

Onyedinci Bölüm

Çalışma Hayatı

Sanayi devrimiyle ortaya çıkan geniş iş alanları ve işçi sınıfı, dünya nüfusundaki artış, tabii kaynaklardan yararlanma, ekonomik gelişim, paylaşımında ülkeler arasında baş gösteren kıyasıya mücadele gibi birçok faktör çağımızda çalışma hayatına, işçi-işveren ilişkilerine ayrı bir önem kazandırmış, bu konuda kaydedilen mesafeler veya olumsuz gelişmeler bireylerin özel hayatlarını da yakından ilgilendirir olmuştur. İslâm hukukunun klasik doktrininin oluştuğu ilk ve orta dönemlerde Doğu ve Batı toplumlarında daha çok bireysel bir borç ilişkisi şeklinde cereyan eden ve sözleşme serbestisinin tabii kuralları içinde yürüyen işçi-işveren ilişkisi, son birkaç yüzyıldaki anılan gelişmeler sonucu farklı bir mahiyet kazanmış, işçilerin güçlü işverenler ve ekonomik zorunluluklar karşısında temel haklarının korunabilmesi için devletin müdahil olmasına ihtiyaç duyulmuştur. İş akdinin borçlar hukukunun özel düzenlemesinden kurtarılacak kamu hukukunun bir parçası haline getirilmesi, bu konuda özel kanunların çıkarılması, meslekî örgütlenmelere gidilmesi bu gelişmelerin sonucudur. Böyle olunca İslâm hukukunun klasik kaynaklarında iş akdiyle, işçi ve işverenin hak ve borçlarıyla ilgili görüş ve yaklaşımlar, çağımızın çalışma hayatının şekli ve kurumsal yapısıyla tam bir uyum göstermese bile, bu alanda asırların tecrübe birikimini, müslümanın insan ilişkilerine genel yaklaşımını yansıttığından işçi-işveren ilişkisinin temeline, insanî ve ahlâkî yönüne önemli bir açıklama getirir, bu yüzden de ayrı bir değer taşır. Neredeyse bütün insan ilişkilerinin maddî değer ölçüsüne vurulduğu, acımasız ve bencil bir çekişme ortamında

bireyin yalnızlığa ve güçlü olanın insafına terkedildiği günümüzde çalışma hayatının böyle bir bakış açısına ve katkıya daha çok ihtiyacı vardır.

Öte yandan zamanımızda iş hukuku kamusal mahiyet almış, çalışma hayatında devletin gözetim ve denetimi devreye sokulmuş olmakla birlikte toplumumuzda işçi istihdamı özellikle küçük iş yerlerinde, atölyelerde, tarım işlerinde ikili ilişki şeklinde, yani kapalı devrede yürütülmekte, iş hukukunun işçiyi koruyan hükümleri çoğu defa işçiye ulaşmamaktadır. Bu itibarla insan ilişkilerinin iyileştirilmesinde kanun gücünü ve mahkeme korkusunu yeterli saymak yerine dinin ve ahlâkın ferdin vicdanına ve özel hayatına kadar uzanan etkili denetiminden bu alanda da âzami ölçüde yararlanmak gerekir. Ülkemizde sağlıklı bir işçi-işveren ilişkisinin kurulabilmesi için İslâm fıkıh kültüründeki bilgi birikimine, dinî ve ahlâkî zemine ihtiyaç duyulması da bundandır. Zaten İslâm dininin bir amacı da dünyada insanogluna yol göstermek ve yardımcı olmaktır. Din iyi anlaşıldığında ve yaşandığında toplumsal huzur ve barışın, kamu düzen ve istikrarının korunması, hak ihlallerinin önlenmesi daha da kolaylaşır.

Kur'an ve Sünnet'te çalışma hayatının ayrıntılarını düzenleyen hükümlerin bulunmaması gayet tabiidir ve bu İslâm'ın evrensel bir din olarak her devirde ve toplumda geçerli olma iddiasının bir gereğidir. Bununla birlikte bu iki kaynaktan, insan ilişkilerinin arka planında yer alması gereken dinî ve ahlâkî sorumluluktan, üçüncü şahısları ilgilendiren davranışlarda gözetilmesi gereken temel ilkelerden söz edilmiş, İslâm hukukçuları da dönemlerinde cereyan eden olaylara bu ilkeler ışığında açıklama getirmiş, toplumlarının kültür ve tecrübe birikimini de hesaba katarak çalışma hayatıyla ilgili bazı kural, öneri ve önlemlerden söz etmişlerdir. Bu itibarla, fıkıh literatüründe çalışma hayatıyla, işçi-işveren ilişkileriyle ilgili olarak gündeme gelen tartışmaları ve çözüm önerilerini böyle bir perspektiften değerlendirmek, fakihlerin ne dediğinden ziyade ne demek istediği üzerinde durmak daha yerinde olacaktır.

Günümüzde toplumsal huzur ve barışın önemli bir ayağı sayılan iş barışının, işçi sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, işçi ve işverenin hak ve sorumluluklarının hakkaniyet ve adalet çizgisinde denkleştirilebilmesi toplumun önündeki önemli problemlerden biri haline gelmiştir. Bu yönde yapılacak yasal düzenlemeler ve devletin aktif rolü söz konusu amacın gerçekleşmesinde fevkalâde önemli olduğu gibi müslüman toplumların tecrübe ve bilgi birikiminin tanınması da bu konuda katkı sağlayabilecek zenginliktedir. Bu sebeple önce İslâmî kültürdeki emek-sermaye dengesi, iş akdinin fıkıh kültüründeki hukukî çerçevesi ele alınacak, daha sonra da bu bilgiler ışığında güncel problemlere değinilecektir.

I. EMEK-SERMAYE DENGESİ

Üretimin emek ve sermaye şeklinde birbirini tamamlayan iki temele dayandığı açıktır. Yeryüzünün bütün imkânları insanın emrine verilmiş, insan da emek harcayarak bu hazır değeri kullanım ve yararlanmaya elverişli hale getirmiştir. Kur'an'da sıkça, Allah'ın insanoğlunun hizmetine sunduğu çeşitli nimetler, dağlar, denizler, ovalar, yer altı ve yer üstü zenginlikleri, av hayvanları hatırlatılarak insanın bunların sahibini tanınması, O'na şükretmesi ve belli bir ölçü içinde bunlardan yararlanması istenir. İslâm dini çalışmayı, yararlı iş görmeyi teşvik ettiği gibi mülkiyeti, sermaye birikimini ve artışını da meşrû kabul etmiştir. Kur'an'da, *"İnsan için kendi çalışmasından başka bir şey yoktur"* (en-Necm 53/39) buyurulması, esasen âhirette herkesin dünyada yaptığı için karşılığını göreceğini ifade etmekte ise de aynı kuralın dünyevî çalışmalar hakkında da geçerli olduğu sonucu çıkarılabilir. Yine Kur'an'da, *"Rabbinin rahmetini onlar mı paylaşıyorlar? Dünya hayatında onların geçimlerini aralarında biz paylaştırdık. Birbirlerine iş gördürmeleri için kimini ötekine derecelerle üstün kıldık. Rabbinin rahmeti onların biriktirdikleri şeylerin daha hayırlıdır"* (ez-Zuhruf 43/32) buyurularak emek-sermaye ikilisi arasındaki sıkı ilişkiye, fakat bunun da ötesinde daha üst bir metafizik değer bulunduğuna işaret edilir.

Dinî metinler ve Hz. Peygamber'in uygulaması dikkatle izlendiğinde, İslâm dininin emek karşısında sermayeye bir üstünlük ve öncelik vermediği, aksine tabiatı icabı güçlü olan ve daha da güçlenmek isteyen sermaye için bazı sınırlamalar getirip emeği ön plana çıkardığı görülür. Zekât, sadaka ve infak prensibi, kefâretler, faiz yasağı, dilenciliğin yasaklanıp çalışmanın teşvik edilmesi, bireyin ve aile fertlerinin geçimi için çalışmasının ibadet sayılması bu yönde alınmış önlemlere örnek olarak sayılabilir.

Bütün bunlardan İslâm dininin emek-sermaye ilişkisini dengeli bir çizgiye oturttuğu, bunları birbiriyle kavga eden ve daima bir çıkar çatışması içinde olan değil birbirini destekleyen ve tamamlayan iki temel faktör olarak tanıttığı anlaşılır. Ancak konu teorik düzeyde pürüzsüz gibi görünse de günlük hayata ve problemlere girildiğinde realitenin biraz farklı olduğu, sermaye sahibinin emeği, işverenin işçiyi en düşük ücretle çalıştırmaya, emek sahibinin de hak etsin veya etmesin daima en yüksek ücreti almaya gayret ettiği, bunun için de iki taraf arasındaki çekişmenin hiçbir dönemde yok olmadığı da görülür. Bu çatışma ve sömürü İslâm toplumlarında hayli belirsiz iken, kilisenin ve Hıristiyanlığın toplumsal hayattan dışlanmasını müteakip Batı toplumlarında oldukça belirgin bir hal almış, ardı arkası kesilmeyen

sosyal çalkantılara ve aşırı sosyal teorilerin gündeme gelmesine yol açmıştır. İşçi ve işveren sendikalarının kurulup toplu sözleşme hukukunun doğması bu ortamda bir denge arayışının sonuçlarıdır.

Sendikalaşma ve tarafların meslekî kuruluşlarca temsil edilerek toplu sözleşme yapılması, biraz da sanayileşmenin ve geniş işçi kitlelerinin doğmasının zorunlu kıldığı bir usuldür. Burada önemli olan bu usulün nasıl işletildiği ve ne gibi sonuçların elde edildiğidir. Emek-sermaye ilişkisinde kural olarak serbest pazarlık sistemi geçerli olmakla birlikte, İslâm'ın insan ilişkilerinde hâkim kılmaya çalıştığı hak ve adalet anlayışı bir üst değer olarak burada da devrede olmalıdır. Böyle olunca, emek ve sermayenin hak ve sorumlulukları belirlenirken taraflar arası serbest pazarlığı yegâne ölçü kabul etmek doğru olmaz. Çünkü bu, zayıf tarafı güçlünün karşısında korumasız bırakmak, onun ezilmesine âdeta göz yummak demektir. Sendikalaşmaya ve toplu sözleşmeye karşı çıkmak, işçiyi işverenin gücü karşısında yalnızlığa ve sömürülmeye terketmek anlamını taşır. İşçilere kaba kuvvete dayalı kontrolsüz bir grev hakkı tanımak, sermayeyi kolektif emeğin gücü karşısında mahkûm etmek, ülkede sermayeyi yatırımdan caydırıp daha kolay para kazanmaya yönlendirmek ve neticede toplumsal çöküntüye ortam hazırlamak sayılır. Hz. Peygamber'in, zor durumda kalarak bir malı istemediği bir fiyatla almak veya satmak isteyen kimsenin bu halinden yararlanılmasını yasakladığı bilinmektedir (Ebû Dâvûd, "Büyü", 25; *Müsned*, I, 116). Kur'an'da sıkça adaletin ve mârufun emredilip aşırılığın yasaklandığı, dengeyi bozmak, mâruf ölçüsünü aşmak isteyenlerin engellenmesinin istendiği, anlaşmazlıkların hakem usulüyle çözülmesinin önerildiği görülür.

Devletin sosyal niteliğini yitirmesi, toplumsal uyumsuzluklarda hakem rolünden vazgeçip ideolojik saplantılar ya da çıkar ilişkisi sebebiyle emeğin veya sermayenin yanında yer alması veya meslekî teşekküllerin aslî fonksiyonlarını gölgeleyecek farklı toplumsal projelere alet edilmesi halinde grev ve lokavt haklarının kullanımı, sendikalaşma ve toplu sözleşme yanlış bir çizgide seyrederek ve bu süreç toplumda iş barışının kurulması, çalışanın hak ettiği karşılığı alması mücadelesinden çok, iç huzursuzluğun ve bölünmenin kaynağı haline gelir. Dinî öğretinin ve sağ duyulu kamuoyunun karşı çıktığı da bu saptadır. Böyle olunca toplumda emek-sermaye dengesinin kurulabilmesi ve bu dengenin ülkenin gelişmesine hizmet edebilmesi için yasal düzenlemelerin objektif ve âdil olması ne kadar önemliyse toplumda dinî duyarlılığın korunması, hak ve adaletin özümsemesi, hakkaniyetin hâkim olması da o kadar önemlidir.

II. İŞÇİ-İŞVEREN İLİŞKİSİ

Birey ihtiyaç duyduğu mal ve hizmetleri tek başına üretemeyeceği için toplumda kendiliğinden karşılıklı mal ve hizmet değişimi ve iş bölümü gerçekleşmekte, böylece bireyler ayrı ayrı ihtiyaçlarını karşılayabilmektedir. Kur'an'da insanların farklı kabiliyet, güç, temayül ve ihtiyaç içinde yaratılmasının bir hikmetine işaret edilerek bunun insanların birbirine iş gördürebilmesine imkân hazırladığı belirtilmiştir (ez-Zuhruf 43/32). İnsanlar arasındaki iş bölümünü ve işçi-işveren ilişkisini dünya hayatına ilişkin ilâhî kanun ve düzen açısından temellendiren bu açıklama, İslâm'ın insan ilişkilerine ve borç ilişkilerine genel yaklaşımını da yansıtır.

Kur'an'da işçi-işveren ilişkisi, diğer borç ilişkilerinde de olduğu gibi, hukukî bir akid ve olay olarak ayrıntılı bir biçimde ele alınmak yerine sadece akidlerde ve insan ilişkilerinde hâkim olması gereken genel ilke ve amaçlar üzerinde durulmuş, borç ilişkilerinin sağlıklı şekilde gelişeceği sağlam bir dinî ve ahlâkî zemin kurulmaya çalışılmıştır. Hz. Peygamber'in sünnetinde işçinin hakları ve işçi çalıştırma ile ilgili olarak yer alan ayrıntılı hükümler ve uygulama örnekleri, İslâm'ın genel ilkelerinin konuya tatbiki, haksızlıkların giderilip âdil ve insanca ilişkilerin kurulması ve problemlerin iyi insan, iyi müslüman formülü içinde çözümü olarak değerlendirilebilir.

A) İş Akdi

Çalışma hayatının temelinde, bir insanın mal ve ücret karşılığı başka bir insanın işini görmesini ifade eden iş akdi bulunur ve bu akid türünün insanlık tarihi kadar uzun bir geçmişi vardır. İslâm hukuk literatüründe eşyanın bedel karşılığı kullanımını konu alan kira akdi ile insanın ücret karşılığı çalışmasını konu alan iş akdi, ikisi de menfaatin ücretle temlik mahiyetinde olduğundan "icâre akdi" başlığı altında birlikte ele alınmış, ortak kural ve çözümler geliştirilmeye çalışılmıştır. Bununla birlikte çoğu zaman, özellikle akdin sonuçları, tarafların karşılıklı hak ve ödevleri incelenirken kira ve iş akidleri ayrı ayrı incelenmiş ve giderek iş akdi ve işçi-işveren ilişkisiyle ilgili zengin bir hukuk doktrini doğmuştur. Bu bağlamda İslâm hukukunun klasik doktrinine göre iş akdi, "işçinin ücret karşılığı belli bir işi görmesi üzerine kurulan bir akid" olarak tanımlanabilir. Akidde sadece iş ve ücret unsuruna yer verilip akid işçinin çalışması üzerine kurulduğundan, gerek işçinin belli bir süre zarfındaki ücret karşılığı çalışması, gerekse süre kaydı olmaksızın şahsın ücret karşılığı belli bir işi görmesi iş akdinin kapsamına girmektedir. Bu sebeple klasik literatürde ücret karşılığı yapılan her çalışma, süreli veya

götürü iş için işçi, memur, serbest meslek sahibi esnaf ve sanatkâr istihdamı iş akdi kapsamında ele alınıp mümkün olduğu sürece ortak kurallara bağlanmaya çalışılır.

İş akdinin kuruluşu, İslâm borçlar hukukunda akdin kuruluşu, icap ve kabulle ilgili genel esaslara tâbidir. İş akdinin tabii unsurlarını ise taraflar olan işçi ve işverenle, akdin konusu olan ücret ve iş (emek) teşkil eder. İşçi niteliğini tesbitte ücretle iş görme ölçüsünden hareket edilir. Yapılan iş sözleşmesi işçinin belli bir süre zarfında işveren için çalışmasını konu alıyorsa, yani işçinin belli bir zaman biriminde hâsıl edeceği emeğini işverenin emrine tahsis etmesi gerekiyorsa, bu işçi **ecîr-i hâs** olarak adlandırılır. Günümüzdeki devlet memurları, sanayi ve tarım kesimi işçileri ile günlük işçiler “ecîr-i hâs” kapsamındadır. Buna karşılık sözleşme işçinin belli bir işi görmesini konu aldıysa, o takdirde bu işçi **ecîr-i müsterek** olarak adlandırılır. Ücret karşılığı bir işi takip eden vekil, ücret karşılığı bir hizmeti ifa eden dişçi, doktor, terzi, tamirci gibi esnaf ve sanatkârlar “ecîr-i müsterek” grubunda yer alır. İşveren ise ücretle işçi çalıştıran kimsedir.

Ücret ve emek, iş akdinin üzerinde ayrıntı ile durulması gereken iki önemli unsurdur. İslâm hukukunda, insanların iktisadî kıymet attettiği her şeyin iş akdinde ücret olabileceği benimsenir. Ücretin hukuken muteber bir mal olması, belirlenmiş ve bilinir olması şartları akdin sıhhat şartları olup, esasen bunlar tarafların ve özellikle işçinin haklarını korumayı hedef alır. Bu sebeple de bu iki şart üzerinde ayrıntılı biçimde durulur. Bir hadiste de Hz. Peygamber, *“Kim bir işçi çalıştıracaksa ona ücretini bildirsin, ücretini belirlesin”* (Beyhaki, *Sünen*, IV, 120) buyurmuştur. Ücretin, üretim veya kârdan belli bir pay şeklinde belirlenmesi ya da gerçekleşmesi, kesin olmayan bir işe bağlanması da özellikle işçinin mağduriyetine sebep olacağı düşünülerek hoş karşılanmamış, ancak üretim ve kârın ana hatlarıyla bilinebileceği ve tarafları beklenmedik zararlar karşı karşıya bırakmayacağı durumlarda bu câiz görülmüştür.

Akidlerin kuruluşunda ve geçerliliğinde en önemli husus, tarafların ne üzerinde anlaştuklarını bilmeleri, bilerek ve farkında olarak borç altına girmeleri olduğundan, iş akdinin konusu (ma'küdün aleyh) olan emek ve çalışmanın tür, nitelik ve süresinin önceden bilinmesi ve belirlenmesi büyük önem taşır. İşçinin akid gereği sarfedeceği emek ve gayreti belirlemenin en başta gelen metodu, zaman ölçüsünün esas alınmasıdır. Zaman birimi, işçiden elde edilecek yararın belirli ve bilinebilir olmasını sağlayacağından tarafların anlaşmasını da kolaylaştırır. Bu sebeple çalışma süresinin önceden belirlenmesi iş akdinin önemli bir sıhhat şartı, bu süre zarfında çalışma da işçinin temel borcu görünümündedir.

İşçinin emeğini belirlemenin ikinci yolu ise, yapılacak işin önceden belirlenmesidir. İslâm hukukçuları iş akdinde, akid konusu işin ifasının işçinin gücü ve kabiliyeti dahilinde olmasını da şart koşarlar. Bunun için de doktorla hastayı iyileştirmesi, vekil ile işi olumlu şekilde sonuçlandırması, öğretmenle bir ilim ve sanatı öğretmesi şartıyla akidleşme câiz görülmemiştir. Bu şartın ileri sürülmesinde güdülen asıl gaye, iş akdinin ifası ve elde edilmesi kesin olmayan iş ve menfaatler üzerine kurulmasını önlemek, dolayısıyla tarafların haklarını korumaktır. Çünkü akid konusu iş, işçinin gücünü aşyorsa bu akidenden iki taraf da zarar görebilir. Böyle olunca zararın meydana gelmesini beklemek ve onu gidermek yerine zarara yol açabilecek durumları önceden önlemek daha isabetli bir yaklaşımdır.

İşçinin çalışmasıyla ilgili olarak öne sürülen bir başka önemli şart ise, yapılacak işin ifasının dinen haram ve hukuken yasak olmamasıdır. Hukuken yasak veya dinen günah ve haram olan bir işin işlenmesini konu alan iş akidleri câiz görülmez. Meselâ zina, kumar, cinayet, yaralama, gasp ve hırsızlık gibi dinen günah sayılan işlerin işlenmesini konu alan bir sözleşme ve bundan elde edilen ücret câiz değildir. Hatta mâsiyetin öğrenimini veya mâsiyetin işlenmesine yol açan fiilleri konu alan iş akidleri de bu grupta mütalaa edilir. Ancak hukuk ekollerinin iş akdinin konusu olan fiille mâsiyet arasındaki sebep-sonuç ilişkisini tesbitte ölçüleri farklı olduğundan hangi fiilin mâsiyete yol açan fiil sayılacağı hususunda farklı görüşleri vardır. Meselâ Hanefî hukukçular, arada kuvvetli bir sebep-sonuç ilişkisi bulunmadıkça her bir işi ayrı olarak değerlendirir, yasağı sadece haram fiilin işlenmesini konu alan iş akidleri çerçevesinde tutmaya gayret ederler. Fakihlerin çoğunluğu ise, yapılan iş dolaylı da olsa haram bir fiili içeriyorsa müslümanın bu tür işlerden uzak durması gerektiği görüşündedir. Bunun için de, müslümanın şarap imalâtında veya faizle iştigal eden bir iş yerinde çalışması, gayri müslimin yanında çalışması, kilise inşaatında çalışması, gayri müslimin bağında bekçilik etmesi veya ücretle şarabını taşıması gibi münferit meseleler bu sebep-sonuç ilişkisi açısından tartışıldığında farklı yaklaşımlar ortaya çıkması kaçınılmaz olur.

B) İşverenin Hak ve Sorumlulukları

Gerekli şartlara uyularak yapılan iş akdi, iki taraf için de bağlayıcı bir karakter arzeder ve birtakım hak ve sorumluluklar doğurur. Bir taraf için hak olan husus diğer taraf açısından bir görev konumundadır.

İşverenin temel borcu, işçinin ücretini akidde kararlaştırıldığı şekilde ödemesi, temel hakkı da işin gerektiği şekilde ifa edilmesidir. İşçiye, ücretini

alıncaya kadar işverene ait malı elinde tutabilmesi (hapis) hakkının tanınması da işçinin ücret alacağını korumaya yöneliktir. Süreli işçilerde işçi bu süre zarfında çalışmakla veya buna hazır olmakla, götürü işlerde ise işi ifa etmekle ücrete hak kazanır. Hz. Peygamber, “İşçiye ücretini teri kurumadan veriniz” (İbn Mâce, “Rühûn”, 4) buyurmuş, işçinin ücretini ödemeyen kimse-lerin kıyamet gününde Allah’ı karşılarında bulacaklarını bildirmiştir (Buhârî, “İcâre”, 10).

İşçinin, iş yerinde gerekli önlemlerin alınmamış olması, işin mahiyet ve yapısı, işverenin ihmal ve kusuru sebebiyle zarara uğraması halinde işverenin bu zararı tazmin etmesi gerekir. Hatta işverenin, üçüncü şahıslara karşı işçinin fiilinden sorumlu olduğu durumlar da vardır.

İşverenin işçiye karşı iyi davranması, işçinin temel hak ve özgürlüklerini tanınması ve ona göre davranmasına imkân vermesi de temel borçları arasındadır. Bir hadiste Hz. Peygamber işçilere de işaretle, “Onlar sizin kardeşleriniz olup Allah onları sizin sorumluluğunuz altında kılmıştır. Böyle bir din kardeşi eli altında bulunan kimse ona yediğinden yedirsın, giydiğinden giydirdin. Onlara güçlerinin yetmeyeceği işleri yüklemeyiniz. Şayet yüklerseniz onlara yardımcı olunuz” (Buhârî, “İtk”, 16) buyurarak bu konuda temel insanî ve ahlâkî bir ödeve de dikkat çekmiştir.

İşverenin bir diğer borcu da işi ehil olana vermesidir. Bu görev, işverenin kamu kurum ve kuruluşu, vakıf gibi kamu yararı ağırlıklı bir kuruluş olması hainde daha da önem kazanmaktadır. Hz. Peygamber, “Daha ehil ve liyakatlısı varken yakınlık sebebiyle bir başkasını tercih ve istihdam eden kimse Allah’a, Resulü’ne ve bütün müslümanlara karşı hâinlik etmiş olur” (Hakim, *Müstedrek*, IV, 192) buyurmuştur.

C) İşçinin Hak ve Görevleri

İşçinin iş akdinden doğan en önemli borcu, akid konusu işi gerektiği şekilde, işverenin isteği doğrultusunda ifa etmesi, en temel hakkı da çalışmasının karşılığı olan ücreti almasıdır.

İşçinin işini hangi durumlarda tam ve yeterli şekilde ifa etmiş olacağı hususu akidenden, kanundan, örf ve âdetten kaynaklanan ayrıntılarla belirlenir. İşçi üstlendiği işi ifada gerekli özen ve titizliği göstermek, meşrû ihtiyaçları hariç iş süresince çalışmak ve ifayı tamamlamak zorundadır. Peygamber efendimiz, “Muhakkak ki Allah Teâlâ sizden birinizin yaptığı işi sağlam yapmasından hoşnut olur” (Süyûtî, *el-Câmi’u’l-kebir*, I, 354) buyurmuştur.

İşçinin iş saatleri içinde, işverenin bilgi ve tâlimatına aykırı biçimde başka işlerle meşgul olması, çalışmaması, bir bakıma işverenin malından hırsızlık etmesi mesabesinde görülmüştür. Fakihler, bu konuya verdikleri önemin sonucu olarak, işçinin iş saatleri içinde tabii ihtiyaçları ve farz namazların ifası için işine ara verebileceğini, fakat nâfile namazla meşgul olamayacağını belirtmişlerdir.

İşçi, uhdesine verilmiş alet, malzeme ve eşyanın bakım ve muhafazasından sorumlu olup kasıt ve kusuru halinde sebep olduğu zararı tazmin eder. Ayrıca akidde kararlaştırılan hususlara, örf ve âdetten doğan ölçülere, işverenin dinen ve hukuken geçerli emir ve şartlarına aykırı davranması da hukukî sorumluluğunu gerektirir. Bu tür davranışları ile bir zarara yol açmışsa onu da ödemesi gerekir. Özetle belirtmek gerekirse işçi, işi ifada gerekli özeni göstermemesi, kusurlu ve kasıtlı davranışı sonucu işverene verdiği zararı tazmin etmekle yükümlüdür. “İşçinin hiçbir fiilden sorumlu olmayacağı” veya “her türlü zarardan sorumlu tutulacağı” yönündeki ön şart ve anlaşmalar geçersiz sayılarak risk ve sorumluluk taraflar arasında dengeli şekilde dağıtılmak istenmiş, işçinin hangi durumlarda tazminle sorumlu olacağı hususu doktrinde ayrıntılı şekilde ele alınarak konu taraflar arası güç dengesinin insafına bırakılmak istenmemiştir.

Ücret, işçinin çalışmasının karşılığı ve en temel hakkıdır. Ücretin ödemesi, işverenin temel görevi olduğu gibi işçinin de en başta gelen hakkıdır. Akid yapılırken ücretin belli ve bilinir olması şartları ilk planda işçinin bu temel hakkını korumayı sağlar. İşçiye tanınan hapis hakkı da, ücret alacağına karşılık bir teminat görevi görür.

İş akdinin süre üzerine kurulduğu durumlarda, işçi çalışmaya hazır olur da işverenden kaynaklanan sebeplerle işçi işe başlayamazsa, yine ücreti hak eder. İslâm hukukunda mümkün olduğu ölçüde haksız kazanç ve sebepsiz zenginleşme yolları kapatılmaya çalışıldığından, iş akdinin herhangi bir sebeple geçersiz (fâsîd) olması, işin de bu arada ifa edilmiş olması halinde “*ecr-i misl*” ödenmesi gereği üzerinde durulmuştur. **Ecr-i misl**, tarafsız bilirkişilerin işçinin fiilen harcadığı emeğe biçtikleri değerdir (*Mecelle*, md. 414). Böylece işverenin akdin geçersizliğini ileri sürüp ücret ödemekten kaçınmasına imkân verilmemekte, işçinin de fiilen yaptığı işe karşılık alın terinin karşılığını alması sağlanmaktadır.

İşçi ücretinin enflasyona karşı korunması da hem işçinin temel bir hakkı sayılır hem de İslâm hukukunun genel ilke ve amaçlarına uygunluk gösterir. Paranın değerinde zamanla ciddi ölçüde azalma olduğunda işverenin akdin

başlangıcındaki miktarda ücret ödemekte ısrar etmesi gerek iyi niyet kuralıyla, gerekse akidde karşılıklar arasında denge bulunması esasıyla bağdaşmaz. Zaten para borcunda, paranın değer kaybetmesi halinde artık eski miktarın değil borçlanılan paranın yeni durumdaki değerinin verilmesi fikri ilk dönemlerden itibaren bir kısım İslâm hukukçularınca ifade edilmiştir. Bu konuya ileride, enflasyonun borç münasebetlerine etkisi ele alınırken tekrar temas edilecektir. Burada şu kadarı ifade edilmelidir ki, iş akdinde işveren işçinin emeğinden fiilen yararlanmış bulunduğu için, enflasyonun paraya olan olumsuz etkisini telâfi edip ücreti iyileştirmesi daha da kuvvetli bir borç görünümündedir.

İslâm hukuk doktrininde, işçinin ücret yönünden korunması, aslî ihtiyaçlarını karşılayacak seviyede ücret (asgari ücret) alması gereği, düşük ücretle çalışmaya mecbur bırakılan işçilerin mağduriyetinin giderilmesi, ücretin âdil ve hakkaniyetli olması, çalışma şartları, çalışma süresi ve iş emniyeti bakımından işçinin korunması, işçinin temel hak ve hürriyetlerinin işveren tarafından güvence altında tutulması gibi hususlar üzerinde ayrıntılı olarak durulmuş, içinde bulunulan durum ve şartlara göre birtakım öneriler ve düzenlemeler gündeme getirilmiştir. İslâm hukukunda bu tür akidlerin kapsam ve sonuçlarının tartışılması ile güdülen gaye, akidlerin şart ve kapsamalarını taraflar arasındaki güç dengesine terketmenin sakıncalarını önlemek, insanların birbirlerini bu yüzden zarara uğratmasına ve haksızlık etmesine engel olmak, akidde karşılıklar arası dengeyi korumaya çalışmak olarak gösterilebilir. Böyle olunca, İslâm hukuk doktrininde sadece işçiye korumaya yönelik değil, akdin iki tarafını da korumayı hedefleyen tedbirlerin alınmak istendiğine dikkat edilmelidir. Bir başka anlatımla hukuk, güçsüz, bilgisiz, pazarlık gücü olmayan kimsenin yanında yer alarak insan ilişkilerini sağlıklı bir dengeye oturtmayı amaçlamaktadır. Bu yüzden, işçi sınıfının örgütlenip güç birliği ederek, grev tehdidi ile işvereni baskı altına alması, işçilerin hak etmedikleri bir ücreti zor ve baskı sayesinde elde etmeleri, emeklerine değil de örgütlenme güçleri ve iş kollarının hayatî önem taşımaya veya siyasal yönetimlerin tercihlerine göre farklı farklı ölçüde toplumsal gelirden pay ve ücret almaları da savunulamaz. Bu gelişmeler hukukun genel ilke ve amaçlarına aykırı olduğu gibi toplumsal barışı da tehdit edebilecek bir mahiyettedir. Çünkü böyle bir düzensizlik, işverenin ödediği bu yüksek ücreti üretim ve maliyete yansıtarak diğer halk kesimine fatura etmesi, örgütlenemeyip pazarlık gücü olmayanların düşük ücretle çalışmaya mahkûm kalması, işçi-işveren ilişkilerinin ve giderek bütün insan ilişkilerinin barbarca bir yaşama mücadelesine dönüşmesi gibi sakıncalı

sonuçları kaçınılmaz kılacaktır. Buna karşılık, işçinin yukarıda değinilen meşrû haklarının korunması ve bu konuda gerekli düzenlemelerin gerçekleştirilmesinin sağlanması amacı ile, fakat bu amacın çerçevesini aşmayan ölçüler içinde örgütlenme yoluna gidilebilmesi, bu hakların tabii bir uzantısı sayılmalıdır.

İşçi-işveren ilişkileri, insan ilişkilerinden, işçi hakları insan haklarından ayrı düşünülmemelidir. İslâm'ın genel ilke ve amaçları da belli bir kesimin refah veya sıkıntı içinde olması değil, toplumsal gelir ve sıkıntının birlikte ve âdil bir şekilde paylaşılmasına yöneliktir. Öte yandan işçi-işveren ilişkilerinin düzelmesi ve iyileşmesi, salt hukuk kuralları ve yaptırımlarıyla sağlanabilecek yalın bir konu değildir. Hukukî ilişkilerin dinî ve ahlâkî sağlam bir zemine dayanması, bu zeminde gelişmesi, toplumda sağlam esaslara dayalı bir hak ve adalet ölçüsünün yerleşmesi de gerekir. Böyle olunca hem objektif ve âdil ölçülerin hâkim olduğu hukukî düzenlemelere hem de yetişkin, inançlı, eğitilmiş, sorumluluk duyan, fedakâr insan unsuruna eşit derecede ihtiyaç vardır. Bu sebeple de İslâm'ın hayata ve insan ilişkilerine yön ve anlam veren ilkelerinin özümsemiş dinin bir bütün halinde bireyin vicdanını, bireysel ve toplumsal hayatını kuşatması, işçi-işveren ilişkisinin karşılıklı saygı, sevgi ve hakkaniyete dayalı sağlam bir yapıya kavuşması yolunda fevkalâde önemli bir merhaleyi teşkil eder.