

**AVRUPA BİRLİĞİ ADALET DİVANİ'NİN SAMIRA ACHBITA v. G4S SECURE SOLUTIONS KARARI<sup>1</sup>**  
**(BÜYÜK DAİRE)**

(Dava: C-157/15, 14 Mart 2017)

Çeviren: Dr. Fatma SARIASLAN<sup>2</sup>

(Ön karar için referans — Sosyal politika — 2000/78/EC sayılı Direktif — Eşit muamele — Dine yada inanca dayalı ayrımcılık—İşyerinde görünür nitelikte siyasi, felsefi ya da dini simge giyen çalışanların yasaklanması taahhüdüne dair işyeri kuralları — Doğrudan Ayrımcılık — Dolaylı ayrımcılık — İslami başörtüsü takması yasaklanan kadın çalışan)

C-157/15 sayılı dava,

Belçika Temyiz Mahkemesi'nin (The Hof van Cassatie) 9 Mart 2015 tarihli karara ilişkin olarak TFEU 267. maddesi uyarınca 3 Nisan 2015 tarihinde Divan'a ulaşan ön karar TALEBİ üzerine açılmıştır. Davanın tarafları

**Samira Achbita,**

**Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (Fırsat Eşitliği ve Irkçılıkla Mücadele Merkezi)**

**v.**

**G4S Secure Solutions NV<sup>3</sup>,**

---

<sup>1</sup> Karar Avrupa Adalet Divanı'nın internet sitesindeki şu linkten temin edilmiş ve İngilizceden çevrilmiştir. <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=188852&pageIndex=0&doclang=en&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=349304> adresinden temin edilmiştir."

<sup>2</sup> Uzman; Orta Anadolu İhracatçı Birlikleri. e-posta:fatmasariaslan@gmail.com

<sup>3</sup> Türkiye'de oldukça ses getiren bu karara ilişkin davanın taraflarından G4S şirketinin en önemli müşterileri arasında İsrail hükümeti gelmektedir. Şirket İsrail'deki kontrol noktalarına ve hapishanelere, işgal altındaki Filistin topraklarındaki Yahudi yerleşimlerine izleme ekipmanları satmaktadır. G4S, gerek işgal altındaki Filistin topraklarında, gerekse İsrail'de Filistinlilere baskı yapılmasına dahil olduğu için insan hakları eleştirisine maruz kalmıştır. G4S, Filistinli siyasi tutukluları İsrail'de ve işgal altındaki Batı Şeria'da hapsedmek için gerekli güvenlik teçhizatı ve hizmetleri sağlayarak İsrail işgallerinde suç ortağı olmaktadır. G4S, bazıları Yasadışı Ayırma Duvarının bir parçası olarak inşa edilen ve bazılarıysa Filistinlilerin Doğu Kudüs'e girmesini önleyen Batı Şeria'daki İsrail askeri kontrol noktalarına ekipman ve bakım hizmetleri sağlayarak da suç ortağı olmaktadır. Son olarak, G4S, Batı Şeria'da İsrail polis merkezleri için güvenlik sistemleri sağlama ve yerleşim yerlerindeki işletmelere güvenlik

### DİVAN (Büyük Daire),

K. Lenaerts (Başkan), A. Tizzano (Başkan Yardımcısı), R. Silva de Lapuerta, M. Ilešič, L. Bay Larsen, M. Berger, M. Vilaras ve E. Regan (Daire Başkanları), A. Rosas, A. Borg Barthet, J. Malenovský, E. Levits, F. Biltgen (Raportör) ve K. Jürimäe, C. Lycourgos Hakimlerinden oluşmaktadır.

Hukuk sözcüsü: J. Kokott,

Katip: M. Ferreira, Yönetici,

Yazılı usul dikkate alınarak ve 15 Mart 2016 tarihli celseye istinaden,

- the Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding'i temsilen avukatlar C. Bayart and I. Bosmans,
- G4S Secure Solutions NV'yi temsilen avukatlar S. Raets ve I. Verhelst,
- Belçika Hükümeti'ni temsilen, vekil sıfatıyla, L. Van den Broeck ve M. Jacobs,
- Fransa Hükümeti'ni temsilen, vekil sıfatıyla, G. de Bergues, D. Colas ve R. Coesme,
- Birleşik Krallık Hükümeti'ni temsilen, vekil sıfatıyla, J. Kraehling, S. Simmons ve C.R. Brodie ve Dava vekili A. Bates,
- Avrupa Komisyonu'nu temsilen, G. Wils and D. Martin,

adına sunulmuş görüşlerin değerlendirilmesinin ardından, Hukuk Sözcüsü'nün 31 Mayıs 2016 tarihli oturumdaki görüşü dinlendikten sonra, aşağıdaki şekilde hüküm kuruldu.

---

hizmetlerini sağlayarak suç ortağı olmaktadır. İnsan haklarının korunması ve geliştirilmesine odaklanan bir Birleşik Krallık yasal yardım şirketi olan Filistin İnsan Hakları Avukatları (LPHR) Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü'nün (OECD) Birleşik Krallık'taki Ulusal İrtibat Noktası (NCP) ile G4S'ye ilişkin şikâyetinde bulunmuştur. Şikâyet, hizmet ve teçhizat sağlanmasına ilişkin devam eden hükümlere dayanarak, G4S'in, OECD Çok Uluslu Şirketler Rehberi'nin (i) olumsuz insan hakları etkilerine katkıda bulunmaktan kaçınmaya, (ii) herhangi bir olumsuz etkiye karşı gerekli önemi göstermeye, ve (iii) insan haklarına ters düşen herhangi bir olumsuzluğun önlenmesine yönelik yöntemler araştırılmasını zorunlu kılan kesin hükümlerini ihlal ettiğini iddia etmektedir. Bu konuda bkz. Ena Cefo, "Corporate Human Rights Violations in the Occupied Palestinian Territories: Is There Any Recourse?", *Georgetown Journal of International Law*, Volume 47, Issue 2, 2016, pp. 793-832. (ç.n.)

## Karar

1- Ön karar verilmesi için yapılan bu başvuru, istihdam ve meslekte eşit muamele için genel bir çerçeve oluşturan (OJ 2008 L 299, s. 25) Konsey'in 27 Kasım 2000 tarihli 2000/78/EC sayılı Direktifinin 2(2)(a) Maddesinin yorumlanması ile ilgilidir.

2- Bu istek, Bayan Samira Achbita ve the Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (Fırsat Eşitliği ve Irkçılıkla Mücadele Merkezi; "the Centrum") ile kanuni merkezi Belçika'da bulunan bir şirket olan G4S Secure Solutions NV ("G4S") arasında, G4S'nin işyerinde görünür nitelikte siyasi, felsefi ya da dini inanca dair simgeleri giyen çalışanlarına yasaklamalar getirmesiyle ve bu inançlara herhangi bir riayetle ilgili olarak gerçekleştirilen işlemler sırasında yapılmıştır.

## Hukuki çerçeve

3- 2000/78 Direktifinin 1. ve 4. Takririnde:

'(1) Avrupa Birliği, Avrupa Birliği Antlaşması'nın 6. maddesi uyarınca, tüm Üye Devletlerin ortak ilkeleri olan özgürlük, demokrasi, insan hakları ve temel özgürlüklere saygı ve hukukun üstünlüğü ilkesi üzerine inşa edilmiştir ve İnsan Haklarını ve Ana Hürriyetleri Korumaya Dair Avrupa Sözleşmesi tarafından güvence altına alınan ve Topluluk Hukukunun genel ilkeleri olarak Üye Devletlerin ortak anayasal geleneklerinden kaynaklanan temel haklara saygı göstermektedir.

...

(4) Herkesin kanun önünde eşitlik ve ayrımcılığa karşı korunma hakkı, tüm Üye Devletlerin imzacı olduğu İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi, Birleşmiş Milletler'in Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin ve Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Sözleşmeleri tarafından ve İnsan Haklarını ve Ana Hürriyetleri Korumaya Dair Avrupa Sözleşmesi tarafından tanınan evrensel bir hak teşkil etmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 111 No'lu Sözleşmesi istihdam ve meslek alanında ayrımcılığı yasaklamaktadır.'

4- 2000/78 Direktifinin 1. Maddesi:

'İşbu Direktifin amacı, istihdam ve meslek açısından din veya inanca, engelliliğe, yaşa veya cinsel yönelime dayalı ayrımcılıkla mücadele etmek için Üye Devletlerde eşit muamele ilkesini yürürlüğe koymak maksadıyla genel bir çerçeve oluşturmaktır.'

5- Direktifin 2. Maddesi:

'1. İşbu Direktifin amaçları bakımından 'eşit muamele ilkesi', 1. maddede bahsi geçen temellerden herhangi birine dayalı doğrudan veya dolaylı hiçbir ayrımcılık olmayacağı anlamını taşıyacaktır.

2. 1. fıkranın amaçları bakımından:

(a) bir kişiye, 1. maddede bahsi geçen temellerden birine dayalı olarak, karşılaştırılabilir bir durumda, diğer bir kişiye göre daha az tercih edilir şekilde muamele edilmesi, edilmiş olması veya edilebilir olması halinde doğrudan ayrımcılık söz konusudur;

(b) görünüşte tarafsız olan bir düzenleme, ölçüt veya uygulama, belirli bir dine veya inanca mensup, belirli bir engelliliği olan, belirli bir yaştaki veya belirli bir cinsel yönelimi olan kişilere, başka kişilerle karşılaştırıldığında belirli bir dezavantaj yaratıyorsa, aştğıdaki durumlar geçerli olmadıkça dolaylı ayrımcılık teşkil eder:

(i) söz konusu düzenleme, ölçüt veya uygulamanın meşru bir amaçla haklı kılınmış olması ve söz konusu amaca ulaşmak için kullanılan araçların uygun ve gerekli olması durumu...

....

5. İşbu Direktif, ulusal hukukun koyduğu ve demokratik bir toplumda, kamu güvenliği, kamu düzeninin muhafaza edilmesi ve ceza gerektiren suçların önlenmesi, sağliğın ve başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması için gerekli olan tedbirlere hâle getirmeyecektir.'

6- 2000/78 Direktifinin 3 (1) Maddesi:

'Topluluk'a bahşedilmiş yetki sınırları dâhilinde, işbu Direktif kamu kurumları da dâhil olmak üzere hem kamu sektöründeki hem de özel sektördeki herkes açısından şu konularda geçerli olacaktır:

...

(c) işten çıkarma ve ücret de dâhil olmak üzere istihdam ve çalışma koşulları;

...'

*Belçika Hukuku*

7- 15 Şubat 1993 tarihli kanunu değiştirerek Fırsat Eşitliği ve Irkçılıkla Mücadele Merkezini kuran ve ayrımcılıkla mücadele eden (wet ter bestrijding

van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding) 25 Şubat 2003 tarihli Kanunun (Belgisch Staatsblad, 17 Mart 2003, s. 12844) amacı, diğerlerinin yanı sıra, 2000/78 Direktifinin hükümlerini uygulamaktır.

8- Aynı Kanunun 2(1) Maddesi:

'Cinsiyet, sözde ırk, renk, geçmiş, ulusal veya etnik köken, cinsel tercih, medeni hal, doğum, mülkiyet, yaş, din veya inanç, mevcut veya gelecekteki sağlık durumu, sakatlık veya fiziksel bir özelliğe doğrudan dayalı olarak nesnel ve makul derecede haklı olmayan bir muamele farklılığının olduğu yerde doğrudan bir ayrımcılık vardır.'

9- Aynı Kanunun 2(2) Maddesi:

Açık bir biçimde tarafsız bir hüküm, ölçüt ya da teamül/uygulama, nesnel ve makul derecede haklı olmadığı müddetçe, Paragraf 1'de belirtilen ayrımcılık gerekçelerinden birisinin uygulandığı insanlar üzerinde zararlı bir etkisi varsa dolaylı bir ayrımcılık vardır.

**Ana davadaki anlaşmazlık ve bir ön karar için yöneltlen sorular**

10- G4S, diğer faaliyetlerinin yanında, hem kamu hem de özel sektördeki müşterilerine resepsiyon hizmeti de sağlayan özel bir girişimdir.

11- Bir Müslüman olan Bayan Achbita, 12 Şubat 2003 tarihinde G4S için resepsiyonist olarak çalışmaya başlamıştır. G4S tarafından süresiz iş sözleşmesi ile istihdam edilmiştir. O zamanlar G4S'de çalışanların işyerlerinde görünür nitelikte siyasi, felsefi ya da dini inanca dair sembolleri giymelerinin yasak olduğuna dair yazılı olmayan bir şirket içi kural bulunmaktadır.

12- Nisan 2006'da Bayan Achbita, bölüm yöneticilerine, bundan böyle çalışma saatlerinde İslami bir başörtüsü takmak istediği konusunda bilgilendirmiştir.

13- Cevap olarak, G4S şirketi yönetimi başörtüsü takmasının, görünür siyasi, felsefi veya dini simgeleri içeren kıyafetlerin giyilmesinin G4S'nin müşterileriyle iletişimde dayandığı tarafsızlık politikasına ters düşeceğinden dolayı tolere edilmeyebileceğini bildirmiştir.

14- 12 Mayıs 2006'da hastalık sebebiyle aldığı izin bitmesinden sonra, Bayan Ashbita işvereni 15 Mayıs'ta iş başı yapmak isteği hususunda bilgilendirmiş ve bundan sonra başörtüsü ile çalışacağını belirtmiştir.

15- 29 Mayıs 2006'da, G4S işletme kurulu, işyeri tüzüğüne ilişkin bir değişikliği onaylamıştır. Bu değişiklik 13 Haziran 2006 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Böylelikle “çalışanların işyerinde siyasi, felsefi veya dini semboller içeren kıyafetler giymesi ve/veya bu inançların uygulanmasına dair eylemleri yasaklanmıştır”.

16- 12 Haziran 2006 tarihinde Bayan Achbita, ısrarlı biçimde başörtüsünü takmaya devam etmesi sonucu işten çıkarılmıştır. Bayan Achbita'ya iş sözleşmesi uyarınca iktisap ettiği üç aylık maaş ve kazançlara eşit miktarda bir kıdem tazminatı ödenmiştir.

17- Bayan Achbita'nın, G4S'den çıkartılmasına karşı arbeidsrechtbank te Antwerpen'de (İş Mahkemesi, Antwerp, Belçika) açtığı davanın reddedilmesinin ardından, Bayan Achbita, arbeidshof te Antwerpen'de (Yüksek İş Mahkemesi, Antwerp, Belçika) bu karar karşı itirazda bulunmuştur. İşyerinde siyasi, felsefi veya dini inançların görünür simgelerini giyme konusundaki genel yasağın doğrudan ayrımcılığa neden olmadığından ve dolaylı ayrımcılık yapılmadığından ya da bireysel özgürlüğün veya din özgürlüğünün ihlal edilmediğinden işten çıkarmanın haksız sayılmadığı gerekçesiyle itiraz reddedilmiştir.

18- Doğrudan ayrımcılığın sözkonusu olmadığına ilişkin olarak, Antwerpen Anteuppen (Yüksek İş Mahkemesi, Antwerp), Bayan Achbita'nın Müslüman inancından değil de, çalışma saatleri boyunca İslami bir başörtüsü takarak inancın açıkça ortaya konmasını istemekte ısrar etmesinden dolayı işten çıkarıldığına dair ortak bir görüş olduğuna özellikle dikkat çekmiştir. Bayan Achbita tarafından ihlal edilen işyeri düzenlemelerinin hükümleri, genel olarak tüm çalışanlara işyerinde siyasi, felsefi veya dini inançlara dair görünen işaretlerin giyinilmesini yasaklamıştı. G4S'nin, özellikle yasağa uymayı sürekli reddeden farklı dini veya felsefi inançları olan bir çalışanla ilgili olarak başka bir çalışana karşı daha uzlaşmacı bir yaklaşımda bulunduğunu destekleyen hiçbir şey yoktu.

19- The arbeidshof te Antwerpen (Yüksek İş Mahkemesi, Antwerp), G4S bünyesinde görünür dini veya felsefi inanç işaretleri giymenin yasaklanmasının, bu yasağın sadece dini inançlarla ilgili işaretlerin giyilmesi değil, aynı zamanda felsefi inançlarla ilgili işaretlerin giyilmesi ve bu nedenle 2000/78 Sayılı Direktif tarafından kullanılan “din veya inanç” anlamına gelen koruma kriterine de uyduğu yönünde hüküm vererek, Bayan Achbita'nın dindar bir şahsiyet olarak doğrudan ayrımcılığa uğradığı yönündeki savunmasını reddetmiştir.

20- Bayan Achbita, hukuki açıdan itirazını desteklemek için, özellikle, G4S'in yasağının dayandığı dini inancın tarafsız bir kriter olduğu hükmünü vererek

ve yasağı İslami bir başörtüsü takan ve takmayan çalışanlara eşitsiz muamele olarak nitelendirmeyerek, yasağın belirli bir dini inanca gönderme yapmaması ve tüm çalışanlara yöneltilmesi nedeniyle arbeidshof te Antwerpen'in (Yüksek İş Mahkemesi, Antwerp) 2000/78 Sayılı Direktifin 2 (2) maddesinde anılan 'doğrudan ayrımcılık' ve 'dolaylı ayrımcılık' kavramlarını yanlış yorumladığını savunmaktadır.

21- Bu şartlar altında, Hof van Cassatie (Yargıtay), davayı devam ettirme ve aşağıdaki soruyu bir ön karar için Adalet Divanı'na havale etme kararı almıştır:

"2000/78 sayılı Direktifin 2 (2) (a) Maddesi, işveren kuralının tüm çalışanların siyasi, felsefi ya da dini inanca dair görünür simgeler giymesini yasakladığı bir işyerinde, Müslüman bir kadının başörtüsü takmasının yasalanmasının doğrudan ayrımcılık teşkil etmediği anlamında yorumlanmalı mıdır?"

#### **Belirtilen sorunun ele alınması**

22- Belirtilen mahkeme bu sorusu ile, özünde, 2000/78 sayılı Direktifin 2(2) (a) maddesinin, bir özel girişimin işyerinde herhangi bir görünür siyasi, felsefi veya dini işaretin giyilmesi konusunda genel bir yasak koymasına yönelik bir iç kuralından kaynaklanan İslami başörtüsü takma yasağının, bu direktif tarafından yasaklanan doğrudan ayrımcılık teşkil ettiği anlamında yorumlanıp yorumlanmaması gerektiğini sormaktadır.

23- İlk olarak, 2000/78 Sayılı Direktifin 1. maddesine göre, bu Direktifin amacı, istihdam ve meslek açısından din veya inanca, engelliliğe, yaşa veya cinsel yönelime dayalı ayrımcılıkla mücadele etmek için Üye Devletlerde eşit muamele ilkesini yürürlüğe koymak maksadıyla genel bir çerçeve oluşturmaktır.

24- 2000/78 sayılı Direktifin 2 (1) maddesi, "eşit muamele ilkesi"nin, bu direktifin 1. maddesinde atıfta bulunulan gerekçelerin herhangi birinde doğrudan veya dolaylı ayrımcılık yapılmayacağı anlamına geldiğini belirtmektedir. Direktifin 2 (2) (a) maddesi, madde 2 (1)'in amaçları doğrultusunda, bir kişiye karşılaştırılabilir bir durumda, Direktifin 1. maddesinde atıfta bulunulan din dahil herhangi bir nedenle, diğer bir kişiye göre daha az tercih edilir şekilde muamele edilmesi durumunda doğrudan ayrımcılığın gerçekleşeceğini belirtmektedir.

25- 2000/78 Sayılı Direktifin 1. maddesindeki 'din' teriminin anlamı ile ilgili olarak, direktifin bu terimin bir tanımını içermediğine dikkat edilmelidir.

26- Bununla beraber, AB yasama organı 2000/78 Sayılı Direktifin 1. Takririnde, 4 Kasım 1950'de (AİHM) Roma'da imzalanan Avrupa İnsan Hakları

ve Temel Özgürlükler Sözleşmesi tarafından güvence altına alınan temel haklara değinmiştir. Sözleşmenin 9. maddesinde herkesin düşünce, vicdan ve din özgürlüğüne, özellikle de tek başına veya topluca, açıkça veya özel tarzda ibadet, öğretim, uygulama ve ayin yapmak suretiyle dinini veya inancını açıklama özgürlüğüne sahip olduğu belirtilmektedir.

27- Aynı Takrirden, AB yasama organı ayrıca, Üye Devletlerde müşterek olan anayasal geleneklere AB yasasının genel ilkeleri olarak değinilmiştir. Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesi'nde ("Şart") tekrar teyid edilen müşterek geleneklerden kaynaklanan haklar arasında, Şart'ın 10. maddesinin 1. fıkrasında güvence altına alınan vicdan ve din özgürlüğü hakkı bulunmaktadır. Bu hükme uygun olarak, söz konusu bu hak, din, inanç değıştirme özgürlüğünü, tek başına veya topluca, açıkça veya özel tarzda ibadet, öğretim, uygulama ve ayin yapmak suretiyle dinini veya inancını açıklama özgürlüğünü içerir. Temel Haklar Bildirgesi (OJ 2007 C 303, s.17) ile ilgili açıklamalara göre, Şart'ın 10 (1) maddesinde güvence altına alınan hak, AİHS'nin 9. maddesinde güvence altına alınan hakka tekabül etmekte ve Şart'ın 52 (3) maddesi uyarınca, aynı anlam ve kapsamı taşımaktadır.

28- AİHM ve akabinde Şart, "din" terimini kişilerin kendi dinlerini açıklama özgürlüğünü de içerecek biçimde geniş bir anlamda kullandığı sürece, AB yasama organının, 2000/78 Sayılı Direktifi kabul ettiğinde aynı yaklaşımı sergilemeye niyetli olduğu düşünölmelidir ve dolayısıyla bu direktifin 1. maddesindeki 'din' kavramı hem bir inanca sahip olma unsuru anlamında *forum internum* (bireysel/öznel alanı) hem de dini inancın kamusal alanda tezahürü anlamında *forum externum* (dışsal alanı) kapsıyor olarak yorumlanmalıdır.

29- İkinci olarak, ana davada sözü edilen iç kuralın, dinleri veya inançları temelinde çalışanlara yönelik muamelede bir farklılığa mahal verip vermediğinin belirlenmesi; ve şayet öyleyse, muameleler arasındaki bu farklılığın 2000/78 sayılı Direktifin 2 (2) (a) maddesi anlamında doğrudan ayrımcılık yapılmasına neden olup olmadığının belirlenmesi gereklidir.

30- Mevcut davada, ana dava konusu olan iç kural, siyasi, felsefi veya dini inançların görünür işaretlerinin giyilmesi ve dolayısıyla ayırım yapılmadan bu tür inançların herhangi bir biçimde beyanını/açıklamasını kapsamaktadır. Dolayısıyla, sözkonusu kuralın, işletmenin tüm çalışanlarından, diğerlerinin yanı sıra, genel ve farklılaştırılmamış bir şekilde, bu gibi işaretlerin giyilmesini engelleyen tarafsız bir biçimde giyinişini talep ederek aynı şekilde davrandığı kabul edilmediğidir.



31- Mahkemedeki dosyada bulunan mevcut materyalden, ana davada sözü edilen iç kuralın, Bayan Achbita'ya başka herhangi bir çalışanla karşılaştırıldığında farklı şekilde uygulandığı anlaşılacaktır.

32- Bundan dolayı, ana davada sözü edilen bu tür bir şirket içi kuralın, 2000/78 sayılı Direktifin 2(2)(a) maddesinin amaçları bakımından doğrudan dine veya inanca dayanan ayrıksı bir uygulama teşkil etmediği sonucuna varılmalıdır.

33- Bununla birlikte, yerleşik içtihadı göre, başvuru mahkemesinin sorusunun AB hukukunun kesin hükümlerine atıfta bulunduğu gerçeği, mahkeme önünde bekleyen davayla ilgili olarak Divan'ın başvuru mahkemeye hüküm vermede yardımcı olabilecek yorum noktaları hakkındaki tüm rehberliği, mahkemenin sorusundaki bu noktalara atıf yapsa da yapmasa da, sunamayacağı anlamına gelmez. Bu bağlamda, Adalet Divanı'nın, AB hukukunun anlaşmazlık konusunu göz önünde bulunduran yorumlamayı gerektiren hususları, özellikle başvuru sıralaması gerekçesiyle, başvuru mahkeme tarafından sağlanan tüm bilgileri çıkarması gerekmektedir. (Diğerlerinin yanı sıra bkz. 12 Şubat 2015 tarihli, *Petrol Ticareti Polonya*, C 349/13, AB: C: 2015: 84, paragraf 45 ve belirtilen içtihadı kararı.)

34- Mevcut davada, şayet -başvuruyu yapan mahkeme tarafından tespit edilen- tarafsız yükümlülüğün aslında belirli bir dine veya inanca bağlı kalan bireylerin belirli bir dezavantaja maruz kaldıkları sonucunu içerdiği açıkça saptanırsa, başvuru mahkemesinin ana davada sözü edilen iç hukukun dolaylı olarak dine ya da inanca dayalı bir muamele farkı getirdiği sonucuna varması 2000/78 Sayılı Direktifin Madde 2(2)(b) maddesinin hükümleri açısından anlaşılabilir (*inconceivable*) niteliktedir.

35- Bununla birlikte, 2000/78 Sayılı Direktifin 2(2)(b)(i) maddesi uyarınca, şayet objektif olarak meşru bir amaçla haklı gösterilmiş ve bu amaca ulaşma uğrunda başvuru tedbirler uygun ve gerekliyse, bu tür bir ayrıksı uygulama direktifin 2(2)(b) maddesinin anlamı dahilinde dolaylı ayrımcılık anlamına gelmez.

36- Bu bağlamda, gerçekleri değerlendirmeye yetkine yetkili olan ve ana yargılamada sözü edilen iç kuralın bu gereksinimleri uygun bir şekilde karşılayıp karşılamadığını ve ne derece karşıladığını belirleme yetkisine sahip olan ulusal mahkemenin nihai olarak, ana davanın dosyasına ve kendisine sunulan yazılı ve sözlü gözlemlere dayanılarak, davadan önce belli davada karar vermesini mümkün kılmak için, ulusal mahkemeye faydalı olan cevapları sağlaması istenen Adalet Divanı'na rehberlik edebileceği unutulmamalıdır.

37- İlk olarak, meşru bir amaca ilişkin şartla ilgili olarak, hem kamu hem de özel sektör müşterileri ile olan ilişkilerde siyasi, felsefi veya dini tarafsızlık politikasını göstermek arzusunda olmak meşru addedilmelidir.

38- Bir işverenin tarafsızlık imajını müşterilere yansıtmak istemesi, Şart'ın 16. maddesinde tanınan teşebbüs kurma özgürlüğüyle ilgilidir ve bu yasak yalnızca müşterilerle iletişime geçen çalışanlara ilişkin olduğunda, prensip olarak, meşru bir amaç teşkil eder.

39- Bu amaca ulaşmak için belirli sınırlar dahilinde din özgürlüğüne getirilecek bir kısıtlamaya izin verildiği sonucuna ilişkin bir yorum, ayrıca AİHS'nin 9. maddesi ile bağlantılı olarak Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi içtihadı ile teyid edilmiştir. (AİHM'nin 15 Ocak 2013 tarihli kararı, *Eweida ve diğerleri v. Birleşik Krallık*, CE: AİHM: 2013: 0115JUD004842010, paragraf 94).

40- İkinci olarak, politik, felsefi veya dini inançların simgelerinin görünür şekilde giyilmesinin yasaklanması, gerçekten düzenli ve sistemli bir şekilde takip edilmesi şartıyla, tarafsızlık politikasının düzgün bir şekilde uygulandığının garanti edilmesi amacına yönelik olarak uygun bir yasaktır. (Bu hususta bkz. 10 Mart 2009, *Hartlauer*, C 169/07, AB: C: 2009: 141, paragraf 55 ve 12 Ocak 2010 tarihli kararlar, *Petersen*, C 341/08, AB: C: 2010: 4, paragraf 53).

41- Bu bağlamda, başvuran/yerel mahkeme, G4S'nin Bayan Achbita'nın işten çıkarılmasından önce, müşterileri ile iletişime geçen çalışanlarının üyeleri açısından politik, felsefi veya dini inanç işaretlerinin görünür giyilmesini yasaklayan genel ve yeknesak bir politika oluşturup oluşturmadığının tespitini yapmakla yükümlüdür.

42- Üçüncü olarak, ana davada söz konusu yasağın gerekli olup olmadığı sorusuna gelince, yasağın kesin surette gerekli olanla sınırlı olup olmadığı belirlenmelidir. Mevcut davada, tespit edilmesi gereken şey, bir dini inançla veya siyasi veya felsefi inançla bağlantılı herhangi bir simgenin veya giyeceğın görünür giyilmesi yasağının yalnızca müşterilerle etkileşime giren G4S çalışanlarını kapsayıp kapsamadığını belirlemektir. Şayet durum buysa, yasak, izlenen hedefe ulaşmak amacıyla kesinlikle gerekli görülmelidir.

43- Mevcut davada, Bayan Achbita gibi bir çalışanın, G4S müşterileri için mesleki görevlerini yerine getirirken İslami bir başörtüsü takmaktan vazgeçmesini reddetmesi ile ilgili olarak, işletmenin doğal olarak tabi olduğu kısıtlamaları göz önünde bulundurarak ve G4S'in ek bir yükümlülük altına girmesinin gerekmemesi şartıyla, G4S'in Bayan Achbita'yı işten çıkarmak yerine, ona müşterilerle görsel temas kurmayacağı bir pozisyon önerebilip

öneremeyeceğinin başvuruda bulunan mahkeme tarafından belirlenmesi gerekir. Başvuruda bulunan mahkemenin, dosyadaki tüm materyali dikkate alarak, davayla ilgili çıkarları hesaba katması ve ilgili özgürlükler üzerindeki kısıtlamaları kesinlikle zorunlu kılacak şekilde sınırlandırması gerekmektedir.

44- Yukarıdaki tüm hususları dikkate alarak, başvuran mahkeme tarafından sorulan sorunun cevabı şöyledir:

- 2000/78 sayılı Direktifin 2(2)(a) maddesi, özel bir şirketin, işyerinde görünür politik, felsefi ve dini simgelerin giyilmesini yasaklayan bir şirket içi kuralından kaynaklanan başörtüsü yasağının dine veya inanca dayalı doğrudan ayrımcılık teşkil etmediği şeklinde yorumlanmalıdır.
- Buna karşın, özel bir şirketin bu türden bir yasağı, görünürde tarafsız olan bir yükümlülüğün gerçekte belli bir dine veya inanca bağlı olan insanları hususi olarak dezavantajlı bir pozisyona düşürmesine yol açıyorsa, 2000/78 Sayılı Direktif 2(2)(b) maddesi anlamı dahilinde, dolaylı ayrımcılık teşkil edebilir. Fakat bu tür bir dolaylı ayrımcılık, olaydaki işverenin müşterileriyle ilişkisindeki siyasi, felsefi veya dini tarafsızlık politikası gibi meşru bir amaca dayanıyorsa, bu doğrultuda başvuru tedbirlerin uygun ve gerekli olması kaydıyla, objektif olarak meşru hale gelebilecektir. Bu şartları Belçika Yüksek Mahkemesi değerlendirecektir.

### **Masraflar**

45- Buradaki adli muameleler, esas yargılamalardaki taraflar için ulusal mahkeme önündeki derdest davada bir aşama olduğundan; masraflar hakkındaki karar ulusal mahkemeye aittir. Divan'a görüş sunarken yapılan masraflar, tarafların masrafları hariç olmak üzere, geri alınamaz.

Bu sebeplere dayalı olarak, Mahkeme (Genel Mahkeme) şu şekilde karar vermiştir:

İstihdam ve meslekte eşit muamele için genel bir çerçeve oluşturan 27 Kasım 2000 tarihli ve 2000/78 / EC sayılı Konsey Direktifi Madde 2 (2) (a), bir İslami başörtüsü yasağının **işyerinde herhangi bir siyasi, felsefi veya dini** bir işaretin görünür şekilde giyilmesini yasaklayan özel bir şirketin kuralı, bu direktifin anlamı dahilinde din veya inanca dayalı doğrudan ayrımcılık teşkil etmez.

Buna karşın, özel bir şirketin bu türden bir yasağı, görünürde tarafsız olan bir yükümlülüğün gerçekte belli bir dine veya inanca bağlı olan insanları hususi olarak dezavantajlı bir pozisyona düşürmesine yol açıyorsa, 2000/78 Sayılı Direktif 2(2)(b) maddesi anlamı dahilinde, dolaylı ayrımcılık teşkil edebilir. Fakat bu tür

bir dolaylı ayrımcılık, olaydaki işverenin müşterileriyle ilişkisindeki siyasi, felsefi veya dini tarafsızlık politikası gibi meşru bir amaca dayanıyorsa, bu doğrultuda başvuru edilen tedbirlerin uygun ve gerekli olması kaydıyla, objektif olarak meşru hale gelebilecektir. Bu şartları Belçika Yüksek Mahkemesi değerlendirecektir.

[İmzalar]