

Ulaşılama Hakkının İslâm Hukuku Açısından Değerlendirilmesi

Eray KARAGÖZ

Dr., Bağımsız Araştırmacı, İzmir/Türkiye,
eraykaragozz@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-0315-2021>

Araştırma Makalesi

Süreç

Geliş Tarihi: 01.01.2026
Kabul Tarihi: 04.06.2026
Yayın Tarihi: 20.06.2026

İntihal

Bu makale, en az iki hakem tarafından incelendi ve intihal içermediği teyit edildi.

Etik Beyan: Bu çalışmanın hazırlanma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyulduğu ve yararlanılan tüm çalışmaların kaynakçada belirtildiği beyan olunur.

Finansman: Yazar, bu araştırmayı desteklemek için herhangi bir dış fon almadığını kabul eder.

Çıkar Çatışması: Yazar, çıkar çatışması olmadığını beyan eder.

Telif Hakkı

© Eray KARAGÖZ |
Creative Commons
Attribution-
Noncommercial 4.0 (CC
BY-NC) International
License

Öz

Günümüzde bilgi ve iletişim teknolojilerinde yaşanan hızlı dönüşüm, çalışma hayatının mekânsal ve zamansal sınırlarını yeniden tanımlamış; geleneksel mesai kavramını "her an ulaşılabilirlik" kültürüne dönüştürerek iş ve özel yaşam dengesini çalışan aleyhine bozmuştur. Dijitalleşmenin getirdiği bu yapısal dönüşüm, çalışanları sürekli çevrimiçi olma baskısı altında bırakarak "dijital tükenmişlik" riskini artırmakta ve bu durum modern iş hukukunda "Ulaşılama Hakkı" (Right to Disconnect) tartışmalarını beraberinde getirmektedir. Bu çalışmanın temel amacı, Batı hukuk doktrininde yasal bir koruma mekanizması olarak geliştirilen ulaşılama hakkının kavramsal çerçevesini incelemek ve bu hakkı İslâm hukuku (fıkıh) perspektifiyle yeniden değerlendirmektir. Araştırmada nitel araştırma yöntemlerinden doküman incelemesi ve karşılaştırmalı hukuk analizi tekniği benimsenmiş; modern hukukun verileri ile İslâm hukukunun klasik kaynakları Makâsidü's-Şerîa ekseninde sentezlenmiştir. Çalışma kapsamında elde edilen bulgulara göre; sürekli ulaşılabilirlik baskısının, İslâm borçlar hukukundaki "icâre akdi"nin zaman sınırlarını ihlal ettiği ve çalışanın "ecîr-i hâs" (sürelî işçi) statüsüne aykırı olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca işverenin mesai dışı dijital müdahalesinin, fikhî açıdan "tecessüs" (özel hayatın gizliliğini ihlal) ve "kul hakkı" kapsamında değerlendirilmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma sonucunda; İslâm hukukunun 'zarar vermeme' (la darara) ve 'bedenin emanet oluşu' ilkelerinin, modern ulaşılama hakkını sadece hukuki yaptırımlarla değil, teolojik ve ahlaki bir 'emanet bilinciyle' de tahkim edebilecek bir potansiyel taşıdığı; dolayısıyla İslâm iş ahlakının dijital çağın sorunlarına karşı daha derinlikli ve vicdani bir koruma perspektifi sunabilecek ilkesel temellere sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İslâm Hukuku, Sosyal Politika, Dijitalleşme, Uzaktan Çalışma, Ulaşılama Hakkı.

Atıf

Karagöz, Eray. "Ulaşılama Hakkının İslâm Hukuku Açısından Değerlendirilmesi". *Kocatepe İslami İlimler Dergisi* 9/Özel Sayı (Haziran 2026), 44-56. <https://doi.org/10.52637/kiid.1853914>

An Evaluation of the Right to Disconnect from the Perspective of Islamic Law

Eray KARAGÖZ

Ph.D., Independent Researcher, İzmir/Türkiye,
eraykaragozz@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-0315-2021>

Research Article

History

Received: 01.01.2026
Accepted: 04.06.2026
Published: 20.06.2026

Plagiarism

This article has been reviewed by at least two referees and scanned via a plagiarism software.

Ethical Statement: It is declared that scientific and ethical principles have been followed while carrying out and writing this study and that all the sources used have been properly cited.

Funding: The author acknowledges that they received no external funding in support of this research.

Competing Interests: The author declares that have no competing interests.

Copyright

© Eray KARAGÖZ |
Creative Commons
Attribution-
Noncommercial 4.0 (CC
BY-NC) International
License

Cite as

Karagöz, Eray. "An Evaluation of the Right to Disconnect from the Perspective of Islamic Law. *Journal of Kocatepe Islamic Sciences* 9/Special Issue (June 2026), 44-56. <https://doi.org/10.52637/kiid.1853914>

Abstract

The rapid transformation in information and communication technologies today has redefined the spatial and temporal boundaries of working life, transforming the traditional concept of working hours into a culture of "constant availability," thereby disrupting the work-life balance to the detriment of the employee. This structural transformation brought about by digitalization leaves employees under the pressure of being constantly online, increasing the risk of "digital burnout," which brings about discussions on the "Right to Disconnect" in modern labor law. The primary aim of this study is to examine the conceptual framework of the right to disconnect, which has been developed as a legal protection mechanism in Western legal doctrine, and to re-evaluate this right from the perspective of Islamic law (fiqh). In the research, qualitative research methods, specifically document analysis and comparative legal analysis techniques, were adopted; data from modern law and classical sources of Islamic law were synthesized within the axis of "Maqasid al-Shari'ah" (Objectives of the Shari'ah). According to the findings obtained within the scope of the study, it has been determined that the pressure of constant availability violates the time limits of the "ijarah contract" (lease of services) in Islamic law of obligations and is contrary to the status of the employee as an "private employee" (ajir khāṣṣ). Furthermore, it was observed that the employer's digital intervention outside of working hours should be evaluated within the scope of "tajassus" (violation of privacy) and "violation of rights" (kul hakkı) in terms of fiqh. As a result of the research, it was concluded that the principles of 'no harm' (lā ḍarar) and 'the body as a trust' in Islamic law have the potential to reinforce the modern right to disconnect not only with legal sanctions but also with a theological and moral 'consciousness of trust'; thus, Islamic business ethics possesses foundational principles capable of offering a deeper and more conscientious protective perspective against the challenges of the digital age.

Keywords: Islamic Law, Social Policy, Digitalization, Remote Work, Right to Disconnect.

Giriş

Dijitalleşmenin günümüzde giderek hayatın her alanına dahil olması ve yaşanan büyük ivmelenme, çalışma hayatının mekânsal ve zamansal sınırlarını yeniden tanımlamış, geleneksel sanayi toplumunun "fabrika sınırlarıyla kısıtlı çalışma zamanı" paradigmasını, "her an ve her yerden ulaşılabilirlik" kültürüne dönüştürmüştür. Dijitalleşme, çalışanların iş tanımlarını değiştirdiği gibi, ortaya çıkan birçok meslekte, çalışma ilişkilerinin merkezine oturan esneklik, iş ile özel hayat arasındaki sınırların giderek kaybolmasına neden olmaktadır. İş ilişkisi kapsamında çalışanların, dijital araçlar vasıtasıyla gözetim ve ulaşımı kolay hale gelmiştir. Başka bir ifadeyle dijitalleşme ve buna bağlı giderek artan uzaktan çalışma, modern çalışma ilişkilerinde esnekliği artırırken, iş ve özel yaşam arasındaki sınırların belirsizleşmesine ve çalışanların "her an ulaşılabilir" olma baskısı altında kalmasına neden olmaktadır.

Bu soruna modern hukuk doktrininde getirilen en güncel çözüm, "Ulaşılama Hakkı"dır (Right to Disconnect). Çalışanın, dinlenme sürelerinde dijital iletişimden kopma özgürlüğü olarak tanımlayabileceğimiz bu hak, seküler hukuk sistemlerinde "iş sağlığı", "özel hayatın gizliliği" ve "kişilik hakları" temelinde tartışılmaktadır. Ancak, meselenin sadece yasal bir düzenleme eksikliği değil, aynı zamanda insanın sınırlarına ve zaman tasavvuruna yönelik bir müdahale olduğu göz önüne alındığında, konunun teolojik ve fikhî boyutunun da irdelenmesi gerekmektedir.

Literatürde ulaşılama hakkı, ekseriyetle Batı merkezli iş hukuku doktrini ve seküler insan hakları normları çerçevesinde tetkik edilmiştir. Dijitalleşmenin getirdiği sürekli ulaşılabilirlik baskısının fikhî sonuçlarını; klasik icâre akdi sınırları, ecîr-i hâs statüsü ve tecessüs yasağı bağlamında bütüncül bir yaklaşımla ele alan çalışmaların yokluğu, literatürdeki temel boşluğu oluşturmaktadır. Bu çalışma, söz konusu modern hukuk normunu İslâm hukukunun genel kaideleri (Makâsîdü's-Şerîa) ile sentezleyerek, meselenin sadece yasal bir düzenleme değil, aynı zamanda teolojik ve ahlaki bir emanet bilinciyle, başka bir ifadeyle beden ve zamanın insana Allah tarafından emanet edilmiş olduğu ve bu emanete sahip çıkmanın dinî bir sorumluluk teşkil ettiği bilinciyle, temellendirilmesinin mümkün olup olmadığını sorgulamayı ve mevcut literatüre bu perspektiften özgün bir katkı sunmayı amaçlamaktadır.

Çalışmada öncelikle, dijitalleşmenin çalışma süreleri üzerindeki dönüştürücü etkisi ve ulaşılama hakkının kavramsal çerçevesi güncel veriler ve literatür ışığında incelenecektir. Akabinde, İslâm hukukunda iş akdinin konusu olan "menfaat" kavramı ile işçinin "zâtı" (kişiliği) arasındaki ayrım tartışılacaktır. Son bölümde ise, dinlenmenin İslâm'da sadece biyolojik bir ihtiyaç değil, "bedenin hakkı" ve fitri bir denge unsuru olduğu; ayetler ve fikhî kaidelerle ortaya konulacaktır.

Çalışmada yöntem olarak, nitel araştırma yöntemlerinden doküman incelemesi ve karşılaştırmalı hukuk analizi teknikleri benimsenmiştir. Çalışmanın temel odaklandığı soru, öncelikle Batı menşeli modern iş hukuku doktrini (özellikle 'Ulaşılama Hakkı' düzenlemeleri) çerçevesinde incelenmiş, ardından bu olgu İslâm Hukuku (Fıkıh) metodolojisi ile yeniden ele alınmıştır. Veri toplama sürecinde, ulusal ve uluslararası literatürde yer alan akademik çalışmalar, uluslararası düzenlemeler ve klasik İslâm hukuku kaynakları taranmıştır. Elde edilen veriler, Makâsîdü's-Şerîa perspektifiyle analiz edilmiştir. Bu kapsamda, modern hukuktaki 'tükenmişlik' ve 'mahremiyet ihlali' kavramları; İslâm hukukundaki 'zarar vermeme' (la darara), 'kul hakkı', 'beden hakkı' ve 'özel hayatın gizliliği' (tecessüs yasağı) ilkeleriyle karşılaştırmalı olarak sentezlenmiştir. Çalışma, tündengelim yöntemiyle, genel fıkıh kaidelerinden yola çıkarak dijital çalışma hayatına dair özel normatif öneriler geliştirmeyi amaçlamaktadır. Sonuç olarak bu çalışma, modern bir sorun karşısında ortaya çıkan Batı merkezli hukuki çözümün, İslâm hukukunun genel kaideleri ışığında daha derinlikli bir perspektifle ele alınıp ele alınamayacağını ortaya koymayı hedeflemektedir.

1. Çalışma İlişkilerinin Dönüşümü ve Uzaktan Çalışma

Sanayi Devrimi ile dönüşen çalışma ilişkilerindeki klasik çalışma düzeni, mesai kavramını "fabrika duvarları" ve "belirli saat dilimleri" ile sınırlandırmıştı. Ancak 21. yüzyılda yaşanan dijitalleşme odaklı gelişmeler, bu sınırları ortadan kaldırmıştır. Literatürde "dijital çalışma" olarak adlandırılan bu yeni dönemde, iş görme edimi mekândan bağımsızlaşmış; ev, kafe veya herhangi bir mobil nokta potansiyel bir ofise dönüşmüştür.¹ Ancak bu dönüşüm, sadece olumlu sonuçları beraberinde getirmemiştir. Dijitalleşme, iş verimliliğini ve esnekliği artırmakla birlikte, çalışan üzerinde paradoksal bir baskı oluşturmaktadır. Akıllı cihazlar ve bulut tabanlı sistemler, işverenin çalışanlarına "her an" ulaşabilmesini teknik olarak mümkün kılmış, bu durum zamanla zımni bir "sürekli ulaşılabilirlik" beklentisine dönüşmüştür.² Bu durum, işçinin özel yaşamı ile iş yaşamı arasındaki "tampon bölgeyi" yok etmekte; çalışan, fiziksel olarak evde olsa dahi

¹ Ece Aktaş, "Dijital Çalışma Bakımından Ulaşılama Hakkı", *Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 19/2 (2022), 1548.

² Tuğçe Kaya, "İşçinin Ulaşılabilir Olmama Hakkı", *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 28/1 (Ocak 2024), 235.

zihnen işten kopamama sorunu yaşamaktadır.³ Literatürde iddia edilen bu bulguları, çeşitli veriler de gözler önüne sermektedir. Türkiye İstatistik Kurumu,⁴ çalışma ilişkilerinde yaşanan dönüşümün Türkiye'deki boyutunu veriler ile göstermektedir. Buna göre, işletmelerin %73'ünün çalışanlarına uzaktan erişim imkânı sağladığı görülmektedir. Ancak bu erişim imkânı, pratikte tek taraflı işleyen bir denetim mekanizmasına dönüşmektedir. Microsoft'un verilerine göre, çalışanların %60'ı mesailerinin büyük kısmını e-posta ve anlık ileti trafiğini yönetmeye harcamakta, bu durum ise "dijital tükenmişlik" riskini beraberinde getirmektedir.⁵ Başka bir araştırmada ise küresel çalışanların %41'i bir önceki gün "çok fazla stres" yaşadığını belirtmiştir.⁶ Dolayısıyla uzaktan çalışma, evi bir "üretim ve denetim alanına" dönüştürerek, çalışanın özel yaşam alanındaki egemenliğini sarsmaktadır.

Dijitalleşmenin çalışma hayatındaki en radikal etkisi, şüphesiz 'Gig Ekonomisi' (Platform Ekonomisi) olarak adlandırılan yeni istihdam modelidir. Dijital platformlar üzerinden hizmet veren kuryeler, sürücüler ve serbest çalışanlar (freelancers), klasik iş hukukunun 'mesai saati' korumasından mahrum bırakılmakta ve algoritmik bir denetimle 7/24 çalışmaya zorlanmaktadır.⁷ Bu çalışma biçiminde işçi, teorik olarak 'kendi işinin patronu' gibi gösterilse de pratikte sürekli çevrimiçi olma baskısı altında 'dijital prekarya'nın (güvencesizler sınıfı) bir parçası haline gelmektedir. İslâm hukuku açısından bu durum, işçinin statüsünün (ecîr-i hâs veya ecîr-i müşterek) belirsizleştirilmesi yoluyla (garar) bir sömürü oluşturma riski taşır. Hz. Peygamber'in 'İşçiye ücretini teri kurumadan veriniz' emri, sadece ücretin zamanında ödenmesini değil, aynı zamanda işçinin emeğinin ve zamanının sömürülmemesini, yani 'terinin kurumasına' (dinlenmesine) müsaade edilmesini de amirdir.⁸

Günümüzde bilgi ve iletişim teknolojilerinin bu gelişmişliği, çalışana "istediği yerden çalışma" özgürlüğü sunar gibi görünse de literatürde "Otonomi Paradoksu" olarak adlandırılan bir durumu ortaya çıkarmıştır. Bu paradoksa göre, dijital araçlar profesyonellere zamanlarını yönetme otonomisi veriyor gibi görünse de aslında onları sürekli ulaşılabilir kılarak işe olan bağımlılıklarını artırmakta ve kolektif bir "bağlantıda kalma zorunluluğu"⁹ yaratmaktadır. Literatürde mekân bağımsızlığı olarak da tanımlanan uzaktan çalışma, İslâm hukuk metodolojisi açısından incelendiğinde yeni bir akit türü değil, klasik 'icâre' (kira) akdinin güncel bir yorumu/yansıması olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu yönüyle uzaktan çalışma, İslâm hukuku perspektifinden değerlendirildiğinde yeni bir akit türü değil, klasik 'icâre' (kira) akdinin güncel bir yansıması olarak karşımıza çıkmaktadır. Nitekim Murad, uzaktan çalışmayı işçinin işverenle aynı mekânda bulunmadığı, işin dijital iletişim araçlarıyla ifa edildiği ve denetimin sanal yollarla sağlandığı bir icâre akdi biçimi olarak ele almaktadır.¹⁰ Klasik fıkıh doktrininde icâre akdinin geçerliliği için tarafların aynı mekânda bulunması zorunlu bir şart olarak öngörülmediğinden, uzaktan çalışma modelinin fikhî açıdan meşru bir zemine sahip olduğu söylenebilir. Ancak bu meşruiyet, işçinin 'zamanının' ve 'emeğinin' sınırlarının akitte net biçimde çizilmesi şartına bağlıdır. Dolayısıyla bu çalışma açısından asıl mesele, uzaktan çalışmanın fikhî meşruiyeti değil; dijitalleşmenin bu meşru çalışma biçimindeki zaman sınırlarını belirsizleştirerek işçi aleyhine bir 'garar' ve sömürü aracına dönüştürme riskidir.

1.1. Dinlenme Hakkının Temeli

Dinlenme hakkı, çalışanın insan onuruna yaraşır bir şekilde, belirli zaman dilimlerinde iş görme borcundan muaf tutularak bedensel ve ruhsal varlığını koruması olarak tanımlanmaktadır.¹¹ Bu hak, sadece çalışmaya ara vermek değil, aynı zamanda sosyal yaşama katılmak ve sağlığı korumak gibi hayati amaçlara hizmet etmektedir.¹²

³ Betül Erkanlı Başbüyük, "Uzaktan Çalışmanın Bir Türü Olarak Tele Çalışmada İşçinin Dinlenme Hakkı", *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi* 29/1 (Haziran 2023), 658.

⁴ Türkiye İstatistik Kurumu, "Girişimlerde Bilişim Teknolojileri Kullanım Araştırması 2024" (Erişim 15 Ekim 2025).

⁵ Microsoft, *Work Trend Index Annual Report: Will AI Fix Work?* (Redmond: Microsoft Corporation, 2024), 8.

⁶ Gallup, *State of the Global Workplace: 2024 Report* (Washington D.C.: Gallup, 2024), 15.

⁷ Siti Suraya Abd Razak vd., "Labour Rights Protection for Young Workers on Digital Labour Platforms: An Islamic Perspective", *Malaysian Journal of Syariah and Law* 13/1 (2025), 103.

⁸ Khoirun Nisa Siregar, "Hadith Perspective on the Welfare Rights of Informal Workers: Challenges and Opportunities in the Digital Economy Era", *Al-Qarawiyin: Jurnal Ilmu Ushuluddin* 1/2 (2025), 105.

⁹ Melissa Mazmanian, "Avoiding the Trap of Constant Connectivity: When Congruent Frames Allow for Heterogeneous Practices", *Organization Science* 24/5 (2013), 1301-1320.

¹⁰ Shavish Murad, "İslâm Hukukunda Uzaktan Çalışmanın Hükümleri: Zorluklar ve Çözümler", *ATEBE: Dinî Araştırmalar Dergisi* 12 (2024), 185.

¹¹ Ahmet Ünsür, "Çalışma Hayatında Dinlenme ve Tatiller Konusunun İbadet Hakkı ve Kullanımı Açısından Değerlendirilmesi", *Akademik İncelemeler Dergisi* 15/2 (Ekim 2020), 765-792.

¹² Hamdi Mollamahmutoğlu vd., *İş Hukuku* (Ankara: Lykeion Yayınları, 2014), 395; Binnur Tulukçu, *İş Hukukunda Dinlenme Hakkı* (Ankara: Adalet Yayınevi, 2012), 9-10; Seracettin Göktas, "İşçinin Günlük Dinlenme Hakkı ve Yargıtay Uygulaması", *Sicil İş Hukuku Dergisi* 7/28 (2012), 42; Merda Elvan Tunca, *İşçinin Dinlenme Hakkı* (İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 2013), 8-9.

Bu hakkın zorunluluğunu bazı başlıklar altında inceleyebiliriz:

- **Biyolojik ve Psikolojik Zorunluluk:** İnsan yapısı gereği gücü sınırlı bir varlıktır; rutin işlerden dolayı zihnen, ruhen ve bedenen yorgunluk hisseder. Bu nedenle, mevcut iş atmosferinden uzaklaşmak bir tercihten öte, yorgunluğun getirebileceği risklerden korunmak için bir zorunluluktur.¹³ Gerçekten de iş kazalarının azalabilmesi, verimliliğin artması gibi sebeplerle de bu zorunluluk örtüşmektedir.
- **Dini zorunluluk:** İslâm hukukunda bireyin dinlenme ihtiyacı, Hz. Peygamber'in "*Vücudunun senin üzerinde hakkı vardır. Her hak sahibine hakkını ver*" hadisiyle hukuki ve ahlaki bir zemin kazanmıştır.¹⁴ Kur'ân-ı Kerîm'de de gece uykusunun bir dinlenme vasıtası olarak yaratıldığı ve bir meşguliyetten sonra başka bir alana yönelerek dinlenilmesi gerektiği vurgulanmıştır.¹⁵ İslâm düşüncesinde çalışma, insanın sadece kas gücüyle değil, zihinsel ve manevi melekeleriyle de ifa ettiği bir eylemdir. Dolayısıyla yorgunluk, salt bedensel bir enerji kaybı değil, aynı zamanda ruhi bir dinginlik arayışıdır. Bu hakikati Hz. Ali (r.a.), modern psikolojinin "tükenmişlik" tespitinden asırlar önce şu veciz ifadeyle ortaya koymuştur: "*Bedenlerin yorulduğu gibi gönüller (kalpler/zihinler) de yorulur. O halde (zaman zaman) onlar için hikmetli dinlenme yolları arayın*".¹⁶ Bu tespit, sürekli uzaktan erişimle çalışarak "zihinsel aşırı yüklenme" yaşayan günümüz dijital çalışanın, bedenen hareket etmese dahi neden derin bir yorgunluk hissettiğini açıklamaktadır. Fitri dengenin korunması adına İslâm hukuku, zamanı "çalışma" ve "sükûnet" olarak bölümlere ayırmıştır.¹⁷ Kur'an-ı Kerim, insan biyolojisinin dinlenmeye olan ihtiyacını bir lütuf olarak nitelendirmekte ve geceyi doğal bir "bağlantıyı kesme" zamanı ilan etmektedir: "*Uygunuzu bir dinlenme (sebat) kıldık; geceyi bir örtü, gündüzü de geçim zamanı kıldık*".¹⁸ Ayette geçen "sebat" kavramı, kesinti, rahatlama ve hareketin durması manalarına gelmektedir. Bu ilahi taksim, işverenin gece saatlerinde çalışana dijital araçlarla ulaşarak bu "örtüyü" kaldırmasının, sadece bir sözleşme ihlali değil, aynı zamanda fitrata ve yaratılış gayesine yönelik bir müdahale olduğunu göstermektedir.
- **Hukuki zorunluluk:** Modern hukuk sistemlerinde ve Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 50. maddesinde "Dinlenmek, çalışanların hakkıdır" denilerek bu hak anayasal güvence altına alınmıştır. Bu çerçevede; ara dinlenmesi, hafta tatili, yıllık ücretli izin, ulusal bayram ve genel tatiller bu hakkın yasal dayanakları olup çalışanı gözetme borcunun bir gereğidir.¹⁹ Ayrıca, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 417. Maddesi, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu gibi birçok düzenlemede, dinlenme hakkı yer almaktadır. Fıkhî açıdan dinlenme hakkının hukuki niteliğine bakıldığında ise meselenin tek bir hükümlerle ifade edilmesinin güç olduğu görülmektedir. Bir yandan Hz. Peygamber'in 'Vücudunun senin üzerinde hakkı vardır' hadisi, bedeninin korunmasını bireysel bir sorumluluk (vücûb) düzeyine taşımaktadır. Öte yandan 'Zarar vermek de zarara zararlarla mukabele etmek de yoktur' (la darara ve la dirâra) kaidesi, işçiye zarar veren aşırı çalıştırmanın fıkhen yasaklanmış (haram) bir fiil olarak değerlendirilmesine zemin hazırlamaktadır. Bununla birlikte, işverenin mesai dışında çalışanla dijital yollarla iletişim kurmasının her koşulda kategorik olarak haram sayılıp sayılamayacağı, iletişimin niteliğine, aciliyetine ve akdin şartlarına göre değişkenlik arz eden bir meseledir. Dolayısıyla burada kesin ve mutlak bir haramlık hükmünden ziyade, fıkhın genel ilkelerinin böyle bir yasağı temellendirmeye elverişli bir çerçeve sunduğu ifade edilmelidir.

Özetle; dinlenme hakkı, bir işçinin sadece "boş kalması" değil, insan olma vasfını sürdürebilmesi için işten tamamen bağlantıyı kesebilmesini ifade etmektedir.

1.2. Modern Hukukta Ulaşılama Hakkı

Çalışanın dinlenme sürelerinde maruz kaldığı dijital işgale karşı geliştirilen hukuki koruma mekanizması, öğretide "Ulaşılama Hakkı" (Right to Disconnect) olarak tanımlanmaktadır.²⁰ Bu kavram en yalın haliyle; işçinin çalışma saatleri dışında işle ilgili e-posta, arama veya mesajlara yanıt vermeme, bu araçları kapatma ve bundan dolayı herhangi bir idari veya hukuki yaptırıma uğramama hakkını ifade etmektedir.²¹ Ulaşılama hakkı, sadece "mesai dışı arama" yasağı değil, aynı zamanda çalışanın "bağlantıyı

¹³ Ünsür, "Çalışma Hayatında Dinlenme ve Tatiller", 768.

¹⁴ Ebü Abdillâh Muhammed b. İsmâil el-Buhârî, *Sahîhu'l-Buhârî*, "Savm", 51; Ebü'l-Hüseyn Müslim b. el-Haccâc el-Kuşeyrî, *Sahîhu Müslim*, "Sıyâm", 182.

¹⁵ en-Nisâ 4/103; el-İnşirah 94/7.

¹⁶ Yusuf el-Karadâvî, *İslâm'da Helal ve Haram*, çev. Mustafa Varlı (Ankara: Hilal Yayınları, 1967), 240.

¹⁷ Servet Armağan, *İslâm Hukukunda İşçi - İşveren Arasındaki Münasebetler ve Bazı Düşünceler* (İstanbul: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, 1969), 18; Ahmet Akgündüz, "Eski ve Yeni Hukukumuzda İşçinin Çalışma Süresi, İstirahat, Tatil ve İbadet Hakkı", *Mukayeseli Hukuk ve Uygulama Açısından İşçi-İşveren Münasebetleri*, haz. Sabri Orman - İsmail Kurt - Tefvik Özek (İstanbul: İslâmî İlimler Araştırma Vakfı [İSAV]/İlmî Neşriyat, 1990), 105.

¹⁸ en-Nebe' 78/9-11.

¹⁹ Sarper Süzek, *İş Hukuku* (İstanbul: Beta Yayınları, 2021), 415.

²⁰ Paul M. Secunda, "The Employee Right To Disconnect", *Notre Dame Journal of International & Comparative Law* 9/1 (2019), 5.

²¹ Aktaş, "Dijital Çalışma Bakımından Ulaşılama Hakkı", 1550; Kaya, "İşçinin Ulaşılabilir Olmama Hakkı", 240.

kesme" (disconnecting) iradesinin tanınmasıdır. Doktrinde bu hak, sadece işçinin aktif olarak çağrılara yanıt vermemesi (active disconnection) değil; aynı zamanda işverenin beklentisi olmasa dahi işçinin sürekli bildirimleri kontrol etme dürtüsü hissettiği 'pasif ulaşılabilirlik' (passive availability) baskısından kurtarılmasını da içerir. Zira işçinin fiziksel olarak işten ayrılmasına rağmen zihnen işi takip etme zorunluluğu hissetmesi, dinlenme hakkının özünü zedelemektedir.²² Modern iş hukukunda bu hak, işçinin dinlenme hakkının dijital çağdaki görünümü olarak kabul edilmektedir. Gerçekten de yapılan araştırmalar, mesai sonrası işle ilgili iletişimin sürmesinin, çalışanlarda "tükenmişlik sendromu" (burnout), stres bozukluğu ve uyku kalitesinde düşüşe neden olduğunu, bunun da uzun vadede iş sağlığı ve güvenliğini tehdit ettiğini ortaya koymaktadır.²³ Hatta bu konu, eşitlik temelinde de tartışmalara yol açmaktadır. Uzaktan çalışanların ofis çalışanlarına kıyasla daha savunmasız olduğu ve ulaşılama hakkının yasal güvenceye alınmadığı durumlarda çalışanların "daha ayrımcı uygulama" görme riskiyle karşı karşıya kaldığı da söylenebilmektedir.²⁴

Batı hukuku, dijitalleşmenin yarattığı bu tahribatı önlemek adına normatif düzenlemelere gitmiştir. Bu konuda öncü ülke olarak Fransa'yı görmekteyiz. 2016 yılında kabul edilen ve 2017'de yürürlüğe giren "El Khomri Yasası" ile Fransa İş Kanunu'na eklenen madde, 50'den fazla çalışanı olan işletmelerde ulaşılama hakkının toplu sözleşmelerle düzenlenmesini zorunlu kılmıştır.²⁵ Benzer şekilde İtalya, 2017 yılında "Akıllı Çalışma Yasası" (Lavoro Agile) kapsamında, uzaktan çalışanların dinlenme sürelerinde teknolojik araçlardan kopma hakkını yasal güvenceye almıştır. Almanya'da ise henüz federal düzeyde spesifik bir yasa olmamakla birlikte, Volkswagen ve BMW gibi büyük ölçekli şirketler, sendikalarla yaptıkları anlaşmalar çerçevesinde, mesai bitiminden belirli bir süre sonra şirket sunucularının e-posta akışını durdurması gibi "teknik engelleme" yöntemlerini hayata geçirmişlerdir.²⁶ Fransa ve Belçika gibi ülkeler bu hakkın kullanımını 'işletme içi müzakerelere' ve toplu sözleşmelere bırakırken; Avustralya gibi ülkeler, mesai dışı iletişimi reddetme hakkını 'yasal yaptırımlar' ve uyuşmazlık çözüm mekanizmalarıyla doğrudan kanun maddesi olarak düzenlemiştir. İspanya ve İtalya ise konuyu 'veri koruma' ve 'esnek çalışma' yasalarıyla entegre etme yoluna gitmiştir. Bu küresel yasal çeşitlilik, dijital işgalin evrensel bir sorun olduğunu ve devletlerin işçinin özel hayatını korumak için klasik iş hukukunun ötesinde, daha sert veya hibrit mekanizmalar aradığını göstermektedir.²⁷ Görüldüğü üzere yasal düzenlemelerin niteliği açısından bakıldığında, bazı ülkelerin katı yasaklar yerine, yumuşak hukuk mekanizmalarını tercih ettiği görülmektedir. Hazırlanan bir rapora göre;²⁸ İrlanda gibi ülkeler, ulaşılama hakkını doğrudan bir yasa maddesiyle dayatmak yerine, İşyeri İlişkileri Komisyonu tarafından hazırlanan "Uygulama Esasları Kodları" ile düzenleme yoluna gitmiştir. Bu yaklaşım, hakkın sınırlarının her sektörün ve işletmenin kendi dinamiklerine göre esnek bir şekilde belirlenmesine olanak tanımaktadır. Ancak rapor, bu tür esnek modellerin işçiyi korumada yasal düzenlemeler kadar etkili olup olmadığına dair tartışmaların sürdürüğüne dikkat çekmektedir. İslâm hukuku perspektifinden bakıldığında ise, işverenin işçiyi gözetme borcu "diyanî" (ahlakî/vicdani) bir sorumluluk olduğu için, bu tür etik kodların uygulanabilirliği, toplumsal ahlak ve iş etiği bilinciyle doğrudan ilişkilidir.

Ulaşılama hakkının kapsamı, literatürde aktif ve pasif ulaşılabilirlik ayrımı da dikkate alınarak tartışılmaktadır. Aktif ulaşılabilirlik, çalışanın mesai dışında gelen arama veya e-postalara fiilen yanıt vermesini ifade ederken; pasif ulaşılabilirlik, çalışanın her an bir bildirim geleceği beklentisiyle sürekli tetikte olma halini tanımlar.²⁹ Araştırmalar, asıl yıpratıcı etkinin bu bekleyişten kaynaklandığını göstermektedir. İşveren 'cevap beklemiyorum' notuyla e-posta gönderse dahi, çalışanın zihninde oluşan kontrol etme dürtüsü (telepressure), dinlenme zamanının kalitesini düşürmekte ve 'teknostres' adı verilen patolojik bir duruma yol açmaktadır.³⁰ Bu bağlamda ulaşılama hakkı, sadece cihazı kapatma hakkı değil, aynı zamanda zihinsel olarak işten kopabilme (psychological detachment) ve 'bağlantıyı kesme suçluluğu' hissetmeme özgürlüğünü de kapsamalıdır. Zira yapılan ampirik çalışmalar, işten zihnen kopamayan

²² Kaya, "İşçinin Ulaşılabilir Olmama Hakkı", 242.

²³ Facundo M. Chiuffo, "The Right to Disconnect or How to Pull the Plug on Work", *SSRN Electronic Journal* 23 (June 2019), 3.

²⁴ Mihaela Marica, "Considerations on the Protection of Teleworkers, in Light of the Current European Regulations: Elements of Comparative Law", *Juridical Tribune* 12/4 (2022), 548-563.

²⁵ Aktaş, "Dijital Çalışma Bakımından Ulaşılama Hakkı", 1562.

²⁶ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound), *Right to Disconnect: Exploring Company Practices* (Dublin: Eurofound, 2021), 25.

²⁷ Nguyen Chien Thang, "A Comparative Study of the Right to Disconnect With Policy Recommendations for Vietnam", *Hong Kong Journal of Social Sciences* 65 (2025), 139.

²⁸ Mark Bell vd., *Right to Disconnect: Irish and European Legal Perspectives* (Dublin: Trinity College Dublin, 2021), 12.

²⁹ Kaya, "İşçinin Ulaşılabilir Olmama Hakkı", 242.

³⁰ Chiuffo, "The Right to Disconnect", 8.

çalışanların uyku kalitelerinin düştüğünü, duygusal tükenmişlik yaşadıklarını ve uzun vadede işe yabancılaştıklarını ortaya koymaktadır.³¹

2. İslâm Hukukunda Akdın Sınırları: Dinlenme ve Ulaşılama

Hukukî anlaşma/sözleşmenin ötesinde İslâm çalışma prensibi, işçi-işveren ilişkisini salt bir emek-sermaye ilişkisi olarak görmemekte; insani ve manevi bir düzlemde tanımlamaktadır. Gerçekten de modern İnsan Kaynakları Teorileri, çalışana genellikle üretim sürecinin bir aracı olarak görmekte olup bu yaklaşım emeğin ve insanın bir 'metalaşma' nesnesine dönüşmesine zemin hazırlamaktadır. Oysa İslâmî perspektif insani, onuruna ve sosyal dengesine saygı duyulması gereken bağımsız bir özne olarak konumlandırır. İslâm'da çalışma bir erdem olarak görülmekte ve kişinin kendisinin ve ailesinin geçimini sağlamasının hem dünyevi hem dini bir yükümlülük olduğunun bilincinde olması, bireyin iş yaşamına karşı bakış açısını dinî bir perspektifte değerlendirmesini sağlamaktadır.³² Bu çerçevede İslâm'da yönetici de işçinin sadece performansından değil, onun genel refahından ve onurundan da sorumlu tutulmaktadır.³³

İslâm hukukunda çalışma ilişkileri, sadece mekanik bir iş görme edimi değil, insan onuruna (keramet) yararlı bir düzeyde sürdürülmesi gereken ahlaki bir süreçtir. Modern dönemde yapılan çalışmalar, İslâm'ın 'emeğin onuru' (dignity of labor) kavramına verdiği önemin, günümüz dijital sömürü biçimlerine karşı en güçlü kalkanlardan biri olduğunu ortaya koymaktadır. İslâm'a göre işçi, işverenin mülkü veya üretim aracının bir dışı değil, hakları ve saygınlığı olan bağımsız bir öznedir. Dolayısıyla işverenin, dijital araçlar vasıtasıyla işçinin özel hayatına sızması ve onu sürekli ulaşılabilir kılması, sadece bir zaman ihlali değil, aynı zamanda işçinin onurunu ve özerkliğini zedeleyen etik bir sorundur. Mahmudulhassan ve arkadaşlarının belirttiği üzere, İslâmî iş etiği, işverene çalışanın refahını gözetme ve ona 'tükenmişlik' yaşatmama konusunda hem hukuki hem de manevi sorumluluklar yükler.³⁴ "Nitekim, İslâm hukukunda çalışma süreleri ve tatiller, modern hukuktaki gibi katı saat dilimleriyle değil, ibadet vakitleri ve insanın biyolojik ritmi esas alınarak tanzim edilmiştir.³⁵ Yayla ise hafta tatili kavramının İslâm'da 'atıl kalmak' (boş durmak) değil, toplumsal ve uhrevi bir yenilenme (Cuma) günü olarak algılandığını vurgular.³⁶

Konuyu mukayeseli bir perspektifle ele alan Nevzat Yalçıntaş, eski ve yeni hukuk sistemleri arasındaki temel farkın insan unsuruna yaklaşımda olduğunu belirtir. Yalçıntaş'a göre, modern hukuk çalışma sürelerini ve tatilleri genellikle verimlilik üzerinden düzenlerken İslâm hukuku ve Osmanlı tatbikatı bu süreleri insani ve sosyal ihtiyaçlar ekseninde tanzim etmiştir.³⁷ Bu tespit, günümüzde tartışılan ulaşılama hakkının, aslında modern hukukun ihmal ettiği insani bir yaşamı veya akışı yeniden yakalama çabası olduğunu göstermektedir. İslâm hukuku, yüzyıllar önce koyduğu beden hakkı ilkesiyle, bugünün dijital çalışanın ihtiyaç duyduğu korumayı potansiyel olarak barındırmaktadır.

2.1. İcâre Akdinin Sınırları ve "Ecîr-i Hâs" Olarak Çalışan

Modern hukukta iş sözleşmesi, işçinin bağımlılık ilişkisi içinde iş görme edimini üstlendiği bir akit türü iken İslâm borçlar hukukunda bu ilişki, işçinin emeğini (menfaatini) belirli bir ücret karşılığında işverene sunduğu 'icâre' (kiralama) akdi çerçevesinde düzenlenmektedir. Söz konusu akit uyarınca işçi, mesaisini ve emeğini sözleşmede belirlenen sınırlar dahilinde işverenin istifadesine sunan taraftır. Fıkıh terminolojisinde, mesaisini sadece tek bir işverene tahsis eden işçiye "ecîr-i hâs" (özel işçi) denmektedir.³⁸ Ecîr-i hâs olan işçinin zamanı, sözleşme ile belirlenen süre (mesai saati) ile sınırlıdır.³⁹ İslâm hukukçularına göre, bu süre zarfında işçinin kendini işine vermesi "farz" derecesinde bir yükümlülük iken bu sürenin bitimiyle birlikte işverenin işçi üzerindeki otoritesi sona ermektedir.⁴⁰ Dolayısıyla dijital araçlar vasıtasıyla mesai sınırları dışında işçiden iş talep etmek, akitte belirlenen "zaman şartını" ihlal etmek anlamına gelir. Zira işçinin sattığı "menfaat", 24 saati kapsayan mutlak bir mülkiyet devri değil, belirli bir zamana hasredilmiş sınırlı bir yetki olarak tanımlanmaktadır. İslâm hukukunda zaman sınırı aşılarak işçiden faydalanılması durumunda, bu eylem sadece uhrevi bir vebal olarak kalmaz; aynı zamanda mali bir tazmini

³¹ Saad Maaz-ud-Din Farooq, "Effect of Islamic Work Ethics on Employee Well-being, Job Stress and Turnover Intention", *Journal of Managerial Sciences* 12/2 (2018), 5.

³² Fatma Balci Arvas, "Dindarlık ve İş Doyumu İlişkisinde İş Yeri Manevîyatının Aracı Rolü: Katılım Bankası Çalışanları Örneği", *Kocatepe İslami İlimler Dergisi* 6/Özel Sayı (Ekim 2023), 246.

³³ Abbas J. Ali, "Islamic Challenges to HR in Modern Organizations", *Personnel Review* 39/6 (2010), 695.

³⁴ Mahmudulhassan vd., "The Dignity of Labor in Islam: Ethical Principles and Contemporary Relevance", *Suhuf* 37/1 (2025), 49-52.

³⁵ Akgündüz, "Eski ve Yeni Hukukumuzda İşçinin Çalışma Süresi", 105.

³⁶ Mustafa Yayla, "Hafta Tatili", *Türkiye Diyanet Vakfı İslâm Ansiklopedisi* (İstanbul: TDV Yayınları, 1997), 15/281.

³⁷ Nevzat Yalçıntaş, "Eski ve Yeni Hukukumuzda İşçinin Çalışma Süresi, İstirahat, Tatil ve İbadet Hakkı Konulu Tebliğ Tartışmaları", *Mukayeseli Hukuk ve Uygulama Açısından İşçi-İşveren Münasebetleri* (İstanbul: İlimi Neşriyat, 1990), 118.

³⁸ Armağan, "İslâm Hukukunda İşçi - İşveren Arasındaki Münasebetler", 12.

³⁹ Burhâneddîn el-Mergînânî, *el-Hidâye şerhu Bidâyeti'l-mübeddî* (Beyrut: Dâru İhyâi't-Türâsi'l-'Arabî, ts.), 3/235; Şemsüleimme Ebû Bekr Muhammed b. Ahmed es-Serahsî, *el-Mebsût* (Beyrut: Dâru'l-Ma'rîfe, ts.), 15/82; Muhammed Emîn b. Ömer İbn Âbidîn, *Reddül-muhtâr ale'd-Dürri'l-muhtâr* (Beyrut: Dâru'l-Fikr, 1992), 6/56.

⁴⁰ Ünsür, "Çalışma Hayatında Dinlenme ve Tatiller", 770. Ayrıca bk. Serahsî, *el-Mebsût*, 15/83.

gerektirir. İşveren, akitte belirlenen sürenin dışında işçiyi dijital yollarla çalıştırırsa, bu durum fıkhîta 'ziyade amel' (fazladan çalıştırma) kapsamında değerlendirilebilir. Nitekim Kâsânî, akitte belirlenen sürenin ötesinde işçiden faydalanılması durumunda işverenin bu fazladan emek için ayrıca ücret ödemekle yükümlü olduğunu belirtmektedir.⁴¹ Mergînânî de benzer şekilde, ecîr-i hâs olan işçinin akitte tayin edilen müddet zarfında işverene tahsis edilmiş sayıldığını, bu müddetin dışında ise işçinin kendi zamanı üzerindeki tasarruf hakkının devam ettiğini ifade etmektedir.⁴² Bu hükümler, sözleşme dışı fazla çalıştırma durumunda işçiye 'ecr-i misil' (emsal ücret) ödenmesinin vacip görüldüğünü ortaya koymaktadır.⁴³ Söz konusu fikhî ilkeler, modern dijital çalışma bağlamında ulaşılama hakkının temellendirilebilmesi açısından güçlü bir dayanak oluşturmaktadır. Ancak klasik dönemdeki fiziksel fazla çalıştırma ile günümüzdeki dijital ulaşılabilirlik baskısı arasında biçimsel farklılıklar bulunduğundan, bu ilkelerin doğrudan ve birebir uygulanmasından ziyade, ilkesel düzeyde bir temel sağladığı belirtilmelidir.

İslâm hukukunda, işçi ve işveren arasındaki güç dengesizliğinden doğabilecek haksızlıklar önlenmektedir. İslâm hukukunun modern batılı sistemlerden en önemli farkı, yasal yükümlülüklerin ötesinde "ahlaki ve sosyal sorumlulukları" merkeze alması ve her türlü "sömürüyü" kesin bir dille yasaklaması olduğunu söyleyebiliriz. Bu bağlamda, dijital teknolojiler aracılığıyla çalışanın mesai dışındaki zamanına el konulması, modern bir sömürü biçimi olarak karşımıza çıkmakta ve işverenin, ücretini ödemediği bir zaman diliminde çalışandan faydalanmaya devam etmesi, İslâm hukukunun adalet ve hakkaniyet prensiplerini zedeleyen ve emeği karşılıksız bırakan bir zulüm olarak görülmektedir.⁴⁴ İslâm hukukunda dijital sömürünün ve ulaşılama hakkı ihlalinin önüne geçilmesi, Kur'an-ı Kerim'deki iki temel ayet çerçevesinde temellendirilebilir. İlk olarak, Kur'an-ı Kerim'de zamanın fitri bir taksimata tabi tutulduğu görülmektedir. Nitekim Nebe' Sûresinde uykunun bir dinlenme vasıtası kılındığı; gecenin bir örtü, gündüzün ise geçim zamanı yapıldığı beyan edilmektedir.⁴⁵ Bu, zamanın maişet (çalışma) ve sükûnet (dinlenme) olarak iki temel döneme ayrıldığını açıkça ortaya koymaktadır. İkinci olarak, Kur'an-ı Kerim'de çalışma süresinin bitiminin mutlak bir boşluğa değil, farklı bir meşguliyete yönelme sürecine karşılık geldiği görülmektedir. Nitekim ilgili ayette; 'O halde bir işi bitirince hemen başka bir işe yönel'⁴⁶ buyurulmaktadır. Elmalılı bu ayeti tefsir ederken dinlenmenin boşta kalmak değil bir meşguliyetten diğerine geçiş (tebdil-i meşgale) olduğunu vurgulamaktadır.⁴⁷ Bu perspektifin ulaşılama hakkı bağlamındaki önemi şudur: Çalışan, mesai bitiminde sadece 'çalışmamak' değil, ailevi, uhrevi veya şahsi bir başka sorumluluk alanına yönelmekle mükelleftir. İşverenin dijital araçlarla mesai sonrasına müdahale etmesi, çalışanın bu meşguliyet değişimini gerçekleştirmesine engel olmakta ve ayette işaret edilen fitri dengeyi sekteye uğratmaktadır. Dolayısıyla bu ayetin, ulaşılama hakkını doğrudan tesis ettiği iddia edilemeye de çalışanın mesai dışı zamanının korunması gerektiğine dair ilkesel bir temel sunduğu söylenebilir. Bu perspektife göre, bir çalışanın çalışma süresi bittikten sonra dinlenmesi, zihnen ve bedenen işten tamamen koparak, kendini uhrevi veya sosyal başka bir sorumluluk alanına kanalize etmesiyle gerçekleşmektedir. Dolayısıyla işverenin dijital araçlarla mesai sonrasına müdahale etmesi, çalışanın bu "meşguliyet değişimini" gerçekleştirmesine engel olmakta ve fitri dinlenme sürecini sekteye uğratmaktadır.

Modern hukukta "iş sağlığı ve güvenliği" kapsamında ele alınan dinlenme ihtiyacı, İslâm hukukunda hem "sözleşme ahlakı" hem de "beden hakkı" bağlamında ahlaki ve hukuki bir zemin kazanmıştır. Bu zeminin en güçlü dayanağı, Hz. Peygamber'in söylediği şu hadistir: "Vücudunun senin üzerinde hakkı vardır, Rabbinin senin üzerinde hakkı vardır, ailenin senin üzerinde hakkı vardır. Her hak sahibine hakkını ver".⁴⁸ Bu hadis-i şerif, insanın kendi bedenine karşı "mülkiyet" değil, "emanet" bilinciyle yaklaşması gerektiğini ortaya koyar. İslâm'a göre beden, insana Allah tarafından emanet edilmiştir ve onun sağlığını bozacak derecede yıpratılması (tükenmişlik) haramdır. Dijitalleşmenin getirdiği "sürekli çevrimiçi olma" baskısı, zihinsel ve bedensel yorgunluğu kronik hale getirerek bu emanete zarar vermektedir. İslâm hukukçuları, işçinin bedensel ve ruhsal bütünlüğünü korumasını, işverenin emrine itaatten öncelikli tutmuş; zararın giderilmesini (def-i mefâsid) esas almışlardır.⁴⁹

İslâm hukukunda işçinin zamanı üzerindeki tasarruf yetkisi, akit ile belirlenen süreyle sınırlıdır ve bu sınırın aşılması, sadece ahlaki bir ihlal değil, aynı zamanda mali bir tazmin yükümlülüğü doğurur. Fıkıh doktrininde, işçinin rızası dışında veya akitte belirtilen sürenin üzerinde çalıştırılması 'gasp' hükümleri

⁴¹ Alâüddîn Ebû Bekr b. Mes'ûd el-Kâsânî, *Bedâi' u's-sanâi' fi tertibi's-şerâi'* (Beyrut: Dâru'l-Kütübî'l-İlmiyye, 1986), 4/174.

⁴² Mergînânî, *el-Hidâye*, 3/235.

⁴³ Armağan, "İslâm Hukukunda İşçi - İşveren Arasındaki Münasebetler", 18.

⁴⁴ Ghulam Mustafa - Zia Ur Rehman, "Islamic Jurisprudence on Labor Laws: Principles, Practices, and Contemporary Applications", *Al-Manhal Research Journal* 4/3 (2024), 12.

⁴⁵ en-Nebe' 78/9-11.

⁴⁶ el-İnşirah 94/7.

⁴⁷ Elmalılı M. Hamdi Yazır, *Hak Dini Kur'an Dili* (İstanbul: Eser Neşriyat, 1971), 8/5925.

⁴⁸ Buhârî, "Savm", 51; Müslim, "Siyâm", 182.

⁴⁹ Ünsür, "Çalışma Hayatında Dinlenme ve Tatiller", 772.

çerçevesinde de tartışılmıştır. Şayet işveren, dijital araçlar vasıtasıyla işçiyi mesai saatleri dışında meşgul ederse, bu durum 'ziyade amel' sayılır. İslâm hukukçularına göre, bir kimsenin emeğinden haksız yere faydalanılması durumunda, o kişiye 'ecr-i misil' (emsal ücret) ödenmesi vaciptir.⁵⁰ Yani işveren, 'sadece bir e-posta attım' diyerek sorumluluktan kurtulamaz; o e-postanın işçide yarattığı zihinsel mesai ve harcanan zaman, işçinin mülkiyetindedir ve tazmin edilmelidir. Bu yaklaşım, modern hukuktaki 'fazla mesai ücreti' kavramının fikhî temelini oluşturmakla kalmaz, aynı zamanda ulaşılama hakkı ihlalinin 'kul hakkı' boyutunu somut bir borç ilişkisine dönüştürür.⁵¹

İslâm borçlar hukukunda ücret ve emek arasındaki denge (ivaz), adaletin temel şartıdır. Kunarti ve arkadaşları, İslâm hukukunda iş ilişkisinin sömürden uzak (justice without exploitation) ve verimlilik esasına dayalı olması gerektiğini vurgular.⁵² Buna göre, iş sözleşmesinde (akd-i icâre) belirlenen sınırların dışında harcanan her emek ve zaman, ayrı bir ücrete tabidir. Dijital ortamda geçirilen 'görünmez mesai' sürelerinin ücretlendirilmemesi, çalışanın emeğinin karşılıksız kalmasına (gasp) yol açar. Oysa İslâm hukuku, işçinin alın teri kurumadan (yani emeğinin karşılığı gecikmeden) hakkının verilmesini emrederken modern dijital kölelik biçimlerine karşı net bir duruş sergiler. İşverenin, çalışanın dinlenme vaktini 'ücretsiz' bir şekilde işgal etmesi, icâre akdinin 'adalet' ve 'rızâü't-tarafeyn' (tarafaların rızası) şartlarını batıl kılar.

İslâm iktisat doktrininde emek, sadece bir üretim faktörü değil, aynı zamanda manevi bir değerdir. Ali Abdurrahman'un *el-Mebâdiü'l-iktisâdiyye* adlı eserinde vurguladığı üzere, İslâm'da ücret politikası 'zulümden uzak durma' ve 'hakkı tam teslim etme' ilkesi üzerine kuruludur. Abdurrahman'ın göre, işçinin emeğinin karşılığı belirlenirken sadece piyasa şartları değil, işçinin insanca yaşam (kifayet) standardı ve harcadığı mesai gözetilmelidir.⁵³ Dolayısıyla dijitalleşme ile ortaya çıkan görünmez mesailerin (mesai dışı e-postalar, sürekli çevrimiçi olma hali) ücretlendirilmemesi, İslâm'ın öngördüğü iktisadi adalet ilkesiyle bağdaşmamaktadır.

2.2. Mahremiyetin Korunması Temelinde "Tecessüs"

Ulaşılama hakkının İslâm hukukundaki bir diğer yansıması özel hayatın gizliliğidir. Kur'an-ı Kerim'de, *'Ey iman edenler! Kendi evinizden başka evlere, geldiğinizi fark ettirip (izin alıp) ev halkına selâm vermedikçe girmeyin'*⁵⁴ buyrulmaktadır. Bu ayetin nüzul bağlamı, fiziksel olarak bir başkasının evine izinsiz girilmemesi ve ev halkının mahremiyetinin korunmasıdır. Klasik tefsirlerde ayetin illeti (hükümün gerekçesi), kişinin özel alanında rahatsız edilmemesi ve hane dokunulmazlığının sağlanması olarak açıklanmıştır. Günümüz dijital çalışma ortamında ise işverenin mesai dışında gönderdiği e-posta, arama veya anlık mesajlar, fiziksel bir giriş olmamakla birlikte, çalışanın hane içindeki özel zamanına ve aile hayatına fiilen müdahale niteliği taşıyabilmektedir. Kuşkusuz, fiziksel olarak birinin evine girmek ile dijital yollarla iletişim kurmak arasında biçimsel açıdan önemli farklılıklar bulunmaktadır. Ancak her iki durumda da ortak illet, kişinin özel alanının izinsiz ihlal edilmesidir. Bu açıdan ayetin, dijital ulaşılama hakkını doğrudan ve birebir tesis ettiği iddia edilemese de kişinin özel alanının ve hane mahremiyetinin korunmasına yönelik genel ilkesel çerçevesiyle bu hakkın fikhî açıdan temellendirilmesine katkı sağlayabileceği söylenebilir. Nitekim İslâm hukukunda kişinin evi ve ailesiyle geçirdiği zaman 'masun' (dokunulmaz) kabul edilmekte olup işverenin acil bir zaruret bulunmaksızın mesai dışında iletişim kurması, bu dokunulmazlığa yönelik bir müdahale olarak değerlendirilebilir. Ancak İslâm hukukunda kişinin evi ve ailesiyle geçirdiği zaman "masun" (dokunulmaz) kabul edilir. İşverenin, işçinin rızası olmaksızın veya acil bir zaruret bulunmaksızın mesai dışında iletişim kurması, kişinin özel alanına izinsiz girmek (tecessüs) ve aile hukukunu ihlal etmek olarak değerlendirilebilir. Zira Hz. Peygamber kişinin ailesiyle ilgilenmesini sadaka (ibadet) olarak nitelendirmiştir; dijital işgallerle bu hakkın gasp edilmesi, kul hakkı ihlali doğurur.⁵⁵ Nitekim bu ayırımın yapılabilmesi, yani İslâmî iş ahlakının oluşması organizasyona/işverene bağlılığı da arttırmaktadır.⁵⁶

İslâm çalışma ahlakında işçinin korunması, sadece negatif haklarla (zarar vermeme) sınırlı olmayıp, pozitif bir anlayışı da içermektedir. Dijital çağda işçinin 'ulaşılama hakkı', bu refah anlayışının modern bir tezahürüdür. Zira sürekli gözetim altında ve stres içinde çalışan bir bireyin, İslâm'ın hedeflediği 'huzurlu toplum' modeline katkı sunması güçleşecektir. Dolayısıyla işverenin, işçisine dijital erişimi kısıtlaması; ona

⁵⁰ Armağan, "İslâm Hukukunda İşçi - İşveren Arasındaki Münasebetler", 18; İbn Âbidîn, *Reddü'l-muhtâr*, 6/62.

⁵¹ Siregar, "Hadith Perspective on the Welfare Rights of Informal Workers", 102.

⁵² Siti Kunarti vd., "Perspective of Employment Relations and Wages in Labor Law and Islamic Law", *Samarah: Jurnal Hukum Keluarga dan Hukum Islam* 8/1 (Mart 2024), 10.

⁵³ Ali Abdurrahman, *el-Mebâdiü'l-iktisâdiyye fi'l-İslâm* (Kahire: Dâru'l-Fikr, 1968), 112.

⁵⁴ en-Nûr 24/27.

⁵⁵ Armağan, "İslâm Hukukunda İşçi - İşveren Arasındaki Münasebetler", 15.

⁵⁶ Darwish A. Yousef, "Islamic Work Ethic: A Moderator Between Organizational Commitment and Job Satisfaction in a Cross-Cultural Context", *Personnel Review* 30/2 (2001), 152.

sadece boş zaman lütfetmesi değil, hadislerde emredilen 'onların refahını gözetiniz' düsturunun gereği olarak, işçinin ruhsal sağlığını koruma altına almasıdır.⁵⁷

Dijitalleşme ile evin ofise dönüşmesi, özellikle kadın çalışanlar üzerinde 'çifte mesai' baskısı oluşturmaktadır. İslâm hukuku perspektifinden bakıldığında, ailenin korunması (hıfzu'n-nesl) ve aile içi dengelerin gözetilmesi esastır. Hidayati ve arkadaşlarının yaptığı araştırmalar, çalışan kadınların hem iş hem de ailevi sorumluluklar arasında denge kurmaya çalışırken (multiple roles), dijital sınırların belirsizleşmesi nedeniyle ciddi bir 'rol çatışması' yaşadıklarını göstermektedir.⁵⁸ İslâm fıkhi, kadının veya erkeğin ailevi yükümlülüklerini ifa etmesine engel olacak düzeyde bir iş yükünü (teklif-i mâ lâ yutâk) reddeder. Evin mahremiyeti içine dijital yollarla giren iş talepleri, aile bireylerinin birbirine ayırması gereken nitelikli zamanı gasp ederek, İslâm'ın hedeflediği 'sekînet' (aile huzuru) ilkesini tehdit etmektedir. Bu nedenle ulaşılama hakkı, aile kurumunun dijital erozyona karşı korunması açısından zaruri bir tedbir olarak değerlendirilmelidir.

2.3. Zarar Vermeme "La Darara"

İslâm hukukunda işçiye "güç yetiremeyeceği işin yüklenmemesi" (teklif-i mâ lâ yutâk) ilkesinin esas olduğunu söyleyebiliriz.⁵⁹ Mecelle'nin külli kaidelerinden olan "Zarar vermek de zarara zararla mukabele etmek de yoktur" ilkesi, dijital çalışma etiğinin temelini oluşturmaktadır.⁶⁰ Batı literatüründe "teknostres" veya "tükenmişlik" olarak tanımlanan durum, fikhî açıdan şahsın bedenine ve ruhuna verilen bir zarardır. İslâm hukuku, faydayı celb etmekten (iş verimliliğini artırmak) önce zararını defetmeyi (işçinin sağlığını korumak) esas alır.⁶¹ Dolayısıyla, işverenin kâr marjını yükseltmek adına işçiye sürekli ulaşılabilir kılması, bu temel hukuk ilkesine aykırıdır.

Dijital platformların ve esnek çalışmanın yaygınlaşması, iş hukukundaki koruma mekanizmalarını zayıflatırken İslâm hukuku meseleye 'Makâsîdüş-Şerîa' (Şeriatın genel gayeleri) perspektifinden yaklaşmaktadır. Literatürde, dijital platform çalışanlarının korunmasının, İslâm hukukunun beş temel esasından biri olan 'Canın Korunması' (hıfzu'n-nefs) ve 'Malın Korunması' (hıfzu'l-mal) ilkeleriyle doğrudan ilişkili olduğu ortaya koyulmaktadır. Başka bir ifadeyle ulaşılama hakkı, Makâsîd ekseninde değerlendirildiğinde sadece bir dinlenme talebinin ötesinde anlam kazanmaktadır. Klasik fıkıh doktrininde zaruriyat (temel ihtiyaçlar) kapsamındaki 'canın korunması' (hıfzu'n-nefs) ve 'malın korunması' (hıfzu'l-mal) ilkeleri, esas itibarıyla fiziksel saldırı ve doğrudan zarar verici fiillere karşı geliştirilmiş koruma mekanizmalarıdır. Dijital yollarla sürekli ulaşılabilirlik baskısının bu ilkelerle birebir ve doğrudan eşitlenmesi, iki olgu arasındaki biçimsel farklılıklar sebebiyle tartışmaya açıktır. Bununla birlikte, kronik dijital stresin işçinin bedensel ve ruhsal sağlığı üzerindeki olumsuz etkileri günümüzde bilimsel olarak ortaya konulmuş olup bu etkilerin uzun vadede canın korunması ilkesiyle ilişkilendirilebilecek bir zarar boyutuna ulaşabildiği söylenebilir. Dolayısıyla zaruriyat ilkeleri, dijital sömürüye karşı doğrudan bir hüküm içermese de bu tür zararların önlenmesine yönelik fikhî bir temellendirme çerçevesi sunma potansiyeli taşımaktadır.⁶² İşçi ve işveren arasındaki ilişkide hak ve vazife dengesi esastır. Muhammed Fehr Şakfe, işçinin vazifelerini hakkıyla yerine getirmesi gerektiğini belirtmekle birlikte; işverenin de işçiye 'takatinden fazlasını yüklememe' sorumluluğu olduğunu hatırlatır. Şakfe'ye göre, işçinin dinlenme ve ibadet vakitlerine riayet edilmesi, işverenin keyfiyetine bırakılmış bir lütuf değil, işçinin üzerinde doğuştan (fitraten) sahip olduğu bir haktır.⁶³ Bu bağlamda, ulaşılama hakkı, işçinin sadece bedensel yorgunluğunu atması için değil, aynı zamanda şahsi ve manevi gelişimini sürdürebilmesi için korunması gereken dokunulmaz bir alandır.

Sonuç

Dijitalleşmenin çalışma hayatına getirdiği esneklik, çalışanları "zamansız ve mekânsız" bir çalışma döngüsüne hapsederek iş ve özel yaşam dengesini bozucu etki yaratmaktadır. Bu çalışma kapsamında, modern iş hukukunun bu soruna çözüm olarak ürettiği 'Ulaşılama Hakkı'nın, İslâm hukuku (fıkıh) perspektifinden değerlendirildiğinde köklü ve vicdani temellere dayandırılabilir bir potansiyel taşıdığı ortaya konulmaya çalışılmıştır. Çalışmada elde edilen bulgular ve ulaşılan sonuçlar şöyledir:

- Sözleşmeye Aykırılık ve Haksız İktisap: İslâm borçlar hukukuna göre, zamanını belirli bir süre için işverene tahsis eden işçi (ecîr-i hâs), mesai bitimiyle birlikte üzerindeki idari otoriteden

⁵⁷ Siregar, "Hadith Perspective on the Welfare Rights of Informal Workers", 105.

⁵⁸ Tri Wahyu Hidayati vd., "Dynamics of Family Fiqh: The Multiple Roles of Women in Realizing Family Resilience", *Ijtihad: Jurnal Wacana Hukum Islam dan Kemanusiaan* 22/2 (Aralık 2022), 225.

⁵⁹ Nurettin Akcan, *İslâm Fıkhi'nda İşçinin Hak ve Sorumlulukları* (Adana: Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2008), 90.

⁶⁰ Ahmet Cevdet Paşa, *Mecelle-i Ahkâm-ı Adliye* (İstanbul: Matbaa-i Osmaniye, 1305), md. 19.

⁶¹ Rafik Issa Beekun, *Islamic Business Ethics* (Herndon: International Institute of Islamic Thought, 1997), 35.

⁶² Razak vd., "Labour Rights Protection for Young Workers", 104.

⁶³ Muhammed Fehr Şakfe, "İşçinin Vazifeleri ve Hakları", çev. İhsan Toksarı, *İş Ahlakı Dergisi* 5/12 (Kasım 2012), 124.

bağımsızlaşır. İşverenin dijital araçlar vasıtasıyla mesai sınırları dışında işçiden iş talep etmesi, icâre akdi'nin zaman şartını ihlal etmekte ve işçinin rızası/ek ücreti olmaksızın emeğinden faydalanılması sebebiyle "haksız iktisap" ve "kul hakkı" doğuracağı değerlendirilmektedir.

- Mahremiyet ve Tecessüs İhlali: Batı hukuku "ulaşılama hakkını" genellikle iş sağlığı ve güvenliği kapsamında bir "dinlenme" meselesi olarak ele alırken; İslâm hukuku konuyu aynı zamanda bir "mahremiyet" meselesi olarak değerlendirmektedir. İşverenin mesai dışı dijital bildirimleri, çalışanın hane dokunulmazlığını (özel hayatını) ihlal eden bir tür "tecessüs" (izinsiz gözetleme/girme) niteliği taşıyabilmektedir.
- Fitri Sınırların Korunması (La Darara): Modern literatürde "dijital tükenmişlik" olarak tanımlanan psikososyal riskler, İslâm hukukundaki "Zarar vermek de zarara zararla mukabele etmek de yoktur" (La darara ve la dırâra) ilkesi gereğince, giderilmesi vacip olan bir mefsedet olarak değerlendirilebilir. İslâm hukukunun genel ilkeleri, iş verimliliğini (celb-i menâfi) artırmak uğruna çalışanın ruh sağlığının bozulmasına (mefsadet) cevaz veren bir yaklaşımla bağdaşmamaktadır.
- Dinlenmenin Mahiyeti (Tebdil-i Meşgale): İslâm düşüncesinde dinlenme, mutlak bir âtil kalma hali değil, "Bir işi bitirince diğerine koyul"⁶⁴ ayeti fehvasınca bir meşguliyet değişimidir. Çalışanın işten bağlantısını koparması (disconnecting), onun ailevi ve uhrevi sorumluluklarına yönelebilmesi için bir zorunluluktur.

Bu sonuçlar ışığında; Müslüman toplumlarda iş etiği politikaları geliştirilirken, sadece yasal yaptırımlara dayalı Batı modellerinin değil; işverenin çalışana "emanet" bilinciyle yaklaşmasını öngören ve "ulaşılama hakkını" uhrevi bir sorumlulukla tahkim eden İslâmî referansların da dikkate alınması önerilmektedir.

⁶⁴ el-İnşirah 94/7.

Kaynakça

- Abdurrasûl, Ali. *el-Mebâdiü'l-iktisâdiyye fi'l-İslâm*. Kahire: Dâru'l-Fikr, 1968.
- Akgündüz, Ahmet. "Eski ve Yeni Hukukumuzda İşçinin Çalışma Süresi, İstirahat, Tatil ve İbadet Hakkı". *Mukayeseli Hukuk ve Uygulama Açısından İşçi-İşveren Münasebetleri*. haz. Sabri Orman – İsmail Kurt – Tefik Özek. 101-114. İstanbul: İslâmî İlimler Araştırma Vakfı [İSAV]/İlmî Neşriyat, 1990.
- Akcan, Nurettin. *İslâm Fıkhı'nda İşçinin Hak ve Sorumlulukları*. Adana: Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2008.
- Aktaş, Ece. "Dijital Çalışma Bakımından Ulaşılama Hakkı". *Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 19/2 (2022), 1545-1579.
- Ali, Abbas J. "Islamic Challenges to HR in Modern Organizations". *Personnel Review* 39/6 (2010), 692-711. <https://doi.org/10.1108/00483481011075567>
- Armağan, Servet. "İslâm Hukukunda İşçi - İşveren Arasındaki Münasebetler ve Bazı Düşünceler". *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası* 34/1-4 (1969), 1-32.
- Balcı Arvas, Fatma. "Dindarlık ve İş Doyumu İlişkinde İş Yeri Maneviyatının Aracı Rolü: Katılım Bankası Çalışanları Örneği". *Kocatepe İslami İlimler Dergisi* 6/Özel Sayı (Ekim 2023), 238-264.
- Başbüyük, Betül Erkanlı. "Uzaktan Çalışmanın Bir Türü Olarak Tele Çalışmada İşçinin Dinlenme Hakkı". *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi* 29/1 (Haziran 2023), 656-678. <https://doi.org/10.33433/maruhad.1283707>
- Beekun, Rafik Issa. *Islamic Business Ethics*. Herndon: International Institute of Islamic Thought, 1997. <https://doi.org/10.2307/j.ctvk8w1zv>
- Bell, Mark vd. *A Right to Disconnect: Irish and European Legal Perspectives*. Dublin: Trinity College Dublin, 2021.
- Buhârî, Ebû Abdillâh Muhammed b. İsmâil. *Sahîhu'l-Buhârî*. 8 Cilt. İstanbul: Çağrı Yayınları, 1992.
- Cevdet Paşa, Ahmet. *Mecelle-i Ahkâm-ı Adliye*. İstanbul: Matbaa-i Osmaniye, 1305.
- Chiuffo, Facundo M. "The Right to Disconnect or How to Pull the Plug on Work". *SSRN Electronic Journal* (2019), 1-18. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3422283>
- Eurofound. *Right to Disconnect: Exploring Company Practices*. Dublin: Eurofound, 2021.
- Farooq, Saad Maaz-ud-Din. "Effect of Islamic Work Ethics on Employee Well-being, Job Stress and Turnover Intention". *Journal of Managerial Sciences* 12/2 (2018), 1-13.
- Gallup. *State of the Global Workplace: 2024 Report*. Washington D.C.: Gallup, 2024.
- Göktaş, Seracettin. "İşçinin Günlük Dinlenme Hakkı ve Yargıtay Uygulaması". *Sicil İş Hukuku Dergisi* 7/28 (2012), 42-53.
- Hidayati, Tri Wahyu vd. "Dynamics of Family Fiqh: the Multiple Roles of Women in Realizing Family Resilience". *Ijtihad: Jurnal Wacana Hukum Islam dan Kemanusiaan* 22/2 (Aralık 2022), 219-238. <https://doi.org/10.18326/ijtihad.v22i2.219-238>
- İbn Âbidîn, Muhammed Emîn b. Ömer. *Reddü'l-muhtâr ale'd-Dürri'l-muhtâr*. 6 Cilt. Beyrut: Dâru'l-Fikr, 1992.
- Karadâvî, Yusuf. *İslâm'da Helal ve Haram*. çev. Mustafa Varlı. Ankara: Hilal Yayınları, 1967.
- Kâsânî, Alâüddîn Ebû Bekr b. Mes'ûd. *Bedâi'u's-sanâi' fi tertîbi's-şerâi'*. 7 Cilt. Beyrut: Dâru'l-Kütübi'l-İlmiyye, 1986.
- Kaya, Tuğçe. "İşçinin Ulaşılabilir Olmama Hakkı". *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 28/1 (Ocak 2024), 233-270. <https://doi.org/10.34246/ahbvuhfd.1314881>
- Kunarti, Siti vd. "Perspective of Employment Relations and Wages in Labor Law and Islamic Law". *Samarah: Jurnal Hukum Keluarga dan Hukum Islam* 8/1 (Mart 2024), 1-18. <https://doi.org/10.22373/sjhk.v8i1.16553>
- Mahmudulhassan vd. "The Dignity of Labor in Islam: Ethical Principles and Contemporary Relevance". *Suhuf* 37/1 (2025), 47-57. <https://doi.org/10.23917/suhuf.v37i1.10193>
- Marica, Mihaela. "Considerations on the Protection of Teleworkers, in Light of the Current European Regulations: Elements of Comparative Law". *Juridical Tribune* 12/4 (2022), 548-563. <https://doi.org/10.24818/TBJ/2022/12/4.05>
- Mazmanian, Melissa. "Avoiding the Trap of Constant Connectivity: When Congruent Frames Allow for Heterogeneous Practices". *Organization Science* 24/5 (2013), 1301-1320. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.0787>
- Mergînânî, Burhâneddîn. *el-Hidâye şerhu Bidâyeti'l-mübtedî*. 4 Cilt. Beyrut: Dâru İhyâi't-Türâsi'l-'Arabî, ts.
- Microsoft. *Work Trend Index Annual Report: Will AI Fix Work?* Redmond: Microsoft Corporation, 2024.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi vd. *İş Hukuku*. Ankara: Lykeion Yayınları, 6. Basım, 2014.
- Murad, Shavish. "İslâm Hukukunda Uzaktan Çalışmanın Hükümleri: Zorluklar ve Çözümler". *ATEBE: Dini Araştırmalar Dergisi* 12 (2024), 181-206. <https://doi.org/10.51575/atebe.1536994>

- Mustafa, Ghulam - Rehman, Zia Ur. "Islamic Jurisprudence on Labor Laws: Principles, Practices, and Contemporary Applications". *Al-Manhal Research Journal* 4/3 (2024), 1-24.
- Müslim, İbnü'l-Haccâc. *Sahîhu Müslim*. thk. Muhammed Fuâd Abdülbâkî. 5 Cilt. Kahire: İsa el-Bâbî el-Halebî, 1955.
- Razak, Siti Suraya Abd vd. "Labour Rights Protection for Young Workers on Digital Labour Platforms: An Islamic Perspective". *Malaysian Journal of Syariah and Law* 13/1 (2025), 100-109. <https://doi.org/10.33102/mjssl.vol13no1.665>
- Secunda, Paul M. "The Employee Right To Disconnect". *Notre Dame Journal of International & Comparative Law* 9/1 (2019), 1-39.
- Serahsî, Şemsüleimme Ebû Bekr Muhammed b. Ahmed. *el-Mebsût*. 30 Cilt. Beyrut: Dâru'l-Ma'rife, ts.
- Siregar, Khoirun Nisa. "Hadith Perspective on the Welfare Rights of Informal Workers: Challenges and Opportunities in the Digital Economy Era". *Al-Qarawiyyin: Jurnal Ilmu Ushuluddin* 1/2 (2025), 96-113.
- Süzek, Sarper. *İş Hukuku*. İstanbul: Beta Yayınları, 21. Basım, 2021.
- Şakfe, Muhammed Fehr. "İşçinin Vazifeleri ve Hakları". çev. İhsan Toksarı. *İş Ahlakı Dergisi* 5/12 (Kasım 2012), 115-130.
- Thang, Nguyen Chien. "A Comparative Study of the Right to Disconnect With Policy Recommendations for Vietnam". *Hong Kong Journal of Social Sciences* 65 (2025), 138-148.
- Tulukçu, Binnur. *İş Hukukunda Dinlenme Hakkı*. Ankara: Adalet Yayınevi, 2012.
- Tunca, Merda Elvan. *İşçinin Dinlenme Hakkı*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 2013.
- Türkiye İstatistik Kurumu. "Girişimlerde Bilişim Teknolojileri Kullanım Araştırması 2024". Erişim 15 Ekim 2024. <https://data.tuik.gov.tr/>
- Ünsür, Ahmet. "Çalışma Hayatında Dinlenme ve Tatiller Konusunun İbadet Hakkı ve Kullanımı Açısından Değerlendirilmesi". *Akademik İncelemeler Dergisi* 15/2 (Ekim 2020), 765-792. <https://doi.org/10.17550/akademikincelemeler.721973>
- Yalçıntaş, Nevzat. "Eski ve Yeni Hukukumuzda İşçinin Çalışma Süresi, İstirahat, Tatil ve İbadet Hakkı Konulu Tebliğ Tartışmaları". *Mukayeseli Hukuk ve Uygulama Açısından İşçi-İşveren Münasebetleri*. 115-120. İstanbul: İlmî Neşriyat, 1990.
- Yayla, Mustafa. "Hafta Tatili". *Türkiye Diyanet Vakfı İslâm Ansiklopedisi*. 15/280-282. İstanbul: TDV Yayınları, 1997.
- Yazır, Elmalılı M. Hamdi. *Hak Dini Kur'an Dili*. 10 Cilt. İstanbul: Eser Neşriyat, 1971.
- Yousef, Darwish A. "Islamic Work Ethic: A Moderator Between Organizational Commitment and Job Satisfaction in a Cross-Cultural Context". *Personnel Review* 30/2 (2001), 152-169. <https://doi.org/10.1108/00483480110380325>