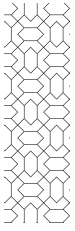


CITATION

Suat ERDEM, "Worker's Rights in the Islamic Law", *Bozok University Journal of Faculty of Theology [BOZIFDER]*, 15, 15 (2019/15) pp. 13-42.



İSLAM HUKUKUNDA ÇALIŞANLARIN HAKLARI*

Worker's Rights in the Islamic Law

Suat ERDEM

Doç. Dr.,

Yozgat Bozok Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Temel İslam Bilimleri Bölümü.

Associate Professor Dr.,

Yozgat Bozok University, Faculty of Theology, Department of Basic Islamic Sciences.

suaterdem@hotmail.com, Orcid: 0000-0003-0914-4775.

Öz

Üretimi meydana getiren insan gruplarına çalışanlar denilmektedir. Çalışanlar, başkalarına bağımlı olarak çalışabildikleri gibi bağımsız olarak da çalışabilirler. Bağımlı çalışanlar, üretime genellikle sadece emeği ile katkıda bulunan ve işverenlere bağlı olarak çalışan kişilerdir. Bağımsız çalışanlar ise başkasına bağımlı olmadan kendi adına çalışan kişilerdir. Hem iş akdinin tarafı hem de akit konusu işi yapacak kişi olması itibarıyla iş akdinin en önemli unsuru olan çalışan, İslam hukukuna göre ecîr-i hass ve ecîr-i müsterek olarak iki kısma ayrılmaktadır. İşveren ise iş akdinin işçiye göre diğer tarafı veya ücretle başkasını çalıştıran kişidir. İslam hukukunda çalışanların uygun bir işte ve uygun koşullarda çalışma, izin ve dinlenme, dinî ihtiyaçlarını karşılama ve verdiği emeğin karşılığında ücret almak gibi hakları bulunmaktadır. İslam, hangi sosyal kesimde olduğuna bakmaksızın kişiye güç ve kabiliyetine uygun bir işte çalışma hürriyeti ve hakkı tanımıştır. Akit konusu işin, ifasının mümkün ve çalışanın gücü ve kontrolü dâhilinde bulunması gerekmektedir. Dinlenme, bedensel yorgunluğun giderilmesidir. Dinlenme, insanın çalışma gücünün yeniden kazanılması için fitri bir mecburiyet olup çalışanın dinlenme hakkı, iş hukukuna hâkim olan işçiyi koruma ilkesinin bir sonucudur. İşverenin çalışanına namaz kılmak için izin vermemesi durumunda çalışanın, namazlarını ne şekilde ve nasıl kılacağı hususunda farklı görüşler mevcuttur.

Anahtar Kelimeler: İslam hukuku, çalışan, hak, işveren, ibadet, ücret.

Worker's Rights in the Islamic Law

Abstract

The groups of people who produce the production are called employees. Employees can work dependent on others as well as they can work without being dependent. Dependent workers are those who contribute to production with only their labor and who work depending on employers. Independent employees are those who work on their behalf without being dependent on others. According to the Islamic Law, employees who are the most important element of the employment contract because they are both the party of the employment contract and the contractor, are divided into two parts

* Bu makale, 2007 tarihinde Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde tamamladığımız "İslam Hukukunda İstihdam İlişkisi ve İstihdam Edenlerin Sorumluluğu" başlıklı doktora tezi esas alınarak hazırlanmıştır. This article is extracted from my doctorate dissertation entitled "The Relationship of Employment and Responsibility of the Employers in Islamic Law"(PhD Dissertation, Ankara University, Ankara/Turkey, 2007).

KAYNAKÇA

Suat ERDEM, "İSLAM HUKUKUNDA ÇALIŞANLARIN HAKLARI", *Bozok Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi [BOZIFDER]*, 15, 15 (2019/15) ss. 13-42. **Makale Geliş T.:** 29/01/2019 **Kabul T.:** 24/06/2019 **Makale Türü:** Araştırma Makalesi.

as private workers and common workers. The employer is the person who works on the other side of the employment contract according to the worker or the person who works someone else by the wage. In Islamic law, employees have the rights to work in an appropriate job and in appropriate conditions and to permit and rest and to pay their religious needs and to receive wages in return for their labor. Islam recognized to the person, the right and the liberty to work in a business suitable for his power and ability, regardless of he is at which social segment. The work subject to the contract must be within the employee's power and control. Rest is the removal of physical fatigue. Resting is a compulsory obligation to restore person's working power and the right of the worker to rest is a result of the principle of protecting the worker who dominates the labor law. If the employer does not allow the employee to pray, there are different opinions on how the employee will perform their prayers.

Keywords: Islamic law, worker, right, employer, worship, fee.

GİRİŞ

18 ve 19. yüzyıllarda başkalarına bağımlı olarak çalışan insanlar oldukça zor şartlarda çalışıyor, ağır yüklerin altında eziliyor ve işverenleri tarafından sömürülüyordu. Fakat çalışan sınıf, örgütlenmek suretiyle zamanla toplumdaki etkinliğini arttırmış ve 20. yüzyılda demokratik ülkelerde büyük bir güç hâline gelmiştir. Bunun sonucunda da grev ve seçim yolu ile toplumu yönlendirmeye başlamıştır. Sosyalist düşüncelerin etkin olduğu yerlerde sosyalist önderler, çalışanların bu gücünü kendi amaçları doğrultusunda organize ettikleri için çalışan taraf zaman zaman güçlü konuma geçebilmiştir. Beşerî hukuk ise o anda hangi taraf daha güçlü konumda ise onu meşrulaştırmanın ötesine geçememiştir.

Modern sosyal politika, çalışanların korunması ile başlamıştır. İlk olarak İngiltere'de kötü şartlarda çalışan çocukların çalışma şartlarını düzeltmek amacı ile kanun çıkarılmış, böylece fabrikalarda çalışan çocukların korunması ile başlayan devlet müdahalesi, daha sonra kadınları ve diğer işçileri de kapsamıştır.¹

Önceleri belli sanayi kollarında çalışan çocuk ve kadın işçiler hakkında alınan koruyucu tedbirler, sonraları bütün sanayi kısımlarına ve bütün işçilere teşmil edilmiş olup çalışma süresi, iş güvenliği ve işçi sağlığı, işten çıkarma ve mevcut sosyal mevzuatın uygulanmasını teftiş gibi tedbirler alınmıştır.²

¹ Avni Zarakolu, *İktisat İlminin Temel İlkeleri* (Ankara: Sevinç Matbaası, 1974), 2: 259, 260.

² Zarakolu, *İktisat İlminin Temel İlkeleri*, 2: 260.

İnsanlar arasında mutlak adaletin sağlanması esasını üzerine kurulu bulunan İslam hukukunun ise güçlü tarafa göre renk değiştirmesi düşünülemez. İslam hukuku, işçi ve işveren arasında mücadele değil, sevgi, kardeşlik ve ahlaki esaslara göre hareket etmeyi öngörmekte, böylece ayırım yapmadan hem işverene hem de işçiye uygun bir iş ahlakının teminini hedeflemektedir. İslam dininde kişinin konumu ne olursa olsun işçi veya işveren, yüksek veya düşük ücret alsın tüm insanlar, insan olmaları itibarıyla eşittir.³

İş ahlakının oluşturulmadığı toplumlarda devlet, işçi ve işverenlerin hak ve sorumluluklarını kanun yoluyla çözmeye çalışmaktadır ki bu da sınıf kavgalarını daha da arttırmakta, bunun sonucunda da işverenler haksız kazanç için çeşitli yollar aramakta; işçiler ise grevler yoluyla tüm topluma zarar vermektedirler.

1. İSLAM HUKUKUNDA ÇALIŞANLAR

Üretimi meydana getiren insan gruplarına çalışanlar denilmektedir. Çalışan, hem iş ahdinin tarafı hem de akit konusu işi yapacak kişi olması itibarıyla ahdin en önemli unsurudur. Çalışan, İslam hukukunda genellikle “*ecîr*”, bazen “*âmil*” ve “*sâmi*” şeklinde ifade edilmekte olup hem başkası için çalışanlar hem de kendi işinde çalışanlar işçi olarak kabul edilmektedir.⁴ Buna göre çiftçi, tacir, müdür, doktor, mühendis vs. gibi çalışanların hepsi işçi kabul edildiği gibi devlet başkanı, vali veya memur gibi devlet kademesinde çalışanların tamamı da İslam hukukunda işçi olarak kabul edilmektedir.⁵

³ Muhammed Mübârek, *Nizâmu'l-İslâmî'l-İktisâdî* (Beyrut: Dâru'l-Fıkr, 1974), 57, 58, 62, 63; Hamza Aktan, “İslâm'da Emek ve Sermaye İlişkisi”, *İslâm'da Emek ve İşçi-İşveren Münasebetleri* (İstanbul: Ensar Neşriyat, 1986), 350; Abdülvehhab Öztürk, “İslâm'da İşçi ve İşveren Münasebetleri”, *İslâm'da Emek ve İşçi-İşveren Münasebetleri* (İstanbul: Ensar Neşriyat, 1986), 59, 60.

⁴ Komisyon, *Mecelle-i Ahkâm-ı Adliyye* (İstanbul: Hikmet Yayınları, 1990), md. 413; Ahmed Debbağoğlu, *İslâm İktisadına Giriş* (İstanbul: Dergâh Yayınları, 1979), 268; Meydânî, Abdülğınâ el-Ganîmî ed-Dimeşkî, *el-Lübâb fi Şerhi'l-Kitâb* (İstanbul: Dersaadet Kitabevi, ts.), 2: 93; Joseph Schacht, *İslâm Hukukuna Giriş*, trc. Mehmet Dağ-Abdülkadir Şener (Ankara: Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Yayınları, 1977), 161.

⁵ Mübârek, *Nizâmu'l-İslâm*, 61-65; Ahmet Tabakoğlu, “İslâm Ekonomisinde Emek ve Sermaye Kavramları”, *İslâm'da Emek ve İşçi-İşveren Münasebetleri* (İstanbul: Ensar Neşriyat, 1986), 82.

Mecelle'de emeğini başkasına kiraya veren kişi⁶ olarak tanımlanan çalışanların tamamı İslam'da aynı statü içinde değerlendirilmiş ve aynı hükümlere tabi tutulmuştur. Sadece işin bir kişiye veya birden çok kişilere yapılmasına göre ya da akdin kuruluşunda iş veya süreden hangisinin esas alındığına göre bir ayırım yapılmakta ve İslam hukukuna göre çalışan (ecîr), ecîr-i hass (bağımlı çalışan) ve ecîr-i müşterek (bağımsız çalışan) olarak iki kısma ayrılmaktadır.⁷

1.1. Ecîr-i Hass (Bağımlı Çalışan)

İş esnasında başkasından iş kabul edemeyen ve iş akdi, kendisinin belli bir süre boyunca çalışması üzerine kurulan ve bu çalışmasını da ücret karşılığı yapan işçiye ecîr-i hass (bağımlı çalışan) denilmektedir.⁸ Bağımlı çalışanlar, üretime genellikle sadece emeği (iş gücü) ile katkıda bulunan ve işverenlere bağlı olarak çalışan kişilerdir. Kararlaştırılan süre boyunca işçi sadece kendi işverenine çalışmayı taahhüt ettiği için ecîr-i hass ismini almıştır. Fabrika, inşaat, tarım vb. iş alanlarında sözleşme

⁶ *Mecelle*, md. 413.

⁷ Ebû Muhammed b. Ğanîm b. Muhammed el-Bağdâdî, *Kitâbu Mecmaid-damânât fi mezhebi'l-İmâmî'l-Azam Ebi Hanîfe* (Beyrut: Âlemü'l-Kütüb, 1987), 27; Alâuddîn Muhammed Semerkandî, *Tuhfetü'l-fukahâ* (Beyrut: Dâru'l-Kütübî'l-İlmiyye, 1984), 1: 352; Meydânî, *el-Lübâb*, 2: 93; Abdurrahman b. Muhammed Cezîrî, *Kitâbu'l-Fıkh ale'l-mezâhibi'l-erba'a* (Beyrut: Dâru'l-Kütübî'l-İlmiyye, 1990), 3: 135; Şemsuddîn Muhammed b. Abdillâh el-Mısrî el-Hanbelî ez-Zerkeşî, *Şerhu'z-Zerkeşî ala muhtasari'l-Harâkî* (Riyâd: Mektebetü'l-Âbikan, 1993), 4: 243, 244; Hamdi Döndüren, "İslâm'da İşçi ve İşveren Münasebetleri", *İslâm'da Emek ve İşçi-İşveren Münasebetleri* (İstanbul: Ensar Neşriyat, 1986), 371; Ali Bardakoğlu, *İslâm Hukukunda ve Modern Hukukta İcâre Akdi -Özellikle Personel İstihdamı-* (Basılmamış Doktora Tezi, Erzurum: 1982), 60.

⁸ Vehbe Zuhaylî, *el-Fıkhü'l-İslâmî ve edilletuh*, trc. Ahmet Efe v.dğr. (İstanbul: Risale Yayınları, 1992), 6: 51, 52; Ali Bardakoğlu, "İslâm Hukukunda İşçi ve İşveren Münasebeti", *İslâm'da Emek ve İşçi-İşveren Münasebetleri* (İstanbul: Ensar Neşriyat, 1986), 193, 194; Muhammed Fehr Şakfe, *İslâm'da İş Ahkâmı ve İşçi Hakları*, trc. İhsan Toksarı (İstanbul: Nida Yayınevi, 1968), 19, 20; Serda Kurtoğlu, *İslâm Hukuku Dersleri* (İstanbul: Fatih Matbaası, 1973), 2: 328; Orhan Çeker, *Fıkh Dersleri I*, (İstanbul: Seha Neşriyat, 1994), 224; Tabakoğlu, "İslâm Ekonomisinde Emek", 85; Bardakoğlu, *İcâre Akdi*, 160; Semerkandî, *Tuhfetü'l-fukahâ*, 1: 352; Meydânî, *el-Lübâb*, 2: 93-95; Muhammed Zeki Abdullberr, *Ahkâmü'l-muâmelâti'l-mâliyye fi'l-mezhebi'l-Hanbelî* (Kahire: Mektebetü Dâri't-Turâsî, 1998), 344; Döndüren, "İslâm'da İşçi ve İşveren Münasebetleri", 371; Abdülaziz Emîr, *Fıkhü'l-kitâb ve's-sünne* (Kâhire: Dâru's-Selâm, 1999), 3: 1561; Ali el-Hafîf, *Ahkâmü'l-muâmelâti's-şer'iyye* (b.y.: Dâru'l-Fikri'l-Arabî, ts.), 409.

karşılığı ve ücretle çalışan işçiler ve memurlar bu gruba girerler. Hizmetin özel veya kamu hizmeti olması fark etmez.

İşçi, başkası hesabına ve onun sevk ve idaresi altında para ile ödenmesi lazım gelen bir ücret mukabilinde bedenî veya hem bedenî hem de fikrî iş gören gerçek kişidir. Buna göre üretim faktörleri içinde sadece emeği ile üretime katkıda bulunan ve geçimini bedensel iş gücü ile sağlayan kimseler işçi kabul edilmektedir. İşçi, üretim araçlarına sahip olmayan, fakat başkalarının üretim araçları ile çalışan ve bir anlaşma ile üretim araçları sahibine yani sermaye sahibine emeğini sunarak gelir elde eden kişidir.⁹

Ecîr-i hass, Hanefilere¹⁰ göre belli bir vakit boyunca tek kişi için çalışan işçi; Şafilere¹¹ göre, kendi nefsinin belli bir süre boyunca veya belli bir işin yapılması boyunca kiralayan ve başkasına çalışmayan işçi; Hanbelilere¹² göre ise menfaati zaman bakımından değerlendirilen aylık veya haftalık işçidir. Hizmet sözleşmesi ecîr-i hassın menfaati üzerine yani emeği üzerine yapılmakta ve bu menfaat de ancak çalışma süresinin bilinmesiyle gerçekleşmektedir. İşveren, işçinin belirli bir süre boyunca çalışma menfaatine karşılıklı bir akit neticesinde sahip olduğuna göre ecîr-i hass, bu müddet boyunca başkası için çalışamaz. Bundan dolayı bu kişi için “ecîr-ül-vâhid” kavramı da kullanılmaktadır.¹³

Memur, üretime genellikle fikrî iş gücü ile katkıda bulunan ve kamu kuruluşlarında çalışan kimselerdir. Memurun çalışma şartları, idare hukukunun kapsamı içinde düzenlenmekte olup iş hukukunun dışındadır. Memurlar da başkası hesabına bir iş görmekle birlikte, yerine getirmek zorunda oldukları hizmet, özel hukuk akdinden doğmaz. Memurlar, kamu hizmeti görmek için asli ve sürekli bir görevle idare hukukuna göre atanırlar. İdare hukukuna göre atandıkları için devlet otoritesini kullanırlar.¹⁴

⁹ Faruk Andaç, *İş Hukuku* (Ankara: Yargı Yayınevi, 2003), 35.

¹⁰ Alâuddîn Ebû Bekr b. Mes'ûd el-Hanefî el-Kâsânî, *Kitâbu Bedâi'is-sanâi' fî tertîbi's-şerâi'* (Beyrut: Dâru'l-Kitâbi'l-Arabiyye, 1974), 4: 174; Meydânî, *el-Lübâb*, 2: 94; Cezîrî, *Kitâbu'l-Fıkh*, 3: 131; Muhammed b. Ahmed. Ebî Sehl Şemsuddîn es-Serahsî, *el-Mebsût* (Beyrut: Dâru'l-Ma'rife, 1989), 15: 80.

¹¹ Muhammed Zührî el-Amrâvî, *es-Sirâcü'l-vehhâc* (Beyrut: Dâru'l-Kütübi'l-İlmiyye, ts.), 288.

¹² Şemsuddîn Muhammed b. Abdillâh el-Mısırî el-Hanbelî ez-Zerkeşî, *Şerhu'z-Zerkeşî ala muhtasari'l-Harâkî* (Riyâd: Mektebetü'l-Âbikan, 1993), 4: 243; Cezîrî, *Kitâbu'l-Fıkh*, 3: 136.

¹³ Serahsî, *el-Mebsût*, 15: 80.

¹⁴ Andaç, *İş Hukuku*, 31.

1.2. Ecîr-i Müşterek (Bağımsız Çalışanlar)

Ücret karşılığı belli bir işi yapmak üzere kendisi ile hizmet sözleşmesi yapılan ve iş esnasında başkasından iş kabul edebilen işçiye ecîr-i müşterek (bağımsız çalışan) denilmektedir. Aynı anda birden fazla kişiden iş kabul edebildiği ve sadece tek bir kişiye çalışmadığı için ecîr-i müşterek diye isimlendirilmiştir.¹⁵ Bağımsız çalışanlar, üretim faaliyetlerini kendi hesaplarına yürüten ve sermayeye sahip olan çalışanlardır. Kendi mülkiyetinde bulunan araçları yöneten, kullanan, bunları serbestçe kullanma imkânına sahip olan ve üretime genellikle sermayeleriyle katkıda bulunan kişilerdir. Kendileri ile birlikte yardımcı iş gücü kullanırlar veya kendileri bizzat üretim faaliyetinin içinde olmayıp iş gücü sahiplerine ücret karşılığı üretim yaptırırlar. Herkese iş yapan boyacı, terzi ve marangoz gibi zanaatkârlar ve doktor, avukat, muhasebeci gibi serbest meslek sahipleri bu gruba girdiği gibi işverenler de bu gruba girmektedir.

Ecîr-i müşterek, Hanefi mezhebine göre¹⁶ yapması gereken işi bitirmedeği sürece ücrete hak kazanamayan, bütün insanlar için çalışan ve tek bir kişi için çalışmak zorunda kalmayan; Şafilere göre,¹⁷ kendini belli bir kişiye hasretmeksizin belli bir işin yapılmasını üstlenmiş olan, Hanbelilere göre¹⁸ ise menfaati yaptığı işe göre değerlendirilen, sadece tek kişi için çalışmayıp herkesten iş kabul eden işçi şeklinde tanımlanmaktadır.

İslam hukuku bakımından işveren (müstecîr),¹⁹ iş akdinin işçiye göre

¹⁵ Zuhaylî, *el-Fıkhü'l-İslâmî ve edilletuh*, 6: 51, 52; Bardakoğlu, *İşçi ve İşveren Münasebeti*, 193, 194; Şakfe, *İslâm'da İş Ahkâmı*, 19, 20; Kurtoğlu, *İslâm Hukuku Dersleri*, 2: 328; Çeker, *Fıkıh Dersleri I*, 224; Tabakoğlu, "İslâm Ekonomisinde Emek", 85; Bardakoğlu, *İcâre Akdi*, 160; Semerkandî, *Tuhfetü'l-fukahâ*, 1: 352; Meydânî, *el-Lübâb*, 2: 93-95; Muhammed Zeki Abdülber, *Ahkâmü'l-muâmelâti'l-mâliyye fi'l-mezhebi'l-Hanbeli* (Kâhire: Mektebetü Dâri't-Turâsî, 1998), 344; Döndüren, "İslâm'da İşçi ve İşveren Münasebetleri", *İslâm'da İşçi ve İşveren Münasebetleri*, 371; Emîr, *Fıkhü'l-Kitâb ve's-sünne*, 3: 1561; Ali el-Hafif, *Ahkâmü'l-muâmelâti's-şer'iyye*, 408, 409; Abdülber, *Ahkâmü'l-muâmelâti'l-mâliyye*, 344; Bağdâdî, *Kitâbu Mecmaid-damânât*, 27.

¹⁶ Meydânî, *el-Lübâb*, 2: 93; Kâsânî, *Kitâbu Bedâi'i's-sanâi'*, 4: 174; Serahsî, *el-Mebsût*, 15: 80; Cezîrî, *Kitâbu'l-Fıkh*, 3: 130.

¹⁷ Amrâvî, *es-Sirâcü'l-vehhâc*, 288.

¹⁸ Zerkeşi, *Şerhu'z-Zerkeşi*, 4: 244; Cezîrî, *Kitâbu'l-Fıkh*, 3: 136.

¹⁹ *Mecelle*, md. 410.

diğer tarafı olup ücretle başkasını çalıştıran kişidir.²⁰ İşveren, gerçek kişi olabileceği gibi devlet, vakıf ve şirket gibi tüzel kişi de olabilir.²¹

2. İSLAM HUKUKUNDA ÇALIŞANLARIN HAKLARI

2.1. Uygun Bir İşte Çalışma Hakkı

İslam, hangi sosyal kesimde olduğuna bakmaksızın kişiye güç ve kabiliyetine uygun bir işte çalışma hürriyeti ve hakkı tanımıştır. Devlet, işsizlere çalışabilecekleri uygun çalışma ortamları hazırlamak, gereken düzenlemeleri yapmak, tedbirleri almak ve gerekli yatırımları yapmak durumundadır. Böylece gücü yetenlerin çalışmaları sağlanarak topluma yük olmaları engellenecektir.²² Hz Peygamber'in, kendisinden para isteyen ensardan birisine yapabileceği bir iş göstermesi ve o şahsı fakirlikten kurtarması²³ bu anlayışa işaret etmektedir.

Devlet, devlet işlerinin yürütülmesi için gereken kalifiye elemanları yetiştirmek ve buna zemin hazırlamak durumundadır. O anda kalifiye eleman yoksa layık olma sırasına göre insanları çalıştırmalıdır. Dolayısıyla bu görevlerde ancak bu işi bilenlerin çalıştırılmaları gerekmektedir. Yani iş, ehline verilmelidir. Devletin gereken elemanları yetiştirme zorunluluğu medeniyetler tarafından daha yeni kabul edilir hale gelmişken bu durum, İslam medeniyetinde daha önceleri mevcut idi.²⁴

Toplum için gerekli olan meslekleri yerine getirebilecek kişileri yetiştirmek ve bu görevlerin ehline verilebilmesi problemini çözmek için İmam Şâtıbî (ö. 790/1388) bir yöntem geliştirmiş ve günümüzde daha yeni işlev kazanan mesleki yönlendirme metodunu bulmuştur. Çünkü herkesin yaratılış, yetenek ve ilgileri farklıdır. Devlet, insanların bu ye-

²⁰ Döndüren, "İslâm'da İşçi ve İşveren Münasebetleri", 370.

²¹ Döndüren, "İslâm'da İşçi ve İşveren Münasebetleri", 196, 197, 370.

²² Hayreddin Karaman, *İslâm'da İşçi-İşveren Münasebetleri* (İstanbul: Marifet Yayınları, 1981), 42, 43; M. Ömer Çapra, *İslâm Ekonomi Sistemi*, trc. Fatih Kurtulmuş (İstanbul: Fatih Yayınevi Matbaası, ts.), 30, 31; Mübârek, *Nizâmu'l-İslâm*, 43; Şakfe, *İslâm'da İş Ahkâmı*, 67-70; Öztürk, "İslâm'da İşçi ve İşveren Münasebetleri", 31, 32; Döndüren, "İslâm'da İşçi ve İşveren Münasebetleri", 384, 385; Abdüssemi' el-Mısri, *Mukavvematü'l-İktisâdi'l-İslâmi* (Kâhire: Mektebetü Vehbe, 1975), 25; Tahsin Sınav, "İş Hukuku ve Temel Kavramlar", *İşçi-İşveren Münasebetleri* (İstanbul: İlmî Neşriyat, 1990), 30.

²³ İbn Mâce, "Ticâret", 25; Ebû Dâvûd, "Zekât", 26; Tirmizî, "Büyû", 10.

²⁴ Mübârek, *Nizâmu'l-İslâm*, 49.

teneklerini geliştirebilmeleri için uygun ortamları oluşturmalı, gereken eğitim imkânlarını sağlamalıdır. Maddi imkânsızlıktan dolayı eğitim alamayanlara imkânlar tanınmalıdır.²⁵

2.1. Uygun Koşullarda Çalışma Hakkı

Akit konusu işin, ifasının mümkün ve çalışanın gücü ve kontrolü dâhilinde bulunması gerekmektedir.²⁶ “... Bir insan, ancak gücü yettiğinden sorumlu tutulur...” ayeti ve “Onlar, Allah’ın elinizin altında kıldığı kardeşlerinizdir. Onlara yediklerinizden yedirin, giydiklerinizden giydirin, güçlerini aşan şeyi yüklemeyin, yüklerseniz de yardım edin.” hadisi bu duruma işaret etmektedir. Bu hadise dayanarak çalışanlara güçlerinin üstünde iş yüklenemez.²⁷ Mesela Maliki mezhebine göre kölelerin, hem gece hem de gündüz boyunca onları aşırı derecede yıpratmak ve yoracak şekilde çalıştırılmaları uygun görülmemektedir.²⁸

İslam hukukçuları, çocukların çalıştırılmasını bir taraftan yetiştirilmeleri ve meslek sahibi olmaları yönüyle ele alırken, diğer taraftan da özellikle de kimsesiz çocukların ücretsiz çalıştırılarak sömürülmesine fırsat verilmemesi ve çocuğun haklarının korunması açısından ele almışlardır.²⁹ Küçüklerin kesin zararlı işlerde çalıştırılmayacağı hükmü, İslam hukukunda genel bir hükümdür.³⁰

Kadınların çalışmaları ile ilgili olarak günümüz İslam hukukçuları ile klasik İslam hukukçuları arasında farklı yaklaşımlar söz konusudur. Bu yaklaşımlar içerisinde kadının evli veya bekâr olmasını dikkate alarak farklı hükümleri uygulayan yaklaşımlar bulunduğu gibi kadının top-

²⁵ Mübârek, *Nizâmu'l-İslâm*, 49-52.

²⁶ Bardakoğlu, *İşçi ve İşveren Münasebeti*, 203-205; Şakfe, *İslâm'da İş Ahkâmı*, 39-43; Celal Yeniçeri, “İslâm'da Emek ve Karşılığı”, *İslâm'da Emek ve İşçi-İşveren Münasebetleri* (İstanbul: Ensar Neşriyat, 1986), 273; Döndüren, “İslâm'da İşçi ve İşveren Münasebetleri”, 402, 403; Celal Yeniçeri, *İslâm İktisadının Esasları* (İstanbul: Şamil Yayınevi, 1980), 120; Abdüssemi' el-Mısri, *Mukavematü'l-İktisâdi'l-İslâmî*, 31; Aktan, 352.

²⁷ Bardakoğlu, *İcâre Akdi*, 292, 293.

²⁸ Sahnûn b. Said et-Tenûhî, *el-Müdevvenetü'l-kübrâ* (Mısır: Matbaâtü's-Saâde, 1323), 11: 76, 77.

²⁹ Kâsânî, *Kitâbu Bedâi'i's-sanâi'*, 4: 177, 178.

³⁰ Süleyman Akdemir, “Toplu Tenkitler-II”, *İşçi-İşveren Münasebetleri* (İstanbul: İlmî Neşriyat, 1990), 313; Vecdi Akyüz, “Devlet ve İşçi-İşveren İlişkileri”, *İşçi-İşveren Münasebetleri* (İstanbul: İlmî Neşriyat, 1990), 199.

lumda çalışmasını belirli şartların gerçekleşmesine bağlayan ve bağlamayan yaklaşımlar vardır.

Kadınların çalışabilmelerinin bazı şartlara bağlı olduğu görüşünde olan İslam hukukçularına göre ailenin maddi ihtiyaçlarının karşılanması için kadınların çalışma mecburiyetleri ve görevleri bulunmamaktadır. Bundan dolayı da kadınlar, ancak iş ortamının kadının çalışmasına uygun olması, iş hayatında halvet ortamının oluşmaması, evli kadınların çalışmak için kocalarından izin almış olması, kadının çalışmasının kocasının kocalık haklarına zarar vermemesi ve çalışan kadınların tesettür kurallarına dikkat etmeleri gibi şartlar çerçevesinde çalışabilirler.³¹

Kadının çalışabilmesinin belirli şartların gerçekleşmesine bağlanmasını kabul etmeyen İslam hukukçularına göre ise İslam aile hukukunda kadının çalışma yükümlülüğünün olmayışını, çalışma hakkının da olmadığı anlamında yorumlamak doğru değildir. Çünkü Kur'an'ın hiçbir ayetinde doğrudan veya dolaylı olarak kadının çalışması yasaklanmamaktadır.³² Bilakis "Allah'ın, sizi birbirinizden üstün kıldığı şeyleri (başkasında olup da sizde olmayanı) hasretle arzu etmeyin. Erkeklerin de kazandıklarından nasipleri var, kadınların da kazandıklarından nasipleri var..." (en-Nisâ 4/32) ayeti ile İslam hukukunda kadının çalışmasına herhangi bir kayıt konulmadığı ortadadır. Kadınların çalışma-

³¹ "Kadın için asıl olan kendi evinin işlerini görmesi olup kadının ev haricinde çalışabilmesi, bir takım şartlara bağlıdır. Kadının geçimini sağlayacak kimsesinin veya gelirinin olmaması, erkeklerle halvet ortamında bulunmaması, çalıştığı işin kendisinin ve ailesinin durumuna uygun olması gibi şartlar aranmaktadır. Kadının çalışma hayatına aktif olarak katılması kural değil, belli şartların gerektirebileceği istisnai ve arzı bir durumdur. Kadın ev kadını olmalıdır. Ancak istisnai durumlar için söz konusu haklı ve geçerli sebeplerin varlığı halinde kadın çalışabilir." (Ali Bardakoğlu, "Hizmet (İş) Akdinin Yapılması ve Uygulanması", *İşçi-İşveren Münasebetleri* (İstanbul: İlmî Neşriyat, 1990), 56, 57; Faruk Beşer, *Kadının Çalışması Sosyal Güvenliği ve İslâm* (İstanbul: Nun Yayıncılık, 1995), 89-112, 141-145; "İslâm dininde çalışma çok geniş anlamıyla ele alındığı için mutlak anlamda kadınların çalışmadan sakındırılması mümkün değildir. Kadınların evdeki işleri bile bir çalışma sayılmaktadır. Dolayısıyla çalışma yasağı söz konusu değildir. Ancak kadınların günümüzdeki şekliyle başkasının emri altında işçi veya memur olarak ücretli bir şekilde çalışması durumunda bazı kısıtlamalara ve şartlara dikkat etmek gerekmektedir. İş ortamının kadınların çalışmasına müsait olması, halvet ortamının bulunmaması, işin kadına uygun olması, kadının tesettürünün mümkün olması, kocasının rızasının bulunması gibi şartlar olmalıdır." (Beşer, *Kadının Çalışması*, 89-116).

³² Muhammed Hamidullâh, *İslâma Giriş*, trc. Cemal Aydın (Ankara: Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları, 1996), 202, 203; Bardakoğlu, "Hizmet (İş) Akdinin Yapılması ve Uygulanması", 58.

bilmesi için getirilen kısıtlamalar, sadece kadınlara has olmayıp erkekler için de geçerlidir. Esas olan kadının çalışmamasının kural olması değil, kadının ailenin maddi giderlerine hukuken katılmak zorunda olmamasıdır. Kadın, iffetini korumak ve aile içi hizmetini aksatmamak şartıyla mübah olan her türlü işi yapabilir.³³

Ali Bardakoğlu ve Muhammed Hamidullah'ın da belirttiği³⁴ gibi, çalışma şartlarının uygunsuzluğunu ve fıkıh kitaplarında ileri sürülen bazı şartların gerçekleşmemesini kadına çalışma hakkı tanımamakla gidermeye kalkmak yerine, kadınların meşru ölçüler içerisinde çalışma hayatına katılmalarını sağlamanın ve buna imkân verecek düzenleme ve iyileştirmelerin gerçekleştirilmesinin daha isabetli bir çözüm olacağı kanaatindeyiz. Çünkü halvet ortamının oluşmaması ve çalışma şartlarının uygun olması gibi şartlar sadece kadınlar açısından değil, erkekler açısından da dikkat edilmesi gereken hususlardandır. Öyle ise bu tür uygunsuzlukları bahane ederek kadınların çalışmalarının önlenmesi yerine, şartların düzeltilmesine öncelik vermek daha uygun olacaktır.

İslam hukukunda, kadın çalışma bakımından serbest olmakla birlikte ancak çalışan kadının evli olması ve kadının çalışmasının kocasının kocalık haklarına zarar vermesi durumunda kocasına gerekirse akdi feshetme yetkisi tanınmak suretiyle haklar arasında denge sağlanmaya çalışılmıştır.³⁵

2.2. İzin ve Dinlenme Hakkı

Çalışma süresi, işçinin çalıştığı işte geçirdiği süre olup sadece işçinin fiilen çalıştığı süreyi ifade etmez. Çünkü işçinin işverenin emir ve talimatı altına girdiği andan çıktığı ana kadar geçen süre, çalışma süresi olarak kabul edilir. İşverenin bu süre içerisinde işçiyi fiilen çalıştırıp

³³ Akdemir, "Toplu Tenkitler-II", 314, 315; Yunus Vehbi Yavuz, *Çalışma Hayatı ve İslâm* (İstanbul: Tuğra Neşriyat, 1992), 246-248; Beşer, *Kadının Çalışması*, 89-112.

³⁴ Hamidullâh, *İslâma Giriş*, 197-202; Bardakoğlu, *Hizmet Akdinin Uygulanması*, 59; Beşer, *Kadının Çalışması*, 89-112.

³⁵ Serahsî, *el-Mebsût*, 15: 120; Cezîrî, *Kitâbu'l-Fıkh*, 3: 113; Sahnûn b. Said, *el-Müdevvenetü'l-kübrâ*, 11: 83, 84; Ahmed b. Muhammed ed-Dırdır el-Mâlikî el-Adevî, *Şerhu akrabi'l-mesâlik li mezhebi'l-İmâm Mâlik*, 1: 168; Süleyman Akdemir, "Kocanın, kadına ait akitleri feshetmesi söz konusu değildir. Sadece koca mehrini tam vererek karısını boşama hakkına sahiptir." (Akdemir, "Toplu Tenkitler-II", 316) demek suretiyle kocanın fesih yetkisini kabul etmemektedir.

çalıştırmamasının bir önemi yoktur; işçinin, iş gücünü işverenin emrinde hazır tutması yeterlidir. İşçinin işverenin emri altında bulunmakla birlikte, çalışmadığı veya başka işte geçirdiği süreler de çalışma süresinden kabul edilmektedir.³⁶ Verilen ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz. Buna göre iş süresi, soyunma, giyinme ve ara dinlenmeler hesaba katılmaksızın işin başlangıcından sona ermesine kadarki zaman dilimini içerir. Buna fiilî iş süresi de denilmektedir.³⁷

Dinlenme, bedensel yorgunluğun giderilmesidir. Dinlenme, insanın çalışma gücünün yeniden kazanılması için fitri bir mecburiyettir. “Rahmetinden ötürü Allah, geceyi ve gündüzü yarattı ki geceyin dinlenesiniz, (gündüzün) O’nun fazl u kereminden (rızkınızı) arayasınız ve şükredesiniz.” (el-Kasas 28/73) ve “Uykunuzu bir dinlenme kıldık. Geceyi bir örtü yaptık.” (en-Nebe’ 78/9, 10) gibi ayetlerde de belirtildiği üzere dinlenmenin en önemli bölümü uykudur.³⁸

Çalışanın ruh sağlığını korumak için haftalık ve aylık izinler ayarlanmalıdır.³⁹ “Allah hiç kimseye gücünün yeteyeğinden başka yük yüklemeyiz...” (el-Bakara 2/286) “...Allah sizin için kolaylık ister, zorluk istemez...” (el-Bakara 2/185) ve “Allah sizden (yükünüzü) hafifletmek ister; çünkü insan zayıf yaratılmıştır.” (en-Nisâ 4/28) ayetleri buna işaret etmektedir.

İslam hukukunda hastalık ve çalışamamazlık ödenekleri işvereni doğrudan ilgilendirmemektedir. Ancak işveren, hastalık izinlerini kabul etmek zorundadır. Diğer izinlerde ücretin olup olmayacağı tarafların sözleşmelerine bağlıdır. Ücretsiz izin vermek işverenin hakları içerisinde. Bu konulara İslam hukukunda akit serbestliği ilkesi doğrultusunda yaklaşılmaktadır.⁴⁰ İmam Mâlik (ö. 179/795), ücretli olarak çalışan kişinin hastalanması ve çalışamaması hâlinde çalışmadığı gün-

³⁶ Haluk Hadi Sümer, *İş Hukuku* (Konya: Mimoza Yayınları, 2005), 121; Kenan Tunçomağ - Tankut Centel, *İş Hukukunun Esasları* (İstanbul: Beta Basım Yayım, 1999), 138; Tahsin Sınay, “İş Hukuku’nda İşçinin Çalışma Süresi ve Dinlenme Hakları Konulu Tebliğe Katkılar”, *İşçi-İşveren Münasebetleri* (İstanbul: İlmî Neşriyat, 1990), 356, 357.

³⁷ Tunçomağ - Centel, *İş Hukukunun Esasları*, 138; Sınay, “İşçinin Çalışma Süresi”, 356, 357.

³⁸ Sınay, “İşçinin Çalışma Süresi”, 359.

³⁹ Karaman, *İslâm’da İşçi-İşveren Münasebetleri*, 55-57; Aktan, “İslâm’da Emek ve Sermaye İlişkisi”, 353, 354.

⁴⁰ Sınay, “İşçinin Çalışma Süresi”, 362.

lerin ücretinin ödenmeyeceği görüşündedir. Abdurrahman b. Kāsım (ö. 191/806), Mâlik'in bu görüşüne kıyasla sütannenin hastalanması ve sütannelik yapamaması durumunda çalışmadığı sürelerin ücretinin ödenmeyeceğini belirtmektedir.⁴¹

Hastalık izni bulunan yani çalışmayacak derecede hasta olan işçinin ücret ve geçiminin sağlanması gerekmektedir. Bu hasta ücretli izinli sayılmalı, fakat işverenin de ücret ödeme yükümlülüğü bulunmamalıdır. Mesela devlet çalışanına, hastalığı sırasında ödenmek üzere çalışırken belli bir prim kesilmesini düzenleyebilir.⁴²

İşçinin ücretli izin kullanıp kullanamayacağı konusunda ihtilaf bulunmaktadır. Ancak iznin işçinin verimini ve kalitesini daha da arttırdığı düşünülürse ücretli iznin olması gerektiği görüşü daha ağır basar.⁴³

Taraflar çalışma saatlerini belirlemede serbesttirler. Ancak çalışma saatleri, uzun deneme ve araştırmalardan sonra çalışanın gücünün kaldıracabileceği ölçüde tespit edildiği için çalışanların dinlenme zamanlarının belirlenmesi konusunda örf ve âdete başvurulması uygundur. Normal çalışma saati gündüz vaktidir. Güneşin batışından doğuşuna kadar geçen süre olarak ifade edilen gece ise İslam hukukunda fitri bir dinlenme zamanıdır. Bundan dolayı da gece çalışması, tarafların rızalarına bağlı olmalıdır. “Uykunuzu bir dinlenme kıldık. Geceyi bir örtü yaptık. Gündüzü de çalışıp kazanma zamanı kıldık.” (en-Nebe’ 78/9-11) ayeti gündüzün çalışma, gecenin ise dinlenme ve uyku için yaratıldığını açıkça belirtmektedir.⁴⁴ Fazla çalışmanın olmaması veya fazla ücretle olması, işçi sağlığı ve iş güvenliği yönünden işçinin korunmasını hedeflemektedir. Bu da Kur’an ve hadislerde belirtilen nefsin korunması ilkesi ile paralellik arz etmektedir. İşçiye dinlenme fırsatı ve hakkı verilmelidir. Zaten verimin yükselmesi için bu gereklidir. Dinlenme şartları iş akdinde belirlenmişse buna göre, belirlenmemişse örf ve âdetle hareket edilir.⁴⁵

Dinin en önemli özelliklerinden birisi de mümkün olduğu kadar

⁴¹ Sahnûn b. Said, *el-Müdevvenetü'l-kübrâ*, 11: 85; Adevi, *Şerhu akrabi'l-mesâlik*, 1: 172, 173.

⁴² Akyüz, “Devlet ve İşçi-İşveren İlişkileri”, 199.

⁴³ Öztürk, “İslâm'da İşçi ve İşveren Münasebetleri”, 57, 58.

⁴⁴ Ahmet Akgündüz, “Eski ve Yeni Hukukumuzda İşçinin Çalışma Süresi, İstirahat Tatil ve İbadet Hakkı”, *İşçi-İşveren Münasebetleri* (İstanbul: İlmî Neşriyat, 1990), 110.

⁴⁵ Döndüren, “İslâm'da İşçi ve İşveren Münasebetleri”, 404; Bardakoğlu, *İcâre Akdi*, 290, 291.

umumi olmak, her zaman ve mekânda uygulanabilme imkânını korumaktır. Bunun için İslam dini, her çağ ve toplumda değişme ihtimali olan meselelere dair ayrıntılı hüküm vermekten kaçınmıştır. Ancak İslam dininin genel hüküm ve ilkelerine göre ve onların ruh ve maksatlarına nüfuz edilerek bir hüküm bulmak ve uygulamak mümkündür. İşçinin çalışma süresi de bu türden bir mesele olup günün anlayış ve takdirine bırakılmıştır.⁴⁶

Fıkıhın oluşum ve tedvin dönemlerinde günümüzdeki hâliyle ne iş ne de çalışan anlayışı mevcut idi. Dolayısıyla bugünkü çalışma müessesesini ve onun problemlerini mevcut hâliyle fıkhıdaki yerine oturtmak ve böylece hemen bir neticeye varmak mümkün değildir. Fıkıh kitaplarımızda yer alan ve kendi devirlerinin iş ve işçi anlayışının bir tezahürü olarak kendisini gösteren devrini tamamlamış hükümlerden hareketle işçinin hastalık, tatil vb. durumlarda ücrete hak kazanamayacağı gibi bir neticeye ulaşmak, böylece o devrin hususiyetini içeren uygulama ve cüzi hükümleri tamamen farklı bir yapıya sahip günümüz işçi müessesesi ile ilgili zemine taşıyıp bunlardan bir sistem oluşturma gibi yanlış bir tutum içerisine girmek yerine, genel çerçeveden hareket etmek ve İslam hukukunun teşri sırasında benzer müesseseler karşısında aldığı tavrı takınmak gerekir. İslam geldiğinde sosyal bir realite olarak kölelik vardı. İslam, bu müesseseyi nihai olarak benimsemediği hâlde bir vakıa olarak kabullenmiş ve kölelerin durumunu iyileştirici önlemler almıştır. Bugün de İslam hukuku adına yapılacak olan, bu tavrı göstermek ve mevcut hâliyle işçilik kurumunu nihai olarak benimsememekle beraber sosyal bir vakıa olarak kabullenmek ve işçilerin durumlarını iyileştirici önlemler almaktır. Bu amaçla yapılacak işlerden biri de büyük mücadeleler sonunda zorla elde edilen işçilerin lehine çalışma süresinin azaltılması, hastalık sırasında ücret, tatil ve diğer sosyal hakları işçilere tanımak, ezilmemeleri ve haklarını elde edebilmeleri için gerekli tedbirleri almak olacaktır.⁴⁷

2.3. Ücret Hakkı

⁴⁶ Sınav, "İşçinin Çalışma Süresi", 355, 356.

⁴⁷ Mehmet Erdoğan, "İslâm Hukuk Nazariyatında ve Tatbikatta Ücret", *İşçi-İşveren Münasebetleri* (İstanbul: İlmî Neşriyat, 1990), 134, 135.

Ücret, iş sözleşmesinin asli unsurlarından birisi olup ücret hakkı, çalışanın iş görme yükümlülüğüne karşılık oluşan bir haktır.⁴⁸ Çalışanın gerek kendisi gerekse ailesi için tek geçim kaynağı ücreti olduğu için ücretin zamanında, hilesiz ve tam bir şekilde ödenmesi gerekmektedir. Buna göre çalışanın ücretini koruyucu tedbirler almak devletin görevleri arasındadır.⁴⁹

İslam hukukuna göre ücret, işçinin en başta gelen dokunulmaz hakkıdır ve geciktirilmeksizin zamanında ödenmelidir.⁵⁰ Hz. Peygamber'in "Allah Teala şöyle buyurdu: 'Ben Kıyamet günü üç kişinin hasmıyım, ben kimin hasmı olursam onu mağlup ederim. ...ücretle adam çalıştırıp ondan istifade eden ve ücretini ödemeyenlerdir."⁵¹; "İşçiye ücretini alınının teri kurumadan veriniz!"⁵² ve "Kim bir işçi tutarsa ona ücretini hemen bildirsün!"⁵³ hadisleri, ücretin ödenmemesinin, hatta geciktirilmemesinin bile kul hakkını gasp etmek anlamına geleceğini bildirmektedir.

Yine "Ey iman edenler! Akitleri(n gereğini) yerine getiriniz!" (el-Mâide 5/1) ayetinde ve "Müslümanlar, ileri sürdükleri şartlara riayet ederler."⁵⁴ hadisinde ifade edildiği üzere akit ve ahitlere bağlılık Müslümanların dinî görevlerindedir. İş akdi taraflara karşılıklı sorumluluklar yükleyen ivazlı akit olduğundan ücret alma hakkı, çalışanın aynı zamanda akitten doğan bir hakkıdır. Buna göre yapılan akde göre ücretin hemen ödenmesi kararlaştırılmışsa ücret hemen ödenir.⁵⁵ Bu hadis, aynı zamanda ücretin ödenme zamanı hakkında herhangi bir düzenleme yapılması durumunda Müslümanların bu şarta bağlı olduklarına işaret

⁴⁸ Sümer, *İş Hukuku*, 69; Cevâd Abdürrahim Gücün, *Nazari ve Ameli Hukuk Davaları II (Menkul Mallar ve Borçlar)* (İstanbul: Üniversite Kitabevi, 1946), 695; Seza Reisoğlu, *Hizmet Akdi Mahiyeti-Unsurları-Hükümleri* (Ankara: Sevinç Matbaası, 1968), 160.

⁴⁹ Ali Fuad Başgil, "Türkiye'de İş Hukuku Elemanları", *Hukukun Ana Mesele ve Müesseseleri* (İstanbul: İsmail Akgün Matbaası, 1946), 445, 446.

⁵⁰ Bardakoğlu, *İşçi ve İşveren Mümasebeti*, 185-188; Hüseyin Atay, *İslâm'da İşçi-İşveren İlişkileri* (Ankara: Kısmet Matbaası, 1979), 43, 54.

⁵¹ Ahmed İbn Hanbel, *Musned*, 2: 358; Buhârî, "İcâre", 10; "Buyû", 106; Serahsî bu hadisi, ücretin hizmet akdi ile gerekli olmayacağı, bilakis işin yapılmasından sonra gerekli olacağına delil olarak kullanmaktadır (Serahsî, *el-Mebsût*, 15: 82).

⁵² İbn Mâce, "İcâre", 817; Serahsî bu hadisi, aynı zamanda ücretin işin bitirilmesinden sonra ödenmesi için bir delil olarak da kullanmaktadır. İşçi terinden bahsedilmesi, işçinin işini yaptığının göstergesidir (Serahsî, *el-Mebsût*, 15: 76).

⁵³ Ahmed İbn Hanbel, *Musned*, 3: 59; Nesâî, "İcâre", 7: 31.

⁵⁴ Buhârî, "İcâre", 14.

⁵⁵ Ali el-Hafif, *Ahkâmu'l-muâmelâti's-şer'iyye*, 410.

etmektedir.⁵⁶ Buna göre iş akdinde çalışanın, ücretinin peşin verilmesini istemesi mümkün olup bu durumda önce ücretin ödenmesi gerekmektedir. İşveren, ancak ücreti ödedikten sonra işin ifasını isteyebilir. Çalışan da ücretini alıncaya kadar ifadan kaçınabilir.⁵⁷

İslam dini, çalışmaya ibadet derecesinde önem verdiği gibi çalışmanın karşılığı olan ücret üzerinde de hassasiyetle durmakta, ücretin hak ve adalete uygun olarak ödenmesini teşvik etmekte ve ücreti tam olarak ödemeyenleri de uyarmaktadır.⁵⁸ İslam hukukunda, çalışanı mağdur etmeden ücretini ödemek esastır.⁵⁹ “...Herkes işlediklerinin karşılığı ödenir. Kendilerine haksızlık yapılmaz.” (el-Ahkâf 46/19); “...artık ölçüyü, tartıyı tam yapın, insanların eşyalarını eksik vermeyin...” (el-A’raf 7/85); “...Her kim dünya hayatını ve onun süsünü arzu ederse, Biz onlara dünyada yaptıklarının karşılığını tamamen öderiz ve bu konuda kendilerine haksızlık yapılmaz.” (el-Hûd 11/15) gibi ayetler, ücretlerin tam ve zamanında ödenmesini teşvik edici mahiyette anlaşılabilir.

Peygamberimiz’in “...onlara külfet yüklediğinizde yardım ediniz!”⁶⁰ hadisi gereğince çalışanların kararlaştırılan süreden fazla çalışmaları hâlinde iş akdinde belirlenmişse buna göre, belirlenmemişse örfe göre fazla ücret ödenir. Şafii ve Hanbeli mezhebine göre, kiralanan şeyin konuşulan miktarın üzerinde kullanılması hâlinde konuşulan oranınca ecr-i müsemma, konuşulanın üzerindeki kısım için ise ecr-i misl gerekmektedir.⁶¹ Ecr-i misl ise piyasa şartlarına ve o bölgedeki alışıl-

⁵⁶ Buradaki şartlardan maksat, taliki şartlar olmayıp akitlerde ileri sürülen ve fer’i mahiyette olan şartlardır. Ancak bu şartların hukuki ilkelere uygun olması aranmaktadır. İleri sürülen şartlar, bulunmadıkları takdirde akdin yapılmayacağı ve taraflardan herhangi birisinin razı olmayacağı şekilde akdin önemli bir bölümünü oluşturuyor ise bu durum, akdin batıl olmasına sebebiyet verir. Ancak ileri sürülen şart akdin esas kısmını değil de bazı önemsiz kısımlarını belirliyor ise bu durumda sadece o şartın batıllığı söz konusudur (Ali Himmet Berki, *Hukûk Mantığı ve Tefsir* (Ankara: Güney Matbaacılık ve Gazetecilik, 1948), 153, 154); Kâsânî, *Kitâbu Bedâ’î’s-sanâî*, 4: 203; Döndüren, “İslâm’da İşçi ve İşveren Münasebetleri”, 387, 388.

⁵⁷ Kâsânî, *Kitâbu Bedâ’î’s-sanâî*, 4: 202, 203; Cezîrî, *Kitâbu’l-Fıkh*, 3: 92, 93.

⁵⁸ Mısrî, *Mukavvematü’l-İktisâdî’l-İslâmî*, 27, 28.

⁵⁹ Atay, *İslâm’da İşçi-İşveren İlişkileri*, 59-61.

⁶⁰ Buhârî, “İmân”, 22; “İtk”, 15; “Edep”, 44; Müslim, “Eymân”, 40; Ebû Dâvûd, “Edeb”, 133; Tirmizî, “Birr”, 29.

⁶¹ Zerkeşî, *Şerhu’z-Zerkeşî*, 4: 239; Ebû İshâk İbrahim b. Ali b. Yusuf eş-Şâfiî eş-Şîrâzî, *el-Mühhezzeb* (Mısır: Matbaatü Isâ el-Bâbi el-Halebî ve Şürekâh, 1276), 1: 403; Döndüren, “İslâm’da İşçi ve İşveren Münasebetleri”, 407, 408.

mış duruma göre ayarlandığına göre fazla çalışma için öngörülen ücret kabul edilebilir. Buna yönelik fıkıh kitaplarında bazı örnekler vardır. Mesela belli bir yere gitmek amacıyla kiralanmış hayvanın daha uzun süreli kullanımı hâlinde fazla kısım için ecr-i misl ödenmektedir.⁶² Fazla kullanımdan dolayı kullanımın tamamı için ecr-i misl gerekir görüşünde olan hukukçular bulunmasına rağmen bu görüşün tutarlı olmadığı kanaatindeyiz. Çünkü konuşulana dışına taşan ve kişinin davranışının taaddi özelliği kazanan kısmı fazla olan kısım. Dolayısıyla sadece o kısım için ecr-i misl takdiri uygundur. Buna kıyasen bugünkü işçilerin normal maaşlarının konuşulan duruma göre ayarlanacağını, ancak fazla çalışmanın ise piyasa şartları olan ecr-i misle göre ayarlanabileceğini söylemek mümkündür.

Günümüzdeki ücretli tatil ve izin esası, kanun ve iş sözleşmesinden doğmakta olup bir bakıma akdin gereği kabul edilmektedir. Bu durumun İslam hukuku açısından da uygun olacağı noktasında ihtilaf yoktur. Tartışılan konu, iş akdinde şart koşulmadığı hâlde ücretli izin ve tatil hakkının olup olmadığı, bu yönde bulunan örf ve âdetin şart gibi kabul edilip edilemeyeceğidir. Sonraki hukukçular, örf ve âdeti akitte ileri sürülmüş bir şart gibi kabul etmişlerdir.

İslam hukukundaki ana kural, ancak çalışma ve menfaatin karşılığında ücretin verilmesi şeklindedir. Çalışan, ancak çalıştığı sürece ve çalıştığı kadarıyla ücreti hak edebilir. Buna bağlı olarak tatilde çalışana ücret ödenmemesi ana kuraldır. Genel kaide bu olmakla beraber tatil esnasında çalışanın ücret alması bir istisna olarak kabul edilmiştir. Tatil ve izin durumunda ücretin alınması, akdin süre üzerine kurulduğu ve süreklilik arz eden işlerde söz konusudur. Buna göre tatilde ödenen ücretin karşılıksız sayılması ve işçinin çalışmadan ücret alması şeklindeki değerlendirme doğru değildir. Çünkü ödenen ücret, işçinin diğer zamanlardaki çalışmasının bir karşılığı ve geniş anlamda ücret çerçevesine girmektedir. Zaten bu tür hakların tanınması için çalışanın belli bir süre çalışmasının gerekli görülmesi geniş anlamdaki ücret anlayışından kaynaklanmaktadır. Çalışan, iş akdini yaparken izin ve tatillerde de ücret

⁶² Şîrâzî, *el-Mühezzeb*, 1: 403.

alacağı düşüncesiyle aldığı maaşa razı olmuştur.⁶³ Cuma günü haftalık tatil kabul edilmiş ve işçinin cuma günü çalışmasa da ücret alacağını İslam hukukçuları belirtmişlerdir. Yine bayram günleri tatil kabul edilmekte ve işçilerin ücretleri verilmektedir.⁶⁴

Hastalık izninde ücretin ödenmeyeceği hususunda ise ittifak vardır. Çalışan çalışmadığı günleri telafi etmek mecburiyetinde olmadığı gibi işveren de hastalık süresinin ücretini vermek mecburiyetinde değildir.⁶⁵ Hastalık hâlinde çalışmayan ve ücreti ödenmeyen çalışan kendi hâline terk edilmemekte, nafaka kurumu ve devlet hazinesi yardımıyla çalışanların ihtiyaçları giderilmektedir.⁶⁶

2.4. Dinî İhtiyaçların Karşlanması Hakkı

İslam'a göre çalışan, namaz kılmak için işverenden izin almak zorunda değildir. Çalışan, çalışma saatleri içerisinde namaz ve oruç gibi farz olan ibadetleri yerine getirme ve cemaatle kılınması mecburi olan cuma ve bayram namazlarını cemaatle kılma hakkına sahip olmakla beraber işveren diğer namazların cemaatle kılınmasına izin vermeyebilir. İşverenin izin vermemesi hâlinde mesai saatleri içinde namazların sadece farzları ile yetinilmelidir. Hatta vakit namazı iş saati dışında yerine getirilmeye müsaitse namazın mesai saatleri dışında kılınması uygundur. Bu şartlar çerçevesinde namazda geçirilen süre ücretten düşürülemez.⁶⁷

İşverenin çalışanına namaz kılmak için izin vermemesi durumunda çalışanın namazlarını ne şekilde ve nasıl kılacağı hususunda farklı görüşler mevcuttur.

Namazların kılınması ile ilgili ana ilke, namazların vaktinde kılınması ve özürsüz olarak vakti dışına ertelenmemesidir. Fıkıh kitaplarında namazların kılınma mecburiyetini düşüren veya daha sonra kılmayı

⁶³ Bardakoğlu, *İcâre Akdi*, 277.

⁶⁴ Serahsî, *el-Mebsût*, 15: 163.

⁶⁵ Serahsî, *el-Mebsût*, 15: 163.

⁶⁶ Ebû Ömer Yusuf b. Abdillâh b. Muhammed b. Abdülber en-Nemrî el-Mâlikî el-Kurtubî, *el-Kâfi fi fihî ehli'l-Medîneti'l-Mâlikî* (Beyrut: Dâru'l-Kütübî'l-İlmiyye, 1987), 74; Akgündüz, "Eski ve Yeni Hukukumuzda İşçinin Çalışma Süresi", 110-112.

⁶⁷ Cezîrî, *Kitâbu'l-Fıkıh*, 3: 136; Akgündüz, "Eski ve Yeni Hukukumuzda İşçinin Çalışma Süresi", 103-109; Öztürk, "İslâm'da İşçi ve İşveren Münasebetleri", 55-57; Döndüren, "İslâm'da İşçi ve İşveren Münasebetleri", 403, 404.

meşru kılan mazeretlerden bahsedilirken bu mazeretler içerisinde çalışanın durumundan genellikle bahsedilmemektedir.⁶⁸

Bazı namazların vakti dışında kılınmasını mümkün kılan namazların cemi,⁶⁹ namazların herhangi bir özür bulunmaksızın cem edilip edilemeyeceği ve namazların cemi için gerekli olan mazeretlerin neler olduğu hususunda İslam hukukunda çeşitli görüşler mevcuttur.

Zahirî mezhebi hariç cumhura göre herhangi bir mazeretin bulunmaması durumunda namazların cemi uygun değildir. Çünkü asıl olan, namazların vaktinde kılınmasıdır. Ancak bir özür durumunda cem olabilir. Zahirî mezhebi ise Peygamberimiz'in herhangi bir mazeret yokken öğle ile ikindiye, akşam ile yatsıyı cem ettiğine dair rivayetleri esas alarak mazeretsiz olarak da cem yapılabileceğini savunmaktadır. Cumhur ise bu hadislerin ihtimalli olduğunu ve bir mazerete mebni cemin olduğuna delalet ettiğini savunarak Zahirilerin istidlalini geçersiz kabul etmektedir.⁷⁰

Mazeretin bulunup bulunmadığına bakılmaksızın hac yaparken Arafat'ta öğle namazı vaktinde öğle ile ikindinin ve Müzdelife'de yatsı namazı vaktinde akşam ile yatsı namazının birleştirileceğinde ittifak vardır.⁷¹ Ancak Arafat ve Müzdelife haricinde cemin olup olmayacağı ve olursa hangi şartlarda olabileceği konusunda İslam hukukçuları arasında ihtilaf vardır. Yolculuk hâlinde namazların mutlak olarak cem edilebileceği, cemin ancak yolculuğun meşakkatli ve süratli olması hâlinde olabileceği, cemin sadece yolcunun bizzat yol aldığı anlar için olduğu, cemin mekruh olduğu ve cemin Müzdelife ve Arafat haricinde kesinlikle caiz olmadığı şeklinde farklı görüşler söz konusudur.

Hanefilere göre, sadece Arafat ve Müzdelife'de cem yapılabilir. Arafat ve Müzdelife dışında kesinlikle cem yapılamaz. "Malum olan na-

⁶⁸ Cezîrî, *Kitâbu'l-Fıkh*, 3: 443-445.

⁶⁹ Cem, namaz kılan kişinin öğle ile ikindiye öğle namazı vaktinde takdim şeklinde veya ikindi namazı vaktinde tehir şeklinde ve akşam ile yatsıyı akşam veya yatsı namazı vaktinde birleştirerek kılması demektir (Cezîrî, *Kitâbu'l-Fıkh*, 3: 438).

⁷⁰ İbn Rüşd el-Hafîd, Ebu'l-Velid Muhammed b. Ahmed b. Muhammed b. Ahmed el-Mâlikî, *Bidâyetü'l-müctehid ve nihâyetü'l-muktesid* (İstanbul: Kahraman Yayınları, 1985), 1: 134-137; Emîr, *Fıkhü'l-kitâb ve's-sünne*, 4: 1497, 1498; Cezîrî, *Kitâbu'l-Fıkh*, 440, 441; Amrâvî, *es-Sirâcü'l-vehhâc*, 82-84.

⁷¹ Serahsî, *el-Mebsût*, 1: 149, 150; Emîr, *Fıkhü'l-kitâb ve's-sünne*, 3: 1487; Cezîrî, *Kitâbu'l-Fıkh*, 439-442; Amrâvî, *es-Sirâcü'l-vehhâc*, 82-84.

mazları muhafaza ediniz (Beş vakit namaza vaktinde devam ediniz)!” (el-Bakara, 2/238) ve “Namaz, müminler üzerine vakitleri belli bir farz olmuştur.” (en-Nisâ 4/103) gibi ayetlere binaen namaz vakitleri belirlenmiş olup namazların belli vakitlerde kılınacağı kesin ve sabittir. Bundan dolayı da namazların vakti dışında cem edilerek kılınması uygun değildir. Bazı namazların vakti dışında kılınması anlamına gelen cem olayı ile ilgili hadislerin delaletleri zanni olup kesin nassların hükümlerini değiştirmesi mümkün değildir. Hanefiler, ayette geçen âmm lafzın ahad bir haberle tahsisini uygun görmedikleri için hadislerde ifade edilen cemi, ayetteki âmm ifadeye aykırı olmasın diye cem-i suri⁷² şeklinde anlamışlardır.⁷³

Maliki, Şafii, Hanbeli ve Zahirî mezhebine göre ise yolculuk hâlinde her namazın kendi vaktinde kılınması asıl olmakla beraber namazların birleştirilmesi de mümkündür. Cumhura göre cem, ittifakla ruhsat olarak kabul edilmektedir.⁷⁴ Ancak ne tür yolculuğun namazların cem edilmesini sağlayacağı konusunda ihtilaf vardır. İmam Malik, yolculuktaki meşakkati göz önünde bulundurarak namazın cem edilebilmesi için yolculuğun yorucu olmasını şart kabul ederken; diğer mezhepler, Peygamberimiz’in uygulamasını ve bu konu hakkındaki rivayetlerini göz önünde bulundurarak böyle bir kısıtlamaya gitmemiştir.⁷⁵ Buna göre Hanefilerin, cemin olmadığı ve hadislerde geçen namazların cemi ile ilgili haberlerin cem-i suri’ye hamledilmesi şeklindeki görüşü kabul edilmemektedir. Çünkü cem, bir kolaylık ve ruhsattır. Hâlbuki cem-i suri şeklinde namazları bir arada kılmak, her namazı kendi vaktinde kılmaktan daha zordur. Bu durumda ise kolaylaştırma değil, bilakis zor-

⁷² Cem-i suri, öğle namazının son anı ile ikinci namazının ilk anı ve akşam namazının son anı ile yatsı namazının ilk anında namazları bir arada kılmak demektir. Namazlar yine kendi vakitlerinde kılınmış olmakta ve vakti dışına taşınmamaktadır.

⁷³ Ebû Abdillâh Muhammed b. Hasan eş-Şeybânî, *Kitâbu'l-Asl* (Beyrut: Âlemü'l-Kütüb, 1990), 1: 147; Serahsî, *el-Mebsût*, 1: 149, 150; Abdullah b. Mahmûd b. Mevdûd el-Mevsilî, *el-İhtiyâr li ta'lîli'l-muhtâr* (İstanbul: Pamuk Yayınları, 1989), 41, 42; Cezîrî, *Kitâbu'l-Fıkh*, 3: 441; Mahmud el-Gurâbî, *el-Fıkh inde's-şeyhi'l-ekber Muhyiddin İbni'l-Arabî* (Dimeşk: Matbaatü Zeyd b. Sâbit, 1981), 245; Emîr, *Fıkhü'l-kitâb ve's-sünne*, 3: 1489; M. Hayri Kırbaşoğlu, *Namazların Birleştirilmesi* (Ankara: Araştırma Yayınları, 1997), 167-182.

⁷⁴ Cezîrî, *Kitâbu'l-Fıkh*, 439, 440.

⁷⁵ İbn Rüşd el-Hafîd, *Bidâyetü'l-müctehid*, 1: 134-137; Cezîrî, *Kitâbu'l-Fıkh*, 440, 441; Amrâvî, *es-Sirâcü'l-vehhâc*, 112, 113; Emîr, *Fıkhü'l-kitâb ve's-sünne*, 3: 1487-1489.

laştırma söz konusudur. Yine cem-i suri olsa böyle bir cemin ikindi ile akşam, yatsı ile sabah namazı arasında da olması gerekmektedir ki böyle bir uygulamanın olmadığı ittifakla sabittir.⁷⁶

Maliki mezhebine göre namazı cem etmenin sebepleri; yolculuk hâli, hastalık, zifiri karanlıkla birlikte yolun çamurlu olması, yağmur, Arafat ve Müzdelife'deki durum olmak üzere 6 tanedir.⁷⁷ İmam Malik, yolculuk hâli dışında mukim iken, yoğun yağmur ve çamura bağlı olarak meşakkatin oluşması hâlinde bu durumun gece namazları olan akşam ile yatsı namazlarının birleştirilerek kılınabilmesinde camiye devam eden ve namazlarını genellikle camide kılan kişiler için mazeret teşkil ettiğini kabul etmektedir. Ayrıca meşakkat bulunması şartıyla hasta da namazlarını cem edebilir. Buna göre Malikiler, namazların cemi için meşakkatin bulunmasını gerekli görmekte ve meşakkati illet olarak kabul etmektedir.⁷⁸

Şafii mezhebine göre, yolculuk hâli dışında mukim iken de yoğun yağmur, kar ve şiddetli soğuk gibi mazeret hâllerinde namazlarını camide kılmak isteyenler için gece veya gündüz takdim şeklindeki cem olabilir. Şiddetli karanlık, rüzgâr, korku ve hastalık, cem için mazeret değildir.⁷⁹ Buna göre Şafiiler, mukim iken namazların birleştirilmesini sadece belli mazereti olanlar için uygun görmekte ve sefer hâlinde bulunan zorluğun bu tür mazeret hâllerinde de bulunduğunu belirtmektedirler.

Bu hususta en müsamahalı görüşe sahip olan Hanbeli mezhebine göre; yolcular, hastalar, emzikli kadınlar, idrarını tutamayanlar, yer altında yaşayanlar yahut çalışanlar veya körler gibi vakti tam tespit edemeyenler, yine namazını birleştirerek kılmadığı takdirde geçimine zarar gelmesinden korkanlar namazları cem şeklinde kılabilirler. Buna göre Hanbelilere göre işlerini terk etmeleri imkânsız gibi görünen çalışanlar açısından büyük kolaylıklar vardır. Gece namazları olan akşam ve yatsı

⁷⁶ Emîr, *Fıkhu'l-kitâb ve's-sünne*, 3: 1489, 1490; Kırbaoğlu, *Namazların Birleştirilmesi*, 153-155.

⁷⁷ Zuhaylî, *el-Fıkhu'l-İslâmî ve edilletuh*, 2: 442, 443; Akgündüz, "Eski ve Yeni Hukukumuzda İçinin Çalışma Süresi", 103-109; Cezîrî, *Kitâbu'l-Fıkh*, 439, 440.

⁷⁸ İbn Rüşd el-Hafîd, *Bidâyetü'l-müctehid*, 1: 77, 78, 134-137; Emîr, *Fıkhu'l-kitâb ve's-sünne*, 4: 1487-1498.

⁷⁹ İbn Rüşd el-Hafîd, *Bidâyetü'l-müctehid*, 1: 77, 78, 134-137; Cezîrî, *Kitâbu'l-Fıkh*, 440, 441; Amrâvî, *es-Sirâcü'l-vehhâc*, 82-84; Ahmed İbrahim Benhâvî, *el-Cevâhîrü'n-nakiyye fi fikhî's-sâdeti's-şâfiyye* (Beirut: Dâru'l-Minhâc, 2005), 113.

namazlarının cemi için meşakkate yol açmasından dolayı kar, soğuk, buz, çamur, şiddetli rüzgâr ve elbiseyi ıslatacak şekildeki yağmur mazeret teşkil etmektedir. Bu tür durumlarda kişi, ister cami isterse evinde bulunsun namazları cem edebilir. Namazların birleştirilmesi, kişinin uygun görmesine göre hem takdim hem de tehir şeklinde yapılabilir.⁸⁰

Sonuç olarak Şafii, Maliki ve Hanbeli mezhepleri, yolculukta ve belli mazeretlere bağlı olarak mukim iken namazları cem ederek kılmanın bir ruhsat olduğu ve namaz kılan kişinin tercihine bırakıldığı, kişinin ister cem edebileceği isterse vaktinde kılabileceği hususunda ittifak hâlidir.

Hanefiler ise namazların cem edilemeyeceğini savunmakla beraber zaruret anında diğer mezheplerden birini, o mezheplerin öngördüğü şartlara uyarak taklit etmeye izin vermişlerdir. Bütün meşru yolları denemesine rağmen namazını kılamayacağını anlayan çalışan, Hanbeli mezhebinin görüşüne göre öğle ile ikindiye veya akşam ile yatsıyı birleştirerek kılabilir. Buna başvurabilmek için başka bir meşru yolun kalmaması ve işçinin işinden olma ile karşı karşıya bulunması şarttır.⁸¹

Namazların cemi değil de vaktinde kılınmayarak kazaya bırakılmasını meşru kılan mazeretlerin neler olduğunda ihtilaf söz konusudur. Hanefilere göre namazın kazaya bırakılmasını meşru kılan mazeretler, düşman korkusu, birisinin ölüm tehlikesi, uyku, unutmama ve vakit konusundaki aldanma olup geçim için çalışma bunlar arasında yoktur. Belli saatler arasında kişinin başkasına bağlı olarak çalışıyor olması namazların kazaya bırakılması için değil, sadece kazaya bırakılan namazların edasının tehiri için meşru bir mazeret olabilir.⁸² Uyku ve unutmamanın namazın kazaya kalmasında meşru mazeretler olduğunda ittifak vardır. Baygın olanın namazlarının kazaya kalması hususunda ihtilaf söz konusudur.⁸³

Namazların cemaatle kılınması, İslam hukukunda tavsiye edilen ve en azından sünnet olduğu kabul edilen bir davranıştır. Ancak bazı du-

⁸⁰ Akgündüz, “Eski ve Yeni Hukukumuzda İşçinin Çalışma Süresi”, 103-109; Zuhaylî, *el-Fıkhu'l-İslâmî ve edilletuh*, 2: 447-449; Cezîrî, *Kitâbu'l-Fık*, 441, 442; Emîr, *Fıkhu'l-kitâb ve's-sünne*, 4: 1487-1499.

⁸¹ Akgündüz, “Eski ve Yeni Hukukumuzda İşçinin Çalışma Süresi”, 103-109.

⁸² Akgündüz, “Eski ve Yeni Hukukumuzda İşçinin Çalışma Süresi”, 109.

⁸³ İbn Rüşd el-Hafid, *Bidâyetü'l-müctehid*, 1: 143-145; Zuhaylî, *el-Fıkhu'l-İslâmî ve edilletuh*, 2: 253-258.

rumlar, cemaate gitmemek için mazeret olarak kabul edilebilmektedir.⁸⁴ Acaba çalışanın mesai saatlerine denk gelen süreçte çalışıyor olması namaz için cemaate gitmemesinde bir özür müdür?

Cuma namazı ve bayram namazlarının cemaatle beraber kılınma mecburiyetinde ittifak vardır. Cuma namazı, İslam hukukçularına göre kitap, sünnet ve icma ile sabittir. Cuma namazı saatinde başka işlerle meşgul olup cumaya gitmemek, Hanefilere göre tahrimen mekruh, diğer cumhura göre ise haramdır. Cumhura göre bu haramlık, hatip minberde iken ezan okunmaya başlandığı andır.⁸⁵

Ancak bazı mazeretlerin bulunması hâlinde kişinin cuma namazı kılma mecburiyeti kalkmaktadır. Buna göre yolculuk, hastalık, hasta bakıcılık, körlük, korku hâli, yağmur, kar veya çamurdan dolayı cuma namazı için camiye gitme hususunda meşakkatin bulunması hâli ile mazur olanlarla köylü olanların cuma ve bayram namazlarını kılma mecburiyetleri bulunmamaktadır.⁸⁶ Cuma namazını kılmamak için sayılan mazeretler arasında bir işçinin çalışmak zorunda olması zikredilmemektedir.

Şafiilere göre; yağmur, gece fırtınası, aşırı cıvık çamur, yürümeyi önleyecek şekildeki hastalık, aşırı sıcak veya soğuk, açlık veya susuzluk, can veya mal hususunda zalimden çekinmek, giyinecek şekilde elbisesinin bulunmaması ve kokulu yiyecekler yemiş olmak gibi mazeretler cemaate ve cumaya gitmemek için geçerli mazeretlerdendir.⁸⁷ Cumaya gitmemek için geçerli mazeretler arasında işçinin geçimi için çalışmak zorunda olması gösterilmemiştir.

Namazı cemaatle kılmama hususunda hastalığın mazeret teşkil ettiğinde tüm mezheplerde ittifak mevcuttur. Yine kişi, kendi canı, malı

⁸⁴ Mevsilî, *el-İhtiyâr*, 57; Ğurâbî, *el-Fıkhü 'İnde's-şeyhi'l-ekber Muhyiddin İbnî'l-'Arabî*, 231, 232; Hanefî, Maliki ve Şafiilerin bir kavline göre, namazları cemaatle kılmak sünnet-i müekkededir. Şafiilerdeki tercih edilen görüşe göre namazı cemaatle kılmak farz-ı kifayedir. Hanbeliler ve Zahirilere göre namazı cemaatle kılmak farz-ı ayndır (Emîr, *Fıkhü'l-kitâb ve's-sünne*, 562-565).

⁸⁵ İbn Rüşd el-Hafîd, *Bidâyetü'l-müctehid*, 1: 122, 123; Mevsilî, *el-İhtiyâr*, 81-88; Zuhaylî, *el-Fıkhü'l-İslâmî ve edilletuh*, 2: 365, 366, 369; Cezîrî, *Kitâbu'l-Fıkh*, 388; Abdullah Dembuya, *Şeceretü'l-İslâm* (Beyrut: Müessesetü'l-Matbû'âti'l-Arabiyye, 1981), 158.

⁸⁶ Meydânî, *el-Lübâb*, 1: 113-120; Serahsî, *el-Mebsût*, 2: 21-36; Vehbe Zuhaylî, *el-Fıkhü'l-İslâmî ve edilletuh*, 2: 286-289, 375; Cezîrî, *Kitâbu'l-Fıkh*, 388.

⁸⁷ Cezîrî, *Kitâbu'l-Fıkh*, 344-349; Amrâvî, *es-Sirâcü'l-vehhâc*, 68, 69, 84, 85.

veya aile fertlerine zarar gelmesinden korkması hâlinde cemaate gitmeyebilir. Yağmur, kar ve soğuk, camiye gidememe şeklindeki acziyet hâli, yemek ve sofranın hazırlanmış olması, küçük veya büyük tuvalete sıkışmış olmak ve giyecek elbisenin bulunmaması gibi durumlar cemaate ve cumaya gitmemek için geçerli mazeretlerdendir. Ancak bu mazeretler arasında bir işçinin çalışmak zorunda olması sayılmamıştır.⁸⁸

SONUÇ

İslam hukukunda çalışan kavramı genellikle “*ecîr*” şeklinde ifade edilmekte olup hem başkası için çalışanları hem de kendi işinde çalışanları kapsamaktadır. İşin bir kişiye veya birden çok kişiye yapılmasına göre ya da akdin kuruluşunda, iş veya süreden hangisinin esas alındığına göre bir ayırım yapılarak çalışanlar, *ecîr-i hass* ve *ecîr-i müşterek* olarak iki kısma ayrılmaktadır.

İş esnasında başkasından iş kabul edemeyen ve iş akdi, kendisinin belli bir süre boyunca çalışması üzerine kurulan ve bu çalışmasını da ücret karşılığı yapan çalışan *ecîr-i hass*; ücret karşılığı belli bir işi yapmak üzere kendisi ile hizmet sözleşmesi yapılan ve iş esnasında başkasından iş kabul edebilen çalışan ise *ecîr-i müşterek* olarak isimlendirilmektedir.

İslam, hangi sosyal kesimde olduğuna bakmaksızın kişiye güç ve kabiliyetine uygun bir işte çalışma hürriyeti ve hakkı tanımıştır. Devlet, işsizlere çalışabilecekleri uygun çalışma ortamları hazırlamak, gereken düzenlemeleri yapmak, tedbirleri almak ve gerekli yatırımları yapmak durumundadır. Devlet, devlet işlerinin yürütülmesi için gereken kalifiye elemanları yetiştirmek ve buna zemin hazırlamak durumundadır.

Akit konusu işin, ifasının mümkün ve çalışanın gücü ve kontrolü dâhilinde bulunması gerekmektedir. İslam hukukçuları, çocukların çalıştırılmasını bir taraftan yetiştirilmeleri ve meslek sahibi olmaları yönüyle ele alırken, diğer taraftan da özellikle kimsesiz çocukların ücretsiz çalıştırılarak sömürülmesine fırsat verilmemesi ve çocuğun haklarının korunması açısından ele almışlardır.

İslam aile hukukunda kadının çalışma yükümlülüğünün olmayışını, çalışma hakkının da olmadığı anlamında yorumlamak doğru değildir.

⁸⁸ Emîr, *Fıkhul-kitâb ve's-sünne*, 1: 572-576.

Çalışabilmek için getirilen kısıtlamalar, sadece kadınlara has olmayıp erkekler için de geçerlidir. Esas olan kadının çalışmamasının kural olması değil, kadının ailenin maddi giderlerine hukuken katılmak zorunda olmamasıdır. Kadınların meşru ölçüler içerisinde çalışma hayatına katılmalarının sağlanması ve buna imkân verecek düzenleme ve iyileştirmelerin gerçekleştirilmesi daha isabetli bir çözüm olacaktır.

İşveren, işçinin beden ve ruh sağlığını korumak için iş ve işyeri şartlarını iyileştirmeli, mesai müddetlerini, haftalık ve aylık izinleri ayarlamalı ve işçinin inancı istikametinde işçiye ibadet fırsatı vermelidir.

Çalışma süreleri ve ara dinlenmelerinin belirlenmesi aslında ferdî hizmet akdine, bu akitte yer almamışsa örfü göre yapılır. Bu durumların işçi veya işveren tarafından istismarı durumunda ise devlet düzenleme yapabilir.

Ücret, iş sözleşmesinin asli unsurlarından birisi olup ücret hakkı, çalışanın iş görme yükümlülüğüne karşılık oluşan bir haktır. Çalışanın gerek kendisi gerekse ailesi için tek geçim kaynağı ücreti olduğu için ücretin zamanında, hilesiz ve tam bir şekilde ödenmesi gerekmektedir. İslam hukukuna göre ücret, işçinin en başta gelen dokunulmaz hakkıdır ve zamanında ödenmelidir.

İslam hukukundaki ana kural, ancak çalışma ve menfaatin karşılığında ücretin verilmesi şeklindedir. İşçi, ancak çalıştığı sürece ve çalıştığı kadarıyla ücreti hak edebilir. Buna bağlı olarak tatilde işçiye ücret ödenmemesi ana kuraldır. Genel kaide bu olmakla ve işçinin ücretli izin kullanıp kullanamayacağı konusunda ihtilaf bulunmakla beraber iznin işçinin verim ve kalitesini daha da arttırdığı düşünülürse ücretli iznin olması gerektiği görüşü daha ağır basmaktadır.

İslam hukukunda hastalık ve iş görememezlik ödenekleri işvereni doğrudan ilgilendirmemektedir. Ancak işveren, hastalık izinlerini kabul etmek zorundadır. Ücretsiz izin vermek işverenin hakları içerisindedir. Bu konulara İslam hukukunda akit serbestliği ilkesi doğrultusunda yaklaşılmaktadır.

Namazların kılınması ile ilgili ana ilke, namazların vaktinde kılınması ve özürsüz olarak vakti dışına ertelenmemesidir. Fıkıh kitaplarında Hanbeli mezhebi hariç namazların kılınma mecburiyetini düşüren veya

daha sonra kılmayı meşru kılan mazeretlerden bahsedilirken bu mazeretler içerisinde çalışanın durumundan bahsedilmemektedir.

İslam'a göre; çalışan, çalışma saatleri içerisinde namaz ve oruç gibi farz olan ibadetleri yerine getirme ve cemaatle kılınması mecburi olan cuma ve bayram namazlarını cemaatle kılma hakkına sahip olmakla beraber işveren diğer namazların cemaatle kılınmasına izin vermeyebilir. İşverenin izin vermemesi hâlinde mesai saatleri içinde namazların sadece farzları ile yetinilmelidir. Hatta vakit namazı iş saati dışında yerine getirilmeye müsaitse namazın mesai saatleri dışında kılınması uygundur.

Hanefilere göre namazın kazaya bırakılmasını meşru kılan mazeretler, düşman korkusu, birisinin ölüm tehlikesi, uyku, unutma ve vakit konusundaki aldanma olup geçim için çalışma bunlar arasında yoktur. Belli saatler arasında kişinin başkasına bağlı olarak çalışıyor olması namazların kazaya bırakılması için değil, sadece kazaya bırakılan namazların edasının tehiri için meşru bir mazeret olabilir.

Bazı namazların vakti dışında kılınmasını mümkün kılan namazların cem edilmesi, Zahirî mezhebi hariç cumhura göre herhangi bir mazeretin bulunmaması durumunda uygun değildir. Çünkü asıl olan, namazların vaktinde kılınmasıdır. Ancak bir özür durumunda Hanefi mezhebi hariç cem olabilir. Zahirî mezhebi ise mazeretsiz olarak da cem olabileceğini savunmaktadır.

Arafat'ta öğle namazı vaktinde öğle ile ikindinin ve Müzdelife'de yatsı namazı vaktinde yatsı ile akşam namazının birleştirileceğinde ittifak vardır. Ancak Arafat ve Müzdelife haricinde cemin olup olmayacağı ve olursa hangi şartlarda olabileceği konusunda İslam hukukçuları arasında ihtilaf vardır.

Şafii, Maliki ve Hanbeli mezhepleri, yolculukta ve mukim iken bazı mazeretlere binaen namazları cem ederek kılmanın bir ruhsat olduğu ve namaz kılan kişinin tercihine bırakıldığı, kişinin ister cem edebileceği isterse vaktinde kılabileceğinde ittifak hâlinindedir. Yine bu mezheplerde, cemin sadece öğle ile ikindi veya akşam ile yatsı namazları arasında olabileceği; yatsı ile sabah veya ikindi ile akşam namazları arasında ise cemin olmayacağı hususunda ittifak bulunmaktadır.

Hanefilerin cemin olmadığı ve hadislerde geçen namazların cemi

ile ilgili haberlerin cem-i suri'ye hamledilmesi şeklindeki görüşü diğer mezhepler tarafından uygun görülmemektedir. Çünkü cem, bir kolaylık ve ruhsattır. Hâlbuki cem-i suri şeklinde namazları bir arada kılmak, ayrı ayrı vakitlerinde kılmaktan daha zordur. Bu durumda ise kolaylaştırma değil, bilakis zorlaştırma söz konusudur.

Hanefiler, namazların cem edilemeyeceğini savunmakla beraber zaruret anında diğer mezheplerden birini, o mezheplerin öngördüğü şartlara uyarak taklit etmeye izin vermişlerdir. Bütün meşru yolları denemesine rağmen namazını kılamayacağını anlayan çalışan, Hanbeli mezhebinin görüşüne göre öğle ile ikindiye veya akşam ile yatsıyı birleştirerek kılabilir.

KAYNAKÇA

- Abdülber, Muhammed Zeki. *Ahkâmu'l-muâmelâti'l-mâliyye fi'l-mezhebi'l-Hanbelî*. Kâhire: Mektebetü Dâri't-Turâsî, 1998.
- Adevî, Ahmed b. Muhammed ed-Dırdır el-Mâlikî. *Şerhu akrabi'l-mesâlik li mezhebi'l-İmâm Mâlik*. (y.y.): 1281.
- Akdemir, Süleyman. "Toplu Tenkitler-II". *İşçi-İşveren Münasebetleri*. İstanbul: İlmi Neşriyat, 1990.
- Akgündüz, Ahmet. "Eski ve Yeni Hukukumuzda İşçinin Çalışma Süresi, İstirahat Tatil ve İbadet Hakkı". *İşçi-İşveren Münasebetleri*. Haz. Sabri Orman. 299-338. İstanbul: İlmi Neşriyat, 1990.
- Aktan, Hamza. "İslâm'da Emek ve Sermaye İlişkisi". *İslâm'da Emek ve İşçi-İşveren Münasebetleri*. 337-360. İstanbul: Ensar Neşriyat, 1986.
- Akyüz, Vecdi. "Devlet ve İşçi-İşveren İlişkileri". *İşçi-İşveren Münasebetleri*. Haz. Sabri Orman. 191-205. İstanbul: İlmi Neşriyat, 1990.
- Ali el-Hafif. *Ahkâmu'l-muâmelâti's-ser'iyye*. (y.y.): Dâru'l-Fikri'l-Arabî, (ts.).
- Andaç, Faruk. *İş Hukuku*. Ankara: Yargı Yayınevi, 2003.
- Atay, Hüseyin. *İslâm'da İşçi-İşveren İlişkileri*. Ankara: Kısmet Matbaası, 1979.
- Bağdâdî, Ebû Muhammed b. Ğanîm b. Muhammed. *Kitâbu Mecmaid-damânât fi mezhebi'l-İmâmi'l-Azam Ebî Hanife*. Beyrut: Âlemü'l-Kütüb, 1987.
- Bardakoğlu, Ali. "Hizmet (İş) Akdinin Yapılması ve Uygulanması". *İşçi-İşveren Münasebetleri*. Haz. Sabri Orman. 47-69. İstanbul: İlmi Neşriyat, 1990.

- Bardakoğlu, Ali. “İslâm Hukukunda İşçi ve İşveren Münasebeti”. *İslâm’da Emek ve İşçi-İşveren Münasebetleri*. 167-267. İstanbul: Ensar Neşriyat, 1986.
- Bardakoğlu, Ali. *İslâm Hukukunda ve Modern Hukukta İcâre Akdi -Özellikle Personel İstihdâmı-*. Basılmamış Doktora Tezi, Erzurum, 1982.
- Başgil, Ali Fuad. “Türkiyede İş Hukuku Elemanları”. *Hukukun Ana Mesele ve Müesseseleri*. İstanbul: İsmail Akgün Matbaası, 1946.
- Benhâvî, Ahmed İbrahim. *el-Cevâhirü’n-nakiyye fi fıkhi’s-sâdeti’s-Şâfiyye*. Beyrut: Dâru’l-Minhâc, 2005.
- Berki, Ali Himmet. *Hukuk Mantığı ve Tefsir*. Ankara: Güney Matbaacılık ve Gazetecilik, 1948.
- Beşer, Faruk. *Kadının Çalışması Sosyal Güvenliği ve İslâm*. İstanbul: Nun Yayıncılık, 1995.
- Buhârî, Ebû Abdillâh Muhammed b. İsmâil. *Sahîh*. İstanbul: Çağrı Yayınları, 1992.
- Cezîrî, Abdurrahman b. Muhammed. *Kitâbu’l-Fıkh ale’l-mezâhibi’l-erba’a*. Beyrut: Dâru’l-Kütübi’l-İlmiyye, 1990.
- Çapra, M. Ömer. *İslâm Ekonomi Sistemi*. Trc. Fatih Kurtulmuş, İstanbul: Fatih Yayınevi Matbaası, (ts.).
- Çeker, Orhan. *Fıkıh Dersleri I*. İstanbul: Seha Neşriyat, 1994.
- Debbağoğlu, Ahmed. *İslâm İktisadına Giriş*. İstanbul: Dergâh Yayınları, 1979.
- Dembuya, Abdullah. *Şeceretü’l-İslâm*. Beyrut: Müessesetü’l-Matbûâtî’l-Arabiyye, 1981.
- Döndüren, Hamdi. “İslâm’da İşçi ve İşveren Münasebetleri”. *İslâm’da Emek ve İşçi-İşveren Münasebetleri*. 365-447. İstanbul: Ensar Neşriyat, 1986.
- Ebû Dâvûd, Süleyman b. Eş’âs es-Sicistânî el-Ezdî. *Sünen*. İstanbul: Çağrı Yayınları, 1992.
- Emîr, Abdülazîz. *Fıkhü’l-kitâb ve’s-sünne*. Kâhire: Dâru’s-Selâm, 1999.
- Erdoğan, Mehmet. “İslâm Hukuk Nazariyatında ve Tatbikatta Ücret”. *İşçi-İşveren Münasebetleri*. Haz. Sabri Orman. 125-151. İstanbul: İlmi Neşriyat, 1990.
- Gücün, Cevâd Abdürrahim. *Nazari ve Ameli Hukuk Davaları II (Menkul Mallar ve Borçlar)*. İstanbul: Üniversite Kitabevi, 1946.
- Ğurâbî, Mahmûd. *el-Fıkhü ‘inde’s-şeyhi’l-ekber Muhyiddîn İbnî’l-‘Arabî*. Dımeşk: Matbaatü Zeyd b. Sâbit, 1981.

- Hamîdullah, Muhammed. *İslâma Giriş*. Trc. Cemal Aydın, Ankara: Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları, 1996.
- İbn Hanbel, Ahmed b. Muhammed. *Müsned*. İstanbul: Çağrı Yayınları, 1992.
- İbn Mâce, Ebû Abdillâh Muhammed b. Yezîd. *Sünen*. İstanbul: Çağrı Yayınları, 1992.
- İbn Rüşd el-Hafîd, Ebu'l-Velîd Muhammed b. Ahmed b. Muhammed b. Ahmed el-Mâlikî. *Bidâyetü'l-müctehid ve nihâyetü'l-muktesid*. İstanbul: Kahraman Yayınları, 1985.
- Karaman, Hayreddin. *İslâm'da İşçi-İşveren Münasebetleri*. İstanbul: Marifet Yayınları, 1981.
- Kâsânî, Alaüddîn Ebû Bekr b. Mes'ûd el-Hanefî. *Kitâbu Bedâ'is-sanâi' fi tertîbi's-şerâi'*. Beyrut: Dâru'l-Kitâbi'l-Arabiyye, 1974.
- Kırbaçoğlu, M. Hayri. *Namazların Birleştirilmesi*. Ankara: Araştırma Yayınları, 1997.
- Komisyon. *Mecelle-i Ahkâm-ı Adliyye*. İstanbul: Hikmet Yayınları, 1990.
- Kurtoğlu, Serda. *İslâm Hukuku Dersleri*. İstanbul: Fatih Matbaası, 1973.
- Kurtûbî, Ebû Ömer Yusuf b. Abdillâh b. Muhammed b. Abdülber en-Nemrî el-Mâlikî. *el-Kâfi fi fihhi ehli'l-Medîneti'l-Mâlikî*. Beyrut: Dâru'l-Kütübi'l-İlmiyye, 1987.
- Mevsilî, Abdullâh b. Mahmûd. *el-İhtiyâr li ta'lîli'l-muhtâr*. İstanbul: Pamuk Yayınları, 1989.
- Meydânî, Abdülğınâ el-Ğanîmî ed-Dımeşkî. *el-Lübâb fi şerhi'l-kitâb*. İstanbul: Dersaadet Kitabevi, (ts.).
- Mısrî, Abdüssemi'. *Mukavvematü'l-iktisâdi'l-İslâmî*. Kâhire: Mektebetü Vehbe, 1975.
- Muhammed Zuhri el-Amrâvî. *es-Sirâcü'l-vehhâc*. Beyrut: Dâru'l-Kütübi'l-İlmiyye, (ts.).
- Mübârek, Muhammed. *Nizâmu'l-İslâmî'l-iktisâdî*. Beyrut: Dâru'l-Fikr, 1974.
- Müslim, Ebu'l-Huseyn Müslim b. el-Haccâc el-Kuşeyrî en-Nisâbûrî. *Sahih*. İstanbul: Çağrı Yayınları, 1992.
- Nesâî, Ebû Abdirrahman Ahmed b. Şuayb b. Ali. *Sünen*. İstanbul: Çağrı Yayınları, 1992.
- Öztürk, Abdülvehhâb. "İslâm'da İşçi ve İşveren Münasebetleri". *İslâm'da Emek ve İşçi-İşveren Münasebetleri*. İstanbul: Ensar Neşriyat, 1986.

- Reisoğlu, Seza. *Hizmet Akdi Mahiyeti-Unsurları-Hükümleri*. Ankara: Sevinç Matbaası, 1968.
- Sahnûn b. Said. et-Tenûhî. Mısır: *el-Müdevvenetü'l-kübrâ*, Matbaatü's-Saâde, 1323.
- Schacht, Joseph. *İslâm Hukukuna Giriş*. Trc. Mehmet Dağ-Abdülkadir Şener, Ankara: Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Yayınları, 1977.
- Semerkandî, Alâuddîn Muhammed. *Tuhfetü'l-fukahâ*. Beyrut: Dâru'l-Kütübî'l-İlmiyye, 1984.
- Serahsî, Muhammed b. Ahmed. Ebî Sehl Şemsuddîn. *el-Mebsût*. Beyrut: Dâru'l-Ma'rife, 1989.
- Sınay, Tahsin. "İş Hukuku ve Temel Kavramlar". *İşçi-İşveren Münasebetleri*. Haz. Sabri Orman. 23-39. İstanbul: İlmi Neşriyat, 1990.
- Sınay, Tahsin. "İş Hukuku'nda İşçinin Çalışma Süresi ve Dinlenme Hakları Konulu Tebliğe Katkılar". *İşçi-İşveren Münasebetleri*. Haz. Sabri Orman. 354-362. İstanbul: İlmi Neşriyat, 1990.
- Sümer, Haluk Hadi. *İş Hukuku*. Konya: Mimoza Yayınları, 2005.
- Şakfe, Muhammed Fehr. *İslâm'da İş Ahkâmı ve İşçi Hakları*. Trc. İhsan Toksarı, İstanbul: Nida Yayınevi, 1968.
- Şeybânî, Ebû Abdillâh Muhammed b. Hasan. *Kitâbu'l-Asl*. Beyrut: Âlemü'l-Kütüb, 1990.
- Şîrâzî, Ebû İshâk İbrahim b. Ali b. Yusuf eş-Şâfiî. *el-Mühezzeb*. Mısır: Matbaâtü İsâ el-Bâbî el-Halebî ve Şürekâh, 1276.
- Tabakoğlu, Ahmet. "İslâm Ekonomisinde Emek ve Sermaye Kavramları". *İslâm'da Emek ve İşçi-İşveren Münasebetleri*. 79-106. İstanbul: Ensar Neşriyat, 1986.
- Tirmizî, Ebû İsâ Muhammed b. İsâ Servet. *Sünen*. İstanbul: Çağrı Yayınları, 1992.
- Tunçomağ, Kenan, Centel, Tankut. *İş Hukukunun Esasları*. İstanbul: Beta Basım Yayım, 1999.
- Yavuz, Yunus Vehbi. *Çalışma Hayatı ve İslâm*. İstanbul: Tuğra Neşriyat, 1992.
- Yeniçeri, Celal. "İslâm'da Emek ve Karşılığı". *İslâm'da Emek ve İşçi-İşveren Münasebetleri*. 267-316. İstanbul: Ensar Neşriyat, 1986.
- Yeniçeri, Celal. *İslâm İktisadının Esasları*. İstanbul: Şamil Yayınevi, 1980.
- Zarakolu, Avni. *İktisat İlminin Temel İlkeleri*. Ankara: Sevinç Matbaası, 1974.

- Zerkeşî, Şemsuddîn Muhammed b. Abdillâh el-Mısırî el-Hanbelî. *Şerhu'z-Zerkeşî alâ muhtasari'l-Harâkî*. Riyâd: Mektebetü'l-Âbikan, 1993.
- Zuhaylî, Vehbe. *el-Fıkhü'l-İslâmî ve edilletuh*. Trc. Ahmet Efe, Beşir Eryarsoy, H. Fehmi Ulus, Abdurrahim Ural, Yunus Vehbi Yavuz, Nurettin Yıldız. İstanbul: Risale Yayınları, 1992.