



# *İslam Hukuku'nda ve Modern Hukukta İş ve İşçilik*

*Av. Muammer ÇINAR*



## **Konunun Takdimi**

**B**u çalışma da işçilik kavramını ilke ve kavram düzeyinde inceleyeceğiz. İşçilik hukukuna ve mevzuata da mümkün olduğunca az değineceğiz.

**İşçiliği** en genel tanımı ile, bir hizmet akdi-ne dayanarak her hangi bir ücret karşılığı çalışma şeklinde tarif edebiliriz. Bu tanımı izah ederken işçi ve işveren tanımlarına da kısaca değinelim.

**İşçi**, iş görmekle yükümlü olan kişidir. Bir işin yapılması söz konusudur. Yapılan işin iş sözleşmesine dayanması gerekir. Taraflar arasındaki borç ilişkisinin, tarafların serbest iradelerine dayanması gerekir. Örneğin ceza evlerindekiilerin, askerlik görevini yapanların çalışmaları iş hukuku hükümlerine tabi değildir. İşçi, bir ücret karşılığında çalışan kimse-dir.

Başkasının hizmetinde işin yapılması esas-tır. Bu yönüyle işçi bağımsız değildir. Başka-sından talimat alır. Bu nedenle tüzel kişiler işçi olamazlar, aynı şekilde kendi ürettiği mal-ları piyasaya süren kişi de işçi sayılmaz.

İşveren ve işyeri de işçilik kavramının temel unsurlarındandır.

## **a. İş ve İşçilik Hukukunun Türk Hukukundaki Temel Kaynakları**

Günümüz iş hukuku uygulamasında, temel referanslara göre farklılık arz eden değerler sistemi vardır. İş hukuku büyük ölçüde, yürürlükteki ekonomik düzene bağlıdır.<sup>1</sup> Örneğin

<sup>1</sup> CENTEL, Tangut; *İş Hukuku*, s. 9.

Avrupa ülkelerinde sosyal piyasa ekonomisi esas alındığından, işçi hakları ilgili sorunlar hakkında kendi kişi ve kuruluşlarınca karar verilir ve sözleşme özgürlüğü ön planda tutularak taraflar arasındaki dengenin aşırı derecede bozulması halinde devletçe müdahale edilirken; sosyalist ekonomilerde ise tamamen devletin belirlemesi esastır. İş hukuku Anayasa, yasalar ve Uluslararası belgelerle her geçen gün genişleyen bir mevzuata sahiptir.

Anayasanın Temel Haklar Bölümünde Kişi Hak ve Özgürlükleri, Sosyal Haklar bölümünde Çalışma Hakkı ve en temelde sosyal devlet ilkesi, İşçi Hakları ile ilgilidir.

İş yaşamını düzenleyen 22.5.2003 tarihli 4857 Sayılı yeni İş Kanunu, 854 sayılı Deniz İş Kanunu, 5953 Sayılı Basın İş Kanunu, 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu, 2822 Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu, bu kanunlarda değişiklik yapan kanunlar, bir çok tüzük ve yönetmelikler, Bakanlar Kurulu kararları, Mahkeme İçtihatları ulusal kaynakları oluşturmaktadır.

## **b. İş Hukukunun Uluslararası Kaynakları**

**1) Birleşmiş Milletler Belgeleri:** İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Medeni ve Sosyal Haklar Uluslararası Sözleşmesi, Ekonomik Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi.

**2) Uluslararası İş Kodu:** Uluslararası İş Kodu, Uluslararası Çalışma Örgütünün sözleşme ve tavsiye kararlarından oluşur.

**3) Avrupa Sözleşmeleri:** Avrupa Sosyal Şartı, Avrupa Topluluğu Sosyal Şartı, AET

Antlaşması, Göçmen İşçinin Hukuki Statüsüne İlişkin Avrupa Sözleşmesi

4) İkili ve Çoklu uluslararası sözleşmeler, olarak özetlemek mümkündür.

### c. Türk İş Hukukunda İş Sözleşmesi

1475 Sayılı eski İş Kanununda bir tanım-lama olmamasına rağmen, 22.5.2003 tarih ve 4877 Sayılı İş Kanununun 8. Maddesi: İş Sözleşmesini

“İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir.”

şeklinde tanımlamıştır.

BK M.313/1'de “ *Hizmet akdi, bir mukaveledir ki onunla işçi, muayyen veya gayri muayyen bir zamanda hizmet görmeği ve iş sahibi dahi ona bir ücret vermeği taahhüt eder.*” İş sözleşmesi; işçinin belirli ya da belirsiz bir süre için bağımlı bir şekilde iş görmeyi ve işverenin de buna karşılık ücret ödemeyi yüklediği bir özel hukuk sözleşmesidir.<sup>2</sup>

### İş Sözleşmesinin Unsurları

#### İş

Pek tabiidir ki iş sözleşmesi, bir işin, hizmetin yerine getirilmesine dayanır. İş yapmada, makine ve hayvan gücünden yararlanmak mümkün ise de esas olan insan emeğidir. İş edimi aktif bir hareketi gerekli kılar. Salt kaçınma tek başına işin konusu değildir. Örneğin, rekabet etmeme iş sayılmazken, poz verme, gerektiğinde iş yapmak üzere hazır bekleme iş kapsamında kabul edilmektedir. İşçi işçinin bizzat kendi emeği ile yapması da gerekli değildir. Buna rağmen iş sözleşmesinin temelini, insanın kendi emeğini taahhüt etmesi oluşturmaktadır.

#### Ücret

İş, bir ücret ya da başkaca bir karşılık için yapılmaktadır. İşin karşılığı bir ücret (para)

olabileceği gibi aynı bir karşılık ya da kazanç fırsatının tanınması şeklinde de olabilir.

İşin bir ücret/karşılık için yapıldığı karinesi kabul edilmektedir. Aksi açıkça belirtilmek zorundadır. İş edimi için bir ücret ödenmeyecekse bu taktirde sözleşmenin hukuki mahiyeti de değişmekte ve vekalet sözleşmesi niteliği kazanmaktadır.

### Bağımlılık

İş, iş verene bağımlı biçimde, onun talimatlarına dayalı, denetim ve gözetimi altında yapılır. Bunun da işçiyi işverenin otoritesi altına soktuğu bir gerçektir.

### İş Sözleşmesinin Hukuki Niteliği

İş sözleşmesi, bir özel hukuk sözleşmesidir. Sözleşme tarafların serbest iradelerine dayanır. İş sözleşmesinin niteliği gereği kamu müdahalesi ve sözleşme serbestisinin oldukça daraldığını söylememiz mümkündür.

İş Sözleşmesi taraflar arasında **borç** ilişkisi kuran **karşılıklı** bir sözleşmedir.

İş sözleşmesi ve hizmet sözleşmesi bir biri yerine kullanılan, başka ülkelerde farklı anlamlara gelmesine rağmen, bizde aynı anlamda kullanılan iki ayrı terimdir.

### İş Sözleşmesinin Türleri

#### Sürekli/Süreksiz İş Ayarımı

İş Kanunu (m:10) nitelikleri bakımından en çok 30 işgünü süren işleri süreksiz iş, 30 işgünü geçen işleri de sürekli iş olarak nitelendirmiştir.

Bunun uygulamadaki anlamı şudur: Süreksiz işlere İş Kanunu yerine BK hükümleri uygulanabilecektir.<sup>3</sup>

Süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunludur. (m. 8)

<sup>2</sup> CENTEL, Tangut; a.g.e., s. 80.

<sup>3</sup> Söz konusu hükümler: İş K. M. 3, 9, 22, 24, 25, 27, 49, 59, 71, 76 ve 93'dür.

## Belirli ve Belirsiz Süreli İş Sözleşmeleri

Taraflar iş sözleşmesi yaparken bir süre koyup koymadıkları açısından yapılan bir ayırmadır. Açıkça ya da zımnen bir süre var ise belirli süreli, yoksa belirsiz süreli iş akdinden bahsetmek mümkündür. (m.11)

İş sözleşmesinde sürenin belirlenmesinde taraflar arasında bir serbestiden bahsetmek mümkün ise de bu mutlak bir serbesti değildir. Özellikle belirli süreli sözleşmede, işverenin fesih hükümlerini kötüye kullanması mümkündür.

Belirli iş sözleşmesi, belirsiz iş sözleşmesine oranla işçiyi daha az korumaktadır. Belirli iş sözleşmelerinde ortaya çıkan aksaklıkları; yasaya karşı hile, işçiyi gözetme borcuna aykırılık, hakkın kötüye kullanılması kavramları ile özetlemek mümkündür. Bu nedenle 4857 Sayılı İş Kanununun 11. ve 12. Maddelerinde bu hususta bir takım kısıtlamalar getirilmiştir;

**Madde 11** – İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır. Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında **yazılı şekilde yapılan** iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir.

Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, **birden fazla** üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir.

**Madde 12** - Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin süreli olmasından dolayı belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan **emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamaz.**

İş sözleşmesinde kural olarak süre kararlaştırma serbestisi geçerli olmakla birlikte Özel Öğretim Kurumları Kanununun 32. Maddesinde olduğu gibi **süre belirleme zorunluluğu** da vardır.

Yine sürenin uzunluğu hususunda da serbestlik ilkesine bazı istisnaların getirilmesi kabul edilmektedir. Örneğin: Özel Ö.K.K müdür, yönetici ve öğretmenlerle ilgili olarak en

az bir yıllık bir süre kararlaştırılması kuralını getirmiştir. Yine BK sürenin uzunluğunu 10 yıla sınırlamış ve daha uzun süreli sözleşmelerde 10. Yılın sonundan itibaren işçiye sözleşmeden tek taraflı cayma hakkı tanımıştır.

## 3. Tam ve Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri

İşçinin normal çalışma saatlerinden tam olarak çalışması ya da bu sürelerden daha az çalışmasını düzenleyen iş sözleşmesidir. Kural olarak tam çalışma esas alındığı için bazı ülke (örneğin: İsviçre) hukuklarında kısmi süreli iş akitleri de düzenlendiği halde Türk hukuk mevzuatımızda 1475 Sayılı yasada bu husus düzenlenmemiştir. Yeni 4857 sayılı Yasada buna ilişkin hükümler mevcuttur.(m.13)

## 4. Deneme Süreli ya da Deneme Süresiz İş Sözleşmeleri

İşveren için, işçiyi yetenek ve bilgi bakımından tanımak, işe yararlı olup olmayacağı ölçek, işçi için ise; iş koşullarının kendisine uygun olup olmadığını değerlendirmek üzere belli bir süre için her iki tarafa sözleşmeden kolayca cayma hakkını veren bir uygulamadır.

Kural olarak işe girişte deneme süresiz iş sözleşmesinin olduğu kabul edilir. Aksi açıkça kararlaştırılmalıdır. Ancak, bu hususa BK 342/II istisna getirmiştir. Buna göre; çırak ve hizmetçi akitlerinde hilafına bir mukavele yoksa ilk iki hafta deneme süresi sayılır.

**Deneme süresi** sununda taraflardan her hangi biri bildirimsiz ve tazminatsız sözleşmeyi feshedebilir. Bu sürenin uzunluğu mülga 1475 Sayılı İş Kanununda (m.12/1) bir ay olarak belirlenmiştir. 4857 Sayılı kanunda bu süre en çok 2 aydır. Toplu iş sözleşmeleriyle bu süre 4 aya kadar uzatılabilir. BK m.342 de 2 ay olarak belirlenmiştir. Bu sürelerin uzatmak geçersizdir. Kısaltmak işçi lehine olduğu içi geçerlidir.

## 5. Takım Sözleşmeleriyle Oluşturulan İş Sözleşmeleri

Takım sözleşmesi bir gruba ait işçiler ile işveren arasında yapılan sözleşmelerdir. İş

Kanunu m. 16 gereğince yazılı yapılmaları zorunludur. Bu sözleşme kurulduğu anda takım kılavuzu ile işveren arasında bir iş sözleşmesi kurulmuş olur. Takım kılavuzunun sorumluluğu işçilerin tek tek iş başı yapmasıdır. İş başı yapan işçiler açısından işçi ile işveren arasında bir sözleşme kurulmuş olur. İşçinin ücretini bizzat işveren öder.

## İş Sözleşmesi Yapma Serbestisi ve Sınırları

Kural olarak iş sözleşmesinde “sözleşme serbestisi” esastır. Ancak bazı istisnai durumlarda bu serbestinin kısıtlandığını görmekteyiz. Bu sınırlamalar çoğu zaman yasalardan bazen de toplu iş sözleşmelerinden kaynaklanır. Bunları çalıştırma yasakları, çalıştırma yükümlülüğü ve ayırım yapma yasağı olarak belirlemek mümkündür. Bunların içeriklerine de kısaca değinelim.

### 1. Çalıştırma Yasakları

**Küçük İşçi çalıştırma yasağı:** İş Kanununun uygulandığı yerlerde kural olarak 15 yaşın altında işçi çalıştırılmaz. (m. 71). Başkaca kanunlarda getirilen yasaklar da vardır.

**Kadın İşçi Çalıştırma Yasağı:** Kadınların su ve yer altı işleri, maden ocakları, kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi ağır işlerde çalıştırılmaları yasaktır. (İş K. m. 72)

**Yabancı İşçi Çalıştırma Yasağı:** 2007 Sayılı Türkiye’de Türk Vatandaşlarına Tahsis Edilen Sanat ve Hizmet Hakkındaki Kanun, sadece tür vatandaşlarının yapabileceği işleri tek tek saymış ve bu işlerin yabancılar tarafında yapılmasını yasaklamıştır. Başka kanunlarda da bir takım yasaklar düzenlenmiştir.

### 2. Çalışma Yükümlülükleri

**Sakat Çalıştırma Yükümü:** İş Kanunu (m. 30), Deniz İş Kanunu (m. 13) 50 ya da daha çok işçi çalıştıran işvereni, %2 oranında kimseyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun bir işte çalıştırmakla yükümlü kılmıştır. Genellikle işçi bulma kurumu aracılığıyla bulunan bu işçilerden kimlerin sakat sayılacağı

Sakatların İstihdamı Hakkındaki Tüzükle gösterilmiştir. Çalışma güçlerini en az %40 ve en çok da %70 oranında kaybedenler ile %70 in üzerinde sakat olmasına rağmen bir işte verimli çalışabileceklerine dair sağlık kurulu raporu alanlar bu kontenjandan faydalanırlar.

**Sakatlığı sona eren işçiyi çalıştırma yükümü:** İşveren; sakatlığı yüzünden işyerinden ayrılmak zorunda kalan işçinin sakatlığı sona ermesinden sonra, boş ver var ise hemen, yoksa boşalacak ilk yere işçiyi almak zorundadır.

**Eski Hükümlü Çalıştırma Yükümü:** 50 ve daha fazla işçi çalıştıran işveren %2 oranında eski hükümlü çalıştırmak zorundadır. (İş K. m. 30 - Deniz İş K. m. 13) Altı aydan fazla hürriyeti bağlayıcı ceza alanlar bu kapsama girmektedir.

**Askeri veya Yasal Bir Görevden Dönen İşçiyi Çalıştırma Yükümü:** Bu durumda olan bir işçinin 2 ay içerisinde işverene müracaat etmesi halinde boş yere öncelikle alınma zorunluluğu vardır.

**Görevi Biten İşçi Kuruluş Yöneticisini Çalıştırma Yükümü:** Bu durumda olanların 3 ay içerisinde müracaatıyla öncelikle işe alınmaları gerekir.

**İyileşen Gazeteciyi Çalıştırma Yükümü:** Hastalığı altı aydan uzun süren gazetecinin işine son verilebilir. Ancak bu gazeteci bir yıl içerisinde iyileşirse eski işine öncelikle alınır (Basın İş K. m. 12)

### Sözleşmesinin İçeriğini Belirleme

İş sözleşmesinin içeriğini belirlemede taraflar kural olarak serbesttirler. Ancak bazı istisnalardan ve sınırlamalardan bahsedebilir. Bunlar;

- 1) Toplu iş sözleşmesi ve Tıp İş sözleşmesinden kaynaklanan sınırlamalar olabilir.
- 2) Sözleşmesinin içeriği gerçekleşmesi imkansız konular üzerine olamaz (BK. m.20)
- 3) Hukuka aykırı olamaz.
- 4) Ahlaka aykırı olamaz.

## İş Sözleşmesinin Şekli/Biçimini Belirleme

İş sözleşmeleri bir biçime bağlı değildir. Sözlü ya da yazılı olabilir. Bu kuralın istisnaları vardır. Örneğin, bir yıl ya da daha uzun belirli süreli iş sözleşmesi ve takım sözleşmelerinin yazılı yapılması kanun gereğidir. (İş. K. m. 8). Yine taraflar bu sözleşmenin yazılı olmasını şart koşabilirler.

### d. İş ve İşverenin Yükümlülükleri

**İşçinin borçları:** İşin yapılması, işverenin yönetim hakkına dayanarak verdiği talimatlara uyma, işverenin ve işyerinin haklı çıkarlarını korumak ve bunlara zarar verebilecek davranışlardan uzak durmak, sır saklamak, rekabet etmemek olarak genellemek mümkündür.

**İşverenin borçları:** Ücret ödemek, işçinin yaptığı iş yüzünden uğrayabileceği zararlara karşı önlem almak, işçinin çıkarlarına zarar verebilecek davranışlardan kaçınmak, eşitlik ilkelerine uygun davranmak, araç ve gereç sağlamak.

### e. İslam Hukuku'nda İş ve İşçilik

İslam hukukunda, özellikle de Kur'an ve Hadislerde iş ve işçilik kavramlarının en genel anlamlarıyla kullanıldığını görüyoruz. Kişinin eylemleri, ibadetleri, her türlü ameli iş anlamında kullanıldığı gibi, teknik anlamdaki işçilik için de aynı kavramlar kullanılmıştır. Geçmişteki İslam hukuku uygulamalarında bu günkü kadar teknik ve ayrıntılı iş hukuk düzenlemesi/mevzuatı bulunmamakla birlikte genel hükümlerde bu günkü hukukun ilerisinde düzenlemelere şahit oluyoruz. Zira, işçi hakları bu günkü hukuk düzenlemelerinden farklı olarak "bir insan ve kul hakkı" içersinde telakki edilmiş ve dini argümanlarla desteklenmiştir.

**İslam hukukunda işçi,** emeğini bir başkasına/işverene kiralayan kişi olarak görülmüş ve bu nedenle de işçilik kira akdi (icâre) içersinde değerlendirilmiştir.<sup>4</sup> İslam Hukuku'nda,

memurlar, askerler ve tüm çalışanlar işçi olarak kabul edilmiştir. Sadece emek ve ücret üzerinde ayrıca durulmuştur.

İslam Hukuku'nda işçilikte özel (has) ve ortak (müşterek) olmak üzere iki temel ayırmadan bahsetmek mümkündür.

### 1. Özel işçi (el ecîru'l hâs)

Yalnızca bir gerçek ya da tüzel kişiye ücret karşılığında çalışan kimsedir. Bu günkü işçilerin çoğunun çalışmasına karşılık gelir. İşverenin birden çok olması, tüzel kişi olması bu niteliği değiştirmez. Bir köyün bir öğretmen ya da imam çalıştırması bu kapsamdadır.

Özel işçi, sözleşmedeki şartlar veya örflerdeki kurallar çerçevesinde çalışmak ve emeğini belirlenen süreler içersinde işverene has etmesi gerekir. Aksi davranışla işi aksatırsa ücretinden kesinti yapılabilir.

### 2. Ortak (el-ecîru'l müşterek) işçi

Belirli gerçek ve tüzel kişiye değil de herkese iş yapan boyacı, terzi, doktor, avukat vb serbest meslek sahiplerinin yaptığı iş bu kapsama girer. Bu gruptakiler ancak yaptıkları iş kadar ücret alabilirler. Bir şirkette avukat olarak çalışan kişi özel işçidir. Ama bu kişi herkesten iş alabiliyorsa ortak işçidir.

Ücretle işçi çalıştırmanın meşruluğu hususunda her hangi tereddüt yoktur. Kur'anı Kerim geçmiş kavimlerden örnek işçilik örnekleri anlatmaktadır. (el Kasas: 28/25-27)

### Kur'an-ı Kerim'de İş ve İşçilik

Kur'an'da başkasının işini yapmak, âhiret için hazırlanmak gibi geniş anlamda iş ve işçilik 670 ayette geçmektedir. Bunların bir kısmı teknik anlamda iş/amel, bir kısmı da genel anlamda kişinin işi/amelî anlamındadır.<sup>5</sup>

*"...Onun meyvesinden ve kendi ellerinin yaptıklarından yesinler diye..."* (Yâsin: 36/35)

<sup>4</sup> Haydar, Ali; *Dürerü'ül-Hukkâm Şerhu Mecellet'il-Ahkam*, 1, 682, Mecelle, Mad. 413; Mevsili, el İhyar, II, 35.

<sup>5</sup> Abdalbaki, M. Fuat; *El-Mu'cemu'l Müfehres Li Elfâzi'l Kur'an-ı Kerim*, Kahire, 1378/1958).

"İnsan için ancak çalıştığına karşılığı vardır." (en-Necm: 53/39)

"İnanıp iyi işler yapanlara Allah ücretlerini (mükâfatlarını) tam olarak verecektir." (Ali İmran: 3/57)

"Elbette biz, iman edip işini iyi yapanların ücretlerini zayi etmeyiz." (el-Kehf: 18/30)

Hızır (as.)'in bulunduğu Medyen yöresine gider orada Hz. Musa (as.)'e çoban olarak çalışır "O iki kızdan biri dedi ki: Babacığım onu ücretle çoban tut. Şüphesiz çalıştırdığın işçilerin en hayırlısı bu güçlü ve güvenilir adamdır." (Kasas: 28/25-278)

"İnsanlara mal ve ücretlerini eksik vermeyin." (el Araf: 7/85),

"Eğer boşadığınız kadınlar, sizden olan çocuklarınızı emzirirlerse, onlara ücretlerini veriniz." (et-Talak: 65/6)

Musa (as.) ile yolculuk yapan Hızır (as.) bir köyden geçerken yıkılmakta olan duvarı onarıyor. Musa (as.) ona şöyle der: "Eğer sen isteseydin, bu işe karşılık ücret alırdın." (el Kehf: 18/77)

## Hadislerde İş ve İşçilik

Hızır (as.) Peygamber Şöyle buyurmuştur.

"İşçinin ücretini teri kurumadan veriniz."<sup>6</sup>

"İşçi çalıştıran kimse, işçisine ne kadar ücret vereceğini bildirsün."<sup>7</sup>

"Üç kimse, kıyamet günü gününde beni karşılarında bulacaktır. Benin adımı verip haksızlık eden; hür bir insanı satıp parasını yiyen; bir kimseyi çalıştırıp da ona ücretini vermeyen."<sup>8</sup>

Yukarıdaki ayet ve hadisler ve bunlardan kaynaklanan İslam Hukuk uygulamaları ücretle işçi çalıştırmanın meşru olduğunu göstermektedir.

<sup>6</sup> İbn Mace, Rehi, 4.

<sup>7</sup> Nesai, Eymân ve'n-Nuzür, 44; Zeyd b. Ali, Müsnet, H. 6549.

<sup>8</sup> Buhari Büyü, 106, İcare, 12, 15, İbn Mace Rehi, 4; Ahmet b. Hambel, II, 292, 358, III, 143.

Avrupa ilkelerinde işçi haklarını koruyucu tedbirler 18. yüzyıldan itibaren başlamıştır. Örneğin İngiltere de işçi hakları ile ilgili düzenlemeler 1802 tarihinde, dokuma sanayinde çalışan çocukların çalışma şartlarını düzenleyen kanunla başlamıştır.

İslam hukukunda iş hakları 6. yüzyıldan itibaren oturmaya başlamıştır.

Osmanlı döneminde işçilerin hak aramaları Avrupa'dan çok önceye rastlar. Resmi kayıtlardaki ilk "Toplu İş Sözleşmesi" 13. Temmuz 1766 yılında yapıldığı bilinmektedir.<sup>9</sup>

## İşçi Hakları

**Ücret:** İşçi ücretleri ile ilgili kesin kurallar olmamakla birlikte hayat standartlarına uygun bir ücret ödenmesi genel olarak kabul edilmiştir. Hakkaniyet esas alınmıştır. İşçinin becerisi, çalışma şartları, bakmakla yükümlü olduğu kişiler ve günün şartları dikkate alınarak işçiye ücret ödenecektir. "Ölçü ve tartıyı tam yapın, insanlara mal ve ücretlerini eksik vermeyin." (Araf: 7/85)

<sup>9</sup> Kütahya çevresinde çinicilik işi yapan işçilerin Mahkemeye başvurularıyla Kütahya Eyalet Divanı'nda 13 Temmuz 1766 tarihinde aşağıdaki "Toplu İş Sözleşmesi" hüküm altına alınmıştır:

- 1) Kütahya da 24 işyeri (çini ve fincan atölyesi)nden başka atölye açılmayacaktır.
- 2) Bu işyerinde kalfalar: Bu iş yerlerinde kalfalar 100; has (değerli) fincan işçileri de 40 akçe alacaktır.
- 3) Çıraklara, 100 âdi fincan ve 250 normal fincan imal ederlerse, günde 60 akçe verilecektir.
- 4) Hatifeler (yaldızcı) 150 has fincan işlerse kendilerine 60 akçe ödenecektir.
- 5) Çıraklar usta oldukları zaman ücretleri orantılı olarak artacaktır.
- 6) Fincanın tanesi 4 kuruşa perdahlanacaktır.
- 7) Günde azamî 160 fincan işlenecektir.
- 8) Bu sözleşmeden işçi ve işveren hoşnuttur.
- 9) Bu sözleşme üstat ve zenniler önünde yapılmıştır.
- 10) Bu sözleşmeye aykırı hareket edenler Şer'iyye Mahkemesi tarafından cezalandırılacaktır.
- 11) Taraflar bir zarara uğrarsa bu ortalama olarak ödenecektir.
- 12) Bu sözleşme Şer'iyye Mahkemesi'nin himayesindedir.
- 13) Kalfa ve ustalar bir hastalığa yakalanırsa, yardım olunacaktır.
- 14) Çıraklar, belirli bir süre sonunda usta olabilirler
- 15) Bu sözleşme, Şer'iyye Mahkemesi sicilinin 57. sayfasındadır.

Hz. Peygamber bir hadisinde "Bir kimse bizim işimize tayin olunursa, evi yoksa ev edinsin; bekarsa evlensin; hizmetçisi yoksa hizmetçi ve biniti yoksa, binit edinsin. Kim, bunlardan fazlasını isterse o, ya emanete hiyânet eder veya hırsızlığa düşebilir."<sup>10</sup> Burada belirtilen kriter, işçinin/çalışanın aldığı ücretle normal hayat standartlarında yaşayabilmesinin mümkün olmasıdır.

Beşinci Raşit Halife Ömer b. Abdülaziz'in (ö. 101/720) işçi/çalışan kesimine şöyle seslendiği rivayet edilmiştir. "Herkesin barınacağı bir evi, hizmetçisi, düşmana karşı yararlanacağı bir atı ve ev için gerekli eşyası olmalıdır. Bu imkânlara sahip olmayan kimse borçlu (gârim) sayılır ve zekât fonundan desteklenir."<sup>11</sup>

Ücret işin başında kararlaştırılmamışsa emsal ücretler dikkate alınarak bilirkişice hesaplanır.

İşçiliğin ucuza gelmesi için çocukların ucuza çalıştırılması caiz değildir.

İslam, işçinin ücretinin tam verilmesini tavsiye etmiş aksini yasaklamıştır. "Üç kimse, kıyamet gününde beni karşılarında bulacaktır. Benin adımı verip haksızlık eden; hür bir insanı satıp parasını yiyen; bir kimseyi çalıştırıp da ona ücretini vermeyen."<sup>12</sup>

İşçiye gücünü aşan iş yüklememek gerekir. "Allah hiç kimseye gücünün yeteceğinden başkasını yükleme" (Bakara; 2/286).

## Diğer Haklar

İşçi ibadetlerini yerine getirme hakkına sahiptir.

İşçiye akitte belirlenen ücretin dışında yeme içme, giyim vb. sosyal yardımlar yapmak zorunlu değildir.

İşçi, belli bir ücret karşılığında emeğini satmaktadır. Dolayısıyla işin meşru olması ilk şarttır. İslam'ın haram kıldığı şeyleri yapma

hususunda akit geçersizdir. Aynı şekilde ibadetler hususunda da icare/ iş sözleşmesi yapılamaz.

İşçiye teslim edilen aletler ve diğer mallar emanet hükmündedir. Zayi olması durumunda kusuru yoksa işçiye tazmin ettirilmez.

İşçi işini sağlam ve itinalı yapmak zorundadır. İş akdinde belirtilen hususlara uymak durumundadır.

İslam hukukunda anlaşmazlıkların mahkemeler aracılığıyla çözülmesi esas kabul edildiğinden **grev ve lokavt hakkı tartışılmamıştır**. Zira bu kurumlar 19. yüzyıl sanayi toplumunda gelişme göstermiştir.

İşçi hak ettiği ücreti ödeninceye kadar elindeki işverene ait mallara karşı **hapis hakkına** sahiptir.

## Emeklilik

Emeklilik çalışma hayatından sonra alınan ücreti kapsamı nedeniyle tartışma ve tereddütlere sebep olmuştur. İslam hukukunda çalışanların kendilerinin oluşturacakları yardım sandıklarından yardım almaları uygulanmıştır. Osmanlı döneminde sadece üst dereceli görevlilere emekli maaşı bağlanmıştır. Belirli şartlarda askerlere de bu hak tanınmıştır. Emekli maaşı konusunda değişik gerekçelerle farklı görüşler vardır. Hayrettin Kahraman'ın görüşü şöyledir:

İşçi; karşılıklı rıza ve anlaşmaya göre belirlenen ücretinden kesilen ve iş verenin de katkısıyla biriken parasını alır. Bu birikmiş hakkının tamamını aldıktan sonra maaş almadan geçimini sağlayabiliyorsa bu maaşı alamaz.<sup>13</sup> İhtiyacı olanlara öncelikle yakın akrabaların nafaka borcu vardır. Sonra zekat müessesesinden yararlanır. Bu da yeterli olmaz ise devletin o kişiye bakma mükellefiyeti vardır. Diyanet Din İşleri Yüksek Kurulu emekli maaşı alınmasını, vatandaşların yaşamlarının devlet güvencesinde olması gerekçesiyle, meşru olduğuna ilişkin fetva vermiştir.<sup>14</sup>

<sup>10</sup> Ebu Davut, İmâre, 10; Ahmet b. Hambel, Müsnet IV, 299.

<sup>11</sup> Ebû Ubeyd, el-Emvâl, nşr.: M. Halil Hurras, Kahire, 1388/1968, s. 556).

<sup>12</sup> Buhari Büyu, 106, İcare, 12, 15, İbn Mace Rehi, 4; Ahmet b. Hambel, II, 292, 358, III, 143.

<sup>13</sup> İslam'da Emek ve İşçi işveren Münasebetleri, ilmi tartışmalar dizisi, s. 63.

<sup>14</sup> Standart Fetvalar N:35.

**Kıdem tazminatı;** İslam hukukunda kişinin kendi kazancı ve işverenle yaptığı ücret anlaşması önemlidir. Kimse hak ettiğinden fazlasını almamalıdır. Emeklilikte belirttiğimiz hususlar burada da geçerlidir. İslam hukukunun yaklaşımına uygun olan çözümün işveren ya da devlet nezdinde oluşturulacak fonlar ve bu fonların işletilmesi ile doğacak karlardan işçilere kıdem tazminatı ödenmesi olduğunu düşünüyorum. Bu fona katkı, yine iş sözleşmesinde belirlenen esaslara göre işçi ve işveren tarafından yapılacaktır.

## İşverenin Sorumlulukları

**Ücret ödeme borcu;** işçinin ücret hakkını içerir.

**Tazmin sorumluluğu;** işçi, işverenin kusurlu davranışlarıyla zarara uğramışsa bunun tazmini genel prensiplere dahildir. İşçinin fiilinden işverenin sorumlu olup olmayacağı önemli bir konudur. Zira İslam hukuku hem cezai ve hem de hukuki sorumlulukta şahsi sorumluluğu esas kabul etmiştir.<sup>15</sup> İşçi aldığı bir işi üçüncü bir kişiye haklı olarak devrederse, onun zararlarından asıl iş verene karşı sorumlu olur. İşverenin üçüncü şahıslara karşı işçinin fiilinden sorumlu tutulabilmesi için; 1- İşverenin, bir başkasına ifayı üstlenmesi, 2- İşverenin bu görevi bir başkasına devretmesi, 3- Devrin haklı olması, 4- İşçinin zararlı fiilinin işverenin sorumlu tutulabileceği fiillerden olması gerekir.<sup>16</sup> Bunun anlamı şudur: Günümüz hukuk sistemlerinde kabul edilen kusursuz sorumluluk halleri İslam hukukunda daha dardır. İslam hukukunda nezaret, ihtimam da ağır kusur hallerinde sorumluluk kabul edilmiştir. İslam hukuk anlayışının Türk Borçlar Kanunda 100. Maddeye yakın, BK 55. Maddeye uzak bir anlayış olduğunu söyleyebiliriz.

**İşi ehil olana verme borcu;** hem ayetlerde ve hem de hadislerde işin ehline verilmesi emredilmiştir. Hizmet kamu alanında ise iş talip olana değil ehil olana verilmelidir. Bir hadiste Hz. Peygamber “biz işi ona talip olana, ona düşkün olana vermeyiz” buyurmuş-

tur.<sup>17</sup> Nisa süresi 58. Ayette ise; “Allah size emanetleri ehline vermenizi emreder.” buyruluyor. Bir başka hadiste “Daha ehil ve liyakatlı varken yakınlık sebebiyle, bir başkasını tercih ve istihdam eden kimse, Allah’a, Rasûlüne ve bütün Müslümanlara karşı hainlik etmiş olur. Bunun hukuki neticesi ise böyle bir görevlendirmeden doğacak zarardan işverenin (çoğu zaman devletin) sorumlu olmasıdır.

## Son Değerlendirme

İslam hukukunda, işçi ve işçi haklarını güvence altına alan argümanların daha güçlü olduğunu, hukukun en temel kaynaklarında bu güvencelerin getirildiğini, haksızlığa uğradığını düşünen herkesin mahkemelere müracaat imkanı bulunduğunu, dinin, ahlakın ve örfün de hukukun temel kaynakları içerisinde kabul edilmesinin işçi haklarına bir kat daha güvence sağladığını, İslam hukukunda işçi haklarının bir “insan/kul hakkı” niteliği taşıdığını görmekteyiz.

Günümüz hukuk anlayışından çok farklı bir değerlendirmeye şahit oluyoruz. O da; işçinin ücreti belirlenirken yaptığı iş ve bu işin bedelinin yanında ayrıca bakmakla yükümlü olduğu kişiler, işçinin sosyal sınıf içerisindeki yerine göre, aldığı ücretle mutat yaşamını sürdürebilmesi de esas alınmaktadır.

Bu gün “zenginlik” kayramı içerisinde kalan, ev, araba ve rahat bir yaşam; İslam Hukukunda mutat kabul edilerek işçinin aldığı ücretle bu imkanlara ulaşabilmesi sağlanmak istenmiştir.

Bu karşılık; günümüz hukuk sistemlerinde işçi hakları daha detaylı düzenlenmiştir. Bunun sebebi sadece işçi haklarını korumak değildir. Kanunlaşma hareketleri ve sanayileşmenin gereği olarak bu zorunlu hale gelmiştir.

19. yüzyıldan itibaren özellikle Batıda başlayan kanunlaştırma ve işçi hakları İslam hukukunun geldiği seviyeden devam etmiş olsaydı; bu gün geldiği noktadan daha ileride ve farklı bir yerde olacağı kanaatini taşıyorum. Eğer böyle olsaydı, örneğin asgari ücret ra-

<sup>15</sup> Enam suresi, 164

<sup>16</sup> BARDAKOĞLU, Ali; *İslam'da Emek ve İşçi İşveren Münasebetleri*, s. 219

<sup>17</sup> el-Buhari, İcare 1, III/48, Ahkam VIII/107.



kamları bu günkü rakamların on kat üzerinde olması gerekirdi.

İşçi hakları ile ilgili ilk hukuki düzenlemelere 6. Yüzyılda İslam hukukunda rastlıyoruz. Batıda bu konudaki düzenlemeler 19. Yüzyıldan itibaren başlamıştır.

İş ve işçilik alanında iş ve eşyadan çok insanın öncelendiği hukuk sistemleri temennisi ile...

## **Kaynaklar**

Ali Haydar, Dürerü'ül-Hukkâm Şerhu Mecellet'il-Ahkam,

Hayrettin KAHRAMAN, Mukayeseli İslam Hukuku, İz Yayıncılık, İstanbul, 1999

Kur'an-ı Kerim Türkçe Mealleri, (Süleyman ATEŞ, Diyanet Yayınları)

M. Fuat Abdalbaki, el-Mu'cemu'l Müfehres Li Elfâzi'l Kur'an-ı Kerim, Kahire 1378/1958)

Recep AYKAN, Konularına Göre Alfabetik Kur'an Fihristi, Pınar Yayınları, İstanbul, 2000

Tangut CENTEL, İş Hukuku, Beta Yayınları, İstanbul, 1994

Hadis Kitapları:

İbn Mace

Nesai, Eymân ve'n- Nuzür

Buhari Büyü,

İbn Mace

Ahmet b.Hambel

Ebu Davut,

Ebû Ubeyd, el-Emvâl, Nşr. M. Halil Hurras, Kahire 1388/1968.