

11.12.2024

KURUL KARARI

Başvuru Numarası : 2024/453  
Toplantı Tarihi/Sayısı : 06.11.2024/236  
Karar Numarası : 2024/1141  
Başvuran : M.Y.  
Başvuran Vekili : -  
Adres : -  
Muhatap Kurum/Kişi : Naturel Gaz Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi  
Muhatap Adres : -  
Vekili: Av. Ö.K.

**I. BAŞVURUNUN KONUSU**

1. Başvuru, başvuranın Cuma namazına gitmesi nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilmesinin din temelinde ayrımcılık yasağının ihlali teşkil ettiği iddiasına ilişkindir.

**II. İNCELEME SÜRECİ**

2. Başvuran, başvuru dilekçesinde özetle:

a. 16/12/2020 tarihinden 7/7/2021 tarihine kadar ... olarak Naturel Gaz Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketinde çalıştığını, kendisine din ve ibadet hürriyeti ile ayrımcılık yasağına aykırı davranışlarda bulunulduğunu,

b. Haksız ve mesnetsiz bir şekilde iş sözleşmesinin feshedildiğini,

c. Konya 1. İş Mahkemesinde işe iade davası açtığını, Konya 1. İş Mahkemesinin 2021/... Esas ve 2022/... Karar sayılı kararı ile feshin haksız ve hukuka aykırı bulunarak lehine karar verildiğini, özetle işe iade ile kendisine tazminat ödenmesine karar verildiğini,

ç. Cuma günü öğle vaktinde Cuma namazına gitmesi üzerine Şirket tarafından tutanak tutulduğunu ve bu sebeple iş sözleşmesinin feshedildiğini belirtmiştir.

3. Kurumumuz tarafından muhatap Şirketin yazılı görüşü talep edilmiştir. Muhatap Şirketin Vekili tarafından sunulan yazılı görüşte özetle:

a. Başvuru hakkında, 24/11/2017 tarihli ve 30250 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'in 48'inci maddesinin birinci fıkrasının (ç) bendi uyarınca aranan şartı haiz

olmaması nedeniyle mezkur Yönetmelik'in 49'uncu maddesinin birinci fıkrası kapsamında incelenemezlik kararının verilmesi gerektiği,

**b.** Başvuranın beyanlarının tamamen haksız ve hukuki dayanaktan yoksun olduğu,

**c.** Başvurunun, taraflar arasında mahkeme nezdinde görülmekte olan bir uyuşmazlığa ilişkin olduğu,

**ç.** İşe iade davalarında feshin 4857 sayılı İş Kanunu anlamında geçerli bir fesih olup olmadığının tartışıldığı, işe iade davalarında hak ihlali incelemesi yapılmadığı, tamamen 4857 sayılı Kanun ile sınırlı olarak bir değerlendirmenin yapıldığı,

**d.** Başvuran tarafından Şirket aleyhine açılan Konya 1. İş Mahkemesinin 2022/... Esas, 2023/... Karar sayılı dosyasının iş sözleşmesinin Şirket tarafından haksız ve tazminatsız olarak feshedildiği, mobbinge maruz kaldığı ve kişilik haklarına saldırı sebebiyle manevi tazminata hükmedilmesi talepli olduğu,

**e.** Manevi tazminat hakkında 4/8/2023 tarihli gerekçeli karar ile; *“Kişiyi iş yaşamından dışlamak amacıyla kasıtlı olarak yapılır. Kişilik haklarının ihlali boyutuna ulaşmayan psikolojik taciz nedeniyle manevi tazminat talep edilmesine imkân veren yasal bir düzenleme bulunmamakla birlikte davacı tarafından kişilik hakkını ihlal eden ve süreklilik arz eden (sistemik), kasıtlı ve işten uzaklaşmaya yönelik davranışların varlığı ispatlanamadığı”* gerekçesiyle tazminat talebinin reddine karar verildiği,

**f.** Manevi tazminat talebinin reddi üzerine başvuranın istinaf kanun yoluna başvurduğu ve davanın istinaf incelemesinin halihazırda Konya Bölge Adliye Mahkemesi 8. Hukuk Dairesinin 2023/... Esas sayılı dosyası ile yapıldığı,

**g.** İşveren tarafından feshin niteliğinin haksız ya da haklı olup olmadığına hükmedilmesinin, başvuran nezdinde din, mezhep ya da benzeri sebeplere dayalı ayırım yapıldığının ispatı niteliğinde olmadığı,

**ğ.** 4857 sayılı Kanun'da geçerli ya da haklı nedene dayalı fesih halleri ile izlenecek usul ve prosedürlerin tek tek sayıldığı, yargı nezdinde verilen kararın yalnızca feshin geçersizliği ya da haksızlığına ilişkin izlenen usule ilişkin olarak lehe ya da aleyhe bir kanaat bildirilmesinden ibaret olduğu,

**h.** Şirketin kurulduğu günden bu yana insan haklarına ve değerlerine saygılı olunmasını ilke edindiği, çalışanların huzurlu, adil ve eşit bir çalışma ortamında yer almasını ve tüm paydaşları için yüksek değer yaratma misyonunu benimsediği,

**ı.** 2004 yılında kurulan Şirketin taşımali doğal gaz sektöründe Sıkıştırılmış Doğal Gaz (CNG) ve Sıvılaştırılmış Doğal Gaz (LNG) ürünleri ile faaliyet gösterdiği, boru hattının ulaşmadığı veya ulaşmasının ekonomik açıdan uygun olmadığı bölgelerdeki doğal gaz arzını karşılamak üzere kullandığı taşımali doğal

gaz çözümleri ile Şirketin faaliyetlerini; Endüstriyel CNG ve LNG, Şehir Gazı, Oto CNG ve Kuyu CNG olmak üzere dört farklı iş kolu aracılığıyla sürdürdüğü,

**i.** Şirketin kurulduğu günden bu yana, gerek ulusal gerekse uluslararası dört farklı iş kolu aracılığı ile hizmet verdiği alanlarda tüm çalışanlarına huzurlu ve güvenli bir istihdam alanı yaratmayı başardığı,

**j.** Şirketin, çalışanların ve paydaşların hangi dine, kültüre, mezhebe, inanca, siyasi düşünceye ya da felsefi inanca sahip olduklarına bakmaksızın çalışma koşullarının da elvermiş olduğu ölçüde sahip oldukları değerleri serbestçe yaşamalarına olanak tanıdığı,

**k.** Şirkete ait Konya tesisi içerisinde çalışanların ibadetini kolaylaştırması için inşa edilmiş ve kullanımda olan mescidin olduğu,

**l.** Başvurana hiçbir zaman hiçbir sebeple ayırım yapılmadığı, başvuranın din ve ibadet hürriyetinin engellenmediği,

**m.** Başvuranın iş sözleşmesinin Cuma namazına gitmesi sebebiyle değil, 4857 sayılı Kanun'un 17'nci ve 18'inci maddeleri uyarınca geçerli nedenle feshedildiği,

**n.** Başvuranın ... personeli olarak görev tanımının; "*Kişisel koruyucu ekipmanlarını daima kullanmak ve güvenlik kurallarına riayet etmek, tesislerde yapılacak olan gaz dolumlarını şirket talimatname ve prosedürlerine göre yapılmasını sağlamak, PTS elektronik sisteminde arıza meydana gelmesi durumunda dolum verilerini manuel olarak kayıt etmek, oto CNG dolumlarının yapılmasını ve verilerini takip etmek, bayii bulunan tesislerde bayii dolumlarının yapılmasını yönetmek, kompresörlerin günlük bakım ve kontrollerini teknisyenler ile beraber yapmak, paletlerde oluşacak gaz kaçakları sırasında durumu emniyete alarak teknik birime bildirim yapmak, tesiste oluşabilecek elektrik kaçağı ve arıza durumlarında ilgili ve yetkili kişilere haber vermek, tesis sahası içerisinde düzenli olarak güvenlik turları atmak ve herhangi bir aksaklık durumunda konuyu acil olarak Tesis Müdürüne bildirmek, gece vardiyalarında düzenli aralıklarla tesis içerisinde güvenlik yürüyüşleri yapmak ve etrafi kontrol etmek, tesise gelen ziyaretçilere refakat edip İSG ekipmanlarını tedarik etmek ve kullanılmasını sağlamak, tesis sahası içerisinde bulunan yangın söndürücü cihazların basınç ve fiziki kontrollerini yapmak, tesis içerisinde gerekli olan iyileştirme ve onarım konularında aynı zamanda temizlik konusunda çalışmalar yapmak, tesis gaz kompresörlerinin ve binalarının temiz kalmasını sağlamak, tesis gaz kompresör arızaları ile ilgili olarak Tesis Müdürüne raporlama yapmak"* şeklinde olduğu,

**o.** Başvuranın görevleri nedeniyle görev yerini izinsiz terk etmesi ve görev yerini boş bırakmasının kesinlikle yasak olduğu, bu durumun başvuranın da bilgisi dahilinde olduğu,

**ö.** Şirkete ait tesisin doğal gaz dolum tesisi olması nedeniyle iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine azami derecede dikkat edildiği, bir çalışanın ya da üçüncü bir kişinin kurallara aykırı bir davranışının hem birçok insanın bedensel olarak zarara uğramasına hem de maddi ve manevi olarak geri dönülemez

kayıplara neden olacağı, çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerinde tüm çalışanların işyeri ile iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymalarının beklendiği,

**p.** Başvuranın çalışmış olduğu yaklaşık yedi ay boyunca hem görev tanımına hem de işyeri kurallarına aykırı pekçok davranışta bulunduğu, Şirketin iş ilişkisinin devamı için başvurunu hem yazılı hem de sözlü olarak uyardığı, başvuranın davranışlarına ısrarla devam etmesinin hem işyerini hem de çalışanları tehlikeye düşürdüğü, bu sebeple iş sözleşmesi feshedilerek kıdem ve ihbar tazminatının başvurana ödendiği,

**r.** Başvuranın işten ayrılmasından önce, sonra ve halen dini vecibelerini yerine getirerek Şirkette çalışmaya devam eden, Şirket tesisindeki ibadethaneden özgürce faydalanabilen çalışanların olduğu, başvuranın ibadetini Şirket nezdindeki mescitte gerçekleştirebilecekken iş güvenliğini ve çalışanların canını tehlikeye düşürme pahasına ısrarla tesisin uzağında yer alan bir camide yerine getirmek istemesinin 4857 sayılı Kanun kapsamında “ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve durumlar” çerçevesinde değerlendirilmekte ve işverene haklı fesih sebebi vermekte olduğu belirtilmiştir.

**4.** Muhatabın yazılı görüşüne karşı başvuran tarafından sunulan yazılı görüşte başvuran özetle:

**a.** Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumuna (TİHEK) yaptığı başvuru ile iş mahkemesindeki davaların konusunun tamamen farklı hukuki nedenlere dayandığını,

**b.** İş mahkemesinde devam eden davanın konusunun haksız fesihten kaynaklanan manevi tazminat olduğunu,

**c.** İşyeri ile Cuma namazı için gidilen caminin arasındaki uzaklığın yaklaşık olarak 420 metre olduğunu, varış süresinin 5 dakika 30 saniye kadar kısa olduğunu belirtmiş ve başvuru dilekçesindeki iddialarını yinelemiştir.

### III. İLGİLİ MEVZUAT

**5.** Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın “*Kanun önünde eşitlik*” başlıklı 10'uncu maddesinin birinci ve beşinci fıkralarına göre:

*“Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.*

(...)

*Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde (...) kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmelidirler.”*

**6.** Anayasa'nın “*Din ve vicdan hürriyeti*” başlıklı 24'üncü maddesi şöyledir:

*“Herkes, vicdan, dini inanç ve kanaat hürriyetine sahiptir.*

*14 üncü madde hükümlerine aykırı olmamak şartıyla ibadet, dini ayin ve törenler serbesttir.*

*Kimse, ibadete, dini ayin ve törenlere katılmaya, dini inanç ve kanaatlerini açıklamaya zorlanamaz; dini inanç ve kanaatlerinden dolayı kınanamaz ve suçlanamaz.*

*Din ve ahlak eğitim ve öğretimi Devletin gözetim ve denetimi altında yapılır. Din kültürü ve ahlak öğretimi ilk ve ortaöğretim kurumlarında okutulan zorunlu dersler arasında yer alır. Bunun dışındaki din eğitim ve öğretimi ancak, kişilerin kendi isteğine, küçüklerin de kanuni temsilcisinin talebine bağlıdır.*

*Kimse, Devletin sosyal, ekonomik, siyasi veya hukuki temel düzenini kısmen de olsa, din kurallarına dayandırma veya siyasi veya kişisel çıkar yahut nüfuz sağlama amacıyla her ne suretle olursa olsun dini veya din duygularını yahut dince kutsal sayılan şeyleri istismar edemez ve kötüye kullanamaz.”*

**7.** 20/4/2016 tarihli ve 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun “*Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı*” başlıklı 3'üncü maddesi şöyledir:

*“(1) Herkes, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada eşittir.*

*(2) Bu Kanun kapsamında cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı ayrımcılık yasaktır.*

*(3) Ayrımcılık yasağının ihlali hâlinde, konuya ilişkin görev ve yetkisi bulunan kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ihlalin sona erdirilmesi, sonuçlarının giderilmesi, tekrarlanmasının önlenmesi, adli ve idari yoldan takibinin sağlanması amacıyla gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür.*

*(4) Ayrımcılık yasağı bakımından sorumluluk altında olan gerçek ve özel hukuk tüzel kişileri, yetki alanları içerisinde bulunan konular bakımından ayrımcılığın tespiti, ortadan kaldırılması ve eşitliğin sağlanması için gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür.”*

**8.** 6701 sayılı Kanun'un “*Ayrımcılık türleri*” başlıklı 4'üncü maddesinin birinci fıkrası şöyledir:

*“(1) Bu Kanun kapsamına giren ayrımcılık türleri şunlardır: a) Ayrı tutma. b) Ayrımcılık talimatı verme ve bu talimatları uygulama. c) Çoklu ayrımcılık. ç) Doğrudan ayrımcılık. d) Dolaylı ayrımcılık. e) İşyerinde yıldırma. f) Makul düzenleme yapmama. g) Taciz. ğ) Varsayılan temele dayalı ayrımcılık.”*

**9.** 6701 sayılı Kanun'un “*İstihdam ve serbest meslek*” başlıklı 6'ncı maddesinin birinci fıkrası

“(1) İşveren veya işveren tarafından yetkilendirilmiş kişi; işverenin çalışanı veya bu amaçla başvuran kişi, uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere bir işyerinde bulunan veya bu amaçla başvuran kişi ve herhangi bir sıfatla çalışmak ya da uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere işyeri veya iş ile ilgili olarak bilgi edinmek isteyen kişi aleyhine, bilgilenme, başvuru, seçim kriterleri, işe alım şartları ile çalışma ve çalışmanın sona ermesi süreçleri dâhil olmak üzere, işle ilgili süreçlerin hiçbirinde ayrımcılık yapamaz.”

**10.** 6701 sayılı Kanun’un “Kurumun görevleri” başlıklı 9’uncu maddesinin birinci fıkrasının (g) bendine göre: “Ayrımcılık yasağı ihlallerini resen veya başvuru üzerine incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek” Kurumun görev alanları arasında düzenlenmiştir.

**11.** Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik’in “İhlal kararı” başlıklı 69’uncu maddesinde; “İnceleme ve araştırma sonucunda başvurunun yerinde olduğu kanaatine varılması halinde ihlal kararı verilir.” hükmü yer almaktadır.

#### IV. DEĞERLENDİRME VE GEREKÇE

**12.** 6701 sayılı Kanun’un “Başvurular” başlıklı 17’nci maddesinin birinci fıkrası “Ayrımcılık yasağı ihlalinde zarar gördüğü iddiasında bulunan her gerçek ve tüzel kişi Kuruma başvurabilir.” hükmünü haizdir. Aynı maddenin ikinci fıkrasına göre: “İlgililer, Kuruma başvurmadan önce bu Kanuna aykırı olduğunu iddia ettikleri uygulamanın düzeltilmesini ilgili taraftan talep ederler. Bu taleplerin reddedilmesi veya otuz gün içerisinde cevap verilmemesi halinde Kuruma başvuru yapılabilir. Ancak Kurum, telafisi güç veya imkânsız zararların doğması ihtimali bulunan hallerde, bu şartı aramadan başvuruları kabul edebilir.” Başvuranın dilekçesinden, başvuranın 6701 sayılı Kanun’un 3’üncü maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen ayrımcılık temellerinden din temeli ile bağlantılı olarak ayrımcılığa maruz kaldığı iddiasında bulunduğu, bu iddia ile ilgili muhatap Şirkete 25/5/2021 tarihinde başvuru yaptığı anlaşılmıştır.

**13.** Muhatap Şirketin yazılı görüşünde belirttiği Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik’in ilgili hükümleri ile ilgili olarak; 6701 sayılı Kanun’un 3’üncü maddesinde eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağının emredici hüküm olarak düzenlendiği, Kanun’un 17’nci maddesinde ayrımcılık yasağı ihlalinde zarar gördüğü iddiasında bulunan her gerçek kişinin Kuruma başvuruda bulunabileceği ve 4857 sayılı İş Kanunu’nun 5’inci maddesi kapsamına giren ayrımcılık iddialarına ilişkin başvuruların, 4857 sayılı Kanun ve ilgili mevzuatında belirlenen şikâyet usulleri izlendikten sonra herhangi bir yaptırım kararı alınmadığı hallerde yapılabileceği düzenlenmiştir. Yine mezkûr Yönetmelik’in 41’inci maddesinde, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 5’inci maddesi kapsamına giren ayrımcılık iddialarına ilişkin başvuruların, 4857 sayılı Kanun ve ilgili mevzuatında belirlenen şikâyet usulleri izlendikten sonra herhangi bir yaptırım kararı alınmadığı hallerde

yapılabileceği belirtilmiştir. Yargı organlarında görülmekte olan veya yargı organlarıncaya karara bağlanmış uyuşmazlıklara ilişkin ise mezkûr Yönetmelik'in 48'inci maddesi ile 67'nci maddesi birlikte değerlendirildiğinde; ön inceleme aşamasında incelenebilir bulunan ya da incelenebilirliği esasla birlikte incelenmesi ve araştırılması kararlaştırılan başvuruların yargı organlarında görülmekte veya yargı organlarıncaya karar bağlanmış uyuşmazlıklara ilişkin oldukları anlaşılırsa bu başvurularla ilgili gerekçeli kabul edilmezlik kararı verileceği düzenlenmiştir.

**14.** 4857 sayılı Kanun'un "*Eşit davranma ilkesi*" başlıklı 5'inci maddesinin birinci fıkrasında; "*İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.*" şeklinde düzenlenmiştir. Bu kapsamda iş ilişkisine dâhil olan iş sözleşmesini feshetme sürecinde de ayırım yapılamayacağı ve başvuru konusunun 4857 sayılı Kanun kapsamında olduğu anlaşılmaktadır. Bununla birlikte başvuranın, 4857 sayılı Kanun çerçevesinde işe iade ve manevi tazminat talepleriyle Mahkemelere başvuruda bulunduğu, bu dosyaların içeriğinde ayrımcılık tazminatına ilişkin herhangi bir değerlendirmenin yapılmadığı ve verilen kararlarda başvuran lehine ayrımcılık tazminatına hükmedilmediği ve ayrıca ayrımcılık tazminatına ilişkin görülmekte olan bir davaya veya verilmiş bir mahkeme kararına ilişkin bir bilginin de süresi içerisinde Kurumumuza sunulmadığı anlaşılmıştır. Yapılan inceleme neticesinde başvurunun esastan incelenebilecek bir başvuru olduğu değerlendirilmiştir.

**15.** İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 2'nci maddesine göre:

*"Herkes ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal ya da başka türden kanaat, ulusal ya da toplumsal köken, mülkiyet, doğuş veya başka türden statü gibi herhangi bir ayırım gözetilmeksizin, bu Bildirgede belirtilen bütün hak ve özgürlüklere sahiptir."*

**16.** Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin (AİHS) 9'uncu maddesi ise şu şekilde düzenlenmiştir:

*"1. Herkes düşünce, vicdan ve din özgürlüğüne sahiptir; bu hak, din veya inanç değiştirme özgürlüğü ile tek başına veya topluca, kamuya açık veya kapalı ibadet, öğretim, uygulama ve ayin yapmak suretiyle dinini veya inancını açıklama özgürlüğünü de içerir.*

*2. Din veya inancını açıklama özgürlüğü, sadece yasayla öngörülen ve demokratik bir toplumda kamu güvenliğinin, kamu düzeninin, genel sağlık veya ahlakın ya da başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması için gerekli sınırlamalara tabi tutulabilir."*

**17.** AİHS'in 14'üncü maddesi ise şu şekilde düzenlenmiştir:

*"Bu Sözleşme'de tanınan hak ve özgürlüklerden yararlanma, cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasal veya diğer kanaatler, ulusal veya toplumsal köken, ulusal bir azınlığa aidiyet, servet, doğum başta olmak üzere herhangi başka bir duruma dayalı hiçbir ayrımcılık gözetilmeksizin sağlanmalıdır."*

**18.** Birleşmiş Milletler (BM) Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme'nin (MSHS) 2'nci maddesinde “ayrımcılık yasağı”; “*Bu Sözleşmeye Taraf her Devlet, bu Sözleşmede tanınan hakları ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal veya diğer bir fikir, ulusal veya sosyal köken, mülkiyet, doğum veya diğer bir statü gibi her hangi bir nedenle ayrımcılık yapılmaksızın, kendi toprakları üzerinde bulunan ve egemenlik yetkisine tabi olan bütün bireyler için güvence altına almayı bu ve haklara saygı göstermeyi taahhüt eder.*” şeklinde düzenlenmiştir. MSHS'nin 18'inci maddesi şu şekilde düzenlenmiştir: “*1. Herkes düşünce, vicdan ve din özgürlüğüne sahip olacaktır. Bu hak, herkesin istediği dine ya da inanca sahip olması ya da bunları benimsemesi özgürlüğünü ve herkesin aleni veya özel olarak bireysel ya da başkaları ile birlikte toplu olarak, kendi din ya da inancını ibadet, icra, bunun icaplarını yerine getirme ya da öğretme bakımından ortaya koyma özgürlüğünü de içerir. 2. Hiç kimse, kendi seçtiği bir din ya da inanca sahip olma ya da bunu benimseme özgürlüğünü zedeleyecek bir baskıya maruz bırakılamaz. 3. Bir kimsenin kendi dinini veya inançlarını ortaya koyma özgürlüğüne ancak yasalarla belirlenen ve kamu güvenliğini, düzenini, sağlığını, ahlakını ya da başkalarının temel hak ve özgürlüklerini korumak için gerekli kısıtlamalar getirilebilir.*”

**19.** BM İnsan Hakları Komitesi'nin 12 ve 30 Temmuz 1993 tarihli 48. Oturumunda kabul edilen 22 No.lu Genel Yorumun 4. paragrafında da şu ifadeler yer verilmiştir: “*Din ya da inancı açığa vurma özgürlüğü, bireysel olarak ya da başkalarıyla birlikte özel ya da kamusal alanda icra edilebilir. Dinini ya da inancını ibadet ederek, ayinler yaparak, fiili olarak uygulayarak ve öğreterek açığa vurma özgürlüğü çok çeşitli davranışları kapsamaktadır. Ayin kavramı, inancı doğrudan ifade eden ayinsel ve törensel davranışlar ile ibadet yeri inşa etme, ayinsel obje kullanımı, semboller taşınması ve tatil ve dinlenme günlerine uyulması gibi bu tip davranışların ayrılmaz parçası niteliğindeki çeşitli uygulamaları kapsamaktadır. Ayinlerin yapılması, din veya inancın uygulanması ve ayinler sadece törensel davranışları değil, ayrıca beslenmeye ilişkin düzenlemelere uyulması, ayırt edici kıyafet giyilmesi veya başörtüsü takılması, hayatın belli aşamaları için belirlenmiş ayinlere katılma ve bir grup tarafından geleneksel olarak konuşulan belli bir dilin kullanılması gibi gelenekleri de kapsamaktadır. (...)*”

**20.** BM Genel Kurulu'nun 25 Kasım 1981 tarihli ve 36/55 sayılı kararıyla ilan edilen Din veya İnanca Dayanan Her Türlü Hoşgörüsüzlüğün ve Ayrımcılığın Tasfiye Edilmesine Dair Bildiri'nin “Düşünce, vicdan ve din özgürlüğü” başlıklı 1'inci maddesi şu şekilde düzenlenmiştir:

“*1. Herkes düşünce, vicdan ve din özgürlüğü hakkına sahiptir. Bu hak, bir dine veya dilediği bir inanca sahip olma ve dinini veya inancını kendi başına veya başkaları ile birlikte toplu olarak ve aleni veya gizli bir biçimde ibadet etme, gereklerine uyma, uygulama ve öğretme yoluyla açığa vurma özgürlüğünü de içerir.*

*2. Hiç kimse bir dine veya dilediği inanca sahip olma özgürlüğünü zedeleyecek bir zorlamaya maruz bırakılamaz.*



3. Bir kimsenin dinini veya inancını açığa vurma özgürlüğü, sadece hukuken öngörülen ve kamu güvenliğini, kamu düzenini, sağlığı, ahlakı veya başkalarının temel hak ve özgürlüklerini korumak için gerekli olduğu ölçüde sınırlamalara tabi tutulabilir.”

**21.** Anayasa Mahkemesi (AYM), Tuğba Arslan başvurusunda din ve vicdan özgürlüğüne ilişkin şu tespitleri yapmıştır: “*Din ve vicdan özgürlüğünün demokratik toplumun temellerinden biri olmasının kökeninde dinin, hem bir dine bağlı olan bireyler tarafından hayatı anlama ve anlamlandırma başvurdukları temel kaynaklardan biri olması hem de toplumsal yaşamın şekillenmesinde önemli bir işlev görmesi bulunmaktadır. Bu işlev sebebiyle uluslararası düzlemde dinlerin özgürlükler karşısındaki konumlarından bağımsız olarak bireylerin belli ölçüler içerisinde din ve inanç özgürlüklerine sahip olduğu kabul edilmiştir. Diğer özgürlükler gibi din özgürlüğü de uzun ve zorlu bir sürecin sonucunda belli yasal ve anayasal güvencelere sahip kılınmıştır. Nitekim din özgürlüğü, evrensel ve bölgesel düzeyde insan haklarına ilişkin uluslararası bildiri ve sözleşmelerin birçoğunda korunan bir haktır.*” (Tuğba Arslan, [GK], B.No: 2014/256, 25/6/2014, para 52).

**22.** Somut olayda başvuran, Cuma namazına gitmesi nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilerek din temelinde ayrımcılık yasağının ihlal edildiğini iddia etmektedir. Başvuranın 25/5/2021 tarihli İhtarname ile; “(...) Tesis müdürü V.S.K. ... öğle tatilinde ayda 1 kez Cuma namazı vakti hiçbir iş ve sorumluluğum olmadığı istirahat saatimde namaza gidemezsin dedi. Özellikle vardiyalarımı uygun hale getirin dememe rağmen tarafıma müspet cevap vermediği gibi 24 Mayıs 2021 tarihinde saat 17.24 de whatsapp üzerinden ... numaralı telefonundan telefonuma ‘M. VARDİYAYA GELMENE GEREK YOK’ diye mesaj atmıştır. Telefon açıp durumu sorduğumda ‘İŞE GELME İDARİ İZİNLİSİN’ dedi. Mesaim 20.00 de başladığı halde saat 18.00 de işe gittim. Yüzüme karşı ‘BURAYA BİR DAHA AYAK BASMA’ dedi. Ben de evime geldim. 3-) Ben işimden memnunum, hiçbir savsama yapmadım. Bu durumdan tarafınızı bilgilendiriyorum. İşime devam etmek istiyorum. İşe devam edip etmeme noktasında iş akdimin sonlandırılıp sonlandırılmadığı hususunun açığa kavuşturulması için tarafınızdan şahsıma haber verilmesi hususunda iş bu ihtarnameyi tarafınıza gönderiyorum.” şeklinde belirterek muhatap Şirkete başvuruda bulunduğu, iş akdinin muhatap Şirket tarafından Beşiktaş 19. Noterliği vasıtasıyla keşide olunan 5/7/2021 tarihli ve ... yevmiye numaralı ihtarname ile feshedildiği ve fesih ihbar içeriğinin başvuranın namazını işyerinde kılabilcekken sık sık görev yerini terk ederek işin güvenliğini tehlikeye düşürdüğüne ilişkin olduğu anlaşılmıştır.

**23.** Başvuru dosyası incelendiğinde; başvuranın Konya 1. İş Mahkemesinde işe iade talebi ile boşa geçen süreye ilişkin ücret ve diğer hakların ödenmesine ilişkin dava açtığı, dava dilekçesinde; “*davalı işyerinde 16/12/2020 tarihinden 7/7/2021 tarihine kadar ... olarak aralıksız çalıştığını, çalıştığı süre boyunca mesaisine riayet ettiğini, Cuma günü 12.00-13.30 arasında izin vaktinde Cuma namazına gittiği için Anayasa’ya, yasalara aykırı şekilde yazılı savunması alınmadan, hakkında asılsız iddialar ortaya konularak tazminatsız olarak işveren*

tarafından iş akdinin feshedildiğini” belirttiği anlaşılmıştır.

**24. Konya 1. İş Mahkemesinin** yapmış olduğu inceleme neticesinde 2021/... Esas ve 2022/... Karar sayılı kararında; “*Taraflar arasındaki çözümlenmesi gereken diğer uyuşmazlığı davacının Cuma günü ibadet için işyerinden kısa süre ayrılmış olmasının işverene haklı yahut geçerli fesih imkânı sağlayıp sağlamayacağı, öğle yemeği saatlerinde işyeri dışına çıkan işçiye işverenin müdahale edip edemeyeceği oluşturmaktadır. (...) İşyerinde çalışma saatlerinin tespiti, vardiya saatleri, ara dinlenme süreleri, izinler, fazla mesai, çalışma ve tatil günlerinin düzenlenmesi gibi konularda düzenleyici nitelikte kurallar koyma ve bu kuralları denetleme yetkisinin, işverenin işyerini yönetim hakkının bir parçası olduğu kuşkusuzdur. Ancak işveren bu yetkisini düzenleyip kullanırken çalışanlarının motivasyonunu, iş verimliliğini düşürmeyecek ve olumsuz etkilemeyecek şekilde samimi davranma ve çalışanların kişilik haklarına, dini ve vicdani kanaatlerine tecavüz etmeme ve keyfi davranış ve uygulamayı dayatmama yükümlülüğü altında bulunmaktadır (Yargıtay 7.HD, 2013/19270, E-2013/22249). Çalışma mevzuatında Cuma namazı izni konusu düzenlenmemiştir. Çalışma mevzuatı birçok konunun düzenlenmesini işçi ve işverene bırakmıştır. Cuma namazı izni konusunda da işçi ve işverenin aralarında yapacakları iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile serbestçe düzenlenebilir. İş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesinde işçinin Cuma namazına gidip gitmeyeceği düzenlenmişse düzenlenen bu kurala göre hareket edilir. İş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesinde Cuma namazı izni düzenlenmemişse nasıl hareket edileceği işverenin yönetim hakkı kapsamında değerlendirilir. İşveren Cuma namazı iznini işçiye öncelikle verip; işçi, belirli bir süre bu izni kullandıktan sonra izni tek taraflı kaldırıyorum şeklinde irade ortaya koyamaz. Artık Cuma namazı çalışma koşulu haline gelmiştir. İşveren yönetim hakkını belirli sınırlar içinde kullanabilir. Özellikle iş hukukunun kaynakları açısından bakıldığında yönetim hakkı en alt sırada yer aldığından üzerinde Anayasa, kanunlar, toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi, işyeri iç yönetmeliklerinde düzenlenmiş hususlara aykırı olarak bu hakkın kullanılması mümkün değildir. Bu anlamda işverenin işçinin dış görünüşüne, özel yaşamına ve giderek dini ve siyasi sembolleri kullanmasına ilişkin vereceği talimatlar Anayasa’da düzenlenmiş eşitlik ilkesi, kişi dokunulmazlığı, özel yaşamın gizliliği, düşünce, din ve vicdan özgürlüğü gibi temel hak ve özgürlüklere aykırı, belirtilen hak ve özgürlükleri sınırlayıcı nitelikte olmamalıdır.” şeklinde belirtildiği ve “Somut olayda davacının 21.05.2021 tarihinde Cuma günü yarım saat kadar işyerini terk ettiği, taraf iddia ve savunma dilekçeleri ve tanık anlatımlarından anlaşıldığı üzere davacının bu günde dini ibadet için işyerine yakın camiye gittiği, (...) davacının iş akdinin feshine sebep olan 21.05.2021 günü yarım saat işyerini terk ettiğine ilişkin tutulan tutanakta davacının hangi saat aralığında işyerinde bulunmadığının tespit edilmediği, öğle arası molasını işçinin dilediği gibi kullanma hakkı bulunduğu, bu aralıkta cemaatle toplu olarak icra edilmesi gereken dini ibadeti için işyerini kısa süreli terk eden işçinin bu eyleminin davalı işverene haklı veya geçerli fesih imkânı sağlamayacağı” şeklinde değerlendirilerek başvuranın iş akdinin sonlandırılmasının haklı veya geçerli sebebe dayanmadığından davacının işe iadesine ve davacının kararın kesinleşmesinden itibaren 10 gün içinde işe başlamak üzere işverene başvurması sonucunda işverence işe başlatılmadığı takdirde dört aylık brüt ücreti tutarında 14.320,00 TL tazminatın ödenmesine karar*

verildiği anlaşılmıştır.

**25.** Konya 1. İş Mahkemesinin 2021/... Esas ve 2022/... Karar sayılı kararına karşı muhatap Şirketin istinaf kanun yoluna başvurduğu ve Konya Bölge Adliye Mahkemesi 8. Hukuk Dairesinin 2022/... Esas ve 2022/... Karar sayılı kararı ile istinaf başvurusunun esastan reddine kesin olarak karar verildiği anlaşılmıştır.

**26.** Başvuranın manevi tazminat talebiyle Konya 1. İş Mahkemesinde 2022/... Esas sayılı dava açtığı, Konya 1. İş Mahkemesinin talimatıyla Karapınar Asliye Hukuk Mahkemesinde (İş Mahkemesi Sıfatıyla) 24/4/2023 tarihinde dinlenen tanık H.B.'nin; “(...) *Bir saat yemek molamız vardı. Çay molamız vardı. Sürekli çay molamız vardı. Yalnız ibadet konusunda şirket müdürü V. Bey çok kattıydı. Kendisi gayrimüslim olduğu için şirket çalışanlarına büyük bir baskı yaparak ibadet yapmamızı engelliyordu.*” şeklinde belirttiği anlaşılmıştır.

**27.** Somut olayda başvuranın 21/5/2021 tarihinde Cuma günü yarım saat kadar işyerini terk ettiği, Tesis Müdürü V.K.'nın 21/5/2021 tarihli ve “Uyarı” başlıklı bir yazıyla başvuranı “(...) *Yarım saat kadar işyerini terk edip işyeri sahasının dışında bulunması iş yeri güvenliğini, iş sağlığı güvenliğini ve tehlikeli sınıfta olan bir işletme olduğumuz için çevre güvenliğini ciddi bir şekilde etkilemektedir. Bu, işyerinin izinsiz terk edilmemesi konusunda kendisine yazılı bir uyarıdır.*” şeklinde uyardığı, yine 21/5/2021 tarihi ile ilgili 24/5/2021 tarihinde tuttuğu Tutanak'ta “(...) *M.Y.'nin, 21/5/2021 günü yaptığım kontrolde, daha önce kendisini görev yerini izinsiz terk etmemesi konusunda uyarmama rağmen görev yerinde olmadığını tespit ettim. Yarım saat kadar işyerini terk edip işyeri sahasının dışında bulunması iş yeri güvenliğini, iş sağlığı güvenliğini ve tehlikeli sınıfta olan bir işletme olduğumuz için çevre güvenliğini ciddi bir şekilde etkilemektedir.*” şeklinde belirttiği anlaşılmış, söz konusu tutanaklarda başvuranın işyerini hangi saat aralığında terk ettiği ile işyeri ve iş sağlığı güvenliğini nasıl etkilediğinin belirtilmediği, başvuranın öğle yemeği arasında işyerini terk ederek Cuma namazına gittiğini belirttiği, muhatap Şirketin de başvurana gönderdiği İhtarname ve Kurumumuza sunduğu yazılı görüş ile bu durumu kabul ettiği, öğle arasında işçinin işyerinde kalma gibi bir zorunluluğunun bulunmadığı gibi işçinin ibadetini yerine getirirken cami yerine mescidi seçme gibi bir zorunluluğunun da bulunmadığı değerlendirilmiştir.

**28.** Tüm bu tespitler ışığında; başvuranın 21/5/2021 tarihinde ibadetini cemaatle gerçekleştirmek amacıyla Cuma namazına gitmesi nedeniyle işten çıkarılmasınının 6701 sayılı Kanun'un “*İstihdam ve serbest meslek*” başlıklı 6'ncı maddesinin birinci fıkrasında düzenlenen “*işveren veya işveren tarafından yetkilendirilmiş kişinin, çalışmanın sona ermesi süreçleri de dâhil olmak üzere işle ilgili süreçlerin hiçbirinde ayrımcılık yapamayacağı*” şeklindeki emredici hükme aykırı olduğu ve muhatap Şirketin din temelinde ayrımcılık yasağını ihlal ettiği sonucuna varılmıştır.

**29.** Belirtilen sebeplerle dosya kapsamında yer alan tüm hususlar birlikte değerlendirildiğinde; 6701 sayılı Kanun'un 9'uncu maddesinin birinci fıkrasının (g) bendi ve Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'in 69'uncu

maddesinin birinci fıkrası kapsamında başvuru konusu olayda din temelinde ayrımcılık yasağının ihlal edildiği kanaatine varılmıştır.

**30.** İhlalin etki ve sonucunun ağırlığı ile ihlal iddiasına muhatap Şirketin ekonomik durumu ve güçlü hukuki konumda bulunması göz önünde bulundurularak ihlal konusu eylemle ilgili muhatap Şirkete üst sınırdan idari para cezası uygulanmasına karar verilmiştir.

## V. KARAR

**A.** Başvuruda muhatap Naturelgaz Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi tarafından AYRIMCILIK YASAĞININ İHLAL EDİLDİĞİNE,

**B.** Muhatap hakkında 141.934,00 TL (YüzKırkBirBinDokuzYüzOtuzDört TL) İDARİ PARA CEZASI UYGULANMASINA,

**C.** Kararın taraflara tebliğine ve KAMUOYUNA DUYURULMASINA,

**Ç.** Karara karşı tebliğ tarihinden itibaren 60 gün içerisinde Ankara İdare Mahkemesine başvurulabileceğine,

6/11/2024 tarihinde, OY BİRLİĞİYLE karar verildi.

e-imzalıdır

Prof. Dr. Muharrem KILIÇ  
Başkan

e-imzalıdır

Av. Afişan TİRYAKİ  
II. Başkan

e-imzalıdır

Dr. Burhan ERKUŞ  
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Dilek ERTÜRK  
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

İsmail AYAZ  
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Mehmet Emin GENÇ  
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Muhammet Ecevit CARTİ  
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Saffet BALIN  
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Ünal SADE  
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Yunus Emre KARAOSMANOĞLU  
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Av. Zennure BER  
Kurul Üyesi