

# Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi İçtihatları Işığında Çalışan Kadının Din veya İnancını Açıklama Özgürlüğü\*

Arş. Gör. Nurhayat Bekir\*\*

## Öz

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin (AİHM) din veya inanç özgürlüğünün sınırlandırılmasına ilişkin içtihatları, çoğu zaman meşru amaçlar ile bireylerin temel hak ve özgürlükleri arasındaki dengeyi kurma ihtiyacını ortaya koymaktadır. Bu dengeleme, özellikle toplumsal cinsiyet eşitliği bakımından özel bir önem taşımaktadır. Din veya inancın görünür biçimde dışa vurulmasının sınırlandırılması, yalnızca din veya inancın açığa vurulması özgürlüğü bağlamında değil; aynı zamanda kadınların kamusal alandaki varlığı, çalışma hayatına katılımı ve eşitlik hakları açısından da çok boyutlu etkiler doğurmaktadır. Söz konusu sınırlamalar, kadınların görünür dinî kimlikleri üzerinden iş yaşamında ve kamusal alanda ayrımcılığa maruz kalmasına neden olabilmekte ve özellikle Müslüman kadınların istihdam imkânlarını daraltan yapısal eşitsizlikleri yeniden üretebilmektedir.

AİHM'in kamu sektörü ve özel sektörde çeşitli alanlarda çalışan kadınlara ilişkin kararlarında dinî kıyafet veya sembollerin korunmasında

---

\* Araştırma Makalesi / Research Article

Makale Geliş Tarihi / Date Received: 25 Haziran 2025

Makale Kabul Tarihi / Date Accepted: 30 Haziran 2025

Atıf Şekli/Cite As: Bekir, Nurhayat, "Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi İçtihatları Işığında Çalışan Kadının Din Veya İnancını Açıklama Özgürlüğü", İHÜ-HFD, 2025, C. 1, S. 1, s. 87.

Bu makale Nurhayat BEKİR'in Çalışan Kadının Din ve Vicdan Özgürlüğü adlı eserinden uyarlanmıştır.

\*\* İbn Haldun Üniversitesi, Hukuk Felsefesi ve Sosyolojisi Anabilim Dalı, Araştırma Görevlisi, [nurhayat.bekir@ihu.edu.tr](mailto:nurhayat.bekir@ihu.edu.tr), ORCID: 0000-0001-5304-9279.

bağlamsal sınırlamalar yapılması, din veya cinsiyet temelli ayrımcılık içtihadının yeterince gelişmemesi, soyut laiklik ve tarafsızlık ilkelerinin meşru amaç gerekçelendirmesinde öne çıkarılması ve yeterince somut gerekçelere dayanmayan sınırlandırmaların kabul edilmesi, devlet memurlarının din veya inancını açıklamasında sınırlamanın sınırının belirlenmesi gibi tartışmalar bulunmaktadır. Mahkeme'nin bu problemler ışığında geliştirdiği içtihatlar, kadınların dinî kimlikleri ile mesleki kimlikleri arasındaki ilişkiyi göz ardı edebilmekte; dinî kimliği kamusal alanda görünür olan kadınların ifade ve çalışma özgürlüğünü orantısız biçimde sınırlandırabilmektedir. Bu çalışma; AİHM'in din veya inanç özgürlüğünün sınırlandırılmasına ilişkin içtihatlarını, kamu ve özel sektörde çalışan kadınlar açısından eleştirel biçimde incelemekte ve bu sınırlamaların toplumsal cinsiyet eşitliğini ve dinî çoğulculuğu gözeten, daha incelikli ve cinsiyet duyarlılığı taşıyan bir yaklaşımla değerlendirilmesinin gerekliliğini tartışmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** *Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM), din veya inancı açıklama özgürlüğü, din veya inancı dışı vuruşunun sınırlandırılması, çalışan kadın, din ve cinsiyet temelli ayrımcılık.*

## **The Freedom of Women in the Workplace to Manifest Their Religion or Beliefs in the Light of the Case Law of the European Court of Human Rights**

### **Abstract**

The case law of the European Court of Human Rights (ECtHR) on the limitation of freedom of religion or belief frequently raises the need to strike a balance between legitimate aims and the fundamental rights and freedoms of individuals. This balancing exercise is of particular importance from the perspective of gender equality. Limitations on the visible manifestation of religion or belief should be evaluated not only in terms of the freedom to manifest one's religion or belief but also in relation to women's presence in the public sphere, participation in working life, and equality rights. Such limitations can lead to discrimination against women on the basis of their visible religious identities in both professional and public settings, and may in particular reproduce structural inequalities that restrict employment opportunities for Muslim women.

In the ECtHR's case law concerning women employed in various sectors of both public and private spheres, several key challenges emerge, including the contextual limitations imposed on the wearing of religious clothing or symbols; the insufficient development of the Court's jurisprudence on religion- or gender-based discrimination; the use of abstract principles of secularism and neutrality in the justification of legitimate aims; and the acceptance of limitations that lack sufficiently concrete reasoning. In light of these challenges, the Court's evolving case law may at times disregard the complex relationship between women's religious and professional identities and impose disproportionate limitations on the expression of religious identity in the public sphere and in working life. This study

critically examines the ECtHR's case law on the limitation of freedom of religion or belief as it affects women employed in both the public and private sectors and argues for the need for a more nuanced approach that upholds both gender equality and religious pluralism.

**Keywords:** *European Court of Human Rights (ECtHR), freedom of religion or belief, limitation of the manifestation of religion or belief, working women, religious and gender-based discrimination.*

## Extended Summary

The case law of the European Court of Human Rights (ECtHR) on the limitation of freedom of religion or belief frequently raises the need to strike a balance between legitimate aims and the fundamental rights and freedoms of individuals. This balancing exercise is of particular importance from the perspective of gender equality. Limitations on the visible manifestation of religion or belief should be evaluated not only in terms of the freedom to manifest one's religion or belief but also in relation to women's presence in the public sphere, participation in working life, and equality rights. Such limitations can lead to discrimination against women on the basis of their visible religious identities in both professional and public settings, and may in particular reproduce structural inequalities that restrict employment opportunities for Muslim women.

Although Article 9 of the European Convention on Human Rights guarantees the right to freedom of thought, conscience and religion, including the freedom to manifest one's religion or belief, this right is not absolute. The Convention permits limitations when they pursue legitimate aims — such as the protection of public order, health, morals, or the rights and freedoms of others — provided that the limitations are necessary in a democratic society and proportionate to the aims pursued. In practice, however, the justification and implementation of these limitations have posed several key challenges, especially in cases involving women whose outward religious identity is visible in their professional lives.

In its case law, the ECtHR frequently relies on abstract principles of secularism and neutrality to justify limitations on the manifestation of religion, often without sufficient engagement with the social and gender-specific implications of such restrictions. Moreover, the Court's case law remains underdeveloped regarding religion- or gender-based discrimination, and it has yet to fully articulate how intersectional discrimination impacts women in employment. Many judgments are also marked by a reliance on generalized assumptions about the disruptive potential of visible religious symbols, without providing sufficiently concrete and context-sensitive reasoning.

These limitations, in both public and private sector employment, disproportionately affect women and risk perpetuating systemic barriers to

gender equality in working life. For Muslim women in particular, restrictions on the visible manifestation of religious identity may contribute to exclusion from employment or discourage participation in certain professions, thus exacerbating pre-existing inequalities. The Court's reasoning often fails to acknowledge the complex relationship between women's religious identity and professional identity, treating them as separate and easily compartmentalized, which does not reflect the lived realities of many women.

This study critically examines the ECtHR's case law concerning the limitation of freedom of religion or belief as it affects women working in both public and private sectors. It identifies several key challenges, including the broad use of abstract justifications for legitimate aims; the insufficient development of intersectional anti-discrimination reasoning; and the lack of consistent application of the proportionality principle. The article argues that a more nuanced approach is urgently needed — one that engages fully with the intersecting dimensions of religious freedom and gender equality and ensures that limitations are based on concrete, contextualized reasoning.

Such an approach should also guard against the expansion of abstract concepts like secularism into disproportionate limitations that undermine women's rights. By adopting a more nuanced and equality-driven framework, the Court could better uphold both gender equality and religious pluralism, advancing the broader objectives of human rights protection in European democratic societies.

## Giriş

Kişinin maddi ve manevi varlığını geliştirebilmesi için din veya inancını özgür bir biçimde yaşayarak iç huzura kavuşması ve insan onuruna yararlı koşullarda çalışarak ekonomik özgürlüğünü elde etmesi büyük önem taşımaktadır. Bu bağlamda din veya inancın açıklanması özgürlüğü ile çalışma hakkının birlikte ve ihlale uğramadan var olabilmesi, çağdaş insan hakları anlayışının temel gereklerinden biridir. Özellikle kadınların istihdamının artırılması, iş hayatındaki görünürlüklerinin desteklenmesi ve çalışma alanında karşılaştıkları engellerin kaldırılması toplumsal cinsiyet eşitliği ve ekonomik özgürlük açısından kritik bir rol oynamaktadır. Ancak kadınların iş yerinde dini kimliklerini ifade etme özgürlüğünün sınırlanması, bu gereklilikle çelişen durumlar doğurmakta ve kadınların çalışma hayatında kendilerini gerçekleştirme olanaklarını daraltabilmektedir.

Çalışma hayatı, bireyin kimlik ve değerlerini dışa vurduğu en önemli toplumsal alanlardan biridir. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde, bireylerin yaşamlarının büyük bir bölümünü iş hayatı oluşturmaktadır. Dolayısıyla, kişinin iş yaşamını özel ve toplumsal kimliğinden bağımsız bir alan gibi düşünmek artık mümkün değildir. Çalışma hayatının insanın gündelik yaşamında büyük yer kaplaması, aynı zamanda temel hak ve özgürlüklerin korunması bakımından da potansiyel risk alanlarını beraberinde getirmektedir. Bu risk alanlarından biri de iş yaşamında din veya inancı açıklama özgürlüğünün nasıl temin edileceği sorunudur. Din veya inancın bireyin yalnızca iç dünyasında kalan bir unsur olmadığı, dış dünyada da görünür biçimde ifade edildiği dikkate alındığında bu tür dışa vurumların çalışma hayatında nasıl karşılanacağı ve din veya inancı açıklama özgürlüğü ile çalışma hakkının bir arada nasıl sürdürülebileceği önem arz etmektedir. Zira bu özgürlüğün sağlanamadığı bir çalışma ortamında iş yaşamına tam olarak katılamayan, maddi ve manevi varlığını geliştirme hakkından mahrum kalan ve kendini gerçekleştiremeyen bireylerin ortaya çıkması kaçınılmazdır.

Küreselleşen dünyada farklı din, dil ve etnik kökenden bireylerin bir arada çalıştığı çeşitlenmiş iş ortamları giderek yaygınlaşmaktadır. Bu durum, farklılıkların bir arada var olabilmesi için daha kapsayıcı ve eşitlikçi düzenlemelere olan ihtiyacı artırmaktadır. Çalışma hayatının iyileştirilmesi, özellikle gelişmekte olan ülkelerde toplumsal kalkınma ve ekonomik

büyüme ile doğrudan ilintilidir. Bununla birlikte, din veya inancın dışı vurulmasının sınırlandırılması alanında özellikle kadınlar bakımından kesişimsel ayrımcılık riski yüksek düzeyde seyretmektedir.<sup>1</sup> Kadınların hem dinî kimliklerinden hem de toplumsal cinsiyetlerinden kaynaklanan yapısal ayrımcılıklara maruz kalma ihtimali daha yüksektir. Bu nedenle, söz konusu sorunun kadını odaklı bir perspektifle ele alınması son derece gereklidir.

AIHM, çalışma hayatında din veya inancın dışı vurulmasına getirilen sınırlamalarla kararlara imza atmış ve bu bağlamda din özgürlüğü ile diğer meşru amaçlar arasında bir denge arayışı içinde olmuştur. Ancak bu kararların önemli bir bölümünde, laiklik ve tarafsızlık gibi soyut ilkelerin genişletilerek meşru amaç gerekçelendirmesinde öne çıkarıldığı ve yeterince somut ve bağlamsal gerekçelere dayanmayan sınırlamaların kabul edildiği görülmektedir. Ayrıca Mahkeme'nin din veya cinsiyet temelli ayrımcılık içtihadını yeterince geliştiremediği ve kesişimsel ayrımcılık riskini tam anlamıyla dikkate almadığı da dikkat çekmektedir. Özellikle kadın çalışanların dinî kimlikleriyle meslekî kimlikleri arasındaki ilişkinin karmaşıklığı yeterince gözetilmemekte ve bu kimliklerin kolayca birbirinden ayrıştırılabileceği varsayılmaktadır. Bunun gibi başka problemler de mahkeme içtihatları ışığında tartışılmıştır.

Bu çalışma; AIHM'in din veya inanç özgürlüğünün sınırlandırılmasına ilişkin içtihatlarını, kamu ve özel sektörde çalışan kadınlar açısından eleştirel biçimde incelemeyi ve dinî kimliğin görünür biçimde ifade edilmesine yönelik sınırlamaların somut gerekçeler temelinde, toplumsal cinsiyet eşitliği ve dinî çoğulculuk ilkeleri doğrultusunda yeniden değerlendirilmesi gerekliliğini tartışmayı amaçlamaktadır.

1 İnsan Hakları alanında bu konuda kesişimsel ayrımcılık içtihadına ilişkin bkz. Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Komitesi, İhtiyari Protokol'ün 5 (4) maddesi uyarınca kabul edilen revize edilmiş görüşler, başvuru No. 2274/2013 hakkında, CCPR/C/123/D/2274/2013/Rev.1 (22 Ekim 2018), paragraf 7.8.

## I. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS) Kapsamı ve AİHM İçtihatlarında Düşünce, Vicdan ve Din Özgürlüğü

AİHS 9. maddesi'ne göre, düşünce, vicdan ve din özgürlüğü şu şekilde düzenlenmiştir:

*“Herkes düşünce, vicdan ve din özgürlüğüne sahiptir; bu hak, din veya inanç değiştirme özgürlüğü ile tek başına veya topluca, kamuya açık veya kapalı ibadet, öğretim, uygulama ve ayin yapmak suretiyle dinini veya inancını açıklama özgürlüğünü de içerir.”*<sup>2</sup>

Sözleşmede tanımlanmış olan bu özgürlük, demokratik toplumun temel yapıtaşlarından. Dinî bakımdan, bireyin kimliğinin inşasında ve yaşam anlayışının şekillenmesinde bu özgürlüğün sağlanması önem arz etmektedir. Devletler demokratik bir toplumda özellikle karşıt gruplar arasında kamu düzeni, dinî uyum ve hoşgörünün sağlanması ve korunmasını sağlamalıdır.<sup>3</sup> Maddede geçen düşünce özgürlüğü, (*freedom of thought*) 10. maddede korunan ifade özgürlüğündeki görüşler (*opinions*) ve düşünceler (*ideas*) ile aynı değildir. Mahkeme 9. maddedeki düşünce kavramını (*convictions*) dar yorumlamıştır. Bu bağlamda bir inanç veya kanaatin maddede 9'un korumasından yararlanabilmesi için maddede geçen ve belirli bir ikna gücü, ciddiyet, tutarlılık ve önem düzeyine ulaşan görüşleri ifade etmesi gerekmektedir. İnsan onuruna saygıyla bağdaşabilecek şekilde ahlaki bir değer taşımalıdır. İnsan yaşamı ve davranışına yönelik ağırlıklı ve esaslı bir yönlendirme içermelidir.<sup>4</sup>

2 Avrupa Konseyi, “Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi”, 1950, 11, [https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/convention\\_tur](https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/convention_tur).

3 AİHM, Lautsi ve Diğerleri/İtalya (Büyük Daire), No. 30814/06 (AİHM, 18 Mart 2011), paragraf 60; AİHM, Kokkinakis/Yunanistan, No. 14307/88 (AİHM, 25 Mayıs 1993), paragraf 31; AİHM, Leyla Şahin/Türkiye (Büyük Daire), No. 44774/98 (AİHM, 10 Kasım 2005), paragraf 104; AİHM, Eweida ve Diğerleri/Birleşik Krallık, No. 48420/10, 59842/10, 51671/10, 36516/10 (AİHM, Ocak 2013), paragraf 80; Jim Murdoch, Protecting the Right to Freedom of Thought, Conscience and Religion under the European Convention on Human Rights (Strasbourg: Council of Europe, 2012), 16, <https://edoc.coe.int/en/online-resources/5776-protecting-the-right-to-freedom-of-thought-conscience-and-religion-under-the-european-convention-on-human-rights.html>.

4 AİHM, Pretty/Birleşik Krallık, No. 2346/02 (AİHM, 29 Nisan 2002), paragraf 82; AİHM (Büyük Daire), Bayatyan/Ermenistan, No. 23459/03 (AİHM, 7 Temmuz 2011), paragraf 110; AİHM, Kokkinakis/Yunanistan, Series A no. 260-A de 31; AİHM, Campbell and Cosans/Birleşik Krallık, No. 7511/76; 7743/76 (AİHM, 25 Şubat 1982), paragraf 36.

Kişinin manevi iç dünyasına yönelik korunan alanı, *forum internum* olarak ifade edilmektedir. Bireyin kalbinde ve zihninde icra edilebilen bu hak, devletin yargı yetkisi dışındadır ve kısıtlanmamaktadır. Maddede güvence altına alınan somut davranışların negatif boyutunu, müdahale edilemeyen kısmı ifade etmektedir. Kişinin belli bir dine inanmaya zorlanamaması, din veya inancını açıklamaya zorlanamaması veya vicdanına, inançlarına aykırı davranmama (vicdani ret) gibi hakları içermektedir.<sup>5</sup> Pozitif boyutu ise vicdana, dine, inanca, düşünceye sahip olma veya olmama, dini veya inancı değiştirme, tek başına veya topluca, kamuya açık veya kapalı ibadet, öğretim, uygulama ve ayin yapmak şeklinde dini veya inancı açıklama veya açıklamama özgürlüğünü kapsamaktadır. Kişinin dinî inancını açığa vurması ile korunan dışsal alan *forum externum*'dur ve belirli şartlarda sınırlandırılabilir. AİHM, din konusunda net bir tanım vermekten kaçınmıştır. Dinin ne olduğuna dair Avrupa çapında yeknesak bir tanımın mümkün olmadığını ifade etmiştir.<sup>6</sup> Mahkeme, demokratik toplumun temellerinden biri olan bu özgürlük tipinin kapsamının dinî inanca sahip olanları koruduğu kadar ateistler, agnostikler, şüpheçiler ve ilgisizleri de kapsadığını ifade etmektedir.<sup>7</sup>

Düşünce, vicdan ve din özgürlüğü kapsamında mahkemeye bireysel başvuru, ihlal iddiasında olan her gerçek kişi, hükümet dışı kuruluş veya kişi grupları tarafından yapılabilmektedir. Mahkeme ayrıca bahsi geçen bireysel başvuruçulara ek olarak tüzel kişiliği haiz olmasa bile kilise gibi kurumların

5 AİHM Büyük Daire, Bayatyan/ Ermenistan paragraf 110; AİHM, Pretty/ Birleşik Krallık paragraf 54; Peter Cumper, "Article 9: Freedom of Religion", *Law of the European Convention on Human Rights*, ed. David Harris, Michael O'Boyle ve Collin Warbrick, 2. bs (New York: Oxford University Press, 2009), 428; Donna Gomien, *Short Guide to the European Convention on Human Rights*, 2. bs (Belgium: Council of Europe, 1998), 71; Directorate of the Jurisconsult, "Guide on Article 9 of the European Convention on Human Rights: Freedom of thought, conscience and religion", (Belgium: Council of Europe, 31 Aralık 2019), 22, [https://inhak.adalet.gov.tr/Resimler/Dokuman/2432020134833Guide\\_Art\\_9\\_ENG.pdf](https://inhak.adalet.gov.tr/Resimler/Dokuman/2432020134833Guide_Art_9_ENG.pdf).

6 AİHM, Otto-Preminger-Institut/Avusturya, No. 13470/87 (AİHM, 20 Eylül 1994); AİHM, Eweida ve Diğerleri/ Birleşik Krallık, paragraf 81; Lami Bertan Tokuzlu, "Bölüm VIII: Düşünce, Vicdan ve Din Özgürlüğü," in İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi ve Anayasa: Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvuru Kapsamında Bir İnceleme, ed. Sibel İnceoğlu, 3. bs (İstanbul: Beta Basım, 2013), 334; Directorate of the Jurisconsult, Guide on Article 9 of the European Convention on Human Rights: Freedom of Thought, Conscience and Religion, 22.

7 AİHM, Kokkinakis/Yunanistan, Series A no. 260-A paragraf 31.

veya dinî bir kurumun da taraftarları adına Sözleşme'nin 9. maddesinde güvence altına alınan haklar için başvuru olabileceğini kabul etmiştir.<sup>8</sup>

Mahkemenin 9. maddeye ilişkin içtihadı oldukça sınırlıdır çünkü bununla(?) sağlanan hak ve özgürlükler genellikle Sözleşme'deki diğer hak ve özgürlükler kapsamında değerlendirilmektedir. Örneğin dini ifade özgürlüğü, 10. maddedeki ifade özgürlüğü veya 11. maddedeki toplanma ve örgütlenme özgürlüğü kapsamında değerlendirilebilmektedir. Ayrıca 8. madde kapsamındaki özel hayata saygı ve 1 No'lu Protokol'ün 2. maddesinde belirtilen, ebeveynlerin çocuklarının kendi dinî ve felsefi inançlarına uygun olacak şekilde eğitim almasını sağlama hakkı ile de ilgili olabilmektedir. 9. madde ile bağlantılı olarak başvuruçular çoğunlukla 14. maddede düzenlenen ayrımcılık yasağını da ileri sürmüşlerdir. Buradaki ayrımcılık iddiaları çoğunlukla din veya cinsiyet nedeniyle ayrımcılık çerçevesinde ileri sürülmektedir. Çalışan kadınların başvuruçular olduğu *Dahlab/ İsviçre, Kurtulmuş/Türkiye, Eweida ve diğerleri/Birleşik Krallık* davasındaki Nadia Eweida ve Shirley Chaplin başvurularında 9. madde ile birlikte 14. maddenin de ihlali iddiasında bulunulmuştur.

## II. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Kapsamında Din veya İnanıcı Açıklama Özgürlüğünün Sınırlandırılması

Temel hak ve özgürlükleri koruyan uluslararası sözleşmeler din veya inancı açıklama özgürlüğünü sınırlandırılabilen bir özgürlük olarak düzenlemiştir. AİHS'te de din özgürlüğü, sınırlandırılabilen bir haktır. 9. maddenin ikinci fıkrasına göre,

*“Din veya inancı açıklama özgürlüğü, sadece yasayla öngörülen ve demokratik bir toplumda kamu güvenliğinin, kamu düzeninin, genel sağlık veya ahlakın ya da başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması için gerekli sınırlamalara tabi tutulabilir.”*<sup>9</sup>

Yukarıda da ifade edildiği gibi kişinin içsel alanı ile ilgili olan (*forum internum*) özgürlük, sınırlama olmaksızın korunurken ibadet, öğretim,

8 AİHM, Cha'are Shalom ve Tsedek/Fransa, No. 27417/95 (AİHM, 27 Haziran 2000), paragraf, 72; AİHM, Canea Catholic Church/Yunanistan, No. 25528/94 (AİHM, 16 Aralık 1997), paragraf, 30; Osman Doğru ve Atilla Nalbant, İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi Açıklama ve Önemli Kararlar, c. 2 (İstanbul: Legal Yayıncılık, 2016), 122.

9 Avrupa Konseyi, “Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi”, 11.

uygulama ve ritüel gibi dinî duyguların dışı vurumunun (*forum externum*) din veya inancın açıklanmasına ilişkin korumanın sınırlandırılabilceği öngörülmüştür. Çalışan kadınların 9. madde kapsamındaki ihlal iddiaları da yine bu hakkın sınırlandırılması ile ilgili olmuştur.

Sözleşme, din veya inancı açıklama özgürlüğünün sadece yasayla sınırlandırılabilceğini belirtmiştir. Ancak burada Mahkeme, hukuki düzenlemenin kaynağını değil niteliğini değerlendirerek yasa kavramını geniş yorumlamış; “maddi yasa” anlayışını benimsemiştir. Bir hakka yönelik herhangi bir sınırlama veya müdahalenin yasayla sınırlandırılması için kamunun erişimine açık ve öngörülebilir olan kanuni düzenleme, yönetmelik veya yerleşik mahkeme içtihadı tarafından öngörülmüş olması yeterlidir. Yasama düzeninden geçmeyen bir hukuki düzenleme de olsa Taraf Devlet sınırlamayı getiren düzenlemenin hukuki bir temelini olduğunu gösterdiği takdirde yasayla öngörülmüş olma şartı sağlanmış kabul edilecektir.<sup>10</sup> Mahkeme *Kurtulmuş/ Türkiye* davasında Anayasa Mahkemesi ve Danıştay içtihatlarının *Ebrahimian/ Fransa* kararında da *Conseil d’État* içtihadının hukukilik koşulunun sağlandığını kabul etmiştir<sup>11</sup>

Sözleşmede din veya inancı açıklama özgürlüğünün sınırlandırılmasına ilişkin meşru amaçları “kamu güvenliği, kamu düzeni, genel sağlık veya ahlakın korunması, başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması” olarak belirlemiştir. Sözleşmede sınırlama rejimi öngören dört madde arasında en dar tanımlı meşru amaç kataloğu 9. maddededir.<sup>12</sup> Din ve vicdan özgürlüğü ile ilgili davalarda “kamu güvenliği”, “kamu düzeni” ve “başkalarının hak ve özgürlükleri” meşru amaçlarına sıklıkla atıfta bulunmaktadır.<sup>13</sup> Bu sınırlamaların demokratik bir toplumda gerekli olup olmadığı da Mahkeme’nin

10 AİHM, De Wilde, Ooms and Versyp/ Belçika, No. 2832/66, 2835/66, 2899/66 (AİHM, 18 Haziran 1971), paragraf 93; AİHM, Sunday Times/Birleşik Krallık, No. 6538/74 (AİHM, 26 Nisan 1969), paragraf 42; Sibel İnceoğlu, “Bölüm II: Hak ve Özgürlükleri Sınırlama ve Güvence Rejimi”, *İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi ve Anayasa: Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvuru Kapsamında Bir İnceleme*, ed. Sibel İnceoğlu, 3. bs (İstanbul: Beta Basım, 2013), 29.

11 AİHM, Kurtulmuş/ Türkiye, No. 65500/01 (AİHM, 24 Ocak 2006), paragraf, 29; AİHM, Ebrahimian/Fransa, No. 64846/11 (AİHM, 26 Kasım 2015), paragraflar, 49-51.

12 Bertan Tokuzlu, “Bölüm VIII: Düşünce, Vicdan ve Din Özgürlüğü”, 345-46; Murdoch, *Protecting the right to freedom of thought, conscience and religion under the European Convention on Human Rights*, 26.

13 Doğru ve Nalbant, *İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi Açıklama ve Önemli Kararlar*, cilt 2, 138.

hakkın sınırlandırılmasında değerlendirdiği bir kriterdir. Mahkeme bu aşamada müdahale için acil bir toplumsal ihtiyacın varlığı (bu kelimeye gerek yok gibi) olup olmadığını, müdahalenin izlenen meşru amaçla orantılı olup olmadığını ve ilgili ve yeterli gerekçelerle haklı olunup olunmadığını değerlendirmektedir. Mahkeme ölçülülük için “hak veya özgürlüğe müdahale” ile “kamu menfaati” arasında bir denge aramaktadır.<sup>14</sup> Sosyal ihtiyacın aciliyeti ne kadar güçlü ise devletin müdahalesi o derece gerekli görülmektedir. Gerekliğin değerlendirilmesinde devletlerin takdir yetkisi de göz ardı edilmemektedir. Daha önce de ifade edildiği gibi Mahkeme, Avrupa’da din bakımından tek bir tanım yapmanın mümkün olmadığını belirtmiştir. Bu nedenle de din veya inancın açıklanmasına yönelik müdahalenin gereklilik ve kapsamının değerlendirilmesinde devletlerin takdir marjını geniş tutmaktadır.<sup>15</sup> Geniş taktir marjında sınır, dinsel çoğulculuğun ortadan kalkması ve devletin tarafsız ve nesnel davranmasından uzaklaşmasıdır. Başvurucunun statüsü de (örneğin devlet memuru olması, genişletici bir şekilde) takdir yetkisinin sınırını etkilemektedir.<sup>16</sup>

Mahkeme din veya inancın açığa vurulmasında ibadet, öğretim, uygulama ve ayin yapma gibi fiilleri saymıştır. Doğrudan inançla bağlantılı olan ve din veya inançtan kaynaklanan “din veya inançtan esinlenen eylem ve davranışlar veya diğer bir ifade ile inanç saikli eylemler”in (*actions motivated or inspired by a religion or belief*) dinî uygulama (*practice*) kategorisine dâhil olmadığını, yeterli düzeyde kesinlik ve önem düzeyine ulaşmış olsa bile bu inançtan bir şekilde esinlenmiş, motive edilmiş ya da etkilenmiş her eylemin bu inancın bir “tezahürü” olarak kabul edilemeyeceğini belirtmiştir.<sup>17</sup> Bu türdeki eylem ve davranışların Sözleşme kapsamında koruma altında olsa bile sınırlandırılmasında Taraf Devletlerin takdir marjının geniş olduğunu kabul

14 Murdoch, *Protecting the right to freedom of thought, conscience and religion under the European Convention on Human Rights*, 39-40; İnceoğlu, “Bölüm II: Hak ve Özgürlükleri Sınırlama ve Güvence Rejimi”, 41.

15 AİHM, Otto-Preminger-Institut/ Avusturya, No. 13470/87 (AİHM, 20 Eylül 1994), paragraf 50; AİHM, Leyla Şahin/Türkiye (Büyük Daire), paragraf, 109.

16 Doğru ve Nalbant, *İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi Açıklama ve Önemli Kararlar*, cilt 2, 141.

17 AİHM (Büyük Daire), Bayatyan/Ermenistan, No. 23459/03 (AİHM, 7 Temmuz 2011), paragraf 110; AİHM, Eweida ve Diğerleri/Birleşik Krallık, No. 48420/10, 59842/10, 51671/10, 36516/10 (AİHM, 15 Ocak 2013), paragraf 80; AİHM, Jakóbski/Polonya, No. 18429/06 (AİHM, 7 Aralık 2010), paragraf, 44; AİHM, Cha'are Shalom ve Tsedek/Fransa, No. 27417/95 (AİHM, 27 Haziran 2000), paragraf 73.

etmiştir.<sup>18</sup> Dinî inanç gereği giyilen kıyafetler, kişinin üzerinde taşıdığı semboller de bu kapsamda değerlendirilmektedir. Kadınların iş yerinde din veya inancı açıklama özgürlüğünün sınırlandırılmasına ilişkin davaların önemli bir kısmı dinî kıyafet veya sembollere ilişkin olmuştur. Yine bu davalarda 9. maddenin ihlali iddiasıyla birlikte cinsiyet temelli ayrımcılık iddiası da ileri sürüldüğü gibi<sup>19</sup> farklı gerekçeler temelinde de ayrımcılık iddiası yer almıştır.

### III. AİHM İçtihatlarında Çalışan Kadının Din veya İnancı Açıklama Özgürlüğü

İşyerinde dinî inancı açıklama özgürlüğünün sınırlandırılmasına ilişkin gerek devlet memurları gerekse özel sektör çalışanları bakımından AİHM içtihatları bulunmaktadır. AİHM'in 9. madde kapsamında korunan düşünce, vicdan ve din özgürlüğü ile ilgili verdiği, bazen hakkın koruma kapsamını genişletici bazen de kapsamı daraltan, tartışmalara neden olabilecek yaklaşımlarının olduğu önemli davaların büyük bir kısmında başvurucular kadındır. Mahkeme, içlerinde Türkiye'nin de olduğu 46 Avrupa Konseyi üyesi ülke başta olmak üzere insan haklarının dünya genelinde korunmasında referans alınan kuruluşların başında gelmektedir. Kadınların yalnızca dinî inançlarını ifade ettikleri için iş hayatında çeşitli kısıtlamalarla karşı karşıya kalmaları, bu süreci olumsuz etkileyebilmekte ve yapısal eşitsizlikleri daha da derinleştirebilmektedir. Bu nedenle din veya inanç temelli sınırlamaların özellikle kadın çalışanlar bakımından, hak ve özgürlüklerin korunması perspektifinden ayrıca değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu kapsamda önce AİHM'in iş yerinde din veya inancın sınırlandırılmasına ilişkin genel içtihatlarından bahsedilecek sonra da yargılaması tamamlanmış davalar çeşitli meslek kategorileri altında incelenecektir.

AİHM içtihatlarında işçilerin çalışma faaliyetini gerçekleştirirken yerine getirmek istediği dinî pratikler ile ilgili birtakım standartlar geliştirilmiştir. Öncelikle bir kişinin iş sözleşmesinden doğan yükümlülükleri kabul

18 AİHM, Leyla Şahin/Türkiye (Büyük Daire), No. 44774/98 (AİHM, 10 Kasım 2005), paragraflar 78-82; AİHM, Kalaç/Türkiye, No. 20704/92 (AİHM, 1 Temmuz 1997), paragraf, 27; AİHM, Arrowsmith/Birleşik Krallık, No. 7050/75 (AİHM, 12 Ekim 1978), 5.

19 Aynı zamanda cinsiyet temelli ayrımcılık iddiasında da bulunan başvurulara örnek olarak bkz. AİHM, Dahlab/İsviçre, No. 42393/98 (AİHM, 15 Şubat 2001); a.g.k.; AİHM, Edidi/İspanya, No. 21780/13 (AİHM, 19 Mayıs 2016).

etmeden önce dinî inancı gereği çalışma esnasında gerçekleştireceği faaliyetleri işvereni ile paylaşması gerekmektedir.<sup>20</sup> Mahkeme'nin kabul ettiği serbest sözleşme doktrinine göre (*free-contract doctrine*) çalışanın gönüllü olarak din veya inancın dışı vurumunu kısıtlayan kuralları kabul etmesi durumunda iş yerindeki sınırlamalar 9. madde kapsamında ihlal olarak kabul edilmemektedir. Mahkeme, ilk içtihatlarında çalışanın din veya inancının dışı vurumunun sınırlandırılmasından rahatsız olduğu taktirde istifa edebilme hakkının olduğunu da belirterek ihlal olmadığını karar vermiştir.<sup>21</sup> Bir sınırlamanın 9. madde kapsamında ihlal oluşturup oluşturmadığına ilişkin bu tür genel kabullerle filtreleme yapılması ve hakkın koruma kapsamının daraltılması, çoğu başvurunun içerik değerlendirilmesi yapılmadan reddedilmesi sonucunu doğurduğu için eleştirilmektedir.<sup>22</sup> Mahkeme, *Eweida ve diğerleri/Birleşik Krallık* davasında istifa etme özgürlüğü nedeniyle müdahalenin doğrudan Sözleşmeye uygun kabul edilmesinden ziyade orantılılık içinde değerlendirilmesinin yapılabileceğini belirterek hakkın koruma kapsamını genişletmiştir.<sup>23</sup> İşverenin, çalışanın iş dışındaki davranışlarından dolayı işçiye yaptırım uygulaması da Mahkeme içtihatlarına konu olmuştur. Mahkemenin genel eğilimi çalışma saatleri dışındaki kişisel faaliyetlerin bir çalışanın işten çıkarılması için tek başına temel gerekçe olmaması gerektiğine ilişkindir.<sup>24</sup> Fakat *Eweida ve diğerleri/Birleşik Krallık* davası, iş yerinde mesai saatleri içinde belirli bir davranışın sergilenmesi ve işverenin doğrudan işin yapılması esnasındaki davranışları düzenleme hakkının değerlendirmesi bakımından ön plana çıkmaktadır.

20 Akif Emre Öktem, *Uluslararası Hukukta İnanç Özgürlüğü* (Ankara: Liberte Yayınları, 2002), 290; X/ Birleşik Krallık, No. 8160/78 (AİHK, 12 Mart 1981), 38; Konttinen/ Finlandiya, No. 24949/94 (AİHK, Aralık 1996); AİHM, Kostas/ Eski Yugoslav Makedonya Cumhuriyeti, No. 55170/00 (AİHM, 2006), paragraf 46.

21 Julie Maher, "Eweida and Others: A New Era for Article 9", *The International and Comparative Law Quarterly* 63, no. 1 (2014): 223, <https://www.jstor.org/stable/24589723>; Konttinen/ Finlandiya; Avrupa İnsan Hakları Komisyonu, Ahmad/ Birleşik Krallık, No. 4 EHRR 126, s.46'dan (AİHK, 1982) aktaran Maher, 223.

22 Maher, "Eweida and Others: A New Era for Article 9", ss. 223-24; Malcolm D. Evans, *Religious Liberty and International Law in Europe* (Cambridge: Cambridge University Press, 1997), 300-303.

23 Maher, "Eweida and Others: A New Era for Article 9", ss. 224-225; Piotr Sadowski, "Wearing Religious Symbols at Work in the ECtHR's Judgments", *Toruńskie Studia Polsko-Włoskie / Studi Polacco-Italiani Di Toruń* 16 (2020): 118, <https://doi.org/10.12775/TSP-W.2020.007>.

24 AİHM, Redfearn/ Birleşik Krallık, No. 47335/06 (AİHM, 6 Şubat 2013), paragraflar, 54-55.

Çalışma esnasında işçi; ibadet, dinî ayin ve tören yapma talebinde bulunabileceği gibi dinî inancı gereği belli kıyafetleri giymeyi veya dinî semboller taşımayı da tercih edebilmektedir. Çalışan kadınların din veya inancını açıklama özgürlüğüne ilişkin ihlal iddiası ile Mahkemeye başvurdukları davaların konusu, ağırlıklı olarak dinî inancı gereği belli kıyafetleri giymenin veya dinî sembollerin sınırlandırılması hakkında olmuştur. Mahkeme önünde kamu ve özel sektörden olmak üzere farklı meslek gruplarından başvurular gelmiştir. AİHM içtihatlarında çalışan kadınların başvuru olduğu on dava tespit edilmiştir.<sup>25</sup> Bu kısımda öncelikli olarak AİHM İçtihatlarında kamu görevlisi olarak çalışan kadınların din veya inancı açıklama özgürlüğü kapsamında eğitim sektörü ve sağlık sektörü ile ilgili davalar incelenecektir. Daha sonra sırasıyla memur benzeri meslek grupları ile özel sektörde çalışan kadınların din veya inancını açıklama özgürlüğü ile ilgili davalar ele alınacaktır.

#### **IV. AİHM İçtihatlarında Kamu Görevlisi Olarak Çalışan Kadınların Din veya İnancı Açıklama Özgürlüğü**

AİHM'in kararlarında devlet memurlarının din veya inancını açıklama özgürlüğünün sınırlandırılmasına ilişkin içtihatlar bulunmaktadır. Kamu da eğitim sektöründe çalışan kadınların davaları, sınırlamanın çerçevesi bakımından ön plana çıkmıştır. Yine kamu hastanelerinde çalışan kadınların başvuru olduğu davalar da meşru amaçlar bakımından dikkat çekicidir.

##### **1. Eğitim Sektöründe Çalışan Kamu Görevlisi Kadınların Din veya İnancı Açıklama Özgürlüğü**

Çalışan kadının din veya inancını açıklama özgürlüğüne ilişkin AİHM önüne gelen ilk dava, 2000'li yılların başında yayımlanmış olan *Dahlab/İsviçre* davasıdır. İlkokul öğretmeni olan Lucia Dahlab, İslam dinini tercih ettikten sonra başörtüsü takmaya başlamıştır. Bu süreçte çocukların velilerinden hiçbir şikâyet almayan Dahlab'ın birkaç yıl sonra okul müdürü tarafından dinî kıyafeti ile çalışması yasaklanmıştır. Bunun üzerine Dahlab hukuki yollara başvurmuştur. 1997 yılında İsviçre Federal Mahkemesi'nin önüne gelen davada okul müdürünün yaptırımında hukuka aykırılık tespit edilmemiştir. Dahlab daha sonra hem din özgürlüğünün ihlali hem de

---

25 bkz. Tablo -1-

erkek Müslüman öğretmenlerin görevine devam edebilirken kendisinin devam edememesi bağlamında 9. maddeyle birlikte 14. maddedeki ayrımcılık yasağı kapsamında AİHM'e başvurmuştur. AİHM, İsviçre hükümetinin kamu görevlilerine yönelik getirdiği "mezhepsel tarafsızlıklarını koruma" (*the principles of denominational neutrality*) veya öğretim üyeleri hariç kamu görevlilerinin "belirli bir dinle özdeşleşmeme ilkesi" (*the principle of non-identification with a particular faith*) nedeniyle Dahlab'ın başvurusu takmasının yasaklanmasını hukukilik bakımından uygun bulmuştur. Bu anlamda kamu düzeni, kamu güvenliği ile başkalarının hak ve özgürlüklerini korumanın(?) meşru amaçlarına uyan bir sınırlama olduğunu değerlendirmiştir. Mahkeme tarafından yapılan orantılılık testinde, öğretmen olarak başvurusu takmanın öğrencilerin ve velilerin dinî inançlarıyla "potansiyel" bir çatışmaya yol açabileceği belirtilerek hükümetin Dahlab'ın dinini ifade etme özgürlüğünü sınırlama hakkına sahip olduğuna karar vermiştir. Mahkeme, başvurusunun "kuvvetli dış sembol" (*powerful external symbol*) olarak, 4-8 yaş grubundaki çocuklar için bir tür proselitizm (misyonerlik) etkisi olabileceğini değerlendirerek müdahalenin demokratik bir toplumda gerekli olduğuna karar vermiştir.<sup>26</sup> Görüldüğü gibi Dahlab'ın başvurusu kullanması ile ilgili somut bir şikâyet olmamasına rağmen Mahkeme, başvurusunun güçlü bir dış sembol olduğunu ve bunun çatışmaya neden olabileceğinin sınırlama için ölçülü olduğunu kabul etmiştir. Güçlü dış sembol kavramından sonra, AİHM Büyük Daire'nin verdiği *Lautsi ve diğerleri/İtalya* kararındaki pasif sembol içtihadı eksik gerekçelendirme bakımından ciddi eleştiriler almıştır.<sup>27</sup> Davada ateist bir velinin İtalyan ilkokullarında zorunlu olarak sınıflarda asılı bulunan çarmıh figürlerinin çocuklarının dinî veya felsefi gelişimini etkileyebileceği ve yönlendirebileceği gerekçesiyle 9. madde kapsamında ihlal iddiasında bulunmuştur. Büyük Daire, figürleri başvurusu gibi aktif bir kişisel kullanımdan ziyade sessiz ve hareketsiz, dolayısıyla

26 AİHM, Dahlab/İsviçre, No. 42393/98 (AİHM, 15 Şubat 2001), paragraf; Mehmet Semih Gemalmaz, *Ulusalüstü İnsan Hakları Hukukunun Genel Teorisine Giriş*, 8. bs, c. 2 (İstanbul: Seçkin Yayıncılık, 2012), 1390-1392; Nurhayat Bekir, Çalışan Kadının Din ve Vicdan Özgürlüğü (Ankara: Yetkin Yayınları, 2021), 133.

27 Lorenzo Zucca, "Lautsi: A Commentary on a decision by the ECtHR Grand Chamber", *International Journal of Constitutional Law* 11, no 1 (01 Ocak 2013): 229, <https://doi.org/10.1093/icon/mos008>; Joseph Weiler, "EJIL Editorial Vol 21:1- Lautsi: Crucifix in the Classroom Redux", *EJIL: Talk!* (blog), 01 Haziran 2010, <https://www.ejiltalk.org/lautsi-crucifix-in-the-classroom-redux/>.

da pasif bir sembol olarak değerlendirmiştir. Bundan dolayı da 9. madde kapsamında ihlal oluşturmadığına karar vermiştir.<sup>28</sup> Dinî inanç gereği giyilen bir kıyafetin veya sembolün güçlü olmasının zaman içerisinde değişken olabilmesi de tartışılması gereken bir durumdur. Federal Almanya Anayasa Mahkemesi (*BVerfG*), 2016 yılında anaokulunda çalışan bir öğretmenin başörtüsü kullanması dolayısıyla işten çıkarılmasına ilişkin verdiği kararda *Dahlab/İsviçre* kararındaki içtihattan farklı bir değerlendirme yapmıştır. Mahkeme; başörtüsünün Almanya'da sıra dışı bir görüntü olmadığını, günlük hayatta karşılaşılabilen sıradan bir görüntü olduğunu ve çocuğun sokakta karşılaştığı dinî sembollerin çocuğu ne kadar etkileyebileceğine dinî bakımdan reklam veya proselitizm gibi somut bir faaliyette bulunmayan öğretmenin de çocuğu o kadar etkileyebileceğini belirtmiştir.<sup>29</sup>

Eğitim sektörü ile ilgili bir diğer dava da *Kurtulmuş/Türkiye* davasıdır. Sevgi Kurtulmuş, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi'nde Ekonomi alanında görev yapan bir profesördür ve başörtüsü takmaktadır. Bu nedenle Kurtulmuş'a Devlet Memurları Kanunu, Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Çalışan Personelin Kılık ve Kıyafetine Dair Yönetmelik ile Yükseköğretim Kurumlarında Yöneticiler, Akademik Personel ve Kamu Çalışanları İçin Disiplin Yöntemleri Yönetmeliği'nin ilgili maddeleri kapsamında bir dizi disiplin cezası verilmiş ve nihayetinde görevinden müstafi (çekilmiş) sayılma yaptırımını uygulanmıştır. Kurtulmuş, bunun üzerine Sözleşmenin 9. maddesi olmak üzere bir dizi madde üzerinden ihlal iddiasında bulunmuştur.<sup>30</sup>

Mahkeme, Kurtulmuş'un dinini açıklama hakkının sınırlandırılmasının hukukilik kriterini sağladığını ve inanç saikli her eylemin madde 9 kapsamında korunmadığını belirtmiştir. Başkalarının hak ve özgürlükleri ile kamu düzenini koruma meşru amaçlarına dayanıldığını tespit etmiştir. Mahkeme, özellikle eğitim kurumlarında dinî sembollerin takılmasının düzenlenmesinde devletlerin takdir marjının önemli olduğunun altını çizmiştir.<sup>31</sup> Türkiye'nin temel anayasal ilkelerinden biri olan laiklik ve kamu hizmetleri bakımından tarafsızlık ilkeleri doğrultusunda üniversitede ders

28 AİHM, Lautsi ve Diğerleri/İtalya (Büyük Daire), No. 30814/06 (AİHM, 18 Mart 2011), paragraflar 66-70.

29 BVerfG, BvR 354/11 (BVerfG, 18 Ekim 2016), paragraf, 73.

30 AİHM, Kurtulmuş/Türkiye, No. 65500/01 (AİHM, 24 Ocak 2006), bölüm *The Facts*.

31 AİHM, Leyla Şahin/Türkiye (Büyük Daire), No. 44774/98 (AİHM, 10 Kasım 2005), paragraf 109; AİHM, Dahlab/İsviçre, No. 42393/98 (AİHM, 15 Şubat 2001).

verirken başörtüsü takılması yasağı, meşru ve orantılı kabul edilmiştir. Dava sürecinden önce Kurtulmuş lehine kamu görevlilerine uygulanan disiplin cezaları için bir af çıkarılmış ve bu cezalarla yaratılan engeller kaldırılmıştır. Ancak Kurtulmuş, görevine yine de dönememiştir. Bu yüzden de Mahkeme, bu affın başvurunun dayandığı müdahalenin sonuçlarını ortadan kaldırmadığına hükmetmiştir.<sup>32</sup>

Eğitim sektöründe biri ilköğretim diğeri yükseköğretim kurumundan olan iki kadın başvurucunun olduğu davada düşünce, vicdan ve din özgürlüğü bakımından önemli yaklaşımlarda bulunulmuştur. Mahkeme, iki davada da başkalarının hak ve özgürlükleri ile kamu düzeni meşru amaçlarının bulunduğunu ve bunların ölçülü olduğunu kabul etmiştir. Ayrıca Dahlab'ın kararında başörtüsünün potansiyel etkisi olabilecek kuvvetli bir dış sembol olduğu içtihadını geliştirirken Kurtulmuş kararında da daha önceki kararlarında da yer verdiği inanç saikli her eylemin korunmadığına atıfta bulunulmuştur. Dolayısıyla, Taraf Devletlerin benimsediği kamu hizmetlerinde tarafsızlık ve laiklik ilkeleri gereği devlet memurlarının din veya inancı açıklama özgürlüğünün sınırlandırılmasında geniş takdir marjının uygulanabileceğini eğitim bağlamında kabul etmiştir.

## 2. Sağlık Sektöründe Çalışan Kamu Görevlisi Kadınların Din veya İnancı Açıklama Özgürlüğü

Sağlık sektöründe çalışan kadınların dinini açıklama özgürlüğüne ilişkin sınırlamalarda genel sağlık, kamu düzeni ile başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması meşru amaçları gündeme gelmiştir.

Bu davalardan ilki, *Eweida ve diğeri / Birleşik Krallık* davasında yer alan Shirley Chaplin'in başvurusudur. Geriatrik hemşire olan Chaplin'in çalıştığı hastane, yeni üniforma tasarımında açık yaka tercih ettikten sonra aksesuarların yol açabileceği yaralanma risklerini azaltmak amacıyla kolye takılmasını yasaklamıştır.<sup>33</sup> Mahkeme, bu sınırlamanın sağlık ve güvenlik kaygıları nedeniyle meşru olduğuna ve müdahalenin demokratik bir toplumda gerekli olduğuna hükmetmiştir. Davada genel sağlık kapsamında iş

32 AİHM, Kurtulmuş/Türkiye, No. 65500/01 (AİHM, 24 Ocak 2006), bölüm *The Law*.

33 AİHM, Eweida ve Diğeri/Birleşik Krallık, No. 48420/10, 59842/10, 51671/10, 36516/10 (AİHM, 15 Ocak 2013), paragraflar 18-22.

yeri güvenliği ve hasta sağlığının korunması gerekliliği ile Chaplin'in taşıdığı ucunda haç bulunan kolyesi ile dinini ifade etme özgürlüğü arasında bir denge kurulması gerektiği vurgulanmıştır.<sup>34</sup>

Sağlık sektöründe çalışan kadınlara ilişkin bir diğer dava da *Ebrahimi-an/ Fransa* davasıdır. Christiane Ebrahimiyan, Fransa'da bir kamu hastanesinin psikiyatri bölümünde görev yapan ve başörtüsü taşıyan bir sosyal hizmet uzmanıdır. İşe alındığında da kıyafeti bu şekildedir. Ancak ilerleyen zamanda Ebrahimiyan'ın iş sözleşmesi kıyafeti nedeniyle yenilenmemiştir. Mahkeme, buradaki müdahaleyi başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması meşru amaçlarına dayanarak incelemiştir. Ancak burada adil denge ve ölçülülük değerlendirmesi, daha çok soyut ilkeler (laiklik ve tarafsızlık) üzerinden yapılmış; başvurunun bireysel durumu, başörtüsünün kullanım biçimi ve somut zarar unsurları yüzeysel biçimde ele alınmıştır. Mahkeme, kamu hizmeti kapsamında devletin geniş bir takdir marjı bulunduğunu vurgulamış ve bu bağlamda devletin uygulamasını Sözleşme'ye aykırı bulmamıştır. Ancak *Eweida ve diğerleri/ Birleşik Krallık* davasından sonra yapılan bu yargılama hukukilik değerlendirilmesinde öngörülebilirlik, kamu görevlilerinin din veya inançlarını açıklama özgürlüğünün sınırlandırılmasında genel yasaklama, meşru amaç ve ölçülülük değerlendirmesindeki soyut analizler bakımından eleştirilmiştir. Buradaki tartışmalar son bölümde detaylı olarak ele alınacaktır.

Mahkeme şu an görülmekte olan sağlık sektörünü ilgilendiren bir diğer dava da *Türk/Almanya* davasıdır. Protestan bir hastanede çalışan Müslüman bir hemşirenin iş yerinde başörtüsü takmasının yasaklanmasına ilişkin açılmış bir davadır. Bu olayda başvuru, dini inancının bir gereği olarak başörtüsü takmak istemiş, ancak hastane yönetimi başörtüsünün kurumun dini veya kurumsal kimliği ile bağdaşmadığını öne sürerek yasağı uygulamıştır. Bu davanın özgünlüğü, bir yandan başörtüsü takan çalışanın bireysel din veya inanç özgürlüğü hakkını, diğer yandan da dini bir kimliğe sahip özel bir sağlık kurumunun kurumsal dini misyonunu koruma hakkını doğrudan karşı karşıya getirmesidir.<sup>35</sup>

34 AİHM, a.g.k., paragraflar 67-69.

35 AİHM, Türk / Almanya, No. 61347/16 (AİHM, devam ediyor); Naoual El Yattouti, "Religious dress in the healthcare setting: Unpacking legal arguments and balancing individual rights", *Netherlands Quarterly of Human Rights* 42, no. 3 (2024): 263–267, <https://doi.org/10.1177/09240519241270438>.

### 3. AİHM İçtihatlarında Memur Benzeri Meslek Gruplarına İlişkin Davalar

AİHM’de 9. madde kapsamında görülen davalarda kadın devlet memuru başvuruçuların yanı sıra memur benzeri meslek gruplarından bir kadının milletvekili, belediyede çalışan medeni ilişkiler kayıt memuru ve avukatın başvurusu gelmiştir. Bu davalardan ilki *Kavakçı/Türkiye* davasıdır. Merve Kavakçı 1999 yılında Fazilet Partisi’nden İstanbul milletvekili seçilmiş ve yemin etmek üzere meclise başörtülü biçimde katılmıştır. Kavakçı, yemin işlemini o gün gerçekleştirememiş ve sonrasında Türk makamlarının izni olmadan Amerikan vatandaşlığına geçtiği gerekçesi ile milletvekilliği düşürülmüştür. Kavakçı, AİHM’e yaptığı başvurunun 9. madde ihlali iddiasına ilişkin kısımda, dinî inançlarından ve bu inançlarını TBMM’de başörtüsü takarak göstermesinden ötürü vatandaşlığının kaybettirildiğini ve milletvekili sıfatının düşürüldüğünü ileri sürmüştür. Mahkeme, Ek 1 No’lu Protokol’ün 3. maddesindeki serbest seçim hakkı kapsamında davayı incelemiştir. Türkiye’de siyasi sistemin laik niteliğinin korunması kapsamında düzensizliğin önlenmesi (kamu düzeni) ile başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması meşru amaçlarına dayandığını kabul etmiş ancak Kavakçı’ya yönelik siyasi hakların sınırlandırılmasının orantılı olmadığını vurgulamış ve sonra 9. madde kapsamında ayrıca bir değerlendirmeye gerek görmemiştir.<sup>36</sup>

*Eweida ve diğerleri/Birleşik Krallık* davasında Londra’da Islington Belediyesi’nde medeni ilişkiler kayıt memuru olarak çalışan Lilian Ladele ele alınacaktır. Hristiyan olan Ladele, dinî inancı gereği eşcinsel çiftlerin nikahını kıymayı reddetmiş ve bu nedenle işten çıkarılmıştır. Ladele 9. madde ile bağlantılı olarak 14. madde bakımından ihlal iddiasında bulunmuştur. Görevi gereği eşcinsel çiftlerin medeni birlikteliklerini tescil etme yükümlülüğünü inancı dolayısıyla reddetmesi nedeniyle ağır bir yükün altında kaldığını ileri sürmüştür. Mahkeme bu durumu kabul etmiş ancak başvuruçunun iş sözleşmesi yaparken eşcinsellerle ilgili işlemlere katılma konusunda bir çekince dile getirmediğini ve yaptığı işin kamu hizmeti niteliğinde olması nedeniyle belediyedeki tüm çalışanların başkalarına karşı ayrımcılık yapmayacak şekilde hareket etmeye teşvik edildiğinin de altı

36 AİHM, Kavakçı/Türkiye, No. 71907/01 (AİHM, 5 Nisan 2007)

çizmiştir.<sup>37</sup> Cinsel yönelime dayalı ayrımcılık yasağının başkalarının hak ve özgürlüklerini koruma amacı taşıdığını ve bu kapsamda işten çıkarmada meşru amacın olduğu ve takdir yetkisinin aşılmadığı kabul edilerek ihlal olmadığına hükmedilmiştir. Mahkeme, bu içtihadı ile işverenlerin bir inanca dayanarak başkalarına hizmet sunmayı reddetme hakkının sınırlanabileceğini kabul etmiştir.<sup>38</sup> Mahkeme burada dinî farklılıkları din özgürlüğü bağlamında değerlendirmiş fakat din temelli ayrımcılık kısmı arka planda kalmıştır. Mahkeme, Ladele'in din temelli ayrımcılık iddiasının yalnızca çok güçlü gerekçelerle (*very weighty reasons*) haklı gösterilebileceği görüşünü benimsemiş ve burada o güçlü gerekçelerin bulunmaması nedeniyle ihlal olmadığına karar vermiştir. Mahkeme'nin bu davada takdir marjını geniş tutarak ayrımcılık iddiasını kabul etmemesi, din temelli ayrımcılık içtihadının “zayıf ve şekli eşitlik” düzeyinde kaldığı için eleştirilmesine neden olmuştur.<sup>39</sup>

AİHM önüne gelen davalardan biri de başörtülü Avukat Zoubida Barik Edidi'nin başvurusudur. Edidi *Audiencia Nacional*'de İslami terör suçlarına ilişkin bir davanın görülmesi sırasında önce avukat cübbesiyle avukatların olduğu kısımda davayı takip etmiştir. Edidi sonraki duruşmaya yine aynı şekilde gelip avukatların olduğu kısma oturduğunda mahkeme başkanı tarafından avukatların ya başları açık ya da uygun başlık (bir avukat kepi – “*biretta*”) takarak mahkemeye çıkmaları gerektiğini belirterek kamuya ayrılmış bölüme geçmesi için uyarılmıştır. Edidi, bu durum üzerine AİHM'e başvurmuş ancak Mahkeme başvurusunun iç hukuk yollarını tüketmediği gerekçesiyle başvuruyu usulden reddetmiştir.<sup>40</sup>

37 AİHM, Eweida ve Diğerleri/ Birleşik Krallık, paragraflar 102-106.

38 Ronan McCrea, “Religion in the Workplace: Eweida and Others v United Kingdom”, *The Modern Law Review* 77, no. 2 (2014): s. 286; AİHM, a.g.k., paragraflar 25-29 ve 102-106.

39 Anastasia Vakulenko, “‘Islamic Headscarves’ and the European Convention On Human Rights: an Intersectional Perspective”, *Social & Legal Studies* 16, sy. 2 (2007): 191; Maher, “Eweida and Others: A New Era for Article 9”, 231; AİHM, a.g.k., paragraf 71.

40 AİHM, Edidi/İspanya, No. 21780/13 (AİHM, 19 Mayıs 2016); “Lawyers in Hijabs? Barik Edidi v Spain,” *Law & Religion UK*, 19 Mayıs 2016, <https://lawandreligionuk.com/2016/05/19/lawyers-in-hijabs-barik-edidi-v-spain/>.

#### 4. AİHM İçtihatlarında Özel Sektörde Çalışan Kadının Din veya İnancı Açıklama Özgürlüğü

Taraf Devlet, bünyesinde çalışan kamu görevlilerine yönelik gerçekleştirdiği eylemlerden doğrudan sorumlu olurken özel sektörde çalışan işçilerin de temel hak ve özgürlükleri bakımından yeterli derecede korumanın sağlanmasından sorumludur. AİHM'e göre Taraf Devletler, bir hakkı güvence altına almak için gerekli tedbirlerin alınmasını sağlamalıdır. Pozitif yükümlülük olarak adlandırılan bu sorumluluk AİHM içtihatlarında sonradan uygulanmaya başlanmıştır.<sup>41</sup> Özel sektörde çalışan kadınların din özgürlüğünün sınırlandırılmasına ilişkin ihlal iddiaları da Mahkeme tarafından bu kapsamda incelenmiştir.

Mahkeme'nin önüne 2011 yılında Astrid Siebenhaar adlı bir anaokulu öğretmenininin davası gelmiştir. Siebenhaar, Katolik mezhebine mensuptur ve Mayıs 1997'de Pforzheim'daki Evanjelik Kilisesi'ne bağlı bir anaokulunda öğretmen olarak göreve başlamıştır. Siebenhaar'ın imzaladığı iş sözleşmesinde Kilise'nin çalışanlarından yalnızca "öğretmen" değil aynı zamanda Kilise'nin genel amacını da (İncil'in mesajını topluma aktarma) benimseyen biri olması gerekliliğine dair bir hüküm bulunmaktadır. Ayrıca iş ilişkisinde sadece Alman İş Kanunu değil Kilisenin kendi iç düzenlemelerinin de bağlayıcı olacağına dair bir hüküm bulunmaktadır. Bu kapsamda Kilise çalışanlarının Kilise'nin hazırladığı özel "sadakat yükümlülüğü" (*Loyalitätspflicht*) kurallarına da tabi olmaları beklenmektedir. Siebenhaar'ın daha sonra Evrensel Kilise/ İnsanlık Kardeşliği üyesi olduğu ve bu yapı için temel eğitim dersleri verdiği Kilise tarafından öğrenilmiş ve yukarıda bahsedilmiş olan iş sözleşmesinin ilgili maddelerine dayanarak iş ilişkisi feshedilmiştir.<sup>42</sup> Astrid 9. madde ve 9. maddeyle (aynı 9. maddeyse bu madde diyebilirsiniz burada) birlikte 14. madde kapsamında AİHM'e başvurmuştur. Mahkeme, başvurucunun iş sözleşmesini bilerek ve Kilise'nin sadakat yükümlülüklerini

41 AİHM, Hokkanen/Finlandiya, No. 19823/92 (AİHM, 23 Eylül 1994), paragraflar, 55-56; Jean-François Akandji-Kombe, "Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Kapsamında Pozitif Yükümlülükler," çev. Özgür Heval Çınar ve Abdülcelil Kaya, İnsan Hakları El Kitapları (Brüksel: Council of Europe, 2008), 7, [https://inhak.adalet.gov.tr/Resimler/Dokuman/10122019112811pozitif\\_yukumluluk.pdf](https://inhak.adalet.gov.tr/Resimler/Dokuman/10122019112811pozitif_yukumluluk.pdf)

42 AİHM, Siebenhaar/ Almanya, No. 18136/02 (AİHM, 3 Şubat 2011), paragraflar 7-19.

kabul ederek imzaladığına dikkat çekmiştir. Mahkeme, Siebenhaar'ın üye olduğu Kilise'deki aktif faaliyetlerin özel hayatındaki faaliyetlere dayalı olmasından ziyade anaokulu faaliyetlerini olumsuz etkileyebileceği gerekçelerine dayanarak Siebenhaar'ın sözleşmedeki sadakat yükümlülüğünü ihlal etmesinden bahisle sözleşmeyi feshettiğini dolayısıyla buradaki işlemin 9. madde kapsamında bir ihlal içermediğine hükmetmiştir. Başvurucunun 9. madde ile birlikte 14. madde, ayrımcılık iddiasını ise iç hukuk yollarının tüketilmediği gerekçesi ile reddetmiştir. Mahkeme, işçinin iş dışındaki faaliyetleri nedeniyle işten çıkartılmamasına ilişkin genel yaklaşımına dinî nitelikli işler yapan kişiler bakımından istisna getirmektedir. *Siebenhaar/Almanya* kararı ile tutarlı olarak 2014 yılında verdiği *Fernandez-Martinez/İspanya* kararında, dinî nitelikli bir işte çalışanların iş dışındaki davranışlarının da işveren (örneğin bir dinî kuruluş) tarafından dikkate alınabileceğine ve bu gerekçeyle iş akdinin feshedilebileceğine hükmetmiştir.<sup>43</sup>

Mahkemenin önüne gelen ve özel sektörde çalışan kadınların din veya inancını açıklama özgürlüğüne ilişkin önemli davalardan (*key case*) biri de *Eweida ve diğerleri/Birleşik Krallık* davasıdır. Bu davada Birleşik Krallığa karşı açılmış olan üçü kadın biri erkek dört başvurucunun din veya inancını açıklama özgürlüğünün ihlali ile ayrımcılık temelli ihlal iddiaları birleştirilmiştir. Davada öne çıkan başvurulardan birisi de Nadia Eweida'nın başvurusudur. Eweida, British Airways adlı havayolu şirketinde yer hizmetleri personeli olarak havayolu müşterilerinin check-in işlemlerini gerçekleştirmektedir. Şirket, kadın çalışanların üniformasında değişikliğe gitmiş ve yüksek yakalı bluzu, açık yakalı ve fularlı bluzaya dönüştürmüştür. Şirketin kılık kıyafet yönetmeliğine göre çalışanın dinî gereklilik nedeniyle taşımak zorunda olduğu her türlü aksesuar veya giysi parçası, her zaman üniforma tarafından kapatılmalıdır. Kapatılmıyorsa da özel izin gerekmektedir. Eweida'nın üzerinde haç olan kolyesini açık bir şekilde taşımasına izin verilmemiş ve Eweida, yönetmeliğe aykırı davranışından dolayı eve gönderilmiştir. Daha sonra Eweida'ya üniformasız ve müşteriyle temas etmeyeceği bir pozisyon teklif edilmiş ancak Eweida bu teklifi reddetmiştir. Eweida'ya uygulanan cezaya yönelik kamuoyundan gelen tepkiler üzerine şirket, üniforma politikasını

43 AİHM (Büyük Daire), *Fernández Martínez/İspanya*, No. S6030/07 (AİHM, 12 Haziran 2014), paragraflar 131-136.

gözden geçirmiş ve haç gibi dinî kolye ve sembollerin görünür şekilde taşınmasına izin vermiştir. Ancak British Airways, Eweida'nın işe gitmediği döneme ilişkin talep ettiği gelir kaybını tazmin etmeyi reddetmiştir. Bunun üzerine Eweida, Employment Equality (Religion and Belief) Regulations kapsamındaki 3. maddeye aykırı şekilde dolaylı ayrımcılığa maruz kaldığını ileri sürerek tazminat talebinde bulunmuş ve ayrıca Sözleşme'nin 9. maddesi kapsamındaki din veya inancı açıklama hakkının ihlal edildiğini ileri sürmüştür. Eweida, iç hukuk yollarını tükettikten sonra 9. madde ihlali ile 9. madde ile bağlantılı olarak 14. madde ihlali iddiaları ile AİHM'e başvurmuştur.<sup>44</sup> Mahkeme, Eweida davasını incelerken serbest sözleşme doktrininin hareketle Eweida'nın istifa etme özgürlüğünü, müdahale için yeterli bulmayarak ölçülülük altında müdahaleyi tartışmıştır. Ölçülülük testinde, Eweida'nın dinî inancını açıklama arzusu ile işverenin belirli bir kurumsal imaj yansıtma arzusunu karşılaştırmış ve burada adil bir dengeyi sağlamadığına kanaat getirmiştir. Mahkeme, şirketin kurumsal imaj yansıtmadaki amacının meşru olduğunu kuşkusuz kabul etmekle birlikte iç hukuk makamlarının bu amaca aşırı önem atfettiği kanaatindedir. Ayrıca sağlıklı bir demokratik toplumun çoğulculuğu ve çeşitliliği hoş görmesi ve sürdürmesi gerektiğini ifade etmiştir. Eweida'nın taktığı haçın "göze batmayan ve profesyonel görünüşünü olumsuz etkileyemeyecek" (*discreet and cannot have detracted from her professional appearance*) nitelikte olduğunu ve dinî inancını hayatının merkezine yerleştirmiş bir bireyin bu inancı başkalarına ifade edebilme hakkının de önemli olduğunu belirtmiştir. Dolayısıyla Mahkeme, başkalarının menfaatlerine yönelik somut bir zarar veya müdahale olmadığı bu koşullarda ulusal makamların başvuruçunun dinini açıklama hakkını yeterince korumadığını, dolayısıyla sadece 9. madde kapsamındaki pozitif yükümlülüğün ihlal edildiğini tespit etmiştir.<sup>45</sup>

Mahkeme önceki içtihatlarında serbest sözleşme doktrini kapsamında bireysel dinî inançların iş yeri kurallarıyla çatıştığı durumlarda din özgürlüğünün sınırlandırılmasının haklı görülebileceğini ileri süren bir dizi yaklaşımı terk etmiştir. Mahkeme artık orantılılık değerlendirmesinde "belirli bir dinî

44 "BA Changes Uniform Policy", *Reuters*, 10 Ağustos 2007, blm. World, <https://www.reuters.com/article/world/ba-changes-uniform-policy-idUSL19839058/>; AİHM, Eweida ve Diğerleri/ Birleşik Krallık paragraflar 9-16.

45 AİHM, a.g.k., paragraflar 89-95.

davranışın kısıtlanmasının genel denge içinde orantılı olup olmadığını<sup>46</sup> incelemektedir. Bu yaklaşımın bir diğer boyutu da Mahkeme'nin artık iş yerinde din veya inancını bir kıyafet veya sembolle dışa vurmak isteyen çalışan için bu tercihin ne kadar merkezi olduğu değil işverenin sınırlamasının ne derece gerekli ve meşru olduğudur. Soyut bir merkezilik yaklaşımından somut bir dengeleme arayışına geçilmiştir. Yine eski yaklaşımda, kişinin serbest sözleşme ilkesi kapsamında dinî inancının sınırlanmasında istifa etme hakkının olduğu kabul edilmekteydi. Artık kişinin başka bir iş bulma olasılığının da yine orantılılık kapsamında değerlendirilmesi gerekecektir. Sonuç olarak bu kararlar birlikte Mahkeme, serbest sözleşme doktrininin artık daha açık ve şeffaf şekilde ele alınmasını beklemektedir. Bu davayla birlikte Mahkeme nezdinde, işverenlerin iş yerinde din özgürlüğüne saygı gösterme yükümlülüğünün bulunduğu açıkça kabul edilmektedir.<sup>47</sup> Çalışanın mesai saatleri içinde dinî kimliğini ifade etmesinde işverenlerin uyumlu olma yükümlülüğünü dikkate almaları gerektiğinin altı çizilmiştir. Böylece dinî kimliği-iş kimliği yapay ayrımının uygulanmasının her zaman mümkün olmadığı ve artık sınırlı biçimde bu ayrımın uygulanabileceği içtihadı gelişmiştir. Bu yaklaşım, Avrupa Konseyi'nin "İş ve Mesleki Alanda Eşit Muamelelerin Gerçekleştirilmesine Yönelik Genel Bir Çerçeve Getiren 27 Kasım 2000 Tarihli ve 2000/78/AT Sayılı Konsey Direktifi" ile uyumlu olmuştur.<sup>48</sup>

### ***V. Eweida ve Diğerleri/Birleşik Krallık İle Ebrahîmîyan/Fransa Kararları Sonrası Çalışan Kadınların İşyerinde Din veya İnanıcı Açıklama Hakkının Korunmasına İlişkin Tartışmalar***

*Eweida ve diğerleri/Birleşik Krallık* davası, 9. maddenin koruma kapsamının bireyler lehine genişletilmesi bakımından önemli bir davadır. Bu davadaki yeni yaklaşım ile Mahkeme, madde kapsamındaki sınırlamaların somut gerekçelere dayanması gerektiğini benimsemiştir. Bu yaklaşımdan sonra kamu hastanesinde çalışan sosyal hizmet görevlisini konu alan *Ebrahîmîyan/ Fransa* davasında, Mahkemenin *Eweida ve diğerleri/Birleşik Krallık*

46 AİHM, a.g.k., paragraf 94.

47 McCrea, "Religion in the Workplace: Eweida and Others v United Kingdom", 287; Maher, "Eweida and Others: A New Era for Article 9", 224-228.

48 McCrea, "Religion in the Workplace: Eweida and Others v United Kingdom", 277-280; Maher, "Eweida and Others: A New Era for Article 9", 233.

davasında getirdiği kriterleri atlaması, eleştirilere sebep olmuştur. Bu eleştiriler *Ebrahimian/ Fransa* davasında yargıç O’Leary ve De Gaetano’nun karşı görüşlerinde de tartışılmıştır. Doktrinde de bu eleştiriler desteklenmiştir. Bu kısımda din veya inancın açıklanmasının sınırlanmasında ciddi soru işaretlerine neden olan bu karardaki tartışmalı hususlar; karşı görüşler ve doktrin görüşleri kapsamında ele alınacaktır.

*Ebrahimian/ Fransa* davasında ilk olarak yargıç O’Leary hukukilik bakımından bir problem olduğunu ifade etmiştir. Ebrahimian, 1 Ekim 1999-31 Aralık 2000 tarihleri arasında hastanede psikiyatri bölümünde sosyal hizmet görevlisi olarak çalışmıştır. Fransa’da 1983 tarihli Kamu Görevlileri Yasası, devlet memurlarının tarafsız olma yükümlülüğünü düzenlemekte ve fakat dinî sembollere ilişkin özel bir yasaklama içermemektedir.<sup>49</sup> Fransız Hükümeti’nin kararda başvurduğu bir diğer içtihat ise 1989 tarihli *Conseil d’État* görüşüdür. Bu kararda ise sadece eğitim sektörü ile ilgili bir değerlendirme yapılmıştır.<sup>50</sup> Ebrahimian’ın üç aylık süreden sonraki bir yıllık uzatma sözleşmesi 1 Ocak 2000 tarihinde başlamıştır. Kamu görevlilerinin dinî semboller taşımasının yasaklanmasına ilişkin *Conseil d’État* görüşü ise 3 Mayıs 2000 tarihinde yayımlanmıştır.<sup>51</sup> Sağlık Kurumlarında Laikliğe İlişkin Genelge, 2005 yılında; devlet memurlarının tarafsızlık gereği dinî semboller taşımasına ilişkin açık yasaklamanın getirildiği kanun değişikliği ise 2016 yılında yayımlanmıştır.<sup>52</sup> Dolayısıyla hastanede çalışanların dinî semboller taşımasının yasaklanabilmesine ilişkin olabilecek tek hukuki düzenleme, sözleşmenin yenilenmemesinden birkaç ay önce çıkan *Conseil d’État* görüşüdür. Yargıç O’Leary; Ebrahimian’ın dinî sembollere ilişkin sınırlama ihtimaline ilişkin bu kararın yeterince açık, erişilebilir ve öngörülebilir bir sınırlama olarak değerlendirilmesini problemli bulmuştur.<sup>53</sup>

49 “portant droits et obligations des fonctionnaires”, 83-634 Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 § (1983), art. 25, [https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article\\_lc/LEGIARTI000006366536/1983-07-14/#LEGIARTI000006366536](https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article_lc/LEGIARTI000006366536/1983-07-14/#LEGIARTI000006366536), madde 25.

50 Conseil d’État (France), Port du foulard islamique, No. Avis n° 346.893 (Conseil d’État (France) Kasım 1989).

51 Conseil d’État (France), Publié au recueil Lebon, No. 217017 (Conseil d’État (France) 03 Mayıs 2000).

52 “Relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires”, LOI n° 2016-483 § (2016), <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000032433852>, m.1; AİHM, a.g.k., paragraflar 25-30.

53 AİHM, Ebrahimian/Fransa, No. 64846/11 (AİHM, 26 Kasım 2015), yargıç O’Leary’nin karşı görüşü.

Ebrahimian kararı özelinde öne çıkan bir diğer tartışma da meşru amaç değerlendirmesine ilişkindir. Mahkeme davada başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması meşru amacının bulunduğu gerekçelendirirken tartışmalı bir şekilde hem somut hem de soyut gerekçeleri birlikte kullanmıştır. Davada kamu hizmetinin tarafsız ve ayrımcılıktan uzak sunulmasına aykırı bir fiilin gerçekleştiğine dair bir kanıt olmasa da kamu hizmetinden yararlanan psikiyatri birimindeki hastaların kırılgan olması nedeniyle<sup>54</sup> somut bir gerekçelendirmeye dayanılmıştır. Mahkeme aynı zamanda Fransa'daki laiklik ve kamu hizmetlerinin görülmesinde tarafsızlık ilkeleri ile kamu hizmetlerinin tarafsız görünmesi/memurların görünüşte tarafsız olması (*appearance of neutrality*) nedeniyle<sup>55</sup> de soyut bir gerekçelendirmeye dayanmıştır. Avrupa'da ortak bir din tanımı ve din-devlet ilişkisi olmamasından dolayı din özgürlüğünün sınırlandırılmasında geniş bir takdir marjı uygulandığı daha önce de ifade edilmiştir. Dolayısıyla Ebrahimian'ın başörtüsü, sözleşmesinin yenilenmemesi için yeterli gerekçe oluşmuştur. Mahkemenin, somut gerekçeleri ele aldığı içtihadını soyut laiklik ve tarafsızlık ilkeleri temelinde geliştirmesi; laikliğin AİHS'nin açıkça tanıdığı bir hak ya da sınırlama gerekçesi olup olmadığı sorusunu gündeme getirmiştir. Bu davada Mahkeme'nin somut ve soyut gerekçelerden hangisine daha fazla ağırlık verdiği de belirtilmemiştir.<sup>56</sup> Ancak bu gerekçelerin 9. madde uyarınca yalnızca başkalarının temel hak ve özgürlüklerinin korunması amacına dayanması gerekmektedir. Laikliğin amacı ise genellikle daha soyut ve anayasal bir düzenleme olarak kamu kurumlarının tarafsızlığını ve toplumsal barışı koruma hedefini içermektedir. Mahkeme'nin karşılaştığı temel mesele ise laiklik gibi soyut anayasal ilkelerin din özgürlüğünü sınırlamak için meşru bir gerekçe oluşturup oluşturmayacağıdır. Nitekim Mahkeme, bazı kararlarında olayın bağlamına dayalı gerekçeler sunsa da bu gerekçeleri daha sonra laiklik savunusunun genel ilkelerine dayandırma eğilimi göstermektedir.<sup>57</sup> Yargıç O'Leary karşı görüşünde bu soyut ilkenin uygulanmasındaki

54 AİHM, a.g.k., paragraf 53.

55 AİHM, a.g.k., paragraf 57.

56 Ronan McCrea, "Secularism before the Strasbourg Court: Abstract Constitutional Principles as a Basis for Limiting Rights", *The Modern Law Review* 79, no. 4 (2016): 694-695, <https://www.jstor.org/stable/26646561>.

57 Eva Brems, "Ebrahimian v France: Headscarf Ban Upheld for Entire Public Sector", *Strasbourg Observers* (blog), 27 Kasım 2015, <https://strasbourgobservers>.

tehlikeye dikkat çekmiş ve bu tarzda soyut ilkelerin Sözleşme ile koruma altına alınan bir özgürlüğün sınırlanması için yeterli ve açık bir gerekçe oluşturmadığının altını çizmiştir.<sup>58</sup>

Meşru amaç dışında orantılılık bağlamında da Mahkeme'nin bu kararı eleştirilmiştir. Mahkeme'nin, laiklik ilkesinin AIHS değerleriyle uyumlu olduğunu kabul etmesi; laiklik ilkesinin doğrudan geçerli bir amaç olarak kabul edildiğine dair görüşü desteklemektedir. Mahkeme bu gerekçeleri takip ederek başörtüsünün dikkat çekici (*ostentatious*) doğasının kamu görevinin tarafsızlığına zarar verebileceğini kabul etmiştir. Mahkeme, *Ebrahimiyan/Fransa* kararında her ne kadar kamu görevlilerinin dinî semboller taşımalarının somut bir zarara yol açtığına kanıtlanması gerektiğini vurgulamış olsa da uygulamada *Eweida ve diğerleri/Birleşik Krallık* davasında olduğu gibi somut unsurların varlığını aramak yerine görünüşte tarafsızlığın ihlal edilmesi riskinin yeterli kabul edildiği gözlemlenmektedir. Yani doğrudan bir tarafsızlık ihlali olmasa da kamu görevinin tarafsız kimliğine zarar verecek bir algının oluşması yeterli görülmektedir. *Eweida ve diğerleri/Birleşik Krallık* davasında Mahkeme'nin serbest sözleşme doktrininden uzaklaşarak kişinin istifa edip başka bir iş bulabilmesinin orantılılık kapsamında değerlendirilmesi gereken bir mesele olduğu belirtilmiştir. Ebrahimiyan kararında başvurusunun sözleşmeli bir devlet memuru olması nedeniyle başka bir iş bulabilme imkânı daha zayıftır ve bu da sınırlamanın yükünü artırmaktadır. Burada devletin laik bir duruş sergileme arzusu ile bireyin sembolik düzeyde zarar verme potansiyeli nedeniyle temel hak ve özgürlüğünün dengelenmesine dair Mahkeme'nin analizi eksik kalmıştır.<sup>59</sup> Yargıç O'Leary, Ebrahimiyan'ın dinî kıyafetinin varlığının somut olarak hastaların haklarına zarar verdiğine dair kanıt sunulmamasının bu anlamda eksik olduğunu ifade etmiştir.<sup>60</sup> Yargıç De Gaetano da karşı görüşünde benzer kaygıları

---

com/2015/11/27/ebrahimian-v-france-headscarf-ban-upheld-for-entire-public-sector/; McCrea, "Secularism before the Strasbourg Court: Abstract Constitutional Principles as a Basis for Limiting Rights", 699.

58 AIHM, a.g.k. yargıç O'Leary karşı görüşü; Nurhayat Bekir, Çalışan Kadının Din ve Vicdan Özgürlüğü (Ankara: Yetkin Yayınları, 2021), 141-142; Lia Horsley, "The Need to Recalibrate the Scales: Balancing Secularism and the Right to Wear a Hijab in Europe", 55 Victoria University of Wellington Law Review 151 (2024), 169-170.

59 McCrea, "Secularism before the Strasbourg Court: Abstract Constitutional Principles as a Basis for Limiting Rights", 700.

60 AIHM, a.g.k. yargıç O'Leary karşı görüşü.

paylaşmıştır. De Gaetano, soyut laiklik ilkesinin kendi başına, temel bir insan hakkına müdahale etmenin gerekçesi olarak “acil sosyal ihtiyaç” hâline gelme riskine dikkat çekmiştir. Mahkeme’nin kamu görevlisinin dinî inancını en ufak şekilde göstermesi hâlinde tarafsız bir hizmet veremeyeceği varsayımını kabul ettiğini ifade etmiştir. De Gaetano’ya göre Fransa’daki yasaklamanın bir kıyafetin ya da sembolün objektif olarak taşınması değil bir kişinin dinî inancını öznel bir şekilde ifade etmesi olduğu ve bu yaklaşımın da kişinin taşıdığı kıyafetin ya da sembolün motivasyonunun ne olduğunun kamu otoriteleri tarafından talep edilmesi durumunda kişinin inancını açıklamaya zorlanması riski ortaya çıkabilecektir.<sup>61</sup> Başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması meşru amacı için getirilen bir diğer eleştiri de din veya inancı açıklama özgürlüğünün sınırlandırılmasına ilişkin hastaların kırılğan yapısına ilişkin değerlendirmenin, cinsiyet veya ırk temelli ayrımcılığa yol açabilecek şekilde de değerlendirilme riskinin bulunmasıdır. Hastaların sağlık hizmetini sağlayan çalışanların dış görünümüne bakarak belli varsayımlarda bulunması muhtemeldir. Mahkeme’nin değerlendirmesinin, kürtaj düşünen bir hastanın Katolik bir çalışan ile seçenekleri seçeneklerini tartışma konusunda çekinmesi, psikolojik destek almak isteyen hastanın Afro-Amerikan bir çalışanın görüntüsünün ürkütücü olması veya eşcinsel bir hastanın Müslüman bir çalışan tarafından homofobik bir muamele görme ihtimali gerekçelerini ileri sürebilme riskini ifade etmiştir.<sup>62</sup>

Ebrahimian davasında yargıç O’Leary’nin öne çıkardığı bir diğer problemli husus da kamu görevlilerine ilişkin eğitim sektörü odaklı sınırlamanın tüm sektörleri içerecek şekilde genişletilmesidir. O’Leary’nin de belirttiği gibi mahkemenin kamu görevlilerinin taşıdığı kıyafet ve dinî sembollerin sınırlandırılmasına ilişkin içtihadı, sınırlı ve bağlama özgü (eğitim) olacak şekilde geliştirmektedir. İlk defa *Kurtulmuş/Türkiye* davasında kamu görevlileri için genel bir yasaklamanın Sözleşmeye aykırı olmadığı dolaylı ve dikkatli olarak fakat yine eğitim bağlamına uyarlanmıştır. *Ebrahimian/*

61 AİHM, a.g.k, yargıç De Gaetano’nun karşı görüşü.

62 Naoual El Yattouti, “Religious dress in the healthcare setting: Unpacking legal arguments and balancing individual rights”, *Netherlands Quarterly of Human Rights* 42, no. 3 (2024): 263–267, <https://doi.org/10.1177/09240519241270438>, 269; Sabina Garahan, “A Right to Discriminate? Widening the Scope for Interference with Religious Rights in *Ebrahimian v France*”, *Oxford Journal of Law and Religion* 5, no. 3 (2016): 352–358, doi:10.1093/ojlr/rww009, 353.

*Fransa* kararında ise Mahkeme ilk defa bağlamı eğitim olmayan bir konuda içtihat geliştirirken, sadece Fransız sisteminin gerekçesine atıfta bulunarak ve bunu değerlendirmekle yükümlü olmadığını belirterek<sup>63</sup> bu bağlamı tartışmadan kaçınarak içtihadın kapsamını genişletmiştir.<sup>64</sup>

İşyerinde din veya inancın sınırlandırılması bakımından *Ebrahimian/Fransa* kararında *Eweida ve diğerleri/ Birleşik Krallık* davasındaki geliştirilen olumlu kriterlerin etkisinin kaybolması görüldüğü üzere eleştirilere neden olmuştur. Burada öne çıkan sorunlardan en önemlisi Mahkemenin soyut ilkelerle sınırlamanın meşru amaçlarını değerlendirmesidir. Yargıç De Gatanonun da belirttiği üzere anayasal bir ilke ya da geleneğin “kutsallaştırılması” Sözleşme’de yer alan değerleri zayıflatmaya neden olabilmektedir. Bu yüzden de Mahkemenin din veya inancın açıklanmasının sınırlandırılması içtihadındaki farklılıkları tartışmalı olacak pek çok unsuru yeterli biçimde tartışmadan ve gerekçelendirmeden değerlendirmesi bu özgürlüğün pek çok açıdan korunmasını tehlikeli bir pozisyona sokmuştur.

## Sonuç

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi’nin 9. madde kapsamında din veya inancın açıklanmasına getirilen sınırlamalarda düşünce, vicdan ve din özgürlüğünün korunmasında birkaç tartışmalı husus bulunmaktadır. Mahkemenin 9. madde kapsamında özgürlüklerin korunmasında dengeyi bulma arayışı gerilimlerle doludur. Din veya inancın, onu benimseyen kişinin nezdinde bir tercih veya kimliğinin ayrılmaz bir parçası olduğunu tespit etmek son derece güçtür. Bu da mahkemenin tutarlı bir içtihat geliştirmesine engel olmaktadır. Yine Mahkemenin laikliğe ilişkin kararlarında dinî sembolün ideolojik bir ifade mi yoksa kişisel bir inancın göstergesi mi olduğunu tespit etmek de zordur.<sup>65</sup> Bu hassas terazide dengenin bozulması

63 AİHM, a.g.k, paragraf 68.

64 AİHM, a.g.k., yargıç O’Leary’nin karşı görüşü.; Eva Brems, “Ebrahimian v France: Headscarf Ban Upheld for Entire Public Sector,” Strasbourg Observers (blog), 27 Kasım 2015, <https://strasbourgobservers.com/2015/11/27/ebrahimian-v-france-headscarf-ban-upheld-for-entire-public-sector/>; Sabina Garahan, “A Right to Discriminate? Widening the Scope for Interference with Religious Rights in Ebrahimian v France,” Oxford Journal of Law and Religion 5, no. 3 (2016): 352–358, doi:10.1093/ojlr/rww009, 352.

65 McCrear, “Secularism before the Strasbourg Court: Abstract Constitutional Principles as a Basis for Limiting Rights”, 702.

çok muhtemeldir ve görüldüğü üzere genellikle toplumun azınlık kesimine mensup çalışan kadınları ciddi biçimde etkilemektedir. Bu durum hem çalışma hakkına hem de din veya inancın dışı vurulması hakkına yönelik çift yönlü bir baskı üretmekte, dolayısıyla kadınların kamusal alandaki görünürlüğünü ve istihdam olanaklarını doğrudan etkilemektedir. Bu nedenle Mahkeme'nin dinî çoğulculuğu koruyan, cinsiyet eşitliğini gözetten ve devletin meşru amaçlarını somut bağlamda tartarak değerlendiren daha bütüncül bir yaklaşım geliştirmesi gerekmektedir.

Lilian Ladele ve Christian Ebrahimian'ın başvurularında açıkça gösterdiği gibi devletin tarafsızlığı ve laiklik ilkeleri ile bireylerin temel hak ve özgürlükleri, özellikle de din veya inanç özgürlüğü arasında adil ve dengeli bir ilişki kurmak; derin biçimde toplumsal ve cinsiyet temelli boyutlar da içeren karmaşık bir meseledir. Bu tür davalarda, Mahkeme'nin yalnızca 9. madde temelinde değil aynı zamanda din ve cinsiyet temelli ayrımcılık boyutunu 14. maddedeki ayrımcılık yasağı kapsamında da gözeterek çok katmanlı ve eleştirel bir analiz yürütmesi gerekmektedir. Zira bu kapsamdaki sınırlamalar, kadınların hem çalışma hakkını hem de görünür dinî kimliklerini aynı anda hedef almakta ve bu yönüyle toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini yeniden üreten mekanizmalar hâline dönüştürmektedir.

Mahkemenin *Dahlab/İsviçre* ve *Lautsi/İtalya* davalarında geliştirdiği “kuvvetli dış sembol” ve “pasif sembol” ayrımı, belli açılardan problemli bulunmuştur. Mahkemenin bu kategorilerin gerekçelendirilmesinde yeterli açıklık ve tutarlılık sergileyemediği görülmektedir. Üstelik bu tür değerlendirmelerin kültürel ve siyasal bağlama göre değişkenlik gösterebilmesi, (özellikle laiklik uygulamalarının katı ya da daha çoğulcu uygulandığı ülkelere göre) bu ayrımın yeniden ele alınmasını gerekli kılmaktadır. Örneğin, *BverG*'nin verdiği kararda da ifade edildiği gibi Müslüman kadının başörtüsü Avrupa'da artık yaygın bir görüntüdür ve bu bakımdan kuvvetli bir dış sembol kapsamına girmesi meselesi yeniden ele alınmalıdır.

Ebrahimian kararında da Fransız yetkililerin katı laiklik anlayışı ve başvurunun sınırlı iş olanakları dikkate alınmadan yalnızca sembolik zarar algısıyla din özgürlüğü sınırlandırılmıştır. Mahkeme, Avrupa'daki din-devlet ilişkisinin çeşitliliğine saygı gösterse de soyut laiklik ilkelerinin 9. madde kapsamındaki sınırlı gerekçelerle nasıl uyumlu olduğu konusunda

yeterince açık değildir. Bu durum, laiklik gerekçesinin çoğunluk iradesi ya da siyasi eğilimlerin yansıtılması ile kötüye kullanılma riskini doğurmaktadır.<sup>66</sup> Mahkeme'nin gelecekte, hakların ve anayasal ilkelerin tam ve açık bir değerlendirmesini yaparak laiklik adına getirilen sınırlamaların gerçekten hak koruma amacına hizmet edip etmediğine daha titizlikle bakması gerekmektedir. Aksi hâlde laiklik ve tarafsızlık ilkelerine dayanarak getirilen sınırlamaların çoğu zaman soyut ve genelleştirilmiş gerekçelere dayandırılması, meşru amaçların aşırı genişletilmesi, özgürlüğün muğlak laiklik söylemleri karşısında aşınabilmesi riskini barındırmaktadır.

Kamu görevlilerine yönelik din veya inanç açıklamalarının sınırlandırılması, demokratik toplum düzeninin tarafsızlık ve laiklik ilkeleri ile bireysel temel hak ve özgürlükler arasındaki gerilimli alanlardan birini oluşturmaktadır. Ancak son yıllardaki içtihatlarda, bu sınırlamanın kapsamının giderek genişletildiği ve kamu görevlilerinin tüm mesleki alanlarında dinî kimliklerinin neredeyse tamamen kamusal görünürlükten silinmesinin önünün açıldığı gözlemlenmektedir. Böyle bir yaklaşım, dinî kimlik ile mesleki kimlik arasında mutlak bir ayırım yapılabileceği varsayımına dayanmaktadır. Oysa bireyin inancı, kimliğinin derin bir boyutunu oluşturmakta ve kamusal alanda varlık gösterme biçimini de etkilemektedir. Bu gerçeklik göz ardı edildiğinde kamu görevlilerine yönelik aşırı sınırlayıcı politikalar, sadece din özgürlüğünü değil aynı zamanda ifade özgürlüğünü ve çalışma hakkını da zedeleyebilmektedir. Ayrıca bu sınırlamaların kadın çalışanlar üzerinde orantısız etkileri olduğu, dinî kıyafet veya sembollerini taşımayı tercih eden kadınların istihdam edilme ve mesleki ilerleme olanaklarının bu tür politikalar nedeniyle ciddi biçimde kısıtlandığı görülmektedir. Bu nedenle Mahkeme'nin, kamu görevlileri bakımından getirilen dinî sınırlamaların kapsam ve gerekçesini her somut olayda dikkatle değerlendirmesi ve demokratik toplumda dinî çoğulculuk ile toplumsal cinsiyet eşitliğini birlikte gözetken bir dengeyi gözetmesi gerekmektedir.

---

66 McCrea, a.g.m., 703.

**Tablo -1- Kadınların İş yerinde Din veya İnanıcı Açıklama Özgürlüğünün Sınırlandırılmasına İlişkin AİHM Davaları**

	DAVA ADI	BAŞVURU NO	KARAR YILI	İleri sürülen ihlal iddiaları (AİHS maddeleri)	MAHKEME KARARI
1	<i>Dahlab / İsviçre</i>	42393/98	2001	m. 9. ve m. 9 ile birlikte m.14	Kabul edilemez (Açıkça dayanaktan yoksun)
2	<i>Kurtulmuş / Türkiye</i>	65500/01	2006	m. 6, 7, 8, 9, 10, 11, 14 ve Ek Protokol No. 1, madde 1	Kabul edilemez (Açıkça dayanaktan yoksun)
3	<i>Kavakçı / Türkiye</i>	71907/01	2007	m. 6, 9, 14 ve Ek Protokol No. 1, madde 3	Sadece Ek Protokol No. 1, madde 3'ün ihlaline karar verilmiştir
4	<i>Eweida ve Diğerleri / BK - Nadia Eweida</i>	48420/10	2013	m. 9. ve m. 9 ile birlikte m.14	Sadece 9. maddenin ihlaline karar verilmiştir
5	<i>Eweida ve Diğerleri / BK - Shirley Chaplin</i>	59842/10	2013	m. 9 ve 14	İhlal yok
6	<i>Eweida ve Diğerleri / BK - Lillian Ladele</i>	51671/10	2013	m. 9 ile birlikte m.14	İhlal yok

7	<i>Ebrahimian / Fransa</i>	64846/11	2015	m. 9	İhlal yok
8	<i>Edidi / İspanya</i>	21780/13	2016	m. 6, 8, 9, ve Ek Protokol No. 12, madde 1	Kabul edilemez (iç hukuk yolları tüketilmemiş)
9	<i>Siebenhaar / Almanya</i>	18136/02	2018	m. 9. ve m. 9 ile birlikte m.14	m. 9 yönünden ihlal yok / diğer kısım kabul edilemez (iç hukuk yolları tüketilmemiş)
10	<i>Türk / Almanya</i>	61347/16	Devam ediyor	m. 9	Devam ediyor

## Kaynakça

### Kitaplar, Kitap Bölümleri ve Dergi Makaleleri:

- Akandji-Kombe, Jean-François. “Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Kapsamında Pozitif Yükümlülükler”. Çev. Özgür Heval Çınar ve Abdülcelil Kaya. İnsan Hakları El Kitapları. Brüksel: Council of Europe, 2008. [https://inhak.adalet.gov.tr/Resimler/Dokuman/10122019112811pozitif\\_yukumluluk.pdf](https://inhak.adalet.gov.tr/Resimler/Dokuman/10122019112811pozitif_yukumluluk.pdf).
- Bekir, Nurhayat. “Çalışan Kadının Din ve Vicdan Özgürlüğü”. Ankara: Yetkin Yayınları, 2021.
- Bertan Tokuzlu, Lami. “Bölüm VIII: Düşünce, Vicdan ve Din Özgürlüğü”. *İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi ve Anayasa: Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvuru Kapsamında Bir İnceleme*, ed. Sibel İnceoğlu, 3. bs, 333-54. İstanbul: Beta Basım, 2013.
- Cumper, Peter. “Article 9: Freedom of Religion”. *Law of the European Convention on Human Rights*, ed. David Harris, Michael O’Boyle ve Collin Warbrick, 2. bs. New York: Oxford University Press, 2009.
- Directorate of the Jurisconsult. “Guide on Article 9 of the European Convention on Human Rights: Freedom of thought, conscience and religion”. Belgium: Council of Europe, 31 Aralık 2019. [https://inhak.adalet.gov.tr/Resimler/Dokuman/2432020134833Guide\\_Art\\_9\\_ENG.pdf](https://inhak.adalet.gov.tr/Resimler/Dokuman/2432020134833Guide_Art_9_ENG.pdf), E.T: 28.06.2025.
- Doğru, Osman ve Atilla Nalbant. *İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi Açıklama ve Önemli Kararlar*. Cilt 2. İstanbul: Legal Yayıncılık, 2016.
- El Yattouti, Naoual. “Religious dress in the healthcare setting: Unpacking legal arguments and balancing individual rights.” *Netherlands Quarterly of Human Rights* 42, no. 3 (2024): 253–275, <https://doi.org/10.1177/09240519241270438>.
- Evans, Malcolm D. *Religious Liberty and International Law in Europe*. Cambridge: Cambridge University Press, 1997.
- Gemalmaz, Mehmet Semih. *Ulusalüstü İnsan Hakları Hukukunun Genel Teorisine Giriş*. 8. bs. Cilt 2. İstanbul: Seçkin Yayıncılık, 2012.
- Gomien, Donna. *Short Guide to the European Convention on Human Rights*. 2. bs. Belgium: Council of Europe, 1998.
- Garahan, Sabina. “A Right to Discriminate? Widening the Scope for Interference with Religious Rights in *Ebrahimian v France*”. *Oxford Journal of Law and Religion* 5, no. 3 (2016): 352–358. doi:10.1093/ojlr/rww009.
- Horsley, Lia. “The Need to Recalibrate the Scales: Balancing Secularism and the Right to Wear a Hijab in Europe.” *Victoria University of Wellington Law Review* 55, no. 151 (2024): 151-171.
- İnceoğlu, Sibel. “Bölüm II: Hak ve Özgürlükleri Sınırlama ve Güvence Rejimi”. *İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi ve Anayasa: Anayasa Mahkemesine Bireysel*

*Başvuru Kapsamında Bir İnceleme*, ed. Sibel İnceoğlu, 3. bs, 23-52. İstanbul: Beta Basım, 2013.

Maher, Julie. "Eweida and Others: A New Era for Article 9". *The International and Comparative Law Quarterly* 63, no. 1 (2014): 213-33. <https://www.jstor.org/stable/24589723>, E.T: 28.05.2025.

McCrea, Ronan. "Religion in the Workplace: Eweida and Others v United Kingdom". *The Modern Law Review* 77, no. 2 (2014): 277-91.

———. "Secularism before the Strasbourg Court: Abstract Constitutional Principles as a Basis for Limiting Rights". *The Modern Law Review* 79, no. 4 (2016): 691-705. <https://www.jstor.org/stable/26646561>, E.T: 28.05.2025.

Murdoch, Jim. *Protecting the right to freedom of thought, conscience and religion under the European Convention on Human Rights*. Strasbourg: Council of Europe, 2012. <https://edoc.coe.int/en/online-resources/5776-protecting-the-right-to-freedom-of-thought-conscience-and-religion-under-the-european-convention-on-human-rights.html>, E.T: 28.05.2025.

Öktem, Akif Emre. *Uluslararası Hukukta İnanç Özgürlüğü*. Ankara: Liberte Yayınları, 2002.

Sadowski, Piotr. "Wearing Religious Symbols at Work in the ECtHR's Judgments". *Toruńskie Studia Polsko-Włoskie / Studi Polacco-Italiani Di Toruń* 16 (2020): 110-15, <https://doi.org/10.12775/TSP-W.2020.007>, E.T: 28.05.2025.

Vakulenko, Anastasia. "'Islamic Headscarves' and the European Convention On Human Rights: an Intersectional Perspective". *Social & Legal Studies* 16, sy. 2 (2007): 183-99.

Zucca, Lorenzo. "Lautsi: A Commentary on a decision by the ECtHR Grand Chamber". *International Journal of Constitutional Law* 11, no. 1 (2013): 218-29. <https://doi.org/10.1093/icon/mos008>, E.T: 28.05.2025.

#### **Mahkeme Kararları:**

##### **Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararları:**

Arrowsmith / Birleşik Krallık, No. 7050/75 (AİHM, 12 Ekim 1978).

Bayatyan/ Ermenistan (Büyük Daire), No. 23459/03 (AİHM, 07 Temmuz 2011).

Campbell and Cosans / Birleşik Krallık, No. 7511/76; 7743/76 (AİHM, 25 Şubat 1982).

Canea Catholic Church / Yunanistan, No. 25528/94 (AİHM, 16 Aralık 1997).

Cha'are Shalom ve Tsedek / Fransa, No. 27417/95 (AİHM, 27 Haziran 2000).

Dahlab / İsviçre, No. 42393/98 (AİHM, 15 Şubat 2001).

De Wilde, Ooms and Versyp / Belçika, No. 2832/66; 2835/66; 2899/66 (AİHM, Haziran 1971).

Ebrahimian / Fransa, No. 64846/11 (AİHM, 26 Kasım 2015).

Edidi / İspanya, No. 21780/13 (AİHM, 19 Mayıs 2016).

- Eweida ve Diğerleri/ Birleşik Krallık, No. 48420/10, No. 59842/10, No. 51671/10, No. 36516/10 (AİHM, 15 Ocak 2013).
- Fernández Martínez/İspanya, No. 56030/07 (12 Haziran 2014).
- Hokkanen/ Finlandiya, No. 19823/92 (23 Eylül 1994).
- Jakóbski/Polonya, No. 18429/06 (AİHM, 07 Aralık 2010).
- Kalaç/ Türkiye, No. 20704/92 (AİHM, 01 Temmuz 1997).
- Kavakçı/ Türkiye, No. 71907/01 (AİHM, 05 Nisan 2007).
- Kokkinakis/Yunanistan, No. 14307/88 (AİHM, 25 Mayıs 1993).
- Kosteski/ Eski Yugoslav Makedonya Cumhuriyeti, No. 55170/00 (AİHM, 13 Nisan 2006).
- Kurtulmuş/ Türkiye, No. 65500/01 (AİHM, 24 Ocak 2006).
- Lautsi ve Diğerleri / İtalya (Büyük Daire), No. 30814/06 (AİHM, 18 Mart 2011).
- Leyla Şahin/Türkiye (Büyük Daire), No. 44774/98 (AİHM, 10 Kasım 2005).
- Otto-Preminger-Institut/ Avusturya, No. 13470/87 (AİHM, 20 Eylül 1994).
- Pretty/ Birleşik Krallık, No. 2346/02 (AİHM, 29 Nisan 2002).
- Redfearn/ Birleşik Krallık, No. 47335/06 (AİHM, 06 Şubat 2013).
- Siebenhaar/ Almanya, No. 18136/02 (AİHM, 03 Şubat 2011).
- Sunday Times/Birleşik Krallık, No. 6538/74 (AİHM, 26 Nisan 1969).
- Türk / Almanya, No. 61347/16 (AİHM, devam ediyor).

#### **Avrupa İnsan Hakları Komisyonu Kararları:**

- Ahmad / Birleşik Krallık, No. 4 European Human Rights Reports 126 (AİHK, 1982)
- Konttinen/ Finlandiya, No. 24949/94 (AİHK, 1996).
- X/ Birleşik Krallık, No. 8160/78 (AİHK, 1981).

#### **Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Komitesi Kararları:**

- Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Komitesi, İhtiyari Protokol'ün 5 (4) maddesi uyarınca kabul edilen revize edilmiş görüşler, başvuru No. 2274/2013 hakkında. CCPR/C/123/D/2274/2013/Rev.1, 22 Ekim 2018.

#### **Diğer Mahkeme Kararları:**

- Bundesverfassungsgericht, (Almanya), BvR 354/11, 18.10.2016, No. BvR 354/11 (BVerfG, 18 Ekim 2016).
- Conseil d'État (Fransa). *Port du foulard islamique*, No. Avis n° 346.893 (CE, 27 Kasım 1989).
- . *Publié au recueil Lebon*, No. 217017 (CE, 03 Mayıs 2000).

#### **Mevzuat ve Diğer Kaynaklar:**

- Avrupa Konseyi. “Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi”, (1950). [https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/convention\\_tur](https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/convention_tur), E.T: 28.05.2025.
- “BA Changes Uniform Policy”. Reuters, 10 Ağustos 2007. <https://www.reuters.com/article/world/ba-changes-uniform-policy-idUSL19839058/>, E.T: 28.05.2025.
- Brems, Eva. “Ebrahimiyan v France: Headscarf Ban Upheld for Entire Public Sector”. Strasbourg Observers (blog), 27 Kasım 2015. <https://strasbourgobservers.com/2015/11/27/ebrahimian-v-france-headscarf-ban-upheld-for-entire-public-sector/>, E.T: 28.05.2025.
- “Lawyers in Hijabs? Barik Edidi v Spain.” Law & Religion UK, 19 Mayıs 2016. <https://lawandreligionuk.com/2016/05/19/lawyers-in-hijabs-barik-edidi-v-spain/>, E.T: 28.05.2025.
- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. [https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article\\_lc/LEGIARTI000006366536/1983-07-14/#LEGIARTI000006366536](https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article_lc/LEGIARTI000006366536/1983-07-14/#LEGIARTI000006366536), E.T: 28.05.2025.
- Loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires. <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORF-TEXT000032433852>, E.T: 28.05.2025.
- Weiler, Joseph. “EJIL Editorial Vol 21:1- Lautsi: Crucifix in the Classroom Redux”. EJIL: Talk! (blog), 01 Haziran 2010. <https://www.ejiltalk.org/lautsi-crucifix-in-the-classroom-redux/>, E.T: 28.05.2025.

