

HUKUKUMUZDA İŞYERİNDE İBADET VE İŞÇİNİN NAMAZ İBADETİ HAKKI

Mehmet Aykanat¹ - Abdüssamet Uslu²

¹ORCID ID: orcid.org/0000-0003-0968-4165

²ORCID ID: orcid.org/0000-0002-1654-6468

Öz

İbadet hürriyeti hem anayasalarda hem de uluslararası belgelerde, temel haklar arasında sayılmaktadır. Bu temel hak, işçiler bakımından da söz konusudur. Ancak ülkemizde işçinin ibadet hakkı ile ilgili herhangi bir kanuni düzenleme bulunmamaktadır. Bu durum işçinin çalışma saatlerine denk gelen ibadet hakkını nasıl kullanacağı konusunda tartışmalara sebep olmaktadır. Bireysel ve toplu iş sözleşmeleri ile de hüküm konulmazsa, ibadete ilişkin sorunlara, genel kurallar çerçevesinde çözüm bulunabilir. Müslüman bir işçinin iş hayatında en sık yükümlü tutulduğu ibadet namaz ibadetidir. İşçinin çalışma yaşamında namaz ibadetinin sınırları, disiplinler arası bir çalışmanın konusudur. Çalışmamızda işçinin namaz ibadeti hakkının çerçevesi belirlenmeye çalışılmıştır. İslam hukukçularının görüşleri de dikkate alınarak, işçinin namaz ibadetini nasıl ifa edebileceği hukuki yönüyle ele alınmıştır. Günlük namazlar ve Cuma namazı, şartlarının farklı olması sebebiyle farklı hukuki durumlara sahiptir. İşyerinde ibadethane bulunması da namaz ibadeti ile doğrudan ilgili bir haktır. İş hukukunun temel kaynaklarındaki ve yargı kararlarındaki konuya ilişkin hükümler değerlendirilmiştir. İşçinin namaz ibadetine ilişkin uyumsuzluklar, mevcut durumda, karşılıklı yükümlülükler ve genel hükümlerle çözülmektedir. Ancak kanuni düzenlemelerin yapılması, işçinin bu temel hakkını daha etkin şekilde koruyabilir.

Anahtar Kelimeler: İşçi hakları, ibadet hürriyeti, işyerinde ibadet, namaz kılma hakkı, ibadethane

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Afyon /Türkiye.

E-posta: mehmetaykanat@hotmail.com Sorumlu Yazar

² Arş. Gör., Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Konya /Türkiye.

E-posta: usluabdussamet@gmail.com

WORSHIP IN THE WORKPLACE AND RIGHT TO PRAYER OF THE WORKER IN TURKISH LAW

Mehmet Aykanat – Abdüssamet Uslu

ABSTRACT

Freedom of worship is counted among the fundamental rights of both the constitutions and international documents. This fundamental right is also concerned with workers. However, in our country there are no legal regulations regarding the right of worship of workers. This leads to debates about how the worker will use his right to worship, which is equivalent to his working hours. If no provisions are made with individual and collective labor agreements, a solution can be found within the framework of general rules. Prayer worship is the most common worship of a Muslim worker's life. The boundaries of prayer worship in the working life of the worker is the subject of an interdisciplinary study. In our work, we tried to determine the framework of the prayer worship of the workers. How the worker can perform the prayer is taken into consideration in the legal aspect by considering the views of Islamic lawyers. Daily prayers and Friday prayer have different legal situations because of different circumstances. Having a place of worship in the workplace is also a right that is directly related to prayer worship. Provisions concerning the main sources of labor law and the subject of judicial decisions have been evaluated. Disputes concerning the prayer worship of the workers are solved in the present case by mutual obligations and general provisions. However, making law about this subject may protect this basic right of the worker more effectively.

Keywords: Workers' rights, freedom of worship, worship in the workplace, right to prayer, place of worship

GİRİŞ

Sanayi devriminin ve işçi kitlesinin Batıda ortaya çıkmasının bir sonucu olarak iş hukuku da Batıda ortaya çıkmış ve gelişmiştir. Ülkemizde ve diğer İslam ülkelerinde ise işçi kitlesinin ve iş hukukunun gelişimi Batıya göre daha geç dönemlerde meydana gelmiştir. Bu sebeple İslam ülkelerinde, Batının ortaya koyduğu iş hukuku içinde, inançlarını yaşamaya ve ibadetlerini yerine getirmeye çalışan bir işçi kitlesi vardır.

Ülkemizde, batıdan iktibas edilen iş hukuku mevzuatı ile ayrıntılı düzenlemeler yapılsa da işçinin ibadet hakkı konusunda doğrudan düzenlemeler yapılmamıştır. Konuyu 1990 yılındaki bir çalışmada ele alan Ahmet Akgündüz, hukukumuzda ibadet hakkına ilişkin doğrudan düzenleme olmadığı tespitini yapmıştır (1990, s.101). Aradan geçen otuz yıla yakın süreçte hukuki düzenlemelerdeki eksikliğin giderilmediği görülmektedir.

İşçinin ibadet hakkının hukuki olarak tespiti önemlidir. Bu tespitin yapılabilmesi için işçinin ibadet yükümlülüğünün de belirlenmesi gerekir. İslam dininde ibadetlerin bir kimse için yükümlülük olması belli şartlara bağlandığından (Koca, 1990, s.240-247). İşçi için hangi ibadetlerin yükümlülük olduğu tespit edilmelidir. İşçilerin çalışma süresi ile çakışması muhtemel farz ibadetleri, namaz, oruç ve hac ibadetleridir. Bu ibadetlerden uygulamada en çok uyumsuzluk sebebi olabilecek olanı ise namaz ibadetidir. Bu sebeple çalışmamız, belli vakitlerde ifa edilmesi gereken farz namazlar ve toplu bir ibadet olan Cuma namazı üzerine olacaktır. İşçinin namaz ibadeti ile doğrudan ilgili olan ibadethane konusu da çalışmamız bakımından önemlidir.

İşçinin namaz ibadeti hakkını geniş şekilde ele alan çalışmalar yapılmamıştır. Ayrımcılık yasağı, sadakat borcu gibi farklı başlıklar altında konu kısaca değerlendirilmiştir. Konunun ilgili olduğu anayasa hukuku, ceza hukuku gibi alanlarda da yeterli çalışma yoktur. Konuya ilişkin Yargıtay kararları daha çok Cuma namazı ibadetine ilişkin uyumsuzluklar hakkındadır.

İşçinin ibadet hakkının sınırını çizebilmek için, işçinin dini yönden yükümlülüklerinin ve İslam hukukçularının alternatif çözüm önerilerinin de bilinmesi gerekir. Uygulamada işçinin talebinin haklı olup olmadığı, başka alternatiflerinin bulunup bulunmadığı soruları da çözüme katkı sunacaktır. Bu sebeple çalışmamızda olaya iki yönden de bakılmaya çalışılmıştır. Konuyu İslam hukuku ile mukayeseli olarak ele alan, 1986 ve 1990 tarihli iki toplantı, Ensar Neşriyat ve İlmi Neşriyat tarafından yayınlanmıştır.

Anayasa hukuku, uluslararası hukuk, ceza hukuku, borçlar hukuku ve iş hukuku hükümleri değerlendirildiğinde, mevcut düzenlemeler, işçinin namaz ibadeti hakkını kullanması için yeterli olabilir. Yine de yargının yorum alanını daraltacak, daha kesin sınırlar çizecek düzenlemeler yapılabilir. İbadethane konusunda yeni düzenleme ile hakkın kapsamı genişletilebilir.

Bu çalışma işçinin namaz ibadeti hakkını, daha somut ortaya koymayı amaçlamıştır. Yeterli çalışmanın olmadığı bir konuda daha geniş çalışmaların ve yeni hukuki düzenlemeler için bir ön çalışma niteliğindedir.

1. HUKUKUMUZDA İBADET HAKKININ GELİŞİMİ

İslam ve Osmanlı hukukunda işçi kavramı ecir-i has kavramının içerisinde- dir. Ecir-i has bağımlı çalışanları karşılayan bir ifadedir. Bağımsız çalışanlar için ise ecir-i müşterek ifadesi kullanılmıştır (Aykanat, 2015, s.55). İbadet hakkı denilince daha çok bağımlı çalışan ecir-i has akla gelir. Çünkü ecir-i müşterek bağımsız çalışandır ve ibadetlerini yerine getirmekte özgürdür. Ecir-i has ise bir işverene bağımlı olarak çalışmaktadır. Dolayısıyla ecir-i has- ın çalışma süresindeki ibadetleri işverenini de ilgilendirmektedir.

İslam hukukunun klasik eserlerinin ortaya konduğu dönemlerde ve siste- matize edildiği daha sonraki dönemlerde bir işçi sınıfı oluşmamış olduğun- dan iş hukuku da inkişaf etmiş değildir. Bu sebeple İslam hukukunun klasik eserlerinde iş hukukuna ilişkin ancak genel hükümler bulunabilir. İş huku- kuna ilişkin Kuran'da ve sünnette genel bir çerçeve çizilmiş, ayrıntıları dü- zenleme işi, bu genel esaslar ve çağın ihtiyaçları çerçevesinde hukukçulara bırakılmıştır (Bardakoğlu, 1986, s.185-188). Osmanlı Devleti'nde ve çağdaşı İslam ülkelerinde, ibadet hakkına ilişkin özel düzenlemelere ihtiyaç duyul- mamıştır. Bunda işçi kitlesinin olmamasının etkisi vardır. 19. yüzyıl sonrası İslam hukukçuları, işçinin ibadet hakkına ilişkin görüşlere yer vermişlerdir (İbn Abidin, s.183).

Çalışma konumuz olan namaz ibadeti açısından, Osmanlı uygulamasında sorun yaşanmamıştır. İslam hukukuna göre işçi, farz olan namaz ibadetini iş- verenin iznini almadan yerine getirebilir. Ancak bu yerine getirme işini ak- satmak için kötü amaçla kullanmadan olmalıdır (Akgündüz, 1990, s.103- 104). İslam hukukunun bu hükmü, her olayda bakılması gereken dürüstlük ve iyiniyet ilkelerini açıklamaktadır. İslam hukukunda işçinin namazlarını kılmaması şartıyla yapılan iş sözleşmesi geçerli ancak şart geçersizdir (Mür- şidül Hayran, s.589). Diğer taraftan işçinin de çalışma süresi içinde ibadet hakkını kötüye kullanmaması yönünde çözümler getirildiği görülmektedir. Zorunlu farz namazların çalışma süresinde ifa edilebileceği hususunda ittifak varken, sünnet namazların kılınması tartışılmıştır. Nafile namazların ise ça- lışma süresi içerisinde kılınamayacağı genel olarak kabul edilmiştir (İbn Abi- din, c.6, s.70). Osmanlı hukukunda iş sözleşmesi, Cuma namazı için de bir özür sayılmamıştır. Klasik dönemde kanun gibi uygulanan fıkıh eserlerinde, çalışmak, Cuma namazının özürleri arasında sayılmamıştır (Damad, c.1, s.169-170; c.2, s.393-394). Osmanlı uygulamasında işçilerin Cuma namazına gitmesine engel olunmamıştır. Çağdaş İslam ülkeleri ise yaptıkları

düzenlemeler ile işçinin Cuma namazını ifa etmesinin önündeki engelleri kaldırmaya çalışmışlardır. Cuma günlerinin genel olarak hafta tatili yapıldığı görülmektedir (Yalçıntaş, 1990, s.115).

Ülkemizde sanayileşme ve işçi kitlesinin ortaya çıkışı batıya göre oldukça geç olduğundan, hukuki düzenlemeler de daha geç şekillenmiştir. Batıda işçinin ibadet hakkına ilişkin düzenlemeler, yakın dönemde ortaya çıkmaya başlamıştır. Avrupa Birliği kanunlarında Hıristiyanlık etkisi olduğu görülmektedir. Hafta tatili Hıristiyanların ibadet günü olan Pazar olarak belirlenmiştir. Noel ve Paskalya bayramları tatil olarak kabul edilmiştir (Yıldırım, 2016, s.1020). Hukukumuzda ise doğrudan düzenlemeler olmamakla birlikte dolaylı düzenlemeler yoluyla bu hak korunmaya çalışılmaktadır (Yıldırım, 2016, s.1018-1028).

2. İŞÇİNİN İBADET HAKKININ HUKUKİ ÇERÇEVESİ

Hukukumuzda işçinin ibadet hakkını koruyan özel bir düzenleme yoktur. İbadet hakkı, mevzuat dışında iş hukukuna özgü kaynaklar olan iş sözleşmesi ve toplu iş sözleşmesi ile de düzenlenebilir. Genellikle ibadet hakkına ilişkin hükümler konulmadığından, genel hükümler yoluyla hakkın sınırı belirlenmektedir. Anayasa, Türk Borçlar Kanunu, İş Kanunu ve Türk Ceza Kanunu içerisinde konuyla ilgili hükümler vardır. Milletlerarası antlaşmalar da bu düzenlemelere eklenmelidir. Anayasamız 90. maddesinde usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası antlaşmaların kanun hükmünde olduğunu belirtmektedir.

a. Anayasa, Milletlerarası Antlaşmalar ve Türk Ceza Kanunu Hükümleri

Anayasanın eşitlik ilkesini düzenleyen 10. maddesinde din ve mezhep gibi sebeplerle ayırım gözetilemeyeceği belirtilmiştir. İşçilerin, inancın bir sonucu olan ibadetleri sebebiyle farklı muameleye tabi tutulmaması gerekir. Anayasamızda ibadet kelimesi 24. maddede iki kez kullanılmıştır. Din ve vicdan hürriyeti başlığını taşıyan bu maddede ibadet, dini ayin ve törenlerin serbest olduğu düzenlenmiştir. Din ve vicdan hürriyeti, 14. maddede düzenlenen kötüye kullanma ile sınırlanmıştır.

Anayasamızın 90. maddesinde, temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası antlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda, milletlerarası antlaşma hükümleri esas alınır demektedir. 2004 yılında yapılan değişiklik ile birlikte temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası antlaşmaların kanunlardan üstün olduğu fikri ağırlık kazanmıştır (Başlar, 2004, s.19-20). İbadet özgürlüğünü de temel hak

ve özgürlükler içinde değerlendirdiğimizde, usulüne göre yürürlüğe girmiş, ibadet özgürlüğüne ilişkin milletlerarası antlaşmaların, kanunların üzerinde olduğu kabul edilmelidir. İşçinin ibadet hakkı, temel hak ve hürriyetlerden biri olan din ve vicdan özgürlüğünün bir yansıması niteliğindedir (Yıldırım, 2016, s.1025-1026).

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 2. maddesinde din ayrımı gözetilmeksizin herkesin bildirdede ilan edilen bütün haklardan ve özgürlüklerden yararlanabileceği düzenlenmiştir. 7. maddede eşitlik ilkesine yer verilmiş, herkesin bildireye aykırı her türlü ayrıma karşı korunma hakkı olduğu belirtilmiştir. 18. maddede din ve vicdan özgürlüğünün ibadet ve dinsel törenlerle açığa vurulabileceği düzenlenmiştir (İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, <https://www.unicef.org/turkey/udhr/gi17.html#art1>).

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 18. maddesinden daha kapsamlı bir düzenleme 1966 tarihli Medeni ve Siyasal Haklar Sözleşmesi'nin 18. maddesinde yer almıştır. Bu maddede din ve vicdan özgürlüğünün, bireysel veya toplu, kamusal veya özel alanda ibadet özgürlüğünü de kapsadığı yer almıştır (Murdoch, 2012, s.9-10).

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ise din ve vicdan özgürlüğünü 9. maddesi ile koruma altına almıştır. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi kararları da dikkate alındığında, 9. maddenin ibadet hakkını da güvence altına aldığı görülmektedir. Mahkeme, kişinin inancını açığa vurma olduğu söylenen eylemlerinin, inançların zorunlu ifadesi olması şartını aramıştır (Ağırbaşı, 2012, s.92; Murdoch, 2012, s.22).

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 9. maddesi ile sağlanan koruma istihdam alanında bir derece sınırlandırılmıştır. AİHM, ibadet konusunda, işverenleri pozitif yükümlülük altına sokmaktan kaçınmıştır. Kararlarında, dini vecibeler sebebiyle işe gidilmemesinden dolayı işten çıkarmayı korumamıştır. Mahkeme, istihdamın isteğe bağlı olmasını bu yaklaşımına dayanak göstermiştir (Murdoch, 2012, s.31-32). Mahkemenin bu yaklaşımı, iş sözleşmesinin zayıf tarafı olarak görülen ve korunan işçi aleyhinde bir yaklaşımdır. İşçinin her zaman iş bulması mümkün olmayabilir. Bulduğu işyerinde çalışmaya devam etmek zorunda olabilir. Cuma namazına ilişkin olarak bir öğretmenin yaptığı başvuruda AİHM, sözleşme imzalarken talebin dile getirilmemiş olması sebebiyle ret kararı vermiştir. Bu karar, çalışana her durumu öngörüp talep etme gibi ağır bir yük getirmektedir. Üstelik çalışanın inancının sonradan değişmesi de mümkündür. Karar bu yönlerden eleştirilmiştir (Yıldız, 2015, s.93).

Türk Ceza Kanunu'nda çeşitli düzenlemeler ile kişilerin dini inançları sebebiyle ayrımcılığa uğramamaları ve manevi yaşamlarını geliştirmeleri güvence altına alınmaktadır. Kanunun 3. maddesinde eşitlik ilkesine yer

verilmiş, 122. maddesinde ayrımcılık suç olarak düzenlenmiştir (Gürler, 2010, s.270).

b. Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanunu Hükümleri

Hukumumuzda iş ilişkisini düzenleyen temel iki mevzuat olan Türk Borçlar Kanunu'nda ve İş Kanunu'nda, ibadet hakkını doğrudan düzenleyen hükümler olmasa da dolayısıyla ilgili hükümler mevcuttur. İşçinin ibadet özgürlüğü değerlendirilirken, işçi tarafından baktığımızda işverenin işçiyi gözetme borcu, işçinin kişiliğinin korunması, eşit davranma borcu, mobbing yasağı gibi ilkelerin olduğunu görüyoruz. İşveren açısından ise işçinin sadakat borcu ve işverenin yönetim hakkı, ibadet hakkının sınırlarının belirlenmesinde etkili olan ilkelerdir. İşçinin ibadet hakkının sınırları, karşılıklı yükümlülükler çerçevesinde, dürüstlük ve iyi niyet kurallarına göre belirlenmelidir.

İş sözleşmesinde, iş sözleşmesinin eki niteliğindeki işyeri iç yönetmeliklerinde ya da personel yönetmeliklerinde, işçinin mesai saatleri içerisinde ibadet hakkını yerine getirmesine ilişkin bir düzenlemeye yer verilmemiş olabilir. Bu hususta mevcut bir işyeri uygulaması da söz konusu olmayabilir. Böyle bir durumda Anayasa tarafından da koruma altına alınmış ibadet hakkı, işçi açısından yine de uygulama alanı bulabilecektir. Bu durumda hakkın çerçevesi, işçi ve işverenin karşılıklı borç ve yükümlülüklerinden hareketle tespit edilebilir.

İşveren, yönetim ve talimat verme hakları, eşit davranma ve işçiyi gözetme borçları ile işçinin ibadet hakkının sınırlarının belirlenmesinde etkindir. Yönetim hakkına dayanarak işçinin taleplerine izin verirse uyuşmazlık ortaya çıkmaz. Ancak iş görme ve sadakat borçlarına aykırılık oluşacağı düşüncesiyle işçinin talepleri yerine getirilmezse uyuşmazlık çıkar.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 417. maddesinde işçinin kişiliğinin korunması, işverenin borçları arasında sayılmıştır. TBK m. 417'de belirtilen yükümlülükler, işveren açısından sınırlı sayıda değildir (Tiftik ve Adıgüzel, 2016, s.330; Sevimli, 2013, s.110-111; Sümer, 2018, s.89; Akyiğit, 2018, s.232; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, 2017, s.170-171; Seymen-Kaplan, 2018: s.189; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, 2018, s.187-188; Korkmaz ve Alp, 2016, s.172; Narmanlıoğlu, 2014, s.320 vd.). İşverenin koruma ve gözetme borcunun kapsamı, Türk Medeni Kanunu'nun 2. maddesi çerçevesinde dürüstlük kuralına göre belirlenir (Süzek, 2018, s.399; Sümer, 2018, s.89; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, 2017, s.171; Seymen ve Kaplan, 2018, s.189; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, 2018, s.185). Kişinin inancı ve bu inancın gereği olan ibadetler de kişiliğinin bir parçasıdır. Bu durumda işverenin işçinin manevi kişiliğini koruması, ibadetlerini ifa etmesi için uygun şartları

sağlaması gerekir (Kaplan, 2003, s.3; Kaplan, 2011, s.41-42; Ekmekçi, 2005, s.3709-3710).

Önemle belirtmek gerekir ki işçinin kişiliğinin korunması borcu, işverenin yönetim hakkının da sınırını tespit etmektedir. Yani işveren tarafından işçiye, işçinin kişilik haklarına aykırı olarak bir emir ve talimat verilmesi, işverenin yönetim hakkı çerçevesinde değerlendirilemeyecektir (Sümer, 2018, s.89; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, 2017, s.24; Süzek, 2018, s.84; Mollamahmutoglu, Astarlı ve Baysal, 2018, s.19; Korkmaz ve Alp, 2016, s.50-51; Narmanlıoğlu, 2014, s.254).

İşçinin ibadet özgürlüğünün sınırını çizen ilkelerden biri de işçinin sadakat borcudur. İşçi sadakat borcu gereği, işverenin menfaatlerini korumalıdır. Türk Borçlar Kanunu'nun 396. maddesinde işçinin, işverenin haklı menfaatinin korunmasında özenle davranmak yükümlülüğü olduğu belirtilmiştir (Arslan Ertürk, 2007, 135; Süzek, 2018, s.348; Sümer, 2018, s.74-75; Akyiğit, 2018, s.211; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, s.135-136; Seymen-Kaplan, 2018, s.163 vd.; Tunçomağ ve Centel, 2016, s.100 vd.; Mollamahmutoglu, Astarlı ve Baysal, 2018, s.149 vd.; Korkmaz ve Alp, 2016, s.149 vd.; Narmanlıoğlu, 2014, s.271). İşçi sadakat borcu gereği işverenin haklı menfaatlerini koruma yükümlülüğü altındadır. Ancak bu yükümlülük mutlak değildir. Eğer işçinin işverenin menfaatine denk ya da daha üstün ve haklı bir menfaati söz konusu ise işçinin kendi menfaatinden vazgeçerek, işverenin menfaatini koruma yükümü altında olduğu söylenemez (Akyiğit, 2018, s.211; Mollamahmutoglu, Astarlı ve Baysal, 2018, s.149). Sadakat borcu gereği işçi, ibadet özgürlüğünü işverenin menfaatlerine aykırı olarak kullanmamalıdır. İşveren de sadakat borcunu gerekçe göstererek işçinin menfaatlerini gereksiz sınırlandırmamalıdır. İşçinin sadakat borcu ile anayasal bir hak olarak düzenlenmiş olan din ve vicdan özgürlüğü karşı karşıyadır. İşçi, ibadet özgürlüğünü, iş görme borcunu engelleyecek bir şekilde kullanamaz (Dulay, 2016, s.270-271).

İşverenin ibadet hakkı kapsamında değerlendirilebilecek diğer bir borcu da eşit davranma borcudur. İş Kanunu'nun 5. maddesinde bir iş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, engellilik, felsefi inanç, din ve mezhep vb. sebeplere dayalı olarak işçiler arasında ayırım yapılamayacağı belirtilmiştir. Kanunun bu sayımı sınırlı sayıda değildir (Sümer, 2018, s.91; Narmanlıoğlu, 2014, s.323; Çelik, 2009, s.178; Süzek, 2018, s.451; Akyiğit, 2018, s.235 vd.; Seymen-Kaplan, 2018, s.236 vd.; Tunçomağ ve Centel, 2016, s.142 vd.; Mollamahmutoglu, Astarlı ve Baysal, 2018, s.197 vd.; Korkmaz ve Alp, 2016, s.179 vd.). Yargıtay kararında "...işçinin tarikat, aşiret, dünya görüşü gibi unsurları esas alan bir ayrımcılığın korunmayacağı..." belirtilmiştir (Yargıtay 9. HD, E.2009/13349, K.2009/38126, 29.12.2009).

İşçinin ibadet özgürlüğü talebi ve işverenin bu özgürlüğü sağlaması konusunda dürüstlük ve iyiniyet ilkeleri çerçevesinde bir yorum yapılması

yerinde olacaktır. İşçi, ibadetlerini yerine getirirken işvereni zarara uğratmamalıdır. İmkân varsa ibadetini iş süresi dışında yerine getirmelidir. Çalışma süresi içinde ibadetlerini mümkün olan en kısa sürede yapmalıdır. İbadeti sebebiyle işverenin zarara uğramaması için gerekli önlemleri almalıdır.

c. İBADET HAKKINA İLİŞKİN ÖZEL DÜZENLEMELER

a. İbadet Hakkının İş Sözleşmesinde Düzenlenmesi

İşçi, iş sözleşmesi yapılırken, ibadet hakkı gibi Anayasa hükümleriyle koruma altına alınmış temel bir hakkını yerine getirebilmek için işverenle anlaşabilir ve buna ilişkin bir hükme iş sözleşmesinde yer verilebilir. Çünkü Anayasa'nın 48. maddesi uyarınca herkesin dilediği alanda çalışmak ve sözleşme yapmak hususunda hürriyeti bulunmaktadır. Yine Türk Borçlar Kanunu 26. maddesi uyarınca taraflar sözleşmenin içeriğini, kanunda öngörülen sınırlar içerisinde özgürce belirleyebileceklerdir. İş sözleşmesi de bir özel hukuk sözleşmesi olduğundan taraflar iş sözleşmesinin içeriğini kanunun öngördüğü sınırlar çerçevesinde özgürce belirleme imkanına sahip olacaklardır (Akyiğit, 2008, s.135; Süzek, 2018, s.313; Sümer, 2018, s.52; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, 2017, s.100; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, 2018, s.99; Seymen-Kaplan, 2018, s.134-135; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2017, s.244; Tunçoğlu ve Centel, 2016, s.84; Korkmaz ve Alp, 2016, s.141; Narmanlıoğlu, 2014, s.193). Dolayısıyla işçinin ibadet hakkını iş saatleri içerisinde yerine getirebileceğine ilişkin iş sözleşmesine hüküm konulabilmesi mümkündür. Eğer böyle bir hükme yer verilmişse işçi, işveren tarafından kendisine tanınan hakkı TMK m.2 uyarınca, dürüstlük kurallarına ve işverene karşı sadakat borcu ve iş görme borcuna uygun olarak yerine getirmelidir.

İş sözleşmesi, taraflar arasında kişisel ilişki kuran bir sözleşme olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu sözleşmede işveren, her ne kadar görülen iş üzerine bir ücret ödemekte ise de işin görülmesi sırasında işçinin kişiliği ön plana çıkmakta, işçi ile işveren arasında birtakım kişisel ilişkilere dayanmaktadır. İş sözleşmesinin bu özelliğinin bir yansıması olarak, işçi ve işveren arasında sağlam bir güven ilişkisi ortaya çıkmaktadır (Süzek, 2018, s.240; Akyiğit, 2018, s.45; Sümer, 2018, s.19; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, 2017, s.61; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, 2018, s.82; Seymen-Kaplan, 2018, s.85; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2017, s.156-157). Eğer iş sözleşmesi müzakereleri sırasında işveren, işçi tarafından ibadet hakkına ilişkin makul, dürüstlük kurallarına aykırılık teşkil etmeyecek bir talebe iş sözleşmesinde yer verilmesini kabul ederse, işçinin kişiliğinin ön plana çıktığı iş sözleşmesinde, işçi ve işveren arasındaki güven ilişkisi sağlanmıştır olacaktır.

İş Kanunu m. 22 uyarınca işverenin, iş sözleşmesince tespit edilen çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapabilmesi için değişikliği işçiye yazılı olarak bildirmesi gerekir ve işçinin altı iş günü içinde yazılı olarak kabul etmesi gerekir. Söz konusu hüküm, iş sözleşmesinde yer verilmesi durumunda, ibadet hakkına ilişkin hükmü de kapsayacaktır. Böylece işçinin ibadet hakkı, oldukça güvenceli bir hukuki zemine kavuşmuş olacaktır.

İş sözleşmesinde işçinin ibadet hakkını sınırlayan bir hükme yer verilip verilemeyeceği de tartışılabilir. Anayasa'nın 24. maddesinde herkesin vicdan, dini inanç ve kanaat hürriyetine sahip olduğu düzenlenmiştir. Anayasa'nın 14. maddesi hükmüne aykırı olmamak şartı ile ibadet, dini ayin ve törenlerin serbest olduğundan bahsedilmiştir. Dolayısıyla devlet açısından bile belirli olağanüstü şartlar altında sınırlandırılabilmesi ifade edilen ibadet hakkının, iki tarafını da özel hukuk kişilerinin teşkil ettiği iş sözleşmesi ile sınırlandırılması, temel hak ve özgürlüklerle ilgilidir. İşçinin ibadet hakkını sınırlandıran hükümleri, temel hak ve özgürlüklerin sınırlandırılması çerçevesinde değerlendirmek gerekir. İşçinin ibadet hürriyeti açısından anayasal ve yasal amir hükümler geçerlidir.

İşçinin iş sözleşmesi ile ibadet hürriyetinden vazgeçmesi mümkün değildir, çünkü TMK m. 23/2 uyarınca *"kimse özgürlüklerinden vazgeçemez veya onları hukuka ya da ahlaka aykırı olarak sınırlandıramaz."* Dolayısıyla iş sözleşmesinde, işçi ibadet hakkından vazgeçtiğini belirtse ya da işveren tarafından ibadet hakkı hukuka ya da ahlaka aykırı olarak sınırlandırılrsa, bu sınırlandırmalar geçersiz sayılacaktır. Bu yüzden işçinin ibadet hakkının hangi çerçevede belirleneceği hususu önem kazanmaktadır. Alman Federal Mahkemesi ibadet hakkı ile ilgili olmasa da yine temel haklardan biri olan işçinin düşünceyi açıklayabilme özgürlüğüne getirilebilecek sınırların çerçevesini çizmiştir. Hükme göre *"İş sözleşmesinde düşünceyi açıklama özgürlüğüne ilişkin sınırlamanın hukuken geçerli sayılabilmesi için, getirilen sınırlamanın somut iş ilişkisindeki her iki taraf için geçerli olan amaç bakımından gerekliliği ya da objektif değerlendirmede sözleşme taraflarının bilinen menfaatlerinin dikkate alınmasında söz konusu sınırlamanın dürüstlük kurallarına göre haklı ve mantıklı ve de uygulanabilir olması gerekmektedir."* (Alman Federal İş Mahkemesi kararı, BAGE 13, 168 (179) =AP, Art.12 GG, Nr.25'den aktaran Okur, 2006: s.51). İşçinin ibadet hakkının sınırlandırılması açısından da Alman Federal Mahkemesinin düşünceyi açıklama özgürlüğüne ilişkin kararı sınırlama şartlarını ortaya koymuştur. Buna göre iş sözleşmesinde işçinin ibadet hakkının sınırlandırılabilmesinin hukuken geçerli olabilmesi için, bu sınırlandırmanın keyfiyet arz etmemesi, böyle bir sınırlandırmanın somut olay, objektif şartlar, işçinin işi görme borcu ve işverenin yönetim hakkı uyarınca gereklilik arz etmesi ve böyle bir sınırlandırmanın dürüstlük kurallarına uygun, uygulanabilir ve mantıklı olması gerektiği ifade edilebilir. Dolayısıyla

bunun aksine getirilen sınırlandırmaların hukuken geçersizlik arz edeceği de söylenebilir.

b. İş Sözleşmesinin Eki Niteliğindeki Personel Yönetmeliği veya Benzeri Bir Belge ve İşyeri Uygulaması

İş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ya da daha geniş anlamıyla iç yönetmelikler, işverenler tarafından daha önceden matbu bir biçimde hazırlanan ve iş sözleşmesi kurulurken onun eki şekilde işçiyle müzakere edilmeden işçinin kabulüne sunulan belgeler olarak karşımıza çıkar (Süzek, 2018, s.60; Sümer, 2018, s.12; Akyiğit, 2018, s.46; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, 2017, s.18; Tunçomağ ve Centel 2016, s.24-25; Seymen-Kaplan, 2018, s.17; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2017, s.232; Korkmaz ve Alp, 2016, s.47; Narmanlıoğlu, 2014, s.35). İşveren, iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliğinde ya da buna benzeyen diğer belgelerde işçinin çalışma koşullarına ilişkin birtakım hükümlere yer verebilir (Süzek, 2018, s.61; Sümer, 2018, s.13; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, 2017, s.19; Tunçomağ ve Centel, 2016, s.25; Seymen-Kaplan, 2018, s.17; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2017, s.233). Dolayısıyla iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklarda işçinin iş saatleri içerisinde ibadet hakkını yerine getirebilmesine ilişkin hükümlere yer verilebilir.

Kanundan ya da sözleşmeden kaynaklanan yasal bir zorunluluk olmamasına rağmen, işveren tarafından, işyerinde belirli bir süreden beri sürekli uygulanmakta olan uygulamalara işyeri uygulamaları adı verilmektedir (Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, 2018, s.16; Sümer, 2018, s.13; Akyiğit, 2018, s.47; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, 2017, s.20; Tunçomağ ve Centel, 2016, s.26; Seymen-Kaplan, 2018, s.18; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2017, s.234; Korkmaz ve Alp, 2016, s.48 vd.; Narmanlıoğlu, 2014, s.39). İş hukuku açısından işyeri uygulamaları işçilerin örtülü kabul beyanları ile artık işvereni de bağlayan bir iş sözleşmesi hükmüne dönüşmektedir (Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, 2018, s.16; Sümer, 2018, s.14; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, 2017, s.20; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2017, s.235; Korkmaz ve Alp, 2016, s.49; Narmanlıoğlu, 2014, s.40). İşverenin işçiye mesai saatleri içerisinde ibadet hakkı tanıması, işyeri uygulaması haline gelebilir. Böyle bir durumda bu uygulama iş sözleşmesi hükmü haline geleceğinden dolayı, işçiler iş saatleri içerisinde dürüstlük kuralları, iş görme ve sadakat yükümlülüklerini ihlal etmeden ibadetlerini yerine getirebilecektir.

İş Kanunu m. 22 uyarınca iş sözleşmesinin eki niteliğinde olan personel yönetmeliğince veya işyeri uygulamalarıyla tespit edilen çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapabilmesi için işverenin değişikliği işçiye yazılı olarak bildirmesi gerekir. Değişikliğin geçerli olabilmesi işçinin altı iş günü

içinde yazılı olarak kabul etmesi şartına bağlıdır. Bu durumda iş sözleşmesi niteliğindeki belgelerde yer alan ibadet hakkına ilişkin düzenlemeler de uygulamada oldukça etkin olabilir. İşçinin ibadet hakkını sorunsuz olarak yerine getirmesini sağlayabilir.

c. Toplu İş Sözleşmesinde İbadet Hakkına Yer Verilmesi

Toplu iş sözleşmeleri ile kanunun öngördüğü asgari koşulların üstünde, işçi yararına hükümler düzenlenebilir. Tarafların karşılıklı hak ve borçlarına ilişkin hükümlere, toplu iş sözleşmelerinde yer verilebilir. İbadet hakkının, toplu iş sözleşmelerinin borç doğuran hükümleri içerisinde düzenlenmesine bir engel yoktur. İbadet hakkına ilişkin hüküm, taraf işveren veya işveren sendikası için bağlayıcı olacaktır.

Toplu iş sözleşmeleri, hukuk kaynağı olarak iş sözleşmelerinden önce gelir. Toplu iş sözleşmesine aykırı iş sözleşmesi yapılamaz. Bu sebeple ibadet hakkının toplu iş sözleşmesinde düzenlenmesi, hakkın kullanımını oldukça etkin hale getirecektir.

d. İŞÇİNİN İBADET HAKKININ İŞİN DÜZENLENMESİ AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

4857 Sayılı İş Kanunu'nun "işin düzenlenmesi" başlıklı dördüncü bölümünde çalışma süresinin tanımına yer verilmemiştir. Ancak 66. maddede çalışma süresinden sayılan hallere yer verilmiştir. Çalışma süresinin tanımına "İş Kanunu'nun Çalışma Sürelerine İlişkin Yönetmeliğin" 3. maddesinde yer verilmiştir. İlgili madde uyarınca "çalışma süresi, işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süredir. İş Kanunu'nun 66'ncı maddesinin birinci fıkrasında yazılı süreler de çalışma sürelerinden sayılır." (Süzek, 2018, s.778-779; Sümer, 2018, s.139-140; Akyiğit, 2018, s.391-392; Narmanlıoğlu, 2014, s.618; Korkmaz ve Alp, 2017, s.267 vd.; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, 2017, s.267; Senyen-Kaplan, 2018, s.355-356; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2017, s.631 vd.; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, 2018, s.343 vd.). Dolayısıyla yönetmelikte belirtilen çalışma süresinin tanımı ve İş Kanunu m. 66 göz önünde bulundurulduğu zaman, işçinin mesai saatleri içerisinde ibadet hakkını yerine getirdiği süre çalışma süresinden sayılamaz. Ancak işçi ve işveren, sözleşmeler yolu ile işçinin ibadet hakkını geçirdiği sürenin çalışma süresinden sayılacağı hususunda anlaşabilir.

İşçinin ibadet hakkı açısından değerlendirilmesi gereken bir diğer husus ise ara dinlenmeleridir. Nitekim 4857 Sayılı İş Kanunu m. 68 uyarınca "Günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlamak suretiyle" işveren tarafından ara dinlenmesi tanınacağı

ifade edilmiştir (Süzek, 2018, s.814; Sümer, 2018, s.156; Akyiğit, 2018, s.430-431; Korkmaz ve Alp, 2017, s.293-294; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, 2017, s.321-322; Senyen-Kaplan, 2018, s.383 vd.; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2017, s.673 vd.; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, 2018, s.375). İşçi, ara dinlenmesi için belirlenen süreyi, işin veya işyerinin özelliği herhangi bir sakınca veya güçlük doğurmadıkça, dilediği gibi işyerinde veya işyeri dışında da kullanabilecektir (Süzek, 2018, s.815; Sümer, 2018, s.157; Akyiğit, 2018, s.433; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, 2017, s.323; Senyen-Kaplan, 2018, s.384; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2017, s.675; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, 2018, s.376). Dolayısıyla işçi, kendisine ara dinlenmesi olarak tanınan süreyi ibadet hakkını kullanarak geçirebilecektir. İşveren tarafından işin özelliklerine uygun ise, işçiye tanınan ara dinlenmeleri işçinin ibadet hakkını yerine getirebileceği şekilde düzenlenebilir. Hatta ibadet hakkı, işçinin kişiliğini ilgilendiren temel haklardan olduğundan, işin niteliğine ve özelliklerine de aykırı olmadıkça, işverenin işçi için böyle bir düzenleme yapması dürüstlük kurallarının gereğidir. 4857 Sayılı İş Kanunu m. 68/son uyarınca ara dinlenmelerinde geçirilen süre, çalışma süresinden sayılmaz ancak işçi ve işverenin bunun aksini kararlaştırabilmesi ise mümkündür (Narmanlıoğlu, 2014, s.676; Akyiğit, 2018, s.433; Süzek, 2018, s.815; Korkmaz ve Alp, 2017, s.294; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, 2017, s.322; Senyen-Kaplan, 2018, s.383; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2017, s.674-675).

e. İBADET HAKKI UYUŞMAZLIKLARINDA YAPTIRIMLAR

a. İşverenin Eşit Davranma Borcu ve Ayrımcılık Tazminatı

İş hukuku açısından işverenin eşit davranma borcunun temel dayanaklarını, Anayasa m. 10 ve 4857 Sayılı İş Kanunu m. 5 teşkil etmektedir (Süzek, 2018, s.451; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, 2018, s.196; Sümer, 2018, s.91; Senyen-Kaplan, 2018, s.236; Korkmaz ve Alp, 2016, s.175). Anayasa m. 10 uyarınca: *"Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin eşittir."* Yine 4857 Sayılı İş Kanunu'nun m. 5/1 uyarınca: *"İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz."* Kanun koyucu, her iki düzenlemede de din ve mezhep sebebiyle ayırım yapılamayacağını belirtmiştir. Bu sebeple işçiye, din ve vicdan özgürlüğünün bir uzantısı olan ibadet hakkı konusunda da ayırım yapılamayacaktır.

İşverenin eşit davranma borcu, kural olarak mutlak nitelikte değildir. Eşit davranma borcu, aynı durum ve düzeydeki işçiler arasında söz konusudur. Dolayısıyla işveren, işçilerin yaptığı iş, uzmanlık alanları, eğitim durumları

gibi objektif kriterleri baz alarak işçiler arasında farklı düzenlemeler yapabilir. Bu durum eşit davranma borcuna aykırılık teşkil etmez (Süzek, 2018, s.453-454; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, 2018, s.194; Akyiğit, 2018, s.235; Sümer, 2018, s.92; Tunçomağ ve Centel, 2016, s.142; Korkmaz ve Alp, 2016, s.175; Narmanlıoğlu, 2014, s.327-328). Ancak dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere işverenin ayırım yapma yasağı ise mutlak niteliktedir. Dolayısıyla işveren, bu sebeplere dayalı olarak iş ilişkisi devam ederken veya sona ererken ayrımcılık yapmamak zorundadır (Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, 2018, s.195; Sümer, 2018, s.93; Korkmaz ve Alp, 2016, s.175; Narmanlıoğlu, 2014, s.325).

6701 Sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun 6. maddesi uyarınca iş ilanı, işyeri, çalışma şartları, mesleki rehberlik, mesleki eğitim ve yeniden eğitimin tüm düzey ve türlerine erişim, meslekte yükselme ve mesleki hiyerarşinin bütün düzeylerine erişim, hizmet içi eğitim sosyal menfaatlerde bilgilenme, başvuru, seçim kriterleri, işe alım şartları, çalışma ve çalışmanın sona erdirilmesinde ayrımcılık yapılamayacaktır (Senyen-Kaplan, 2018, s.241; Sümer, 2018, s.93; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, 2018, s.203; Süzek, 2018, s.471-472). Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun m. 17/1 uyarınca ayrımcılık yasağı ihlalinden zarar gördüğünü iddia eden gerçek veya tüzel kişiler Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu'na başvurabileceklerdir. Ancak Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu, İş Kanunu m. 5 uyarınca gerçekleşen ayrımcılık iddiaları ile ilgili ayrı bir düzenlemeye yer vermiştir. Şöyle ki; Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu m. 17/5 uyarınca: *"4857 Sayılı Kanun'un 5. maddesi kapsamına giren ayrımcılık iddialarına ilişkin başvurular, 4857 Sayılı Kanun ve ilgili mevzuatında belirtilen şikâyet usulleri incelendikten sonra herhangi bir yaptırım kararı alınmadığı hallerde yapılabilir."* (Sümer, 2018, s.94; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, 2018, s.204; Süzek, 2018, s.473 vd.; Akyiğit, 2018, s.201-202; Senyen-Kaplan, 2018, s.243).

Kanun koyucu İş Kanunu m. 5'te iş ilişkisinde eşit davranma borcundan bahsettiği için, işe almalar açısından eşit davranma yükümlülüğünün İş Kanunu m. 5 kapsamında değerlendirilemeyeceği doktrinde ifade edilmektedir (Süzek, 2018, s.454; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, s.167; Centel, 1988, s.140; Baysal, 2010, s.65; Tuncay, 1982, s.153-154; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, 2018, s.197-198; Korkmaz ve Alp, 2016, s.176). Nitekim bu görüşe paralel şekilde İş Kanunu m. 5/6 hükmünde iş ilişkisinde ve sona ermesinde eşit davranma ilkesine aykırı davranıldığı takdirde uygulanacak olan yaptırımdan bahsedilmektedir (Süzek, 2018, s.454-455). İş Kanunu'nda iş ilişkisi sırasında ve iş ilişkisinin sona ermesinde, ayrımcılık yasağı ele alınmış ve yaptırımına yer verilmiştir. İş sözleşmesinin kurulması sırasında; yani işçinin işe alınması sırasında ise genel hükümler uygulanacaktır. İşçi, işe

alınması sırasında doğruluk kaidelerine uymayacak bir biçimde ve objektif kriterlere dayanmadan, ibadet özgürlüğü sebebi ile ayrımcılığa tabi tutulursa sözleşme görüşmelerinden kaynaklanan sorumluluk söz konusu olacaktır. İşçi, culpa in contrahendo hükümlerine dayanarak tazminat talep edebilecektir.

İş Kanunu m. 5 uyarınca işveren, iş ilişkisinde ve sona ermesinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı işçiler arasında ayrımcılık yapıyor ve eşit davranma ilkesini çiğniyor ise işçi dört aya kadar olan ücreti tutarındaki uygun bir tazminat ve yoksun bırakıldığı hakları işvereninden talep edebilecektir (Süzek, 2018, s.465 vd.; Senyen-Kaplan, 2018, s.244; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, 2018, s.200-201; Sümer, 2018, s.91-92; Tunçomağ ve Centel, 2016, s.146; Korkmaz ve Alp, 2016, s.176; Narmanlıoğlu, 2014, s.330). İşçi eğer şartlar mevcut ise kişilik haklarına aykırı davranılması sebebiyle maddi ve manevi tazminat davası da açabilecektir (Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, 2018, s.200).

İş Kanunu m. 5/son hükmüne göre, m. 5/1 uyarınca ayrımcılık yapıldığını ispat yükü işçi üzerindedir. Ancak işçi ayrımcılığın varlığını güçlü bir şekilde gösteren bir durumu ortaya koyabilmişse, bu durumda işverenin ayrımcılığın söz konusu olmadığını ispatlaması gerekecektir (Süzek, 2018, s.70; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, 2018, s.201-202; Sümer, 2018, s.92; Senyen-Kaplan, 2018, s.244; Tunçomağ ve Centel, 2016, s.146; Korkmaz ve Alp, 2016, s.177; Narmanlıoğlu, 2014, s.330).

Eğer işçi, İş Kanunu 5. madde hükmü uyarınca, kanunda belirlenen usulleri deneyerek, işveren aleyhine herhangi bir yaptırım kararı alamamış ise, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu m. 17/5 uyarınca Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu'na başvurabilecektir.

b. İşveren Açısından Haklı ya da Geçerli Nedenle Fesih

İş Kanunu, işveren açısından haklı nedenle feshe ve bildirimli yani geçerli nedenle feshe yer vermiş bulunmaktadır. İş Kanunu m. 25 uyarınca “sağlık sebepleri”, “ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve durumlar”, “zorlayıcı sebepler” ve “işçinin gözüaltına alınması ve tutuklanması” sebepleriyle işveren, iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce ya da bildirim süresi beklemeksizin derhal feshedebilecektir (Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, 2018, s.222-223; Sümer, 2018, s.114 vd.; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2017, s.538 vd.; Narmanlıoğlu, 2014, s.436 vd.; Akyiğit, 2018, s.290 vd.; Senyen-Kaplan, 2018, s.309 vd.; Süzek, 2018, s.679 vd.; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, 2017, s.239 vd.; Korkmaz ve Alp, 2017, s.231 vd.).

İşçinin ibadet hakkını yerine getirmesinin, işveren açısından haklı nedenle feshe vücut verip vermeyeceği meselesi, kanunda haklı nedenle fesih sebepleri arasında gösterilen ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve durumlar çerçevesinde değerlendirilebilir. Çünkü kanun koyucu ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan durumlar başlığı altında birtakım örnekler yer vermiş, bunu sınırlandırmak güç olacağından benzeri durumlar demıştır (Sümer, 2018, s.115; Korkmaz ve Alp, 2017, s.232-233; Süzek, 2018, s.681; Akyiğit, 2018, s.297). İşçinin çalışma süresi içinde ibadetlerini yerine getirmesi bu çerçevede tartışılabilir. İşçi, iş görme borcunu aksatmadan, işvereni herhangi bir zarara uğratmadan, sadakat yükümlülüğüne aykırı davranmadan ve dürüstlük kurallarına uygun bir şekilde ibadet hakkını yerine getirmekte ise işverenin haklı nedenle feshinden bahsetmek mümkün değildir. Eğer işveren herhangi bir somut gerekçe göstermeden dürüstlük kurallarına aykırı olarak İş Kanunu m. 25 uyarınca işçi, mesai saatlerinde ibadet hakkını yerine getiriyor diye iş sözleşmesini feshetmişse, haksız bir fesih söz konusudur. Çünkü herhangi bir haklı neden olmaksızın ya da haklı neden ispatlanmaksızın veya haklı feshle alakalı hak düşürücü sürelerle uyulmaksızın gerçekleştirilen fesih haksız fesih olarak ifade edilmektedir (Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, 2018, s.249-250; Sümer, 2018, s.124; Senyen-Kaplan, 2018, s.320 vd.; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2017, s.577 vd.; Narmanlioğlu, 2014, s.469 vd.; Akyiğit, 2018, s.317 vd.; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, 2017, s.249; Süzek, 2018, s.711 vd.; Korkmaz ve Alp, 2017, s.243 vd.)

Haksız bir fesih gerçekleşmişse, sözleşmenin belirli süreli ya da belirsiz süreli olması, işçinin iş güvencesinden yararlanıp yararlanmadığı meselelerine bakılarak, işçi işverenden birtakım tazminat taleplerinde bulunabilir (Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, 2018, s.250 vd.; Sümer, 2018, s.124 vd.; Korkmaz ve Alp, 2017, s.244 vd.; Süzek, 2018, s.711 vd.; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, 2017, s.247 vd.; Akyiğit, 2018, s.317 vd.; Narmanlioğlu, 2014, s.469 vd.; Senyen-Kaplan, 2018, s.320 vd.)

İşçi, ibadetlerini yerine getirirken, doğruluk ve bağlılığa uymayan bir tavır içinde ise işverenin haklı nedenle feshi söz konusu olabilir. İşveren, ibadet hakkını yerine getirirken ahlak ve iyiniyet kurallarına uymadığı için işçinin sözleşmesini haklı nedenle feshetmişse ve bu fesih konusunda haklı ise işçiden genel hükümler uyarınca, şartları mevcutsa maddi veya manevi tazminat talebinde bulunabilir (Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2017, s.576-577; Senyen-Kaplan, 2018, s.319-320; Narmanlioğlu, 2014, s.469; Akyiğit, 2018, s.356; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, 2017, s.250-251; Süzek, 2018, s.710-711; Korkmaz ve Alp, 2017, s.242; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, 2018, s.226-227; Sümer, 2018, s.124).

Bildirimli yani geçerli nedenle fesih kavramı ise belirsiz süreli bir iş sözleşmesini, taraflara belirli bir sürenin sona ermesi ile birlikte serbestçe sona

erdirme imkânı veren bir yöntemdir (Senyen-Kaplan, 2018, s.261; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2017, s.418; Sümer, 2018, s.99; Narmanlioğlu, 2014, s.351-352; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, 2018, s.258; Korkmaz ve Alp, 2017, s.190-191; Süzek, 2018, s.518; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, 2017, s.184; Akyiğit, 2018, s.256). Kural olarak bildirimli fesihte, fesih için geçerli bir sebep bildirilmesi gerekmemektedir. Ancak İş Kanunu işçinin korunması ilkesi gereği bazı durumlarda bildirimli feshin gerçekleşmesi için ekstra şartlar aramaktadır (Senyen-Kaplan, 2018, s.261; Sümer, 2018, s.102 vd.; Korkmaz ve Alp, 2017, s.200 vd.; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, 2018, s.278 vd.; Narmanlioğlu, 2014, s.494 vd.; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2017, s.437 vd.; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, 2017, s.196 vd.; Süzek, 2018, s.550 vd.). Nitekim İş Kanunu m. 18 uyarınca; *“otuz veya daha fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.”* Doktrinde İş Kanunu m. 18 kapsamında olan işçilerin iş güvencesi kapsamında olduğu ve bu işçilerin iş sözleşmesinin bildirimli feshinin söz konusu olabilmesi için geçerli neden bildirmek gerektiği; bu madde kapsamı dışındaki işçilerin ise iş güvencesi kapsamı dışında kaldığı ve bildirimli fesih için geçerli bir nedene ihtiyaç bulunmadığı kabul edilmektedir (Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2017, s.439 vd.; Sümer, 2018, s.100; Süzek, 2018, s.519-520; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, 2017, s.184-185; Narmanlioğlu, 2014, s.357; Korkmaz ve Alp, 2017, s.1901-91; Senyen-Kaplan, 2018, s.261-262).

İşverenin iş güvencesi kapsamında olan işçinin iş sözleşmesini bildirimli fesih yoluyla feshedebilmesi için işçinin feshe neden olduğu düşünülen davranışının *“iş görme borcunu ve işyerinin normal yürüyüşünü olumsuz etkiliyor.”* olması gerekmektedir (Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2017, s.465; Sümer, 2018, s.105; Narmanlioğlu, 2014, s.512-513; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, 2018, s.283; Korkmaz ve Alp, 2017, s.207; Senyen-Kaplan, 2018, s.280). İş güvencesi kapsamında bulunan bir işçinin ibadet hakkını yerine getirmesinin, işveren açısından geçerli fesih sebebi olabilmesi için, bu davranışın iş görme borcunu ve işyerinin normal yürüyüşünü olumsuz etkiliyor olması, davranışın ileride de devam edeceği hususunda bir öngörünün söz konusu olması ve işverenin dürüstlük kuralları gereği fesihten önce elinden gelen bütün yollara başvurması gerekmektedir. Önemle belirtmek gerekir ki, m. 18/3-d uyarınca; *“ırk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler”* fesih için geçerli sebep teşkil etmeyecektir.

İşveren, ibadet hakkı gerekçesiyle iş sözleşmesini feshederse, işçi genel hükümler çerçevesinde hakkını arayabilir. Arabuluculuk yöntemi ile uzlaşmaya varılmazsa, iş mahkemesinde dava açmalıdır (İş Kanunu m.20/1).

Böyle bir davada feshin geçerli sebebe dayandığı ve Kanun'da öngörülen yönetim uygun davranıldığını ispat yükümlülüğü işverenin üzerindedir (İş Kanunu, m.20/2). Mahkeme işçi lehine karar verirse, işçi kanundan doğan haklarını kullanabilir. İşe başlamak için işverene başvurabilir. Ücret ve diğer haklarını talep edebilir (İş Kanunu m.21/3).

İşveren bildirimli fesih ile iş güvencesi kapsamında olmayan işçinin işine son vermiş ve bu son verme durumu hakkın kötüye kullanılması niteliğinde ve dürüstlük kurallarına aykırı ise, bu feshe doktrinde kötüniyetli fesih denilmektedir (Sümer, 2018, s.111; Narmanlıoğlu, 2014, s.392 vd.; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, 2018, s.272 vd.; Süzek, 2018, s.537 vd.; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, 2017, s.191 vd.; Senyen-Kaplan, 2018, s.270 vd.; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2017, s.440 vd.). İşveren, yönetim hakkını kötüye kullanarak ve eşit davranma borcunu ihlal ederek, dürüstlük kuralına aykırı bir şekilde işçi sırf ibadet hakkını yerine getiriyor diye sözleşmesini bildirimli fesih yolu ile feshetmişse; işçi işverenden, bildirim sürelerine ilişkin ücretin üç katı tutarında bir tazminat talep edebilecektir.

c. İşçi Açısından Haklı ya da Geçerli Nedenle Fesih

İşçinin ibadet hakkı, özel bir hükümle düzenlenmiş ve işveren bu hükmü uygulamıyor ise, İş Kanunu m. 24/2-f uyarınca işçi iş sözleşmesini bildirimlessiz yani haklı nedenle feshedebilecektir (Sümer, 2018, s.118; Senyen-Kaplan, 2018, s.308; Korkmaz ve Alp, 2017, s.231; Akyiğit, 2018, s.285 vd.; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, 2017, s.238; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, 2018, s.236; Narmanlıoğlu, 2014, s.433). İşçi açısından bir diğer bildirimlessiz fesih hakkı, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallerdir. Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller sınırlı sayıda değildir ve her somut olayda ayrı ayrı değerlendirilmelidir (Sümer, 2018, s.115; Çelik, 2009, s.256-257; Odaman, 2006, s.878; Narmanlıoğlu, 2014, s.424; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, 2018, s.229; Süzek, 2018, s.679; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, 2017, s.233; Akyiğit, 2018, s.277; Korkmaz ve Alp, 2017, s.229; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, 2018, s.306; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2017, s.542 vd.). Bu durumda işçinin ibadet hakkının engellenmesinin, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller arasında olup olmadığını değerlendirmek gerekir. Bildirimlessiz feshe ilişkin diğer kanuni şartların da bulunması kaydıyla, işçi sadakat yükümlülüğü ve dürüstlük kuralları çerçevesinde hareket ediyor; ancak işveren işçisinin ibadet etme özgürlüğüne engel oluyorsa, bu işçi açısından bir haklı nedenle, bildirimlessiz fesih sebebi olabilir. Yargıtay, işçinin hac ibadetini yerine getirmek maksadıyla ücretsiz izin alarak yurt dışına çıkmasına müsaade etmeyen işverenin davranışını, İş Kanunu m. 24-25 kapsamında ahlak kurallarına uygun olmayan bir davranış olarak değerlendirmiş; işverenin işçiyi

gözetme borcunun ihlal edildiğine karar vermiştir (Yargıtay 9. HD, E.2014/664, K.2014/4313, 12.02.2014).

İşçinin iş sözleşmesini haksız feshi söz konusu olur ise iş sözleşmesinin belirli veya belirsiz süreli olmasına göre, bu durum işverene birtakım kanuni yollara başvurma ve tazminat isteme imkânı sağlayabilecektir (Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, 2018, s.254-255; Sümer, 2018, s.125-126; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2017, s.577-578; Senyen-Kaplan, 2018, s.330-331; Korkmaz ve Alp, 2017, s.244-245-246; Akyiğit, 2018, s.317-319; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, 2017: s.249-250; Sümer, 2018, s.717-718; Narmanlıoğlu, 2014, s.469 vd.; Narmanlıoğlu, 2014, s.348).

İşçi, iş güvencesi kapsamında olup olmadığına bakılmaksızın ve herhangi bir geçerli sebep bildirmeden, bildirim sürelerine uyararak belirsiz süreli iş sözleşmesini feshedebilir (Sümer, 2018, s.102; Narmanlıoğlu, 2014, s.360; Süzek, 2018, s.522). İşçinin ibadet hakkının ihlali sebebiyle gerçekleştirdiği fesih ile diğer fesih sebepleri aynı hükümlere tabidir.

f. NAMAZ İBADETİ HAKKINA İLİŞKİN UYGULAMALAR

a. Genel Olarak

Namaz ibadeti, kelime-i şehadetten sonra İslam dininin temeli olarak kabul edilmektedir. İslam anlayışına göre buluşa ermiş ve temyiz kudretine sahip her Müslüman, namazın yükümlüsüdür. Namaz ibadeti içerisinde özellikle farz namaz yükümlülüğü önceliklidir. Çünkü İslam hukukunda farz, yapılması kesinlikle istenen fiilleri ifade eder. İslam hukukçuları, farzın mazeretsiz olarak terk edilmesini fasıklık sebebi olarak ifade etmişlerdir (Dönmez, 1995, c.12, s.184). Müslüman bir birey için günlük beş vakit namazın farzı ile Cuma namazı, farz namazlardandır. Vacib ve nafil olarak ifade edilen namazlar da vardır (Akseki, 1963, s.135). İşçinin işyerinde yerine getirmek zorunda olabileceği ibadet namaz ibadeti olarak görünmektedir. Müslüman bir işçi için günlük beş vakit namaz ve Cuma namazı, namaz ibadeti içerisinde önemlidir. Çünkü farz namazlar, İslam dininin yapılmasını kesinlikle istediği ibadetler arasında yer alır ve genellikle çalışma saatleri ile çakışması söz konusudur.

İşverenin izin vermesi durumunda çalışma saatleri içinde nafil namaz kılınmasına da bir engel yoktur. Ancak nafil namazları hukuken ibadet özgürlüğü içinde değerlendirmek mümkün değildir. Çünkü nafil ibadetler için zaman ve mekân sınırı yoktur. İşçi nafil ibadetini işyerinde yerine getirmek zorunda değildir. Ancak işçi, farz namazı çalışma saatleri içerisinde ifa etmek zorunda kalabilir. Bu durumda işçinin namaz ibadeti hakkının, hukuki çerçevede ele alınması ve değerlendirilmesi gereklidir.

b. Günlük Namaz İbadetine İlişkin Uyuşmazlıklar

Günlük beş vakit namaz ibadetinin en fazla üç vakti çalışma süresi içinde kabılabilir. Namaz vakitleri mevsimlere göre değiştigiinden mesai süresi içindeki farz namaz sayısı ikiye veya bire inebilir. İşçi namazlarını çalışma saatleri dışında, ara dinlenmelerinde ifa ettiğinde veya işveren kendisine izin verdiğinde uyuşmazlık ortaya çıkmaz. İşverenin veya temsilcisinin, mesai saatleri içinde işçiye vereceği izinler, işverenin yönetim hakkı kapsamındadır. Bu sebeple, sorunun ilk çözüm yolu işverenin yönetim hakkı kapsamında izin vermesidir.

İslam hukukçuları da günlük namazlara ilişkin kendi açılarından çözümler bulmaya çalışmışlardır. Bu çözümler namazların birleştirilmesi veya kaza edilmesi şeklindedir. Hanbeli hukukçular bu konuda müsamahakâr davranmışlar ve işçinin durumunu birleştirme ve kaza şartı olarak kabul etmişlerdir. Hanefi hukukçular ise işçinin durumunu özür kabul etmeseler de zaruret halinde diğer mezheplerin görüşünün taklit edilebileceğini kabul etmişlerdir (Akgündüz, 1990, s.108-109; Yazıcıoğlu vd., 2006, 169). Bu çözüm, işverenin izin vermemesi durumunda söz konusu olabilecek bir çözümdür. İşçi namazları birleştirmek veya kaza etmek istemeyebilir. Almanya'nın Hannover kentinde, namazlarını kazaya bırakmak istemeyen bir işçi, açtığı davayı kazanmıştır. Mahkeme, ibadetin belirli bir vakitte yerine getirilmesi gerekliyse işçinin bu hakkı vardır demiştir (<http://www.neu-epresse.de/Hannover/Meine-Stadt/Gebetspause-auch-auf-dem-Bau-erlaubt>). Bu durumda işin niteliği dikkate alınarak, tarafların karşılıklı borçları gözetilerek bir çözüme ulaşmak gerekir. İşin niteliği de çözüme ulaşılmasında etkilidir. İslam hukukçuları, konuyla ilgili hadisleri dikkate alarak, işlerinin başından ayrılmaları mümkün olmayan ve yer altında çalışan işçilerin namazlarını birleştirebileceklerini kabul etmişlerdir (Memiş, 2005, s.173-174).

Günlük namaz ibadetine ilişkin önemli çözüm yollarından biri de ibadetin ara dinlenmesi içinde ifa edilmesidir. Yargıtay, fazla mesai hesabına ilişkin kararında, namaz vakitlerinin ara dinlenmesi sayılmadan yapılan fazla mesai hesabının hatalı olduğuna karar vererek, bozma sebebi saymıştır. Kararda, mevsim durumuna göre, öğle namazlarının öğle tatiline denk gelip gelmediğinin, akşam namazlarının mesai saati içinde kalıp kalmadığının tespiti istenmiştir (Yargıtay 7. HD, E.2014/19591, K.2015/13315, 30.06.2015). Yargıtay'ın vermiş olduğu bu karardan yola çıkarak, işçinin ara dinlenmesi sürelerini kullanabileceği zamanlara denk gelen vakit namazlarını bu ara dinlenme süreleri içerisinde kılması, işçinin sadakat yükümlüğüne uygun bir davranış şeklidir. Ancak ara dinlenmesi sürelerine denk gelmeyen namaz vakitleri açısından ise işverenin işçiyi gözetme yükümlülüğü devreye girmelidir. Böyle

bir durumda işçinin sadakat yükümlülüğü ile Anayasa'da düzenlenmiş ibadet hürriyeti karşı karşıya gelmektedir (Dulay, 2016, s.273). Bu durumda işçinin ibadetini, iş görme borcunun ifasını engellemeyecek biçimde yerine getirmesine, işveren tarafından izin verilmesi isabetli olacaktır. İşverenin böyle bir durumda işçinin anayasal bir hakkı olan ibadet hürriyetini yerine getirmesini tamamen engellemesi, buna imkân tanımaması işçinin kişilik haklarına müdahale ve işçiyi gözetme borcunun ihlaline sebep olacaktır. Çünkü işçinin sadakat yükümlülüğünün çerçevesini işverenin menfaatleri ve işçinin Anayasa'dan kaynaklanan temel hak ve özgürlükleri oluşturmaktadır (Dulay, 2016, s.270).

İşverenin yönetim hakkına dayanarak izin vermesi, bireysel veya toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılması söz konusu olsa da işçi, temel yükümlülüğü olan iş görme ödevini aksatmamalıdır. İbadetlerini yerine getirirken sadakat yükümlülüğüne aykırı davranmamalıdır. İbadetini mümkün olan en kısa sürede yerine getirmelidir. İslam hukukçuları bu hususa dikkat çekmişlerdir. Hatta ibadet süresinin, çalışma süresinden sayılmayacağını belirtmişlerdir. Çalışma süresinden sayılmasa dahi namaz ibadetinin ve abdest gibi hazırlıkların en kısa sürede yapılması gerektiğini ifade etmişlerdir (İbn Abidin, c.6, s.70).

Günlük namaz ibadetine ilişkin bir diğer ayrıntı namazların cemaatle kılınmasına ilişkindir. Cuma namazından farklı olarak günlük namazlar için işyeri dışına çıkılması zorunlu değildir. Bu sebeple hakkın kapsamı içinde yer almaz. İşyeri içinde de işverenin izin vermesi durumunda namazların cemaatle ifası söz konusu olabilir. Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığı da Cuma namazına ilişkin yayınladığı 2016/I sayılı genelgeden sonra öğle ve ikindi namazlarına ilişkin yapılan izin başvurusunu, bu namazların işyerinde kılınabilmesi gerekçesiyle reddetmiştir (<http://www.posta.com.tr/bes-va-kit-namaz-izni-talebine-ret-haberi-1292322>). İslam hukukçuları da cemaatle namaz daha uzun süreleri gerektirdiğinden, çalışmayı cemaatle namaz kılma yönünden bir zaruret hali kabul etmişlerdir (Heytemi, c.2, s.482'den aktaran Akgündüz, 1990, s.106).

İşçi, günlük namaz ibadetini, sadakat yükümlülüğünü ihlal etmeden, dürüstlük ve iyiniyet kuralları çerçevesinde ifa etmelidir. İşveren de işçinin kişiliğinin korunmasına ve eşit davranma borçlarına göre hareket etmeli, yönetim hakkını iyi niyet gözeterek kullanmalıdır. Günlük namaz ibadetine ilişkin, bireysel ve toplu iş sözleşmelerine hükümler konulması da mümkündür. Uyuşmazlıklar, işin niteliği, işyeri uygulamaları ve iş hukuku kaynakları değerlendirilerek çözümlenmelidir.

c. Cuma Namazı İbadeti Hakkı

Cuma namazı haftada bir defa kılınan bir namazdır. Kitap, sünnet ve icma ile farz olduğu kabul edilmiştir (Ceride-i İlmiyye Fetvaları, s.7). Cuma namazı, özelliği gereği toplu olarak, camide ifa edilebilmektedir. İslam hukuku açısından Cuma namazı kılınan yerin herkese açık olması gereklidir (Akseki, 1963, s.172). Bu sebeple işçilerin Cuma namazı için işyeri dışına çıkmaları gerekmektedir. Bu husus, Cuma namazını işçi işveren arasında bir uyumsuzluk haline getirebilmektedir.

Hanefi hukukçular Cuma namazı konusunda iki görüş ortaya koymuştur. Daha az tercih edilen görüşe göre işveren Cuma namazı için işçiye izin veremeyebilir. Baskın görüşe göre ise işveren, işçinin Cuma namazına gitme hakkını engelleyemez. Ancak namaz için ayrılan süre bir günün dörtte birinden fazla ise ücretten kesinti yapılabilir. Daha kısa sürüyor ise ücretten kesinti de yapılamaz (Fetava-i Hindiyeye, c.1, s.481; İbn Abidin, c.2, s.154; c.6, s.70; c.5, s.59; Akgündüz, 1990, s.105).

Bazı İslam hukukçuları, işçiyle iş sözleşmesi yapıldığında, kararlaştırılmasa bile, Cuma günlerinin örfen işçinin dinlenme günü olduğunu ifade etmişlerdir (Fetava-i Hindiyeye, c.9, s.382). Bu görüş Cuma günlerinin örfen tatil günü olarak belirlendiği bir döneme aittir. Günümüzde bu örfün ülkemiz genelinde devam ettiği söylenemez. Ancak AİHM, Kosteski – Makedonya Eski Yugoslavya Cumhuriyeti davasında, dini tatil gününde işe gitmeyen Müslüman başvurucuyu haklı bulmuştur. Bu kararda yerel mahkeme başvurucunun dini inancını ifşa etmediğini ifade etmiş, AİHM ise 9. madde gereği bireyin inancını ifşaya zorlanamayacağını belirtmiştir (Murdoch, 2012, s.20).

AİHM'in 9. madde çerçevesinde sağladığı korumanın kapsamına birlikte ibadet etme hakkının girdiği de kabul edilmektedir (Murdoch, 2012, s.24). Toplu halde yerine getirilebilen bir ibadet olan Cuma namazını bu kapsamda değerlendirmek mümkündür. Ancak bu değerlendirmeyi yaparken işyerinin ve işin gereklerini de dikkate almak gerekmektedir.

İşverenin işçinin Cuma namazına gitme hakkına engel olamayacağı kabul edilse de işin niteliği gereği bir engel söz konusu olabilir. Sağlık ve güvenlik gibi ara verilmesi sakıncalı işler, bu kabildendir. Bu takdirde işçi Cuma namazına gidemez (Elmalılı, s.4970; Karaman: <http://www.hayrettin-karaman.net/sc/00048.htm>). Bu durum işçi için de bir zaruret hali olacaktır.

İşçinin Cuma namazına gitme hakkını değerlendiren İslam hukukçuları genellikle işin aksamaması ve işverenin zarar görmemesi şartını öne sürmüştür. İşverenin izin vermemesi işçi için bir özür olduğundan, işçi işverenin tavırına uymalıdır (Akay, 2006, s.26). İşveren işçiye Cuma namazı konusunda izin vermezse ve işçi için işten atılma tehlikesi varsa, dini yükümlülük işverene ait olacaktır (Güvenç, 1998, c.1, s.183).

Karayolları Genel Müdürlüğü, Yol-iş Sendikası ile yapılan toplu iş sözleşmesinin 104. maddesinde Cuma günleri mesai saatinin Cuma namazına göre belirleneceğini düzenlemiştir. Bu düzenleme Danıştay tarafından kamu yararı olmadığı ve laiklik ilkesine ve dolayısıyla anayasaya aykırı olduğu gerekçesiyle iptal edilmiştir (Danıştay, E.1975/1993, K.1976/672).

Yine ülkemizde bir firmada çalışmakta olan işçi, şirket yöneticilerinin Cuma namazına gitmelerine müsaade etmediğini yönelik bir gazeteye açıklamada bulunduktan sonra, işvereni tarafından işten çıkarılmıştır. İşçi bu mağduriyetini BİMER'e bildirmiş, BİMER tarafından 4857 sayılı İş Kanunu'nda ibadet hakkı hakkında bir madde bulunmadığı, ibadet etme özgürlüğünün işverenin inisiyatifinde olduğuna dair işçinin kişilik haklarına ve Anayasa tarafından korunan ibadet hürriyetine mutlak müdahaleye müsaade eden hukuka aykırı bir cevabi yazı gönderilmiştir (<http://www.yeniakit.com.tr/haber/bimerden-skandal-cevap-36007.html>).

Yargıtay'ın 2011 yılında verdiği bir kararda, işçinin beş yıldan fazla süredir Cuma namazına gitmesine izin verilmiştir. İşveren, beş yıl sonra işçinin Cuma namazı için ayrılmasını, işyerinden izinsiz ayrılma kabul ederek yazılı savunma istemiştir. İşçi ise savunma vermemiş ve işe devam etmemiştir. Yargıtay, söz konusu olayda, beş yıldan fazla süre fiilen devam eden Cuma namazı izninin işyeri uygulaması olduğunu kabul etmiştir (Yargıtay 9. HD, E.2009/1344, K.2011/2352, 12.07.2011). Yüksek mahkemenin Cuma namazına izin verilmesi hususunun iş yeri uygulaması haline gelmesine ilişkin kararından yola çıkarak belirtmek gerekir ki, eğer bir işyerinde devamlılık gösteren şekilde ve düzenli olarak vakit namazı kılınmasına işveren tarafından müsaade ediliyorsa, bu uygulama iş yeri uygulaması haline gelmiştir ve işverenin bu durum üzerinde de tek başına değişiklik yapması mümkün değildir.

Yargıtay Cuma namazına ilişkin bir başka kararında, mekanik bakım görevlisi olarak iş yerindeki makinelerde arıza olduğunda müdahale eden işçiye izin verilmemesini haklı görmüştür. Kararda arızanın ne zaman çıkacağına bilinemeyeceği, işyerinde keyfiliğin olamayacağı, her isteyen işçinin izin talebinin yerinde görülmesinin işverenden beklenmeyeceği gerekçe gösterilmiştir (Yargıtay 9. HD, E.2014/36660, K.2015/3283, 26.02.2015). Konuya ilişkin bazı İslam hukukçularının görüşleri de Yargıtay'ın içtihadı ile aynı yöndedir. Güvenlik ve sağlık gibi hizmetlerde çalışanların Cuma namazına gitmemeleri gerektiğini bu hukukçular dile getirmiştir (Akgündüz, 1990, s.105). Yani işçinin Cuma namazına gidip gidemeyeceği belirlenirken işin niteliği de dikkate alınmalıdır.

Yargıtay Cuma namazına ilişkin olarak vermiş olduğu başka bir kararında, işçinin cuma namazına gitmesine işveren tarafından izin verilmemesinin bir ayrımcılık oluşturup oluşturmadığı dava konusu yapılmış, yüksek mahkeme tüm çalışanlara veya mavi yakalı çalışanlara izin verilip de, davacı işçiye izin

verilmemesi halinde eşit davranma borcuna aykırı davranıldığından bahsedilebileceği ama dava konusu olayda tüm mavi yakalı çalışanlara izin verilmemesinden bahisle bu durumun ayrımcılık meydana getirmediğine karar vermiştir (Yargıtay 9. HD, E.2015/8730, K.2017/1000, 31.01.2017) . Yargıtay bu kararıyla aynı gruba mensup olan işçilerden bir kısmına Cuma namazına gitmek için verilip aralarından bazılarını yasaklanmasının ayrımcılık oluşturacağını ancak işçilerden hiçbirine bu yönde bir izin verilmemesi halinin ayrımcılık teşkil etmeyeceğine karar vermiştir. Yargıtay'ın işçinin ibadet hürriyetine dolayısıyla kişilik haklarına işverenin yönetim hakkı çerçevesinde sınırsız müdahale hakkının bulunduğu yönünde emareler içeren bu Yargıtay kararı kanaatimizce isabetsizdir.

2016 yılının başında, başbakanlık tarafından bir genelge ile Cuma günleri öğle tatilinin ibadet hürriyetini engellemeyecek şekilde düzenlenmesi istenmiştir (<http://www.aksam.com.tr/guncel/isci-ve-memurlarda-cuma-namazı-sevinci/haber-479263>).

İş Kanunu'nda işçilerin kullanabileceği mazeret izinlerinin düzenlendiği Ek m.2'de Cuma namazına ilişkin bir düzenleme yoktur. Yargıtay kararları ışığında yorumladığımızda işçinin Cuma namazına gitmesi, işin durmasına veya yavaşlamasına sebep olarak işverenin zararına olacaksa, işveren izin vermeyebilir. Ancak bir zarar söz konusu değilse işveren, işçinin kişiliğinin korunması gibi genel hükümler çerçevesinde işçiye izin vermek durumundadır. Ancak burada da işveren tarafından Cuma namazına izin verilmesi hususu işçi tarafından suiistimal edilmemeli, sadakat yükümlülüğüne aykırı olarak kullanılmamalıdır. Nitekim Yargıtay işveren tarafından Cuma namazına gidilmesine izin verilen ve bunun için araç tahsis edilen işyerinde, bir işçinin Cuma namazına gidecek işçiler için tahsis etmiş olduğu araca binip Cuma vaktini kahvehanede geçirmesinin doğruluk ve bağlılığa uymayan bir davranış olduğunu kabul ederek, bu durumu işveren açısından haklı nedenle fesih sebebi olarak kabul etmiştir (Yargıtay 9.HD, E.2014/8250, K.2014/22224, 30.06.2014).

Cuma namazları ve diğer namazlar için bir diğer çözüm yolu ara dinlenmesidir. İş Kanunu'nun 68.maddesinde düzenlenen ara dinlenmesi, günlük çalışma süresi içinde işçiler için öngörölmüş asgari dinlenme süreleridir. Bu süreler asgari olarak belirlendiğinden kanunda belirtilen sürelerden daha uzun ara dinlenmeleri öngörülebilir. Hatta ilgili maddede ara dinlenmeleri düzenlenirken o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanır demiştir. Bu durumda, ara dinlenmeleri cuma günü için biraz daha uzun süreli belirlenebilir. Diğer günler de namaz vakitlerine göre ayarlanabilir.

g. İŞYERİNDE İBADETHANE BULUNMASI

İş hukuku mevzuatımızda, işçilerin namaz ibadetlerini yerine getirebilmelerini sağlamak maksadıyla işyerlerinde ibadethane bulundurulmasına dair herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Toplu iş sözleşmesi ile böyle bir talepte bulunulması, ibadethane bulunmasının şart olarak ileri sürülmesi mümkündür. Bireysel ve toplu iş sözleşmelerinde de herhangi bir hüküm bulunmadığında genel hükümlere göre bir değerlendirme yapmak gerekir.

Namaz kılmasına izin verilmediği için işyerinden ayrılmak durumunda kalan işçiler vardır. İşyerinin yapısının uygun olmadığı, kapalı bölümlerinin bulunmadığı işyerlerinde namaz ibadeti daha çok sorun teşkil etmektedir. Bu sorunun çözümü de ibadethane sağlanmasıdır (Bilgi, 1990, s.119-120).

İşçinin işyerinde dini ibadetlerini yerine getirebilmesi Uluslararası İş Örgütü'nün belirttiği insana yakışır iş kavramının bir gereğidir (Yıldırım, 2016: s.1018). İşyerinde bir ibadethane bulundurulması, Türk Medeni Kanunu'nun 2. maddesindeki dürüstlük kuralı çerçevesinde değerlendirildiğinde, bu borcun kapsamı içerisinde bulunacağını söylemek mümkündür. İşyerinde bir ibadethane bulundurulması zorunluluğu, Anayasa tarafından da koruma altına alınan ibadet hürriyeti de göz önüne alınarak, işverenin dürüstlük ilkelerine uygun bir çalışma ortamı sağlama yükümlülüğü ve işçiyi koruma ve gözetme borcu çerçevesinde değerlendirilebilir.

İşverenin işçiyi gözetme borcunun bir yansıması olarak işveren, dürüstlük ilkelerine uygun bir çalışma ortamı sağlama yükümlülüğü altındadır (Dulay, 2016, s.267; Kaplan, 2003, s.3; Ekmekçi, 2005, s.3705). Gebe veya Emziren Kadınların Çalışma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmeliğin 13. maddesinde, kadınlara yönelik benzer düzenlemeler vardır. İşyerinde 100-150 kadın çalışan bulunması halinde emzirme odası, 150'den fazla kadın çalışan bulunması durumunda kreş açılması zorunlulukları getirilmiştir. İşverenin işçiyi koruma ve gözetme borcu, işçinin sadece beden ve vücut bütünlüğünü değil, onun manevi ve şahsi varlığını, inanç ve kanaatlerini açıklama özgürlüğünü de kapsamalıdır (Kaplan, 2003, s.3; Tiftik ve Adıgüzel, 2016, s.330; Sevimli, 2013, s.111-112; Centel, 2011, s.13; Kaplan, 2011, s.43).

Anayasa ile güvence altına alınmış olan ibadet özgürlüğü, devletin güvenesi altında olmalıdır. Bu sebeple işyerlerinde ibadethane bulundurulmasına ilişkin kanuni düzenlemeler yapılabilir. Özellikle belirli sayıda işçi çalışan işyerleri bakımından ibadethane yükümlülüğü getirilebilir. İbadethane yoluyla ibadet imkânının sağlanması, işçilerin verimliliğini de etkileyecektir.

SONUÇ

İşçinin namaz ibadeti hakkı, üzerinde çok fazla çalışma yapılmamış bir konudur. Konunun çok eski bir geçmişi yoktur. İslam ve Osmanlı hukuku uygulamasında işçinin namaz ibadeti, uyuşmazlık konusu olmamıştır. İşçi kitlesinin oluşmadığı bu dönemlerde, dönemin şartlarına göre işçilere bu hak tanınmıştır.

Cumhuriyet döneminde de işçinin namaz ibadeti hakkı, iş hukukunun başat konuları arasında yer almamıştır. Konuya ilişkin özel düzenlemeler yapılmamış, uyuşmazlıklar genel hükümler çerçevesinde çözülmüştür. Genelde ibadet hakkını, özelde namaz ibadeti hakkını ilgilendiren düzenlemeler, anayasada, milletlerarası andlaşmalarda, Türk Ceza Kanunu'nda yer almıştır. Konuyla daha çok ilgili düzenlemeler Türk Borçlar Kanunu'nda ve İş Kanunu'ndadır. Ancak bu düzenlemeler de ibadet hakkına ilişkin doğrudan düzenlemeler değildir.

İşçinin ibadet hakkına ilişkin olarak iş sözleşmesine, iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliğine ve benzeri bir belgeye veya toplu iş sözleşmesine hükümler konulabilir. İşyeri uygulamaları da ibadet hakkının çerçevesini belirleyebilir.

İbadet hakkı, işçi ve işveren arasında uyuşmazlıklara sebep olabilir. Bu uyuşmazlıklar sonucunda fesih hakları gündeme gelebilir. Tazminat hakları ve diğer haklar uygulama alanı bulabilir.

İşçinin namaz ibadeti hakkının hukuki çerçevesi, bireysel ve toplu iş sözleşmeleri ile çizilebilir. Ancak bu kaynaklarda, genellikle konuya ilişkin hükümlere yer verilmemiştir. Bu sebeple işverenin yönetim hakkı, işçinin sadakat borcu, işverenin işçinin kişiliğini koruma borcu gibi karşılıklı hak ve borçlar, iyi niyet ve dürüstlük kurallarına göre yorumlanarak sonuca ulaşmak gerekir. İşçinin namaz ibadeti hakkını kullanmasında, işin niteliği de önemlidir. İşin niteliği işçinin ibadetini yerine getirmesine uygun değilse, işçi İslam hukukunun tanıdığı ruhsatları kullanabilir. İşin niteliği uygun olmasına rağmen işveren izin vermiyorsa, işçi lehine yorum yapmak gerekir.

İşçi, namaz ibadeti hakkını ara dinlenmelerinde ifa edebilir. Hafta tatilinin Cuma günü kullanılmasına bir engel yoktur. İşyerlerinde ibadethane açılması da belirli sayıda işçi çalıştıran işverenlere zorunlu kılınabilir. Bireysel ve toplu iş sözleşmelerine, bu konulara ilişkin hükümler konulabilir. Bu konularda kanuni düzenlemeler yapılması da mümkündür.

KAYNAKÇA

- Ağırbaşı, Ş. (2012). Avrupa insan hakları sözleşmesi çerçevesinde din ve vicdan özgürlüğü. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 101,83-102.
- Akay, B. (2006). *Mezheplerin cuma namazının şartlarıyla ilgili görüşleri ve bu görüşlerin dayandığı deliller*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.
- Akdemir, S. (1990). İşçinin çalışma süresi, *Mukayeseli Hukuk ve Uygulama Açısından İşçi-İşveren Münasebetleri*. İstanbul: İlmi Neşriyat.
- Akgündüz, A. (1990). Eski ve yeni hukukumuzda işçinin çalışma süresi, istirahat, tatil ve ibadet hakkı. *Mukayeseli Hukuk ve Uygulama Açısından İşçi-İşveren Münasebetleri*, İstanbul: İlmi Neşriyat.
- Akseki, A. H. (1963). *İslam dini*. Ankara: Diyanet İşleri Başkanlığı Yayınları.
- Akyiğit, E. (2018). İş hukuku. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Arslan Ertürk, A. (2007). *Türk iş hukukunda işçinin sadakat borcu*. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aykanat, M. (2015). Mecelle'de iş sözleşmesi. *Akademik Bakış Dergisi*, 101.
- Bardakoğlu, A. (1986). İslam hukukunda işçi ve işveren münasebetleri, *İslam'da işçi ve işveren münasebetleri*. İstanbul: Ensar Yayınları.
- Başlar, K. (2004). Uluslararası antlaşmaların onaylanması, üstünlüğü ve anayasal denetimi üzerine, *Milletlerarası Hukuk ve Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni: Prof. Dr. Sevin Toluner'e Armağan*, 24 (1-2).
- Baysal, U., (2010). İşverenin eşit davranma borcu ve iş sözleşmesinin fes-hinde uygulanması. *İHSGHD*, 25, 59-99.
- Bilgi, F. (1990). İşçinin çalışma süresi, *Mukayeseli Hukuk ve Uygulama Açısından İşçi-İşveren Münasebetleri*. İstanbul: İlmi Neşriyat.
- Centel, T. (2011). Türk Borçlar kanunu'nda genel olarak işçinin kişiliğinin korunması. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 11,13-19.
- Centel, T., (1988). İş hukukunda ücret. İstanbul: Türkiye Denizciler Sendikası Yayınevi.
- Ceride-i İlmiyye Fetvaları* (2009). Haz. İsmail Cebeci, İstanbul: Klasik Yayınları.
- Çelik, N. (2009). *İş hukuku dersleri*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Çelik, N., Caniklioğlu, N., Canbolat, T. (2017). İş hukuku dersleri. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Damad. (1309). *Mecmau'l Enhur fi Şerhi Mülteka'l Ebhur*, İstanbul.
- Danıştay, E.1975/1993, K.1976/672.
- Dönmez, İ. K. (1995). *Farz. DİA*, c.12, İstanbul: TDV Yayınları.
- Dulay, D. (2016). Karar incelemesi: İşverenin gözetim borcunun kapsamına işçinin ahlaki değerlerinin korunmasının gireceğini öngören bir yarı-gıtay kararının değerlendirilmesi. *Çalışma ve Toplum*, 48, 263-274.

- Ekmekçi, Ö. (2005). Türk borçlar kanunu tasarısında genel hizmet sözleşmesi taraflarının karşılıklı hak ve borçları ve işçinin kişiliğinin korunmasına ilişkin hükümler. *Legal Hukuk Dergisi*, 34, 3705 – 3719.
- Eyrenci, Ö., Taşkent, Ş., Ulucan, D., (2017). Bireysel iş hukuku. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Elmalılı, H. Y. (Tarih yok). *Hak Dini Kuran Dili*, İstanbul: Eser Kitabevi.
- Fetava-i Hindiyeye*. (Tarih yok). Ter. Mustafa Efe, Ankara: Akçağ Yayınları.
- Gebe veya Emziren Kadınların Çalışma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik, Resmi Gazete, Sayı: 25522, 14.07.2004.
- Günenç, H. (1998). *Günümüz meselelerine fetvalar*. İzmir: Anadolu Yayınları.
- Gürler, C. (2010). Nefret suçları ve iş hayatı. *Ankara Barosu Dergisi*, (1). <http://www.aksam.com.tr/guncel/isci-ve-memurlarda-cuma-namazı-sevinci/haber-479263>, E.T. 08.02.2018.
- <http://www.neuepresse.de/Hannover/Meine-Stadt/Gebetspause-auch-auf-dem-Bau-erlaubt>, E.T. 19.02.2018.
- <http://www.posta.com.tr/bes-vakit-namaz-izni-talebine-ret-haber-1292322>, E.T. 19.02.2018.
- <http://www.yeniakit.com.tr/haber/bimerden-skandal-cevap-36007.html>, E.T. 14.02.2018.
- İbn Abidin. (1985). *Redd'ül Muhtar Ale'd Dürri'l Muhtar*, Ter. Mehmet Savaş. İstanbul: Şamil Yayınevi.
- İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, <https://www.unicef.org/-turkey/udhr/gi17.html#art1>, E.T. 08.02.2018.
- Kaplan, T. E. (2003). İşverenin koruma ve gözetme borcunun kapsamı. *Kamu-iş*, 7 (2). s.2-16.
- Kaplan, T. E. (2011). Yeni Türk borçlar kanunu hükümlerine göre iş ilişkisinde işçinin kişilik haklarının korunması. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (24), 55-74.
- Karaman, H. (Tarih yok). Cuma namazı ve işçiler, cuma vaktindeki kazanç, zorla ibadet. <http://www.hayrettinkaraman.net/sc/00048.htm>, E.T. 14.02.2018.
- Koca, F. (1999). *İbadet*. DİA, c.19, İstanbul: TDV Yayınları.
- Korkmaz, F., Alp, N.S., (2016). *Bireysel iş hukuku*. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Memiş, O. (2005). *Namaz vakitleri ve namazların cem'i*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Bursa.
- Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M., Baysal, U. (2018). İş hukuku ders kitabı. Cilt 1: Bireysel İş Hukuku, Ankara: Lykeidon Yayınları.
- Murdoch, J. (2012). *Avrupa insan hakları sözleşmesi kapsamında düşünce, vicdan ve din özgürlüğü hakkının korunması*. Çev. Serkan Cengiz, Strazburg: Avrupa Konseyi İnsan Hakları El Kitapları.

- Narmanlıoğlu, Ü. (2014). *İş hukuku ferdi iş ilişkileri 1*, İstanbul: Beta Yayınevi.
- Odaman, S. (2006). İş Kanunu ve borçlar kanunu bakımından ahlak kavramı, *Prof. Dr. Toker Dereli'ye Armağan*.
- Okur, Z. (2006). İş hukukunda işçinin düşüncesi açıklama özgürlüğü. *Kamu-iş*, 8 (4),42-89.
- Senyen-Kaplan, T., (2018). *Bireysel iş hukuku*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Sevimli, A. (2013). Türk borçlar kanunu m.417 ve iş sağlığı ve güvenliği kanunu ışığında genel olarak işçinin kişiliğinin korunması. *Çalışma ve Toplum*, (2013/1), 107-148.
- Sümer, H. H. (2018). *İş hukuku*, Ankara: Seçkin Yayınları.
- Süzek, S. (2018). *İş hukuku*, İstanbul: Beta Yayınevi.
- Tiftik, M., Adıgüzel, A. (2016). İş sağlığı ve güvenliği kanunu'na göre genel hizmet sözleşmesinde işverenin işçiyi koruma borcu. *Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi*, (2016/1), 319 – 356.
- Tuncay, A.C., (1982). İş hukukunda eşit davranma ilkesi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları.
- Tunçomağ, K., Centel T., (2016). İş hukukunun esasları. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Yalçıntaş, N. (1990). *İşçinin çalışma süresi oturumu, mukayeseli hukuku ve uygulama açısından işçi- işveren münasebetleri*. İstanbul: İlmî Neşriyat.
- Yargıtay 7. HD, E.2014/19591, K.2015/13315, 30.06.2015.
- Yargıtay 9. HD, E.2009/13349, K.2009/38126, 29.12.2009.
- Yargıtay 9. HD, E.2009/1344, K.2011/2352, 12.07.2011.
- Yargıtay 9. HD, E.2014/36660, K.2015/3283, 26.02.2015.
- Yargıtay 9. HD, E.2014/664, K.2014/4313, 12.02.2014.
- Yargıtay 9. HD, E.2015/8730, K. 2017/1000, 31.01.2017.
- Yargıtay 9. HD. E.2014/8250, K. 2014/22224, 30.06.2014.
- Yazıcıoğlu, M. S.- Sofuoğlu, C.- Kılıç, R. (2006). *İslam Dini Esasları*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Yıldırım, İ. (2016). Türkiye'de işçinin inanç özgürlüğünün değerlendirilmesi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 30 (5). 1017-1029.
- Yıldız, A. (2015). *Uluslararası standartlar açısından Türk anayasa mahkemesi'nin din ve vicdan özgürlüğüne ilişkin kararları*. Yayımlanmamış Doktora tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.