

İSLÂM HUKUKUNDA İŞÇİ - İŞVEREN ARASINDAKİ MÜNASEBETLER VE BAZI DÜŞÜNCELER

Prof. Dr. Servet ARMAĞAN

GİRİŞ

Makinenin icadından sonra işçi ile işveren arasındaki münasebetler bariz bir hâl almaya başlamıştır. Bu sebeble işçi ile işveren arasındaki münasebetlere ait bazı temel görüşler, esas alınarak mevzuat çıkarma yoluna gidilmiştir.

Diğer taraftan zamanla işçi ile işveren arasında gergin durumlar ortaya çıkmıştır. Hatta grev hakkının tanınmasından sonra bu münasebetler siyasi iktidarı da tesiri altına almıştır. Böylece siyasi iktidarlar işçi teşekkülleri ile devamlı bir diyalog içinde bulunmaya mecbur olmuşlardır. Geniş çaptaki grevler işverene ve topluma tesir ettiği kadar siyasi iktidara da tesir etmiş, kabine buhranlarının sebeplerinden birini teşkil etmiştir. Yapılan parlamento seçimlerinde sendikalar birinci derecede rol oynama istikametinde hareket etmişlerdir.

Artık zamanımızda, işçi ve işveren münasebetleri üzerinde birinci derecede durulan meselelerin başında gelmektedir. Bu sebeple devletler bu münasebetlerin üzerinde ehemmiyetle durarak çeşitli şekillerde tanzim etme zaruretini hissetmişlerdir.

Çağımızın bu kadar ehemmiyetli bir meselesinin İslâm Hukukunda nasıl tanzim edilmiş olduğu da ayrıca merak konusudur.

Bu sebeple İslâm Hukukundaki bu mevzu ile ilgili kaynakları ve düşünceleri tesbit etmek suretiyle bir açıklık getirmek mümkün ve lâzımdır.

1 — Ön mülâhazalar :

İslâm Hukukunda işçi ve işveren münasebetlerinin nasıl tanzim edilmiş olduğu günümüzün konuşulan meseleleri arasındadır. 1969 yılından beri İslâm devletleri arasında yapılan siyasi ve kültürel toplantılar yanında ticari münasebetlerin de geliştirilmekte olduğu müşahede edilmektedir. Özellikle Türkiye ile diğer İslâm devletleri arasında ticarî münasebetlerin başlaması ve gelişme istidadı göstermesi, İslâm Hukukunda ticarî münasebetler ile işçi ve işveren münasebetlerini tanzim yolu ve tarzı konusunu gündeme getirmiştir.

Batı dünyasında (Avrupa ve Amerikada) ve memleketimizde işçi ve işveren münasebetlerinin, uzun süren toplu iş görüşmeleri ve mücadeleli geçen grevler sebebiyle de bu meseleye yeni bazı zâviyelerden bakmayı zorunlu hale getirmiştir. Biz evvela bazı temel esasları belirtecek, sonra da işçi ve işveren münasebetlerinin İslâm Hukukundaki tanzim tarzına işaret edeceğiz.

Bazı temel esaslar şunlardır :

a) *Çalışmak teşvik edilmiştir :*

Herşeyden evvel belirtelim ki İslâm dini insanları çalışmaya teşvik etmiştir. Bu manâ çeşitli âyetlerden çıkartılabilir. Ayrıca şu âyet helâl işlerde çalışan ve helâl kazanan kimsenin ne kadar değerli olduğunu ifade etmektedir:

“İnsan için elinin emeğinden daha hayırlısı yoktur”¹.

Hız. Peygamber (ASM) de müslümanları çalışmaya ve kazanmaya teşvik etmiştir... Çalışmayan, başkasından dilenen kimselere, kıyamet gününde dilencilik bir leke olarak nişan halinde kalacağını buyuran² Peygamberimiz, insanları bu suretle çalışmaya tergiş ve teşvik etmiştir.

Aynı şekilde İslâm hukukçuları da, fakirliğin ve işsizliğin toplum için büyük bir belâ olduğunu belirtmişler ve İslâm Devletinin başta gelen vazifelerinden birinin, çalışma hayatını tanzime gay-

1) Necm sûresi, Âyet 39.

2) Tirmizi rivayet ediyor.

ret etmesi olduğunu ifade etmişlerdir³. Bu gaye ile devletin, çalışma gücünde olanlar için iş sahası açması mecburdur⁴.

b) *İslâm dini maddî ve mânevî hayatı birlikte kucaklayan ve yürüten bir dindir :*

İslâm Dininin kaynaklarına bakacak olursak, bunların maddî ve mânevî hayatı birlikte kucaklayan ve onların ahenkli şekilde yürütmesine gayret eden bir semavî din olduğunu görürüz: Her an ölecekmiş gibi ahirete ve hiç ölmeyecekmiş gibi de dünyaya çalışmasını tavsiye eden din sadece İslâmiyettir. Hristiyanlık ve yahudilikten farklı olarak, İslâm Dini, madde ile mâna, bir diğer deyişle *immananz* ile *transandans*, yani *mekniyet* ile *mütedliyet* arasında bir gerilim temin etmiş, "düal zatlâr"ı telif etmeye *memur* ve mahkûm bir din olarak kabul edilebilir.

Herşeyi bu ana zemine göre oturtma ve ayarlama yolunda hükümler getiren İslâmiyet, böylece insanı tam olarak mes'ud etmek için hareket etmiş bulunmaktadır.

İleride bahsedeceğimiz gibi, İşçi ile işveren arasındaki münasebetlerin tanzim ve ıslahı konuşulduğu zaman bu noktalar nazara alınmalıdır. Yoksa hristiyanlığın mahiyetinde olan "Allahın hakkını Allaha, Sezarın (Kayser'in) hakkını Sezara (Kayser'e) ver" felsefesini kabul etmez⁵.

O halde İslâm dini "Din ve Dünyadır"⁶.

c) *İslâm Dini Çalışma Hayatında Uzlaştırıcıdır :*

Batı Hukuku Çalışma hayatında ortaya "güçler" çıkarıp bu güçlerin çarpışma usul ve vasıtalarını tanzim ile meşgul olmasına karşılık, İslâm Dini "tarafklar arasında muvazene" tesis ile, men-

3) Bkz. ŞAKFE, Muhammed Fahr, "El Amel ve Hukuku'l Ummal fi'l İslâm" (İslâm Hukukunda Çalışma ve İşçinin Hakları), Beyrut, 1967, sh. 68.

4) FENCERİ, Muhammed Şevki, Hukuku'l Ummal ve Vâcibâtuhüm fi'l - İslâm (İslâm Hukukunda İşçinin Hakları ve Borçları", Rabatâtü'l Âlem-i'l - İslâmî (Özel sayı), Muharrem, 1400, Aralık 1979, (132-139), sh. 132, 134.

5) İbid., 132.

6) İbid., 132; ŞAKFE, 68, 69.

featlerini "te'lif" etmeye gayret etmiştir. Önemli olan, cemiyet hayatında, işsizliğe mâni olma ve istihsalin devamını sağlamaktır. Bu hedefe doğru hareket edilerek, taraflar arasında mutlaka bir "çözüm" bulunacak, bir tarafın diğerini ezmesine müsaade edilmeyecektir⁷.

Aksi halde toplum içinde birbiriyle boğuşan ve menfaatini, diğer tarafın ezilmesinde arayan iki sınıf veya taraf ortaya çıkarmış oluruz.

İslâmiyet, emeğe olduğu kadar sermayeye de değer vermiş, ikisinin bir arada tekâmül ve teavün halinde bulunmasını te'min için gayret etmiştir. Toplumun menfaati Allahın hakları cümlesindedir⁸.

d) Yeni Bir Konu

Modern mânada Kollektif İş Hukuku 19. Y.Y. m sonlarında başlamıştır denilebilir. Toplu işçi çalışmalarının başlaması, seri halinde imâlat, işçi ile işveren arasında bir sürü mes'elenin ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Zamanla gelişen ve bazı yenilikler kazanan bu münasebetler, 1968 tarihli Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesi ile Milletlerarası bir metin haline gelen hakların bir kısmını teşkil etmiştir.

Bu durum İslâm Hukuku için de yenidir. İslâm Hukukçuları, 14 asır evvel temelleri atılan prensiplere dayanarak işçi ile işveren arasındaki münasebetleri tanzim uğruna bazı içtihatlarında bulunmuşlardır. Ancak modern iş hukukunun temas ettiği problemlere, aynı zâviyeden bakan ve düşüncelerini açıklayan İslâm hukukçularının sayısı çok azdır. Çünkü işçi ve işveren arasındaki münasebetlerin aldığı şekil sanayi toplumları için bile çok yakın bir maziye sahiptir. İslâm dünyası için ise daha fazlasıyla çok yenidir: İslâm Hukukçularının modern dünyanın bu meselesini, islâm hukuku prensipleri bakımından değerlendirerek bir neticeye varması hem kolay değildir, hem de bir hey'eti gerektirir: Bir taraftan İslâm dininin kaynaklarını ve prensiplerini bilenler, diğer taraftan da modern iktisad ve devlet teorilerini uzmanlarının bu konuda çalışmalarını ve görüşlerini birleştirmeleri şarttır.

7) Bkz. ibid., 134; Ayrıca bkz. ŞAKFE, 90-91.

8) Bkz. İbid., 139. Ayrıca bkz. MÂVERDÎ, El-Ahkâmü's - Sultaniyye (çev. Ali Şafak), İstanbul, 1967, Bedir Yayınevi, sh. 279, 291 vd.

Bu sebeple, modern kollektif İş Hukuku zaviyesinden mes'eleyi ele alan İslâm Hukukçularına rastlamak çok zordur⁹.

Bu ön mülâhazalardan sonra, şimdi de İslâm Hukukunda işçi ile işveren münasebetlerinin tanzim tarzına yakından bakabiliriz.

İşçi ile işveren arasındaki münasebetleri, karşılıklı haklar ve borçları belirterek ele almakta fayda vardır: Gerek işçinin ve gerekse işverenin hakları olduğu gibi, bazı borçları da bulunmaktadır.

İşçi ile işveren arasındaki münasebetler, daha çok işçi esas alınarak açıklamalar yapıldığı için, biz de işçinin haklarını ve borçlarını belirterek, İslâm Hukukunun tanzim tarzını göstereceğiz.

I — İŞÇİNİN HAKLARI

İslâm Hukuuna göre işçinin haklarını şöylece sıralayabiliriz:

1 — Ücret ve ekleri :

İşçinin, yaptığı iş karşılığında, esasları mukavele ile belirtilen bir ücrete hakkı olduğu İslâm Hukukçuları tarafından kabul ve tafsil edilmiştir.

Daha önemlisi ücretin en kısa zamanda, veya kat'iyen geciktirmeden ödenmesinin tanzim edilmiş olduğudur. Aşağıdaki hadisler bu mevzuda oldukça dikkat çekicidir:

“Ben kıyamette üç kişinin hasmıyım: Bana söz verip sonra sözünden dönen kimse; hür bir şahsı satıp, parasını yiyen ve bir işçiyi kiralayan, onu çalıştıran ve fakat ona ücretini ödemeyen kimse.”¹⁰

Hb. Peygamber (A.S.M.) bir diğer hadiste şöyle buyurmuştur:

“İşçiye ücretini, teri kurumadan veriniz.”¹¹

İşçiye verilecek ücretin şekilleri ile ödeme zamanı mukaveleye, ya da örlere göre tayin edilecektir.

9) Bkz. İbid., 132.

10) Buhari rivayet ediyor.

11) İbn-i Mâce rivayet ediyor.

Aslolan ücretin para olarak ödenmesidir. Ancak anlaşma varsa, aynı olarak da ücret ödenebilir. Ancak bu takdirde eşyanın cinsi, sıfatı ve miktarının malûm olması şarttır. Belirtelim ki, içki ve do- varsa, aynı olarak da ücret olarak ödenemez¹².

İşçi ücretleri konusunda üzerinde hassasiyetle durulan ve durulması gereken nokta, ücretlerin miktarı ve tesbitidir. Bu konu, modern kollektif İş Hukuku'nda üzerinde durulan, hususen Toplu İş Sözleşmelerinin akdi ve yenilenmesi sırasındaki görüşmelerde çekişmelere sebep olan bir noktadır.

İslâm Hukukunda aşağıdaki tesbitleri yaparak bu konuda bilgi vermek istiyoruz :

1 Hizmet akdi kira aktinin bir çeşidi kabul edildiğinden, ücret de kira mânasında, menfaatin karşılığı olarak kabul edilmektedir. Mecelle-i Ahkâm-ı Adliyyenin 404. md. si şu hükmü sevketmiştir:

“Ücret, kira yani bedel-i menfaat ve icar kiraya vermek ve isticar, kira ile tutmak demektir.”

Bir diğer md. sinde de şöyle denilmektedir:

“Ecîr (işçi), nefsini kiraya veren kimsedir.” (Madde: 413).

2 — Daha çok işçinin ızdırar halinden istifade edilerek yapılan akitte tesbit edilmiş ücretin düşük olması (âdil olmaması) halinde işçiye ecr-i misl verilmesi kabul edilmiştir¹³.

3 — Her halükârda, devlet başkanına¹⁴ ve burada, modern devletin diğer idare makamlarının (meselâ Çalışma Bakanlığının veya alt idarî birimlerinin), ücretlerin âdil olmaması halinde müdahale hakkı olduğunu belirtmek icab eder.

“Şâyet bir şahıs kendisinin ve aile fertlerinin geçimi için çok muhtaç olsa, bir sömürücü de piyasadaki fiattan daha düşük bir ücret vererek onu istismar etse, İslâmiyetin istediği adaleti gerçekleştirmek için bedelin miktarını yükseltmek gerekir. Aynı durum, ücretten çok yüksek bir ücretle işçi tutulmaya mecbur olması halinde de söz konusudur”¹⁵. Çünkü bir âyette şöyle denilmektedir:

12) Bkz. ŞAFKE, 83.

13) İbid., 85.

14) Bkz. ibid., 84-85.

15) Üstad Hamid'in görüşü (ŞAFKE, 85'den naklen); FENCERİ, 13.

"Nasın eşyasını (mallarını), hakkını eksiltmeyin, yeryüzünde fesadçılar olarak fenâlık yapmayın."¹⁶

4 — Bu konu diğer bir bakımdan fiatların ve ücretlerin dondurulması üzerlerine narh konulması ile de ilgilidir. Bu hususta iki görüş tesbit edilebilir:

Birincisi : Bir hadiste Hz. Peygamber şöyle buyurmaktadır:

"Alan da, veren de, rızık veren de, fiatları tesbit eden de, şüphesiz Allah'tır. Ben ise, ne can ve ne de mal bakımından benden talebi olan biri olduğu halde Allah'a kavuşmak istemiyorum (istemem)"¹⁷.

Bu hadise dayanılarak, fiat ve ücretlere narh konulması ve dondurulmasının câiz olmadığı lieri sürülmektedir.

İkincisi : Bu hadisin zarurî istihlâk mallarına şâmil olmadığından hareketle, bazı fiat ve ücretlere narh konulmasının ve dondurulmasının zaruri olduğunu ileri sürmektedir. Başta İbn-i Teymiyye olmak üzere zamanımızın İslâm âlimleri bu görüşü ileri sürmektedirler¹⁸.

Ücretin ekleri konusunda ise, islâm hukukçuları, mukaveleye konulmuşsa ihtilâf olamayacağını, aksi halde, örf ve adetler ücrete bazı ekler verilmesini gerekli kılıyorsa, bunların istenebileceğini belirtmektedirler. Ücretin ekleri olarak, yemek, lojman, elbise, ilaç vb. şeyler belirtilebilir¹⁹. Çünkü Mecelle-i Ahkâm-ı Adliyye'nin 20. md. si şöyledir:

"Örf ve mâruf olan şey şart kılınmış gibidir."

Ücretin eklerinden olarak ayrıca ikramiye, fazla iş yüklendiği takdirde, ek ücretle zikredilmekte²⁰, Aile geçindirenler için ise, Hz.

19) Bkz. ŞAFKE, 94.

16) Hud sûresi, âyet, 85.

17) Tirmizî rivayet etmiş, hâdis hasen sahihtir demıştır.

18) Bkz. İbn-i Teymiyye, El Hisbe, 18 vd.; ŞAFKE, 85. Ayrıca şu esere bkz. NEBHAN, El İtticahâtu'l Cemâiyyu'u fi'l - Teşri'il - İktisadi'l İslâmî.

20) İbid., 96. Bir hadiste Hz. Peygamber şöyle buyurmaktadır: "Onlara külfet yüklediğiniz zaman, onlara yardım ediniz" (Buhari ve Müslim rivayet ediyor.)

Peygamber (ASM) in tavsiyesi ve Halife Hz. Ömer (RA) in tatbikatından misaller verilerek, aile yardımı yapılması gerektiği kabul edilmektedir²¹.

2 — İhtiyarlık ve İşsizlik tazminatı :

İslâm hukukçuları, ihtiyarlık veya işsizlik halinde işçiye ödenmek üzere, ücretinden bir kısmının kesilmesine karşı değildirlir. Devlete bu konuda, sosyal güvenlik tedbirlerini almak vazifesi terettüp etmektedir²².

3 — İşyerinin sağlık şartlarına uygunluğunu talep hakkı :

İşçiyi ruhen yıpratmamak, her gün yeni bir azim ve gayret ile çalışmasını temin için, iş yerlerinin sağlık şartlarına uygun olmasını talep hakkı tanınmıştır. "Bu şartların içine, sportif oyunlar, yüzme, geziler ve iş yerinin süslenmesi gibi çeşitli zevk verici şeylerle işçiyi rahatlatma da girer." "Hatta iş yerinin ferahlatıcı manzaralara sahip olması da sayılabilir."²³

4 — Ücretli izin ve dinlenme hakkı :

İslâm Hukukunda işçinin ücretli izin ve dinlenme hakkının olduğu kabul edilmektedir²⁴.

5 — İş kazası ve meslek hastalığı sebebiyle tazminat hakkı :

İşçi çalışırken veya çalışma sebebiyle yaralanma, kısırlık, felç v.b. bir hastalığa yakalanma ve organlarını kaybetme gibi tehlikelere mâruz kalır. Bu sebeple tamamen veya kısmen sakat olur.

İslâm Hukukunda, Devlet ve işveren, bu kabul zararlara karşı işçiye sosyal güvenlik sağlayacak ve onu koruyacak gerekli tedbirleri almaya mecburdurlar. Bu mecburiyet, İslâm Hukukunda şu prensiplere dayandırılmaktadır:

"Zarar ve mukabele bizzarar yoktur" (Mecelle, md. 19).

21) Ebu Ubeyd, 238 (ŞAKFE'den naklen, sh. 96).

22) ŞAKFE, 97.

23) İbid., 102-103.

24) Bkz. İbid., 100-101.

“Zarar izale olunur” (Mecelle, md. 20).

“Belirtelim ki, hukuk sistemlerinde kabul edilen kusur (hata) prensibi İslâm Hukukunda da kabul edilmiştir. Bu sebeple, yukarıdaki durumlarda kusurun mecdiyeti ve derecesine göre hareket etmek icab eder.

İslâm Hukukçuları, devletin, sosyal güvenlik sağlamak için, sosyal güvenlik müesseseleri kurmasının bir mükellefiyet olduğunu belirtmektedirler^{24a}.

II — İŞÇİNİN BORÇLARI

Yukarıda da belirttiğimiz gibi, işçinin işveren karşısında haiz olduğu haklarına mukabil borçları da vardır. Bu borçlar, işverenin, işçiden talep edeceği haklarıdır.

İşçinin borçlarını şöyle özetleyebiliriz:

1 — İşe bizzat devam etmek :

Bu konuda özel ve genel işçi ayrımı nazara alınmalıdır (Mecelle, md. 422). Eğer marangoz ve demirci gibi genel bir işçi ise, işi bizzat onun yapması, mukaveleye dercedilmelidir. Aksi halde yerine yardımcıını çalıştırabilir. Özel işçi ise, işi bizzat yapmalıdır. Çünkü, “Özel bir işçi, ona bir iş tevdi edilerek, kendisi için yapılan akitte tevkil edemez.”²⁵

2 — Belirli müddet içinde fiilen çalışmak :

Bu konuda çeşitli varyasyonlar mevcut olduğunu kabul etmek icab eder. Mecelle'nin 425. md. sine göre:

“Ecîr-i hâssın ücrete istihkakı müddet-i icârede amel için hazır bulunmasıyla. Yoksa bilfiil işlemesi şart değildir. Fakat amelden imtina edemez ve ederse ücrete müstahik olmaz.”

İşçi çalışma zamanını kısaltmak için ağır çalışır, ya da zaman çalarsa, şu âyetin yasakladığı bir fiili işlemiş olur:

“Allah hainlikte ileri gitmiş günahkârları sevmez.”²⁶

24a) Bkz. ŞAKFE, 105.

25) Er - RAMLİ, Metâlib-u Uli'n-Nüha, c. 3, sh. 626.

26) Nisâ sûresi, âyet 107. Ayrıca bkz. İbid., 674.

İslâm hukukçuları bu hususta o kadar hassasiyetle durmaktadırlar ki, İslâm Hukukunun temel kitaplarından birinde şu ifadelere raslanmaktadır:

“Bir iş için kiralanan işçi, iş halinde Kur’an okursa, Kur’an okuması kiralayana (işverene) zarar verirse, kiralayan (işveren), okuma ile meşguliyeti sebebiyle, kaybolan iş kıymetini isteyebilir.”²⁷.

İşverenin hakkı bu dereceye kadar korunduğuna göre, işçinin, işmüddeti esnasında, işi bırakması veya o müddeti başka işlerde veya şahsî menfaati için kullanması kat’iyyen kabul edilemez demektir.

Bu açıdan bakıldığı zaman, işçinin bazı taleplerini ileri sürmesi için işi bırakması veya bu taleplerin işveren tarafından kabul edilmemesi halinde iş müddeti içinde greve gitmesi de kabul edilemez. Çünkü bu müddeti işveren için kullanmakla vazifelidir. Grev esnasında ise, bu müddet içinde çalışmamaktadır.

Grev konusuna biraz aşağıda yine temas edeceğiz.

3 — İdaresi altına verilen malları korumak :

Kur’an-ı Kerim işçinin iyi vasıfları olarak kuvvet ve doğruluğu saymıştır: Cenab-ı Hak Kur’an’da şöyle buyurmaktadır:

“O ikidenbiri : Babacığım, dedi, onu ücretle tut. Çünkü ücretle kullandıklarımın en hayırlısı şüphesiz ki o kuvvetli, emin (adamdır)”²⁸.

Hz. Peygamberin çeşitli sahalar için istifade edilen meşhur bir hadisi ise şöyledir:

“Hepiniz çobansınız ve hepimiz emriniz altındakilerden mes’ulsünüz... Hizmetçi, efendisinin malı üzerinde çobandır ve emri altındakilerden mes’uldür.”²⁹.

İşçi, “işverenin, malını koruma ve teçhizatının müdafaasından ve ayrıca kullandığı edâvât ve âletten de mes’uldür. Kirlettigi za-

27) Er - RAMLİ, ibid., 59.

28) Kasas sûresi, âyet, 26.

29) Buhari ve Müslim rivayet ediyor.

man temizlemeğe, ihtiyacı olduğu zaman doyurmağa, bozulursa tamir etmeğe mecburdur..."³⁰.

Bu açıdan bakıldığı zaman, işçinin grev hakkının olmadığı ortaya çıkar : Grev esnasında ve grev sebebiyle, işçi işverenin mallarına zarar vermiş olmaktadır.

Grev hakkının mevcut olmaması, işçinin haklarının ihlâl edildiği, ya da onlara zarar verildiği mânasına gelmez. Bu noktaya netice kısmında temas edeceğiz.

4 — İş en iyi şekilde yapmak :

Bir âyetde şöyle buyurulmaktadır:

"Yaptıklarınızdan mes'ulsünüz."³¹.

Hz. Peygamber (ASM) ise şöyle buyurmuştur:

"Allah çalıştığı zaman, işini güzel yapan işçiyi sever." Bir başka rivayette ise şöyledir:"

"İçinizden biriniz, çalıştığında, işi en iyi şekilde yaparsa, Allah onu sever."³².

"İşi en iyi şekilde yapmaktan maksat, işi itiraz için söylenilecek bir şey kalmayacak derecede, mükemmel yapmaktır."³³.

Kanaatimizce en uygun kıstas, o mal veya hizmet için, piyasada kabul edilen kaliteyi esas almak ve buna göre işin en iyi şekilde yapılıp yapılmadığına hükmetmek daha doğru olur. Zamanımızda, "kalite kontrol" faaliyeti, bu bakımdan işçinin işi en iyi şekilde yapıp yapmadığını tesbit ve piyasaya kaliteden aşağı mal sürülmemesini temin etmek gayesine matuftur.

5 — Telefi tazmin etmek :

Bu konuda genel ve özel işçi arasında ayırım yapılmaktadır:

30) ŞAKFE, 58.

31) Nahl sûresi, âyet 93.

32) Beyhaki rivayet ediyor.

33) ŞAKFE, 54.

Özel işçi, idaresi altındaki mallara, ancak kusuru ve teaddisi halinde verdiği zararı tazminle mükelleftir. Mecelle'nin 610. md. si şöyledir:

“Ecir-i has emindir, hatta yedinde bigayr-i sun'ih telef olan malı zâmin olmaz ve keza bilâ teâddi kendi ameliyle telef olan malı dahi zâmin olmaz.”

Genel işçinin ise, kusuru veya teâdissi olmasa da, zararı tazmin etmesi gerekir. Mecelle'nin 611 md. si şöyledir:

“Ecir-i müsterekin gerek teâdissi ya taksiri olsun veya gerek olmasın kendisinin fiil ve sun'undan tevellüd eden zararı ve hasarı zâmin olur.”

İtiraf edelim ki, bu mevzuda mezhep imamlarının içtihatları arasında farklar mevcuttur³⁴.

NETİCE

Buraya kadar İslâm Hukukunda işçi ile işveren arasındaki münasebetlere dair, özet olarak, bazı noktalara temas ettik. Bu mütevazi çalışma veya denemenin hedefi, sadece İslâm Hukukunda bu konuda bazı meselelerin varlığına ve muhtemel uzantılarına temas etmektir. İleride yapılacak daha geniş çalışmalar elbette bazı yenilikler ihtiva edecektir.

Vardığımız neticeleri şu noktalarda toplayabiliriz:

1 — İşçi ile işveren arasındaki münasebetlerin modern mâna-daki tanzimi, Batı dünyası için olduğundan daha çok İslâm Hukukçuları için de yenidir. O sebeple İslâm Hukukçuları, modern Kollektif İş Hukuku olarak bu konuda henüz zengin çalışmalar sunmamışlardır. En azından ben bu kaynaklardan mahrumum.

2 — İslâm Hukukunun temel kaynakları olan Kur'an ve Hadis ile, diğer içtihat kaynaklarından istifade ederek, işçi ile işveren arasındaki münasebetlerin ana hatlarını tesbit mümkündür. İslâm Dev-

34) Bkz. İbid., 54 vd.

letlerinde, bu kaynaklardan istifade ile tamamıyla "islâmî" muhtevalı bir mevzuat halen yoktur.

3 — İslâm Hukuku işçi ile işveren arasında bir muvazene kurmuştur: İşçinin emeği kadar, işverenin sermayesi de değerlidir. Yalnız birine ağırlık vererek, diğerini ihmal ve hele ezmeye teşebbüs etmek adalet sayılmaz. Bu sebeple, işçinin sahip olduğu bazı haklara mukabil, işveren karşısında bazı borçlara da sahiptir. Bu anlayış, çalışma barışını temin eder.

4 — İşçinin grev hakkına sahip olmaması, onun haklarının çiğnendiği veya çiğneneceği mânasına gelmez: Önemli olan, işçinin, ücret ve eklerine kavuşma isteği ise, bunu temin mümkündür. Ama bunu temin ederken de âdaletten ayrılmak mümkün değildir. Gerek devletin müdahalesi ve gerekse, işçinin işverene haksız olarak zarar veren taleplerde, bulunabileceği kabul edilmelidir. Devletin müdahalesi, işçinin işveren lehine ezilmesi mânasına gelmez. İşçiyi, dul ve yetimi, fakiri ve zayıfı korumada İslâm Dininin ihtiva ettiği prensipler, itiraz edilemeyecek kadar mükemmel prensiplerdir.

Ama grev sebebiyle, toplumdaki insanlara ve ihtiyaç maddeleri ve hizmetlere gelen zararın telâfisi ise nihayetsizdir. Zaten, zamanımızda işçilere grev hakkının tanınmış olması, onların "kısa zamanda" haklarına kavuşmalarını temine yetmediği gibi, grev sebebiyle, milyarlara varan zararların ve istihsal ve istihdamdaki durgunluğun zararlarını da telâfi etmeye de faydası olmamaktadır. Ortadaki "zıtlasma"dan, herkes zarar görmektedir. Halbuki önemli olan, arada muvazene kurarak, iş hayatının ve mal ve hizmet arzının kararlılık içinde devamını sağlamaktır.

Grev hakkının kabul edilmemesi karşısında, tabii ki, iş şartlarına tesir etmek, ya da sübjektif sebeplerle hareket ederek ilân edilen lokavt da kabul edilemez. Devletin burada da müdahalesi söz konusu olur. En büyük anlaşmazlıklarımızı devletin hakemliğine, yani yargı mercilerinin kararına terkettiğimiz vakıası karşısında, işçi ile işveren arasındaki münasebette de, Devletin müdahalesine evet demenin hiç bir mahzuru sözkonusu olamaz. Aksi halde, devletin seyirci kaldığı, mal ve hizmet arzının aksadığı, "herkesin" zarar gördüğü bir "zıtların boğuşması" söz konusu olacaktır.

Hedef, kuvvetlerin *çarpıştırılmasına* sebep olmak ve her birinin eline, kendini müdafaa imkânı vermek *değil*, çarpışmalarını temin

ve çarpıştıkları takdirde, bu çarpışmayı *en kısa* zamanda sona erdirmektedir.

5 — İslâm hukukçularının görüşlerine esas olan temeller, 14 asır evvel ortaya konulmuştur. Kur'an ve hadislerden meydana gelen bu temeller üzerine, 14 asırdanberi çeşitli yorumlar ve izahlar getirilmiştir. İtiraf edelim ki, işçinin değeri ve onu müdafaa sadedinde belirtilen temel prensipler ve onun üzerine bina edilen içtihatlar, 14 asır evvelki dünyanın şartları nazara alınrsa, son derece moderndir. Çünkü bugün bile bu esasların "mâkul ve mukni" olduğunu kabul etmek mümkündür.

Yine itiraf edelim ki, modern asır islâm hukukçuları bu esasları modern Kollektif İş Hukuk esasları zaviyesinden değerlendirmekte biraz geç kalmışlardır. İslâm dininin sadece âhirete bakan bir din olmayıp, dünyaya da bakan ve hükümler sevkemiş bulunan bir din olması vakıası karşısında, onun, bu istikametteki prensiplerini, tâviz vermeden asrın ihtiyaçlarına izah ederek sunmak icab eder.

Bizim elde edebildiğimiz kadarı ile, zamanımızda, hem İslâm dininin prensiplerini iyi bilen, hem de, iktisat ve sosyal siyaset prensiplerinde mütehasıs kişilerin bu konularda müştereken çalışmaları icab eder. Sadece din ilimlerini bilenlerin, işçi ve işveren münasebetlerine ait mukni esaslar tesbiti oldukça zordur. Yalnız iktisat ilmi ile meşgul olan mütehasısların da, bu konularda kesin hükme varmamaları imkânsızdır.

Memnuniyet verici gelişmeler olarak belirtelim ki, yaklaşık çeyrek yüzyıldır, bu ve benzeri konularda, çeşitli araştırmalar yayımlanmış, millî ve milletlerarası toplantılar yapılmıştır. Ümit verici bir haber de, İslâm Konferansının da, modern iktisadî mes'elelerle meşgul olmaya temayül göstermesidir.

Zaten bu kabil davranışlar ve faaliyetler ihmal edildiği içindir ki, İslâm Dininin 14 asır evvel getirdiği temeller yeteri kadar anlatılmamış ve anlaşılammıştır.