Compact Network Netherlands, 2016) https://shiftproject.org/wp-content/uploads/2020/01/business_respect_human_rights_full-1.pdf

- Dunmore, C, 'International Arbitration of Business and Human Rights Disputes: Part I, Introducing the Proposal' (Asser Institute: Doing Business Right Blog, 16 November 2017). <https://www.asser.nl/DoingBusinessRight/Blog/post/international-arbitration-of-business-and-human-rights-disputes-part-1-introducing-the-proposal>
- Dunmore C, 'International Arbitration of Business and Human Rights Disputes: Part 2- Advantages and Challenges' (Asser Institute: Doing Business Right Blog, 13 December 2017). <https://www.asser.nl/DoingBusinessRight/Blog/post/international-arbitration-of-business-and-human-rights-disputes-part-2-advantages-and-challenges-by-catherine-dunmore>
- Dunmore C, 'International Arbitration of Business and Human Rights Disputes: Part 3- Case study of the Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh's binding arbitration process' (Asser Institute: Doing Business Right Blog, 18 December 2017). <https://www.asser.nl/DoingBusinessRight/Blog/post/international-arbitration-of-business-and-human-rights-disputes-part-3-case-study-of-the-accord-on-fire-and-building-safety-in-bangladesh-s-binding-arbitration-process>
- Elliott, T, 'Risky Business: The Alien Tort Claims Act and The Foreign Corrupt Practices Act Expand the Reach of US Court in a Global Economy' (2009) Vol:62:1 Rutgers Law Review 211-239.
- Gillies P S, 'Forum Non Conveniens in the Context of International Commercial Arbitration', (2008-6) Macquarie Law Working Paper 1-14. <https://ssrn.com/abstract=1103344>
- Gottlieb C, 'The Launch of the Hague Rules on Business and Human Rights Arbitration' (Alert Memorandum, 29 January 2020) 1-6. <https://www.clearygottlieb.com/-/media/files/alert-memos-2020/the-launch-of-the-hague-rules-on-business-and-human-rights-arbitration.pdf>
- Güler Sökmen E, 'Forum Non Conveniens Doktrini ve Uluslararası Paralel Davalar' (2019) C.21 Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (Prof. Dr. Durmuş TEZCAN'a Armağan) 2629-2658.
- Izzo M L, 'A Further Step Towards Business and Human Rights Arbitration – The Hague Rules' (Kluwer Arbitration Blog, 13 September 2019) <http://arbitrationblog.kluwerarbitration.com/2019/09/13/a-further-step-towards-business-and-human-rights-arbitration-the-hague-rules/>
- Kıvılcım Z, 'Ulus-Aşırı Şirketler ve İnsan Hakları: Bakü-Tiflis-Ceyhan Boru Hattı Örneği' (2010) 65-3, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi 87-122.
- Lahey Tahkim Kuralları: The Hague Rules on Business and Human Rights Arbitration' (*Center for International Legal Cooperation*, December 2019) https://www.cilc.nl/cms/wp-content/uploads/2019/12/The-Hague-Rules-on-Business-and-Human-Rights-Arbitration_CILC-digital-version.pdf
- Mert B M, *Milletlerarası Tahkimde Üçüncü Kişi Finansmanı* (İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi 2019). <http://nek.istanbul.edu.tr:4444/ekos/TEZ/ET001671.pdf>
- Ratner, S, 'Corporations and Human Rights: a Theory of Legal Responsibility' (2001) Vol: 111, Yale Law Journal 443-545.
- Ruggie J G, *Just Business: Multinational Corporations and Human Rights* (Amnesty International Global Ethics Series 2013).
- Ruggie J, 'Protect, Respect and Remedy: a Framework for Business and Human Rights: Report of the Special Representative of the Secretary-General on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises' (2008), A/HRC/8/5, 7 Nisan 2008 <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G08/128/61/PDF/G0812861.pdf?OpenElement>

- Ruggie J, 'Report of the Special Representative of the Secretary-General on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises: Business and Human rights: Further Steps toward the Operationalization of the "Protect, Respect and Remedy Framework" (2010), A/HRC/14/27, 9 Nisan 2010 https://www2.ohchr.org/english/issues/trans_corporations/docs/a-hrc-14-27.pdf
- Sachs L, Johnson L, Cordes K, Coleman J, Guven B, 'The Business and Human Rights Arbitration Rule Project: Falling short of its access to justice objectives' (2019) CCSI Briefing Note 1-11. <http://ccsi.columbia.edu/files/2019/09/CCSI-BHR-Arb-Long-version-FINAL.pdf>
- Santacroce F and Benini C, 'PCA Hosts Launch of Hague Rules for Business and Human Rights Disputes' (Law Business Research., 20 January 2020). <https://www.arblit.com/wp-content/uploads/2020/01/PCA-hosts-launch-of-Hague-Rules-for-business-and-human-rights-disputes.pdf>
- Shavana H, 'The Hague Rules on Business and Human Rights Arbitration: Noteworthy or Not Worthy for Victims of Human Rights Violations?' (Kluwer Arbitration Blog, 5 May 2020) <http://arbitrationblog.kluwerarbitration.com/2020/05/05/the-hague-rules-on-business-and-human-rights-arbitration-noteworthy-or-not-worthy-for-victims-of-human-rights-violations/?print=print>
- Simma B, Desierto D, Rodriguez M D, Eijsbouts J, Kriebaum U, Lumerman P, Makinwa A, Meeran R, Puig S, Ratner S, Scheltema M, Spears S, Aaken A, Yiannibas K, 'International Arbitration of Business and Human Rights Disputes: Elements for Consideration in Draft Arbitral Rules, Model Clauses, and Other Aspects of the Arbitral Process, Central for International Legal Cooperation' (2020) 1-24. <https://www.cilc.nl/cms/wp-content/uploads/2019/01/Elements-Paper-INTERNATIONAL-ARBITRATION-OF-BUSINESS-AND-HUMAN-RIGHTS-DISPUTE.font12.pdf>
- Tévar N Z, 'Can Arbitration Become the Preferred Grievance Mechanism in Conflicts Related to Business and Human Rights?' (2015) 1-32. <https://redtiempodelosderechos.files.wordpress.com/2015/06/wp-3-15.pdf>
- Voda C, 'Resolving Business and Human Rights Disputes-Is Arbitration the Way to Go?' 3/2020 Zeitschrift für Europarechtliche Studien (ZEuS) 465-487.
- Wellings-Longmore S, 'Business and Human Rights Arbitration: Widening the net of remedies' (Linklaters, 11 September 2019) <https://www.linklaters.com/en/insights/blogs/arbitrationlinks/2019/september/business-and-human-rights-arbitration-widening-the-net-of-remedies>
- Yıldırım E, 'Birleşmiş Milletler İş Hayatı ve İnsan Hakları Rehber İlkelerinin Eleştirel bir Değerlendirmesi' (2014) VI. Sosyal İnsan Hakları Ulusal Sempozyumu 1-24. <http://www.ka.org.tr/dosyalar/file/Yayinlar/Raporlar/TURKCE/06/BM%20ELE%C5%9ET%C4%B0REL%20B%C4%B0R%20DE%C4%9EERLEND%C4%B0RME.pdf>
- Yiannibas K, 'The adaptability of international arbitration: Reforming the arbitration mechanism to provide effective remedy for business-related human rights abuses' (2018) Vol. 36(3), Netherlands Quarterly of Human Rights 214-231.

