

**T.C.  
ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
TEMEL İSLAM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**

**İSLAM FIKHI'NDA İŞÇİNİN HAK VE SORUMLULUKLARI**

**Nurettin AKCAN**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**ADANA - 2008**

**T.C.  
ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
TEMEL İSLAM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**

**İSLAM FIKHI'NDA İŞÇİNİN HAK VE SORUMLULUKLARI**

**Nurettin AKCAN**

**DANIŞMAN: Prof. Dr. Nasi ASLAN**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**ADANA - 2008**

**Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne**

Bu çalışma, jürimiz tarafından Temel İslam Bilimleri Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

**Başkan** : Prof. Dr. Nasi ASLAN  
(Danışman)

**Üye** : Yrd. Doç. Dr. İsmail YÜRÜK

**Üye** : Doç. Dr. Hasan KAYIKLIK

**ONAY:**

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim elemanlarına ait olduklarını onaylıyorum.  
...../...../2008

Prof. Dr. Nihat KÜÇÜKSAVAŞ  
Enstitü Müdürü

**Not:** Bu tezde kullanılan özgün ve başka kaynaktan yapılan bildirişlerin, çizelge, şekil ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 Sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu'ndaki hükümlere tâbidir.

## ÖZET

### İSLAM FIKHINDA İŞÇİNİN HAK VE SORUMLULUKLARI

Nurettin AKCAN

**Yüksek Lisans Tezi; Temel İslam Bilimleri Anabilim Dalı**

**Danışman: Prof. Dr. Nasi ASLAN**

**Eylül 2008, 123 sayfa**

Bu tez İslam Fıkhı'nda işçinin hak ve sorumluluklarının tespitini, tasnifini ve değerlendirilmesini hedeflemektedir. İslam'ın birey ve toplum çerçevesinde işçi hukukuna bakışını ortaya koymak, yer yer de bu alanda yapılmış çalışmalarını derlemek ve günümüz problemleri açısından mukayeseye varan yorumlarda bulunmayı amaçlayan çalışmamızda; iş dünyasının iki kesimi arasında oluşan kutuplaşmanın kökenindeki temel problemlerin neler olduğu, İslam Fıkhı'nın bu problemlere karşı ne tür önlemler aldığını, çalışma barışının daha kolay sağlanmasına yönelik vaz ettiği temel prensipler ayrıntılı olarak incelenmektedir.

Araştırmamız bir giriş ve üç ayrı bölümden oluşmaktadır. Giriş kısmında tezin sınırları, amaç ve yöntemine yer verilmiştir. İşçinin hak ve sorumluluklarını araştırmadan önce bilinmesi gereken ilk esas, toplumu oluşturan fertlere- insan olmaları vasfıyla- İslam dininin verdiği değer ve önemdir. Bu gayeyle çalışmamızın birinci bölümünde işçinin her şeyden önce insan olma sıfatıyla temel hak ve hürriyetlerine değinilmiştir. Ayrıca İş hukukunun teorik yapısı ve temel kavramları da bu bölümde ana çizgileriyle açıklanmıştır.

İkinci bölümde, İş hukukunun doğuşu, gelişimi ve başlıca iktisadi- sosyal sistemlerin çözümleri, onların temel mantıkları ve ana ilkeleri ele alındıktan sonra, üçüncü bölümde hizmet akdinin hukuki boyutu ana hatlarıyla işlenmiş, dördüncü bölümde ise, İslam Fıkhı'nda işçinin hak ve sorumlulukları İslam dininin iki temel kaynağı olan Kur'an ve Sünnet ışığında genişçe ele alınmıştır. Yine Hz. Peygamberin, Kur'an-ı kerim'in çalışma hayatı ve prensipleri ile ilgili ayetleri kendi hayatına nasıl uyguladığını, bu alanda doğruluk, güvenilir olma, adaleti uygulama ve sözleriyle davranışları arasında çelişki bulunmama gibi çalışma hayatının olmazsa olmazları olan iş ahlâkına dikkat çekilmiştir.

**Anahtar Sözcükler:** İş hukuku, Hizmet Akdi, Hak, Sorumluluk, İşçi, İşveren

**ABSTRACT****THE RIGHTS AND RESPONSIBILITIES OF THE EMPLOYEE  
IN THE CANON JURISPRUDENCE OF ISLAM****Nurettin AKCAN****Master Thesis; Department of the Basic Islamic Sciences****Supervisor: Prof. Dr. Nasi ASLAN  
September, 2008, 123 Pages**

The aim of this thesis is to determine, classify and analyse the rights and responsibilities of the employee in the canon jurisprudence of Islam. In this study, aiming to put forward the Islam's view on the employee's law in the point of individual and society, sometimes compile the studies made in this area and criticize current problems by making comparison, what the main problems are on the basis of being divided into opposing groups, existing in the two section of business life, what kind of measures the canon jurisprudence of Islam takes to these problems and the basic principles providing easier ways to the working peace are studied in detail.

Our Study includes one introducing part which is the first part and three different parts. Before studying the rights and the responsibilities of the employee, the basic principle to be known is that Islam Religion gives a great respect and attaches importance to the individuals in the society in the position of being a human. For the purpose of this, in this study, the basic rights and freedoms of the employee in the position of being a human are primarily mentioned in the opening chapter. The theoretical constitution and the main concepts of the business law are included as well, in this part.

In the second part after dealing with the rising and the development of the business law and solving the main economic social systems, their main reasons and basic principles; legal parts of the labor contract was discussed in detailed in the third part and the rights and responsibilities of the employee in the canon jurisprudence of Islam were explained in the light of the Qur'an and the Sunnah, two main sources of Islam. In addition to these, how The Prophet Muhammed applied the verse of the Qur'an related to the business life and principle of the Qur'an to his own life, business morals such as honesty, being trustworthy, being fair and reasonable, no contradiction between what he said and his behaviour, which are the certain characteristic features of business life were discussed.

**Keywords:** Business Law, Labor Contract, Right, Responsibility, Employee, Employer

## ÖNSÖZ

Emeğin bir iktisadi değer olarak varlığı ilk insanla birlikte başlar. Ancak geniş kitleler halinde işçi çalıştırılması, emeğin mübadeleye konu oluşu ve iktisadi bir değer olarak kabulü sanayi inkılâbından sonradır. Dolayısıyla işçi-işveren ilişkilerinde yoğunlaşma oldukça yenidir.

İnsan emeğinin doğurduğu ekonomik hayatın kaçınılmaz olgusu ise, işçilerin hak ve sorumluluklarıdır. Sosyal hayatta olduğu gibi iş hayatında da haklar ve sorumluluklar dengesinin korunması, hem İslam dininin adalet anlayışının hem de toplumun huzur ve düzeninin kaçınılmaz gereğidir. Hak sadece maddi olarak sınırlı değil, manevi olarak da mukaddes kılınmıştır. Bunun içindir ki, adalet gibi yüce bir değer ancak ahlâk ve hukukun uygulamalarıyla yürürlük ve geçerlik kazanır. Nitekim iktisadi yaşamın temel ögesi olan insanın, insan üzerindeki hakkı İslam Fıkhı'nda hem hukuki hem de ahlâki yönden ele alınmıştır.

Sermaye-emek çatışması kapitalist ülkelerde sürüp gitmektedir. Son yirmi yıl içerisinde işçi-işveren örgütleri ile birlikte grev ve lokavtlar da sayıca artmış ve yaygınlaşmıştır. Yine günümüz toplumlarında, başkasına bağımlı olarak çalışan işçilerin veya ücretlilerin toplam nüfus içindeki oranlarının %70-80'lere varması işçi hukukunun önemini daha da arttırmıştır.

Ülkenin kaderine, toplum hayatımızın gidişine yön verecek ölçüde önem kazanmış olan işçi-işveren sorunlarının halen güncelliğini korumasına rağmen, meseleye İslam Fıkhı açısından yeterince değinilmemiş olması, bizi bu konuda düşünmeye ve araştırmaya sevk etmiştir.

Araştırmamız bir giriş ve üç ayrı bölümden oluşmaktadır. Giriş kısmında tezin kapsam, amaç ve yöntemine yer verilmiştir. İşçinin hak ve sorumluluklarını araştırmadan önce bilinmesi gereken ilk esas, toplumu oluşturan fertlere- insan olmaları vasfıyla- İslam dininin verdiği değer ve önemdir. Bu gayeyle çalışmamızın birinci bölümünde işçinin her şeyden önce insan olma sıfatıyla temel hak ve hürriyetlerine değinilmiştir. Ayrıca İş hukukunun teorik yapısı ve temel kavramları da bu bölümde ana çizgileriyle açıklanmıştır.

İkinci bölümde İş hukukunun doğuşu, gelişimi ve başlıca iktisadi-sosyal sistemlerin çözümleri, onların temel mantıkları ve ana ilkeleri ele alındıktan sonra; üçüncü bölümde hizmet akdinin hukuki boyutu ana hatlarıyla işlenmiş; dördüncü

bölümde ise, İslam Fıkhı'nda işçinin hak ve sorumlulukları İslam dininin iki temel kaynağı olan Kur'an ve Sünnet ışığında genişçe ele alınmıştır. Yine Hz. Peygamberin, Kur'an-ı kerim'in çalışma hayatı ve prensipleri ile ilgili ayetlerini kendi hayatına nasıl uyguladığını, bu alanda doğruluk, güvenilir olma, adaleti uygulama ve sözleriyle davranışları arasında çelişki bulunmama gibi çalışma hayatının olmazsa olmazları olan iş ahlâkına dikkat çekilmiştir.

Bütün ilmi araştırmalarımda beni teşvik eden, konunun seçim ve çerçevesini tayininden tamamlanmasına kadar yapıcı, yol gösterici ikaz ve alakalarıyla yardımlarını ve desteklerini esirgemeyen danışman hocam Sayın Prof. Dr. Nasi ASLAN' a ve çalışma boyunca değerli fikirlerini ve bilgi birikimlerini bizimle paylaşan Sayın Yrd. Doç. Dr. İsmail YÜRÜK ile Doç. Dr. Hasan KAYIKLIK Beylere teşekkürü bir borç bilirim.

Ayrıca, çalışmam esnasında maddi ve manevi desteklerini gördüğüm başta sevgili ailem olmak üzere görüşlerinden istifade ettiğim kıymetli dostlarıma da ayrı ayrı teşekkür ederim.

NURETTİN AKCAN

Adana- 2008

## İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	v
ÖNSÖZ.....	vi
KISALTMALAR.....	vii
GİRİŞ.....	1

## BİRİNCİ BÖLÜM

### İŞ HUKUKU VE KAVRAMSAL BOYUTU

1.1. İş Hukukunun Tanımı ve Konusu.....	3
1.2. İş Hukukunun Temel İlkeleri.....	4
1.3. İş Hukukunun Temel Kavramları.....	5
1.3.1. İşçi (Ecîr).....	5
1.3.1.1. Çeşitleri.....	6
1.3.1.1.1. Özel İşçi (Ecîru'ı Hâs).....	6
1.3.1.1.2. Ortak İşçi (Ecîru'ı Müşterek).....	6
1.3.2. İşveren (Müstecir) .....	7
1.3.3. Emek (Amel).....	7
1.3.4. Ücret (Ecr).....	8
1.3.4.1. Ecr-i Müsemma ve Ecr-i Misl Müessesesi .....	10
1.3.5. Hak.....	11
1.3.5.1. Çeşitleri.....	12
1.3.5.1.1. Allah Hakkı (Hukuku'ıllah).....	12
1.3.5.1.2. Kul Hakkı (Hukuku'ı İbâd).....	12
1.3.5.1.3. Müşterek Hak.....	13
1.3.6. Hürriyet.....	13
1.3.6.1. Yaşama Hürriyeti.....	15
1.3.6.2. Düşünce Hürriyeti.....	15
1.3.6.3. İnanç Hürriyeti.....	16
1.3.6.4. Mülkiyet Hürriyeti.....	17
1.3.6.5. Çalışma Hürriyeti.....	17
1.3.7. Eşitlik.....	19



## İKİNCİ BÖLÜM

### İŞ HUKUKUNUN DOĞUŞU VE GELİŞİMİ

2.1. İş Hukukunun Doğuşu.....	22
2.1.1 Batı'da.....	22
2.1.2. Yakın ve Ortadoğu'da.....	24
2.1.3. Türkiye' de.....	26
2.1.3.1. Türklerin İslamiyet'i Kabulünden Önceki Dönem.....	26
2.1.3.2. Türklerin İslamiyet'i Kabulünden Sonraki Dönem.....	27
2.1.3.2.1. Osmanlı Dönemi.....	27
2.1.3.2.2. Cumhuriyet Dönemi.....	30
2.2. İşçi Hukukuna Yönelik Oluşturulmuş Tarihi Müesseseler.....	32
2.2.1. Ahilik ve Lonca.....	32
2.2.2. Hisbe Teşkilatı.....	34
2.2.3. Korporasyonlar ve Arkadaşlık Grupları.....	34
2.3. İktisadi Sistemlerde İş Hukuku.....	35
2.3.1. Liberalizm ve İş Hukuku.....	35
2.3.2. Kapitalizm ve İş Hukuku.....	37
2.3.3. Sosyalizm ve İş Hukuku ..	37
2.3.4. İslam İktisadı ve İş Hukuku ..	39

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### HİZMET AKDİNİN HUKUKİ BOYUTU

3.1. Hizmet Akdinin Tanımı ve Unsurları.....	40
3.1.1. Tanımı.....	40
3.1.2. Unsurları.....	42
3.1.2.1. İşçi.....	42
3.1.2.1.1. Küçüğün Çalışması.....	43
3.1.2.1.2. Kadının Çalışması.....	45
3.1.2.1.3. Gayr-i Müslim'in Çalışması.....	47
3.1.2.1.3.1. Müslüman'ın Gayr-i Müslimlerin Yanında Çalışması.....	47
3.1.2.1.3.2. Gayr-i Müslim'in Müslümanların Yanında Çalışması.....	48

3.1.2.2. İşveren.....	49
3.1.2.3. Emek.....	51
3.1.2.4. Ücret.....	52
3.2. Hizmet Akdinin Kuruluşu.....	55
3.2.1. Karşılıklı Rıza ve İrade Beyanı.....	55
3.2.2. Yapılacak İşin Belirlenmesi.....	55
3.2.3. Ücretin Belirlenmesi.....	56

## **DÖRDÜNCÜ BÖLÜM**

### **İSLAM FIKHI'NDA İŞÇİNİN HAK VE SORUMLULUKLARI**

4.1. İşçinin Temel Hakları.....	58
4.1.1. İşçinin Çalışma Sürecindeki Hakları.....	58
4.1.1.1. Eşit Muamele Hakkı.....	58
4.1.1.1.1. Kadrolu – Sözleşmeli Ayrımı.....	60
4.1.1.2. Ücret Hakkı.....	61
4.1.1.2.1. Ücrete Hak Kazanma.....	61
4.1.1.2.2. Ücret Tespitinde Göz Önünde Bulundurulacak Kriterler..	62
4.1.1.2.2.1. Ücretin Adil Olması.....	62
4.1.1.2.2.2. Ücretin İşe Nispeti.....	65
4.1.1.2.2.3. Emek Sahibini Yaşatacak Miktarda Olması...66	
4.1.1.2.2.4. Aile ve Çocuk Yardımı.....	68
4.1.1.2.2.5. Mesai Ücreti, Pirim ve İkramiye.....	69
4.1.1.2.3. Ücretin Miktarı.....	71
4.1.1.2.3.1. Asgari Ücret.....	72
4.1.1.2.4. Ücretin Ödenmesi.....	75
4.1.1.2.4.1. Ödeme Şekli.....	75
4.1.1.2.4.2. Ödeme Zamanı.....	76
4.1.1.2.4.3. Ödeme Yeri.....	77
4.1.1.3. Çalışma Süresi ve Dinlenme Hakkı.....	78
4.1.1.3.1. Çalışma Süresi.....	78
4.1.1.3.2. Dinlenme Hakkı.....	80

<b>4.1.1.4.</b> İbadet Hakkı.....	82
<b>4.1.1.4.1.</b> Mezheplerin Görüşü ve Osmanlı Tatbikatı.....	82
<b>4.1.1.4.2.</b> Namazların Birleştirilmesi (Cem-i Saleteyn).....	85
<b>4.1.1.5.</b> Sosyal Güvenlikle İlgili Hakları.....	86
<b>4.1.1.5.1.</b> İslam’ da Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma İlkesi.....	86
<b>4.1.1.5.2.</b> İslam’ da Sosyal Güvenliği Gerçekleştiren Müesseseler.....	87
<b>4.1.1.5.3.</b> Sosyal Güvenlik Hakkı.....	89
<b>4.1.1.6.</b> Sendika Kurma Hakkı.....	91
<b>4.1.1.7.</b> Toplu Sözleşme Hakkı.....	93
<b>4.1.1.8.</b> Toplantı ve Gösteri Yürüyüşü Hakkı.....	95
<b>4.1.1.9.</b> Grev Hakkı .....	96
<b>4.1.1.9.1.</b> İşçi-İşveren Anlaşmazlıklarında Çözüm Yolları.....	96
<b>4.1.1.9.2.</b> Grev Hakkı.....	98
<b>4.1.2.</b> İşçinin İşten Ayrıldıktan Sonraki Hakları.....	100
<b>4.1.2.1.</b> Hizmet Akdinin Sona Ermesi.....	100
<b>4.1.2.1.1.</b> Hizmet Süresinin Bitimiyle Akdin Sona Ermesi.....	100
<b>4.1.2.1.2.</b> Karşılıklı Rıza İle Akdin Sona Ermesi.....	101
<b>4.1.2.1.3.</b> Taraflardan Birinin Ölümü Halinde Akdin Sona Ermesi.....	101
<b>4.1.2.1.4.</b> Bir Özür Sebebiyle Akdin Sona Ermesi.....	103
<b>4.1.2.1.5.</b> Mahkeme Kararıyla Akdin Sona Ermesi.....	104
<b>4.1.2.2.</b> Kıdem ve Tazminat Hakkı.....	104
<b>4.1.2.3.</b> Emeklilik Hakkı.....	106
<b>4.2.</b> İşçinin Sorumlulukları.....	108
<b>4.2.1.</b> Aksi Belirtilmedikçe İş Bizzat Kendisinin Yapması.....	108
<b>4.2.2.</b> İşini İyi ve Sağlam Yapması.....	109
<b>4.2.3.</b> İşini Sevme ve İşverene Saygı Göstermesi.....	110
<b>4.2.4.</b> Mesai Saatleri İçinde İşini Aksatmaması.....	111
<b>4.2.5.</b> Tazmin Sorumluluğu.....	112
<b>SONUÇ</b> .....	114
<b>KAYNAKÇA</b> .....	118
<b>ÖZGEÇMİŞ</b> .....	123

## KISALTMALAR LİSTESİ

<b>A.g.e.</b>	: Adı geçen eser
<b>A.g.m.</b>	: Adı geçen makale
<b>b.</b>	: bab
<b>Bkz.</b>	: Bakınız
<b>c.</b>	: cilt
<b>c .c.</b>	: celle celaluhu
<b>DİA</b>	: Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi
<b>DİB</b>	: Diyanet İşleri Başkanlığı
<b>DİY</b>	: Diyanet İşleri Yayınları
<b>H.z.</b>	: Hazreti
<b>İ.İ.B.F.</b>	: İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
<b>İ.Ü.S.B.F.</b>	: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi
<b>İFD</b>	: İlahiyat Fakültesi Dergisi
<b>İ.K.</b>	: İş Kanunu
<b>İ.Ü.</b>	: İstanbul Üniversitesi
<b>Matb.</b>	: Matbaası
<b>md.</b>	: Maddesi
<b>MÜFİD</b>	: Marmara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi
<b>M.Ü.İ.F.</b>	: Marmara Üniversitesi İletişim Fakültesi
<b>N.A.</b>	: Suudi Arabistan İş Kanunu
<b>r.a</b>	: Radıyallahu Anh
<b>s.</b>	: Sayfa
<b>sav</b>	: Sallallâhû Aleyhi ve Sellem
<b>TDİ</b>	: Türkiye Diyanet İşleri Başkanlığı
<b>trs.</b>	: tarihsiz
<b>trc.</b>	: tercüme eden
<b>Thk.</b>	: Tahkik eden
<b>vb.</b>	: ve benzeri
<b>Yay.</b>	: Yayınları

## GİRİŞ

Sanayi inkılâbı özellikle gelişmekte olan toplumların yaşayış biçiminde önemli değişikliklere yol açmıştır. Bireyler zirai üretimin ön planda olduğu basit iş hayatından sanayinin ağırlıkta olduğu daha karmaşık iktisadi yapı içinde uyum sağlama sürecinde çeşitli problemler ve zorluklar yaşamıştır. Nitekim hala günümüzde “insan” ve “sanayileşme” arasında sağlıklı bir uyum sağlanamamış olması işçi-işveren problemlerini de beraberinde getirmiştir. İşlami anlayış, hızla değişen, gelişen toplum ve çağın ekonomik değerleri arasında ahengi yakalayabilmek için bireylere bir takım çözümler sunmuştur.

İşlam Fıkıhı’nda iş hukukunun daha iyi anlaşılması için tarih boyunca birçok İşlam âliminin çaba ve gayretlerini görmekteyiz. Bu konuda belli kavramlar veya konular çerçevesinde yapılan bazı araştırmalar da göze çarpmaktadır. Bununla birlikte İşlam’ın iş ki beklentilerin artması da dikkat çekmektedir. Hayatına bakış açısının daha ayrıntılı olarak ele alınıp değerlendirilmesi, günümüzde

Mesele hala tatminkâr bir çözümden yoksun olarak ortada olduğuna göre, çözümler arayışları da devam edecek demektir. Tezimiz, bu arayışlara bir katkı sağlamak gayesiyle, İşlam Fıkıhı’nın iş hayatına yönelik görüşünü tespit ederek kendine özgü yönlerini ortaya koymaya çalışmaktadır. Biz konuyu belirlerken hem bu eksikliğin giderilmesi hem de İşlam Fıkıhı’nın iş hukukuna dair görüşlerinin sistematize edilerek ortaya konulmasının gereğine inandık.

Araştırmamızda iş hukukunun temel kavramları, hizmet akdinin hukuki boyutu ele alındıktan sonra işçinin; ücret, sosyal güvenlik, sendika kurma, emeklilik, tazminat, toplu sözleşme, gösteri yürüyüşü, grev, tatil ve ibadet hakkı genişçe işlenmiştir. İşçi-işveren anlaşmazlıklarının çözümlerini araştırılarak İşlam Fıkıhı’nın önerdiği hukuki, manevi ve idari tedbirler açıklanmıştır. Yine İşlam Ülkelerindeki işçi-işveren ilişkileri gözden geçirilerek, Suudi Arabistan, İran, Mısır, Pakistan vb. ülkelerin; çalışma hayatı, sendikal faaliyetler ve sosyal güvenlik konularında yaptıkları hukuki düzenlemelerine, bunları nasıl uyguladıklarına yer verilmiş, toplumların oluşturduğu iktisadi sistemlerin işçi-işveren ilişkilerine bakış açıları ve kabulleri mukayeseli bir şekilde ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Bu bağlamda çözüme katkıda bulunacağına inandığımız tezimizin en genel amacı; İşlam Fıkıhı’nda işçinin hak ve sorumluluklarının tespiti, tasnifi ve değerlendirilmesi olacaktır. Aynı zamanda İşlam’ın birey ve toplum çerçevesinde işçi

hukukuna bakışını ortaya koymak, yer yer de bu alanda yapılmış çalışmalarını derlemek ve günümüz problemleri açısından mukayeseye varan yorumlarda bulunmayı amaçlayan çalışmamız; iş dünyasının iki kesimi arasında oluşan kutuplaşmanın kökenindeki temel problemlerin neler olduğunu, İslam Fıkhı'nın bu problemlere karşı ne tür çözümler ürettiğini, çalışma barışının daha kolay sağlanmasına yönelik vaz ettiği temel prensiplerini ayrıntılı olarak incelemeyi hedeflemektedir.

Çalışmamızı yaparken başta Kur'an ve Sünnet olmak üzere, İslam Fıkhı kaynaklarına ve son devirde yapılmış çalışmalara müracaat edilmiş, tarihte İslam toplumları tarafından sergilenmiş uygulamalar da örnek olarak verilmiştir.

Araştırılacak konunun özelliği ve durumuna göre çok çeşitli metotlar kullanılmaktadır. Önemli olan seçilen yöntem ve tekniklerin araştırmanın amacına uygunluğudur. Çalışmamız İslam'ın işçi-işveren ilişkilerine bakış açısını ortaya koymayı hedeflediği için öncelikle kaynak taramasına dayanmaktadır. Kullanmış olduğumuz en temel metot literatür tarama metodudur. Bu tarama yapılırken konumuz ile ilgili geçmiş kaynaklar ve günümüzde ortaya konan bilimsel çalışmalardan yararlanılmıştır. Araştırmanın seyri içerisinde anlama, açıklama, yorumlama, çözümlenme ve değerlendirme gibi metotlara da yer verilmiştir. Ayrıca örnekleme yöntemi ve genel açıklama metodu kullanılarak konuya daha bütüncül ve geniş açıdan bakılmasına çalışılmıştır.

Materyallerin toplanması ve işlenmesi safhasında esas olan bilimsel güvenilirlik ve geçerliliğidir. Bunun için de ilk hareket noktamız ilmi objektiflik ve bilimsel şüphe olmuştur.

Konumuzla ilgili tüm ayet, hadis ve mezheplerin görüşlerini bütün yönleriyle ele almak, bunlardan çıkarılan fıkhi hükümlerin tamamına yer vermek veya bütünüyle incelemek hem bizim hem de tezimizin sınırlarını aşacağı için ayrıntıya girmeden örnekleme yöntemiyle, ilgili ayet ve hadislere yer verilmiş, başlıca mezheplerin yorumları ile bu şekilde yorumlamasının nedenleri üzerinde durulmuştur.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### İŞ HUKUKU VE KAVRAMSAL BOYUTU

Araştırmamızın bu bölümünde öncelikle İş hukukunun teorik yapısı ve kavramsal boyutu üzerinde durulmuş; İş hukukunun ne anlama geldiği, hangi konuları içerdiği, temel ilkeleri açıklandıktan sonra işçinin her şeyden önce insan olma sıfatıyla temel hak ve hürriyetlerine değinilmiştir.

#### 1.1. İş Hukukunun Tanımı ve Konusu

Sanayileşme hareketinin uyardığı bir hukuk türü olan iş hukuku, işçilerin işverenler karşısında zayıf durumda kalmasının doğurduğu ferdi-toplumsal rahatsızlıkların giderilmesini, hizmet akdine dayanarak işverenlere bağımlı olarak iş gören işçilere özgü hak ve yükümlülükleri düzenlemeyi amaç edinmiştir.

Hukuka bağlı, demokratik, sosyal devlet ilkesinin gereklerinden biri toplumun büyük bir kesimini teşkil eden işçi hukukunu korumaktır. Sosyal devlet; sosyal adaleti gerçekleştiren, fert ve toplumun refahını sağlayan, sosyal güvenliğini temin eden devlet demektir. İnsan vakar ve haysiyetinin; yoksulluk, güvensizlik ve işsizlikten dolayı zarar görmesi daima mümkündür. Bu bağlamda insan haysiyetini korumakla yükümlü olan hukuk devleti; insanlara maddi yaşama imkânlarını sağlamaya çalışmak, sosyal adaleti gerçekleştirmekle görevlidir. Dolayısıyla sosyal adaletin temini için devlet, çalışma hayatını düzenleyen ve karşılıklı yükümlülükleri belirleyen iş kanunlarını çıkararak işçi ve işveren ilişkilerine müdahale etmiştir.<sup>1</sup>

İş hukuku bir yandan işçi ve işverenin karşılıklı ilişkilerini, diğer yandan bunların devletle ilişkilerini düzenlediği için hem özel hukuk hem de kamu hukukunun niteliklerini taşımakta oluşu nedeniyle karma hukuk dalıdır.<sup>2</sup>

Bu açıklamalar ışığında iş hukuku; hizmet sözleşmesine dayanarak ücret karşılığı bir başkası (İşveren) için ve ona bağlı olarak çalışan (İşçi) ile bunların arasındaki iş ilişkilerini düzenleyen hukuk dalı olarak tanımlanabilir.<sup>3</sup>

İş hukukunun konusu, çalışma yaşamının hızlı değişimi ve dinamizmi karşısında sürekli değişebilmekte ve genişlemektedir. Öte yandan işçilerin kendi

<sup>1</sup> Akşit, Mustafa Cevat, *İş Hukuku*, Trakya Üniv. Yay. , İstanbul 1988, s. 13.

<sup>2</sup> Snav, Tahsin, *İş Hukuku ve Temel Kavramlar (Emek ve işçi- işveren münasebetleri)*, İlmî Yay. , İstanbul 1986, s. 28.

<sup>3</sup> Sümer, Haluk Hadi, *İş Hukuku Ders Notları*, Mimoza Yay. , Konya 1993, s. 3.

iradeleri dışında karşılaşılabilecekleri mesleki, fizyolojik ve sosyo-ekonomik risklere karşı onları korumayı amaçlayan önlemler de iş hukuku ile yakından ilişkilidir.

Dolayısıyla iş hukukunun konusu, hizmet yükümlülüğünün ortaya çıkardığı işçi işveren ve bunların devletle olan ilişkilerinin düzenlenmesi amacıyla oluşturulan hukuk kurallarının bir sistem içinde incelenmesini kapsar.<sup>1</sup>

## 1.2. İş Hukukunun Temel İlkeleri

İş hukuku, işçileri koruma ihtiyacından doğmuştur. Bu ihtiyacın halen aynı önemi taşıdığı açıktır. İşçi, işverene bağımlı olarak iş görür ve bu durum işçinin hukuki bağımlılığını ifade eder. Bunun yanı sıra işçinin en önemli gelir kaynağının işveren tarafından verilen ücret olması; işçiyi, işverene karşı iktisadi bakımdan da bağımlı kılar.

Serbest meslek sahibi olarak hayatını kazanabilme imkânı bulamayan bir kimse, başkasının yanında çalışmak zorundadır. Uzun süre bekleyemeyen veya daha iyi bir iş bulamayan işçi, işverence belirlenen şartlarda çalışmayı kabullenecektir. Onun için işçi sağlığı ve iş güvenliği ile işin düzenlenmesine ilişkin esasların konulmasından başka, özellikle ücretin güvence altına alınması yoluyla işçiyi koruyucu önlemlerin alınması gerekmektedir. İş hukuku bugün de esas olarak işçiyi koruma amacına dayanmaktadır.

İşçinin sadece maddi açıdan korunması yeterli değildir. Bunun yanı sıra işçinin kişiliğinin de korunması gerekir. Zira hizmet sözleşmesi; bir mal varlığı sözleşmesi değil, kişisel ilişki kuran bir sözleşmedir. Bu nedenle işveren, ücret ödeme borcunun dışında işçiyi korumalı; işçi de işverene sadakat göstermelidir.

İş hukukunun, işçileri koruma ilkesi sınırsız değildir. Her şeyden önce işçilerin menfaatleri de, diğerlerinde olduğu gibi toplum menfaatleri ile çatışmadığı oranda korunur. Yine işçinin iktisadi açıdan korunması da ülkenin iktisadi gücü ile orantılıdır.<sup>2</sup>

İslam Fıkhi'nda hizmet akdinin temel ilkesi ise tarafların hepsinin çıkarlarının korunması prensibidir. Bu da ancak devlet, işçi ve işverenin birbirlerinin haklarına riayet ettikleri adil bir sözleşme ile mümkündür.

İslam'ın öngördüğü toplumsal düzen; iktisadi ilişkiler ile sosyal ilişkileri birbirinden ayıran farklı hükümlere tabi tutan, sosyal hukuk devleti esasını benimseyen ve bünyesinde bütün inanç ve dinlere, düşünce ve felsefelere yer veren dengeli bir düzendir. Çalışma ilişkileri belirlenirken de bu varsayımlar belirleyici rol oynamıştır.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Çelik, Nuri, *İş Hukuku*, İ.T.İ.A Yay. , İstanbul 1979, s. 6.

<sup>2</sup> Sümer, *a.g.e.* , s. 6.

<sup>3</sup> Sınay, *İş Hukuku ve Temel Kavramlar*, s. 21.



### 1. 3. İş Hukukunun Temel Kavramları

#### 1.3.1. İşçi (Ecîr)

Günümüzde “işçi” kavramı, iş hukukunun temel kavramları arasında yer alır. Bunda iş hukukunun işçinin özel hukuku olması niteliği önem taşır. İş kanununun birinci maddesinde: “Bir hizmet akdine dayanarak herhangi bir işte ücret karşılığında çalışan kişiye işçi denir.” tanımlaması mevcuttur.<sup>1</sup>

Tanımın öncelikli unsuru; işçinin işverene ait iş yerinde onun denetimi ve gözetimi altında belirli bir zamanda bir iş görmesi, buna karşılık işverenin de ücret ödemeyi karşılıklı iradeleriyle yükledikleri bir hizmet akdine dayanmasıdır. Tanımın diğer iki unsuru ise, bir işin yapılması ve işin ücret karşılığında yapılıyor olmasıdır.<sup>2</sup>

İslam Fıkhı’nda ise işçi; ücret karşılığında iş yapmak, icra etmek, tasarruf etmek vb. anlamda “Amil-Ecîr” terimleriyle ifade edilmiştir. Bunların çoğulları, Ummâl-Ucâre’ dir.<sup>3</sup> Mecelle’de de işçi; “*Hizmetini kiraya veren kimse*”<sup>4</sup> olarak tarif edilmiştir.

Kur’an-ı Kerim’de kendisinin veya başkalarının işinde çalışmak anlamlarında olmak üzere birçok ayet vardır: “*İnsan için ancak çalıştığına karşılığı vardır.*”<sup>5</sup> “*Biz elbette, iman edip işini iyi yapanların ücretini zayi etmeyiz.*”<sup>6</sup>

Yine İslam Fıkhı’nda işçi niteliğini tespit için “ücretle iş görme” unsuru kıstas alınmıştır. Bu da İslam Fıkhı’ndaki işçi teriminin günümüz işçi kavramına göre daha kapsamlı olmasını sağlamıştır. Buna göre hizmetçi, şoför istihdam etmek yahut bir terziye sipariş vermek bir işçi-işveren ilişkisi oluşturur. Hatta vali, memur, hâkim, doktor, öğretmen vb. emek sarf eden ve belli bir ücret karşılığında çalışan kişiler işçi kavramına dâhildirler.<sup>7</sup>

<sup>1</sup> Tülin, Çağdaş, *İş hukuku ve İşçinin Sosyal Güvenliği*, İ.İ.B.F. Yay. , Bilecik 1999,s. 140.

<sup>2</sup> Sınav, *İş Hukuku ve Temel Kavramlar*, s. 26.

<sup>3</sup> İbn Manzur, *Lisanül-Arab*, Beyrut 1955, “Amel” ve “Ecr” Maddesi.

<sup>4</sup> Mecelle, md. 413

<sup>5</sup> Necm, 53 / 39.

<sup>6</sup> Kehf, 18 / 30.

<sup>7</sup> Tabakoğlu, Ahmet, *İslam Ekonomisinde Emek ve Sermaye Kavramları (İslam’da Emek ve İşçi-İşveren Münasebetleri)*, Ensar Yay. , İstanbul 1986, s.85.

### 1.3.1.1. Çeşitleri

#### 1.3.1.1.1. Özel İşçi (Ecîru'l-Has)

İslam'da işçi kavramı, işe ve zamana göre, ecîr-i has (özel işçi) ve ecîr-i müşterek (ortak işçi) olmak üzere ikiye ayrılır.<sup>1</sup> Mecelle'nin 422. maddesinde de şu ifadeler yer verilmiştir: “*Kısm-ı evvel, ecîr-i hastır ki yalnız müstecire (işverene) iş yapmak üzere tutulan ecîr'dir, aylık hizmetli gibi; kısm-ı sani, ecîr-i müşterektir ki müstecirden başkasına da iş yapabilme şartıyla mukayyet olmayan ecîr'dir.*”<sup>2</sup>

Buna göre ecîr-i has, yalnız bir gerçek veya tüzel kişiye ücret karşılığında çalışan kimsedir. Bugün bir iş akdine dayanarak çalışan fabrika, inşaat, tarım işçileri, memur kesimi vb. bu gruba girer. Yalnız bir kişiye ait koyunları güden çoban, başkasının aracını kullanan şoför de bu statüdedir. İşin kapsamı sınırlandırıldığı için yapılan hizmetin özel veya kamu hizmeti niteliğinde olması, işverenin birden fazla olması sonucu değiştirmez.

Din görevlileri ise Şafii, Maliki ve Hanbelî mezheplerine göre İslam'ın çıkışından sonra, Hanefilere göre ise 13. asırdan itibaren emeğini ücret karşılığı kiralayan sınıf içinde yer almıştır.<sup>3</sup>

Ecîr-i has hizmet akdinin süresi içinde başkası adına çalışamaz ve belirlenen mesai saatlerinde iş yerinde bulunmak zorundadır. Ücreti çalışma süresine göre günlük, haftalık veya aylık olarak tespit edilebilir.

#### 1.3.1.1.2. Ortak İşçi (Ecîru'l-Müşterek)

Birden fazla kişi veya kuruluşa çalışan, belli bir süre için kendisiyle iş akdi yapılan, tam mesaisini sarf etme şartı olmayan işçidir. Muayenehanelerinde sağlık hizmeti veren doktorlar, bürolarında birden çok davayı yürüten avukatlar, atölyelerinde çalışan terziler, marangozlar vb. ecîr-i müşterektirler. Ortak işçiler aynı anda birden fazla kişiden iş almakta ve hepsi için de ayrı ayrı çalışmaktadırlar.<sup>4</sup>

Anlaşılabacağı üzere günümüz işçi kavramı sadece ecîr-i has'ı içine alırken, İslam Fıkhı işçi kavramını oldukça geniş tutmuştur.

<sup>1</sup> Bkz. Bilmen, Ömer Nasuhi, *Hukuku İslamiyye ve Istılahatı Fıkhiye Kamusu*, İ.Ü. Yay. , İstanbul 1949, c.V, s.172.

<sup>2</sup> Ali Haydar Efendi, *Dürrü'l Hükkam Şerh-u Mecelleti'l- Ahkâm Şerh* (trc. Reşit Gündoğan), Osmanlı Yay. İstanbul 2005, c.I, s. 422, 424.

<sup>3</sup> Döndüren, *Hamdi, İşçi İşveren Münasebetleri*, Ensar Yay. İstanbul 1986, s. 372.

<sup>4</sup> Sınay, *İş Hukuku ve Temel Kavramlar*, s. 28.

### 1.3.2. İşveren (Müstecir)

Günümüz iş hukukunda işveren kavramı, iş kanununun ikinci maddesinde tanımlanmıştır. Buna göre “Bir iş sözleşmesine dayanarak işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren denir.”<sup>1</sup>

Görülüyor ki, kanun işverenin tanımını işçi tanımındaki esaslara bağlamaktadır. İşçi tanımındaki unsurlar aynı kalmakta, sadece süje değişmektedir. İşveren gerçek kişi olabileceği gibi, şirket, dernek, vakıf, iktisadi devlet kuruluşu gibi özel hukuk ya da kamu hukuku tüzel kişisi de olabilir.<sup>2</sup>

Mecelle’de akd-i icâre’nin tarafları arasında gerçek kişilere yer verilmiş, şahs-ı vahit hükmünde müteaddit şahıslar (köy halkı-karye ahalisi) dan da söz edilmiştir. Ve işveren anlamında “Müstecir” kavramı (md. 410) kullanılmıştır. 423. maddede; “ecîr-i has’ın müsteciri bir şahıs olduğu gibi şahs-ı vahit hükmünde olan müteaddit şahıslar dahi olabilir.” denmiştir. Anlaşıyor ki; Mecelle’de işveren kavramına, tüzel kişi olarak da açıkça yer verilmiştir.<sup>3</sup>

Ayrıca büyük sanayi kuruluşlarının teşekkülü, bu işyerlerinin birden fazla kişi tarafından yönetilmesini zorunlu kılmıştır. İşyerinde işveren adına hareket eden ve işyerinin yönetiminde görev alan bu kimselere “işveren vekili” denir. Örneğin, işveren adına hareket eden fabrika müdürü, personel müdürü, atölye şefi vb. işveren vekilidir, işveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı muamele ve yükümlülüklerinden doğrudan doğruya işveren sorumludur. İş kanununda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri için de uygulanır. İşveren vekilliği sıfatı işçilere tanınan hak ve vecibeleri ortadan kaldırmaz.<sup>4</sup>

### 1.3.3. Emek (Amel)

“Amel” kelimesi “İş” ve “Sanat” manasınadır. “Fiil”den daha hususi bir manada; ister fikri ister bedeni, ister iyi ister kötü olsun insanlardan kasıtlı olarak meydana gelen işlerdir. Çoğulu “a’mal” dir. Emek ve gayret karşılığında “Sa’y” kelimesinin kullanıldığı da olmuştur ki “mesai” bu kelimedenden türeyen bir terimdir.<sup>5</sup>

Kur’an’da kullanılan bu kelimeler yalnızca günümüzde kullanılan işçi sınıfının emeği anlamında değildir. Bunlar; ister işveren olsun ister kendi başına çalışan olsun ve

<sup>1</sup> Güzel, Ali, *İş Kanunları*, M.Ü.İ.F. Yay. , İstanbul 2004, s. 16.

<sup>2</sup> Çelik, *İş Hukuku*, s. 51.

<sup>3</sup> Sınav, *İş Hukuku Kavramları*, s. 34, 35.

<sup>4</sup> Çelik, a.g.e, s. 53.

<sup>5</sup> Ragıb el-İsfahani, *el-Müfredat fi Garibi'l-Kur’an*, Beyrut trs. , s. 348.

isterse de bir başkasının işçisi olsun bütün insanlığın çalışması, emek ve gayreti ile ilgilidir.

Sözünü ettiğimiz bu kelimeler aynı zamanda hem dünya ile ilgili işleri ve hem de Ahiret'e yönelik işleri, amelleri ifade ederler. Emek ve gayret faydalı işlere harcandığı gibi kötü işlere de harcanır. Kur'an insanı iyi ve faydalı işler "amel-i salih"e çağırır ve kötü işleri "amel-i sù" yapmayı yasaklar.

- *'İman edip de güzel güzel amellerde bulunanlar, hiç şüphe yok ki bunlar da yaratılanların en hayırlısıdır.'*<sup>1</sup> , *" Herkesin kazandığı (hayır) kendi faydasına, yaptığı (şer) kendi zararınadır.'*<sup>2</sup>

Kendi özel hayatında da ücret karşılığı iş gören Hz. Muhammed (sav)'in sünnetinde de "Amel" el emeği, beden gücü (helal kazanç), sanat, zekât memuru, sermayeyi çalıştırmak vb. anlamında kullanılmıştır.<sup>3</sup>

- *"Hiç kimse kendi emeğini yemekten hayırlı bir lokma yememiştir. Allah'ın peygamberi Davut aleyhisselam da kendi elinin emeğini yerdi."*<sup>4</sup>

Ayet ve hadisler göre emeklerini iyiye, güzele ve faydalı işlere harcayanlar, eğer iman şuuruna ererek böyle yapıyorlarsa onlar yaratılanların en iyisi ve en hayırlısıdır.<sup>5</sup>

İslam Fıkıhçılarının ortak görüşü şudur ki iş akdinde akit konusu (Ma'kudun aleyh) menfaat olup, bu da işçinin belli bir işi görmesi veya belli bir süre çalışmasıdır. Yine onlar hizmet akdinin en önemli konusu olan emeğin sıhhati ve mahiyeti ile ilgili bir takım şartlar da ileri sürmüşlerdir. Emeğin tarafları anlaşmazlığa götürmeyecek şekilde boyutlarının bilinmesi ile ilgili şartlar, çalışmamızın üçüncü bölümünde ayrıntılı olarak ele alınacaktır.

### 1.3.4. Ücret (Ecr)

Ücret kelimesi "ecr" kelimesi ile aynı anlamdadır. "el-ecr" kelimesi, çalışanın ameli mukabili olan ıvaz (bedel) ve cezaya (karşılığa) denir. Çoğulu "ucar ve acâr" gelir. Bu kelime dünyevi veya uhrevi bir işe verilen karşılık manasına müspet anlamda

<sup>1</sup> Beyyine, 98 / 7.

<sup>2</sup> Bakara, 2 / 286.

<sup>3</sup> el-Beyhakî, Ebû Bekr Ahmed b. el- Huseyn (v. 458/1066), *es-Sünenü'l-Kubrâ*, Haydarâbad 1933, c. VI, s. 118.

<sup>4</sup> Buhari, *Büyû, 15; Tecrid' Sahih*, (trc. 6 / 359.)

<sup>5</sup> Yeniçeri, Celal, *İslam'da Emek ve Karşılığı (Emek ve İşçi-İşveren Münasebetleri )*, Ensar Yay. İstanbul 1996, s. 268.

kullanılabildiği gibi, yine bu ‘‘ecr ve ücret’’ maddeleri akitten doğan amel ve onun karşılığı olarak da kullanılır.<sup>1</sup>

Kur’an-ı kerimde ‘‘ecr’’ kelimesi mükâfat, sevap<sup>2</sup>; mehir<sup>3</sup> iş karşılığında ücret<sup>4</sup>, ücretle çalışma<sup>5</sup> anlamlarında kullanılmıştır.<sup>6</sup>

Hadis-i şeriflerde ecr kelimesi hizmet akdinin değişik kavramlarını ifade eder.

- ‘‘Kadı Şureyh, kadılık vazifesi için ücret alırdı. Hz. Aişe (r.a) buyurdu ki: *Vasi yaptığı iş miktarınca ücret alır. Hz. Ebubekir ve Ömer (r.a) de ücret almışlardır.*<sup>7</sup>

- ‘‘Ebu Mesud-i Ensari (r.a)’den şöyle rivayet edilir: Ebu Mesud demiştir ki: *(sadaka ayeti nazil olup da) Resulullah (s.a.v) bize sadakayı emrettiği sırada (vermeye kudreti olmayan) herhangi birimiz çarşıya gider; ücretle sırtında yük çekerek iki avuç hurma kazanır ve kazancından sadaka verirdi. Bugün ise bunlardan bazılarının yüz binlerce serveti vardır.*’’<sup>8</sup>

Söz konusu hadis-i şeriflerde yapılan işe karşılık bir ücret alınabileceği, asr-ı saadette Hâkimlerin ve Zekât memurlarının da makul bir ücret karşılığında çalıştırıldıkları anlaşılmaktadır.

Mecelle’nin 404. maddesinde ücret: ‘‘kira yani bedel-i menfaat’’ şeklinde tarif edilmiştir. Diğer bir tabir ile eşya menfaati, insan menfaati (emeği) karşılığında verilen bedeldir.<sup>9</sup>

Türk iş hukukunda ücret, ikili bir ayrıma tabi tutulmuştur. Genel anlamda ücret; ‘‘Bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü şahıslar tarafından sağlanan ve nakden ödenen meblağ’’ olarak, geniş anlamda ücret ise; ‘‘Akdin başında belirlenen ücrete ilave olarak kanundan doğan ve parayla ölçülmesi mümkün her türlü menfaatin eklenmesi ile hesaplanan meblağ’’<sup>10</sup> olarak ifade edilmektedir. Bu ikili ayrıma ilave olarak ‘‘gerçek ücret’’ ve ‘‘sosyal ücret’’ gibi kavramlardan da bahsedilmekte ve sonuçta müşterilerden alınan yüzdelere, yeme-içme, taşıma, kıdem tazminatı emeklilik

<sup>1</sup> Erdoğan, Mehmet, *İslam Hukuk Nazariyatında ve Tatbikatında Ücret (Mukayeseli Hukuk ve Uygulama Açısından İşçi-İşveren Münasebetleri)*, İlmî Yay. İstanbul 1990, s. 127.

<sup>2</sup> Ali İmran, 3/17

<sup>3</sup> Nisa, 4/24

<sup>4</sup> Kasas, 28/26, Furkan, 25/57

<sup>5</sup> Kasas, 28/27

<sup>6</sup> Ünal, Halit, *Kur’an ve Hadiste İş ve Ecr Kelimelerinin Kullanılışı*, Ensar Yay. İstanbul 1986, s. 328.

<sup>7</sup> Buhari, *Ahkâm*, 17.

<sup>8</sup> Buhari, *İcâre*, 13.

<sup>9</sup> Mecelle, md. 404.

<sup>10</sup> İş Kanunu, md. 26.

vb. hep işçi ücreti çerçevesinde ele alınmıştır.<sup>1</sup> İslam Ülkelerinin medeni ve iş kanunlarında da durum aynıdır.<sup>2</sup>

Modern hukukta işçiye çalışması karşılığı ödenen her türlü karşılık ücrete dâhil edilmiş olup, vaki ayrımlar daha çok ücret ve ödeme neveleri olarak getirilmiştir. Hatta modern iş hukuku kanunu ve yargı kararları daha da ileri giderek işçiye ödenen bahşişleri de ücret olarak değerlendirmiştir.<sup>3</sup>

#### 1.3.4.1. Ecr-i Müsemma ve Ecr-i Misl Müessesesi

İslam Fakihleri işçiye ödenecek olan ücreti ikili bir ayrıma tabii tutmuşlardır. Ecr-i müsemma ve ecr-i misl. Ecr-i müsemma tarafların üzerinde anlaşmaya vardıkları ücrettir. Mecelle’de “*hizmet akdinde zıkr ve tayin olunan ücrettir*”<sup>4</sup> şeklinde tanımlanmıştır.

Ecr-i Misl ise işçinin çalışmasının veya ifade ettiği işin, belli esaslara göre takdir ve tespit edilen piyasa değeridir. Bir işçinin ecr-i mislinin takdirinde o işi yapan diğer işçiler, ayrıca işin ifa edildiği yer ve zaman göz önünde bulundurulur. Ecr-i mislin tespitinde bilirkişiye başvurulduğu içindir ki Mecelle’de Ecr-i misl “*bigaraz ehl-i vukufun takdir ettikleri ücrettir*”<sup>5</sup> şeklinde tarif edilmiştir. Ecr-i misl, kira akdini ve iş akdini birlikte ilgilendiren ortak bir mefhum olup gerek takdirinde ve gerekse alt ve üst sınırın tespitinde her iki akit için de geçerli müşterek esaslar hâkimdir.<sup>6</sup>

İş hukukunda Ecr-i mislin en büyük fonksiyonu işçinin emek ve çalışmasını karşılıksız bırakmaması ve onu en adil şekilde değerlendirmesidir. Gerçekten iş akdi gerek ücretin kararlaştırılmamış olması ve gerekse başka sebepler dolayısıyla fasit olursa işçi bu arada akit konusu işi kısmen veya tamamen yapmışsa işveren akdin fesadını ileri sürerek ücret ödemekten kaçamaz. Bu durumda işçinin çalışmasının piyasa değeri tespit edilerek işçiye ücreti ödenir.

Günümüz iş hukukunda da işin ifa edilmesinden sonra belli bir eksiklik sebebiyle iş akdinin feshi halinde işçi geçmişteki fiili hizmet ilişkisi için ücret talep edebilmektedir. Fakat iş akdinin kanuna ve genel ahlaka aykırılığı, şekil ve tarafların ehliyeti ile ilgili noksanlıklar ve imkânsızlık hallerinde akdin batıl olacağı ve geçmişteki

<sup>1</sup> Esener, Turan, *İş Hukuku*, Ankara 1978, s. 164, 165.

<sup>2</sup> Bkz. Suriye MK., md. 649-650; NA., md. 6.

<sup>3</sup> Bardakoğlu, Ali, *İslam Hukukunda İşçi ve İşveren Münasebeti (Emek ve İşçi-İşveren Münasebeti)*, Ensar Yay. İstanbul 1986, s.202.

<sup>4</sup> Mecelle, md. 415.

<sup>5</sup> Mecelle, md. 414.

<sup>6</sup> Bkz. es-Serahsi, c. XV, s. 149. ; *el-Fetavel-Hindiyye*, c. IV, s. 42.

çalışmanın karşılığının ancak haksız fiil veya sebepsiz iktisap kurallarına dayanarak istenilebileceği belirtilmektedir.<sup>1</sup>

Fakat özellikle tarafların ehliyetsizliği ve şekil noksanlığı halinde fiili hizmet ilişkisinin kabul edilmeyip sadece sebepsiz iktisap yoluyla çalışanın hakkının temini adil bir sonuç değildir. Böyle durumlarda işçi çalışmasının gerçek karşılığını değil, sadece işverenin mal varlığındaki artışı isteyebilecektir. Bu sebeplerdir ki; Yargıtay bir içtihadı birleştirme kararında<sup>2</sup> yaş küçüklüğü veya kadın olması nedeniyle herhangi bir işte çalıştırılması yasak olan hallerde bile çalışanın işçi sayılacağı ve fiili hizmet ilişkisinin kabul edileceğini belirttiğinden ve ayrıca doktrinde de hukuki muamele ehliyetinin eksikliği durumunda kadın ve çocuk işçi, çalışmasının karşılığını bu fiili hizmet münasebetine dayanarak isteyebilecektir.

İslam Fıkhı'nda, özellikle Hanefilerde iş akdinin kuruluşu için gerekli şartların büyük çoğunluğu sıhhat şartları olup onların bulunmaması durumunda akit fasit kabul edilmekte, diğer bir ifadeyle iş akdi hukuki sonuç doğurabilmektedir. Bunun da işçi yönünden en büyük avantajı, çalışmasının karşılıksız kalmaması ve Ecr-i misl talep edebilmesidir.<sup>3</sup>

### 1.3.5. Hak

Hak kavramı sözlükte “gerçek, sabit, doğru, yakın ve şüphe olmayan şey; gerekmek bir şeyi gerçekleştirmek” anlamlarını içermektedir. Ayrıca “buyurmak, bir kanunla sabit hale getirmek; Allah'a ve insanlara karşı ifa edilmesi gereken ödev, hukuk, imtiyaz” manalarına gelmektedir. Çoğulu; hukuk ve hukak'tır.<sup>4</sup>

Allah Teala'nın isimlerinden biri olan hak kelimesi; Adalet, adaletin gerektirdiği veya kişiye tanıdığı şey, gerçek ve doğru olan şey, gerçeğe uygunluk, anlamlarında da kullanılmaktadır.<sup>5</sup>

Kur'an-ı Kerim'de hak kelimesi ve türevleri 285 kadar ayette geçer. “O günahkârlar istemese de Allah hakkı sabit ve üstün kılacaktır.”<sup>6</sup> “Allah hak ve adaletle adaletle hükmeder.”<sup>7</sup>

<sup>1</sup> Tunçomağ, Kenan, *Türk İş Hukuku*, İ.Ü.S.B.F. Yay. İstanbul 1971, s. 190.

<sup>2</sup> 13.6.1953. t.e. 20 / k. 9.

<sup>3</sup> Bardakoğlu, *İslam Hukukunda İşçi ve İşveren Münasebetleri*, s. 232.

<sup>4</sup> Bkz. İbn. Manzûr, *Lisanul-Arab*, Beyrut 1955.

<sup>5</sup> Armağan, Servet, *İslam Hukukunda Temel Hak ve Hürriyetler*, Diyanet Yay. Ankara 1987, s.72.

<sup>6</sup> Enfâl, 8 / 8.

<sup>7</sup> Mümin, 40 / 20.

Kur'an ve Hz. Peygamber (s.a.v)'in hadislerinde hak kelimesi 'diğerleri yanında; korunması gözetilmesi ya da sahibine ödenmesi gerekli olan maddi veya manevi imkân, pay, eşya ve menfaatler, görev, sorumluluk, borç vb.' anlamlarında da kullanılmıştır.

Hak kavramının farklı tanımları yapılmıştır. Bazen; "bir kimsenin sahip olduğu hak ve menfaatleri korumak üzere, kişinin bağlı bulunduğu hukuk düzenince, o kişiye tanınmış olan irade kudretidir." şeklinde tarif edilirken, bazen de genel anlamda şu şekilde ifade edilmiştir: "Şeriatın yetki veya yükümlülük olarak tespit ettiği şahsa ait haklardır. Bu ifade hakkın bütün çeşitlerini kapsamına alır. Namaz, oruç gibi Allah'ın kul üzerindeki hakları dini; mülk edinme gibi haklar medeni; babanın çocuğunu, kocanın karısını terbiye etmesi gibi haklar te'dip; Devlet Başkanının halkı yönetmesi gibi haklar amme; eşin, küçük çocukların ve yoksul hısımların nafakası gibi haklar mali; şahıs üzerinde velayet gibi haklar da mali yönü bulunan hak niteliğindedir."<sup>1</sup>

### 1.3.5.1. Çeşitleri

#### 1.3.5.1.1. Allah Hakkı (Hukuku'llah)

Allah hakkı; kendisiyle Allah'a yaklaşmak, O'nu yüceltmek ve dinin prensiplerinin veya topluma ait menfaatlerin gerçekleştirilmesi kastedilen haklardır. Bunlar, karşılığının büyüklüğü ve yararının geniş olması yönünden Allah'a nispet edilmiştir.<sup>2</sup>

Kul hakkı tamamen hukuki münasebetlerin mevzuudur. Allah'ın hakkı ise, büyük kısmı ile ahireti ilgilendiren hukuki bir otoritenin sevk ve idaresine ihtiyaç duyulmayan, sadece Allah'a karşı hesap verilen ve onun affetmesi ile sona eren haklardır. Mesela, ramazan ayında oruç tutmak, Allah'ın emrettiği bir ibadettir. Mazeretsiz oruç tutmayan veya orucunu bozan kimse, haram (günah) işlemiş olur. Cenab-ı Hak, bu kulunu isterse cezalandırır, isterse bağışlar.<sup>3</sup>

#### 1.3.5.1.2 Kul Hakkı (Hukuku'l - İbad)

Ferde ait bir menfaatin korunmasını hedef alan ve ferdin bu menfaatle, yetkili bulunduğu haklara kul hakkı denir. Bunlar da genel kul hakları; "herkesi ilgilendiren ve fertlerin ortaklaşa sahip bulunduğu menfaat ve imkânlardan yararlanma" ve özel kul

<sup>1</sup> Vehbe, ez-Zuhayli, *el-Fıkhu'l- İslâmî ve Edilletühu*, Dımaşk 1985,c. IV, s.9.

<sup>2</sup> Armağan, *a.g.e.* , s. 73.

<sup>3</sup> *a.g.e.* , s.73-74.



hakları; ‘‘kamuya açık olmayıp ferdin şahsına ait olan, kişilerin kendi menfaatlerini korumayı hedef alan haklar’’ olmak üzere ikiye ayrılır.<sup>1</sup> Kul hakkının korunmasını talep etmek ise; idari, kazai ve siyasi başvuru kanalıyla olur.

### 1.3.5.1.3. Müşterek Hak

Allah ve kul hakkının ikisinin bir arada bulunduğu haklara müşterek hak denir. Ancak bunların bazılarında kul hakkı üstün olur. Mesela; boşanan kadının iddetinde bu iki hakkı bir arada görmek mümkündür. Onda Allah hakkı vardır, çünkü amaç neseplerin karışmasını önlemektir. Kul hakkı yönü vardır, çünkü çocuğun nesebini korumak da söz konusudur. Ancak Allah hakkı daha üstündür. Çünkü nesepleri korumada toplumun genel menfaati vardır. Yine insanın hayatını, aklını, sıhhatini ve malını korumada iki hak vardır. Fakat Allah hakkı, toplum menfaatinin umumi olması yönünden daha üstündür. Kul hakkı üstün olan hakların başında ise kısas ve diyet gelir.<sup>2</sup>

### 1.3.6. Hürriyet

Yeryüzünde hangi hukuk sistemi olursa olsun, üzerinde durulması gereken en önemli konu, kişinin ‘hak ve hürriyeti’ olmalıdır. Bu yapılmadığı, insan hak ve hürriyetleri güvence altına alınmadığı takdirde, diğer bütün hukuki düzenlemelerin gerçekleştirilmesi mümkün değildir. Kişinin hak ve hürriyeti ise; manevi ve maddi olmak üzere iki yönlüdür. İnsanın rengi, ırkı, dili, dini ve statüsü ne olursa olsun hiçbir ayrıma tabi tutulmadan zaruri olan maddi-manevi ihtiyaçlarını gidermesi, dünyada yaşayan her insanın hakkıdır. Buna kısaca insan hakkı denmektedir.

İnsanoğlu düşünce ve ruh dünyasında hürriyete (manevi hürriyete) kavuşmadan, dış dünyada hukuki ve iktisadi hürriyete (maddi hürriyete) kavuşamaz. Manevi hürriyet sağlam bir imana, dünyada başlayan fakat mezarda bitmeyen, ebediyet âlemine uzanan bir dünya görüşüne ve hayat anlayışına, her nevi korku ve endişeyi silip atabilecek güçte maddi ve manevi temele, dayanağa muhtaçtır; işte İslam dini bunları insanlığa en mükemmel şekilde sunmuştur.<sup>3</sup> Uygulamada görülen aksaklıklar bir tarafa bırakılırsa, umumi hak ve hürriyetlerin tamamı, Kur’an’da, sünnette, Veda hutbesi’nde ve de Medine Anayasasında açıkça belirtilmiştir.

<sup>1</sup> Köse, Saffet, *İslam Hukukunda Hakların Kötüye Kullanılması*, İfav Yay. İstanbul 1997, s. 27.

<sup>2</sup> <http://www.kuranikerim.com/islam-ansiklopedisi/H/hak.htm>.Hamdi Döndüren.

<sup>3</sup> Karaman, Hayrettin, *İslam’da İşçi-İşveren Münasebetleri*, s. 10.

Batıda çok zor şartlarda elde edilen insan hak ve hürriyetleri; İslam âleminde, ta Asr-ı saadetten beri vardır. Batıda insan hakları ile ilgili ilk bildiri tarihi en fazla 1215'e çıkabilirken, İslam âleminde Hz. Peygamber devrinde yani Miladi 7. asırda hazırlanan Medine Anayasası, ilk insan hak ve hürriyetleri bildirisi diyebileceğimiz Veda Hutbesi ve de Kuran ile Sünnetin beyanları, günümüzdeki anlamıyla insan hak ve hürriyetlerini tespit ve tayin etmiştir.<sup>1</sup>

Yine, Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nun 1948 yılında yayınlanan ‘İnsan Hakları Evrensel Beyanname’si’nin birinci maddesinde yer alan; ‘‘Tüm insanlar özgür; onur ve haklar bakımından eşit doğar. Akıl ve vicdanla donatılmış olup birbirlerine karşı bir kardeşlik anlayışıyla davranır’’<sup>2</sup> ilkesi bundan asırlar önce Veda Hutbesi’nde dile getirilmiştir.

Veda Hutbesi’nin içeriğini iç içe geçmiş gittikçe genişleyen daireler biçiminde tasvir edecek olursak, birinci dairede birey yer almaktadır. Onu kuşatan dairelerde ise, ‘‘aile’’ , ‘‘toplum ve bütün insanlık’’ bulunmaktadır. Müminlerin kardeş olduğu ifade edildikten sonra hutbe evrensel boyuta çekilmiş ve şu evrensel bildiriye yer verilmiştir: Rabbiniz birdir, babanız da birdir, hepiniz Âdem’densiniz Âdem de topraktır. Canlarınız, mallarınız, ırz ve namusunuz, tıpkı şu gününüzün, şu ayın mukaddesliği gibi mukaddes ve dokunulmazdır.<sup>3</sup>

Batı’daki hürriyet mefhumu ile İslam’daki hürriyet mefhumu çok farklıdır ve bu fark hala kendini muhafaza etmektedir. Batı’daki hürriyet anlayışı; ‘‘Başkasına zarar vermeyen her şeyi yapabilmektir’’ şeklinde tarif edilmiştir. İslam hukukunda ise 14 asırdır bütün insanlar için kabul edilen hürriyet şu şekilde tarif edilmiştir: ‘‘Ne kendisine ve ne de başkasına zarar vermemek şartıyla meşru dairede dilediğini yapmaktır.’’<sup>4</sup>

Bu bağlamda mutlak hürriyet yoktur. Yani insanın her aklına geleni ve arzu ettiğini yapması ‘‘hürriyet’’ sayılmaz. Birey, hürriyeti kendisine ve başkasına zarar vermemek şartıyla kullanabilir. İslam Fıkhı’nda asıl olan vatandaşlar arasında ırk, cinsiyet, renk vb. farkı gözetilmeksizin eşitliktir. Ve herkesin kanun dairesinde aynı şekilde haklardan istifade etmesi, kimseye imtiyaz ve üstünlük tanınmamasıdır.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> <http://www.Osmanli.org.tr/yazi.php?bolum=2id=145>.

<sup>2</sup> <http://www.belgenet.com./arşiv/sözleşme/iheb.html,2006>.

<sup>3</sup> Geniş bilgi için bkz: Akgündüz, Ahmet, *Eski Anayasa Hukukumuz ve İslam Anayasası*, Timaş Yay. , İstanbul 1989.

<sup>4</sup> <http://www.osmanli.org.tr/yazi-php?bolum=2-id=145>, 2006.

<sup>5</sup> Armağan, *İslam Hukukunda Temel Hak ve Hürriyetler*, s.76.

Hürriyet anlayışındaki farklılık, İslam iktisat anlayışının diğer sistemlere göre mülk edinme, servet sahibi olma konusunda farklı prensipler ortaya koymasına yol açmıştır. Çalışmayı teşvik ederken, faiz ve kumarı yasaklamış, alın terini ise yüceltmıştır.

### 1.3.6.1. Yaşama Hürriyeti

İnsanın maddi ve manevi hayatının dokunulmazlığı konusunda ilk akla gelen ‘yaşama hürriyeti’dir. İslam yaşama hürriyetini güvence altına almış, bu hakkın korunması için gerektiğinde ceza-i müeyyidelere başvurmuştur. “*Kim bir canı, haksız yere öldürürse, bütün insanları öldürmüş gibi olur. Kim de onu kurtarırsa, bütün insanları diriltmiş gibi olur.*”<sup>1</sup>

Kişi dokunulmazlığı, insanın hem maddi hem de manevi hayatı bakımından söz konusudur. Bu hak, onun değer ve şerefini, her türlü düşüklük ve haysiyetsizlikten korumaya kadar varır. Ona ne boyun eğdirir, ne de şahsiyetsizliğine müsamaha gösterir.<sup>2</sup> Bu hakkın ihlali ‘zulüm’ olarak görülür. Hz. Peygamber (s.a.v.) de bir hadislerinde şöyle buyurmuştur: “*Zulümden kaçınınız, çünkü zulüm kıyamet gününde bir karanlıktır.*”<sup>3</sup> İslam Fıkhı her türlü zulmü haram kılmış, hayat, beden ve kişinin şeref ve haysiyetiyle alay edilmesini suç olarak kabul etmiş, bu tür davranışlara tâzir cezası uygulamıştır.

Diğer taraftan kişilerin hürriyeti, usulüne uygun bir hâkim kararı olmadıkça sınırlanamaz ve ortadan kaldırılamaz. Kişilerin, sadece zan ve şüphe üzerine değil, ancak kesin delile müsteniden yakalanması, tevkifi ve hapsedilmesi mümkündür. Çünkü suç işlediği ispat edilmemiş kimseler masumdur. Mecelle, hukukun genel bir prensibini ifade eder tarzda şöyle belirtmiştir: “*beraat-i zimmet asıldır.*”<sup>4</sup>

### 1.3.6.2. Düşünce Hürriyeti

Allah, sahibini hak ve sevaba götürmesi gayesiyle yarattığı akli, doğru bir şekilde kullanması için insanları teşvik etmiştir. Kuran-ı Kerim’de ‘aklederler’, ‘düşünürler’, ‘bilirler’, ‘iyice öğrenirler’ gibi düşünceyi teşvik edici birçok ayet mevcuttur. Bu ayetler, insanı fikir, görüş ve bilgi sahibi olması için düşünmeye sevk

<sup>1</sup> Maide, 5/32.

<sup>2</sup> Zeydan, Abdulkerim, *İslam Hukukunda Fert ve Devlet* (trc. Cemal Arzın), Kültür Yay. , İstanbul trs.

<sup>3</sup> Buhari, *Mezalim ve Adab*, 8-10; Müslim, *Birr ve Sila*, 56-62; Tirmizi, *Birr ve Sila*, 83; İbn-i Mace, *Zühhd*, 23.

<sup>4</sup> Mecelle, md. 8.

etmektedir.<sup>1</sup> Bu hususta şu ayetleri örnek gösterebiliriz: “*De ki; ...Allah size böylece ayetlerini açıklar. Olur ki, dünya hususunda da, ahiret hususunda da iyice düşünürsünüz.*”<sup>2</sup> “*De ki; Göklerde ve yerde neler var bakın.*”<sup>3</sup> “*Onlar... Göklerin, yerin yaratılışı hakkında inceden inceye düşünürler.*”<sup>4</sup> Akıllı olmayanın dini de olmaz prensibini benimseyen İslam dini, aklın korunması için gerekli önlemleri almış; içki, uyuşturucu vb. kullanımını yasaklamıştır.

Şayet, aklın korunması neticesinde, söz ve düşünce hürriyeti dikkate alınmış olmasaydı o zaman ikrarlar, akitler, borçlanmalar, talak, vasiyet ifadeleri sonuçlarını doğurmazdı. Yine bu yüzdendir ki, bunların ikrah (baskı ve tehdit) altında gerçekleşmesi durumunda, sonuçlarının doğmaması prensip olarak kabul edilmiştir.<sup>5</sup>

### 1.3.6.3. İnanç Hürriyeti

Dünyada tek bir siyasi görüşün ve inancın hâkim olduğu devlet yoktur. Bu sebeptendir ki İslam Fıkhı; şer’i sınırlar içinde kalmak, toplumun asayiş ve emniyetine zarar vermemek şartıyla: “Hiç kimse vicdan ve kalbiyle kabul ettiği bir fikirden dolayı mesul olamaz”<sup>6</sup> prensibini benimsemiştir.

Din ve vicdan hürriyeti, bireye bağlı bulunduğu dinin esaslarına göre amel etmeyi, dininin emirlerini yerine getirmeyi ve dinini öğrenme - öğretme hakkını beraberinde getirir.<sup>7</sup>

Bu hususta Medine Anayasası’nda da hükümler bulunmaktadır. “Yahudilerin dinleri kendilerine, müminlerin dinleri kendilerinedir. Buna gerek Mevlâları ve gerekse bizzat kendileri dâhildirler.”<sup>8</sup> Ayrıca Hz. Peygamber’in (s.av.) Necranlılar’la yaptığı anlaşmada şu madde bulunmaktadır: “Necranlılar ve tâbileri için; malları, din ve cemaatleri, kiliseleri ve malik oldukları diğer şeyler hususunda Allah’ın himayesi ve Muhammed’in teminatı vardır.”<sup>9</sup>

Nitekim tarih boyunca da İslam devletlerinin topraklarında kilise ve havralar mevcut olmuş ve bunlar himaye edilmiştir. Hatta İmam Şafii, eşlerden Müslüman

<sup>1</sup> Armağan, *İslam Hukukunda Temel Hak ve Hürriyetler*, s. 125.

<sup>2</sup> Bakara, 2 / 218.

<sup>3</sup> Yunus, 10 / 16.

<sup>4</sup> Al-i İmran, 3 / 191.

<sup>5</sup> Muhammed Tahir bin Aşur, *Mekâsıdu’şe-Şeriat-ı-İslamiyye* (trc. Doç. Dr. Vecdi Akyüz, Doç. Dr. Mehmet Erdoğan), Rağbet Yay. , İstanbul 1999, s. 113.

<sup>6</sup> <http://www.osmanli.org.tr/yazi.php?bolum=2-ide=145>, 2006.

<sup>7</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. Armağan, Servet, *Din ve Vicdan Hürriyeti ve Laiklik*, İnsan Yay. , İstanbul 2003. 2003.

<sup>8</sup> Medine Anayasası, b. 25.

<sup>9</sup> Ebu Yusuf, *Kitabu’l-Haraç* (trc. Dr. Ali Özek), İstanbul 1970, İ.Ü.İktisat F. Yay. , s. 72-91.

olanın, hanımına İslamiyet’i teklif etmesini, “onlara verilen teminata aykırı bir davranış” sayarak tecviz etmiştir.<sup>1</sup>

#### 1.3.6.4. Mülkiyet Hürriyeti

Özel mülkiyet meselesi, sosyal ve iktisadi sistemlerin vazgeçilmez haklarındanadır. Bununla birlikte özel mülkiyeti hiç tanımayan Komünizm, kısmen kabul eden Sosyalizm gibi iktisadi sistemler de mevcuttur. İslam’ın ise kendine has, orijinal bir mülkiyet anlayışı vardır. Özel mülkiyeti tanıyan İslam, meşru yollardan elde edilmiş her mülkiyet için, dokunulmazlık tanır. Yine bu hakkı tanımanın tabii neticesi olarak kişiye mülkünde; satım, kiralama, hibe, vasiyet, rehin verme gibi çeşitli tasarruf haklarını tanımıştır.

Ferdi ve hususi mülkiyet hakkını tanımak, emek ile karşılığı arasındaki adaleti ve dengeyi sağladığı gibi insanın fitratına da uygun düşmektedir.

Mülkiyet, çalışma, miras ve ticaret gibi meşru bir yoldan elde edilmiş olmalıdır. Bu sebeple hırsızlık, kumar, rüşvet, ihtikâr ve tefecilik gibi İslam dininin meşru saymadığı bir yoldan mülk edinmek caiz değildir. Nitekim Kur’an-ı Kerim’de şöyle buyrulmaktadır: “*Aranızda mallarınızı haksız sebeplerle yemeyin, bile bile günaha girerek halkın mallarından bir kısmını yemek için, onu hâkimlere aktarmayın.*”<sup>2</sup>

İslam dini, mülkün meşru şekilde kazanılmasını istemekle kalmamış, onun meşru olmayan şekil ve yollarda kullanılmasını, ayrıca “israf” edilmesini de yasaklamıştır. Akrabaların, fakirlerin, muhtaçların gözetilmesinin yanında; zekât müessesesini getirmek suretiyle de mülkün belli ellerde birikmesini önlemiştir. Ayrıca İslam; hırsızlık, gasp, yağma gibi yollarla mülkiyete tecavüz etmeyi önleyici tedbirler almıştır.

#### 1.3.6.5. Çalışma Hürriyeti

Şüphesiz yaşamak ihtiyacı, fertleri daima çalışmaya mecbur kılmıştır. Yine toplum içerisinde emeği ile çalışmaya ve üretimde bulunmaya gücü yeten kimselerin çok oluşu, elinde üretken ve verimli iş yapabilmesine yardımcı olacak ya da üretme kudreti kadar elinde mal bulunmayan kimselerin bulunuşu, özellikle de hibe ve miras

<sup>1</sup> Armağan, *İslam Hukukunda Temel Hak ve Hürriyetler*, s. 119.

<sup>2</sup> Bakara, 2 / 188.

gibi yollarla başkaları vasıtasıyla servet sahibi olanların emeğe olan ihtiyaçları emek-sermaye ortaklıklarına ihtiyaç göstermiştir.<sup>1</sup>

İnsanların ihtiyaçlarından doğan bu hukuki münasebetler, her toplumda cüz'i farklılıklarla ortaya çıkmıştır.

Emek-sermaye ilişkisi, İslam'da sadece hukuki bir olay olarak görülmez İşçi-işveren problemi insan unsuru gerçeğinden, işçi-işveren münasebeti de beşeri münasebetlerden ayrı düşünülmediği içindir ki; Kur'an ferdin diğer fertlerle ve toplumla olan münasebetini düzenleyen temel kaideler koyarak, beşeri münasebetleri genelde sağlam bir dini ve ahlâki zemine oturtmayı hedeflemiştir. Böyle bir genel yaklaşım birçok problemi çözmesi yanı sıra işçi ve işveren münasebetini de temelde ıslah edecek, her iki tarafa da hak ve hakikatten yana olmanın sağlam gerekçelerini verecektir.<sup>2</sup>

İslam, çalışmayı ibadet saymış ve her Müslüman'a bir borç kılmıştır. Kur'an-ı Kerim'de 360 ayet işçi ve amel (çalışmak)'e, 190 ayet fiile işaret etmektedir Kur'an'a göre her iş manevi bir muhtevaya sahip olduğu için, çalışma hayatının manevi yönü daha yaygın olarak zikredilmiştir.

İslam dini insanları çalışmaya teşvik etmiş, tembelliği ise yermiştir. Bu teşvik bazı ayeti kerimelerde açık, bazılarında ise dolaylı olarak ifade edilmektedir. Bu konuda şu ayetler zikredilebilir: *“De ki: Çalışın; yaptığınız işleri Allah, Resulü ve müminler görecektir.”*<sup>3</sup>, *“İnsan, ancak çalıştığına erişir.”*<sup>4</sup>, *“Sizi yeryüzüne yerleştirdik ve orada size geçimlilikler yarattık, öyleyken pek az şükrediyorsunuz.”*<sup>5</sup>, *“Namaz bitince yeryüzüne yayılın; Allah'ın lütfundan rızık isteyin; Allah'ı çok anın ki saadete erişesiniz.”*<sup>6</sup>

Aynı şekilde, kendi özel hayatında da ücret karşılığı iş gören ve ücretle işçi istihdam eden Hz. Peygamber (s.a.v.), Allah'tan aldığı vahy doğrultusunda alışveriş, kiralama, rehin, işçi istihdamı gibi hukuki muameleleri gözden geçirmiş; bunların aksayan yönlerini düzeltmiştir. Neticede haksızlığa ve zulme yol açan şekillerini ortadan kaldırmıştır. Hz. Peygamber (s.a.v.) toplumda da yaygın olan ücretle iş gördürme ve işçi istihdamı müessesesine temelli karşı çıkmamıştır. Fakat işçilere ağır iş yüklenmesi, ücretin geciktirilmesi, zarar gören malın haksız yere işçiye ödettirilmesi

<sup>1</sup> İbn Aşûr, Muhammed Tahir, *Mekâsıdu's-Şeriatı'l-İslamiyye*, s. 363.

<sup>2</sup> Bardakoğlu, *İslam'da İşçi ve İşveren Münasebetleri*, s. 17.

<sup>3</sup> Tevbe, 9 / 105.

<sup>4</sup> Necm, 53 / 39.

<sup>5</sup> Araf, 7 / 10.

<sup>6</sup> Cuma, 62 / 10, aynı mealde diğer bazı ayetler için bkz. (Tevbe, 105; Kasas, 73; Casiye, 10; Maide, 1; Mülk, 15; Zümer 70.)

gibi haksızlıkları yasaklamış, işçilere adil ve kardeşçe davranılmasını emretmiştir. Yine Hz. Peygamber (s.a.v.) işçi-işveren münasebetini salt bir hukuki olay olarak ele almamış, Kuran'ın üslubu paralelinde konuyu iyi insan-iyi Müslüman formülü içerisinde değerlendirmiş, tavsiyelerde bulunmuştur.<sup>1</sup>

- “Hiç kimse el emeği ile kazandığından daha hayırlı bir lokma yememiştir.”<sup>2</sup>, “Helal rızık istemek her Müslüman üzerine vaciptir.”<sup>3</sup>, “Sizden birinizin sırtında bir yük odun taşınması, bir kimseden dilenmesinden daha hayırlıdır.”<sup>4</sup>, “Amellerin en iyisi helalinden kazanmaktır.”<sup>5</sup>, “Çalışınız, çalışan herkese Allah yardım eder.”<sup>6</sup>

Çalışmak, insan için kutsal bir hak ve görev olduğundan, bu kutsallığı zedeleyecek davranışlardan sakınmalıdır. Bunun için, yapılan iş meşru, fıkhi tabiri ile şer'an yararlanılmasına müsaade edilmiş olunmalıdır. Dinen günah olan fiillerin şahsen yapılmasına müsaade edilmediği gibi, bunların ücret karşılığında bir başkası adına yapılması da caiz değildir. İnsan, bir iş yaparken ahlaki değerleri göz önünde bulundurmak ve bu işleri sebebiyle başkasına zarar vermemekle yükümlüdür.<sup>7</sup> Toplumda çalışmanın önemine binaen İslam fakihleri de çalışmayı, Farz-ı Kifâye saymışlardır.<sup>8</sup> İbn-i Teymiyye toplum için zaruri olan bazı sanat nevilerini saydıktan sonra şöyle der: “Bunun için Şafii, Hanbelî fakihler ve diğerleri hepsi şöyle dedi: Bu sanatlar Farz-ı Kifayedir. İnsanların maslahatı (menfaati) ancak bununla tamam olur, nitekim cihadın Farz-ı Kifaye olması gibi.”<sup>9</sup>

### 1.3.7. Eşitlik

İslam nazarında insanlar yaratılış açısından eşittirler, insanlar Hz. Âdem'den, Hz. Âdem de topraktan yaratılmıştır. İslam'ın bu prensipten hareketle en mükemmel bir hukuki sistemi temellendirdiğini anlamak zor değildir. Çünkü Kur'an nerede yaşarlarsa yaşasınlar, bütün insanların aynı kökten geldikleri anlayışını daima ön planda tutmuştur. Onun içindir ki insanların tabiatlarına aykırı olan her çeşit sosyal bölünmeyle sınıflaşmayı, insanların haklarda eşit muamele ve adalet ilkesine aykırı bulmaktadır.<sup>10</sup>

<sup>1</sup> Bardakoğlu, *İslam'da İşçi ve İşveren Münasebetleri*, s. 17.

<sup>2</sup> Buhari, *Büyük*, 15; İbn-i Mâce, *Ticaret*, 1; Nesâi, *Büyük*, 10.

<sup>3</sup> Kenzü'l- Ummâl, *Büyük*, 2071.

<sup>4</sup> Buhari, *Büyük*, 17.

<sup>5</sup> Buhari, *Büyük*, 18.

<sup>6</sup> Buhari, *Büyük* 20.

<sup>7</sup> Öztürk, Abdulvehhab, *İslam'da İşçi-İşveren Münasebetleri*, Ensar Yay. , İstanbul, 1986, s. 33.

<sup>8</sup> Şakfa, Muhammed fehr, *İslam'da İş Ahkâmı ve İşçi Hakları*, ( trc. İhsan Toksarı), Nida Yay. , İstanbul 1968, s.33.

<sup>9</sup> İbn Teymiyye, *el-Hisbe Risalesi*, Dimeşk, trs., s.19,22,23.

<sup>10</sup> Turan, Kamil, *İş Hukukunun Genel Esasları*, Ankara 1990, s. 114.

Eşitlik, insanlar arasında dil, renk, ırk, cinsiyet, düşünce ve din sebebiyle ayırım yapmamaktır. Kanun ve hâkim nazarında herkes insandır ve prensip itibariyle, eşit muameleye tabidirler. Bu konuda İslam Fıkıh kaynaklarından şu dayanakları verebiliriz:

Kuran-ı Kerim'in birçok ayetinde insan eşitliğine vurgu yapılmıştır: *‘‘Ey insanlar, doğrusu biz sizi bir erkek ve bir dişiden yarattık. Sizi, sırf birbirinizle tanışmanız için büyük büyük cemiyetlere, küçük küçük kabilelere ayırdık. Şüphesiz ki sizin Allah katında en şerefliiniz takvaca en ileride olanınızdır.’’*<sup>1</sup>, *‘‘İnsanlar bir tek ümmetten başka (bir şey) değildi. Sonra ayrılığa düştüler.’’*<sup>2</sup>, *‘‘Ey insanlar, sizi bir tek candan yaratan, ondan da eşini var eden ve ikisinden birçok erkekler ve kadınlar türeten rabbinize karşı gelmekten sakının.’’*<sup>3</sup>, *‘‘O, sizi bir candan yaratan ve gönlünün huzura kavuşacağı, eşini de ondan var eden Allah'tır.’’*<sup>4</sup>, *‘‘Ey iman edenler, Allah için hakkı ayakta tutan, adaletle ve şahitlik eden kimseler olun. Bir topluluğa duyduğunuz kin, sizi adaletsiz davranmaya sevk etmesin. Adaletli olun; çükü bu, takvaya en çok yakışan bir davranıştır...’’*<sup>5</sup>

Hz. Peygamber (s.a.v.)'in hadis-i şeriflerinde de bunu görmekteyiz; *‘‘Arab'ın Arap olmayana, beyazın siyaha takva dışında bir üstünlüğü yoktur.’’*<sup>6</sup>, *‘‘İnsanlar bir tarağın dişleri gibi eşittirler.’’*<sup>7</sup>, *‘‘Sizden evvelkilerin mahvolmalarının sebebi şudur ki; ki; içlerinden şerefli bir kimse çalınca onu cezasız bırakır, zayıf bir kimse çalınca ise kanunu tatbik eder onu cezalandırırlardı.’’*<sup>8</sup>

Yine Hz. Peygamber (s.a.v.)'in irad ettiği birçok hutbede insanlar arasında eşitlik ve adalete işaret etmiştir. Mesela Mekke'nin fethinden sonra irad ettiği hutbe; insan haklarının temelini, 14 asır evvel ihtiva ediyordu: *‘‘Bütün insanlar Âdem'den, Âdem de topraktan yaratılmıştır. Bilmelisiniz ki, cahiliye devrine ait olup, iftihar vesilesi yapılp gelen her şey; kan ve mal davaları bunların hepsi bugün, şu ayaklarımın altında kalmış, ortadan kaldırılmıştır...’’*<sup>9</sup>

Resulullah (s.a.v.)'in vefatından sonra da aynı prensipler Hulafâ-i Râşidinin tatbikatında devam etmiştir. Hulafâ-i Râşidinden Hz. Ömer (r.a.) adaletiyle meşhur bir

<sup>1</sup> Hucurât, 49/17.

<sup>2</sup> Yunus, 10/19.

<sup>3</sup> Nisa, 4/1.

<sup>4</sup> Araf, 7/189.

<sup>5</sup> Maide, 5/8.

<sup>6</sup> Ahmed b. Hanbel, 5/411.

<sup>7</sup> Aclûni, *Keşfu'l- Hâfa*, s. 2847.

<sup>8</sup> Buhari, *Enbiya* 54; Müslim, *Hudud* 2; Tirmizi, *Hudud*, 1454.

<sup>9</sup> Hutbenin metni için Bkz.; İbn Mâce, *Menasık*, 84.



Devlet başkanı ve idareci idi. Zengin ile fakir, idareci ile idare edilenler arasında eşitlik ve adaleti sağlamak için büyük gayret göstermiştir.

Hiz. Ömer (r.a.) valisi Ebu Musa el-Eş'âriye gönderdiği mektubunun bir bölümünde şöyle demiştir:

*“Yargılama işi çok önemli bir görev ve uyulması gereken bir sünnettir. Sana bir iş gelince, iyi anla ve dinle. Çünkü tatbiki mümkün olmayan bir mevzuda konuşmanın faydası yoktur. İnsanlar arasında davranış, muamele ve hükümlerinde eşit hareket et; ta ki güçlü ve itibarlı kimseler, iltifatını istismar etmesin; zayıf kimseler de adaletinden ümitsizliğe düşmesin.”*<sup>1</sup>

Nitekim günümüzde de eşitlik, adalet ve hakkaniyete dayalı muamele ve yargılanma isteği evrensel insan hakları arasında yer almıştır.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> İbnü'l-Kayyim el-Cevziyye, *İ'lâmü'l-Muvakkîn an Rabbi'l-Âlemin*, Beyrut 1977, c. III, s. 114.

<sup>2</sup> Bkz. Aslan, Nasi, *İslam Hukukunda Yargılama Etiği ve İlkeleri*, İlahiyat Yay. , Ankara 2005, s. 143.

## İKİNCİ BÖLÜM

### İŞ HUKUKUNUN DOĞUŞU VE GELİŞİMİ

#### 2.1. İş Hukukunun Doğuşu

##### 2.1.1. Batı'da

Batıda sanayi devrimi öncesi çalışma ilişkilerinin büyük ölçüde aile ekonomisine dayandığı görülür. Üretim aile üyeleri ve köleler tarafından yürütülürdü. Yaklaşık 10. yüzyıla kadar süren bu dönemden sonra feodal beylerin güçlenmesi ile ortaya çıkan feodal düzen ise beraberinde küçük şehirlerin ve dolayısıyla pazarların oluştuğu bir yapılanma görünümündedir. Şehirleşme ve pazarların kurulması ile birlikte üretimin şekli ve türü değişmeye başlamıştır. Tarımsal alanda pazara yönelik ve daha fazla üretim amaçlanırken, artan ihtiyaçlar el sanatlarına ilişkin faaliyetleri de ortaya çıkarmıştır.<sup>1</sup>

Bu dönemde çalışma hayatına yönelik iktisadi gelişmeleri Roma ve Germen hukukunda görmekteyiz. Özellikle toplumsal sınıf farklılığının görüldüğü Roma devletinde işçi hukukunun geliştiğini söyleyebiliriz.

Roma'da iktisadi hayat köle çalıştırılmasına dayanıyordu. Hiçbir maddi ve sosyal hakka sahip olmayan köleler bir meta gibi alınır, satılır ve hediye edilirdi. Fakat zamanla toplumun ihtiyaçlarını karşılamak için hür insanlar da ücret karşılığında emeğini ortaya koymaya başlamış, bu da hizmetin kiralanmasını amaçlayan akit nevilerini ortaya çıkarmıştır.

Roma hukuku, işçi-işveren münasebetlerini “locatio conductio” denilen ve İslam Fıkhı'ndaki “icâre” akdine benzer bir mahiyet arz eden akit türü içinde ele almıştır.<sup>2</sup> Rızai ve aynı zamanda tam iki taraflı bir hüsnü niyet akdi olan locatio conductio doktrinde üç ayrı akde bölünür. Bunlardan “locatio conductio rei” günümüzdeki anlamıyla kira akdini ifade eder. “ locatio conductio operarum” ile bir kimse muayyen bir ücret mukabilinde bir eseri (opus) meydana getirme borcu altına girer. Akitten gaye, bir işin yapılmasından ziyade muayyen bir neticenin meydana getirilmesidir. Bu akit ise günümüzdeki istisna akdini karşılamaktadır. Locatio conductio'nun bu son iki türü işçi-işveren münasebetinin roma hukukundaki yasal

<sup>1</sup> Alper, Yusuf, *Türkiye'de Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar*, Alfa Yay. İstanbul 1999, s. 2.

<sup>2</sup> Mukayeseli analiz için bkz. Prof. Hamidullah, Muhammed, *İslam Fıkhı ve Roma Hukuku* ( trc. Kemal Kuşçu), Yağmur Yay. İstanbul 1964.

formunu oluşturmaktadır. İkinci tür akitle süre üzerine kurulan iş akdi, üçüncü türde ise bir işin ifası üzerine kurulan iş akdi ve istisna akdi söz konusu olmaktadır.<sup>1</sup>

Orta çağ sonlarında ve yeniçağda Roma hukuku değişerek gelişmiş, bunun sonucu olarak da Avrupa'da “müşterek hukuk” doğmuştur. Germen hukukunda ise hizmet akdi kavramı; Franklar döneminden beri yaygınlaşan “sadakatle hizmet etme akdinin (treudienst vertrag) etkisi altında gelişmiştir. “sadakatle hizmet etme akdi” karşılıklı borç doğuran bir akittir. Hizmetkârın efendisine mutlak itaat etmesine mukabil, efendi de hizmetkârın hayatını silahla korumak, refahını temin etmek, iyiliği için çalışmak, ona ihtimam göstermek zorundadır.<sup>2</sup>

Modern iş hukuku, şahıs hukuku karakteri ağır basan bu akitten bazı alanlarda yararlanmıştı. Mesela el sanatlarının yaygın olduğu dönemlerde bu akde bağlı işçiler, hafta tatili, ara dinlenmeleri, işe başlama-bitirme saatleri vb. konularda mücadele etmişlerdir. Bu mücadele ustaların sahip oldukları haklara sahip olmak isteyen çıraklar tarafından yürütülmüştür. İncelendiğinde varılan sonuç şu ki; “sadakatle hizmet etme akdi” sözleşmesi yapan tarafların ömür boyu bir süre için yapmaları ve hayatlarının bütün cepheleri için akdetmeleri modern iş hukukunun kabullenmediği yönüdür.<sup>3</sup>

Batıda 18. yüzyılın ikinci yarısından başlayarak günümüze kadar hızla gelişen sanayileşme hareketi; bir özel hukuk dalı olan hizmet akdinin, amme hukukunu da içine alarak gelişmesini sağlamıştır.

İlerleyen tekniğe bağlı olarak, kapitalizmin gelişmesi 18. yüzyılın sonlarında başta İngiltere olmak üzere ekonomik yönden ileri olan batı Avrupa ülkelerinde sanayileşmenin de gelişmesine yol açmıştır. Makine gücü ve fabrika işletmesi çalışma hayatında etkilerini göstermeye başlamış ve bir yandan ileri ölçüdeki iş bölümü, öte yandan seri üretim işçilerin çoğalmasına neden olmuştur. O zamana kadar bağımsız olarak çalışmakta olan esnaf ve sanatkârların çoğu, başka bir kimsenin hizmetinde işçi olarak çalışmaya başlayarak bağımsızlıklarını yitirmişlerdir. Böylece ilk ve orta çağdaki kölelere göre kişisel özgürlüğü olan fakat geçimini sağlayabilmek için bütün ömrünü başkasının hizmetinde geçirmek zorunda kalan kişilerden oluşan işçi sınıfı doğmuştur.<sup>4</sup>

1789 Fransız devriminin getirdiği liberal düşünce işçiler ile sermaye sahibi işverenler arasında serbest pazarlığı öngörmüş, bu da çoğu zaman emeğinden başka geçim kaynağı olmayan işçiler aleyhine önemli haksızlıkların doğmasına sebep

<sup>1</sup> Bardakoğlu, Ali, *İslam Hukukunda İşçi ve İşveren Münasebetleri*, s.9.

<sup>2</sup> Feyzioğlu, F. Necmeddin, *Borçlar Hukuku*, İstanbul 1967, I/5.

<sup>3</sup> Turan, Kamil, *İş Hukukunun Genel Esasları*, Ankara 1990, s. 94-95.

<sup>4</sup> Çelik, *İş Hukuku*, s. 4.

olmuştur. Bu durum ücretlerin düşmesine yol açarak, ailenin diğer bireyleri olan kadın ve çocukların da çalışma yaşamına katılımını zorunlu kılmıştır. Bu gelişmeler, aile kurumu ile birlikte toplum yapısının da bozulması ve işgücünün önemli ölçüde sömürülmesi gibi olumsuz sonuçlar doğurmuştur.

Devlet, bu aşamada bir takım sosyo-politik önlemler ile çalışma yaşamını disiplin altına almayı ve dolayısıyla sarsılmaya başlayan toplumsal yapıyı düzeltmeyi ciddi bir zorunluluk olarak görmüş, çalışma hayatına müdahale etmiştir.

Bu sayede günümüzde sendika olarak nitelendirdiğimiz işçi birlikleri kurulmuş, uzun çaba ve çalışmalardan sonra işverenlerle toplu sözleşmeler imzalanmaya başlanmış, daha sonra ise günümüzdeki gibi işçilerin korunması devlet müdahalesinden çok bu sözleşmelerle gerçekleştirilmiştir.

### 2.1.2. Yakın ve Ortadoğu'da

İslam dininin yayıldığı, parlak bir medeniyetin beşiği olan bu coğrafyada; iktisadi hayat gelişmiş, pozitif hukuk alanında büyük gelişmeler kaydedilmiştir.

Milattan üç bin yıl kadar önce Basra Körfezi civarında yaşamış olan Sümerler (M.Ö. 3500-1650), sosyal hayatın çeşitli alanlarında kanunlar yapmışlardır. Sümerlerin özellikle akit müessesesine önem vermeleri ve arazi akdi ile ilgili hususları en ince taferruatına ininceye kadar kanunlaştırmış olmaları dikkat çeker. Kira akdi anlayışını toprak kirasının sınırlarını aşan bir görüşle ele alan Sümerler, insanların ve hayvanların da kira akdine mevzu teşkil edebileceklerini kabul etmişler, insan ve hayvan kiralayanlara mükellefiyet yükleyerek ihtimamsızlık veya fena muameleden doğan zararın tazmin ettirileceğini hükme bağlamışlardır.<sup>1</sup>

Mezopotamya'da Babil şehri civarında kurulan Babiller (M.Ö. 2225-1806) ise, ilahi bir menşe gösteren Hammurabi kanunlarıyla bilinir. Hammurabi kanunlarında aile hukuku, miras hukuku, kamu hukuku, mülkiyet hukuku geliştirilmiş; borçlar hukukuna da genişçe yer verilmiş, hizmet akdiyle ilgili hükümler üzerinde çokça durulmuştur. Buna göre hizmet akdi özellikle ziraat işlerinde çalışanlarla onları çalıştıran işveren arasında yapılır, işçinin yaşı ve iş mevsimi gözetilerek ücreti tespit edilirdi. Ayrıca Hammurabi kanunlarına işçiyi koruyucu bir takım hükümler de konmuş ve ücretin zeytinyağı veya buğday türünden aynı olarak ödenmesi hükme bağlanmıştır. İşçi taahhüt ettiği işi yapmadıkça ücreti hak etmemiş sayılmaktaydı ve ayrıca taraflar ödeme

<sup>1</sup> Okandan, Recai, *Umumi Hukuk Tarihi Dersleri*, İstanbul Üniv. Yay. , İstanbul 1952, s. 105–106.

zamanını belirleme yetkisine de sahiplerdi. Ücret peşin ödenebileceği gibi ücrete mahsuben avans vermek şeklinde de ödenebilmekteydi.<sup>1</sup>

M.Ö Mezopotamya’da yaşayan bir diğer medeniyet, Orta Asya’dan gelip bugünkü Musul civarına yerleşen Asurlular (M.Ö. 1800-609)’ın kanunlarında insanlar hür ve köle olarak iki ayrı kategoride ele alınmış ve köleler eşya hukukuna tabi tutulmuşlardır. Bu kanunlarda Bey, karz, kefalet gibi akitlerin yanında hizmet akdine de yer verilmiştir. Ancak bunlar ceza hukukunun hükümleri içerisine serpiştirildiğinden tatmin edici bir malumat vermekten uzaktır.<sup>2</sup> Yine Asur hukuku, “cezaların şahsiliği” ilkesini kural olarak kabul etmiştir. Ancak istisnai mahiyette olmak üzere çocuğun işlediği suçtan ebeveynleri ve kadının işlediği suçlardan da kocanın sorumluluğunu öngörmüştür.<sup>3</sup>

Aynı coğrafyada yaşayan İbrani (M.Ö.1025- 539) hukuku, Tevrat’ın öğretilerinden oluşuyordu. Bununla birlikte Yahudi din ve hukuk bilginleri Talmud adıyla iki hukuk külliyyatı daha meydana getirmiştir. Tevrat’ta söz konusu edilen akitler; vedia, ariyat, rehin malların icara verilmesi ve hizmet akitleridir.<sup>4</sup> Tevrat, işçinin istihdamı ve işverenin mükellefiyetlerine ait hükümleri ihtiva eder. Bu mükellefiyetlerin başlıcaları işverenlerin işçilere zulmetmemeleri, her gün ücretlerini muntazam ödemeleri gibi insani kurallardır.<sup>5</sup>

Sasaniler’in hukuk sistemi Zerdüşt dini esaslarına dayanırdı. Eski İran hukuku hakkındaki bilgiler, Zend Avesta’dan ve bununla ilgili kutsal metinlerden elde edilmektedir. Anlaşıldığına göre halk; Kâhinler, Zadegân, Çiftçiler ve Sanatkârlar olmak üzere dört sınıfa ayrılıyorlardı. Bunlardan çiftçiler köle durumunda idiler. Esirler, borcunu veya vergisini ödemeyen fakirler de köle olurlardı.<sup>6</sup> Toplumdaki sınıf farklılığı çalışma hayatında adaletsizliğe ve iş hukuku kurallarının gelişmemesine sebebiyet vermiştir.

İslamiyet’in doğuşundan sonra bu coğrafyada bulunan devletlerde, kendine has tatbiki ve nazari ilke ve esasları bulunan İslam hukuku uygulanmıştır. Hicri ikinci asırdan itibaren İslam hukukunun tedvin edilmesi ve İslam hukuk ekollerinin teşekkülüyle borç münasebetleri belirli bir hukuki düzenlemeye tabi tutulmuş bu arada

<sup>1</sup> Okandan, Recai, *a.g.e.* , s. 114.

<sup>2</sup> Turan, Kamil, *İş Hukukunun Genel Esasları*, s. 84.

<sup>3</sup> Akdemir, Süleyman, *Ceza Hukukunda Mağdurun Korunması*, Akev Yay. , İzmir 1988, s. 39.

<sup>4</sup> Şener, Abdulkadir, *İslam Hukuk Dersleri(1)*, Dokuz Eylül Üniv. Yay. , İzmir 1987, s. 10.

<sup>5</sup> Turan, *a.g.e.* , s.87.

<sup>6</sup> Şener, *a.g.e.* , s. 9.

işçi işveren münasebetleri de “ İcâre akdi” adı altında bir hukuki form içinde ele alınarak özel bir borç münasebeti haline getirilmiştir.

İslam fıkhdaki görüşlerin tatbikata yansımaları çoğu defa fetvalar aracılığıyla gerçekleşmiş, bırakılan boşluklar örf ve adetle doldurulmuştur. Ancak yirminci yüzyıldaki gelişmeler batı toplumunu olduğu kadar İslam Ülkelerini de hızlı bir kanunlaştırma zaruretiyle karşı karşıya bırakmıştır. Borçlar hukukunun diğer sahalarında olduğu gibi işçi işveren münasebetlerinde de eskiden beri devam eden gelen tatbikatın ne ölçüde değişebilirliği bilinemediğinden veya anlatılamadığından, çağdaş Batı Hukuku paralelinde bir kanunlaştırmaya gidilmiştir.<sup>1</sup>

Suudi Arabistan, İran, Pakistan vb. ülkelerde iş akdi hususunda belirli bir şekil şartı bulunmamaktadır. İş akdinin mevcudiyeti, geçerliliği ve sıhhatinin şartları hususunda diğer İslam Ülkelerinde olduğu gibi ülkemizde de mevcut uygulamaların, İslam Fıkhı'nın esaslarıyla bir uyum arz ettiğini söylemek mümkündür.<sup>2</sup>

### 2.1.3. Türkiye’de

#### 2.1.3.1. Türklerin İslamiyet’i Kabulünden Önceki Dönem

Orta Asya’da kurulan ilk Türk devletlerine ait bilgileri Çin kaynaklarından elde etmekteyiz. Türklerin adetlerinden bahseden bu belgelerin hukuksal önemi vardır. Yine Orhun abideleri, Yenisey kitabeleri, Divan-ı Hikmet, Kutadgu Bilig vb. kaynaklar tarihimize ışık tutar.

Eski Türk hukukunda akit ve muamele kavramlarını ifade eden birçok kelime vardır. Mesela; “Bickas = Akit, Mukavele” , “ Tabı = Rıza, Muvafakat” , “Tablamak = Birinin rızasını almak.” , “Asıg = Kar, kazanç” , “ Ed = Mülk, servet” , “Yanut = İvaz, bedel” gibi hizmet akdini ilgilendiren hukuki kavramlara eski metinlerde sıkça rastlamaktayız.<sup>3</sup>

Kaynaklar eski Türk toplumunda imtiyazlı sınıf olmadığını göstermektedir. Kaynaklarda rastlanan “Kul: Erkek köle” ve “Kûmg: Kadın köle” tabirlerini birçok yazar “Esir” kelimesinin karşılığı olarak kullanıldığını söylerler. Göktürkler ve Uygurlarda akitler titizlikle yapılmıştır. Bunlardan günümüze kadar gelen akitlerle ilgili

<sup>1</sup> Bardakoğlu, *İslam Hukukunda İşçi ve İşveren Münasebetleri*, s.12.

<sup>2</sup> Kışla, İsrâfil, *İslam Ülkelerinde İşçi ve İşveren Münasebetleri (Mukayeseli Hukuk ve Uygulama Açısından İşçi-İşveren Münasebetleri)*, İlmî Yay. , İstanbul 1990, s. 247.

<sup>3</sup> Turan, *a.g.e.*, s. 107.

belgelerde akdin tarafları, tarihi, konusu, karşılıklı borçları; varsa şartları ve şahitleri, isimleri titizlikle kaydedilmiştir.<sup>1</sup>

Uygurların kamu hukuku hakkında Kutadgu Bilig bize fikirler vermektedir. Yusuf Has Hacıp'in yazdığı Kutadgu Bilig 73 fasıl ve 6500 beyitten oluşur. Yazar eserinde iyi bir devlet yönetiminin nasıl olması, siyasal egemenliğin nasıl kullanılması ve toplumu oluşturan farklı sınıflara nasıl muamele edilmesi gerektiğini anlatmaya çalışmıştır. Bu özelliğiyle yapıt, bize idealleştirilmiş bir Türk toplumunun nasıl olması gerektiğini göstermesi bakımından önemlidir. Yapıttan anlaşıldığına göre halk iktisadi çabalarına göre altı sınıfa ayrılmıştır: 1) Taragçılar (tarımla uğraşanlar), 2) Satıgçılar (tüccarlar), 3) İğdişçiler (çobanlar), 4) Uzlar (küçük sanat ehli), 5) Kara budun (belli bir işi olmayan şehir halkı), 6) Çıvaglar (yoksullar).<sup>2</sup>

Yine Kutadgu Bilig'de ücret-emek, işçi-işveren konularına yer verilmiştir. Adil davranmaya dikkat çekilerek; “ Ben işleri doğrulukla hallederim. İnsanları kul veya bey olarak ayırmam.” denilmiş, işverenlerin işçilerin hakkına riayetleri izah edilirken de “işçiye hizmetine göre ihsanda bulun, çıplak olanı giydir, aç olanı doyur.” denilerek verilen hizmetin karşılığının fazlasıyla ödenmesine işaret edilmiştir.<sup>3</sup>

Sonuç olarak İslamiyet'ten önceki Türk hukuku üzerine söyleyeceklerimiz; işçi hukukunun göçebe kültürüne dayandığı, İş hukukunun gelişmesiyle birlikte özellikle Uygurların yerleşik hayata geçmesinden sonra kamu, örgüt ve düzenini geliştirdiklerini görmekteyiz.

### **2.1.3.2. Türklerin İslamiyet'i kabulünden Sonraki Dönem**

#### **2.1.3.2.1. Osmanlı Dönemi**

İslamiyet, yalnız bir din değil aynı zamanda devletin işleyişi ve Müslümanların yaşayışını tanzim eden kaideleri de içeren bir sistemdir.<sup>4</sup> Bu kaidelerin tanzim edildiği İslam Hukuku, Türk hukuk tarihinin konuları içinde en önemli ve en geniş yeri işgal etmektedir. Türklerin Müslüman olmalarından sonra kurmuş oldukları bütün devletlerde, hukuk sistemi olarak İslam Hukuku benimsenmiştir. İslam Hukuku kuruluş

<sup>1</sup> Arsal, Sadri Maksûdi, *Umumi Hukuk Tarihi*, İ.Ü. Yay. , İstanbul 1948, s. 79.

<sup>2</sup> Üçok, Coşkun, *Türk Hukuk Tarihi*, Ankara Ü. Yay. , Ankara 1981, s. 27-29.

<sup>3</sup> Has Hacıp, Yusuf, *Kutadgu Bilig*, ( trc. Reşit Rahmeti Arat ), Ankara 1959 s. 809.

<sup>4</sup> Umur, Ziya, *Türk Hukuku Dersleri (1)*, İ.Ü. Yay. ,İstanbul 1987, s.145.

tarihinden sona erdiği tarihe kadar, asırlarca Osmanlı İmparatorluğunun hukuk sistemini teşkil etmiştir.<sup>1</sup>

Osmanlı'da Tanzimat öncesi çalışma hayatının düzenlenmesine örf ve adetler kaynaklık etmiştir. Orta Çağ Avrupa Ülkelerinde görülen korporasyonlara benzeyen meslek (esnaf) kuruluşlarına, bu dönemde Osmanlı'da da rastlamaktayız. İslam dininin çalışma hayatını etkilemesiyle “zaviye” denilen esnaf birlikleri doğmuştur. Mesleğe veya sanata girme ve ilerlemede gerekli koşullar “Fütüvvetname” denilen eserlerde yazılı olarak toplanmıştır. Buna göre her meslek veya sanat kolunda; bir hiyerarşi içindeki ilerleme çıraklık, kalfalık ve ustalık olarak dini merasimlerle geçilen üç aşama içinde gerçekleşmekteydi.<sup>2</sup> Dini-mesleki teşekkül olan zaviyelerin yerini XI. ve XII. yüzyılda dini olmaktan çok mesleki bir kuruluş olan “Loncalar” almıştır.

Osmanlı padişahları kanun koyma yetkisine haizdi. Ancak bunlar bazı şartlara bağlanmıştır. Bu şartlardan birincisi, çıkarılacak olan kanunla ilgili konuda nâss bulunmayacak. İkincisi, kanun İslam Hukuk kurallarıyla çatışmayacak. Üçüncüsü, kanun adilane olacak. Dördüncüsü, hukuk ve idare alanında otoritelere danışılacak. Beşincisi, kamu yararına olacak. Altıncısı, kanun için büyük bir zaruret kaçınılmaz olacaktır.<sup>3</sup>

Osmanlı'da Tanzimat fermanının ilanından önce Batı'da sanayi ihtilali gerçekleşmiş, yapılan ticari anlaşmalar sonucu bu ülkelerin sanayi ürünleri gümrüksüz olarak iç piyasaya girmiş ve milli sanayi çökmüştür. XIII. yüzyıldan beri Türk çalışma hayatını organize eden meslek erbabı dağılmış, işçi ve işverenler her çeşit teşkilatlanmadan mahrum kalmıştır.<sup>4</sup> Yine iş mevzuatı sendikal teşkilatlanmanın da gerisinde kalmış, bu durum Batı Hukuku'ndan esinlenen kanunlaştırma çalışmalarını hızlandırmıştır.

Tanzimat döneminde iş hukukuna yönelik ilk nizamname, 1863 yılında çıkarılan “Mevadd-ı Medeniyyeye Dair Nizamname”dir. Bu nizamname; madenlerin işletilmesinde kullanılan giderlerin ve istihdam edilen insan gücünün kullanılmasında ve idaresinde maden mühendislerine bir takım yükümlülükler getirmektedir. Madenlerde çalışmak isteyenlerin kendi rızalarıyla ve adil bir ücretle istihdam edilmeleri, özellikle bu işçilere hiçbir suretle zarar ve hasar verilmemesi, dikkat ve ihtimamla muamele

<sup>1</sup> Akgündüz, Ahmet, *Mukayeseli İslam ve Osmanlı Hukuku Külliyyatı*, Dicle Üniv. Yay. , Diyarbakır 1986 s.85.

<sup>2</sup> Çelik, *İş hukuku*, s.7.

<sup>3</sup> Öztürk, Osman, *Osmanlı Hukuk Tarihinde Mecelle*, İstanbul 1973, s. 133.

<sup>4</sup> a.g.e. , s. 142.



edilmesi konusunda hükümler mevcuttur.<sup>1</sup> Ayrıca nizamnamede, iş kazalarına maruz kalan işçilere yönelik düzenlemeler vardır. Yine bu nizamnamede işverenin kusuruna bağlı olarak tazminat ödenmesi esası getirilmiştir.

İşçi hukukunu korumaya yönelik ikinci nizamname, 1865 yılında çıkarılan Dilaver Paşa Nizamnamesi'dir. Ereğli kömür havzasında çalışan işçilerin sosyal ve ekonomik durumlarını düzeltmek, kömür üretimini arttırmak gayesiyle çıkarılmış olup yüz maddeden ibarettir. Nizamname ile işverenlerin işçilere elverişli yatacak yer sağlama mükellefiyeti getirilmiş, çalışma süresi (on saat), dinlenme ve tatil zamanları tespit edilmiş, işçinin ücret alacağına öncelik tanınmıştır. Ayrıca nöbetleşe çalışma esası getirilmiş, işletmenin faaliyetine son vermesi halinde toplu işten çıkarmayı işsizliği önleme gayesiyle önceden ihbar mükellefiyeti konmuştur.<sup>2</sup>

Bir diğer önemli nizamname, 1869 yılında çıkarılan Meadin nizamnamesi'dir. Daha çok iş güvenliği ile ilgili kurallara yer verir. Dilaver Paşa Nizamnamesinin bu konudaki boşluğunu doldurmakla birlikte "akit serbestîsi" üzerinde ısrarla durmuştur. Ayrıca 1863 tarihli Mevadd-ı Medeniyyeye dair nizamnamenin 25. maddesinde getirilmek istenen serbest iradeye uygun olarak işçilerin çalıştırılması, işverenin işçiye dikkat ve ihtimamı, işçiye "layık bir ücret" ödenmesi gibi ana çalışma kuralları, üzerinde ısrarla durmuştur.<sup>3</sup> Ayrıca iş kazalarını önleme tedbirlerinin alınması, kazanın vukuu halinde gerekli tıbbi tedavinin yapılması belirtilmiş, iş kazasına uğrayan işçiler ve bunların ölümü halinde ailelerine tazminat isteme hakkı getirilmiştir.

Ayrıca 1877 tarihli İstanbul Belediye Kanunu'nun 3. maddesi, 1880 tarihli 'Ziraat ve Sanayi odaları Teşkili Hakkında Kanun'un 2. maddesi, 1909 tarihli 'Tersane-i Amireye Ait İşçi vb. Tekaüdiyeleri Hakkında Nizamname', yine aynı tarihli 'Tatil-i Eşgal Kanunu', 'İstanbul Hamallarına Mahsus Talimatname', 1910 tarihli 'Hicaz Demiryolu Memur ve Müstahdemleri Hakkında Nizamname' gibi bir takım kanun ve nizamnameler işçi sağlığı ve iş güvenliği, sendikalaşma ve grev hakkı, işçi ücretleri, işçi temsilcisi seçimi, işçi emekliliği gibi konularda çağdaş gelişmelere uygun bir takım yenilikler getirilmiştir.<sup>4</sup>

Şer'i ve Teamülû hukuktan pozitif hukuka geçiş devresi olan Tanzimat döneminde Batı Hukuku'ndan kaynaklanan kanunlaştırmalara karşılık, İslam Hukukunu esas alan önemli çalışmalar da olmuştur. Bunların başında şüphesiz Mecelle-i Ahkâm-ı

<sup>1</sup> Turan, *İş Hukuku*, s. 143.

<sup>2</sup> Bardakoğlu, *İslam Hukukunda İşçi İşveren Münasebetleri*, s.10.

<sup>3</sup> Gülmez, Mesut, *Türkiye'de Çalışma İlişkileri*, Ankara 1983, s.278-279.

<sup>4</sup> Bardakoğlu, *İslam Hukukunda İşçi İşveren Münasebetleri*, s. 14.

Adliye gelir. İş hukukuyla ilgili kanunlar mecellenin ikinci kitabı olan “ Kitabu’l-icâre” bölümünde bir mukaddime ile sekiz babda, toplam olarak 208 madde içerisinde hazırlanarak 6 zilkade 1286/7 Şubat 1870 tarihinde yürürlüğe konulmuştur.<sup>1</sup>

Böylece bir ictihad hukuku olarak doğan ve gelişen İslam Hukuku, tarihi süreci içinde Osmanlı uygulamasında kanun hukukuna doğru bir evrim geçirmiştir. Dağınık olan ictihadlar Mecelle’de toplanarak, kitaplaştırılmıştır.<sup>2</sup>

### 2.1.3.2.2. Cumhuriyet Dönemi

Cumhuriyetin ilanından önceki Büyük Millet Meclisi Hükümeti zamanında çalışma hayatı ile ilgili kanunların çıkarılmasında izlenecek yol kesin bir biçimde belirlenmiş değildi. Hatta bütün çalışma hayatını kapsayacak genel bir iş kanunu çıkarılması görüşüne karşı, bunun sakıncalı olacağı; geri kalmış iş alanlarının gelişmesini önleyeceği görüşü savunularak, her iş alanı ve bölgesi için ayrı kanunların hazırlanması gerektiği öne sürülüyordu.

Ülkenin içinde bulunduğu bütün zor şartlara rağmen yine de bu dönemde işçiyi koruyucu hükümlerin yer aldığı 1921 tarihli; “Ereğli Havza-ı Fehmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Dair Kanun” ile “Ereğli Kömür Ocaklarındaki Amelenin hukukuna Dair Kanun” mecliste kabul edilmiştir. Çıkarılan bu kanunlar, çalışma hürriyeti, günlük mesai, asgari ücret, sosyal güvenlik, iş teftişi ve cezai müeyyideler konusunda önemli hükümler ihtiva eder. Zorunlu çalışma ve angarya yasaklanmış, günlük çalışma süresi sekiz saat olarak belirlenmiştir. Madende işçilerin tedavisi için eczane ve doktor bulundurulması da zorunlu hale getirilmiştir.<sup>3</sup>

Cumhuriyet’in ilanından önce işçi hukukunu korumaya yönelik yapılan teşebbüslerin sonuncusu “ Türkiye İktisat Kongresi (Şubat 1923)”dir. İzmir’de yapılan kongrede işçi-işveren kesimi bir araya gelmiş, iş hukukuna yönelik problemlerin çözümü için çeşitli kararlar almışlardır. Kongrede alınan kararlar doğrultusunda; amele denilen emekçilere bundan böyle işçi denilecek, sendikalaşma hakkı tanzim edilecek, çalışma süresi günlük sekiz saat olacak, mesai saati dört saati geçmeyecek, işçi gündelik ve aylıkları nakit olarak ve düzenli bir biçimde ödenecek, işçilere haftada bir gün dinlenme hakkı verilecek ve bu hafta tatili Cuma günü olarak tespit edilecektir.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Bardakoğlu, *a.g.e.* , s. 13.

<sup>2</sup> Aydın, M. Akif, *Türk Hukuk Tarihi Araştırmaları Dergisi*, Sayı 1 (İslam Hukukunun Osmanlı Devleti’nde Kanun Hukukuna Doğru Geçirdiği Evrim), İstanbul 2006.

<sup>3</sup> Turan, *İş Hukuku*, s. 143.

<sup>4</sup> Turan, *İş Hukuku*, s. 166.

Cumhuriyet'in ilanından sonra iş hukuku ile ilgili olarak 1924'te hafta tatili kanunu, 1926'da borçlar kanunu çıkarıldı. Dernek kurma, siyasi veya mesleki olarak teşkilatlanma imkânı, 1925'teki Takrir-i Sükûn Kanunu nedeniyle yoktu. Zamanla genel bir iş kanunu çıkarılmasına gerek duyuldu. 1932'de hazırlanan bir tasarı kanunlaşmadı. 1934'deki yeni tasarı ise 3008 sayılı iş kanunu olarak 1937'de yürürlüğe girmiştir. Bu kanunla her şeyden önce toplum yararına uygun çalışma şartlarının düzenlenmesi amaçlanmıştır. Devlet, bir sınıf kavgasının çıkmaması için uyuşmazlıkların çözümlenmesine müdahale etmeyi milli menfaatlere uygun görmüştür. Grev ve lokavt yasaklanmıştır.

İkinci Dünya Savaşı döneminde çıkarılan Milli Korunma Kanunu da, Bakanlar Kurulu'na geniş yetkiler vererek iş kanunundaki işçiyi koruyan hükümleri önemli ölçüde kısıtlamıştır.

İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra birleşmiş Milletler Örgütü'ne üyeliğimiz ve Milletler arası Çalışma Örgütü'ne katılmamız, demokratik esaslara uygun bazı kanunların çıkarılmasını sağlamıştır. Zamanla çalışma esasları Anayasa düzeyinde ele alınmış, 1961 anayasasının 42. maddesinden itibaren çalışma hayatının yeni esasları belirlenmiştir. Buna göre çalışma hakkı (m. 42), şartları (m. 43), dinlenme hakkı (m. 44), ücrette adalet sağlanması (m. 45), sendika kurma hakkı (m. 47) ve sosyal güvenlik (m. 48) vb. ilkeler benimsemiştir. Çeşitli aşamalardan sonra Anayasa'nın direktifleri doğrultusunda 1475 sayılı 1971 tarihli İş Kanunu yürürlüğe girmiştir.

1982 tarihinde kabul edilen Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 1961 Anayasası'nın uygulamasından doğan zorlukları göz önüne alarak iş ve çalışma hayatını yeniden düzenlemiştir. Bu anayasaya göre; hiç kimse zorla çalıştırılmaz, angarya yasaktır. Yabancı ülkelerde çalışmayla ilgili düzenlemelere de yer verilmiş, çalışma yasaklarına değinilerek anayasa ile uyum sağlanmıştır.<sup>1</sup>

Bu dönem Türk İş Hukukunun sistem, anlayış, şahsiyet bakımından gelişme çağı olmuştur. Yapılan mevzuat çalışmaları 1946-1960 yıllarındaki Türk çalışma hayatının tartışılan meseleleri ve ortaya çıkan noksanlıkları göz önünde tutularak yürütülmüş, mevzuat büyük çapta geliştirilmiş ve sistemleştirilmeye çalışılmıştır. Ne yazık ki bu dönemde de çalışma hayatının liberal düzeni ile iktisadi politikalar arasında tutarlı bir bağ oluşturulamamıştır. 1976 yılından itibaren iktisadi şartlar kötüleşmiş, işçi-işveren hakları da mevcut sosyal yapıyı tahrip eden bir hüviyet kazanmıştır. Nitekim verimlilik

---

<sup>1</sup> Akşit, *İş Hukuku*, s. 22-23.

düşmüş, atıl üretim kapasitesi ve işsizlik artmış, yükselen nominal ücretlere rağmen reel ücretler azalmaya başlamıştır. İşyerlerinde çalışma barışının ve istikrarın esasları olan toplu iş sözleşmeleri; huzursuzluk, istikrarsızlık ve anarşinin sebebi haline gelmiştir. Türk toplumunun 1980 yılı içinde düştüğü iktisadi ve sosyal çöküntü, siyasi otorite zaafı, çalışma hayatının bütün münasebetlerinde kendini göstermeye başlamıştır.<sup>1</sup>

Günümüzde iş hukuku alanında temel kanun olarak niteleyebileceğimiz 1475 sayılı İş Kanunu'nun yanı sıra 2821 sayılı "Sendikalar Kanunu", 2822 sayılı "Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu" ve 506 sayılı "Sosyal Sigortalar Kanunu" da işçi-işveren ilişkilerini düzenleyen, iş hukuku kapsamında yer alır.

## 2.2. İşçi Hukukuna Yönelik Oluşturulmuş Tarihi Müesseseler

### 2.2.1. Ahilik ve Lonca

Selçuklular ve Osmanlılar döneminde Anadolu'da kurulan üretici, esnaf ve çiftçinin yardımlaşma teşkilatıdır. İslam'ın ilk yıllarında ortaya çıkmış bulunan ve daha çok bir esnaf teşkilatı olan Ahilik (Fütüvvet), yiğitlik ve cömertlik üzerine kurulmuştur. Ahilik teşkilatı özellikle Anadolu'nun yurt edinilmesinden sonra, bilhassa halk ve esnaf arasında İslami prensip ve emirlerin uygulanmasında büyük rol oynamıştır.

Ahilerin Fütüvvet teşkilatına tam üye ve layık olabilmeleri için, ilim ve sanatla uğraşmış olan kimseler olması gerekir. Ahiliğin hedefi; zenginle fakir, üretici ile tüketici, emek ile sermaye, halk ile devlet arasında iyi ilişkiler kurarak sosyal adaleti gerçekleştirmektir.<sup>2</sup>

Ahi teşkilatının prensip ve özelliklerini en iyi yansıtan, onların "Fütüvvetname" adıyla yazdıkları belgelerdir. 13. yüzyılda yazıldığı bilinen bir fütüvvetnamede ahilik prensipleri ve ilkeleri şöyle ifade ediliyor: " Bir ahinin ancak on sekiz dirhem gümüşe eşit bir sermayesi olabilir. Ahi mutlaka helalinden kazanmalıdır. Bütün ahilerin bir sanatı olmalıdır. Ahiler yoksullara yardım etmelidir. Ahi en iyi şekilde cömert olmalıdır. Âlimleri sevmeli onlara saygı duymalıdır. Ahilerin iyi, anlayışlı, kimselerle sohbet etmesi lazımdır. Ahiler fakirleri sevmelidir. Hakkı kaybolanların haklarını aramak teşkilatın görevidir. Bu hak ya alınır yahut da helal edilir. Ahi alçak gönüllü olup, namazını asla kazaya bırakmamalıdır. Utanma duygusuna sahip ve nefesine hâkim

<sup>1</sup> Turan, *İş Hukuku*, s. 205.

<sup>2</sup> Saykut, Refik, *Orta Yaş Ahilik*, Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu Eğitim Yay. , Ankara 1971, s.137.

olmalı, beylerin ve zenginlerin kapısına gitmemelidir. Aksine sultanlar onun kapısına gelmelidir.”<sup>1</sup>

Küçük esnaf ve sanatkârların meslek dalları içinde teşkilatlanmaları, çırak-kalfa-usta kademelerine göre hiyerarşi içinde düzenlenmeleri çalışan sınıfı başıboşluktan kurtararak disipline etmiştir. Fırsatlarda eşitlik, iktisadi faaliyetlerde doğruluğu hâkim kılmıştır. Yeni usta olan kişi, işyeri kurmak için sermayeye ve hammaddeye ihtiyaç duyduğunda, ihtiyaçları Ahi kuruluşu tarafından eşitlik ilkesine sadık kalarak temin edilmiştir. Diğer yandan evsafsız ve hileli üretime de şiddetle ceza verilmiştir.<sup>2</sup>

Ahilik teşkilatının yerini, 11. ve 12. yüzyılda dini mahiyetinden çok mesleki bir kuruluş olan “loncalar” almaya başlamıştır. Ahilik kuruluşuna ait törenler, kurallar birçok özellikleriyle loncalarda da devam etmiştir. Ahilikten farklı olarak loncalar, ahiliğin kabul etmediği esnaf türlerini ve gayrimüslimleri de içlerine almışlardır.<sup>3</sup> Başında “Kethüda” denilen ve genellikle esnaf tarafından seçilen bir başkan bulunur, “yiğit başı” da teşkilatın esnafla olan münasebetlerini düzenlerdi.

Görünüşte iktisadi müesseseler olan loncalar, içyapı itibariyle cemiyette hâkim olan bazı ahlaki kaideleri de uygulamışlardır. Loncalarda bulunan iş ahlakının temelinde, otoriteye ve geleneklere bağlılık, el işçiliğine hürmet, Zanaatkârlık ve mesleğe saygı yatmaktaydı.

Lonca teşkilatı, Osmanlı Devleti’nin en ücra köşelerine kadar yayılmış, Avarız sandıkları sistemiyle üyelerini, her türlü kazaya ve ölüme karşı aileleriyle birlikte sigortalamıştı. Bu sandık günümüzdeki anlamda sosyal sigortalar kurumunun işlevini görmekteydi. Osmanlı devletinin sosyal yapısında büyük bir güç, düzen ve asayiş unsuru olmuştur. Kendi bünyesinde denetlendiği gibi devletin de kontrolü altında bulunuyordu. 17. yüzyılda İstanbul’da 1109 loncaya bağlı, 126.000 üye tespit edilmiştir. Ancak Osmanlı devleti’nin son zamanlarında saniyeleşme hareketi ve Avrupa mallarının ülkeye gümrüksüz olarak girmesi neticesinde el sanatları giderek önemini kaybetmiştir. İşlevini yitiren Loncalar, İttihat ve Terakki Fırkasınca 1913’te kaldırılmıştır.

Sonuç olarak; bu müessese insanı sadece iktisadi bir varlık olarak görmemiştir. İnsanlar arasında dil, renk, ırk ve düşünce sebebiyle ayırım yapmamış, bilakis İslam’dan aldığı anlayışla insanın üstünlüğünü, emeği ile tanımlamıştır. Çalışmanın bir ibadet

<sup>1</sup> Ağırakça, Ahmet, <http://www.Kuranikerim.com/islam-ansiklopedisi/A/ahi-ahilik.htm>.

<sup>2</sup> Turan, *İş Hukuku*, s. 137.

<sup>3</sup> *Britanica Temel Eğitim ve Kültür Ansiklopedisi*, Ana Yay. , İstanbul 2002, c. VI, s. 264.

olduğu fikrinden hareketle; ‘‘Hiç kimse elinin emeğinden daha hayırlı bir lokma yememiştir.’’<sup>1</sup> hadisini ilke olarak benimsemişlerdir.

### 2.2.2. Hisbe Teşkilatı

Hz. Peygamber devrinden itibaren varlığı bilinen hisbe teşkilatı; iyiliği emr, kötülüğü nehyetmek için kurulmuş bir teşkilattır. Kelime olarak ‘‘saymak, hesap sahibi olmak, değer, ecîr, sevap, hüsn-i tedbir’’ anlamına gelen hisbe teşkilatı; ‘‘Marufu (iyiliği) emr, Münkeri (kötülüğü) yasaklamak’’ şeklinde tarif edilmiştir.<sup>2</sup>

İkinci halife Hz. Ömer (r.a) zamanında tam teşkilatlı bir müessese haline gelmiştir. Günümüzde görev ve yetkileri tek müessesede toplanmayacak kadar çok olan hisbe teşkilatının dayandığı esaslardan bir bölümü İslam Hukukuna, bir bölümü de İslam Devlet Başkanının takdir alanına girer. Bu bakımdan müessesenin başında bulunan muhtesip; cemiyet huzurunun sağlanması, çalışma hayatının düzenlenmesinde, önemli derecede rol alan bir görevlidir. Bunun için muhtesip, Müslümanların yaşadığı bölgelerde çarşıların düzenini sağlar, ölçü ve tartı aletlerini kontrol eder, meydana gelen anlaşmazlıklara anında müdahale ederlerdi.

Osmanlı dönemi şehir hayatında hisbe teşkilatı vazgeçilmez bir unsur olarak görülmektedir. Zira toplum hayatında özellikle şehir yaşayışını sağlam temellere oturtmak ve kurulu sosyal düzeni korumak oldukça zordu. Bunun yanında zaruri günlük ihtiyaç maddelerinin halkın eline uygun ve ucuz bir şekilde geçmesini sağlamak için esnaf ve diğer ticaret erbabının kontrol altında tutulması gerekiyordu.<sup>3</sup>

Devlet teşkilatında köklü değişiklikler yapan II. Mahmut (1808–1826) döneminde, ‘‘ihtisab Nezareti’’ ismini almış, sadrazamlığa bağlanan hisbe teşkilatı 1854 yılında kapatılmıştır.

### 2.2.3. Korporasyonlar ve Arkadaşlık Grupları

Batı dünyasında da Doğu’da olduğu gibi esnaf ve sanatkârların meydana getirdikleri teşkilatlar mevcuttur. Bunlar 18. yüzyılda korporasyonlar olarak isimlendirilmeye başlanmıştır. Korporasyonlar; krallarla, derebeyleri arasında üçüncü bir siyasi kuvveti temsil etmişlerdir. Ancak asıl amaçları ekonomide üretimi

<sup>1</sup> Buhari, *Büyû*, 15.

<sup>2</sup> Daha geniş bilgi için bkz. Kavakçı, Yusuf Ziya, *Hisbe Teşkilatı*, Ankara 1975, s.11–13.

<sup>3</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. el-Şeyzeri, Abdurrahman b. Nasr b. Abdullah, *İslam Devletinde Hisbe Teşkilatı*, Marifet Yay. , trs.

düzenlemektir. Bu arada çalışma hayatı ile ilgili kurallar da koymuşlardır. Bunları şu şekilde özetleyebiliriz.<sup>1</sup>

Korporasyonlar çalışan kesimin tümünü kapsamına almaz. Serbest olarak çalışanların teşkilatın koyduğu kurallara uyma zorunluluğu yoktur. Yine Korporasyonlar işçi-işveren ilişkileri dışında mesleklerin üretim organizasyonu faaliyetlerini düzenlemiş ve usta-kalfa-çırak ilişkilerini bu temel amaçlara göre hiyerarşik olarak yürütmüş. Özellikle esnaf ve küçük sanatkârları kapsamına almıştır. Burada usta- kalfa- çırak ilişkileri önceden tespit edilen talimatlara göre yürütülür. Ustalar üretime emek ve sermayeleriyle katkıda bulduklarından yalnızca emekleriyle katkıda bulunan çırak ve kalfaları yöneten sorumlu kimsedir.

Arkadaşlık grupları ise on sekizinci yüzyılın ikinci yarısında, korporasyonların dağılmaya başlamasından sonra gündeme gelmiş ve çalışma hayatında iş hukuku ile ilgili çığır açmıştır. Mesela; birleşme ve direniş gibi toplu hareketlerle, ustalara ferdi sözleşme yapma haklarını kabul ettirmiş, ilerde çıkacak kitle hareketlerinin öncüleri olmuşlardır.

### **2.3. İktisadi Sistemlerde İş Hukuku**

Toplumları oluşturan bireylerin yaşamlarını sürdürebilmeleri, toplumda yaşayan diğer insanlarla işbirliği yapmalarına bağlıdır. Toplumların oluşturduğu iktisadi sistemler; üretme, tüketme, mübadele vb. unsurlardan meydana gelmektedir. Ekonomik sistemlerin adı ne olursa olsun iktisadi yapıyı oluşturan bu unsurlar değişmemektedir. Ancak bu iktisadi faaliyetlerin gerçekleşebilmesi için her sistem kendi içinde sosyal, hukuki ve ekonomik yapıyı düzenleyen birtakım farklı uygulamalara gitmiştir.

Araştırmamızın bu bölümünde detaya inmeden, İslam Hukuk Sistemi ile farklı hukuk sistemlerinin, ekonomiye genel bakışını, genel ilkelerini ve problemlerin çözümüne yönelik yaklaşımlarını ele alacağız.

#### **2.3.1. Liberalizm ve İş Hukuku**

Liberalizm, iktisadi hayatta devlet müdahalesini reddedip bütün tasarrufların serbestçe yapılmasını öngörür. Herkes kendi işyerinde ürettiği malını istediği fiyata

---

<sup>1</sup> Turan, *İş Hukuku*, s.94–95–96.

satabilme hakkına sahiptir. Liberalizmde işçi-işveren ilişkisi bu temel düşünce doğrultusunda gelişmiştir.<sup>1</sup>

Liberal felsefenin Batı toplumlarında hâkimiyet kurması iki çelişkili gelişmeyi beraberinde getirmiştir. Bunlardan biri iş hukukunun manevi değerlerle zenginleşmesi, diğeri de işçi kesimi içinde sosyal ve iktisadi sefaletin artmasına yol açmasıdır. Bu iki zıt gelişme iş hukukunun modern yapısı içinde teşekkülünü hazırlamıştır.<sup>2</sup>

Fransız ihtilaliyle birlikte kabul gören ve uygulama şansı bulan bu manevi değerler şöyle özetlenebilir; Tabii Hürriyet kavramının kabulü, grupların fert hürriyetlerini çiğnemelerine engel olunması, demokratik ideallerin yaygınlaşması sonucu işçi kesiminin oylarıyla siyasi kadrolara seçileceklere etki etmeleri.

Bu olumlu tablonun yanında bir de sosyal ve iktisadi sefalet tablosu vardır. 19. yüzyılda, sayıları hızla artan fabrika işçileri maliyeti oldukça düşük tutmak isteyen ve aşırı kâr hırsı olan işverenlerin tutumu yüzünden iktisadi sefalet sürüklenmiştir. Bu iktisadi sefalet de sosyal ve ahlaki çöküşün giderek yayılmasına sebebiyet vermiştir.

Liberal dönemde iş ilişkileri şahsi olma karakterini taşımaktadır. Arz edilen emekle karşılığında alınan ücret, aynı nitelikteki mallar olarak nitelendirilmekteydi. Liberal ve ferdiyetçi mantık hizmet akdinin ferdi sözleşmelerle düzenlenmesi sonucunu getirmiş ve böylece işveren çalışma hayatında söz sahibi olmaya devam etmiştir. Ayrıca işverenler arasındaki rekabette ücret mahiyetini düşürme eğilimi, işçilerin düşük ücretle çalıştırılması, çocukların çalıştırılması, çalışma düzenindeki kuralların katılığı, sefil meskenlerde işçilerin ikamet etme zorunda kalışları, 14–15 saatlik günlük çalışma süresi, işçilerin fizyolojik tükenişi ve ölüm oranlarının artışı sosyal ve iktisadi sefaletin sebepleri olarak sayılabilir.<sup>3</sup>

Liberalizm'in hürriyet anlayışının işçi tarafının aleyhine olması, devleti çalışma hayatına müdahale etme mecburiyetinde bırakmış, bu müdahale iş ilişkilerinde tarafların hürriyetlerinin kısıtlanması istikametinde kullanılmıştır. Her şeyden önce o zamana kadar karşılıklı sözleşmelerle düzenlenen iş hayatı artık kanunlarla tanzim edilmeye başlanmıştır. Devlet iş hayatını organize etmiş ve denetlemeye başlamıştır.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Akdemir, Süleyman, *Mukayeseli Ekonomide İşçi-İşveren Münasebetleri ve İslamiyet (Mukayeseli Hukuk ve Uygulama Açısından İşçi-İşveren Münasebetleri)*, İlmî Yay. , İstanbul 1990, s. 302.

<sup>2</sup> Turan, *İş Hukuku*, s. 97.

<sup>3</sup> Turan, *a.g.e.*, s. 100.

<sup>4</sup> Çelik, *İş Hukuku*, s. 253.



### 2.3.2. Kapitalizm ve İş Hukuku

Kolektif mülkiyeti reddedip özel mülkiyeti benimseyen kapitalizm, serbest rekabet ve faiz sistemine dayanır. Ferdin menfaati önde gelir. Bu sistemde özel mülkiyet, ferdi teşebbüs, sermaye birikimi, sigorta, yatırım ve tasarruf hamleleri gibi iktisadi faaliyetler faiz müessesesi etrafında cereyan eder.<sup>1</sup>

Ferdi menfaatleri içtimai menfaatlerden üstün tutan kapitalizm; üretim ve tüketimde, ferde sınırlayıcı ve mesuliyet yükleyici vecibeler yüklemeyiz. Üretim araçları kimin ise işçi onun vereceği ücretle çalışmakta, işçi işverene, işveren de işçiye muhtaç olduğu için her iki taraf da karşılıklı anlaşmak zorundadır.<sup>2</sup>

Kapitalist döneme has yönetim felsefesi, çalışanlar üzerinde ters bir tepki meydana getirmiş ve onları kendi haklarını koruma yolunda bir birleşme ve teşkilatlanma noktasına götürmüştür. İşveren zümresinin kendi menfaatini sürekli düşünür olması, işçilerin de kendi menfaatleri doğrultusunda bir mücadele içerisine girmesine neden olmuştur. Avrupa ülkeleri ve Amerika'da bu münasebetle büyük huzursuzluklar ve çatışmalar çıkmıştır. İşçi ve işveren tarafları, birbirlerini düşmanca görerek çatışma içerisine girmişlerdir. İşçi birlikleri de toplumun endüstrileşmesiyle birlikte ortaya çıkmıştır. Tarihte çoğu bugün de görülebilen değişik türde sendikal gruplar, işçiler adına işverenlerle toplu sözleşme yoluna gitmiş, anlaşmazlık durumunda grev gibi toplu eylemlere başvurmuştur.

Kapitalist işletmedeki işçi-işveren münasebetlerini izah eden en açık görüşü meşhur Amerikan sanayicisi Ford ortaya koymuştur. Ona göre: “Bir işletmede el ele vererek çalışmak için birbirini sevmeye, şahsi temasa lüzum yoktur. İşçiler vazifelerini bitirince evlerine giderler. Ferdi hayatlarını istedikleri gibi kurar ve geçirirler. Nihayetinde bu fabrika bir salon değildir. Modern sanayide sadakat ve güvene dayalı bir işbirliğine yer yoktur. Zaten modern sanayi meslek hayatından, insan unsurundan fazla bir şey beklememektedir.”<sup>3</sup>

### 2.3.3. Sosyalizm ve İş Hukuku

Kapitalizme reddiye olarak doğan Sosyalizm; en genel anlamıyla toplum çıkarlarını birey çıkarlarından üstün tutan, toprak ve üretim araçları mülkiyetinde, gelir dağılımında kamu denetimini öngören bir iktisadi düzendir. Dünyada farklı Sosyalizm

<sup>1</sup> Şahin, Ahmet, *İslam'da İşçi ve İşveren Hakları*, Yaylacık Yay. , İstanbul 1972, s. 81.

<sup>2</sup> Akdemir, a.g.m. , s. 301.

<sup>3</sup> Çağatay, Tahir, *Kapitalist İçtimai Nizam ve Bugünkü Durumu*, İstanbul 1975, s. 122.

anlayışları ve uygulamaları mevcuttur. Ama temelde tüm çağdaş sosyalizm anlayışları, kapitalist toplum ve ekonominin örgütlenme biçiminin insanın refah ve mutluluğunu sağlayamayacağı düşüncesinden yola çıkar.

Sosyalizm, kapitalist toplumda üretim araçları ile toprak üzerinde var olan sınırsız mülkiyet hakkına ve bu sistemin işleyiş biçiminin yarattığı adil olmayan gelir dağılımına karşı ortak ya da toplumsal mülkiyeti, üretim ve gelir dağılımında toplumun denetimini savunur. Toplumsal denetimin hangi düzeyde gerçekleşeceğine dair farklı düşünceler, farklı sosyalizm anlayışlarını doğurmuştur.<sup>1</sup>

19. yüzyılda gelişen kapitalizmin yarattığı işçi sınıfı; çoğalan fabrikalar ve artan üretimle birlikte giderek büyüdü. Yeni kurulan fabrikalarda üretimi gerçekleştiren bu sınıf, kapitalistlerin en fazla kârı elde etme ilkesi uğruna, ancak yaşamını sürdürebileceği bir ücret karşılığında, günde 14- 16 saat çalıştırıldı. Kırsal bölgelerden kentlere göçle daha da büyüyen bir ‘‘işsizler ordusu’’ ortaya çıktı. İşçilerin ve çalışacak iş bulamayan işsizlerin içinde buldukları koşullar ‘‘insanca yaşama’’ya olanak vermiyordu. Beslenmeleri çok kötü, sağlık ve eğitim olanakları hemen hemen hiç yoktu. Çoğu oy hakkından yoksundu ve ülke yönetimine her hangi bir biçimde katılamıyorlardı. Bütün bu olumsuz koşullar Avrupa’da sosyalizmin doğuşunu kaçınılmaz kılmıştır.

Tarihi süreçte sosyalizmin daha katı olarak uygulanması gerektiğini savunan görüşler ortaya çıkmıştır. Bunlara göre kapitalist sistemde iki temel sınıf olan burjuvazi ve işçi sınıfı arasında uzlaşmaz bir çelişki vardır. Bu sistemde sermayeyi elinde bulduran burjuvazi ile üretimi sürdüren işçi sınıfı arasındaki bu çelişki, üretim araçları mülkiyetini toplumsallaştıracak ve üretimi planlayarak yürütecek olan işçi sınıfının iktidarda olduğu belirli bir sürenin sonunda, sınıfların ve devletin yok olduğu komünist toplum kurulacaktır.

Sonuç olarak, ferdi mülkiyeti, içtimai adaletsizliğin ve iktisadi sefaletin ana sebebi olarak gören, insan fitratındaki mülkiyet duygusuyla çatışan bu rejim, ferdi hürriyeti sınırlaması, manevi değerleri ikinci plana atması sebebiyle birçok problemi de beraberinde getirmiştir.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> *Temel Britanika*, c. VIII, s. 272.

<sup>2</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. Şahin, *İslam’da İşçi İşveren Hakları*, s. 82-83.

### 2.3.4. İslam İktisadı ve İş Hukuku

İslam dini, madde ve manayı, fert ve cemiyeti bir bütün halinde değerlendiren; hem dünyayı hem de ahireti hedef tutan, ikili bir hayat görüşü sunar. İnsanı yalnız yaşayan bir varlık olarak kabul etmediği için; beşerin saadetini, ferdi mülkiyeti kabul veya reddeden sistemlerde olduğu gibi sadece iktisadi kanunlara bağlamaz. Ancak ruhi ve bedeni yapısını hedef alan düsturlarda, dünya ve ahiret hayatına birlikte yönelen umdelerde görür. Bir bütün olarak sunduğu içtimai, iktisadi ve hukuki kanunları ile de canların ve mülkün tek malikinin Allah olduğunu bildirir.<sup>1</sup>

Bir toplum düzeninin uygun olup olmadığının gerçek ölçüsü, fertlerin şahsiyetlerini geliştirme, istidat ve kabiliyetlerini değerlendirme mevzuundaki başarı derecesiyle anlaşılır. Bu sebeptir ki İslam, fertlerin müstakil şahsiyetlerinin eriyip dağılacağı, büyük bir kısmının bir azınlığın elinde cansız aletler haline geleceği bir sosyal planlama ve düzenlemeyi, böyle bir toplum düzeniyle fertlerin sınıksız bağlanmalarını istemez.<sup>2</sup>

Gerçek şudur ki; insanın ferdiyetinin olgunlaşması ve kişiliğinin tam olarak gelişmesi düşünce ve hareket hürriyetinden istifade etmedikçe mümkün olamaz. Bu maksada ulaşmak için insan yalnızca düşünce, söz, yazı, çalışma ve toplantı hürriyetine değil, hayatını ve geçimini istediği gibi sağlama hürriyetine de muhtaçtır.

Ayrıca İslam, insanın fitrata (yaratılış özelliklerine) uygun davranmasını istemekte, hayatın hiçbir aşamasında zorlama ve suniliğe kaçmasını hoş karşılamamaktadır. İnsani iktisadın fitrata uygun hali ise, insanların mallarını, emeklerini ve hizmetlerini aralarında serbestçe mübadele edebilmeleridir.<sup>3</sup>

İslamiyet'te herkes kendi mülkünde ürettiği malları serbest piyasada istediği gibi satabilir. Yine herkesin çalışma hürriyetini garanti altına almıştır. Bireyler çalışma hakkını kendi işyerinde kullanabileceği gibi dilerse bir işverenin işçisi olur ve ücretini alır.<sup>4</sup> İslam aynı zamanda emeğe olduğu kadar sermayeye de değer vermiş; ikisinin bir arada tekâmül ve yardımlaşma halinde bulunmasını temin etmeye çalışmıştır. Vergi, elektrik, sigorta veya borçlarından dolayı işverene gerekli kolaylıklar sağlanmış, eğer üretim gerçekleşiyorsa işyerinin çalışması sürdürülmüştür. Araştırmamızın sonunda İslam'ın iktisadi meselelere yaklaşımının daha iyi anlaşılacağı kanaatindeyiz.

<sup>1</sup> Şahin, *İslam'da İşçi ve İşveren Hakları*, s. 86-87.

<sup>2</sup> Karaman, *İslam'da İşçi-İşveren Münasebetleri*, Marifet Yay. , İstanbul 1981, s. 96-100.

<sup>3</sup> Karaman, *a.g.e.* , s. 96-100.

<sup>4</sup> Akdemir, *a.g.m.* , s. 303.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### HİZMET AKDİNİN HUKUKİ BOYUTU

#### 3.1. Hizmet Akdinin Tanımı ve Unsurları

##### 3.1.1. Tanımı

Akit kelimesi, lügatte iki veya daha fazla şeyi sağlam bir biçimde toplamak, bağlamak demektir ve ‘‘a-kâ-de’’ kökünden türetilmiştir. ‘‘çözme’’nin zıttı’dır.

Fakihlerin ıstılahına göre akit; eseri mahallinde belli olacak şekilde, hukuka uygun olarak icabın kabule bağlanmasıdır. Biraz açarsak, akit iki sözün arasına veya iki söz yerine geçen ve hukuken muteber sonuç doğuran şeyler arasını bağlamaktır. İki söz yerine geçen şeyler, icap ve kabulü ifade için kullanılmıştır. Ayrıca bu irade beyanları da akdin teşekkülü için yeterli olmayıp kanunun istediği şekilde, yani hukuki netice doğuracak tarzda olması gereklidir.<sup>1</sup>

Genel anlamda akdin tanımını yaptıktan sonra işçi-işveren ilişkilerini konu edinen ‘İcâre’ akdine geçebiliriz.

İslam Hukukunda iş akdi, icâre (kira akdi) içinde yer almıştır. İcâre sözlükte; himaye etmek, korumak, kurtarmak vb. anlamlara gelir. Aynı kökten gelen isti’car ise kira ile tutmak anlamındadır. Bir terim olarak ise icâre; menfaati muayyen bir zaman için başkasına devretmektir. Bu bedel bir ayn olabileceği gibi bir menfaat de olabilir.<sup>2</sup>

Küçük nüans farklılıkları olmakla beraber icâre akdinin tanımıyla ilgili mezhepler arasında da çok ciddi farklar bulunmamaktadır. Hanefiler icareyi: ‘‘Bir bedel karşılığında, eşyada kastedilen belirli bir menfaate sahip olmayı ifade eden bir akit’’ şeklinde ifade etmiştir. Diğer yandan Malikiler: ‘‘Belli bir süreliğine mübah bir şeyin menfaatine, o şeyin menfaatinden doğmayan bir bedel ödeyerek, sahip olmayı ifade eden bir akit’’ olarak tarif ederken, Şafiiler ise: ‘‘Vermeye ve icara elverişli kast edilen belli bir menfaat üzerine belli bir bedel karşılığında yapılan bir akit.’’, Hanbelîler: ‘‘Belli bir bedel karşılığında, belli bir süreliğine peyder pey elde edilecek mübah ve belli olan bir menfaat üzerine yapılan akit.’’ diye tarif etmişlerdir.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Sınay, Tahsin, *İş hukuku ve Temel Kavramları (Mukayeseli Hukuk ve Uygulama Açısından İşçi-İşveren Münasebetleri)* İlmî Yay., İstanbul 1990, s. 26.

<sup>2</sup> Bilmen, *Hukuki İslâmiy-ye ve İstılahat-ı Fıkhiye kamusu*, c. V, s.171.

<sup>3</sup> Ceziri, Abdurrahman, (trc. Mehmet Keski), *Dört Mezhebe Göre İslam Fıkhı*, Çağrı Yay. , İstanbul 1993, c. IV, s. 1702,1703.

Mezheplerin tanımlarından da anlaşılacağı üzere hizmet akdi İslam Fıkhı'nda caizdir. Kira akdinin caiz oluşu kitap, sünnet ve icma delillerine dayanır. Kur'an-ı Kerim'de şöyle buyrulur: *“Onlar sizin için çocuklarınızı emzirirlerse, onlara ücretlerini veriniz.”*<sup>1</sup> Hadislerde de şöyle buyrulur: *“İşçiye ücretini teri kurumadan veriniz.”*<sup>2</sup> *“Bir işçiyi kiralayan kimse ona vereceği ücreti bildirsin.”*<sup>3</sup> Burada ücreti verme emri, kira akdinin sahih olduğunu gösterir. Yine Said b. el-Müseyyeb'in Sa'd (r.a.)'dan naklettiğine göre, o şöyle demiştir: *“Biz araziyi iyi ürün veren kısmı karşılığında kiralıyorduk. Resulullah (s.a.v.) bizi bundan alı koydu ve bize bunları altın veya gümüş para karşılığında kiralamamızı emretti.”*<sup>4</sup>

Yukarıdaki ayet ve hadisler daha çok insanın emeğini belli bir ücret karşılığında kiralaması ile ilgilidir. İslam Fıkhı'nda menkul ve gayr-ı menkullerin bir bedel karşılığında kiralınması ile işçi, memur, asker gibi kişilerin işverenlerle yaptıkları hizmet akdi aynı nitelikte sayılmıştır. Aynı zamanda iş akdi karşılıklı rıza ve irade beyanı ile tamam olur. İşin meşru ve mubah olması, alacağı ücretin ve istifade edeceği hakların kesin olarak tayin edilmesi, iş akdinin sıhhatinin şartlarıdır.<sup>5</sup>

Günümüz İş hukukunda ise hizmet sözleşmesi, Borçlar Kanunu md. 313 / 1'de tanımlanmıştır. Buna göre; *“Hizmet akdi, bir mukaveledir ki onunla işçi, muayyen veya gayr-ı muayyen bir zamanda hizmet görmeyi ve iş sahibi dahi ona bir ücret vermeyi taahhüt eder.”* İş hukuku mevzuatında, hizmet sözleşmesine ilişkin, başka bir tanım mevcut değildir.

Borçlar Kanununda yer alan hizmet sözleşmesi tanımında, iş görme ve ücret unsurlarına yer verilmiş; hizmet sözleşmesinin temel unsurlarından biri olan bağımlılık unsuru belirtilmemiştir. Bu unsuru da eklemek suretiyle hizmet sözleşmesini; taraflardan birinin (işçinin) belirli veya belirsiz bir süre için bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın da (işverenin) ücret ödemeyi taahhüt ettiği bir sözleşme olarak tanımlayabiliriz.<sup>6</sup>

İslam Ülkelerinin yürürlükte bulunan medeni ve iş kanunlarının, İş akdini tarifleri de Türk Hukuku'ndan farklı değildir. İş akdi mezkûr kanunlarda da her üç unsura yani iş, ücret ve bağımlılık unsuruna yer verilerek benzer şekilde tarif edilmiştir.

<sup>1</sup> Talâk, 65/6.

<sup>2</sup> el-Heysemi, Mecmuatu'z-Zevâid, c. IV, hadis 97; İbn Mace, Rehin, 4.

<sup>3</sup> Nesâî, İman, 44

<sup>4</sup> Şevkânî, Neylû'l-Evtâr, c.I, s. 279.

<sup>5</sup> Mecelle, md. 448-457.

<sup>6</sup> Sümer, *İş Hukuku Ders Notları*, s. 29.

Örneğin, Mısır-Suriye Birleşik İş Kanununun tarifi şöyledir: “Ferdî iş akdi, işçinin ücret karşılığı işverenin idaresi ve nezareti altında iş görmeyi üstlendiği akitir.”<sup>1</sup>

İslam Fıkhi’ndaki mudarabe (emek-sermaye şirketi), muzâraa (zirai ortaklık), müsâkât (bağ-bahçe ortaklığı), şirket-i sanayi ve şirket-i vücuh akitleri de iş hukuku ve çalışma alanına girmekle birlikte, bu tür akidlerde günümüzdeki hukuki anlamda bir işçi-işveren münasebetinden daha ziyade bir ortaklık münasebeti söz konusudur ve mahiyet itibari ile birer ortaklık akdidirler. Aynı şekilde istisna (sipariş) akdi de bir eserin imalatını konu aldığından bahsimizin dışında kalmaktadır.<sup>2</sup>

### 3.1.2. Unsurları

#### 3.1.2.1. İşçi

Hizmet akdinin en önemli unsuru işçidir. Araştırmamızın başında, İslam’daki işçi kavramının tanımını, çağdaş işçi tarifi ile mukayese ederek vermiştik. Bu bölümde ise; emeğini başkasına kiralayan farklı statülerdeki çalışanların İslam’da işçi sayılıp sayılmayacağı, küçüğün çalıştırılması ve gayr-ı Müslimler ile yapılan iş ilişkileri üzerinde duracağız.

Türkiye ve İslam Ülkelerinde işçi niteliğini tespitte, Batı Hukuku’ndakine benzer tartışmalar olmuştur. Nitekim 1946 tarihli Suriye eski iş kanununda, işçi niteliğini tespitte hizmet akdi esas alınmışken, halen yürürlükteki Birleşik İş kanunu (NA) işçiyi; “Ücret karşılığı işverenin işinde, onun idare ve denetiminde çalışan kimse” olarak tarif etmekte ve bağımlılık unsuruna ağırlık vermektedir. Bu tespitte rağmen kimlerin işçi sayılacağı tartışması kesilmiş olmayıp, halen çıkarılan çeşitli kanun ve kararlarla değişik iş alanlarında çalışan işçi ve hizmetlilerin durumları açıklığa kavuşturulmak istenmektedir.

İşçi niteliğini tespitte işin niteliğini ölçü almanın yanlışlığı günümüz hukukçularınca kabul edilmiş gözükmektedir. İslam Hukuku’nun işçi anlayışı ise hizmet akdini veya bağımlılığı kıstas almayı mümkün kılmamaktadır. Çünkü akitsiz yapılan işlerde ve işçi-işveren bağımlılığının olmadığı, “bir işin ifası üzerine” kurulan iş akdinde de işçi vasfı yine mevcuttur. Bu ölçülerin kabul edilmemesinin belki de en başta gelen sebebi İslam Hukuku’nda işçi tarifinin, iş akdine bağlı olarak günümüz hukukuna göre daha şümulü düşünülmesidir.

<sup>1</sup> Bkz. Mısır MK., md. 674; Irak MK, md. 900; Lübnan MK. , md. 624, Suudi Arabistan NA, md. 70.

<sup>2</sup> Bardakoğlu, *İslam Hukukunda İşçi İşveren Münasebetleri*, s. 27.

Netice olarak denilebilir ki, İslam Fıkhı'nda işçi niteliğini tespit, "ücretle iş görme" unsuru kıstas alınmıştır. Buna göre; gerek belli bir süre hizmeti söz konusu olan memur, hizmetli ve işçilerin, gerek belli bir işi görmesi istenen esnaf ve sanatkârların ve gerekse ücretli iş görmekte olan avukat, doktor gibi serbest meslek sahiplerinin işçi statüsünde olduğu söylenebilir. Toplumda değişik mesleklere sahip olan ve hepsi de ücret karşılığı iş gören bu şahısların tek bir statüde toplanmasının günümüzde şikâyet edilen birçok problem ve tartışmalara da son vermesi açısından büyük önemi vardır. Ayrıca İslam Hukukçuları işçileri, ecîr-i has ve ecîr-i müşterek şeklinde iki ana gruba ayırmış; akdın işleyişi, tarafların görev ve sorumlulukları yönünden her bir grup için farklı, hatta özel meslek grupları için istisnai hükümler koymuştur. Böylece eşit durumda olanlara eşit muamele yapılarak, doğabilecek mahzurlar adil bir şekilde giderilmiştir.<sup>1</sup>

### 3.1.2.1.1. Küçüğün Çalışması

Çalışma hayatında, bazı işverenlerin daha fazla kazanmak amacıyla zayıf durumda bulunan çocuk işçileri çalıştırması birçok problemi beraberinde getirmiştir. Bu durumda devletin çocuk işçileri; ücret, eğitim, sağlık yönünden koruması gerekir. Bedensel, ruhsal yönden gelişmemiş ve henüz temyiz çağına gelmemiş çocukların çalıştırılmaması; ancak çiraklık müessesesine işlevlik kazandırmakla mümkündür.

İslam Fıkhı'nda, temyiz çağına gelmemiş çocukla icâre akdinin yapılması caiz değildir. Fakihler bu konuda fikir birliği etmişlerdir. Bununla birlikte temyiz çağına gelmiş çocuğun, yaptığı hizmet akdinin geçerliliği hususunda ise, İslam âlimlerince farklı görüşler öne sürülmüştür. Kira akdinde tarafların temyiz kudretine sahip olmaları gerekir. Akıl hastaları, gayr-ı mümeyyiz küçükler kira akdi yapamaz. Ancak Hanefilere göre mümeyyiz küçük çocuğun kira veya iş akdi yapması durumunda, eğer çocuk da tasarrufa izinli ise ve bu akitler onun lehine ise geçerli olur. Şafii ve Hanbelîlere göre ise bu gibi akitlerde akıl ve buluğ şarttır. Akdın yürürlük kazanması için mülkün veya velayetin tam olması gerekir. Bu yüzden küçüğün hizmet akdi ebeveyninin icazet vermesi şartıyla geçerli olur.<sup>2</sup>

Babası, mümeyyiz küçüğü kendi işinde veya bir başkasının işinde ücretli veya ücretsiz olarak çalıştırabilir. Küçüğün malını kiralamada aranan "gabn'dan uzak olma" şartı burada aranmaz. Çünkü babanın çocuğu üzerindeki velayeti, kendi üzerindeki

<sup>1</sup>Bardakoğlu, *İslam Hukukunda İşçi İşveren Münasebetleri*, s. 33-34.

<sup>2</sup>İbn-i Kudâme, *el-Muğnî*, c. V, s. 398.

velayeti gibidir. Çocuğuna olan şefkati, onun yetişmesinde göstereceği ihtimam, babaya böyle geniş bir tasarruf salahiyeti tanınmasını sağlamıştır. Dede, vasi ve hâkim de baba hükmündedir. Baba küçüğü hizmet akdiyle çalışmaya verdikten sonra küçük, akit süresi içinde buluğa ererse, vaki akdi fesih hakkı doğar.<sup>1</sup>

Günümüz hukukunda da benzer esaslara rastlıyoruz. Geçerli bir hizmet sözleşmesinin meydana gelebilmesi için tarafların hizmet sözleşmesi yapma ehliyetine sahip olmaları gerekir. Bir diğer ifade ile hizmet sözleşmesi yapacak tarafların, temyiz gücüne sahip (mümeyyiz) ve reşit olmakla birlikte on sekiz yaşını doldurmamış olanlar, kısaca sınırlı ehliyetsiz küçükler ancak veli veya vasilerinin izniyle hizmet sözleşmesinin tarafı olabilirler. Ana baba yahut vasi, küçüğün bir meslek ve sanatla uğraşmasına veya aile dışında yaşamasına izin vermişlerse; küçüğün hizmet sözleşmesi yapabilmesi için izin almasına gerek yoktur.<sup>2</sup>

Temyiz gücüne sahip ve reşit olmalarına rağmen bazı sebeplerle kısıtlanan (hacir altına alınan) ve kendilerine vasi tayin edilen kişilerin, hizmet sözleşmesi yapabilmeleri için vasilerinin izni gereklidir.<sup>3</sup>

Küçük çocuğun çalışma saatlerine de belli sınırlamalar getirilmiştir. 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanununa göre on altı yaşından küçük çocukların sanayi işlerinde çalıştırılması yasaklanmıştır.<sup>4</sup>

Günümüzde iş kanunlarıyla sağlanan çocukların haklarını korumak, klasik devirde, muhtesibin göreviydi.<sup>5</sup> Çarşı ve pazarları dolaşan, imalathaneleri kontrol eden muhtesipler çocuk işçilerin çalışma koşullarını denetler gerektiğinde çeşitli yaptırımlara başvururdu.

Bir başka temas edilmesi gerekli nokta ise, İslam hukukçularının fetvalarını verirken yaşadıkları dönemin şartlarını da göz önünde bulundurarak, küçüğün kendini yetiştirmesi iyi bir meslek sahibi olması yönünde kanaatlerini bildirmiş olmalarıdır. Bu durumda yapılacak akit, çocuğun hizmetinden ziyade mesleki eğitimine yönelik olmalıdır.

Geçmişte ahilik, lonca vb. mesleki kuruluşlarda olduğu gibi, günümüzde de imalathanelerin birçoğunda ihtiyaç duyulan bazı kalifiye işçilerin işyerinde yetiştirilmesine çalışılmaktadır. Bir meslek ya da sanata yöneltme alanında ülkemizde

<sup>1</sup> *el-Fetâva'l-Hindiye*, c. IV, s. 437.

<sup>2</sup> İş Kanunu, md. 10,11.

<sup>3</sup> Sümer, *İş Hukuku*, s. 35.

<sup>4</sup> İ.K. , md. 173, c. II.

<sup>5</sup> Mâverdî, Ali b. Muhammed, *el-Ahkâmu's-Sultaniyye*, Kahire 1973, s.257.



devletin kurmuş olduğu meslek ve sanat okulları yanında, işverenlerin de okul ya da kurs açarak toplumda yararlı olan bu hizmeti yerine getirdikleri görülmektedir. İşverenlerin kalifiye işçi ihtiyacını gidermede başvurdukları en pratik yol, onların işyerinde çırak olarak eğitilmesini sağlamaktır. Devlet bir yandan bu ihtiyacın giderilmesine yardımcı olmak, öte yandan çırakları koruyucu ve bunların sosyal güvenliğini sağlayıcı düzenlemeler yapmak zorundadır.

Son yıllara kadar çıraklık ilişkisi, Borçlar Kanununun ‘‘Hizmet Akdi’’ bölümü içinde yer alan birkaç hüküm<sup>1</sup> ile düzenlenmiş bulunmaktaydı. Günümüz ihtiyaçlarını karşılayacak özel bir çıraklık kanununu ile ilgili olarak yapılan çalışmalar sonunda önce 1977 yılında çırak, kalfa ve ustalık kanunu<sup>2</sup> sonra da 1988 yılında bu kanunun yerini alan Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu çıkarılmış bulunmaktadır.<sup>3</sup> Çıraklığın genel hizmet akdinden ayrı tutulmasının nedeni çıraklıkta ücret unsurundan çok öğrenme unsurunun ağır basmasıdır.

### 3.1.2.1.2. Kadının Çalışması

Kadın ve erkek yaratılış itibariyle eşit değildir. Farklı özellik ve meziyetlerde yaratılmışlardır ve böyle olmasının pek çok hikmeti vardır. Her şeyden önce kadın ve erkek birbirlerine muhtaçtırlar. İnsan neslinin devamı toplumun bekası onlara bağlıdır. İslam dini, kadın ve erkek arasında insani bağları kuvvetlendirecek hükümler getirmiştir; ‘‘Ey insanlar, sizi bir tek candan yaratan, ondan da eşini var eden ve ikisinden birçok erkekler ve kadınlar türeten Rabbinize karşı sakının.’’<sup>4</sup>

Kadın ister evli, ister bekâr olsun, her türlü hukuki muameleyi yapmaya ehildir. Bu bakımdan kadın ve erkek arasında hiçbir fark yoktur. Kendi malları üzerinde tasarrufa maliktir. Mesela ticaret yapabilir, kendi davasını takip edebilir veya başka birisine vekâlet verebilir. Bu konuda kocasının izni ve icazetine muhtaç değildir. Aynı şekilde öğrenme, öğretme, çalışma vb. haklara sahiptir.<sup>5</sup>

Ancak kadının evinden çıkarak içtimai hayata, bu arada çalışma hayatına katılması her devir ve toplumda, bilhassa Müslüman toplumlarda, bir takım mahsurlar taşıdığı gerekçesi ile tartışıla gelen bir konu olmuştur. Tartışmanın kaynağı kadının akit

<sup>1</sup> Borçlar Kanunu, md. 313.

<sup>2</sup> 2089 Sayılı Kanun, Temmuz , 1977.

<sup>3</sup> Çelik, *İş Hukuku*, 46.

<sup>4</sup> Nisa, 16 / 97.

<sup>5</sup> Armağan, *İslam Hukukunda Temel Hak ve Hürriyetler*, s. 67.

ehliyeti açısından değil, çalışmasının taşıdığı veya yol açabileceği mahsurları önleme ve onu muhtemel tehlike ve zararlara karşı koruma gayretidir.

İslam Fakihlerine göre; kadın için asıl olan kendi evinin işlerini görmesi olup kadının ev haricinde çalışabilmesi birtakım şartlara bağlıdır. Bunların başında, kadının geçimini sağlayacak kimsenin veya gelirin olmamasıdır. Zira İslam'da aile hayatındaki mali mükellefiyet erkeğe ait olup; kadının yeme, içme, giyinme ve barınma gibi ihtiyaçları kocası tarafından karşılanır. Ayrıca erkeklerle halvet ve ihtilat gibi sakıncaları taşımaması, çalıştığı işin kendisinin ve ailesinin durumuna uygun olması gibi şartlar aranmıştır.<sup>1</sup>

Yine kadınları, sıhhatlerine veya ahlaklarına zararlı olan işlerde yahut bünyelerine, tabii yaratılışlarına uymayan işlerde çalıştırmak caiz değildir. Onlara ağır yük taşıttirmek, onları maden ocaklarında ve ağır sanayide çalıştırmak gibi.<sup>2</sup> Cenabı Allah şöyle buyurur: “*Allah, bir nefsi ancak kudreti yettiği zaman mükellef tutar.*”<sup>3</sup>

Sonuç olarak, İslam toplumunda mevcut nass ve yorumlardan yola çıkarak kadının çalışma yükümlülüğünün olmayışı, çalışma hakkının da olmadığı anlamına gelmez. Kur'an'ın hiçbir ayeti, doğrudan veya dolaylı olarak kadının çalışmasını yasaklamamıştır. Aksine, çalışma ve çalışmanın karşılığını alma hususunda kadını da erkeği de ilgilendiren ortak hükümler getirmiştir.<sup>4</sup>

Günümüz hukukunda ise her ne kadar Türk Medeni Kanunu, evli kadının çalışması için kocasının açık veya kapalı iznini şart göstermekteyse de, bunun akit ehliyetine sınırlama olmadığı ve izinsiz yapılacak hizmet akdinin geçerli olacağı ifade edilmektedir. Anayasa Mahkemesi'nin bu maddeyi iptali üzerine, evli kadınların hizmet sözleşmesi yapabilme ehliyetine ilişkin sınırlama da ortadan kaldırılmıştır.<sup>5</sup>

İş kanununun ve diğer kanunların kadın işçiler hakkında getirdiği özel hüküm ve sınırlamalar da çok özel işçi gruplarını koruyucu hükümler mahiyetindedir. Bu cümleden olarak; ücret eşitliği, analık hakkı, kadın işçilerin ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmaması konusunda getirilmiş özel hüküm ve sınırlamalar sayılabilir.<sup>6</sup>

<sup>1</sup> Bardakoğlu, Ali, *Hizmet Akdinin Yapılması ve Uygulanması* (Emek ve İşçi ve İşveren Münasebetleri), İlmî Yay. , İstanbul 1990, s.56.

<sup>2</sup> Şakfa, *İslam'da İş Ahkâmı ve İşçi Hakları*, s.58.

<sup>3</sup> Bakara, 2/286.

<sup>4</sup> Bardakoğlu, a.g.m., s.58.

<sup>5</sup> Sümer, *İş Hukuku*, s.58.

<sup>6</sup> Tunçomağ, Kenan, *Borçlar Hukuku*, İstanbul 1974, c. II, s. 410-417.

### 3.1.2.1.3. Gayr-i Müslim'in Çalışması

#### 3.1.2.1.3.1. Müslüman'ın Gayr-i Müslim'lerin Yanında Çalışması

İslam devletinin idaresi altında bulunan vatandaşlar, Müslüman ve gayr-i Müslim olmak üzere iki kısma ayrılır. Modern devletlerde bu ayırım, çoğunlukla azınlık tabiri ile ifade edilmektedir. Gayr-i Müslimler, cizye (vergi)'lerini verdikten sonra, İslam devleti vatandaşı sayıldığından, Müslüman yurttaşlar gibi bütün hak ve hürriyetlerden istifade ederler. Bütün medeni hukuk muamelelerini (alım-satım-hibe-rehin-kira-hizmet akdi vb.) yapabilirler.

Bir Müslüman'ın Gayr-i Müslimlerin yanında çalışması, fakihler arasında ihtilaf konusu olmakla beraber caizdir. Bununla birlikte hizmet akdi bazı sınırlamalara tabi tutulmuştur. Bunun nedeni de insan fiillerinin, İslam ile diğer dinlerde farklı haram-helal dairesinde olmasından kaynaklanır. Bu realite beraberinde bir takım mahsurları da getirir. En başta gelen mahsur da, Müslüman'ın küçük düşmesi, mâsiyet işlemesi veya işlenen bir mâsiyete yardımcı olma tehlikesidir.

İslam Fakihleri, Müslüman'ın Gayr-i Müslim'in meşru işinde çalışmasını caiz görürken şu hadisleri delil olarak göstermişlerdir. *“İbn-i Abbas (r.a.) diyor ki: Bir ara peygamber (s.a.v.) aç kalmıştı. Haber Hz. Ali'ye ulaşınca iş aramaya çıktı. Bir Yahudi'ye geldi. Yahudi hurma bahçesini suluyordu. Hz. Ali ona bahçesini sulamayı teklif etti. Yahudi kabul edince, kova başına iyi cins bir adet hurma üzerine anlaştılar. Hz. Ali on yedi kovaya karşılık, on yedi hurma alarak peygamberimize getirdi.”*<sup>1</sup> Müslüman olan Habbab b. Eret'de, bir müşrik olan As b. Vail için sanatının gereği olarak bazı süs eşyaları yapmıştır.<sup>2</sup>

İslam Fakihleri Müslüman'ın meşru işlerde, gayr-i Müslim'le hizmet akdini caiz görürken, İslam'ın özüne, emir ve yasaklarına aykırı meşru işlerde gayr-i Müslim'in hizmetinde bulunmasını caiz görmez. Nitekim İmam Malik, Said b. Müseyyeb, Evza'i, Leys gibi hukukçulara göre Müslüman'ın, gayr-i Müslim'in şarabını taşımasını konu alan hizmet akdi caiz değildir.<sup>3</sup>

Yine Serahsi, bu konuda İmam Şafii ve Ebu Hanife'nin taşımayı caiz gördüğünü belirtmekteyse de. İmam Nevevi; meytenin atılmak, şarabın dökülmek için taşınması

<sup>1</sup> İbn-i Mace, c. II, s. 818, Hadis no. 2446-47-48.

<sup>2</sup> *Tecrid-i Sarih*, c. IV, s. 391.

<sup>3</sup> Bardakoğlu, *a.g.m.*, s. 62.

halinde caiz olduğunu, şarabın evden eve taşınması halinde bunu konu alan hizmet akdinin caiz olmayacağını belirtmektedir.<sup>1</sup>

Ahmed b. Hanbel'in, Müslüman tarafından şarabın taşınmasını sakıncalı gördüğü, fakat taşıdığına taşıma ücretinin verileceği kanaatinde olduğu rivayet edilmiştir. Kadı Ebu Ya'lâ bu rivayeti "dökmek için taşımaya" hamledip, içmesi için taşımanın ve bu sebeple ücret almanın haram olduğunu belirtmektedir. Hanbelî mezhebinde ağırlıklı görüş, şarabı dökmek, meyeyi atmak için taşımak hariç, bunları her türlü taşımanın caiz olmayacağı yönündedir.<sup>2</sup>

Son olarak Ebu Hanife'nin şu görüşünü dile getirelim. Ona göre; Müslüman'ın, gayri Müslim'in şarabını taşımak için yaptığı hizmet akdi, mâsiyet olan şarap içme fiili, taşımanın zaruri sonucu olmayıp; şarap, dökmek veya sirkeleştirmek için de taşınabilir. Şarabın taşınmış olması gayri Müslim'in onu içmesini gerektirmez. İçme hür irade ile yapılan ayrı bir fiildir. Hz. Peygamber'in şarabın taşıyıcısına lanetine gelince; bu nehiy, içme kastıyla taşımaya hamledilmelidir.<sup>3</sup>

### 3.1.2.1.3.2. Gayr-i Müslim'in Müslümanların Yanında Çalışması

İslam Fakihleri, Gayri Müslimlerin çalıştırılması hususunda farklı görüşler ileri sürmüşlerdir. Bu rivayetlerden bazısı; hizmet akdini reddedip, ancak zaruret halinde ve Müslüman işçinin bulunmaması ile kayıtlarken, bazıları da her hal-u karda bunun caiz olmadığını belirtir.<sup>4</sup>

Caiz olduğuna kanaat getirenler; gerek Hz. Peygamber ve gerekse Râşid halifeler devrinde gayri Müslim'lerin istihdam edildiğini ileri sürerler.<sup>5</sup> Zira Hz. Peygamber (s.a.v.)'le Hz. Ebu Bekir'in hicret esnasında Deyl kabilesinden Kureyşliler'in dininde olan bir kimseyi yol kılavuzu tutmuştur.<sup>6</sup>

Gayri Müslim'in çalıştırılmasına cevaz vermeyenler ise, peygamberimizin; '*Biz müşriklerden yardım istemeyiz*'<sup>7</sup> hadisini delil gösterirler.

İmam Buhari de; bunun ancak zaruret halinde mümkün olacağını kaydeder ve peygamberimiz (s.a.v.)'in, bir müşrik olan Abdullah b. Uraykıt'ı bu şartlar altında rehber edindiğini söyler.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Nevevi, *Ravza*, c. V, s. 194; ayrıca bkz., İbn Kudâme, c. V, s. 407.

<sup>2</sup> İbn Teymiyye, *İktidâu's-Sırât'l-Müstekim*, Beyrut, trs. , s. 234, 244.

<sup>3</sup> Serahsi, c. XVI, s. 38.

<sup>4</sup> Öztürk, *İslam'da İşçi İşveren Münasebetleri*, s. 37.

<sup>5</sup> Şakfa, *İslam'da İş Ahkâmı ve İşçi Hakları*, s. 32.

<sup>6</sup> Buhari, icâre, 3-4.

<sup>7</sup> İbn-i Mace, 2832.

İmam Serahsi ise, gayri Müslimleri istihdam etmenin cevazını öngörmekle beraber; onları abdest, namaz gibi dini konularda istihdam etmenin uygun olmayacağı, çünkü onlara güvenilemeyeceği mütalaasına varır ve delil olarak şu ayeti getirir: “*Sizden olmayanları sırdaş edinmeyin; onlar, sizi şaşırtmaktan geri durmazlar.*”<sup>2</sup>

İmam Şafii, gayri Müslim’i ileri görüşlü ve Müslüman’ların da buna ihtiyacı olması halinde çalıştırmayı caiz görür. Çünkü peygamberimiz bir müşrik olan Saffan b. Ümeyye’den yararlanmıştır. İbn-i Battal ise zaruret olsa da olmasa da gayri Müslim’i çalıştırmanın caiz olduğunu söyler.<sup>3</sup>

Günümüz hukukuna gelince; diğer ülkelerde olduğu gibi, Türk Hukukunda da yabancıların hizmet akdi yapma serbestileri sınırlandırılmıştır. 1932 tarihli ve 2007 sayılı, Türkiye’de Türk vatandaşlarına tahsis edilen sanat ve hizmetler hakkındaki kanun; belirli işlerde sadece Türk vatandaşlarının çalıştırılmasını öngörmekte, yabancılara bu işler için hizmet akdi yapabilme olanağı tanınmamaktadır. Çalıştırılmaları yasak olan işler için yabancılarla hizmet akdi yapıldığında, kurulan akit geçersizdir. Bu halde geçersizlik başlangıçtan itibaren hüküm doğuracaktır.<sup>4</sup>

### 3.1.2.2. İşveren

2821 sayılı Sendikalar Kanunu, giriş bölümünde verdiğimiz İş kanunundakinden daha geniş bir işveren tanımı getirmiştir. Sendikalar kanununa göre; “gerçek veya tüzel kişilerden başka, tüzel kişiliği olmayan kamu kuruluşlarına da işveren denilmektedir.”<sup>5</sup> İşveren vekili kavramı ise Sendikalar Kanununda oldukça dar tutulmuştur. Sendikalar Kanununun ikinci maddesi, işveren sayılan gerçek veya tüzel kişiler ve tüzel kişiliği olmayan kamu kuruluşları adına işletmenin veya işyerinin bütününe yönetmeye yetkili olanlara işveren vekili denileceğini belirttikten sonra, bu kanunun uygulamasından sonra bunların da işveren sayılacakları hükmü konmuştur.<sup>6</sup>

İşveren vekili bakımından İş Kanunu ile Sendikalar Kanunu arasındaki farklılığı, her iki kanunun amaçları göz önünde tutulursa kaçınılmaz olarak kabul etmek gerekir. İş kanununun, işyerindeki işlerin çokluğu ve çeşitliliği yüzünden işverenin her işe yetişemeyeceği düşüncesinden hareketle, işlerin zamanında görülebilmesi için çok sayıda işveren vekiline yer verme zorunluluğunu kabul etmiş olduğu açıktır. Sendikalar

<sup>1</sup>Buhari, *İcâre*, 3,4.

<sup>2</sup>Serahsî, *Mebsut*, c. XVI, s. 57.

<sup>3</sup>Öztürk, *a.g.m.* s. 38.

<sup>4</sup>Ekonomi, Münir, *İş Hukuku*, İ.T.Ü. Yay. , İstanbul 1976, s. 80.

<sup>5</sup>Sendikalar Kanunu, md. 2 / IV.

<sup>6</sup>Sendikalar Kanunu, md. 2 / IV ve VII.

kanununun amacı ise başkadır. Sendikalar kanunu, Anayasa'nın tanıdığı sendika hakkını kullanarak, hizmet akdi ile işverene bağlı olan işçilerin bu haklardan yoksun kalmalarını önlemek istemektedir.<sup>1</sup>

Tanımda tüzel kişilik kavramıyla ifade edilen işveren konumundaki devlet, İslam Fıkıhçıları tarafından gerçek şahıslara nazaran biraz daha farklı değerlendirilmiş, gerek sosyal devlet anlayışı, gerekse iş akdinin süreklilik arz etmesi sebebiyle, işveren olarak devlete birtakım ilave mükellefiyetler yüklemiştir.<sup>2</sup>

Yine ticari ve iktisadi hayatın gelişmesi sonucu ortaya çıkmış bulunan, hükmi şahsiyete (tüzel kişiliğe) sahip; anonim, limited, kollektif vb. çağdaş şirketler, fakihlerce; ‘İslam Şirketler Hukuku’ açısından incelenmiş, klasik İslam şirketlerine uymayan bazı şartları; ihtiyaca, örf ve âdete binaen meşru kabul edilerek, İslam Fıkhı'nın tanıdığı diğer şirket neveleri içine sokulabileceği sonucuna varılmıştır. Öyleyse denilebilir ki, modern hukukta olduğu gibi İslam Fıkhı açısından da işçi çalıştıran çağdaş şirketler işveren niteliğindedir.<sup>3</sup>

Son olarak daha önce kısaca değindiğimiz bir nevi işveren konumundaki aracı (taşeron) kavramı üzerinde durmak istiyoruz. İş Kanununun birinci maddesinin son fıkrasına göre, ‘‘Bir işverenden belirli bir işin bir bölümünde veya eklentilerinde iş alan ve işçilerini münhasıran o iş yerinde ve eklentilerinde çalıştıran, diğer bir işverenin kendi işçilerine karşı, o iş yeriyle ilgili kanundan veya hizmet akdinden doğan yükümlülüklerden asıl işverenle birlikte sorumludur.’’<sup>4</sup>

Uygulamada özellikle belediyelerin hizmetinde bu yola gidilmektedir. İnşaat yapımı, nakliye, işletme işlerinde yoğun olarak kullanılan bu sistemde; inşaatçı, nakliyeci, işletmeci gibi araçlar, anılan maddedeki düzenlemeye göre işveren vekili değil ayrı işveren olup, asıl işverene istisna akdi, nakliye mukavelesi ve kira akdiyle bağlıdırlar. İşte bu durumlarda kanun koyucu konuyu işçi yararı yönünden ele almış ve özellikle az sermayeli müteahhitlerin ücret ödeyemeyecek duruma düşmelerinde, bunların yanında çalışan işçilerin ücret ve diğer haklarını alamamaları tehlikesini önlemek için bu işin yapılmasında yararı bulunan asıl işvereni de sorumlu tutarak işçileri korumuştur.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> Çelik, *İş Hukuku*, s. 54.

<sup>2</sup> Bardakoğlu, *İslam'da İşçi ve İşveren Münasebetleri*, s. 35.

<sup>3</sup> Sınav, *a.g.m.*, s. 36.

<sup>4</sup> İş Kanunu, md. 1.

<sup>5</sup> Çelik, *İş Hukuku*, s. 54, 55.

Böylece, aracı (taşeron) yanında çalışma ilişkisi yönünden herhangi bir zarara uğrayan işçi, aracı veya işyeri sahibinden dilediğine başvurup zararının giderilmesini isteyebilir.

### 3.1.2.3. Emek

İslam Fıkhı insan emeğini, iktisadi hayatın en hayırlı yolu olarak kabul eder. Yine İslam en kötü şartlar altındaki çalışmayı bile başkalarına yük olmaktan daha iyi görmüştür; “*Kişinin sırtında odun taşıyarak geçimini sağlaması, versin veya vermesin birisinden bir şey istemesinden daha hayırlıdır.*”<sup>1</sup>

Dolayısıyla işçi, İslam’ın kutsal saydığı emeğinin karşılığında mahrum bırakılamaz. Eğer emeğine hiç karşılık verilmezse veya emeği çok değersiz tutulup adil bir karşılık verilmezse bu durum onda huzursuzluk yaratacak ve toplumsal barışa gölge düşürecektir.<sup>2</sup> Bunun yanı sıra o sadece emeğinin karşılığını beklemek zorundadır. Hak etmediği bir şeyi isteyemez, Kur’an-ı Kerim’de şöyle buyrulur: “*Hakikaten insan için kendi çalıştığından başkası yoktur.*”<sup>3</sup>

Ünlü Türk düşünür Yusuf Has Hacip emek hakkında şöyle yazar: “İnsan ömrünü hangi şeye sarf ederse, o şey sevimli, can kadar kıymetli olur. Ömür aziz değil, emek azizdir. Bu emeğe sarf edilmeyen hayata yazıktır. Hayat gider, insan buna acıdığını itiraf etmez; oysa emek boşa giderse bunun acısını uzun seneler unutmaz.”<sup>4</sup>

Hizmet akdinde konu emeğin sarf edileceği iştir. Ancak emeğin meşru işlerde kullanılması asıldır. Haram işleri şahsen veya ücret karşılığında bir başkası adına yapmak caiz değildir. Hizmet akdi, ancak meşru işler için yapılabilir, yoksa akit geçersizdir. Yasak ve zararlı işlerin yapıldığı iş yerlerinde emek harcamak haramdır. İş meşru olmakta devam ettiği müddetçe hukuken muteberdir.<sup>5</sup>

Emeğin bu derece değerli olması onun hukuki açıdan korunup gözetilmesini zorunlu kılmaktadır. Bu da ancak tarafların ne üzerine anlaştıklarını bilmeleri ile mümkündür. Zira İslam Fıkıhçıları hizmet akdinden sağlanacak menfaatin taraflarca bilinmesini şart koşmuşlardır. Nitekim akdin geçerli olması için gerekli olan, karşılıklı rıza ve irade beyanı, yapılacak işin belirlenmesi, süresinin tespiti, ücretin belirlenmesi vb. hususlardır.

<sup>1</sup> Buhari, *Büyû*, 15.

<sup>2</sup> Yeniçeri, Celal, *İslam’da Emek ve Karşılığı (İslam’da Emek ve İşçi-İşveren Münasebetleri)*, Ensar Yay., İstanbul 1986, s. 268.

<sup>3</sup> Necm, 53 / 59.

<sup>4</sup> Yusuf Has Hacib, *Kutadgu Bilig*, s. 210.

<sup>5</sup> Sınav, *a.g.m.*, s. 30.

Yine fıkıhçılar akit konusu işin ifasının da mümkün olmasını, ifanın işçinin güç ve kontrolünde olmasını şart koşmuşlardır. Bu sebeple ustanın bir sanatı, öğretmenin bir ilmi öğretmesini iş akdine konu yapmak caiz görülmemiştir. Alacağın tahsili, husumet ve davanın kazanılması üzerine yapılan akit de böyledir. Çünkü bu tür akitlerde mezkûr işin tamamlanması sadece işçinin çalışmasıyla mümkün olmayıp üçüncü şahısların akde uygun fiillerine de ihtiyaç vardır. Bunlar ise işçinin gücü dâhilinde değildir. Bu sebeple bu tür akitler maksadın tahakkuku üzerine değil, ya mücerret ifa ya da süre üzerine kurulmalıdır. Doktorla, hastayı iyileştirmek üzere akitleşmek de caiz görülmemiştir.<sup>1</sup>

### 3.1.2.4. Ücret

İslam'ın geniş işçi kavramı yine geniş bir ücret anlayışını beraberinde getirmiştir. Ücret, emeğin kira bedelidir. Esnaf ve zanaatkârlar, mühendisler, işçiler, doktorlar, hâkimler, memurlar vb. nin kazançları hep ücret kavramına dâhildir.

İktisadi istikrarın sağlanmasında, ücretin korunmasının büyük önemi vardır. İslam işçinin ürettiği değeri, kendisine üretim araçlarını ve çalışma şartlarını hazırlayanla bölüşmesini ister. Çünkü üretim araçları ve sermaye de bir noktada birikmiş emekten başka bir şey olmayıp emeğin verimini yükselten unsurlardır.<sup>2</sup>

İslam Fıkhı'nda ücretin önceden tespit edilmesi şarttır.<sup>3</sup> Yine işçiye ücreti bekletilmeden ödenmeli ve onun hak ettiği para işveren tarafından elde tutulmamalı veya bir süre kullanılmamalıdır. Nitekim Peygamber efendimiz (s.a.v.) ‘‘işçiye ücretinin teri kurumadan verilmesini emretmiştir.’’<sup>4</sup> Ayrıca, ‘‘ücretle bir kimse çalıştırıp da işçisinin ücretini vermeyen kimsenin kıyamet gününde hasmı olacağını bildirmiştir.’’<sup>5</sup> Bu doğrultuda ödeme süreleri anlaşmalarla tespit edilmeli ve taraflar bu sürelere saygılı olmalıdırlar.

İnsan emeği menfaat olarak değerlendirilir. Menfaatler ise Hanefîlere göre kendiliğinden değerli olmayıp kıymet kazanabilmesi için mutlaka akde ihtiyacı vardır. Meselâ; bir kimse akit olmaksızın başka birinin işini görse, bu bir yardım sayılır ve ücrete hak kazanamaz. Ücret alabilmesi için mutlaka İcâre akdine ihtiyaç vardır. Akitle ortaya çıkan ve ödenmesi gereken ücret ise tarafların üzerinde anlaştıkları ücrettir.

<sup>1</sup>Bardakoğlu, *İslam'da İşçi ve İşveren Münasebetleri*, s. 42.

<sup>2</sup>Tabakoğlu, *a.g.m.*, s. 88.

<sup>3</sup>Mecelle, md. 450.

<sup>4</sup>İbn-i Mace, *Rehin*, 4.

<sup>5</sup>Buhari, *Büyû*, 106; *İcâre*, 10.



Nelerin ücret olabileceği hususunda ise İslam Hukukçuları şu görüşü benimsemişlerdir. Bey (alım-satım) akdinde semen (bedel) olabilen her şey, İcâre akdinde de ücret olabilir.<sup>1</sup> Buna göre; ücret olarak belirlenecek şey: Taraflarca üzerinde anlaşılacak bu vasıfları taşıyan, dini hükümlere aykırı olmayan herhangi bir şey ücret olabilir ve bunun tayini zamana ve şartlara uygun olarak taraflarca yapılabilir. Bu keyfiyet İslam Hukukuna ücret konusunda bir esneklik kazandırmıştır.<sup>2</sup>

Mecelle-i Ahkâm-ı Adliye'nin 463. maddesi ücretin nevilerini sınırlandırmıştır: “*Satışta bedel (karşılık) olmaya Salih (elverişli) olan, icâre’de de bedel olmaya sahihtir. Ücret; İslam’a göre nakitler, eşyalar, menfaatler, haklar gibi mal-i metakavvim (dayanıklı mal, kabule şayan) olmalıdır.*”<sup>3</sup> Öyleyse; şarap, domuz gibi dinin haram kıldığı şeyler mütekavvim olmaktan çıkar.

İşveren anlaşmaları durumunda ücreti; mesken, yemek, elbise gibi aynı bir eşya olarak ödeyebilir. Nitekim şarta yahut örfe göre, ücretin bir kısmını aynı eşya olarak ödeyebilir. Aynı ücrette cinsinin, sıfatının ve miktarının bilinir olması şarttır. Müşahede (o şeyi gözü ile görmek) vasıf yerine geçer.<sup>4</sup>

İslam’da ücret menfaatin parçasıdır. Bunun içindir ki ücretlerin takdirinde menfaatten başka şeyi esas kabul etmek caiz değildir. Allah Teâla şöyle buyuruyor; “*Onlar sizin faydanıza emzirirlerse, ücretlerini veriniz.*”<sup>5</sup> Ayeti kerimede Cenab-ı hak, hak, emzirme fiilini ücretin verilmesi için sebep saymıştır. Dolayısıyla menfaat arttıkça ücretin artması, menfaat azaldıkça ücret miktarının düşmesi sahihtir. Buna binaen İslam Fakihleri, menfaatin miktarının bilinmesi ve malum olmasını, akdin kabul şartlarından saymışlardır.

Fakihlerin büyük bir çoğunluğu ücretin üretimden veya kârdan bir hisse olarak tayinini caiz görmemişlerdir. Bunun sonucu olarak, dokumacıya dokuyacağının yarısı karşılığında kumaş dokutmak, etten bir kısmını vermek üzere hayvan kesmeye kasap tutmak, kalkacak mahsulün belli bir oranı karşılığı tarlada işçi çalıştırmak vb. caiz görülmemiştir. Meselenin aslı, bu konuda hadislerdeki mevcut yasağa dayanır. Ebû Said el-Hudri (r.a)’nin rivayetine göre Hz. Peygamber (s.a.v.) ; “*Çıkacak undan bir kısmı karşılığı buğday öğütmekten Müslümanları nehyetmiştir.*”<sup>6</sup> Bir diğer önemli sebep ise ücretin bilinmezliğidir. Ayrıca mahsulün ne miktarda çıkacağı da önceden belli değildir.

<sup>1</sup> Serahsi, *Mebcut*, 15 / 89; ibn-i Kudame, *el-Muğni*, s.15-89.

<sup>2</sup> Erdoğan, *a.g.m.*, s. 129.

<sup>3</sup> Mecelle, md. 463.

<sup>4</sup> Şakfa, *İslam’da İş Ahkâmı ve İşçi Hakları*, s. 73.

<sup>5</sup> Talak, 65 / 6.

<sup>6</sup> el- Beyhaki, c. V, s. 339; ez-Zeylai, c. IV, s. 140.

Amaç her şeyden önce, ücretin sonucu ihtimal dâhilinde olan bir işe bağlanmasını engellemek ve ilk planda işçi ücretini korumaktır. Ayrıca gerek miktar ve gerekse vasfen önceden bilinmesinin sebep olacağı anlaşmazlığı da önlemesi itibariyle her iki tarafın yararınadır.<sup>1</sup>

Hanefi hukukçuların çoğunluğu bu görüşte olmakla birlikte, Belh'li bazı hukukçular; beldelerin örfüne dayanarak, İstihsanen caiz görmüşlerdir.<sup>2</sup> Daha sonraki Hanefi hukukçuların görüşleri de bu doğrultudadır.

İmam Şafii ve İmam Malik de, kazançtan hisse karşılığı yapılan iş akdini caiz görmez. Fakat İmam Malik aldanma tehlikesinin ve ücretin yaklaşık olarak tahmin edilebildiği durumları bundan istisna ederek caiz görmektedir.<sup>3</sup>

Hanbelî hukukçulara göre ise; ücretin ana hatlarıyla bilindiği ve bilinmeyen kısmında anlaşmazlığa ve aldanmaya sebep olmayacak derecede önemsiz olduğu durumlarda bu tür iş akdi geçerlidir.

Burada şunu da belirtmek istiyoruz. İslam Fıkhi'nda yapılan akitler, cebir veya ikrahtan uzak ve iki tarafın rızası ile yapılmak zorundadır. İkraha (zorlama) maddi olabileceği gibi manevi de olabilir. Nitekim iş sahibinin kuvvetli olduğu, bilhassa işsizliğin çok olduğu, ücretlerin düşük olduğu günümüzde işçi; kendisini ve ailesini geçindirmek kaygısıyla emeğinin çok altında bir ücretle, sosyal güvencelerden uzak olarak çalışmak zorunda bırakılmıştır. İslam ise adalete ve teşriî hikmetine uygun olarak; mecbur kalmadan dolayı akdin fesadına ve işçiye ecr-i misl (piyasada cari olan ortalama ücret) vermeyi kararlaştırmıştır. Çünkü Allah Teâla şöyle buyurmaktadır: “*İnsanların eşyasına (emeğine) karşı haksızlık etmeyiniz.*”<sup>4</sup> Nitekim İslam, devlet başkanına işçiyi himaye ve ücretini takdir için müdahalesini vacip kılmıştır.

Günümüz hukuk sisteminde ise, ücret terimi daha dar anlamda tutulmakta, ülke içinde geçerli olan para olarak anlaşılmaktadır. Mevcut Anayasa ve iş kanununun ücretle ilgili maddelerinde hâkim espri, ücretin Türk parası üzerinden tespit edilebileceği şeklindedir. Borçlar kanunu md. 83'te de; konusu para olan borç, memleket parasıyla ödenir denilmekte ve böylece işçi-işveren arasındaki sözleşmede tediye olunacak ücretin ne tür bir paradan olacağı hükme bağlanmıştır.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> Bardakoğlu, *İslam'da İşçi ve İşveren Münasebetleri*, s. 37.

<sup>2</sup> İbn Nüceym, Zeynuddin Ahmed b. Nüceym, *el-Eşbâh ve'n-Nezâir*, İstanbul 1873, c. I, s. 135.

<sup>3</sup> Malik, *el-Muwatta*, c. II, s. 100.

<sup>4</sup> Araf, 7 / 85.

<sup>5</sup> Şafak, Ali, *Mukayeseli Hukukta Ücret Politikası (İslam'da Emek ve İşçi-İşveren Münasebetleri)*, Ensar Yay. , İstanbul 1986, s.116.

### 3.2. Hizmet Akdinin Kuruluşu

#### 3.2.1. Karşılıklı Rıza ve İrade Beyanı

Hizmet akdinin kuruluşu için her şeyden önce taraflar arasında mübadele edilen iki irade beyanına ihtiyaç vardır. Sözleşme birden bire değil biri diğerinin arkasında yapılan icap ve kabul ile gerçekleşir.<sup>1</sup> İnsanlar arasında cereyan eden irade beyanı, söz veya fiillerle olabileceği gibi örf ve adetlere göre değişiklik arz edebilir.<sup>2</sup>

Akitlerin oluşmasında asıl olan tarafların rızalarıdır. Fakat hakiki rıza olan iç iradenin üçüncü şahıslarca bilinmesi ve değerlendirilmesi çoğu zaman mümkün olmadığından, İslam Fıkhı'nda bu rızaya delalet eden söz ve davranışlar esas alınmıştır. Çünkü borçlar hukuku insanlar arası münasebetleri düzenleyen ve üçüncü şahısları da yakından alakadar eden kaideler bütünüdür. Bu sebeple de hizmet akdinin rüknü diğer akitlerde olduğu gibi icap ve kabuldür. Diğer bir deyişle tarafların akit kurma iradelerinin akit konusunda hukuki bir netice meydana getirecek tarzda birleşmesidir. İcab ve kabulden maksat, tarafların akit kurma yönündeki iradeleri ve akitten maksat da bu iradelerin irtibatı olduğuna göre, taraflar akit yapma isteklerini, toplumların örf ve adetlerine göre hukukun tanıdığı değişik usullerle gerçekleştirebilirler.<sup>3</sup>

Gerek İslam Hukukunda ve gerekse günümüz Borçlar Hukukunda akitlerde şekil serbestliği esas olup, hizmet akdi içinde bir şekil şartı ön görülmemiştir. Ancak İş Kanunumuzun 9. maddesi istisnai olarak, belirli ve süresi bir yıldan daha uzun olan sürekli akitlerin, yazı ile sözleşmeye bağlanmasını zorunlu kılmıştır.<sup>4</sup>

#### 3.2.2. Yapılacak İşin Belirlenmesi

Hizmet akdinin diğer şartı yapılacak işin belirlenmesidir. Anlaşma esnasında işçinin ne kadar zaman çalışacağı, ne tür bir işi veya neyi yapacağı belli edilmelidir. Böylece yapılan işin meşru olup olmadığı bilineceğinden ileride taraflar arasında meydana gelecek anlaşmazlıkların önüne geçilmiş olunacaktır.<sup>5</sup>

İş akdinde, akdin konusu yararlanmadır. Yarar yönü belirsiz olursa akit sahih olmaz. Çünkü bu teslim ve teslim almaya engel olur. Sanatkâr veya işçi kiralamada

<sup>1</sup> Ez-Zerkâ, Mustafa Ahmed, *el-Fıkhü'l-İslâmî fî Sevbihi'l-Cedîd*, Dimaşk 1967-1968, c. I, s. 291.

<sup>2</sup> Döndüren, Hamdi, *İslam Hukukuna Göre Alım-Satımda Kâr Hadleri*, İ.H. Külliyyatı Yay. , Balıkesir 1984, s. 25.

<sup>3</sup> Bardakoğlu, a.g.m., s. 52.

<sup>4</sup> Esener, *İş Hukuku*, s. 150-151.

<sup>5</sup> Bkz. Keskiöglü, Osman, *Fıkıh Tarihi ve İslam Hukuku*, Diyanet Yay. , Ankara 2003, s. 222.

akdin konusu, ancak yararlanmanın yerini, süresini ve yapılacak işi açıklamak suretiyle bilinebilir.<sup>1</sup>

Süre ve iş miktarının birlikte belirlenmesi hususunda ise görüş ayrılığı vardır; Ebu Hanife, İmam Şafii ve bir rivayette Hanbelîlere göre, çalışma süresinin belirlenmesi yeterli olup, ayrıca yapılacak iş miktarının belirlenmesi caiz olmaz. Aksi halde iş akdi fasit olur. Çünkü böyle bir akitte özel ve ortak işçilik özelliği bir kişide toplanmış olur. Bunların arasında ücrete hak kazanma bakımından ayrılık vardır. Süresi belirli iş akdi, gerektiğinde çalışmadan da ücrete hak kazandırdığı halde, iş miktarı belirtilerek yapılan akitte, ücrete ancak işin yapılmasıyla hak kazanılır. Bu farklı sonuçlar, akdin konusunda bilinmezliğe yol açar.<sup>2</sup>

Ebû Yusuf, İmam Muhammed, Malikilere ve bir rivayette Hanbelîlere göre, süre ve iş miktarı bir arada belirlenebilir. Mesela, bir kimse ‘‘Bu elbiseyi bu gün dikmen için seni kiraladım’’ yahut ‘‘Şu bir çuval unu bir günde ekmek yapman için seni kiraladım’’ dese, işçi de bunu kabul edince akit meydana gelmiş olur. Çünkü sürenin belirlenmesindeki amaç, işin bir an önce yapılmasını sağlamaktır. Süre, akdin konusunu teşkil etmediği için onun cevazına engel olmaz. Bu durumda işçi işi, belirtilen süreden önce bitirirse tam ücret alır. İş süresi içinde bitiremezse tamamlayıncaya kadar çalışması gerekir.<sup>3</sup>

İş miktarına göre ücret veren kimseler bu işin belli süre içinde yapılmasını isteyebilir. Çünkü malın bir an önce üretilmesinde yarar vardır. İşçi süre bakımından tamamen serbest bırakılırsa işveren çoğu zaman taahhütlerini yerine getiremez. Bunun için işçiye müsamahalı bir sürenin verilmesi uygun olur. İşçiyi zor duruma düşürmemek için günde üretebileceği en az miktar belirlenerek, bu miktarın üzerine çıkarsa parça başına alacağı ücreti arttırmak üzere sözleşme yapılabilir. Fazla miktarda mal üretmek ücreti etkileyeceği için işçinin de yararına olur.<sup>4</sup>

### 3.2.3. Ücretin Belirlenmesi

İş akdinin bir diğer şartı da; işçinin vereceği emeğe karşılık ne kadar ücret alacağını bilmesidir. Ücretin önceden işçiye bildirilmesi Resulullah (s.a.v.) tarafından tavsiye edilmiştir: ‘‘Kim bir işçiyi kiralarsa, ona vereceği ücreti hemen bildirsin.’’<sup>5</sup>

<sup>1</sup> Şirâzî, Ebu İshak, *el-Mühezzeb*, thk. M. Zuhaylî, Şam, 1996, c. I, s. 396, 398.

<sup>2</sup> el-Kâsânî, *Bedâiyu's-Sanâyi'*, Beyrut trs. , c. IV, s.185.

<sup>3</sup> el-Kâsânî, *a.g.e.*, c. I, s. 396.

<sup>4</sup> Döndüren, Hamdi, *İş Akdine Genel Bakış (İslam'da Emek ve İşçi- İşveren Münasebetleri)*, s. 376.

<sup>5</sup> Nesâî, *Eymân*, 44; Hanbel, c. III, s. 59.

İslam Fıkıhçıları bu hadise dayanarak tutulan işçiye önceden ücretinin bildirilmesi gerektiğini savunurlar. Hanefi mezhebinin büyük imamlarından Serahsî; ileride doğabilecek anlaşmazlığı bertaraf etmek için bunun vacip olduğunu ileri sürmektedir. Şevkanî'de de aynı görüşe rastlanır.<sup>1</sup>

Ücrette anlaşmazlığa yol açacak kadar belirsizlik bulunursa akit fasit olur. Anlaşmazlık halinde ise işçi, bilirkişi heyeti tarafından tespit edilecek emsal ücrete hak kazanır.

Günümüz Türk İş Hukukununun 11. maddesinde de; İş sözleşmelerinde yapılacak işin ücretinin belirlenmesi, ücret ödeme şekli ve zamanının, varsa özel şartlarının taraflara bildirilmesini öngörmektedir.

---

<sup>1</sup> Yeniçeri, *İslam'da Emek ve Karşılığı*, s. 270.

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### İSLAM FIKHI'NDA İŞÇİNİN HAK VE SORUMLULUKLARI

#### 4.1. İşçinin Temel Hakları

##### 4.1.1. İşçinin Çalışma Sürecindeki Hakları

##### 4.1.1.1. Eşit Muamele Hakkı

İnsanın şahsiyetinin gelişmesi, huzur ve mutluluğa ermesi büyük ölçüde, istediği işte kabiliyetlerini geliştirebileceği sahada çalışma imkân ve hürriyetine bağlıdır. İslam, kişinin herhangi bir sosyal kesim veya sınıfa mensup olduğuna bakmaksızın ona, güç ve kabiliyetine uygun her işte çalışma hürriyetini tanımıştır. Hiçbir kimsenin, örfe-âdete veya iktidara dayanarak, belli bir işe öncelikle veya ayrıcalıklı olarak girme imtiyazı yoktur; iş ve çalışmada fırsat eşitliği vardır; öncelik hakkı ehliyet ve kabiliyete bağlıdır.<sup>1</sup>

İş hukukunda liyakat ilkesinin hukuki temelinde de adalet düşüncesi yatar. Hukukun en önemli kavramı olan adaletin eşitlik ilkesinden ayrı düşünülmesi olanaksızdır. Çünkü iş hukukunda eşit davranma olarak nitelendirdiğimiz; herkese hakkını, layık olduğu şeyi verme adalet kavramının çekirdeğidir. Nitekim toplumu oluşturan bireylerin birbiriyle olan ilişkilerini adalet temeline oturtan İslam'ın temel öğretilerinde de bunu açıkça görmekteyiz.

Ayet-i Kerimede de; *“Hiç şüphesiz Allah size emanetleri ehline teslim etmenizi emreder”*<sup>2</sup> buyrulmuş, Hz. Şûayb (a.s.)'ın yanında işçi olarak çalışan Hz. Musa (a.s.) *“Güçlü ve güvenilir”* şeklinde tarif edilmiştir.<sup>3</sup>

Resulûllah (s.a.v.) hadisi şeriflerinde; *“Emanet zayi edilince kıyameti bekle”* buyurmuş, *“Emanetin zayi edilmesi nasıl olur?”* sualine karşı da, *“iş ehline değil de ehli olmayana verilince kıyametin kopmasını bekle”* cevabını vermiştir.<sup>4</sup> Yine Hz. Peygamber (s.a.v.)'den vazife istendiğinde, *“Biz vazifeyi ona talip olanlara, ona çok düşkün olana vermeyiz”* buyurmuştur.<sup>5</sup>

Zikredilen bu ayet ve hadislerden de anlaşılacağı üzere güvenilir ve liyakatin haricinde farklılık gözetilmez.

<sup>1</sup> Karaman, *İslam'da İşçi ve İşveren Münasebetleri*, s.42.

<sup>2</sup> Nisa, 4 / 58.

<sup>3</sup> Neml, 27 / 26.

<sup>4</sup> Buharî, *İcâre*,3.

<sup>5</sup> Buharî, *İcâre* 1; Müslim, *İmâre* 3; Ebu Davud, *Harac*, 2930.

İslam Fıkhı'nda kamu hizmetlerine girmede insanlar arasında eşitlik sadece Müslümanlar arasında değil, Müslüman'la Gayr-i Müslim arasında da söz konusudur. Kamu hizmetinde görev alma hususunda; ırk, kavim ve renk sebebiyle bir ayırım yapılamaz. Gerek İslam devletinin ilk zamanlarında ve gerekse daha sonraki dönemlerde gayri Müslim tebaaya bu tür vazifeler verile gelmiştir. Osmanlılar döneminde ise; kaymakamlık, valilik hatta bakanlık gibi temsili görevlere de getirilmişlerdir.<sup>1</sup>

Eşit muamele hakkı aynı zamanda işe girdikten sonra da işverenin işyerinde çalışan işçileri arasında keyfi ayırım yapmasını yasaklar. Bu özelliği ile eşit davranma ilkesi, tüm işçilerin hiçbir farklılık gözetmeksizin aynı duruma getirilmesini değil, gerçekten eşit durumdaki, aynı vazifeyi yapan işçilerin farklı işleme tâbi tutulmasını önlemeyi amaçlar. O halde bu ilke, herkesin aynı şeyi değil, ancak hakkını almasını öngördüğünden görelî (nispi) adaletin gerçekleşmesini sağlar. Çünkü birbirinden farklı durumda olan kimselere eşit davranılınca dahi eşitlik bozulmuş ve böylece eşit davranma ilkesine aykırı hareket edilmiş olur.

İş ilişkisi temelde bir borç ilişkisi niteliğinde bulunsa bile sonuçta kişiler arası bir işyeri topluluğu yaratmakta ve bu itibarla da işçi ve işveren arasında karşılıklı sadakat ve gözetme yükümlülükleri doğurmaktadır. İş ilişkisi devam ettiği sürece bu yükümlülükler, işveren tarafından işçinin özellikle kişilik haklarına karışılmamasını, haklı nedene dayanmadan kişiliğine zarar vereci keyfi davranışlarda bulunulmamasını sağlar.<sup>2</sup>

Günümüz hukukunda da eşit muamele hakkı, Anayasamızın 70. maddesi, İş kanununun 2614. maddesi, Sendikalar kanununun 19. maddesi tarafından korunmuştur. Anayasamızın 70. maddesinin hükmü şöyledir: “Her Türk vatandaşı, kamu hizmetlerine girme hakkına sahiptir. Hizmete alınmada görevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayırım gözetilemez.”<sup>3</sup>

#### **4.1.1.1.1. Kadrolu - Sözleşmeli Ayırımı**

1982 Anayasasının 128. maddesinde kamu hizmetlerinin memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görüleceği, bunların nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işlerinin kanunla

<sup>1</sup> Armağan, *İslam Hukukunda Temel Hak ve Hürriyetler*, s. 36.

<sup>2</sup> Can, Tuncay, *İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi*, İstanbul 1982, İ.Ü Yay. , s. 11, 48.

<sup>3</sup> 1982 Anayasası, md. 70; 1961 A. md. 59'da da aynı hüküm yer almıştır.

düzenleneceği belirtilmektedir. Anayasanın 91. maddesi ise TBMM'nin Bakanlar Kurulu'na kanun hükmünde kararname çıkarma yetkisi verilmesini düzenlemektedir. Bu hüküm uyarınca çıkarılan yetki kanunun verdiği yetkiye dayanılarak Bakanlar Kurulu'nca; "233 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri" hakkında kanun hükmünde kararname çıkarılmıştır. Söz konusu KHK'nin 41 / 2. maddesinde "Sözleşmeli Personel" kavramına yer verilmiş, bu personelin toplu iş sözleşmesi kapsamına alınamayacağı ve bunlara toplu iş sözleşmeleriyle hiçbir ayni ve nakdi menfaatin sağlanamayacağı düzenlenmiştir. KHK'nin 43. maddesinde "Sözleşmeli Personel, belirli bir sözleşme ile teşebbüste çalışan; işçi ve memur statüsünde olmayan personeldir" tanımlaması mevcuttur.<sup>1</sup>

Bu personel işçi sayılmadığı için iş kanununun hükümlerinden, memur olmadığı için de Devlet Memurları Kanununun hükümlerinden yararlanamayacaktır. Yine bunlarla bir yıllık sözleşme yapılacak, işe alınan sözleşmeli personel her süre bitiminde değerlendirmeye tâbi tutulacak ve istendiği takdirde sözleşmesi yenilenecektir.

Sözleşmeler uyarınca çalışanların, fazla çalışma ücreti talep edemeyecekleri, bayram ve tatil günlerinde gerektiğinde çalışma yaptırılabilmesi ve bu çalışmalar karşılığı sözleşmeli personele ek bir ödeme yapılmayacağı kararlaştırılmıştır. Hatta KİT'in sözleşme süresinin sona ermesini beklemeden, bir ay önce yazılı ihbarda bulunmak koşuluyla, her ne sebep olursa olsun sözleşmeyi fesh edebileceği ve bu gibi durumlarda hiçbir tazminatın ödenmeyeceği kararlaştırılmıştır. Böylece Anayasa ve kanun hükümlerine aykırı olan sözleşme hükümleri, 233 sayılı kanun hükmünde kararname ile aşılacak istenmektedir.<sup>2</sup> Oysa böyle bir uygulama Anayasanın eşitlik ilkesine vurgu yaptığı 12 ve 45. maddesine ve İslam'ın adalet anlayışına terstir.

Yine aynı kararnamede yer alan; "Sözleşmeli personel toplu iş sözleşmeleri kapsamına alınamaz" hükmü, Anayasamızın 53. maddesi tarafından güvence altına alınan ve çalışanlara sağlanmış olan toplu iş sözleşmesi hakkına açıkça aykırı düşmektedir.<sup>3</sup>

Kararnameye dayanılarak yapılan uygulamalar, işyerinde aynı eğitimi almış, aynı vazifede bulunan sözleşmeli personeli; memur ve işçilerin güvencelerine, haklarına sahip olmayan edilgen, güvensiz ve bu nedenle de yararlı ve başarılı olamayan bir grup haline getirmiştir. Her an işten çıkarılabilme ihtimali, eşit muameleye tabii

<sup>1</sup> Sınav, *İş Hukuku ve Temel Kavramlar*, s. 42.

<sup>2</sup> Sağlam, Fazıl, *Çalışma Hayatımızın Güncel Sorunları*, Emek Hukuk Yay. , İstanbul 1987, s. 117.

<sup>3</sup> Oğuzman, Kenan, *Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri*, İstanbul 1984, c.1, s. 118.



tutulmamaları sözleşmeli personelin kendisine ve devlete olan güvenini sarsmıştır. Bu durumun önce toplumun temeli olan aileyi en nihayetinde toplumun huzur ve refahını zedeleyeceği tabiidir. Oysa İslam'da devlet adaleti sağlamakla görevlidir. Şayet işçiler devletin işçileri iseler devlet onlara eşit muamele etmek ve adil bir ücret ödemek zorundadır. Eğer özel teşebbüste çalışıyorlarsa, iş sahipleri eşit muamele, adil ücret verirler. Bundan kaçındıkları takdirde devlet aralarında adaleti sağlamak amacıyla iktisadi hayata müdahale eder. Böylece cemiyette huzursuzluğa sebep olan karışıklık önlenmiş olur.<sup>1</sup>

Kararname sosyal devlet ilkesiyle de çelişmektedir. Sosyal devletin başlıca görevi, ekonomik açıdan zayıf olan çalışanları korumak ve onlara her yönden güvence sağlamaktır. Birer devlet girişimi olan KİT'ler de bu ilkeye ters düşen uygulamalarda başta devletin kendisinin kaçınması beklenir.

#### 4.1.1.2. Ücret Hakkı

##### 4.1.1.2.1. Ücrete Hak Kazanma

İslam'da insan emeği menfaat olarak değerlendirilir. Hanefi mezhebine göre emek kendiliğinden değerli olmayıp kıymet kazanabilmesi için mutlaka sözleşmeye ihtiyaç vardır. Mesela: bir kimse akit olmaksızın başka birisinin işini görürse bu bir yardım sayılır ve ücrete hak kazanamaz. Ücret alabilmesi için mutlaka icâre akdine ihtiyaç vardır. Akitle ortaya çıkan ve ödenmesi gereken ücret ise tarafların üzerinde anlaştıkları ücrettir.<sup>2</sup>

Ücreti hak etme menfaate bağlandığına göre; iş akdi yapılı yapılmaz ücreti ödemek zorunlu değildir. Aksine işçiye de işverene de bazı kolaylıklar tanınmıştır. Anlaşma neticesinde ücretin tümünü veya bir kısmını peşinen vermek caiz olduğu gibi, tümünü veya bir kısmını veresiye bırakmak da caizdir. Çünkü Peygamberimiz (s.a.v.) *“Müslümanlar kendi aralarında belirledikleri şartları yerine getirirler”*<sup>3</sup> buyurmuştur.

Hususi ücretli (özel işçi), çalışmasa bile iş sahibinin hizmetine girdikten sonra ücrete hak kazanır. Müşterek ücretli ise, bunun aksine işi yapmadıkça ücrete hak kazanamaz.<sup>4</sup> Ancak işveren ücreti teslim edecek olursa işçi ücrete hak kazanır; işveren

<sup>1</sup> Zeydan, Abdulkerim, *İslam Hukunda Fert ve Devlet*, s. 89.

<sup>2</sup> Erdoğan, Mehmet, *İslam Hukuk Nazariyatında ve Tatbikatında Ücret*, s. 128.

<sup>3</sup> Buhari, c. III, s. 52, (37 İcâre, 14)

<sup>4</sup> Şakfa, Muhammed Fehr, *İslam'da İş Ahkâmı ve İşçi Hakları*, s. 71.

sonradan ücreti geri isteyemez.<sup>1</sup> Menfaati, amel ile takdir üzerine anlaştıkları vakit eğer başka bir şart üzerinde anlaşmamışlarsa, işçi işi bitirdiği tarihte ücrete hak kazanır.

Ücrete iş akdiyle hak kazanıp kazanılmayacağı konusunda İslam Hukukçularının ihtilafı vardır. Hanefi ve Malikilere göre henüz menfaat ortada olmadığı için ücreti peşin vermek gerekmez. Ancak peşin ödeneceği şartı varsa o zaman ücret peşin ödenebilir. Şafii ve Hanbelîlere göre ise iş akdi yapılır yapılmaz menfaat var kabul edilir ve ücrete mücerret akitle hak kazanılır. Ücret mücerret akitle işverenin zimmetinde bir borç olarak sabit olur.<sup>2</sup>

İşçi ücrete hak kazandığı halde, işveren ücreti noksan verir, kararlaştırılan ücrete karşılık daha fazla çalıştırır, muhtesip bu nevi hakka tecavüzlere mani olur. Duruma göre yasaklar konulur, işi tenkit edilir. Çalışan kimse de çalıştığı şahsın hakkını kısar gerekli şekilde iş yapmazsa ve haksız yere ücretinin arttırılmasını isterse, onunda bu hareketine engel olunur. Yaptığının yanlış olduğu tarafına bildirilir. Çalışanla çalıştırılan, iş ve ücret konusunda anlaşamazlarsa, iş çıkmaza girerse bu durumda ihtilafa muhtesip değil, mahkemeler bakar.<sup>3</sup>

Sonuç olarak diyebiliriz ki; ücrete hak kazanma, akitlerin şartlarına göre, ücretin verilmesinde acele etmek veya tehir etmek mümkündür. Ancak menfaat ifa edildikten hemen sonra verilmesi zorunludur. Mecelle’de bu görüş şu ifadelerle yer almıştır; ‘‘Eğer akdedenlerin, ikisinden biri tacili veya te’hiri şart koşmazlarsa, işin yapılmasından sonra ücretin hemen verilmesi lazımdır.’’<sup>4</sup> Resulullah (s.av.) şöyle buyurmuştur; ‘‘ücretliye, ücretini teri kurumadan veriniz’’<sup>5</sup>

#### 4.1.1.2.2. Ücret Tespitinde göz önünde bulundurulacak Kriterler

##### 4.1.1.2.2.1. Ücretin Adil Olması

İslam kaynaklarında emeğin kıymetini sınırlandıran ayet ve hadislerin olmaması, bizi; adalet ve insaf ilkeleri doğrultusunda faydanın sınırlandırılması fikrine götürür. Çünkü hususi nâss (ayet ve hadis)’ ların bulunmadığı zamanlarda İslam’ın ön gördüğü en mühim kaidelerden biri adalettir.<sup>6</sup> Allah Teâla şöyle buyuruyor: ‘‘Allah, muhakkak

<sup>1</sup> Mecelle, md. 468.

<sup>2</sup> Çeker, Orhan, *Fıkıh dersleri-I*, Konya 1991, s. 181.

<sup>3</sup> Öztürk, Abdulvehhab, *İslam’da İşçi-İşveren Münasebetleri*, s. 54.

<sup>4</sup> Mecelle, md.474.

<sup>5</sup> İbn-i Mace, İcâre, 14; el-Heysemi, Nuruddin Ali b.Ebi Bekr (v,807/1404), *Mecmau’z-Zevâid ve Menbau’l-Fevâid*, Mısır 1933, c. IV, s. 97.

<sup>6</sup> Şakfa, Muhammed fehr, *İslam’da İş Ahkâmı ve İşçi Hakları*, s. 83.

*adaleti, ihsanı ve akrabaya vermeyi emreder...’’<sup>1</sup>, ‘‘Herkes işlediğinin karşılığı ödenir. Kendilerine haksızlık yapılmaz.’’<sup>2</sup>, ‘‘İnsanların eşyasını eksik vermeyin.’’<sup>3</sup>, ‘‘Dünya hayatını ve güzelliklerini isteyenlere orada istediklerinin karşılığını tas tamam veririz. Onlar orada bir eksikliğe uğratılmazlar.’’<sup>4</sup>*

Anlaşıldığı üzere fayda, ücretin takdirinde en önemli unsurdur. Bir işçiden sağlanan fayda göz önünde bulundurulmadan onun emeğine kıymet biçilemez. Emeğin ortaya koyduğu günlük, haftalık veya aylık toplam faydanın miktarı göz önünde tutularak bu, makul ve adil bir oranda işçi ile işveren arasında bölüştürülecektir. Bu bölüşüm hiçbir zaman müessesenin gelişip büyümesini engelleyecek ölçülerde olmamalıdır.<sup>5</sup>

Fayda ilkesine göre ücret ödendiği zaman, aynı işi yaptıklarında, ihtiyacı az olanla çok olan, evli ile bekâr aynı ücreti alırlar. Kişinin ve ailesinin yeter miktarda geçimini temin ve refahını sağlama esasına göre ücretin ödenmesi, adalet ilkesine aykırı düşer. Çünkü bu durumda, aynı şartlar altında çalışan aynı işi gören iki işçiye değişik ücret verilecektir. Diğer yandan işverenin aynı işi gören ve aynı miktar faydayı sağlayan iki işçisine bakmakla mükellef buldukları kimseleri hesaba katarak farklı ücret ödemesi vazifesi değildir. Ancak ihsanen bu vazifeyi yüklenebilir. Toplumsal refahı temin etmek işverenin değil devletin vazifesidir. İşveren sadece zekâtı ölçüsünde bu vazifeye katılır.<sup>6</sup>

İslam’da adaletten ayrı olarak bir de ‘‘İhsan’’ ilkesi vardır. İslam adaletin yanı sıra ayrıca ihsanı emreder. İhsan, adaletin de ötesinde bir kaidedir. İnsanların amel ve emeklerinin tam karşılıklarını almaları bir adalettir. Emeklerine ve sağladıkları faydaya göre bir karşılık değil de bundan daha fazla bir ücret almaları ise ihsandır. İhsanda tam karşılığın ötesinde bir mükâfatlandırma söz konusudur.<sup>7</sup>

Yine İslam Fıkhı’nda, iş akdi de emeğin satımından ibaret olduğu için ücretin tespiti yönüyle, satım akdinin özelliklerini taşımaktadır. Bir malın satış bedeli piyasa şartlarına göre serbest rekabetle oluştuğu gibi, emeğin fiyatı da iş gücünün arz ve talebi

<sup>1</sup> Nahl, 16 / 90.

<sup>2</sup> Ahkâf, 46 / 19.

<sup>3</sup> Araf, 7/ 85.

<sup>4</sup> Hud, 11, 15.

<sup>5</sup> Yeniçeri, *İslam’da Emek ve Karşılığı*, s.274.

<sup>6</sup> Yeniçeri, *a.g.m.* , s.274.

<sup>7</sup> Yeniçeri, *a.g.m.* , s.277.

sonucunda piyasada oluşur.<sup>1</sup> Dolayısıyla ücret belirlenirken, ülkenin sosyo-ekonomik yapısı, o günün şartları göz önünde bulundurulur.

İslam'da çeşitli iş ve meslekler için maktu ücret miktarları belirlenmemekle birlikte, bunun iş akdi yapılırken tespiti ön görülmüştür. Aksi halde iş akdi geçersiz olur ve işçi çalışmış bulunursa, çalıştığı süre için emsal ücrete hak kazanır. Mesela, bir kimse ücret miktarı konuşulmaksızın işe girse, bir ay çalıştıktan sonra, işveren düşük ücret vermek isterse, iş akdini bozabileceği gibi, çalıştığı bir ay için diğer işçiler ne kadar alıyorsa, o da aynı ücrete hak kazanır. Bu demektir ki aksi kararlaştırılmamışsa geçerli olan, emeğin piyasa değeridir.<sup>2</sup>

İşçi ücretleri başlangıçta tarafların rızalarıyla belirlenir. Ancak akdin fesadı, iş akdinde işçiye ücret olarak kıyemî (çarşı ve pazarda benzeri olmayan) bir mal tayin edilmesi, belirlenen ücretin cins, nevi, sıfat ve miktarında belirsizlik bulunması ve iş akdi yapılırken ücretin tespit edilmemesi gibi durumlarda emsal ücret gündeme gelir. Emsal ücretin belirlenmesi sırasında bilirkişinin göz önünde bulunduracağı hususlar vardır. Bunlar belirlenen ücretin adil olmasını sağlayacaktır. Bilirkişilerce emsal ücret belirlenirken; aynı işte çalışan işçiye denk başka işçilere, ayrıca işin ifa edildiği yer ve zamana bakılır. Şayet ücret üzerinde ittifak edemezlerse farklı ücretlerin ortalaması alınır. Emsal ücretin değerine göre farklı yönü, sadece nakit cinsinden tespit edilebilir olmasıdır.<sup>3</sup>

Emsal ücretin tespiti hususunda, Mecellede şu ifadelere rastlanılmaktadır; “*Bir kimse alacağını tahsil için birisine vekâlet verse, süre belirlenmemişse vekil bu işi belli günlerde yapmış olursa emsal ücret alır. Ancak bu ücretin miktarı, belirlenen ücret varsa onun miktarını aşamaz.*”<sup>4</sup>, “*İşçi Herkes kaç liraya çalışırsa ben de o fiyata çalışırım der ve o belde de diğer işçilerin yevmiyesi belli olursa akit sahih, aksi halde fasit olur. Bu durumda o beldedeki işçi ücretlerinin ortalamasına göre ödeme yapılır. Böylece iki tarafında hakları gözetilmiş olur.*”<sup>5</sup>

İş akdinde, ücret olarak kıyemî bir mal tespit edilmiş olursa işçi emsal ücrete hak kazanır. Mesela; bir kimse “bana şu kadar süre çalış, sana bir çift hayvan alayım” derse, işçi çalışınca emsal ücrete hak kazanır. Çünkü hayvanlar kıyemî mal olup, satış bedelleri çok farklıdır. İşveren en ucuzunu almak, işçi ise en pahalısını aldirmek ister ve

<sup>1</sup> Döndüren, *Hamdi, İşçi İşveren Münasebetleri*, s. 393.

<sup>2</sup> Döndüren, *a.g.m.*, s.392.

<sup>3</sup> Ali Haydar, *Dürrerül Hükkâm*, c. I, s. 682; Mecelle, md.565.

<sup>4</sup> Mecelle, md. 565.

<sup>5</sup> Mecelle, md. 238-450-463-464-465-466.

bu durum anlaşmazlığa yol açar. Ancak belirli hayvan üzerinde anlaşma olmuşsa bu, ücret yerine verilebilir.<sup>1</sup>

Günümüz hukukunda işin ifa edilmesinden sonra belli bir eksiklik sebebiyle iş akdinin iptali halinde işçi geçmişteki fiili hizmet ilişkisi için ücret talep edebilmektedir. Fakat iş akdini kanun ve genel ahlaka aykırılığı, şekil ve tarafların ehliyeti ile ilgili noksanlıklar ve imkânsızlıklar hallerinde akdin batıl olacağı ve geçmişteki çalışmanın karşılığının ancak haksız fiil veya sebepsiz iktisap kurallarına dayanarak istenebileceği belirtilmektedir.<sup>2</sup>

Ülkemizde, Anayasa'nın "Ücrette adalet sağlanması" yan başlığını taşıyan md. 55'te "Ücret emeğin karşılığıdır. Devlet çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır. Ücretin tespitinde ülkenin ekonomik ve sosyal durumu göz önünde bulundurulur" denilmektedir.

#### 4.1.1.2.2. Ücretin İşe Nispeti

Eşit işe eşit ücret vermek ne kadar adil ise, eşit olmayan işe ve emeğe eşit ücret vermek de o kadar haksızlıktır. Çünkü adalet herkese hak ettiğini ve layık olduğunu vermektir. Gerek emek ve gerekse değer bakımından her iş ve her hizmet aynı değildir; verimin artırılması ve teşvik faktörünün varlığı "farklı işe ve emeğe farklı ücret ve karşılık" esasına bağlıdır. İslamiyet insanların kabiliyet ve maharetlerindeki farklılıklara gereken önemi vermiştir. Nitekim insanlar kabiliyetlerinde eşit yaratılmamışlardır. Bazıları diğerlerinden daha kabiliyetli, bazıları da diğerlerinden daha iyi çalışır. Normal şartlar içinde bunu kabul etmemek ve iyi bir işçinin hakkını vermemek insanların tabiatlarını tanımamak ve manevi dünyasını incitmek olur.<sup>3</sup> "İşlediklerinden ötürü herkesin bir derecesi vardır. Herkese işlediklerinin karşılığı ödenir"<sup>4</sup>, "Yaptığınızdan başka bir şeyle karşılık bulmayacaksınız"<sup>5</sup> ayetleri bu prensibe işaret eder.

Bu sebeple işçiye ödenecek olan ücretin takdirinde esas olan menfaattir. İşçiden elde edilen menfaatin artması ile ücretin de artması gerekir. İslam Fakihlerinin ücretin

<sup>1</sup> Mecelle, md. 566.

<sup>2</sup> Çelik, *İş Hukuku*, s. 100-101.

<sup>3</sup> Öztürk, *İslam'da İşçi İşveren Münasebetleri*, s. 52.

<sup>4</sup> Ahkâf, 46 / 49.

<sup>5</sup> Saffat, 37 / 39.

belli olması kadar menfaatin bilinmesine de önem vermeleri ve bunu akdin sıhhati için şart görmeleri bu açıdan anlamlıdır.<sup>1</sup>

Bütün iş ve meslekler eşit emek ve yetenek gerektirmediği için ücretlerin de aynı olması gerekmez. Mesela; bir inşaat işçisi özel eğitim ve yeteneğe muhtaç olmaksızın çalışabilir. Aynı inşaatın mühendisi ise uzun eğitim sonucu bu mesleği elde etmiş ve özel yetenekler kazanmıştır. Bir doktor ise daha uzun ve yorucu bir eğitim ve tecrübeyle meslek edinmiştir. Bu üç meslekte 8 saatlik mesaiye eşit ücret takdir etmek uygun bir değerlendirme olmaz.<sup>2</sup>

Nitekim İslam devletlerinde bu uygulamayı açıkça görmekteyiz. Abdülmelik b. Mervan (H.65–86) döneminde, Basra’da divan kâtiplerinin yıllık ücretleri 360 dirhemdi. Bunlar sanatkâr ve mahir kimseler olduğundan maaşları yüksektir. Aynı dönemde bir amelenin yıllık geliri ise yaklaşık 200 dirhemdi. Bu en düşük ücret sayılıyordu.<sup>3</sup>

#### 4.1.1.2.2.3. Ücretin Emek Sahibini Yaşatacak Miktarda Olması

Ücretin belirlenmesinde, hayat şartlarının göz önünde bulundurulması, yeterlilik prensibini doğurmuştur. İslam’ın tarihi sürecinde ücret ve maaşlar belirlenirken hep bu kaideye riayet edilmiştir. Maaşların yeterliliği prensibi her kesimdeki memur ve işçiye uygulanmıştır.

Fukaha, memur maaşlarına ücret nazarı ile bakmamıştır. Bu yüzden de maaşların takdiri cihetine gitmeyerek kifayet (yeterlilik) prensibini esas almışlardır. Tatbikat da bu doğrultuda olmuştur.

Devlet nezdinde çalışan işçiye, geçimini temin edecek, ailesine maruf bir şekilde bakabilecek ücretin verilmesi gerekir. Zira Allah Resulü şöyle buyurmuştur: “*Bir kimse bizim bir işimize tayin olunursa; evi yoksa ev alsın, bekârsa evlensin, bineği yoksa binek edinsin.*”<sup>4</sup> Böylelikle devlet işçisi, vazifesini emanet ve ihlâsla yapacak, refah seviyesi yüksek olduğu için rüşvet ve hırsızlığa tamah etmeyecektir.

Askerler içinde maaş konusunda aynı prensip söz konusudur. İmam Şafii ve el-Ferrâ (ö. 458), askerlere yeterlilik esasına göre maaş ödeneceğini söylerler. Ve bu esastan hareket ederek askerlerin buldukları bölgelerdeki fiyat hareketlerine göre maaşlarının ayarlanması gerektiğini savunurlar.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> Bardakoğlu, a.g.m., s. 391.

<sup>2</sup> Döndüren, *İslam’da İşçi ve İşveren Münasebetleri*, s. 391.

<sup>3</sup> Erdoğan, a.g.m. , s. 139.

<sup>4</sup> Ebû-Davud, *İmâre*, 10.

<sup>5</sup> Yeniçeri, *İslam’da Emek ve Karşılığı*, s. 284.

Her hangi bir kimseyi karın tokluğuyla çalıştırmanın caiz olup olmadığı hususunda mezhep imamları farklı görüşler ileri sürmüşlerdir. İmam Şafii caiz görmezken, İmam Malik mutlak caizdir demiştir. Ebu Hanife ise; çocuk emzirme dışındaki hizmetlerde işçiyi karın tokluğuyla çalıştırmanın caiz olmadığını söyler.<sup>1</sup>

Devlet başkanı halkın geçim şartlarını iyiye götürmeli, bolluk içinde ve müreffeh yaşamalarını sağlamalıdır. Devletin geliri arttıkça memur ve işçilerine de o nispette daha fazla ödemelerde bulunmalıdır. Hz. Ömer halka yaptığı bir konuşmasında: “Bana düşen vazife sizin maaş ve erzaklarınızı çoğaltmaktır”<sup>2</sup> demiştir.

Eğer devlet, işçi ücretlerine müdahale edecek olursa ücret takdirinde işyerinin gelirini de göz önünde bulundurmak zorundadır. İşçi ücretlerini işyerinin kaldıramayacağı oranda arttırmak, o iş yerinin kapanmasına yol açar. Gelir çok olduğunda işyerine zarar vermeyecek şekilde ücretleri arttırmak işçilerin azim ve çalışma isteklerini artırır.<sup>3</sup>

İslam tarihinde de ücret seviyesi, devletin ekonomik gücü doğrultusunda bir seyir izlemiştir. İslam’ın ilk yıllarında oldukça düşük olan seviye, fetihler sonunda gerek saraylardan ve gerekse ehl-i kitab’ın mabetlerde saklamış oldukları altın ve gümüşün Müslümanların eline geçmesi sonucu yükselmiştir.<sup>4</sup>

Günümüz iş ekonomisinde de ücretin hayat pahalılığına göre tespitine çalışılmaktadır. Tüketici fiyat endekslerindeki yükselişler ücretleri olumsuz yönde etkilediğinden ücretlerin yükseltilmesi gereği ortaya çıkmaktadır. Fiyat endekslerindeki temel artışlar oranında ücretlerin de arttırılması temel ilke olarak benimsenmektedir. Böyle bir uygulamanın gerçekleşebilmesi için güçlü bir sendikacılık şarttır. Değilse maliyetlere olumsuz etkisi olacağı ve fiyatları arttıracığı düşüncülerine kapılan işverenler, bu tür ücret usulüne yanaşmayacaktır. Hayat pahalılığına göre belirlenen ücret enflasyondan etkilenmemiş olmaktadır. İşçinin ailesiyle birlikte insanca yaşamasını sağlayabilmek için her çeşit ücrete, enflasyon oranı kadar zam ve artış yapma temel şarttır. Genellikle hükümet, çıkaracağı mevzuata göre bunu ayarlamaktadır.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> İbn-i Rüşd, *Bidayetül Müctehid*, c. III, s. 320.

<sup>2</sup> Ebû-Yusuf, *Kitabu'l- Harac*, s.127.

<sup>3</sup> Yeniçeri, a.g.m., s. 288.

<sup>4</sup> Akdemir, *Hayat Seviyesine Tarihi Bir Yaklaşım*, s. 141.

<sup>5</sup> Şafak, Ali, *Ücret Sistemleri ve Ücretle İlgili Bazı Öneriler (işçi işveren münasebetleri)*, s.158, 159.

#### 4.1.1.2.2.4. Aile ve Çocuk Yardımı

İslam'da emeğin değeri ortalama bir ailenin geçimi esas alınarak belirlendikten sonra, ailenin israfa kaçması ve aşırı harcamaları yüzünden yoksul düşmesi işçilik ücretlerine ilaveyi gerektirmez. Ancak normal şartlarda aile fertleri alınan ücretle geçimini sağlayamıyorsa bu ya iş bulamama ya da ücretin düşük olması yüzünden olabilir. Bu takdirde, sosyal güvenlik kuruluşları ve sonunda da devlet desteği söz konusu olur.<sup>1</sup>

Bir hadiste Hz. Peygamber (sav) şöyle buyurmaktadır: “*Kim bizim işimizde (devlet işinde) çalışır da ailesi olmazsa evlensin, hizmetçisi yoksa hizmetçi tutsun, evi yoksa ev edinsin.*”<sup>2</sup> Bu hadisin, Ahmed b. Hanbel rivayetinde ise, “*bineği yoksa binek edinsin*”<sup>3</sup> ilavesi vardır.

Yine Hz. Peygamber çalışmayan evli kimseye beytûlmalden iki, bekâra ise bir hisse vermiş,<sup>4</sup> işverene de şu nasihatte bulunmuştur: “*Onlar Allah’ın emirlerinize verdiği kardeşlerinizdir. Onlara yediğinizden yedin, giydiğinizden giydirin onlara yapabilecekleri işleri yaptırınız.*”<sup>5</sup>

Hz. Ömer kazanmaktan aciz bulunan bir Zimmî’ye maaş bağlatmış, ondan cizye vergisini kaldırmıştır. Aynı şekilde; Ömer (r.a.) ağlayan bir çocuğun annesine ağlama sebebini sorduğunda. Anne, o’nun Halife Ömer olduğunu bilmeksizin şöyle der: “Ömer, süttten ayrılmamış çocuklar için maaş vermiyor çocuğumu süttten ayırmak istiyorum, o da direniyor ağlıyor.” Bu sözleri duyan Ömer (r.a.) şöyle demiştir:

“Artık çocuklarınızı süttten ayırmak için acele etmeyin bundan böyle çocuklara doğduğu andan itibaren maaş bağlanacaktır.”<sup>6</sup>

Hz. Osman ise halifeliği sırasında, komşularından yeni doğan bir çocuğu haber aldığı anda Beyt’ul maldan elli dirhem gümüş para ile elbiselik kumaş gönderdi. Ayrıca bir yıl sonra bu yardımı yüz dirheme çıkaracağını da bildirdi.<sup>7</sup>

Bütün bu rivayetlerden anlaşılacağı üzere, devlet (işveren) işçiyi daima korumuş, zaruri ihtiyaçlarını temine çalışmıştır. Rivayetlerde her ne kadar devlet işçisinden bahsedilmekteyse de bu genel kaide özel sektörlerde çalışan işçi-işveren ilişkilerine de uygulanabilir.

<sup>1</sup> Döndüren, *İslam’da İşçi ve İşveren Münasebetleri*, s. 408.

<sup>2</sup> Ebû-Davud, *Sünen*, c. III, s. 134.

<sup>3</sup> Ahmed b. Hanbel, *Müsned*, c. IV, s. 229.

<sup>4</sup> Ahmed b. Hanbel, c.VI, s.25-29; Ebu-Davud, *İmare*, 14.

<sup>5</sup> Müslim, *Eymân*, 38.

<sup>6</sup> Ahmed es-Selbi, “*İşçiler ve İslam*”-*Rabitatül Aleml’l- İslamî Dergisi*, yıl:19, s. 11, Eylül 1981.

<sup>7</sup> Ebu-Ubeyd, *Kitabü’l-Emval*, s. 238.



İşçiye iş akdinde belirtilen ücret dışında giyim, yeme içme, bahşiş vb. yardımları yapmak prensip olarak zorunlu değildir. Diğer yandan bu gibi şeyler iş akdinde veya örfte varsa uyulur. Ancak işverenin işçiye hediye, bahşiş ve ikram etmesi gibi şeyler ücretten sayılmaz.<sup>1</sup>

Mezhep İmamları; giyim, yemek gibi şeylerin ücret kapsamına alınıp alınmayacağı hususunda ihtilaf etmişlerdir. Hanefiler bu gibi şeylerin ücretin bilinmezliğine yol açacağı endişesiyle emzirme ücreti dışında ücrete dahil edilmesini uygun görmemişlerdir. Zira işverenle işçi arasında kalite konusunda anlaşmazlık doğması ihtimali büyük olan hususlardır.<sup>2</sup>

Günümüzde de aile yardımı yapılmakla birlikte, devletin sosyo-ekonomik zayıflığı bu uygulamayı yetersiz kılmaktadır. Oysa İslam Hukuk tarihindeki uygulamalardan yola çıkarak, yapılan aile yardımının kimi dönemlerde iyi düzeyde yapıldığını söyleyebiliriz.

#### 4.1.1.2.2.5. Mesai Ücreti, Prim ve İkramiye

İşçi, sözleşmede veya örfte belirli olan süre içinde çalışmak zorundadır. Mesela; günde sekiz saat çalışmak kararlaştırılmışsa, ücret bu süre karşılığı olur. Eğer bu süreden fazla çalıştırılırsa anlaşmaya veya örfte göre fazla çalışma ücreti alma hakkı doğar. Yine işçiye normal çalışmanın üstünde görevler verilirse, bunun da para olarak değerlendirilmesi gerekir. Normal olarak sekiz saat çalışarak iki bin lira alan işçi, on saat çalıştırılırsa iki saat fazla çalışması karşılığında ilave ücret alır.<sup>3</sup>

Peygamber (s.a.v.) bu konuyla ilgili olarak şöyle buyurmuştur; “*Onlara külfet yüklediğinizde yardım edin.*”<sup>4</sup> Hadiste ifade edilen külfet fazla çalışmaya işaret eder.

İlave külfetler daima ilave haklar doğurur. İbn Nüceym (926–970 h.) hâkimlerin maaşlarından ayrı olarak alabilecekleri ek ücretlere temas ederken şöyle diyor: “Bizzat üzerine vazife olan bir işten dolayı ücret almaları helal değildir. Üzerlerine vazife olmayan bir iş karşılığında ücret almaya hak kazanırlar.” Buna göre bir hâkime, esas vazifesinden ayrı olarak ek bir vazife daha varılmışse, o bundan dolayı ek bir işe karşılık ek bir ücret almaya hak kazanır. Aynı şey diğer kesimler ve diğer işçiler için de bir haktır.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> Çeker, *Fıkıh Dersleri*, s.185-186.

<sup>2</sup> Esen, *Sosyal Siyaset Açısından İslam'da Ücret*, T.D.V. Yay. , Ankara 1993, s.85.

<sup>3</sup> Döndüren, *a.g.m.*, s. 407.

<sup>4</sup> Müslim, *Eyman*, 38.

<sup>5</sup> Yeniçeri, *a.g.m.*, s. 290.

Türk İş Kanununun 35-37. maddeleri de fazla çalışma ücretini düzenlemiştir. Buna göre: “Memleketin genel yararları yahut işin niteliği veya ücretin arttırılması gibi sebeplerle kanunda yazılı günlük çalışma süresi dışında fazla çalışma yapılabilir.”<sup>1</sup> Aynı şekilde ilgili madde de fazla çalışma süresinin günde üç saati geçemeyeceği, mesai ücretinin normal çalışma ücretinden % 50 fazla olacağı, fazla saatlerde çalışmak için işçinin muvafakatinin alınması zorunlu kılınmıştır.

İşveren tarafından işçiye özel nedenler ve olaylara (dini bayramlar, işletmenin veya işyerinin kuruluş yılı dönümü, doğum, evlenme gibi) bağlı ve bu arada işçinin işi ve disiplinli çalışmasının bir karşılığı olarak kendisine ek ücret verilebilir. Günümüz hukukunda ikramiye olarak ifade edilen uygulama Mecellenin 567. maddesinde yer almıştır; “*Ücretlilere, hariçten verilmiş olan bahşiş, ücrete mahsup edilemez. İşverenin ücreti tam olarak ödemesi lazımdır.*”<sup>2</sup> Buna göre; işçi lokanta, cafe, otel, vb. bir iş yerinde yaptığı hizmete karşılık müşterilerden aldığı bahşiş ücrete mahsup edilemez. Çünkü bu müşterilerden ücretliye bir ikramdır.

Maliki mezhebi (cûl’u) caiz görnüştür. Cû’l; hâsıl olması zannedilen bir işi tahsil için, mükellef ve reşid olan bir kimsenin, miktarı, vasıfları malum olan bir karşılığı ödeme mükellefiyetidir. Bir şahsın doktorla hastalıktan kurtulacağına dair şartlı anlaşması gibi. Cû’l, icâre karşılığında daha çok ikramiyeye benzemektedir. İş sahibinin, işçilerden birine: “şu işi şöyle yaparsan, sana belli bir ikramiye ve şöyle şöyle mükâfatlar vardır.” demesi sahihtir. “Cû’l” yahut ikramiye burada ücretten bir parça sayılmaz. Müstecirin, akdedilen ücrete ilave olarak bunu vermesi lazımdır.<sup>3</sup>

İşçi-işveren münasebetlerinde prim sistemi de uygulanmaktadır. Prim, günümüz hukukunda özel bir çaba gösterilerek iyi bir şekilde yerine getirilen işin karşılığında ödenen ek ücrettir. İşin görülmesinde gerek kalite ve gerek miktar itibarıyla özelliklere göre ödenen primler işçiyi teşvik amacına yöneliktir. Prim işçiye işveren tarafından kendi isteğiyle verilebileceği gibi, hizmet akitleri ve toplu iş sözleşmelerine de bu hususta hükümler konulabilir. Ayrıca işveren aynı şartları gerçekleştiren işçiler arasında bir ayırım yapamaz; aksi yöndeki bir uygulama, eşit işlem borcuna aykırılık teşkil eder.

<sup>1</sup> İ.K. , md. 35.

<sup>2</sup> Mecelle, md. 576.

<sup>3</sup> Şakfa, *İş Ahkâmı ve İşçi Hakları*, s. 97.

#### 4.1.1.2.3. Ücretin Miktarı

Genel olarak ücret tutarı hizmet akdinin yapılması sırasında taraflarca kararlaştırılır. Burada herhangi bir ücret sınırı bulunmamaktadır. İşveren ve işçi, eşit işlem yapma borcuna aykırı olmamak koşulu ile diledikleri tutarda ücreti belirleyebilirler. Ama bu miktar işçinin insanca yaşamasını temin edecek asgari ücretin altına inemez. Hizmet akdinde ücret miktarının açıkça belirlenmediği hallerde, işçiye ödenecek ücret miktarı örf ve âdete göre belirlenir. Ayrıca işçinin yaptığı işin mahiyeti, işçinin tecrübesi, ehliyeti ve işyerindeki kıdemi ücret miktarı üzerinde etkilidir.

İktisadi hayatta üretilen eşya fiyatlarını uzun süre dondurmak mümkün olmadığı gibi, emeğin değerini dondurmak da mümkün olmaz. Bu doğrultuda İslam işçinin hakkını gözetmeyi topluma ve devlete vermekle beraber ücretin miktarı üzerinde durmamıştır. Çünkü adil ücretin miktarı; zamana, bölgenin sosyo-ekonomik şartlarına göre değişik olmaktadır. Ancak nâss'lar da daha önce değindiğimiz gibi adaletli bir ücretin belirlenmesi için bazı külli kaideler koymuştur.

Teşebbüs sahipleri, ödediği ücret karşılığında işçiden mümkün olan en yüksek verimi almaya çalışır, ücretle verimlilik arasındaki dengeyi, işletme menfaatlerine göre ayarlamak ister. Oysa ücret miktarı fazla düşük tutulursa, genel olarak teşebbüs sahiplerinin menfaatlerine uygun sonuç vermediği uygulamalarda görülmüştür. Zira işçi emeğinin gerçek değerini aldığı takdirde verimli olabilir.

Diğer yandan işçinin; tecrübe, ehliyet ve yeteneği arttıkça, ücretinin arttırılmasını isteme hakkı vardır. İş akdinde ücretin belli bir süre sonra arttırılacağı şart koşulmuşsa buna uymak gerekir. İşçi, anlaşmada tespit edilen ücretle çalışmaya devam ederken, benzer iş ve mesleklerde çalışanların ücretleri yükselse veya zorunlu harcama gerektiren şeylerin piyasa fiyatları hayat standartlarını zorlayacak ölçüde artsa işçiye ücreti yeniden belirleme hakkı doğar. Menkul ve gayr-ı menkul kiralalarının uzun vadede yetersiz kaldığı ve yeni ekonomik şartlara göre yeniden belirlendiği gibi, hizmet akdinin de gözden geçirilerek ücretin arttırılması mümkündür. Satım ve kira akdinde olduğu gibi burada da emsal işçi ücretleri ölçü alınırken çoğunluk prensibine uyulabilir.<sup>1</sup>

Satım akdinde emsal fiyat için, Maliki hukukçularından el-Bâci (ö. 474 / 1081) el-Mûvatta'nın şerhinde şöyle der: ‘‘Bir kişi veya az sayıda bir grup, büyük çoğunluğa muhalefet ederek fiyatları düşürmüşlerse, onlara ya büyük çoğunluğun sattığı fiyattan satış yapmaları yahut da alış verişi terk etmeleri emredilir. Ancak bir kişi veya az sayıda

<sup>1</sup> Döndüren, *İslam'da İşçi ve İşveren Münasebetleri*, s. 398.

kişiler fiyatları yükseltse, çoğunluğa, bu zamlı fiyattan satış yapmaları veya alışverişini terk etmeleri emredilmez.”<sup>1</sup>

Bu ölçü, emeğini işverene satmakta olan işçinin ücreti için uygulanırsa, şu sonuca ulaşılabilir. Bir belde benzer iş ve mesleklerin icra edildiği işyerlerinin büyük çoğunluğu yaklaşık olarak elli bin lira maaş verirken, az sayıda işveren bunlara muhalefet ederek, ücretleri otuz bin lira dolaylarında tutsa, bu işverenlerden çoğunluğa uymaları istenir. Ancak az sayıda işveren çeşitli nedenlerle ücretleri yükseltse, çoğunlukta olan işverenlerden bu yeni ücretlere uymaları istenmez.<sup>2</sup>

Günümüz İş Kanununda emeğin değerini belirlemede bazı ücret sistemlerine başvurulmuştur. Bunlardan; zaman ücreti, parça başına ücret ve götürü ücretine kısaca değineceğiz.

Ücretin saatlik, günlük, haftalık, aylık olarak ödendiği durumlarda uygulanan ücret sistemi zaman ücreti adını almaktadır. Çok yaygın olarak kullanılan bu sistemde ücretin hesabı çalışan süre ile kabul edilen ücretin çarpılması şeklinde bulunur. Hesaplama kolaylığı, işçilere kolay anlatılabilmesi, işçinin alacağı ücreti önceden bilmesi, işverenin işçilik giderlerini önceden hesaplayabilmesine olanak vermesi bu sistemin olumlu yanlarıdır. Buna karşılık işçiyi çalışmaya zorlamaması, verimliliği düşürmesi gibi haller de olumsuz yanlarıdır. Parça başı ücret ise, işçiye üretilen mal miktarına göre verilen ücrettir. Parça başı ücretin çeşitli yararlarına rağmen olumsuz yanları da vardır. Özellikle işçi yaptığı parça miktarına göre ücret alacağından, hızlı bir çalışma temposu içinde gerekli özeni göstermeyebilir. Çok yorulup dikkati de dağılacığından; iş kazası ve meslek hastalığı riski daha da artabilir.<sup>3</sup>

Götürü ücretinde ise yapılması gereken bir iş ve bu iş karşılığında belirlenmiş bir ücret vardır. Çoğunlukla işin yapılacağı süre belirlenmiştir. İşçi kararlaştırılan süreden önce işi bitirirse, zamandan tasarruf ederek, başka bir iş yapmaya ve dolayısıyla ücretini arttırmaya olanak bulur.<sup>4</sup>

#### 4.1.1.2.3.1. Asgari Ücret

Asgari ücret; işçilere normal bir çalışma günü karşılığı olarak ödenen ve işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım, kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarının günün fiyatları

<sup>1</sup> el-Baci, *Müntekâ (nşr. Dâru'l-Kitabi'l-Arabî)*, Beyrut 1332, s. 17.

<sup>2</sup> Döndüren, *a.g.m.*, s. 400.

<sup>3</sup> Güven, *a.g.e.*, s.57.

<sup>4</sup> Güven, *İş Hukuku*, s. 56-57.

üzerinden asgari düzeyde karşılamaya yetecek ücrettir. Saptanan asgari ücretler, temel ücrete ilişkin olup; asgari ücret miktarının hesaplanmasında, temel ücrete ek ücretler veya sosyal yardımlar dikkate alınmaz.

Enflasyonun paranın satın alma gücü üzerindeki olumsuz tesiri iş akitlerinin kısa süreli yapılmasına yol açmıştır. Kısa aralıklarla yapılan asgari ücret tespiti, toplu iş sözleşmeleri ve zam anlaşmalarıyla telafi edilmek istenmektedir.

Kur'an-ı Kerim'de; ‘‘*Hürmetler karşılıklıdır*’’<sup>1</sup> buyurulmuştur. Mecelle'de de; ‘‘*Zarar vermek ve zarara zararla karşılık vermek yoktur*’’<sup>2</sup> külli kaidesi mevcuttur. Bu doğrultuda devlet, adaletin gereği olarak ücretlerin enflasyona karşı korunması için gerekli tedbirleri almak zorundadır.

Asgari ücret miktarı, işçinin ve bakmakla yükümlü olduğu kimselerin yaşayabilmek için zorunlu oldukları masrafları karşılayacak ölçüde olması gerekir. Çünkü İslam Hukukuna göre erkek bir işçinin; eş ve çalışmayan çocuklarının geçimini karşılaması üzerine vaciptir. Çalışan bir işçinin asgari ücreti, yalnız kendi zorunlu harcamaları ölçüsünde alınır, eş ve çocukları için başka bir kaynak bulma zarureti ortaya çıkar. Çünkü her işçinin eşini ve küçük çocuklarını çalışmaya zorlaması veya geçimleri için başka bir yan gelir sağlaması beklenemez. Çalışan ve kazanan bir aile reisi varken, bu nafaka yükümlülüğü devlete yüklemek de mümkün olmaz.<sup>3</sup> Durum böyle olunca işçinin ücret miktarı ne olursa olsun bunu, çalışmayan aile fertleriyle paylaşmak zorunda olduğunu kabul etmek gerekir. Gerçi işçinin geliri yeterli olmaz ve yoksul durumda bulunursa zekât alması caiz olur. Ancak onu zekâtla desteklemek yerine, sürekli bir çözüm için, gelirini zekâta muhtaç olmayacak bir seviyeye çıkartmak daha uygundur.<sup>4</sup>

Ücretler için asgari bir sınır tespit edilmesinin ‘‘narh’’ müessesesiyle yakın alakası vardır. İslam Fakihlerinin çoğuna göre fiyatların devletçe tespiti demek olan narh caiz görülmemiş olmakla birlikte İmam Malik ve bazı müteahhirûn fakihleri belli şartlarda caiz, hatta fiyatlarda adaleti sağlayıp bozulan dengeyi gerçek değer (semeni misl, eciri misl) üzerine tespit edilmesi halinde vacip görmüşlerdir.<sup>5</sup>

Fakat İslam Fakihleri ücret takdirini; mallar, özellikle gıda maddeleri için tartışmış, ücretlerin narh konusu olup olamayacağına genellikle temas etmemişlerdir.

<sup>1</sup> Bakara, 2 / 194.

<sup>2</sup> Mecelle, md. 19.

<sup>3</sup> Nafaka Hukuku için bkz. Döndüren, Hamdi, *Delilleriyle İslam Hukuku*, Erenler Mat. , İstanbul 1983, s. 294.

<sup>4</sup> Döndüren, *İslam'da İşçi ve İşveren Münasebetleri*, s. 397.

<sup>5</sup> Bardakoğlu, *a.g.e.* , s.73.

Bu da işçi ücretlerinin o devirlerde gıda maddeleri gibi içtimai hayatı yakından ilgilendirmemesi ve o ölçüde yaygın olmaması sebebiyledir. Büyük sayıda toplu işçi istihdam eden işyerlerinin olmaması da konunun gündemde olmamasına yol açmıştır. O halde kaide olarak değil ama gerekli durumlarda devletin işçi ücretlerini de alt veya üst sınır koyarak tespiti düşünülebilir. Gelişen içtimai şartlar böyle bir tedbir almayı haklı göstermektedir. Nitekim narhı caiz gören İslam Âlimleri de ilk planda amme menfaatinin korunmasını esas almışlardır.<sup>1</sup>

Osmanlılar döneminde cami, zaviye vb. imar işlerindeki ücretler meslek teşekkülleri aracılığı ile devletçe tespit edilmiştir. Tespit edilen ücretler bir yönüyle işçilerin asgari geçim seviyesini diğer yönüyle de ücretlerin tavan düzeyini göstermektedir. Mesela Süleymaniye Camii ve İmaratında çalışan işçilerin ücretleri vasıflarına göre günlük, 2–12 akçe arasında değişmiştir.<sup>2</sup>

Günümüz hukukuna gelince; işçilere ödenecek ücretin asgari miktarının belirlenmesi, iş hukuku kadar sosyal politikaların da önemli bir sorunu haline gelmiştir. Bu yüzden iş kanunu işçilerin korunması için gerekli tedbirleri almış ve 33. maddesinde asgari ücreti düzenlemiş bulunmaktadır. Sözü edilen maddenin 1. fıkrasına göre; ‘‘Hizmet akdiyle çalışan ve iş kanununun kapsamına giren her türlü işçinin ekonomik ve sosyal durumunun düzenlenmesi için, Çalışma Bakanlığına; ‘Asgari Ücret Tespit Komisyonu’ aracılığı ile ücretlerin asgari hadleri en geç iki yılda bir tespit edilir.’’ denmektedir. Yine ücret tespitinde ‘‘işçinin; sosyal ve ekonomik durumu, fiilen ödenmekte olan ücretlerin genel seyri, iş kolu veya iş kollarının niteliği göz önünde bulundurulacaktır’’ hükmü yer almaktadır.

Asgari Ücret Tespit Komisyonu en az on üyenin katılımıyla toplanır ve oyların çoğunluğu ile karar verilir. Oyların eşitliği halinde başkanın bulunduğu taraf çokluk sayılır. Kararlar Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girer. Komisyonca verilen kararlar kesin olup, Çalışma Bakanlığı’nın bunu değiştirme yetkisi yoktur. Her idari işlem gibi asgari ücretin tespitine ilişkin karar da Danıştay’ın kontrolüne tâbidir ve bu karara ilişkin olarak bir dava açılabilir. İşçilere, kanun hükümlerine göre belirlenen asgari miktarın altında bir ücret kararlaştırılmaz. Kararlaştırılmış olsa dahi geçerli değildir; işveren asgari ücret miktarı üzerinden ödeme yapmakla yükümlüdür.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Bardakoğlu, *a.g.e.*, s. 74.

<sup>2</sup> Bkz. Heyet, *İslam’da Emek ve İşçi-İşveren Münasebetleri*, İlmî Yay., İstanbul 1990.

<sup>3</sup> Ekonomi, *İş Hukuku*, s. 117-118.

#### 4.1.1.2.4. Ücretin Ödenmesi

##### 4.1.1.2.4.1. Ödeme Şekli

İş akdinin geçerliliği ile ilgili ayet, hadis ve dini metinlerden anlaşıldığı üzere ücret; zamana, şartlara, içinde bulunulan durumlara göre değişik şeylerle olabilir. Tatbikatta birçok mal ve eşyanın ücret olarak işçiye verildiği görülmektedir.

Fıkıh kitaplarımızda ücretin neler olabileceği hususunda şu ifadelere rastlamaktayız; alış veriş akdinde bedel olabilen her şey icar akdinde de semen (bedel) olarak kararlaştırılabilir. Ayrıca alış veriş akdinde semen olamayan bir kısım şeyler de yine icar akdinde ücret olarak kararlaştırılabilir. Mesela yapılacak bir işe karşılık hayvanın ücret olarak verileceğinin tespiti işi böyledir.<sup>1</sup>

Mecelle'nin 463. maddesinde şunların ücret olabileceği belirtilir: “*Paralar, paradan başka her türlü misli mallar, muayyen ve taraflarca bilinebilen kıyem-î mallar ile iş akdinde akdin konusuna muhalif olmamak şartıyla sair menfaat ve gelirler.*”<sup>2</sup> Mesela altı ay çalışmak şartıyla bir dükkânı bir seneliğine, o çalışacak işçiye kiraya vermek gibi. Fakat aynı cins iki menfaatin birbirine karşılık gösterilerek kiralanması, aynı cinsten şeylerin karşılıklı bedel olarak gösterilerek kiralanması fasittir.<sup>3</sup>

Fakihler, ücretin nakit olarak tespitinde paranın ülkede geçerli nakit cinsinden olması şartını koşmuşlardır. Aksi durumda ise işçiye ecr-i misl verilecektir.

Menfaatin ücrete konu olmasına gelince, bu hususta da yine fakihler hem fikirdirler. İşçinin ücreti menfaat da olabilir. Ancak menfaatin değişme şartında farklı görüştedirler. Ebu Hanife'ye göre menfaatler cinsten farklı iseler o zaman ücrete konu olabilir. Menfaat cinsten birlik arz ediyorsa o zaman ücrete konu olamaz. Binaenaleyh hizmete karşılık oturma (süknâ) hakkının ücret olarak tespiti geçerlidir. Fakat karşılıklı aynı türden çalışma şartı bir hizmetin bir hizmete ücret şeklinde tespiti mümkün değildir. Ama fakihlerin çoğuna göre, ücret olarak farklı cinsteki menfaatler tespit edilebileceği gibi aynı cinsten bir menfaat de ücret şeklinde tespit edilebilir. Ebu Hanife'ye göre; aynı cinsten (menfaatte) edimin aynı anda ifası lazımdır, değilse araya zaman girince faiz (ribâ'n nesie ) söz konusu olur. Arada ufak da olsa bir cins farkı varsa bu tehlike de ortadan kalkar. Diğer bütün fakihler bu konuda bir tereddüt duymazlar. Sonuç itibariyle her iki fikir arasında önemli bir fark yoktur.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Şafak, Ali, *Mukayeseli Hukukta Ücret Politikası*, s.116-117.

<sup>2</sup> Mecelle, md. 463.

<sup>3</sup> el-Meydani, Abdulgani, *el-Lübab*, İstanbul 1323, c.I, s. 335.

<sup>4</sup> Şafak, Ali, *Mukayeseli Hukukta Ücret Politikası*, s.122 – 123.

Türk İş Mevzuatında ücretten maksat paradır. İş kanununun 26. maddesinde işçinin ücreti Türk parası ile ödenir hükmü yer almaktadır. Hizmet akdiyle kararlaştırılan ve bir iş karşılığı olan ücretin parasal olarak ödenmesi zorunluluğu bulunmakla beraber; işveren tarafından hizmet akdi veya toplu iş sözleşmeleriyle sağlanan diğer bir kısım menfaatlerin parasal (nakdi) ya da mal şeklinde (aynî) olarak belirlenmesinde hiçbir sakınca bulunmamaktadır. Nitekim İş Kanununun 26. maddesinin 1. fıkrasında yazılı ücrete ilaveten işçiye sağlanmış para ve parayla ölçülmesi mümkün akdi veya kanundan doğan menfaatlerden söz edilmekte; temel ücretin dışında aynî ödemenin de yapılabileceği öngörülmektedir. Bunlar; yemek, yakacak, giyim vb. yardımı şeklinde olabilmektedir.<sup>1</sup>

#### 4.1.1.2.4.2. Ödeme Zamanı

Hanefi ve Malikilere göre ücrete mücerret iş akdiyle hak kazanılmaz. Ancak peşin verileceği şart koşulmuş veya iş yapılmış olursa ücret isteme hakkı doğar. Gerekeceği olarak da şu ifadelerle yer vermişlerdir: Akitler menfaat üzerine düzenlenir. Menfaat ise akit esnasında mevcut olmayıp peyderpey meydana gelmektedir. Ücret menfaate karşılık verilen bir bedeldir. Menfaat peşin olarak elde edilemediğine göre, bedeli olan ücreti de peşinen ödemek gerekmez. Müşterinin, menfaati elde etmesi zamanında ancak ücretin ödenmesi zorunlu olur.<sup>2</sup>

Ücretin peşin olabileceği üç durum vardır. Bunlardan birincisi; akit esnasında peşin verme şartını koymak, ikincisi; müşterinin kendi isteğiyle peşin vermesi, diğeri ise akit konusu menfaatin elde edilmiş olmasıdır.

Mecellenin 466. maddesi de bu doğrultuda düzenlenmiştir: “İş akdi yapılır yapılmaz ücreti ödemek lazım gelmez.”<sup>3</sup> Bu takdirde işin bitiminde ücrete hak kazanılır.

Malikilere göre örf varsa ücretin peşin verilmesi gerekir.<sup>4</sup> Şafii ve Hanbelîlere göre ise, iş akdi mutlak olarak yapılmış ise ücret bir borç olarak sabit olur. Ancak ücretin talep edilebilmesi işçinin ya işe hazır olması yahut işi yapması yahut da özel işçide belirlenen sürenin geçmesiyle mümkün hale gelir.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> Güven, *İş Hukuku*, s. 60. mücerret akitle hak kazanılır. Çünkü işçinin işe hazır olması ile ücretin teslimi gerekir. İşçinin ücreti satım akdindeki satış bedeli gibidir. Ücret, mücerret akitle işverenin zimmetindedir.

<sup>2</sup> Ceziri, Abdurrahman, *Dört Mezhebe Göre İslam Fıkhu*, c. IV, s. 1709.

<sup>3</sup> Mecelle, md. 466.

<sup>4</sup> Bkz. Bilmen, Ömer Nasuhi, *Hukuki İslamiyye ve Istılahat-ı Fıkhiye Kamusu*, Bilmen Yay. , İstanbul 1967, c. VI.

<sup>5</sup> Döndüren, *İslam'da İşçi ve İşveren Münasebetleri*, s. 387.



Ödeme zamanı anlaşmalarla tespit edilmişse, taraflar bu süreleri riayet etmek zorundadırlar. Aksi halde toplumdaki kardeşlik ve güven duygusu ortadan kalkar. Kur'an-ı Kerim'deki; *“Ey inananlar, akitleri yerine getirin”*<sup>1</sup>, *“Verilen sözü yerine getirin. Çünkü verilen söz sorumluluk taşır”*<sup>2</sup> ayetleri bu genel prensibin dayanaklarıdır.

Unutmamak gerekir ki, emeğiyle geçimlerini sağlayanların fazla bir mal varlığı olmaz. Çünkü emekçinin hali, emeği karşılığında hak ettiği bedele ihtiyacı olduğunu gösterir. Bu da ödeme zamanı geldiğinde ücretinin ertelenmeden, bekletmeden ve ileriye gün vermeden hemen ödenmesini zorunlu kılmaktadır. Bir kudsi hadiste, bu konuda yüce Allah; *“Üç zümre vardır ki kıyamet gününde onların hasmı bizzat benim”* buyurmuş ve bunlardan birinin de *“bir işçi çalıştıran, emeğinden tam olarak yararlanan ve fakat ücretini vermeyen kişi”*<sup>3</sup> olduğunu belirtmiştir.

Bu hadis-i kutsî, ücreti geciktireni de onu tamamen mahrum edeni de kapsamaktadır. Ancak ikincisinin durumu daha da şiddetlidir. Allah işçinin hakkının verilmesini kendi hakkı gibi kabul etmiş ve bu yüzden *“onların hasmı bizzat benim”* yani *“hak sahibi değil, benim”* buyurmuştur. Bu ifadede hakkın büyüklüğüne dair önemli bir uyarı vardır ve önemsemezlikten şiddetli bir sakındırma söz konusudur.<sup>4</sup>

Türk İş Kanununun 26. maddesi; ücretin en geç ayda bir ödenmesi gerektiğini, ancak bu sürenin toplu iş sözleşmeleri veya hizmet akitleriyle bir haftaya kadar indirilebileceği ifade edilmektedir. Yine hizmet akitlerinin sona ermesinde işçinin ücreti ile sözleşme ve kanundan doğan para ve parayla ölçülmesi mümkün menfaatlerin tam olarak zamanında verilmesi zorunludur.<sup>5</sup>

#### 4.1.1.2.4.3. Ödeme Yeri

Ücretin taşınması özen ve masraf gerektirmiyorsa işveren ücreti dilediği yerde ödeyebilir, işçi de dilediği yerde alabilir.

Ebu Hanife'ye göre taşımayı ve masrafı gerektiren hususlarda ücretin ödenme yerinin de belirlenmesi kaçınılmazdır. Ebu Yusuf ile Muhammed'e göre ise icap şart olmayıp, akdin yapıldığı yer ödeme yeri olarak belirlenmiştir.<sup>6</sup>

Mecelle'nin 465 / 2. maddesinde, taşınması bir kısım masrafları gerektiren bir şey ücret olarak kararlaştırıldığında sözleşmede bunun teslim yerinin belirtilmesi gereği,

<sup>1</sup> Maide, 5 / 1.

<sup>2</sup> İsrâ, 17 / 34.

<sup>3</sup> Buhari, *Büyû*, 106; İbn-i Mace, *Rehin*, 4.

<sup>4</sup> İbn Âşur, Muhammed Tahir, *a.g.e.*, s. 268.

<sup>5</sup> Çelik, *İş Hukuku*, s. 123.

<sup>6</sup> Zuhayli, Vehbe, *İslam Fıkhı Ansiklopedisi* (trc. Ahmet Efe), Risale Yay. , İstanbul 1991, c. VI, s. 37.

aksi takdirde işçinin işi yaptığı yerde ücretinin ödenmesi icap ettiği belirtilmiştir. İlgili maddenin 3. fıkrasında da taşınma ve naklinde güçlük olmayan şeyler ücret olarak belirtildiğinde işçi bunu dilediği yerde teslim alabilir denilmiştir.<sup>1</sup>

Ücretin ödenme yeri İş kanununda açıkça düzenlenmemiştir. Öte yandan Borçlar Kanununda şu hükme yer verilmiştir; ‘‘Borcun ifa yeri olarak tarafların açık veya zımnî arzusuna göre tayin olunur. Taraflarca açık veya üstü kapalı biçimde kararlaştırılmadığı takdirde para borcu, alacaklının (işçinin) ikamet ettiği yerde ödenir.’’<sup>2</sup> Taraflar genellikle toplu iş sözleşmelerinde veya hizmet akitlerinde ücretin işyerlerinde ödeneceğini kararlaştırmaktadırlar. Fakat ücretin işyerinde ödeneceğinin sözleşmelerde açıkça kararlaştırılmamış olması da bir değişiklik yaratmaz.

### 4.1.1.3. Çalışma Süresi ve Dinlenme Hakkı

#### 4.1.1.3.1. Çalışma Süresi

İslam Hukukunda çalışma süresi ile ilgili bağlayıcı bir hüküm mevcut değildir. Ancak İslam’ın genel ilke ve hükümlerinden yola çıkarak bir ölçüye ulaşılabileceği kanaatindeyiz.

Kuran-ı Kerim’de Cenab-ı Allah şöyle buyurmuştur: ‘‘Allah hiçbir kuluna gücünün üstünde bir yük yüklemes.’’<sup>3</sup> Hz. Peygamber (s.a.v.) ise şöyle söylemiştir: ‘‘Rabbinin senin üzerinde hakkı vardır. Bedeninin senin üzerinde hakkı vardır. Herkesin hakkını ver.’’<sup>4</sup>

Nâsları ölçü alan İslam bilginleri, günü üçe bölmüşlerdir. Her birine sekiz saat düşmüştür. Birinci bölüm, insanın kendisi için uyku, dinlenme; ikinci bölüm, Allah’a ibadet (ki bunun içine kamu ve toplum yararına olan işler de girer); üçüncüsü de geçim için yapılan çalışmadır. Nâslar ışığında yapılan bu taksim, insanın hem bedeni sıhhati hem manevi sıhhati ve hem de maddi ihtiyacı olan çalışmayı normale uygun şekilde ayarlamıştır. Buna göre, normal bir işçinin çalışması günde sekiz saat kabul edilir ve daha çok çalışırsa üstünü alır, daha az çalışırsa ücretinden düşülebilir.<sup>5</sup> Nitekim modern hukukta da günlük çalışma süresi sekiz saat olarak belirlenmiştir.

İşçinin çalışma takati sınırlıdır. Yine onun; her insan gibi ailesine, kendisine ve topluma karşı, bir takım sorumlulukları ve görevleri vardır. O halde çalışma süresi uzun

<sup>1</sup> Mecelle, md. 465 / 2-3.

<sup>2</sup> Borçlar Kanunu, md. 73.

<sup>3</sup> Bakara, 2 / 286.

<sup>4</sup> Buhari , Edeb, 33.

<sup>5</sup> Atay, Hüseyin, *İslam’da İşçi-İşveren İlişkileri*, s. 64.

tutulmayacak, vazifelerini hakkıyla yerine getirmesi için kendisine yeterli izin verilecektir. İş saatlerinin gereğinden fazla uzun tutulmasının yorgunluğa sebep olacağı, bunun da verimliliği düşüreceği de unutulmamalıdır.

Mecelle'nin 465. maddesi de bu doğrultuda düzenlenmiştir; *‘‘Bir kimse bir gün işlemek üzere bir işçiyi tuttuğu zaman, güneş doğmasından ikindiye yahut güneşin batmasına kadar çalışır. Çalışma hususunda o memleketin örfüne göre çalışır. Fakat taraflar çalışmanın başlangıç ve bitimi için vakit tayininde anlaşılırsa bu anlaşmalara göre çalışılır.’’*<sup>1</sup>

Çalışma süresinin uzunluğu iki ayrı duruma göre farklılık arz eder. Birinci durum; taraflar, işin başlangıç ve bitimi için belli bir süreyi karşılıklı rıza ile tayin edebilirler. Yani hizmet akdi, rızaî bir akittir. Çalışma süresini, işçi ve işveren bir araya gelerek ve bir insanın çalışma gücünü ve yapılacak işin mahiyetini nazara alarak istedikleri kadar tespit edebilirler. Yapılacak mukavelenin hükümleri her iki tarafı da bağlar. Özellikle günümüzdeki toplu sözleşmeler açısından bu şer-i hüküm önem arz etmektedir. Öte yandan; tarafların çalışma süresini tespit etmemiş olmaları durumunda, örf-i belde yani örf-i adet kaideleri esas alınır.<sup>2</sup>

Özellikle günümüzde hayat şartlarının zorluğu, fazla nüfusa bakma, borç ödeme vb. zaruretler işçiyi fazla çalışmaya; takatinin üstünde çalışma süresine razı olmaya zorlamaktadır. Her ne kadar çalışma süresini belirlemede taraflar serbest bırakılmışlarsa da bu gibi durumlarda mevcut nâsların ışığında uygun bir sürenin tespiti, hem İslam'ın kardeşlik prensibi hem de daha adilane olacağı kanaatindeyiz.

İş Kanunumuzda da işçiyi koruyucu nitelikte düzenlemeye gidilmiş, işçinin çalışma süresi sınırlandırılmıştır. İşçinin dinlenmesini sağlamak, diğer ihtiyaçlarını gidermek amacıyla; haftalık ve günlük çalışma süreleri kanunla sınırlandırılmış ve kural olarak işçinin bu süreler üzerinde çalıştırılması yasaklanmıştır.

İş Kanunu md. 61'de; *‘‘Genel bakımdan haftada çalışma süresi en çok 45 saattir. Bu süre haftada altı iş günü çalışan işlerde günde 7,5 saati geçmemek üzere ve cumartesi günleri kısmen veya tamamen tatil eden iş yerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır’’* hükmüyle çalışma süresi haftalık ve günlük olarak belirlenmiştir. Haftalık en çok 45 saatlik çalışma süresinin bir haftalık iş

<sup>1</sup> Mecelle, md. 65.

<sup>2</sup> Akgündüz, Ahmet, *Eski ve Yeni Hukukumuzda İşçinin Çalışma Süresi, İstirahat, Tatil ve İbadet Hakkı (Mukayeseli Hukuk ve Uygulama Açısından İşçi-İşveren Münasebetleri)*, s. 103.

günlerine bölünmesi suretiyle yürütülmesine, nitelikleri bakımından imkân bulunmayan işlerde, çalışma süresi başka şekillerde düzenlenebilir.<sup>1</sup>

Çalışma sürelerine dair kanunda öngörülen sınırları aşmak mümkün değilse de işçilerin yararına olarak bu sürelerin altına inilebilir. Bu durumda iş günlerindeki süreler de yine eşit olmak kaydıyla azalacaktır.

#### 4.1.1.3.2. Dinlenme Hakkı

İşçiye normal ihtiyaçlarını gidermesi için mesai dışında izin verildiği gibi, ara dinlenme, haftalık ve yıllık izin de verilmelidir. Bu haklara sahip olan işçinin, çalışma veriminin yükseleceği de malumdur.

Dinlenme ve istirahat hakkına sahip olan işçi, hizmet akdi sırasında bunu talep edebilir. Dinlenme için şartlar iş akdinde belirlenmişse buna, belirlenmemişse örfeye uygun hareket edilir.

Dinlenme hakkının başında ara dinlenme gelir. İşçilere günlük çalışma sürelerinin içinde, zorunlu ihtiyaçlarını gidermeleri amacıyla verilen dinlenme süresine “ara dinlenmesi” adı verilir. Ara dinlenmesi, çalışma süresinin ortalama bir zamanında o beldedeki adet ve işin gereği göz önünde tutularak kullanılır. Bu sürede işçi abdest alıp namaz kılacak, yemek yiyecek ve tabii ihtiyaçlarını giderecektir. Aynı şekilde haftalık ve yıllık izin günlerinde de yeterli istirahat imkânı bulan işçi bedeni ve ruhi yönden daha sağlıklı ve güçlü olarak kendini işine verecektir.<sup>2</sup>

İslam Fıkhi’nda, işçinin tatil ve dinlenme hakkının mevcudiyeti hakkındaki ihtilaf çoğu defa taraflar arası anlaşma ve mevcut örfeye göre çözümlenmiştir. Üzerinde asıl durulması gereken tatil süresince işçinin ücret hakkı olup olmadığıdır.

İş hukukunun genel prensiplerinden anlaşılmaktadır ki, iş akdinde ücret işçinin çalışmasının karşılığıdır. Bu çalışma ister bir işi ifa, isterse belli bir süre çalışma şeklinde olsun fark etmez. Çünkü işçi ücrete ancak, ücretin mukabili olan menfaatini işverenin emrine tahsis etmekle hak kazanır. İnsan için ancak çalıştığı karşılığı vardır. Bu sebeple İslam hukukçuları kural olarak tatilde işverenin ücret ödemesi gerekmeyeceğini belirtmişlerdir. Bununla birlikte yapılan tatil işin mahiyet ve vasfından ileri geliyorsa; hâkim, öğretmen vb. istihdamında olduğu gibi süreklilik gösteren işlerde işçilere haftalık, yıllık izin tanınması ve ücret ödenmesi mümkün ve gereklidir. Bu

<sup>1</sup> İş Kanunu, md. 72.

<sup>2</sup> Akgündüz, *a.g.m.*, s.104.

durumda tatil ve izin süresinde ücret ancak akdin süre üzerine kurulduğu ve süreklilik taşıyan işlerde söz konusudur. İslam Fıkhı'nda da modern hukukta da durum böyledir.<sup>1</sup>

Bu konuda, Muhammed Fehr Şakfa' da şu bilgilere yer veriyor: ‘‘Eğer çalışma günlük ise, işçiye ücretli olarak izin verilmez. Ancak çalıştığı kadar ücret alır. Eğer ücret haftalık ise haftanın miktarı altı gün olarak takdir edilir, bir gün ücretli tatil günü olarak hesap edilir. Eğer akit senelik ise, senelik izne işçinin hakkı vardır. Çünkü işçinin devamlı fabrikada çalışması ona bedeni yorgunluk, bezginlik verir. Duygularına, düşüncelerine kötü tesir eder. Vücudunu dinlendirecek, kuvvetini iade edecek ve moralini düzeltecek, senelik ve haftalık izin elbette lazımdır. Mademki bu durum modern çalışmanın mahiyetinden doğmaktadır. Bu durumda iş sahibi, işçiye ücretli izin vermelidir.’’<sup>2</sup>

İslam Hukukçuları, Cuma gününü örf ve adet'i esas alarak hafta tatili kabul etmiş ve işçinin Cuma günü çalışmasa da ücrete hak kazanacağını kabul etmişlerdir. Bu hususta Mecelle'nin; ‘‘Adet muhakkemdir’’ ve ‘‘örfen maruf olan şey meşrut gibidir’’ kaideleri esas alınarak kabul edilecektir. Bu kaidelere göre devletin bunu resmi bir düzenleme haline getirmesi de mümkündür. Nitekim Osmanlı devleti'nde bunun resmi bir düzenleme haline getirildiğini ve Perşembe günü öğleden sonra ile Cuma gününün resmi tatil olarak kabul edildiğini görüyoruz.

Hafta tatilinin örfe göre belirlenmiş olması, Cuma günü dışında da hafta tatilinin belirlenebileceğini göstermektedir. Yani Cuma günü, hafta tatili yapmak adet değilse, Cuma günü de çalışılacaktır. Özellikle Hanefi hukukçular açısından bunda bir sakınca yoktur. Cuma tatili yerine emeğin verildiği beldenin örfüne göre haftalık tatil günü belirlenir.<sup>3</sup>

Fakihler, hastalıktan dolayı çalışmayan işçinin, çalışmadığı günler için işverenden ücret talep edip edemeyeceği hususunda görüş ayrılığı içerisinde; ‘‘Menfaat yani çalışma ve emek olmadan, ücret söz konusu olamaz’’ kaidesine göre hareket eden fıkıhçıların çoğunluğu, işçi çalışmadığı günleri telafi etmek mecburiyetinde olmadığı gibi, işverenin hastalık süresinin ücretini vermekle mükellef tutulamayacağı kanaatinde; Bunlar hastalanarak çalışmayı bırakan işçinin, ücreti hak edemeyeceklerini belirtmektedirler. Modern hukuk sistemleri, önceleri hastalık günlerinin ücretini tam olarak işverene ödetirken, şu anda çoğunluk sosyal sigorta ve

<sup>1</sup> Bardakoğlu, *İslam Hukukunda İşçi İşveren Münasebetleri*, s. 65–66.

<sup>2</sup> Şakfa, *İslam'da İş Ahkâmı ve İşçi Hakları*, s. 101.

<sup>3</sup> Akgündüz, *İşçinin Tatil ve İbadet Hakkı*, s.111.

benzeri müesseselere devrederek, bu gizli adaleti keşfetmişlerdir. İslam Fıkhı'nda da ücreti ödenmeyen işçi kendi haline bırakılmamış, nafaka müessesesi ve beyt'ül maldan sağlanan devletin yardımıyla bu açık kapatılmıştır.<sup>1</sup>

Günümüz hukukunda da işçinin dinlenme hakkı korunmuştur. Anayasamızda işçinin dinlenme hakkının, sosyal bir hak olduğu kabul edilmiş ve şu hükme yer verilmiştir; “Dinlenmek, çalışanların hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir.”<sup>2</sup>

Ara dinlenmesi, İş Kanunu md. 64 / 1'de işçinin bir tam günlük normal çalışma süresinin uzunluğuna göre, gittikçe artan biçimde saptanmıştır. Yedi buçuk saat ve daha fazla süreli işlerde bir saat ara dinlenmesi kararlaştırılmıştır. Ara dinlenmesinin aralıksız verilmesi zorunludur. Ancak bu süreler; iklim, mevsim, o yerdeki örf ve gelenekler veya işin niteliği göz önünde tutularak toplu iş sözleşmesi veya hizmet akitleriyle aralıklı olarak kullanılabilir.<sup>3</sup>

İş K. md. 40-46'da da işçinin ve buna bağlı olarak toplumun sağlığını korumak amacıyla gerekli düzenlemeler yapılmış, işçilerin hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde hiçbir çalışma karşılığı olmaksızın ücretlerini alıp dinlenebilmeleri sağlanmıştır. Ayrıca yıllık ücretli izin de kabul edilmiştir.

#### **4.1.1.4. İbadet Hakkı**

##### **4.1.1.4.1. Mezheplerin Görüşü ve Osmanlı Tatbikatı**

Günümüz çalışma hayatının temel problemlerinden biri haline gelen işçinin ibadet hakkı; İslam fıkhı'nda ele alınmış ve işçinin temel haklarından sayılmıştır. İslam'da genel olarak işçi namaz kılmak için işverenden izin almaya mecbur değilse de iş esnasında namaz kılarken yalnız farzla yetinmeli sünnet ve nafil kılmamalıdır. Bu şartlar altında namazda geçen süre, ücretten düşürülemez. Genel kaideyi verdikten sonra şimdi de mezheplerin görüşü ve Osmanlı tatbikatını ele alalım.

İşveren, işçinin farz namazlarını kılmasına mani olamaz. Namazları kılmayı işten kaytarmaya vesile yapmamak şartıyla, her Müslüman işçi farz namazlarını kılabilir. Farz namazlarının vakti, çalışma süresinin istisnasını teşkil eder. Hatta namaz kılmak ve namaz süresini de çalışarak geçirmek şartıyla yapılan İcâre akdinin sahih, ancak söz konusu şartın geçersiz olduğu açıkça belirtilmiştir. Bu Hanefi mezhebinin

<sup>1</sup> Akgündüz, *a.g.m.*, s. 112.

<sup>2</sup> 1982 Anayasası, md. 50 / 3-4.

<sup>3</sup> İş Kanunu, md. 64 / 1.

görüşü olup, Şafiiler farz namazla ilgili olarak şunu ilave etmişlerdir; Farz namazların edası için geçen zaman, iş süresinden istisna edilmiştir. Yani farz namazları; işçi ya iş yerinde eda eder veya aynı süre içinde yetiştiremeyeceği kadar uzak ise, işyerinde kılması gerekir.<sup>1</sup>

Farz namazlarla ilgili Diyanet İşleri Başkanlığı, Din İşleri Yüksek Kurulu şu fetvayı vermiştir: “Bir işçinin farz namazları kılması için, işverenden izin alması gerekmez. Ancak vakti çıkmadığı takdirde, namazların iş saatleri dışında, istirahat ve tatil zamanlarında kılınması uygun olur. Namaz kılmak bahanesi ile işi gereğinden fazla aksatmak ise caiz değildir.”<sup>2</sup>

Farz namazlarına bağlı olarak kılınan nafileler (Revâtıb sünnetler) de Hanefi hukukçulara göre kılınabilir. Ancak diğer nafileler konusunda bütün Hanefi hukukçuları ittifakla kılınamaz demişlerdir.<sup>3</sup>

İşverenin işçisini Cuma namazına gitmekten alıkoyup koyamayacağı hakkında Hanefi hukukçuları iki ayrı görüş nakletmektedirler; Birincisi, İmam Ebu Hafs'ın görüşüdür ve işverenin işçisini, Cuma namazına gitmekten alıkoyabileceği şeklindedir. İkincisi ise, Ebu Ali Dekkan'ın görüşüdür ve işverenin işçisini Cuma namazına gitmekten alıkoyamayacağı tarzındadır. Ancak geçen zamanın ücretini kesebilmesi için belli bir ölçü de konulmuştur. Eğer cami şehir içinde ve yakın ise işveren işçinin Cuma namazına gittiği zamanlar ücretini kesemez. Eğer cami uzak ise işçinin namaza gittiği süre için ücretini kesebilir. Hanefi mezhebiyle ilgili hukuk metinleri, bu görüşü tercih etmişlerdir.<sup>4</sup>

Cuma namazı konusunda Şafii mezhebinde de iki görüş mevcuttur. Birincisi, işçi ve memurun Cuma namazına gitmemesi için iş akdi haklı bir sebep teşkil eder ve durum şer-i bir özür kabul edilir şeklindeki görüştür. Bu hukukçular konuyu cemaatle namaza kıyaslamışlardır. Ayrıca işyerinde namaz kılmakla camide cumayı kılmak aynı zamanı alıyorsa, mutlaka Cuma'ya gidilmesi gerektiğini bunlar da kabul etmektedirler. İkinci görüş ise, Cuma'ya gidilmesi sebebiyle yapılan işin fesada maruz kalmasından korkmadıkça Cuma namazına gidilmelidir, şeklindedir. Bu hukukçular konuyu aydınlatmak için, fırın işçisini misal vermektedirler. Eğer fırın işçisi Cuma'ya gittiği takdirde ekmeğin tamamen telef olacağını kesin biliyorsa, Cuma'yı terk için meşru özür

<sup>1</sup> Akgündüz, *a.g.m.* , s.106.

<sup>2</sup> T.D.İ. Standart Fetvalar, no: 99.

<sup>3</sup> İbn-i Abidin, *Reddü'l-Muhtar*, 6 / 70.

<sup>4</sup> İbn-i Abidin, *a.g.e.* , 2 / 154.

olarak kabul etmişlerdir. İnşaat işçisi ve diğer işçiler de tıpkı fırın işçisi gibidirler. Ölçü işin külli bir zarara maruz kalıp kalmayacağı hususudur.<sup>1</sup>

Bu arada farz namazlarının cemaatle kılınması meselesine de kısaca değinecek olursak; Hanefi fıkıh kitaplarında bu konu açıkça tetkik edilmemişken, Şafii hukukçular cemaatle namazın işçiye vacip olmadığını, şu gerekçelerle desteklemişlerdir; İşverenin, işçisine cemaatle namaz kılmak ve camiye gitmek üzere imkân tanınması şart değildir. Özellikle imamın uzattığı namazlarda bu söz konusudur. Cemaatle namaz kılma ve camiye gitme, tekrarlanan ve tâbi olan bir sıfattır. İşverenin hakkı gözetilerek, namaza ayrılan sürenin uzatılmaması gerekir. Bu sebeple namazı tek başına kılmak üzere müsaade edilmesi yeterlidir. Bunun tek istisnası Cuma namazıdır. Zira Cuma namazı haftada bir defadır.<sup>2</sup>

Sonuç olarak işçi ve memur, işverenin izni olsa da olmasa da farz namazlarını iş yerinde veya cami yakınsa aynı süre içerisinde camide cemaatle kılabilir. Farzlarla beraber kılınan sünnet namazlarını ise fakihlerin çoğunluğuna göre kılabilir. Ancak diğer nafile namazları sonra kılar. Cuma namazı meselesinde, yine tercih edilen görüşe göre, bir günlük mesainin dörtte birini geçecek kadar zaman alacaksa, Cuma namazına gidebilir fakat harcanan süre nispetinde ücreti kesilir. Mesai saatinin dörtte birinden az ise hem Cuma namazına gidebilir hem de ücretinden kesilme yapılmaz. Bunun da bir istisnası vardır. O da, kamu güvenliğini teminle görevli olan işçi, memurlar ile Cuma'ya gittiği takdirde yapılan iş tamamen fesada maruz kalacak işçi ve memurların Cuma'ya gidemeyeceğidir.<sup>3</sup>

Osmanlı devleti; İslam fıkhı'nı, hukuk sistemi olarak kabul eden bir İslam devletidir. Bu sebeple yukarıda zikredilen hükümler, Osmanlı devleti için de geçerlidir. Hafta tatili Cuma günü olarak uygulandığı için günümüzde söz konusu olan Cuma namazına gitme problemi de görülmemektedir. Yine Ramazan ve Kurban Bayramları tatildi. Ayrıca Yahudiler Cumartesi, Hıristiyanlar da Pazar günü tatil yaparak kendi dini ayinlerini gerçekleştirme imkânına sahiptiler.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Akgündüz, *İşçinin Tatil ve İbadet Hakkı*, s. 106.

<sup>2</sup> el-Heytemi, İbn-i Hacer, *Tuhfet'ül Muhtac*, c. II, s. 406.

<sup>3</sup> Akgündüz, *İşçinin Tatil ve İbadet Hakkı*, s. 107.

<sup>4</sup> Akgündüz, *a.g.m.*, s.108.



#### 4.1.1.4.2. Namazların Birleştirilmesi (Cem-i Salateyn)

Farz namazların meşru bir özür sebebiyle, öğle namazıyla ikindi namazının veya akşam ile yatsı namazının birleştirilerek kılınmasına Cem-i Salateyn denmektedir. İşçi çalışma esnasında bu ruhsattan yararlanabilecek midir? Mezheplerin bu konudaki görüşlerine bakalım.

Maliki mezhebi, işçinin farz namazları birleştirerek kılmasını caiz görmemiştir. Hanbelî mezhebi ise şu görüşe yer vermiştir; “Vaktinde namaz kıldıklarında işlerini kaybetmekten korkan işçiler, namazı kazaya bırakmaktansa, öğle ile ikindiye, akşamla yatsıyı cem ederek birlikte kılarlar. Bunun takdim ve tehiri mümkün ise de tehiri daha iyidir.”<sup>1</sup>

Hanefî mezhebinde, hac ibadetini yaparken Arafat'ta kılınan öğle, ikindi ve Müzdelife'deki akşam ile yatsının birleştirilerek kılınması dışında, cem-i salateyn caiz değildir. Ancak Hanefî hukukçuları, günümüzde işçi ve memurları, yakından ilgilendiren önemli bir fetva vermişlerdir. O da zaruret anında diğer mezheplerden birini, o mezheplerin öngördüğü şartlara uyarak taklit etmektir. Bütün meşru yolları denemesine rağmen namazı kılamayacağını anlayan işçi, sadece Hanbelî mezhebini taklit ederek öğle ile ikindiye ve akşam ile yatsıyı birleştirerek kılabilir. Bu yola başvurabilmesi için başka meşru yolun kalmaması ve işçinin işinden olma ile karşı karşıya bulunması şarttır. Hanbelîlerde göre namazların birleştirilmesinin şartlarını da yerine getirecektir.<sup>2</sup>

Yine Hanefî mezhebinde, namazın kazaya bırakılmasına meşru sebep teşkil eden haller arasında, maişet için çalışma bunların arasında yer almaktadır. Ancak kazaya kalan namazların edası, ailenin geçimini temin için çalışma ve bir kısım hukukçulara göre ihtiyaçları temin etme amacıyla tehir edilebilir. O halde işçinin durumu, namazların kazaya bırakılması için değil, sadece kazaya bırakılan namazların edasının tehiri için meşru sebep teşkil etmektedir. Diğer hukukçular da aynı kanaattedirler.<sup>3</sup>

Günümüz hukukunda; Anayasanın 24. maddesi; “herkes, vicdan, dini inanç ve kanaat hürriyetine sahiptir. 14. madde hükümlerine aykırı olmamak şartıyla ibadette, dini ayin ve törenler serbesttir. Kimse, ibadet, dini inanç ve kanaatlerini açıklamaya zorlanamaz; dini inanç ve kanaatinden dolayı kınanamaz ve suçlanamaz.” hükmüyle

<sup>1</sup> Abdurrahman el-Ceziri, *Mezahib-i Erbaa*, c. I, s. 487.

<sup>2</sup> Akgündüz, *İşçinin Tatil ve İbadet Hakkı*, s. 109.

<sup>3</sup> İbn-i Abidin, *Reddü'l-Muhtar*, c. II, s. 62, 74.

ibadet hakkını teminat altına almakla birlikte; Türk İş Mevzuatında işçinin ibadet hakkına yer verilmemiş, gerekli düzenlemelere gidilmemiştir.

#### 4.1.1.5. Sosyal Güvenlik Hakkı

##### 4.1.1.5.1. İslam'da Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma İlkesi

İşçinin sosyal güvenlikle ilgili hakkına geçmeden önce, İslam'ın sosyal güvenlik müessesini hangi fikri temeller üzerine bina ettiğine bakmamız gerekir. Zira İslam dini, insanların hem dünya, hem de ahiret hayatlarını düzenleyen, onları dünya ve ahiret'te saadete ulaştıran esasları ihtiva etmektedir. Bu esasların başında da "Ulûhiyet" anlayışı gelmektedir.

Tevhit akidesi; İslam'da sosyal yardımlaşma ve dayanışma ilkesini şekillendiren, toplumu oluşturan her bireyin kendisine, çevresine, eşyaya bakış açısını belirler. Kazanmasına, harcamasına, çalışmasına, hatta çalışma sahasına sınır getirir.

İslam'ın Ulûhiyet anlayışında; "Allah birdir, kimseye muhtaç değildir, her şey ona muhtaçtır."<sup>1</sup>, "Göklerin ve yerin mülkü onundur..."<sup>2</sup>, "Eşya da insan da Allah'a aittir. Mülk mutlak manada sadece onundur."<sup>3</sup>, "Yegâne rızık verici o'dur."<sup>4</sup>, "Mülkün yegane sahibi olan Allah, mülkü (mal ve serveti) kime dilerse ona verir, kimden dilerse ondan alır, kimi dilerse onun kadrini yükseltir, kimi dilerse alçaltır. Hâyır tamamıyla O'nun elindedir ve O, her şeye güç yetirir."<sup>5</sup>

Böyle bir varlığı kabul eden insan, her şeyden önce şeref ve haysiyetini koruyacak, rızkını verenin insanlar olmadığını anlayacaktır. Ayrıca hayat korkusu, rızık endişesi veya makam kaygısı gibi endişelerden uzak olacaktır.

Diğer yandan zengin de kibirlenmeyecek, mülkün emanetçisi olduğunu bilecek, verirken aslında Allah'ın malından verdiğini bilecek ve minnet duygusuna kapılmayacak, malının imtihan konusu olduğunu ve Allah önünde bütün insanlarla eşit konumda bulunduğunun şuuruna varacaktır.

Yine İslam dini "Ulûhiyet" anlayışını; İnananların kardeşliği prensibiyle pekiştirmiştir. İslam'ın kardeşlik anlayışı, kan bağından çok daha kapsamlıdır. O, İslam toplumunu oluşturan her bireyi; rengi, ırkı, dili, soyu ne olursa olsun diğerlerinin kardeşi sayar. Kur'an-ı Kerim'de Cenabı Allah şöyle buyurur: "Müminler ancak

<sup>1</sup> İhlâs, 112 / 1-4.

<sup>2</sup> Furkan, 25 / 2.

<sup>3</sup> Al-i İmran, 3 / 109.

<sup>4</sup> Zariyat, 51/ 7-58.

<sup>5</sup> Al-i İmran, 3 / 126.

*kardeştirler*’<sup>1</sup>, ‘‘O’nun nimetiyle kardeş oldunuz.’’<sup>2</sup> Tarihi uygulamalarla da bu gerçeği açıkça görmekteyiz. Resulullah (s.a.v)’in Medine’ye hicretinden sonra, Medineli Müslümanlar Mekke’den gelen yoksul Müslümanlara kucak açmış, kardeşleri olarak kabullenmiş, servetlerini onlarla paylaşmışlardır. Netice itibariyle İslam; Kalplere iman ve kardeşlik şuurunu yerleştirdikten sonra toplumda, iktisadi ve sosyal yardımlaşmanın gereği olarak, dar gelirlili kesimi teşkil eden işçi ve yoksul kimselerin himaye ve gözetilmesini tavsiye etmiştir. Bu doğrultuda aşağıdaki ilkeleri vazedmiştir:

Kur’an-ı Kerim’de: ‘‘İyilik etmek, fenalıktan sakınmak hususunda yardımlaşın, günah işlemek ve aşırı gitmekte yardımlaşmayın.’’<sup>3</sup>, ‘‘Allah’a kulluk edin, O’na hiçbir şeyi ortak koşmayın. Ana-babaya, yakınlara, yetimlere, düşkünlere, yakın komşuya, uzak komşuya, yanınızdaki arkadaşta, yolcuya ve eliniz altında bulunan kimselere iyilik edin. Allah kendini beğenip övünen kimseleri sevmez.’’<sup>4</sup>

Sünnet’te: ‘‘Müslümanlar birbirini sevmeye, birbirine acımada, bir vücudun organları gibidirler. Organlardan biri şikâyet ederse vücudun diğer organları onun acısına iştirak eder ve onun yardımına koşar.’’<sup>5</sup>, ‘‘Sizden biriniz kendisi için arzu ettiğini mümin kardeşi için de arzu etmedikçe iman etmiş olmaz.’’<sup>6</sup>, ‘‘Mümin mümine karşı, parçaları birbirine bağlayıp destek olan bina gibidir.’’<sup>7</sup>, ‘‘İki kişinin yemeği üç kişiye, üç kişinin yemeği de dört kişiye yeter.’’<sup>8</sup>, ‘‘Ben, müminlere kendilerinden daha yakınım, kim vefat eder de borcu ve çoluk çocuğu kalır ve bunlara mukabil malı olmazsa bana gelsin; onun yakını benim.’’<sup>9</sup>, ‘‘Hepiniz çobansınız ve elinizin altındakilerden sorumlusunuz. Devlet Başkanı da çobandır, o da idare ettiklerinden sorumludur.’’<sup>10</sup>

#### 4.1.1.5.2. İslam’da Sosyal Güvenliği Gerçekleştiren Müesseseler

Sosyal yardımlaşmayı teşvik eden İslam dini, bunu bir takım müesseselerle gerçekleştirmektedir. Bunların başında da; zekât, kurban, sadaka, vakıf, karz-ı hasen,

<sup>1</sup> Hucurat, 49 / 10.

<sup>2</sup> Al-i İmran, 3 / 103.

<sup>3</sup> Maide, 5 / 2.

<sup>4</sup> Nisa, 4 / 36.

<sup>5</sup> Buhari, *Adap*, 37; Müslim, *Birr*, 66.

<sup>6</sup> Buhari, *İman*, 17; Tirmizi, *Kıyâme*, 59; Nesâi, *İman*, 19–33; İbn-i Mace, *Mukaddime*, 9.

<sup>7</sup> Buhari, *Salât*. 88; Müslim, *Birr*, 65; Tirmizi, *Birr*, 18; Nesâi, *Zekât*, 67.

<sup>8</sup> Buhari, *Et’ime*, 11-40; Müslim, *Eşribe*, 33.

<sup>9</sup> Buhari, *Zekât*, 18; Müslim, *Feraiz*, 14-15-17.

<sup>10</sup> Buhari, *el-Vasaya*, 9.

akile sistemi, ahilik ve hisbe teşkilatı gelmektedir.<sup>1</sup> Şimdi bunlardan bazılarını kısaca değinelim.

İslam'da en önemli sosyal güvenlik müessesesi zekâttır. Toplumda adil servet dağılımına yardımcı olan zekât; İslam dininin beş esasından biri olup, maddi durumu iyi olanların fakir kesime yardımda bulunmasını zorunlu kılan 'mali bir ibadettir. Kur'an-ı kerimde; Zekât zengininin malı üzerindeki fakirin hakkı olarak kabul edilmektedir. Ayet de; “Onların mallarında muhtaç ve yoksullar için de bir hak vardır”<sup>2</sup> buyrulmaktadır.

Zekâtı; sosyal güvenlik müessesesi olarak gösteren yönlerinden biri de, mecburi oluşu ve bir ibadet telakkisi ile gönüllü olarak verilmediği takdirde devlet zoruyla alınacağı ilkesidir. Bilindiği gibi modern sosyal güvenlik anlayışında da mecburiyet prensibi vardır. Toplanan zekâtların; fakir, işsiz, sakat vb. kimselerin ihtiyaçlarına ve kamu hizmetlerine sarf edilecek olması zekât toplamayı zorunlu kılmıştır. Nitekim halife Hz. Ebubekir (r.a.) zekât vermek istemeyenlerden zorla almıştır.<sup>3</sup>

Sosyal yardımlar, fertten ferde aracısız olarak yapılabileceği gibi devlet veya ferdi iradenin ürünü olan vakıflar vasıtasıyla da yapılabilmektedir. Vakıflar çok değişik amaçlar için kurulmuştur. Bunlardan yalnızca muhtaçlara yardım eden 'Avarız' vakıfları sosyal güvenlik amacıyla oluşturulmuş vakıflar olarak değerlendirilebilir. Vakıf müessesesi, en gelişmiş halini Osmanlı'da bulmuş, devletin sosyal güvenlik alanındaki fonksiyonlarını üstlenen kurumlar olmuşlardır.<sup>4</sup>

İslam'a has olan Karz-ı hasen,<sup>5</sup> güzel borç demektir. Bununla ribanın (tefecilik) (tefecilik) kötü borç olduğuna işaret edilir. Güçsüzlerin mağdur olduğu ortamlarda

<sup>1</sup> Daha Geniş Bilgi İçin Bkz: Şeker, Mehmet, *İslam'da Sosyal Dayanışma Müesseseleri*, D.İ.B. Yay. , Ankara 1991.

<sup>2</sup> Zariyat, ayrıca bkz. Zekâtın verileceği yerler: Tevbe suresi 60. ayet

<sup>3</sup> Beşer, Faruk, *İslam'da Sosyal Güvenlik*, Bilge Yay. , İstanbul 2004, s. 106.

<sup>4</sup> Avârız vakfı Osmanlıda bir köy veya mahalle halkının ödemekte güçlük çektiği avârız, kürekçi bedeli ve diğer ihtiyaçlarına sarf edilmek üzere kurulmuş olan akar ve para vakfıdır. Bu vakıfların geliri halkın karşılaştığı yangın, deprem, su baskını, salgın hastalık gibi doğal afetler; dul ve yetimlerin ihtiyacına kullanıldığı gibi ayrıca su yolu, kaldırım vb. amme hizmetleri için de kullanılmıştır. Daha ayrıntılı bilgi için Bkz. Akgündüz, Ahmet, *İslam Hukuku'nda ve Osmanlı Tatbikatında Vakıf Müessesesi*, Ankara 1988.

<sup>5</sup> Kur'an-ı Kerim'de Karz ve türevleri on üç yerde geçmekte olup (bkz: Bakara, 2/245; Mâide, 5/12; Kehf, Kehf, 18/17; Hadît, 57/11; Müzzemmil, 73/20) Kehf suresinde “bir yeri çaprazından dolaşıp gitmek”, diğerlerinde ise “borç vermek” anlamında kullanılmış, mecazi bir anlatımla Allah'a güzel bir şekilde borç (Karz-ı hasen) veren kimseye bunun kat kat fazlasının ödeneceğinden söz edilmiştir. Bu ayetlerde Allah'ın rızasını kazanmak için yapılan mali harcamanın Allah'a verilen bir borç olarak anılması verilenin Allah katında zayı olmayacağına, karşılığının sevap ve mükâfat olarak geri döneceğine dair ilâhî bir vaad şeklinde yorumlanır. Bu ödünçün “güzel” diye nitelenmesi ise harcamanın riya ve dünyevi beklenti karıştırılmadan sırf Allah rızası için ve helal maldan yapılmasının gerektiğine ve böyle bir davranışın güzelliğine işaret eder. Hadislerde de borç verme, söz konusu olduğunda bunun hukuki mahiyetinden çok ahlâki yönü üzerinde durulmuştur. Hz. Peygamber, “Kim bir Müslüman'ın dünya

ortaya çıkan Ribanın yerini, feragat ve kardeşlik duygularıyla beslenen Karz-ı hasen'in alması, toplumda elbette sevgi ve barış ortamını sağlayacaktır. Müslüman, mağdur durumda olan kardeşine yardımda bulunur. Borçlu darda ise eli genişleyinceye kadar bekler. Hatta gerekiyorsa, borçlunun borcunu bağışlar.<sup>1</sup> Karz-ı hasen sadece fertten ferde verilen bir borç çeşidi değildir. Devlet de kredi olarak gerek müteşebbislere, gerekse iktisadi riske maruz kalmış olan esnafa, sanatkâra, işçiye Karz verebilir ve gerektiğinde bütçede bunun için ayrı bir fon oluşturur. Nitekim Hz. Ömer bunu müesseseleştirmiş ve devlet denetiminde çalışır hale getirmiştir.<sup>2</sup>

Bir diğer sosyal güvenlik müessesesi ise, daha önce tarihi süreci hakkında bilgi verdiğimiz Hisbe teşkilatıdır. Anadolu'da 'ahilik' adıyla anılan Hisbe teşkilatının asıl görevi; "Emr-i bilmaruf nehy-i anil münker" prensibini şiar edinerek insanların davranışlarını biçimlendirmektedir. Bununla birlikte yerine göre dini, siyasi, iktisadi ve sosyal cephesi de olan bir harekettir. Ahiliğin hedefi zenginle fakir, üreticiyle tüketici, emek ile sermaye, halk ile devlet arasında iyi ilişkiler kurarak sosyal adaleti gerçekleştirmek için ahlaki toplumculuğu uygulamaktır.<sup>3</sup>

Sonuç olarak, günümüz modern sistemlerde sosyal güvenlik tedbir ve müesseseleri, sadece devlet tarafından sağlanandan ibarettir. Bu ise, ancak devletin mali gücüyle orantılı bir güvenlik tedbiridir. İslam Fıkhı ise devlete vazife verdiği gibi, zenginlere de vecibe yüklemiş ve hatta tüm fertlerden, yoksulların yardımına koşmalarını istemiştir.

#### 4.1.1.5.3. Sosyal Güvenlik Hakkı

İşçinin sosyal güvenlik hakkı; onun iktisadi ve sosyal durumunu düzeltmeyi, çalışma şartlarını iyileştirmeyi, sağlık imkânlarının sağlanmasını amaç edinir.

İslam çalışma hayatında işçi ve işvereni kardeş olarak kabul etmiş, işçinin himaye ve gözetilmesini tavsiye etmiş, bu doğrultuda daha önce açıkladığımız birçok ilkeyi vaz' etmiştir. Yine İslam bu temel prensipleri; zekât, tasadduk, karz- hasen, ahilik vb. müesseselerle gerçekleştirmiştir.

---

sıkıntılarından birini giderirse Allah da onun ahiret sıkıntılarından birini giderir. Kul, kardeşinin yardımında olduğu sürece Allah da onun yardımındadır. (Buhârî, Mezalim, 3; bkz: İbn Mace, Sadakât, 19) Daha geniş bilgi için bkz; Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi (DİA), İstanbul, 1991, c. XXIV, s. 520.

<sup>1</sup> Yeniçeri, *a.g.m.*, s. 287.

<sup>2</sup> Beşer, *a.g.e.*, s. 42.

<sup>3</sup> Soykut, Refik, *Orta Yaş Ahilik*, TESK Eğitim Yay., Ankara 1971, s. 87.

İslam Fıkhi'nda işçinin beden ve ruh sağlığını korumak devletin güvencesi altındadır. Devlet sağlık kurumlarını kurmak ve işletmekle vazifelidir. Devletin, vatandaşların sağlığını korumada yeteri kadar eleman ve malzeme temin etmesi ve hizmet sunması zorunludur. İslam tarihinde özellikle Abbasiler devrinde sağlık alanında büyük gelişmeler görülmüştür. Hatta insan sağlığını korumak için Gayr-i Müslim doktorlardan bile istifade edilmiştir.<sup>1</sup> Kuran-ı Kerim'de: “Allah sizden ağır teklifleri hafifletmek ister ve insan zayıf olarak yaratılmıştır.”<sup>2</sup>, “Allah bir kimseyi ancak gücünün yettiği kadarıyla mükellef tutar.”<sup>3</sup>, “Allah size kolaylığı diler güçlük dilemez”<sup>4</sup> buyurmuştur. Bu ve benzeri ayetler işçinin sağlık ve iş güvenliğinin işçi için önemine dikkat çekmekte, işçinin sağlığını tehlikeye sokacak ağır görevlerin verilmemesi gerektiğine işaret etmektedir.<sup>5</sup>

İslam sosyal güvenliğin finansmanını sağlarken, “nisâb” a sahip olmayan fertlerden sosyal güvenlik için herhangi bir prim ve kesinti almaz. Sosyal güvenlik harcamalarını karşılayanlar tamamen “nisâb” a sahip olanlar yani zenginlerdir.<sup>6</sup> Oysa günümüzde asgari ücretle geçimini temin eden işçinin maaşında kesintiye gidilmektedir. Sosyal sigorta primi olarak işçiden alınan bu ücretin İslam'ın sosyal adalet ilkesine uygun olmadığı kanaatindeyiz.

Anayasamızın 60. maddesi de, herkesin sosyal güvenlik hakkına sahip olduğu bildirilmiştir. Anayasa Mahkemesinin bir kararında şöyle denilmektedir: “Sosyal güvenlik devletlerin kişilere sağladıkları bir bağış değil, ekonomik ve politik gelişmelerin zorunlu kıldığı bir garanti sistemidir.”<sup>7</sup> Demek oluyor ki, Anayasamıza göre sosyal güvenlik herkes için bir hak ve devlet için bir ödev niteliği taşımaktadır.

Türk İş Kanununda; “Her işverenin işyerinde işçinin sağlığını ve güvenliğini koruyacak tedbirleri alması gerektiği, işverenlerin iş kazalarına karşı gereken tedbiri alarak işçileri de uyardıkları gerektiği belirtilmiştir. Ayrıca küçük olan işçilerin bazı ağır işlerde ve geceleyin çalıştırılmayacağı, hamile kadın işçilerin doğumdan önce ve doğumdan sonra altışar hafta çalıştırılmayacağı hükme bağlanmış, ağır ve tehlikeli işler için de koruyucu tedbirler alınmıştır.”<sup>8</sup> Ayrıca sosyal sigortaları esas alan bir teşkilatlanma benimsenmiş, sosyal sigorta kurumları da çalışanların mesleki statüleri

<sup>1</sup> Armağan, *İslam Hukukunda Temel Hak ve Hürriyetler*, s. 182.

<sup>2</sup> Nisa, 4 / 28.

<sup>3</sup> Bakara, 2 / 286.

<sup>4</sup> Bakara, 2 / 185.

<sup>5</sup> Bkz. el-Kattani, Abdülhay, *Nizam'ül-Hükümet en-Nebeviyye, (et-Terâtib'ül İdariyye)*, Beyrut trs.

<sup>6</sup> Beşer, *İslam'da Sosyal Güvenlik*, s. 140.

<sup>7</sup> Bkz. 138 / 71, E / KS. Karar (R.G: 2,4. 1965)

<sup>8</sup> İ. K. Madde: 67-70-73-80-81.

dikkate alınarak oluşturulmuştur. Halen faaliyette olan üç sosyal sigorta kurumu ve bunların uygulamakla yükümlü olduğu beş sosyal sigorta kanunu vardır.<sup>1</sup>

Son olarak şunu belirtmek isteriz. Çağdaş güvenlik sistemleri, bireyin yaşamını olumsuz yönde etkileyen tüm riskleri değil, onun ekonomik güvencesini ilk anda sarsabilecek sosyal riskleri kapsamına almıştır.<sup>2</sup> Oysa İslam'ın sosyal güvenlik anlayışı çok daha kapsamlıdır. İşçiyi sadece çalışma hayatının unsuru olarak görmemiş, onu toplumun bireyi olarak her türlü riske karşı korumuş, insanca yaşamını temin edecek ortamı sağlamayı hedeflemiştir.

#### 4.1.1.6. Sendika Kurma Hakkı

Sanayi devrimiyle birlikte el tezgâhları ile yapılan üretimden, otomasyona dayalı seri üretime geçiş; bir yandan sermayenin her geçen gün büyüyerek gelişmesine neden olmuş, diğer yandan büyük sanayi tesisleriyle rekabet edemeyen küçük zanaat erbabının işlerini kaybetmelerine yol açmıştır. Sayıları hızla artan işçiler ise, Liberal dönemim katı koşulları içinde himayeden uzak, sefalet içinde kaderleriyle baş başa kalmışlardır. Bu, diğer bir ifadeyle ekonomik bakımdan güçlü olan işverenin, sınırsız sözleşme özgürlüğü içinde olumsuz çalışma koşullarını, kendi çıkarları yönünde işçilere kabul ettirme olanağının egemen bulunduğu dönemin doğal sonucudur. Bütün bu olumsuzluklar işçilerin birlik olup haklarını koruma adına sendikal faaliyetlere yönelmelerini zorunlu kılmıştır.

Sendika deyimi genel olarak, aynı meslek ya da statü altında bulunan kişilerin ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacını güden bir kuruluşu ifade eder. 2821 sayılı Sendikalar kanununun ikinci maddesi Sendikayı; “işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerindeki ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatleri korumak ve geliştirmek için meydana getirdikleri tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar” şeklinde tanımlamıştır.<sup>3</sup>

Tanımı göz önünde bulundurduğumuzda, İslam tarihinde buna benzer teşekküllerin varlığından söz edebiliriz. Nitekim birçok fonksiyonu icra eden Akile sisteminin bir görevi de iktisadi dayanışmayı sağlamaktır. İktisadi âkile; meslek eğitimi verir, mensuplarına beceri kazandırır, çalışanların vasıfsızlığından doğacak zararları tanzim eder, çalışma hayatını düzenler, çalışanları korur ve onlar için tip sözleşmeler

<sup>1</sup> Alper, Yusuf, *Türkiye’de Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar*, Alfa Yay. , İstanbul 2000, s.51.

<sup>2</sup> Çağdaş, *İş Hukuku ve İşçinin Sosyal Güvenliği*, s. 78.

<sup>3</sup> Akdemir, *a.g.m.*, s.14-21.

gerçekleştirir.<sup>1</sup> Osmanlı'da da esnaf ve sanatkârlar kendi haklarını korumak, disiplini ve toplum yararını sağlamak amacıyla lonca teşkilatını kurmuştur.

Sendikalar birer tüzel kişilik olup, "Hükmi Şahsiyet" konusuyla birinci derecede ilgilidir. Çünkü sendikalar hükmi şahsiyetleri (tüzel kişilik) sayesinde üçüncü şahıslarla temas kurmakta, haklar elde edebilmekte ve borçlar yüklenebilmektedirler. Hükmi şahsiyet, müessese olarak kabul edilmezse, dernek kurma hakkının varlığı da kabul edilmemiş olacaktır. Oysa İslam Hukuku'nda hükmi şahsiyet teorisinin kabulüne engel bir nass bulunmamaktadır. Bu hususta Hayreddin Karaman'ın ileri sürdüğü delilleri aynen almakta fayda görüyoruz:

"Şurası unutulmamalıdır ki, hukuk yaşayan ve değişip gelişen cemiyet hayatının muayyen münasebetlerini tanzim eden bir müessesedir. Hukuk âlemi ve vaz-ı kanun, mevcut iktisadi ve içtimai durumu, münasebetleri ve ihtiyaçları göz önüne alır tanzimini buna göre ayarlar. Geçmiş fukaha zamanındaki iktisadi, ticari ve zirai durum ve münasebetler; şirketler için mücerret hükmi şahsiyetleri kabul etmeyi gerekli kılmıyordu. Eğer bu günkü mevcut ve hükmi şahsiyete haiz müesseseler o zaman da mevcut olsaydı, şüphesiz fukaha bunlara müteallik hükmi şahsiyet hükümlerini de bulup ortaya koyacak, kabul edeceklerdi. Cemiyet ve tesisler gibi hükmi şahsiyetlere ait kanuni hükümleri, İslam Hukuku'nun bünyesi reddetmez; çünkü bunlarda onun ruh ve naslarına aykırı bir durum yoktur."<sup>2</sup>

Öte yandan İslam'da devlet, tam manasıyla adaleti temin eden sosyal devlettir. Çalışanın normal olarak geçim şartlarını sağlamak devletin görevleri arasındadır. Bunu gerektiği zaman önce ücrete müdahale, asgari ücreti tayinle gerçekleştirir. Bu yeterli olmadığı takdirde devletin kaynaklarını kullanır. Vatandaşların ihtiyacını temin eder. Buna göre İslam devletinde hak aramak, adalet sağlamak için teşekkül kurmaya gerek yoktur. Eğer devlet vazifesini yapmıyorsa, devlete yardımcı olmak üzere işçi ve esnaf teşekkülleri kurulabilir.<sup>3</sup>

Görülüyor ki; İslam Hukuku'nda sendika kurma hürriyetine engel bir hüküm bulunmamaktadır. Zamanın ortaya çıkardığı ve zaruretlerin de insanlara öğrettiği bu müesseseden, İslam Hukuku'nun istifade etmemesi için hiçbir sebep yoktur.

Diğer taraftan sendikalar, günlük politika ile meşgul olamaz, yasak faaliyetleri kendilerine faaliyet mevzuu olarak alamaz ve bunları fiilen ifa edemezler. Sendikalar

<sup>1</sup> Akdemir, *a.g.m.*, s.17.

<sup>2</sup> Karaman, Hayreddin, *Mukayeseli İslam Hukuku*, İrfan Yay. , İstanbul 1974, s. 211.

<sup>3</sup> Karaman, *İslam'da İşçi-İşveren Münasebetleri*, s. 73.



yıkıcı, işverene ya da devlete, hatta halka zarar verici faaliyetlerde bulunamazlar.<sup>1</sup> Ayrıca 1983’de kabul edilen sendikalar kanununa göre; “işçi sendikada üye kalmaya veya üyelikten ayrılmaya zorlanamaz.”<sup>2</sup>

Türkiye’de işçi ve işveren sendikalarının kurulmasına 20 Şubat 1947 tarihli kanunla izin verilmiştir. Bundan sonra sendikacılığın oldukça hızlı bir gelişme izlediği görülür. Öyle ki 1952’de kurulan Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Türk-İş) üyelerinin sayısı on yıl sonra 420 bine ulaşmıştır.<sup>3</sup>

İslam Ülkelerinde ise özellikle Mısır’da sendikal faaliyetler oldukça eskiye dayanır. İran’da da işçiler mesleki ve sosyo-ekonomik haklar elde etmek için sendikal faaliyette bulunurlar. İran devriminden sonra da bu, bazı sınırlamalar ve düzenlemelerle kabul edilmiştir. Öte yandan Suudi Arabistan İş Kanunu’na göre sendikal faaliyetlerde bulunmak kesinlikle yasaklanmıştır. İşçi ve işverenlerin sendika kurma, toplu sözleşme yapma hakları bulunmamaktadır.<sup>4</sup>

#### 4.1.1.7. Toplu Sözleşme Hakkı

Sanayileşme ölçüsünde iki karşı güç haline gelen emek ve sermayenin ayrı menfaatlerini toplum yararına ahenkleştirerek çalışma barışını sağlamak, toplum huzurunun sağlanması bakımından büyük önem arz eder. Ancak, zamanla ağırlaşan çalışma koşulları karşısında bireysel düzeydeki işçi-işveren ilişkilerinin yetersiz kalması; durumlarının iyileştirilmesi yolunda işçilerin taleplerinin işverenlere ulaşamaması, onları, birlikte hareket etmeye zorlamıştır. Böylece isteklerini, işverenlere topluca kabul ettirebilmek amacıyla toplu sözleşme yoluna gitmişlerdir.

Toplu iş sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda; ‘‘Hizmet akdinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren arasında yapılan sözleşmedir’’<sup>5</sup> şeklinde tanımlanmıştır.

İslam Fıkhı’nda, akdin bir tarafında birden fazla kimsenin olması mümkündür. Birden fazla kiracı, alıcı vb. gibi birden fazla şahsın bir kimse tarafından temsil edilmesine engel yoktur. Çünkü vekâlet akdi, İslam Hukuku’nda kabul ve tanzim edilmiş bir akit çeşididir. Mecelle, vekâleti; ‘‘Bir kimse işini başkasına ısmarlamak, o

<sup>1</sup> Armağan, *İslam Hukukunda Temel Hak ve Hürriyetler*, s. 177.

<sup>2</sup> 2821 nolu Sendikalar Kanunu, md. 25.

<sup>3</sup> Türk İş Dergisi, Özel Sayı–21, Aralık 1983, s. 2–3.

<sup>4</sup> Kışla, İsrâfil, *İslam Ülkelerinde İşçi-İşveren Münasebetleri*, İlmî Yay. , İstanbul 1990, s. 254- 255.

<sup>5</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz., *Grev ve Lokavt Kanunu*, md. 2.

*işinde onu, kendi yerine koymaktır*”<sup>1</sup> şeklinde tanımlanmıştır. Vekâlet, niyabeti kabul eden bütün akit ve tasarruflarda söz konusudur. Dolayısıyla işçilerin sendikaya verdikleri vekâlet, çalışma ilişkilerinin tespitinde genel bir vekâlet olup, sendikalar bu vekâleti kullanarak işçi adına işverenlerle toplu sözleşme yapabilir.

Bu açıdan bakıldığı zaman işçileri temsil eden bir veya birkaç kişinin işverenler veya vekilleriyle sözleşme yapmasına İslam Hukukunca bir engel yoktur. Mecelle de bu doğrultuda düzenlenmiştir; *“Ecr-i hâss’in müsteciri, bir şahıs olduğu gibi şahs-ı vahit hükmünde olan müteaddit şahıslar dahi olabilir.”*<sup>2</sup>

Diğer yandan İslam Hukuku’na göre; iş (hizmet) akdi, karşılıklı rıza ve irade beyanı ile tamam olur. Toplu iş sözleşmesinin de İslam’ca meşru olabilmesi için sözleşmeyi yapanlara işçilerin ve işverenlerin, serbest irade ve rızalarıyla vekâlet vermiş olmaları gerekir. Salahiyet verilmemiş mevzularda ise tarafların zorlama ve tazyik altında kalan taraf veya tarafların yaptıkları akit ve sözleşme, meşru ve sahih değildir.<sup>3</sup>

Yine toplu sözleşme esnasında taraflar birbirlerinin zayıf ve zor durumda kalmış olmasını fırsat bilerek haksızlık yapmamalıdır. Bu hususta işçi-işveren temsilcileri hassas davranmalıdır. Kuvvetlinin zayıfı yendiği bir adalet anlayışı benimsenmemelidir. Ne işçi temsilcileri hak edilmeyen bir ücrete talip olmalı, ne de işveren ve temsilcileri çalışanların alın terine göz dikmemelidir.

Ülkemizde toplu sözleşme hakkı Anayasal güvence altındadır. 1983 Anayasası’nın 53. maddesine göre, *“işçiler ve işverenler karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler.”*<sup>4</sup>

İslam Ülkelerine baktığımızda genelde toplu sözleşme hakkının işçiye tanındığını söyleyebiliriz. Mısır’da sendikaların temel görevlerinden biri toplu iş sözleşmesiyle ücretlerin gelişmesini sağlamaktır. Ancak bu ülkede toplu iş sözleşmelerinin tam bir serbesti içinde yapıldığını söylemek mümkün değildir. Toplu iş sözleşmesi genelde devlet denetiminde yapılmaktadır. İran ve Sudan’da da işçilere bu hak tanınmışken, daha önce de belirttiğimiz üzere Suudi Arabistan’da ise işçinin toplu sözleşme yapma hakkı bulunmamaktadır.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> Mecelle, md. 1449 -1530.

<sup>2</sup> Mecelle, md. 425.

<sup>3</sup> Snav, Tahsin, *Sendikaların Kurulması ve Faaliyetleri*, İlmî Yay. , İstanbul 1990, s. 222.

<sup>4</sup> 1982 Anayasası, md. 53.

<sup>5</sup> Kışla, *İslam Ülkelerinde İşçi-İşveren Münasebetleri*, s. 257 - 258 -259- 211.

#### 4.1.1.8. Toplantı ve Gösteri Yürüyüşü Hakkı

İnsanların kanaatlerini ortaya koyma veya açıklama yollarından biri olan bu hak, Anayasa'mızın 25. ve 34. maddelerinde güvence altına alınmıştır: “Herkes düşünce ve kanaat hürriyetine sahiptir; düşünce ve kanaatlerini, söz, yazı, resim ile veya başka yollarla tek başına veya toplu olarak açıklayabilir.”<sup>1</sup>

İslam Hukuku'nda bu varlığı kabul etmeye bir engel yoktur. Çünkü İslam'da fikir açıklama hürriyeti kabul edilmiştir. İslam Hukuku'nda bilhassa eski kaynaklarda Anayasa'nın 26. maddesine benzer bir hüküm, açıklama ve ibare yoktur. Ancak değişik bazı müesseseler dolayısıyla fikir açıklama hürriyeti tanzim edilmiştir.<sup>2</sup>

Unutmamak gerekir ki, akıl sahibi olan insan düşünmek, bir araya gelip düşüncelerini ifade etmek zorundadır. Nitekim Allah, sahibini hak ve sevaba götürmesi gayesiyle yarattığı akıllı, doğru kullanması için insanları teşvik etmiştir. Kur'an-ı Kerim'de; “*akıllanurlar*”, “*düşünürler*”, “*bilirler*”, “*tedbirli davranırlar*” gibi düşünceyi teşvik edici birçok ayet buluruz. Bu ifadeler insanı fikir, görüş ve bilgi sahibi olması için düşünmeye sevk etmektedir.

Yine ümmetin kontrol hakkı ve şura prensibi de fikir hürriyetinin delilleri arasında gösterilebilir. İslam'da gerek devlet başkanı ve gerekse diğer idareciler ümmet tarafından şura prensibiyle kontrol altında tutulurlar. Şûra; Kur'an'da belirtilen ve Müslümanlara vacip olan bir prensiptir; “*Onların işleri aralarında meşveret ile dir.*”<sup>3</sup> Bir başka ayet-i kerimede ise, Hz. Peygamber'e hitaben: “*...İş hususunda onlarla meşveret et*”<sup>4</sup> diye emr olunmaktadır. İslam Hukuku'nun ikinci kaynağı olan Sünnet'te de istişarenin tatbikatını görmekteyiz. Ebu Hureyre (r.a.) şöyle diyor: “*Ben, Allah'ın Resülü'nden daha fazla ashabıyla istişare eden birini görmedim.*”<sup>5</sup>

Hz. Ali ile Haricîler arasında geçen olaylarda, bazı muhalifler toplanma ve gösteri yürüyüşü hakkını kullanmak istemişlerdir. Bu durum karşısında Hz. Ali onların bir arada toplanmalarına izin vermiş ve şöyle buyurmuştur; “Siz eğer kılıca sarılmayıp kendi görüşünüzü başkalarına kılıçla ve zorla kabul ettirmezseniz, sizin için tamamen serbestlik vardır.” Adil devlet başkanının (halife) bu sözleri, modern hukuk

<sup>1</sup> 1982 Anayasası, md. 26.

<sup>2</sup> Armağan, *İslam Hukukunda Temel Hak ve Hürriyetler*, s. 137-138.

<sup>3</sup> Şûra, 42 / 38.

<sup>4</sup> Al-i İmran 3 / 159.

<sup>5</sup> Ebû-Davud, *Edeb*, 114.

manasındaki “silahsız ve saldırısız toplanma ve gösteri yürüyüşü hakkı”nın o zamanki ismi ve ifadesi olarak kabul edilebilir.<sup>1</sup>

Ancak İslam Hukuku’ndaki hürriyetlerin hiç biri hudutsuz değildir. İşçiler bu temel hakkını kullanırken her şeyden önce Allah’ın rızası ve toplumun menfaatlerini düşünmelidir. Şahıslara veya topluma faydalı olan fikirler ifade edilmelidir. Faydalı bir husus getirmeyen, doğruyu, iyiyi, faydalıyı belirtmeyen; kötülükten uzaklaşma yollarını göstermeyen fikirlerin açıklanmasında fayda yoktur. İşçi, hakkını savunurken, ahlâk kaidelerine göre hareket etmeli, silah ve saldırıdan uzak durmalı, kamu düzenini bozucu davranışlardan kaçınmalıdır.

#### 4.1.1.9. Grev Hakkı

İşçinin Grev hakkına geçmeden önce, İslam Fıkhı’nın İşçi-İşveren anlaşmazlıklarında öngördüğü çözüm yolları üzerinde durulacak, daha sonra da Grev hakkına bakış açısını ele alacağız.

##### 4.1.1.9.1. İşçi-İşveren Anlaşmazlıklarında Çözüm Yolları

İslam Fıkhı’nda hizmet akdi esnasında, akdin unsur ve şartlarında meydana gelen bilinmezlik, belirsizlik, akdin sakat doğmasına sebep olur. Çünkü bilinmezlik tarafların, sonucu bilerek razı olmalarını önlemede, beklenmeyen sonuçlar ise çoğu kez anlaşmazlıklarla sonuçlanmaktadır. Ayrıca tarafların akdin gereklerini yerine getirmemeleri, karşılıklı hakların verilmemesi de anlaşmazlığa yol açar. İslam dini çalışma barışını temin için gerekli tedbirleri almış, anlaşmazlığa götüren yolları mümkün olduğu ölçüde tıkamış, anlaşmazlık halinde tarafların hangi yollara başvuracaklarını bildirmiştir.

Öncelikle anlaşmazlık olduğunu bilen, haber alan her Müslüman, elinden gelen gayreti sarf ederek tarafların arasında uzlaşma sağlamak için gayret edecektir; çünkü Kuran-ı Kerim Müslümanları buna teşvik etmiş, bunu yapanlara büyük mükâfat vaat etmiş, “*sulhun hayırlı olduğunu*”<sup>2</sup> belirtmiştir.

İş uyuşmazlıklarının hak ve adalet prensipleri çerçevesinde çözümlenmesi için hakem usulüne başvurulabilir. İslam’dan önce de anlaşmazlıkların çözümünde kullanıldığı bilinen hakem usulü, İslam’ın gerçekleştirmek istediği maksatlara uygun bulunduğu için benimsenmiştir. Nitekim Kur’an-ı Kerim aile anlaşmazlığında hakeme

<sup>1</sup> Armağan, *İslam Hukukunda Temel Hak ve Hürriyetler*, s. 112-113.

<sup>2</sup> Nisa, 114, 128.

başvurulmasını tavsiye etmiş,<sup>1</sup> Peygamberimiz de gerektiğinde bu yola başvurmuştur. Kuran-ı Kerim'in tavsiyesi ve Peygamberimizin uygulamasını göz önüne alan hukukçular, hakemler yoluyla anlaşmazlıkların çözüme bağlanmasının yalnızca aile sorunlarına mahsus olmadığı diğer haklar ve davalarda da geçerli bulunduğu sonucuna varmışlardır.<sup>2</sup> Mecelle'de; 184 -1851. maddelerinde tahkim usulünü kanunlaştırmıştır.

Hakem kurulu üyelerini veya arabulucuları, işçi ve işveren temsilcilerinin seçmesinin daha uygun olacağı söylenebilir. Bunun örneğini eşlerin anlaşmazlıklarında arabulucu olarak bir hakemin kadın tarafından diğer hakemin de erkek tarafından seçilmesi usulünde görüyoruz. Buna göre anlaşmazlıkların çözümünde tarafları temsil eden hakemlerin önceden taraflarca seçilmesi verecekleri karara bağlı kalınması prensiptir.<sup>3</sup>

Daha önce açıkladığımız Hisbe teşkilatı da işçi-işveren barışını sağlayan bir fonksiyona sahiptir. Hisbe görevlileri, İslamî değerlerin çiğnenmesi muhtemel yerlerde devamlı kontroller yapar, gördükleri haksız, ahlaka aykırı davranışlara müdahale ederlerdi. Yine muhtesipler pazarcıları, zanaatkârları, taşımacıları, işverenlerle, işçileri kontrol eder karşılıklı olarak birbirlerinin haklarına riayet etmelerini gözetirdi. Hisbe teşkilatının mahkemeden farkı, tahkikat ve ispata muhtaç olmayan açık ihlallere müdahale etmek; anında icra ve infaz ile münkiri önlemek, ortadan kaldırmaktır. Eğer münkir konusu tahkikatı ve ispatı gerektiriyorsa bu durumda suçu mahkemeye götürürlerdi.

Ferdi ve toplu iş uyuşmazlıkları, tarafların görüşmeleriyle çözümlenmemişse, bu konuda uzmanlaşmış olan ve adaleti ayakta tutacak olan mahkemeye başvurmak gerekir. Mahkeme yeni ekonomik şartları ve uzman bilirkişi raporlarını dikkate alarak adil bir yol belirlemeye çalışır.

Osmanlı döneminde yapılan 1776 tarihli, yirmi dört çini ve fincan atölyesini kapsayan 15 maddelik toplu iş sözleşmesi; Şer'îye Mahkemesi önünde, hakem-bilirkişi heyetinin arabuluculuğuyla akdedilmiş, Kütahya Kadısı tarafından tasdik edilip yürürlüğe girmiştir. Aykırı hareket edenlerin mahkemece cezalandırılacağı, sözleşmenin hâkim kontrolünde uygulanacağı karara bağlanmıştır. Kütahya'da cereyan eden ve

<sup>1</sup> Nisa, 4 / 35.

<sup>2</sup> Karaman, Hayreddin, *İşçi-İşveren Anlaşmazlıklarının Çözüm Yolları (Mukayeseli Hukuk ve Uygulama Açısından İşçi-İşveren Münasebetleri)*, s. 183.

<sup>3</sup> Sınay, a.g.m., s. 231.

mahkeme yoluyla yapılan ilk toplu sözleşme tespiti, yeni meseleler hakkında yeni hükümlerin çıkarılabileceğine de misaldir.<sup>1</sup>

Günümüzde kurulmuş olan İş mahkemeleri de aynı görevi icra etmektedirler. İş mahkemeleri, iş kanununa göre işçi sayılan kimselerle işveren veya işveren vekili arasındaki İş akdinden veya İş kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözümlenmesi ile ilgili mahkemelerdir.<sup>2</sup>

#### 4.1.1.9.2. Grev Hakkı

Toplu iş sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun 25. maddesinde; "İşçilerin topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak veyahut bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına grev denir." tanımı verilmektedir.

İslam Fıkhı'nda genel kaide olarak, işçiye grev hakkı tanınmamıştır. Grev hakkının kabul edilmemesini de aşağıdaki gerekçelere dayandırmıştır.

İslam Hukuku'nda ferdin kural olarak dilediği ücrete ve dilediği işte çalışma hakkı mevcuttur. Fert, akit süresi ve şartına uyarak dilediğinde işten de ayrılabilir. İşçinin çalışma ve işi bırakma hakkını kullanması amme menfaatine zarar vermediği ölçüde mümkündür. Akit süresi içinde akdin bağlayıcılığı devam ettiği için beklenmedik (özür) durumların ortaya çıkmasıyla işçiler için ancak mevcut akdi fesih hakkı olur. Fakat hem akdin yeni şartlarda devamını istemek hem de işi bırakıp işyerini tatil etmeyi bir baskı unsuru olarak kullanmak doğru olmaz.<sup>3</sup>

İşçi hizmet akdinin gereği olarak sözleşme süresince işverene çalışmak zorundadır. Çalışma müddeti içinde grev yaparak işi bırakma yoluna giderse, sözleşmeye aykırı hareket etmiş olur ve ücret almaya hak kazanamaz. Nitekim Mecelle'nin 424 – 425. maddelerinde; "Ücret ancak çalışmak veya çalışmaya hazır olmak şartıyla verilir denmiştir." Oysa grevde işçi işi bıraktığı için işverene zarar vermektedir. İslam Hukuku ise; "Zarar ve mukabele biz zarar yoktur"<sup>4</sup> demek suretiyle bu kabil davranışların caiz olmadığını belirtmiş ve yasaklamıştır.

<sup>1</sup> Sınav, a.g.m. s. 233.

<sup>2</sup> Erkul, İhsan, *İş Hukuku Uygulama Çalışmaları*, A.Ü. Yay. , Ankara 1987, s. 34.

<sup>3</sup> Bardakoğlu, *İslam Hukukunda İşçi İşveren Münasebetleri*, s. 85.

<sup>4</sup> Mecelle, md. 19.

İşçiler, ücret vb. konulardaki taleplerini grev yaparak zorla, işverene kabul ettirmektedirler. Grev müessesesinde bir zorlama vasıtası olduğu açıktır. Hâlbuki İslam Fıkhı'nda akit ancak 'karşılıklı rıza' ile mümkündür.

Grev ile şahsî ve millî bir fayda ortaya çıkmamaktadır. Grev sonucunda işverenin genel ekonomiye olan katkısı durur. Toplanan vergi gelirleri düşer. İşletmeler iç ve dış pazarlara olan taahhütlerini yerine getiremez. Dış pazarlar kaybedilir. İçte işyeri ürünlerine gerek duyan tüketicilerin talepleri karşılanamaz, fiyatlar yükselir. Ülkenin dış ödemeler dengesi bozulur. Sermaye piyasası etkilenir. İşyerindeki faaliyetler durduğu için mali yapısı zayıflar, yatırımları durur, ilerde daha az işçi istihdam etmek zorunda kalır.

Grev sırasında işçilerin hizmet akdi askıda kalacağından kıdem alamazlar, bu ilerde kıdem tazminatlarının tutarını, ücretli izin haklarını, emekli maaşlarının miktarını etkiler. Grev süresince ücret verilmediğinden kişilerin geçinme durumları ve yaşam seviyesi düşer. Kaldı ki grev sonucunda ücret arttırılsa bile, yapılan zamlar maliyete ve fiyatlara yansıtacağı için enflasyon yükselecek, işsizlik artacak bundan da en büyük zararı yine işçi kesimi görecektir.

Yine günümüz hukukunda grev hakkı yasal olarak kullanıldığı takdirde daha çok ücretlerin yükseltilmesi ve geniş manada ücret sayılabilecek bazı hakların tanınması gayesiyle yapılmaktadır. İslam Hukuku'nda devletin her sahada olduğu gibi bu konuda da adaleti gerçekleştirmek, işçi ücretlerini makul ve adil bir seviyede tutmak zorunda olduğunu biliyoruz. Enflasyonun sabit ücretler üzerindeki olumsuz tesirinin giderilmesi ve işverenin de paranın değer kaybetmesine rağmen aynı ücreti ödemekte ısrarı halinde işçinin zarara uğrayacağı, her zarar gibi bunun da izale edilmesi gerektiği açıktır. Bu durumda ücretin akit günündeki kıymeti üzerinden ödenmesi, devletin de asgari ücretle olsun diğer yasal düzenlemelerle olsun iş hayatına müdahale etmesi mümkün ve gereklidir. Böylece zarar izale edilmiş, işçi ücretleri adil bir seviyeye yükseltilmiş olur.<sup>1</sup>

Sonuç olarak diyebiliriz ki, İslam'ın getirdiği hukuki, sosyal ve iktisadi düzende greve ihtiyaç duyulmaz. İşçi ücretinden memnun değilse ilgili mercilere başvurarak arttırılmasını ister. Bu merciler tarafsızdır. Ücret uygun görüldüğü halde işçi razı olmuyorsa işi bırakır. İşçi işsizliğe karşı devletin sigortası altındadır. Ama hem işi bırakmamak, hem çalışmamak, hem de ücret almak İslam Fıkhı'na uygun düşmez.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Bardakoğlu, *İslam Hukukunda İşçi İşveren Münasebetleri*, s. 86.

<sup>2</sup> Karaman, *İslam'da İşçi-İşveren Münasebetleri*, s. 75.

Mısır hukukunda, grev hakkını doğrudan düzenleyen herhangi bir yasal düzenleme yoktur. Ancak 1981 tarihinde çıkarılan bir yasa ile grev hakkı yasaklanmıştır. Yasaya göre işi terk etmek işbaşı yapmamak, işin yapılmasını engellemek ya da engellenmesini sağlamak, bu hususta tahrik ve teşvikte bulunmak cezayı gerekli kılmaktadır. Aynı şekilde Libya, İran, Suudi Arabistan vb. İslam ülkelerinde de grev hakkı söz konusu değildir. Anlaşmazlık halinde yasaların ön gördüğü mercilere başvurulur.<sup>1</sup>

#### **4.1.2. İşçinin İşten Ayrıldıktan Sonraki Hakları**

##### **4.1.2.1. Hizmet Akdinin Sona Ermesi**

###### **4.1.2.1.1. Hizmet Süresinin Bitimiyle Akdin Sona Ermesi**

İş akdi gün, hafta, ay, yıl, mevsim gibi belli bir zaman veya belirli bir iş üzerine yapılmış olursa; zamanın dolması veya işin bitmesi ile iki taraf da serbest olur. İşveren, işçinin emeğinden istifade etmiş, işçi de bunun karşılığında ücretini almıştır. Fıkıh kitaplarımızdaki ifade ile ‘menfaatin elde edilmesi halinde iş akdi sona erer’. Süre belirtilmemişse akit yapıldığı andan itibaren başlar.

Ancak kimi zaman süre uzatmayı gerekli kılan bir özür çıkabilir. Mesela; 10 gün çalışmak üzere tutulan bir kaptan, gemi limana ulaşmadan önce sürenin dolduğunu ileri sürerek işi bırakamaz, iş süresi ilk limana kadar uzatılmış sayılır.<sup>2</sup> Yine süre mutlak olarak belirtilmemişse başlangıç ve bitişlerinde örf ölçü alınır.

Ecîr-i has istihdamında olduğu gibi iş akdi, işçinin belli bir süre çalışması üzerine kurulmuşsa bu sürenin dolmasıyla akit konusu menfaat elde edilmiş, iki tarafın da akitten beklediği gerçekleşmiştir. Bu durumda akdin sona ermesi tabii olup akdin devamı için bir sebep kalmamıştır. Bu kaideyi iş süresinin belli ve sınırlı olduğu durumlarda kolaylıkla uygulamak mümkün ise de; ‘sınırsız süreli iş akdinde durum biraz daha değişiktir. Tarafların; ‘her bir aylığı bin liraya’ veya ‘yıllığı on bin liraya’ şeklinde, ücrete esas olacak zaman birimleri belli, fakat akit süresinin sonu belirsiz olarak akitleşmeleri halinde, iş akdinin sadece birinci zaman birimi için sahih olacağı açıktır. Taraflar ikinci zaman biriminin ilk günü akdi feshetmezlerse akit o ay içinde bağlayıcılık kazanır. Çünkü akde devam yönünde tarafların rızası sabit olmuş olur. O halde akit süresi sınırlı ise, bu sürenin sona ermesi ile iş akdi kendiliğinden sona erer.

<sup>1</sup> Kışla, *a.g.m.*, s. 263 – 264.

<sup>2</sup> Karaman, *İslam’da İşçi-İşveren Münasebetleri*, s. 58.



Sınırsız süreli iş akdi ise her zaman birbirinin sonunda tarafların feshi itibariyle son bulur.<sup>1</sup>

Hizmet akdi, ecîr-i müşterek istihdamın da olduğu gibi işçinin belli bir işi ifa etmesi üzerine kurulmuşsa, bu işin ifası ile akit de kendiliğinden son bulur.

Günümüz hukukuna gelince, iş akdinin sona ermesinde akdin belli veya süresiz oluşuna göre ikili bir ayrıma gidilmiştir. Süresi belirli olan iş akdi, bu sürenin bitiminde kendiliğinden sona ererken, süresiz iş akdi ise, ancak kanunda yazılı sürelerle uyularak yapılan feshi ihbarla sona erer.<sup>2</sup>

#### 4.1.2.1.2. Karşılıklı Rıza İle Akdin Sona Ermesi

Taraflar iş akdinin süresi dolmadan veya iş yapılmadan önce karşılıklı rızayla akdi sona erdirebilirler. İslam Fıkhı'nda bu işleme 'İkâle' denir. İkâle, akit süresi dolmadığı halde tarafların karşılıklı anlaşma ile akdi vaktinden önce sona erdirmeleridir. İş akdinin İkâle yoluyla sona erdirilmesi, satım akdinde olduğu gibi caizdir. Çünkü iş akdi, emeğin bir ücret karşılığında satımından ibarettir. Hz. Peygamber (s.a.v) bir hadisinde şöyle buyurur: "*Allah, pişman olarak akdi bozmak isteyen, bu isteğini kabul eden kimsenin kıyamet gününde yardımcısı olacaktır.*"<sup>3</sup>

Diğer yandan müddet ve iş bitmediği, işçide bir kusur bulunmadığı halde işveren; işçiyi tek taraflı rızayla işten ayırmak isterse, işçi bir müddet işsiz kalacak ve bundan dolayı zarara uğrayacaktır. İslam'ın sözleşmelere riayet ve her türlü zararı önleme prensibi gereği, işçinin zararı tazmin edilmeli, verilecek tazminatın miktarı tarafsız bilirkişi heyetince yapılmalıdır.

#### 4.1.2.1.3. Taraflardan Birinin Ölümüyle Akdin Sona Ermesi

Bilindiği üzere ecîr-i has istihdamında akdin konusu işçinin belli bir süredeki çalışmasıdır. Ecîr-i müşterek'in istihdamında ise akdin konusu muayyen bir işin ifasıdır. Bu sebeptir ki; İslam Hukukçuları, Ecîr-i hasın vefatı halinde iş akdinin kendiliğinden sona ereceğinde müttefiktirler. Buna karşılık Ecîr-i müşterek'in ve işverenin ölümü halinde ise akdin sona erip-ermeyeceği hususunda ihtilaf halindedirler.

Kira akdinde olduğu gibi hizmet akdi de; Hanefilere göre, taraflardan birinin ölümüyle kendiliğinden sona erer. Çünkü miras, mevcut ve mülkiyet altında olan

<sup>1</sup> *El-Fetâvâ-Hindiyye*, c. IV, s. 416.

<sup>2</sup> Bardakoğlu, *Hizmet Akdinin Feshi ve Sonuçları (Mukayeseli Hukuk ve Uygulama Açısından İşçi ve İşveren Münasebetleri*, İlmi Yay. , İstanbul 1990, s.72.

<sup>3</sup> Ebû-Davud, *Büyû*, 54.

şeylerde cereyan eder. İcârede ise menfaatler peyderpey ortaya çıktığından miras bırakanın ölümü halinde akit yok kabul edilir.<sup>1</sup> Buna göre gerek işverenin ve gerekse işçinin vefatıyla iş akdi kendiliğinden son bulur.

Cumhura göre ise, gerek işverenin ve gerekse Ecîr-i müşterekin vefatı iş akdini bozamaz. Mirasçılardan akde devam etmesi gerekir. Fakat İcâre, sütannenin yahut çocuğun ölümü halinde fesih olur.<sup>2</sup>

Hanefilerle cumhur arasındaki ihtilaf, menfaatin mal sayılıp sayılmamasından kaynaklanmaktadır. Hanefiler menfaati mal kabul etmediğinden bunun ölümle mirasçılara geçeceğini de kabul etmezler. Cumhur ise menfaati ayn mesabesinde kabul ettiğinden bunun ölümle mirasçılara geçeceği sonucuna varmışlardır.<sup>3</sup>

Diğer yandan hizmet akdi başkası adına yapılmışsa, akdi yapan taraflardan birinin ölümüyle iş akdi sona ermez. Vasi, veli, vakıf kayyumu, vekil gibi biri hizmet akdini kendisini vazifelendirenin adına yapmışsa, akdi yapanın ölümüyle akit fesih olmaz. Zira bu kendisini vazifelendirenin naibi'dir, onun meramını dile getiren biridir, sözcüsüdür.<sup>4</sup>

Günümüz hukukuna gelince iş akdi, kişisel karakter taşıdığından işçinin ölümüyle kendiliğinden sona erer, işverenin ölümü halinde ise iş akdi kural olarak sona ermez ve işverenin mirasçıları ile devam eder. Fakat iş akdi işverenin kişiliği göz önünde tutularak yapılmış ise, o takdirde işverenin ölümü ile de akit son bulur.<sup>5</sup>

#### 4.1.2.1.4. Bir Özür Sebebiyle Akdin Sona Ermesi

İş akdi yapmakla işçinin gayesi ücret temin etmek, işverenin gayesi ise bir işin ifasını sağlamaktır. Her iki tarafda bu gaye uğruna belli maddi fedakârlıklar yapmaktadır. İş akdinin ivazlı, yani iki taraflı olmasının anlamı da budur. O halde tarafların akitten güttükleri maksadı tamamen veya kısmen imkânsızlaştıran durumlar, bir noktada akdin anlamını ve varlık sebebini de ihlal etmiş olur. Akitten beklediği menfaati elde edemeyen tarafı akde devam etmeye zorlamak, onun açık şekilde zararına ve mağduriyetine sebep olmaktadır.

Bu sebepledir ki, iş akdi bağlayıcı bir akit olup başlangıçta kararlaştırılan süre boyunca devam etmesi gerekirse de bazı durumlarda ilgili tarafa akdi feshetme hakkı

<sup>1</sup> Bkz. Bilmen, Ömer Nasuhi, *Hukuku İslamiyye ve Istilahât-ı Fıkhiye kâmusu*, c. V, s. 64.

<sup>2</sup> Bilmen, *a.g.e*, c.V, s. 65.

<sup>3</sup> Serahsi, *Mebcut*, c. XV, s. 153.

<sup>4</sup> el-Mevsili, Abdullah bin Muhammed, *el- İhtiyar Li'Talili Muhtar* (trc. Mehmet Keskin), Hikmet Yay., İstanbul 2005, c. II, s. 48.

<sup>5</sup> Bkz. Borçlar Kanunu, md. 347.

tanınarak, akitte karşılıklar arası denge korunmuş ve hakkaniyet ölçülerine göre adil bir çözüm getirilmiştir.<sup>1</sup>

Velisi veya vasisi tarafından bir işe verilen küçüğün buluğa ermesi, işçi açısından akdin feshini caiz kılan sebeplerdendir.<sup>2</sup> Çünkü veli ve vasi küçüğün yetişmesi amacıyla onu böyle bir işe vermişlerdir. Hâlbuki buluğdan sonra bu şahıs kendi menfaatini daha iyi gözetebilecektir.

Yine iş akdinde kıyami bir mal, ücret olarak kararlaştırılmış ve işçiye teslim edilmeden yok olmuşsa akit kendiliğinden sona erer. Aynı şekilde “aynî” ücrette bir ayıbın bulunmasında da, alış-verişteki ‘semende ayıba’ kıyasla işçi için bir fesih hakkı doğurur.<sup>3</sup>

İşverenin çalışma şartlarını ağırlaştırması, işçiyi daha yorucu ve zaman alıcı veya daha az ücret almasına yol açacak başka bir işe nakletmesi işçi için beklenmedik bir haldir ve akdi fesh edebilir. İşçinin işini kötü yapması, hıyaneti, verimsizliği, izinsiz işi terk etmesi vb. ise işveren açısından akdin feshini caiz kılan sebeplerdendir.

İşveren, o zamana kadar icra ettiği mesleğini terk ederek başka bir işe geçmek veya sadece o mesleği bırakmak istediğinde, bu mesleği sebebiyle istihdam etmekte olduğu işçilerin işine son verebilir.<sup>4</sup>

Ayıp ve özür sebebiyle iş akdini feshetme hakkı, bu ayıp ve özür devam ettiği sürecedir. Akit feshedilmeyip ayıp izale edilecek, özür kalkacak olsa, fesih hakkı da kalmaz. Bu; “*Mani zail oldukça memnu avdet eder*”<sup>5</sup> şeklindeki genel prensibin tabii sonucudur. Çünkü akit, ayıp ve özürün ortaya çıkmasıyla değil, ilgili tarafın akdi feshetmesiyle son bulur.

Günümüz hukukunda da; akdin ifasına devam etmesi halinde işçiye sağlık, genel ahlak ve kişilik hakları yönünden bir zararın ulaşması, akdin kuruluşunda esaslı noktalarda aldanma, ücretin ödenmemesi veya eksiltilmesi, zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkması durumlarında işçi, mevcut iş akdini derhal feshedebilir.<sup>6</sup> İş kanunu 17. maddesinde ise işveren için haklı fesih sebepleri özetlenmiştir. Buna göre; “sağlık sebepleri, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller, akdin kuruluşunda esaslı

<sup>1</sup> Bardakoğlu, *a.g.m.*, s. 74.

<sup>2</sup> Serahsî, *Mebsut*, c. XVI, s. 2.

<sup>3</sup> Ali, Haydar, *Dürrü'l-Hükkâm*, İstanbul 1330, c. I, s.828.

<sup>4</sup> İbn-i Abidin, Muhammed b. Ömer, *Reddül-Muhtar*, Mısır 1386, c. IV, s.72.

<sup>5</sup> Mecelle, md. 518.

<sup>6</sup> Bkz. Çelik, 164-168; Esener, 238-240.

noktalarda aldanma, işçinin bazı suçlar işlemesi, izinsiz devamsızlığı vb. durumlarda işveren herhangi bir ihbar süresini beklemezsizin akdi derhal feshedebilir.”<sup>1</sup>

#### 4.1.2.1.5. Mahkeme Kararıyla Akdin Sona Ermesi

Fesih'te mahkeme hükmüne ihtiyaç olup-olmadığı hususunda, İmam Muhammed'den; ‘Özür halinde kazanın şart olduğu ve olmadığı’ şeklinde iki ayrı görüş rivayet edilmektedir. Ziyâdat'ta; özür sebebiyle akdin feshinde hâkim'in hükmüne ihtiyaç olduğu belirtilmiş olup, Serahsî de bunun asıl görüş olduğunu ifade etmiştir.<sup>2</sup> el-Cami'us Sağır' de<sup>3</sup> ise, hâkim'in hükmünün şart olmadığı belirtilmiştir. Bu iki görüşü İslam Hukukçuları şöyle tarif etmişlerdir: “Özür açıkça bilinir olduğunda, özür sahibinin hâkim'in hükmüne ihtiyaç olmaksızın akdi feshetme hakkı vardır. Fakat özür açık ve net değil de araştırılması ve karar altına alınması gerekiyorsa, o zaman hâkim'in hükmüne ihtiyaç vardır.”<sup>4</sup>

Mahkeme kararıyla akdin feshedilmesi haksızlıkları önler. Çünkü özrün iş akdinin feshini gerektirip gerektirmeyeceğini incelemek bir uzmanlık işidir. Mesela ağır borçlarının olduğunu öne süren kimse, bunu karşı tarafı yanıltmak için de söylemiş olabilir. Ancak doğru olması da muhtemeldir. İşin gerçeği hâkim'in incelemesiyle ortaya çıkar. Taraflar özür konusunda ihtilafa düşerse, anlaşmazlığı yine hâkim çözer.

Günümüz hukukunda da iş akdinin feshi, mahkeme kararı ile yapılmaktadır. Özellikle Almanya, İtalya, Hollanda gibi batı ülkelerinde benzer uygulamalara rastlamaktayız.<sup>5</sup>

#### 4.1.2.2. Kıdem ve Tazminat Hakkı

Uygulamada işçiye işten ayrılırken, daha önce o işyerinde çalıştığı süreler dikkate alınarak işverenin vermekle yükümlü tutulduğu belli miktardaki tazminata ‘kıdem tazminatı’ denir.

Kıdem tazminatı; işçinin işyerine bağlılığı sebebiyle ödenen bir bağluluk ikramiyesi, ödenmesi ertelenmiş bir ek ücret, işsizlik sigortası, iş akdinden doğan

<sup>1</sup> Tunçomağ, s. 462 – 468.

<sup>2</sup> Serahsî, c.XVI, s. 3.

<sup>3</sup> Bkz. Suyutî, Celalüddin Abdurrahman (911/1505), *el-Câmi'us-Sağır*, trs.

<sup>4</sup> Bilmen, c.VI, s. 179.

<sup>5</sup> Tüzek, Faruk, *İş Akdinin Fesih Hakkının Kötiye Kullanılması*, Kazancı Yay. , 1976 İstanbul s.33.

kendine özgü bir müessese, yasal bir ödev veya hakkaniyet gereği yapılan bir tazmin şeklinde farklı nitelendirmelere tabi tutulmaktadır.<sup>1</sup>

Günümüz uygulamasında, kıdem tazminatının miktarını iş akdinin yapıldığı sırada bilmek mümkün değildir. Yıllarca çalışmak üzere bir fabrikaya giren işçinin mesela, on beş yıl sonra işten ayrılırken alacağı kıdem tazminatının miktarı, ancak işten ayrılma tarihinde tam olarak hesaplanabilir. Çünkü bu tazminat, İş kanununun 14. maddesinde belirtildiği gibi son ücret üzerinden hesaplanır. Bu durum İslam Fıkhı'nda yer alan ücretin önceden belirlenmesi prensibine aykırıdır. Zira Resulullah (s.a.v): “*Kim bir işçiyi kiralarsa, ona vereceği ücreti önceden bildirsin*”<sup>2</sup> buyurmuştur. Yine ücretin sonradan tespiti, işvereni altından kalkamayacağı yükler altına sokmaktadır. Özellikle işyerinin ekonomik kriz nedeniyle kapanması halinde çok daha büyük sayıda işçi tazminat isteyecektir. Bu gibi durumlarda işverenin mal varlığının bile mevcut işçilerin kıdem tazminatını karşılayamadığı uygulamada görülmüştür. İşçi açısından mahsuru ise; kıdem tazminatının işsizlik sigortası olarak telakki edilmesi sonucu, iş güvencesi ve işsizlik sigortası için yıllardır ciddi bir reformun yapılmamış olmasıdır.

Bu ve benzeri sakıncaları göz önünde bulunduran günümüz hukukçuları farklı görüşler öne sürmüşlerdir.

Muhammed Fehr Şakfa'ya göre; işçi çalışma esnasında veya çalışma sebebiyle yaralanma, gücünü kaybetme gibi çeşitli tehlikelere maruz kalır. O zaman çalışamaz duruma düşer. Bunun içindir ki, bu zarar meydana gelmeden evvel devlet ve iş sahibi işçiyi garanti edecek ve himaye edecek bütün icraatı ve tedbiri alması lazımdır. Bu doğrultuda devlet, içtimai tazminat müesseseleri kurmalı, gerekirse aciz veya işsizlik zamanında tazminat olarak ödenmek için işçinin ücretinden muayyen bir kısmını kesebilir. Biriken para, işçinin menfaatinin ve yaşama ihtiyacının gerektirdiği durumlarda işçiye verilir.<sup>3</sup>

Ahmet es-Sebi'a göre zamanımızda bazı toplumlarda uygulanan emeklilik sistemi ile emekli olurken ödenen kıdem ve hizmet tazminatı İslam'da mevcut değildir. Çünkü İslam; ümmetin bütün fertlerinin tabii ihtiyaç ve haklarını, doğumundan itibaren hayatı boyunca, gerek gücü kuvveti yerinde iken gerekse yaşlanıp aciz hale gelince teminat altına almıştır.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Esener, Turhan, *İş Hukuku*, s.244-246.

<sup>2</sup> Nesâi, *Eyman*, 10.

<sup>3</sup> Şakfa, *İslam'da İş Ahkâmı ve İşçi Hakları*, s. 99 -105-106.

<sup>4</sup> Karaman, *İslam'da İşçi-İşveren Münasebetleri*, s. 512.

Hamdi Döndüren ise; kıdem tazminatı fonunun, memurların emeklilik ikramiyesinde olduğu gibi tamamen sosyal sigortalar kurumuna bağlanması ve işverenle bir bağlantısının kalmaması gerektiğini savunmuştur.<sup>1</sup> Bu takdirde, İslam Hukuku'na göre emekli maaşının hükmü ne ise kıdem tazminatının hükmü de odur, yani yardımlaşma ve Mesâlih esasına göre caizdir.

Kanaatimizce, kıdem tazminatının hukuki niteliği ile ilgili olarak ileri sürülen görüşler arasında en isabetli gözükeni, kıdem tazminatının geniş anlamda ücret kabul edilmesi görüşüdür. İşçi, başlangıçta düşük ücretle de olsa iş akdine razı olurken belli bir süre sonunda alacağı kıdem tazminatını da hesaba katmaktadır. Tıpkı kamu görevlilerinin emeklilik ikramiyesi ve maaşı, işçilerin emeklilik maaşı gibi kıdem tazminatı da geniş anlamda ücret sayılabilir. Bu nevi ödemelerde sosyal mülahazaların ağır basması, ödemenin mahiyetini değiştirmez. Kıdem tazminatı belli bir usule ve ölçüte göre ödendiği için, ücret alacağının bilinmezliğinden ve bu sebeple akdin bozulabilirliğinden bahsetmek de pek mümkün gözükmemektedir.<sup>2</sup>

Türk İş Hukuku'nda da, işverenin geçerli ve geçersiz feshi ihbarı halinde kural olarak işçinin kıdem tazminatı hakkı doğar. İşçinin geçerli, yani ihbar şartına riayet ederek feshi ihbarda bulunması halinde ise kıdem tazminatına hak kazanması ancak askerlik veya emeklilik amacı gibi makul bir sebebe dayanması şartıyla mümkündür.<sup>3</sup>

#### 4.1.2.3. Emeklilik Hakkı

İşçi hasta veya sakat olmadığı halde, belli bir çalışma döneminden sonra yaşlanır ve verimsiz hale gelebilir. Bu durumu devam edeceğinden sonunda işi bırakmak zorunda kalır. Bu durumda İslam kazanmaya gücü yetmeyen her vatandaşı himayesine almıştır. Hayatı devam ettiği müddetçe devletin koruması altındadır.

İslam Fıkhi prensip olarak emeklilik müessesesine karşı değildir. Bunlar bir çeşit yardımlaşma sigortasıdır. Hz. Peygamber (s.a.v) Medine'ye hicret edince yapılan 47 maddelik ilk Anayasa'da bir sosyal güvenlik kuruluşu olan "Maâkil" sistemine yer vermiştir. Önceleri kabile içi dayanışmayı öngören bu sistem zamanla şartların değişmesiyle gelişmiş ve devletin denetiminde bütün kabilelerin ortak yardımlaşma müessesesi haline gelmiştir.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Döndüren, *a.g.m.*, s. 417.

<sup>2</sup> Bkz. Heyet, *İslam'da Emek ve İşçi-İşveren Münasebetleri*, İlmî Yay., İstanbul 1986, s. 84.

<sup>3</sup> Bardakoğlu, *a.g.m.*, s. 86.

<sup>4</sup> Hamidullah, Muhammed, *Mecmûatü'l- Vesâik es-Siyâsiyye*, Beyrut 1969, s. 39,40.

Nitekim Hz. Ömer; akile sistemini geliştirmiş, karşılıklı yardımlaşmayı bir kimsenin mensup olduğu meslek, askeri, mülki idare esaslarına veya bölgelere göre teşkilatlandırmıştır. İhtiyaç sırasında oluşturulan fonun yetersiz olması halinde merkezi hazine veya vilayet idarelerinin mahalli hazineleri bu üniteye yardım ederdi. Diğer yandan Hz. Ömer ihtiyaç sahibi olan bütün tebaa için bir maaş sistemi getirmiş ve bu teşkilata divan adı verilmiştir.<sup>1</sup>

Bu yardımlaşma ünitelerinde biriken ve kullanılmayan sermayeyi çoğaltmak amacıyla gelir getiren işlere yatırılması mümkündür.<sup>2</sup> Ücret karşılığı çalışan işçilerin maaşlarından kesilen primlerin bir fonda toplanmasıyla oluşan sermayenin işletilebileceğine, Hz. Peygamber'in şu hadisi delil olarak gösterilebilir: “Yolculuk eden üç kişi bir mağarada mahsur kalırlar. Bunun üzerine kurtulmak için değerli amellerini öne sürerek Allah'a dua ederler, ilk ikisinin duası ile taş bir miktar aralanır. Üçüncü yolcu bir işverendir. İşçilerine ücretlerini eksiksiz verir. Fakat bir işçisi ücretini almadan bırakıp gitmiştir. Bu işçinin ücretini işletir, birkaç yıl sonra birçok malı olur. İşçi, hakkını istemek için döndüğünde; deve, sığır, koyunlarla, hizmetçiyi kendine verir. İşverenin ihlâslı davranışından dolayı duası kabul edilmiş ve mağaranın kapısı açılmıştır.”<sup>3</sup>

İşçi, memur, esnaf ve serbest meslek sahipleri; emekli yardımlaşma kuruluşuna bağıllık gerektiren bir işe intisap ederken, kendisinden emekli oluncaya kadar prim kesileceğini ve bunların bir fonda toplanarak işletileceğini bilerek seçimini yapar. Örfen de bu rızanın varlığını kabul etmek gerekir. Çünkü bazı meslek kuruluşları, bu mesleğe girmek isteyenlere belli kurallar uygulamıştır. Tarihte bunun örnekleri çoktur. Osmanlılarda ahilik, lonca ve gedik gibi meslek kuruluşları bunlar arasında sayılabilir.<sup>4</sup>

Diyaret İşleri Başkanlığı Din İşleri Yüksek Kurulu, Mesâlih prensibinden hareketle devletin emekli olanlara maaş verebileceği görüşünü benimsemiştir.<sup>5</sup>

Günümüz modern sosyal güvenlik uygulamasında ise iki temel düşünceden ötürü yaşlılık riski güvence altına alınmaya çalışılmış ve yaşlılara yaşlılık aylığı bağlanmıştır. Birinci düşünceye göre, yaşlılık bir sakatlık sayılmaktadır. Diğer de, iş hayatındaki uzun çalışma yıllarını, kıdemi mükâfatlandırmaktır. Ancak yaşlılık aylığı

<sup>1</sup> Hamidullah, *a.g.e.*, s. 45,47.

<sup>2</sup> Döndüren, *İslam'da İşçi ve İşveren Münasebetleri*, s. 419.

<sup>3</sup> Neşet, Çağatay, *Ahilik*, s.101.

<sup>4</sup> Standart Fetvalar, no: 35-36-117.

<sup>5</sup> Tuncay, A. Can, *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, Beta Yay. , İstanbul 1984, s. 7.

alabilmenin, belli bir yaşa gelmiş olmakla birlikte belli bir süre bir işte çalışmak ve prim ödemek gibi bazı ön şartları vardır.<sup>1</sup>

Bugünkü şekliyle emeklilik maaşının gayesi lüzumlu ve makuldür, ancak şekli bakımından İslam'a aykırı yönleri vardır. Söz gelimi, primler zorla kesilmekte, fakirden alıp zengine verme durumu doğmakta, biriken mallar üzerinde İslami açıdan caiz olmayan tasarruflarda bulunmaktadır. İslam'ın kendi sistemi içinde emeklilik; ya sandığa dâhil olanların karşılıklı rızalarıyla kuracakları bir yardımlaşma ve dayanışma müessesesi ile olur yahut da bu olmadığı takdirde zaten bütün vatandaşların ihtiyaçlarını karşılamak devletin vazifesidir.<sup>2</sup>

İslam Ülkelerinde de emeklilik sistemi uygulanmaktadır. Emeklilik yaşının altmış olduğu Suudi Arabistan'da, sosyal sigorta primlerinin % 8'i işveren, % 5'i ise işçi tarafından ödenir. Pakistan'da sigorta primleri işçiden kesilmemekte, sadece işverenden % 5 maaş tutarında kesilmektedir ve emeklilik yaşı elli beştir.

## 4.2. İşçinin Sorumlulukları

### 4.2.1. Aksi Belirtilmedikçe İş Bizzat Kendisinin Yapması

İslam temelde serbest piyasa ekonomisini benimsemiş bu konuda işçi-işveren kesimi için düzenleyici hükümler koymuştur. İşçinin emeğinin karşılıksız kalmaması, nasıl işverenlerin varlığına ve kazanç sağlamasına bağlı ise; işverenin ayakta kalması da işçinin akdin gereği olan işi gerçekleştirmesine bağlıdır.

Araştırmanın başında, İslam Hukuku'na göre işçilerin özel ve umuma hizmet veren olmak üzere iki kısma ayrıldığını belirtmiş ve bunun bir sonucu olarak; memur, zanaatkâr ve serbest meslek sahiplerinin de işçi statüsüne girdiğine işaret etmiştik. İşte, herkese iş yapan zanaatkârlar ve serbest meslek sahiplerinin kendileri işi bizzat yapacaktır. Mecelle bu prensibi şöyle ifade etmiştir: *“Bir nefis amel etmek yani işi bizzat kendisi yapmak üzere isticar olunan ecîr (anlaşma yapılan işçi) kendi yerinde başkasını kullanamaz.”*<sup>3</sup>

Eğer böyle bir şart yoksa müşterek işçi, kendi kalfa veya işçisini kullanabilir. Zira ecîr-i müşterekin şahsından ziyade işi ifa etmesi önemlidir. Hizmet, işçinin kendisine değil de zimmetine bağlanmıştır. İşçi taahhüdünü bizzat yaparak yerine getirebileceği gibi, başkasından yardım isteyerek de ifa edebilir. Ancak iş kendi

<sup>1</sup> Karaman, *İslam'da İşçi-İşveren Münasebetleri*, s. 59 – 61.

<sup>2</sup> Kışla, İsmail, *İslam Ülkelerinde İşçi ve İşveren Münasebetleri*, İlimi Yay. , İstanbul 1990, s. 265- 266.

<sup>3</sup> Mecelle, md. 571.



adamına yaptırması gerekir. İş yabancıya devreder ve iş telef olursa tazminatla yükümlü olur. Ebu Hanife'ye göre bu durumda kendi adamının sorumluluğu olmaz.<sup>1</sup>

Ecîr-i has istihdamında ise akit, işçinin belli bir süredeki çalışması üzerine kurulduğundan, daha doğrusu işçi, bu süredeki çalışmasını işverenin emrine tahsis edeceğinden şahsının büyük önemi vardır. İşverenin izni olmadıkça yerine bir başkasını bırakamaz, işi başkasına gördüremez.

Günümüz hukukunda da benzer uygulama görülmektedir. Borçlar kanununun 320. maddesinde: “Aksi kararlaştırılmadıkça veya hal icabından anlaşılmadıkça, taahhüt ettiği işi kendisi yapmakla yükümlü olup başkasına devredemez.” Bununla beraber işçinin işi bizzat yapması, emredici bir kural değildir. Taraflarca aksinin kararlaştırılması mümkündür. İşçi ve işveren açık veya kapalı biçimde, işin üçüncü bir kişi tarafından görülmesi hususunda anlaşabilirler.<sup>2</sup>

#### 4.2.2. İşini İyi ve Sağlam Yapması

İşçinin üzerine aldığı işi özenle ifa etmesi de yine işçinin işverene karşı sorumlulukları arasında yer alır. İşçiden istenen özen ve dikkatin ölçüsü, o tür işlerde hâkim örf ve adetten kaynaklanır.

İşçinin işini mümkün olduğu ölçüde iyi ve sağlam yapması gerekir. Çünkü o hem İslam'ın ve hem de toplumun kontrolü altındadır. Müslüman işçi üzerindeki ilahi murakabe, çalışma verimini yükseltecek önemli bir etkidir. Eksik çalışma, eksik ve kusurlu iş yapma, ücret üzerindeki hakkı zedelediği ve uhrevi sorumluluğu gerektirdiği için işçi oto kontrol altındadır.<sup>3</sup>

Nitekim Kuran'da Cenabı Allah şöyle buyurmaktadır: “*..Allah onlara dünya nimetlerini de ahiret nimetlerini de fazlasıyla verdi. Allah işlerini iyi yapanları sever.*”<sup>4</sup> Yine Peygamber efendimiz (s.a.v)' de çeşitli hadislerinde bu konuya temas etmiştir: “*Biriniz bir iş yapınca, onu en sağlam ve en iyi şekilde yapması Allah'ın sevdiği bir davranıştır.*”<sup>5</sup> Yine; “*Allah mesleğinde becerikli olan sanatkârı sever.*”<sup>6</sup>

Diğer yandan yapılan işi; baştan savmayı, bilerek eksik, çürük ve kusurlu yapmayı yasaklayan, müminleri bundan sakındıran nasslar da vardır: “*Ey müminler!*

<sup>1</sup> Döndüren, *İslam'da İşçi ve İşveren Münasebetleri*, s. 424.

<sup>2</sup> Ekonomi, Münir, *İş Hukuku*, s. 98.

<sup>3</sup> Döndüren, *a.g.m.*, s. 425.

<sup>4</sup> Ali İmran, 3 / 148.

<sup>5</sup> Beyhaki'den naklen, Süyûtî, *Camii's-Sağir*, c. II, s. 233.

<sup>6</sup> Süyûtî, *a.g.e.* c. II, s. 290.

...bile bile aranızdaki emanetlere hainlik etmeyin”<sup>1</sup> mealindeki ayet ile müminlerin vasıflarını sayarken; “onlar ki emanetlerine ve sözleşmelerine riayet ederler”<sup>2</sup> mealindeki ayet-i kerimeler dürüst çalışma zaruretini genel bir ifade ile açıklamıştır. Resulullah (s.a.v) de şöyle buyurmuştur: “bize hile yapan, bizi aldatan bizden değildir.”<sup>3</sup>

İslam toplumunda sanatkârların işleri muhtesip tarafından kontrol edilir. Herhangi bir şikâyet olmasa da muhtesip; ammeyi ilgilendiren bozuk, çürük işleri tespit eder, bunları yapanları yasaklar. Özel işlerde sanatkâr, hile ve fesadı adet haline getirmişse, zarara maruz kalan kişi durumunu muhtesibe bildirmesi halinde; muhtesip sanatkârın hareketinin kötülüğüne, işten men edilmesine karar verir.<sup>4</sup>

Borçlar Kanunu da hemen hemen meseleyi aynı neticeye bağlar ve işçi taahhüt ettiği işi ihtimam ile ifaya mecburdur; “İşin görülmesinde kendisinden beklenen bütün dikkati gösterecek, mesleki bilgisini, fikri ve bedeni yeteneklerini gerektiği şekilde kullanacaktır. İşin ifasında gerekli özenin gösterilmemesi sonucu bir zarar meydana geldiğinde işçi sorumludur.”<sup>5</sup>

#### 4.2.3. İşini Sevme ve İşverene Saygı Göstermesi

İşçi, çalışma esnasında işverenin meşru emirlerine uymakla yükümlüdür. Yaptığı işi işverenin emir ve talimatları doğrultusunda yerine getirmelidir. Buna karşılık işveren, işçiye akitte kararlaştırılandan daha ağır, yorucu ve zaman alıcı işlere yönlentemez, işverenin hileyi, yalanı ve bir suç işlemeyi gerektiren emirlerine işçinin uyması gerekmez.<sup>6</sup>

Emanet duygusu içinde, gönülden gelerek, severek işini yapan işçi ve memuru Resulullah (s.a.v.) sanki işverenmiş, işin ve malın sahibiymiş gibi yapılan hayırlarda; manevi ecre, sevap ve şerefe iştirak ettirerek şöyle buyurmuştur: “Gönül hoşluğu ile vazifesini yerine getiren veznedar, Allah rızası için sadaka verenlerin ecrini alır.”<sup>7</sup>

Günümüz hukukunda, işverenin yönetim hakkına dayanarak işin yürütülmesi ve işçinin işyerindeki davranışları ile talimat ve emir vermek yetkisi karşısında, işçinin bu talimat ve emirlere uyma sorumluluğu vardır. Bu sorumluluk hizmet akdinin bağlılık

<sup>1</sup> Enfal, 8 / 27.

<sup>2</sup> Mu’minûn, 23 / 8.

<sup>3</sup> Müslim, *İman*, 164; Ebû Davud, *Büyû*, 50; Tirmizi, *Büyû*, 72.

<sup>4</sup> Öztürk, *İslam’da İşçi İşveren Münasebetleri*, s. 43.

<sup>5</sup> Borçlar Kanunu, md. 321 / 2.

<sup>6</sup> Bardakoğlu, *İslam Hukukunda İşçi İşveren Münasebetleri*, s. 46.

<sup>7</sup> Buhari, *Zekât*, 25.

unsurunun da bir gereğidir; işçi taahhüt ettiği işi işverenin talimat ve emirlerine uygun şekilde yerine getirmek zorundadır.<sup>1</sup> İşçi işveren gibi, onun adına işin ve işyerinin yönetiminde görev alan işveren vekillerinin emirlerine de uymak zorundadır.

#### 4.2.4. Mesai Saatleri İçinde İşini Aksatmaması

İşçiler, ya süre veya belli bir iş üzerinde anlaşma yapılarak işe alınırlar. Eğer akit, süre söz konusu olmaksızın belli bir iş üzerine yapılmışsa, makul bir süre içinde işin yapılarak teslim edilmesi gerekir. İhmal yüzünden iş gecikir ve işveren bundan zarar görürse, işçi bu zararı tazmin etmek zorunda kalır. Ortak işçi sayılan zanaatkâr ve serbest meslek sahiplerinin süre belirtmeden de iş alması mümkün ve caizdir.<sup>2</sup>

İşçi saat, gün, hafta, ay veya yıl gibi süre üzerinde akit yapılarak işe alınmışsa, mesai süresince işyerinde bulunmak ve iş verildiği sürece devamlı çalışmak zorundadır. Ancak işe hazır olduğu halde kendisine iş verilmezse ücretinden bir kesinti yapılamaz. İş olduğu sürece işi yavaşlatma, işi bırakma, kendisinin veya üçüncü bir şahsın işiyle uğraşma hakkı yoktur. Çünkü işveren, onun mesai saatleri içindeki emeği üzerinde hak sahibidir. İşverenin izni olmadıkça bu emeğin başkasına temlik caiz değildir. Aksi halde işçi, işveren aleyhine kaybolan saatlerin ücretine hak kazanamaz.<sup>3</sup> Mesai içindeki ara dinlenmesi, yemek ve ibadet gibi haklar iş akdine, örf ve genel hükümlere göre kullanılır. Çünkü iş sözleşmesinde yer alan hükümlere uymanın gereği nass'larla sabittir.

Ayet-i Kerimelerde şöyle buyrulur: “*Ey iman edenler, Allah’a itaat ediniz. Peygamberine ve sizden olan iş sahiplerine de itaat ediniz.*”<sup>4</sup> , “*Ey iman edenler, akitlerinizi yerine getiriniz.*”<sup>5</sup> yine Peygamberimizin; “*Müslümanlar kendi aralarında belirledikleri şartlara uyarlar*”<sup>6</sup> mealindeki hadis-i şerifleri bize iş akdinde taraflarca belirlenen şartlara uymak gerektiğini bildirir.

İşçinin günde kaç saat çalışacağı akitle sınırlandırılmamış ise işçi, örfte maruf olan zamana kadar çalışır. Günümüz iş kanunu örf yerine geçer. Kanun günlük çalışma zamanını sekiz saat olarak sınırlandırmış ise bu müddet zarfında işçinin tam olarak çalışması lazımdır.<sup>7</sup>

<sup>1</sup> Çelik, *İş Hukuku*, c. I, s.149.

<sup>2</sup> Ali Haydar, *Düerü’l Hükkâm*, c. I, s. 692, 693.

<sup>3</sup> *el-Fetâvâ- Hindiye*, c. IV, s. 413, 437, 438; Mecelle, md. 425–568.

<sup>4</sup> Nisa, 4 / 59.

<sup>5</sup> *Maide*, 5 / 1.

<sup>6</sup> Buhari, *İcâre*,14; Ebû Davud, *Akdiye*, 12.

<sup>7</sup> Muhammed Fahr Şakfe, *İslam’da İş Ahkâmı*, s. 54-55; Mecelle, md. 495.

İş kanununun 61. maddesinde de “Genel bakımdan iş süresi haftada en çok 45 saattir. Bu süre, haftada altı iş günü çalışılan işlerde 7,5 saati geçmemek üzere cumartesi günlerini kısmen veya tamamen tatil eden işyerlerinde, haftanın çalışan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır” hükmüyle çalışma süresi haftalık ve günlük olarak belirlenmiştir. Ayrıca işçinin iş gününü işyerinde işverenin emrinde bulundurmasına rağmen işverence çalıştırılmadığı, işin verilmesi için bekletildiği durumlarda çalışma süresinden sayılır.<sup>1</sup> Aynı kanununun 64. maddesi uyarınca verilen ara dinlenmelerin ise iş süresinden sayılmayacağı hükme bağlanmıştır.

#### 4.2.5. Tazmin Sorumluluğu

İşçinin tazmin borcunu doğuran sebepler değişiktir. En başta gelen sebep, gerekli dikkat ve özeni göstermemedeki kusurudur. İşçi üzerinde çalışacağı malı veya işi teslim almakla onu muhafazayı üstlenmiştir. Bunda kusuru halinde, tıpkı emanetçi malının muhafazasında meydana gelen kusurda olduğu gibi zarar gören malı tazmin etmesi gerekir. Fakat muhafaza bir özre mebnî terkedilmişse ve mazeret de muteber sayılabiliyorsa, bu hareket kusur sayılamayacağından tazmin yükü de kalkar. İşçinin akitte kararlaştırılan hususlara, örf ve adetten doğan ölçülere, işverenin muteber emir ve şartlarına muhalefeti halinde de tazmin sorumluluğu doğar. O andan itibaren verdiği zararı ödemesi gerekir.<sup>2</sup> Yine işçinin kasıtlı ve kusurlu fiili de tazmin sorumluluğunun doğması sebeplerinden biridir. Hakkından gelemeyeceği işi üstlenip de bilgisizliği ve ehliyetsizliği sebebiyle zarara yol açan işçinin de sorumlu tutulacağı açıktır.

Bu ortak ilkelere rağmen İslam Fıkıhçıları, işverene ait malın işçinin elinde telef olması halinde doğacak hukuki mesuliyeti ecîr-i has ve ecîr-i müşterek için ayrı ayrı ele almıştır.

İslam Fıkıhı hususi işçiyi emin kabul etmiş, onun elindeki mal, alet ve malzemeyi emanet telakki etmiş ve işçinin ihmali, kusuru, kastı olmadan zayi olursa ödetme yoluna gitmemiştir. Ancak bilerek, kasten veya ihmal ile meydana gelen zararlardan işçiyi sorumlu tutmuştur. Mecelle bunu şöyle ifade etmektedir: “*ecîr-i has emindir. Hatta yedinde (elinde) bigayr-i sun'ihî (tesiri) olmaksızın telef olan malı zâmin olmaz (ödemez). Keza bile teatin (kasıt olmaksızın) kendi ameliyle telef olan malı dahi zâmin olmaz.*”<sup>3</sup>

<sup>1</sup> İş Kanunu, md. 62.

<sup>2</sup> Bardakoğlu, *İslam Hukukunda İşçi İşveren Münasebetleri*, s. 46.

<sup>3</sup> Mecelle, md. 610.

Maddeden de anlaşıldığı gibi ecîr-i hassın zâmin olması için, teaddi (kasıt) yahut taksiri bulunmalıdır. Ecîrin teaddisi ise müstecirin emrine ve isteğine muhalif amel ve hareket etmesidir.<sup>1</sup> Nitekim işverenin talimatına rağmen elbiseyi başka renge boyayan işçi, sürüyü yasak yerde otlatan çoban, yanlış elbise diken terzi vaki olan zararı öderler.

Tazmin hususunda ecîr-i müştereke daha az hak tanınmıştır. İmam-ı Azam ile zahirilerin dışında hemen hemen bütün fakihler tazmini cihetine gitmişlerdir. Bu hususta Mecelle'deki madde şöyledir; “*ecîr-i müşterekin teaddisi gerek taksiri olsun ve gerekse olmasın kendisinin fiil ve şuurundan tevellüt eden zararı ve hasarı zâmin olur.*”<sup>2</sup>

Ortak işçinin kendi kusuru olsa da olmasa da tazmin yükümlülüğü vardır. Çünkü onunla yapılan akit iş üzerinedir. İş de ayıpsız olmalıdır.<sup>3</sup> Yardımcısının ve çırağının fiili ustaya nispet edilir. Bu yüzden zararları kendileri değil, ustaları çeker. Bununla birlikte kasıtlı hareketlerden kendileri mesuldür.

İslam'ın ilk devirlerinde zanaatkârlar, serbest meslek sahipleri vb. müşterek işçilerin yanına bırakılan eşya; onların kasıt olmaksızın zayi olursa ödettirilemez ve sözlerine güvenilirdi. Fakat giderek bu güvenin kötüye kullanılması, eşya sahiplerinin bundan zarar görmesi üzerine; Hz. Ömer, halifeliği sırasında kaçınılması mümkün olan bir sebeple zayi olan eşyanın da ödettirilmesi yoluna gitmiş, Hz. Ali de aynı usulü benimsemiştir.<sup>4</sup> Günümüz hukukuna gelince, Borçlar Kanununda kabul edilen esaslara göre işçi; üzerine aldığı işe gereken özeni göstermekle yükümlü olup kasıt, ihmal ve dikkatsizlikle işverene verdiği zararlardan sorumludur. İşçinin göstermek zorunda olduğu bu ihtimamın derecesi akde göre tayin olunur. Ayrıca o iş için gerekli bilgi derecesi, mesleki vukufiyeti, istidat ve evsafı da gözetilir.<sup>5</sup>

---

<sup>1</sup> Mecelle, md. 608.

<sup>2</sup> Mecelle, md. 611.

<sup>3</sup> Serahsi, *Mebhut*, c. XVI, s. 24.

<sup>4</sup> Döndüren, *İslam'da İşçi ve İşveren Münasebetleri*, s. 427.

<sup>5</sup> Borçlar Kanunu, md. 321.

## SONUÇ

Şüphesiz yaşamak ihtiyacı, fertleri daima çalışmaya mecbur kılmıştır. Yine toplum içerisinde emeği ile çalışmaya ve üretimde bulunmaya gücü yeten kimselerin çok oluşu, servet sahibi olanların ise emeğe olan ihtiyaçları emek-sermaye ilişkisini doğurmuş, insanların ihtiyacından doğan bu hukuki münasebet, her toplumda cüz-i farklılıklarla ortaya çıkmıştır.

Hukuka bağlı, demokratik, sosyal devlet ilkesinin gereklerinden biri toplumun büyük bir kesimini teşkil eden işçi hukukunu korumaktır. İnsan vakar ve haysiyetinin; yoksulluk, güvensizlik ve işsizlikte zarar görmesi daima mümkündür. Dolayısıyla insan haysiyetini korumakla yükümlü olan hukuk devleti; insan için maddi yaşama imkânlarını sağlamaya çalışmak, sosyal adaleti gerçekleştirmekle görevlidir. Bu bağlamda sosyal adaletin temini için İslam Fıkhı, çalışma hayatını ele almış, iş hayatına yönelik ayet ve hadisleri naklederek işçi- işveren ilişkilerini düzenlemiştir.

İşçi- işveren münasebetlerindeki gerginliklerin ve iş hukuku alanındaki anlaşmazlık ve tartışmaların büyük çoğunluğu ücret üzerindedir. İşçinin tek gelir kaynağının işveren tarafından verilen ücret olması, işçinin maddi açıdan korunmasını zorunlu kılar.

Özellikle enflasyonun paranın satın alma gücü üzerindeki aşındırıcı etkisi, işçiyi mağdur ederken toplumda birtakım huzursuzluklara yol açar. Bunu önlemek için İslam'ın öngördüğü; ücretin belirlenmesinde hayat şartlarının göz önünde bulundurulması prensibi, problemi ortadan kaldırır. İslam'ın tarihi sürecinde ücret ve maaşlar belirlenirken hep bu kaide göz önünde bulundurulmuştur. Yine enflasyonun paranın satın alma gücü üzerindeki olumsuz tesiri, iş akitlerinin kısa süreli yapılmasına ve her yıl asgari ücretin belirlenmesini zorunlu kılmıştır. Asgari ücretin, işçinin bakmakla yükümlü olduğu kimselerin yaşayabilmek için zorunlu oldukları masrafları karşılayacak ölçüde olması gerekir.

Unutmamak gerekir ki, emeğiyle geçimlerini sağlayanların fazla bir mal varlığı olmaz. Çünkü emekçinin hali, emeği karşılığında hak ettiği bedele ihtiyacı olduğunu gösterir. Bu da ödeme zamanı geldiğinde ücretinin ertelenmeden ödenmesini gerektirir. Aynı şekilde hayat şartlarının zorluğu, işçiyi fazla çalışmaya; takatinin üstünde çalışma süresine razı olmaya zorlamaktadır. Her ne kadar çalışma süresini belirlemede taraflar

serbest bırakılmışlarsa da bu gibi durumlarda mevcut nâsların ışığında uygun bir sürenin tespiti, hem İslam'ın kardeşlik prensibi hem de daha adilane olacağı kanaatindeyiz.

İslam dininin öngördüğü iktisadi sistem ile günümüz ekonomik sistemleri arasında bazı önemli ve ayırıcı farklar vardır. Her şeyden önce İslam Fıkhı'nda iş yapan herkes işçi statüsünde değerlendirilmiş; günümüz hukukunda olduğu gibi işçi, memur, esnaf ayrımına gidilmemiştir.

Günümüz Hukuk Sistemlerinde işçi-işveren arasındaki akitler, Medeni ve Borçlar Hukuku içinde giderek özelleşmiş ve diğer akitlerden ayrılarak bir iş hukuku geliştirilmiştir. İslam Fıkhı'nda ise işçi-işveren ilişkileri ayrı bir hukuk dalı olarak değil genel İcâre akdi içerisinde ele alınmıştır.

Batı iş hukuku, işçileri koruma ihtiyacından doğmuştur. Bu ihtiyacın halen aynı önemi taşıdığı açıktır. İslam Fıkhı'nda hizmet akdinin temel ilkesi ise tarafların hepsinin çıkarlarının korunması prensibidir. Bu da ancak devlet, işçi ve işverenin birbirlerinin haklarına riayet ettikleri adil bir sözleşme ile mümkündür. İş hukukunun, işçileri koruma ilkesi sınırsız değildir. Her şeyden önce işçilerin menfaatleri de diğer haklarda olduğu gibi toplumun menfaatleri ile çatışmadığı oranda korunur. Yine işçinin iktisadi açıdan korunması da ülkenin iktisadi gücü ile doğru orantılıdır.

Bugünkü iktisadi ilişkilerde genelde devlet seyirci kalmakta ancak uzun davalar sonucunda takibata girilmekte ve sonuca gidilmeye çalışılmaktadır. Hâlbuki İslamiyet'in öngördüğü sistemde ise bütün anlaşmalar devletin kefaleti altında yürütülmekte işçi ve işveren güven içinde, teminatlı olarak üretimde bulunabilmektedir. Ayrıca toplu sözleşmeler yerine, kişilerin serbestçe katılıp ayrılabilirdikleri ortak sözleşmeler vardır.

Anlaşmalar yapılırken enflasyondan korunabilmek için ücretlerin nakit olarak değil de üretilen mal üzerinden belirlenmesi yoluna gidilmiş bu şekilde bir tespitle ücretler, her hafta o malın değerini karşılayacak şekilde nakde çevrilerek emeğin değerini koruması sağlanmıştır.

Çağdaş güvenlik sistemleri; bireyin yaşamını olumsuz yönde etkileyen tüm riskleri değil, onun ekonomik güvencesini ilk anda sarsabilecek sosyal riskleri kapsamına almıştır. Oysa İslam'ın sosyal güvenlik anlayışı çok daha kapsamlıdır. İşçiyi sadece çalışma hayatının unsuru olarak görmemiş, onu toplumun bireyi olarak her türlü riske karşı korumuştur. Sosyal yardımlaşmayı teşvik eden İslam dini, bunu diğer sistemlerde olmayan kendine özgü birtakım müesseselerle gerçekleştirmiştir. Bunların başında Zekât, Sadaka, Vakıf, Karz-ı hasen, Ahilik, Hisbe teşkilatı gelmektedir.

Günümüz çalışma hayatının temel problemlerinden biri haline gelen işçinin ibadet hakkı da İslam Fıkhı'nda ele alınmış ve işçinin temel haklarından sayılmıştır.

İslam Fıkhı işçinin sosyal güvenlik, sendika kurma, emeklilik, tazminat, toplu sözleşme, gösteri yürüyüşü vb. haklarını kabul ederken; topluca çalışmamak suretiyle işyerindeki faaliyeti durdurarak gerçekleştirdikleri grev hakkını tanımamaktadır. Aynı zamanda emeğe olduğu kadar sermayeye de değer vermiş ikisinin bir arada dayanışma ve yardımlaşma halinde bulunması için gayret sarf etmiştir. Nitekim İslami anlayış greve sevk edecek etkenleri ortadan kaldırarak sonuçta buna ihtiyaç bile bırakmaz. İşçi, ücretinden memnun değilse ilgili tarafsız mercilere başvurarak ücretinin arttırılmasını ister. Ücret uygun görüldüğü halde buna razı olmuyorsa işi bırakır. İşçi işsizliğe karşı devletin koruması altındadır. Ama hem işi bırakmama hem çalışmamak hem de ücret almak İslam Fıkhı'na uygun düşmez.

Günümüz iktisadi sistemlerde insan faktörünün ihmali birçok ferdi ve toplumsal problemi beraberinde getirmiştir. Bunun iş dünyasına yansıyan tarafı, işçinin işverene güvenmemesi, işverenin de işçisine itimatsızlığı şeklindedir. Oysa İslam'da emek sermaye ilişkisi sadece hukuki bir olay olarak görülmemiştir. İşçi- işveren münasebeti de beşeri münasebetlerden ayrı düşünülmediği içindir ki; İslam Fıkhı ferdin diğer fertlerle ve toplumla ilişkilerini düzenleyen temel kaideler koyarak, beşeri münasebetleri genelde sağlam bir ahlâki zemine oturtmayı başarmıştır. İslam'ın kardeşlik prensibi içinde yoğrulan böyle bir genel yaklaşım, günümüz problemlerinin çözümüne katkı sağlayacak kabiliyette kapsamlı kurallar içerdiği kanaatindeyiz.

Allah katında bütün insanlar zengin, fakir, siyah, beyaz hepsi tıpkı tarağın dişleri gibi müsavidir. Bunun içindir ki, işçi-işveren kesimi birbirini hor ve hakir görmemelidir. İslam işverenden, işçinin patronu değil; kardeşi ve koruyucusu olmasını istemiştir. Bu da dünyada başlayan fakat mezarda bitmeyen, ebediyet âlemine uzanan bir dünya görüşüne, her nevi korku ve endişeyi silip atabilecek güçte maddi ve manevi temele muhtaçtır. İşte İslam bunu insanlığa en mükemmel şekilde sunmuştur.

Bugün bütün İslam Ülkeleri'nde genellikle batı iş hukukunun etkisi altında düzenlenen çalışma mevzuatı yürürlüktedir. Oysa problemlerin çözümü İslam ahlâki'nın işçi-işveren kesimine kazandırılmasında yatmaktadır. İnsanın yaratılışına uygun bir yer kazanması öncelikle İslami inanç ve düşünceyi içselleştirmesi ve düşünce-davranış bütünlüğünü buna uyarlaması ile mümkündür.

Araştırmamızın sonunda gördük ki, İslam dininde işçi-işveren münasebetleri ayet ve hadislerde genel bir çerçevede ele alınmışken, zamanla İslam fakihleri konuyu



sistematize ederek iş hukukuna kaynaklık edecek zengin bir literatür oluşturmuşlardır. Hukukun yaşanan hayatla sıkı münasebeti başlangıçta İslam fakihlerini meseleci bir metoda zorlamış ise de, zamanla münferit olaylardan genel ilkeler çıkarılmış ve İslam'ın işçi-işveren ilişkileri belli usul ve kalıplara oturtulmuştur.

## KAYNAKÇA

- Acluni, İsmail b. Muhammed (trs.), *Keşfü'l-Hafa*, Halep.
- Ahmed b. Hanbel (241/855), *el-Müsned*, Mısır.
- Akdemir, Süleyman (1988), *Ceza Hukukunda Mağdurun Korunması*, İzmir: Akev Yay.
- \_\_\_\_\_ (1990), *Mukayeseli Hukuk Açısında İşçi-İşveren Münasebetleri*, İstanbul: İlmi Yay.
- Akşit, Mustafa Cevat (1988), *İş Hukuku*, İstanbul: Trakya Ün. Yay.
- Akgündüz, Ahmet (1989), *Türk Hukuk Tarihi*, Konya.
- \_\_\_\_\_ (1989), *Eski Anayasa Hukukumuz ve İslam Anayasası*, İstanbul: Timaş Yay.
- \_\_\_\_\_ (1990), *Eski ve Yeni Hukukumuzda İşçinin Çalışma Süresi, İstirahat, Tatil ve İbadet Hakkı (Mukayeseli Hukuk ve Uygulama Açısından İşçi-İşveren Münasebetleri)*, İstanbul: İlmi Yay.
- \_\_\_\_\_ (1988), *İslam Hukukunda ve Osmanlı Tatbikatında Vakıf Müessesesi*, Ankara.
- Ali Haydar Efendi (1330), *Düreri'l-Hükkam Şerhu Mecelleti'l-Ahkam*, İstanbul. ; Şerhi Reşit Gündoğdu (2005), İstanbul: Osmanlı Yay.
- Alper, Yusuf (1999), *Türkiye'de Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar*, İstanbul: Alfa Yay.
- Aslan, Nasi (2005), *İslam Hukuku'nda Yargılama Etiği ve İlkeleri*, Ankara: İlahiyat Yay.
- Armağan, Servet (1987), *İslam Hukuku'nda Temel Hak ve Hürriyetler*, Ankara.
- \_\_\_\_\_ (1982) *İslam Hukuku'nda İşçi-İşveren Arasındaki Münasebetler*, İstanbul.
- Arsal, Sadri Maksûdi (1948), *Umumi Hukuk Tarihi*, İstanbul: İ.Ü. Yay.
- \_\_\_\_\_ (1947), *Türk Tarihi ve Hukuku-I*, İstanbul: İ.Ü. Yay.
- Atay, Hüseyin (1979), *İslam'da İşçi-İşveren İlişkileri*, Ankara: A. Ü. İlahiyat F. Yay.
- Aydın, M. Akif (1999), *Türk Hukuk Tarihi*, İstanbul.
- el-Baci (1332), *Müntekâ (nşr. Dâru'l- Kitabi'l-Arabî)*, Beyrut.
- Bardakoğlu, Ali (1986), *İslam Hukuku'nda İşçi İşveren Münasebetleri*, İstanbul: Yay Yayınları.
- \_\_\_\_\_ (1990), *Hizmet Akdinin Yapılması ve Uygulanması (Emek ve İşçi ve İşveren Münasebetleri)*, İstanbul: İlmi Yay.

- Beşer, Faruk (1988), *İslam'da Sosyal Güvenlik*, İstanbul: Saha Yay.
- el-Beyhakî, Ebû Bekr Ahmed b. el- Huseyn (1933), *es-Sünenü'l-Kubrâ*, Haydarâbad.
- \_\_\_\_\_ (2005), *Kırk Hadis*, İstanbul: Nesil Yay.
- Bilmen, Ömer Nasûhi (1975), *Hukûk-i İslâmiye ve Istılahat-ı Fıkhiye Kamusu*, İstanbul.
- Buhari, Ebu Abdillâh Muhammed b. İsmail (1981), *el-Camiûs-Sahih*, İstanbul.
- Britanica (2002), *Temel Eğitim ve Kültür Ansiklopedisi*, İstanbul: Ana Yay.
- Can, Tuncay (1982), *İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi*, İstanbul: İ.Ü. Yay.
- Ceziri, Abdurrahman (1993), *el-Fıkhu Ale'l-Mezahibil-Erbâa*, trc. Mehmet Keski, İstanbul: Çağrı Yay.
- Çağatay, Neşet (1974), *Ahilik Teşkilatı*, Ankara.
- Çağatay, Tahir (1975), *Kapitalist İctimai Nizam ve Bugünkü Durumu*, İstanbul.
- Çağdaş, Tülin (1999), *İş Hukuku ve İşçinin Sosyal Güvenliği*, Bilecik: Bilecik İİBF. Yay.
- Çeker, Orhan (1991), *Fıkıh dersleri-I*, Konya.
- Çelik, Nuri (1980), *İş Hukuku Dersleri*, İstanbul.
- Döndüren, Hamdi (1984), *İslam Hukuku'na göre Alım Satımda Kar Hadleri*, Balıkesir: İ.H. Külliyyatı Yay.
- \_\_\_\_\_ (1986), *İş Akdine Genel Bakış (İslam'da Emek ve İşçi- İşveren Münasebetleri)*, İstanbul: Ensar Yay.
- Ekonomi, Münir (1986), *İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar*, İstanbul.
- Ekşioğlu, Kani (1982), *Türkiye Cumhuriyeti 1982 Anayasası*, Ankara: Yasa Yay.
- Esen, Âdem (1993), *Sosyal Siyaset Açısından İslam'da Ücret*, Ankara: T.D.V. Yay.
- Ebû Davud, Süleyman b. Eş'as es- Sicistanî (1979), *es- Sünen*, Humus.
- Ebû Yusuf, (1970) *Kitabû'l Haraç*, trc. Ali Özek, İstanbul: İ.Ü.İ.F. Yay.
- Esener, Turan (1978), *İş Hukuku*, Ankara.
- Erdoğan, Mehmet (1990), *İslam Hukuk Nazariyatında ve Tatbikatında Ücret (Mukayeseli Hukuk ve Uygulama Açısından İşçi-İşveren Münasebetleri)*, İstanbul: İlmî Yay.
- Erkul, İhsan (1987), *İş Hukuku Uygulama Çalışmaları*, Ankara: A.Ü. Yay.
- Feyzioğlu, F. Necmettin (1967), *Borçlar Hukuku*, İstanbul.
- Gazali, Ebu Hamid Muhammed b. Muhammed (1991), *İhyâu Ulûmu'ddin*, trc. Ahmet Serdaroğlu, İstanbul.
- Güzel, Ali (2004), *İş Kanunları*, İstanbul: M.Ü.İ.F. Yay.
- Gülmez, Mesut (1983), *Türkiye'de Çalışma İlişkileri*, Ankara.

- Hamidullah, Muhammed (1964), *İslam Fıkhu ve Roma Hukuku*, trc. Kemal Kuşçu, İstanbul: Yağmur Yay.
- \_\_\_\_\_ (1969), *Mecmûatü'l- Vesâik es-Siyâsiyye*, Beyrut.
- Hashacib, Yusuf (1959 ), *Kûtatgu-Bilig*, trc. Reşit Rahmeti Arat, Ankara.
- el-Heysemi, Nuruddin Ali b.Ebi Bekr (1933), *Mecmau'z-Zevâid ve Menbau'l-Fevâid*, Mısır.
- Heyet (1910), *el-Fetava'l- Hindiye*, Bulak.
- İbn Âşur Muhammed Tahir (1999), *Mekâsidü's-Şeriatü'l-İslâmiyye*, trc. Vecdi Akyüz-Mehmet Erdoğan, İstanbul: Rağbet Yay.
- İbn Abidin (1988), *Reddü'l- Muhtar ale'd -Dürri'l-Muhtar*, İstanbul: Şamil Yay.
- İbn Hacer el- Heytemi (trs.), *Tuhfet'ul Muhtaç bi Şerh'il Minhaç*.
- İbn Kudame, Ebu Muhammed Abdullah (1985), *el Muğni*, Beyrut.
- İbnü'l-Kayyim el-Cevziyye (1977), *İ'lâmü'l-Muvakkîn an Rabbi'l-Âlemin*, Beyrut.
- İbn Mace, Ebu Abdurrahman Muhammed el- Kazvini (1075 ), *es- Sünen*, Beyrut.
- İbn Manzur (1955), *Lisanül-Arab*, Beyrut.
- İbn Nüceym, Zeynuddin Ahmed b. Nüceym (1873), *el-Eşbâh ve'n-Nezâir*, İstanbul.
- İbn Rüşd (1985), *Bidayetü'l-Müctehid ve Nihayetü'l-Muktesid*, İstanbul: Kahraman Yay.
- İbn Teymiye (trs.), *İktidâu's-Sıratü'l-Müstekim*, Beyrut.
- \_\_\_\_\_ (trs.), *el-Hasbe Risalesi*, Dimeşk.
- el-Kâsânî (trs.), *Bedâiyü's-Sanâyi*, Beyrut.
- Karaman, Hayrettin (1974), *İslam'da İşçi İşveren Münasebetleri*, İstanbul: Marifet Yay.
- \_\_\_\_\_ (2003), *İslam'ın Işığında Günümüz Meseleleri*, İstanbul: İz Yay.
- \_\_\_\_\_ (1974), *Mukayeseli İslam Hukuku*, İstanbul.
- \_\_\_\_\_ (1990), Karaman, Hayreddin, *İşçi-İşveren Anlaşmazlıklarının Çözüm Yolları (Mukayeseli Hukuk ve Uygulama Açısından İşçi-İşveren Münasebetleri)*, İstanbul: İlim Yay.
- el-Kattani, Abdülhay (1974), *Nizam'ül-Hükümet en-Nebeviyye,(et-Terâtib'ül İdariyye)*, Beyrut.
- Keskioğlu, Osman (1988), *Fıkıh Tarihi Ve İslam Hukuku*, Ankara.
- Kışla, İsrail (1990), *İslam Ülkelerinde İşçi ve İşveren Münasebetleri (Mukayeseli Hukuk ve Uygulama Açısından İşçi-İşveren Münasebetleri)*, İstanbul: İlmi Yay.

- Köse, Saffet (1997), *İslam Hukuku'nda Hakların Kötüye Kullanılması*, İstanbul: İfav Yay.
- Malik, b. Enes (1951 ), *El-Muvatta*, Mısır.
- Mecelle-i Ahkâm-ı Adliye*, Açıklamalı Mecelle Adıyla Yayımlayan A.Himmet Berki (1990), İstanbul: Hikmet Yay.
- Mecelle-i Ahkâm-ı Adliye* (1973), trc. Osman Öztürk, İstanbul.
- Mâverdi, Ali b. Muhammed (1973), *el-Ahkâmü's-Sultaniyye*, Kahire.
- Mevdudî, Ebu'l-A'la (1995), *Tefhimü'l- Kur'an*, trc. Ahmet Asrar, İstanbul: Hilal Yay.
- Mevsîli, Abdullah b. Muhammed (1980 ), *El- ihtiyar*, İstanbul.
- el-Meydani, Abdulgani (1323), *el-Lübâb*, İstanbul.
- Müslim, Ebu'l Hüseyin b. Haccac en- Nisaburî (1981), *El-camiu's-Sahih*, İstanbul.
- Nesâî, Ebu Abdurrahman Ahmed b. Şuayb (1981), *Es-Sünen*, İstanbul.
- Nevevî, Ebû Zekeriya Yahya b. Şeref (1992), *Ravda-tu't-Talibin, Dâru'l-Kütübi'l-İlmiyye*, Beyrut.
- \_\_\_\_\_ (1978), *Şerhu Sahih-i Müslim*, Beyrut.
- Okandan, *Recai* (1952), *Umumi Hukuk Tarihi Dersleri*, İstanbul: İ.Ü. Yay.
- Oğuzman, Kenan (1984), *Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri*, İstanbul.
- Öztürk, Abdulvehhab (1986), *İslam'da İşçi-İşveren Münasebetleri (İslam'da Emek ve İşçi-İşveren Münasebetleri)*, İstanbul: Ensar Yay.
- Ragîb el-İsfahani (trs.), *el-Müfredat fi-Garibi'l-Kur'an*, Beyrut.
- Sağlam, Fazıl (1987), *Çalışma Hayatımızın Güncel Sorunları*, İstanbul: Emek Hukuk Yay.
- es- Serahsî (1978), *el- Mabsut*, Beyrut.
- Sınav, Tahsin (1986), *İş Hukuku ve Temel Kavramlar (Emek ve işçi- işveren münasebetleri)*, İstanbul: İlmi Yay.
- Soykut, Refik (1971), *Orta Yaş Ahilik*, Ankara: T.E.S.K.Yay.
- Suyutî, Celalüddin Abdurrahman (911/1505), *el-Câmi'us-Sağir*.
- Sümer, Haluk Hadi (1993), *İş Hukuku Ders Notları*, Konya: Mimoza Yay.
- Şakfa, Muhammed Fahr (1968), *İslam'da İş Ahkâmı Ve İşçi Hakları*, İstanbul.
- Şahin, Ahmet (1973), *İslam'da İşçi- İşveren Hakları*, İstanbul.
- Şafak, Ali (1986), *Mukayeseli Hukukta Ücret Politikası (Emek ve işçi- işveren münasebetleri)*, İstanbul: Ensar Yay.
- Şevkanî, Muhammed b. Ali (v. 1250/1834), *Neylü'l-Evtâr, Darû İhyâi't-Türâsi'l-Arabî.*, yy.

- Şeker, Mehmet (1991), *İslam'da Sosyal Dayanışma Müesseseleri*, Ankara: D.İ.B. Yay.
- Şener, Abdulkadir (1987), *İslam Hukuk Dersleri (1)*, İzmir: Dokuz Eylül Ün. Yay.
- el-Şeyzari, Abdurrahman b. Nasr b. Abdullah (1987), *İslam Devletinde Hisbe Teşkilatı*, İstanbul: Marifet Yay.
- Şirâzî, Ebu İshak (1996), *el-Mühezzeb*, thk. M. Zuhaylî, Şam.
- Tabakoğlu, Ahmet (1986), *İslam Ekonomisinde Emek ve Sermaye Kavramlar (İslam'da Emek ve İşçi-İşveren Münasebetleri)*, İstanbul: Ensar Yay.
- Turan, Kamil (1990), *İş Hukukunun Genel Esasları*, Ankara.
- Tuncay, A. Can (1984), *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, İstanbul: Beta Yay.
- Tunçomağ, Kenan (1975 ), *Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar*, İstanbul.
- \_\_\_\_\_ (1971), *Türk İş Hukuku*, İstanbul.
- Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi, (1991), İstanbul: TDV. Yay.
- Türkiye Diyanet İşleri Başkanlığı, *Standart Fetvalar*, TDV. Yay.
- Tüzek, Faruk (1976), *İş Akdinin Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması*, İstanbul: Kazancı Yay.
- Tirmizi, Muhammed b.İsa (1981), *Es-Sünen*, İstanbul.
- Umur Ziya (1987), *Türk Hukuku Dersleri- 1*, İstanbul: İ.Ü. Yay.
- Üçok, Coşkun (1981), *Türk Hukuk Tarihi*, Ankara: Ankara Ü. Yay.
- Ünal, Halit (1986), *Kur'an ve Hadiste İş ve Ecr Kelimelerinin Kullanılışı (İslam'da Emek ve İşçi-İşveren Münasebetleri)*, İstanbul: Ensar Yay.
- Vehbe ez-Zuhay'li (1985), *el-Fıkhu'l İslam'î ve Edilletühu*, Dimaşk.
- Yeniçeri, Celal (1996), *İslam'da Emek ve Karşılığı (Emek ve İşçi-İşveren Münasebetleri)*, İstanbul: Ensar Yay.
- ez-Zerkâ, Mustafa Ahmed (1967–1968), *el-Fıkhu'l-İslâmî fî Sevbihî'l-Cedîd*, Dimaşk.
- Zeydan, Abdülkerim (trs.), *İslam Hukukunda Fert ve Devlet*, trc. Cemal Arzın, İstanbul: Kültür Yay.
- ez- Zeylai (1393/ 1973), *Nasbu'r Raye*.
- Ziya, Yusuf (1975), *Hisbe Teşkilatı*, Ankara.
- 506 Sayılı S.S Kanunu (1984), İstanbul: Tek gıda İş Yay.
- 1475 Sayılı İş Kanunu
- 2822 Sayılı Toplu Sözleşme Grev Ve Lokavt Kanunu
- 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu

## ÖZGEÇMİŞ

### KİŞİSEL BİLGİLERİ

**Adı, Soyadı** : Nurettin AKCAN

**Doğum Tarihi** : 02. 03. 1981

**Medeni Durumu** : Bekar

**Telefon (Ev)** : 0342 2717425

**(Cep)** : 0544 4808910

**E- mail** : [akcannurettin@hotmail.com](mailto:akcannurettin@hotmail.com).

### EĞİTİM BİLGİLERİ

**2004 - 2008:** Yüksek Lisans, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,  
Temel İslam Bilimleri Anabilim Dalı, Adana.

**1999 – 2004:** Lisans, Çukurova Üniversitesi İlahiyat Fakültesi, Adana.

**1995 – 1999:** Ortaöğretim, Ömer Özmimar İ.H.L. , Gaziantep.

**1987 – 1995:** İlköğretim, Fevzi Çakmaklı İlköğretim Okulu, Gaziantep.

**YABANCI DİL** : İngilizce, Arapça.

**BİLGİSAYAR BİLGİSİ** : Word, Exel.

### İŞ DENEYİMİ

**2005-2006** Adana Yüreğir Anadolu İ.Ö.O. Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğrt.

**2007-...** Gaziantep Şahinbey Alparslan İ.Ö.O. Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi  
Öğretmenliği