

HACCA GİTMEK İÇİN İŞ AKDİNİN FESHİ KIDEM TAZMİNATINA HAK KAZANDIRAN BİR DURUM MUDUR?

(Ankara BAM 6. Hukuk Dairesinin Bir Kararı Üzerine Değerlendirme)

*Is Termination of Employment to Perform Hajj a Justified Reason for Entitlement to Severance Pay?
(An Evaluation Based on a Decision of the 6th Civil Chamber of the Ankara Regional Court of Justice)*

Prof. Dr. M. Fatih UŞAN*

Öz: İşçiye kurada hacca gitme imkânı doğar. İşverenden hacca gitmek için ücretsiz izin ister. Talebi reddedilir. İşçi istifa eder. Hacca gider. Kıdem tazminatı alacağı için dava açar. İş mahkemesi hacca gitmek için istifanın şahsi bir sebep olduğu gerekçesiyle kıdem tazminatı talebini reddeder. Karar istinaf edilir. Ankara BAM 6. Hukuk Dairesi oy çokluğuyla ilk derece mahkemesi kararını onar. Karşı oyda, uluslararası belgelerde ve Anayasada din ve vicdan özgürlüğünün korunması gerektiğine işaret edilir. İşçinin korunması yükümlülüğü onun maddi ve manevi kişiliğinin de korunmasını gerektirir. İşçinin anayasal teminat altına alınmış ibadet hakkı ile işverenin yönetim hakkının çatıştığı durumlarda adilane bir çözüm bulunmalıdır. Somut olayda işçinin istifası haklı bir neden kabul edilmeli ve işçiye kıdem tazminatı ödenmelidir.

Ankara Bölge Adliye Mahkemesi'nin incelediğimiz kararı, din ve vicdan özgürlüğünün bir görünümü olan ibadet hakkı ile işverenin yönetim hakkının karşı karşıya geldiği durumlar açısından önemlidir. İşçi ve işveren arasındaki menfaat dengesi kurulurken dürüstlük kuralı, hakkaniyet ve ölçülülük ilkeleri birlikte değerlendirilmelidir. Bu makalede karar incelenmekte, karşı oy yazısındaki görüşün isabetli olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Anahtar kelimeler: Din ve vicdan özgürlüğü, ibadet hakkı, işverenin yönetim hakkı, işçinin korunması, kıdem tazminatı, istifa, haklı nedenle fesih, ölçülülük, hakkaniyet

Abstract: An employee becomes eligible to perform the Hajj pilgrimage through a lottery. He requests unpaid leave from the employer to go on the pilgrimage. The employer rejects the request. The employee resigns and goes on Hajj. He files a lawsuit claiming severance pay. The labor court rejects the claim on the grounds that resignation for the purpose of going on Hajj constitutes a personal reason. The decision is appealed. The 6th Civil Chamber of the Ankara Regional Court of Justice upholds the first-instance court's decision by majority vote. In the dissenting opinion, it is emphasized that freedom of religion and conscience, as enshrined in international documents and the Constitution, must be protected. The duty to protect the employee also requires safeguarding their physical and moral integrity. In cases where the constitutionally guaranteed right to worship and the employer's managerial authority conflict, a fair solution must be found. In this specific case, the employee's resignation should be deemed a justified reason, and severance pay should be granted.

The decision of the Ankara Regional Court of Justice analyzed herein is significant in terms of the conflict between the right to worship—an aspect of freedom of religion and conscience—and the employer's managerial authority. While balancing the interests of the employee and the employer, the principles of good faith, equity, and proportionality must be considered together. This article examines the decision and concludes that the view expressed in the dissenting opinion is the correct one.

Key Words: Freedom of religion and conscience, right to worship, employer's managerial authority, protection of the employee, severance pay, resignation, termination for just cause, proportionality, equity

* Ankara Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi, usanfatih@gmail.com,
ORCID: 0000-0001-5489-5602
Makale Geliş Tarihi: 15.08.2025, Makale Kabul Tarihi: 31.08.2025

KARAR METNİ:

“DAİREMİZCE YAPILAN İNCELEME VE GEREKÇE:

Dairemiz tarafından kamu düzenine ilişkin hususlar ve istinaf nedenleri ile bağlı olarak inceleme yapılmıştır. Uyuşmazlık konuları özetle: istinafin kesinlikten reddine yönelik ek kararın yerinde olup olmadığı ve davacının kıdem tazminatını hak edip etmediği noktalarındadır.

MAHKEME'NİN, İSTİNAFININ KESİNLİKTE REDDİNE DAİR EK KARARINA YÖNELİK İSTİNAF BAKIMINDAN;

6100 sayılı HMK'nın 341. maddesine göre, alacağın bir kısmının dava edilmiş olması durumunda kesinlik sınırı alacağın tamamına göre belirlenir.

Dava dilekçesinde kısmi dava açılmış, bilirkişi raporunda brüt 5908,44 TL kıdem tazminatı hesaplanmış, davacının ıslah dilekçesinde, bilirkişi raporundaki kıdem tazminatı haricindeki diğer alacakların olmadığına dair tespitin kabul edilmediği belirtilerek ve fazlaya dair talep ve dava hakkı saklı tutularak sadece kıdem tazminatı brüt 5908,44 TL olarak ıslah edilmiştir.

Bilirkişi raporunda, UBG'T, fazla mesai ücreti, yıllık izin ücreti hesaplanmış, ancak kullanılan yıllık izin süreleri ile yapılan ödemelerin tenzili sonrasında alacağın kalmadığı ifade edilmiştir.

Bilirkişi raporunda bakiye 1573,18 TL hafta tatili ücreti hesaplanmış (ki hafta tatili ücreti de Mahkemece reddedilmiştir), gece vardiyası zammı alacağının ise davacının TİS'ne tabi çalıştığına dair delil bulunmadığı için gece çalışmalarının fazla mesai içine dahil edildiği belirtilmiştir.

Davacının, bilirkişi raporunda varlığı tespit edilen fazla mesai, yıllık izin ücreti gibi alacakları toplamı istinaf kesinlik sınırını aşmaktadır. Bu alacakların ödeme, yıllık izin kullanımı gibi sebeplerle sona erip ermediği, alacağın varlığının sübutuna ilişkin olup işin esasının İncelenmesine ilişkindir.

Diğer bir deyişle, bilirkişi raporunda dava konusu alacaklara ilişkin hesaplama yapılmış ve ödeme vb sebeplerle bu alacağın son bulunduğu belirtilmiştir. Bilirkişi raporunda hesaplanan alacak miktarının sübutu ve bu alacağın ödeme ile son bulup bulmadığının sübutu ile istinaf kesinlik sınırı farklı konulardır. Neticeten, bilirkişi raporunda hesaplanan alacak miktarı istinaf kesinlik sınırı üzerindedir.

Bu alacak miktarının sübutu ya da bu miktarın ödeme ile son bulup bulmadığı işin esasının incelenmesi aşamasına aittir.

Bilirkişi raporunda hesaplanan alacak miktarı istinaf kesinlik sınırı üzerinde olduğundan Mahkeme hükmü istinaf kesinlik sınırı üzerindedir.

Açıklanan nedenler ile Mahkeme'nin, davacının istinafinin miktar itibari ile kesin olduğu gerekçesi ile verilen 04/1/2023 tarihli ek kararın kaldırılmasına karar verilerek, davacının istinaf dilekçesinin esasının incelenmesine geçildi.

Uyuşmazlık, davacının iş akdinin feshinin haklı nedene dayanıp dayanmadığı konusundadır. 4857 sayılı İş Kanununun " **İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı** Madde 24 - *Süresi belirli olsun veya olmasın işçi, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemezsizin feshedebilir:*

I. Sağlık sebepleri:

a) İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa.

b) İşçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa.

II. Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:

a) İşveren iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek suretiyle işçiyi yanıltırsa.

b) İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa.

c) İşveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse, yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnat veya ithamlarda bulunursa.

d) İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa.

e) İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse,

f) Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa, yahut çalışma şartları uygulanmazsa.

III. Zorlayıcı sebepler:

İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa." şeklinde düzenlenmiştir. İş Hukukunun en tartışmalı alanlarından biri, çalışma koşullarının tespiti ile bu koşulların uygulanması, değişiklik yapılması, en nihayet işçinin kabulüne bağlı olmayan değişiklik ile işverenin yönetim hakkı arasındaki ince çizginin ortaya konulmasıdır.

İş Hukuku, işçi hakları yönünden sürekli ileriye yönelik gelişimci bir karaktere sahiptir. Bu anlayıştan hareket edildiğinde, işçinin haklarının iş ilişkisinin devamı sırasında daha ileriye götürülmesi, iş hukukunun temel amaçları arasındadır. Çalışma koşulları bakımından geriye gidişin işçinin rızası hilafına yapılamaması gerekir.

İş ilişkisinden kaynaklanan ve işin yerine getirilmesinde tabi olunan hak ve borçların tümü, 'çalışma koşulları' olarak değerlendirilmelidir. 4857 sayılı İş Kanununun 22. maddesinde, 'işveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı iş günü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu

durumda 17 ila 21 inci madde hükümlerine göre dava açabilir' düzenleme, çalışma koşullarındaki değişikliğin normatif dayanağını oluşturur.

Çalışma koşullarının değişikliğinden söz edebilmek için öncelikle bu koşulların neler olduğunun ortaya konulması gerekir.

4857 sayılı İş Kanununun 22. maddesinden de yola çıkılarak, Anayasa, yasalar, toplu ya da bireysel iş sözleşmesi, personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ile işyeri uygulamasından doğan işçi ve işveren ilişkilerinin bütünü, çalışma koşulları olarak değerlendirilmelidir.

İş sözleşmesinin esaslı unsurları olan işçinin iş görme borcu ile bunun karşılığında işverenin ücret ödeme borcu, çalışma koşullarının en önemlileridir. Bundan başka, işin nerede ve ne zaman görüleceği, işyerindeki çalışma süreleri, yıllık izin süreleri, ödenecek ücretin ekleri, ara dinlenmesi, evlenme, doğum, öğrenim, gıda, maluliyet ve ölüm yardımı gibi sosyal yardımlar da çalışma koşulları arasında yerini alır. İşçiye özel sağlık sigortası yapılması ya da işverence primleri ödenmek kaydıyla bireysel emeklilik sistemine dahil edilmesi de çalışma koşulları kavramına dahildir.

İş ilişkisinin taraflarının iş sözleşmesinde, gerektiğinde işverence çalışma koşullarında değişiklik yapabileceğine dair düzenlemelere gitmeleri halinde, işverenin genişletilmiş yönetim hakkından söz edilir. Bu halde işveren, yönetim hakkını kötüye kullanmamak ve sözleşmedeki sınırlara uymak kaydıyla işçinin çalışma koşullarında değişiklik yapma hakkını sürekli olarak kazanmış olmaktadır. Örneğin, işçinin gerektiğinde işverene ait diğer işyerlerinde de görevlendirilebileceği şeklinde sözleşme hükümleri, işverenin bu konuda değişiklik yapma hakkını saklı tutar. Anılan hak objektif olarak kullanılmalıdır. İşçinin iş sözleşmesinin feshini sağlamak için sözleşme hükmünün uygulamaya konulması, işverenin yönetim hakkının kötüye kullanılması niteliğindedir.

İşçinin işyerinden kaynaklanan geçerli nedenlerle sürekli olarak işyerinin değiştirilmesi şeklinde bir uygulamanın varlığı halinde, başka işyerlerinde zaman zaman görevlendirilmesi çalışma koşulları arasındadır. Böyle bir durumda işçinin bir başka işyerinde görev verilmesi, kural olarak, çalışma koşullarında değişiklik niteliğinde sayılamaz. Örneğin işçinin çeşitli şantiyelerin proje müdürü olması halinde ve sürekli olarak değişik yerlerde kurulu bu şantiyelerde görev yapması halinde, işverence kabul edilebilir sınırlar dahilinde aynı türdeki bir başka görevlendirmeyi reddedemez.

Çalışma koşullarını belirleyen faktörler arasında yukarıdan aşağıya doğru bir sıralama yapmak gerekirse; Anayasa, kanunlar, toplu iş sözleşmesi, bireysel iş sözleşmesi, personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ve işyeri uygulamaları bir bütün olarak çalışma koşullarını belirler.

Çalışma koşullarında değişiklik, işverenin yönetim hakkı ile doğrudan ilgilidir. İşveren işyerinin karlılığı, verimliliği noktasında işin yürütümü için gerekli tedbirleri alır. İş görme ediminin yerine getirilmesi şeklini ve zamanını, hizmetin niteliğini işveren belirler. İşverenin yönetim hakkı, taraflar arasındaki iş sözleşmesi ya da işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinde açıkça düzenlenmeyen boşluklarda uygulama alanı bulur.

Davacının beton mikser operatörü olarak çalıştığı uyuşmazlık dışıdır. İş akdini davacı Ağustos 2017 de hacca gideceği için 20.07.2017 tarihinde "Hac

vazifem dolayı kendi isteğimle istifa ederek işten ayrılıyorum" içerikli istifa dilekçesi ile sona erdirmiştir.

Çalışma koşullarında değişiklik, işverenin yönetim hakkı ile doğrudan ilgilidir. İşveren işyerinin karlılığı, verimliliği noktasında işin yürütümü için gerekli tedbirleri alır. İş görme ediminin yerine getirilmesi şeklini ve zamanını, hizmetin niteliğini işveren belirler. Yıllık izin kullandırma zamanını belirlemek işverenin yönetim hakkı kapsamında olsa da işçinin yıllık olarak dinlenme hakkının sağlanması işyeri çalışma koşulları arasında yer alır. Başka bir anlatımla işçinin yıllık dinlenme hakkının tanınması, dayanağı Anayasa olan çalışma koşulu olup aksine uygulama 4857 sayılı yasanın 24/II-f. bendine göre işçi açısından haklı fesih nedeni oluşturur.

Somut olayda davacının 04.01.2017 tarihli dilekçesi ile "07.07.2015 girişliyim 06.01.2017 tarihinde senelik iznimden 14 gün kullanmak istiyorum. İznimin yıl olarak dolmadığından herhangi bir nedenle işten ayrılmam durumunda iznimin ücretimden kesilmesini talep ederim" içerikli dilekçe vererek avans izin talebinde bulunduğu, talebin işverence kabulü üzerine henüz hak etmediği hald i işverenin inisiyatif i ile 06.01.2017-22.01.2017 tarihleri arasında izin kullandığı da uyuşmazlık dışıdır. Davacının 2017 yılı iznini 07/07/2017 tarihinden sonra hak ettiğ i dikkate alındığında avans izin kullanım sonrası kalan 12 günlük izin alacağ ının ödenmesi bu nedenledir.

Beton sektöründe çalışan işverenin, beton mikser operatörü olarak görev yapan işçinin, işin en yoğun olduğu bir dönemde Ağustos ayında izin talebinin işyerinin karlılığı verimliliğ i noktasında işin yürütümü için gerekli tedbirleri alma, iş görme ediminin yerine getirilmesi şeklini ve zamanını, hizmetin niteliğini işveren belirleme hakkı çerçevesinde izin ya da ücretsiz izin talebini kabul zorunluluğ unun olmadığı açıktır. **Davacının bu talebinin işyeri çalışma koşullarının aleyhine değ işiğ liki olarak kabulü de mümkün değildir.**

İşverenin işçiyi gözetme borcunun kapsamına giren işçinin kişiliğ inin korunması ve işçinin kişiliğ i içinde yer alan yaşam, sağık ve beden bütünlüğ ünün korunması için gerekli önlemlerin alınması, işverenin işçiyi gözetme borcunun doğ al sonucudur. **İşçinin hacca gitmek için iş akdinin feshinin işçiyi gözetme borcuna aykırılık sebebiyle fesih olarak yorumlanması da imkansızdır.**

Sunulan emsal yargı kararında "hac farızasının yerine getirme için izin isteyen işçinin işverence iş akdinin feshinin haklı nedene dayanmadığı" tespiti ve kıdem tazminatına hak kazandığı yorumunun, bu sebebin "işçi için haklı neden olacağı" **şeklinde bir sonuç doğ urmayaacağı da açıktır.**

Kaldı ki, davacı hac başvurusu yapmasına rağmen, izin hakkı olmadığı halde, avans izin talebinde bulunarak ocak ayında 14 gün izin kullanmıştır. Bu nedenle işyerinden kaynaklanmayan sebeplerle istifa eden işçinin feshinin haklı nedene dayandığı kabulü mümkün değildir. **Bu fesih sebebi, işçinin özel nedenlerle istifası olup kıdem tazminatına hak kazanmadığı kabulü yerinde olmuştur.**

HÜKÜM: Gerekçesi yukarıda açıklandığı üzere;

1-Hakkında istinaf başvurusunda bulunulan İlk Derece Mahkemesinin 04/01/2023 tarihli ek karara yönelik davacının istinaf başvurusunun kabulü ile ek kararın kaldırılmasına,

2-Hakkında istinaf başvurusunda bulunulan İlk Derece Mahkemesinin kararı usul ve esas yönünden hukuka uygun bulunduğundan davacı vekilinin istinaf başvurusunun HMK'nun 353/1-b.1 maddesi gereğince ESASTAN REDDİNE, miktar itibarıyla KESİN olarak 09/05/2023 gününde OY ÇOKLUĞU ile karar verildi.

KARŞI OY

Konuya ilişkin ANAYASA, YASA MADDELERİ, YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ'NİN EMSAL KARARI, DOKTRİNDEKİ GÖRÜŞLER :

Anayasamızın “Başlangıç” kısmında

“Her Türk vatandaşının bu Anayasadaki temel hak ve hürriyetlerden eşitlik ve sosyal adalet gereklerince yararlanarak milli kültür, medeniyet ve hukuk düzeni içinde onurlu bir hayat sürdürme ve maddi ve manevi varlığını bu yönde geliştirme hak ve yetkisine doğuştan sahip olduğu” hükmü mevcuttur.

Anayasamızın 24. Maddesinde

“Din ve vicdan hürriyeti

Madde 24 – Herkes, vicdan, dini inanç ve kanaat hürriyetine sahiptir. 14 üncü madde hükümlerine aykırı olmamak şartıyla ibadet, dini ayin ve törenler serbesttir.” hükmü mevcuttur.

İşverenin “işçiye koruma borcu”, 6098 s. TBK’nun 417. Maddesinde düzenlenmiştir. Anılan Yasa maddesi şu şekildedir,

“İşçinin kişiliğinin korunması

1. Genel olarak

MADDE 417- İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.

İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlem almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür.

İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir.”

T.C. YARGITAY 9. Hukuk Dairesi 2014/664 esas- 2014/4313 karar sayılı EMSAL nitelikli içtihadında; “Taraflar arasındaki uyuşmazlık, hacca gitmek için izin istemi kabul edilmeyen davacının rapor alarak gitmesi üzerine iş sözleşmesinin işverence feshinin haklı nedene dayanıp dayanmadığı noktasındadır. Hac ibadetinin belli bir zaman diliminde ifa edilebileceği ve Suudi Arabistan’ın ülkelere kontenjan uygulaması nedeniyle bu istekte bulunanların uzun yıllar sıra bekledikleri, ismi kontenjana dahil edilenlerin, bu haklarını kullanmamaları halinde sürecin yeniden işlemeye başladığı bilinen bir gerçektir. Davacı öğretmenin hacca

gitme imkanını elde ettiği ve bu ibadet zamanının okulların açık olduğu döneme isabet etmesi nedeniyle işgörme edimini uzun bir süre yerine getiremeyeceği açık olup işyerinde 15 yıllık kıdemi bulunan davacıya bu ibadetini ifası için izin verilmemesi, işverenin işçiye gözetme borcu gereği, işçinin kişiliğinin, özel yaşamının, sağlığının, bedensel ve ruhsal bütünlüğünün, ahlaki değerlerinin korunmasını da içerdiği dikkate alındığında, işçinin rapor alarak hacca gitmesinin işverene haklı fesih olanığı tanıyacağının kabulü mümkün görülmemektedir. İlk derece mahkemesince davacının kıdem tazminatı talebinin kabulü gerekirken reddi hatalı olmuştur.” şeklinde açıklama yapmıştır.

Mehmet AYKANAT ve Abdüssamet USLU tarafında hazırlanan “HUKUKUMUZDA İŞYERİNDE İBADET VE İŞÇİNİN NAMAZ İBADETİ HAKKI” başlıklı makalesinde, aşağıdaki açıklamalar yer almaktadır;

“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, 2018, 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; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, 2018, s.19; Korkmaz ve Alp, 2016, s.50-51; Narmanlıoğlu, 2014, s.254). İşçinin ibadet özgürlüğünün sınırını çizen ilkelere 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; T.C. Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 6. Hukuk Dairesi Esas-Karar No: 2023/258 - 2023/1712 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.; Mollamahmutoğlu, 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; Mollamahmutoğlu, 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). 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....İşçi açısından bir diğer bildirimsiz 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. Bildirimsiz 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, bildirimsiz fesih sebebi olabilir.

Yargıtay, işçinin hac ibadetini yerine getirmek amacıyla 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 ibadet hakkının ihlali sebebiyle gerçekleştirdiği fesih ile diğer fesih sebepleri aynı hükümlere tabidir.” (HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi © Cilt: 7 Yıl: 7 Sayı:19 (2018/3), İNTERNETTEN TEMİN TARİHİ: 24/5/2023, TEMİN EDİLDİĞİ İNTERNET ADRESİ: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/615013#:~:text=Bilirim%2D%20siz%20feshe%20ili%C5%9Fkin%20di%C4%9Fer,nedenle%2C%20bildirim%20siz%20fesih%20sebebi%20olabilir.>)

SOMUT OLAY BAKIMINDAN;

Yukardaki Daire çoğunluk görüşü gerekçesinde, “işyeri çalışma koşullarının aleyhine değişikliği” irdelenmiş ise de dosyada BÖYLE BİR UYUŞMAZLIK YOKTUR.

İşverenin “işçiyi koruma borcu”, 6098 s. TBK’nun 417. Maddesinde düzenlenmiştir. **Anılan Yasa hükmüne göre, işveren, işçinin “kişiliğini korumak ve saygı göstermekle” yükümlüdür.** Yukardaki Anayasa hükümleri, Yasa hükmü ve doktrinsel açıklamalar ve Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin emsal kararı karşısında, **İŞÇİNİN İBADET ÖZGÜRLÜĞÜ’nün manevi kişiliğinin bir parçası olduğu, işverenin, işçinin hem maddi hem manevi kişiliğini korumakla yükümlü olduğu sabittir.** Bu nedenle yukardaki Daire çoğunluk görüşü gerekçesindeki “...İşçinin hacca gitmek için iş akdinin feshinin işçiyi gözetme borcuna aykırılık sebebiyle fesih olarak yorumlanması da imkansızdır.” görüşünün yerinde olmadığı kanaatindeyim.

İbadet ve bu kapsamda Hac ibadeti, işçinin manevi kişiliğinin bir parçasıdır, ayrıca, ibadet özgürlüğü, Anayasal bir temel hak ve özgürlüktür.

Hac ibadetine işverenin, işçinin Hac ibadeti ile manevi kişiliğinin korunmasından daha üstün ve hukuki korumada daha öncelikli olması gereken bir menfaati olmadıkça, Hac ibadetine izin vermesi gerekir.

Zira, burada, işçinin manevi kişiliği, Anayasal temel hak ve özgürlüğü olan ibadet hakkı ile işverenin menfaati ve yönetim hakkı karşı karşıyadır. Hangisine üstünlük tanınacağı, somut olay kapsamında, hangi tarafın menfaatinin daha acil ve daha üstün bir koruma gerektirdiğinin, TMK 2. maddesi kapsamında iyiniyet kurallarına göre karşılaştırılması ile çözümlenmelidir.

Buna göre işçinin iyiniyet kapsamında, ibadetini yaparken işverene zarar vermeyecek ya da işvereni en az sıkıntıya sokacak yolu araması gerektiği muhakkaktır.

Ancak, işverenin de işçiye ibadetini yerinde getirebilmesi için mümkün olan kolaylıkları iyiniyet kapsamında göstermesi gerektiği muhakkaktır.

Somut olayda, davalı işveren, davacının davalı işverenliğe Hacca gitmek için izin istediğine dair hiçbir başvurusu bulunmadığını, bu nedenle de Hacca gitmesi için davalı işverenlikçe izin verilmemesi gibi bir durumun hiç yaşanmadığını savunmaktadır.

Bu nedenle yukardaki Daire çoğunluk kararındaki “Beton sektöründe çalışan işverenin, beton mikser operatörü olarak görev yapan işçinin, işin en yoğun olduğu bir dönemde Ağustos ayında izin talebinin işyerinin karlılığı verimliliği noktasında işin yürütümü için gerekli tedbirleri alma, iş görme ediminin yerine getirilmesi şeklini ve zamanını, hizmetin niteliğini işveren belirleme hakkı çerçevesinde izin ya da ücretsiz izin talebini kabul zorunluluğunun olmadığı açıktır.” şeklindeki gerekçe, davalı işverenliğin hiç ileri sürmediği, dosya kapsamında sübut bulmayan bir gerekçedir.

Beton sektörünün Ağustos ayında yoğun olduğu kabul edilmiş dahi olsa, davacının yokluğunun davalıyı zor duruma düşüreceğine dair dosyada bir sübut olmadığı gibi bir savunma dahi yoktur.

Gerekçenin bu kısmı, 6100 s. HMK’nun “Taraflarca getirilme ilkesi MADDE 25- (1) Kanunda öngörülen istisnalar dışında, hâkim, iki taraftan birinin söylemediği şeyi veya vakıaları kendiliğinden dikkate alamaz ve onları hatırlatabilecek davranışlarda dahi bulunamaz.” şeklindeki hükmüne de aykırıdır. Kaldı ki, Daire çoğunluk kararındaki bu gerekçenin yukardaki açıklamalar kapsamında sübut da bulmadığı sabittir.

Yönetim hakkı bakımından;

Davalının yönetim hakkı uyarınca davacının Hacca gitmek için izin talebini reddettiği yönünde bir savunması yoktur, davacının hiç izin istemediğini savunmaktadır. Gerekçenin bu kısmı, 6100 s. HMK’nun “Taraflarca getirilme ilkesine” aykırıdır.

İlaveten, işverenin daha korunmaya layık daha üstün bir menfaati olduğu ispatlanmadığı müddetçe, “YÖNETİM HAKKININ” işçinin Anayasal temel hak ve özgürlüğü olan ibadet hakkını, yani manevi kişiliğini zedeleyecek şekilde geniş olduğu kabul edilemez.

Aksini kabul etmek, işçinin bir iş sahibi olması nedeni ile Anayasal temel hak ve özgürlüğünden, manevi kişilik haklarından da vazgeçmesi gerektiği sonucuna çıkmaktadır.

Daire çoğunluk kararındaki “davacı hac başvurusu yapmasına rağmen, izin hakkı olmadığı halde, avans izin talebinde bulunarak ocak ayında 14 gün izin

kullanmıştır. Bu nedenle işyerinden kaynaklanmayan sebeplerle istifa eden işçinin feshinin haklı nedene dayandığının kabulü mümkün değildir.” şeklindeki gerekçe bakımından;

Yukardaki Daire çoğunluk görüşünün gerekçesinde bahsedilen davacının 06/1/2017-23/1/2017 arasında 14 işgünü olarak kullandığı yıllık izindir. Davacının iş akdinin sona erdiği tarihte bakiye 12 gün yıllık izin hakkı olduğu ve bunun karşılığında iş akdinin sona ermesiyle birlikte davacıya kullanılmamış yıllık izin ücretinin davalıca ödendiği davalının davaya cevap dilekçesinden ve Temmuz/ 2017 ayı ücret bordrosundan anlaşılmaktadır.

Davacı şahitlerinin beyanlarından davacının Hacca gitmek için 1 ay ücretsiz izin istediği, davalı işverenin bu izni vermediği sabittir.

Ayrıca, hem davacı şahitlerinin hem davalı şahidinin beyanlarından, hem de istifa dilekçesinin kapsamından, davacının Hacca gitmek amacı ile işten ayrıldığı da sabittir.

Diyanet işleri Başkanlığı’nın yazı cevabı ekindeki belgeden, davacının 2017 yılında Hacca 02/8/2017 tarihinde gittiği ve 12/9/2017 tarihinde döndüğü anlaşılmaktadır. Bu tarihler arasındaki süre tam da davacının bakiye 12 günlük yıllık izin süresi ile davacı şahitlerince davacının davalıdan talep ettiği belirtilen 30 günlük ücretsiz izin toplamına denk gelmektedir.

Davacının davalı işverenlikte 2 yıldan fazla kıdemi olduğu, bakiye 12 günlük yıllık izni bulunduğu göz önüne alındığında, davacının davalı işverenlikten Hacca gitmek amacı ile hiç izin istemeksizin doğrudan istifa etmesi hayatın olağan akışına aykırıdır. Bu nedenle, zaten davacı şahitleri tarafından doğrulandığı üzere davacının hacca gitmek için işverenden izin istediği ancak işverenlikçe izin verilmediği sabittir.

Davalının, davacının 06/1/2017-23/1/2017 arasında 14 işgünü yıllık izin kullanmasa idi (yani 14 gün +12 gün = 26 gün bakiye yıllık izni olsa idi) davacıya izin verileceği, istediği izin süresinin **uygun olmadığı ve sair benzeri bir SAVUNMASI YOKTUR. TAM AKSİNE**, davalı cevap dilekçesinde, davacının davalıdan hiç izin istemediğini, davacının istifa ettiği tarihte bakiye 12 günlük yıllık izin hakkı bulunmasının dahi davacının iddiasını tek başına çürüttüğünü savunmuştur (cevap dilekçesinde “III-A-1-g bendinde, 4. ve 5. sayfalar). *Bu nedenle Daire çoğunluk kararındaki “davacı hac başvurusu yapmasına rağmen, izin hakkı olmadığı halde, avans izin talebinde bulunarak ocak ayında 14 gün izin kullanmıştır. Bu nedenle işyerinden kaynaklanmayan sebeplerle istifa eden işçinin feshinin haklı nedene dayandığının kabulü mümkün değildir.” şeklindeki gerekçe 6100 s. HMK’nun “Taraflarca getirilme ilkesi MADDE 25- (1) Kanunda öngörülen istisnalar dışında, hâkim, iki taraftan birinin söylemediği şeyi veya vakıalarla kendiliğinden dikkate alamaz ve onları hatırlatabilecek davranışlarda dahi bulunamaz.” şeklindeki hükmüne de aykırıdır.*

Kaldı ki, Daire çoğunluk kararındaki bu gerekçenin yukardaki açıklamalar kapsamında sübut da bulmadığı sabittir.

Davacının iş akdini, hacca gitmesi için izin verilmemesi nedeni ile haklı nedenle feshetme hakkı olup olmadığı bakımından; Yukardaki doktrinsel görüşlerde de yer aldığı üzere 4857 s. Yasa’nın 24/ II. Maddesinde yer alan “Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller” sınırlı sayıda değildir ve her somut olayda ayrı ayrı değerlendirilmelidir. 4857 s. Yasa’nın

24/ II. Maddesinde yer alan yan başlığın “Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller “VE BENZERLERİ” olmasından da durum açıkça anlaşılmaktadır.

İşverenin, korumakla yükümlü olduğu işçinin manevi kişiliğinin ayrılmaz bir parçası ve Anayasal temel hak ve hürriyeti olan ibadet hakkını kullanmasına, işverenin üstün tutulması gereken haklı bir menfaatini, işçinin Hacca gitme talebinde iyiniyet kurallarına aykırı davrandığını ispat etmeksizin, işçiye Hac ibadeti için izin vermemesi hali, işçinin, en iyi ihtimalle yılda 1 kere Hacca gitme imkanının doğduğu, kura yönteminde bu imkanın bir daha doğup doğmayacağı ya da ne zaman doğacağını belli olmadığı da göz önüne alındığında, YÖNETİM HAKKININ, YASAL VE ANAYASAL SINIRLARI AŞAR ŞEKİLDE EVRENSEL VE TMK 2. maddesinde ifadesini bulan İYİNİYET KURALLARINA AYKIRI kullanımı olup, 4857 s. Yasa'nın II. maddesi kapsamında işçiye iş akdini haklı nedenle feshetme hakkı verir.

Daire çoğunluk kararındaki “emsal yargı kararında “hac farızasının yerine getirme için izin isteyen işçinin işverence iş akdinin feshinin haklı nedene dayanmadığı” tespiti ve kıdem tazminatına hak kazandığı yorumunun, bu sebebin “işçi için haklı neden olacağı” şeklinde bir sonuç doğurmayacağı da açıktır” şeklindeki gerekçe bakımından;

Bu gerekçede bahsolunan, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 2014/664 esas- 2014/4313 karar sayılı EMSAL KARARIDIR. Metni şu şekildedir: “Taraflar arasındaki uyuşmazlık, hacca gitmek için izin istemi kabul edilmeyen davacının rapor alarak gitmesi üzerine iş sözleşmesinin işverence feshinin haklı nedene dayanıp dayanmadığı noktasındadır.

Hac ibadetinin belli bir zaman diliminde ifa edilebileceği ve Suudi Arabistan'ın ülkelere kontenjan uygulaması nedeniyle bu istekte bulunanların uzun yıllar sıra bekledikleri, ismi kontenjana dahil edilenlerin, bu haklarını kullanmamaları halinde sürecin yeniden işlemeye başladığı bilinen bir gerçektir. Davacı öğretmeninin hacca gitme imkanını elde ettiği ve bu ibadet zamanının okulların açık olduğu döneme isabet etmesi nedeniyle işgörme edimini uzun bir süre yerine getiremeyeceği açık olup işyerinde 15 yıllık kıdemi bulunan davacıya bu ibadetini ifası için izin verilmemesi, işverenin işçiye gözetme borcu gereği, işçinin kişiliğinin, özel yaşamının, sağlığının, bedensel ve ruhsal bütünlüğünün, ahlaki değerlerinin korunmasını da içerdigi dikkate alındığında, işçinin rapor alarak hacca gitmesinin işverene haklı fesih olanağı tanıyacağının kabulü mümkün görülmemektedir. İlk derece mahkemesince davacının kıdem tazminatı talebinin kabulü gerekirken reddi hatalı olmuştur.”

Yargıtay emsal kararına göre, hacca gitmek için izin istemi kabul edilmeyen işçinin rapor alarak gitmesi üzerine iş sözleşmesinin işverence feshinde işveren kıdem tazminatı ödemek zorunda ise aynı nedenle iş akdini işçinin feshettiğinde kıdem tazminatı alamayacağı, bu Yargıtay kararının eldeki dosyaya emsal olmayacağı yönündeki kabulün eşitlik ilkesine uymadığı, mantık kuralları çerçevesinde gerekçenin yerinde olmadığı kanaatindeyim.

Açıklanan nedenler ile çoğunluk görüşüne katılmıyorum”.

Ankara BAM 6. HD., E:2023/258, K:2023/1712, T:09.06.2023, (Karar, Av. Sn. Alper Yılmaz'dan temin edilmiştir. Kendisine teşekkür ederim)

KARARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

I. KARARIN ÖZETİ

Beton mikseri operatörü olarak 07.07.2015 tarihi itibarıyla çalışmaya başlayan davacı Ağustos 2017 döneminde hacca gideceği için 20.07.2017 tarihli ve "*Hac vazifem dolayı kendi isteğimle istifa ederek işten ayrılıyorum*" içerikli dilekçesi ile iş akdini sona erdirmiştir.

Bu arada karardan anlaşıldığına göre davacı henüz yıllık izne hak kazanmamasına karşılık davalı işverenden 04.01.2017 tarihli "*07.07.2015 girişliyim. 06.01.2017 tarihinde senelik iznimden 14 gün kullanmak istiyorum. İznimin yıl olarak dolmadığından herhangi bir nedenle işten ayrılmam durumunda iznimin ücretimden kesilmesini talep ederim*", içerikli dilekçesi ile izin talebi kabul edilmiş, bu izin de 06.01.2017-22.01.2017 tarihleri arasında işverence kullandırılmıştır.

İstifadan sonra davacı iş mahkemesinde haklı fesih nedeni dolayısıyla kıdem tazminatı talepli dava açmış, bu talep reddedilmiştir.

Red kararı üzerine konu istinaf mahkemesine taşınmış, istinaf mahkemesi işyerinden kaynaklanmayan sebeplerle istifa eden işçinin feshinin haklı nedene dayanmayacağı, fesih sebebinin işçinin özel nedenlerle istifası olup, kıdem tazminatına hak kazanmadığının kabulü ile yerel mahkemenin kararını bu açıdan onamıştır. Karar oy çokluğu ile alınmıştır.

Çoğunluk tarafından kaleme alınan mahkeme kararının gerekçesinde istinaf sınırına ilişkin tespitlere yer verilmiştir. Bahsi geçen hususlar, değerlendirme kapsamımız içerisinde yer almadığından bu konu üzerinde durulmamıştır.

Mahkeme kararında önce hizmet sözleşmesinin haklı nedenle feshine ilişkin İş Kanunu m.24 ve iş şartlarında esaslı şartlarda değişikliği düzenleyen (değişiklik feshi) m.22 metinleri zikredilmiş, daha sonra da çalışma şartlarında esaslı değişikliğe ilişkin bilgi verilmiştir.

Yine mahkeme kararında davacının hak etmediği halde öncesinden yıllık iznini kullandığı, sözleşmesinin feshi tarihinde de hak edilmeyen kısmın düşüldüğü belirtilmektedir. Ayrıca beton sektöründe ağustos ayının işlerin yoğunluğu açısından izin talebi açısından yönetim hakkına dayanılarak tespiti durumunun işverene ait olduğu, işverenin ücretli yahut ücretsiz izin konusundaki talebi kabul zorunluluğunun bulunmadığı, davacı tarafından yapılan talebin işyeri çalışma koşullarının aleyhine değişikliği olarak da nitelendirilemeyeceği hususuna işaret edilmektedir.

Yine karara göre, işverenin işçiyi gözetme borcu kapsamı içerisinde, hacca gitmek isteyen işçiye izin verilmesi gibi bir yükümlülüğünün olmadığı, bilakis işçinin kişiliğinin korunması ve işçinin kişiliği içinde yer alan yaşam, sağlık ve beden bütünlüğünün korunması için gerekli önlemlerin alınmasının işçinin işçiyi gözetme borcunun doğal sonucu olduğu ifade edilmektedir. Dolayısıyla işçinin hacca gitmek için iş akdinin feshi, işçiyi gözetme borcuna aykırılık sebebiyle yapılan fesih olarak da yorumlanamaz. Bu açıdan dosyaya

sunulan, hac farizasını yerine getirmek için izin isteyen işçinin işverence iş akdinin feshinin haklı nedene dayanmadığı, zira işçiyi gözetme borcuna aykırılık nedeniyle yapılan fesih sonrası işçinin kıdem tazminatına kazandığı şeklindeki yorumun, işçi için haklı bir fesih nedeni olamayacağının açık olduğu da vurgulanmıştır.

Ayrıca davacının izin hakkı olmadığı dönemde avans izin talebinde bulunduğu ve kendisine 14 gün ocak ayında iznin kullandırıldığı dolayısıyla işyerinden kaynaklanmayan sebeplerle istifa eden işçinin feshinin haklı nedene dayandığının benimsenmesi ile kıdem tazminatına hak kazanmadığının kabulünün yerinde olduğu hususu oy çokluğu ile kabul edilmiştir.

Hacca gitmek isteyen ve istifa eden işçiye kıdem tazminatı verilmesinin haklı olmadığı yönündeki bu istinaf kararı oy çokluğu ile alınmış bir karardır. Karşı oy yazısında çoğunluğun görüşüne şu gerekçelerle itiraz edilmiştir:

Her şeyden önce işçinin din ve düşünce özgürlüğü bağlamında ibadet hürriyetinin varlığına işaret edilmiştir. Bu anlamda Anayasanın başlangıç kısmında, her Türk vatandaşının anayasada yer alan temel hak ve hürriyetlerden eşitlik ve sosyal adalet gereğince yararlanarak milli kültür medeniyet ve hukuk düzeni içinde onurlu bir hayat sürdürme ve maddi ve manevi varlığını bu yönde geliştirme hak ve yetkisine doğuştan sahip olduğu hükmünün yer aldığı vurgulandıktan sonra din ve vicdan hürriyeti başlığını taşıyan 24. maddede herkes vicdan, dini inanç ve kanaat hürriyetine sahiptir. 14. madde hükümlerine aykırı olmamak şartıyla ibadet dini ayin ve törenler serbesttir hükmü mevcuttur düzenlemesine yer verilmiştir.

Yine davacı işçinin hacca gitme talebinin din ve vicdan özgürlüğü bağlamında ibadet hakkının bir gereği olarak sağlanması gerektiğine işaret edilmiştir. Hac ibadeti işçinin manevi kişiliğinin bir parçasıdır. İyi niyet kuralları gereği bunun korunması gerekir.

Sonra somut olayda davacının davalı işverenden hacca gitmek için izin istediğine dair bir başvurusu bulunmadığı, dolayısıyla işverenin izin vermeme durumunun da olmadığı ifade edilmektedir. Hal böyle olunca davalı taraf izin talebi olmadığını beyan ettiğine göre çoğunluk kararında Ağustos ayının çok yoğun olduğu işveren tarafından izin verilip verilmeyeceği konularına ilişkin değerlendirmelerin gerçek durumla örtüşmediği ve çoğunluk kararının Hukuk Muhakemeleri Kanunu çerçevesinde taraflarca getirilme ilkesine aykırı bir yorum da olduğu belirtmektedir.

Anayasanın başlangıç hükmü, 24. maddesinde düzenleme altına alınan din ve vicdan özgürlüğü, Türk Borçlar Kanunu m.417'de hüküm altına alınmış işçinin kişiliğinin korunması kuralı ve işverenin işçiyi koruma borcu ile Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin emsal kararı birlikte değerlendirildiğinde, işçinin ibadet hakkının korunması gerekmektedir. Bununla birlikte anayasal bir temel hak ve özgürlük olan ibadet hakkı ile işverenin menfaati ve yönetim hakkının karşı karşıya geldiği bu uyuşmazlıkta hangi tarafın menfaatinin daha acil ve üstün bir koruma gerektirdiğinin tesbitinde TMK.m.2 dürüstlük kuralı yol gösterici olmalıdır.

Buna göre, davacının kura yöntemi ile ancak hacca gidebildiği, bir dahaki kuranın ise ne zaman gerçekleşeceğinin bilinemediği bir durumda kişinin manevi kişiliğinin bir parçası olan ibadet hakkının kullanılmasının

işveren açısından daha üstün tutulması gereken bir haklı menfaatle kıyaslandığında korunması gereken bir durum olduğu açıktır. Ayrıca İş K.m24/II'de yer alan ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri düzenlemesi, maddede sayılan durumlara benzer olaylar açısından da işçiye haklı fesih imkânı verir. Dolayısıyla istifa olarak gerçekleşen eylemin, Kanun anlamında haklı fesih nedeni olarak kabulü ve bu nedenle de davacıya kıdem tazminatı verilmesi gerekir. Ayrıca dosyaya sunulan Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin (12.02.2014, 664/4313) öğretmen için hacca gitme izninin kabul edilmemesi durumunda işverence yapılan feshi haksız bulan uygulamasının da somut olay açısından emsal olması gerektiği, bunun kabul edilmemesi de eşitlik ilkesine aykırıdır. Bahsi geçen nedenlerle çoğunluk kararı isabetli değildir.

I. DİN VE VİCDAN ÖZGÜRLÜĞÜ ÇERÇEVESİNDE İŞÇİNİN KİŞİLİK HAKLARININ KORUNMASI VE İŞÇİNİN GÖZETİLMESİ BORCU

Karara konu olay işçinin hac ibadeti nedeniyle işveren tarafından hacca gitmesine izin verilmemesi karşısında, işçinin önce istifa etmesi, sonrasında da yapılan feshin haklı nedene dayandığını iddia etmesi suretiyle kıdem tazminatı talebine ilişkindir.

Başlangıçta şu husus belirtilmelidir ki, işçinin hacca gitme talebi, din ve vicdan özgürlüğü¹ ile yakından alakalıdır. Diğer taraftan işverenin iş sözleşmesinin işverene yüklemiş olduğu işçiye koruma/gözetme, kişiliğini koruma borcu da bu konu ile ilgilidir.

İşçinin kişiliğini koruma borcu, Anayasa'da işveren bakımından bir yükümlülük olarak düzenlenmiştir.² Anayasanın herkesin kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez hak ve yükümlülüklerle sahip olduğunu öngören 12'nci, herkesin maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahip bulunduğunu düzenleyen 17'nci, herkesin kişi özgürlüğüne ve güvenliğine sahip olduğunu belirten 19'uncu, özel yaşamın gizliliği ve korunmasını öngören 20, 21 ve 22'nci, vicdan, din, inanç, düşünce ve kanaat özgürlüğünü hükme bağlayan 24 ve 25'inci maddeleri kişilik haklarını güvence altına alan ilke ve kurallardır.³

İşçinin kişiliğinin korunması borcu, Türk Borçlar Kanunu m.417'de düzenleme altına alınmıştır. Buna göre, *“İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir*

¹ Özgürlük insan olmanın, “insanlık durumu”nun ayrılmaz bir parçasıdır; özgürlüğü hesaba katmaksızın insanı tanımlamak mümkün değildir. İnsanoğlunu diğer canlılardan ayırt eden temel özelliklerden biri, yaptıkları ve bunlara imkân veren özgürlüğüdür. Bkz. Benli, Fatma, Düşünce, Vicdan ve Din Hürriyetinin İHAS Bağlamında Değerlendirilmesi, (<https://www.muhammedbalci.com/hukukdunyasi/insanhaklari/57.pdf> s.e.t. 04.04.2025).

² Yarg.9.HD., E:2020/3027, K:2020/10966, T:07.10.2020 (Kişisel Arşiv).

³ Yarg.9.HD., E:2020/3027, K:2020/10966, T:07.10.2020 (Kişisel Arşiv). Ayrıca bkz. Seracettin Gökaş, “Türk İş Hukukunda İşverenin İşçinin Özel Yaşamına Saygı Borcu”, Anayasa Yargısı, C.38, S.2, Aralık 2021, s.14; Deniz Ugan Çatalkaya, İş Hukukunda Ölçülülük İlkesi, Beta Basım, İstanbul, 2019, s.275.

düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür...”

Üzerinde durulması gereken husus, işçinin kişiliğinin korunması borcunun onun sadece maddi çıkarlarının korunmasını mı gerektirdiğidir. Bir başka ifadeyle, acaba işçinin manevi çıkarlarının da korunması, işçinin korunması borcu içerisinde düşünülebilir mi?

Şunu söyleyebiliriz ki, önceleri yaşamı, vücut bütünlüğü ve sağlığına ilişkin tehlikelere karşı korunmak durumunda olan işçilerin maddi çıkarlarının korunması söz konusu olmuş ve mevzuat içerisinde bu hususlarda koruma sağlanmış iken, zamanla bu borcun kapsamının genişlemesi ile işçilerin manevi varlıklarının da korunması gündeme gelmiştir.⁴ Dolayısıyla artık bugün için işverenler, çalışanlarının maddi menfaatleri yanında onların manevi çıkarlarını da korumakla yükümlüdür. Bu açıdan işçiye koruma (gözetme) borcunun zaman içerisinde kapsamının genişlediğini söylemek mümkündür.⁵

Hal böyle olunca işçinin kişilik hakları⁶, onun kişiliğini geliştirmesine imkân tanıyan, vücut bütünlüğü, din ve inanç özgürlüğü, düşünce ve ifade özgürlüğü, özel yaşam ve aile yaşamının korunması gibi konularla işçinin özel alanına işaret etmektedir.⁷ Yargıtay uygulaması da maddi olduğu kadar

⁴ Gökteş, s.16. Alpagut’a göre de, “İşçinin kişiliğini koruma borcunun manevi değerleri de içerdiğinden kuşku bulanmamaktadır”, Gülsevil Alpagut, “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri, İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 2014 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2014, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2016, s.46; Nusret Bedük, “İşçinin Kılık Kıyafetinin İş İlişkisine Etkisi”, Legal İSHD., C.16, S.64, 2019, s.1373.

⁵ Aydın’a göre, “İş hukuku, başlangıçta işçiye, yaşamına vücut bütünlüğüne ve sağlığına yönelik tehlikelere karşı koruma düşüncesi ile hareket etmiş; işçinin kişiliği çok da fazla önem kazanmamıştır. Daha sonraki dönemde ise, vücut bütünlüğünü korumanın yanısıra, işçinin kişiliğinin tanınması ve manevi çıkarlarının korunması gereksinimi ağır basmaya başlamıştır. Günümüzde iş hukuku, hizmet sözleşmesini, işçinin kişiliğine bağlı bulunan ve topluluk ilişkisine bağlı bir sözleşme olarak benimser. Bu anlamda, işçinin dış görünümü, el yazımına dayalı kişilik testleri, psikolojik testler, işi alımındaki sağlık testleri, kamera ile yapılan iş yeri kontrolleri, sigara içme, konuşma, şarkı söyleme yasakları, şahsi bilgilerin bilgisayar verilerine karşı korunması, iş hukukunun konuları arasına girmiştir. Bunların yanında, işçinin özel yaşamının ve özel sırlarının işverence öğrenilmesi, kapı kontrolleri, haberleşmenin denetlenmesi, işçinin dinsel gereklerini yerine getirme istekleri, ifade özgürlüğü ve benzeri hususlar da iş hukukunun ilgi alanları haline gelmektedir”, Ufuk Aydın, İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakları, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir, 2002 s.54-55.

⁶ Kişilik hakkı kavramı aslında çok geniş bir kapsama sahiptir. Bu hakkın kapsamına, kişinin bağımsız varlığının parçaları olan, yaşam, beden ve ruh bütünlüğü, bedensel ve ruhsal sağlık, ahlaki bütünlük, kişisel ve mesleki onur, itibar, bireysel özgürlükler (vicdan, din, düşünce, örgütlenme, çalışma özgürlüğü, cinsel özgürlüğü gibi) ve kişinin (ismi, resmi, sırları, aile birliği gibi) özel alanı ile duygusal değerlerinin tümü girer. Bkz. Ugan Çataalkaya, s.275 dn.39 ‘da belirtilen yazarlar.

⁷ Aydın, s.3-4; Gökteş, s.17.

manevi değerlerin de işçinin kişilik hakları içerisinde yer aldığını kabul etmektedir⁸.

Belirttiğimiz gibi, din ve vicdan özgürlüğü de işçinin temel kişilik değerlerindendir.⁹ Din ve vicdan özgürlüğü, kişinin hiçbir kimsenin baskısıyla karşılaşmaksızın, istediği dine inanması veya inanmaması yahut din konusunda istediğini seçebilmesi, bunlardan dolayı kınanmaması ve cezalandırılmaması, ayrıma tabi tutulmaması, dini inanç ve kanaatleri hususunda ifade özgürlüğüne sahip olması ve bunları açıklamaya da zorlanılmaması anlamını taşır.¹⁰ Bu anlamda işverenin işçisinin manevi kişiliğini koruması, ibadetlerini yerine getirebilmesi için uygun şartlar sağlaması gerekir.¹¹ Zira, kişinin inancı ve bu inancın gereği olarak ibadetleri, insanın kişiliğinin bir parçasıdır.¹² İşçinin kişiliğinin korunması borcu altındaki işveren, işçinin manevi değerlerine saygı gösterme kapsamında dini inancı nedeniyle işçileri arasında ayrımcılık yapmamak ve dini ibadetlerini yerine getirebilmeleri için gerekli ortamı hazırlamak ve düzenlenmeleri de yapmak durumundadır.¹³

İş ilişkisi içerisinde din ve vicdan özgürlüğü ile işverenin hak ve çıkarlarının karşı karşıya gelebilmesi ihtimal dahilindedir.¹⁴ İşçinin işyerinde çalışma saatleri içerisinde dini uygulamalarda bulunmaya yönelik talepleri ve dini kıyafeti ve bunların kullanımına ilişkin isteklerinin yanı sıra birtakım işleri ve görevleri din ve inancına aykırı olması sebebiyle reddetmesi, çalışma ortamı içerisinde çatışmalara neden olabilmektedir.¹⁵ Öte yandan işverenin işin düzenlenmesi ve çalışma koşullarına ilişkin hususlarla ilgili işçinin din ve vicdan özgürlüğüne dayanarak ayrımcılık yapması ihtimali de

⁸ “İşverenin işyerinde çalışanları gözetme ve koruma borcunun kapsamında, işçilerin maddi ve manevi vücut bütünlüğünün, şeref, haysiyet ve özel yaşam gibi kişisel değerlerinin korunması da bulunmaktadır” Yarg. 9. HD., 13.2.2012, 2009/42452, 2012/313 (Ugan/Çatalkaya, s.275).

⁹ Sevgi Dursun Ateş, İşverenin Yönetim Hakkı, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2019, s.631.

¹⁰ Dursun Ateş, s.630.

¹¹ İşçinin ibadet hakkı konusunda geniş bilgi için bkz. Aykanat, Mehmet/Uslu, Abdüssamet, “Hukukumuzda İşyerinde İbadet ve İşçinin Namaz İbadeti Hakkı”, Emek ve Toplum, C.7, S.19, 2018/3, s.469. vd.

¹² Aykanat/Uslu, s.474.

¹³ İdil Yıldırım, “Türkiye’de İşçinin İnanç Özgürlüğünün Değerlendirilmesi”, Atatürk ÜİİBFD., C.30, S.5, 2016, s.1025.

¹⁴ Dursun Ateş, s.731.

¹⁵ Ugan Çatalkaya’ya göre, “İşçinin din ve vicdan özgürlüğü, inanma veya inanmama; dilediği dine inanma, dinini terk etme; dini inanç ve kanaatlerini ifade etme veya bu konuda açıklama yapmak zorunda olmama; inancından ötürü ayrımcılığa uğramama, kınanmama ve cezalandırılmama özgürlüklerini kapsar. İş ilişkisinin, çalışma süreleri dışında, din ve vicdan özgürlüğü üzerinde hiçbir kısıtlayıcı etkisi olamayacaksa da; iş ilişkisinde, işçinin din ve vicdan özgürlüğünün kapsamında yer alan bazı özgürlükleri, işyerinin amaç ve organizasyonu ile çelişebilir niteliktedir. Söz gelimi, işçi, inancını ifade edecek tutum ve davranışlar sergilemek veya buna uygun giyinmek, semboller kullanmak istediğinde; çalışma saatlerinde, ibadet etmek istediğinde veya dini inancı gereği tatil günlerinde çalışmak istemediği takdirde kaçınılmaz olarak işin işleyişi ile işçinin din ve vicdan özgürlüğünün korunması arasında denge kurulması ihtiyacı gündeme gelecektir”, Ugan/Çatalkaya, s.284-285.

bulunmaktadır.¹⁶ Bütün bu durumlar dikkate alınmak suretiyle işverenin yönetim hakkının sınırlandırılması söz konusu olabilmektedir.

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi m.9 din ve vicdan özgürlüğünü güvence altına almaktadır.¹⁷ İlgili düzenlemeye göre, *“1. Herkes düşünce, vicdan ve din özgürlüğüne sahiptir. Bu hak, din veya inanç değiştirme özgürlüğü ile tek başına veya topluca, açıkça veya özel tarzda ibadet, öğretim, uygulama ve ayin yapmak suretiyle dinini veya inancını açıklama özgürlüğünü de içerir.*

2. Din veya inancını açıklama özgürlüğü ancak kamu güvenliğinin, kamu düzeninin, genel sağlığın veya ahlakın ya da başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması için demokratik bir toplumda zorunlu tedbirlerle ve yasayla sınırlanabilir”.

Herkes düşünce, din ve vicdan özgürlüğü hakkına sahiptir. Bu hak, din veya inancını değiştirme özgürlüğünü, din veya inancını tek başına ya da topluluk halinde, aleni veya gizli olarak ibadet, öğretim, uygulama ve yapma biçiminde açığa vurma özgürlüğünü de içerir. Bir kimsenin din veya inancını açığa vurma özgürlüğü; ancak kamu güvenliği, kamu düzeninin korunması, genel sağlık ve genel ahlakın veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması amacıyla, hukukun öngördüğü ve demokratik bir toplumda gerekli sınırlamalara tabi tutulabilir”.^{18 19}

1982 Anayasası da, din ve vicdan özgürlüğünü şu şekilde belirlemiştir. Din ve Vicdan Hürriyeti başlıklı, m. 24’e göre de: *“Herkes, vicdan, dinî inanç ve kanaat hürriyetine sahiptir.*

14 üncü madde hükümlerine aykırı olmamak şartıyla ibadet, dinî âyin ve törenler serbesttir.

Kimse, ibadete, dinî âyin ve törenlere katılmaya, dinî inanç ve kanaatlerini açıklamaya zorlanamaz; dinî inanç ve kanaatlerinden dolayı kınanamaz ve suçlanamaz...”.

Türk İş Hukukunda işçinin din ve vicdan özgürlüğü Anayasal güvenceye sahiptir.²⁰ Bu güvenceye dayalı olarak, işçi din ve vicdan özgürlüğü çerçevesinde işini aksatmadan ibadetlerini yerine getirebilir, işyeri sağlık ve

¹⁶ Bu konuda geniş bilgi için bkz. Dursun Ateş, s. 631 vd.

¹⁷ İbadet özgürlüğü ile ilgili uluslararası belgeler hakkında bkz. Aykanat/Uslu, s.472 vd.

¹⁸ Geniş bilgi için bkz. Kemal Cömert, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinde ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararlarında Din ve İnanç Özgürlüğü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya 2010; Eda Demirsoy Aşıkoğlu, “Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararlarına Göre Dinsel Ritüel Ve Uygulamaların Sınırlandırılması”, ERÜHFD, C. XIII, S. 2, (2018), s.459 vd.; Şennur Ağırbaşı, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Çerçevesinde Din Ve Vicdan Özgürlüğü, TBB Dergisi 101, 2012, s.95 vd.

¹⁹ Sözleşme AİHS.m.9’un uygulanabilirliğinin denetlenmesinde, şu hususlar gözönünde bulundurulur. Bu garantinin kapsamı nedir? Garanti altına alınan hakka yönelik bir müdahale olmuş mudur? Bu müdahale meşru bir amaç taşımakta mıdır? Bu müdahale “kanuna uygun” mudur? Bu müdahale “demokratik bir toplumda geçerli” midir? Bkz. Jim Murdoch, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Kapsamında, Düşüncü, Vicdan ve Din Özgürlüğü Hakkının Korunması, Çev. Serkan CENGİZ, Avrupa Konseyi, Strazburg, 2012, s.13; Ayrıca bkz. Benli, s.66 vd.

²⁰ Göktaş, s.28.

güvenliğine ilişkin düzenlemeleri de gözönünde bulundurarak dini kıyafetler giyebilir²¹, aksesuar takabilir.²² 23

İşyerinde din ve vicdan özgürlüğünün uygulaması açısından Yargıtay, önüne gelen bir olayda, başlangıçta işçinin Cuma namazlarına gitmesine işveren tarafından izin verilirken, daha sonra bu kararın değiştirilmesinin iş şartlarında esaslı bir değişiklik olduğu sonucuna ulaşmıştır. Oysa yerel mahkeme, beş yıl boyunca uygulanan Cuma namazına gitme konusundaki iznin kaldırılması sonrası işverenin işçiden mesaiye devamını istemesine karşılık, işçinin devamsızlığını sürdürmesi durumunda, işverenin yönetim hakkına dayalı olarak sözkonusu değişikliği yapabileceği, işçinin emir ve talimatlara uyma yükümlülüğü gereği bu değişikliğe de uyması gerektiği, bunun ihlali nedeniyle de işveren tarafından devamsızlığa dayalı iş akdinin haklı nedenle sona erdirildiği yönünde karar vermişti. Yargıtay kanaatimize göre de bu kararı isabetli bir biçimde bozmuştur.²⁴ Gerçekten işyerinde baştan

²¹ Aydın, s.142. Ayrıca bkz. Bedük, s.1387 vd., Dilek Dulay Yangın, “İşyerinde Dini Sembollerin Kullanımı (Karar İncelemesi)”, Çalışma ve Toplum, 2019/3, 2049 vd.

²² “Somut olayda dosya kapsamına ve özellikle davacı tanıklarının beyanlarına göre, davacının dava konusu otel iş yerinde kat görevlisi olarak çalıştığı, işveren vekilinin başörtülü olan davacı ve diğer kat görevlilerine başörtülerini çıkarmaları yönünde baskı yaptığı, başörtülerinden dolayı “bantlılar geliyor” şeklinde aşağılayıcı hitapta bulunduğu, görevleriyle ilgili bulunmadığı hâlde her hafta birisinin belli bir gazeteyi okuması ve özetini çıkarıp kendisine göndermesini istediği davacının bu sebeplerle iş sözleşmesini feshettiği anlaşılmaktadır. Yukarıda belirtildiği üzere işçinin din ve inanç özgürlüğü, kişilik hakları kapsamında korunması gereken temel haklardandır. Davalı işveren ayrımcılık yasağını ve davacı işçinin kişilik haklarını ihlal ettiği gibi, çalışma koşullarına da aykırı davranmıştır. Davacının bu nedenlerle yaptığı fesih haklıdır. Kıdem tazminatı isteğinin kabulü gerekirken yazılı gerekçe ile reddi hatalı olmuştur”, Yarg. 9.HD., E:2020/3027, K:2023/10966, T:7.10.2020 (Kişisel Arşiv)

²³ Öğretide, çalışma ilişkisi içerisinde işçinin yönetim hakkına dayanarak işveren tarafından verilen emir ve talimatları din ve vicdan özgürlüğü çerçevesinde yerine getirmekten kaçınabilmesi için, bu durumun işçi açısından gerçekten beklenmeyen bir davranış olması gerekir. Bkz. Savaş, Taşkent, İşverenin Yönetim Hakkı, İstanbul Teknik Üniversitesi, İstanbul 1981, s.114; Aydın, s. 141; Fuat Bayram, “Borçlar Kanunu Tasarısı Işığında İşverenin, İşçinin Kişiliğini Koruma Borcu”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30.Yıl Armağanı, Ankara 2006, s.33-34; Göktaş, s.28.

²⁴ Yargıtay’a göre, “Mahkemeye işverence çalışanlara bu yönde herhangi bir ayırım gözetilmeksizin iş akdinin feshinden aylar önce durumun ihtaren bildirildiğini ve Cuma günleri mesaiye riayet etmesi gerektiğinin yazı ile ihtar edildiği, taraflar arasında düzenlenen 01.01.2005 tarihli iş sözleşmesinde özel şartlar başlığını taşıyan 6.2 paragrafında düzenlendiği üzere işverenin mevzuat hükümler çerçevesinde işçinin haftalık kanuni çalışma saatlerini günlere taksim etmekte, günlük işe başlama ve işin sona ermesi zamanlarını tanzim etmekte ve işin gereğine göre işçilerin dinlenmesini nöbetleşe vermekte serbest olduğunu, somut olaya göre yasal çerçeveyi aşan herhangi bir kötüye kullanma durumu da söz konusu bulunmadığı, bu nedenle davacının almış olduğu uyarılara karşın Cuma günü mesai saati içinde ibadetini bahane ederek izinsiz işi terk etmesinin usul ve yasaya aykırı olduğu, iş akdinin davacının devamsızlığı nedeniyle kendisi tarafından sona erdirildiği gerekçesi ile kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddine, yıllık izin ücret talebinin kabulüne karar verilmiş, fazla mesai, hafta tatili, bayram ve genel tatil alacak talepleri hakkında hüküm kurulmamıştır. Ayrıca karşı davanın reddine karar verilmiştir...Davacı dosya kapsamına göre satın alma müdürüdür. İşyerine kısa süreli giriş çıkış yapabilmektedir. Akdın feshine kadar bu

itibaren işçinin Cuma namazına gitme konusunda izin verilirken, sonradan tek taraflı olarak bunda değişiklik yapılması İş K.m.22 anlamında işçinin yazılı iznine tabidir. Bu iznin verilmemesi işverenin bahsi geçen değişikliği yapmasına engel oluşturur.

Şüphesiz taraflar, sözleşme ilişkisi içerisinde kararlaştırmak suretiyle, işçinin ibadet özgürlüğünü yerine getirebilmesi için gerekli olan hususlara ilişkin tespitler yapabilirler. Bu şekilde bir kararlaştırma yapılması durumunda da evleviyetle işveren tarafından sözleşmesel düzenlemelerde tek taraflı bir değişiklik yapılamaz.

Sonuç olarak işçinin manevi kişiliği, Anayasal bir temel hak ve hürriyet olan ibadet hakkı²⁵ ve işverenin işçiyi gözetme borcu ile işverenin çıkarlarının korunmasını hedefleyen yönetim hakkının karşı karşıya geldiği böyle

şekildeki uygulamanın devam ettiği görülmektedir. Öte yandan Cuma Namazı saatleri ile ilgili işyerinde namaz saatlerinde davacı işçiye izin verildiği ve bunun 5 yılı aşkın bir süre devam ettiği, bir sorun yaşanmadığı, hatta öğlen arasının yaz-kış saat uygulamasına göre düzenlenerek buna imkân tanıdığı dosya kapsamındaki taraf tanıklarının anlatımlarından anlaşılmaktadır. Davacı açısından bu tür çalışma şekli iş şartı haline gelmiştir. İşverenin bu çalışma şeklini değiştirmesi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22.maddesine aykırıdır. İşçi iş sözleşmesinin şartlarındaki aleyhe değişikliği kabul etmeyerek işyerini terk etmek sureti ile eylemli olarak feshetmiştir. Bu halde davacı kıdem tazminatına hak kazanır. Kıdem tazminatı talebinin kabulü gerekirken reddi hatalıdır.”, Yarg.9.H.D., E:2009/13474, K:2011/23572, T:12.07.2011 (Kararın değerlendirilmesi için bkz., Hüseyin İrfan, Fırat, İşçiye Cuma Namazı İzni Verilmemesi İşçi Bakımından Haklı Fesih Sebebi midir? (https://www.alomaliye.com/2012/05/09/isciye-cuma-namazi-izni-verilmemesi/?srsltid=AfmBOor7Jai3g92GEIp3HB73x8M5WboElws_xN-xPW7DzMHkBI9Ewyfi s.e.t. 03.03.2025).

- ²⁵ Gümüş, çalışma yaşamı alanında din özgürlüğünün önünde sözkonusu her bir engelin kaldırılması görüşündedir. Gerçekten, GÜMÜŞ'e göre, “Çalışma yaşamında işyeri düzenlemelerine aykırılık oluşturmaktan çalışanın inanç hürriyetini yaşaması en doğal hakkıdır. Bu çerçevede İş Kanunu'nun 5'inci maddesinde eşit davranma ilkesi çerçevesinde din ve mezhep benzeri sebeplere dayalı ayrımcılık yasaklamıştır. Aynı şekilde İş Kanunu'nun 18'inci maddesinde işçinin inanç özgürlüğünü yaşaması işveren tarafından haklı feshe konu edilememesi hükmü bulunmaktadır. Bir diğer taraftan bakıldığında Türk Ceza Kanunu 122'inci maddesi bağlamında bir ayrımcılık suçu oluşturmaktadır. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi çerçevesindeyse kişinin inanç özgürlüğünü ancak kamusal bazı nedenlerle sınırlandırılması ön görülmüştür. Yukarıda sayılan maddeler bağlamında yapılan ihlallerde hem idari hem de adli birtakım yaptırımlar söz konusudur. Bu yaptırımlar dışında iş yerlerinde ve kamusal alanda kişinin inanç özgürlüğü ve ibadet hürriyetini yaşamasındaki tüm engeller kaldırılmalı ve kişinin bu hürriyetlerini kolayca yaşamasının önü açılmalıdır. Bu tür özgürlüklerini yaşamak ve ibadetlerini yerine getirme gayreti içinde olan çalışanların işveren tarafından herhangi bir farklı muameleye tutulmaması gerekmektedir. Bunun için inanç ve ibadet özgürlüğünün yasal çerçevesi genişletilmelidir. İşveren ve işveren pozisyonunda bulunan devlet otoritesi sadece bu hakları tanıyan birer aygıt olmaktan çıkıp, bu hürriyetleri yaşamanın kanun tarafından korunmasının önünü açmalıdır. 21. yüzyılda bireylerin hem çalışma hayatına girişte hem de çalışma yaşamı içerisinde inanç, ibadet ve ifade özgürlüğü bağlamında herhangi bir ayrımcılığa ve psikolojik şiddete varan engellemelerle muhatap edilmesi son derece insanlık dışıdır”, Mustafa Gümüş, “İş Yaşamında Psikolojik Şiddetin Bir Başka Boyutu: İnanç Özgürlüğü İhlali”, İslam Medeniyeti Dergisi, C.6 S.45, Ocak-Haziran 2020, s.48-49.

durumlarda bir dengenin sağlanmasına ihtiyaç bulunmaktadır. Burada hareket noktasını da TMK.m.2'de düzenleme alanı bulan dürüstlük ilkesi ile ölçülülük ilkeleri oluşturur.

II. HACCA GİTME TALEBİNİN REDDİ NEDENİYLE İSTİFA HAKLI FESİH SEBEBİ SAYILABİLİR Mİ?

İş Kanunu m. 24 işçi açısından haklı fesih sebeplerini belirlemiştir. Bunlar sağlık, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri ile zorlayıcı sebeplerdir. Bununla birlikte ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri olarak Kanunda ifade edilen hususlara benzeyen durumlar da haklı fesih sebebi olarak kabul edilebilirler. Bir başka ifadeyle buradaki sayma tahdidi (sınırlandırıcı) değildir. Maddede belirtilen hallere benzeyen hususlar da fesih sebebi olarak kabul edilmişlerdir.

Davanın işyerinde iki yıllık biraz aşan (07.07.2015-20.07.2017) bir kıdemi bulunmaktadır.

İnceleme konusu yaptığımız karar ile ilgili başlangıçta belirtilmesi gereken husus, karşı oyda da ifade edildiği üzere uyumsuzluk konusu ile ilgisi bulunmayan hususlara değinilmiş olmasıdır.

Bunlardan ilki, iş şartlarında esaslı değişiklik meselesidir. Somut olay açısından iş sözleşmesine konu uyumsuzluğa ilişkin esaslı değişiklik oluşturacak bir durum mevzu bahis değildir. Şüphesiz işçinin hacca gitmek için izin istemesi, bunun karşılığında izni uygun bulup bulmama/verip vermeme konusu işverenin yönetim hakkı ile ilgilidir, ancak bunların esaslı değişiklikle hiçbir alakası yoktur.

Çoğunluk görüşü, esaslı değişiklik ve yönetim hakkı ile ilgili değerlendirmelerini davacı işçinin yıllık izne hak kazanmadığı dönemde, deyim yerinde ise avans izin talebine ilişkin dilekçesine ilişkin açıklamalarda yer vermiştir. Gerçekten davacının, 04.01.2017 tarihli dilekçesi ile *"07.07.2015 girişliyim 06.01.2017 tarihinde senelik iznimden 14 gün kullanmak istiyorum. İznimin yıl olarak dolmadığından herhangi bir nedenle işten ayrılmam durumunda iznimin ücretimden kesilmesini talep ederim"*, şeklinde bir talebi bulunmaktadır. Karardan anlaşıldığı üzere işveren de bahsi geçen talebi uygun bulmuş, işçisine bu izni vermiş ve izin kullanılmıştır.

Yine çoğunluk, davacının mikser operatörü olarak çalışması nedeniyle ağustos ayının en yoğun zamana denk gelmesi nedeniyle yıllık izin veya ücretsiz izin talebi için işverenin bu isteği kabul zorunluluğu olmadığını karara yansıtmıştır. Halbuki karşı oydan anlaşıldığı üzere somut olayda aslında işçinin yıllık izin talebi de bulunmamaktadır. Daha önce avans izin de kullandığı için bu yönde bir talebinin olmaması da makul bir durumdur. Tanıklar, işçinin bir aylık ücretsiz izin talebinde bulunduğuunu ifade etmektedirler. Ancak karardan anlaşıldığı üzere bu talep, kabul görmemiştir. Şüphesiz işçiden gelen bir ücretsiz izin talebinin işverence kabul zorunluluğu da kural olarak bulunmamaktadır.

Çoğunluk tarafından işçinin daha önceden hakkı olmamasına karşılık 14 günlük iznin kullanılmasına dayanılarak bir nevi, bu talebin hac döneminde de kullanılabileceği, bir başka ifadeyle böyle bir müessesenin işletilebileceği belirtilmektedir ki, bu zımni ifade tarzının hukuken dinlenebilirliği bulunmamaktadır. Davacının işverenden avans izin talebinde bulunduğu

dönemde henüz kendisinin o dönem için hacca gideceğinden haberinin olması mümkün değildir. Zira uyuşmazlık konusu döneme ilişkin olarak, hac kurlarının çekilme tarihi 23 Şubat 2017'dir.²⁶ Davacının kura çekilmeden kendisinin hacca gidebileceğini avans izin talep tarihi olan 04.01.2017 de bilebilmesinin mümkün olmadığı açıktır. Dolayısıyla davacının, avans izin talebinde bulunurken hac kurasının o dönem kendisine isabet edeceğini bilebilmesini beklemek hayatın olağan akışı ile örtüşmez. Hal böyle olunca hacca gitme ihtimali bulunan bir kişiye o sene kurada kendisinin isminin çıkabileceğinden hareketle neden avans izin talebinde bulunduğu yönünde bir sorumluluk yüklemek, hac kurasında çıkma ihtimali dikkate alındığında haklı bir talep ve olumsuzluk olarak değerlendirilmez.

Sonra kararda enteresan olan bir diğer nokta da şudur: karşı oyda belirtildiği üzere dosya münderecatı içerisinde davalı taraf, davacının kendilerinden hacca gitmek üzere izin talebinde bulunmadığı savunmasını yaparken, mahkeme çoğunluğunun bunu gözardı ederek, yönetim hakkına dayanarak izin verilip verilmeyeceğine ilişkin açıklamalarda bulunmasının, somut uyuşmazlık açısından alakasız olması ve yapılan bu değerlendirmelerin usul kuralları ile de bağdaşmamasıdır.

Aslında dosya içeriğine göre davacı işverenden bir ay ücretsiz izin istemiş, ancak bu talep işverence kabul edilmemiştir. Davacının hacca gidiş tarihi, 02.08.2017'dir. Dönüş tarihi de 12.09.2017'dir. Mahkeme kararında, avans izin düşüldükten sonra davacının kalan izninin 12 gün olduğu ve bunun karşılığının da ücret olarak ödendiği bildirilmektedir. Buna göre, işveren tarafından davacıya bir ay ücretsiz izin verilmesi halinde bakiye kalan 12 günlük süre ile ücretsiz izin süresinin birleştirilmesi halinde, gidiş geliş için gerekli olan süreye ulaşabilmek mümkündür. Davacının işe giriş tarihi, 07.07.2015 olduğu için 07.07.2017 tarihi itibarıyla yeni dönem izne hak kazanmaktadır.

Aslında davacının talep ettiği ücretsiz izin kendisine verilmiş olsa idi, kullanılmayan ve fesih nedeniyle ücreti kendisine ödenen 12 günlük yıllık izin süresi birlikte toplandığında, hacca gidip gelinceye kadar yetecek bir süreye tekabül eden izin süresine ulaşabilmek mümkündür.

Mahkeme çoğunluk kararındaki konu ile uyumsuzluklar ve somut olayla örtüşmeyen değerlendirmeler dışında, karşılıklı ve birbirine uygun beyanlar ile ortaya çıkan iş ilişkisinde işçi ve işverenin karşı karşıya gelen talepleri arasında bir dengenin oluş(turul)ması gerekir. Bir başka ifadeyle, somut uyuşmazlıkta, karşı oy yazısında da haklı olarak ifade edildiği gibi, işçinin manevi kişiliği, Anayasal hakkı olan din ve vicdan özgürlüğünün bir görünümü olan ibadet hakkı ile işverenin menfaati ve yönetim hakkı karşı karşıya gelmiştir. Hal böyle olunca, çatışan ve karşı karşıya gelen işçi ve

²⁶ Bkz. (<https://www.haberturk.com/gundem/haber/1391535-2017-hac-kuralari-ne-zaman?page=2> s.e.t. 15.05.2025). Bu arada belirtelim ki, ülkemizde hac ibadetinin yapılabilmesi için talep fazlalığı ve Suudi Arabistan hükümetinin kotası nedeniyle 2009 yılında beri kura yöntemi ile sıra dahilinde yapılabilir. Bkz. (hac kurası ne zamandan beri yapılıyor — Yandex: 148 bin sonuç bulundu s.e.t. 01.06.2025)

işverenin menfaatleri arasındaki dengenin kurulmasında bunlardan hangisine öncelik verilmesi gerektiği hususu önem arz etmektedir.²⁷

Şüphesiz çarpışan/çatışan haklar arasında bir denge kurulurken adalet ve hakkaniyetten ayrılmamak icap eder. Bu husus tesis edilirken Alman uygulamasında, benzer durumlarda işçinin hacca gitme talebine mahkemelerin olumlu tavır sergiledikleri görülmektedir. Bir uyuşmazlıkta Müslüman bir öğretmen hac ibadeti için okulun açık olduğu dönemde izin talebinde bulunmuş, ancak talebinin kabul edilmemesi üzerine izinsiz olarak hacca gitmiş, işveren de iş sözleşmesini devamsızlığa bağlı olarak sona erdirmiştir. Davacı kendisinin 64 yaşında olduğunu ve ancak 13 sene sonra hac döneminin okul tatiline denk geleceğini, hac ibadetinin İslam'ın 5 şartından birisini oluşturduğunu belirterek feshin geçersizliğini ileri sürmüştür. Mahkeme bu durumda karşılıklı menfaatlerin değerlendirilmesi ile inanç özgürlüğü kapsamında davacıya izin verilmesi gerektiğine hükmetmiştir.²⁸

Başka bir olayda da işçi önceden izin almış, hacca gitmiş ancak almış olduğu bir aylık izin süresinin gidiş dönüşle birlikte yeterli olmayacağından hareketle ilave ücretsiz izin talebinde bulunmuş fakat işveren bu talebini reddetmiştir. İşveren bunun üzerine devamsızlık nedeniyle işçinin sözleşmesini feshetmiştir. Mahkeme ise inanç özgürlüğünden ve karşılıklı menfaatlerin değerlendirilmesi gerektiğinden söz ederek devamsızlık nedeniyle yapılan bu feshin geçersizliğine hükmetmiştir.²⁹ Yine, Almanya'da, işçinin ilk kez hacca gitmek için izin almasına karşılık, izin süresini üç hafta aşmıştır. Bunun üzerine işveren iş sözleşmesine süreli fesih yoluyla sona erdirmiştir. Yerel iş mahkemesi, bu feshin bazı koşullarla haklı sayılabileceği görüşündedir. Buna göre mahkeme feshi engelleyen hallere şu örnekleri vermiştir: İşverenin tatilin aşılması sebeplerini öğrenmiş olması, işçi açısından seyahatin ertelenemezliği, iş ilişkisinin 15 yıldır kesintisiz devam ediyor olması ve izin süresinin aşılmasına rağmen iş kesintisinin doğmamış olması.³⁰ Bu hususların varlığı halinde artık sözleşmenin haklı nedenle feshedildiğinden söz etmemek gerekir.

Yargıtay uygulaması açısından baktığımızda, Yargıtay'ın 2006 yılında vermiş olduğu bir kararda, kasap olan işçinin Hac ibadetini yerine getirmek üzere izin istemesi üzerine işyerinde çalışan daha kıdemli olan işçiye aynı nedenle izin verilmesi nedeniyle bu talebin uygun bulunmaması karşısında dilekçe vererek izne ayrılan diğer bir işçinin mevzuat hükümlerine göre

²⁷ Din ve vicdan özgürlüğü, aynı zamanda inancını ifade etmeyi de kapsadığından, din ve vicdan özgürlüğünü kullanmanın ve bunu ifade etmenin, işyerindeki faaliyetin gerekleri ile çatışması olasılığı gündeme geldiğinde, uyumlaştırma ihtiyacı ortaya çıkacaktır. Bu uyumlaştırma, kuşkusuz, işçinin din ve vicdan özgürlüğünün ve özellikle bunu ifade edebilme hakkının ortadan kaldırılmasına engel olmaya yönelik olacağı gibi; aynı zamanda, işyerinde işin işleyişinin olumsuz etkilenmesini de önleme anlamına gelecektir. Bkz. Ugan Çatalkaya, s.363.

²⁸ Karar için bkz. Alpagut, s.45.

²⁹ Alpagut, s.45.

³⁰ LAG Hamm. Urt. von 30.5.1990, 15 (20). Sa.1800/89., BB., Heft:27, 30.9.1990, 1910, Bkz. Ali Nazım, Sözer, Almanyada Çalışan Türk İşçilerinin Dini İnançlarından Kaynaklanan Sorunları, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, TŞOF Matbaacılık, Ankara 2006, s.49-63.

işverenin yönetim hakkı çerçevesinde olan izin verme hakkına riayet edilmemesi nedeniyle devamsızlığa bağlı feshi uygun bulmayan yerel mahkeme kararını bozmuş ve işçiye kıdem ve ihbar tazminatı ödenemeyeceğine karar vermiştir.³¹ Yerel mahkeme ise, işverence iyiniyet kuralları dışına çıkılarak işçiye izin verilmediği ve feshin haklı olmadığı gerekçesine dayanarak kıdem ve ihbar tazminatı talebini uygun bulmuştur.

Yargıtay önüne gelen başka bir olayda ise hacca gitmek isteyen işçiye izin verilmemesini, işçiye koruma borcuna aykırılık olarak nitelendirmiştir. Özel bir okulda kimya öğretmeni olan davacı, hac ibadetini yerine getirmek üzere işverene başvurur. Ücretsiz izin talep eder, ancak işveren bu talebi reddeder. Bunun üzerine işçi sağlık raporu almak suretiyle hacca gider. İşveren de iş sözleşmesini haklı nedenle sona erdirir. Daha sonra işçi sözleşmesinin haksız feshi nedeniyle kıdem ve ihbar tazminatı talep eder. Bahsi geçen nedenin kabul edilmemesi halinde ise kendisinin yaş dışında emeklilik şartlarını sağlamasına bağlı olarak (1475 sayılı İş K.m.14/5 ek bendi

³¹ “Davacı işçi, son yıla ait iznini kullanmak için 8.1.2005 tarihinde bir dilekçe ile işverene başvurmuş ve 9.1.2005 tarihinde hac yolculuğuna çıkacağından bahisle izinli sayılmasını bildirmiştir. Davalı işveren aynı tarihli cevabi yazısı ile işyerinde iki kasap olduğunu ve diğer çalışanın da izinli bulunduğunu açıklayarak izin talebinin karşılanmadığı belirtilmiştir. Davacı işçi izin talebine olumlu cevap verilmediğini bildiği halde işyerine 10.1.2005 ve 11.1.2005 tarihleri arasında gitmediğinden bahisle işverence iş sözleşmesi 12.1.2005 tarihinde 4857 sayılı İş Kanununun 25/2-g bendi uyarınca feshedilmiştir. İşverence yapılan bu feshin haklı olup olmadığı, bunun sonucu olarak davacı işçinin ihbar ve kıdem tazminatlarına hak kazanıp kazanamayacağı uyuşmazlığı oluşturmaktadır. Mahkemece, işverence iyi niyet kuralları dışına çıkarak işçiye izin verilmediği ve feshin haklı olmadığı gerekçesiyle isteklerin kabulüne karar verilmiştir...”

Yıllık ücretli izin yönetmeliğinde de belirtildiği üzere yıllık izin kullanılacağı zamanı belirlemek işverenin yönetim hakkı kapsamında kalmaktadır. İşverenin bu hakkının iyi niyet kuralları çerçevesinde kullanılması gerektiği açıktır. Bir başka anlatımla, işçinin anayasal temeli olan dinlenme hakkının, işyerinin gereklerine uygun biçimde ve mümkün olduğunca işçinin talebi çerçevesinde kullandırılması gerekir. İşverenin bu noktada yönetim hakkını kötüye kullanmasının yasalar karşısında korunmayacağı kabul edilmelidir.

Dosya içindeki bilgi ve belgelere göre davacı işçi, ilk olarak 22.12.2004 tarihinde izin için talepte bulunmuş, bu dilekçe üzerine işverence bir işlem yapılmadığından bahisle 8.1.2005 tarihinden ikinci bir dilekçe vermiştir. İzin talebi işverence onaylanmadığı halde işyerinden ayrılmış ve davalı işveren devamsızlık tutanakları düzenleyerek 4857 sayılı İş Kanununun 25/2-g maddesi uyarınca iş sözleşmesini feshetmiştir.

Davalı işveren, işyerinde davacı ile aynı görevde çalışmakta olan diğer işçiye aynı tarihlerde izin verilmiş olmasını, davacının izin talebinin karşılanamamasının gerekçesi olarak göstermiştir. Gerçekten, davacıya göre daha kıdemli olduğu anlaşılan diğer işçi de hacca gitmek için aynı dönemde izin istemiştir. İşverence davacı ile diğer işçinin her ikisinin birden izne ayrılmasının uygun olmadığı belirtilmiş ve daha kıdemli konumda olan davacı işçinin izin talebi onaylanmamıştır. Kaldı ki, izin isteği de yönetmeliğe göre 1 ay öncesinden talep edilmemiştir. Bu şekilde işçinin izin talebinin karşılanması noktasında işverene yeterli süre de tanınmıştır. İşverence yapılan bu işlemlerde, 4857 sayılı İş Kanunu ile Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği hükümlerine bir aykırılık yoktur. Bu itibarla davacı işçinin işyerinden ayrılması geçerli bir mazerete dayanmamaktadır. İşverence davacı işçinin iş sözleşmesinin feshi haklı nedene dayandığından, davacı işçinin ihbar ve kıdem tazminatlarına hak kazanmasına olanak bulunmamaktadır. Mahkemece davanın reddi gerekirken yazılı şekilde isteklerin kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir”, Yarg.9.HD., E:2006/15954, K:2006/17843, (Çalışma ve Toplum, S.11, 2006/4, s.194-195).

gereği 15 yıllık sigorta süresini tamamlamış ve 3600 günlük primini ödemiş olması nedeniyle) sözleşmesini feshettiğinden bahisle kıdem tazminatına hükmedilmesi talebinde bulunur. Yerel mahkeme işvereni haklı bulur, ancak, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi kararı bozar. Yargıtay, “*Taraflar arasındaki uyuşmazlık, hacca gitmek için izin istemi kabul edilmeyen davacının rapor alarak gitmesi üzerine iş sözleşmesinin işverence feshinin haklı nedene dayanıp dayanmadığı noktasındadır. Hac ibadetinin belli bir zaman diliminde ifa edilebileceği ve Suudi Arabistan’ın ülkelere kontenjan uygulaması nedeniyle bu istekte bulunanların uzun yıllar sıra bekledikleri, ismi kontenjana dahil edilenlerin, bu haklarını kullanmamaları halinde sürecin yeniden işlemeye başladığı bilinen bir gerçektir. Davacı öğretmenin hacca gitme imkanını elde ettiği ve bu ibadet zamanının okulların açık olduğu döneme isabet etmesi nedeniyle işgörme edimini uzun bir süre yerine getiremeyeceği açık olup işyerinde 15 yıllık kıdemi bulunan davacıya bu ibadetini ifası için izin verilmemesi, işverenin işçiyi gözetme borcu gereği, işçinin kişiliğinin, özel yaşamının, sağlığının, bedensel ve ruhsal bütünlüğünün, ahlaki değerlerinin korunmasını da içerdiği dikkate alındığında, işçinin rapor alarak hacca gitmesinin işverene haklı fesih olanağı tanıyacağının kabulü mümkün görülmemektedir. İlk derece mahkemesince davacının kıdem tazminatı talebinin kabulü gerekirken reddi hatalı olmuştur*”³² gerekçesine dayandırmıştır.³³

³² Yarg. 9.HD., E:2014/664, K:2014:4313, T:12.02.2014 (Kararın incelemesi ve değerlendirilmesi için bkz. M. Fatih Uşan, Kent İşyerinde Maneviyat, Edi. Seyfettin Erşahin/Zehra Erşahin, Kent ve Maneviyat, İdeal Kent, Ankara 2020, s. 244 vd.; Alpagut, s.44 vd.; Dilek, Dulay, “İşverenin Gözetim Borcunun Kapsamına İşçinin Ahlaki Değerlerinin Korunmasının Gireceğini Öngören Bir Yargıtay Kararının Değerlendirilmesi”, Çalışma ve Toplum, S. 48, 2016, s. 271; Ayşe Ledün Akdeniz, İş İlişkilerinde İmkânsızlık, Doktora Tezi, İstanbul 2018, s. 174 vd.).

³³ Öğretide işçinin hasta olmamasına karşılık rapor alarak hacca gitmesinin sadakat borcuna aykırılık sayılması gerektiği ve bu açıdan yapılan feshin de haklı nedenle fesih olarak kabul edilmesi gerektiği görüşü ileri sürülmektedir. Gerçekten, “...işçinin Anayasa’dan kaynaklanan ibadet hürriyetini, iş görme borcunun ifasını engelleyecek bir biçimde kullanması mümkün değildir. İşçinin borçlanmış olduğu edimin içeriği ile inancı arasında çatışma ortaya çıkması durumunda da, Anayasa’da guvence altına alınan din ve vicdan hürriyeti ile sözleşme özgürlüğü çerçevesinde yapılan iş sözleşmesi ve bu sözleşmeden kaynaklanan yönetim hakkına dayanarak işveren tarafından verilen direktiflere uygun davranma borcu karşı karşıya gelmektedir. Yargıtay’ın feshi değerlendirirken, işçinin hac ibadetini yerine getirmesini, işverenin işçiyi gözetme borcu ve bu kapsamda ahlaki değerlerinin de işveren tarafından korunması gerekeceği temeline dayandırması isabetli değildir. Öncelikle belirtmek gerekir ki işveren, gözetme borcu gereği, işçinin bedensel ve ruhsal bütünlüğünü korumak ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzen oluşturmakla yükümlü olmakla birlikte, subjektif ve bireyin iç dünyasını ilgilendiren bireysel ahlakın ve buna bağlı olarak ortaya çıkan değerlerin gözetme borcu kapsamında değerlendirilmesi mümkün değildir. Mevaz İsviçre Yasası’nda da ifade edildiği üzere işverenin gözetim borcu, işçinin sağlığı, vücut bütünlüğü, mesleki itibarı, özel ve gizli hayat alanı, şeref ve haysiyeti gibi kişilik değerlerinin korunmasını içine almaktadır ve tamamen bireyin iç dünyasına ilişkin olan bireysel ahlak ve ona göre şekillenen değerler sistemi bu korumanın dışında kalmaktadır. İşverenin gözetim borcu çerçevesinde dürüstlük ilkelerine uygun bir çalışma düzeni oluştururken ve işçilerin kişilik haklarını koruma altına alırken, her bir bireye göre farklı biçimde şekillenen subjektif ahlaki değerler sistemini göz önünde tutması mümkün değildir... Somut olayda davacı işçinin, eğitim ve öğretim yılının başladığı ve devam ettiği bir

Öğretmenin hacca gitmek amacıyla önce izin istemesi bunun kabul edilmemesi sonrası rapor olarak işyerinden ayrılmasına ilişkin Yargıtay kararının somut incelediğimiz karar açısından önemi, bahsi geçen Yargıtay kararında işçiyi gözetme-koruma borcunun hacca gitmek isteyen işçi için haklılık payı oluşturduğu yönündeki belirlemesidir. İncelediğimiz kararda ise dosyaya Yargıtay'ın ilgili kararı sunulmasına karşılık çoğunluk görüşü, işçinin gözetilmesi borcu ile hacca gitme konusunda izin verilmesi arasında bu anlamda bir ilişki olmadığı yönündedir.

Kanaatimiz, yukarıda da izah ettiğimiz gibi iş hukukunun geçirmiş olduğu insanileşme evresinin de (decent work, insani iş-insana yakışır iş) bir sonucu olarak sadece maddi değil işçinin manevi varlığının korunmasının da işverenin yükümlülükleri arasında yer aldığı noktasındadır. Şüphesiz işverenin yönetim hakkı, hak sahibi işverene çalışma koşullarını, işyeri düzenini, işyeri ortamını belirleme açısından önemli hak ve yetkiler sunar. Bununla birlikte yönetim hakkının kullanılması sınırsız da değildir. İşçinin gözetilmesi-korunması yükümlülüğü, manevi varlığının tatmin edilmesi, böyle sınırlayıcı hususlardan bir tanesidir. Öğretide Caniklioğlu'nun da haklı olarak belirttiği gibi, "Dini inançlar sözkonusu olduğunda, ibadetler yanında yaşama ilişkin bazı kural ve yasaklamalar da işverenin verdiği talimatlara uyma borcu ile karşı karşıya kalabilmektedir. İşçinin dini inancı sebebiyle işverenin talimatlarını yerine getirmekten kaçınması olasıdır. Böyle durumlarda iki menfaat kıyaslanarak bir değerlendirme yapılmalıdır. Fakat özgürlüğün esas, sınırlamanın istisna olduğuna ilişkin temel hukuk kuralı hatırlandığında, yapılacak sınırlamanın ifade özgürlüğünü etkisiz hale getiren bir sınırlama olmaması gerektiği açıktır".³⁴

Somut olay açısından da işçinin hacca gitme talebinin Anayasal bir hak olan ibadet hakkı ile doğrudan bir bağlantısı yanında işçinin gözetilmesi yükümlülüğünün de bir gereği olduğunda duraksama olmadığını düşünüyorum. Bununla birlikte menfaatler dengesi açısından işverenin yönetim hakkı ile bahsi geçen işçinin korunması borcunun çeliştiği-çarpıştığı

dönemde ücretsiz izin talep etmesi ve bu talebin reddi üzerine rapor olarak hac ibadetini yerine getirmek üzere yurtdışına çıkması, iş görme borcunun ifasına, diğer bir deyimle eğitim ve öğretim faaliyetinin aksamasına yol açacak niteliktedir. İşverenin somut olayda sadakat borcuna aykırı nitelikte bu davranışı gerekçe göstererek iş akdini haklı nedene dayalı olarak feshetmesi mümkündür", bkz. Dulay, 2016, , s.272-273. İşçinin sağlık raporu olarak hacca gitmesinin sadakat borcuna açısından sorgulanabilirliği dışında, işverenin gözetme borcu kapsamı içerisinde kendi iç dünyasına yönelik olan bireysel ahlak ve ona göre şekillenen değerler sistemi bu korumanın dışında kalmaktadır görüşüne katılabilmek mümkün değildir. Burada korunması gereken husus, din ve vicdan özgürlüğünün bir görünümü olan ibadet hürriyeti ile ilişkilidir. Dolayısıyla işverenin, işçinin korunması yükümlülüğü ile işverenin yönetim hakkı arasında denge kurulurken hac ibadetinin özelliği dikkate alınarak bir belirleme yapılmalıdır. Ayrıca hac ibadetinin kişinin sübjektif ahlaki değerleri ile alakalı olduğu yolundaki tespitin de isabeti tartışılır niteliktedir.

³⁴ Nurşen Caniklioğlu, "İş İlişkinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı", Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2017, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2018, s.258.

durumlarda dengeli ve adil bir çözümün ölçülülük ilkesi gereği bulunabileceği kanaatindeyim.

Bu arada değerlendirme yaparken hac ibadetinin özelliği üzerinde de durmak gerekir. Hac, yılın belirli bir zaman diliminde yapılabilir. Bu açıdan umre ile kıyaslandığında umre ibadeti, yılın her vaktinde yapılabilirken, hac için aynı şeyleri söyleyebilmek mümkün değildir. Haccın belirli vakti vardır. Haccın vakti ile ilgili olarak Bakara Suresi 197. Ayette, “Hac, bilinen aylardadır”, buyrulmuştur. Buna göre, hac ayları hac sırasında yerine getirilen belirli davranışların (menasik) başlayıp devam ettiği Şevval, Zilkade ayları ile Zilhicce’nin ilk on günüdür. Hac, ancak bu aylarda yapılabilir.³⁵ Dolayısıyla haccın bahsi geçen takvim dışında yapılabilmesi mümkün değildir. Hal böyle olunca belirli zaman dilimi içerisinde yapılabilcek bu ibadet için, diğer ibadetlerden farklı bir değerlendirme sözkonusu olmalıdır. Yine ülkemiz açısından yukarıda da belirttiğimiz üzere 2009 yılından beridir, hacca gidebilmek için çekilen kurada isminizin çıkması aranmaktadır. Bu açıdan fazla başvuru olmasına karşılık sınırlı kontenjan nedeniyle her sene belirli sayıdaki kişinin hac ibadetini yapabilme imkanına kavuşabilmesi takvim açısından ayrı bir önemi haizdir. Hem hacca gitmek artık çok zor şartlarda mümkün olabilmekte, hem de genellikle uzun bir bekleyişten sonra gerçekleşebilmektedir.

İşçi ve işveren arasındaki ilişki menfaat temelli bir ilişki olup, menfaatler dengesine dayanmaktadır. Önemli olan bu menfaatler arasında adil ve dengeli bir yol bulunmasıdır. Somut olayda gerek uluslararası belgelerde ve gerekse de Anayasada teminat altına alınan din ve vicdan özgürlüğünün bir görünümü olan ibadet hakkı ile işverenin iş disiplini sağlamasını hedefleyen yönetim hakkı karşı karşıya gelmiştir. Aynı zamanda işçinin kişiliğinin korunması ile işçiyi gözetme borçları işçinin manevi kimliğinin de korunmasını gerektirmektedir.

Anayasada güvence altına alınan din ve vicdan özgürlüğünün gereği olarak işçi tarafından bahsi geçen özgürlüğü yerine getirebilmek maksadıyla talep edilen izinler, işverence yönetim hakkı kullanılarak belirlenirken, dürüstlük kuralı ve işçiyi koruma ve eşit davranma borçlarının denetimi altındadır.³⁶ Bir başka ifadeyle işçinin din ve vicdan özgürlüğünün gereği ibadetlerini ifa etmesi için işverenden istediği taleplerin işveren tarafından

³⁵ Hac ayları, hicri takvimdeki Şevvâl ve Zilkade aylarının tamamı ile Zilhicce ayının ilk 10 günüdür. İhrama bu aylar içerisinde girilmesi gerektiğinden dolayı bu aylara hac ayları denilmiştir. Bu zamanlara hac ayları denmesi, hac menâsikinin bu aylardan herhangi birinde bitirilebilmesi açısından değil, haccın şartı olan ihrama Şevvâl’den itibaren girilebilmesi bakımındandır. Bu süre içerisinde ihrama girerek, haccın iki temel rûknünden biri olan ve sadece Zilhicce’nin dokuzuncu günü öğle vakti ile onuncu günü fecr-i sâdık arasında yapılabilen Arafat vakfesini yapan kimsenin haccı geçerli olur. Haccın diğer rûknü olan ziyaret tavafı ise kurban bayramı günlerinde eda edilmekle birlikte, bugünlerde yapılamaz ise cezasını yerine getirmek kaydıyla, daha sonra da yapılabilir ve bu tehir, o seneki haccın geçersiz sayılmasına sebep olmaz Bkz. (<https://fetva.diyaret.gov.tr/Cevap-Ara/553/hac-aylari-hangileridir>, s.e.t. 07.05.2025).

³⁶ Dursun Ateş, s.639.

reddinin haklılığı, dürüstlük kuralı, işçinin işveren tarafından gözetilmesi ve eşit davranma borcu birlikte gözetilerek değerlendirilir.

Hac ibadetini yerine getirmek isteyen işçinin manevi kişiliğinin bir parçası olan³⁷ Anayasada güvence altına alınan bu hakkın kullanımının engellenmesine haklılık tanıyan işverenin ne tür üstün bir yararının bulunduğuna ilişkin somut ispat yükümlülüğünün işveren tarafından yerine getirilmesi gerekir. Bir başka ifadeyle işveren, somut olayda işçi için çok zor şartlar altında ne zaman yerine getirilebileceği meçhul olan bir ibadeti yapmasını engelleyen üstün menfaatini ispatlayamamıştır. Çoğunluk kararında yer alan hususlar, yukarıda izah ettiğimiz üzere işveren tarafından değil, çoğunluk tarafından istinaf kararının gerekçesine yansıtılmış hususlardır. Bahsi geçen gerekçeler dahi, kura suretiyle ömürde bir kez yapılması zorunlu olan bir ibadetin, Türkiye şartlarında çok uzun ve meşakkatli bir süreç sonrası ancak kura yoluyla ifa edilebilmesi açısından haklılık oluşturmaz. Bir başka ifadeyle yıllarca bekleme sonrası kura yöntemi ile ibadeti yerine getirebilme imkânı elde eden bir kişi, kuranın gereğini yerine getirmese, tekrar kuraya tabi olmaktadır. Bunun da ne zaman çıkacağı belli değildir.

Belirtmekte fayda vardır ki 2017 yılında çekilen hac kura sonuçlarına göre, 80.000 kişi olarak belirlenen kontenjan dağılımına bakıldığında, sıraya konulması halinde kayıtlı mevcut hacı adayı sayısına göre 25 yıl sonrasına ancak sıra verilebileceği görülmektedir. Yine 2017 yılında hacca gideceklerin yüzde %75'i 2007-2010 yılları, % 24,7'si, 2011-2016 yılları arasında, %0,3'ü ise 2017 yılında kayıt yaptırmış olanlardır. Bu arada 2017 yılı için hacca gitme başvurusu yapan kişi sayısı da, 1.892.724'tür.³⁸

İşte kişideki ibadeti yerine getirme arzusu, uzun bir bekleyiş, ibadetin belirli zamanlarda ancak yapılabiliyor olması, telafisinin de mümkün bulunmaması, tekrar kuraya girildiğinde sonuç açısından mevcut belirsizlikler, işveren karşısında işçinin daha çok korunmasını haklı kılar niteliktedir. Dürüstlük kuralı, hakkaniyet ve ölçülülük ilkeleri somut olay açısından böyle bir sonucu doğrulamaktadır.

³⁷ Yukarıda da belirtildiği üzere, işçinin korunması borcu onun manevi kimliğinin de korunmasını gerektirir. Bir başka ifadeyle, "İşçinin işyerinde maneviyatının korunması, aynı zamanda işverenin işçiyi gözetme (koruma) borcunun da bir gereğidir. İşçinin korunması onun sadece fiziki hususiyetlerinin değil, aynı zamanda mana değerlerinin de korunmasını gerekli kılar. İşverenin otoritesi altında hizmet gören işçinin, mana aleminin işveren tarafından göz önünde bulundurulması da bir sorumluluktur", Uşan, s.243.

³⁸ Bkz. (<https://www.milliyet.com.tr/yerel-haberler/ankara/7-soruda-2017-hac-kuralari-11868853.s.e.t.03.02.2025>. 2024 yılında ise hac kurasında çıkanların % 81,1'ini yıllardan beri bekleyenler oluşturdu. 2024'te başvuranların çıkma oranı ise % 0,001. 2024 yılında başvuranlardan sadece bir kişiye hac kurası çıkmıştır. Bkz. https://www.google.com/search?q=2017+%C4%B1%C4%B1nda+hac+i%C3%A7in+ka%C3%A7+ki%C5%9F+s%C4%B1rada&oq=2017+%C4%B1%C4%B1nda+hac+i%C3%A7in+ka%C3%A7+ki%C5%9F+s%C4%B1rada&gs_lcrp=EgZjaHJvbWUyBggAEEUYOTIJCAEQIRgKKGKABMgkIAhAhGAoYoAEyCQgDECEYChigAdIBCTIwMDg2ajBqN6gCALACAA&sourceid=chrome&ie=UTF-8,s.e.t.03.02.2025).

Bu arada işçinin istifa eyleminin haklı fesih nedeni oluşturup oluşturmadığı üzerinde de durulmalıdır. Davacının istifa gerekçesi hac ibadetini yerine getirmek olarak açıklanmış, bu neden de gerçekleşmiştir³⁹. Hal böyle olunca istifanın gerekçesi haklı bir nedendir. İş K.m.24/II de yer alan ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri tahdidi değil, tadadi olarak belirlenmiştir. Hal böyle olunca madde bendine giren benzer durumlar da fesih için haklı bir sebep oluşturur. Bu sebep de işverenin gözetme borcunu yerine getirmemesidir. Dolayısıyla işçinin istifa dilekçesini özel/şahsi bir fesih hali olarak değil, haklı bir fesih sebebi olarak kabul etmek gerekir.

SONUÇ

İş sözleşmesi işçi ile işverenin karşılıklı menfaatlerinin dengelenmesi esasına dayanan bir ilişkidir. Bu dengelemenin sağlam bir biçimde kurulması gerekir. Bunun için de tarafsız ve objektif olarak hareket edilmelidir.

Somut olay açısından bir tarafta anayasal bir hak olan din ve vidan özgürlüğünün bir görünümü olan ibadet hakkı, diğer taraftan da işverenin yönetim hakkı karşı karşıya gelmektedir. Burada işçinin yaşam alanına müdahale edilirken ölçülülük, dürüstlük, eşitlik ve şeffaflık ilkeleri gözönünde bulundurulmalıdır. Din ve vicdan özgürlüğü çerçevesinde dini ibadetlere yönelik olarak talep edilen izinlere ilişkin olarak ibadet hakkı açısından makul taleplere izin verilmelidir. İşçiyi koruma borcu, işçinin maddi kişiliği yanında manevi alanını da korumayı gerekli kılar. İş hukukundaki yeni yaklaşım, “decent work/düzgün-insana yakışır iş” bakış açısı da bu hususu doğrulamaktadır.

Sonuç olarak, menfaatler dengesinde işverenin yönetim hakkı ile ters düşen işçinin hacca gitme talebinin reddinin MK.m.2’de yer alan dürüstlük kuralı, hakkaniyet ve ölçülülük ilkesi çerçevesinde işçi açısından haklı fesih nedeni olarak kabul edilmesi gerektiği, fesih metninde geçen istifa ifadesinin bu açıdan haklı bir fesih beyanı olarak kabulü ile işverenin işçiye kıdem tazminatı ödemek durumunda olduğu, kanaatindeyim.

Hal böyle olunca Ankara BAM. 6. Hukuk Dairesinin çoğunluk kararının değil, karşı oyda belirtilen görüşün daha isabetli olduğu düşüncesindeyim.

³⁹ Yargıtay uygulaması, işçinin istifa şeklinde yapmış olduğu fesihler açısından ortada haklı bir neden oluşturacak sebep varsa, yapılan feshin haklı nedenle fesih olarak kabul edilmesi şeklinde gelişmiştir. Gerçekten Yargıtay’a göre, “... Bir başka anlatımla, işçi tarafından el yazılı istifa dilekçesindeki imzanın inkâr edilmediği ve genel geçer bir ifade kullanılmaksızın fesih sebebinin açıkça belirtildiği hallerde, farklı bir değerlendirme yapma gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Bu noktada artık işçinin istifa dilekçesinde ortaya koyduğu fesih sebebinin işçinin gerçek iradesini yansıttığı kabul edilmeli, sözleşmeyi fesheden tarafın bildirdiği fesih sebebi ile bağlı olduğu yönündeki kurala uygun bir sonuca varılmalıdır.

6.Sonuç olarak iş hukuku uygulamasında, işçinin herhangi bir sebep bildirmeden istifa ettiğine dair dilekçeler doğrudan işçi aleyhine bir delil olarak değerlendirilmemekte, öncelikle işçiye bu dilekçedeki gerçek iradesinin hangi yönde olduğunu ispatlama imkânı tanınmaktadır...”, Yarg.9.HD., E:2022/4884, K:2022/5756, T:10.05.2022 (RG, 06.07.2022, S.31887).

KAYNAKÇA

Ağırbaşı Ş, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Çerçevesinde Din Ve Vicdan Özgürlüğü, TBB Dergisi 101, 2012, ss.83-102.

Akdeniz A L, İş İlişkilerinde İmkânsızlık, Doktora Tezi, İstanbul, 2018.

Aşıkoğlu E D, “Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararlarına Göre Dinsel Ritüel Ve Uygulamaların Sınırlandırılması”, ERÜHFD, C. XIII, S. 2, (2018), s.447-495.

Ateş S D, İşverenin Yönetim Hakkı, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2019.

Aydın U, İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakları, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir, 2002.

Aykanat M/ Uslu A, “Hukukumuzda İşyerinde İbadet ve İşçinin Namaz İbadeti Hakkı”, Emek ve Toplum, C.7, S.19, 2018/3, ss.469-596.

Bayram F, “Borçlar Kanunu Tasarısı Işığında İşverenin, İşçinin Kişiliğini Koruma Borcu”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30.Yıl Armağanı, TŞOF Matbaacılık, Ankara, 2006

Bedük N, “İşçinin Kılık Kıyafetinin İş İlişkisine Etkisi”, Legal İSHD., C.16, S.64, 2019, ss.1369-1410.

Benli F, “Düşünce, Vicdan ve Din Hürriyetinin İHAS Bağlamında Değerlendirilmesi”, (https://www.muhammedbalci.com/hukukdunyasi/insanhaklari/57.pdf s.e.t. 04.04.2025) ss.59-74.

Caniklioglu, Nurşen, “İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı”, Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2017, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2018, ss.185-369.

Cömert K, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinde ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararlarında Din ve İnanç Özgürlüğü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya, 2010.

Çatalkaya D U, İş Hukukunda Ölçülülük İlkesi, Beta Basım, İstanbul, 2019.

Dulay D, “İşverenin Gözetim Borcunun Kapsamına İşçinin Ahlaki Değerlerinin Korunmasının Gireceğini Öngören Bir Yargıtay Kararının Değerlendirilmesi”, Çalışma ve Toplum, S. 48, 2016, ss.263-274.

Dulay Yangın D, “İşyerinde Dini Sembollerin Kullanımı (Karar İncelemesi)”, Çalışma ve Toplum, 2019/3, ss.2049-2070.Fırat H İ, İşçiye Cuma Namazı İzni Verilmemesi İşçi Bakımından Haklı Fesih Sebebi midir? (https://www.alomaliye.com/2012/05/09/isciye-cuma-namazi-izni-verilmemesi/?srsltid=AfmBOor7Jai3g92GE1p3HB73x8M5WboElws_xN-xPW7DzMHkBI9Ewyli s.e.t.03.03.2025).

Göktaş S, Türk İş Hukukunda İşverenin İşçinin Özel Yaşamına Saygı Borcu, Anayasa Yargısı, C.38, S.2, Aralık 2021, ss.1-55.

Gülsevil A, “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri, İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 2014 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2014, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2016, ss.3-100.

Gümüş M, “İş Yaşamında Psikolojik Şiddetin Bir Başka Boyutu: İnanç Özgürlüğü İhlali”, İslam Medeniyeti Dergisi, C.6 S.45, Ocak-Haziran 2020, s.47-68.

Murdoch J, , Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Kapsamında, Düşüncü, Vicdan ve Din Özgürlüğü Hakkının Korunması, Çev. Serkan CENGİZ, Avrupa Konseyi, Strazburg, 2012.

Sözer A N, Almanyada Çalışan Türk İşçilerinin Dini İnançlarından Kaynaklanan Sorunları, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, TŞOF Matbaacılık, Ankara, 2006, ss.49-65.

Taşkent Ş, İşverenin Yönetim Hakkı, İstanbul Teknik Üniversitesi, İstanbul, 1981.

Uşan M F, Kent İşyerinde Maneviyat, Edi. Seyfettin Erşahin/Zehra Erşahin, Kent ve Maneviyat, İdeal Kent, Ankara, 2020, ss.239-254.

Yıldırım İ, “Türkiye’de İşçinin İnanç Özgürlüğünün Değerlendirilmesi”, Atatürk ÜİİBFD., C.30, S.5, 2016, ss.1017-1031.