

WORKER RIGHTS CONSORTIUM (WRC) FABRİKA DEĞERLENDİRMESİ

Özak Tekstil / Kübrateks Tekstil (Türkiye)
Bulgular, Öneriler, Fabrika ve Şirket Yanıtları

“Sendikadan Ayrılmazsanız Kafanızı Kırarım”
Türkiye'de Levi's Jeans Üreten İşçilere Yönelik Toplu İşten
Çıkarmalar, Tutuklamalar ve Şiddet



21 Haziran 2024



WORKER RIGHTS
CONSORTIUM

1990 K Street, NW, Suite 410
Washington, DC 20006
(202) 387-4884 | www.workersrights.org

İçindekiler

I. Giriş ve Yönetici Özeti	4
A. Levi's Tedarikçisi Özak Global'in Şanlıurfa'daki Özak/Kübrateks Fabrikasının Arka Planı	5
B. Levi's Tedarikçisi Özak Global'in İşçi Hakları İhlalleri: Toplu İşten Çıkarma, Ücret Hırsızlığı, Kara Listeye Alma, Fiziksel Saldırıya Suç Ortaklığı, Tutuklamalar, Cinsiyete Dayalı Şiddete Teşvik	6
C. Levi's Tedarikçisi Özak Global'in İşçi Haklarını İhlalinin Türk İş Kanunu, Uluslararası Çalışma Standartları ve Levi's Tedarikçi Davranış ve İş Ahlakı Kurallarını İhlal Etmesi	8
D. Levi's Tedarikçisi Özak Global Tarafından Gerçekleştirilen İşçi Hakları İhlallerinin Özeti	9
E. Levi's Tedarikçisi Özak Global'in İşçilerin Yasadışı Toplu İşçi Çıkarılmasını Düzeltmeyi Reddetmesi	10
F. Levi's'in Tedarikçisi Özak Global'in Yasadışı Toplu İşten Çıkarmaları Düzeltmeyi Reddetmesine Göz Yumması	12
II. Metodoloji	14
A. Kanıt Kaynaklar	14
B. Referans Şartları	14
III. Örgütlenme Özgürlüğü İhlalleri, Tehdit ve Fiili Hukuka Aykırı İşten Çıkarma ve Şiddet (Toplumsal Cinsiyete Dayalı Şiddete Teşvik Dahil), Şiddet ve Toplu Tutuklamaya Suç Ortaklığı, Ücret Hırsızlığı ve Kara Listeye Alma Hakkında Bulgular	15
A. Özak/Kübrateks'te Örgütlenme Özgürlüğü İhlallerinin Arka Planı	15
1. Kasım 2023: Kötü Çalışma Koşulları, Yönetimin Kötü Muamelesi ve Şirketin Desteklediği Öz İplik İş Sendikasının Zayıf Temsilini Gerekçe Gösteren Fabrika İşçilerinin Çoğu Bağımsız Sendika BİRTEK-SEN'e Katılır	15
B. Levi's Tedarikçisi Özak Global'in Örgütlenme Özgürlüğü İhlalleri: Tehdit ve Fiili Yasadışı Toplu İşten Çıkarma, Fiziksel Şiddet ve Cinsiyete Dayalı Tacize Karışma, Ücret Hırsızlığı, Kara Listeye Alma ve Baskı	17
1. Ekim 2023'te Fabrika Müdürü Tarafından İşçilere Yönelik Misilleme Amaçlı Örtülü Fesih Tehditleri	18
2. Kasım 2023'te Levi's Tedarikçisi Özak Global Tarafından İşçilere Yönelik Açık Fiziksel Şiddet Tehditleri ve Misilleme Amaçlı İşten Çıkarma	20
3. Levi's Tedarikçisi Özak Global'in Tehdit ve Fiili Şiddete Karışması, Kasım 2023'te Desteklediği Sendikası Öz İplik İş Tarafından Misilleme Niteliğinde İşten Çıkarma Tehditleri	20

4. Özak Global Yöneticisinin, İşçilerin Şirkete Örgütlenme Özgürlüğünü İhlal Etmeyi Durdurması Çağrısına Yanıt Olarak Üstü Kapalı Toplu Misilleme Tehdidi, 23-27 Kasım 2023	22
5. Özak/Kübrateks'in Fabrika Koşulları Hakkında Konuştuğu ve Örgütlenme Haklarını Kullandığı İçin Bir Kadın İşçiyi Misilleme Olarak Sorgulaması, Taciz Etmesi ve İşten Çıkarması, 27 Kasım 2023	24
6. Özak Global'in 29 Kasım-13 Aralık 2023 Tarihleri Arasında Jandarma Tarafından İşçilere Yönelik Hukuksuz Şiddet Saldırılarına ve Anayasaya Aykırı Toplu Tutuklamalara Ortak Olması	25
7. Levi's Tedarikçisi Özak Global'in Yönetimin Tercih Ettiği Sendikanın Çalışan Liderleri Tarafından Kadın İşçilere Yönelik Cinsiyete Dayalı Şiddete Teşvikteki Suç Ortaklığı	27
8. Levi's Tedarikçisi Özak Global'in 400 İşçiyi Yasadışı Olarak İşten Çıkarması, 12-13 Aralık 2023	29
9. Levi's Tedarikçisi Özak Global'in Kara Listeye Alma ve Ücret Hırsızlığı Yaparak Hukuka Aykırı Olarak İşten Çıkarılan İşçileri Sendikal Hak İhlalleri Nedeniyle Tazminattan Vazgeçmeye Zorlaması	35
10. Özak/Kübrateks, Fabrikada Çalışan İşçilere Örgütlenme Haklarını Kullandıkları İçin Misilleme Yapmaya Devam Etmekte, Ocak 2024'ten Bugüne	38
C. Levi's'in Tedarikçisinin "Sıfır Tolerans" İhlaline Göz Yumması - Özak Global'in İşçilere Yönelik Çalışma Hakları İhlallerini Düzeltmeyi Reddetmesi	39
1. Özak Global'in İşçi Hakları İhlalleri için Gerekli Düzeltici Faaliyetler ve İyileştirmeler	39
2. Levi's Tedarikçisi Özak Global'in İşçi Hakları İhlallerini Düzeltmeyi Reddetmesi	40
3. Levi's'in Özak Global'in Levi's Tedarikçi Davranış ve İş Ahlakı Kurallarının Sözde "Sıfır Tolerans" Politikası İhlallerini Düzeltmeyi Reddetmesine Göz Yumması	43
IV. Sonuç: Levi's, Özak Global'in Greve Gittikleri İçin İşten Çıkardığı 400 İşçiyi İşe Geri Almasını Talep Etmediği Sürece, İşçi Haklarının İhlali Konusunda Bir "Sıfır Tolerans Politikası" Yoktur	45

I. Giriş ve Yönetici Özeti

Bu rapor, Worker Rights Consortium (WRC - İşçi Hakları Konsorsiyumu) tarafından Levi Strauss & Co.'nun ("Levi's") Şanlıurfa, Türkiye'deki tedarikçi fabrikası Özak Tekstil/Kübrateks Tekstil'de ("Özak/Kübrateks") 400 işçiye yönelik toplu işten çıkarmalar ve tutuklamalar, tehdit ve fiili şiddet, ücret hırsızlığı ve kara listeye alma dahil olmak üzere işçilerin örgütlenme özgürlüğüne yönelik ciddi baskılara ilişkin yürütülen soruşturmanın bulgularını detaylandırmaktadır. Bu rapor aynı zamanda işçilerin temel haklarına yönelik bu ihlallerin düzeltilmesi için gerekli olan tedbirleri de detaylandırmaktadır. Levi's'in kendisi dahi bu ihlalleri tedarikçi davranış ve iş ahlakı kurallarının "sıfır tolerans politikası" ihlali olarak tanımlamış olmasına rağmen, Levi's, iş ortağı ve fabrikanın sahibi Özak Global Holding'in ("Özak Global") bu tedbirleri almasını talep etmeyi açıkça reddetmektedir.¹

**"BİRTEK-SEN'den
ayrılmazsanız kafanızı
kırarım."**

— Özak/Kübrateks fabrika müdürü,
fabrika çalışanlarına, Kasım 2023

Özak Global Şanlıurfa fabrikasında çalışan işçiler, şirketin iki iştiraki olan Özak Tekstil ("Özak") ve Kübrateks Tekstil ("Kübrateks") tarafından istihdam edilmiştir.² Fabrika sadece Levi's'a tedarik sağlamak ve markanın ikonik "red tab" kotlarını üretmektedir. Özak Global, Türkiye'de Inditex (Zara), Hugo Boss, Guess, Marc O'Polo, Mango, Monoprix, Mustang, Ralph Lauren ve SMCP gibi markalara da kot pantolon tedarik eden diğer fabrikaları işleten lider bir denim üreticisidir.³ Özak Global, Türkiye'de gayrimenkul, inşaat ve turizm sektörlerinde de faaliyet gösteren büyük bir holdingdir.⁴

Bu raporda ayrıntılı olarak ele alındığı üzere, Özak Global, Şanlıurfa'daki fabrikasında hem militarize edilmiş il güvenlik güçleri (jandarma) hem de şirket yanlısı bir sendika ile işbirliği yaparak, fabrikadaki işgücünün çoğunluğunun BİRTEK-SEN adlı bağımsız bir sendikaya katılmayı seçmesinin ardından yaklaşık 400 işçiye yönelik şiddet, tutuklamalar ve misilleme amaçlı toplu işten çıkarmalar da dahil olmak üzere, bu tesiste korkunç işçi hakları ihlalleri gerçekleştirmiş ve bu ihlallerin suç ortağı olmuştur.⁵ Levi's'in açıkça kabul ettiği üzere, tedarikçisi Özak Global tarafından gerçekleştirilen bu

¹ Levi's'tan Özak Global'e, 22 Aralık 2023 ("[Özak/Kübrateks] çalışanlarının işine son verme kararı, Tedarikçi Davranış ve İş Ahlakı Kurallarımızın sıfır tolerans politikasının ihlalinin teşkil etmektedir."). (İngilizce orijinalinden çeviri.)

² Tesis, 16 Ocak 2013 tarihinde, 1. Organize Sanayi Bölgesi 2. Organize Sanayi Bölgesi Cad. Cad. No: 4 Şanlıurfa adresinde Özak Tekstil adı altında kurulmuştur. Özak Global'in Kübrateks iştiraki, 5 Temmuz 2023 tarihinde tesis içinde faaliyet gösteren bir şirket olarak kurulmuştur. Temmuz 2023'ten Mart 2024'e kadar, Özak Tekstil ve Kübrateks'in her biri tesiste çalışan işçilerin bir kısmını istihdam etmiş ve fiilen tek bir işveren olarak faaliyet göstermiştir. Özak Tekstil, 15 Şubat 2024 tarihinde, tesisteki tüm Özak çalışanlarının 1 Mart 2024 tarihinden sonra Kübrateks tarafından istihdam edileceğini tesis çalışanlarına bildirmiştir. "Özak patronunun yeni hilesi isim değişikliği: 'İmajınızı böyle düzeltemezsiniz,'" *Evrensel Gazetesi*, 15 Şubat 2024, <https://www.evrensel.net/haber/510847/ozak-patronunun-yeni-hilesi-isim-degisikligi-imaginizi-boyle-duzeltemezsiniz>.

³ Özak Global'e ait fabrikalardan alıcılara ilişkin bilgiler 2023 nakliye kayıtlarından elde edilmiştir.

⁴ Özak Global, Kurumsal Profil, <https://www.ozakglobal.com/en/who-we-are>.

⁵ BİRTEK-SEN, 2022 yılında kurulmuş bir emek örgütü olan Birleşik Tekstil Dokuma ve Deri İşçileri Sendikası'nın kısaltmasıdır.

ihlaller Türk yasalarını, uluslararası çalışma standartlarını ve Levi's'in kendi davranış ve iş ahlakı kurallarını ihlal etmiştir.⁶

WRC'nin sayısız ricasına rağmen, Özak Global yasadışı olarak işten çıkarılan işçileri işe geri almayı, onlara ücretlerini geri ödemeyi veya diğer birçok korkunç hak ihlalini düzeltmeyi reddetmiş ve bu işçilere yönelik istismarını daha da arttırmıştır. Levi's başlangıçta şirkete ve WRC'ye yasadışı olarak işten çıkarılan işçiler işe iade edilmediği sürece Levi's'in Özak/Kübrateks'e sipariş vermeye devam etmeyeceğini bildirmiş olsa da⁷ tedarikçisinin düzeltici adım atmayı reddetmesinin ardından Levi's rotasını tersine döndürmüştür.

Levi's bunun yerine Nisan 2024'te WRC'ye fabrika ile iş yapmaya devam edeceğini ve Özak Global'in yasadışı olarak işten çıkardığı işçileri işe geri almasını talep etmeyeceğini bildirdi. Levi's önceden Özak/Kübrateks'in bu çalışanları toplu olarak hukuka aykırı bir şekilde işten çıkarmasını Levi's'in tedarikçi davranış ve iş ahlakı kurallarının "sıfır tolerans politikası ihlali" olarak tanımlamış olmasına rağmen, sonrasında bu pozisyonu almıştır.⁸

A. Levi's Tedarikçisi Özak Global'in Şanlıurfa'daki Özak/Kübrateks Fabrikasının Arka Planı

Özak Global'e göre, Levi's yaklaşık 10 yıldır Şanlıurfa tesisinden tedarik sağlamaktadır. Fabrika son üç yıldır yalnızca Levi's için kot pantolon ve şort üretmektedir. Şirketin Aralık 2023'te toplu işçi çıkarmasından önce, tesiste 652'si şirketin Özak iştiraki ve 116'sı Kübrateks iştiraki tarafından istihdam edilen 768 çalışan mevcuttur. Çalışanların yüzde 16'sı kadınlardan oluşmaktadır.⁹

Türkiye'de Özak/Kübrateks fabrikasının bulunduğu Şanlıurfa ili, 6 Şubat 2023 tarihinde meydana gelen ve 50.000'den fazla kişinin ölümüne yol açan yıkıcı depremden etkilenen bölgeler arasındadır.¹⁰ Fabrika işçileri WRC'ye, yönetimin depremden sonra içinde bulundukları zor durumu yeterince dikkate almamasının, işçilerin fabrikadaki Öz İplik İş¹¹ ismindeki, yönetime yakın olarak görülen mevcut sendikadan ayrılmayı ve işçilerin daha bağımsız gördükleri BİRTEK-SEN adlı sendikaya katılmayı seçmelerinin nedenlerinden biri olduğunu ifade etmiştir.

⁶ Levi's'tan Özak Global'e, 22 Aralık 2023.

⁷ Levi's'tan Özak Global'e, 22 Aralık 2023 ("Bu çalışanların işine son verme kararı, tedarikçi davranış ve iş ahlakı kurallarımızın sıfır tolerans politikasını ihlalini teşkil etmektedir. İşten çıkarılan tüm işçileri derhal işe geri almanızı ve bunu işe geri alındıktan sonra bu işçilere karşı herhangi bir misilleme yapılmayacağı anlayışıyla yapmanızı istiyoruz. Eğer bir anlaşmaya varamazsak, işçilerin haklarını korumak, pozisyonumuzu kamuoyuna duyurmak ve işimizi korumak için uygun adımları atacağız.") (İngilizce orijinalinden çeviri). Ocak 2024'te Levi's, WRC'ye Özak Global'e fabrika ile olan iş ilişkisini sonlandırma kararını bildirme niyetinde olduğunu bildirmiştir. Özak Global, 5 Şubat'ta WRC'ye gönderdiği yazılı ileti ile, Levi's'tan fesih bildirimini bir önceki hafta aldığını belirtmiştir.

⁸ Levi's ayrıca fabrika ile ilişkisinin devam ettiğini kabul eden kamuoyu açıklamaları da yapmıştır. Bkz. örneğin, Jasmin Malik Chua, "Levi's to Work with 'Union-Busting' Turkish Factory on 'Conditional Basis'," *Rivet*, 26 Nisan 2024, <https://sourcingjournal.com/denim/denim-brands/turkey-levi-strauss-ozak-tekstil-union-garment-workers-507220/>.

⁹ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ("Çalışma Bakanlığı"), Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı Raporları, 4-7 Aralık 2023.

¹⁰ Edith M. Lederer, "UN says at least 50,000 killed in Turkey and Syria quakes," *Associated Press*, 28 Şubat 2023, <https://apnews.com/article/turkey-syria-earthquakeunited-nations-44c2b736108ccb37130cf64e9e5fa7ca>; ve Pablo Robles, et al., "Mapping the Damage from the Earthquake in Turkey and Syria," *The New York Times*, 6 Şubat 2023, <https://www.nytimes.com/interactive/2023/02/06/world/turkey-earthquake-damage.html>.

¹¹ Öz İplik İş açılımı Tüm Dokuma, İplik, Trikotaj ve Giyim Sanayii İşçileri Sendikası'dır.

B. Levi's Tedarikçisi Özak Global'in İşçi Hakları İhlalleri: Toplu İşten Çıkarma, Ücret Hırsızlığı, Kara Listeye Alma, Fiziksel Saldırıya Suç Ortaklığı, Tutuklamalar, Cinsiyete Dayalı Şiddete Teşvik

27 Kasım 2023 tarihinde, Özak/Kübrateks fabrikasının işgücünün çoğunluğu, BİRTEK-SEN sendikasına üye olmalarına misilleme olarak şirket tarafından çalışanlara yönelik artan bir dizi hukuksuz eylem ve tehdidi protesto etmek için iş bırakmış ve bu iş bırakma eylemi, şirketin Seher Gülel adlı bir kadın işçi aktivistini işten çıkarmasıyla sonuçlanmıştır.¹² Gülel, fabrikadaki çalışma koşullarından memnuniyetsizlik, yönetimin kötü muamelesi ve şirketin desteklediği sendika olan Öz İplik İş'ten duyduğu hayal kırıklığı nedeniyle kısa süre önce BİRTEK-SEN'e üye olan ve fabrikanın işgücünün büyük bir çoğunluğunu oluşturan yüzlerce çalışandan biridir.



Resim 1: Özak/Kübrateks fabrikasında paketlenmeye hazır Levi's şort ve kot pantolonları. Şanlıurfa, Türkiye, 13 Aralık 2023

Aralık 2023 ortası itibarıyla, Özak/Kübrateks işçilerinin *yüzde 78'i* bağımsız sendika BİRTEK-SEN'e katılmış¹³ birçoğu da aynı zamanda şirketin desteklediği Öz İplik İş sendikasıyla ayrılmıştır. Bu oran, özellikle de ikinci emek örgütünün şirketle toplu iş sözleşmesi görüşmeleri yaptığı¹⁴ ve fabrika yönetiminin daha yeni ve bağımsız sendikaya katılan işçilere karşı yoğun bir düşmanlık sergilediği düşünüldüğünde, olağanüstü bir destek düzeyidir.

Fabrika yönetimi, işçilerin ezici çoğunluğunun bağımsız sendika BİRTEK-SEN'e üye olmasına ve şirket yanlısı sendika Öz İplik İş'ten ayrılmasına, yöneticilerin bağımsız sendikaya üye olan işçileri fiziksel şiddet ve işten çıkarma tehditlerine maruz bıraktığı vahşi ve hukuka aykırı bir yıldırma kampanyasıyla karşılık vermiştir. Fabrika yönetiminin, Özak/Kübrateks tarafından istihdam edilen şirket yanlısı sendika Öz İplik İş'in temsilcileriyle işbirliği içinde yürüttüğü bu kampanyanın açık

¹² Çalışanlara karşı daha fazla misilleme riski nedeniyle, WRC bu rapor için görüşülen işçilerden isimleriyle bahsetmemektedir. İşçi aktivist Seher Gülel bu durumdaki tek istisnadır, çünkü adı daha önce kamuoyuna açıklanmıştır; örneğin bkz: "Özak Tekstil'de işten atılan kadın işçi: Futbolcuydum, şimdi işçiyim, direnişçiyim," *Evrensel Gazetesi*, 1 Aralık 2023, <https://www.evrensel.net/haber/504717/ozak-tekstilde-isten-atilan-kadin-isci-futbolcuydum-simdi-isciyim-direnisci-y-im>.

¹³ Çalışan sayıları 6 ve 7 Aralık 2023 tarihli Çalışma Bakanlığı raporlarından alınmıştır. Sendika üye sayıları 20 Aralık 2023 tarihinde e-Devlet Kapısı Kamu Uygulamaları Merkezi'ndeki kayıtlardan alınmıştır.

¹⁴ Öz İplik İş Sendikası 2011 yılından bu yana Özak Tekstil'de çalışan işçilerin toplu iş sözleşmesi tarafıdır. Sendikanın Özak Tekstil ile imzaladığı toplu iş sözleşmesi (TİS), şirkete ait iki fabrikayı, Şanlıurfa fabrikasını ve İstanbul'daki bir diğer fabrikayı kapsamaktadır. Söz konusu TİS, İstanbul'daki fabrikada çalışan işçiler için ücret artışı sağlarken Şanlıurfa'daki fabrikada çalışan işçiler için ücret artışı sağlamaz ve bu işçilere daha az sosyal hak sağlar. Öz İplik İş, Özak Tekstil ile toplu iş sözleşmesi görüşmelerine başlamak için 3 Ekim 2023 tarihinde Çalışma Bakanlığı'ndan resmi yetki almış ve 8 Aralık 2023 tarihinde her iki tesisteki çalışanları kapsayan yeni bir TİS imzalamıştır. Üç yıllık yeni TİS 1 Ocak 2024 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Özak Global'in iştiraki Kübrateks'in Şanlıurfa fabrikasında çalışan işçiler de TİS kapsamındadır. Kübrateks'in 5 Temmuz 2023 tarihinde Şanlıurfa'daki Özak fabrikasında işveren olarak kurulmasının ardından Öz İplik İş, 27 Nisan 2021 tarihinden bu yana yürürlükte olan ve Özak Global'in Malatya'daki Kübrateks fabrikasında çalışan işçileri kapsayan mevcut TİS'ini Şanlıurfa'daki Özak/Kübrateks fabrikasında çalışan Öz İplik İş üyelerini de kapsayacak şekilde genişletmiştir.

amacı, işçilerin örgütlenme özgürlüğünü, yani kendi seçtikleri sendikaya üye olma ve bu sendika tarafından temsil edilme haklarını ellerinden almaktır.

27 Kasım tarihinde, Özak/Kübrateks çalışanlarının çoğunluğu, yönetimin yıldırma kampanyasından yılmayarak, işçi aktivist Seher Gülel'in misilleme olarak işten çıkarılmasını protesto etmek için iş bırakarak örgütlenme haklarını bir kez daha kullanmışlardır. İki gün sonra, Şanlıurfa valisi, protestolar şiddet içermemesine rağmen işçilerin anayasal haklarını açıkça ihlal ederek, işçilerin grev protestolarını bastırmak için bölgede halka açık toplantıları yasaklamıştır.¹⁵

İşçiler grev ve protestolara devam ederek örgütlenme özgürlüklerini kullanmakta ısrar edince, Özak/Kübrateks yönetimiyle birlikte hareket eden jandarma, işçilerin protestolarını şiddet kullanarak dağıtmaya başlamış, 150'den fazla çalışanı fiziksel olarak darp etmiş ve keyfi olarak gözaltına almıştır.¹⁶ Dahası, işçilere göre, şirketin desteklediği sendika olan Öz İplik İş'in fabrika düzeyindeki temsilcileri, protestolara katılan kadın işçilere karşı toplumsal cinsiyete dayalı şiddeti teşvik eden eylemlerde bulunmuştur.

Özak/Kübrateks işçileri, Özak/Kübrateks yöneticileriyle işbirliği içinde olan jandarma ve şirket yanlısı sendikanın bu şiddetli tehditlerine ve haklarına yönelik saldırılarına rağmen grevlerine devam etmişlerdir. 12 ve 13 Aralık 2023 tarihlerinde, işe dönmeleri halinde çalışanları *topluca işten çıkarmakla* açıkça tehdit eden şirket¹⁷ bu tehdidi, grevdeki tüm çalışanları, yani Özak/Kübrateks fabrikasının işgücünün çoğunluğunu oluşturan yaklaşık 400 işçiyi yasadışı bir şekilde işten çıkararak uygulamıştır.¹⁸

Dahası, bu hukuksuz toplu işten çıkarmadan sonra bile, şirket işten çıkardığı işçilere karşı misilleme yapmaya devam etmiş, yasal kıdem tazminatı ödemelerini yasadışı bir şekilde alıkoymuş ve işçiler hakkında kamu kurumlarının kayıtlarına yanlış bir şekilde kötüleyici bilgiler girerek onları fiilen kara listeye almıştır. Son olarak Özak Global, kıdem tazminatının bu şekilde hukuka aykırı olarak reddedilmesini (yani ücret hırsızlığını) ve işçilerin kara listeye alınmasını, işten çıkarılan işçilere şirketle zorlayıcı 'uzlaşmalar' yapmaları için baskı yapmak amacıyla kullanmıştır.

¹⁵ Valilik duyurusuna şu adresten ulaşılabilir: Şanlıurfa Valiliği, "29.11.2023 Tarihli Yasaklama Kararı," 29 Kasım 2023, <http://www.sanlıurfa.gov.tr/29112023-tarihli-y-asaklama-karari>. Türkiye Barolar Birliği İnsan Hakları Merkezi, hükümeti Özak Global adına müdahale ederek işçi eylemlerini anayasaya aykırı bir şekilde bastırdığı için kınamıştır; bkz: Türkiye Barolar Birliği, "Şanlıurfa'da Valilik Kararı, Kolluk Tarafından Yapılan Müdahaleler ve Adli Kararlar, Temel Hak ve Özgürlükleri İhlal Etmiştir," 18 Aralık 2023, <https://www.barobirlik.org.tr/Haberler/sanlıurfada-vallilik-karari-kolluk-tarafından-yapılan-mudahaleler-ve-adli-kararlar-temel-hak-ve-o-84396>.

¹⁶ "Özak Tekstil direnişi: Gözaltına alınan işçiler ve BİRTEK-SEN yöneticileri serbest bırakıldı," *Evrensel Gazetesi*, 13 Aralık 2024, <https://www.evrensel.net/haber/505622/ozak-tekstil-direnisi-gozaltina-alinan-isciler-ve-birtek-sen-yoneticileri-serbest-birakildi>.

¹⁷ Özak Global, WRC'ye, grevdeki işçilere gönderdiği ve işe dönmeleri halinde çalışanları *toplu olarak işten çıkarmakla* tehdit eden kısa mesajların ve resmi bir mektubun kopyalarını sağlamıştır. Bu yazılı mesajları aldıktan sonra, grevdeki 26 çalışan işe geri dönmüştür.

¹⁸ Şanlıurfa 2. İş Mahkemesi, Ön İnceleme Duruşması Tutanağı, 27 Aralık 2023 (Özak Global'in avukatlarının "12 ve 13 Aralık 2023 tarihinde yaklaşık 400 işçiye ihtarname gönderilerek iş akitlerine son verilmiş..." şeklindeki ifadelerinden alıntı).

C. Levi's Tedarikçisi Özak Global'in İşçi Haklarını İhlalinin Türk İş Kanunu, Uluslararası Çalışma Standartları ve Levi's Tedarikçi Davranış ve İş Ahlakı Kurallarını İhlal Etmesi

Özak Global'in yüzlerce Özak/Kübrateks çalışanına yönelik toplu işten çıkarma, ücret hırsızlığı, kara listeye alma, baskı ve şiddete suç ortaklığı ve toplu tutuklama eylemleri, sadece uluslararası çalışma standartları değil, aynı zamanda Türk hukuku kapsamında da işçilerin örgütlenme haklarının ağır bir ihlalinin temsil etmektedir.

Uluslararası çalışma standartları, özellikle grevin amacı bu durumda olduğu gibi işverenin işçilerin ifade özgürlüğü ve örgütlenme hakkını kullanmalarına karşı misilleme yapmasını protesto etmek olduğunda, işçilerin grev hakkını işyerindeki temel örgütlenme özgürlüğü hakkının temel bir unsuru olarak korur.¹⁹ Sonuç olarak, Özak/Kübrateks işçilerinin grevi uluslararası çalışma standartları kapsamında korunan bir örgütlenme faaliyetidir ve şirketin çalışanları toplu olarak işten çıkarması, tıpkı grevden önce ve sonra işçilerin örgütlenme faaliyetlerine yönelik diğer birçok misilleme eyleminde olduğu gibi, işçilerin örgütlenme özgürlüğünün ağır ve bariz bir ihlalidir.²⁰

Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu'nun (ITUC) yıllık Küresel Haklar Endeksi, Türkiye'de grev hakkının reddedilmesini, sendikacıların keyfi olarak tutuklanmasını ve sistematik sendika kapatmalarını gerekçe göstererek örgütlenme özgürlüğüne saygı konusunda Türkiye'yi dünyanın en kötü 10 ülkesi arasında göstermiştir.²¹ Özak Global, işçilerinin örgütlenme haklarını kullanmalarına karşı yürüttüğü misilleme kampanyası sırasında bu sayılan gerekçelerin hepsini bizzat gerçekleştirmiş veya bunlara suç ortağı olmuştur. Türk iş hukuku, Özak Global'in bu davada açıkça ihlal ettiği işçilerin örgütlenme hakları için yalnızca zayıf korumalar sunmakta, ayrıca mevcut birkaç anlamlı koruma da yetersiz bir şekilde uygulanmaktadır.²²

¹⁹ 87 sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi (Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması); Uluslararası Çalışma Örgütü, "Sendikalaşma Özgürlüğü Komitesi Kararları Derlemesi: Grev Hakkı," erişim tarihi 6 Mayıs 2024, https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/?p=NORMLEXPUB:70002:0::NO:70002:P70002_HIER_ELEMENT_ID_P70002_HIER_LEVEL:3945366.1; ve Uluslararası Çalışma Örgütü, "Effect given to the recommendations of the committee and the Governing Body - Report No. 376", Ekim 2015, Madde 151, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/?p=NORMLEXPUB:50002:0::NO::P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:3255140.

²⁰ Bu raporda WRC, Özak/Kübrateks işçilerinin iş bırakma eylemine atıfta bulunurken "grev" terimini kullanmaktadır, çünkü Türk hukukundaki statüsü ne olursa olsun, çalışanların iş bırakma eylemi, uluslararası çalışma standartları uyarınca korunan bir iş eylemi tanımına açıkça uymaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü, "Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi Kararları Derlemesi," § 783, ("Genel olarak grev, bir veya daha fazla işçi grubu tarafından ... şikayetlerini dile getirmek veya diğer işçileri ... şikayetlerinde desteklemek amacıyla kasıtlı olarak gerçekleştirilen geçici bir iş bırakma (veya yavaşlatma) eylemidir.").

²¹ Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu, "Küresel İşçi Hakları Endeksi 2023," 30 Haziran 2023, <https://www.globalrightsindex.org/en/2023/countries/tur>.

²² Kaan Agartan, "Turkey's accession to the European Union and the Turkish Labor Movement," *European Journal of Turkish Studies*, 11, 6 Ekim 2010, par. 34, <http://journals.openedition.org/ejts/4297>, ("...Çalışma hayatı genellikle yetersiz mevzuat ve zayıf uygulama nedeniyle ciddi sıkıntılar yaşamaktadır ... [bu] özellikle Türkiye için geçerlidir." (İngilizce orijinalinden çeviri)); Alpan Birelma, "Trade Unions in Turkey 2022," Friedrich-Ebert-Stiftung, Mayıs 2022, <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/tuerkei/19420.pdf>, ("2015 yılından bu yana [Türk] hükümeti yaklaşık 170.000 işçiyi kapsayan 227 yasal grevi yasaklamıştır." (İngilizce orijinalinden çeviri)).

Uluslararası çalışma hakları uzmanları uzun zamandır Türk devletini ve iş kanunlarını işçilerin grev hakkını yeterince koruyamadığı için eleştirmektedir.²³ Bu vakada, Türk devleti, jandarması ve çalışma makamları Özak/Kübrateks işçilerinin örgütlenme özgürlüğü hakkını korumamakla kalmamış, aynı zamanda Özak Global'in olayları şiddet kullanarak ve yasadışı bir şekilde bastırmasında aktif olarak Özak Global'in yanında yer almıştır. Bu raporda tartışıldığı üzere, Özak Global yönetimi, işçilerinin örgütlenme haklarına saygı göstermek yerine, bu hakların devlet yetkilileri tarafından bastırılmasında aktif olarak suç ortağı olmuş ve böylece sadece uluslararası çalışma standartlarını değil, aynı zamanda Levi's'in tedarikçi davranış ve iş ahlakı kurallarını da ihlal etmiştir.

Belirtildiği üzere, Türk hukuku grev hakkını koruma konusunda uluslararası çalışma standartlarının çok gerisinde kalsa da, Özak Global'in Özak/Kübrateks işçilerini toplu olarak işten çıkarması ülkenin iş hukukunu açıkça ihlal etmiştir. Türk iş hukuku uyarınca, işverenlerin, bir mahkeme tarafından grevin yasadışı olduğu ilan edilmedikçe, grev yapan çalışanları daimi olarak işten çıkarmak bir yana, çalışanlara bu sebeple disiplin cezası vermesi dahi yasaktır.²⁴ Özak Global'in grevdeki Özak/Kübrateks işçilerini işten çıkardığı tarihte hiçbir Türk mahkemesinin böyle bir karar vermediği tartışmasız olduğundan, işçilerin toplu olarak işten çıkarılması hukuka aykırıdır.²⁵

D. Levi's Tedarikçisi Özak Global Tarafından Gerçekleştirilen İşçi Hakları İhlallerinin Özeti

WRC, yukarıda özetlenen ve bu raporun bütününde ayrıntılı olarak ele alınan olgulara ve kanıtlara dayanarak, Levi's'in tedarikçisi Özak Global'in Türk iş kanunu, fabrikanın müşteri markası Levi's'in davranış ve iş ahlakı kuralları ve örgütlenme özgürlüğüne ilişkin uluslararası çalışma standartları (her ikisi de Türkiye tarafından onaylanan Uluslararası Çalışma Örgütü 87 ve 98 sayılı Sözleşmeleri) uyarınca çalışanlarının haklarını ihlal ettiğine karar vermiştir:

- Özak/Kübrateks çalışanlarının, Ekim ve Kasım 2023'te şirketin desteklediği sendika olan Öz İplik İş'ten ayrılma ve bağımsız sendika BİRTEK-SEN'e katılma haklarını kullanmaları nedeniyle hukuka aykırı olarak fiziksel şiddet ve fesihle tehdit edilmesi;
- İşçi aktivist Seher Gülel'in ifade özgürlüğü ve örgütlenme hakkını kullanmasına misilleme olarak 27 Kasım 2023 tarihinde hukuka aykırı bir şekilde işine son verilmesi;

²³ Bu hakkı yorumlayan en yüksek uluslararası organ olan Uluslararası Çalışma Örgütü Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi (ILO CFA), Türk iş hukuku kapsamında grev hakkına getirilen kısıtlamaların, örgütlenme haklarına ilişkin uluslararası çalışma standartlarıyla çeliştiğini uzun süredir belirtmektedir. Türk hukukuna göre, toplu iş sözleşmesi görüşmeleri sırasında yapılan grevler hariç tüm grevler yasaktır (6356 sayılı Kanun, Madde 58(2-3), ve Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Madde 54(1)). "Böyle bir kısıtlamanın ... grev hakkının kullanılmasını etkilediğini" kabul eden Uluslararası Çalışma Örgütü Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi (ILO CFA), Türkiye hükümetinden "yasal endüstriyel eylemin artık toplu pazarlık sürecindeki bir uyumsuzlıkla bağlantılı grevlerle sınırlı kalmamasını sağlamak için" Türk yasalarını gözden geçirmesini defalarca talep etmiştir. Uluslararası Çalışma Örgütü, "Effect given to the recommendations of the committee and the Governing Body."

²⁴ 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, 2012, Madde 70-71 (işçilerin yasa dışı bir greve katıldıkları için iş akitlerinin feshedilebilmesinin ancak yetkili bir iş mahkemesinin işçilerin grevinin yasa dışı olduğuna karar vermesi halinde mümkün olduğunu belirtmektedir).

²⁵ İşçilerin grevine karşılık olarak Özak Global, 29 Kasım 2023 tarihinde Şanlıurfa 2. İş Mahkemesi'nde 10 Özak/Kübrateks işçisi ve BİRTEK-SEN sendikası aleyhine "yasadışı eylem yapmak" suçlamasıyla dava açtı. Özak'ın 400 işçiyi toplu olarak işten çıkarmasından altı ay sonra, 15 Mayıs 2024'te mahkeme işçilerin grevinin yasal olmadığına hükmetti ve yalnızca *bu tarihten itibaren* Özak Global'in işçileri işten çıkarması, işçilerin grevi sürdürmeleri halinde yasal olarak mümkün hale geldi.

- 6-13 Aralık 2023 tarihleri arasında jandarmanın 150'den fazla işçiye yönelik şiddetli saldırılarına ve toplu tutuklamalarına suç ortaklığı;
- Grev haklarını kullandıkları için 12 ve 13 Aralık 2023 tarihlerinde 400 işçinin hukuka aykırı bir şekilde toplu işten çıkarılmakla tehdit edilmesi ve bunun gerçekleştirilmesi; ve
- Özak/Kübrateks tarafından istihdam edilen şirket yanlısı sendika Öz İplik İş'in temsilcileriyle işbirliği yapılarak işçilerin tehdit etmesi, işçilere karşı fiziksel şiddet uygulanması ve kışkırtması - özellikle Kasım 2023'ten Ocak 2024'e kadar kadın işçilere karşı cinsiyete dayalı şiddet uygulanması;
- İşten çıkarılan işçilerin yasal kıdem tazminatlarının hukuka aykırı olarak alıkonması (ücret hırsızlığı) ve çalışanların kamuya açık kayıtlarına yanlış ve aşağılayıcı bilgilerin girilmesi (kara listeye almak); ve
- Aralık 2023 ve Ocak 2024'te, önceki eylemleri sebep gösterilerek işçilerin, haklarının ihlal edilmesine yönelik iyileştirmelerden vazgeçen uzlaşma anlaşmaları imzalamaya zorlanması.

Özak Global, WRC'ye, yönetiminin, çalışanların örgütlenme haklarını kullanmalarına karşılık olarak Özak/Kübrateks çalışanlarına yönelik *herhangi bir* zorlayıcı veya başka bir şekilde hukuka aykırı davranışta bulunduğunu reddetmiştir. Ancak, bu raporda tartışıldığı üzere, yukarıdaki bulgular, hem doğrudan şirket tarafından hem de diğer kuruluşlarla suç ortaklığı yoluyla yürütülen ve bu işçilerin dernek faaliyetlerini bastırmayı ve cezalandırmayı amaçlayan devam eden bir misilleme ve yıldırma kampanyasını belgeleyen ikna edici kanıtlarla desteklenmektedir.

WRC, Özak/Kübrateks'e ve Levi's'a, Türk hukuku, uluslararası çalışma standartları ve Levi's'ın davranış ve iş ahlakı kuralları uyarınca işçilerin örgütlenme özgürlüğüne yönelik bu ihlallerin düzeltilmesi için, örgütlenme haklarını kullandıkları için misilleme olarak işten çıkarılan tüm işçilerin (ücretleri geri ödenerek) işe geri alınmalarıyla başlayan ve ileriye dönük olarak işçilerin kendi seçtikleri sendikaya üye olma ve bu sendika tarafından temsil edilme hakkına saygı gösterilmesi ile devam eden gerekli düzeltici önlemleri iletmiştir.

E. Levi's Tedarikçisi Özak Global'in İşçilerin Yasadışı Toplu İşçi Çıkarılmasını Düzeltmeyi Reddetmesi

Grev yaptıkları için işçileri işten çıkarmak için hiçbir yasal dayanağı olmadığını açıkça kabul eden Özak Global, WRC'nin işçi hakları ihlallerine ilişkin bulgularına, 400 işçinin toplu olarak işten çıkarılmasının çalışanların sendikal faaliyetleriyle hiçbir ilgisi olmadığını ve işçilerin "işe gelmedikleri" veya "görevlerini yerine getirmediikleri" için işlerine son verildiğini iddia ederek yanıt verdi.

Bununla birlikte, şirketin yaptığını iddia ettiği ayırım açıkça yanlıştır ve dürüst değildir: greve giden bir işçi, tanımı gereği, işine gelmemekte ve işini yapmamaktadır. Greve giden bir işçi devamsızlıktan ya da görevini yerine getirmemekten dolayı işten çıkarılamaz, yalnızca grev eyleminin kendisinden dolayı işten çıkarılabilir.

Dahası, Özak Global tarafından *sonradan* uydurulan bu şeffaf bahane bile, fabrika yönetiminin işçileri işten çıkarmadan hemen önce işçilere yaptığı fiili açıklamalarla kapsamlı bir şekilde yalanlanmıştır. Bunlar arasında, şirketin grevdeki işçilere işten çıkarmadan önce gönderdiği, işçileri grev yaptıkları

için açıkça azarlayan ve grevi bırakmadıkları takdirde işten çıkarmakla tehdit eden mektuplar da yer almaktadır.²⁶

Özak Global ayrıca daha sonra WRC'ye, bu işçileri toplu olarak işten çıkarmasının, grev sırasında bu işçiler tarafından yapıldığı iddia edilen suistimallerle gerekçelendirildiğini ileri sürmüştür. Özak Global, WRC'ye greve katılmayan ve neredeyse tamamı şirketin desteklediği sendika olan Öz İplik İş'e üye olan 25 çalışanın el yazısıyla yazılmış şikayetlerini sunmuştur. Bu ifadelerin sadece dördünde, grev yapmadıkları için kendilerini (yuhalama, hakaret etme ve tükürme ile) taciz ettiklerini veya şirketin servis araçlarını geçici olarak engellediklerini iddia ettikleri toplam 18 çalışanın ismi yer alıyor.

Şikayetçiler tarafından adı geçen 18 işçiden birçoğu grevlerini çoktan sona erdirmiş ve şikayet tarihi itibarıyla yönetim tarafından fabrika içinde çalışmaya devam etmelerine izin verilmiştir. Bu durumun 400 çalışanın toplu olarak işten çıkarılması için bir gerekçe oluşturması bir yana, şirketin iddia edilen suistimalin bu işçilerin işe iadesini engelleyecek kadar korkunç olduğunu düşünmediğini göstermektedir.

El yazısıyla yazılan bu ifadeleri veren ve grevde bulunmayan çalışanlardan altısı, Türkiye Çalışma Bakanlığı'na ortak şikayette bulunan dokuz kişilik bir grubun parçasıdır. Çalışma Bakanlığı, 1-4 Aralık 2023 tarihleri arasında bu şikayeti soruşturmuştur. Soruşturmanın 6 ve 7 Aralık tarihli raporlarında, grev yapmayanların taciz edilmesinden sorumlu olarak herhangi bir işçinin adı geçmemektedir. Ancak aynı raporlarda Çalışma Bakanlığı, BİRTEK-SEN ve grevci işçilerin Öz İplik İş üyelerine şirket yanlısı sendikadan ayrılmaları için baskı yaptıklarını tespit etmiştir ve buna dayanarak Öz İplik İş'ten ayrılmayan her işçi için bağımsız sendika BİRTEK-SEN'e para cezası uygulamıştır.²⁷

Ancak Çalışma Bakanlığı'nın bulgularına rağmen, bu iddialar şirketin Çalışma Bakanlığı soruşturmasının hemen ardından 400 grevci işçiyi toplu olarak işten çıkarması için inandırıcı bir gerekçe teşkil etmemektedir. İlk olarak, belirtildiği üzere, Özak Global toplu işten çıkarmaları gerçekleştirdiği sırada hem WRC'ye hem de işten çıkardığı işçilere, iş bırakma eylemi sırasında iddia edilen herhangi bir suistimalden dolayı değil, sadece "işe gelmedikleri" için - yani sadece grevde oldukları için - işten çıkarıldıklarını söylemiş ve bu iddiaların ciddiyeti konusunda şüphe uyandırmıştır.

Ayrıca, uluslararası çalışma standartları uyarınca, grev sırasında sözlü hakaretler, şiddet tehdidi içermediği sürece, grevci işçilerin işten çıkarılmasını haklı gösteremez.²⁸ Hatta, işçilerin grevlerine katılmayan diğer çalışanları sert bir şekilde de olsa eleştirmeleri örgütlenme haklarının temel bir unsurudur. Ayrıca, 20'den az çalışana yönelik suçlamalar, 400 işçinin toplu olarak işten çıkarılması gibi tüm işgücüne yönelik toplu ceza uygulamalarını meşrulaştıramaz.

²⁶ Şaşırtıcı olmayan bir şekilde, şirketin desteklediği Öz İplik İş sendikası, grevci işçilerin birçoğunun BİRTEK-SEN'e üye olmak için sendikadan ayrıldığı ve yönetimin, çalışanların grev yaptıkları için yasadışı olarak değil, işe gelmedikleri için yasal olarak işten atıldıkları yönündeki şüpheli iddiasını destekledi. Öz İplik İş'in ülkedeki yöneticileri, şirketin işçileri toplu olarak işten çıkarmasını bu temelde savundular.

²⁷ Çalışma Bakanlığı raporları, 6 Aralık 2023 ve 7 Aralık 2023.

²⁸ Uluslararası Çalışma Örgütü, "Sendika Özgürlüğü Komitesi Kararları Derlemesi," § 784 "[Grev] eylemi hakkı ... ancak grevin barışçıl olmaktan çıkması halinde işçilerden esirgen[ebil]ir.").

Son olarak, grevdeki işçilerin işledikleri iddia edilen suistimaller, işçilerin Özak/Kübrateks yönetiminin ve şirketin desteklediği sendikanın yöneticilerinin kendilerine uyguladıklarını rapor ettikleri suistimallerin yanında sönük kalmaktadır; dolayısıyla Özak Global'in grevdeki işçilerin iş akitlerinin feshini bu temelde haklı göstermeye çalışması da son derece ayrımcıdır.

Türkiye Çalışma Bakanlığı, grevci işçiler ve sendikaları aleyhine yapılan şikayetteki tüm bu maddi kusurları görmezden gelmekle kalmamış, aynı zamanda soruşturma metodolojisine ilişkin olarak kendi kusurlarını da eklemiştir. Çalışma Bakanlığı müfettişinin görüştüğü işçilerin neredeyse tamamı şirketin desteklediği sendikanın üyeleri olmuştur. Bakanlık müfettişi, şikayette adı geçen ve iddia edilen suistimali gerçekleştiren işçilerden *hiçbiriyle* ya da BİRTEK-SEN'in hiçbir temsilcisiyle görüşmemiş ve soruşturmasını tamamen tek taraflı hale getirmiştir.

Ayrıca, Bakanlığın soruşturmasının odak noktası işçilerin baskıya maruz kalıp kalmadığı olmasına rağmen, Bakanlık işçilerle, özellikle de şikayetçi olmayanların cezalandırılma korkusu olmadan samimi bir şekilde konuşmalarının imkansız olduğu fabrika tesislerinde görüşmüştür. Bu maddi ve metodolojik kusurlar bir araya geldiğinde Çalışma Bakanlığı'nın raporunu tamamen taraflı ve güvenilirlikten uzak bir belge haline getirmektedir.

F. Levi's'in Tedarikçisi Özak Global'in Yasadışı Toplu İşten Çıkarmaları Düzeltmeyi Reddetmesine Göz Yumması

WRC, tedarikçisi Özak Global'in işçi hakları ihlallerine ilişkin bulgularını Levi's ile paylaşmıştır. Levi's, şirketin greve gittikleri için işçileri toplu olarak işten çıkarmasının Levi's'in tedarikçi davranış ve iş ahlakı kurallarının "sıfır tolerans politikası" ihlali olduğunu kabul etmiştir.²⁹

Levi's başlangıçta Özak Global'a, Levi's ile çalışmaya devam etmesinin bir koşulu olarak, greve gittikleri için işten çıkardığı işçileri işe geri alması gerektiğini söylemiştir.³⁰ Ancak Levi's daha sonra tutumunu değiştirmiş ve Özak Global'in bugüne kadar haklarını alenen ihlal ettiği ve misilleme olarak ve yasadışı bir şekilde işten çıkardığı işçilerin hiçbirini işe geri almayı kabul etmemesine rağmen fabrikadan tedarik yapmaya devam edeceğini açıklamıştır.

Özak Global, bu raporun hazırlandığı tarih itibarıyla, yasadışı bir şekilde işten çıkarılan yaklaşık 400 Özak/Kübrateks işçisini işe geri almayı reddetmiş ve işçilerin örgütlenme haklarını ellerinden almak suretiyle yürüttüğü yasadışı yıldırma ve misilleme kampanyasının yasal ve hukuka uygun olduğunda ısrarcıdır. Şirketin iddialarının bariz yanlışlığına ve eylemlerinin hukuka aykırılığına rağmen Levi's, Özak Global ile iş yapmaya devam etmeyi ve Özak Global'in işçilere yönelik ihlallerinin Levi's'in

²⁹ Levi's'tan Özak Global'e, 22 Aralık 2023 ("Özak/Kübrateks] çalışanlarının işine son verme kararı, tedarikçi davranış ve iş ahlakı kurallarımızın sıfır tolerans politikasını ihlalini teşkil etmektedir.") (İngilizce orijinalinden çeviri).

³⁰ Levi's'tan Özak Global'e, 22 Aralık 2023 ("İşten çıkarılan tüm işçileri derhal işe iade etmenizi ve bunu işe iade sonrasında bu işçilere karşı herhangi bir misilleme yapılmayacağı anlayışıyla yapmanızı talep ediyoruz. Eğer bir anlaşmaya varamazsak, işçilerin haklarını korumak, pozisyonumuzu kamuoyuna duyurmak ve işimizi korumak için uygun adımları atacağız.") (İngilizce orijinalinden çeviri). Özak Global, 5 Şubat'ta WRC'ye gönderdiği bir yazıda, bir önceki hafta Levi's'tan fesih bildirimi aldığı belirtilmiştir. Bu bildirimin o zamandan sonra iptal edildiği düşünülmektedir.

*kendi standartlarına göre dahi "sıfır tolerans politikası" ihlali teşkil ettiğini kabul etmesine rağmen, Özak Global'in yasaları çiğnemesinden kar elde etmeyi seçmiştir.*³¹

Müşterilerine giysilerini üreten işçilerin haklarını korumaya kararlı olduklarını söyleyen markalar, bu hakları pervasızca ihlal eden tedarikçilerle sorumlu bir şekilde iş yapamaz ve ardından bu tedarikçilerden ihlalleri düzeltmelerini talep etmeyi reddedemez. Küresel markaların çalışma standartları, söz konusu markanın bunu sağlaması zor olsa bile, uygulanmadıkları sürece anlamsızdır.

Bu olayda Levi's, işçi haklarına ve sorumlu iş uygulamalarına olan bağlılığının, gerçekte, kendi çıkarları doğrultusunda kar elde etmekle kıyaslandığında arka planda kaldığını göstermiştir. Levi's'in iş ortağı Özak Global bu ihlalleri telafi etmedikçe *ya da* Levi's, Özak Global'in Levi's kotlarını üreten işçilere yönelik ihlallerinin Levi's'in tedarikçilerine yönelik beklentilerindeki "sıfır tolerans politikası" ihlali anlamına geldiğini kabul ederek bu doğrultuda *hareket etmedikçe*, Levi's'in etik bir marka olduğu iddiası *hiçbir* inandırıcılığa sahip olmayacaktır.

³¹ Levi's'tan Özak Global'e, 22 Aralık 2023 ("[Özak/Kübrateks] çalışanlarının işine son verme kararı, tedarikçi davranış ve iş ahlakı kurallarımızın sıfır tolerans politikasını ihlalini teşkil etmektedir.") (İngilizce orijinalinden çeviri).

II. Metodoloji

A. Kanıt Kaynaklar

Bu raporda özetlenen bulgular, WRC'nin soruşturması kapsamında toplanan aşağıdaki kanıt kaynaklara dayanmaktadır:

- Bağımsız BİRTEK-SEN sendikasına üye olan ve şirketin desteklediği Öz İplik İş sendikasına üye olmaya devam eden işçiler de dahil olmak üzere Özak/Kübrateks çalışanlarıyla fabrika tesislerinden uzakta yapılan ayrıntılı gizli görüşmeler;
- Özak Tekstil'in yönetim kurulu başkanı, kurumsal sosyal sorumluluk müdürü, Özak/Kübrateks Şanlıurfa tesisinin baş yöneticisi, fabrikanın birçok bölümünün müdürü ve şirket avukatlarıyla görüşmeler, toplantılar ve yapılan kapsamlı e-posta yazışmaları;
- BİRTEK-SEN ve Öz İplik İş sendikalarının ulusal ve yerel temsilcileriyle yapılan görüşmeler, toplantılar ve onlar tarafından sağlanan kayıt ve belgelerin incelenmesi;
- İşten çıkarma mektupları, fotoğraflar, videolar ve işçiler, işçi temsilcileri ve fabrika yönetimi arasındaki iletişim (ses kayıtları ve kısa mesajlar dahil) dahil olmak üzere fabrika kayıtlarının ve işçiler tarafından sağlanan belgelerin incelenmesi;
- Personel kayıtları, disiplin kayıtları ve ilgili materyaller de dahil olmak üzere Özak Global tarafından sağlanan fabrika kayıtlarının ve belgelerinin incelenmesi;
- Mahkeme belgelerinin ve arabuluculuk raporlarının incelenmesi; ve
- Özak Global ve Levi's ile çok sayıda yazılı ve sözlü iletişim.

B. Referans Şartları

WRC, Özak Global'in Özak/Kübrateks işçilerine yönelik eylemlerini Türk iş hukuku, uluslararası çalışma standartları ve Levi's tedarikçi davranış ve iş ahlakı kuralları kapsamında değerlendirmiştir. Bu referans şartları şunları içermektedir:

- Türk iş ve istihdam kanunları, 4857 sayılı Kanun (İş Kanunu), 2003; 6356 sayılı Kanun (Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu), 2012, değiştirilmiş haliyle; 6098 sayılı Kanun (Türk Borçlar Kanunu), 2011; ve 5510 sayılı Kanun (Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu), 2006;
- ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) 87 sayılı Sözleşme ("Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması"), 1948; 98 ("Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı"), 1949; 111 ("Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek)"), 1958 - sayılanların hepsi Türkiye tarafından onaylanmıştır³² -; 190 ("Şiddet ve Taciz"), 2019; ve
- Levi's Tedarikçi Davranış ve İş Ahlakı Kuralları.

³² Türkiye, 87 sayılı ILO Sözleşmesini ("Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması") 12 Temmuz 1993 tarihinde, 98 sayılı ILO Sözleşmesini ("Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı") 23 Ocak 1952 tarihinde ve 111 sayılı ILO Sözleşmesini ("Ayrımcılık (İş ve Meslek)") 19 Temmuz 1967 tarihinde onaylamıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü, "Ratifications for Türkiye," https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102893.

III. Örgütlenme Özgürlüğü İhlalleri, Tehdit ve Fiili Hukuka Aykırı İşten Çıkarma ve Şiddet (Toplumsal Cinsiyete Dayalı Şiddete Teşvik Dahil), Şiddet ve Toplu Tutuklamaya Suç Ortaklığı, Ücret Hırsızlığı ve Kara Listeye Alma Hakkında Bulgular

Aşağıdaki bölümlerde WRC'nin Özak Global'in Özak/Kübrateks işçilerinin Türk iş kanunları, uluslararası çalışma standartları ve Levi's tedarikçi davranış ve iş ahlakı kuralları kapsamındaki örgütlenme haklarını ihlal ettiğine ilişkin bulguları detaylandırılmaktadır.³³

A. Özak/Kübrateks'te Örgütlenme Özgürlüğü İhlallerinin Arka Planı

1. Kasım 2023: Kötü Çalışma Koşulları, Yönetimin Kötü Muamelesi ve Şirketin Desteklediği Öz İplik İş Sendikasının Zayıf Temsilini Gerekçe Gösteren Fabrika İşçilerinin Çoğu Bağımsız Sendika BİRTEK-SEN'e Katılır

a. Fabrika çalışanlarının yüzde 60'ından fazlası şirketin desteklediği sendikadan ayrılarak bağımsız bir sendikaya üye olmuştur

Kasım 2023'ten itibaren, Özak/Kübrateks Şanlıurfa fabrikasında çalışan ve işgücünün çoğunluğunu oluşturan yüzlerce işçi, şirketin desteklediği sendika olan Öz İplik İş'ten ayrılarak bağımsız sendika BİRTEK-SEN'e katıldı.

Türk hükümetinin kayıtlarına göre (ki bu rakamlara ne şirket ne de sendika itiraz etmektedir):

- Kasım ve Aralık 2023'ün başları arasında, Öz İplik İş sendikasına üye olan 698 Özak/Kübrateks işçisinden 432'si -fabrikadaki üyelerin yüzde 62'si- bu sendikadan ayrılmıştır. Bu sayıya, Özak Global'in Özak iştirakinde çalışan 622 Öz İplik İş üyesinden 398'i ve Öz İplik İş'in Kübrateks iştirakinde çalışan 76 üyesinden 34'ü dahildir.³⁴
- 3 Kasım ve 20 Aralık tarihleri arasında tesiste çalışan ve toplam işgücünün yüzde 78'ini temsil eden (522'si Özak, 78'i Kübrateks tarafından istihdam edilen) 600 işçi, bağımsız sendika BİRTEK-SEN'e üye oldu.³⁵

³³ Bu raporun odak noktası, işçilerin örgütlenme ve sendikalaşma özgürlüğü hakkına yönelik ihlallerin incelenmesidir. Bu raporda örgütlenme özgürlüğü dışında fabrikanın işgücü uygulamalarına ilişkin diğer belirli alanlardaki ihlallerin ele alınmamış olması, fabrikanın bu diğer alanlardaki uygulamalarına ilişkin genel uyumunun onaylandığı şeklinde yorumlanmamalıdır.

³⁴ Öz İplik İş'in üye sayısı ve Öz İplik İş'ten ayrılmalara ilişkin bu istatistikler Çalışma Bakanlığı'nın 6 Aralık ve 7 Aralık 2023 tarihli raporlarında yer almaktadır.

³⁵ e-Devlet Kapısı Kamu Uygulamaları Merkezi'nden 20 Aralık 2023 tarihinde alınan kayıtlar, bu tarih itibarıyla Özak Şanlıurfa'da 522 ve Kübrateks Şanlıurfa'da 78 çalışanın BİRTEK-SEN'e üye olduğunu göstermektedir.

b. Çalışanlar bağımsız sendikaya katılmalarının başlıca nedenleri olarak yasadışı çalışma koşulları, kötü muamele ve şirketin tercih ettiği sendikanın zayıf temsilini göstermiştir

İşçiler WRC'ye, fabrikada kötü muamele ve kötü çalışma koşullarına maruz kaldıklarını ve bu sorunların ele alınmadığını bildirdikleri için bağımsız sendikaya katılmayı seçtiklerini söyledi.³⁶ Çok sayıda işçi WRC'ye fabrikada amirlerin hem sözlü hem de fiziksel tacizinin olağan olduğunu söyledi. Bir işçi şunları söyledi: "Onlar [amirler] bizi her zaman aşağılıyor, hatta yüzümüze pantolon fırlatıyorlar."



ediyorlar."

Resim 2: Özak/Kübrateks fabrika kantininde servis edilen ekmeğin içinde bulunan bir zımba teli ve böceğin işçiler tarafından çekilen fotoğrafları

İşçiler ayrıca yeni sendikaya katılma nedenleri olarak aşırı çalışma saatlerini -Türk yasalarının izin verdiği azami süre olan günde 11 saati aştığı ve bazen fazla mesai ödenmediği bildirilmiştir-, ayrıca fabrika kantinindeki bozuk yiyecekleri, ücret artışlarının ve talep edilen yıllık izinlerin reddedilmesini ve şirketin 6 Şubat 2023'te meydana gelen yıkıcı depremin ve 15 Mart 2023'te topluluklarını vuran büyük selin aileleri üzerindeki etkileriyle başa çıkmak için kendilerine yeterli ücretli izin verme konusundaki isteksizliğini gösterdiler.

BİRTEK-SEN'e katılan işçiler, Öz İplik İş sendikasıdan aldıkları temsilden duydukları memnuniyetsizliği de dile getirmişlerdir. Bir işçinin sözleriyle: "Öz İplik İş hiçbir zaman haklarımızı savunmadı. İş arkadaşlarımız kıdem tazminatı işten çıkarıldığında bizi [çalışanları] savunmadılar."

Çok sayıda işçi WRC'ye, Öz İplik İş'in fabrikadaki temsilcilerine endişelerini ilettiklerinde, sendikanın yerel temsilcilerinin kendilerine destek olmak yerine, misilleme için onları yönetime işaret ettiklerini söyledi. Bir işçi WRC'ye şunları söyledi: "Haklarımızı savunan bir sendika şeklinde davranmak yerine, onlara sorunlarımızı ilettiğimizde bizi [sorun çıkaran kişiler olarak] yönetime rapor

İşçiler ayrıca Öz İplik İş sendikasının Şanlıurfa tesisinde hiçbir zaman sendika liderliği seçimi yapmadığını bildirmiş ve Öz İplik İş sendikası da bunu kabul etmiştir. Bir işçi WRC'ye şunları söyledi: "Öz İplik İş'e dikiş bölümünde temsilci olmak için aday olup olamayacağımı sordum, ancak reddedildim. Öz İplik İş burada hiç seçim yapmadı."

³⁶ Bahsi geçen olaylar, Özak Global'in Şanlıurfa fabrikasındaki işçilerin sendika temsilciliğini değiştirmeye çalıştıkları ilk olay değildir. İşçiler 2020 yılında DİSK (Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu) adlı bağımsız bir sendikada örgütlenmeye çalışmışlardır. Örgütlenme kampanyaları başarısız olmuş ve COVID-19 salgını sırasında yeni sendikanın destekçilerinin DİSK'ten ayrılmamaları halinde bir yıl boyunca ücretsiz izne çıkarılacakları tehdidiyle sona erdiği bildirilmiştir.

Bir başka işçi şunları söyledi: "Öz İplik İş'te lider olmak istedim ama Öz İplik İş beni reddetti. Bir [Öz İplik İş] sendika temsilcisi bana şöyle dedi: 'Hep şikayet ediyorsun. Hep hak talep ediyorsunuz. Bu yüzden sana güvenemeyiz'."

Son olarak, işçiler ne fabrika yönetimi ne de Öz İplik İş sendikası tarafından kendilerine sendika sözleşmelerinin bir kopyasının verilmediğini sürekli olarak bildirmişlerdir.³⁷ Bu ihmal, Levi's tedarikçi davranış ve iş ahlakı kurallarını ihlal etmiştir: "Bir fabrikada sendika(lar) varsa, işçiler işe alınırken veya sendikaya üye olurken ve toplu iş sözleşmesi (TİS) her revize edildiğinde TİS'in bir kopyasını almalıdır."³⁸

c. Levi's ve Özak Global'in, işçilerin sendika üyeliklerini değiştirmeyi özgürce seçemedikleri yönündeki sahte ve ikiyüzlü müteakip iddiaları

Sonradan hem Özak Global hem de Levi's WRC'ye Özak/Kübrateks işçilerinin şirketin desteklediği sendika olan Öz İplik İş'ten istifa etmeleri ve bağımsız sendika BİRTEK-SEN'e katılmaları için zorlandığını, kandırıldığını veya işçilere rüşvet verildiğini iddia etmiştir. Hatta Levi's, (kendilerine göre toplu işten çıkarma, davranış ve iş ahlakı kurallarının "sıfır tolerans politikasının" ihlali anlamına gelse dahi) bu iddiayı, Özak'ı yasadışı olarak işten çıkarılan 400 işçiyi işe geri almak zorunda tutmamasının nedenlerinden biri olarak gösterdi.

Ancak WRC, fabrika çalışanlarıyla Öz İplik İş'ten nasıl ve neden istifa ettiklerini ve BİRTEK-SEN'e katıldıklarını tartıştıkları kapsamlı görüşmeler yapmış ve yönetimin iddiasını destekleyecek hiçbir kanıt bulamamıştır. Yukarıda tartışıldığı üzere, işçiler WRC'ye sürekli olarak fabrikadaki kötü çalışma koşulları, fabrika yönetiminin kötü muamelesi ve şirket lehine çalışan Öz İplik İş sendikasının bu sorunları çözmek için işçileri desteklemekle ilgilenmediğine olan inançları nedeniyle BİRTEK-SEN'e katılmayı seçtiklerini ifade etmişlerdir.

Dahası, aşağıda tartışıldığı üzere, BİRTEK-SEN sendikasına katılmayı seçen işçiler, Özak/Kübrateks yönetiminin, Öz İplik İş'in fabrika düzeyindeki sendika temsilcileriyle işbirliği içinde, fiziksel şiddet tehdidi ve açık ve örtülü fesih tehditleri gibi yoğun baskılarıyla karşılaşmalarına rağmen bunu yapmışlardır. Levi's tedarikçisi Özak Global ve onun desteklediği sendika olan Öz İplik İş'ten gelen tüm bu baskılar açıkça işçilerin hangi sendikaya üye olacakları konusunda özgürce seçim yapmalarını engellemeye yönelik olduğundan, Özak Global ve Levi's'in bunun aksini iddia etmesi yalnızca yanlış değil, aynı zamanda ikiyüzlüdür.

B. Levi's Tedarikçisi Özak Global'in Örgütlenme Özgürlüğü İhlalleri: Tehdit ve Fiili Yasadışı Toplu İşten Çıkarma, Fiziksel Şiddet ve Cinsiyete Dayalı Tacize Karşıma, Ücret Hırsızlığı, Kara Listeye Alma ve Baskı

Levi's'in tedarikçi davranış ve iş ahlakı kuralları, Türk yasaları ve uluslararası çalışma standartları, işverenlerin, hangi sendikaya üye olacaklarını seçme hakkı ve şiddet içermeyen grevlere katılma ve

³⁷ WRC'nin soruşturması sırasında görüştüğü 28 işçinin tamamı, Öz İplik İş'te fabrika düzeyinde liderlik pozisyonunda olanlar hariç, Öz İplik İş ile şirket arasındaki TİS'in bir kopyasını hiç görmediklerini belirtmiştir. Bir düzineden fazla işçi, Öz İplik İş'in fabrikadaki yönetiminden TİS'in bir kopyasını istediklerini ve reddedildiklerini bildirdi.

³⁸ Levi Strauss & Co., 2023 *Tedarikçi Davranış ve İş Ahlakı Kuralları: Uygulama Kılavuzu*, Şubat 2023, s. 32, <https://www.levistrauss.com/wp-content/uploads/2023/02/2023-supplier-code-conduct-final-spreads.pdf>

alenen protesto etme hakkı da dahil olmak üzere örgütlenme özgürlüğü hakkını kullandıkları için işçilere misilleme yapmasını yasaklamaktadır.³⁹

WRC, Özak/Kübrateks çalışanlarının, şirketin desteklediği sendika olan Öz İplik İş'ten istifa edip bağımsız sendika BİRTEK-SEN'e katılarak örgütlenme haklarını kullanmayı tercih etmelerinin ardından, şirketin bu çalışanlara karşı yasadışı bir misilleme kampanyası başlattığını ve bu kampanyayı kışkırttığını tespit etmiştir. Bu kampanya dahilinde yapılanlar şunları içermektedir: (1) tehdit ve fiili şiddet; (2) açık ve örtülü fesih tehditleri; (3) toplu işten çıkarmalar ve çalışanların tutuklanması; (4) kadın işçilere yönelik cinsiyete dayalı taciz; (5) ücret hırsızlığı (yasal olarak ödenmesi gereken kıdem tazminatının reddedilmesi), (6) kara listeye alma ve (7) sendikal haklarından feragat etmeye zorlama.

Levi's tedarikçisi Özak Global, bu misillemeyi, bu misilleme tehditlerinin çoğunu yayınlayan kendi fabrika yönetimi aracılığıyla; işçileri, şirketin de suç ortağı olduğu şiddetli saldırılara ve toplu tutuklamalara maruz bırakan jandarmanın aracılığıyla; ve fabrikadaki firma tarafından tercih edilen sendika Öz İplik İş aracılığıyla gerçekleştirmiştir. Bu sendikanın yerel temsilcileri de, kadın işçilere yönelik toplumsal cinsiyete dayalı şiddetin kışkırtılması da dahil olmak üzere, çalışanlara yönelik tehdit ve fiili şiddet yoluyla, örgüt üyeliğinden istifa ettikleri için işçilere misilleme yapmıştır.

1. Ekim 2023'te Fabrika Müdürü Tarafından İşçilere Yönelik Misilleme Amaçlı Örtülü Fesih Tehditleri

Ekim 2023'ün sonlarında, Özak/Kübrateks yöneticilerinin işçilerin bağımsız BİRTEK-SEN sendikasıyla görüştüklerinden ve sendikaya üye olduklarından ilk kez haberdar olmalarının ardından, fabrika yönetimi işçileri örgütlenme özgürlüğü haklarını kullandıkları için örtülü olarak işten çıkarmakla tehdit etmiştir. Yöneticiler, "[şirketin] çalışma koşullarını kabul etmeyen" ve "işyerinde düzeni bozan" işçileri cezalandırmakla tehdit etmiştir. Bu ifadeler açıkça, yönetimin desteklediği Öz İplik İş sendikasına üye olmak yerine bağımsız sendikaya katılmayı seçen işçiler için kullanılan şifreli sözcüklerdi.

WRC'nin soruşturması sırasında, Özak Global yöneticileri WRC'ye, fabrikanın baş müdürünün 31 Ekim 2023 tarihinde, fabrikadaki işçilerin yeni bir sendikaya üye olduklarını öğrenmesinden kısa bir süre sonra işçilere yaptığını kabul ettiği bir konuşmanın video kaydını vermiştir. Müdür daha sonra bu konuşmayı "işçilerin istedikleri sendikayı seçme özgürlüğüne sahip olduklarını bilmeleri için" yaptığını iddia etmiş ve gerçekten de konuşmada "Bizim [işveren olarak] sizlerin hangi sendikaya üye olduğunuzla alakalı bir problemimiz yok. [...] İstedığınız sendikaya üye olabilirsiniz," demiştir.

Ancak Özak/Kübrateks yöneticisi bu feragatnamenin ardından, çalışanlara tam tersi bir mesaj vermeyi amaçladığı açıkça belli olan bir dizi tehditkar ifade kullanmıştır. Bu zorlayıcı ifadeler şunları içeriyordu:

- "Ama işyerinde belirli disiplin kurallarımız var. Bu kuralları ihlal edip işyerinde yasadışı eylem yapmak disiplin kurallarına aykırı bir hareket olduğundan, böyle faaliyetler içerisinde bulunanlar için gerekli yasal işlemleri yapacağız. Kim olursa."

³⁹ Türkiye Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, 6356 sayılı Kanun, Madde 19(1) ve 25(2-3); Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), 87 sayılı Sözleşme (Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması), Madde 2 ve 98 sayılı Sözleşme (Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı), Madde 1; ve Levi Strauss & Co., *2023 Tedarikçi Davranış ve İş Ahlakı Kuralları*, s. 31-32.

- "İşyerine herhangi bir zarar vermemeniz gerekiyor. Zarardan kastımız, benim orada yönetimimin 3 dakika, 5 dakika durması bir kayıptır."
- "İçeride düzeni bozmaya çalışan, çalışma şartlarını kabul etmeyen kişiler varsa da, burada kimseyi zorla çalıştırmak gibi bir durumumuz söz konusu değildir. Bu saatten sonra işyerinde düzeni bozan, disiplin kurallarını ihlal eden kişiler disiplin kuruluna sevk edilip [haklarında] işlem yapılacaktır. Bu düzensizlik ve disiplin ihlali tekrarında işinizi kaybedebilirsiniz."⁴⁰

"Eğer sendika değiştirirseniz, tazminatınızı vermeden sizi işten çıkarırız."

- Özak/Kübrateks departman yöneticisinden işçiye, Kasım 2023

Bu ifadeler işçiler tarafından üstü kapalı, ancak yine de çok açık bir şekilde şunlar hakkında yönetimin uyarıları olarak anlaşılabilir, ve işçilere göre o şekilde de *anlaşılmıştır*: (1) BİRTEK-SEN gibi fabrikadaki çalışma koşullarını eleştiren çalışanları destekleyen bir sendikaya üye olunmaması ve (2) eğer işçiler böyle bir sendikaya üye *olurlarsa*, yönetimin bunu işyerine zarar olarak göreceği ve fesih de dahil olmak üzere disiplin gerekçesi olarak kabul edeceği.

İşçilerin WRC'ye ifade ettiği üzere, çalışanlar yönetimden bağımsız bir sendika olan BİRTEK-SEN'e tam da fabrikadaki çalışma koşullarından memnun *olmadıkları için* katılmışlardır. Dolayısıyla işçiler, fabrika tarafından yapılan bu tür açıklamaların, bağımsız sendikaya katılmayı seçerek

örgütlenme haklarını kullanmaya devam etmeleri halinde kendilerini disiplinle - işten çıkarma dahil - tehdit etme amacı taşıdığını doğru bir şekilde anlamışlardır.

Özak/Kübrateks yönetiminin, işçilerin üye oldukları sendikayı - yönetimin desteklediği bir sendikadan şirketin karşı çıktığı bağımsız bir sendikaya - değiştirmeyi seçmeleri halinde işten çıkarma dahil olmak üzere disiplin cezalarıyla karşı karşıya kalacaklarına dair üstü kapalı ancak çok açık tehditleri, işçilerin Türk yasaları, uluslararası çalışma standartları ve Levi's tedarikçi davranış ve iş ahlaki kuralları uyarınca örgütlenme özgürlüğü haklarını ihlal etmiştir.⁴¹

⁴⁰ Özak Global, WRC'ye fabrika müdürünün 31 Ekim 2023 tarihinde öğle yemeği sırasında kantinde yaptığı konuşmanın bir video kaydını sağlamıştır.

⁴¹ Türkiye Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, Kanun No. 6356, Madde 19(1) ("İşçi veya işveren, sendikada üye kalmaya veya üyelikten ayrılmaya zorlanamaz.") ve 25 (2-3) ("İşveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz. Ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri saklıdır. İşçiler, sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılmaları veya sendikal faaliyette bulunmalarından dolayı işten çıkarılamaz veya farklı işleme tabi tutulamaz."); Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), 87 sayılı Sözleşme (Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması), Madde 2 ("Çalışanlar [...] herhangi bir ayırım yapılmaksızın önceden izin almadan istedikleri kuruluşları kurmak ve yalnız bu kuruluşların tüzüklerine uymak koşulu ile bunlara üye olmak hakkına sahiptirler.") ve 98 sayılı Sözleşme (Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı), Madde 1 ("İşçiler çalışma hususunda sendika hürriyetine halel getirmeye matuf her türlü fark gözetici harekete karşı tam bir himayeden faydalanacaktır. Böyle bir himaye bilhassa, (a) Bir işçinin çalıştırılmasını, bir sendikaya girmemesi veya bir sendikadan çıkması şartına tabi kılmak; (b) Bir sendikaya üye olması yahut çalışma saatleri dışında veya işverenin muvafakatı ile çalışma saatlerinde sendika faaliyetlerine iştirak etmesinden dolayı bir işçiyi işinden çıkarmak veya başka suretle onu ızzar etmek; maksatları güden hareketlere mütaallik hususlarda uygulanacaktır." Levi Strauss & Co., 2023 *Tedarikçi Davranış ve İş Ahlakı Kuralları*, s. 31 ("İşçilerin ... kendi seçtikleri örgütlere ... yasadışı müdahale olmaksızın katılma haklarına saygı duyuyoruz. İş

2. Kasım 2023'te Levi's Tedarikçisi Özak Global Tarafından İşçilere Yönelik Açık Fiziksel Şiddet Tehditleri ve Misilleme Amaçlı İşten Çıkarma

Kasım 2023'ün sonlarında, işçilerin örgütlenme haklarını kullanmaya devam etmelerinin ardından - fabrikadaki çalışma koşullarını tartışmak üzere birkaç yüz Özak/Kübrateks işçisinin BİRTEK-SEN sendika temsilcileriyle bir araya gelmesi de dahil olmak üzere - fabrika yönetimi yıldırma kampanyasını tırmandırdı. Özak/Kübrateks yöneticileri işçileri, bağımsız sendikaya katılarak örgütlenme özgürlüklerini kullanmaları halinde fiziksel şiddete maruz kalacakları ve işlerine son verileceği konusunda açıkça ve defalarca tehdit etmiştir.

Bir erkek işçi, Kasım ayının dördüncü haftasında, iş arkadaşlarıyla birlikte sendika toplantısına katıldıktan kısa bir süre sonra, Özak/Kübrateks fabrika müdürü Hamit Akbalık'ın işçiyi odasına çağırdığını ve şöyle dediğini ifade etmiştir: "Eğer BİRTEK-SEN'den ayrılmazsan kafanı kırarım."

Bir kadın işçi WRC'ye, Özak/Kübrateks'te kalite kontrol ve paketleme bölümünün müdürü olan Mehmet Çiftçi'nin kendisini müdürün odasına çağırdığını ve "Eğer sendika değiştirirsen seni kıdem tazminatını vermeden işten atarız" tehdidinde bulunduğunu söyledi. Bu işçi WRC'ye, erkek iş arkadaşlarından birinin Çiftçi'nin kendisine de aynı şekilde kıdem tazminatı işten çıkarma tehdidinde bulunduğunu bildirdiğini söylemiştir. Diğer işçiler de Özak/Kübrateks yöneticilerinin kendilerini telefonla arayarak benzer misilleme tehditlerinde bulunduklarını ifade etmişlerdir.

Özak Global, WRC'ye, yönetiminin işçilere karşı bu tür açık misilleme işten çıkarma ve fiziksel şiddet tehditlerinde bulunduğunu reddetmiştir. Ancak, işçilerin bu tehditlerin yönetim tarafından yapıldığına dair ifadeleri tutarlı, birbirini destekleyici ve spesifik. WRC, Özak/Kübrateks yönetiminin bu açıklamaları yaparak, Türk hukuku, uluslararası çalışma standartları ve Levi's davranış ve iş ahlakı kuralları uyarınca, işçilerin hem örgütlenme özgürlüğünü hem de fiziksel şiddet tehdidinden korunma haklarını ihlal ettiğini tespit etmiştir.⁴²

3. Levi's Tedarikçisi Özak Global'in Tehdit ve Fiili Şiddete Karışması, Kasım 2023'te Desteklediği Sendikası Öz İplik İş Tarafından Misilleme Niteliğinde İşten Çıkarma Tehditleri

Özak/Kübrateks yönetiminin bağımsız sendika BİRTEK-SEN'e üye olan işçilere yönelik tehdit ve gözdağı kampanyasını başlatmasının hemen ardından, şirketin desteklediği sendika olan Öz İplik İş'in fabrika düzeyindeki liderleri de işçileri tehdit etmeye ve bir vakada fabrika içinde işçilere fiziksel

ortakları, bu tür kararlar alan işçilerin ... sendikal faaliyetleri destekleme haklarını kullandıkları için ... tehdit edilmeleri veya işten çıkarılmaları da dahil olmak üzere ... ayrımcılığa veya cezalandırıcı disiplin işlemlerine maruz kalmamalarını sağlamalıdır. İşverenler işçilerin örgütlenme özgürlüğü hakkını engellemek için ... [onlara] gözdağı veremez.") ve s. 32 ([İşveren] ... bir işçi örgütünü diğerine tercih etmemelidir[.] işçilerin örgütlenme haklarını şiddet, baskı, korku ve tehditten uzak bir ortamda kullanabilmelerini sağlamalıdır....").

⁴² Türkiye Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, 6356 Sayılı Kanun, Madde 19(1) ve 25(2-3); Uluslararası Çalışma Örgütü, 87 sayılı Sözleşme (Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması), Madde 2, ve 98 sayılı Sözleşme (Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı), Madde 1, ve 190 sayılı Sözleşme (Şiddet ve Taciz), Madde 4 ("Her üye, ulusal hukuk ve şartlara uygun olarak ve temsilci işçi ve işveren örgütlerine danışarak, çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesi ve ortadan kaldırılması için kapsayıcı, bütünlük ve toplumsal cinsiyete duyarlı bir yaklaşımı kabul etmelidir. Bu yaklaşım, uygulanabilir olduğu hallerde, üçüncü tarafları da içeren şiddet ve tacizi dikkate almalıdır."); ve Levi Strauss & Co., 2023 Tedarikçi Davranış ve İş Ahlakı Kuralları, s. 31-32.

şiddet uygulamaya başlamıştır. Şirketin desteklediği sendikanın Özak/Kübrateks çalışanı olan liderleri de yönetimin BİRTEK-SEN'e üye oldukları için işçileri misilleme olarak işten çıkarma tehditlerini yineleyen ve güçlendiren açıklamalar yapmıştır.

Bu tehditlerin içeriği ve zamanlaması, şirketin ücretli iş gününde fabrika içinde yapılmış olmaları ve misilleme mesajlarının aynı zamanda fabrika yönetimi tarafından yayınlanan mesajlarla tutarlılığı, Özak/Kübrateks'in tercih ettiği sendikanın temsilcileri tarafından işçilere yönelik bu gözdağı eylemlerinde suç ortağı olduğunu açıkça ortaya koymaktadır.

İşçilerin ifadelerine göre, aynı zamanda bir Özak/Kübrateks çalışanı olan şirket yanlısı bir sendika lideri, Özak/Kübrateks fabrikası içinde ve ücretli iş günü boyunca kendilerine yönelik aşağıdaki şiddet ve tehdit eylemlerinde bulunmuştur:

- Bir kadın işçi, şirketin desteklediği sendikanın lideri tarafından *fiziksel olarak tokatlanmış* ve [lider] kendisine "Artık burada çalışmana izin vermeyeceğim" demiştir.
- Aynı kadın işçi, şirketin desteklediği sendikanın aynı lideri tarafından şiddetle tehdit edildi ve kendisine "Kafanı kırarım ve kıcını tekmelerim" dedi.

Diğer kadın işçiler, Özak/Kübrateks'te çalışan şirket yanlısı sendikanın yöneticilerinin, bağımsız sendikadaki üyeliklerinden istifa etmemeleri halinde aileleriyle iletişime geçerek ve kişisel davranış ve ahlaklarını kötüleyerek misilleme yapmakla tehdit ettiklerini iddia etmişlerdir. Özellikle kadın işçiler, şirket yanlısı sendikanın temsilcisi olan çalışanların, kadınların aile üyelerini arayacakları ve onlara işçinin erkek arkadaşı olduğunu veya başka bir şekilde ahlaksızca davrandığını söyleyecekleri tehdidinde bulunduklarını ifade etmişlerdir.

Aşağıda daha ayrıntılı olarak ele alındığı üzere, Özak/Kübrateks fabrikasının bulunduğu Türkiye'nin Güneydoğu Anadolu bölgesindeki toplumsal adetler bağlamında, bu tür tehditler son derece korkutucu ve tehlikelidir çünkü bir kadının ahlaki davranışlarını ailesine kötülemek, cinayete kadar varan aile içi şiddete (yani namus cinayetine) kolayca yol açabilmektedir. Sonuç olarak, bu tür tehditler kadın işçilerin örgütlenme ve sendikalaşma faaliyetlerinde bulunma özgürlüğü üzerinde ciddi bir caydırıcı etkiye sahiptir.

Özak/Kübrateks çalışanları, şirketin desteklediği sendikanın temsilcisi olan çalışanlar tarafından kadın işçilere yönelik bu cinsiyet temelli tehditler konusunda yönetimi bilgilendirmiştir. Ancak, yönetimin bu gözdağından sorumlu çalışanlara karşı hiçbir işlem yapmadığı ve böylece şirketi bu tacizin suç ortağı haline getirdiği görülmektedir. Gerçekten de, bu raporun ilerleyen bölümlerinde ele alındığı üzere, Özak/Kübrateks yönetiminin toplumsal cinsiyete dayalı bu yıldırmaya göz yummasının ardından, şirket yanlısı sendikanın temsilcisi olan çalışanlar, aile üleriyle iletişime geçerek ve ahlaklarını aşağılayarak kadın işçilere yönelik bu tehditleri gerçekleştirmeye devam etmiştir.

İşçilere göre, fabrikadaki şirket yanlısı sendikanın liderleri olan çalışanlar, Özak/Kübrateks yönetimiyle işbirliği içinde hareket ettiklerini ve örgütlenme özgürlüğünü kullandıkları için çalışanlara karşı misilleme tehditleri savurdıklarını gizlememişlerdir:

- İşçilere, şirket yanlısı sendikanın fabrika düzeyindeki liderleri tarafından "Hamit Bey'in [Özak/Kübrateks fabrika müdürü] kesin talimatı var: 'Eğer o sendikadan [BİRTEK-SEN] istifa edip Öz İplik İş'e [yeniden] katılmazsanız işten atılacaksınız...' denildiği bildirilmiştir.⁴³ Burada kullanılan "Hamit Bey" ifadesinin, bir işçiyi makamına çağırarak, "BİRTEK-SEN'den ayrılmazsan kafanı kırarım" dediği bildirilen fabrika baş müdürü Hamit Akbalık ile ilgili olduğu açıktır.
- Çok sayıda işçi, şirketin desteklediği sendikanın fabrika düzeyindeki liderinin kendilerine başka bir sendikaya üye olma haklarını kullanmaları halinde fabrika yönetiminin kendilerini işten çıkaracağını söylediğini ifade etmiştir: "Eğer sendika değiştirmek isterseniz, adınızı ... [fabrika müdürüne] veririm ve o da sizi kovar" ve "işinizi kaybedeceksiniz, [öyleyse] neden sendikanızı değiştiriyorsunuz?"

Şirket yönetiminin açıkça suç ortağı olduğu, şirketin desteklediği sendikanın liderleri tarafından işçilere yönelik bu şiddet tehditleri (cinsiyete dayalı şiddete teşvik tehditleri de dahil olmak üzere), fiili şiddet ve misilleme olarak işten çıkarma tehditleri, Türk hukuku, uluslararası çalışma standartları ve Levi's tedarikçi davranış ve iş ahlakı kuralları uyarınca işçilerin örgütlenme özgürlüğü hakkının daha fazla ve çok ciddi bir şekilde ihlal edilmesi anlamına gelmektedir. Ayrıca, tüm bu standartlar kapsamında işyerinde tehdit ve fiili şiddet yasağı da ihlal edilmiştir.⁴⁴

4. Özak Global Yöneticisinin, İşçilerin Şirkete Örgütlenme Özgürlüğünü İhlal Etmeyi Durdurması Çağrısına Yanıt Olarak Üstü Kapalı Toplu Misilleme Tehdidi, 23-27 Kasım 2023

Özak/Kübrateks yönetiminin, örgütlenme haklarını kullanmalarını engellemek için işçilere baskı yapılmasına doğrudan dahil olduğu, işçiler ve bağımsız sendikaları barışçıl bir şekilde yöneticilere şirketin yıldırma kampanyasını durdurma çağrısında bulunduğu şirkete verdiği yanıtla daha da vurgulanmıştır. 23 Kasım 2023 tarihinde, BİRTEK-SEN sendikasının temsilcileri, işçiler adına şirkete bir mektup göndererek Özak/Kübrateks'i "[i]şçilerin...yasal, meşru ve demokratik hakkını kullanmasının...engellemeye çalışmaya" son vermeye çağırmıştır.⁴⁵

⁴³ BİRTEK-SEN üyesi 435 kişinin yönetime yazdığı 27 Kasım 2023 tarihli mektubun çevirisi. Orijinal mektubun ve imzaların fotoğrafları WRC dosyasında bulunmaktadır.

⁴⁴ Türk Borçlar Kanunu (6098 sayılı Kanun), 2012, Madde 417 ("İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür."); Türkiye Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, Kanun No. 6356 sayılı Kanun, Madde 19 (1) ve 25 (2-3); Uluslararası Çalışma Örgütü, 87 sayılı Sözleşme (Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması), Madde 2 ve 98 sayılı Sözleşme (Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı), Madde 1 ve 190 sayılı Sözleşme (Şiddet ve Taciz), Madde 4 ("Her üye, ulusal hukuk ve şartlara uygun olarak ve temsilci işçi ve işveren örgütlerine danışarak, çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesi ve ortadan kaldırılması için kapsayıcı, bütünsel ve toplumsal cinsiyete duyarlı bir yaklaşımı kabul etmelidir. Bu yaklaşım, uygulanabilir olduğu hallerde, üçüncü tarafları da içeren şiddet ve tacizi dikkate alınmalıdır."); ve Levi Strauss & Co., 2023 *Tedarikçi Davranış ve İş Ahlakı Kuralları*, s. 31-32.

⁴⁵ BİRTEK-SEN'den Özak Global'e mektup, 23 Kasım 2023 (mektubun kopyası WRC dosyasında bulunmaktadır).

27 Kasım'da Özak/Kübrateks işçileri, 435 Özak/Kübrateks çalışanı tarafından imzalanan ve şirketin işçileri "tehditle [ve] baskıyla" patronun ve fabrika yönetiminin tercih ettiği Öz İplik-İş Sendikası'na üye olmaya zorlamasını protesto eden ikinci bir mektubu yönetime teslim etmiştir.⁴⁶ Bu vesileyle, mektubu alan Özak/Kübrateks yöneticisi, mektubu teslim eden çalışanın önünde mektubu imzalayan işçilerin imzalarını yırtmıştır.

Özak/Kübrateks yönetimi, örgütlenme haklarını kullandıkları için kendilerine misilleme *yapılmaması için* şirkete çağrıda bulunan yüzlerce işçinin imzasını şiddet kullanarak yırtmak suretiyle, üstü kapalı ancak açık bir tehdit daha savurmuştur: işçiler örgütlenme özgürlüğünü kullanmaya *devam ederlerse*, şirket bunu yaptıkları için hepsine misilleme yapacaktır. İşçilerin haklarını ihlal etmeyi bırakmaları için yaptıkları bu çağrıya yönetimin verdiği yanıt, bu hakkın *bir kez daha ihlal edilmesi* ve dolayısıyla Türk yasalarının, uluslararası çalışma standartlarının ve Levi's tedarikçi davranış ve iş ahlakı kurallarının bir kez daha çiğnenmesi anlamına gelmektedir.

Şirketin işçilerin itirazlarına verdiği düşmanca yanıt farklı iki nedenden dolayı da önemlidir. Birincisi, aşağıda tartışıldığı üzere, şirketin işçilere yönelik yıldırma kampanyasını tırmandırmaya devam etmesi üzerine işçilerin neden şirketin kendilerine greve gitmekten başka bir alternatif bırakmadığına inandıklarını açıklamaktadır.

İkinci olarak, işçilerin toplu dilekçesine şirket tarafından verilen bu yanıt, Özak Global'in daha sonra ortaya attığı, çalışanların greve gitme kararının şirketin haklarını inkar etmesine bir tepki olmaktan ziyade dış siyasi aktörler tarafından kışkırtıldığı iddialarının yanlışlığını ortaya koymaktadır. Örneğin, Şubat 2024'te WRC'ye yazdığı mektupta Özak Global, "... En başından beri ... Özak Tekstil Şanlıurfa fabrikamızda gerçekleştirilen iş bırakma eyleminin bir işçi hakları sorunu olmadığını, ... sendikal hak ve özgürlüklerle ilgili olmadığını, ... [bunun yerine] bir itibar suikastı ve müşterilerimiz, Özak Tekstil ve yöneticileri üzerinde ... bir [siyasi] baskı kurma girişimi olduğunu" iddia etmektedir.

Daha önce de tartışıldığı üzere, bu tamamen spekülatif bir iddiadır. Özak Global, WRC'ye Ekim 2023'te fabrika müdürü tarafından işçilere yapılan ve müdürün WRC'ye işçilerin sendika üyeliğini değiştirdiğini öğrenmesi üzerine harekete geçtiğini söylediği bir konuşmanın video kaydını sunmuş ve müdür, işçileri bunu yaptıkları için üstü kapalı bir şekilde işten çıkarmakla tehdit etmiştir.

Fabrika yönetiminin bu açıklamalarını, tartışıldığı üzere, bu ve diğer yöneticilerin ve şirketin desteklediği sendika olan Öz İplik İş'in liderlerinin, işçilerin "sendikal hak ve özgürlüklerini" inkar etmeyi amaçlayan bir dizi açık *tehdidi* izlemiştir. Bu tehditler arasında fabrika müdürünün bir işçiye "BİRTEK-SEN'den ayrılmazsan kafanı kırarım" demesi de vardır.

Özak'ın işçilerin greve gitme kararını, yönetimin kendilerini haklarından mahrum bırakmaya yönelik yoğun kampanyasına karşı tepki olarak gerçekleştirdiklerini kabul etmek yerine bu konuda dış aktörleri suçlaması, son derece alaycı bir yaklaşımdır.

⁴⁶ İşçilerden Özak Global'e mektup, 27 Kasım 2023 (kopyası WRC dosyasında bulunmaktadır).

5. Özak/Kübrateks'in Fabrika Koşulları Hakkında Konuştuğu ve Örgütlenme Haklarını Kullandığı İçin Bir Kadın İşçiyi Misilleme Olarak Sorgulaması, Taciz Etmesi ve İşten Çıkarması, 27 Kasım 2023

27 Kasım'da Özak/Kübrateks, fabrikadaki çalışma koşullarını eleştiren kadın işçi ve BİRTEK-SEN sendikası üyesi Seher Gülel'i misilleme olarak ve hukuka aykırı bir şekilde sorgulayıp ardından işten çıkararak, örgütlenme haklarını kullandıkları için işçilere karşı yürüttüğü yıldırma kampanyasını tırmandırdı.

19 Kasım'da bağımsız sendikayı destekleyen üç yüzden fazla işçinin katıldığı bir toplantıda Gülel fabrikadaki çalışma koşullarını kınadı ve çalıştığı departmanın müdürünü ismen eleştirdi. Gülel ertesi sabah işe geldiğinde aynı müdür tarafından bir önceki gün nereye gittiği konusunda sorgulandı.

Gülel müdürüne bir önceki günün izin günü olduğunu ve bir toplantıya katıldığını söyledi. Müdür, Gülel'in cevabına karşılık olarak "İşini iyi yapmazsan ... burada işin olmaz" diyerek Gülel'i işten çıkarmakla tehdit etti. Gülel, müdürün o haftanın geri kalanında kendisini sözlü olarak taciz etmeye devam ettiğini, kendisine "hayvan" dediğini ve başka hakaretlerde bulunduğunu bildirdi. Bir sonraki haftanın başında, 27 Kasım 2023 Pazartesi günü, fabrika yönetimi işçi Seher Gülel'i işten çıkardı.

Şirketin bu işçiyi işten çıkarma koşulları ve zamanlaması, iş akdinin feshinin bir sendika toplantısına katılıp konuşma yaptığı için misilleme olduğunu açıkça ortaya koymaktadır. İlk olarak, Gülel'in departmanından sorumlu müdür, sendika toplantısında konuştuğu gün Gülel'i nerede olduğu konusunda sorgulayarak ve ardından sözlü hakaretlere maruz bırakarak hem Gülel'e hem de sendikal faaliyetlerine karşı düşmanlık beslediğini göstermiştir. İkinci olarak, Gülel'in iş akdi sendika toplantısında yaptığı konuşmadan sadece bir hafta sonra feshedilmiştir; bu bir hafta boyunca müdür onu dernek faaliyetleri hakkında sorgulamış ve ardından defalarca sözlü tacizde bulunmuştur.

Özak Global, WRC'ye Gülel'in dernek faaliyetleri nedeniyle işten çıkarıldığını reddetmiş ve kalite kontrol görevlisi olarak yaptığı işlerde yüksek oranda hata yaptığı gerekçesiyle işine son verildiğini iddia etmiştir. Ancak bu açıkça bir bahaneydi. Özak Global, Gülel'in işine son vermeden önce, yaptığı işin kalitesiyle ilgili olarak kendisine herhangi bir uyarıda bulunduğu, örneğin disiplin cezası verdiğine veya yaptığı işin standartların altında olduğunu belgelediğine dair herhangi bir kanıt sunamamıştır. Dahası, Gülel'i sendika toplantısına katılımı konusunda sorgularken, departman müdürü iş performansını onu işten çıkarmak için bir dayanak olarak kullanma niyetini açıkça belirtmiştir ("İşini iyi yapmazsan, ... burada bir işin olmayacak.").

Çok sayıda kanıt, Özak/Kübrateks yöneticilerinin Seher Gülel adlı kadın işçiyi sendikal faaliyetlerine, yani bir sendika toplantısında konuşma yapmasına misilleme olarak sorguladığını, sözlü tacizde bulunduğunu ve nihayetinde işten çıkardığını göstermektedir. Özak Global, Seher Gülel'i 19 Kasım'daki BİRTEK-SEN sendika toplantısında müdürünü ve fabrikadaki çalışma koşullarını eleştirdiği için sorguya çektiğinde, ardından sözlü tacizde bulunduğu ve nihayetinde işine son verdiğinde, Türk hukuku, uluslararası çalışma standartları ve Levi's tedarikçi davranış ve iş ahlakı kuralları uyarınca örgütlenme haklarını daha da ağır bir şekilde ihlal etmiştir.⁴⁷

⁴⁷ Türkiye Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, 6356 sayılı Kanun, Madde 19(1) ve 25(2-3); Uluslararası Çalışma Örgütü, 87 sayılı Sözleşme (Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması), Madde 2 ve 98 sayılı Sözleşme

6. Özak Global'in 29 Kasım-13 Aralık 2023 Tarihleri Arasında Jandarma Tarafından İşçilere Yönelik Hukuksuz Şiddet Saldırılarına ve Anayasaya Aykırı Toplu Tutuklamalara Ortak Olması

Özak/Kübrateks'in 27 Kasım'da Seher Gülel adlı işçinin işine, fabrikanın çalışma koşullarını ve yönetimini eleştiren bir konuşma yaptığı için son vermesinin hemen ardından, yüzlerce iş arkadaşı iş bırakarak fabrika önünde protesto gösterilerine başlamıştır. İki gün sonra, 29 Kasım'da, Özak/Kübrateks fabrikasının bulunduğu Şanlıurfa ilinin valisi dört günlük bir toplanma ve gösteri yasağı ilan ederek, grevdeki Özak/Kübrateks işçilerinin fabrika dışında veya bölgede herhangi bir yerde yapacakları şiddet içermeyen protestoları "yasadışı" ilan etmiştir.⁴⁸

İlde protestolara yönelik açık yasağın süresi dolduktan sonra bile hükümet, işçilerin şiddet içermeyen protestolarını fabrika tesislerinin yakınında yapmalarını yasaklamaya devam etmiştir. Aşağıda da belirtildiği üzere, işçilerin şiddet içermeyen eylemlerine getirilen bu kısıtlamalar çalışanların anayasal haklarının yanı sıra çalışma haklarının da ihlali anlamına gelmesine rağmen Özak Global, çalışanlarının örgütlenme özgürlüğünü korumak için herhangi bir adım atmamış ve hatta bu baskıya aktif olarak suç ortaklığı yapmıştır.

İşçiler fabrikadan bir kilometre uzakta şiddet içermeyen protestolarına devam edince jandarma işçilere göz yaşartıcı gaz, biber gazı, cop, çevik kuvvet kalkını ve tazyikli suyla saldırmış, çok sayıda işçiyi yaralamış ve toplu gözaltılar gerçekleştirmiştir. Özak/Kübrateks yöneticileri bu şiddetli saldırılara tanık olmuş, ancak işçilerini bu şiddet ve baskıdan korumak bir yana, yöneticilerin protestocu çalışanlar arasında lider konumunda olan işçileri tutuklamak üzere hedef alan jandarmanın aktif suç ortakları oldukları görülmüştür.

6 Aralık 2023'te jandarma grevdeki işçilere saldırmış, aralarında 19 işçi ve üç BİRTEK-SEN sendika temsilcisi olmak üzere 22 kişiyi gözaltına almıştır. 11 Aralık'ta jandarma bu kez tazyikli suyla işçilere tekrar saldırmış ve 100 çalışanı daha gözaltına almıştır.

Jandarma tutuklanan işçilerden sekizini iki gece hapiste tuttuktan sonra adli kontrol şartıyla serbest bırakmıştır. 13 Aralık'ta jandarma 18 işçiyi ve bir



Resim 3: Protesto sırasında jandarma tarafından yaralanan işçinin gözü, Aralık 2023



Resim 4: Aralık 2023 protestosu sırasında jandarma tarafından hastaneye kaldırılacak kadar ağır yaralanan işçi

(Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı), Madde 1; ve Levi Strauss & Co., 2023 *Tedarikçi Davranış ve İş Ahlakı Kuralları*, s. 31-32.

⁴⁸ Şanlıurfa Valiliği, "29.11.2023 Tarihli Yasaklama Kararı," 29 Kasım 2023, <http://www.sanliurfa.gov.tr/29112023-tarihli-yasaklama-karari>.

sendika temsilcisini daha tutuklamış⁴⁹ ve şiddet içermeyen protestolar nedeniyle gözaltına alınanların sayısı 158'e çıkmıştır.

Bazı durumlarda, Özak/Kübrateks yönetiminin jandarmayı bağımsız sendika BİRTEK-SEN'in lideri olan işçileri sadece şiddet içermeyen protestolara katıldıkları için tutuklamaya yönlendirdiği görülmektedir. Bu işçilerden biri WRC'ye, protestoya vardığında, "[Arabadan] inerken ... bir jandarma [hiçbir şey yapmamış olmamama rağmen] beni tutukladı. [Bir fabrika müdürünün] jandarmayla konuştuğunu gördüm ve sonra jandarma beni tutukladı."

Özak Global, şirketin işçi hakları ihlallerini protesto eden kişilerin işçi veya sendikacı değil, Türk devleti tarafından terör ve bölücü faaliyetler nedeniyle yasaklanan örgütlerin ajanları olduğunu iddia ederek, işçilerin grevine yönelik bu militarize ve baskıcı müdahaledeki suç ortaklığını haklı göstermeye çalışmıştır. Özak Global, WRC'ye gönderdiği bir mektupta, İstanbul'da şirkete karşı düzenlenen bir protestoya katılan kişilerin "çalışanlar değil, MLKP, PKK ve DEV-SOL gibi terör örgütlerinin üyeleri olduğunu" iddia etmiştir.



Resim 5: Güvenlik güçleri protesto gösterisi yapan Özak/Kübrateks çalışanlarına göz yaşartıcı gaz bombası atıyor, işçiler göz yaşartıcı gaza boğuluyor, Aralık 2023

Türkiye'deki hukuk uzmanları, hükümetin ve jandarmanın Özak/Kübrateks işçilerinin protestolarını (görüldüğü üzere Özak Global'in de büyük ölçüde suç ortağı olduğu) şiddetle bastırmasını işçilerin temel anayasal haklarının hukuka aykırı bir şekilde ihlal edilmesi olarak sert bir şekilde eleştirmiştir. Türkiye'nin en önde gelen profesyonel avukatlar organı olan Türkiye Barolar Birliği (TBB), "işveren [Özak Global] lehine"⁵⁰ ve işçiler aleyhine müdahalede bulunarak,

"Mülki amirler, kolluk makamları ve adli makamların bu tutumları, toplantı ve gösteri yürüyüşü hakkı, ifade özgürlüğü, seyahat özgürlüğü, kişi özgürlüğü ve güvenliği gibi birden çok temel hak ve özgürlüğü ihlal etmiş, hukuka aykırı biçimde sınırlandırılmasına yol açmıştır."

Özak Global'in jandarmanın şiddet içermeyen protestolar düzenledikleri için kendi çalışanlarına yönelik şiddetli saldırılarına ve toplu tutuklamalarına aktif olarak suç ortaklığı yapması, çalışanların yalnızca Türkiye yasaları ve anayasası kapsamındaki haklarını değil, aynı zamanda Levi's'in işçilere

⁴⁹ "Özak Tekstil direnişi: Gözaltına alınan işçiler ve BİRTEK-SEN yöneticileri serbest bırakıldı," *Evrensel Gazetesi*, 13 Aralık 2024, <https://www.evrensel.net/haber/505622/ozak-tekstil-direnisi-gozaltina-alinan-isciler-ve-birtek-sen-yoneticileri-serbest-birakildi>.

⁵⁰ Türkiye Barolar Birliği, "Şanlıurfa'da Valilik Kararı, Kolluk Tarafından Yapılan Müdahaleler ve Adli Kararlar, Temel Hak ve Özgürlükleri İhlal Etmiştir," 18 Aralık 2023, <https://www.barobirlik.org.tr/Haberler/Sanlıurfada-vallilik-karari-kolluk-tarafından-yapılan-mudahaleler-ve-adli-kararlar-temel-hak-ve-o-84396>.

karşı fiziksel şiddet kullanılmasını açıkça yasaklayan kendi tedarikçi davranış ve iş ahlakı kurallarını da ihlal etmiştir.⁵¹

7. Levi's Tedarikçisi Özak Global'in Yönetimin Tercih Ettiği Sendikanın Çalışan Liderleri Tarafından Kadın İşçilere Yönelik Cinsiyete Dayalı Şiddete Teşvikteki Suç Ortaklığı

Yüzlerce işçinin, şirketin örgütlenme haklarını ihlal etmesini protesto etmek için Özak/Kübrateks fabrikasını terk etmesinin ardından, Özak/Kübrateks tarafından istihdam edilen şirket yanlısı Öz İplik İş sendikasının liderleri, kadın işçileri yıldırma ve aile içi şiddet riskine maruz bırakmak için daha önce yaptıkları tehditleri yerine getirdiler.

Kadın işçilerin ifadelerine göre, Özak/Kübrateks tarafından istihdam edilen şirket yanlısı sendika liderleri, bu kadınların aile üyelerini telefonla arayarak şu soruları yöneltmişlerdir "Kızınızın şu anda ne yaptığını biliyor musunuz? Dışarıda, kiminle olduğunu biliyor musunuz?" Bir kadın işçi, bir kadın iş arkadaşının ona anlattığı üzere, şirketin desteklediği sendikanın liderlerinden birinin kendi kocasını aradığını ve ona şöyle dediğini aktardı: "Karın yanlış yolda."

Daha önce de tartışıldığı üzere, yerel toplum ve kültür bağlamında, kadınların ailelerine karşı ahlak ve davranışlarının bu şekilde aşağılanması son derece tehlikelidir, çünkü aile içi şiddeti teşvik edebilir. Özak/Kübrateks fabrikasının bulunduğu Güneydoğu Anadolu, Türkiye'deki bölgeler arasında en yüksek aile içi şiddet oranına sahiptir ve ülkenin, toplumsal cinsiyet normlarının ihlal edildiğinden şüphelenilmesi nedeniyle aile üyeleri tarafından (özellikle cinsel uygunsuz davranış iddialarıyla) öldürülen kadınlar ile "namus cinayetlerinin başkenti" olarak bilinmektedir.⁵²

⁵¹ Türkiye Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, 6356 sayılı Kanun, Madde 25(2-3); Uluslararası Çalışma Örgütü, 87 sayılı Sözleşme (Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması), Madde 2, ve 98 sayılı Sözleşme (Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı), Madde 1, ve 190 sayılı Sözleşme (Şiddet ve Taciz), Madde 4 ("Her üye, ulusal hukuk ve şartlara uygun olarak ve temsilci işçi ve işveren örgütlerine danışarak, çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesi ve ortadan kaldırılması için kapsayıcı, bütünlük ve toplumsal cinsiyete duyarlı bir yaklaşımı kabul etmelidir. Bu yaklaşım, uygulanabilir olduğu hallerde, üçüncü tarafları da içeren şiddet ve tacizi dikkate almalıdır."); ve Levi Strauss & Co., 2023 *Tedarikçi Davranış ve İş Ahlakı Kuralları*, s. 31-32.

⁵² "Namus cinayeti" "bir kızın ya da kadının aile üyeleri tarafından, iddia edilen cinsel uygunsuz davranışları nedeniyle öldürülmesi" olarak tanımlanmaktadır. Rebecca E. Boon, "They Killed Her for Going out with Boys: Honor Killings in Turkey in Light of Turkey's Accession to the European Union and Lessons for Iraq," *Hofstra Law Review*, 2006, Cilt 35, Sayı 2, Makale 17. Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) tarafından yapılan araştırmada ülkede 115 "namus cinayeti" vakası tespit edilmiştir; bu vakalar arasında "bir erkek ve bir kız ... birlikte dolaşırken, bir kafede [veya] sokakta görüldüğü" için genç kadınların aile üyeleri tarafından öldürülmesi de yer almaktadır. <https://scholarlycommons.law.hofstra.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2257&context=hlr>; Dicle Koğacıoğlu, "The Tradition Effect: Framing Honor Crimes in Turkey," 2004, Cilt 15, Sayı 2, <https://read.dukeupress.edu/differences/article-abstract/15/2/118/97645/The-Tradition-Effect-Framing-Honor-Crimes-in>; Justin Huggler, "Turkish women killed for 'honour'," *The Independent*, 14 Şubat 1999, <https://www.independent.co.uk/news/turkish-women-killed-for-honour-1070842.html>; ve Filiz Kardam, *The Dynamics of Honor Killings in Turkey*, United Nations Development Program, Population Association, and United Nations Population Fund, 2005, <https://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/honourkillings.pdf>.

Özak Global, Özak/Kübrateks fabrikasında çalışan kadın işçilere karşı, şirketin desteklediği sendika olan Öz İplik İş'in liderleri tarafından uygulanan bu toplumsal cinsiyete dayalı taciz ve şiddetin teşvik edilmesinde suç ortağı olmuştur. Daha önce de belirtildiği gibi, işçiler greve gitmeden önce dahi, kadın çalışanlar şirkete, şirket yanlısı sendikanın liderlerinin kendilerini ahlaki ve kişisel davranışlarını kötülemekle tehdit ettiği şikayetinde bulunmuşlardır.⁵³ Ancak Özak/Kübrateks, bu tehditlerin faillerinin şirket çalışanı olmalarına ve toplumsal cinsiyete dayalı taciz ve kadın iş arkadaşlarına karşı şiddete teşvik suçlarından disiplin cezası almaları gerekmesine rağmen, bu kişiler hakkında hiçbir işlem yapmamayı tercih etmiştir. Özak Global'in de suç ortağı olduğu bu taciz ve gözdağı, sadece bu kadınların örgütlenme haklarını değil, aynı zamanda toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacizden, fiziksel şiddete teşvikten ve psikolojik tacizden korunma haklarını da ihlal etmiş ve böylece Türk hukukuna, uluslararası çalışma standartlarına ve Levi's'in kendi tedarikçi davranış ve iş ahlakı kurallarına aykırı olmuştur.⁵⁴

⁵³ BİRTEK-SEN'in 27 Kasım 2023 tarihinde yönetime gönderdiği mektupta şu ifadeler yer almaktadır: "Özellikle Öz-İplik-İş temsilcisi [isim redakte edildi] kadın arkadaşlarımızı açıkça tehdit etmekte, bazı kadın arkadaşlarımız burada yazılamayacak kadar çirkin şeylerle tehdit edilmektedir. Biz aşağıda imzası bulunan Özak Tekstil işçileri, fabrikada yaşanan bu baskı, mobbing ve tehditlerin bir an önce son bulmasını talep ediyoruz. Özellikle kadın arkadaşlarımıza çirkin bir şekilde tehdit ve baskı uygulayan Öz-İplik-İş temsilcisinin [ismi redakte edildi] derhal görevinden alınmasını ve disiplin kuruluna sevk edilmesini talep ediyoruz." Ayrıca bkz: "Özak işçileri: Bizden güç alın, gücümüze güç katın," *Etha*, 6 Aralık 2023, <https://etha15.com/haberdetay/Özak-iscileri-bizden-guc-alin-gucumuze-guc-katin-186923>; ve Haluş S. - Bahar Gök, "Fabrikaya girişimiz var çıkışımız yoktu," 29 Kasım 2023, *Kadın İşçi Dayanışma Derneği*, <https://www.kadinisci.org/guncel/fabrikaya-girisimiz-var-cikisimiz-yoktu/>.

⁵⁴ Türk Borçlar Kanunu, 6098 sayılı Kanun, 2012, Madde 417 (işverenlere çalışanlarını psikolojik tacizden koruma ve önleme yükümlülüğü getirmektedir); 4857 sayılı İş Kanunu, Madde 5, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, Kanun No. 6356, Madde 19(1) ("Hiçbir işçi ... bir sendikaya üye olmaya veya üyelikten ayrılmaya zorlanamaz.") ve 25(2-3) ("İşveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya başka bir sendikaya üye olan işçiler arasında, çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz. Hiçbir işçi, bir sendikaya üye olması veya olmaması, sendikaların veya işçi örgütlerinin faaliyetlerine katılması nedeniyle işten çıkarılamaz veya ayrımcılığa tabi tutulamaz"); Uluslararası Çalışma Örgütü, 87 Sayılı Sözleşme (Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması), Madde 2 (İşçiler ... hiçbir ayırım gözetilmeksizin, önceden izin almaksızın kendi seçtikleri örgütlere ... üye olma hakkına sahiptirler.), 98 (Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı), Madde 1 ("İşçiler, ... (a) bir işçinin istihdamını bir sendikaya üye olmaması veya sendika üyeliğinden vazgeçmesi koşuluna bağlamak; (b) sendika üyeliği veya sendikal faaliyetlere katılması nedeniyle bir işçinin işten çıkarılmasına neden olmak veya başka bir şekilde önyargılı davranmak için hesaplanan sendika karşıtı ayrımcılık eylemlerine karşı yeterli korumadan yararlanacaklardır."), 111 (Ayrımcılık) ve 190 (Şiddet ve Taciz), Madde 1 ("İster tek seferlik ister tekrarlanan olsun, fiziksel, psikolojik, cinsel veya ekonomik zararı amaçlayan, bu tür zararlarla sonuçlanan veya sonuçlanması muhtemel olan ve cinsiyete dayalı şiddet ve tacizi de içeren... kişilere cinsiyetleri veya toplumsal cinsiyetleri nedeniyle yöneltilen veya belirli bir cinsiyetten veya toplumsal cinsiyetten kişileri orantısız şekilde etkileyen şiddet ve taciz anlamına gelen ve cinsel tacizi de içeren uygulamaları veya bu tür tehditleri yasaklar.") ve 4 ("üçüncü tarafların dahil olduğu şiddet ve taciz" de dahil olmak üzere "iş dünyasında şiddet ve tacizin önlenmesi ve ortadan kaldırılması..."); Levi Strauss & Co., 2023 *Tedarikçi Davranış ve İş Ahlakı Kuralları*, s. 31 ("İşçilerin ... kendi seçtikleri örgütlere ... yasadışı müdahale olmaksızın katılma haklarına saygı duyuyoruz. İş ortakları, bu tür kararlar alan işçilerin ... sendikal faaliyetleri destekleme haklarını kullandıkları için ... tehdit edilmeleri veya işten çıkarılmaları da dahil olmak üzere ... ayrımcılığa veya cezalandırıcı disiplin işlemlerine maruz kalmamalarını sağlamalıdır. İşverenler işçilerin örgütlenme özgürlüğü hakkını engellemek için ... gözdağı veremez.") ve s. 32 (İşveren ... bir işçi örgütünü diğerine tercih edemez[.] işçilerin örgütlenme haklarını şiddet, baskı, korku ve tehditten uzak bir ortamda kullanabilmelerini sağlamalıdır....").

8. Levi's Tedarikçisi Özak Global'in 400 İşçiyi Yasadışı Olarak İşten Çıkarması, 12-13 Aralık 2023

12 ve 13 Aralık tarihlerinde Özak Global, fabrikanın bir kilometre uzağında şirketin örgütlenme haklarını ihlal etmesini şiddet içermeyen bir şekilde protesto eden yaklaşık 400 işçinin işine *toplu olarak son verdi*.⁵⁵ Şirketin işine son verdiği işçilerin neredeyse tamamı, bağımsız sendika BİRTEK-SEN'e üye olan fabrika çalışanları arasındaydı.

a. Levi's'in tedarikçisi Özak Global'in grev yaptıkları gerekçesiyle 400 işçiyi toplu olarak işten çıkarması Türk yasalarına göre yasadışıdır ve Levi's'in davranış ve iş ahlaki kurallarının ağır bir ihlalidir

Özak Global'in grev haklarını kullandıkları için çalışanlarını toplu olarak işten çıkarması Türk yasalarına göre yasadışıdır ve aynı zamanda, bu nedenle Levi's tedarikçi davranış ve iş ahlaki kurallarını da ihlal etmektedir.

Türk hukuku grev hakkını ciddi biçimde kısıtlamakta, grevleri ancak toplu pazarlık sonucu ortaya çıkmaları halinde yasal hale getirmektedir, ki şirketin işçilerin örgütlenme özgürlüğünü ihlal etmesini protesto etmek için Özak/Kübrateks'te gerçekleştirilen iş bırakma eyleminin böyle olmadığı açıktır.⁵⁶ Bununla birlikte, iş kanunu aynı zamanda, ülkenin iş mahkemeleri söz konusu grevin yasadışı olduğuna karar vermediği sürece, *yasadışı bir grev durumunda bile* işverenlerin işçileri grev nedeniyle işten çıkarmasını açıkça yasaklamaktadır.⁵⁷

Özak Global'in 12 ve 13 Aralık tarihlerinde Özak/Kübrateks işçilerini toplu olarak işten çıkarması vakasında, şirketin bu fesihleri iş mahkemesinden işçilerin grevinin yasadışı olduğuna dair bir karar almadan gerçekleştirdiği tartışmasızdır.⁵⁸ Gerçekten de iş mahkemeleri, Özak Global'in 400 işçiyi toplu olarak işten çıkarmasından iki hafta *sonra*, 27 Aralık 2023 tarihine kadar grevin yasallığına ilişkin *bir soruşturma* başlatmamıştır.

Türk iş mahkemeleri 15 Mayıs 2024 *tarihine* kadar işçilerin grevinin yasal olmadığına dair bir karar vermemiş ve yalnızca bu *tarihten itibaren* Özak Global'in grevi sürdürmeleri halinde işçilerin işine son vermesini yasal olarak mümkün hale getirmiştir. Ancak Özak Global, mahkemenin şirkete işten çıkarma konusunda yasal yaptırım sağlayan kararını vermesinden *beş aydan daha uzun bir süre önce* işçilerin işine son vermiştir. Dolayısıyla, Özak Global'in Aralık 2023'te bu çalışanların işine son vermesi, tartışmasız bir şekilde Türk iş hukukunu ve buna bağlı olarak Levi's'in tedarikçi davranış ve iş ahlaki kurallarını açıkça ihlal etmiştir.

⁵⁵ Şanlıurfa 2. İş Mahkemesi, Ön İnceleme Duruşma Tutanağı, 27 Aralık 2023 (Özak Global avukatlarının "12 ve 13 Aralık 2023 tarihinde yaklaşık 400 işçiye ihtarname gönderilerek iş akitlerine son verilmiş ve SGK'dan çıkışları yapılmıştır." şeklindeki ifadelerinden alıntı), (WRC dosyasında). Özak Global 15 Aralık'ta WRC'ye e-posta göndererek 200 işçinin işine son verdiklerini belirtmiştir, ancak mahkeme belgeleri yaklaşık 400 işçinin işine son verildiğini göstermektedir.

⁵⁶ 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, Madde 58(2) ve Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Madde 54(1).

⁵⁷ 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, Madde 70 ve 71.

⁵⁸ Şirket, Aralık 2023'te işçilerin işine son verdiğinde iş mahkemelerine böyle bir karar için başvurmuş olsa da, Mayıs 2024'e kadar böyle bir karar çıkmadı.

b. Özak Global'in grev yaptıkları için işçileri toplu olarak işten çıkarması da temel uluslararası çalışma hakları sözleşmelerini ve dolayısıyla Levi's tedarikçi davranış ve iş ahlaki kurallarını ihlal etmiştir

Levi's'in tedarikçi davranış ve iş ahlaki kurallarına dahil ettiği örgütlenme özgürlüğüne ilişkin uluslararası çalışma standartları, işçilerin grev hakkını Türk iş hukukundan çok daha geniş bir şekilde korumaktadır. Özellikle Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün örgütlenme ve sendikalaşma özgürlüğüne ilişkin temel sözleşmeleri, işçilerin yalnızca toplu pazarlıktan kaynaklanan konularda değil, aynı zamanda (Özak Global'in işçi aktivisti Seher Gülel'i işten çıkarması gibi) işverenlerin haksız iş uygulamaları ve özgürce sendika seçme hakkının ihlali de dahil olmak üzere diğer işçilere yönelik misilleme amaçlı işten çıkarmalar konusunda da grev hakkına sahip olduğunu kesin bir şekilde ortaya koymaktadır.⁵⁹ Uluslararası çalışma standartları uyarınca, bu tür haksız çalışma uygulaması grevleri şiddet içermediği sürece, işverenler işçileri *sadece bu grevlere katıldıkları için işten çıkaramazlar*.⁶⁰

Özak Global'in 400 Özak/Kübrateks işçisini, iş arkadaşlarından birinin misilleme olarak işten çıkarılmasını ve şirketin hangi sendikaya üye olacaklarını seçme haklarına saygı göstermeyi reddetmesini protesto etmek amacıyla (şiddet içermeyen bir iş bırakma eylemi olan) bu tür bir haksız emek uygulaması grevi yaptıkları için işten çıkarması, temel ILO sözleşmeleri kapsamında örgütlenme özgürlüğü hakkının açık bir ihlalini oluşturmuştur. Levi's tedarikçi davranış ve iş ahlaki kuralları, Levi's tedarikçilerinin hem yerel çalışma yasalarına hem de örgütlenme özgürlüğüne ilişkin uluslararası standartlara uymasını gerektirdiğinden, Özak Global'in bu işçileri toplu olarak işten çıkarması Levi's tedarikçi davranış kurallarını birçok açıdan ihlal etmiştir.⁶¹

c. Özak Global, işten çıkardığı işçilere onları greve gittikleri için işten çıkardığını söylemiştir

Aşağıda tartışıldığı üzere, Özak Global daha sonra bunu inkar etmiş olsa da, şirket yönetimi, işçilerin işine son vermeden önce, greve gittikleri için onları işten çıkarma niyetinde olduğunu işçilere açıkça

⁵⁹ Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), "Komite ve Yönetim Organının tavsiyelerine verilen etki," para. 151.

⁶⁰ Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmelerin ve Tavsiyelerin Uygulanması Uzmanlar Komitesi, 87 Sayılı *Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi, 1948 ve 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi, 1949* Raporlarının *Genel Değerlendirmesi*, Rapor III (Bölüm 4B), Uluslararası Çalışma Konferansı, 81. Oturum, 1994, para. 179, [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(1994-81-4B\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(1994-81-4B).pdf), ("İstihdam ilişkisinin sürdürülmesi grev hakkının tanınmasının normal bir sonucu olduğundan, bu hakkın kullanılması işçilerin işten çıkarılması veya ayrımcılığa uğramasıyla sonuçlanmamalıdır."). Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), "Sendika Özgürlüğü Komitesi Kararları Derlemesi," § 784 ("[Grev] eylemi hakkı ... ancak grevin barışçıl olmaktan çıkması halinde işçilerden esirgenebilir."), 957 ("Grev nedeniyle işçilerin işten çıkarılması, meşru sendikal faaliyetler nedeniyle istihdamda ciddi bir ayrımcılık teşkil eder ve 98 sayılı Sözleşmeye aykırıdır."); 958 ("Sendikacılar veya sendika liderleri grev hakkını kullandıkları için işten çıkarıldıklarında, Komite sadece sendikal faaliyetleri nedeniyle cezalandırıldıkları ve ayrımcılığa uğradıkları sonucuna varabilir").

⁶¹ 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, Madde 70 ve 71; Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmelerin ve Tavsiye Kararlarının Uygulanması Uzmanlar Komitesi, *Genel Anket*, Uluslararası Çalışma Örgütü, "Sendika Özgürlüğü Komitesi Kararları Derlemesi," ("Grev nedeniyle işçilerin işten çıkarılması, meşru sendikal faaliyetler nedeniyle istihdamda ciddi ayrımcılık teşkil eder ve 98 sayılı Sözleşmeye aykırıdır." (para. 957) ve "Sendikacılar veya sendika liderleri grev hakkını kullandıkları için işten çıkarıldıklarında, Komite sadece sendikal faaliyetleri nedeniyle cezalandırıldıkları ve ayrımcılığa uğradıkları sonucuna varabilir" (para. 958)); Levi Strauss & Co., *2023 Tedarikçi Davranış ve İş Ahlakı Kuralları*, s. 31-32.

belirtmiştir. 4 Aralık'ta Özak Global, fabrikayı terk eden işçilere noter tasdikli mektuplar göndererek, şirketin "yasadışı grev" olarak adlandırdığı greve katıldıkları için onları azarlamış ve işçilere greve devam etmeleri halinde işlerine son vereceğini söylemiştir.

Yönetimin işçilere gönderdiği mektup şu şekilde son buluyordu: "[herhangi bir mazeretiniz olmaksızın], kanun dışı greve katılmanız nedeniyle işe gelmediğinizin tespiti ve işbu devamsızlık nedeniyle iş akdinizin 4857 sayılı İş Kanunu ve 6356 sayılı Kanun ilgili hükümleri gereği tazminatsız ve bildirimsiz olarak feshedileceğini ihtaren bildiririz."

Başka bir deyişle, şirket daha sonra çalışanları grevde oldukları için değil, işe gelmedikleri için işten çıkardığını iddia etse de (ki bu, aşağıda tartışıldığı üzere, hiçbir farkı olmayan bir ayrımdır) Özak Global işten çıkarmadan kısa bir süre önce işçilere bunun tam tersinin doğru olduğunu yazılı olarak bildirmiştir. Özak Global'in çalışanlara gönderdiği mektupta belirttiği üzere, şirket çalışanların iş akitlerini sadece işe gelmedikleri için değil, "*yasadışı greve katılmaları nedeniyle işe gelmedikleri*" için feshetmeyi planlamıştır (vurgu eklenmiştir).

d. Levi's tedarikçisi Özak Global'in işçileri "işe gelmedikleri" ve "görevlerini yerine getirmedikleri" için işten çıkardığı iddiaları, işçileri grevde oldukları için işten çıkardığını itiraf etmesi anlamına gelmektedir

Özak Global, işçilerin işine son verdikten sonra 15 Aralık'ta WRC'ye gönderdiği bir yazıda, bu işçileri toplu olarak işten çıkarmasının uygun olduğunu, çünkü Türk İş Kanunu'nun işverenlere "işçinin uyarıldıktan sonra görevini yerine getirmeyi reddetmesi halinde" bir işçinin işine son verme yetkisi tanıdığını iddia etmiştir.⁶² Özak Global bu yazışmada ve WRC ile daha sonra yaptığı diğer yazışmalarda, protestocu işçilerin işine greve gittikleri için *değil*, "işe gelmedikleri" ve çalışan olarak "görevlerini yerine getirmedikleri" için son verdiğini iddia etmeye devam etmiştir.⁶³

Ancak Özak Global'in iddiası her açıdan yanlış ve dürüstlükten uzaktır. İşçilerin işine son vermek için geçerli bir yasal gerekçe sunmak yerine, şirketin onları greve gittikleri için yasadışı bir şekilde işten çıkardığının açık bir itirafını temsil etmektedir.

İlk olarak, daha önce de belirtildiği üzere, Türk İş Kanunu, bir iş mahkemesi grevi yasadışı bulan bir karar vermedikçe ve verene kadar, işverenlerin işçileri sadece greve gittikleri için işten çıkarmasını yasaklamaktadır.⁶⁴ Özak Global'in çalışanları işten çıkarmadan önce böyle bir mahkeme kararı almadığı (ve beş ay sonrasına kadar böyle bir karar almadığı) tartışmasız olduğundan, şirket aslında çalışanları greve gittikleri için işten *çıkarmadysa*, işçileri işten çıkarması açıkça yasadışıdır. Bu nedenle Özak Global, işçilere greve katıldıkları için onları işten çıkardığına dair daha önce yaptığı kendi

⁶² 4857 sayılı Türk İş Kanunu, 2003, Madde 25(II)(g).

⁶³ Özak Global'den WRC'ye, 15 Aralık 2023; Özak Global'den WRC'ye, 9 Ocak 2024 ("Özak Tekstil Şanlıurfa fabrikasında iş bırakma eylemine katılan ve işe davete icabet etmeyen çalışanların işten çıkarılma gerekçesi kesinlikle örgütlenme özgürlüğü veya hak arama ile ilgili değildir. Çalışanlar 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25. Maddesinin II. fıkrasının g bendine göre tamamen işten çıkarılmışlardır: 'İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki iş günü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda üç iş günü işine devam etmemesi' ve 'işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkını kullanması'. Burada Özak Tekstil, İş Kanunu kapsamındaki hakkını 25 gün sonra kullanmıştır. Bu nedenle işçilerin hukuka aykırı bir şekilde işten çıkarıldığını söylemek mantıksızdır.").

⁶⁴ 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, Madde 70 ve 71.

açıklamaları karşısında, daha sonra bunun aksini iddia eden böylesine bariz bir şekilde yanlış bir iddiada bulunmayı seçmiştir.

Ancak Özak Global, çalışanların greve gitmelerinin hem "işe gelmemelerini" hem de "görevlerini yapmamalarını" *gerektireceği* gerçeğinden kaçınmaz. İşçi grevinin sözlük tanımı, "bir protesto biçimi olarak bir grup çalışan tarafından organize edilen" bir "çalışmayı reddetme" eylemidir.⁶⁵ Bu nedenle, çalışanların "işe gelmemeye" ve "görevlerini yerine getirmemeye" karar vermeleri (ki bu "çalışmayı reddetmek" ile aynı şeydir) grev hakkını kullanmanın doğal bir unsurudur.

Dolayısıyla, eğer çalışanlar toplu olarak "bir protesto biçimi olarak çalışmayı reddediyorlarsa", işverenleri onları greve gitmeleri sonucunda "görevlerini yerine getirmediikleri" veya "işe gelmedikleri" için işten çıkaramaz. Protestocu işçileri "görevlerini yerine getirmediikleri" ve "işe gelmedikleri" için işten çıkarmak tam da Özak Global'in yaptığını *kabul ettiği şey* olduğundan, şirket bu işçileri greve gittikleri için işten çıkarmadığını *iddia edemez*. Özak Global'in gerçekleştirdiğini söylediği eylem ("işe gelmedikleri" ve "görevlerini yerine getirmediikleri" için işçileri işten çıkarmak) ile Özak Global'in gerçekleştirdiğini reddettiği ihlal (greve gittikleri için işçileri işten çıkarmak) bu durumda tamamen bir ve aynıdır.

e. Levi's tedarikçisi Özak Global'in, iddia edilen suistimaller nedeniyle işçileri toplu olarak işten çıkarmasının haklı olduğu iddiası, Özak Global'in kendi beyanları, kayıtları ve uygulamaları ile çelişmektedir

Özak Global, toplu işçi çıkarma işlemini gerçekleştirdiği sırada WRC'ye bu çalışanların greve gittikleri için değil, "işe gelmedikleri" için işten çıkarıldıklarını iddia etmesine rağmen, daha sonra WRC'ye bu işçileri işten çıkarmasının gerekçesi olarak bu işçilerin grev sırasında yaptıkları iddia edilen suistimalleri göstermiştir. Özak Global'in bu iddiayla ilgili olarak WRC'ye sunduğu tek kanıt, greve katılmadıkları bildirilen ve şirketin desteklediği sendika olan Öz İplik İş'e üye olan çalışanlar tarafından imzalanan ifadelerdir.

Özak Global'in sunduğu ifadelerde, greve gitmeyen diğer çalışanları taciz ettikleri iddia edilen 18 işçinin adı geçmektedir. Şirketin sunduğu bu dört ifade, adı geçen işçileri greve katılmayan çalışanlara (yuhalamak, onlara "yardakçı" ve "korkak" demek, tükürmek, haklarındaki kişisel bilgileri açıklamakla tehdit etmek suretiyle) hakaret etmekle suçlamaktadır.

Ancak, Özak Global'in WRC'ye ve işten çıkardığı işçilere yönelik kendi yazışmaları, bu suistimal iddialarının, şirketin grevdeki işçileri toplu olarak işten çıkarması için inandırıcı bir yasal ve ayrımcı olmayan dayanak teşkil etmediğini ortaya koymaktadır.

İlk olarak, ne Özak Global'in bu işçilerin işine son verdiği sırada WRC ile yaptığı yazışmalarda ne de işlerine son verdiğinde çalışanlara verdiği fesih mektuplarında işçilerin işten çıkarılma nedeni olarak grev sırasında görevi kötüye kullanmaları gösterilmektedir. Gerçekten de, WRC'nin incelediği bu işçilere verilen her bir fesih mektubu birbirinin aynısıdır ve bu mektupların hepsinde işçilerin işten çıkarılmalarının yasal dayanağı olarak eylem sırasında görevi kötüye kullanmaları değil, "işe gelmemeleri" gösterilmektedir.

⁶⁵ *Oxford English Dictionary*, 3. baskı (Oxford: Oxford University Press, 2000), s.v. "Strike."

İkinci olarak, Özak Global'in işçileri işten çıkardığı sırada WRC'ye yaptığı yazılı bildirimler de, şirketin işçilerin işine son vermesinin yasal dayanağı olarak sadece "işe gelmemelerini" veya "görevlerini yerine getirmemelerini" göstermektedir. Üçüncüsü, bazı işçilerin iddia edilen eylemleri gerçekleştirdiği varsayılsa dahi, Özak Global'in iş akitlerinin feshine gerekçe olarak gösterdiği grev sırasındaki suistimal iddiası, örgütlenme özgürlüğü ve grev hakkını koruyan uluslararası çalışma standartları uyarınca işten çıkarılmalarına izin verecek ağırlıkta değildir. Uluslararası çalışma sözleşmeleri, işverenlerin bir işçinin grev sırasındaki davranışları nedeniyle, söz konusu işçinin fiziksel olarak şiddete başvurusu veya mülke zarar vermesi halinde iş akitlerini feshedebileceğini öngörmektedir.⁶⁶ Özak Global'in bazı işçilerin yaptığını iddia ettiği davranışlar (sözlü hakaretler) grev sırasında işçilerin gerçekleştirdiği tipik davranışlardır ve açıkça korunan örgütlenme faaliyeti sınırları içerisinde değildir. Bu bağlamda işten çıkarılmayı gerektiren bir suç teşkil etmemektedir.

Dördüncüsü, (diğer çalışanlara tükürmek veya zarar verici kişisel bilgileri ifşa etmekle tehdit etmek gibi) iddia edilen suistimallerden bazıları, ikna edici kanıtlarla desteklendiği takdirde, *söz konusu bireysel işçilerin* disipline sevk edilmesini gerektirse bile, şirketin bu tür suistimallerde bulunduğu *hiçbir kanıt olmayan yüzlerce diğer çalışanın* yasadışı bir şekilde toplu olarak işten çıkarılmasını *hiçbir* şekilde haklı göstermez. Özak Global'in, sadece az sayıda işçinin disipline sevk edilmesini haklı çıkarabilecek suistimal iddialarına dayanarak 400 işçiyi *toplu olarak* işten çıkarması, işgücünün toplu olarak cezalandırılması anlamına gelir ve yine de işçilerin örgütlenme özgürlüğünün çok ağır bir ihlalini teşkil eder.

Son olarak, Özak Global *kendi yöneticilerini* ve tercih ettiği sendika olan Öz İplik İş'in lideri olan kendi *tercih ettikleri çalışanlarını* da diğer işçilere karşı aynı derecede, hatta çok daha ağır suistimallerde bulundukları için işten çıkarmadığı sürece, örgütlenme özgürlüğünü ihlal etmeden, iddia ettiği suistimal nedeniyle grevdeki bir işçinin, hatta bu suistimallerden bireysel olarak sorumlu olan bir işçinin dahi işine son veremez. Bu raporda tartışıldığı üzere, işçiler grev öncesinde fabrikada yöneticiler tarafından sözlü tacizin ve (işçilere kıyafet fırlatmak gibi) bazı fiziksel tacizlerin yaygın olduğunu bildirmişlerdir, ancak Özak Global'in bu tekrar eden kötü davranışlar nedeniyle kendi yöneticilerine karşı herhangi bir disiplin işlemi yaptığına dair bir kanıt bulunmamaktadır.

Buna ek olarak, işçiler, grevden hemen önceki dönemde, Özak Global'in kendi fabrika müdürünün bir işçiyi ("BİRTEK-SEN'den ayrılmazsan kafanı kırarım." diyerek) şiddetle tehdit ettiğini ve şirket yanlısı sendikanın lideri olan bir çalışanın, bir kadın işçiyi şiddetle tehdit etmekle kalmayıp ("kafanı kırarım ve kışına tekme basarım" sözleriyle) fiziksel olarak tokatladığını ifade etmişlerdir. Dahası, işçilerin yönetime bildirdiği üzere, şirket yanlısı sendika Öz İplik İş'in lideri olan çalışanlar, kadın işçileri ailelerine karşı ahlaki açıdan kötülemekle tehdit etmişlerdir, ki Özak Global'in grevdeki işçilerden bazılarına karşı iddia ettiği suistimal de aynı suistimallerdir.

Özak Global'in, çalışanlarına yönelik sözlü ve fiziksel tacizleri nedeniyle herhangi bir müdüre veya tercih ettiği sendikanın yöneticisi olan çalışanlarına karşı herhangi bir disiplin işlemi başlattığına dair bir kanıt bulunmamaktadır. Oysa bu kötü muamele, grevdeki işçilerin suçlandığı kötü muameleye eşit, hatta ondan daha ağırdır. Dolayısıyla, şirketin grevdeki işçileri söz konusu suistimal iddiaları

⁶⁶ Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), "Sendika Özgürlüğü Komitesi Kararları Derlemesi," § 784.

nedeniyle işten çıkarması, uluslararası çalışma standartlarını ve Levi's tedarikçi davranış ve iş ahlaki kurallarını ihlal ederek, örgütlenme faaliyetlerine karşı bir başka ayrımcılık örneği teşkil edecektir.⁶⁷

f. Özak Global'in toplu işçi çıkarmasını onaylayan Çalışma Bakanlığı raporu açık bir işveren yanlılığı sergilemektedir ve metodolojik güvenilirlikten yoksundur

Özak Global, 400 işçiyi toplu olarak işten çıkarmasının, bu işçilerden bazılarının görevi suistimal ettiği iddiasıyla gerekçelendirildiği iddiasına destek olarak, Çalışma Bakanlığı'nın Aralık 2023 tarihli bir raporuna işaret etmiştir. Bu rapora göre bakanlık, şirketin desteklediği sendika olan Öz İplik İş'e üye olan ve grev yapmayan dokuz çalışanın şikayeti üzerine bir soruşturma yürütmüştür. Özak Global, bu raporun, greve gittikleri için işçileri toplu olarak işten çıkarmasının çalışanların örgütlenme özgürlüğünü ihlal etmediğini ve şirketin "yasalara uygun hareket ettiğini" kanıtladığını iddia etmektedir.⁶⁸

Çalışma Bakanlığı'nın raporuna göre, Öz İplik İş üyesi işçiler, "işyeri dışında eylem yapan işçilerin kendilerine sendikaya üye olmaları, üretimi durdurmaları ve iş bırakmaları için baskı yaptıkları ve hakaret ettikleri" şikayetinde bulunmuşlardır. Çalışma Bakanlığı, bu eylemlerin grev yapmayan işçilerin kendi seçtikleri sendikaya özgürce katılma veya ayrılma hakkını ihlal ettiği sonucuna varmış ve BİRTEK-SEN sendikasına 1.441.986 TL para cezası vermiştir. Türk iş hukuku uzmanları WRC'ye, grev sırasında işçilerin davranışları nedeniyle bir sendikaya bu tür bir para cezası verilmesinin Türk iş ilişkilerinde eşî benzeri görülmemiş bir durum olduğunu söylemiştir.

Ancak, Çalışma Bakanlığı'nın soruşturmasında, bulgularını inandırıcı olmaktan çıkaran ve Özak Global'in grevci işçileri yasadışı bir şekilde toplu olarak işten çıkarması ya da sendikalarına para cezası vermesi için geçerli bir dayanak oluşturmayan çok sayıda kritik maddi ve usuli kusur bulunmaktadır. İlk olarak, grevci işçilerden bazılarına karşı iddia edilen davranışların neredeyse tamamı, güvenilir bir soruşturma ile kanıtlanırsa bile (ki aşağıda ayrıntılı olarak açıklanacağı üzere Çalışma Bakanlığı'nın soruşturması bu nitelikte değildir) grevci olmayan işçilerin haklarının ihlali anlamına gelmeyecektir ve bunların hiçbirisi iş akitlerinin feshedilerek toplu olarak cezalandırılmalarını haklı gösterecek kadar ciddi değildir.

Eylemler iddia edildiği gibi gerçekleşmiş olsa bile, grevci işçilerin suçlandığı davranışlar temelde korunan bir örgütlenme hakkının kullanımını temsil etmektedir ve fesih için meşru bir gerekçe teşkil etmemektedir. Diğer işçilere sendikaya veya greve katılmaları için sözlü olarak baskı yapmak, hatta bunu yapmadıkları için onlara karşı (örneğin sendikalarına üye olmaları, üretimi durdurmaları, işi bırakmaları için baskı yapmak ve onlara hakaret etmek gibi) sert, ısrarlı ve kişisel eleştirilerde bulunmak şiddet tehdidi veya fiili şiddet olmaksızın yapıldığı sürece, grev sırasında korunan örgütlenme özgürlüğü uygulamaları kapsamındadır.⁶⁹

⁶⁷ 4857 sayılı Türkiye İş Kanunu, Madde 5; 6356 sayılı Türkiye Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, Madde 19(1) ve 25(2-3); Uluslararası Çalışma Örgütü, 87 sayılı Sözleşme (Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması), Madde 2 ve 98 (Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı), Madde 1; ve Levi Strauss & Co., *2023 Tedarikçi Davranış ve İş Ahlakı Kuralları*, s. 31-32.

⁶⁸ Özak Global'den WRC'ye 5 Şubat 2024 tarihinde gönderilen e-posta.

⁶⁹ Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), "Sendika Özgürlüğü Komitesi Kararları Derlemesi," §784 ("[Grev] eylemi hakkı ancak grevin barışçıl olmaktan çıkması halinde işçilerden esirgenebilir."),

Çalışma Bakanlığı'nın raporunda grevci işçiler tarafından böyle bir şiddet tehdidinde bulunulduğu ya da uygulandığı iddia edilmediğinden, grevci işçilerin grevci olmayan işçilerin örgütlenme haklarını ihlal ettiğine dair bulguları da gayrimeşrudur.

Çalışma Bakanlığı'nın soruşturmasının tamamen tek taraflı olması, bu soruşturmayı sadece güvenilirlikten yoksun kılmakla kalmamakta, aynı zamanda uluslararası çalışma standartları uyarınca Türk hükümetinin desteklemek ve korumakla yükümlü olduğu işçilerin örgütlenme özgürlüğünün bir başka ihlali haline getirmektedir. Dolayısıyla, Özak Global'in grev yaptıkları için işçileri *toplucu* işten çıkarmasının gerekçesi olarak Çalışma Bakanlığı'nın raporuna dayanması, şirket tarafından işçilerin örgütlenme haklarının bir kez daha ihlal edilmesi anlamına gelmektedir.

Çalışma Bakanlığı'nın soruşturmasında kullandığı metodoloji de benzer şekilde ölümcül kusurlardan muzdariptir. Öncelikle, Bakanlık görüşülen işçilerin neredeyse tamamı şirket tarafından tercih edilen sendika Öz İplik İş'in üyesidir. Bakanlık, özellikle görevi kötüye kullanmakla suçlanan işçiler de dahil olmak üzere hiçbir grevci işçiyle ve onların sendikası olan BİRTEK-SEN'in temsilcileriyle görüşmemiştir. İkinci olarak, Bakanlık işçilerle fabrika binasında görüşmüştür; burada işçilerin, hem yönetimin hem de şirket tarafından tercih edilen sendika Öz İplik İş'in Bakanlık tarafından işçilerle görüşüldüğünü bildiklerinin farkında olmadan ve bundan etkilenmeden konuşmaları mümkün değildir.

Bakanlığın müfettişinin görüştüğü bazı çalışanlar şikayetçi değil, Bakanlığın bulgularına ulaşırken ifadelerine güvendiği diğer işçilerdir. Uluslararası hazır giyim sektöründe, hazır giyim işçilerinin işçi hakları ihlalleri (özellikle de işverenler ve işveren dostu sendikalar tarafından gerçekleştirilen örgütlenme özgürlüğü ihlalleri) hakkında doğru konuşmak için kendilerini güvende hissetmelerinin ancak fabrika binasından uzakta, gizli bir şekilde görüşülebildikleri takdirde mümkün olduğu bilinmektedir. Çalışma Bakanlığı, işçilerle fabrika binasında görüşerek bulgularını tamamen güvenilmez ve inandırıcılıktan ya da objektiflikten yoksun hale getirmiştir.

9. Levi's Tedarikçisi Özak Global'in Kara Listeye Alma ve Ücret Hırsızlığı Yapararak Hukuka Aykırı Olarak İşten Çıkarılan İşçileri Sendikal Hak İhlalleri Nedeniyle Tazminattan Vazgeçmeye Zorlaması

Özak Global'in örgütlenme özgürlüklerini reddetmesini protesto etmek için greve giden 400 işçiyi yasadışı bir şekilde *toplucu* olarak işten çıkardıktan sonra, şirket bu işçilerin Türk yasaları, uluslararası çalışma standartları ve Levi's tedarikçi davranış ve iş ahlakı kuralları kapsamındaki haklarını daha fazla ihlal etmiştir. WRC, Özak Global'in gerçekleştirdiği bu (yasal olarak ödenmesi gereken kıdem tazminatlarının hukuka aykırı bir şekilde reddedilmesi ve gelecekteki potansiyel işverenler nezdinde kara listeye alınma gibi) ek ihlalleri, greve gittikleri için işçileri daha fazla cezalandırmak ve onları şirket tarafından yasadışı bir şekilde işten çıkarılmaları konusunda hak aramaktan vazgeçmeye zorlamak için yaptığına inanmaktadır.

a. Yasadışı bir şekilde işten çıkarılan işçilere kıdem tazminatlarının verilmemesi yoluyla ücret hırsızlığı

İlk olarak, işçiler greve gittiğinde yöneticilerinin onları açıkça tehdit ettiği gibi, Özak Global Aralık 2023'te *toplu olarak* işten çıkardığı işçilere, istihdamlarının sonunda Türk yasalarına göre yasal olarak hak ettikleri kıdem tazminatlarını ödemeyi reddetmiştir. Türk İş Kanunu, bir işçinin işine son verildiğinde hizmet yılı başına 30 günlük ücret tutarında kıdem tazminatı ödenmesini gerektirdiğinden,⁷⁰ bu, şirketin alıkoyduğu ve artık düzenli ücretlerinden de mahrum bırakılan işçilerin ailelerini geçindirmek için çaresizce ihtiyaç duydukları büyük bir meblağdı.

Özak Global, işten çıkarılan işçilere hak ettikleri kıdem tazminatlarını ödemeyi reddetmesinin yasal olduğunu, çünkü işçilerin iş akitlerinin görevi kötüye kullandıkları için feshedildiğini iddia etmiştir.⁷¹ Ancak, daha önce de belirtildiği üzere, şirket aslında işçileri greve gittikleri için işten çıkardığından⁷² ve şirketin bunu yapması Türk yasalarına göre açıkça hukuka aykırı olduğundan (çünkü şirket işçileri iş mahkemelerinden grevin yasalılığına dair bir karar almadan işten çıkarmıştır) Özak Global'in işten çıkardığı işçilerden hak ettikleri kıdem tazminatlarını alıkoyması da hukuka aykırıdır.

Özak Global'in yasadışı bir şekilde işten çıkardığı işçilerin hayatı önem taşıyan kıdem tazminatlarını alıkoyması, sadece Türk yasalarını değil, aynı zamanda uluslararası çalışma standartlarını ve Levi's tedarikçi davranış ve iş ahlakı kurallarını da ihlal eden, ciddi bir ücret hırsızlığı biçimini temsil etmektedir.⁷³ Bu ihlal daha da korkunçtur çünkü şirketin daha önce de kabul ettiği gibi, Özak Global'in bu işçilerin hak ettikleri kıdem tazminatlarını hukuka aykırı bir şekilde alıkoymak için görünürdeki motivasyonunun kendisi yasadışı ve misillemeci bir motivasyondur: çalışanları grev haklarını kullandıkları için daha fazla cezalandırmak ve çözümden vazgeçmeleri için anlaşmaya zorlamak.

b. Hukuka aykırı bir şekilde işten çıkarılan çalışanlara yönelik asılsız suistimal suçlamalarını kamu kayıtlarına geçirerek çalışanları kara listeye almak

Özak Global, Aralık 2023'te greve giden 400 işçiyi yasadışı bir şekilde işten çıkardıktan ve yasal olarak ödenmesi gereken kıdem tazminatlarını ödemedikten sonra, bu işçilere karşı daha da ileri bir misillemeye bulunarak, bu işçilerin diğer işverenler tarafından işe alınmasını fiilen engellemiş ve kamu kayıtlarında bu işçilere yönelik asılsız suistimal suçlamalarını yayınlamıştır.

Grevdeki işçileri işten çıkardıktan sonra Özak Global, işçilerin Sosyal Güvenlik Kurumu'ndaki (SGK) kayıtlarına, her birinin iş akdinin sona erme nedeni olarak "İşçinin, işverenin güvenliğini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa

⁷⁰ 1475 sayılı İş Kanunu, Madde 14.

⁷¹ 1475 sayılı İş Kanunu, Madde 24-25.

⁷² 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, Madde 70 ve 71.

⁷³ 1475 sayılı İş Kanunu, Madde 14; 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, Madde 25(2-3); Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), 87 sayılı Sözleşme (Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması), Madde 2 ve 98 sayılı Sözleşme (Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı), Madde 1; ve Levi Strauss & Co., 2023 *Tedarikçi Davranış ve İş Ahlakı Kuralları*, s. 31-32.

uymayan davranışlarda bulunmasını" kaydetmiştir.⁷⁴ Bir kamu kurumundaki eski çalışanların sicillerine dürüst olmayan ve yasa dışı davranışlarla ilgili böyle bir suçlama konulması, bu çalışanları, ileride potansiyel işverenlerin bu gerekçeyle onları işe almayı reddetmesi, yani çalışanın fiilen kara listeye alınması gibi ciddi bir riskle karşı karşıya bırakmıştır.

Özak Global'in işçilerin sosyal güvenlik dosyalarında iş akitlerinin sona erdirilme nedenini kaydediş şekli açıkça yanlış ve etik dışı bir suçlamadır. Bu raporda da tartışıldığı üzere, işçilerin iş akitlerinin feshedilmesinin gerçek nedeni Özak Global'in greve gittikleri için onları işten çıkararak *yasadışı davranmış* olmasıdır; çalışanlar hırsızlık yaptıkları, ticari sırları ifşa ettikleri ya da başka herhangi bir yasadışı veya etik dışı davranışta bulundukları için işten çıkarılmış *değildir*.

Özak Global, halihazırda yasadışı bir şekilde işten çıkarmış olduğu çalışanlarının kamuya açık kayıtlarına böyle bir suçlama koyarak (yani etkili bir şekilde onları kara listeye alarak) bu çalışanlara karşı örgütlenme haklarını kullandıkları için çok korkunç bir misilleme eyleminde daha bulunmuştur. Bu misilleme Türk hukukunu, uluslararası çalışma yasalarını ve Levi's tedarikçi davranış ve iş ahlakı kurallarını ihlal etmiştir; bunların tümü işverenlerin çalışanlarını örgütlenme ve sendikalaşma faaliyetleri nedeniyle kara listeye almasını yasaklamaktadır.⁷⁵

c. Yasadışı olarak işten çıkarılan işçileri ihlaller hakkında hak aramaktan vazgeçmeye zorlamak için ücret hırsızlığı ve kara listeye alma yöntemlerinin kullanılması

Aralık 2023 ve Ocak 2024'te Özak Global, yasadışı bir şekilde işten çıkardığı işçileri, şirketin haklarını ihlal etmesini protesto etmekten vazgeçmeye zorlamak amacıyla, bu çalışanlarla tek tek görüştü ve işçilerin şirketi kamuoyu önünde eleştirmemeyi veya işlerine geri dönmeyi talep etmemeyi kabul etmeleri koşuluyla, yasal olarak ödenmesi gereken kıdem tazminatlarını ödemeyi ve görevi kötüye kullanma suçlamalarını sosyal güvenlik dosyalarından silmeyi teklif etti. Şubat 2024 itibarıyla, Özak Global'in Aralık ayında yasadışı bir şekilde işten çıkardığı, yasal kıdem tazminatları ödemeyen ve kara listeye alınmaya devam eden yaklaşık 400 işçiden 24'ü hariç hepsi şirketle bu tür uzlaşma anlaşmaları imzaladı.⁷⁶

Şirketin ('kabul et veya etme' şeklinde) pazarlığa açık olmayan bir temelde sunduğu bu anlaşmalar uyarınca, şirketin yasadışı bir şekilde işten çıkardığı işçiler, Özak Global'den işe iade ya da ek tazminat talep etmemeyi ve şirketin zaten yasal olarak kendilerine ödemek zorunda olduğu (ancak ödemeyi reddettiği) aynı kıdem tazminatı ve diğer son tazminatları almaları ve sosyal güvenlik dosyalarından sahte suistimal suçlamalarını kaldırılması karşılığında "işverenin itibarını korumayı" taahhüt ettiler.⁷⁷ Başka bir deyişle, işçiler, şirketin kıdem tazminatlarını yasadışı bir şekilde alıkoymaktan ve kendilerini

⁷⁴ 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006; ve Sosyal Güvenlik Kurumu, "Genelge 2021/9," 1 Nisan 2021. Bkz: Türk İş Kanunu, "SGK Çıkış Kodlarında Değişiklikler, 22 Nisan 2021," <https://turkishlaborlaw.com/news/business-in-turkey/changes-to-ssi-exit-codes/>.

⁷⁵ 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, Madde 25(1-3); Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), 98 sayılı Sözleşme (Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı), Madde 1; ve Levi Strauss & Co., *2023 Tedarikçi Davranış ve İş Ahlakı Kuralları*, s. 31.

⁷⁶ Özak Global ve BİRTEK-SEN, Şubat 2024'te WRC'ye grev sırasında işlerine son verilen Özak/Kübrateks işçilerinden sadece 24'ünün bu sözleşmeleri imzalamadığını belirtmiştir.

⁷⁷ Arabuluculuk anlaşması, 16 Aralık 2023. (Kopyası WRC dosyasında bulunmaktadır).

yanlış gerekçelerle kara listeye almaktan vazgeçmesi için, en başta şirketin kendilerini yasadışı bir şekilde işten çıkarmış olmasıyla ilgili her türlü hukuk yolundan feragat etmeyi kabul ettiler.

Bir işçinin, işveren tarafından gerçekleştirilen ciddi hak ihlalleri için herhangi bir hukuk yolundan feragat etmesi ve böylece işveren tarafından daha sonra gerçekleştirilen diğer ihlaller için bir hukuk yolu elde etmesi karşılığında bu haklarından feragat etmesini gerektiren bu tür anlaşmalar, doğası gereği zorlayıcıdır ve kendi başlarına bu işçilerin haklarının daha da ağır bir şekilde ihlal edilmesini temsil eder. Dolayısıyla, Özak Global, işçilerin şirket tarafından yasadışı olarak işten çıkarılmalarının iptali ve bunun sonucunda kaybettikleri ücretler için geri ödeme haklarından feragat etmelerini, şirketin kıdem tazminatlarını yasadışı olarak alıkoymaktan vazgeçmesi ve kamu kurumlarındaki dosyalarına görevi kötüye kullandıklarına dair asılsız suçlamalar koyması koşuluna bağlayarak, Türk hukuku, uluslararası çalışma standartları ve Levi's tedarikçi davranış ve iş ahlakı kuralları uyarınca işçilerin örgütlenme haklarını daha da ihlal etmiştir.⁷⁸

10. Özak/Kübrateks, Fabrikada Çalışan İşçilere Örgütlenme Haklarını Kullandıkları İçin Misilleme Yapmaya Devam Etmekte, Ocak 2024'ten Bugüne

Özak/Kübrateks yönetimi, grev haklarını kullandıkları için 400 işçiyi yasadışı bir şekilde *topluca* işten çıkardıktan sonra bile, BİRTEK-SEN sendikasına üye olan ancak Aralık grevine katılmayan diğer çalışanlara karşı misilleme yapmaya devam etmiştir. Fabrikada çalışan ve BİRTEK-SEN'e üye olan işçiler WRC'ye, yöneticilerin kendilerine yeni sendikadan istifa etmeleri ve şirketin tercih ettiği sendika olan Öz İplik İş'e katılmaları için baskı yaptığını söylemiştir. İşçiler, bunu yapmayı reddettiklerinde, yöneticilerin taleplerini kabul edip sendika üyeliğini değiştirene kadar yöneticilerin kendilerini işlerinde üretim hatası yapmakla suçladıklarını da sözlerine eklemiştir. İşçileri şirketin istediği sendikaya üye olmaya zorlamak ve üye oldukları sendikada kalma haklarını ellerinden almak için işçilere karşı yapılan bu misilleme, Özak Global'in Türk yasalarına, uluslararası çalışma standartlarına ve Levi's tedarikçi davranış ve iş ahlakı kurallarına aykırı olarak işçilerin örgütlenme özgürlüğüne yönelik devam eden bir başka ihlalini temsil etmektedir.

⁷⁸ 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, Madde 25(1-3) ("İşçilerin işe alınmaları; belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri, belli bir sendikadaki üyeliği sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri veya herhangi bir sendikaya üye olmaları veya olmamaları şartına bağlı tutulamaz. İşveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz. Ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri saklıdır. İşçiler, sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılmaları veya sendikal faaliyette bulunmalarından dolayı işten çıkarılamaz veya farklı işleme tabi tutulamaz."); Uluslararası Çalışma Örgütü, Sözleşme (Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı), Madde 1 ("İşçiler çalışma hususunda sendika hürriyetine halel getirmeye matuf her türlü fark gözetici harekete karşı tam bir himayeden faydalanacaktır. Böyle bir himaye bilhassa, (a) Bir işçinin çalıştırılmasını, bir sendikaya girmemesi veya bir sendikadan çıkması şartına tabi kılmak; (b) Bir sendikaya üye olması yahut çalışma saatleri dışında veya işverenin muvafakatı ile çalışma saatlerinde sendika faaliyetlerine iştirak etmesinden dolayı bir işçiyi işinden çıkarmak veya başka suretle onu ızdır etmek; maksatları güden hareketlere mütaallik hususlarda uygulanacaktır. "); Levi Strauss & Co., 2023 *Tedarikçi Davranış ve İş Ahlakı Kuralları*, s. 31-32.

C. Levi's'in Tedarikçisinin "Sıfır Tolerans" İhlaline Göz Yumması - Özak Global'in İşçilere Yönelik Çalışma Hakları İhlallerini Düzeltmeyi Reddetmesi

1. Özak Global'in İşçi Hakları İhlalleri için Gerekli Düzeltici Faaliyetler ve İyileştirmeler

WRC, Özak Global'in Türk yasaları, uluslararası çalışma standartları ve Levi's'in tedarikçi davranış ve iş ahlakı kuralları çerçevesinde işlediği ve bu raporda ayrıntıları verilen son derece ağır işçi hakları ihlallerinin giderilmesi için Özak Global'in aşağıdaki düzeltici eylemleri uygulaması ve Levi's'in da bunları talep etmesi gerektiğine karar vermiştir:

- Grev sırasında Özak Global tarafından iş akitleri feshedilen tüm işçiler ve grevden hemen önce sendika faaliyetlerine misilleme olarak iş akdi feshedilen Seher Gülel için işe iade ve fesih tarihlerinden itibaren kaybettikleri ücretler için tam geri ödeme teklifleri;⁷⁹
- Grev sırasında iş akdi feshedilen ve BİRTEK-SEN üyesi olan herhangi bir işçiye ya da işten çıkarılan Seher Gülel'e, işe iade teklifini gönüllü olarak reddetmeleri halinde, bunun yerine Türk hukukunun "sendikal tazminat" gerekliliklerine uygun olarak 12 aylık ücretlerinin ödenmesi;⁸⁰
- Fabrika çalışanlarına iletilen ve uygulamada sürdürülen, işçilerin hangi sendikaya üye olmak (veya ayrılmak) istediklerini özgürce seçme hakkına saygı gösterme ve bu temelde işçilere karşı her türlü misilleme veya ayrımcılıktan kaçınma taahhüdü;⁸¹ ve
- Özak/Kübrateks tarafından hukuksuz bir şekilde toplu işten çıkarmalardan önce fabrikadaki işçilerin çoğunluğunun BİRTEK-SEN'e katılma tercihinin yansıtacak şekilde Özak/Kübrateks fabrika yönetimi ile BİRTEK-SEN bağımsız sendikası arasında işyeri sorunlarını görüşmek üzere düzenli toplantılar yapılması.

a. Greve gittikleri ve diğer örgütlenme faaliyetleri nedeniyle işten çıkarılan işçilerin işe iadesi ve ücretlerinin geri ödenmesi

Yukarıda belirtildiği üzere, işten çıkarılan işçilere geri ödemeli işe iade sağlanması gerekliliği ile ilgili olarak, bu düzeltici eylem ihtiyacı, belirli bir işçinin bir uzlaşmayı kabul edip etmediğine veya şirketten başka bir şekilde tazminat alıp almadığına bakılmaksızın, uzlaşma anlaşmasında işçinin işe iade veya daha fazla tazminat hakkından feragat ettiği belirtilse bile geçerlidir. Daha önce de tartışıldığı üzere, bu anlaşmalar Özak Global'in yasal olarak ödenmesi gereken tazminatları

⁷⁹ Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), "Örgütlenme Özgürlüğü: Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi kararları derlemesi," ("Örgütlenme özgürlüğü ilkelerine saygı, işçilerin bir greve veya diğer endüstriyel eylemlere katıldıkları gerekçesiyle işten çıkarılmamalarını veya yeniden istihdam edilmelerinin reddedilmemesini gerektirir"), para. 959; ("Greve katıldıkları için işçilerin işten çıkarılması ve yeniden işe alınmalarının reddedilmesi gibi son derece ciddi tedbirlerin kullanılması, ciddi bir istismar riski anlamına gelir ve örgütlenme özgürlüğünün ihlalini teşkil eder"), para. 962.

⁸⁰ 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, Madde 25(4) ("İşverenin (...) yukarıdaki fıkralara aykırı hareket etmesi hâlinde işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilir.").

⁸¹ Uluslararası Çalışma Örgütü, "Örgütlenme Özgürlüğü: Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi kararları derlemesi," ("Örgütlenme özgürlüğü ilkelerine saygı, işçilerin bir greve veya diğer endüstriyel eylemlere katıldıkları gerekçesiyle işten çıkarılmamalarını veya yeniden istihdam edilmelerinin reddedilmemesini gerektirir"), para. 959; ("Greve katıldıkları için işçilerin işten çıkarılması ve yeniden işe alınmalarının reddedilmesi gibi son derece ciddi tedbirlerin kullanılması, ciddi bir istismar riski anlamına gelir ve örgütlenme özgürlüğünün ihlalini teşkil eder"), para. 962.

alıkoyması ve çalışanlar hakkında bir kamu kurumundaki kayıtlarında yanlış bilgi vererek onları kara listeye alması yoluyla zorla elde edilmiştir. Ayrıca, bu sözleşmeleri imzalayan işten çıkarılmış işçilere, örgütlenme özgürlüğüne saygının gerektireceği üzere, işe iade ve tazminat seçeneği hiçbir zaman sunulmamıştır.

b. Özak/Kübrateks fabrika yönetimi ile bağımsız sendika BİRTEK-SEN arasında düzenli toplantılar

Yukarıda belirtildiği üzere, BİRTEK-SEN sendikası ile Özak/Kübrateks yönetimi arasında işyeri sorunlarını görüşmek üzere düzenli toplantılar yapılması şeklindeki düzeltici eylem gereklidir, çünkü bir işveren tarafından örgütlenme haklarının ihlaline yönelik çözümlerin uygulanmasının temel amacı, işverenin bu ihlalleri *gerçekleştirmemiş olması durumunda* işçilerin bu hakları etkin bir şekilde kullanabilecekleri *duruma geri getirmektir*.

Bir fabrikadaki işçilerin çoğunluğu belirli bir sendikaya üye olmuşsa, çalışanlarının örgütlenme özgürlüğüne *gerçekten saygı duyan bir işverenin*, en azından, işverenin bunu yapması yasalara aykırı olmadığı sürece, çalışanların işyerindeki sorunlarını görüşmek üzere bu sendikayla düzenli olarak görüşeceği varsayılmalıdır. Türk iş kanunu, bir işverenin aynı çalışan grubunu kapsayan birden fazla toplu iş sözleşmesi yapmasını yasaklasa da, işyerinde birden fazla sendikanın bulunmasını veya bir işverenin işyerindeki sorunları görüşmek üzere bu sendikalarla toplantı yapmasını yasaklamamaktadır.

Özak/Kübrateks yönetiminin işçilerin kaygılarını görüşmek üzere BİRTEK-SEN ile bir araya gelmesi yasadışı olmayacağından, Özak Global'in işçilerin örgütlenme özgürlüğü hakkını ihlal etmesinin yeterli bir şekilde giderilmesi, bu işçilerin büyük çoğunluğunun Özak Global tarafından bu hak ihlal edilerek hukuksuz bir şekilde işten çıkarılmadan hemen önce üye oldukları sendika olan BİRTEK-SEN ile düzenli olarak bir araya gelmeyi taahhüt etmesini de içermelidir.

2. Levi's Tedarikçisi Özak Global'in İşçi Hakları İhlallerini Düzeltmeyi Reddetmesi

WRC, Özak Global'in greve gittikleri için işçileri hukuka aykırı bir şekilde toplu olarak işten çıkardığını tespit ettikten sonra, şirketin işçilerin örgütlenme haklarına yönelik ihlallerini düzeltmek için atması gereken düzeltici ve telafi edici adımları şirket yöneticilerine iletmiştir. WRC'ye yazılı ve sözlü olarak iletilen Özak Global'in yanıtı, şirketin işçi haklarını ihlal ettiğini (tamamen yanlış bir şekilde) inkar etmek olmuştur.

a. Özak Global'in örgütlenme haklarını kullandıkları için topluca işten çıkardığı işçilere işe iade ve tazminat teklif etmeyi reddetmesi

Özak Global, örgütlenme haklarını kullandıkları için *toplu olarak* işten çıkardığı işçileri işe geri almayı ve tazminatlarını ödemeyi reddetmesini savunmak için, hepsi yukarıda daha ayrıntılı olarak tartışılmış olan çeşitli yanlış, çelişkili ve etik dışı iddialarda bulunmuştur. Bunlar:

- (1) İşçilerin BİRTEK-SEN sendikasına katılmaya zorlandıkları, kandırıldıkları ve rüşvet aldıkları (gerçekte, Özak Global'in kendisi tarafından ve şirketin tercih ettiği sendika olan Öz İplik İş ile suç ortaklığı içinde fiili ve tehdit edilen şiddet ve misilleme amaçlı fesihlere *rağmen* işyerlerinde algılanan suistimalleri ele almak için bağımsız sendikaya katılmayı seçmişlerdir);
- (2) Özak Global'in işçileri greve gittikleri için yasadışı bir şekilde işten çıkarmadığını, bunun yerine işçilerin "işe gelmedikleri" ve "görevlerini yerine getirmediikleri" için yasal olarak işten

çıkarılmış olmaları (çalışanların "işe gelmemelerinin" ve "görevlerini yerine getirmemelerinin" korunan grev hakkını kullanmanın doğal unsurları olduğu gerçeğine rağmen);

- (3) Çelişkili bir şekilde, Özak Global'in greve gittikleri için işçileri işten çıkardığı, ancak bunu bazı işçilerin protesto sırasında yaptıkları iddia edilen hatalı davranışlarla gerekçelendirildiği (sadece bariz çelişkiyi değil, aynı zamanda iddia edilen bu hatalı davranışın gerçekleştiği varsayılsa dahi, bu davranışların: (a) iş akdinin feshini haklı kılacak kadar ciddi olmayacağı; (b) sadece 15 bireysel çalışanı ilgilendirdiği ve dolayısıyla 400'den fazla işçinin toplu olarak işten çıkarılmasını haklı kılamayacağı; ve (c) Özak/Kübrateks yöneticileri ve şirketin desteklediği sendika olan Öz İplik İş'in fabrika düzeyindeki liderleri tarafından işçilere yönelik gerçekleştirilen ve şirketin, sorumlulardan herhangi birine karşı herhangi bir disiplin işlemi uygulamadığı çok sayıdaki baskı eyleminden daha az ciddi olduğu); ve
- (4) Özak Global'in bu işçileri toplu olarak işten çıkarmasının, Çalışma Bakanlığı'nın şirketi temize çıkaran ve grevci işçilerin grevci olmayan çalışanların haklarını ihlal ettiğini tespit eden raporuyla ((a) iddia edilen suistimalin, *güvenilir bir soruşturma*yla kanıtlanırsa bile, esasen yasadışı zorlamayı değil, korunan sendikalaşma faaliyetini temsil edeceği ve (b) Çalışma Bakanlığı'nın soruşturmasının hiçbir açıdan güvenilir olarak görülemeyecek kadar ciddi şekilde taraflı ve metodolojik olarak kusurlu olduğu gerçeklerine rağmen) sözde haklı gösterilmesi.

Yukarıdakilerin hiçbiri, Özak Global'in yasadışı bir şekilde işten çıkardığı 400 işçiyi işe geri almayı reddetmesi veya Levi's'in tedarikçisinin bu reddini kabul etmesi için herhangi bir dayanak oluşturmamaktadır.

b. Özak Global'in işçilerin çoğunluğunun katılmayı tercih ettiği bağımsız sendika BİRTEK-SEN ile düzenli olarak görüşmeyi reddetmesi

Bu raporda tartışıldığı üzere, Kasım 2023'ten itibaren, Özak/Kübrateks işçileri çok sayıda bağımsız sendika BİRTEK-SEN'e katılmaya ve şirketin desteklediği sendika Öz İplik İş'ten istifa etmeye başlamıştır. Belirtilindiği üzere, Aralık ayı ortası itibarıyla, Türk hükümeti kayıtlarına göre, işçilerin yüzde 60'ından fazlası bağımsız sendikaya üye olmuştur. Kasım 2023 ve Şubat 2024 tarihleri arasında, BİRTEK-SEN temsilcileri, şirketin Aralık ayında işçileri hukuka aykırı bir şekilde *toplu olarak işten çıkarmasının* ardından, bu çalışanların işe geri alınması ihtiyacı da dahil olmak üzere, fabrika işçilerini ilgilendiren konuları görüşmek üzere birçok kez Özak/Kübrateks yönetimi ile görüşme talebinde bulunmuştur.

BİRTEK-SEN ile Özak Global arasında 1 Şubat 2024 tarihinde yapılan bir toplantı dışında, Özak Global BİRTEK-SEN ile görüşmeyi reddetmiştir. Üstelik 1 Şubat'taki görüşmeden sonra şirket, BİRTEK-SEN ile bir daha görüşmeyeceğini belirtmiştir.⁸² Ancak yukarıda açıklandığı üzere, Özak/Kübrateks işçilerinin açık bir çoğunluğu (şirket daha sonra onları *toplu olarak* işten çıkarmadan önce) BİRTEK-SEN'e üye olduğu için, işçilerin örgütlenme özgürlüğünün yeniden tesis edilmesi,

⁸² "1 Şubat 2024 Perşembe günü yaptığımız ilk toplantıdan sonra yaptığınız basın açıklamasında şirketimiz hakkında sürdürdüğünüz karalayıcı, gerçek dışı iftiralarınız ve devam eden iftiralarınız tutumunuzun uzlaşma amacı taşımadığını ve ikinci bir görüşme talebinizin ciddiyetten uzak olduğunu gösteriyor. Bu sebeple görüşme talebinizi olumsuz cevaplandırdığımızı, devam eden süreçte şirketimize göndereceğiniz benzer içerikteki asılsız ithamları ve tehdit dilini barındıran e-postalarınıza cevap verilmeyeceğini, yasal tüm haklarımızın hukuki zeminde kullanılacağını bildiririz." (Özak Global'den WRC'ye 9 Şubat 2024 tarihli e-posta)

Özak Global'in işçileri ilgilendiren konuları görüşmek üzere BİRTEK-SEN ile düzenli olarak bir araya gelmeyi taahhüt etmesini içermelidir.

Özak Global başlangıçta BİRTEK-SEN ile düzenli toplantılar yapmayı reddetmesini, Öz İplik İş sendikası ile bir toplu iş sözleşmesi (TİS) imzalamış olması nedeniyle şirketin bunu yapmasının yasal olarak yasak olduğunu iddia ederek haklı göstermeye çalışmıştır. Özak Global, WRC ile yaptığı yazışmalarda, bu TİS'in varlığının şirketin BİRTEK-SEN ile hiçbir şekilde görüşmeyeceği anlamına geldiğini ileri sürmüştür.⁸³

Ancak, daha önce de belirtildiği üzere, Türk İş Kanunu bir işyerinde birden fazla TİS yapılmasına izin vermemekle birlikte, bir işyerinde birden fazla sendika olmasını veya bir işverenin TİS *yapmadığı* bir sendika ile görüşmesini yasaklamamaktadır.

Özak Global, 1 Şubat 2024 tarihinde BİRTEK-SEN sendikası ile görüştüktan sonra, BİRTEK-SEN'in Özak Global'den BİRTEK-SEN ile bir "protokol" imzalamasını istemesi ve Özak Global'in bu talebi kabul etmesinin iki yasal yasağı ihlal edeceği gerekçesiyle sendika ile daha fazla görüşme yapmayı reddetmiştir: Bunlardan biri işverenlerin tek bir işyerinde birden fazla sendika ile TİS yapması⁸⁴ ve diğeri de ilgili işkolunda ulusal düzeyde toplam işgücünün en az yüzde birini üye yapmayan bir sendika ile TİS görüşmesi yapılması.⁸⁵ Özak Global'in iddiası yanlış ve samimiyetsizdir. BİRTEK-SEN'in Özak Global'den imzalamasını istediği protokol bir TİS'e eşdeğer değildir ve bu nedenle şirketin imzalaması yasadışı olmayacaktır.⁸⁶

Bunun yerine, BİRTEK-SEN'in Özak Global'den imzalamasını istediği protokol, şirketin greve gittikleri için işçileri hukuka aykırı bir şekilde toplu olarak işten çıkarmasının düzeltilmesi şartlarına ilişkin bir anlaşmaydı; yani, bu işçilerin geri ödemeli olarak işe geri alınması veya alternatif olarak, işlerine geri dönmek istemeyen işçilere yasal olarak zorunlu "sendikal tazminat" olarak 12 aylık ücretlerinin ödenmesi için yazılı bir taahhüt talebidir.⁸⁷ Özak Global'in böyle bir protokol imzalamak üzere sendika ile görüşmeyi reddetmesi, aynı zamanda, işçilerin örgütlenme haklarına yönelik korkunç ihlallerini düzeltmeyi bir kez daha reddetmesi anlamına geldiğinden, şirketin uluslararası

⁸³ WRC, birçok Türk iş hukuku uzmanına danışmış, ancak hiçbiri böyle bir Yüksek Mahkeme/Yargıtay içtihadına işaret edememiştir.

⁸⁴ WRC, birçok Türk iş hukuku uzmanına danışmış, ancak hiçbiri böyle bir Yüksek Mahkeme içtihadına işaret edememiştir.

⁸⁵ Türkiye'de 10 Eylül 2014 tarihinde 6552 sayılı Kanun ile değiştirilen 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, bir sendikanın toplu pazarlık yapabilmesi için gerekli barajı ilgili işkolundaki işçilerin yüzde biri olarak belirlemiştir. 6356 sayılı Kanun'da yapılan değişikliklerin bir incelemesi için bkz. Eyüp Bedir, Işıl Kurnaz ve Pamir Başer, "Analysis of Needs in the Context of Improving the Collective Bargaining Authorisation System in Turkey," Uluslararası Çalışma Örgütü Türkiye Ofisi, 2018, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_683776.pdf.

⁸⁶ Protokoller, Türkiye'deki diğer işyerlerinde, burada olduğu gibi, işverenle anlaşmak isteyen sendikanın toplu iş sözleşmesi müzakere etmek için yasal yetkiye sahip olmadığı, ancak işverenle işle ilgili konularda (burada yasadışı olarak işten çıkarılan işçilerin işe iadesi) yazılı bir anlaşmaya varmak istediği durumlarda, işverenler ve sendikalar tarafından yasal cezaya maruz kalmadan imzalanmıştır.

⁸⁷ 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, Madde 25(4), ("İşveren, fesih dışında yukarıdaki fıkralarda belirtilen hükümlere uymazsa, işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminat ödemekle yükümlüdür").

çalışma standartlarını ve Levi's tedarikçi davranış ve iş ahlakı kurallarını ihlal etmesinin bir başka örneğini teşkil etmiştir.

3. Levi's'in Özak Global'in Levi's Tedarikçi Davranış ve İş Ahlakı Kurallarının Sözde "Sıfır Tolerans" Politikası İhlallerini Düzeltmeyi Reddetmesine Göz Yumması

a. Levi's, Aralık 2023'te Özak Global'in grevdeki işçileri işten çıkararak Levi's'in tedarikçi davranış ve iş ahlakı kurallarının "sıfır tolerans" politikasını ihlal ettiğini kabul etmiştir - bu da işçilerin işe iadesini gerektirir

WRC Levi's ile ilk olarak 6 Aralık 2023 tarihinde, Özak/Kübrateks işçilerinin Özak Global'in örgütlenme haklarını ihlal etmesini protesto etmek için greve gitmelerinin ardından, şirket bu işçileri toplu olarak işten çıkarmadan önce temasa geçmiştir. WRC, Levi's'i Özak Global'in son eylemleri hakkında bir soruşturma başlattığı konusunda bilgilendirmiş ve Levi's'i "tesisin işgücünün fiziksel güvenliğini, örgütlenme ve ifade özgürlüğü haklarını korumaya" çağırmıştır.

Özak Global'in greve gittikleri için işçileri *topluca işten çıkarmasının* ardından, Levi's başlangıçta Özak Global'e bu işçileri ve işten çıkarılan çalışan aktivisti Seher Gülel'i işe iade etmesini, Levi's'in şirketle iş yapmaya devam etmesinin bir koşulu olarak belirtmiştir. Levi's, Özak Global'in greve gittikleri için işçileri işten çıkarmasını tedarikçi standartlarının ağır bir ihlali olarak gördüğünü ve Özak Global'in işten çıkardığı çalışanları işe iade etmesi gerektiğini açıkça belirtmiştir. 22 Aralık'ta Levi's Özak Global'e şunları yazmıştır: "[Grev yapan] çalışanların işine son verme kararı, tedarikçi davranış ve iş ahlakı kurallarımızın *sıfır tolerans politikasını ihlalini* teşkil etmektedir (vurgu eklenmiştir). İşten çıkarılan tüm işçilerin derhal işe geri alınmasını talep ediyoruz..."

b. Nisan 2024'te Levi's, Özak Global'in Levi's davranış ve iş ahlakı kurallarının sözde "sıfır tolerans" politikası ihlalini düzeltmeyi reddetmesine (greve gittikleri için işten çıkardığı 400 işçiden hiçbirini işe geri almamasına) rağmen Özak Global ile iş yapmaya devam edeceğini açıklamıştır

Levi's 1 Nisan'da WRC'ye bir mektup yazarak "Özak yönetiminin Tedarikçi Davranış ve İş Ahlakı Kurallarımızı ihlal ettiğini ve işçilerin seslerini yasal olarak ifade etmelerine ve örgütlenme özgürlüğüne saygı göstermediğini" yinelemiştir. Ancak, Levi's bu yazıda sadece Özak Global'in değil, aynı zamanda "alıcı olarak bizim [Levi's] ve işçileri temsil etmeye çalışan her iki örgütün [yani BİRTEK-SEN ve Öz İplik İş sendikalarının] de "işçileri korumama" ve "işçilerin bugün bulundukları yerdeki (yani greve gittikleri için işten atılma ve kara listeye alınma) sorumluluğu paylaştığını" belirtmiştir.

Başka bir deyişle, Levi's ("alıcı olarak biz") kot pantolonlarını üreten işçileri tedarikçisi Özak Global tarafından yasadışı bir şekilde işten çıkarılmaktan koruyamadığı için, Levi's'in uygun tepkisinin tedarikçisinden Levi's'in tedarikçi standartlarının bu "sıfır tolerans politikası ihlalini" tersine çevirmesini *talep etmesi olmadığna* karar vermiştir. Levi's'a göre bunun yerine, Özak Global'in işçileri işe geri almayı ve ihlali düzeltmeyi reddetmesine rağmen, Levi's'in Özak Global'i iş yapmaya devam ederek *ödüllendirmesi* ve Levi's'in bu işten kar elde etmesi uygun bir yanıttır.

Dahası, Levi's şimdi 400 üyesi hukuksuz bir şekilde işten çıkarılan BİRTEK-SEN'i ve işçileri tehdit eden, kışkırtan ve onlara karşı şiddet uygulayan Öz İplik İş'i toplu yasadışı işten çıkarmalardan eşit derecede sorumlu tuttuğunu belirtiyordu.

Levi's ayrıca, "potansiyel olarak (fabrikanın Özak Global'in işten çıkarmadığı grev yapmayan çalışanlardan oluşan kalan işgücü ve işten çıkarılan işçilerin bazılarının yerine işe alınan yeni çalışanlardan oluşan) ilave 400 kişiyi işsiz bırakmaktan" kaçınmak için Levi's'in "Özak ile ilişkisini sürdüreceğini", yani iş yapmaya devam edeceğini belirtmiştir. Başka bir deyişle, Özak Global'in işçileri işe geri almak yerine Özak/Kübrateks fabrikasını kapatması *riskinden* kaçınmak için Levi's bu işçilerin tedarikçisi tarafından herhangi bir çözüm yolu olmaksızın kalıcı olarak işten çıkarılacağı *kesinliğini* tercih etmiştir.

Levi's, işten çıkarılan, kara listeye alınan işçilerin ve ailelerinin çekeceği acıları bilmesine, bu pozisyonun onayladığı Levi's tedarikçisi tarafından haklarının acımasızca çiğnenmesine ve bu işçilerin işten çıkarılmasının sözde Levi's standartlarının "sıfır tolerans politikası ihlali" olmasına rağmen bu pozisyonu almıştır. Tamamen çıkarıcı ve kar amaçlı bir eylem için daha alaycı bir 'insani' gerekçe hayal etmek zordur.

Levi's ayrıca "kaynak sağlamaya devam etmesinin" (yani Özak ile iş yapmasının) "Özak'ın sağlam bir iyileştirme planı" uygulamasına bağlı olduğunu iddia etmiştir. Ancak Levi's, WRC'ye "sıfır tolerans politikası ihlali" olarak adlandırdığı şeyin konu Levi's'in ticari çıkarları olduğunda tolere etmeye tamamen istekli olduğu bir ihlal olduğu gibi, "sağlam bir iyileştirme planı" olarak adlandırdığı şeyin de aslında böyle bir şey olmadığını açıkça belirtmiştir.

Levi's WRC'ye, Özak Global'in greve gittikleri için yasadışı bir şekilde işten çıkardığı 400 işçinin *hiçbirini* işe geri almasını talep *etmeyeceğini* itiraf etmiştir. Ayrıca, Levi's'in tedarikçi davranış ve iş ahlakı kurallarında bu hakların korunmasını talep edeceğine dair verdiği söze rağmen, Levi's'in bu 400 işçiye ücret kaybı ve bunun sonucunda kendilerinin ve ailelerinin yaşadığı sıkıntılar için *herhangi bir* parasal yardım veya tazminat sağlamayacağını da kabul etmiştir.

Şaşırtıcı bir şekilde, bu durum fabrika işçilerinin yarısından fazlasının greve gittikleri için işlerine son verilmesine ve fabrikanın sözde "sıfır tolerans politikası ihlali"ni düzeltmeden devam etmesine izin vermek anlamına gelmesine rağmen, Levi's ayrıca Özak Global ile iş yapmaya devam etme kararının nedeninin "Özak'taki işçilerin çalışma koşullarını iyileştirmek ve örgütlenme özgürlüğüne saygı göstermek" olduğunu iddia etmektedir.

IV. Sonuç: Levi's, Özak Global'in Greve Gittikleri İçin İşten Çıkardığı 400 İşçiyi İşe Geri Almasını Talep Etmediği Sürece, İşçi Haklarının İhlali Konusunda Bir "Sıfır Tolerans Politikası" Yoktur

Levi's'in, tedarikçisi Özak Global'in greve gittikleri için yasadışı bir şekilde işten çıkardığı 400 işçiyi işe geri almasını talep etmeyi reddetmesi, bir markanın bir tedarikçinin tedarikçi davranış ve iş ahlakı kurallarının "sıfır tolerans politikasını" ihlal ettiğini tamamen kabul etmesi ve ardından tedarikçiden bu ihlali düzeltmesini talep etmeyi reddetmesine ilişkin karşılaştığımız en kötü örneklerden biridir. Levi's, Özak Global ile iş yapmaya devam ederek, şirketin Levi's'in işçi haklarına yönelik "sıfır tolerans ihlali" olarak adlandırdığı durumu düzeltmeyi reddetmesine rağmen, tedarik zincirinde insan haklarına yönelik sözde taahhüdünün içinin ne kadar boş olduğunu ortaya koymuştur.

Levi's, kot pantolonlarını üretirken yasadışı bir şekilde işten çıkarılan 400 işçiyi yüzüstü bırakarak, Levi's'in işçilerin örgütlenme özgürlüğü hakkına yönelik "sıfır tolerans politikası ihlali" olarak adlandırdığı şeyin, Levi's'in kendi amaç ve çıkarlarına uygun olduğu durumda *boş görmeye tamamen istekli* olduğu bir istismar olduğunu göstermiştir.

İşçilerin örgütlenme özgürlüğü hakkı, uluslararası hukukun en üst düzeyinde "temel bir insani değer" ve "işyerinde temel bir hak" olarak kabul edilmiştir. Levi's'in bu hakkın böylesine korkunç bir şekilde ihlal edilmesini kabul etmeye istekli olması, Levi's'in işyerindeki (kötü niyetli çocuk işçiliği, zorla çalıştırma ve ırk ve cinsiyet ayrımcılığından korunma hakları gibi) diğer temel hakları koruma taahhüdü hakkında ne söylemektedir?

Levi's'in, Özak/Kübrateks işçilerinin toplu işten çıkarılmasının hukuka aykırı ve kötü niyetli olduğunu açıkça kabul etmesine rağmen, bu durumun telafi edilmesini talep etmeyi reddetmesi, Levi's'in uzun süredir devam eden etik bir marka olma iddiasını paramparça etmektedir. Levi's'in itibarı ancak bu işçiler için adaletin sağlanmasıyla (yani, işlerine geri dönmeleri, kaybettikleri ücretlerinin tazmin edilmesi ve temel haklarına saygı gösterilmesiyle) yeniden bir araya getirilebilir.