

Federal İşyerinde Dini Pratik ve Dini İfadeye Dair Prensipler

*Beyaz Saray, Basın Sekreteri Bürosu
Behemahal Yayınlanmak Üzere - 14 Ağustos 1997.*

Dini ifade ve dini pratiğe yönelik olan aşağıdaki prensipler Federal işyerindeki bütün sivil yürütme elemanlarına, resmi görevlilere ve çalışanlara uygulanmalıdır.

Bu prensipler esasen, normal olarak kamuya açık olmayan Federal işyerinde, şahsi kapasitelerinde hareket eden çalışanların dini ifade ve dini pratiğine hitab eder. Prensipler, hükümetin ve çalışanlarının kamuya hitaben dini bir konuşmaya angaje olup olamayacakları veya ne zaman olabilecekleri konusuna kapsamlı olarak temas etmez. Yine Prensipler, üniformalı askeri personelin dini ifade ve pratiğine veya Federal hükümet tarafından çalıştırılan rahiblerin görevlerini nasıl yapacaklarına hitap etmez. Aynı şekilde, Prensipler, hükümet dışı personel ve işverenlerin -dini işverenler dahil- ve çalışanlarının hak ve sorumluluklarını belirlemez. Bu Prensipler, [metinde] aktarılan örnekler dahil, Federal işyerinde en çok karşılaşılan sorulara cevap verebileceği halde, gerçek[te yaşanan] örnekler, Prensiplerin göstereceği sonuçtan farklı bir sonucu gerektirebilecek ilave hadiselerle ve şartlarla komplike bir şekil alabilir.

I. Bölüm

Federal İşyerinde Dini Pratik ve Dini İfade İçin Prensipler

Yürütme bölümleri ve birimleri (“agenci-

es”) bu Prensipler manzumesinde tasvir edildiği şekilde, işyerinin etkinliği çerçevesinde hukuk ve çıkarların gerekleriyle uyum içerisinde Federal çalışanlara mümkün olan en geniş çapta kişisel dini ifadeye izin vermelidir. Birimler, dini temel olarak çalışanlar arasında ayırım yapmamalıdır, dini bir katılımında bulunmayı ya da bulunmamayı işverme/çalıştırma koşulu yapmamalı, ve dini anlamda tacize izin vermemelidir. Ve birimler, çalışanların bu Prensiplerde belirtilen şartlarda dini pratiklerini yerine getirmelerini kabul etmelidirler. Bu gerekler, birimlerin dinlerini (veya din-sizliklerini) hesaba katmadan bütün çalışanlara aynı ilgi ve yaklaşım içerisinde olmaları gerektiği genel ilkesinin uygulamalarından başka birşey değildir.

A. Dini İfade

Bir hukuk meselesi olarak, birimler, kamu hizmetlerini etkin bir şekilde sağlama yönünde hükümet maslahatının kişi maslahatının önüne geçtiği veya [dini] ifadenin diğer çalışanların meşru haklarını ihlal ettiği veya [dini ifadenin] makul bir gözlemcinin nazarında dinin resmen tasvibi görüntüsünü yarattığı durumlar haricinde Federal işyerinde çalışanların kişisel dini ifadesini kısıtlamamalıdır. Bu Prensiplerin içerisinde izin verilebilir görülen dini ifade şekilleri olarak zikredilen örnekler çok na-

dir hallerde sözü edilen şekilde istisnai bir konuma düşebilir, belki de bu konuma hiç düşmez.

Genel bir kural olarak, birimler, çalışanların kişisel dini ifadesini [bu ifadenin] muhtevasını veya bakış açısını esas alarak düzenleme [kayıt altına alma] yoluna gitmemelidirler. Bir başka ifadeyle, birimler, genel olarak, işyerinde, işyerinin etkinliği üzerinde benzer bir role sahip olan başka konuşmalar -politika ve diğer konulardaki ideolojik konuşmalar da dahil - serbest bırakılırken, çalışanların özel dini konuşmalarını baskı altına almamalıdır; aksi takdirde illegal olduğu varsayılan bir muhteva veya bakış açısına endeksli davranılmış olur. Şu var ki, birimler, muhteva ve bakış açısı ayırımına yer vermeksizin, bütün çalışanların konuşmalarını usul, zaman ve mekan açısından düzenleme yetkisini kullanabilirler.

Federal Hükümet genel olarak bir çalışanın özel konuşmasını -dini konuşma da dahil- yaptığı kamu hizmetlerini ilerletmedeki hükümet maslahatı, çalışanın o konuşmadaki maslahatının önüne geçtiği takdirde, kayıt altına alabilir. Birimler böyle bir yetkiyi adil ve ölçülü bir şekilde kullanmalı ve dini konular da dahil Amerikalıların ihtilaf konusu olan hususlarda görüş ayrılıklarını ifade etmeye alışık oldukları gerçeğini de gözününe almalıdırlar. Ancak, birimler, çalışanların iş saatlerini kullanarak dini ve ideolojik konuları icra/takip etmelerine izin verme durumunda olmamalıdırlar. Federal çalışanlar, iş saatlerinde kişisel dini veya ideolojik propagandalara angaje olmak için değil resmi iş yapmak için maaş almaktadırlar.

1. Özel Çalışma Mekânlarında İfade

Çalışanların, normal olarak kamuya açık olmayan kişisel çalışma mekanlarında gayr-î” dini kişisel konuşmalarına olduğu kadar kişisel dini konuşmalarına da, makul bir muhteva ve nötr bir bakış açısı standartlarına ve kısıtlamalarına uyulması kaydıyla izin verilmelidir. Böyle bir dini ifadeye birimin resmi sorumluluklarını yerine getirmesini engellemediği sü-

rece izin verilmelidir.

Örnekler

a. Bir çalışan bir Kitab-ı Mukaddes veya Kur’an nüshasını kişisel masasının üzerine koyabilir ve bunu teneffüs saatinde okuyabilir.

b. Bir birim, kişisel iş mekanında bütün posterleri veya belli bir ebattaki posterleri kısıtlayabilir, veya bu tür posterlerin genel duvarlarda değil de [söz konusu] çalışanın karşısında yer almasını isteyebilir, ancak işveren çalışana posterin dini ya da dine karşı olmasını esas alarak lehte veya aleyhte ayırım yaparak muamele edemez.

2. Çalışanlar Arasında Dini İfade

Çalışanların diğer iş arkadaşlarıyla gayr-î dini kişisel konuşmalarına olduğu kadar kişisel dini konuşmalarına da, makul bir muhteva ve nötr bir bakış açısı standartlarına ve kısıtlamalarına uyulması kaydıyla işyerinin etkinliğine engel olmadığı sürece kısıtlama getirilmemelidir. Birimler çalışanların bu tarz konuşmalarını iş ihlaline sebebiyet vermesi yönünde makul bir tahmine binaen kayıt altına alma yetkisine sahip oldukları halde, sözkonusu konuşmanın işyerinin etkinliğine zarar vereceği yönünde gerçekten temellendirilemeyen ve yalnızca farazi olan endişelere dayanarak [konuşmalar] sınırlandırılmamalıdır.

Örnekler

a. Kafeteryalar ve koridor/salon gibi gayr-î resmi mevkilerde çalışanlar birbirleriyle dini görüşlerini tartışma hakkına, çalışanların başka konulardaki ifadelerine uygulanan düzen kurallarının çerçevesinde olmak şartıyla sahiptirler. Bir birim, ihtilafli bir niteliğe sahip gayr-î” dini bir ifadeye sınırsız bir hak tanırsa, bu birim aynı şekilde ihtilafli bir niteliği olan dini ifadeye de eşit hak tanımak zorundadır.

b. Çalışanlar, örtü/kumaş mamulleri üzerinde gayr-î” dini mesajlara izin verildiği o-

randa benzer dini mesajları da sergileyebilirler. Hükümetin dini tasvip ettiği yönünde bir mesaj vermediği sürece, dini mesajlar tipik olarak baskı altına alınmak üzere istisna edilmemelidir.

c. Çalışanlar dini madalyonları giysilerinin üzerine takınabilirler veya bu madalyonları bir şekilde görünür durumda olabilir. Tipik olarak, bu durum yalnız olarak işyeri etkinliğini ihlal etmeyecektir ve bu nedenle koruma altına alınmıştır.

3. İş Arkadaşlarına Yöneltilmiş İfade

Çalışanlar, dini alakadar etmeyen bir konuşma için mezun oldukları oranda, mesai arkadaşlarına yönelik dini ifadede bulunmaya mezdurlar ve hatta [onları] kendi dini görüşlerinin doğruluğuna ikna etmeye teşebbüs edebilirler. Bazı dinler, müntesiblerini, inancı her fırsatta yaymaya teşvik edebilir ve bu işyerini de kapsayan bir görev halinde olabilir. Genel bir husus olarak, hidayete davet, makul bir gözlemcinin hükümetin dini tasvip ettiği şeklinde bir yorumuna yol açacak durumda olmadığı sürece, diğer herhangi bir konuşma tarzı ile aynı derecede anayasal koruma altındadır. Çalışanlar, bir meslektaşısı, işyerinin etkinliğine hanel gelmeyecek bir şekilde, başka şahsi bir faaliyete angaje olmaları yönünde olduğu oranda, dini faaliyetlere katılması veya katılmaması yönünde [de] teşvik edebilir. Ancak çalışanlar, bir iş arkadaşı[nın] son verilmesini istemesi veya mühalefetini izhar etmesi halinde, böyle bir ifadeden kaçınmalıdır. (Süpervisör'un [yöneticinin] bu tür ifadede bulunması bu prensiplerin B(2) Bölümünde yer alan özel mülahalalara bağlıdır.)

Örnekler

a. Bir kahve molası sırasında bir çalışan diğer bir çalışan ile kibar bir tarzda kendi inancına (arkadaşının) niçin dahil olması gerektiğini tartışır. Birinci çalışan ikinci kişinin kendisini dine ısrarlı davetine rıza göstermez an-

cak bu tartışmanın sona ermesi gerektiğini (de) söylemez. Bu şartlar altında birimler, böyle bir konuşmayı sınırlandırmamalı veya müdahale etmemelidir.

b. Bir çalışan diğer bir çalışanı kendi kilisesinin servislerine katılmaya davet eder, o çağırıldığı kişinin başka bir inancın adanmış bir müntesibi olduğunu (da) bilmektedir. Çağrılan kişi bu durum karşısında şok olur ve bu davetin tekrar edilmemesini ister. İlk davet, koruma altındadır, ancak çalışan, ikinci bir davetin yapılmaması isteğine uymalıdır.

c. Bir park alanında, süpervisörlük [denetçilik] görevi olmayan bir çalışan, bir başka çalışana dinini değiştirmesini teşvik eden, aksi taktirde ebediyen lanete uğrayacağını belirten bir risale/broşür verir. Davet eden çalışan bunun ötesinde birşey söylemez ve arkadaşının bu risalenin/broşürün gereğini yapıp yapmadığını araştırmaz. Bu konuşma tipik olarak sınırlandırılmamalıdır.

Her ne kadar, zikredilen örneklerde olduğu gibi kişisel dini ifade münferit olduğu halde tıpkı anayasal olarak değer verilen Federal işyerindeki diğer konuşmalar ile aynı şekilde ve aynı düzeyde koruma altında ise de, böyle bir (dini) ifadeye, konuşmacının inancını paylaşmayan iş arkadaşlarına (veya belli bir iş arkadaşına) karşı yapılan daha kapsamlı sözlü bir saldırın bir parçası olduğu taktirde izin verilmemelidir. Böyle bir konuşma, aşırı ve rahatsızlık verici niteliğinden ötürü, dini taciz oluşturabilir veya bu Prensiplerin B(3) Kısmında dile getirildiği gibi hasmane bir ortam yaratabilir ve (bu) duruma bir birim mesamaha göstermemelidir.

4. Kamuya Açık Olan Alanlarda İfade

Kamunun Federal işyerine girmeye mezun olduğu yerlerde bütün Federal işverenler Establishment Clause'un ifadenin, hükümetin genel olarak dini desteklediği, tasvib ettiği veya dine mani olduğuna dair veya belli bir dinin

lehinde ya da aleyhinde olduğuna dair makul düzeyde bir imaj oluşturmaması gereğine hassasiyet göstermek zorundadırlar. Bu husus özellikle karar verme/hakemlik yapma fonksiyonları olan birimler için önem arzeder.

Yine de, kamuya açık olan işyerlerinde bile, çalışanın kişisel dini ifadesi tamamen yasak değildir. Mesela, Federal çalışanlar, kişisel dini zinetlerini, benzer gayr-ı dini bütün zinetlerin yasaklanmasını gerektiren (güvenlik nedeniyle olabileceği gibi) özel koşullar söz konusu olmadığı takdirde, takınabilirler. Yine çalışanlar, kişisel iş mekanlarında, gayr-ı dini sanat ve literatürde söz konusu olduğu gibi, dini sanat ve literatürü [de] bunu gören kamu, makul olarak bunun çalışanın kişisel dini ifadesi olduğunu ve hükümete ait bir ifade olmadığını anladığı sürece, sergileyebilir. Aynı şekilde, çalışanlar, iş dışı (özel) vakitlerinde gayr-ı dini konular ile aynı düzeyde dini (de) arzu eden iş arkadaşlarıyla kamusal/açık alanlarda, makul olarak kamu tarafından çalışanların kendi kişisel ifadeleri olduğu şeklinde anlaşıldığı sürece tartışabilirler.

B. Dini Ayrımcılık

Federal birimler, dini, dini inançları veya dine dair görüşleri esas olarak çalışanlara karşı ayrımcılık yapmamalıdır.

1. Şartlarda Ayrımcılık

Yürütmede yer alan hiçbir birim, dinini, dini inançlarını veya dine dair görüşlerini esas olarak bir çalışanın veya potansiyel bir çalışanın, ne yükselmesini sağlayabilir, ne yükselmesine engel olabilir, [söz konusu çalışana] ne iş verebilir ve ne de işe alınmasına engel olabilir, veya onu başka bir şekilde destekleme veya engelleme yoluna gidemez.

Örnekler

a. Bir Federal birim, Budistlere iş vermeyi reddetmemeli veya işe başvuran Budist kimse-

lere daha ağır kriterler uygulamamalıdır.

b. Bir birim, açık veya örtülü bir şekilde, dinlerini temel alarak, Hristiyanlara yükselmeleri için daha sıkı kriterler uygulamamalı, veya öteki çalışanlara oranla Yahudilere daha sıkı disiplin uygulamamalıdır. Yine Federal birimler, dinlerini esas alarak, Hristiyanlara yükselmelerinde avantajlar tanımamalı veya öteki çalışanlara oranla Yahudilere daha az disiplin uygulamamalıdır.

c. Bir süpervisor [yönetici], ateist olan bir çalışana kendisinin dini inançlarını paylaşmadığı gerekçesiyle daha ağır iş yükümlülüğü uygulamamalıdır.

2. Çalışanın Dini Faaliyetlere Katılma veya Katılmamaya Zorlanması

Süpervisorluk [yöneticilik] yetkisini taşıyan bir kişi, açıkça veya örtülü bir şekilde, çalışanın, bir işte kalabilmesinin bir şartı olarak, yükselme, maaş artışı, tercih edilen işleri yapma veya herhangi diğer bir iş durumuna ilişkin olacak şekilde, dini bir faaliyete katılması hususunda ısrar etmemelidir. Yine, bir süpervisor [yönetici], çalışanların genelde işdışı davranış ve ifadeye yönelik (mesela, Hatch Act ile yasaklanan siyasal faaliyetlere dair kısıtlamalar) uyulması gereken hukukî ve nötr kısıtlamalar çerçevesinde olmaksızın, işyeri dışındaki dini bir faaliyete katılmamaları yönünde ısrar etmemelidir.

Bu yasaklama, süpervisorları [yöneticileri] bir kısım dini konuşmalara angaje olmaları konusunda serbest bırakır. Bir süpervisorun [yöneticinin] dini konuşması zorlayıcı olmadığı ve onun kişisel görüşü olarak anlaşıldığı sürece, anayasal değere sahip başka konuşmalar ile aynı şekilde ve aynı oranda korumadır. Mesela, mevcut şartlar, süpervisorun [yöneticinin] ifadesinin yalnızca kendi kişisel görüşü olduğunu, çalışanların onun görüşünü veya davetini reddetme veya gözardı etme konusunda özgür olduklarını ve bunu yaptıklarında

kariyerlerine veya meslek yaşamlarına bir zarar gelmeyeceğini gösterirse, böyle bir ifade koruma altındadır.

Süpervizörler [yöneticiler], normalde, iş alma, işten atma, veya yükselmelerini sağlama konularında muktedir olduklarından, çalışanlar makul olarak süpervizörlerin dini ifadelerini, ifadede öyle bir maksat olmasa bile, yaptırımıcı/zorlayıcı bulabilirler. Bu yüzden, süpervizörler [yöneticiler], kendi ifade veya hareketlerinin çalışanlar tarafından dini veya gayr-î dini bir zorlayıcılık taşıdığı şeklinde anlaşılmasına (veya çalışanların böyle bir yaptırım/zorlama varmışçasına tepki vermelerine) yol açmamayı özenle temin etmelidirler ve gerektiğinde bu tür yanlış algılamaları gidermek için gereken adımları atmalıdırlar.

Örnekler

a. Bir süpervizör [yönetici], iş arkadaşlarını bir erkek çocuğun kilisede kabulüne (confirmation) veya bir kız çocuğun bir sinagogda *bat mitvah*'ına, veya bir mabette yapılacak olan evlenme törenine davet edebilir. Ancak, bir süpervizör [yönetici], bir çalışana: "Ben sizi bu hafta kilisede görmedim. Bu pazar sizi orada göreceğimi umuyorum" dememelidir.

b. Normal olarak iş dışı kişisel ilan/notların asılabildiği bir panoya, bir süpervizör [yönetici], kendi kilisesindeki bir Easter müzikal servisi ilan eden [ve üzerindeki] bir elyazısı notu ile iş arkadaşlarını katılmaya çağıran bir sirküler (flyer) asabilir. Ancak bir süpervizör [yönetici], bir öğle saati Talmud dersine öncülük edeceğini, bu dersin akabinde yapılacak olan kariyer ilerleme tartışmalarında yer almak için çalışanların bu derse katılmaları gereğini anons eden bir *memo* sirküle etmemelidir [bir uyarı çıkarmamalıdır].

c. Kafeteryada, iş dışı değişik konulara dair geniş kapsamlı bir tartışma yapılırken bir süpervizör [yönetici] kendi çalışanına dinin bir

kişinin yaşamında önemli bir yer tuttuğunu söyler. Daha fazlası söylenmeden bu yaptırımıcı/zorlayıcı değildir; sözkonusu ifade anayasal değere sahip başka konuşmalar ile aynı şekilde ve aynı oranda Federal işyerinde koruma altındadır.

d. Ateist olan bir süpervizör [yönetici] düzenli olarak kiliseye giden herhangi bir kimseye kamu menfaati konusunun emanet edilemeyeceğini düşündüğünü açıklamıştır. Yıllar süren bir zaman sürecinde, sözkonusu süpervizör [yönetici] rutin olarak kiliseye gitmeyen çalışanlara liyakat ödülleri verir, ancak aynı liyakatı taşıyıp kiliseye giden çalışanlara [liyakat ödülü] vermez. Bu davranış şekli makul olarak yaptırımıcı/zorlayıcı algılanır ve yasaklanmalıdır.

e. Bir öğle yemeği esnasında Kürtaj hakkında yapılan geniş kapsamda birçok görüşün çok açık olarak ifade edildiği bir tartışmada, kendi çalışanlarının görüşlerine katılarak Allah'ın doğmamış bir [bebeğe ait] yaşama tam bir saygı duyulmasını istediği şeklindeki inancını ve herkesin doğmamış [bebek] için dua etmesinin doğru olduğuna inandığını söyler. Bir başka süpervizör [yönetici]. Allah'ın kadınların kendi vücutları hakkında kontrol yetkisine sahip olmaları gerektiğini belirttiği için kürtajın legal kalmasının gerektiği şeklindeki [bir] görüşü ifade eder.

Daha fazlasını söylemeden, bu yorumların her ikisi de çalışanların dini tutum ve davranış durumlarına yönelik yaptırımıcı/zorlayıcı bir niteliğe sahip değildirler. Bu nedenle, süpervizörler [yöneticiler], kendi görüşlerine katılımı sağlamak yönünde yaptırımıcı/zorlayıcı adımlar atmadıkları veya yaptırımıcı/zorlayıcı olarak algılanabilecek bir davranış içerisine girmedikleri taktirde; bunların ifadeleri anayasal değere sahip başka konuşmalar ile aynı şekilde ve aynı oranda Federal işyerinde koruma altındadır.

3. Hasmane İş Ortamı ve Taciz

İşyerindeki ayrımcılığa karşı olan hukuk, Federal çalışanları, süpervizörler [yöneticiler] tarafından olsun iş arkadaşları tarafından olsun dini açıdan ayrımcı nitelikteki bir korkutma şeklinde veya müessir ya da ciddi bir şekilde dini açıdan alay veya hakaret etmek suretiyle hasmane bir ortama mahkum kılınmalarına veya dini açıdan taciz edilmelerine karşı korur. Belli bir davranışın hasmane bir ortamın oluşmasına sebep olup olmadığı veya dine yönelik izin verilmemesi gereken bir taciz oluşturup oluşturmadığı hususu, genelde söz konusu davranışın tekrar edilip edilmediğine veya hangi sıklıkta tekrar edildiğine ve ayrıca bu davranışın sertliğine dayanır. Küçük düşürücü bir dilin saldırganca kullanılması, şiddetli olduğu veya tekrar edile edile başvurulduğu taktirde, hukuken dini taciz oluşturur. Bir tek hadise, yeteri kadar su-i istimal söz konusu olduğu taktirde, yine hukuken taciz oluşturabilir. Ancak, çalışanların, resmi davranış tarzının ve işyeri etkinliğinin genel prensiplerini sürekli takip etmeleri gerektiği halde, hasmane bir ortam bazı çalışanların katılmayabilecekleri bir konuşmanın sadece dile getirilmesi ile yaratılmış olmaz. Konuşma ve din özgürlüğünün garanti altında olduğu bir ülkede, vatandaşlar katılmadıkları görüşlerle karşılaşmaya hazır olmalıdırlar.

Aşağıdaki örnekler, ne zaman davranış veya sözlerin Federal işyerinde müsamaha edilmemesi gereken dini taciz oluşturduğuna dair yol göstermeyi amaçlar. Herhangi bir özel olayda, işverenin sorumluluğu hususu, birimin tacizin farkında olma derecesi ve birimin söz konusu tacize karşı aldığı tavırlar dahil ilave faktörlerin hesaba katılmasını gerektirecektir.

Örnekler

a. Bir çalışan birlikte çalışmakla yükümlü olduğu diğer çalışanlara [onların] inançları veya inançsızlıklarına dair mükerreren küçük

düşürücü sözler söyler. Bu tipik olarak dini taciz oluşturur. Bir birim böyle bir davranışa müsamaha göstermemelidir.

b. Bir grup çalışan bir iş arkadaşlarını, cinsel yaşamı hakkında bir dizi yorum yapmakla yüzyüze bırakır, bunu yaparken de bu arkadaşlarının dini inançlarından ötürü bu yorumlardan rahatsız olacağını ve keyfinin kaçacağını da bilirler. Bu, tipik olarak taciz oluşturur ve bir birim buna müsamaha göstermemelidir.

c. Ortak bir inançta olan bir grup çalışan, yalnızca kendi görüşlerini paylaşan kimselerle çalışmak istediklerine karar verirler. Bunlar, kendi görüşlerini paylaşmayan diğer çalışanlara karşı, putperestler, günahkarlar, v.s. şekillerde hitab ederek sözlü bir saldırı çizgisine angaje olabilirler. Bu davranışa müsamaha gösterilmemelidir.

d. İki çalışan sözlü olarak atışır. O anın sıcaklığında, bunlardan biri diğerinin dini hakkında küçük düşürücü bir yorum yapar. Hava normalleşince, daha fazla bir şey söylenmez. Sarfedilen sözler, hakaret edilen çalışanın iş durumunu değiştirecek düzeyde veya su-i istimal elveren bir iş ortamı yaratacak şekilde yeteri kadar sert ve nüfuz edici değilse, bu, hukuken dini taciz değildir.

e. Çalışanlar, dini madalyonları giysilerinin üzerine takınırlar veya bu madalyonlar başka bir şekilde görünür durumdadır. Diğer bir kısım [çalışanlar], genel bir dini veya din karşıtı mesaj taşıyan düğmeler takınırlar. Tipik olarak bu ifadeler şahsidir ve tek başına dini taciz oluşturmazlar.

f. Kendi kişisel çalışma mekanında, Federal bir çalışan, Kitab-ı Mukaddesi veya Kur'anı kendi kişisel masasının üzerinde bulundurur ve işe ara verilen saatlerde okur. Bir başka çalışan, İsa'nın bir resmini ve Lord's Prayer (Rabbin Duası) metnini kendi kişisel iş mekanında sergiler. Bu davranış, daha fazlası olmaksızın, dini taciz oluşturmaz ve bu du-

rum, bu dini görüşleri paylaşmayan çalışanları üzse veya keyfini kaçırrsa bile, onlar için izin verilmemesi gereken hasmane bir iş ortamı yaratmaz.

g. Öğle yemeği arasında, belli bir kısım çalışan, genel olarak ilk gelenin kullanma önceliğine sahip olduğu boş bir konferans odasında kendi zamanları dahilinde dua etmek ve Kitab-ı Mukaddes'i mütalaa etmek için toplanırlar. Böyle bir toplanma, nasıl dua edileceğine dair farklı görüşleri olan başka çalışanlar dışlandıklarını hissetseler veya toplanan grubun dağılmasını isteseler bile, dini itaciz oluşturmaz.

'C. Dini Pratiği Kabulle Karşılama

Federal hukuk, bir birimin, çalışanların dini pratiklerine kabul göstermesini, bu kabul, birimin işlerini yürütmesine fazla zorluk çıkarmadığı taktirde, gerekli görür. Bir birimin, ehemmiyetsiz miktarda az bir maliyetten öteye sonuçları olan bir kabul muamelesi yapmaması gerektiği halde, yine de söz konusu maliyet veya sıkıntının gerçek olması ve spekülatif veya farazi olmaması gerekir: Kabul muamelesi, birim veya diğer çalışanlar aleyhine gerçek bir maliyete sebep olmadığı veya işin gerçekte aksamasına sebep olmadığı veya başka bir şekilde hukukça yasaklanmadığı taktirde yapılmalıdır.

İlave olarak, dini olmayan başka bir şeye kabul gösterip dine kabulle muamele etmezlik olmaz. Bu yüzden, eğer birim, dini olmayan amaçlar için kabul muamelesi yapılmasına izin veriyorsa dini olan için de kabul göstermek zorundadır.

Örnekler

a. Bir birim, bir çalışanın yerine aynı iş yapacak birisi mevcut olduğu veya çalışanın yokluğu başka bir şekilde birime fazlaca bir yük getirmeyeceği bir durumda, çalışan için - mesela Sabbath veya dini tatili takip etmek gibi - dini görevini yapması yönünde iş saatleri

ayarlaması yapmak zorundadır.

b. Bir crucifix [haç] veya bir yarmulke veya bir başörtüsü veya hicab gibi dini bir kıyafet giymek, çalışanın işgününde dini ifade veya pratiğinin bir gereği ise, buna, giyilmesi işyerinin fonksiyonunu fazlaca menfi etkilemediği sürece, izin verilmek zorundadır.

c. Bir çalışan, belli bir işi yaptığında bu onun dini inançlarına aykırı düşüyorsa ve birim (de) söz konusu çalışana yeni bir işten sorumlu kılmakta ciddi bir zorlukla karşı karşıya kalmıyorsa, bu durumda çalışan böyle bir işten muaf tutulmalıdır.

d. Öğle yemeği arasında, belli bir kısım çalışan, genel olarak ilk gelenin kullanma önceliğine sahip olduğu boş bir konferans odasında kendi zamanları dahilinde dua etmek ve Kitab-ı Mukaddes'i mütalaa etmek için toplanırlar. Böyle bir toplanmaya yönelik olarak toplantının dini muhtevasından ötürü ayırıcı kısıtlamalar uygulanmamalıdır.

Bir birimin bir iş kuralı, belli bir çalışanın dini pratiğine içerikli bir yük/zorluk getirdiği hallerde, birimin daha ileri bir adım atması gerekir: birimin sözü edilen kuralı istisna etmesini engelleyen zorlayıcı bir maslahat söz konusu değilse ve bu maslahatı temin etmenin daha az kısıtlayıcı bir yolunun olmayışı söz konusu değilse, bir birim, çalışana bu kuraldan istisnaen muaf tutulmalıdır.

Örnekler

a. Dini bir vecibe olarak saçlarını uzun tutması gereken tashihlerden sorumlu bir görevli, normalde genel olarak uygulanan saç boyuna ilişkin politikadan, [muafiyet] tanınmamasının, selamet ve emniyet, disiplin ve öteki zaruri maslahatlar için en az kısıtlayıcı bir tedbir olması durumu söz konusu değilse, muaf tutulmalıdır.

b. Bir hükümet biriminde çalışmak üzere müracaat eden bir Yehova Şahidi, dini inanç-

larına aykırı olarak, şekli dinen makbul olmayan bir itaat yeminine zorlanmamalıdır.

D. Dinin [Resmiyette] Te'sisi

Süpervizörler [yöneticiler] ve çalışanlar, makul bir gözlemcinin Hükümetin dini veya belli bir dini tasvip ettiği veya karşısında olduğu şeklinde yorum yapmasına yol açacak şekilde dini faaliyet ve ifadeye angaje olmamalıdır. Çalışanların faaliyetleri bu prensibi ihlal etmeleri durumuna yol açacak şekilde onaylanmamalıdır, bütün hallerde, eğer makul bir gözlemciye Hükümetin dini tasvip ettiği, desteklediği veya genel olarak engellediği, veya belli bir dini desteklediği veya dezavantajlı duruma düşürdüğü imajını verecekse bu faaliyetlere izin verilemez. İfadenin bağlamı veya resmi iletişim kanallarının kullanılıp kullanılmadığı hususu gibi farklı faktörler, makul bir gözlemcinin çıkaracağı sonuca ilişkin olarak alaka arzeden hususlardır.

Örnekler

a. Her bir haftalık personel toplantısının sonunda ve kimse odayı terketmeden önce, bir çalışan hemen hemen bütün çalışanların iştirak ettiği bir duaya öncülük eder. Bütün çalışanların haftalık toplantıya gelmeleri istenmektedir. Süpervizör [yönetici], duanın resmi bir fonksiyon olduğunu ne açıkça tanıyabilir [itiraf eder] ve ne de kimsenin duaya katılmak zorunda olmadığını açık olarak söyler. Bu davranış biçimine, bütün koşullarda, makul bir gözlemcinin duanın resmen tasvip edildiği sonucuna varmaması söz konusu değilse, izin verilmez.

b. *Christmas* zamanında, bir süpervizör [yönetici], büronun ana resepsiyon kısmının girişine bir çelenk bırakır. Bu davranış tarzına izin verilir.

II. Bölüm

Yol Gösterici Hukuki İlkeler

Bu tamimin 1. Bölümünde ortaya konan

önerileri/talimatı uygulamak için, yürütme (şubesi) bölümleri ve birimler aşağıdaki hukuki ilkeleri gözönünde tutmalıdırlar.

A. Dini İfade

Çok iyi bilinmektedir ki Birinci Değişikliğin Serbest Konuşma Cümlesi, Hükümet çalışanını işyerinde korur. Bu hak, dini konularda konuşmaya dair bir hak(kı) da içerir. Serbest Konuşma Cümlesi keza Hükümetin yalnızca dini ifadeyi ayırarak engellemeye tabi tutmasını yasaklar. “[Ö]zel dini konuşma, İlk Değişikliğin üvey evladı olmaktan çok uzak bir şekilde, seküler özel ifade seviyesinde Serbest Konuşma Cümlesinin koruması altındadır”, *Capitol Sq. Review Bd. v. Pinette*, 115 S. Ct. 2448 (1995). Buna göre, Hükümete ait [resmi] işyerinde, çalışanın dini ifadesi, dini niteliği gerekçesiyle kayıt altına alınamaz ve böyle bir dini konuşma tipik olarak [çalışana] daha sert muamele etmeye neden kılınmak üzere, öteki benzer ifadelerle kıyasla ayrı görülerek, ele alınamaz.

Birçok din, müntesiblerini, inancı her fırsatta ikna ile ve örnek [olmak] ile yaymalarını ciddi olarak teşvik eder, [bu], müntesiblerin işyerine de uzanabilecek bir görevdir. Genel bir husus olarak, dine davet, herhangi bir konuşma tarzı ile aynı anayasal korumaya sahiptir. Bu yüzden, hükümete ait [resmi] işyerinde, dine davet, dini olmayan ifadeye kıyasla, ayrı tutularak muhtevastan ötürü daha sert muamele etmeye neden kılınmamalıdır.

Ancak, yine çok iyi bilinmektedir ki, Hükümet bir işveren olarak kendi çalışanlarının konuşmasını, geniş anlamda halk arasında kayıt altına almaya kıyasla, işyerinde kayıt altına alma konusunda daha geniş bir yetkiye sahiptir. Çalışanların, kamu adına endişe duyulacak konulara ilişkin konuşmaları, hükümetin çalışanları vasıtasıyla yerine getirdiği kamu hizmetlerindeki etkinliği arttırmadaki maslahatı çalışanın konuşmadaki kendi meslahatının önüne geçiyorsa, [konuşma] kayıt altına alın-

bilir. Hükümet işverenleri, muhteva ve bakışa- çısı bakımından nötr olarak zaman, mekan ve usul açısından çalışanların işyerindeki özel ifadesini kayıt altına alacak kural koymakta keza içerikli bir yetkiye sahiptirler (ancak onlar, belli bir takım bakış açılarına karşı ayırım yapmak üzere bu kuralları yapılandırma ve yönetme yoluna gitmemelidirler). Dahası, çalışanın konuşması, üstlerin koyduğu disiplini bozarsa, kişisel bağlılığın ve güvenin gerekli olduğu yakın çalışma ilişkileri üzerinde hanel verici bir etkide bulunursa, konuşanın görevlerindeki performansını kırarsa, veya kuruluşun düzenli olarak işleyişini engellerse veya (çalışanın) görevini hakkıyla yapıp yapmadığı yolunda kendi işvereni veya kamuyu makul olarak sorgulamaya yöneltecek görüşlere sahip olduğunu izhar ederse, kayıt altına alınabilir.

Tam koruma altındaki niteliğiyle uyum içerisinde olarak, çalışanın dini konuşması, Federal işyeri dahilinde tıpkı kamu adına endişe duyulabilen konulardaki öteki konuşmalar gibi muamele görmelidir: belli bir örnekte, bir işveren, çalışan vasıtasıyla yerine getirdiği kamu hizmetlerinin etkinliğini arttırmada işverenin maslahatı söz konusu konuşmanın değerinin önüne geçerse, çalışana konuşmaya angaje olduğu için disipline maruz bırakabilir. Yine de, tipik olarak, bu Prensipler'de yer alan değişik örneklerde izin verilebilir olarak sözü edilen dini konuşma, söz konusu maslahatları fazlaca ihlal etmeyecektir ve kayıt altına alınmamalıdır. Ve çalışanın konuşmasını kayıt altına alan kurallar, konuşmayı kayıt altına alan diğer kurallar gibi, koruma altındaki konuşmayı gereksiz olarak sınırlamayı veya bastırmayı önlemek için dikkatli bir şekilde konulmalıdır.

B. Şartlar Bakımından Ayırım(cılık)

1964 [yılı] Medeni Haklar Kanunu Başlık VII, hem kamu ve hem de özel işverenler için, "bir bireyin dininden dolayı, onu [bireyi] iş almama veya işe almayı reddetme veya işten çıkarma veya işe ilişkin şartlar, tazminat veya

öncelikler bakımından [dininden ötürü] bir bireye karşı ayırım[cılık] yapmayı" yasaklar. 42 U.S.C. 2000e-2(a)(1). Keza, Federal Hükümet, dini temel olarak yapılan kasıtlı ayırımı engelleyen Beşinci Değişikliğin Due Process Cümlesi'nin eşit koruma unsuru[na uymak] ile yükümlüdür. Dahası, işvermede dini ayırım[cılık] yapmaya karşı olan yasak, özel bir ciddiyetle Federal Hükümete hitab eder. Çünkü Anayasanın 3. Cümlesi VI. Maddesi, Hükümetin herhangi bir [resmi] Büroda iş almanın bir yeterlilik gereği olarak herhangi bir dini test uygulamasını engeller. İlave olarak, bir Hükümet kuralı, talimatı veya uygulaması, çalışanın özel dini pratiğine karşı açıkça ayırım yaparsa veya özel dini pratiği zorlaştırmayı veya sınırlamayı amaçlarsa, o zaman bu kural, talimat veya uygulama, İlk Değişikliğin Serbest Pratik Cümlesinin kapsamına girer. Son olarak, Dini özgürlüğü restore etme kanunu altında, 42 U.S.C. 2000bb-1, özel bir tarafın [kişinin] dini pratiğini ciddi olarak zorlaştıran Federal hükümete ait tedbir, yalnızca zaruri bir maslahattan ötürü savunulabilir durumda ise ve bu maslahatı ilerletmeye yönelik olarak dar kapsamda ayarlanmış ise uygulanabilir.

C. Çalışanların Dini Faaliyetlere Katılmaya veya Katılmamaya Zorlanması.

Dini ayırım[cılık] yapmaya karşı olan yasak, sadece [kişiyi] işe alma veya meslekte yükselmesini sağlama gibi şekli/resmi işverme kararlarında ayırımcı olmayan bir muameleyi garanti etmekten daha geniş kapsamlıdır. Bu husus, çalışma koşullarının bütününe hitab eder. Müteakiben [bu husus şöyle devam eder], Federal Hükümet, kendi çalışanın dini faaliyetlere katılmasını istememeli veya onu buna zorlamamalıdır veya onun dini faaliyete katılmamasını istememeli veya onu buna zorlamamalıdır. Mesela, bir süpervizör [yönetici], işte kalabilmenin veya meslekte yükselmenin bir şartı olarak veya işteki görevlerin tahsisini etkileyen bir kriter olarak, dini servislere katılmayı (veya katılmayı reddetmeyi) talep et-

memelidir. Bu tarzdaki [adam] kayırıcı ayırmıcılık ilgaldır. Gerçekte, zorlamaya karşı olan yasaklardan bütünüyle ayrı olarak, süpervizörler [yöneticiler], çalışanların özel hayatlarında dine uygun davranış içerisinde olmaları konusunda, çalışanların görevlerini yapabilmelerini ilgilendirmeyen başka herhangi bir özel hususa uygun davranmaları konusunda olduğundan daha fazla ısrar edemezler.

D. Hasmane Çalışma Ortamı ve Taciz

İşverenler, bir çalışanın, mağdurun çalışma koşullarını değiştirme yönünde yeteri kadar sert veya nüfuz eden ayırmıcı bir korkutma, alay etme ve hakarete maruz kalabileceği bir "hasmane ortam"ı yaratmaları veya tolere etmeleri halinde ayırmıcılık hakkındaki Başlık VII'nin yasağını ihlal etmiş olurlar. Bu hukuki standart, (en azından) bir çalışan dini veya din-sizliği dolayısıyla korkutulmaya, alay edilmeye veya hakarete maruz bırakılınca, harekete geçirilebilir. Hasmane davranışın - ki bu konuşma şeklini de alabilir - süpervizörlerden [yöneticilerden] veya işverenden kaynaklanması gerekmez. İş arkadaşları, kendi söz ve fiilleri vasıtasıyla hasmane bir ortam yaratabilirler.

İşyerinde bir kısım rahatsız edici davranışın varlığı, Başlık VII altında yer alan taciz durumunun mutlaka oluştuğu anlamına gelmez. Zaman zaman olabilen ve münferid olarak yapılan [ve] çalışanın kırıcı duygularını tahrik eden [sözlü] bir yakıştırma tipik olarak çalışma koşullarını etkilemeyecek ve bu nedenle, yalnız başına taciz oluşturmaz. Başlık VII'nin amaçları çerçevesindeki hasmane ortam, birinin katılmadığı bir konuşmanın yalnızca dile getirilmesi ile yaratılmış olmaz. Başlık VII altında dini tacizin illegal olması için, bunun çalışma koşullarını değiştirecek kadar ve su-i istimalle elveren bir çalışma ortamını yaratacak kadar sert ve nüfuz edici olması gerekir. Böyle bir [münferid] davranışın Başlık VII'ye göre geçerli olan dini tacizin

varlığı için bir bulguyu göstermesi hususuna gelince, bu husus, [mesela] sözkonusu fiziksel ve sözlü davranışın doğası ve iddia edilen hadiselerin oluştuğu bağlam gibi, şartların bütünü birden dikkate almaya dayanır. Yüksek Mahkeme benzer bir durumda şöyle demiştir:

"Bir ortamın 'hasmane' veya 'su-i istimalci' olduğunu saptamak ancak şartların tamamını gözönüne almakla mümkün olabilir. Bu durum, ayırmıcı davranışın hangi sıklıkta tekrar ettiği hususunu; sertliğini; fiziksel bir tehdit mi, yoksa aşağılayıcı bir durum mu, yoksa sadece rahatsız edici bir [sözlü] yakıştırma mı olduğunu; ve çalışanın iş performansını makul ölçülerin dışında engelleyip engellemediği hususunu kapsar. Çalışanın psikolojik huzuru üzerindeki tesir, tabii ki, iddia sahibinin gerçekten ortamı su-i istimalci bulup bulmadığını saptamada ilgili bir husustur". Harris v. Forklift Systems, Inc., 510 U.S. 17,23 (1993).

Bir çalışana hitaben kullanılan aşağılayıcı bir dil, sert olduğu veya mükerreren yapıldığı takdirde, dini taciz seviyesine çıkabilir. Özellikle, tekrar edilen dini tahkirler ve negatif dini klişeler veya bir çalışanın dinini veya ritüel pratiğini veya dininin veya ritüel pratiğinin olmayışını mütemediyen aşağılama taciz oluşturabilir. Tacizin doğası itibarıyla açıkça dini olması veya tahkirlerin dine referansta bulunmaları gerekmez: tacizin, dininden veya dinsizliğinden dolayı bir çalışanı hedeflemesi yeterlidir. Yani, Başlık VII, işverenin, niteliği itibarıyla açıkça dini olmayan [ve] tekrar eden aşağılamalara, hakaretlere ve/veya su-i istimalle müsamaha göstermesiyle, eğer bu tür muamele hedeflenen çalışanın dini inançlarından veya dini inançlarının yokluğundan dolayı meydana geliyorsa, ihlâl edilmiş olur. Son olarak, iş arkadaşlarına hitaben dine davet etme (bu Prensiplerin başka bir yerinde süpervizörün [yöneticinin] ifadesine ilişkin tartışılan özel mülahazalara tabi olmak kaydıyla) genelde izin verilebilir bir şey olsa da, böyle bir faaliyet, dinleyicinin sona ermesini istemesi veya

başka bir şekilde hoşlanmadığını izhar etmesi halinde sona ermek zorundadır.

E. Dini Pratiği Kabulle Karşılama

Başlık VII, işverenlerin, “bir çalışanın veya gelecekteki bir çalışanın dini vecibe ve pratiğini kabul ile ... karşılımlarını” böyle bir kabul “işverenin iş idaresini fazlaca zorlaştırmadığı taktirde”, talep eder. 42 U.S.C. 2000e(j). Mesela, kanuni olarak, bir çalışanın dini inancı onun [belli bir zaman] işte bulunmamasını gerektirirse, Federal Hükümet, birimin görevini yapmadaki kabiliyetine zararlı olmadığı taktirde, bu çalışana kaybettiği zamana karşı uygulanmak üzere fazla mesai yapması için tazminin [fazladan] çalışma zamanı vermelidir. 5 U.S.C. 5550a.

Bir işverenin [dine] yer/kabul sağlarken, ehemmiyetsiz maliyetlerin ötesinde bir maliyete sebep olmaması gerektiği halde, işverenin bu noktadaki sıkıntısı da spekülatif veya farazi olmayıp reel olmalıdır. Dine ilişkin gösterilecek olan müsamaha, diğer, dini olmayan, konulardaki müsamahaya nazaran engellenme durumunda olamaz. Bir işveren, dini olmayan maksatlar için [olan hususlara] düzenli olarak kabul gösterirse, dine yer verilmesi konusuna ilişkin benzer hususlara müsamahasızlık edemez: “bu tür bir düzenleme, dini uygulamalara karşı ayırıcılık yapıldığını ortaya koyar ki bu da makul olmanın bir antitezidir”. Ansonia Bd. Of Educ. v. Philbrook, 479 U.S.C. 60, 71 (1986).

Federal Hükümet[e ait] işyerinde, nötr işyeri kuralları - yani, dini veya dini olarak motive edilmiş davranışı ayrı muameleye tabi tutmak için istisna etmeyen kurallar - belli bir çalışanın dini pratiğinin' ciddi olarak zorlaştırırsa, Dini Özgürlüğü Restore Etme Kanunu, işverenin, çalışana bu nötr kuraldan muaf tutmasını, işverenin, bu muafiyeti tanınmasını en-

gelleyen zaruri bir maslahatı ve bu maslahatı yerine getirmenin daha az kısıtlayıcı bir tedbirin yokluğu söz konusu değilse, talep eder. 42 U.S.C. 2000bb-1.

F. Dinin [Resmiyette] Te'sisi

Birinci Değişikliğin Establishment Clause'u/Cümlesi, Hükümeti - çalışanlarını da dahil - makul bir gözlemciye Hükümetin genel olarak dini desteklediği, tasvip ettiği veya önlediği veya belli bir dini desteklediği veya engellediği şeklinde değerlendirmeye sevk edecek bir tutum içinde hareket etmelerini yasaklar. Mesela, kamuya açık olan Federal işyerinde, çalışanın dini ifadesi, kamunun, çalışanın kendi özel kapasitesinde değil de resmi olarak davrandığını algıladığı yerde veya makul bir gözlemciyi Hükümetin dini desteklediği veya olumsuzladığı şeklinde değerlendirmeye sevk edecek şartlar altında yasaklanmalıdır. Establishment Clause'u/Cümlesi, keza, Federal çalışanların, Hükümet fonlarını veya kaynaklarını (genel olarak hükümet çalışanlarına açık olan imkânlar hariç) kişisel dini amaçlarla kullanmalarını yasaklar.

III. Bölüm

Genel

Bu Prensipler, sivil yürütme şubesinin dahilî idaresini yönetmelidir. Bunlar, herhangi bir yeni hak, menfaat, muhteva veya usül açısından hukuken uygulama alanı olan bir *trust* sorumluluğu veya Birleşik Devletler'e, onun birimlerine, veya bir kişiye karşı bir taraf lehine bir *equity* hususlarını yaratmayı amaçlamaz. Bu Prensiplerin yorumlarına ilişkin sorular, her bölüm ve birim içerisindeki Genel Danışma veya Hukuk Müşavirliği Bürosuna getirilmelidir.

Çev.: Osman TAŞTAN