



T.C.
İSTANBUL MEDENİYET ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI
TÜRKÇE TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

İSLAM HUKUKUNDA VE TÜRK İŞ HUKUKUNDA
İŞÇİNİN ÜCRETİ

Yüksek Lisans Tezi

SÜMEYYE TUBA KORKUSUZ

HAZİRAN 2022

T.C.
İSTANBUL MEDENİYET ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI
TÜRKÇE TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

İSLAM HUKUKUNDA VE TÜRK İŞ HUKUKUNDA
İŞÇİNİN ÜCRETİ

Yüksek Lisans Tezi

SÜMEYYE TUBA KORKUSUZ

DANIŞMAN
PROF. DR. İBRAHİM SUBAŞI

HAZİRAN 2022

BİLDİRİM

Hazırladığım tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu, akademik ve etik kuralları gözeterek çalıştığımı ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt ederim.

Sümeyye Tuba KORKUSUZ

Danışmanlığını yaptığım işbu tezin tamamen öğrencinin çalışması olduğunu, akademik ve etik kuralları gözeterek çalıştığımı taahhüt ederim.

Prof. Dr. İbrahim SUBAŞI

İMZA SAYFASI

Sümeyye Tuba Korkusuz tarafından hazırlanan ‘İslam Hukukunda ve Türk İş Hukukunda İşçinin Ücreti’ başlıklı bu yüksek lisans tezi, Özel Hukuk Anabilim Dalında hazırlanmış ve jürimiz tarafından kabul edilmiştir.

JÜRİ ÜYELERİ

İMZA

Tez Danışmanı:

Prof. Dr. İbrahim Subaşı

Kurumu: İstanbul Medeniyet Üniversitesi

Üyeler:

Doç. Dr. Hacı Kara

Kurumu: İstanbul Medeniyet Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Abdullah İslamoğlu

Kurumu: İstanbul Üniversitesi

Tez Savunma Tarihi: 27/07/2022

ÖNSÖZ

İstanbul Medeniyet Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Özel Hukuk Yüksek Lisans Programı kapsamında hazırlanan çalışmada, tüm çalışma sektörleri içerisinde problem yaşanan ve işçilerin yegâne geçim kaynağı olan ücret; “İslam Hukuku” ve “Türk İş Hukuku” yönünden ele alınmıştır. Söz konusu çalışmada, mukayeseli hukuk açısından işçi ücreti incelenerek benzerlik ve farklılıkların tespiti hedeflenmiştir.

İşçinin ücreti meselesi, İslam Hukuku ile Türk İş Hukukunda olmak üzere iki ayrı bölümde incelenecek olup üçüncü bölümde bu iki hukuk sistemi kapsamında işçinin ücreti mukayese edilecektir. Önce İslam Hukukunun incelenmesinin nedeni, tarihi olarak İslam Hukukunun daha önce neşet etmesi ve Türk İş Hukukunun ise daha yakın çağda teessüs etmesidir. İslam Hukukunda ücret konusu incelenirken özellikle konu ile ilgili Kur'an-ı Kerim ve hadis temelinde kaynaklara ayrıntılı olarak yer verilmiştir. Bunun yanı sıra İslam Hukukunda geniş kapsamlı ilk kanunlaştırma hareketi olarak kabul edilmesi sebebiyle önemli bir kaynak olan Mecelle-i Ahkâm-ı Adliyye’de icare akdi başlığı altında yer alan hükümlerden bahsedilmiştir. Türk İş Hukukuna gelindiğinde işçinin ücreti konusu, Anayasal ve kanuni düzenlemelerle birlikte Yargıtay kararları esas alınarak incelenmiştir.

Sümeyye Tuba KORKUSUZ

İstanbul, Haziran 2022

ÖZET

İSLAM HUKUKUNDA VE TÜRK İŞ HUKUKUNDA İŞÇİNİN ÜCRETİ

Korkusuz, Sümeyye Tuba

Yüksek Lisans Tezi, Özel Hukuk Anabilim Dalı, Özel Hukuk Programı

Danışman: Prof. Dr. İbrahim Subaşı

Haziran, 2022. 135 Sayfa.

İş sözleşmesi; işveren tarafından ödenecek ücret ve işverene bağımlı bir şekilde iş görme borcundan meydana gelmektedir. İşçinin ücreti hususu, işçiler açısından iş sözleşmesinin en önemli unsurudur. Bu sebeple iş sözleşmesinin nisbi olarak güçlü tarafını oluşturan işveren karşısında işçinin korunması amaçlanmıştır. İslam Hukukunun en temel kaynağı olan Kur'an-ı Kerim'de çalışanların ücreti; örnek birtakım olaylar ve adalet kavramı ile temellendirilmiştir. Temel kaynaklardan ikincisini oluşturan sünnetteyse ücretin tam ve ne zaman ödenmesi gerektiği gibi daha özel konular hadislerle detaylandırılmıştır. İslam Hukukundaki kapsamlı ilk kanunlaştırma çalışması olan Mecelle-i Ahkâm'ı Adliyye'de ise işçinin ücreti dâhil olmak üzere işçi işveren ilişkilerine dair kurallar sistematik bir hale getirilmiştir.

Ücretin Türk İş Hukukunda normlar hiyerarşisinin tepesinde yer alan Anayasa'da düzenlenmesi, ücrete verilen önemi açıkça göstermektedir. İşçinin ücretiyle ilgili İş Kanunu ve Borçlar Kanunu'nda çeşitli hükümler bulunduğu gibi, Yargıtay da ücrete ilişkin tanımlamalar yapmış ve işçi ücretlerini koruyucu birtakım uygulamaları benimsemiştir. Bu çalışmanın amacı; işçinin ücreti konusunu İslam Hukukunda Kur'an-ı Kerim, sünnet ve Mecelle temelinde; Türk İş Hukukunda ise anayasal, yasal düzenlemeler ve Yargıtay kararları ışığında mukayeseli bir bakış açısıyla incelemektir.

Anahtar Kelimeler: Ücret, iş sözleşmesi, işçi, işveren, icare akdi, ecir-i müşterek, ecir-i has, ecr-i misl, ecr-i müsemma.

ABSTRACT

EMPLOYEE'S WAGE IN ISLAMIC LAW AND TURKISH LABOR LAW

Korkusuz, Sümeyye Tuba

Master's Thesis, Department of Private Law, Private Law Program

Advisor: Prof. Dr. İbrahim Subaşı

June, 2022. 135 Pages.

Employment contract; it consists of the wage to be paid by employer and the debt to work dependent on the employer. The wage of the employee is the most important element of the employment contract for the employees. For this reason, it is necessary to protect the employee against the employer, who is more strong side of the employment contract. In the Qur'an, which is the most basic source of Islamic law, the wage of the employee; explained with some examples and based on the concept of justice. In the sunnah, which is the second of the main sources, more specific issues such as exactly and when the wage should be taken are detailed with hadiths. In Medjelle, which is the first comprehensive codification based on Islamic Law, the rules regarding employer-employee relations, including the wages of the worker, were systematized.

The regulation of wages in the Constitution, which is at the top of the hierarchy of norms in Turkish law, clearly shows the importance given to wages. As there are various provisions in the Labor Law and the Code of Obligations regarding the wage of the employee, the Supreme Court has also adopted some practices by making definitions regarding wages. The aim of this study, the subject of which is the wage of the employee; on based of Quran, Sunnah and Medjelle in Islamic Law; In Turkish Labor Law, on the other hand, it is to examine with a comparative perspective in the light of constitutional, legal regulations and Supreme Court decisions.

Keywords: Wage, employment contract, employee, employer, icare contract, ecir-i has, ecir-i müsterek, ecr-i misl, ecr-i müsemma.

İÇİNDEKİLER

BİLDİRİM	i
İMZA SAYFASI.....	ii
ÖNSÖZ.....	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vi
KISALTMALAR	xi
GİRİŞ	1

BÖLÜM I

İSLAM HUKUKUNDA İŞÇİNİN ÜCRETİ

1. İSLAMIN GENEL OLARAK İŞÇİ ÜCRETİNE BAKIŞI.....	3
2. KUR-AN'I KERİM'DE ÜCRET.....	6
2.1. Kaynak Olarak Kur-an'ı Kerim.....	6
2.2. Kur-an'ı Kerim'de Çalışma Kavramının Önemi.....	8
2.3. Kur-an'ı Kerim'de İşçi ve İşveren İlişkisi.....	10
2.3.1. Genel olarak.....	10
2.3.2. Kuran'da amel ve amil kelimesi	12
2.4. Kur'an-ı Kerim'de İşçinin Ücreti	14
3. SÜNNETTE ÜCRET	20
3.1. Kaynak Olarak Sünnet.....	20
3.2. Hadislerde Çalışmak.....	22
3.3. Hadislerde İşçi ve İşveren İlişkisi.....	26
3.4. Hadislerde İşçinin Ücreti.....	27
3.4.1. Hadislerde işçi ücretinin tam ödenmesi	32

3.4.2. Hadislerde işçi ücretinin zamanında ödenmesi.....	33
4. MECELLE-İ AHKÂM-I ADLİYYE'DE ÜCRET	35
4.1. Genel Olarak Mecelle.....	35
4.2. Mecelle'de İcare (Kira) Akdi	39
4.2.1. Genel olarak.....	39
4.2.2. İcare akdinin çeşitleri ve kuruluşu	41
4.2.3. İcare akdinde tarafların beyanı	44
4.2.4. İcare akdinde işçi	45
4.2.5. İcare akdinde işveren	48
4.3. Mecelle'de Ücret	50
4.3.1. Genel olarak.....	50
4.3.2. Ecr-i müsemma	52
4.3.3. Ecr-i misl.....	53
5. İŞÇİ ÜCRETİNİN ÖDENMEMESİ HALİNDE İSLAM HUKUKUNUN GETİRDİĞİ YAPTIRIMLAR	55
5.1. İşçinin Ücretini Ödemeyen İşverenin Ahiretteki Durumu	55
5.2. İşçiye Ücretini Ödemeyen İşverene Karşı Hukukî Haklar	56
5.3. Ücretin Geç Ödenmesi Halinde İşverenden Talep Edilebilecek Değer Kaybı	57

BÖLÜM II

TÜRK İŞ HUKUKUNDA İŞÇİNİN ÜCRETİ

1.GENEL OLARAK TÜRK İŞ HUKUKUNUN GELİŞİMİ.....	59
2. İŞ SÖZLEŞMESİ.....	61
2.1. Genel Olarak.....	61
2.2. İş Sözleşmesinin Unsurları	63
2.2.1. İş görme unsuru	63

2.2.2. Ücret unsuru.....	65
2.2.3. Bağımlılık unsuru	65
3. ÜCRET KAVRAMI	69
3.1. Genel Olarak Ücret.....	69
3.2. Ücretin Ödenme Şekli ve Yeri	74
3.2.1. Ücretin işveren veya 3. kişi tarafından ödenmesi	74
3.2.2. Ücretin nakden ödenmesi.....	75
3.2.3. Ücretin ödenme yeri.....	77
3.3. Ücretin Ödenme Zamanı	78
3.4. Ücretin Miktarı	79
3.4.1. İşverenin eşit davranma borcu bakımından ücret	81
3.4.2. Asgari ücret.....	83
3.5. Ücrette Zamanaşımı	85
4. ÜCRET TÜRLERİ.....	86
4.1. Ücret Sistemleri	87
4.1.1. Zamana göre ücret sistemi	87
4.1.2. Verime göre ücret sistemi	89
4.1.3. Yüzde usulüne göre ücret sistemi	90
4.1.4. Karma ücret sistemi	92
4.2. Ücret Ekleri	93
4.2.1. Genel olarak ücret ekleri.....	93
4.2.2. İkramiye	95
4.2.3. Prim.....	97
4.2.4. Kârdan pay alma	99
4.2.5. Komisyon ücreti.....	100

5. İŞÇİ ÜCRETİNİN ÖDENMEMESİ HALİNDE TÜRK HUKUKUNUN GETİRDİĞİ YAPTIRIMLAR	102
5.1. İş Kanunu'nda Getirilen Düzenlemeler.....	102
5.1.1. İşçilerin iş sözleşmesini fesih hakkı.....	102
5.1.2. İşçilerin çalışmama hakkı	103
5.1.3. Kamu makamlarına şikâyet hakkı.....	103
5.2. İş Kanunu Dışındaki Düzenlemeler	104
5.2.1. Türk Medeni Kanunu'ndaki düzenlemeler	104
5.2.2. Türk Borçlar Kanunu'ndaki düzenlemeler	105
5.2.3. İcra ve İflas Kanunu'ndaki düzenlemeler	106
5.2.4. İşsizlik Sigortası Kanunu'ndaki düzenleme	107

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İSLAM HUKUKU VE TÜRK İŞ HUKUKUNDA İŞÇİNİN ÜCRETİNİN MUKAYESESİ

1. İSLAM HUKUKUNDA VE TÜRK İŞ HUKUKUNDA GENEL OLARAK İŞÇİNİN ÜCRETİ.....	109
1.1. İşçinin Ücretinin Kaynaklardaki Yeri	109
1.2. İşçi İşveren Arasındaki Sözleşme İlişkisi.....	110
1.3. Sözleşmenin Kurulması ve Unsurları.....	112
1.4. Sözleşmenin Tarafları.....	114
1.5. Ücretin Tanımı	116
2. İSLAM HUKUKUNDA VE TÜRK İŞ HUKUKUNDA İŞÇİNİN ÜCRETİNE DAİR ÖZEL DÜZENLEMELER.....	117
2.1. Ücretin Ödenme Şekli	117
2.2. Ücretin Ödenme Zamanı	118
2.3. Ücretin Ödenme Yeri	120

2.4. Ücretin Miktarı	121
2.5. Ücretin Ödenmemesi	123
SONUÇ	125
KAYNAKÇA	127
ÖZGEÇMİŞ	135



KISALTMALAR

AÜY	: Asgari Ücret Yönetmeliği
AYM	: Anayasa Mahkemesi
a.g.e.	: Adı geçen eser
a.g.m.	: Adı geçen makale
a.g.t.	: Adı geçen tez
bkz.	: Bakınız
bs.	: Baskı
c.	: Cilt
Çev.	: Çeviren
E.	: Esas
Ed.	: Editör
E.T.	: Erişim Tarihi
HD	: Hukuk Dairesi
HGK	: Hukuk Genel Kurulu
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İSK	: 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu
İşK	: 4857 sayılı İş Kanunu
K.	: Karar
Kuran	: Kur-an'ı Kerim
m.	: Madde
Mecelle	: Mecelle-i Ahkam'ı Adliyye
RG	: Resmî Gazete
S.	: Sayı
s.	: Sayfa

SSGSSK	: Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
STİSK	: Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
T.	: Tarih
TBK	: 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu
TMK	: 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu
ÜÖYön	: Ücret, Prim, İkramiye Ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelik
vd	: Ve devamı
ÜKS	: 95 No'lu Ücretlerin Korunması Sözleşmesi
Y.	: Yargıtay
YTPYön	: Yüzdelerden Toplanan Paraların İşçilere Dağıtılması Hakkında Yönetmelik
Yön.	: Yönetmelik

GİRİŞ

İş gücü, toplumda yer alan bireylerin kendi isteğiyle gelir elde etmek amacıyla çalışması olarak ifade edilebilecek istihdamın temelini oluşturmaktadır¹. Ücretse ekonomik kaygıya sahip toplumun her kesiminden insanı ilgilendiren güncel bir geçim kaynağı sorunudur. Bir ülkenin ekonomik istikrarının devamı ve refah seviyesinin ölçümünde ücret, birebir rol oynamaktadır. Bu sebeple ücret hususu, güncelliğini kaybetmeden bilimsel araştırmalara konu olmaya devam etmektedir².

Türkiye İstatistik Kurumu'nun 2021 iş gücü verilerine göre; “*okul, yurt, çocuk yuvası, huzurevi, hastane ve hapishanede bulunanlar ile kışla ve ordu evlerinde ikamet edenler*” hariç olmak üzere Türkiye’deki hanelerde yaşayan kişileri kapsayan istatistik, istihdam edilen kişilerin %69,2’sinin “*yevmiye, maaş veya ücret*” almak suretiyle çalışanlardan meydana geldiğini, %4,5’inin ise işverenlerden oluştuğunu göstermektedir³. Bu istatistik verilerine göre; işverenlerin yaklaşık 15 katını oluşturan yevmiyeli veya ücretli çalışanların kendilerine göre azınlık olan işverenlere mecbur olduklarını, işverenlerin ise işyerinde çalıştıracağı kişileri bulmaktaki serbestisini açıkça ortaya koymaktadır.

Toplum inşasında oldukça önemli bir fonksiyon icra eden işçilerin, yegâne geçim kaynağı olan ücretlerine en doğru zamanda ulaşması gerekir⁴. Özellikle işçi ve işçi ailelerini doğrudan ilgilendiren işçinin ücreti meselesi, devlet tarafından koruma altına alınması gerektiği gözetilerek⁵ gelişen yaşam şartlarına uyum sağlanabilmesi amacıyla zaman içerisinde çeşitli kanunlaşma hareketleriyle düzenlenmeye başlanmıştır.

Konusu temel itibarıyla işçi ücreti olan çalışma, üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde İslam Hukuku açısından ücret incelenirken öncelikle çalışma kavramı ile

¹ Veli Sırım, “İslam Ekonomisinde İşçi-İşveren İlişkileri”, *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi*, Özel Sayı 2016, s. 774.

² Hüseyin Fazlı Ergül, “Kurumlarda Ücreti Ücret Sistemleri ve Ücret-Başarı İlişkisi”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, c. 5, S. 18, s. 95.

³ <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-III.-Ceyrek:-Temmuz---Eylul,-2021-37547>. [E. T. 01.02.2021]

⁴ Ömer Eyrenci, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan, Esra Baskan, *İş Hukuku* (İstanbul, Beta Yayınları, 2020), s. 64.

⁵ Adem Esen, *Sosyal Siyaset Açısından İslam’da Ücret* (Ankara: Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları, 1993), s. 45.

işçi-işveren konusu irdelenmiştir. İslam’da işçinin ücreti Kuran’da yer alan ilgili ayetler ile temellendirilecek, ikinci kısımda anlatılacak olan hadislerle detaylandırılacaktır. Kuran ve hadislerde bahsedilecek hükümler; sözlük anlamı, getiriliş zamanı ve amacı ile temel ilkelere uygun olarak incelenecektir.

Osmanlı Devleti zamanında oluşturulan Mecelle-i Ahkâm-ı Adliyye; diğer İslam ülkelerinde de kabul edildiği üzere İslam Hukuku temelli oluşturulan ilk medeni kanundur ve İslam Hukuk tarihi ile Türk Hukuk tarihinde oldukça önemli bir kaynak olarak kabul edilmektedir⁶. Mecelle, işçinin ücretiyle ilgili doğrudan ve detaylı düzenlemelere yer verdiğiinden çalışma konusunun İslam Hukuku açısından aydınlatılmasında oldukça önemli bir yere sahiptir. İslam Hukukunda iş ilişkisinin icare akdi altında incelenmesi sebebiyle, genel olarak icare akdi, icare akdinin taraflarını oluşturan özel işçi, ortak işçi ve işveren anlatılacaktır. Son olarak Mecelle’de ecr-i misl ve ecr-i müsemma olarak ikiye ayrılan ücret detaylandırılacaktır.

İkinci bölümün Türk iş hukukunun gelişimi konusuyla başlaması uygun görülmüştür. Tarihsel gelişimin ardından iş sözleşmesi ile “iş görme”, “bağımlılık” ve “ücret” unsurları anlatılacak, ardından çalışmanın asıl konusu olan ücrete geçilecektir. Ücret kavramı, toplu iş ilişkilerinden ziyade bireysel iş ilişkilerinin konusunu oluşturduğundan⁷ ücret ödemede şekil, yer, zaman ve miktar gibi esaslar bireysel iş sözleşmeleri açısından ele alınacaktır. Ardından prim, ikramiye, komisyon ücreti ve kârdan pay alma gibi ücret ekleri ile zamana, verime, yüzde usulüne göre ve karma ücret sistemleri; ücret türleri başlığı altında anlatılacaktır.

Üçüncü bölümdeyse İslam Hukukunda ve Türk İş Hukukunda işçinin ücreti; genel olarak işçi-işveren ilişkisi, sözleşmenin tarafları, ücret unsuru, ücretin ödenme şekli, ücretin ödenmesi gereken yer ve zaman, ücretin ödenmemesi gibi konular açısından mukayese edilerek farklılık ve benzerlikler üzerinden değerlendirme yapılacak ve çalışma noktalandırılacaktır.

⁶ İştâar Urhanoğlu, “Mecelle’ye Göre İcâre-i Âdemi ve Tarafları”, *Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi*, c. 11, S. 2 (Ankara 2021), s. 755.

⁷ Ünal Narmanlıoğlu, *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I* (İstanbul, Beta Yayınları, 2014), s. 8.

BÖLÜM I

İSLAM HUKUKUNDA İŞÇİNİN ÜCRETİ

1. İSLAMIN GENEL OLARAK İŞÇİ ÜCRETİNE BAKIŞI

Din kurallarının statik ve değişime kapalı olmasından bahisle İslam hukukunun da donuk yani gelişmeye kapalı olduğu, değişen ve sürekli gelişen toplumların ihtiyaçlarına cevap vermeyeceği iddia edilmektedir. Fakat Kuran'ın çeşitli ayetlerinde ve Hz. Peygamber'in hadislerinde vurgulandığı üzere İslam hukuku evrensel ve süreklidir. Kuran ve sünnette; ibadet, inanç esasları, miras, evlenme, boşanma gibi sınırlı sayıda değişmez ve detaylı hükümlere yer verilmiş, daha çok her topluma uyum sağlayıp temel alınabilecek mahiyette genel ilkeler oluşturulmuştur⁸. Bir hüküm hiç düzenlenmemiş veya açıkça düzenlenmemişse genel ilkelere yola çıkılarak içtihat yoluyla İslam hukuku hükümlerine ulaşılma zorunluluğu⁹, bazı hükümlerde ise tanınan esneklik sayesinde herhangi bir zamanda gerçekleşebilecek koşullara uyum sağlayabilme; İslam hukukunun evrenselliğinin delili ve sonucudur¹⁰. İşçi ve işveren ilişkileri de zamanla gelişen ve değişime açık bir alan olması sebebiyle İslam Hukukunun aslî kaynaklarında yer alan hükümler temel alınarak inşa edilmiştir.

İslam, gelir seviyesi düşük insanları destekleyen öz sermaye iktisadını benimsemiş; faizi yasaklayan ve fakat kredinin önü açılıp ortaklıklar kurularak insanların iş hayatına girişini teşvik eden bir sistem öngörmüştür. Bu sistem ile işçi ve işveren

⁸ Saffet Köse, *İslam Hukukuna Giriş* (İstanbul: Hikmetevi Yayınları, 2021), s. 32.

⁹ Köse, *İslam Hukukuna Giriş*, s. 35.

¹⁰ Köse, *İslam Hukukuna Giriş*, s. 36.

arasındaki ilişki, mutlak yani bağımsız değil nispi bir durum yaratmaktadır¹¹. Bir başka ifadeyle İslam'da işçi ve işveren sınıfının birbirinden keskin olarak ayrılmasının önüne geçilerek işçinin aynı zamanda işveren olabildiği¹² bir düzen getirilmeye çalışılmıştır. Bu düzen içerisinde adaletin tesis edilebilmesi için Devlet'e büyük bir sorumluluk yüklenmektedir¹³.

Her ne pahasına olursa olsun insana yakışır bir yaşamı güvence altına almak, İslam hukuk anlayışının bir sonucudur.

*"Kim bizim emrimizde görevli ise (hanımı yoksa) evlensin, hizmetçisi yoksa, bir hizmetçi tutsun, evi yoksa ev alsın."*¹⁴

Yukarıdaki hadisten de anlaşılacağı üzere İslam hukuku, işçinin kendisi ve aile üyeleri için yeterli geçim ile masraflarını güvence altına alma hakkı vermektedir. İslam, işverenleri; işçilerine insanca davranmaya, onlara karşı adaletli davranmaya çağırmıştır¹⁵. Hz. Peygamber'in hadisinde de ifade edildiği üzere İslam'da iş hukuku veya bu hukukun temelinde yer alan hizmet akdi ile çalışanlar, koruma altına alınarak kapasitelerinden fazla yük altına sokulmalarının önüne geçilmeye çalışılmıştır:

"O kardeşlerinizi Allah sizin elleriniz, kudretiniz altına koymuştur. Her kimin eli altına Allah kardeşini koymuşsa, artık ona yediğinden yedirsın, giydiğinden giydirsın. Ona gücü

¹¹ Ahmet Tabakoğlu, *İslam İktisadı: Toplu Makaleler 2* (İstanbul: Kitabevi Yayınları, 2005), s. 142.

¹² Tabakoğlu, *İslam İktisadı: Toplu Makaleler 2*, s. 155; Ahmet Tabakoğlu, "İslam Ekonomisinde Emek ve Sermaye Kavramları", *İslamda Emek İşçi-İşveren Münasebetleri* (İstanbul: Ensar Neşriyat Yayınları, 1986), s. 87; Tahsin Sınav, Ed. Muhsin Demirci "Kur'an ve Sünnette İşçi ve İşveren Hakları", *Kur'an ve Sünnete Göre Temel İnsan Hakları* (İstanbul: Ensar Neşriyat Yayınları, 2014), s. 469.

¹³ Tabakoğlu, *İslam İktisadı: Toplu Makaleler 2*, s. 156.

¹⁴ Ebû Davud Süleyman b. Eş'as Es-Sicistani, *Sünen-i Ebû Davud Tercemesi*, Çev. Abdullah Parlıyan (Konya: Konya Kitapçılık, 2007), Ebû Davud, "Harac", 10 (No. 2947).

¹⁵ Bu konudaki hadis için bkz. Ebû Abdillâh Muhammed ibn İsmâîl el-Buhârî, *Sahîh-i Buhârî ve Tercemesi*, Çev. Mehmed Sofuoğlu (İstanbul: Ötüken Yayınları, 1987), Buhari, "Edeb", 44 (No. 79); Bu konudaki ayet için bkz. "Ona gücü yetmeyecek zahmetli iş yüklemesin."; "Allah, kimseyi gücünün yetmeyeceği şeyle sorumlu tutmaz. Herkesin yaptığı iyilik kendi yararına, işlediği günahlar da kendi zararınadır. O mü'minler, niyazlarına şöyle devam etiler: "Rabbimiz! Unutur veya hata edersek bizi cezalandırma! Rabbimiz! Bizden öncekilere yüklediğin gibi bize de ağır bir yük yükleme! Rabbimiz! Kaldıramayacağımız şeyleri de bize yükleme! Günahlarımızı affet, bizi bağışla, bize merhamet et! Sen bizim sahibimiz ve yardımcımızsın. Kâfirler gürûhuna karşı bize yardım eyle!" el-Bakara 2/286 <https://www.kuranvemeali.com/> [E. T. 21.11.2021]

yetmeyecek zahmetli iş yüklemesin. Şayet gücü yetmeyecek bir iş yüklerse kendi o işte hizmetçisine yardım etsin."¹⁶

Yine söz konusu hadisten anlaşıldığı üzere işçi, işverenin kardeşidir ve İslam kardeşliği, bağı en güçlü bağlardan biridir. İslam hukuk sistemi; işçi ve işverenin ortak bir paydada birleştirildiği, işverenin işçisine sağladığı imkânlarla kendi yaşadığı hayat arasında uçurum olmaması gerektiğini öngörmüştür. Öte yandan Hz. Peygamber, *"Hiçbir kimse kendi elinin çalışmasını yemekten daha hayırlı bir yiyecek asla yememiştir."*¹⁷ sözüyle topluma emeği ile hizmet verenleri profesyonelliğe, zahmete ve rızık arayışına davet ederek insanları toplumsal hayatın devamlılığı için çalışmaya teşvik etmiş, harcanılan emek sonrasındaki yorgunluğun ardından yenilen yemeğin en iyi ve hoş yemek olduğunu bildirmiştir.

Her sunulan hizmetin ve yapılan işin bir ücreti vardır. İş ve hizmetin karşılığı İslam'ın emrettiği bir haktır ve İslam'ın genel ilkesi, ücret karşılığının işe göre verilmesidir. Hz. Peygamber'den nakil olunan bir hadiste *"İşçiye ücretini teri kurumadan veriniz"*¹⁸ işçi ücretinden doğrudan bahsedilerek ücretin ödeme zamanıyla ilgili birtakım sınırlar çizilmeye çalışılmıştır¹⁹.

*"Üç (sınıf insan) vardır ki, kıyâmet gününde ben bunların hasmıyım: Bir işçiye ücretle ırgat tutar ve ona işi tam yaptırıp da ücretini ona vermeyen kimse."*²⁰

Hadisiyle de ücrete verilen önem vurgulanmıştır. Ayrıca Kuran'da yer verilen *"Ey iman edenler! Sözleşmeleri yerine getirin."*²¹ ayette de kesin bir şekilde tarafların sözleşmeden kaynaklanan borç ve yükümlülükleri yerine getirmesi gerektiği emredilmektedir. Ücretin işçi işveren arasındaki sözleşmeden kaynaklanan bir borç olduğu gözetildiğinde, işveren tarafından bu borca riayet edilmesinin gerekliliği tartışmasızdır.

¹⁶ Buhari, "Edeb", 44 (No. 79)

¹⁷ Buhari, "Büyu", 15 (No. 24).

¹⁸ Muhammed İbn-i Mace, *Süneni İbni Mace Tercüme ve Şerhi*, c. 6, Çev. Haydar Hatipoğlu (İstanbul: Kahraman Yayınları, 1983), s. 581, İbn Mace, "Rehin", 4 (No. 2443).

¹⁹ Detaylı bilgi için bkz. s. 38, "3.4.2. Hadislerde işçi ücretinin zamanında ödenmesi" başlığı altındaki açıklamalar.

²⁰ Buhari, "İcâre", 10 (No: 10) bkz. *"Yüce Allah şöyle buyurdu: Üç (sınıf insan) vardır ki, kıyâmet gününde ben bunların hasmıyım: a. Bana isimle ahid verip de, sonra ahidini bozan kimse; b. Hür bir insanı köle diye satıp da onun parasını yiyen kimse; c. Bir işçiye ücretle ırgat tutar ve ona işi tam yaptırıp da ücretini ona vermeyen kimse."*; İbn Mace, "Rehin", 4 (No. 2442).

²¹ el-Mâide 5/1.

Bu kısa bilgilendirmeler ile aşağıda kaynakları ayrı ayrı verilen hususlardan da anlaşılacağı üzere; genel olarak sözleşme ile borç ve yükümlülük altına giren herkes, bu borcunu yerine getirmelidir. Aksi durum dünyada da ahirette de müeyyidesi ağır olan bir sonuca yol açacaktır. Ancak İslam hukuku “işçilik ücreti” ya da genel olarak “işçilik hakları” yönünden, diğer sözleşmelerden çok farklı bir anlayış geliştirmiştir. Çalışanların refahının artırılması, daha insanca yaşamın sağlanması ve onların emek haklarının korunması noktasında yapılacak olan her bir iyileştirmeyi, olması gereken bir değer olarak görmüştür.

2. KUR-AN’I KERİM’DE ÜCRET

2.1. Kaynak Olarak Kur-an’ı Kerim

İslam dininin yaratıcısı kabul edilen Allah’ın Hz. Peygamber aracılığıyla gönderdiği kutsal kitap olan Kuran, İslam hukukunun en aslı kaynağını oluşturur. İnsanlara rehberlik edecek olan bu kitapta; yol gösterici ve faydalı olabilecek birtakım sosyal kural ve ilkelerle insanlar arasındaki ilişkiler düzenlenmiş, böylece toplumsal barış sağlanmaya çalışılmıştır. Aynı zamanda yalnızca getirildiği dönemde değil, bütün zamanlarda uygulanabilecek genel bazı kaideler öngörülmüştür²².

Kuran’da insan ve Allah arasındaki ilişkilerin düzenlendiği (iman ve ibadetle ilgili) hükümler değişime açık değildir. İnsan ile insan arasındaki ilişkilerin düzenlendiği hükümlerin ise birçoğu, sınırların çizilmesini sağlayan genel ilke mahiyetinde olup emredici niteliktedir. Bu genel ilkeler, evrensel ve her zaman uygulanabilecek özelliktedir. Sınırların çizildiği hükümler, içtihatlarla günlük hayata uyarlanır. İctihat, Kuran ve hadislerde detaylandırılmamış bir hususun genel ilkelerle ilişkilendirilerek hukukî düzenlemelere ulaşılması anlamına gelir²³.

Kuran ve sünnette bahsedilen olaylar, çeşitli metot ve yöntemlerle genel ilkelere dayandırılarak İslam dinine mensup kişiler tarafından günlük hayata uyarlanmaya çalışılmıştır. Dünyanın farklı ülkelerinde, farklı örf ve âdete göre yaşayan

²² Hüseyin Atay, *İslam’da İşçi-İşveren İlişkileri* (Ankara: Kısmet Matbaası, 1979), s. 11; M. Akif Aydın, *Türk Hukuk Tarihi* (Ankara, Beta Yayınları, 2017), s. 32, 33.

²³ Köse, *İslam Hukukuna Giriş*, s. 120.

hukukçuları tarafından geliştirilen İslam hukuku doktrini oldukça zenginleşmiş²⁴ ve bu sayede mezhepler (hukuk okulları) ortaya çıkmıştır. Hukuk okullarının kurucuları olan mezhep imamaları ile diğer hukuk âlimleri (müçtehitler), bir hükmü oluşturabilmek için kıyastan yararlanır. Kelime olarak kıyas, “bir şeyin miktarını başka bir şeyle tespit etmek” anlamına gelmektedir²⁵. İslam hukukçuları için ise kıyas, hakkında nass (ayet veya hadis) bulunmayan bir hükme ulaşmaya çalışırken hakkında nass bulunan ve ortak nedensellik bağına sahip hükmün esas alınması yöntemidir²⁶. Kıyasın delil olarak kabul edilip edilmeyeceği, konan hüküm kesinlik taşımadığından, İslam hukukçuları arasında tartışmalıdır²⁷. Fakat İslam dininin öne çıkan dört hukuk okulu önderleri (mezhep imamaları) olan İmam Şafii, İmam Malik, Ebu Hanife, Ahmed b. Hanbel ile Zeydiler kıyası delil olarak kabul etmektedir²⁸.

İcma, İslam hukukunda -Kuran ve sünnetin yanı sıra- üçüncü önemli kaynak olarak kabul edilmektedir²⁹. Kelime anlamı itibariyle icma; “bir şeye azmetmek ve karar vermek”, “ittifak etmek” gibi manalara gelmektedir³⁰. İcma, Hz. Peygamber döneminden sonra yaşayan müçtehit yani İslam hukukçularının belirli bir şer’i hükümde ittifakta bulunmalarıdır³¹. Bazı konularda varılan icma, müçtehitlerin tek tek açıklamasıyla sarih olarak oluşturulurken; bazılarıysa, birtakım müçtehidin görüşünü açıklamasının ardından, diğerlerinin sessiz kalmasıyla sükûti icma şeklinde gerçekleşmektedir³².

Kuran ve hadislerde, ücret hususuna kaynaklık edecek çeşitli olaylara yer verilmiş, İslam hukukçuları da bazı olaylarla ilgili kıyasa başvurarak birtakım şer’i hükümlere ulaşmıştır. Müçtehitlerce oluşturulan bazı içtihatlar; yaşanan zaman, yer ve örf ve

²⁴ Ali Bardakoğlu, “İslam Hukukunda İşçi ve İşveren Münasebeti”, *İslamda Emek İşçi-İşveren Münasebetleri* (İstanbul: Ensar Neşriyat Yayınları, 1986), s. 178.

²⁵ Abdülkerim Zeydan, *Fıkıh (İslam Hukuku) Usulü*, Çev. Ruhi Özcan (Ankara: Ankara Üniversitesi Yayınları, 1979), s. 251.

²⁶ Halil Cin ve Gül Akyılmaz, *Türk Hukuk Tarihi* (Konya: Sayram Yayınları, 2011), s. 56; Aydın, a.g.e., s. 38; Zeydan, a.g.e., s. 252.

²⁷ Abdulkadir Şener, *İslam Hukuku Dersleri I* (İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, 1987), s. 85.

²⁸ Şener, a.g.e., s. 86.

²⁹ Hayreddin Karaman, *Anahatlarıyla İslam Hukuku 1* (İstanbul: Ensar Neşriyat Yayınları, 1987), s. 120.

³⁰ Zeydan, a.g.e., s. 232.

³¹ Köse, İslam Hukukuna Giriş, s. 128; Mustafa Avcı, *Türk Hukuk Tarihi* (Konya, Atlas Akademi, 2017), s. 45; Cin, Akyılmaz, a.g.e., s. 55.

³² Köse, İslam Hukukuna Giriş, a.y.

âdete göre gelişme göstermiş ve halen de değişikliğe uğramaktadır. Yine İslam hukukçuları işçinin ücreti ve iş sözleşmesinin meşruluğuyla ilgili görüş birliğine vararak icma³³ kuralının oluşmasını sağlamışlardır.

Kaynak olarak Kur-an'ı Kerim'in açıklanmasının ardından işçinin ücreti konusuna geçmeden önce, Kuran'da getirilen genel ilke ve kurallardan bahsedilerek İslam'da çalışmanın yeri ve önemi hususunun incelenmesi uygun görülmüştür.

2.2. Kur-an'ı Kerim'de Çalışma Kavramının Önemi

Toplumdaki herkesin toplumdaki refahtan nasiplenmemesi halinde yaşamsal ihtiyaçlar giderilemeyecek olup yaşamın dengesi bozulacaktır. Bu sebeple İslam'da; toplumun yalnızca bir kesiminin aşırı zengin olmaması, zenginin zenginliğinin sürekli artmaması, fakirinse daha da fakirleşmemesi gerektiği hedeflenmekte ve toplumdaki fakirin fakir, zengininse zengin olmasında bir hikmet olduğu ifade edilmektedir:

*“Allah, kullarına (tümüne birden) rızkı bol bol verseydi, yeryüzünde mutlaka azgınlık ederlerdi. Fakat O, rızkı dilediği ölçüde indirir. Şüphesiz O, kullarından hakkıyla haberdardır ve onları hakkıyla görendir.”*³⁴

Yukarıdaki ayette de ifade edildiği üzere dengenin korunabilmesi için yaşam koşulları, insanların sahip olduğu özelliklere göre belirlenmiştir. Bu sebeptendir ki, toplumda zenginler iş sahasına hâkimken onların emrinde çalışması için emeğini ortaya koyacak işçiler bulunur³⁵.

İnsanların temel ihtiyaçlarını karşılayıp refah içinde yaşaması ve toplumda barışın hüküm sürebilmesi için her ferдин kendi yetenek ve özelliklerine uygun olan belirli bir işte çalışması, topluma ve dolayısıyla da kendisine faydalı olması gerekir³⁶. Öte yandan, bilim adına yapılan çalışmalar ile dini çalışmalar için harcanan emeğin İslam

³³ Şeref Bin Ali Eş-Şerif, *İslam'da İş, İşçi ve Ücret Hukuku*, Çev. Mehmet Keskin (İstanbul: İhya Yayınlar, 1986), s. 27; Hamdi Döndüren, “İslâm'da İşçi ve İşveren Münasebetleri”, *İslamda Emek İşçi-İşveren Münasebetleri* (İstanbul: Ensar Neşriyat Yayınları, 1986), s. 382.

³⁴ eş-Şûrâ 42/27.

³⁵ Kaplan, a.g.e., s. 56.

³⁶ Hayreddin Karaman, *İslam'da İşçi-İşveren Münasebetleri* (İstanbul: Marifet Yayınları, 1981), s. 33.

dini açısından farklı bulunmaması sebebiyle iki çalışma da ibadet yerine geçmektedir³⁷.

İslam, hayatını tembellikle geçirip dilencililiği meslek edinen insanları hoş görmemekte³⁸ ve Kuran'da birçok ayette çalışmanın önemi üzerinde durularak insanlar çalışmaya teşvik edilmiştir³⁹. İnsanların çalışabileceği ve mallarını harcayabileceği yerlerin sınırları ayetlerle çizilmiştir. Bu ayetlerden bazıları şunlardır:

*“Ey iman edenler! Mallarınızı aranızda batıl yollarla yemeyin. Ancak karşılıklı rıza ile yapılan ticaretle olursa başka...”*⁴⁰

*“Yetimlerin mallarını haksız yere yiyenler, ancak ve ancak karınlarını dolduraya ateş yemiş olurlar ve zaten onlar çılgın bir ateşe (cehenneme) gireceklerdir.”*⁴¹

*“Faiz yiyenler, ancak şeytanın çarptığı kimsenin kalktığı gibi kalkarlar. Bu, onların, “Alışveriş de faiz gibidir” demelerinden dolayıdır. Oysa Allah, alışverişi helâl, faizi haram kılmiştir.”*⁴²

Haram yollardan para kazanmak, yetim malı yemek ve kazanılan malları haksız yerlerde tüketmek gibi bazı kazanç yolları, çeşitli ayetlerle yasaklanmıştır. Bu sınır ve yasakların getirilme amacı, insanların dürüstçe çalışarak helal bir çerçevede geçimlerini kazanmalarını sağlamaktır⁴³. Kuran'da çizilen helal sınırın dışında kalan hallere; faizden gelir elde eden banka gibi kuruluşlarından nemalanmak, kumar oynamayı gelir kapısı haline getirmek, kumar oynanan bir yerde çalışmak, tefecilik

³⁷ Saffet Köse, “İslam Hukuku Açısından Emek”, *İslam İktisadı ve Emek* (İstanbul: İktisat Yayınları, 2017), s.4, 5; el-Münâfikûn 63/9, “Ey iman edenler! Mallarınız da çocuklarınız da sizi Allah'ı anmaktan alıkoymasın. Bunu yapanlar mutlaka hüsrana uğramışlardır.”; en-Nûr 24/37, “Onlar, ne ticaret ne de alış-verişin kendilerini Allah'ı anmaktan, namaz kılmaktan ve zekât vermekten alıkoymadığı insanlardır. Onlar, kalplerin ve gözlerin allak bullak olduğu bir günden korkarlar.”

³⁸ Kaplan, a.g.e., s. 24.

³⁹ Servet Armağan, “İslam Hukukunda İşçi – İşveren Arasındaki Münasebetler ve Bazı Düşünceler” *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, S. 31 (1982), s. 234; en-Necm 53/39, 41, “İnsan için kendi çalışmasından başkası yoktur ve çalışması da yakında görülecektir. Sonra ona tastamam karşılığı verilecektir.”; et-Tevbe 9/105, “De ki: Çalışın; yaptığınız işleri Allah, Resulü ve mü'minler görecektir.”.

⁴⁰ en-Nisâ 4/29.

⁴¹ en-Nisâ 4/10.

⁴² el-Bakara 2/275.

⁴³ Saffet Köse, *İslâm İş ve Ticaret Ahlâkı* (İstanbul: İgiad Yayınları, 2020), s. 166.

yapmak veya aracılık etmek içki içmenin haram olduğu gözetildiğinde alkol satışı yapmak, alkol satışı yapılan bir yerde çalışmak gibi haller örnek olarak verilebilir.

Sonuç olarak yaşamın devamı için bazı insanlar çalışırken bazı insanlarsa çalıştıran konumunda yer alacaktır. Kuran’da da ifade edildiği gibi, dengenin korunabilmesi için birçok etken göz önünde bulundurularak yaşam koşulları belirlenmiş, bu koşullar çerçevesinde yasak olan hususlarda uyarılarda bulunulmuştur. İnsanlar çalışmaya teşvik edilirken insanların ahiret hayatını bir kenara bırakmaması uyarısıyla çalışma hayatı ile helal rızık arasında kalınması amaçlanmıştır.

2.3. Kur-an’ı Kerim’de İşçi ve İşveren İlişkisi

2.3.1. Genel olarak

İslam; Kur’an ve Sünnet ışığında insanların aklı, iradesi ve deneyimleriyle doğru olana ulaşmayı sağlamaya çalışmaktadır⁴⁴. Kuran’da önem verilen insanın kendisi olduğundan hitap biçimi de geneldir. İnsanlara köle, hür, zengin, fakir, hizmetli gibi birtakım sıfatlarla hitap edilmemiştir. Yalnızca inanca yönelik olarak “Ey kâfirler”, “Ey Yahudiler”, “Ey iman edenler” şeklinde ayırım yapılmıştır⁴⁵. Hitap biçiminin genel olmasının en temel sebeplerinden biri de Kuran’da çizilen düzen çerçevesinde adalet sistemine herkesin tabi olacak olmasıdır. Bu sebeple adil olmak, adaletle hükmetmek ile ilgili Kuran’da birçok ayete yer verilmiştir. Bu hususta şu ayetler örnek olarak verilebilir:

*“Allah için adaleti gözeten önderler olun. Herhangi bir topluluğa öfkeniz, size adaletsizlik suçunu işletmesin. Adil olun, iyi insan olmaya bu daha çok yaraşır...”*⁴⁶

*“Konuştuğunuz zaman –akrabanız bile olsa- adil olun.”*⁴⁷

Yukarıdaki ayetlerde fakire, zengine, üst kademede yer alana, farklı dine mensup olana, beyaza, siyaha, akrabaya, dosta, düşmana dahi; kim olursa olsun adalet ilkesinin eşit bir şekilde uygulanması gerektiği anlatılmaktadır⁴⁸. Adaletin tesis

⁴⁴ Karaman, İslam’da İşçi – İşveren Münasebetleri, s. 46.

⁴⁵ Ünal, İslam’da İşçi-İşveren İlişkileri, s. 243.

⁴⁶ el-Mâide 5/8.

⁴⁷ el-En‘âm 6/8.

⁴⁸ Atay, a.g.e., s. 33.

edilebilmesi için öfke ya da minnet gibi duygularla hareket etmek yerine objektif olarak konuşmak, yönetimde yer alınması halinde ayırım gözetmeden hükmetmek, ölçü ve tartı gibi işlerde teraziye olması gibi ayarlayıp haksızlık yapmamak gerektiği emredilmektedir. Hangi rütbede olursa olsun insanların adil olması gerektiğinden aynısı işçi ve işveren ilişkisi açısından da geçerlidir. İşverenin bütün işçilerine karşı adil olması gerektiği gibi, işçinin de işten kaçmayarak işverene karşı borç ve yükümlülüklerini gereği gibi yerine getirme zorunluluğunun bulunduğu çıkarımı yapılabilir.

İslam hukukuna egemen ilkelerin başında eşitlik gelmektedir. İslam hukukunun uygulandığı Osmanlı'da da eşitlik ilkesi, "Müslüman-gayrimüslim, kadın-erkek" arasındaki olaylarda önem kazanmış, kadılar karar verirken eşitlik prensibine uygun hareket etmiştir⁴⁹. İşçi ve işveren arasında eşitlik prensibi ise işverenin işçilere karşı nasıl bir tutum izlemesi gerektiği şeklinde yansıma bulmaktadır.

Kişiler, aralarında anlaşarak yaptıkları sözleşmeler ile birtakım borç ve yükümlülüklerin altına girer. Kuran'da sözleşmeler ayrı ayrı düzenlenmeyip tüm sözleşmeleri kapsayan birtakım hükümlere yer verilmiştir. Hayatın neredeyse her alanında sözleşme yapıldığı gözetildiğinde sözleşmelere uymanın gerekliliği Kuran'da vurgulanmıştır:

*"Ey iman edenler! Sözleşmeleri yerine getirin."*⁵⁰

*"Ahde vefa gösterin; çünkü ahid sorumluluk doğurur."*⁵¹

Yukarıdaki ayetler, akitten doğan sorumluluğun kaynaklarından birini oluşturmakta, aynı zamanda sözleşme ilişkisi içindeki tarafların haklarının korunabilmesi için yükümlülüklerin yerine getirilmesi zorunluluğunu temellendirmektedir⁵². Diğer tüm sözleşmelerde olduğu gibi işçi ve işveren, birtakım koşullar üzerinde iradelerinin uyuşması halinde sözleşme kurmaktadır. İşçi ve işveren arasında kurulan sözleşme ile tarafların uyması gereken birtakım borç ve yükümlülükler doğmakta, işçinin

⁴⁹ İlber Ortaylı, *Hukuk ve İdare Adamı Olarak Osmanlı Devleti'nde Kadı* (İstanbul: Kronik Kitap, 2020), s. 73.

⁵⁰ el-Mâide 5/1.

⁵¹ el-İsrâ 17/34.

⁵² Ünal, *İslam'da İşçi-İşveren İlişkileri*, s. 247, 248.

temel borcu işi yerine getirmek iken işverenin temel borcu ise işçiye emeğinin karşılığını ödemektir.

Kuran’da işçi ve işveren ilişkisiyle ilgili birtakım kavramları açıklamaya geçmeden önce Kuran sistematığı ve bu sistematığın sebeplerinden bahsedilecektir. Kuran’da iş sözleşmesi doğrudan düzenlenmediğinden; iş sözleşmesindeki işçi, işçinin fiili, işçi ücreti gibi hususları ifade etmeye yardımcı olacak kavramların yer aldığı ayetler incelenecektir. Kuran’da neredeyse her konuda genel ifadeler kullanılmasının ve özel düzenlemelere yer verilmekten kaçınılmasının bazı sebepleri vardır. Öncelikle bu sebeplerin üzerinde durmakta fayda vardır.

Bu sebeplerden ilki; bir hükmün ne kadar şekilci ve kuralcı olursa, o hüküm ile amaçlanana ulaşılmasının bir o kadar zor olmasıdır. Farklı zamanlarda getirilen detaylı ve sınırlandırılmış hükümler, toplumları başka çözümler üretmeye itmiş ve çeşitli bunalımlara sokmuştur⁵³. Bu sebeple İslam dininin yaratıcısı tarafından insanlar arasındaki ilişkiler Kuran’da tek tek düzenlenmemiş, yıkıcı olmaktan ziyade geniş bir bakış açısıyla genel prensipler oluşturularak iyileştirici bir politika izlenmiştir⁵⁴.

Birinci sebeple bağlantılı olan ikinci sebep; Kuran’daki ayetlerle getirilen düzenlemelerin Kuran’ın indirildiği zaman için yeterli görülmesidir. Miladi takvime göre 600’lü yıllarda dünyadaki diğer toplumlarda olduğu gibi, Arap toplumunda da işçi ve işveren arasındaki ilişkiler fazla gelişmemiş ve kurallara bağlanmamıştı. Bu sebeple Kuran’ın tamamlandığı zaman gözetilerek işçi ve işveren ilişkisini düzenleyen yeni kavramlara Kuran’da yer verilmemiş, genel ifadeler yeterli görülmüştür⁵⁵.

2.3.2. Kuran’da amel ve amil kelimesi

Kuran’da doğrudan “işçi” kavramının karşılı olarak; “çalışan, işi yapan” manalarına gelen “amil” kelimesi kullanılmıştır. Amil, “amel” kökünden türetilmiş bir kelimedir. Kuran’da amel ve bu kelimedenden türeyen çeşitli kelimeler, geniş ve özel anlamlara

⁵³ Bardakoğlu, İslam Hukukunda İşçi ve İşveren Münasebeti, s. 167.

⁵⁴ Bardakoğlu, İslam Hukukunda İşçi ve İşveren Münasebeti, s. 184.

⁵⁵ Bardakoğlu, a.y.

gelebilecek üç yüz altmış farklı yerde kullanılmıştır⁵⁶. Amel; hareket, davranış ve fiilin karşılığı anlamlarına gelmektedir. Günümüz modern Arapçasında da bazı ayetlerde de manevi anlamda “salih amel” konu alınmış⁵⁷, bazılarındaysa maddi anlamda fiili ifade eden “emeğin ortaya konması”, “iş ilişkisinde emeğin karşılığında bir şeyin üretilmesi” gibi anlamlarda kullanılmıştır⁵⁸. Öncelikle amel kelimesinin manevi ve maddi anlamlarda kullanıldığı ayetlere yer verilecek, ardından amel kelimesinin geçtiği ayetler incelenmiştir.

Sözlük anlamı olarak “yapılan iş, edim, fiil”⁵⁹ manasına gelen amel kelimesi Kuran’da; “iyi fiil” (salih amel) işleyenlerin mükâfatlandırılacağı, “kötü fiil” (amel-i su’) işleyenlerin ise cezalandırılacağı şeklinde düzenleme altına alınmıştır⁶⁰. Amellerin manevi anlamda karşılığıyla ilgili olarak da Kuran’da sayısız ayet bulunmaktadır⁶¹.

Kuran’da öncelikli olarak toplum ahlakı geliştirilmeye çalışılarak insanlar iyi işler yapmaya yönlendirilmiştir. Yukarıda amel kelimesinin yer aldığı ayetlerde “yararlı iş” ve “kötü iş” yapanlara yer verilerek yaratıcı tarafından öğütlerde bulunulmuş, kötü iş yapanların azaba uğratılacağı şeklinde korkutma yoluna gidilmiştir. Ahlak kurallarının iyiye yönlendirmesiyle hedeflenen, toplum tarafından bu kurallara uyulması ve bununla beraber problemlerin daha ortaya çıkmadan çözüme kavuşturulmasıdır. Buradan yola çıkıldığında; iş ilişkisi içerisinde “salih amel” temelli fiiller yerine getirildiğinde işçi ve işveren arasında genel konularda problem çıkmayacağı sonucuna ulaşılabilir⁶².

⁵⁶ Atay, a.g.e., s. 40.

⁵⁷ Halit Ünal, “Kur’an ve Hadis’de “İş” ve “Ecr” Kelimelerinin Kullanışı” *İslam’da Emek ve İşçi-İşveren Münasebetleri* (İstanbul: Ensar Neşriyat Yayınları, 1986), s. 322.

⁵⁸ Ünal, Kur’an ve Hadis’de “İş” ve “Ecr” Kelimelerinin Kullanışı, s. 324.

⁵⁹ <https://sozluk.gov.tr/> [E. T. 03.01.2022]

⁶⁰ Ünal, Kur’an ve Hadis’de “İş” ve “Ecr” Kelimelerinin Kullanışı, s. 322.

⁶¹ el-Mü’min 40/40 bkz. “Kim bir kötülük yapmışsa sadece o kötülüğünün miktarınca ceza görecektir; kim de -erkek olsun kadın olsun- inanmış bir kişi olarak dünya ve âhirete yararlı iş yapmışsa işte böyleleri de cennete girecekler, orada kendilerine hesapsız nimetler verilecektir.”; er-Ra’d 13/29 bkz. “İman edip dünya ve âhiret için yararlı işler yapanlara ne mutlu! Varılacak güzel yurt onlar içindir.”.

⁶² Ünal, Kur’an ve Hadis’de “İş” ve “Ecr” Kelimelerinin Kullanışı, s. 323.

Amel kelimesi; manevi olduğu gibi, bazı ayetlerde maddi bir mahiyet taşımaktadır. Maddi anlamda güç ve emek sarf etmek anlamlarında kullanılan ayetlere örnek olarak:

“O gemi, denizde çalışan birtakım yoksul kimselere ait idi...”⁶³

“Şeytanlar arasından da, onun için dalgıçlık eden (ve inciler çıkaran) ve bundan başka işler görenler vardı. Biz onları gözetim altında tutuyorduk.”⁶⁴

İşçi ile işveren arasındaki ilişki Kuran’da doğrudan düzenlenmemiş, özel olarak işçi ile işveren şeklinde hitaba tabi tutulmamıştır⁶⁵. Amel kelimesinde olduğu gibi amel ifadesinde de Kuran’da maddi veya manevi alanlarda yerine getirilen bütün davranışlar geniş manada ele alınmıştır⁶⁶. Amel yani çalışan ifadesinin geçtiği çeşitli ayetler aşağıda örnek olarak verilmiştir:

“...Ben, erkek olsun, kadın olsun, sizden hiçbir çalışanın amelini zayi etmeyeceğim...”⁶⁷

“Hurmahlıklar ve üzüm bağlarında elleriyle işlediklerinin ürünlerini yesinler.”⁶⁸

Yukarıdaki ilk ayette dünya hayatı için yapılan çalışmaların da önemli olduğu, erkek veya kadın ayırım yapılmaksızın maddi ve manevi tüm amellerin yaratıcı tarafından bilinip karşılığının muhakkak verileceği vurgulandığı gibi, çalışma hayatında cinsiyet eşitliğinin yansımaları da görülmektedir. İkinci ayette ise insanlar çalışmaya teşvik edilerek üretim yapmalarına ilişkin öğüt verilerek yol gösterilmiştir.

Her ne kadar Kuran’da doğrudan işçi ve işveren ifadesi geçmese dahi süresi önceden belirlenmiş hizmet sözleşmesine ilişkin ayetler bulunmakta olup aşağıda bu ayetler detaylıca incelenecektir.

2.4. Kur’an-ı Kerim’de İşçinin Ücreti

İslam’ın temel kaynağı Kuran-ı Kerim’dir. Dolayısıyla, bu dinin emir ve buyruklarından oluşan hukuk sisteminin de temelinde yine Kuran vardır. Hz.

⁶³ el-Kehf 18/79.

⁶⁴ el-Enbiyâ 21/82.

⁶⁵ Ünal, İslam’da İşçi-İşveren İlişkileri, s. 243.

⁶⁶ Atay, a.g.e., s. 40.

⁶⁷ Âl-i İmrân 3/195.

⁶⁸ Yâsîn 36/34, 35.

Peygamber’e ilk vahyin indiği andan itibaren toplamda 23 sene süren Kuran ayetlerinin İslam hukukunun ilk ve temel kaynağı olduğu kabul edilir. Genel olarak İslam hukukunun ve özel olarak da İslam iş hukukunun şekillenmesinde ve ilerlemesinde temel amil olmuştur. Bu nedenle İslam hukukunda işçi ücretleri kavramının temel anlayışını, Kuran-ı Kerim’in bakışı ve bu konudaki ayetler ile tahlil etmek gerekmektedir.

Kuran’da ecir, farklı manalara gelecek birtakım kelimelerle ifade edilmiştir. Bunlardan bazıları: Ahiret sevabı, mehir, süt emzirme bedeli⁶⁹, rant ve kira, emeğin geliri ifadeleri⁷⁰ aynı zamanda ceza ve mükâfat anlamlarında da kullanılmaktadır⁷¹. İslami kaynaklarda ise ücret manasına gelecek; imale ve amale, maaş, rızık, ratib, ata⁷², nafaka ve caize, ulufe, cu’l ifadeleri kullanılmaktadır⁷³. Mülkiyetin temel kaynağı sayılan emeğin karşılığı olan ücret, en hayırlı kazanç⁷⁴ ve işçinin temel hakkıdır. Kuran’da doğrudan bahsedilmeyen, ücrete en yakın manada kullanılan ecir kavramı, çeşitli ayetlerde geçmektedir:

“...Çalışıp çabalayanların ecir ne güzel.”⁷⁵

“İman edip yararlı işler yapanlara gelince, Allah onların ücretlerini verecektir. Allah zalimleri sevmez.”⁷⁶

Yer verilen ayetlere göre yalnızca iman etmiş, iyi ve güzel iş yapanların karşılığında alacağı ecir garanti altına alınmış ve onlara sınırsız bir ecir tanınmıştır. Bahsedilen ayetlerde yer alan “ecir” kelimesi, ücret⁷⁷ manasına gelmekte olup “manevi ücret” ile “yapılan fiilin karşılığı” olarak anlam bulmaktadır. Örnek verilecek olursa; bir işveren, iman etmek şartıyla, işçisini hakkaniyetli bir şekilde çalıştırıp ücretini de ödemesi halinde ahirette ve bu dünyada karşılığını alacaktır⁷⁸. Yukarıda yer verilen ayetlerde ücrete ilişkin daha çok soyut ifadelere yer verilse de, bazı ayetlerde

⁶⁹ Esen, a.g.e., s. 13.

⁷⁰ Esen, a.g.e., s. 14;

⁷¹ Ünal, Kur’an ve Hadis’de “İş” ve “Ecr” Kelimelerinin Kullanışı, s. 326, 327.

⁷² Esen a.g.e., s. 17.

⁷³ Esen, a.g.e., s. 18.

⁷⁴ Karaman, İslam’da İşçi – İşveren Münasebetleri, s. 48.

⁷⁵ ez-Zümer 39/74.

⁷⁶ Âl-i İmrân 3/57.

⁷⁷ <https://sozluk.gov.tr/> [E. T. 14.12.2021]

⁷⁸ Ünal, İslam’da İşçi-İşveren İlişkileri, s. 246.

anlatılan olaylarda işçi ve işveren ilişkisine dair birtakım somut çıkarımlar yapılabilmektedir.

İşçi ve işveren ilişkisi için en basit tabirle insanların birbiriyle yardımlaşması sonucunda her iki tarafın da elde ettiği menfaat şeklinde bir çerçeve çizilebilir. Bu anlamda, işçinin ücretle tutulması ve çalıştırılması semavi dinlerin ilk peygamberi olarak kabul edilen Hz. Musa'ya kadar dayanmaktadır⁷⁹. Kasas suresinin ayetleri işçi işveren ilişkisi ile ödenecek ücret hususlarında örnek olarak verilecek, ardından birtakım açıklamalarda bulunulacaktır:

*“(Şuayb'in) iki kızından biri: Babacığım! Onu ücretle (çoban) tut. Çünkü ücretle istihdam edeceğin en iyi kimse, güçlü ve güvenilir olandır, dedi.” (Şuayb) dedi ki: Bana sekiz yıl çalışmana karşılık şu iki kızından birini sana nikâhlamak istiyorum. Eğer on yıla tamamlarsan artık o kendinden; yoksa sana ağırlık vermek istemem. İnşallah beni iyi kimselerden (işverenlerden) bulacaksın. Musa şöyle cevap verdi: Bu seninle benim aramdadır. Bu iki süreden hangisini doldurursam doldurayım, demek ki bana karşı husumet yok. Söylediklerimize Allah vekîldir.” diye cevap verdi.*⁸⁰

Yukarıda yer verilen ayetlerde, Hz. Musa'nın çobanlık yapması karşılığında kızıyla evlendirilerek kızının evlilik mehirine denk tutulan icap ve kabulle bir sözleşme kurulmuştur⁸¹. Bu ayetlerde ücret karşılığı kurulan iş sözleşmesi meşrulaştırıldığı gibi aynı zamanda ücretin para dışında da kararlaştırılabileceği sonucuna ulaşıldığı beyan edilmiştir⁸².

Ayetlerde vurgulanan diğer bir nokta, Hz. Musa ile kurulan sözleşmede Allah'ın şahit tutulmasıdır. İslam dini, yapılan sözleşmelere maddi anlamın yanında manevi bir anlam yükleyerek insanların yükümlülüklerine uymasında destek görevini üstlenmektedir. Bu sebeple işçi işveren arasındaki borç ve yükümlülükler yerine getirilirken sözleşmenin manevi boyutunun göz önünde bulundurulması halinde uyuşmazlıkların azalacağı aşikârdır⁸³.

Bazı yazarlarca, Hz. Musa'nın başından geçen hadisenin anlatıldığı ayetin işçi işveren ilişkisinden ziyade bir peygamberin hayatından kesit ve ümmetiyle arasında geçen bir diyalogdan ibaret olduğu savunulmaktadır⁸⁴. Fakat bir önceki ayette yer

⁷⁹ Sınay, Kur'an ve Sünnette İşçi ve İşveren Hakları, s. 470.

⁸⁰ el-Kasas 28/26, 27,28.

⁸¹ Ünal, İslam'da İşçi-İşveren İlişkileri, s. 247.

⁸² Eş-Şerif, a.g.e., s. 22.

⁸³ Ünal, İslam'da İşçi-İşveren İlişkileri, s. 247.

⁸⁴ Bardakoğlu, İslam Hukukunda İşçi ve İşveren Münasebeti, s. 182.

alan “(Şuayb’ın) iki kızından biri: Babacığım! Onu ücretle (çoban) tut. Çünkü ücretle istihdam edeceğin en iyi kimse, güçlü ve güvenilir olandır, dedi.”⁸⁵ ifadeleri ile Kuran’da işçilerden doğrudan bahsedilmese dahi, işçi ve işveren ilişkisine ışık tutulduğu görülmektedir. Bir işin yapılması karşılığında maddi anlamda ücret verilmesinden bahsedilen ayette; günümüz anlamıyla işçi, aslî borcu olan iş görme borcunu çobanlık yaparak yerine getirmesi ve işverenin karşılığında ücret ödemesi hususu gözetilmekte, fakat ayette açık bir şekilde yapılacak işin detayından bahsedilmemektedir. İşçi ile işverenin iş görme süresini belirleyip iş sözleşmesinin konusunu belirlememesi halinde yapılan sözleşmenin geçerli olup olmayacağı hususunda (Kuran’dan sonra en önemli kaynak kabul edilen) Buhari’de olumlu veya olumsuz bir çıkarımda bulunmamıştır. Bir çıkarımda bulunmamış olsa da bu hususun devamında Kasas suresinin 27 ve 28. ayetlerine⁸⁶ yer vererek sözleşmede işin içeriğinin belirlenmemesi halinde iş sözleşmesinin geçerli olacağını örtülü olarak kabul etmiştir. Bazı müçtehitler, Hz. Musa’nın başından geçen olayın konu alındığı ayette hangi işin görüleceğinin belirlenmemesinin bir öneminin olmadığını, zaten örfi olarak görülecek işin belirli olduğunu savunmaktadır. Fakat burada Buhari’nin üzerinde durduğu husus, Kuran’da yer verilen ayette işin detayından bahsedilmemesine rağmen aralarında anlaşmanın kurulmuş olduğudur⁸⁷. Sözleşmenin konusunun belirlenmesi, yapılacak işin çerçevesinin çizilebilmesi ve doğabilecek anlaşmazlıkların önüne geçilmesi açısından önem arz etmektedir.

Kuran’da, bazı sözleşme ilişkilerinde maddi anlamda ücretin ödenmesi gerektiğine dair birtakım örnekseyici olaylara daha yer verilmiştir:

“...Derken orada yıkılmak üzere bulunan bir duvarla karşılaştılar. (Hızır) hemen onu doğrulttu. Musa: Dileseydin, elbet buna karşı bir ücret alırdın, dedi.”⁸⁸

⁸⁵ el-Kasas 28/26.

⁸⁶ el-Kasas 28/27 bkz. “Şu’ayb, “Ben, sekiz yıl bana çalışmana karşılık, şu iki kızımdan birisini sana nikâhlamak istiyorum. Eğer sen bunu on yıla tamamlarsan, o da senden olur. Ben seni zora koşmak da istemiyorum. İnşallah beni salih kimselerden bulacaksın” dedi.”. Bkz. Kasas Suresi 28. ayet: “Mûsâ, şöyle dedi: “Bu, seninle benim aramda bir iş. İki süreden hangisini tamamlarsam bana bir husûmet yok. Allah, söylediklerimize vekildir.”

⁸⁷ Zeynü’-din Ahmed b. Ahmed b. Abdi’l-Lâtîfi’z-Zebîdî, *Sahîh-i Buhârî Muhtasarı Tecrid-i Sarîh Tercemesi ve Şerhi*, Çev. Kâmil Miras, (Ankara: Diyanet İşleri Başkanlığı Yayınları, 1974), s. 35, 36.

⁸⁸ el-Kehf 18/77.

Yukarıda yer verilen ayette; bir duvarın tamir edilmesiyle işi gören kişinin ücret alabileceği, Musa peygamberin başına gelen bir olayla anlatılmaktadır. Hz. Musa'nın başından geçen olayla ilgili ayete ilişkin bazı çıkarımlarda bulunulması mümkündür. Bu çıkarımlardan ilki:

Bir iş karşılığında ücret ödenmesi, helal ve meşrudur⁸⁹. Bu ayetten çıkarılacak en temel sonuç budur.

İkinci çıkarıma ise Şârih Aynî'nin izahının yorumlanmasıyla ulaşılmaktadır: Bir kimse, duvarının yıkılmasından endişe ederek bir ustayı tutarsa; bu durumda usta, duruma göre duvarı onarma veya duvarı yıkıp tekrardan inşa etmeyi ehildir. Söz konusu ayette de *“Dileseydin, elbet buna karşı bir ücret alırdın.”* ifadesi ile duvar sahibi ve ustanın ücrete ilişkin aralarında anlaşması gerektiği sonucuna varılmaktadır. Zebîdî ise duvar sahibinin izni olmaksızın duvarın onarılması halinde duvar sahibinin ustaya ücret vermeye zorlanamayacağı görüşündedir⁹⁰.

Yukarıda örnek olarak verilen ayetlerden başka Kuran'da bahsedilen birtakım ilişkilerde daha maddi anlamda ücret verilmesi ifadeleri geçmektedir:

*“...Sizin için çocuğu emzirirlerse onlara ücretlerini verin, aranızda uygun bir şekilde anlaşın...”*⁹¹

*“...Eğer çocuklarınızı (bir süt anneye) emzirtmek isterseniz örfü uygun olarak vereceğiniz ücreti güzelce ödediğiniz takdirde size bir günah yoktur...”*⁹²

Bahsedilen ayetlerde eski zamanlarda yaygın olan sütanneliğin yapılması karşılığında ücret ödenmesinin meşru olduğu⁹³ ve geçmiş toplumlarda da insanların ücret karşılığında birbirleri için çalıştığı görülmektedir⁹⁴. Ayetlerde anlatılan çobanlık, duvarın onarılması ve sütannelik gibi işlerin örnekseyici olduğu gözetildiğinde; buna benzer karşılıklı borç doğuran sözleşme ilişkilerinde de ücret verilmesi gerektiği sonucuna ulaşılmaktadır⁹⁵.

⁸⁹ Zebîdî, a.g.e., s. 35.

⁹⁰ Zebîdî, a.y.

⁹¹ et-Talâk 65/6.

⁹² el-Bakara 2/233.

⁹³ Eş-Şerif, a.g.e., s. 22.

⁹⁴ Döndüren, İslâm'da İşçi ve İşveren Münasebetleri, s. 379.

⁹⁵ Eş-Şerif, a.g.e., s. 22.

İslam hukukunda ücretin miktarına ilişkin kesin bir sınırlandırmaya gidilmemiştir⁹⁶. Bazı yazarlarca aynı iş için eşit ücret verilmesi gerekirken aynı emeği gerektirmeyen iş için eşit ücret verilmesinin adil görülmediği savunulmaktadır⁹⁷. Günümüzde özel sektörde daha çok mavi yaka, beyaz yaka ayrımından bahisle işçi ücretleri belirlenmekte, emeğin fazla veya az olması bir kıstas olarak kabul edilmeyerek sözleşme özgürlüğü çerçevesinde ücret belirlenmektedir. Aynı iş için işçilere eşit ücret verilmesi gerektiği hususu eşitlik hükümleri çerçevesinde farklı değerlendirilmektedir: İşverenin aynı iş için eşit ücret ödeme gerekliliği Yargıtay tarafından farklı birtakım şartlar gözetilerek incelenmektedir⁹⁸. Kuran’da da adaletli ücret verilmesi gerektiği hususunda çeşitli ayetler yer almaktadır:

*“Ey kavmim! Ölçüyü, tartıyı adaletle tam yapın; insanların mallarının değerini düşürmeyin, yeryüzünde bozgunculuk yaparak karışıklık çıkarmayın.”*⁹⁹

*“... Herkese işlediklerinin karşılığı ödenir, kendilerine haksızlık yapılmaz.”*¹⁰⁰

Yukarıdaki ayetlerde ölçü ve tartı yapan kadın erkek fark etmeksizin bütün insanların çalışıp harcadığı emeğin ne kadar kıymetli olduğu ve karşılığında verilecek mükâfatta haksızlık yapılmayacağı vurgulanmıştır. İslam dininde adalet her alanda tesis edilmeye çalışıldığından Allah’ın vereceği mükâfat ile işverenin işçiye vereceği karşılığı kıyas edersek; işverenlerin de emeğinin karşılığı olarak işçilere hak ettiği ücreti adil bir şekilde ödemesi gerektiği sonucuna ulaşabilir. Ücretin nasıl ödeneceği gibi hususlarda Kuran’da detaya yer verilmese de; bireylerin yaşadığı topluma, zamana ve şartlara göre ücretin adil bir şekilde işçinin emeğini karşılayacak ve geçimini sağlayacak şekilde, eşitlik ilkesine uygun olarak verilmesi gerekmektedir. Ücretin belirlenmesi, ücretin miktarı, ücretin ödenmesi gereken zaman, ücretin ödenmemesi gibi hususlar “Sünnette Ücret” kısmında incelenecektir.

⁹⁶ Döndüren, İslâm’da İşçi ve İşveren Münasebetleri, s.391.

⁹⁷ Karaman, İslam’da İşçi – İşveren Münasebetleri, s. 49; Abdülvehhab Öztürk, “İslam’da İşçi ve İşveren Münasebetleri”, *İslam’da Emek ve İşçi-İşveren Münasebetleri* (İstanbul: Ensar Neşriyat Yayınları, 1986), s. 51.

⁹⁸ Detaylı bilgi için bkz. s. 84 , “3.4.1. İşverenin eşit davranma borcu bakımından ücret” başlığı altındaki açıklamalar.

⁹⁹ Hûd 11/85.

¹⁰⁰ el-Ahkâf 46/19.

3. SÜNNETTE ÜCRET

3.1. Kaynak Olarak Sünnet

Diğer ilahi dinlerde olduğu gibi; İslam dininin kutsal kitabı, ilahi irade ile elçi olarak seçilen peygamber aracılığıyla insanlara ulaştırılmıştır:

“...Onlara kitap ve hikmeti öğreten bir Peygamber gönderdi...”¹⁰¹

Ayetinde de yer aldığı üzere Hz. Peygamber’in öğrettiği hikmet ile ifade edilmek istenen, peygamberin sünnetidir. Hz. Peygamber’e verilen görev, Kuran’ı tebliğ kapsamında aktarmakla sınırlı bırakılmamıştır¹⁰². Kuran’da her alanda ve her konuda detaylı düzenlemelere yer verilemeyeceğinden daha çok genel konularda ayet indirilmiş, bu ayetleri açıklayıp anlatma görevi ise Hz. Peygamber’e verilmiştir. Bunun yanında, aşağıda anlatılacağı üzere, Hz. Peygamber’in hüküm koyma yetkisi de vardır¹⁰³.

Sünnet ile ifade edilmek istenen Hz. Peygamber’in sözleri, davranışları ve sükût ile kabul ettikleridir. Sözleri, “hadisi şerif” olarak ifade edilirken davranışları ile anlatılmak istenen bütün davranışları değil, yalnızca dini muhtevaya sahip gerçekleştirdiği eylemlerdir. Sükût ile kabul ettikleri ise “takrir” olarak isimlendirilmektedir. Uygun bulunmayan olay veya düşüncelerin Hz. Peygamber tarafından mutlaka sessiz kalınmayarak uyarılması sebebiyle Hz. Peygamber’in sessiz kalması, o hususları kabul ettiği manasına gelmektedir¹⁰⁴. Aynı doğrultuda yaratıcı da Hz. Peygamber’in gerçekleştirdiği eylem ve sözlere ilişkin uyarıda bulunmaması halinde o hususu örtülü bir şekilde kabul etmiş sayılır. Bu sebeple sünnet olarak kabul edilen bütün söz ve davranışlar İslam dininin yaratıcısının gözetimi altında olduğundan doğrudan kaynak olarak kabul edilmektedir¹⁰⁵.

İslam hukukunun kutsal kitabı ve temel kaynağı Kuran iken; sünnet, ikincil derecede öneme haiz kaynaklardandır ve bu özelliğinin kaynağını bizzat Kuran’dan

¹⁰¹ el-Cuma 62/2.

¹⁰² Ali Bakkal, “Sünnet’in Kaynak Değeri”, *Harran Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, c. 11, S. 11 (Şanlıurfa 2003), s. 17.

¹⁰³ Köse, *İslam Hukukuna Giriş*, s. 127.

¹⁰⁴ Köse, *İslam Hukukuna Giriş*, s. 122; Aydın, a.g.e., s. 33.

¹⁰⁵ Bakkal, a.g.m., s. 11.

almaktadır¹⁰⁶. Bu hususta Hz. Peygamber’e karşı gelinmesini yasaklayarak ona itaat edilmesini emreden ve verdiği hükümlere uyulması gerektiğine ilişkin Kuran’da birçok ayet bulunmaktadır. Bu konuda aşağıdaki ayet örnek olarak verilebilir:

“...Eğer bir hususta anlaşmazlığa düşerseniz -Allah'a ve ahirete gerçekten inanıyorsanız- onu Allah'a ve Resûl'e götürün (onların talimatına göre halledin)...”¹⁰⁷

Yukarıda yer verilen ayette belirtildiği üzere bir hususta anlaşmazlık çıkması halinde öncelikle yaratıcı ve Hz. Peygamber’e iletilerek çözümlenmesi ve verilen hükümlere uyulması gerekmektedir. Bununla anlatılmak istenen şey, çıkan uyuşmazlıkların Kuran ve sünnet temel alınarak çözümlenmesi gerektiğidir. Bu sebeple İslam hukukunun temel kaynakları arasında kabul edilen Kuran ve sünnetin birbirinden bağımsız düşünülmesi mümkün değildir.

“Rabbine andolsun ki onlar, aralarında çıkan çekişmeli işlerde seni hakem yapıp, sonra da verdiğin hükme, içlerinde hiçbir sıkıntı duymaksızın, tam bir teslimiyetle boyun eğmedikçe iman etmiş olmazlar.”¹⁰⁸

Yukarıda yer verilen ayette aynı zamanda hakemlik müessesesi de düzenlenmiş ve sonucunda Hz. Peygamber’in verdiği hükmün kabul edilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Allah’ın verdiği hükümlere uyulması gerektiği gibi Hz. Peygamber’in verdiği hükümlere de uyulması zorunludur. Peygamberce hükmedilen konulara uyma zorunluluğu evrensellik ilkesi gereğince yalnızca o dönemde yaşamış kimseler için değil, tüm Müslümanlar için geçerlidir¹⁰⁹. Hz. Peygamber’e itaat etme zorunluluğu şu ayetle kesin bir şekilde emredilmiştir:

“Kim de Allah’a ve Peygamberine isyan eder ve O’nun koyduğu sınırları aşarsa, Allah onu ebedî kalacağı cehennem ateşine sokar. Onun için alçaltıcı bir azap vardır”¹¹⁰

Ayette bahsedilen zorunluluk, Hz. Peygamber’in “örnek insan” olarak kabul edilmesinden de kaynaklanmaktadır. Hz. Peygamber Kuran’da yer alan ayette de

¹⁰⁶ Abdullah Demir, *Mufasssal Türk Hukuk Tarihi* (Ankara: Astana Yayınları, 2019), s. 46, 47; Bakkal, a.g.m., s. 17.

¹⁰⁷ en-Nisâ 4/59.

¹⁰⁸ en-Nisâ 4/65.

¹⁰⁹ Bakkal, a.g.m., s. 16.

¹¹⁰ en-Nisâ 4/14.

ifade edildiği gibi ahlak, ibadet ve hukuk ve diğer tüm konularda insanlar için örnek teşkil etmektedir¹¹¹.

*“...O, onlara iyiliği emreder, onları kötülükten alıkoyar. Onlara iyi ve temiz şeyleri helâl, kötü ve pis şeyleri haram kılar...”*¹¹²

Yukarıda yer verilen ayete gelinecek olunursa: Hz. Peygamber’in hüküm verirken helal ve haram kılma, diğer bir ifadeyle “haram ve helali beyan etme” yetkisine sahip olduğu ifade edilmektedir. Dolayısıyla İslam dininin oluşmasında ve kurumsallaşmasında Hz. Peygamber ile Allah’ın birbirinden ayrı tutulması düşünülemez¹¹³.

Sonuç olarak sünnet, İslam hukukunun kaynaklarından olma niteliğini bizzat Kuran’dan alır ve Hz. Peygamber’in birçok konuda geniş bir hareket alanı bulunmaktadır. Hz. Peygamber, gerek yanındaki sahabeler için gerekse gelecekte İslam dinine mensup olacak kimseler için çeşitli konularda öğütler vererek insanları doğruya yönlendirmeye çalışmış, onları uyararak yasaklar getirmiş, verilen hükümlerin dışına çıkılmaması gerektiğini buyurmuştur¹¹⁴. İşçi ve işveren ilişkilerinde de Hz. Peygamber, özellikle işçinin hakkının verilmesi hususunda birçok öğüt ve uyarılarda bulunmuştur. Hadislerde ücret konusuna geçilmeden önce hadislerde çalışmak ve helal kazancın önemi üzerinde durulacak, ardından hadislerde işçinin ücreti konusu incelenecektir.

3.2. Hadislerde Çalışmak

Çalışmak, geçmişten günümüze insan hayatının devamlılığı için mecburidir. Üretimin devamlılığı için iş gücü gerekirken iş gücü devamlılığının sağlanabilmesi için de insanlar çeşitli motivasyonlara ihtiyaç duymaktadır. Motivasyon kaynakları insandan insana değişse de inanç sahibi insanlar için birçok alanda manevi kaynaklı motivasyon, maddi kaynaklı motivasyona göre daha tetikleyicidir. Bu anlamda

¹¹¹ Bakkal, a.g.m., s. 12; el-Ahzâb 33/21 bkz. “Allah Rasûlü’nde sizin için; Allah’a ve âhirete kavuşmayı uman ve Allah’ı çok çok zikreden kimseler için her bakımdan uyulması gereken mükemmel bir örnek vardır.”

¹¹² el-A’râf 7/157.

¹¹³ Kolektif, *Kur’an Sünnet İlişkisi-Kur’anda Risalet ve Sünnet’in Teşrii Değeri* (İstanbul: Kuramer Yayınları, 2020), s. 352.

¹¹⁴ Bardakoğlu, İslam Hukukunda İşçi ve İşveren Münasebeti, s. 178.

çalışmanın karşılığında alınacak mükâfata, Kuran’da birçok ayette ve Hz. Peygamber tarafından nakledilen birçok sahih hadiste yer verilmiştir.

İslam’da çalışma için ibadet anlamında çalışma ve dünya için çalışma şeklinde ikili bir ayırmadan bahsedilebilir. İslam dinine mensup kişiler, temel anlamda yaratıcının rızasını kazanarak ahirette refah içinde yaşamak için ibadetlerini yerine getirmeye gayret etmekte, ahlaklı ve huzurlu bir dünya hayatı geçirebilmek için dilencilikten uzak durarak helal kazancın peşinden koşmaya çalışmaktadır.

Kuran’da dilencilik yasaklanarak insanlar çalışmaya teşvik edilmiş, Hz. Peygamber tarafından da çalışmak ve helal kazanç önemle vurgulanmıştır¹¹⁵. Bu hususta aşağıdaki hadis örnek olarak verilebilir:

*“Emin, dürüst ve Müslüman tacir, kıyamet günü şehidlerle beraberdir.”*¹¹⁶

Kuran’da “inanen kimselerin” çalışmanın karşılığında mükâfatlandırılacağı yer alırken ilgili hadiste “Müslümanlar” şeklinde bir ayrıma gidilmiştir. Yalnızca Müslüman olanların değil, emin ve dürüst Müslümanların ahirette şehitlik makamıyla oldukça yüksek mevkilere sahip olacağından bahsedilmektedir. Bu anlamda ticaret yapanların ahlaklı çalışması gerektiğinin üzerinde durulmuş, güvenilir ve dürüst iş yapmanın karşılığının ne kadar şanlı olduğundan bahsedilerek insanlar ticarete teşvik edilmiştir.

*“(Meşru) bir işten (bir rızık) kazanan kimse o işe devam etmelidir.”*¹¹⁷

Hadisinde yer aldığı gibi Kuran’da da en başta meşru bir işte çalışmak gerektiği vurgulanmaktadır. Meşru iş ile kastedilenin haramdan uzak durarak helal kazanç sağlanan işlerde çalışmanın gerektiği ve buna ilişkin örneklerden “Kuran’da Çalışmak” kısmında bahsedilmiştir. Yer verilen hadiste meşru bir işte çalışmak kadar o işte devamlı bir şekilde çalışmak gerektiği de vurgulanmaktadır. Bu anlamda iş

¹¹⁵ İbn Mace, “Ticaretler”, 2 (No. 2142) bkz. “Dünya (malını) talep etmekte mutedil olun (ifrat ve tefritten sakının). Çünkü herkes kendisi için yaratılmış olan (dünyalık)a hazırlanmış (durumda)dır.”; İbn Mace, “Ticaretler”, 1 (No. 2137) bkz. “Şüphesiz erkeğin yediği en helal lokma kendisinin (meşru) kazancından olanıdır...”; Buhari, “Zekat”, 51 (No. 71) bkz. “...Kim (dilenmekten) sakınmak isterse, Allah o kimseyi iffetli kılar. Kim halktan istiğna ederse, Allah onu zengin kılar. Kim sabretmek isterse, Allah ona sabır ihsân eder. Hiçbir kimseye sabırdan daha hayırlı ve sabırdan daha geniş hiçbir ni’met verilmemiştir...”

¹¹⁶ İbn Mace, “Ticaretler”, 1 (No. 2139).

¹¹⁷ İbn Mace, “Ticaretler”, 4 (No. 2147).

beğenmeyerek sürekli iş değiştirip tembellik yapılmasının önüne geçilmeye çalışılmıştır.

Hız. Peygamber tarafından ahiret hayatı için çalışmanın yanı sıra dünya hayatındaki işlerin de yürütülmesi gerektiğine ilişkin öğüt verilmiş, en helal kazancın el emeğinden geçtiği ifade edilirken en önemli üretim faktörünün işçi emeği¹¹⁸ olduğu ifade edilmektedir.

Çalışmak her ne kadar bir zaruret olsa da aynı zamanda bir haktır. Hız. Peygamber'in bir hadisinde yer aldığı üzere:

*"Ensâr'dan bir adam Peygamber (sav)'e gelip bir şey istedi. Allah Resûlü (sav) sordu: "Evinde hiçbir şey yok mu?" "Bir bezimiz var; bir kısmını giyiyoruz, bir kısmını da yere seriyoruz. Bir de su içtiğimiz kabımız var" dedi. "Onları bana getir!" buyurdu. Adam onları getirip Allah Resûlü (sav)'e verdi. Allah Resûlü (sav) onları elinde tutup: "Bunları satın alacak kimse yok mu?" dedi. Bir adam: "Ben onları bir dirheme satın alırım. Dedi. Allah Nebîsi (sav), iki kere, üç kere: "Daha fazla veren yok mu? Deyince, başka birisi: "Ben iki dirhem veririm" dedi. Böylece onları ona verdi; aldığı iki dirhemi de Ensârlı adama verip "Haydi bir dirhemle çoluk çocuğuna yiyecek al, ötekiyle de bir balta al!" dedi. Allah Resûlü (sav) kendi eliyle baltaya sap yaptı ve: "Haydi git odun yap, sat ve bana on beş gün görünme!" buyurdu."*¹¹⁹

Yukarıdaki hadisten yola çıkılarak kişinin çalışacağı bir iş bulamayarak işsiz kalması durumunda devletin iş olanağı sağlaması¹²⁰ gerektiği anlaşılmaktadır. Devlet, bireylere iş olanağı sağlayamıyorsa bireylerin temel ihtiyaçlarını karşılaması gerekmektedir.

Kuran'da ve hadislerde insanlar çalışmaya teşvik edildiği gibi; Hız. Adem'den Hız. Muhammed'e, neredeyse bütün peygamberlerin çeşitli işler gördüğü, helal yollardan kazanç elde ettikleri ve emeklerinin karşılığını aldığından bahsedilmektedir¹²¹:

"Allah, koyun güdenden başka hiçbir peygamber göndermedi, buyurdu. Bunun üzerine sahâbîleri:

-Sen de mi (koyun güttün)? diye sordular.

Peygamber:

*-Evet, ben de Mekke ahâlîsi için karârât üzerine koyun güderdim, buyurdu."*¹²²

¹¹⁸ Tabakoğlu, Toplu Makaleler 2: İslam İktisadı, s. 151.

¹¹⁹ Muhammed bin Süleyman Er- Rûdânî, *Büyük Hadis Külliyyatı*, Çev. Naim Erdoğan (İstanbul: İz Yayıncılık, 2009), s. 327, (2841).

¹²⁰ Öztürk, İslam'da İşçi ve İşveren Münasebetleri., s. 31 bkz. "İş ve çalışma herkesin hakkıdır ve devletin iş temin etmesi gerektiğine sünnetten delil mevcuttur."

¹²¹ Ali Şafak, "Mukayeseli Hukukta Ücret Politikası", *İslam'da Emek ve İşçi İşveren Münasebetleri* (İstanbul: Ensar Neşriyat Yayınları, 1986), s. 112.

“(Peygamberlerden) Zekerîyya (Aleyhisselam) marangoz idi.”¹²³

Diğer peygamberlerden Hz. Adem çiftçilik, Hz. Şit dokumacılık, Hz. İdris terzilik, Hz. Nuh marangozluk ve gemicilik yapmıştır.¹²⁴ Yukarıdaki hadiste ifade edildiği üzere, diğer peygamberler gibi Hz. Peygamber çobanlık yaparak, Zekerîyya peygamber ise marangozluktan geçindiği bir süreçten geçmiştir. Zebîdî, çok dağınık gezmesi ve kontrol edilmesinin zor olması sebebiyle koyunlara çobanlık yapmanın zor olduğunu ve çobanlık yapmanın bir nevi ümmeti yönetmeye hazırlık anlamı taşıdığını ifade etmekte, aynı zamanda Hz. Peygamber’in Allah ve ümmetine duyduğu alçakgönüllülük sebebiyle çobanlık yaptığını yorumlamaktadır.¹²⁵

Dilencilik, tembel insanlar tarafından kolay yoldan para kazanılabileceğinden tercih edilmektedir. Tembellik de insanları kötülüğe sevk ettiğinden çalışacak imkân bulamayan kimsenin dahi dilencilik yapmasındansa odun satmasının daha hayırlı olduğunun ifade edildiği hadisler şunlardır:

“Neğsim yedinde olan Allah’a yemîn ederim ki, sizden birinizin ipini sırtına alıp da sırtına odun toplaması, bir kimseye gidip de ondan sadaka istemesinden elbette daha hayırlıdır. O isteyeceği kimse kendisine ya verir yâhud da vermez (her iki hâlde de alçaklık vardır).”¹²⁶

“Yemîn ederim ki, sizden birinizin iplerini alması, insanlardan istemesinden elbette daha hayırlıdır.”¹²⁷

“Sizden birinizin urganını alıp da arkasında odun demeti getirmesi, akabinde bu demeti satması ve bu kazancından dolayı Allah’ın onun yüzünü (alçalmaktan) koruması, elbette bu kimse için insanlardan istemekten daha hayırlı ve şerefli. O insanlar ona ya verirler yâhud vermezler.”¹²⁸

Yukarıdaki hadisler dilencilikle ilgili Kuran’da yer alan ayetlerle aynı paralelliktedir. Yine bir diğer hadiste dilencililiğin ne kadar alçaltıcı bir eylem olduğu ifade edilmiştir:

¹²² Buhari, “İcâre”, 2 (No: 3), İbn Mace, “Ticaretler”, 5 (No. 2149).

¹²³ İbn Mace, “Ticaretler”, 5 (No. 2150).

¹²⁴ Köse, İslam İktisadı ve Emek, s.7.

¹²⁵ Zebîdî, a.g.e., s. 30.

¹²⁶ Buhari, “Zekat”, 51 (No. 72); Muhammed Fuad Abdülbaki, *Müttefekun Aleyh Hadisler*, Çev. Abdullah Feyzi Kocaer (Konya: Hüner Yayınları, 2005), s. 270, bkz. “(Ebû Hureyre (r.a.), Rasûlullah (s.a.v.)’i şöyle buyururken işittim, demiştir: “Sizin birinizin gidip sırtıyla odun taşınması, bununla sadaka vermesi ve insanlara muhtaç olmaması, birisinden dilenmesinden çok çok iyidir. Dilendiği kimse ya verir ya vermez. Yukarıdaki (veren) el aşağıdaki (alan) elden daha üstündür. Harcamaya önce bakımını üstlendiklerinden başla.”); Rûdânî, a.g.e., s. 326. (2832)

¹²⁷ Buhari, “Buyû”, 15 (No. 27).

¹²⁸ Buhari, “Zekat”, 51 (No. 73).

*“Bâzı haris, yüz­süz kimse hiç durmadan dâima insanlardan ister. En sonu kıyâmet gününde bu yüz­süz kimse, yüzünde bir et parçası olmaksızın (Arasat meydânına) gelir. Yine Rasûlullah şöyle buyurdu: “Kıyâmet gününde güneş (insanlara) o kadar yaklaşır ki, hattâ dökülen ter, insanın (boyunla) kulak ortasına erişir. İşte insanlar bu elemli vaziyette bulundukları sırada (evvelâ) Âdem’den, sonra Mûsâ’dan, sonra Muhammed’den imdâd ve şefâât isterler.”*¹²⁹

Yer verilen hadiste dilencilik yapan kimselerin kıyamet gününde hallerinin ne kadar acı olacağıyla ilgili çok çarpıcı ifadeler yer almaktadır. Buna göre, dilenen insanların kıyamette yardım için yalvaracak kadar kötü bir durumda olacağı Hz. Peygamber tarafından ifade edilmiş, başka bir hadisinde insanın en hayırlı yediği lokmanın kendi emeği sonucunda yediğinin olduğu ifade edilmiştir:

*“Hiçbir kimse kendi elinin çalışmasını yemekten daha hayırlı bir yiyecek aslâ yememiştir. Allah’ın Peygamberi Dâvûd aheyhi’s-selâm da kendi elinin emeğinden yer idi.”*¹³⁰

Hz. Peygamber, Zekeriyya peygamberin marangozluk yapmasını örnek gösterdiği gibi bu hadiste de Davut peygambere örnek olarak yer vermiştir. Diğer insanların çalıştığı gibi insanlara yol göstermesi için yaratıcı tarafından seçilen peygamberlerin de boş durmayarak insanlara örnek teşkil etmesinin amaçlandığı açıkça görülmektedir. İslam dini, bu çalışmada yer verilmeyen daha birçok ayet ve hadiste; insanları çalışmaya yönlendirerek emek sarf etmesi ve dilencilikten uzak durması gerektiğine genişçe yer vermiştir.

3.3. Hadislerde İşçi ve İşveren İlişkisi

Hz. Peygamber aracılığıyla İslam dini getirilmeden önce “Cahiliyye Devri” olarak kabul edilen dönemde olduğu gibi diğer topluluklarda da işçiler benzer şartlar altında ücret ile çalıştırılırdı. O zamanlar kabul edilen ücret ile günümüz itibarıyla ücret arasında çeşitli farklılıklar olsa da iş ilişkisi bakımından birçok benzerlik bulunmaktadır. Kuran’da doğrudan işçi ve işveren arasındaki iş sözleşmesine ilişkin düzenleyici hükümlere yer verilmese de hadislerde birçok konu açığa kavuşturulmuştur. Hz. Peygamber’in sözlerinde yer alan iş sözleşmesi ile günümüz

¹²⁹ Buhari, “Zekat”, 53 (No. 76); Abdülbaki, a.g.e., s. 270; Rûdânî, a.g.e., s. 326., (2830); aynı şekilde bkz: “Dilenmeler, birer tırmalamadır. Bunu yapan (dilenen) kimse yüzünü tırmalamış olur. İsteyen yüzünü (dilenmemekle) Allah’ın yarattığı üzere tertemiz bırakır, isteyen de bunu terk eder. Ancak kişinin yetkili birinden istemesi ve istemekten başka çaresinin kalmaması halleri müstesna.” (2831), s. 326.

¹³⁰ Buhari, “Buyû”, 15, (No. 24).

itibariyle kabul edilen iş sözleşmesi tamamıyla örtüşmemesine rağmen hadislerde iş ilişkisine dair oluşturulan genel kurallar günümüzde de uygulanabilirliğini korumaktadır. Yine bazı hadislerde iş ilişkisine dair özel birtakım çözümler içerisinde çeşitli yöntemlere yer verilmiştir¹³¹.

İslam hukukunda işçi ve işveren ilişkisi, icare (kira) akdi çerçevesinde incelenmektedir. İcar, kelime anlamı itibariyle bir işin görülmesi karşılığında verilen ücrettir ve kira karşılığı yapılan bir işe verilen ücret, karşılığının verilerek belirli bir menfaatin elde edilmesi gibi birçok farklı anlamda kullanılmaktadır¹³². İşçi ve işveren arasındaki sözleşmeyi de içine alan icare akdine ilişkin Kuran’da yer alan ayetler ilk bölümde incelendi. İlerleyen anlatımlarda yer verilecek olan icare akdi; hadislerde birçok düzenlemeye konu olduğu gibi, müçtehitlerce de icare akdinin caiz olduğu kabul edilmektedir¹³³.

Aşağıda bahsedilecek olan hadislerde; özellikle ücretin ne zaman ödenmesi gerektiği, ücretin ödenmemesi hali, ücretin önemi, ücretin miktarının nasıl belirlenmesi gerektiği gibi hususlar üzerinde durulacaktır.

3.4. Hadislerde İşçinin Ücreti

Amel ve ecir kelimeleri hadislerde: “İş karşılığı ücret”, “sanat (marangozluk)”, “el emeği, beden gücü (helal kazanç)”, “zekat memuru”, “sermayeyi çalıştırmak (ticaret ortaklığı)”, “ziraat ortaklığı”, “işçiyi boğaz tokluğuna çalıştırmak”, “hâkimlerin ve zekat memurlarının maaşı” ve “müezzinin ücret almaması” gibi konularda farklı ifadelerle kullanılmaktadır¹³⁴.

Buhari, sahih hadislere yer verdiği kitabında başkasının malını koruma altında bulunduran kişinin işçisi olduğunu şu hadise göre değerlendirmektedir:

*“Efendisinin verilmesini emrettiği bir sadakayı gönül hoşluğu ve vicdan temizliği ile emrolunan kimseye veren bir kesedar ve bir vekil-i ümur, sadaka veren iki hayır sâhibinin birisidir.”*¹³⁵

¹³¹ Bardakoğlu, İslam Hukukunda İşçi ve İşveren Münasebeti, s. 185.

¹³² Eş-Şerif, a.g.e., s. 14, 15.

¹³³ Eş-Şerif, a.g.e., s. 21.

¹³⁴ Ünal, Kur’an ve Hadis’de “İş” ve “Ecr” Kelimelerinin Kullanışı, s. 328, 329, 330.

¹³⁵ Zebîdî, a.g.e., s. 26.

Yukarıdaki hadisle ilgili şu çıkarımlarda bulunulabilir: Başkasının malını koruma altında bulunduran kişi, mal sahibinin işçisi sıfatını haizdir ve devlet memurlarının hepsi işçi olarak kabul edilmektedir¹³⁶. Bu sebeple Hz. Peygamber'in hadislerinde geçen işçi ifadesi daha geniş manada kullanılmaktadır.

Buhari, işçilerin ücretinin belirlenmesi ve işçi işveren ilişkisine dair Abdullah İbn-i Ömer'in bir hadisini rivayet etmiş, ardından Ebu Muse'l-Eş'ari'nin bir hadisini konu almıştır. Aşağıda bu hadislere yer verilecek, ardından iki hadis arasında işçinin ücretiyle ilgili karşılaştırma yapılarak genel bir çerçeve çizilmeye çalışılacaktır.

“...Peygamber (S) şöyle buyurdu:

–Sizin meseliniz ve Tevrât-İncil kitâblarının sâhibleri olan milletlerin meseli, birçok ücretlileri ırgat tutan kimsenin meseli gibidir. Bu ırgat tutucu:

- Kuşluk vaktinden gündüzün yarısına kadar bir kîrât ücretle karşılık bana kim iş yapar? diye i'lân etti. Akabinde bu ücretle Yâhudîler çalıştı. Sonra ücretle ırgat tutucu kimse:

- Gündüzün yarısından ikindi namâzına kadar birer kîrât ücretle kimler benim için iş yapar? Dedi. Bu sefer de birer kîrât ücretle Hristiyanlar çalıştı. Bundan sonra o müste'cîr tekrar:

- İkindiden güneşin batmasına kadar ikişer kîrât ücretle kim benim için iş yapar? dedi.

İşte bu iki kırat ecre nail olan sizlersiniz. Yâhudî ve Hristiyanlar buna öfkelenildiler de:

- Bizim eksikliğimiz nedir ki, çalışmamız daha çok, atıyyemiz az oldu? dediler. Allah:

- Sizin hakkınızdan bir şey eksilttim mi? der. Onlar da:

- Hayır, diye cevâb verirler. Bunun üzerine Allah:

- Bu benim bir fadl ve keremimdir, ben onu dileyeceğim kimselere veririm, buyurur.”¹³⁷

Yukarıdaki hadiste yer verilen olayda; bir müstecir tarafından işin detayından bahsedilmeyerek “iş görme amacıyla” günün belirli saatlerinde çalıştırılan Yahudi, Hristiyan ve Müslüman kimselere ödenen ücretler ile bu ücretler arasındaki farklılığın sebebinden bahsedilmektedir. Günümüz sözleşmeler hukukuna göre; yapılması istenen işin mahiyeti ve tarafların sözleşmede kararlaştırdığı şartlar, sözleşme çeşidinin belirlenmesi açısından önem arz etmektedir. Bahsedilen hadiste günümüz hukukuna göre; iş görmek için alınıyor iş sözleşmesi, eser sözleşmesi, hizmet sözleşmesi gibi birçok sözleşme türü kastedilmiş olabilir. Kaynak olarak hadisler kısmında da bahsedildiği üzere, hadislerde genel ilkeler yaratılarak özel konularda çözüm yoluna gidilmektedir. Hz. Peygamber zamanında da hukuk

¹³⁶ Buhari, *Sahîh-i Buhârî Muhtasarı Tecdîd-i Sarîh Tercemesi ve Şerhi*. (Ankara: Diyanet İşleri Başkanlığı Yayınları, 1974), s. 27.

¹³⁷ Buhari, “İcâre”, 8 (No: 8).

sisteminde sözleşmeler arasındaki farklar keskin olarak çizilmediğinden, uygulanabildiği ölçüde hadisler tüm sözleşmelere kaynaklık etmekte ve genel sonuçlar çıkarılmaktadır. Bu çerçevede işçi ile işveren arasındaki ilişki temel alınarak birkaç sonuca ulaşılması mümkündür:

Birincisi, bir iş akdinin belirlenen süre çerçevesinde yapılabileceği hususudur. Yukarıdaki hadiste de yer aldığı üzere işveren tarafından; kuşluk vaktinden öğle vaktine kadar, öğle vaktinden ikindi vaktine kadar, ikindi vaktinden güneşin batışına kadarki süre için çalıştırılmak üzere işçi aranmaktadır. İşçi ile işveren arasında belirli süreler arasında çalışılması şartıyla kurulan sözleşme, günümüzdeki belirli süreli iş sözleşmesi ile benzerlik taşımaktadır. Aynı zamanda, belirlenen sürelerde çalışmak üzere bir kişi ile anlaşılması halinde çalışan kişi, ücrete hak kazanacaktır.

İkincisi, sözleşme yapılmadan önce ücretin belirlenmesi ve belirlendiği şekilde ödenmesi gerektiğidir. İş sözleşmesinin unsurlarından olan ücret; yukarıda yer verilen hadiste, müstecir tarafından önceden bir kırat ve iki kıratlık ücret şeklinde belirlenerek ilan edilmiş ve bu ücreti kabul eden kimselerle iş ilişkisi kurulmuştur. Günümüz iş hukukunda da asgari ücretin altına inilmemek kaydıyla işçi ve işveren arasında ücret serbestçe belirlenebilmektedir. Uygulamadaysa ücret; daha çok işveren tarafından belirlenmekte, işçinin ücreti kabul etmesi halinde iş sözleşmesi kurulmaktadır.

Üçüncü ve son olarak ise bir iş sözleşmesinin kurulabilmesi için anlaşmaya varılması gerektiğidir. Sözleşmenin süresi, işin mahiyeti, iş karşılığında kazanılacak ücret gibi hususlarda taraflar ortak bir noktada buluşmalıdır. Yukarıdaki hadiste de bahsedildiği üzere müstecirin ilan ettiği şartları kabul eden kimseler, yaptıkları iş karşılığında çeşitli ücretlere hak kazanmaktadır.

Üçüncü grup için diğer iki gruptan farklı olarak iki kıratlık ücret belirlenmesi, üç çerçevede incelenebilir:

Birincisi, sözleşme serbestisi sebebiyle tarafların sözleşme içeriğini -anlaşmaları koşuluyla- istedikleri gibi belirlemesidir. Hadiste bahsedilen iş gördürülmesine ilişkin ilk iki grupta yapılan sözleşmede bir kırat, üçüncü grupta yapılan sözleşmedeyse iki kırat kararlaştırılması tarafların tasarrufundadır.

Ücretin farklı belirlenmesinin ikinci sebebi, üç ayrı grupta yapılan sözleşmenin çeşit bakımından farklı olması ihtimalidir. Söz konusu hadiste işveren tarafından işin niteliğinden bahsedilmemiş ve yapılacak işin mahiyetinin değişmesiyle taraflar arasındaki sözleşmenin türü de doğal olarak değişecektir. Dolayısıyla sözleşme çeşitlerinin farklılık arz etmesi halinde işçilerin alacağı ücretler arasındaki fark, hayatın olağan akışına uygun olarak değerlendirilmelidir.

Üçüncüsü, sözleşmenin yapılış zamanına göre kararlaştırılan ücretin değişiklik gösterebileceği hususudur. Kuşluk vaktinden öğlene kadar veya öğlenden ikindiye kadarki çalışma ile ikindi vaktinden güneş batıncaya kadarki çalışmanın karşılığında alınacak ücret, teamüli açıdan farklılık gösterebilir. Bu sebeple akşam vakti çalışması için ücretin daha fazla belirlenmesi mümkündür. Günümüz hukukunda; gece vakti çalışması için gündüz vakti çalışmasından farklı bir ücret düzenlemesine gidilmese dahi, taraflar bireysel iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesinde daha fazla ücret karşılaştırmakta serbesttir. Belirtilen hadiste de asıl olarak sözleşme serbestisinin ve devamında sözleşme çeşidinin ücreti doğrudan etkilediğinin vurgulandığının kanaatindeyiz.

Hizmet Peygamber'in Yahudiler ve Hristiyanlar için daha az, Müslümanlar için ise daha fazla ücret belirlemesinden bahisle bazı âlimler bu hadisi emsal alarak İslam dinine mensup kişilerin bir gününü taksim yoluna gitmiştir. Fakat bu bölüştürme İslam hukukuna uygun düşmemektedir¹³⁸. Günümüz hukukuna göre değerlendirildiğinde de sözleşme serbestisi çerçevesinde bir iş için farklı ücret kararlaştırılması tarafların tasarrufundadır.

İşçinin ücretiyle ilgili incelenecek ikinci hadis:

“Müslümânlarla Yahûdîler ve Hristiyanlar'ın meseli (yânî Allah'a ve peygamberlerine karşı bunların durumlarının benzeri) şu adamla işçilerinin meseli gibidir:

Adam bir topluluğu, geceye kadar kendisine iş işlemleri şartı üzere belli bir ücretle ırgat tuttu. Fakat bunlar günün yarısına kadar o kimse için çalıştılar da:

-Senin bize vermeyi şart kıldığın ücrete bizim ihtiyâcımız yoktur. İşlediğimiz iş bâtıldır, dediler. Müste'cîr bunlara:

-Çalışmalarınızı boşa gidermeyin, işinizin geri kalanını tamamlayın da ücretinizi tastamam alın, dedi. Onlar çalışmaktan çekinip, işi terkettiler. Müste'cîr de onlardan sonra başkalarını (Ebû Zerr ve Ebu'l-Vakt'ten başkalarının rivâyetinde: İki ücretli topluluğu) ücretle ırgat tuttu ve bunlara:

¹³⁸ Zebîdî, a.g.e., s.33.

-Şu gününüziün geri kalan zamânını siz tamamlayın da şunlara şart kıldığım ücrete sizler hakk kazanın, dedi. Bu defa bunlar çalışmaya koyuldular. Nihâyet ikinci namâzı vakti olunca, bunlar da:

-Şimdiye kadar işlediğimiz iş bâtıldır (bir ücrete tâbî' değildir). Bu iş senin olsun ve bu husûsta bize vermeyi şart ettiğin ücret de senin olsun, dediler (çalışmadılar). Müste'cîr bunlara da:

-(Öyle yapmayın) işinizin geri kalanını tamamlayın(da ücretinizi alın). Gündüzden geri kalan ancak az bir şeydir, dedi. Fakat onlar çalışmayı kabûl etmediler. Müste'cîr bunların günlerinin kalanını tamamlamak ve kendisi için çalışmak üzere bir topluluk daha ırgat tuttu. Bunlar güneş batıncaya kadar evvelkilerin günlerinin kalanında çalıştılar ve evvelki iki kaafîle işçinin ikisinin ücretlerini tamam aldılar. İşte bu, müslümânların ve bu nûrdan kabûl ettikleri şeyin meselidir”¹³⁹

Yer verilen hadiste, bir günlük işin tamamlanması şartıyla taraflarca belirli bir ücret üzerinde anlaşılmış ve iş gördürülmeye başlanmıştır. İş yerine getiren ilk topluluk, bir günlük işi tamamlamadan günün yarısına kadar çalışıp işi yarım bırakmış ve yaptıkları işin batıl olduğundan bahisle ücrete hak kazanmadıklarını ifade etmiştir. İkinci topluluk da ikinci vaktine kadar çalışmış fakat sözleşme konusu işi bitirmeden ilk topluluk gibi ücrete hak kazanamadıklarını belirterek oradan ayrılmıştır. Bu iki topluluğun ücret talep etmemesi üzerine; müstecir tarafından işçilerin çalışmalarının boşa gitmemesi için işi tamamlamaları telkin edilerek ücretlerini almaları gerektiği belirtilmiştir. İki işçi grubunun da bunu kabul etmemesi üzerine ikinci vaktinden güneş batıncaya kadar kalan işin bitirilmesi için Müslüman bir işçi grubu tutulmuştur. Tutulan bu grup işçi, söz konusu işi tamamlayarak ikinci vaktine kadar çalışan iki grubun da ücretine hak kazanmıştır.

Söz konusu hadiste sözleşmeye aykırılık sebebiyle ücrete hak kazanamamaya yer verilmiştir. Hadiste, işveren yerine işçilerin kendilerinin ücrete hak kazanamadıklarını ifade etmeleri oldukça dikkat çekicidir. İşveren, işçileri çalışmaya teşvik etmiş fakat bu istek işçiler tarafından kabul görmemiştir. Günümüz hukuk sisteminde de; eser sözleşmelerinde iş yapma borcunun yerine getirilmemesi sebebiyle ücrete hak kazanamama, hatta bu sebeple cezai şartı ödeme yükümlülüğü, yer verilen hadistekine benzer bir düzenlemeye sahiptir. Yine günümüz simsarlık sözleşmesinde, sözleşmeye ilişkin faaliyette bulunmak yeterli kabul edilmemekte ve asıl sözleşmenin kurulmaması halinde ücrete hak kazanılamamaktadır¹⁴⁰.

¹³⁹ Buhari, “İcâre”, 11 (No: 11).

¹⁴⁰ Neytullah Gül, “Simsarın Ücret Hakkı”, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, c. 65, S. 4 (Ankara 2016), s. 2795.

Bahsedilen ilk hadis ile ikinci hadis benzer gibi gözükse de farklı düzenlemeleri konu almaktadır. İlk hadiste günün farklı zamanlarında, taraf iradeleri ile serbestçe ücretlerin belirlenerek bir işin gördürülmesi ilan edilirken; ikinci hadiste bir günlük iş için belirli bir ücretle çalıştırılmak üzere işçilerle anlaşılması ve fakat işi tamamlamadıklarından bahisle ücrete hak kazanamamaları konu alınmaktadır.

3.4.1. Hadislerde işçi ücretinin tam ödenmesi

Bir önceki kısımda incelendiği üzere; işçi ve işveren arasında sözleşme kurulmadan önce yapılması gereken iş ile ücret, taraflarca serbest bir şekilde belirlenir. Ücret miktarının zaman, yer ve şartlara göre değişikliğe uğrayabileceği gözetilerek İslam hukukunda asgari ve azami ücret belirlenmemiş, ücret tutarının örfe uygun belirlenebilmesinin önü açılmıştır¹⁴¹. Ücret, önceden ve örfe uygun olarak belirlenirken asgari geçim seviyesinden düşük olmamalı, işçinin medeni hali gözetilerek evliyse ailesini geçindirebilecek ölçüde bir tutar belirlenmesine dikkat edilmelidir¹⁴². Nitekim Hz. Ebubekir'in halifeliği zamanında kendisine tahsis edilen ücret, ailesinin durumu göz önünde bulundurularak belirlenmiştir¹⁴³.

Bir işçi çalıştırıp da baştan anlaşılan ücretin ödenmeyerek işçiye hak ettiğiinden az ücret ödenmesi günümüzde oldukça yaygındır. Belirlenen ücretin miktarının tam ödenmemesi hali, sözleşmeye aykırılık teşkil eder¹⁴⁴. İşçinin ücretinin tam ödenmesi gerektiği hususunda birçok hadis bulunmaktadır:

¹⁴¹ Öztürk, İslam'da İşçi ve İşveren Münasebetleri, s. 50.

¹⁴² Öztürk, İslam'da İşçi ve İşveren Münasebetleri, s. 51.

¹⁴³ Buhari, "Buyû", 15 (No. 22) bkz. "...Âişe (R) şöyle demiştir: Ebû Bekr es-Sıddîk halîfe yapıldığı zamân şöyle dedi: Muhakkak ki benim kavmim, benim kazanç cihetimin kendi âilemi geçindirmekten âciz olmadığını kat'iyetle bilmiştir. Şimdi ise ben Müslümânların işiyle meşgul kıldım. Onun için bundan sonra Ebû Bekr âilesi şu Beytü'l-mâl'den yiyecek ve Ebû Bekr de müslümânların Beytü'l-mâli hesabına kazanacaktır."

¹⁴⁴ İşçi ücretinin ödenmemesi halinde uygulanması gereken yaptırımlar hakkında bkz. s. 60'daki "5. İŞÇİ ÜCRETİNİN ÖDENMEMESİ HALİNDE İSLAM HUKUKUNUN GETİRDİĞİ YAPTIRIMLAR" başlığı altındaki açıklamalar.

“Üç (sınıf insan) vardır ki, kıyamet günü ben bunların hasmıyım. Ve ben kimin hasmı oldu isem kıyamet günü onu mağlub ederim:

(Birincisi) o kimse ki, bana (benim adımlı anarak) söz verir de sonra ahdini bozar. (İkincisi) o kimsedir ki hür bir kimseyi (köle diye) satar da pahasını yer. (Üçüncüsü) o adamdır ki, bir işçi tutup çalıştırır da ücretini tam vermez.”¹⁴⁵

Hz. Peygamber, bahsedilen hadisin kudsi olması sebebiyle bu üç kişiye kıyamette görecekları azabı Allah'ın buyurduğu şekilde rivayet etmiştir¹⁴⁶. Bu hadisten anlaşıldığı üzere, ücret işçi için en öncelikli ve dokunulmaz haktır¹⁴⁷. İşin tamamlanmasının ardından işçiye ücret ödenirken hassas davranılmalıdır¹⁴⁸. Kudsi hadis olması sebebiyle, işçiye hak ettiği ücreti vermeyen işverenlerin yedikleri hakkın büyüklüğü, kıyamet gününde hasımlık gibi büyük bir ölçek ile vurgulanmaktadır. Bu sebeple işçinin emeği bir kenara bırakılarak hak ettiği ücretten daha aşağısının reva görülmemesi gerekmektedir.

3.4.2. Hadislerde işçi ücretinin zamanında ödenmesi

İşveren açısından, belirlenen zamanda başlanarak işin vaktinde bitirilmesi ne kadar önemliyse; işçi açısından da ücrete zamanında ulaşılması oldukça önemlidir. Özellikle genel anlamda işçilerin sosyoekonomik durumunun kötü olduğu gözetildiğinde, ücretini zamanında alamayan işçinin hayatının zora gireceği aşikârdır. Bu sebeple işçinin ücretinin zamanında ödenmesi, ücretin ödenmesi zorunluluğu gibi elzendir. Bu konuda -neredeyse herkesin bildiği- yer verilecek ilk hadis şudur:

“İşçiye ücretini teri kurumadan önce veriniz.”¹⁴⁹

Yukarıdaki hadiste işçinin teri ile bahsedilmek istenen fiziksel olarak çalışılan bir iş karşılığındaki ter değildir¹⁵⁰. Hadiste işçinin emeğinin karşılığı olan ücret, için alın teri benzetilerek ücretin aciliyeti ve sözleşme konusu işin bitirilmesi halinde geciktirilmeden ödenmesi gerektiği üzerinde vurgu yapılmıştır¹⁵¹. İşçinin ücretinin

¹⁴⁵ Buhari, Büyü, 6 (No. 1020); İbn Mace, “Rehin”, 4 (No. 2442).

¹⁴⁶ Buhari, a.g.e. (6. Cilt), s. 535.

¹⁴⁷ Bardakoğlu, İslam Hukukunda İşçi ve İşveren Münasebeti, s.186.

¹⁴⁸ Eş-Şerif, a.g.e., s. 25.

¹⁴⁹ İbn Mace, “Rehin”, 4 (No. 2443).

¹⁵⁰ İbn Mace, a.g.e., s. 581.

¹⁵¹ Eş-Şerif, a.g.e., s. 275.

zamanında ödenmesi ile ilgili temel bir düzenlemeye sahip olan hadis, diğer hadislerle de paralellik göstermektedir.

Diğer bir hadis, Abdullah İbn-i Ömer'in Hz. Peygamber'den duyduğu üzere; işçiye ücretinin zamanında ödenmemesi halinde izlenmesi gereken yolun hakikatiyle ilgili dikkat çekici bir hadisedir. Yağmura yakalanan üç kişiden oluşan bir cemaatin sığındığı mağaranın bir kaya ile kapanmasının anlatıldığı bu hadiste; ilk iki yolcu yaptığı hayırlı işleri anlatarak Allah'a yalvarır ve dua eder, bu suretle kaya biraz açılır, üçüncüsüyse aşağıda belirtildiği üzere dua eder:

"...Yâ Allah! Ben bir kerre bir takım işçileri ücretle ırgat tuttum. İçlerinden bir işçi müstesnâ olmak üzere, bunların ücretlerini verdim. Fakat o bir işçi, ücretini bırakıp gitti. Ben onun ücretini ticâretle artırdım. Nihâyet bunun bu ücretinden bir hayli mallar çoğaldı, servet meydana geldi. Bir zamân sonra bu işçi bana geldi, ve: Ey Allah'ın kulu, ücretimi bana öde, dedi. Ben de ona: Şu gördüğün deve, sığır, koyun (ve bunlara bakan) köle nev'inin hepsi senin o ücretinden meydana gelmiş bir servettir, dedim. Bu işçi: Ey Allah'ın kulu, benimle alay etme, dedi. Ben de ona: Ben seninle alay etmiyorum (bu, hakîkattir; malını al, götür), dedim. O da bunların hepsini aldı ve sürüp götürdü. Bunlardan hiçbirşey bırakmadı.

Yâ Allah, ben bu hayır ve doğruluğumu senin rızân ve sevgini istemek için yaptysam, şu kaya parçasıyla bunalduğumuz şu darlıktan bizi kurtar! diye duâ etti. Kaya tamâmen açıldı. Bunlar da mağaradan çıkıp gittiler."¹⁵²

Zorluk içinde kalan kişilerin anlatıldığı hadiste ilk iki yolcunun anlattıkları konu dışı olduğundan yalnızca üçüncü yolcunun duasına yer verilmiştir. İşveren olan üçüncü yolcunun işçilerinden birine ödemediği ücret ile birçok hayvan ve köle satın alınarak servetini artırdığı, işçinin ücretini istemeye geldiğinde ise bu servetin işçiye ait olduğundan bahisle tümünün işçiye verildiği anlatılmaktadır. Yolcunun işçisinin hak ettiği ücreti ödemediğini temel alarak ettiği dua ile zor durumdan kurtulması hadisi; işçinin ücretine atfedilen önemi açıkça göstermekte ve bazı yazarlarca bir mucizeye sebep olacak kadar önemli bir ibadet olduğu düşünülmektedir¹⁵³.

İşverenin ödemesi gereken ücreti ödememesi halinde elde edeceği malların helallığı noktasında İslam âlimleri arasında fikir ayrılığı bulunmaktadır. Bu hadiste İslam hukukçularınca tartışılan asıl mesele, işçinin hakkı olan ücretin sonradan ödenmesi halinde hakkaniyetli olanın ne olduğudur ve bu konuda dört farklı görüş bulunmaktadır. Bazı âlimler; ödenmeyen ücretin aslının işçiye, bu ücret ile elde edilen kârın ise bu ücreti artıran kişiye yani işverene ait olduğuna hükmetmiştir.

¹⁵² Buhari, "İcâre", 12 (No: 12).

¹⁵³ Karaman, İslam'da İşçi – İşveren Münasebetleri, s. 51.

İkinci görüşe sahip İmam Malik, Sevri, Evzai gibi müçtehitler; işverenin elde ettiği kârı sadaka olarak vermesi halinde kişinin takdir edileceğini ve sevap kazanacağını (müstehib olacağını) düşünmektedir. İkinci görüşle benzerlik gösteren Ebu Hanife ise, bu ücret ile elde edilen kârın tamamının sadaka olarak verilmemesi halinde helal olmayacağını savunmaktadır. Daha keskin bir anlayışa sahip dördüncü görüşte olan Abdullah İbn-i Ömer, Ebu Kılabe, Ahmed İbn-i Hanbel, İshak İbn-i Rahuye; işçiye ödenmeyen ücret ile elde edilen kârın dahi işçiye ait olduğuna hükmetmiştir¹⁵⁴.

4. MECELLE-İ AHKÂM-I ADLİYYE'DE ÜCRET

4.1. Genel Olarak Mecelle

Osmanlı İmparatorluğu'nun yüzyıllar boyunca hüküm sürdüğü topraklarda uzun yıllar boyunca örfi hukuk uygulanmıştır. Osmanlı'nın arazi ve vergi gibi konularda örf ve âdetler dikkate alındığı gibi farklı bölgelerde farklı kanunlar da uygulanmıştır. Tahrir defterlerinde yer alan bu kanunlar, bazı padişahlar tarafından birleştirilerek tek bir kanun haline getirilmiştir¹⁵⁵.

Osmanlı Devleti; gelişen ve değişen dünya düzenine ayak uydurabilmek, Avrupa ülkelerinin baskısı ile içişlerine karışılmasının önüne geçmek, toplumsal ihtiyaçları karşılayabilmek, mevcut fermanlar arasındaki farklılıkları düzenlemek, topraklarını koruyabilmek ve Osmanlı'da yaşayan gayrimüslimlerin haklarını düzenleyebilmek amacıyla Tanzimat Dönemi'nde birtakım tavizlerde bulunmak zorunda kalmıştır. Verilen tavizler yalnızca diğer devletlere karşı değil, halka karşı da gerçekleşmiş ve birçok alanda yeni düzenlemeler yapılmaya başlanmıştır¹⁵⁶. Tanzimat Dönemi'ndeki hukukî düzenlemelerin bir kısmı Avrupa'da uygulanan kanun yapma teknikleriyle mevcut İslam hukuku kurallarının bir araya getirilmesiyle, bir kısmıysa Avrupa'daki bazı kanunların çeviri yapılarak kanunlaştırılması şeklinde hazırlanmıştır¹⁵⁷.

¹⁵⁴ Zebîdî, a.g.e., s. 42.

¹⁵⁵ Hasan Ellek, "Osmanlı'da Kanunlaştırma Hareketleri ve Mecelle", *Gümüşhane Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, c. 3, S. 6 (2014), s. 122.

¹⁵⁶ Urhanoğlu, a.g.m., s. 762.

¹⁵⁷ Demir, Mufassal Türk Hukuk Tarihi, s. 435.

Tanzimat Dönemi'nde birçok alanda getirilmesi amaçlanan yenilikler, modern anlamda zamanın ihtiyaçlarını karşılamaya dönük olacak şekilde, İslam hukuku temel alınarak kanunlaştırılmaya başlanmıştır¹⁵⁸. İslam hukuku temel alınarak sırasıyla; 1840 tarihli Ceza Kanunu, 1851 tarihli Kanun-u Cedid, 1858 tarihli Kanunname-i Arazi hazırlanmıştır¹⁵⁹.

Tanzimat dönemi sonrasında medeni kanun oluşturulması ihtiyacı doğduğunda Ali Paşa, Fransız Medeni Kanunu hükümlerinin yürürlüğe girmesi gerektiğini savunurken Ahmet Cevdet Paşa bunu şiddetle reddederek İslam hukuku temelli bir kanun oluşturulmasına öncülük etmiştir¹⁶⁰. 1868 yılında hazırlıklara başlanmış ve 1876 yılında Mecelle-i Ahkâmı Adliyye tamamlanmıştır¹⁶¹. Mecelle, gelişen Avrupa ülkeleri kanunlaşma hareketinin Tanzimat Dönemi'nde Osmanlı'ya yansımış bir kanunudur. Bu kanunun en önemli özelliği, İslam hukuku kaynaklı oluşturulan ilk medeni kanun olması ve dünyada oluşturulan ikinci medeni kanun olmasıdır¹⁶².

Mecelle görüşmeleri öncesinde Osmanlı'da uzun yıllar boyunca tek bir mezhebin benimsenmesi sebebiyle hukukta uygulanan içtihatlar arasında bir istikrar bulunmaktaydı. Bu istikrara rağmen bazı konularda toplumsal ihtiyaçlar karşılanamadığından çeşitli sorunlar meydana gelebilmekteydi¹⁶³. Mecelle, o dönem oluşturulan bazı kurum ve kuralların aksine, Fransa'dan iktibas edilmemiş, kaynağının İslam hukuku olması sebebiyle İslam hukukçularının bir araya gelerek üzerinde tartıştığı ve sonucunda görüş birliğine varılarak tamamlanan bir kanunlaştırma hareketidir. Bu görüş birliği, Osmanlı Devleti'nde önceki zamanlarda olduğu gibi Hanefi mezhebinin benimsenmesi sebebiyle yalnızca Hanefi mezhebi imamlarının görüşleri temel alınarak oluşturulmuştur. Tek bir mezhep esas alınsa dahi, Hanefi mezhep imamlarının bazı maddeler üzerinde farklı görüşleri savunması

¹⁵⁸ Atanur Karaahmetoğlu, "Osmanlı Devleti'nde Tanzimat Dönemi'nde Mecelle Bağlamında İşçi İşveren İlişkileri", *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, c. 10, S. 26 (2021), s. 77.

¹⁵⁹ Avcı, a.g.e., s. 523; Demir, Mufasssal Türk Hukuk Tarihi, s. 436.

¹⁶⁰ Coşkun Üçok, Ahmet Mumcu, Gülnihal Bozkurt, *Türk Hukuk Tarihi* (Ankara: Turhan Kitabevi, 2017), s. 427; Cin, Akyılmaz, a.g.e., s. 351; Aydın, a.g.e., s. 427; Ahmet Akgündüz, *Mukayeseli İslam ve Osmanlı Hukuku Külliyyatı* (Diyarbakır, Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, 1986), s. 365.

¹⁶¹ Üçok, Mumcu, Bozkurt, s. 427; Cin, Akyılmaz, a.g.e., s. 565.

¹⁶² Urhanoğlu, a.g.m., s. 755.

¹⁶³ Ellek, a.g.m., s. 124.

sebebiyle tartışmalar giderek büyümüş ve kanunun tamamlanma süreci uzamıştır¹⁶⁴. Yalnızca Hanefî mezhebinin benimsenmeyip diğer mezhep imamlarından yararlanılması halinde Mecelle'nin daha kapsamlı ve eksiksiz olabileceği görüşünde olanlar da vardır¹⁶⁵. Fakat tek bir mezhebin benimsenmesi halinde dahi çıkan tartışmaların büyüklüğü ve Kanun'un tamamlanma süresi göz önüne alındığında; bizce istisnai olarak delil yetersizliğinden kaynaklanan bazı tartışmalı hususlarda diğer mezhep hükümlerine başvurularak içeriğin daha da zenginleştirilmesi mümkün olabileceğine dair görüş daha tatmin edici gelmektedir.

Ahmet Cevdet Paşa önderliğinde 1868-1876 yılları arasında süren çalışmalar sonucunda alanında profesyonel hukukçularla birlikte Mecelle, 8 yılda hazırlanmıştır¹⁶⁶. Mecelle; Ahmed Hilmi Efendi, Seyfeddin İsmail Efendi, Filibeli Halil Efendi, Ahmed Hulûsî Efendi (Şirvan-î-zâde), Kara Halil Efendi, Ahmed Halil Efendi (Yusuf-zâde), Alâeddin Efendi (İbni Âbidin-zâde), Ömer Hilmi Efendi (Karîn-âbad'lı), Muhammed Emin Efendi (Bağdat'lı), Ömer Hulusi Efendi (Gerdan-kıran), Yunus Vehbi Efendi, Abdüssettar Efendi (Kırım'lı), Abdüllatif Şükrü Efendi ve İsa Rûhi Efendi'nin yer aldığı bu on dört hukukçunun katkılarıyla hazırlanmıştır¹⁶⁷.

Mecelle, yalnızca iş sözleşmesine ilişkin hükümlerden oluşan özel bir kanun değildir. Borçlar hukuku, eşya hukuku, ticaret hukuku, iş hukuku gibi birçok alanda düzenlemeleri haiz genel bir kanun mahiyetindedir. İlk milli medeni hukuk metni olması nedeniyle Mecelle, hizmet akdine (ve dolayısıyla işçi ücretine) yönelik olarak birçok düzenlemeyi bünyesinde barındırmaktadır. Mecelle, ilk milli medeni kanun olarak tanımlansa da aile ile miras hükümlerinin bünyesinde düzenlenmemesi ve usul kurallarına yer verilmesi sebebiyle tipik medeni kanunlarla birebir örtüşmemektedir¹⁶⁸. Aile ve miras hukukuna ilişkin uyuşmazlıkların şeriye mahkemelerinde görülmesi Mecelle'de düzenleme ihtiyacı duyulmamasına sebep

¹⁶⁴ Cihan Osmanağaoğlu Karahasanoğlu, “Mecelle-i Ahkam-ı Adliyye'nin Yürürlüğe Girişi ve Türk Hukuk Tarihi Bakımından Önemi”, *Ankara Üniversitesi Osmanlı Tarihi Araştırma ve Uygulama Merkezi Dergisi*, S. 29 (Ankara 2011), s. 117.

¹⁶⁵ Ellek, a.g.m., s. 147.

¹⁶⁶ Osman Öztürk, *Osmanlı Hukuk Tarihinde Mecelle* (İstanbul: İrfan Matbaası, 1973), s. 20, 23; Ellek, a.g.m., s.142.

¹⁶⁷ Öztürk, *Osmanlı Hukuk Tarihinde Mecelle*, s. 20; Akgündüz, *Mukayeseli İslam ve Osmanlı Hukuku Külliyyatı*, s. 365.

¹⁶⁸ Demir, *Mufassal Türk Hukuk Tarihi*, s. 440.

olmuş, nizamiye mahkemelerindeki ihtiyaçları gidermek amacıyla Mecelle hükümleri getirilmiştir¹⁶⁹. Yürürlükten neredeyse yüz yıl önce kaldırılrsa dahi Mecelle’de günümüzde de geçerliliğini koruyan evrensel ilkelere yer verilmektedir. Bu sebeple günümüz hukuk sisteminin geliştirilmesine katkı sağlanabilmesi ve kişilerin hukuk nosyonunun derinleşmesi bakımından Mecelle hükümlerinin incelenmesi oldukça önemlidir¹⁷⁰.

Yazım dilinin ağır olması sebebiyle Mecelle’deki bazı maddeler, daha sade bir dil kullanılarak maddenin altında verilen örnek olay ve ifadelerle açıklanmaya çalışılmıştır¹⁷¹. Günümüzde kanun metinleri içerisinde örnek olay, gerekçe gibi hususlar yer almazken; netlik sağlanabilmesi amacıyla Mecelle sistematüğinde kanun metni içerisinde çeşitli örneklerden yararlanılmıştır.

On altı kitaptan oluşan ve toplamda 1851 madde içeren Mecelle, mukaddime yani başlangıç kısmında ise 100 maddeden oluşmaktadır. 1869 yılında yürürlüğe giren ve alışverişe ilişkin temel hükümlerin yer aldığı “Kitabu’l-Büyû” isimli ilk kitap, o yıllarda Osmanlı Devleti bünyesinde bulunan bugünkü Filistin, Irak, Suriye, Ürdün ve Lübnan gibi birçok ülkede uzun yıllar boyunca uygulanmıştır¹⁷².

Günümüz hukuk sisteminde olduğu gibi İslam hukukunda da örf ve adet, ikincil kaynak olarak kabul edilmiştir¹⁷³. Fakat İslam hukukunda ilk kaynak olarak “Kuran, sünnet, icma” kabul edilmişken günümüz hukukundaki birincil kaynak kabulü

¹⁶⁹ Avcı, a.g.e., s. 526; Cin, Akyılmaz, a.g.e., s. 572.

¹⁷⁰ Cengiz İlhan, *Günümüz Türkçe’siyle Mecelle (Mecelle-i Ahkam-ı Adliyye)* (Ankara: Yetkin Yayınları, 2014), s. 19.

¹⁷¹ Banu Uçkan, “Mecelle’de İş Hukuku Düzeni”, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, c. 54, S.1 (Ankara 1999), s. 162; Üçok, Mumcu, Bozkurt, a.g.e., s. 353.

¹⁷² Ellek, a.g.m., s. 147.

¹⁷³ Mecelle, m. 36 bkz. “*Adet muhakkemdir. Ya’ni hükm’ü şer’iyi isbat için örf ve adet hakem kılınır. Gerek âm olsun ve gerek hâs olsun.*” Bu madde ile anlatılmak istenen özel veya genel olması fark etmeksizin şariat hükümlerinin kesinlik kazanabilmesi için örf ve adet ile teyit edilmesinin gerekli olduğu, aynı zamanda adetten bağımsız olunması halinde gerçekten uzaklaşılacağı “*Âdeten mümteni olan şey hakikaten mümteni’ gibidir.*” şeklinde Mecelle madde 38’de ifade edilmektedir. Ancak Mecelle’nin 41. maddesine göre “*Âdet ancak muttarid yahut gaalip oldukda mu’teber olur.*” adet yalnızca düzgün ve standartsa geçerli sayılacaktır. Mecelle’de “*Örf ile ta’yin nass ile ta’yin gibidir.*” (madde 45) hükmü, örfün ne kadar önemli olduğunu göstermektedir. Türk hukuk sistemindeyse Türk Medeni Kanunu’nun 1. maddesinin 2. fıkrasına göre “*Kanunda uygulanabilir bir hüküm yoksa, hâkim, örf ve âdet hukukuna göre, bu da yoksa kendisi kanun koyucu olsaydı nasıl bir kural koyacak idiyse ona göre karar verir.*” bir konuda hüküm bulunmaması halinde örf ve adete gidilecek, hükmün sabit kılınması için örf ve adete bakılmayacaktır.

yürürlükteki kanunlardan ibarettir¹⁷⁴. Mecelle’de de belirtildiği üzere bir konuda nass (Kuran ve Hadis) bulunması halinde o konuda içtihat yoluna gidilemez¹⁷⁵. Bu sebeple Mecelle, İslam âlimlerince Kuran, sünnet ve icma kaynak alınarak tartışmalar sonucunda meydana getirilmiş, konulan hükümler yürürlükte olduğu süre boyunca birincil kaynak olarak kabul edilmiştir.

İslam’da işçinin ücreti hususu incelenirken Kuran ve hadislerde bahsedilen hususlar ayrı, dinin asıl kaynaklarındaki genel ilkeler ışığında İslam hukukunda oluşturulan hükümler ayrı ele alınmalıdır. Bu sebeple, İslam hukukunun kanunlaşma hareketinin ilk örneği kabul edilen Mecelle’ye göre işçinin ücreti hususunun Kuran ve hadislerde ücret kısımlarından sonra incelenmesi uygun görülmüştür.

4.2. Mecelle’de İcare (Kira) Akdi

4.2.1. Genel olarak

Osmanlı İmparatorluğu, hüküm sürdüğü yıllar boyunca işçi ve işveren arasındaki ilişkilere pek fazla müdahil olmamış, işçi ücretleri serbest piyasa koşullarına göre belirlenmiştir¹⁷⁶. 1800’lü yıllara gelindiğindeyse başta sanayide çalışanlar olmak üzere hem Devlet hem de özel sektörde çalışan işçiler, özellikle ücret ve çalışma şartlarında iyileşme talep etmişlerdir¹⁷⁷. Devlet, asgari ücret belirleme yoluna gitmemiş ve işçi ücretlerine müdahale etmemiştir¹⁷⁸. Fakat zaman içinde çalışma hayatına ilişkin çeşitli düzenlemelerde bulunulmak zorunda kalınmıştır.

Osmanlı Devleti, topraklarının genişliği sebebiyle zorla işçi çalıştırma yoluna gitmiştir. Halka mecbur tutulan işlerin başında maden ocaklarından maden çıkarma gelmekteyken; köprü, kale, yol ve cami yapımı gibi birtakım işler daha bulunmaktaydı. İşçilerin bu işlerde çalışmayı talep etmemesinin sebeplerinin altında

¹⁷⁴ Sabri Şakar Ansay, *Hukuk Tarihinde İslâm Hukuku* (Ankara: Turhan Kitabevi Yayınları, 2002), s. 124.

¹⁷⁵ Mecelle m. 14 bkz. “*Mevrid’i nasda içtihadı mesağ yoktur.*”

¹⁷⁶ Cevdet Kırpık, “Osmanlı Devleti’nde İşçiler ve İşçi Hareketleri (1876-1914)” (Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, 2004), s.124.

¹⁷⁷ Birten Çelik, “Türkiye’de İşçi Hareketlerinin Tarihsel Gelişimi” (Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, 1999), s. 109.

¹⁷⁸ Kırpık, a.g.t., s. 124.

işlerin yerleşim yerine olan uzaklığı ve daha az para kazanma endişesi yatmaktaydı¹⁷⁹.

Osmanlı Devleti'nde, iş ve çalışma hayatına yönelik olarak öncelikle 1865 tarihinde Dilaver Paşa Nizamnamesi, 1869 yılındaysa Maadin Nizamnamesi ile temel olarak maden işçilerinin çalışma hayatına ilişkin hükümler getirilmiştir¹⁸⁰. Ardından Mecelle'nin icare akdi kısmında işçi işveren ilişkileri düzenleme altına alınmıştır. Günümüz düzenlemelerinden farklı olarak toplu iş hukukuna ilişkin Mecelle'de hüküm bulunmamakta, yalnızca bireysel iş hukukuna yer verilmektedir. Toplu iş ilişkisine ilişkin düzenleme bulunmamasının sebebi, İslam hukukunun mevcut olduğu topraklarda sınıfsal çatışmaların yaşanmamasıdır¹⁸¹.

İşçi işveren ilişkisine ilişkin getirilen düzenlemeler, günümüz hükümlerine göre bazı farklılıklar taşımaktadır. Bu farklılığın temel sebebiyse günümüzde uygulanan işçi lehine yorum ilkesi yerine Mecelle'de eşitlik ilkesinin temel alınması ve genel bir kanun düzeninde borç ilişkilerinin düzenlenmesidir¹⁸². Bu sebeple Mecelle'de işçi ve işveren arasındaki düzenlemeler iş sözleşmesine değil, daha çok Borçlar Kanunu'nda¹⁸³ yer alan hizmet sözleşmesine benzetilmektedir. Fakat bu iki sözleşmede de işçi ve işveren arasındaki ilişkiler bakımından birçok ortak düzenleme bulunduğundan işçinin ücreti konusunda Mecelle'nin kaynak olarak incelenmesinde bir mâni bulunmamaktadır.

Mecelle'de işçinin ücreti hususuna geçilmeden önce, işçi-işveren ilişkisine ilişkin Mecelle'de yer alan hükümlerin incelenmesi uygun görülmüştür. İş sözleşmesine ilişkin hükümler, Mecelle'nin “Kütübü'l İcarat” isimli icare (kira) sözleşmesinin anlatıldığı ikinci kitabında düzenlenmiş olup 7 Şubat 1870 tarihinde yürürlüğe girmiştir¹⁸⁴. Kitabü'l İcarat, 8 bab'a (bölüm) ayrılmış olup 403 ve 611. maddeler arasında yer almaktadır. Kitabın başlangıcından 420. maddesine kadar temel

¹⁷⁹ Kırpık, a.g.t., s.32.

¹⁸⁰ Öztürk, Osmanlı Hukuk Tarihinde Mecelle, s. 47; Sarper Süzek, *İş Hukuku* (İstanbul: Beta Yayınları, 2020), s. 11.

¹⁸¹ Tahsin Sınav, “Sendikaların Kurulması-Faaliyetleri ve Toplu İş Sözleşmesi Yapma İmkânları”, *Mukayeseli Hukuk ve Uygulama Açısından İşçi-İşveren Münasebetleri* (İstanbul: İlmi Neşriyat Yayınları, 1990), 215- 233, s.216.

¹⁸² Karaahmetoğlu, a.g.m., s. 88.

¹⁸³ RG, 04.02.2011, 27836.

¹⁸⁴ Ellek, a.g.m., s. 141.

kavramlar, 420 ve 432. maddeler arasındaki birinci babta icare akdine ilişkin genel hükümler, 433'ten 462. maddeye kadarki ikinci babta icare akdiyle ilgili detaylı hükümler, 463 ve 483. maddeler arasındaki üçüncü babta ise ücrete ilişkin hükümler düzenleme altına alınmıştır. 483 ile 497. maddeler arasındaki dördüncü babta icare akdinde süre, 497 ve 522. maddeler arasındaki beşinci babta icare akdinde muhayyerlik, altıncı babı oluşturan 522 ve 582. maddeler arasında kiralanan şeyin cinsi, yedinci babtaki 582 ve 596. maddeler arasında kiracı ve kiraya verenin yükümlülükler, 596 ile 612. maddeler arasında yer alan 8. babta ise tazminat konu alınmaktadır.

Kitabü'l İcarat'ın 6. babının 4. faslında yer alan günümüz iş akdine benzer olan icare-i ademi akdi, iş sözleşmesine ilişkin temel düzenlemeleri barındırmaktadır. Her ne kadar iş akdine ilişkin hükümler 6. babda yer alsada, diğer bablarda da iş sözleşmesine uygulanabilir hükümler yer almaktadır. Aynı zamanda kitabü'l-büyu olarak ifade edilen kitapta genel hükümler düzenlendiğinden söz konusu kitap, iş sözleşmelerine kitabü'l icarattan sonra en çok kaynaklık etme özelliğini taşır¹⁸⁵. Kitabü'l büyu, genel hükümler içermesi sebebiyle yalnızca iş akitlerine değil bütün sözleşmelere kaynaklık etmesi açısından oldukça önemli bir kitaptır.

Kitab'ül İcarat'ın altındaki ilk maddelerde “ücret, icare, icare-i lazime, icare-i müneccize” gibi daha birçok terimin tanımlaması yapılmıştır. Fakat konumuzun işçi ücreti olması sebebiyle, kira sözleşmesinin yalnızca işçilerin tasnifi, işçinin kiralınması ve işçinin ücreti gibi konumuzu ilgilendiren hususlarına değinilecektir.

4.2.2. İcare akdinin çeşitleri ve kuruluşu

İslam hukukunda iş sözleşmesi, icare akdi (kira sözleşmesi) başlığı altında incelenir.

İcare, Arapça'da ücret anlamına gelir. Aynı zamanda kira kelimesiyle eş anlamlı olan icare akdi¹⁸⁶, menfaat temin edebilmek amacıyla yapılır¹⁸⁷. İcare akdinin konusunu

¹⁸⁵ Mehmet Aykanat, “Mecelle’de İş sözleşmesi”, *Akademik Bakış Dergisi*, S. 47 (Kırgızistan 2015), s. 54.

¹⁸⁶ Mecelle, m. 405 bkz. “İcâre, lügat-ı Arabda ücret mânasındadır. Fakat icar mânasında dahi istimal olunmuştur. İstilah-ı fukahada menfaat-ı malûmeyi ivaz-ı malûm mukabelesinde bey’ etmek demektir.”

oluşturan menfaatin başka bir konuya mahal vermeyecek şekilde net olarak belirlenmesi gerekir¹⁸⁸. İcare akdinde kiralanan bir mal olabileceği gibi, hizmetin kiralınması da icare akdi kapsamına girmektedir. Hizmet kiralınması, belirli bir süreliğine veya işin yerine getirilmesiyle gerçekleşebilir. Süreye bağlı icarenin konusunu herhangi bir şey oluşturabilirken bir işin yerine getirilmesi için kiralanan ise işçidir¹⁸⁹. Sanat erbabından birinin işçi olarak kiralınması halinde, yapılacak işin ne olduğu ve nasıl yapılacağıının belirlenmesi gerekmektedir¹⁹⁰.

Çeker'e göre icare akdi (kira sözleşmesi) beşli tasnife tâbi tutulmalıdır. Bu ayrıma göre icare akdi; kiralama süresine göre (uzun zaman / senelik / aylık / haftalık / günlük / saatlik), geçerli olacağı zamana göre, ücretin ödeneceği zamana göre, konusunun caiz olup olmamasına göre ve son olarak me'cûra göre olmak üzere beşe ayrılmaktadır¹⁹¹. Me'cûra göre icare akdi; eşya üzerine ve amel üzerine olmak üzere ikili olarak incelenmekte ve insanın kiralınması yani işçi tutulması amel üzerine olan me'cûra kategorisine girmektedir¹⁹².

Mecelle'ye göre icare akdi ise bizzat faydalanma üzerine yapılan sözleşme ve amel üzerine yapılan olmak üzere ikiye ayrılmaktadır¹⁹³. Bizzat faydalanma üzerine yapılan kira sözleşmesine, kiraya verilen şeyin kendisini ifade eden “ayn-ı mecur” ve “ayn-ı müstecir” de denir. Buna göre bizzat faydalanma, “malı kiralama, altın ve gümüş hariç olmak üzere diğer malların kiralınması ve hayvanların kiralınması”

¹⁸⁷ Ali Himmet Berki, *Açıklamalı Mecelle (Mecelle-i Ahkâm-ı Adliyye)* (İstanbul: Hikmet Yayınları, 1978), s. 79; Aynı yönde bkz. Mecelle m. 420: “İcarede ma' kudünaleyh menfaatdir.”

¹⁸⁸ Mecelle m. 451 bkz. “İcarede menfaat mani-i münazaa olacak veçhile malûm olmak şarttır.”

¹⁸⁹ Joseph Schacht, *İslam Hukukuna Giriş*. Çev. Mehmet Dağ, Abdülkadir Şener (Ankara: Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Yayınları, 1997), s. 155, 156.

¹⁹⁰ Mecelle, m. 455 bkz. “Ehl-i san'atın isticarında menfaatin malûmiyeti amelin beyaniyle yani ne yapacağını ve nasıl yapacağını ta'yin ile olur.”

¹⁹¹ Orhan Çeker, *İslâm Hukukunda Akidler* (İstanbul: A.H.İ. Yayınları, 2006), s. 189.

¹⁹² Çeker, a.g.e., s. 192.

¹⁹³ Mecelle, m. 421 bkz. “Ma' kudünaleyh itibariyle icare iki nevidir. Nev'i evvel menafî'i ayan üzerine varid olan akd-ı icare olup icar olunan şeye ayn-ı me'cur ve ayn-ı müstecir dahi denilir. Ve işbu nev'i evvel üç kısma taksim olunur. Kısım-ı evvel icare-i akardır: hane ve arazi icarı gibi. Kısım-ı sani icare-i uruzdur: elbise ve evânî icarı gibi. Kısım-ı salis icare-i hayvandır. Nev'i sani amel üzerine varid olan akd-ı icare olup bundan me'cura ecir denilir; ücretle amele ve hademe tutmak gibi. Hiref ve sanayi' eshabını isticar etmek dahi bu kabildendir ki, meselâ kumaş terziden olmak üzere elbise kestirmek istisna' olduğu gibi terziye kumaş verip de elbise diktirmek dahi amel üzerine icare demektir.”

üzerine yapılır. Amel üzerine yapılan kiralamaya ise me'cura ecir denir. Mecelle'de mecur'a göre kiralama için işçi ve hademe tutulması örnek olarak verilmiştir. Maddenin devamında meslek sahiplerinin kiralanması, örneğin terzide elbise kısaltılması ya da kumaş verilerek elbise diktirilmesi de bu kapsamda ifade edilmiştir¹⁹⁴.

İcare akdinin kuruluşu, bey (satım) akdinde olduğu gibi icap ve kabulün birbirine uyumlu olmasıyla gerçekleşir¹⁹⁵. İcap ve kabulün geçerli kabul edilebilmesinin şartı, tarafların ayırt etme gücüne sahip olmasıdır. Bunun yanı sıra, kişinin küçük veya ayırt etme gücünün bulunmaması halinde icazet de aranmaktadır¹⁹⁶.

Mecelle'nin icare akdinin düzenlendiği 436. maddesinde göre icap ve kabul sözlü veya yazılı olabileceği gibi dilsiz kimselerin anlaşılabilir işaretleriyle de gerçekleşebilir¹⁹⁷. Mecelle'nin külli kaidelerinin devamında yer alan kitabü'l büyü kitabının ilk maddelerinde yer alan icap ve kabul hususları, Türk hukuku ile aynıdır. Şöyle ki:

*"İcab, inşa-yı tasarruf için ibtida söylenilen sözdür ki tasarruf anıyla isbat olunur."*¹⁹⁸

*"Kabûl, inşa-yı tasarruf için sâniyen söylenilen sözdür ki anm la akid tam am olur."*¹⁹⁹

¹⁹⁴ Berki, a.g.e., s. 78.

¹⁹⁵ Mecelle, m. 433 bkz. *"Bey' gibi icare dahi icab ve kabul ile mün'akid olur."*; Mecelle m. 445 bkz. *"Büyu'da olduğu gibi icarenin in'ikadında dahi icabın kabule muvafakati ve meclis-i akdın ittihadı şarrtır."*

¹⁹⁶ Mecelle m. 447 bkz. *"Fuzulinin icarı mutasarrıfın icazetine ve mutasarrıfı sağır veya mecnun ise ecr-i misliyle icar olunduğu surette velisinin veya vasisinin icâzetine mevkufen mün'akid olur. Fakat icâzetin sıhhatinde dört şeyin yani akıdeyn ve malik ve ma'kudun aleyhin ve bedel-i icare uruzdan olduğu takdirde anın dahi kıyam ve bakası şart olup bunlardan birisi ma'dum olsa icazet sahih olmaz."*; Bu konuda Berki, a.g.e., s. 84'te Mecelle'nin 447. maddesi için verilen terimleri tanımlamalarından şu sonuca ulaşılmaktadır: İzni olmadığı halde bir kimse hakkında tasarrufta bulunan kişi, kullanma hakkına sahip kişinin iznine muhtaçtır. Küçük veya ayırt etme gücü bulunmayan kişilerin ise ecr-i misl ile kira söz konusuysa veli/vasisinin izni ile sözleşme geçerli olacaktır. Belirtilen izinlerin geçerli olabilmesi için dört şartın aynı anda bulunması gerekir. Bu şartlar: Akdin asıl konusu şeyin belirlenmesi, maliki olunan eşya/mal/altın veya gümüşten başka bir malın sözleşme konusunu oluşturması, sözleşmenin iki tarafının bulunması ve sözleşmenin fiilen devam etmesidir.

¹⁹⁷ Mecelle, m. 434 bkz. *"İcare müşafehe ile olduğu gibi mükâtebe ile ve dilsizin işaret'-öarufesiyle dahi mün'akid olur."* Aynı yönde satım akdi için Mecelle, m. 173 bkz. *"İcab ve kabul şifahen olduğu gibi mükâtebe ile dahi olur."*

¹⁹⁸ Mecelle, m. 101.

¹⁹⁹ Mecelle, m. 102.

Dolayısıyla taraflardan birinin önerisi ve diğerinin bu öneriyi kabul etmesiyle sözleşme kurulur²⁰⁰. Kira sözleşmesinde tarafların sessiz kalması, önerinin kabul edildiği manasına gelmektedir²⁰¹. Tarafların sözleşmenin bedeli üzerinde artırma veya azaltma şeklinde değişikliğe gitmesi halinde ise yapılan ikinci sözleşme geçerli olacaktır²⁰². İcare akdi; sözleşme kurulurken belirlenen tarihten itibaren, tarih belirlenmemişse sözleşmenin kurulduğu andan itibaren başlamış kabul edilir²⁰³.

4.2.3. İcare akdinde tarafların beyanı

İcab ve kabul ile anlaşılması gereken iki tarafın da rıza göstermesi olup fiilen satımın gerçekleşmesi halinde sözleşme artık bağlayıcı hale gelir²⁰⁴. Bu hükmü iş sözleşmesine uyarlırsak: İş sözleşmesinin kurulması için işçinin fiilen işe başlamasının yeterli olduğu sonucuna varılabilir. Diğer bir deyişle işçi veya işverenden birinin önerisi üzerine diğer tarafın susması, ardından işçinin işe başlaması halinde işverenin susması, örnek olarak verilebilir. Kanımızca bu durumda işverenin sessiz kalması, örtülü kabul anlamına gelir ve iş sözleşmesi, işçinin işe başladığı andan itibaren kurulmuş sayılıp bağlayıcı hale gelir.

435. maddenin devamında icare akdinin bağlayıcılığından bahsedilmiştir. Buna göre kira sözleşmesi, satım sözleşmesinde olduğu gibi geçmiş zaman ifadeleriyle bağlayıcılık kazanırken gelecek zaman kipi kullanılması halindeyse taraflar için bağlayıcı olmaz²⁰⁵. Bunun sebebi, Arapça'da geçmiş zaman ifadeleri kesinlik taşıırken gelecek zaman ifadelerinin muallakta bırakması olup Arapça dil bilgisi

²⁰⁰ Mecelle, m. 434 bkz. “İcarede icab ve kabul, icar ettim ve kiraya verdim ve isticar ettim ve kabul ettim gibi akd-i icare için müsta’mel olan sözlerdir.”

²⁰¹ Mecelle, m. 438 bkz. “İcarede sükût riza ve kabul addolunur.”

²⁰² Mecelle, m. 439 bkz. “Ba’d-el-akd bedelin tebdil veya tezyid veya tenzili tekrar pazarlık olundukda akd-i sâni muteberdir.”; Aynı yönde satış sözleşmesi için bkz. Mecelle, m. 176 “Ba’d-el-akid semenin tebdili veyahut tezyid veya tenzili ile tekrar pazarlık olundukda akdi- sâni muteberdir.”

²⁰³ Mecelle, m. 485, 486.

²⁰⁴ Mecelle, m. 448 bkz. “İcarenin sıhhatında akıdeynin rızası şarttır.”; Aynı doğrultuda Mecelle m. 175 bkz. “İcab ve kabulden maksad-ı aslı ki terazi-i tarafeyndir, buna delâlet eden mübadele-i fi’liyyr ile dahi bey’ mün’akid olur ve buna (bey-i teati) denilir.”

²⁰⁵ Mecelle, m. 170 bkz. “Alırım ve satarım gibi muzari sigasiyle hâl mukrad olunursa bey’ mün’akid olur be eğer istikbal murad olunursa ney’ mün’akid olmaz.”; Mecelle, m. 435 bkz. “İcare dahi bey’ gibi mazi sigasiyle mün’akid olup müstakbel sigasiyle mün’akid olmaz.”; Aynı yönde satış sözleşmesi için bkz. Mecelle m. 171: “Alacağım satacağım gibi va’d-i mücerred manasına olan müstakbel sigasiyle bey’ mün’akid olmaz.”

kurallarından kaynaklanmaktadır. Madde metninde yer verilen örnekte de ifade edildiği gibi: Bir kimsenin “kiralayacağım” deyip diğer kimseninse “kiraya verdim” demesi ya da “kiralayacak mısın” önerisinin ardından “kiraladım” şeklinde kabul kira sözleşmesinin bağlayıcılık kazanamamasına sebep olur²⁰⁶.

Sonuç olarak Mecelle’ye göre sözlü veya yazılı olarak “İşe aldım” ve “İşi kabul ettim” cümleleri iş sözleşmesinin kurularak taraflar için bağlayıcı hale gelmesini sağlayacaktır. İş sözleşmesinde başlangıçta belirlenen ücretin sonradan değiştirilmesi halindeyse değişiklik sonrasındaki ücret üzerinden sözleşmeye devam olunur.

Her ne kadar icare akdinde işçinin kiralınması düzenlenmiş olsa da icare-i ademi akdi, günümüz iş sözleşmesine daha yakındır. Bu açıdan işçi ve işveren için getirilen düzenlemeler, genel başlık olarak icare akdinde düzenlenmiş olsa da icare-i ademi akdinin altında birçok özel hüküm bulunmaktadır. Özellikle işçinin ücreti açısından yapılan sınıflandırmalar, bu sözleşme kapsamında düzenlenmiştir.

İcare-i ademi akdi, Mecelle’de 562 ve 582. maddeler arasında düzenlenmiştir. Buna göre icare-i ademi: Bir hizmetin veya sanatın yerine getirilmesi için bir kimseyle belirli süreliğine veya bir işin tamamlanması üzerine yapılan sözleşmedir²⁰⁷. İcare-i ademi akdinde işçinin işi bizzat yerine getirmesinin önem kazandığı işlerde işçi, işi başkasına yaptıramaz²⁰⁸. Fakat sözleşmede kesin bir şekilde başkasının da işi yapacağını belirtilmesi hali hariçtir²⁰⁹.

4.2.4. İcare akdinde işçi

Mecelle’deki işçi kavramı ile Türk iş hukukundaki işçi kavramı birtakım farklılıklar içermektedir. İslam hukukunun kanunlaşmasının temelini oluşturan Mecelle’de işçi kavramı, günümüz hukukuna göre daha geniş ele alınmıştır²¹⁰. İslam hukukunda işçiler “ecir” olarak isimlendirilmekte ve ecir kelimesi ücret kelimesinden

²⁰⁶ Mecelle, m. 435 bkz. “*Meselâ, biri icar edeceğim deyip diğeri isticar ettim yahut biri icar et deyip diğeri icar ettim dese iki suretde dahi icare mün’akid olmaz.*”

²⁰⁷ Mecelle, m. 562.

²⁰⁸ Mecelle, m. 571.

²⁰⁹ Mecelle, m. 572.

²¹⁰ Urhanoglu, a.g.m., s. 769; Hamdi Döndüren, *Delilleriyle Ticaret ve İktisat İlmihali* (İstanbul: Erkam Yayınları, 1993), s. 455; Mehmet Aykanat, “Mecelle’de İş Akdi” (Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, 2011), s. 26.

türemektedir²¹¹. Ecir kavramı, Mecelle’de “nefsini kiraya veren kimse”²¹² olarak tanımlanmakta olup işçiler, bağımlı çalışıp çalışmamasına göre kategorize edilmektedir. Mecelle’de yapılan tanıma göre:

*“Ecir iki kısımdır: Kısım-ı evvel ecir-i hasdır ki yalnız müstecire işlemek üzere tutulan ecirdir; aylıklı hizmetkar gibi. Kısım-ı sani ecir-i müşterektir ki müstecirden başkasına işlememek şartıyla mukayyet olmayan ecirdir.”*²¹³

Yukarıdaki maddede müstecir olarak belirtilen kişi, işvereni; ecir-i has, sadece işverenine bağlı olarak çalışan işçiyi; ecir-i müşterek ise kendi işvereni dışında diğer işverenler için de çalışabilecek işçiyi ifade etmektedir. Şerif’in yaptığı tanıma göre, belli süreliğine tek bir işverene kazandıran kişi, ecir-i hastır. Ecir-i müşterek ise belirli süreliğine veya belirli bir işin tamamlanmasından sadece tek bir kişiye kazandırmayandır²¹⁴.

Bu ikili ayrıma göre, bir işverene bağlı veya bağımsız olarak kendi işini yapan bütün herkes, İslam hukukuna göre işçi kabul edilmektedir. Dolayısıyla bir işçinin kamuda memur olarak veya özel sektörde herhangi bir alanda işçi olarak çalışması ile kendi fabrikasını bağımsız işletmesi ya da bir işverene bağlı olarak çalışması halinde işçi olduğu gerçeği değişmemektedir²¹⁵.

Ecir-i has ve ecir-i müşterek doktrinde farklı terimlerle ifade edilmektedir²¹⁶. Çalışmamızda, “ecir-i has” ve “ecir-i müşterek” ifadeleri yerine, “özel işçi” ve “ortak işçi” (hizmet akdiyle değil, vekalet veya eser sözleşmesi hizmet üreten ve bağımsız

²¹¹ Celal Yeniçeri, “İslam’da Emek ve Karşılığı”, *İslam’da Emek ve İşçi-İşveren Münasebetleri* (İstanbul: Ensar Neşriyat Yayınları, 1986), s. 267.

²¹² Mecelle, m. 413.

²¹³ Mecelle, s. 422.

²¹⁴ Eş-Şerif, a.g.e., s. 54.

²¹⁵ Tabakoğlu, İslam Ekonomisinde Emek ve Sermaye Kavramları, s. 82; Döndüren, Delilleriyle Ticaret ve İktisat İlmi, s. 454; Suat Erdem, “İslam Hukukunda Çalışanların Hakları”, *Bozok Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, c.15, S. 15 (Yozgat, 2019), s. 18.

²¹⁶ Ecir-i has için öğretilde “özel işçi”, “has işçi” ve “hususî ücretli”; ecir-i müşterek için ise “ortak işçi”, “müşterek işçi” ve “müşterek ücretli” gibi terimler kullanılmaktadır. Ancak belirtmek gerekir ki bu kavramlar arasında bir fark bulunmamaktadır. Bu doğrultuda bkz. Döndüren, Delilleriyle Ticaret ve İktisat İlmi, s. 454, 455’te “özel işçi” ve “ortak işçi” terimlerini; Erdem, a.g.m., s. 16’da “bağımlı çalışan” ve s. 18’de “bağımsız çalışan” terimlerini; Öztürk, İslam’da İşçi ve İşveren Münasebetleri, s. 40’ta “hususî işçi” ve “müşterek işçi”, s. 53’te “hususî ücretli” ve “müşterek ücretli” terimlerini; Eş-Şerif, a.g.e., s. 51’de “özel amil, yani: işçi” ve s. 52’de “müşterek amil; yani, işçi” terimlerini; Tabakoğlu, İslam Ekonomisinde Emek ve Sermaye Kavramları, s. 85’te “özel işçi” ve “ortak işçi” terimlerini kullanmıştır.

çalışan kişi) terimlerinin kullanılması tarafımızca uygun görülmüştür. Fakat günümüz anlamıyla işçiler, ecir-i hasa denk tutulduğundan; ortak işçinin yalnızca tanımı yapılacak ve özel işçi ile farklarından bahsedilecektir.

Özel işçi ile kurulan sözleşmede, işçinin işi yerine getirmede yeterli niteliğe sahip olup olmadığı göz önünde bulundurulurken; ortak işçi ile kurulan sözleşmede, sözleşme konusu şeyin yerine getirilerek işin tamamlanması önem kazanmaktadır²¹⁷. Kişinin işi yapabilirliğinin daha ön planda olduğu ve ücret ile inşaatta, tarlada, fabrikada veya şirkette çalışan kişiler özel işçi statüsündedir. Özelde çalışmayan kamu görevlileri niteliğine sahip kişiler de özel işçi kabul edilmektedir²¹⁸.

Ortak işçiler, kendi sermayesi ve hesabıyla işlerini bağımsız bir şekilde yürütür. Genellikle maliki oldukları makineleri kullanan ortak işçiler, bu sayede üretime katkı sağlar. Doktor, terzi, avukat, muhasebeci, mermerci gibi serbest meslek sahipleri işveren olduğu gibi aynı zamanda ortak işçidir²¹⁹. Ortak işçilerde önemli olan bir işin tamamlanması olduğundan; ortak işçi, bir kişinin işini yaparken başka bir kişiden daha iş alabilir²²⁰. Dolayısıyla ortak işçiler, bağımlı olarak çalışmadıkları gibi birden çok kişiyle çalışabilir²²¹. Örneğin, İslam hukukuna göre bir avukat, sayısız kişiden vekâlet alarak müvekkillerinin işini görebileceğinden ortak işçi sayılır. Avukatın yalnızca bir kişiden vekâlet alarak tek bir kişi için çalışması onun ortak işçi olduğu gerçeğini değiştirmez.

Özel işçiler aylık ücret alırken ortak işçilerin yevmiyeli olarak²²² çalıştıklarından bahsedilebilirse de istisnai olarak bu durumun değişmesi mümkündür. Örneğin bir avukat, aylık ücret ile bir avukata bağlı olarak çalışırken başkalarından iş almaya devam ederek ortak işçi sıfatını koruyabilir. Dolayısıyla ortak işçilerin belirlenmesinde “yevmiyeli ücret alınmasından” ziyade “bağımsız olarak çalışılmasının” kıstas olarak kabul edilmesinin daha isabetli olacağı kanaatindeyiz.

²¹⁷ Urhanoğlu, a.g.m., s. 771; Aykanat, a.g.t., s. 30.

²¹⁸ Döndüren, Delilleriyle Ticaret ve İktisat İlmihali, s. 454.

²¹⁹ Erdem, a.g.m., s. 18.

²²⁰ Döndüren, Delilleriyle Ticaret ve İktisat İlmihali, s. 455.

²²¹ Murat Şen, “Cumhuriyet Öncesi Türk Hukukunda Hizmet Akdine Genel Bakış”, *Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, c. 4, S. 1-2 (Erzincan, 2000), s. 537.

²²² Köse, İslam İktisadı ve Emek, s.14.

Herkes için iş yapan “hammal, terzi, saatçi, kuyumcu, iskele kayıkçısı, kira arabacısı ve karye çobanı” gibi kimseler ortak işçi olarak kabul edilmektedir. Fakat örnek verilen kimselerin belirli zaman aralıklarında yalnızca bir işverene bağlı olarak çalışmaları halinde özel işçi kategorisine girmeleri söz konusu olacaktır²²³. Mecelle’de ilgili maddenin açıklamasında bahsedilen çobanın başka bir kimseye daha çobanlık yapması halinde artık özel işçi değil, ortak işçi olacağı belirtilmektedir²²⁴. Buna göre işçinin aynı anda ikinci bir kimseye daha iş yapabilmesi mümkün kılınmakta ve bu sebeple işçinin ücretinin düşürülmesi söz konusu olamayacaktır²²⁵.

4.2.5. İcare akdinde işveren

Mecelle’nin “İcarat” yani kira sözleşmesinin anlatıldığı kitapta işveren, “*Müstecir, kesr-i cim ile isticar olan kimsedir.*”²²⁶ şeklinde tanımlanmaktadır. Müstecir kelimesiyle ifade edilen işveren, işçi ile iş sözleşmesi üzerinde anlaşılan diğer taraftır. Mecelle’deki kira sözleşmesi çerçevesinde işveren, bir işin gördürülmesi için işçi kiralayan kimsedir²²⁷. İşverenlerin toplumsal hayatın devamlılığı ve üretim yapılabilmesi için topluma karşı istihdam sağlamak gibi bir yükümlülüğü bulunduğundan bahsedilebilir. İşverenlerin insanlara istihdam sağlarken en temel borcu, işçilerin ücretlerini sözleşmede belirlendiği şekliyle düzenli olarak ödemektir.

İslam hukukunda işçi tanımında olduğu gibi işverenler de geniş bir tanıma tabi tutulmaktadır. Bu tanıma göre işveren, belirli bir süreliğine bünyesinde işçi çalıştıran kişidir. Aynı zamanda bir kimsenin kısa süreliğine de olsa bir ihtiyacını ücret vererek gidermesi halinde işveren sıfatını kazanması mümkün olacaktır²²⁸.

Özel işçilerin işvereni bir kişi olabileceği gibi “şahs-ı vâhid hükmünde olan müteaddit şahıs” maddesine göre birden fazla kişi de olabilir²²⁹. Fakat birden fazla

²²³ Öztürk, Osmanlı Hukuk Tarihinde Mecelle, s. 204.

²²⁴ Öztürk, Osmanlı Hukuk Tarihinde Mecelle, s. 204.

²²⁵ Urhanoglu, a.g.m., s. 771.

²²⁶ Mecelle, m. 410.

²²⁷ Bardakoglu, İslam Hukukunda İşçi ve İşveren Münasebeti, s. 196.

²²⁸ Bardakoglu, a.y.

²²⁹ Mecelle, m. 423.

olan işverenin aynı iş ilişkisinde söz konusu olması gerekir. Bu duruma, bir şirketin ortaklarını oluşturan iki patrona bağlı olarak çalışan işçi örnek olarak verilebilir.

422. madde metninde verilen örneğe göre işçiler, gerçek bir kişinin yanında aylıklı hizmetkâr olarak çalışılabileceği gibi, madde metninin altında yapılan açıklamadaki örneğe göre karye ahalisine (köyde) bağlı çoban olarak da çalışılabilir²³⁰. Yani bir işçinin, gerçek bir kişiye bağlı olarak çalışabilmesi mümkün olduğu gibi tüzel kişiye bağlı olarak çalışabilmesi de mümkündür²³¹. 4857 sayılı İş Kanunu'nda (İşK)²³² işveren, *“işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar”* şeklinde Mecelle'ye paralel düzenlenmiştir²³³.

İslam hukuk anlayışında kamuda çalışan memurların işçi olarak kabul edilmesinde olduğu gibi, Devlet de bazı hallerde işveren konumundadır. Fakat Devlet'in işveren olarak kabul edilmesi, gerçek kişi işverenlerle aynı borç ve yükümlülüklerle sahip olduğu anlamına gelmemektedir. Özel sektördeki işçilere göre devlete bağlı olarak çalışan memurlara sağlanması beklenen daha iyi çalışma şartları ve iş güvenceleri sebebiyle Devlet, gerçek işverenlere ek olarak yüklenemeyecek bazı devamlı yükümlülükleri bünyesinde taşımaktadır²³⁴.

İşverenin en temel borcu, ücrettir. Bir diğer borcu ise eşit davranmadır. İş Kanunu'nda yer alan işverenin eşit davranma borcu, Mecelle'de düzenlenmemiştir. Ancak örf bunu zorunlu kılmaktadır. Mecelle'de işverenin işçiyi gözetme borcuyla ilgili birtakım hükümler yer almasına rağmen yürürlüğe konduğu zamanın ihtiyaçlarını karşılayan fakat günümüz hukuku için yetersiz kalan hükümlerdir²³⁵.

²³⁰ Öztürk, Osmanlı Hukuk Tarihinde Mecelle, s. 204.

²³¹ Bardakoğlu, İslam Hukukunda İşçi ve İşveren Münasebeti, s. 197.

²³² RG, 10.06.2003, 25134.

²³³ İşK, m. 2 bkz. *“Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren, işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi denir.”*

²³⁴ Bardakoğlu, İslam Hukukunda İşçi ve İşveren Münasebeti, s. 197.

²³⁵ Aykanat, a.g.m., s. 7.

4.3. Mecelle’de Ücret

4.3.1. Genel olarak

Mecelle’de Kitab’ül İcarat’ın ilk kısmında yer verilen tanımlardan biri de ücrettir. Buna göre ücret, sağlanan menfaatin bedeli; yani kiradır²³⁶. Klasik iktisatçılarsa menfaat sağlanan emeğin mal olduğunu ve ücretin emeğe ödendiğini savunur. Fakat hâkim görüşe göre insan emeği mal değildir. Emek, insandan kaynaklıdır ve insandan ayrı olarak mal olduğu düşünülemez²³⁷.

Ecir, “nefsini kiraya veren” kişiyken, işçinin emeği ise kira bedeli olarak ifade edilen ücret ile karşılanır. Esnafların, avukatların, hâkim ve savcılarının, doktorların, memurların ve işçilerin kazandığı miktarlar ücret olarak karşılık bulmaktadır. Ortak işçi olarak çalışanların kârı da ücretine dâhildir²³⁸. Ortak işçi ile özel işçiye uygulanan genel ücret ölçütleri farklı değildir²³⁹. Fakat tezimizin asıl konusunu özel işçinin ücreti oluşturmaktadır.

İş sözleşmesinin Mecelle’de kira sözleşmesi içerisinde düzenlenmesinin temel sebebinin ücrete hak kazanma olduğundan bahsedilebilir. Şöyle ki:

Özel işçiler yalnızca bir işverene bağlı olarak çalışabilir, çalıştığı müddetçe başka işverenler için çalışamaz. İş sözleşmesi ile amaçlanan her ne kadar bir işin gördürülmesi olsa da işi gördürüp gördürmemek işverenin tasarrufundadır. Mecelle’de icare sözleşmesinin ilgili maddesinde de belirtildiği gibi işçi, bu anlamda nefsinin kiraya vermektedir²⁴⁰. Maddede nefsinin kiraya vermek ile anlatılmak istenen; işverenin belirli bir iş için veya belirli süreliğine işçiyi adeta kendi emri altına alarak başka bir işten para kazanmasını engellemesidir. Bu sebeple işçi, işveren tarafından çalıştırılın çalıştırılmasın ücrete hak kazanacaktır²⁴¹.

İşçilerin ikiye ayrılmasının temel sebebi, bu iki işçi türüne uygulanacak hükümlerin farklılığından kaynaklanmaktadır. Özel işçi ile ortak işçi arasında farklı uygulanacak

²³⁶ Mecelle, m. 404 bkz. “Ücret, kira yani bedel-i menfaat ve icar kiraya vermek ve isticar kira ile tutmak demektir.”

²³⁷ Esen, a.g.e., s. 20.

²³⁸ Tabakoğlu, İslam Ekonomisinde Emek ve Sermaye Kavramları, s. 89.

²³⁹ Tabakoğlu, İslam Ekonomisinde Emek ve Sermaye Kavramları, s. 86.

²⁴⁰ Mecelle, m. 413.

²⁴¹ Recep Özdirek, “İslam Hukukunda İşçinin Tazmin Borcu ve Sınırları” (Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, 1996), s. 6.

hükümlerin başında ücrete hak kazanma gelmektedir. Buna göre, özel işçi sözleşme boyunca hazır bulunmasıyla; ortak işçi ise sözleşme konusu işi yerine getirmesiyle ücrete hak kazanır²⁴². Maddenin devamında belirtildiği üzere özel işçinin sözleşme boyunca hazır bulunması, sözleşme konusu şeyin bizzat yerine getirilmesi manasına gelmemektedir. Fakat bizzat yerine getirme zorunluluğu bulunmasa da özel işçi, sözleşme konusu şeyi yerine getirmezse ücrete hak kazanamaz²⁴³.

Ecir ile müstecir iş akdini kurarken işin kapsamını belirledikleri gibi ücreti de belirlemelidir. Mecelle’de “*Ücret malum olmak şarttır.*”²⁴⁴ şeklinde ifade edildiği gibi ücretin belirli olması mecburidir. Ücretin belirlenmemesi, sözleşmenin düzgün kurulmasına sebep olur²⁴⁵.

Ücretin aylık veya senelik olarak ödeneceği kararlaştırılmışsa belirlenen zaman geldiğinde ücret ödenmelidir. Madde metninin devamında yapılan açıklamaya göre aylık ödenmesi belirlenen ücret ayın sonunda, sözleşmede yıllık ödeneceği belirlenmişse yılın sonunda ödenmelidir²⁴⁶.

Yürürlüğe konduğu dönemin ihtiyaçlarına göre işçi ile işverenin borç ve yükümlülüklerine yer veren Mecelle, ücret hususunda örnekleyici olaylarla açıklamaya girişmiştir. Örneğin; Mecelle’nin 482. maddesinde eser sözleşmesinin tarafı işçi (terzi/boyacı/çamaşırcı) ile veresiye sözleşme yapılmamışsa kiraya verilen mal üzerinde hapis hakkı bulunmaktadır. Hapis hakkı gereğince hapsedilen malın telef olması halindeyse işçinin tazminat ödemesi gerekmez²⁴⁷. Fakat işçi (hammal/kaptan) ile yapılan sözleşmenin eser sözleşmesi niteliğinde olmaması halinde, işçinin ücreti için hapis hakkı bulunmamaktadır. Hapis hakkı bulunmamasına rağmen işçinin işverenin malını hapsedmesi halinde mal telef olursa, işçi tazminat ödemek zorunda kalacaktır. Bu durumda mal sahibi olan işverenin iki seçimlik hakkı bulunmaktadır. İşveren isterse kendisi malın kıymetini tespit ettirerek

²⁴² Mecelle, m. 424, m. 425.

²⁴³ Mecelle, m. 425 bkz. “*Ecir-i hassın ücrete istihkakı müddet-i icarede amel için hazır bulunmasıyledir. Yoksa bilfiil işlemesi şart değildir. Fakat amelden imtina’ edemez ve ederse ücrete mütehih olmaz.*”

²⁴⁴ Mecelle, m. 450.

²⁴⁵ Mecelle, m. 462 bkz. “*İcarenin fesâdı bazan bedelin meçhul olmasından ve bazan diğer şerait-i sıhhatın bulunmamasından neş’et eder.*”

²⁴⁶ Mecelle, m. 476 bkz. “*Ücret eğer şehriyye yahut seneviyye gibi bir vakt-ı muayyen ile mevkut ise lüzum-ı ifası ol vaktın inkızasındadır.*”

²⁴⁷ Mecelle, m. 482.

işçiye ücretini öder, isterse bunu yüklenmeyerek kıymeti tespit ettirerek ücret vermez²⁴⁸.

Bir diğer örnek maddeye göre: Bir köyde imamlık, müezzinlik veya öğretmenlik yapan bir kimse, işvereni köy ahalisi olduğundan (işverenin gerçek veya tüzel kişi olabileceğinden bahsedilen kısımda da ifade edildiği gibi) onlardan ücret talep edebilecektir²⁴⁹.

Bahşışın ücrete dâhil olup olmadığı hususunda Mecelle’de çok önemli bir maddeye yer verilmiştir. Bu maddeye göre “*Hademeye hariçden verilmiş olan bahşış ücrete mahsub edilemez*”²⁵⁰ bahşış, ücrete dâhil olmayıp işçinin ücretinden bahşış sebebiyle kesinti yoluna gidilemez.

4.3.2. Ecr-i müsemma

Mecelle’de ücret, ecr-i misl ve ecr-i müsemma olmak üzere ikiye ayrılmıştır. Mecelle’de yapılan tanıma göre:

“*Ecr-i müsemma, hin-i akidde zikr ve tayin olunan ücretdir.*”²⁵¹

Mecelle’deki tanımdan da anlaşılacağı üzere ecr-i müsemma, tarafların pazarlık ederek aralarında kararlaştırdıkları ücrettir²⁵². Ücretin ne zaman ödeneceği, tarafların anlaşmasına bağlıdır. İş yapılmadan önce ya da iş tamamlandıktan bir süre sonra ödenmesi işçi ve işverenin anlaşması ile belirlenir²⁵³. Böyle bir şart belirlenmemesi halinde ücret her halde işçinin işi tamamlamasıyla ödenir²⁵⁴. Ücret ödemesinin

²⁴⁸ Mecelle, m. 483 bkz. “*Hammal ve mellâh gibi amelinde eser olmayan ecirin ücret için müste’cerun fihi habsetmeğe selâhiyyeti yoktur. Ve bu halde habs edip de yedinde o mal telef olsa zâmin olur ve mal sahibi bunda muhayyer olup dilerse mahmul olarak kıymetini tazmin ettirir ve ücretini verir ve dilerse gayri mahmul olarak tazmin ettirip ücret vermez.*”

²⁴⁹ Mecelle, m. 570.

²⁵⁰ Mecelle, m. 567.

²⁵¹ Mecelle, m. 415.

²⁵² Berki, a.g.e., s. 78.

²⁵³ Mecelle, m. 473 bkz. “*Ücretin tâcil ve te’cili hakkında akıdeyn her ne şart ederlerse ona riayet olunur.*”

²⁵⁴ Mecelle, m. 475 bkz. “*Ta’cil ve te’cil şartı olmaksızın akdolunan icare-yi mutlakada akd-i icare gerek menâfi-i âyan üzerine olsun ve gerek amel üzerine olsun her halde ibtida âcirin me’curu teslim ve ecirin ameli ifa eylemesi lazım gelir.*”

sonraya bırakıldığı hallerde işçinin işi tamamlaması ve ödeme zamanının gelmesi ile işçiye ücreti ödenir²⁵⁵.

Hukukî ihtilaflar, daha çok belirsizliğin hâkim olduğu alanlarda ortaya çıktığından ücretin taraflarca belirlendiği ecr-i müsemma ile ilgili Mecelle’de bir tek 415. hükme yer verilmiş, daha çok ücretin belirlenmediği durumlar için ecr-i misl üzerinden düzenleme yolu tercih edilmiştir.

Mecelle’nin 426. maddesinde icare akdinde belirlenen bir menfaatten yararlanan kimsenin bu menfaate denk ya da daha az bir yararlanmaya sahip olabileceği ifade edilmektedir²⁵⁶. Bu madde hem işveren hem de işçi açısından geçerlilik kazanabilir. İşveren açısından incelenecek olursa: İşveren, iş sözleşmesinde belirlenenden fazla menfaati işçiden talep edemez²⁵⁷. Diğer bir deyişle işveren, azami olarak ancak iş sözleşmesinde belirleneni veya belirlenenden daha azını (çalışma saatlerine de uyarak) işçiden talep edebilir. Buna göre işçi açısından bakıldığında, çalışma şartları değişmediği müddetçe iş sözleşmesinde belirlenen ücretten fazlasının işverenden talep edilemeyeceği sonucuna ulaşılabilir. Ancak taraflar, anlaşarak ücrette artırımı gidebilir.

4.3.3. Ecr-i misl

Mecelle’deki tanıma göre:

*“Ecr-i misl, bigaraz ehl-i vukufun takdir ettikleri ücretdir.”*²⁵⁸

Yukarıdaki tanımdan da anlaşılacağı üzere göre ecr-i misl, bilirkışı tarafından kasıt olmaksızın benzer işlere bakılarak belirlenen ücrettir²⁵⁹. Bir kimseyle ücret belirlenmeden sözleşme yapılması halinde (hizmetin ücret almaya yönelik olmasıyla)

²⁵⁵ Mecelle, m. 474 bkz. *“Tecil-i bedel şart olunduğu surette ibtida âcirin mecuru teslim ve ecirin ameli ifa eylemesi lazım gelip ücretin ifası ancak mukavele olunan vakt-ı tediyenin inkızasında lâzım olur.”*

²⁵⁶ Berki, a.g.e., s. 80; Aynı yönde bkz. Mecelle, m. 426: *“Akd-i icare ile menfaat-ı muayyeneye müstehik olan kimse aynen ol menfaati ya mislini yahut madununu istifa edebilir. Amma mafevkina tecavüz edemez.”*

²⁵⁷ Aykanat, a.g.t., s. 126.

²⁵⁸ Mecelle, m. 414.

²⁵⁹ Berki, a.g.e., s. 78.

işçi, ecr-i misl almaya hak kazanır. Aksi halde herhangi bir ücret alamaz²⁶⁰. Bir kişinin “Miktar belirlemeyerek şu işi gör sana ikram ederim” demesi halinde kişinin işi tamamlaması yine ecr-i misl’e hak kazandığı anlamına gelir²⁶¹. Ücret belirlenmeksizin işçinin işe alınması halinde o iş için gündelik bir ücret varsa o belirli ücret, yoksa ecr-i misl ödenecektir²⁶².

Sözleşme yapılırken işçi ile işveren arasında az bulunan belirli bir şeyin ödeneceği kararlaştırılırsa, ecr-i misl ödenmesi gerekir. Madde metninde verilen örnekte de ifade edildiği gibi, işçi ile işveren arasında bir işin yapılması için mal verilmesi karşılığında anlaşılması halinde iş tamamlandığında belirlenen malın verilmesi gerekmez, mala karşılık gelen ücret (ecr-i misl) ödemesi yeterlidir²⁶³. Dolayısıyla Mecelle’ye göre aynı ödeme belirlenebilse dahi, ödemenin ancak nakden yapılabileceği kuralı getirilmiştir²⁶⁴.

Mecelle’de anlatılan örnek üzerinden verilen bir diğer kurala göre: Bilim veya sanatın öğretilmesi amacıyla öğretmenle yapılan icare akdinde süre belirlenmesi halinde sözleşmedeki süre bağlayıcıdır. Öğretmenin hazır bulunması ücrete hak kazanması için yeterli olup öğrencinin öğrenip öğrenmemesi önemsizdir²⁶⁵. Mecelle’de verilen bu örnek günümüz vekâlet sözleşmesini tanımladığından işçinin ücreti bakımından konumuzun dışındadır. Fakat işçinin hazır bulunmasına rağmen işverenin işçiyi çalıştırmaması durumu, işçinin ücrete hak kazanmasına benzer bir örnektir. Yine bir kimsenin oğlunu sanat öğrenmesi için bir ustayla anlaşması halinde aralarında ücret belirlenmemişse bile örf ve âdete uygun olarak bir ücret verilmesi gerekecektir²⁶⁶.

Sonuç olarak Mecelle’de ücret, sözleşmede belirlenip belirlenmemesine göre ecr-i müsemma ve ecr-i misl olarak ikiye ayrılır. Sözleşmede belirlenen ücret (ecr-i

²⁶⁰ Mecelle, m. 563.

²⁶¹ Mecelle, m. 564.

²⁶² Mecelle, m. 565.

²⁶³ Mecelle, m. 566 bkz. “*Kıyemiyattan lâaletta’yin bir şey verilmek üzere ecir ile akd-ı icare olundukda ecr-i misil lazım olur. Meselâ, bir kimse birine gel bana şu kadar gün hizmet et, sana bir çift öküz alıvereyim dese öküz i’tası lâzım gelmeyip ecr-i misl lâzım gelir; fakat âdet olduğu üzere elbise yapılmak üzere süt ana isticarı caiz ve elbisenin nasıl olacağı vâsf ve tâ’rif olunmadığı takdirde evsat derecesi lâzım olur.*”

²⁶⁴ Uçkan, a.g.m., s. 171.

²⁶⁵ Mecelle, m. 568.

²⁶⁶ Mecelle, m. 569.

müsemma) açısından ise herhangi bir alt veya üst limit belirlenmemiştir. Ecr-i misl olarak belirtilen bilirkişinin ücret belirlemesi yoluna gidebilmek için ise tarafların aralarında hiç ücret belirlememesi gerekmektedir. Ayrıca sözleşmede gösterilen ücret ile gerçek ücretin farklı olması halinde de ecr-i misl yoluna gidilebileceği kanaatindeyiz.

5. İŞÇİ ÜCRETİNİN ÖDENMEMESİ HALİNDE İSLAM HUKUKUNUN GETİRDİĞİ YAPTIRIMLAR

İş sözleşmesi, Allah'ın dünya hayatı için getirdiği; insanların farklı yetenek ve uzmanlıkları nedeniyle ihtiyaç duymaları, bütünleşme ve işbirliği sağlamaları amacıyla getirilmiş bir düzenlemedir. Hz. Peygamber; tek bir vücut gibi olacak bir Müslüman toplum inşası için çok gayret etmiş ve şöyle buyurmuştur:

“Müminlerin karşılıklı sevgi, şefkat ve merhametleri, bir beden misali gibidir, bir kısmı şikayet ederse, vücudun geri kalanı buna uykusuzluk ve ateşle karşılık verir.”²⁶⁷

İslam dini, getirmiş olduğu hükümlere inanmayanları ezeli cehennemle öngörmüştür. Getirdiği kurallara uymayanlardan özellikle hak temelli tecavüzleri de, cehennemlik davranış olarak öngörmüştür.

5.1. İşçinin Ücretini Ödemeyen İşverenin Ahiretteki Durumu

İslam dini, işçiyi sömürmeyi ve paraya ihtiyacı olduğu için ona hak ettiği ücreti vermemeyi yasakladığı gibi bunun büyük günah olduğunu ortaya koymuştur. Bu durum, Müslüman toplumlarda, hukuk kurallarının dışında, toplumdaki ahlak ve itikat temelli olarak başkalarının hukukuna saygılı olma konusundaki yaklaşımını ortaya koymaktadır.

Hz. Peygamber; işyeri sahiplerini işçilere karşı saygılı olmaya, onlara merhamet etmeye, onlara iyi davranmaya ve onları taşıyamayacakları işlerle görevlendirmemek üzere davet etmiştir. İşverenin yanında çalıştırdığı işçi ve hizmetçi derecelerini kardeş derecesine yükseltmiştir ve Hz. Peygamber'in yaptığı da budur:

²⁶⁷ Buhari, “Edeb”, 42.

*“O kardeşlerinizi Allah sizin elleriniz, kudretiniz altına koymuştur. Her kimin eli altına Allah kardeşini koymuşsa, artık ona yediğinden yedirsın, giydiğinden giydirsın. Ona gücü yetmeyecek zahmetli iş yüklemesin. Şayet gücü yetmeyecek bir iş yüklerse kendi o işte hizmetçisine yardım etsin.”*²⁶⁸

Aynı şekilde Hz. Peygamber, işverenin ödemesini hızlandırmasını, işçiye ve hizmetçiye emeğinin karşılığını ödemesini zorunlu kılmıştır. Yukarıdaki bölümlerde çokça zikrettiğimiz hadislerde yer aldığı gibi, işçi ücretinin geciktirilmesi veya ertelenmesi yasaklanmış, bir başka ifade ile haram kılınmıştır. İmkânı varken, teri kurumadan verme emri, istendiğinde, verme zorunluluğunu ortaya koymaktadır. Kudsi hadiste de geçtiği üzere:

“Üç (sınıf insan) vardır ki, kıyamet günü ben bunların hasmıyım. Ve ben kimin hasmı oldu isem kıyamet günü onu mağlub ederim:

*(Birincisi) o kimse ki, bana (benim adımla anarak) söz verir de sonra ahdini bozar. (İkincisi) o kimsedir ki hür bir kimseyi (köle diye) satar da pahasını yer. (Üçüncüsü) o adamdır ki, bir işçi tutup çalıştırır da ücretini tam vermez.”*²⁶⁹

Bu peygamber emri; işçinin hakkını geciktirmemek, işçiye ücretini vermemek ve onu topluca engellemekle ilgilidir, bu büyük bir günahdır ve Cenab-ı Hak buna karşı uyarılmış ve hak yiyeni kendisine hasım kılmıştır.

Hz. Peygamber, az da olsa ücretlerinden bir miktar kesinti yaparak haksızlığa uğrayan işverenlere karşı *“Allah katında; nehyettiği büyük günahlardan sonraki en büyük günah; kişinin ödeyecek mal bırakmadan, borçlu olduğu halde Allah'ın karşısına çıkmasıdır.”*²⁷⁰ şeklinde uyarıda bulunmuştur.

5.2. İşçiye Ücretini Ödemeyen İşverene Karşı Hukukî Haklar

İslam hukukunda (aşağıda belirteceğimiz “hapis müessesesi” hariç olmak üzere) işçinin ya da diğer hak sahiplerinin haklarına kavuşabilmeleri için düzenleme yapma hakkı, yetkisi ve sorumluluğu devleti yönetenlere havale edilmiştir. Örneğin, günümüzde borcunu ödemeyen işverene karşı diğer bölümde anlatacağımız gibi, alacak davası açma veya icra ve iflas takibi yapma ve idari para cezası talep etme hak ve yetkisi bulunmaktadır.

²⁶⁸ Buhari, “Edeb”, 44 (No. 79)

²⁶⁹ Buhari, Büyü, (1020); İbn Mace, “Rehin”, 4 (No. 2442).

²⁷⁰ Ebû Davud, “Büyü”, 9 (No. 3342).

*"Varlıklı bir kimsenin borcununu ödemeyi geciktirmesi (alacaklıya ondan) şikâyetçi olmayı ve (hâkime de)onu (hapis cezasıyla) cezalandırmayı meşru kılar."*²⁷¹

Alacaklının alacağını normal yollarla elde edememesi halinde mahkemeden talepte bulunması ve diğer şartların da meydana gelmesi durumunda borçlunun hapsedilmesi, yukarıdaki hadisi esas alan çoğu İslam hukukçusu tarafından meşru görülmüştür²⁷². Bu görüşe kaynaklık eden bir diğer hadis de şudur:

*"Ödemeye gücü yeten borçlunun borcunu geciktirmesi onun kınanmasını ve cezalandırılmasını helâl kılar."*²⁷³

Bunun yanında İslam hukukunda hapis, birincil yol olarak kabul edilmemiş olup borcunu ödemeyen kimse açısından ilk olarak keyfiliğin olup olmadığına bakılmaktadır²⁷⁴. Bakara suresinde:

*"Eğer borçlu zor durumdaysa genişliğe çıkıncaya kadar ona mühlet verin. Darda olan borçluya alacağınızı bütünüyle bağışlamanız ise, bir bilerseniz, sizin için daha hayırlıdır."*²⁷⁵

Ayetinden de anlaşıldığı üzere borçlunun ödeyememesi içinde bulunduğu zor durumdan kaynaklanıyorsa, kendisine süre verilmesi gerekir.

Borcunu, hukuk düzeni tarafından belirlenen istisnai durumlar olmadığı müddetçe ödemeyen ve ödemeyi savsaklayan kimselere karşı, İslam hukukunda var olan "hapis müessesesi"nin, borcunu ödemeyen işverene karşı da tatbik edilmesinde herhangi bir engel bulunmamaktadır.

5.3. Ücretin Geç Ödenmesi Halinde İşverenden Talep Edilebilecek Değer Kaybı

Paranın değer kaybetmesi halinde uygulanması gereken esasların İslam hukukuna göre belirlendiği bir incelemeye göre; zararın izalesi prensibi, paranın değer kaybına uğraması halinde alacaklının zarara uğrayacağını öngörmektedir. Buna göre işverenin ücret borcunu zamanında ödememesi halinde, işçinin uğradığı zararın karşılanabilmesi amacıyla paranın uğradığı değer kaybına göre ödeme yapılması

²⁷¹ Ebû Davud, "Davalar", 29 (No. 3628).

²⁷² Ali Bardakoğlu, "Hapis", Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi (Ankara, TDV Yayınları, 1997), s. 2. <https://islamansiklopedisi.org.tr/hapis> [E.T. 01.06.2022]

²⁷³ Buhari, "İstikrâz", 13.

²⁷⁴ Bardakoğlu, Hapis, s. 6.

²⁷⁵ El-Bakara, 2/280.

gerektiği sonucuna varılabilir. Batıl yolu kapama ve adalet esasına göreyse yüksek enflasyonun geçerli olduğu durumlarda sözleşmede kararlaştırılan bedel üzerinden ödeme yapılması hakkaniyete uygun değildir ve bu doğrultuda işçi ücretinin enflasyona göre ödenmesi gerektiği çıkarımı yapılabilir²⁷⁶.

Sözleşmede belirlenen asıl ücretin kime (işçiye) ödenmesi gerektiği hakkında herhangi bir soru işareti bulunmamaktadır. Kanaatimizce, ücretten yoksun kaldığı süre içerisinde işçinin söz konusu ücreti bir şekilde değerlendirmesi olasılığı ile ücreti zamanında alsaydı (piyasa koşullarının değişmesi sebebiyle) daha çok ihtiyacını giderebilecek olması ihtimalleri bir arada değerlendirilmelidir. Bu sebeple işçinin sözleşmede belirlenen ücretin yanı sıra ödenmesi gereken ücret bakımından; somut olayın özelliklerine, işverenin geciktiği zamana, enflasyon göz önünde bulundurularak paranın kaybettiği değer gibi kıstaslara göre -ücretin miktarı da göz önünde bulundurularak- bilirkışı marifetiyle bir tazminatın belirlenmesi gerektiği yönündeki görüşler gün geçtikçe daha çok benimsenmektedir.

²⁷⁶ Ömer Faruk Habergetiren, “İslam Hukukunda Paranın Değer Kaybının Ödenmesini Gerektiren Esaslar”, *Türkiye İlahiyat Araştırmaları Dergisi*, c. 1, S. 1 (2017), s. 25, 27.

BÖLÜM II

TÜRK İŞ HUKUKUNDA İŞÇİNİN ÜCRETİ

1.GENEL OLARAK TÜRK İŞ HUKUKUNUN GELİŞİMİ

Arabuluculuk gibi alternatif çözüm yoluna sahip ve işçi lehine kanun hükümlerinin ağırlıkta olduğu iş hukuku, kendine özgü birçok kurum ve kaynağa sahiptir. Birçok hukuk dalı Roma İmparatorluğu'na kadar dayanırken günümüz iş hukuku on dokuzuncu yüzyılda şekillenmeye başlamıştır²⁷⁷. Bu sebeple yeni bir hukuk dalı olan iş hukuku, sürekli olarak değişim geçirmektedir²⁷⁸.

Tarihsel sürece bakıldığında; on sekizinci yüzyılda İngiltere'de yaşanan gelişmeler diğer Avrupa ilkelerini de etkilemiş, sanayi devriminin gerçekleşmesiyle beraber tezgâh, yerini fabrikalara bırakmış ve köyden kente kitlesel bir göç hareketi başlamıştır²⁷⁹. “Bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler” prensibi ile işverenler kendi belirlediği koşullar altında²⁸⁰, daha önce kimseye bağlı olmadan çalışan kişileri işçi olarak çalıştırmaya başlamıştır²⁸¹. Herhangi bir sendikal desteğe sahip olmayan işçilerin ücret hakkı üzerinde söz sahibi olmamaları ve işverenlerin serbesti içerisinde bir düzen sürdürmeleri söz konusu idi. Bu koşullar altında bağımlı çalışan bu işçilerin sayılarının hızla artmasıyla işçi sınıfının ortaya çıkmasını sağlamıştır²⁸². İşçi-işveren ilişkileri (işçi sınıfının da ortaya çıkmasıyla) kısa sayılabilecek sürede

²⁷⁷ Narmanlıoğlu, a.g.e., s. 7.

²⁷⁸ Narmanlıoğlu, a.g.e., s. 11.

²⁷⁹ Süzek, a.g.e., s. 8.

²⁸⁰ Tuncay Senyen Kaplan, *Bireysel İş Hukuku* (Ankara: Gazi Kitabevi, 2020), s. 3; Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat,ERCÜMENT ÖZKARACA, *İş Hukuku Dersleri* (İstanbul: Beta Yayınları, 2021), s. 4.

²⁸¹ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, ÖZKARACA, a.y.

²⁸² Narmanlıoğlu, a.g.e., s. 5.

köklü bir değişikliğe uğramış ve yasal düzenlemelere ihtiyaç duyulmaya başlanmıştı²⁸³.

Osmanlı Devleti'nde durum, yukarıda anlatılan Avrupa ülkelerindeki gibi gelişme göstermemiştir. Yüzyıllardır Osmanlı'da var olan lonca sistemi sayesinde işçiler kendi meslek gruplarında çırak/kalfa/usta ilişkisi içerisinde belirlenen demokratik kurallara tabiydi. Bu sistemin uzun yıllar boyunca tıkanıklık yaşamayıp sürdürülmesine karşın (Mecelle'de ücret kısmında da bahsettiğimiz gibi); Osmanlı, yaşanan gelişim ve değişimlere karşın çeşitli düzenlemeler yapmaya başlamıştır. Sırasıyla Dilaver Paşa Nizamnamesi, Maadin Nizamnamesi ve en sonunda Mecelle'de işçilerin çalışma şartları ve ücretleriyle ilgili kapsamlı hükümler getirilmiştir²⁸⁴. TBMM kurulduktan sonra 1921 yılında “Kömür Tozları Kanunu” ile işçi lehine hükümler getirilmiştir²⁸⁵. Cumhuriyetin ilan edilmesinin ardından kabul edilen 1926 tarihli Medeni Kanun ile Mecelle yürürlükten kaldırılmıştır. Mecelle'nin yürürlükten kaldırılmasıyla işçi işveren ilişkileri 1926 tarihli Borçlar Kanunu'nda hizmet akdi başlığı altında düzenlenmiştir²⁸⁶.

Anayasa, kanun ve çeşitli uluslararası antlaşmalarla zaman içinde ücrete ilişkin birçok hüküm getirilmiştir. Özellikle Anayasa ve kanunlardaki ücretle ilgili düzenlemelerin çokluğu, kanun koyucunun bu konuya verdiği önemi açıkça göstermektedir. Yapılan düzenlemeler sayesinde toplu iş hukuku ve sendikalaşmanın gelişmesiyle işçiler, işverenler karşısında söz sahibi olmaya başlamış; işverenle özellikle ücret konusunda anlaşamaması halinde grev ile haklarını arama yolunu tercih eder olmuşlardır. Çalışma hayatının düzenlenmesine ilişkin birçok kanun düzenlenmiştir ve şu anki yürürlükte olan İş Kanunu, 2003 yılında yürürlüğe girmiştir.

Yeni bir hukuk dalı olan iş hukuku, “iş (çalışma) ilişkilerini” inceler. Fakat iş ilişkileri ile kastedilen bütün iş ilişkileri değildir. Zira iş ilişkileri; hukukî, ekonomik, görülen işin özelliği ve işçilerin sosyal statüleri bakımından farklılık

²⁸³ Süzek, a.g.e., s. 9.

²⁸⁴ Süzek, a.g.e., s. 11.

²⁸⁵ Ercan Güven ve Ufuk Aydın, *Bireysel İş Hukuku* (Eskişehir/İstanbul: Nisan Kitabevi, 2020), s.6.

²⁸⁶ Süzek, a.g.e., s. 12.

gösterebilmektedir²⁸⁷. Bu sebeplerden dolayı iş görme sözleşmelerine (eser, vekâlet gibi) bağlı çalışanlar, memurlar ve mahkûmlar iş hukukunun kapsam alanında değildir²⁸⁸. Uygulamada daha çok bağımsız olarak çalışan mimar, avukat, muhasebeci, veteriner hekim, diş hekimi gibi mesleklere mensup kişiler de iş hukuku kapsamına girmez. Fakat bu kişilerin iş sözleşmesiyle bir işverene bağlı olarak çalışması halinde iş hukukunun kapsam alanına girmesi söz konusu olacaktır²⁸⁹. Sonuç olarak iş hukuku, “bir iş (hizmet) sözleşmesiyle çalışan kimselerin işverenleriyle olan ilişkilerini düzenleyen hukuk dalı” şeklinde tanımlanabilir²⁹⁰.

2. İŞ SÖZLEŞMESİ

2.1. Genel Olarak

İşçi statüsünde çalışmanın birinci şartı, iş sözleşmesinin kurulmasıdır. 1971 tarihli 1475 sayılı İş Kanunu’nda iş sözleşmesinin tanımı bulunmadığından yürürlükteki Borçlar Kanunu’ndaki hizmet sözleşmesi esas alınmaktaydı²⁹¹. Şu an yürürlükte bulunan 4857 sayılı Türk İş Kanunu’nun 8. maddesinde ise iş sözleşmesi şu şekilde tanımlanmaktadır:

“İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir. İş sözleşmesi, Kanunda aksi belirtilmedikçe, özel bir şekle tâbi değildir.”

Tanıma göre işçi, işverene bağımlı olarak iş görürken işveren ise ücret ödemekle yüklenir. Kanunda özel şekil şartı belirlenmeyen iş sözleşmeleri sözlü dahi yapılabilir. Fakat her koşulda 2 ay içerisinde işveren tarafından işçiye yazılı bir belge verilmesi gerekmektedir (İşK, m. 8/3).

Borçlar Kanunu’nun 393. maddesinde iş sözleşmesi tanımına benzer hizmet sözleşmesinin tanımı bulunmaktadır:

²⁸⁷ Narmanlıoğlu, a.g.e., s. 3.

²⁸⁸ Narmanlıoğlu, a.g.e., s. 4.

²⁸⁹ Narmanlıoğlu, a.g.e., s. 5.

²⁹⁰ Narmanlıoğlu, a.g.e., s. 4.

²⁹¹ Fahrettin Korkmaz ve Nihat Seyhun Alp, *Bireysel İş Hukuku* (Ankara: Seçkin Yayınları, 2019), s. 68.

“Hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle işgörmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir.”

Tanıma göre hizmet sözleşmesinde iş görme, bağımlılık, zaman ve ücret; sözleşmenin unsurlarındandır. Dolayısıyla “iş sözleşmesi” ile “hizmet sözleşmesi” hukukî açıdan farklılık taşımaz²⁹² ve aynı hukukî kurumu ifade eder²⁹³. Fakat bu iki sözleşmenin tamamen aynı usul ve esaslar çerçevesinde değerlendirilmesi mümkün değildir. Örneğin, iş sözleşmesinin sağladığı bütün güvenceler, hizmet sözleşmesinde bulunmamaktadır. Bu sebeple kanun koyucu, İş Kanunu’na tâbi işçileri belirtmiş ve iş sözleşmesinin uygulanacağı alanı belirlemiştir (İşK, m. 4).

İş Kanunu’nda yapılan tanımda; iş görme, bağımlılık ve ücret unsurlarına yer verilirken zaman unsuru belirlenmemiştir. Doktrinde Borçlar Kanunu’nda hizmet sözleşmesi için yapılan tanımda zaman unsuruna da yer verilmesinin daha isabetli olduğu görüşünde olanlar vardır²⁹⁴.

İş sözleşmesi; her iki tarafa borç yükleyen, devamlı bir özel hukuk sözleşmesidir. İş sözleşmesi, belirli süreli veya işin niteliği gereği süreksiz kurulsada dahi, devamlıdır. Sözleşmenin konusu, sınırlı bir süreliğine görülen bir işse iş devam ettiği müddetçe, diğer iş sözleşmeleri açısından kanunda yer alan durumlardan biri meydana gelmedikçe devamlılık özelliği kaybolmaz²⁹⁵. Bu sebeple iş sözleşmesi ani edimli bir sözleşme niteliğinde değildir²⁹⁶.

İş Kanunu’nun tanımlar başlıklı 2. maddesinde işçi, işveren ve iş ilişkisi:

“Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren, işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi denir.”

Tanıma göre işçileri yalnızca gerçek kişiler oluştururken işverenler hem gerçek hem de tüzel kişi olabilmektedir. Tanımda işçiler için her ne kadar yalnızca gerçek kişi olma şartının arandığı belirtilse de belirli işlerde yalnızca belirli yaş grubundaki

²⁹² Kenan Tunçomağ ve Tankut Centel, *İş Hukukunun Esasları* (İstanbul: Beta Yayınları, 2018), s. 69.

²⁹³ Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı, Ulaş Baysal, *İş Hukuku* (Ankara: Lykeion Yayınları, 2022), s. 326.

²⁹⁴ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, a.g.e., s. 327.

²⁹⁵ Murat Demircioğlu, Tankut Centel, H. Ali Kaplan, *İş Hukuk* (İstanbul: Beta Yayınları, 2019), s. 71; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, a.g.e., s. 66.

²⁹⁶ Haluk Hadi Sümer, *İş Hukuku* (Ankara: Seçkin Yayınları, 2020), s. 37.

gerçek kişiler çalışabilir. İş Kanunu'na göre 15 yaşını doldurmamış çocuklar, kural olarak çalışamaz. Kanunun 71. maddesinde düzenlendiği üzere bazı yaştaki kişiler, yalnızca belirli işlerde çalışabilmektedir:

“...on dört yaşını doldurmuş ve zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış olan çocuklar; bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler. On dört yaşını doldurmamış çocuklar ise bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde yazılı sözleşme yapmak ve her bir faaliyet için ayrı izin almak şartıyla çalıştırılabilirler.”

Yukarıdaki maddede yer alan on dört yaş sınırlamasının yanı sıra diğer yaş grupları için de düzenlemeler bulunmaktadır. Yaşa ilişkin sınırlama getirildiği gibi, yer ve su altında çalışılması bakımından kadınlara da kesin bir yasak getirilmiştir (İşK, m. 72).

Sonuç olarak bazı iş sözleşmeleri bakımından kanun koyucu; gerçek kişiler bakımından çeşitli koşul ve sebepleri göz önünde bulundurarak yaş ve cinsiyet bakımından sınırlamaya gitmiştir. Bu konuda verilecek örnekler çoğaltılabilir.

Bir işçi; memur, sözleşmeli personel ya da yasal zorunluluk sebebiyle çalışan mahkûmlardan özel hukuk sözleşmesi kurması sebebiyle ayrılır²⁹⁷. Bu ayrıma gidilmesinin temel sebebi, tabi olunan kanunun değişiklik göstermesidir. Nasıl ki İş Kanunu madde 4'te sayılan işçilerden olmayan işçi Borçlar Kanunu'na tabi olarak ve hizmet akdine göre çalışmakta ve fakat, memur ve sözleşmeli personeller de 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na²⁹⁸ dayalı olarak “atama hukuku”na dayalı çalışır.

2.2. İş Sözleşmesinin Unsurları

2.2.1. İş görme unsuru

İş sözleşmesi; iş görme, bağımlılık ve ücret unsurlarından oluşmaktadır. İş görme, işçinin kişisel niteliğinin önem kazandığı bir unsurdur ve işçinin kendi iradesiyle taraf olduğu sözleşme²⁹⁹ çerçevesinde emek harcamasıyla gerçekleşir³⁰⁰. İş görme sürecinde işverenin işini ilgilendiren maddi veya düşünsel ihtiyacı görülmüş olur³⁰¹.

²⁹⁷ Ercan Akyiğit, *Bireysel İş Hukuku* (Ankara: Seçkin Yayınları, 2021), s. 57.

²⁹⁸ RG, 14.07.1965, 12056.

²⁹⁹ Narmanlıoğlu, a.g.e., s. 167.

³⁰⁰ Sümer, a.g.e., s. 37.

³⁰¹ Tunçomağ, Centel, a.g.e., s. 69.

Eski kanun döneminde işçi tanımı “bedenen veyahut bedenen ve fikren” çalışanları kapsamaktaydı³⁰². Fakat bu ayrım, öğreti ve mahkeme kararlarında çeşitli karışıklıklara sebep olmaktadır. Bu sebeple yürürlükteki İş Kanunu’na böyle bir ayrım eklenmeyerek fikren çalışan kişiler de artık işçi olarak kabul edilmektedir³⁰³. Sonuç olarak, iş görme unsuru açısından fikren veya bedenen çalışma arasında bir fark bulunmamaktadır³⁰⁴.

İş sözleşmesi, her iki taraf için de borçlandırıcı ve devamlı bir sözleşme olup tarafların taşıdığı nitelikler önem taşır³⁰⁵. İş görme unsurunda, işi başkasının değil, yalnızca gerçek kişi olan işçinin yapması gerekir. Bunun sebebi, işçinin sahip olduğu yetenek ve özelliklere göre işverenin işçiyi işe alıp almama serbestisidir. Bu doğrultuda, işçinin fikren veya bedenini kullanarak iş görmesinin önemi olmadığı gibi, yapılan işin özel sektör ya da kamu sektörü olması arasında fark bulunmamaktadır³⁰⁶. Örneğin, belediyede çalışan bir işçi kamu hizmeti niteliğinde bir iş de görebilir³⁰⁷. Fakat Borçlar Kanunu’nda kesin hükümsüzlüğün düzenlendiği 27. maddede de ifade edildiği gibi sözleşmeler, hukuka/ahlaka aykırı veya suç teşkil eden bir konu içeremez. İş sözleşmesinin konusu da bu kapsamda sınırlanmaktadır.

İşçi, yapılan çalışmalara genellikle aktif olarak katılır. Fakat bir modelin yalnızca durup fotoğraflanması veya bir bekçinin boş deponun önünde beklemesi, onun işçi olduğu gerçeğini değiştirmez. Verilen örneklerde pasif bir çalışma sergileniyor gibi gözükse de modelin poz vermesi, bekçininse aktif olarak depoyu koruması söz konusudur³⁰⁸. Ayrıca fiilen bir şey yapmadan işi yerine getirmek amacıyla hazır bir biçimde beklemek de iş görme unsuruna dâhildir³⁰⁹.

³⁰² 1936 tarihli ve 3008 sayılı Kanun’un 1. maddesi için bkz. “Bir iş akdi dolayısıyla, başka bir şahsın işyerinde bedenen veyahut bedenen ve fikren çalışan kimseye”işçi,, denir”

³⁰³ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, a.g.e., s. 180.

³⁰⁴ Esra Yiğit ve Ömer Ekmekçi, *Bireysel İş Hukuku Dersleri* (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2020), s. 25.

³⁰⁵ Korkmaz, Alp, a.g.e., s. 69.

³⁰⁶ Korkmaz, Alp, a.g.e., s. 102.

³⁰⁷ Demircioğlu, Centel, Kaplan, a.g.e., s. 36.

³⁰⁸ Demircioğlu, Centel, Kaplan, a.y.

³⁰⁹ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, a.g.e., s. 328.

2.2.2. Ücret unsuru

İş sözleşmesinin ikinci unsuru olan ücret, esaslı unsurdur³¹⁰. İşin konusunun ücret alınabilir olması ve ücretin tutarının tespit edilebilmesi gerekir. Bu doğrultuda ücretin sözleşmede net olarak belirlenmemiş olması halinde dahi kişi, işçi sıfatını haiz kimse olarak ücrete hak kazanacaktır³¹¹.

Ücretin belirlenmemiş olması ve bir süredir ödenmemesi, ücretsiz iş sözleşmesi kurulduğu anlamına gelmemektedir³¹². İş sözleşmesinin varlığı halinde iş görme borcu olan kişi, her hâlükârda işçi sıfatını haiz olacaktır. Bunun sebebi, işverenin ücret ödeme borcunun iş sözleşmesinin kurulmasıyla kendiliğinden doğmasıdır. Fakat iş ilişkisi kapsamında kurulmayan ve bir işin gördürülmesinin hayır amacı gütmesi halinde, ücret ödeme borcu doğmayacaktır³¹³. Bir başka ifadeyle ücret ile iş sözleşmesi iç içedir. İşin ücretsiz olarak yapılmasının kararlaştırılması halinde iş sözleşmesi doğmayacak; iş sözleşmesinin kurulmasıyla ise ücret kendiliğinden doğacaktır.

Ücrete hak kazanılabilmesi için işçinin işverene kâr ettirmesi şart değildir. Görülen işin sonucu işçi bakımından önem taşımadığından, zarar etmesi halinde dahi işveren, işçilerine ücret ödemek zorundadır. Bu sebeple işverenin kâr veya zarar etmesi işçinin ücreti açısından herhangi bir değişiklik teşkil etmeyecektir³¹⁴. Fakat unutulmamalıdır ki, işverenin sürekli zarar etmesi sonucunda iflas etmesi, işçilerin ücretlerini uzun yıllar sonra dahi alamaması ihtimalini doğurur.

2.2.3. Bağımlılık unsuru

İşçinin, işin görülmesi sırasında³¹⁵ işverenin denetimi altında emir ve talimatlarına uyması, bağımlılık unsurunun tanımını oluşturur³¹⁶. Bu sebeple çalışan kişi, işverenin

³¹⁰ Y. 9. HD, 02.11.2017 T., 2017/6626 E., 2017/17351 K. www.legalbank.net [E.T. 14.04.2022]

³¹¹ Demircioğlu, Centel, Kaplan, a.g.e., s. 37.

³¹² Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, a.g.e., s. 181.

³¹³ Demircioğlu, Centel, Kaplan, a.g.e., s. 103; Ekmekçi, Yiğit, a.g.e., s. 26.

³¹⁴ Narmanlioğlu, a.g.e., s. 168, 20. dipnot.

³¹⁵ Narmanlioğlu, a.g.e., s. 169.

³¹⁶ Tunçomağ, Centel, a.g.e., s. 71.

emir ve talimatlarına uymak zorunda değilse iş sözleşmesinden bahsedilemez³¹⁷. Borçlar Kanunu’nun bağımlılık unsuruyla bağlantılı olan ve “düzenlemelere ve talimata uyma borcu” başlıklı maddesinde işverenin işçiye özel talimat verebileceği ve işçilerin de dürüstlük kuralları çerçevesinde bu kurallara uyma zorunluluğu düzenlenmiştir (TBK, m. 399). İş sözleşmesinin konusunu vasıf aranmayan bir iş oluşturuyorsa işçi ve işveren arasındaki bağımlılık ilişkisi daha sıkıdır³¹⁸. Fakat işveren, emir ve talimatlarını yalnızca iş sözleşmesi çerçevesinde verebilirken; işçi, çalışma şartları dışında örneğin işverenin yazlığındaki işi yapmaya yönelik sözleşmede hüküm yoksa, verilen emir ve talimatlara uymak zorunda değildir³¹⁹.

İş sözleşmesinde bağımlılık, ekonomik ve şahsi bağımlılığı içermektedir. Şahsi bağımlılık, işverenin emir ve talimatlarına uyma borcunu; ekonomik bağımlılık ise işçinin hayatını idame ettirebilmesi açısından önem kazanmaktadır³²⁰. Şahsi bağımlılık çift yönlü olup işverenin işçiye devamlı denetim altında tutarak emir ve talimat verme serbestisi bakımından yönetim hakkını; işçinin de bu yönetim kapsamında emir ve talimatlara uyma borcundan etkilenmektedir³²¹. Şahsi bağımlılık, aynı zamanda kişisel ve hukukî bağımlılık olarak da ifade edilebilir. İşverenin emir ve talimatları doğrultusunda işçinin kendi yaratıcılığını kullanması, bağımlılık unsurunun bulunmadığını göstermez. Fakat işçinin; kullandığı araçların sahibi olması, işyerindeki kâr ve zarara katlanması, işverenin başka bir yardımcısı

³¹⁷ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, a.g.e., s. 64; Narmanlıoğlu, a.g.e., s. 172.

³¹⁸ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, a.g.e., s. 64.

³¹⁹ Narmanlıoğlu, a.g.e., s. 170, 25. dipnot.

³²⁰ Korkmaz, Alp, a.g.e., s. 69.

³²¹ Bağımlılık unsurunun iki yönlü olmasına ilişkin Yargıtay Hukuk Genel Kurulu şu görüştedir:

“Kişisel bağımlılık iki yönlü bir anlam içerir. Birincisi, işverenin yönetim hakkıdır. İşveren yönetim hakkını, işçiye işin yürütülmesine ilişkin emir ve talimat vererek kullanır. Bir başka ifadeyle işçi işin yerine getirilmesi sırasında verdiği emirler, direktifler, gözetim, kontrol ve hatta cezalandırma yetkisiyle donatılmış olan işverenin otoritesi altındadır. Hizmet sözleşmesinde işçi işin yapılması sırasında, işverene tabi ve onun emir ve talimatlarına bağlı olduğu ve denetlendiği için bağımlıdır. Bu bağımlılık, her an ve her durumda çalışanı denetleme veya buyruğuna göre edimini yaptırma olanağını işverene tanıyan nitelikte bir bağımlılıktır.

Bağımlılık unsurunun ikinci boyutu ise işçi ile ilgili olup işçinin işverenin emir ve talimatlarına uyma yükümlülüğü biçiminde somutlaşır. İşçi işverenin işin yapılması ve işyerinin düzeni ile ilgili talimatlarına uymak zorundadır ve bu hizmet sözleşmesinden kaynaklanan temel bir borçtur. Bunun doğal sonucu olarak eğer çalışanın işverenin emir ve talimatlarına uyma yükümlülüğü yoksa ya da işin görülmesi sırasında talimatlara uyması gerekli değilse bu çalışma ilişkisi iş sözleşmesinin konusunu teşkil etmeyecektir.”

HGK, 16.11.2016 T., 2016/1414 E., 2016/1072 K. www.legalbank.net [E.T. 22.04.2022]

tarafından kontrol edilmesi, ücreti alış şekli, özgürce karar vermesi gibi hususlar bağımlılık ilişkisinin tespitinde önem arz eder³²². Ayrıca diğer Yargıtay kararlarında şahsi bağımlılık unsurunun işçiye özgü olduğu ve işçi niteliğinde olmayanların şahsi bağımlılığının bulunmadığı belirtilmektedir³²³.

Mollamahmutoğlu, bağımlılık unsurunun tespitinde üç kıstas belirlemiştir. Bu kıstaslar şunlardır: “İşin işverene ait veya işverence belirlenen bir yerde ifası”, “işverenin belirlediği iş sürelerine uyulması” ve “bir organizasyon veya işletme ile bütünleşme”. Yazarın da ifade ettiği üzere belirtilen birinci kıstas, bağımlılık unsurunun belirlenmesinde birtakım yanlış sonuçlara ulaşılmasına neden olabilir³²⁴. Ekmekçi de bağımlılık unsuru açısından “fiziki bir işyerinde” çalışılmasının zorunlu olmadığını savunmaktadır³²⁵. Kanaatimizce de günümüzde artan uzaktan çalışmalarda tanınan mekân serbestisi göz önünde bulundurulduğunda, bu kıstasın işçiler aleyhine bir durum yaratma olasılığı oldukça yüksektir.

Bağımlılık, iş sözleşmesinin ayırt edici bir unsurdur. Zira diğer iş görme sözleşmelerinde bağımlılık unsuru aranmaz³²⁶. Bu sebeple iş sözleşmeleri açısından bağımlılık unsuru, sözleşmenin tespitinde önemli bir rol oynamaktadır³²⁷. Örneğin,

³²² Bağımlılık ilişkisine ilişkin Yargıtay şu görüştedir:

“İş sözleşmesini belirleyen ölçüt hukukî-kişisel bağımlılıktır. Gerçek anlamda hukukî bağımlılık işçinin işin yürütümüne ve işyerindeki talimatlara uyma yükümlülüğünü içerir. İşçi edimini işverenin karar ve talimatları çerçevesinde yerine getirir. İşçinin işverene karşı kişisel bağımlılığı ön plana çıkmaktadır. İş sözleşmesinde bağımlılık unsurunun içeriğini, işçinin işverenin talimatlarına göre hareket etmesi ve iş sürecinin ve sonuçlarının işveren tarafından denetlenmesi oluşturmaktadır. İşin işverene ait işyerinde görülmesi, malzemenin işveren tarafından sağlanması, iş görenin işin görülme tarzı bakımından iş sahibinden talimat alması, işin iş sahibi veya bir yardımcısı tarafından kontrol edilmesi, işçinin bir sermaye koymadan ve kendine ait bir organizasyonu olmadan faaliyet göstermesi, ücretin ödenme şekli, kişisel bağımlılığın tespitinde dikkate alınacak yardımcı olgulardır. Bu belirtilerin hiçbirisi tek başına kesin ölçüt teşkil etmez. İşçinin işverenin belirlediği koşullarda çalışırken kendi yaratıcı gücünü kullanması ve işverenin isteği doğrultusunda işin yapılması için serbest hareket etmesi bağımlılık ilişkisini ortadan kaldırmaz. Çalışanın işyerinde kullanılan üretim araçlarına sahip olup olmaması, kâr ve zarara katılıp katılmaması, karar verme özgürlüğüne sahip bulunup bulunmaması bağımlılık unsuru açısından önemlidir.” Y. 9. HD, 16.02.2021 T., 2020/8783 E., 2021/4012 K. www.legalbank.net [E.T. 22.04.2022]

³²³ Y. 9. HD, 29.05.2019 T., 2019/4127 E., 2019/12600 K. www.legalbank.net [E.T. 14.04.2022]

³²⁴ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, a.g.e., s. 343.

³²⁵ Ekmekçi, Yiğit, a.g.e., s. 27.

³²⁶ Demircioğlu, Centel, Kaplan, a.g.e., s. 67; Narmanlıoğlu, a.g.e., s. 177.

³²⁷ Korkmaz, Alp, a.g.e., s. 103.

vekâlet ve eser sözleşmelerinde bağımlılık unsuru bulunmamaktadır. Bu açıdan vekâlet ve eser sözleşmelerinde işi gören taraf, işçi sıfatı kazanmayarak iş sözleşmelerinden ayrılmaktadır³²⁸.

Vekâlet sözleşmesi, Borçlar Kanunu'nda *“vekilin vekâlet verenin bir işini görmeyi veya işlemini yapmayı üstlendiği sözleşme”* şeklinde tanımlanmaktadır (TBK, m. 502). Vekil, tek bir kişiye bağlı olarak çalışmak zorunda olmayıp birden çok kişiyle bağımsız bir şekilde çalışabilir. Vekilin bağımsız çalışması, yapacağı işlerde zamanını ayarlarken kısmen de olsa serbestiye sahip olmasını sağlar. Vekil, alanında uzman olduğu konular açısından talimat almaz; müvekkil tarafından talimat verilse dahi talimata uymak zorunda değildir³²⁹. Bunun sebebi, vekilin teknik konular açısından tecrübe ve bilgisinin müvekkille karşılaştırılamayacak düzeyde olmasıdır. İş sözleşmesi çerçevesindeki teknik konular açısından da aynı kural geçerlidir³³⁰. “Sözleşme veya teamül” bulunması halinde vekilin ücrete hak kazanacağı düzenlemesine (TBK, m. 502/3) göre ücret, bağımlılık unsurunda olduğu gibi, vekâlet sözleşmesinin aslı unsuru olarak kabul edilmemektedir. Dolayısıyla vekâlet sözleşmesi, ücretsiz olarak da kararlaştırılabilir³³¹. Bu bağlamda ücret ile bağımlılık unsurunun vekâlet sözleşmesinin zorunlu unsuru olmaması ve vekilin birden fazla kişiyle bağımsız olarak çalışabilmesi; iş sözleşmesi ile vekâlet sözleşmesinin farklarını oluşturur.

³²⁸ Korkmaz, Alp, a.g.e., s. 69.

³²⁹ Yargıtay'ın vekalet sözleşmesi ile iş sözleşmesi ayrımı hakkındaki görüşleri şunlardır: *“İş sözleşmesini eser ve vekâlet sözleşmelerinden ayırt eden en önemli kıstas bağımlılık unsurudur. Her üç sözleşmede iş görme edimini yerine getirenin iş görülen kişiye (işveren-eser sahibi veya temsil edilen) karşı ekonomik bağılılığı vardır. Ancak, iş sözleşmesinde işçi, belirli veya belirsiz süreli olarak işveren için çalışır. Vekâlette ise vekilin belli bir zamana bağlı olarak çalışması söz konusu değildir. Vekil kural olarak uzmanlığı bakımından iş sahibinin talimatları ile bağlı değildir. İş sözleşmesinin varlığı, ücretin ödenmesini gerektirir. Oysa vekâlet için ücret zorunlu bir unsur değildir. Vekâlet sözleşmesine ilişkin hükümlerde, iş sözleşmesinin aksine sosyal nitelikte edimlere ve koruma yükümlülüklerine rastlanmaz. Bağımsız olarak iş gören, bu nedenle faaliyetini sürdüreceği zamanı belirlemede kısmen de olsa serbestliğe sahip olan, bütün zamanını tek bir müvekkile hasretmek zorunda olmayan vekil, farklı kişilerle ayrı vekâlet sözleşmeleri yapabilmekte ve bu şekilde ekonomik olarak tek bir işveren bağlı olmaktan kurtulmaktadır.”* Y. 9. HD, 03.05.2012 T., 2012/7939 E., 2012/15559 K. www.legalbank.net [E.T. 14.04.2022]; Y. 9. HD, 28.09.2015 T., 2015/21821 E., 2015/26418 K. www.legalbank.net [E.T. 10.04.2022]

³³⁰ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, a.g.e., s. 64.

³³¹ Ekmekçi, Yiğit, a.g.e., 35.

Eser sözleşmesine gelindiğinde, eser sözleşmesi Borçlar Kanunu’nda “*yüklenicinin bir eser meydana getirmeyi, işsahibinin de bunun karşılığında bir bedel ödemeyi üstlendiği sözleşme*” şeklinde tanımlanmaktadır (TBK, m. 470). Tanıma göre ücret, eser sözleşmesinin aslî unsurlarındandır. Bağımlılık unsuruysa iş görme sözleşmelerinden olan eser sözleşmesinde aranmaz³³². Sonuç olarak eser sözleşmesi ile iş sözleşmesi, ücret unsuru bakımından ortak, bağımlılık unsuru bakımındansa farklı özellik göstermektedir.

3. ÜCRET KAVRAMI

3.1. Genel Olarak Ücret

İşçinin ücreti, diğer bir tabirle işçinin geliri, tarihin ilk dönemlerinden günümüze kadar farklı toplumlardaki uygulamaların evrimleşmesiyle birçok değişikliğe uğramıştır. Binlerce yıl önce, klan olarak yaşayan ve ilkel üretim araçlarını kullanan insanların kadın/erkek olmasına göre işbölümünün paylaştırıldığı ve ortak mülkiyetin benimsendiği ilkel komün düzen uygulanmaktaydı³³³. İkel komün düzenin yürütüldüğü klanların birbiriyle savaşması sonucunda ele geçirilen esirlerin köleleştirilmesiyle çöken komün düzenin yerini kölelik sistemi almıştı. Özel mülkiyetin doğması ve klanların büyümesiyle kurulan devletlerin³³⁴ fetih politikalarının duraklama dönemine girmesiyle çökmeye başlayan kölelik sistemine karşın feodal düzen yükselişe geçmişti³³⁵. Toprağı terk etmesi yasak olan çalışanların toprak sahiplerine bağlı olarak çalıştığı sınıfsal statülerin meydana geldiği feodalitede, çalışanların toprağın bir kısmını işleyerek geçimini sağlaması veya elde edilen ürünlerin bir kısmının çalışanlara verilmesi anlayışı hâkimdi. Başlangıçta Osmanlı Devleti’nde de feodaliteye benzer uygulanan sistemde devlete ait olan toprağı reaya (halk) işlemek zorundaydı. İşlenen toprak gelirlerini toplayarak bir kısmını kendisine, önemli bir kısmınıysa hazineye veren devlet memuru, reayanın

³³² Korkmaz, Alp, a.g.e., s. 69; Ekmekçi, Yiğit, a.g.e., s. 34.

³³³ Alpaslan Işıklı, *Ücret* (Ankara: Doğan Yayınları, 1975), s. 7.

³³⁴ Işıklı, a.g.e., s. 8.

³³⁵ Işıklı, a.g.e., s. 10.

geçiminden sorumluydu³³⁶. Son olarak günümüzde hâkim olan ücretlilik düzeninden çok önce başlayan zanaatkârlık, orta çağdan günümüze kadar devamlılığını sürdürmektedir. İşçi işveren ilişkisinden ziyade üretim yapan kimsenin kendi kendisinin patronu olduğu ve yanında çalışan çırak/kalfaların da usta olabildiği düzen, sanayi devriminin gerçekleşmesiyle gittikçe azalmaya mahkûm olmuştur³³⁷.

İşçilerin aldığı ücret miktarı, onlara çalışma motivasyonu sağladığı gibi aynı zamanda aidiyet duygusu aşılayarak işçileri çalıştığı işletmeye bağlar³³⁸. Şirketlerde olsun esnaf işletmelerinde olsun; işverenlerin belirlediği ücret politikası, işten alınan verimi artırabileceği gibi düşüren bir etken olarak da karşımıza çıkabilmektedir. Yalnızca işçileri değil işverenleri de birebir ilgilendiren ücret konusu, işverenin kazandığı kâr ile sağlayacağı istihdamı ve bazı işkolları açısından üretimde sürekliliği doğrudan etkilemektedir.

Bir iş sözleşmesinde işçinin; işi şahsen yerine getirme, özen, sadakat, emir ve talimatlara uyma, rekabet etmeme, teslim ve hesap verme gibi borçları bulunduğu gibi; işverenin de aslî olarak ücret ödeme borcunun yanı sıra işçiyi gözetme, eşit işlem yapma, malzeme temin etme ve masrafları giderme gibi birtakım borçları bulunmaktadır. İşverenin ücret borcu, işçilerin koruma altına alınması amacıyla emredici hükümlerle düzenlenmiştir. Fakat tarafların ücret belirleme serbestisi devam etmekte ve kanun koyucunun bu müdahalesi ücretin miktarını belirlemek açısından asgari ücretle sınırlı tutulmaktadır³³⁹.

Dönemsel bir edim olan ücret³⁴⁰, doktrinde olduğu gibi Türk mevzuatında da çeşitli şekillerde tanımlanmıştır. Ücretin normlar hiyerarşisinin en tepesinde yer alan Anayasa’da³⁴¹ düzenlenmesi, toplumsal hayatın devamlılığı açısından temel yapı taşlarından birinin ücret olduğunu göstermektedir. Sosyal ve ekonomik haklar ve ödevler bölümünde “ücrette adalet sağlanması” kenar başlıklı Anayasa’nın 55.

³³⁶ Işıklı, a.g.e., s. 12, 13.

³³⁷ Işıklı, a.g.e., s. 16, 17.

³³⁸ Ergül, a.g.m., s. 93.

³³⁹ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, a.g.e., s. 138.

³⁴⁰ Ücretin dönemsel edim olması hakkında bkz. “Ücret, kural olarak, dönemsel (periyodik) bir ödemedir. Kanunun kabul ettiği sınırlar içinde tarafların sözleşmeyle tespit ettiği belirli ve sabit aralıklı zaman dilimlerine; dönemlere uyularak ödenmesi gerekir.” Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, a.g.e., s. 618.

³⁴¹ RG, 09.11.1982, 17863.

maddesinde ücret, “emeğin karşılığı” olarak tanımlanmıştır. Bu tanıma göre ücret, işçinin gösterdiği emek sonucunda ödenir. Fakat iş sözleşmesi kurulduğunda işçi işe henüz başlamadan peşin ücret alması için taraflar anlaşabilir³⁴². Maddenin devamındaysa devlet tarafından belirlenecek asgari ücret düzenlemesine yer verilmiş olup ülke çapında işçilerin korunması için ücret, Anayasal güvence altına alınmıştır³⁴³.

Anayasanın yanı sıra, 1960 yılında Türkiye’nin de tarafı olduğu Ücretin Korunması Hakkında 95 sayılı Milletlerarası Çalışma Sözleşmesi’nin³⁴⁴ 1. maddesinde ücretin tanımı yapılmıştır. Buna göre ücret:

“Yapılan veya yapılacak olan bir iş veyahut görülen ve görülecek olan bir hizmet için yazılı veya sözlü bir iş akdi gereğince bir işveren tarafından bir işçiye, her ne nam altında ve hangi hesaplama şekli ile olursa olsun ödenmesi gereken ve nakden değerlendirilmesi kabil olup karşılıklı anlaşma veya milli mevzuatla tesbit edilen bedel veya kazançları ifade eder.”

Bu maddeye göre ücret, yazılı veya sözlü bir sözleşmede belirlenen yapılan/yapılacak iş için işverenin ödeyeceği bedel/kazancı ifade eder. Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından düzenlenen uluslararası bu sözleşme, Türkiye’de iş hukukunun gelişimi için oldukça önemli bir role sahip olduğundan bu çalışmada gerekli yerlerde 95 sayılı Sözleşme hükümlerinden bahsedilecektir³⁴⁵.

İş Kanunu’nda ise ücret, “iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar” şeklinde 32. maddede düzenlenmiştir. Deniz İş Kanunu’nun 29. maddesinde yapılan tanıma göreyse ücret, “gemiadamına işi karşılığında işveren veya işveren vekili tarafından ödenen bir meblağ” olarak tanımlanmıştır. Belirtilen kanunlarda yapılan tanımlar ile 95 sayılı Sözleşme arasındaki en belirgin fark, Türk

³⁴² Şahin Çil, “Yargıtay Kararlarına Göre İşçinin Ücreti”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 15 (2009), s. 71.

³⁴³ AYM, 55. Madde ile getirilen ücret düzenlemesine ilişkin şu ifadeleri kullanmaktadır: “Anayasa’nın 55. maddesinde ücretin emeğin karşılığı olduğu, Devletin çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alacağı belirtilmiştir. Anayasa, ücreti, diğer gelirlerden farklı olarak özel şekilde düzenlemiş, bu düzenlemede ücretin özellikli ve ayrık durumunu gözeterek, Devlet’e “adaletli bir ücret” için tedbir alma görevi vermek suretiyle koruma altına almıştır.” AYM, 15.10.2009 T., 2006/95 E., 2009/144 K. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2010/01/20100108-18.htm> [E.T. 25.05.2022]

³⁴⁴ R.G., 24.10.1960, 10641.

³⁴⁵ M. Refik Korkusuz, *Uluslararası Sözleşmelerde ve Türk İş Hukuku’nda İşçilik Alacaklarının Korunması* (Ankara, Roma Yayınlar, 2004), s. 25.

hukukunda ücretin hem işveren hem de üçüncü kişiler tarafından ödenebilecek olmasıdır.

Gelir Vergisi Kanunu'nun ücretin tarifi başlıklı 61. maddesinde ise ücret, “*Ücret, işverene tabi belirli bir işyerine bağlı olarak çalışanlara hizmet karşılığı verilen para ve ayınlar ile sağlanan ve para ile temsil edilebilen menfaatlerdir.*” şeklinde tanımlanmıştır. Ücret; İş Kanunu'nda para ile ödenen tutar olarak tanımlanmışken Gelir Vergisi Kanunu'nda ise para ve ayınlar ile sağlanan para ve menfaat olarak daha geniş bir tanımlama yapılmıştır.

Anayasa, uluslararası sözleşme ve kanunlardaki tanımlar göz önünde bulundurulduğunda ücretin bir iş gördürülmesi amacıyla işveren veya başka bir kimse tarafından verilen nakdi karşılık olduğundan bahsedilmesi mümkündür.

Yargıtay kararlarında ücret, “*işçinin en temel hakkı*”, “*işverenin ise en temel borcu*” olarak ifade edilmektedir³⁴⁶. Yargıtay, bir kararında ücret ile tazminatın farklı olduğunun altını çizerek belirtmiştir. Buna göre tazminat, zararın giderilmesini sağlarken; ücret, iş görme karşılığında ödenir³⁴⁷.

Ücret; doktrin ve Yargıtay kararlarında dar anlamda ücret ve geniş anlamda ücret olarak ikiye ayrılarak incelenmektedir³⁴⁸. Yargıtay dar anlamda ücreti³⁴⁹; temel

³⁴⁶ Yargıtay işçinin ücretine ilişkin şu ifadeleri kullanmaktadır:

“...İşçinin emeğinin karşılığı olan ücret işçi için en önemli hak, işveren için en temel borçtur. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 32/4. maddesinde ücretin en geç ayda bir ödeneceği kurala bağlanmıştır... ” Y. 22. HD, 11.12.2019 T., 2017/26081 E., 2019/22986 K. www.legalbank.net [E.T. 14.04.2022]

³⁴⁷ Bu konuda Yargıtay'ın görüşüne bkz. “Ücret tazminat değildir. Tazminatta verilen bir zararın giderimi söz konusudur. Ücret ise bir hizmet karşılığı yapılan ödemedir. Bu farklılık; indirimlerde, haciz ve iflas uygulamasında da kendini gösterir. Transfer ücreti, yapılan işin karşılığı olmayan transferi gerçekleştirmek isteyen işveren ile işçi arasında işçinin geçmişteki başarıları ve gelecekte işyerine yapacağı katkı göz önünde tutularak taraflar arasında serbestçe kararlaştırılan bir borçtur. Para borcunu ifade eder. İşçi için alacaktır. İş karşılığı olan ücret ve ekleri ile transfer ücretinin hukuki nitelikleri farklıdır. Terim olarak transfer ücreti olarak belirtilmesi ona ücret özelliği kazandırmaz.” Y. 9. HD, 12.03.2009 T., 2007/29896 E., 2009/6771 K. www.legalbank.net [E.T. 14.04.2022]

³⁴⁸ Sümer, a.g.e., s. 77; Narmanlıoğlu, a.g.e., s. 282; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, a.g.e., s. 138.

³⁴⁹ Narmanlıoğlu'nun dar anlamda ücret tanımı için bkz. “Geniş anlamda ücret karşısında yer alan “dar anlamda ücret” ise asıl (temel, çıpla, baz,kök) ücreti ifade etmektedir. Asıl ücrete işçiye sağlanan yan menfaatler, örneğin ikramiye, prim, sosyal yardımlar ve diğer ek ödemeler dahil değildir. Asıl (temel) ücret iş'in karşılığını teşkil eden ücrettir.” Narmanlıoğlu, a.g.e., s. 283.

ücret³⁵⁰, asıl ücret³⁵¹, kök ücret³⁵², çıplak ücret³⁵³ şeklinde farklı terimlerle ifade etmektedir. Geniş anlamda ücreti ise “ikramiye, prim, fazla çalışma, kâr payı ödemesi, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil” ile sosyal yardıma giren “yemek, taşıt, giyim, yakacak, konut vb. parasal veya para ile ölçülebilen yararlar” gibi alacakları kapsamına dâhil etmektedir³⁵⁴. Kanunda ise dar anlamda ücret için temel ücret (İşK, m. 8/3) ve asıl ücret (İşK, m. 37/2) ifadeleri; geniş anlamda ücret için ise ücret ekleri (İşK, m. 8/3) ifadesi kullanılmaktadır. Dolayısıyla iş hukuku açısından ücret geçen yerlerde dar anlamda ücret anlaşılmalıdır³⁵⁵.

Kanun koyucu, açıkça belirtemese de ücret eklerini sayıp hariç bırakarak; hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günü ücretlerinde dar anlamda ücret olan asıl ücret ile hesaplama yapılacağını hüküm altına almıştır (İşK, m. 50). Yıllık izin ücretinde de asıl ücrete göre hesaplama yapılır (İşK, m. 57/2).

Öğretide ayrıca sosyal ücret terimi kullanılmaktadır. Sosyal ücrete göre, bazı durumlarda işçilere çalışmadığı sürelerle karşılık olarak da ücret verilir. Bu durumlara: “Yıllık izin, hastalık, analık, kısa süreli askerlik” örnek olarak verilebilir³⁵⁶. Sosyal ücret kapsamında işçilere aynı olarak “yakacak, gıda, çocuk yardımı” da yapılabilir ve bu yardımlar asıl ücrete dâhil edilmez³⁵⁷.

³⁵⁰ Y. 9. HD, 25.01.2022 T., 2021/12582 E., 2022/1015 K. www.legalbank.net [E.T. 14.04.2022]

³⁵¹ Y. 9. HD, 15.12.2021 T., 2021/11575 E., 2021/16593 K. www.legalbank.net [E.T. 14.04.2022]

³⁵² HGK, 10.06.2021 T., 2017/1783 E., 2021/741 K. www.legalbank.net [E.T. 14.04.2022]

³⁵³ Y. 9. HD, 29.11.2021 T., 2021/11781 E., 2021/15910 K. www.legalbank.net [E.T. 14.04.2022]

³⁵⁴ HGK, 14.09.2021 T., 2017/2519 E., 2021/988 K. www.legalbank.net [E.T. 14.04.2022]; HGK, 02.12.2020 T., 2016/2172 E., 2020/993 K. www.legalbank.net [E.T. 20.05.2022]

³⁵⁵ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, a.g.e., s. 619; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, a.g.e., s. 138.

³⁵⁶ Demircioğlu, Centel, Kaplan, a.g.e., s. 107.

³⁵⁷ Sümer, a.g.e., s. 77; Fevzi Demir, *İş Hukuku ve Uygulaması* (İzmir, Albi Yayınları, 2019), s. 183.

3.2. Ücretin Ödenme Şekli ve Yeri

3.2.1. Ücretin işveren veya 3. kişi tarafından ödenmesi

Ücret, işverenin kim olduğunu belirlemede tek başına yeterli bir unsur değildir³⁵⁸. Bunun sebebi, İş Kanunu'nda ücret ve ücretin ödenmesi başlıklı maddede ücretin yalnızca işveren değil, aynı zamanda üçüncü kişi tarafından da ödenebileceği ihtimalinin düzenlenmiş olmasıdır (İşK, m. 32). Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde ücretin üçüncü kişiler (müşteriler) tarafından ödenmesi söz konusudur³⁵⁹. Fakat iş sözleşmesinde belirlenen sabit ücreti³⁶⁰ alamayan işçi, üçüncü kişinin sözleşmenin tarafı olmaması sebebiyle yalnızca işverenden ücret talebinde bulunabilir³⁶¹. Dolayısıyla üçüncü kişinin ücret ödemesi, işverenin ücret ödeme borcunu ortadan kaldırmayacaktır³⁶².

Ücretin ispatı, ücreti ödemekle sorumlu kişice yerine getirilmelidir. Şöyle ki: İşçinin ücret alacağı davası açması halinde ispat yükü işverendedir. Fakat bu durumda işçi, kötüniyetli olmamalı ve ödenmeyen tarihleri açıkça belirtmelidir. İşçinin ödeme almadığı tarihleri açıkça bildirmesi, zamanaşımı süresinin tespitinde önemlidir. İşveren ise belirtilen dönemlerde ödeme yaptığını belirtir yazılı delili mahkemeye

³⁵⁸ Yargıtay işverenin belirlenirken yalnızca ücretin kimden alındığının bilinmesinin yeterli olmadığına ilişkin şu ifadeleri kullanmaktadır:

“İşveren, bir iş sözleşmesine dayanarak işçi çalıştıran kimsedir. Bu tanıma göre, işverenin belirlenmesi için öncelikle işçinin ve iş sözleşmesinin tespiti gerekmektedir. İş sözleşmesinin unsurları olan iş edimi, zaman, ücret ve bağımlılık unsurları, işçi ile kimin arasında gerçekleşmiş ise işveren odur. Ayrıca ifade edilmelidir ki, iş sözleşmesinde ücretin mutlaka işveren tarafından ödenmesi gerekmez. Ücretin üçüncü kişi tarafından da ödenmesi mümkün olduğundan, işverenin belirlenmesinde ücret tek başına belirleyici bir unsur değildir. Bu itibarla davacıya Bakanlığa bağlı ilköğretim okulundaki çalışması karşılığında, sadece vakıf tarafından ücret ödenmesi, vakıf ile davacı arasında bir iş sözleşmesi bulunduğu şeklinde yorumlanamaz. İş sözleşmesinde aslolan bağımlılık ise de, emir ve talimatın kimden alındığı, ücretin kim tarafından ödendiği, çalışılan işyerinin kime ait olduğu ve iş organizasyonunun kim tarafından oluşturulduğu gibi tüm hususlar bağımlılığın belirlenmesinde etkilidir.” Y. 22. HD, 30.06.2020 T., 2017/11905 E., 2020/8232 K. www.legalbank.net [E.T. 21.04.2022].

³⁵⁹ Demircioğlu, Centel, Kaplan, a.g.e., s. 109.

³⁶⁰ Y. 22. HD, 24.12.2019 T., 2016/26790 E., 2019/24184 K. www.legalbank.net [E.T. 11.04.2022]; Y. 9. HD, 23.03.2016 T., 2014/35971 E., 2016/7045 K. www.legalbank.net [E.T. 11.04.2022]

³⁶¹ Sena Akkışla, “Ücret Ödemesinin İspatı”, *Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, c. 5, S. 1 (Ankara 2020), s. 128.

³⁶² Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, a.g.e., s. 139.

ibraz etmelidir³⁶³. Yargıtay da ücret ödemesinin ispatı noktasında yazılı delilin şart olduğunu, tanık delilinin ileri sürülemeyeceğini savunmaktadır³⁶⁴.

3.2.2. Ücretin nakden ödenmesi

Ücretin nakden ödenmesi kuralının ortaya çıkış sebebi, aynı sistemin uygulandığı zamanlarda işverenler tarafından verilen fişlerle belirli yerlerde alışveriş yapılmasının işçilere zorunlu tutulmasıdır³⁶⁵. Bu uygulama sebebiyle 95 No'lu Ücretlerin Korunması Sözleşmesi'nde işçiler koruma altına alınmaya çalışılmıştır. Sözleşme'nin 7. maddesinde de ifade edildiği gibi belirli işyerleri için açılan ekonomalardan veya servislerden yararlanması için işçiler zorunlu tutulamaz. Belirtilen ekonoma veya servisler dışında imkân dâhilinde başka yerlerin olmaması halindeyse işverenlerin kazanç amacı olmaksızın bu faaliyetleri yürütmesi gerekmektedir (ÜKS, m. 7). Günümüzde şehirleşme oldukça geliştiğinden işçilerin belirtilen yerlere mecbur kalma ihtimali oldukça düşüktür. Fakat Türk mevzuatında düzenleme bulunmaması yasaklandığı manasına gelmediğinden, şehir merkezinden uzakta çalışan işçilerin ihtiyaç duyması halinde işverenin hizmet sağlaması mümkündür. Bu sebeple Sözleşme'de belirtilen koşullara uyularak işverence açılacak yerlerde işçiler yeme, içme, ısınma gibi ihtiyaçlarını giderebilir³⁶⁶.

95 No'lu Ücretlerin Korunması Sözleşmesi'nde kısmen aynı ödemenin belirlendiği durumlarda hem işçi hem de ailesinin yararına olacak ödemelerde bulunulması gerektiği ve "isportolu içki veya zararlı maddelerle" ücretin hiçbir şekilde ödenemeyeceği düzenlenmektedir (ÜKS, m. 4/1). Öte yandan Türk mevzuatında "Emre muharrer senetle (bono ile), kuponla veya yurtda geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle veya diğer herhangi bir şekilde" yapılacak bütün aynı ödemeler

³⁶³ Şahin Çil, *İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2019-2021 Yılları)* (Ankara: Yetkin Yayınları, 2021), s. 1028.

³⁶⁴ Bu konuda Yargıtay'ın görüşü için bkz. "Davacı işçi işyerinde çalıştığını ispat etmiş olup, ... süresi karşılığında ücretin ödendiğini ispat yükümlülüğü davalı işverene aittir. Davalı işveren ödemeye dair imzalı bordro veya banka kaydı gibi delil ileri sürmemiştir. Ücretin ödendiğinin tanıkla ispatı mümkün olmadığından mahkemece ücretle ilgili isteğin kabulü gerekirken yazılı şekilde reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." Y. 9. HD, 23.05.2019 T., 2016/2347 E., 2019/11953 K. www.legalbank.net [E.T. 15.05.2022]

³⁶⁵ Demir, *İş Hukuku ve Uygulaması*, s. 182.

³⁶⁶ Çağlar Çopuroğlu, *Ücret ve Korunması* (Ankara, Turhan Kitabevi, 2013), s. 89.

yasaklanmıştır (İşK, m. 32/4). Türk mevzuatında 95 No’lu Ücretlerin Korunması Sözleşmesi’nden farklı olarak kısmen aynı ödeme kabul edilmemiştir. Dolayısıyla bir iş sözleşmesinde ücretin aynı olarak kararlaştırılması, İş Kanunu’ndaki hükmün emredici olması sebebiyle geçerli olmayacaktır³⁶⁷.

Kanun’da nakden ücret ödenmesi düzenlemesi, asıl ücret için geçerli olup; ücret ekleri ile sosyal ücretler, para dışındaki vasıtalarla ödenebilir³⁶⁸. Örneğin prim olarak hediye çeki verilmesi mümkünken giysi yardımı da para yerine kıyafet verilerek ödenebilir.

Ücret, kural olarak Türk parasıyla ödenir. Sözleşmede taraflar, ücretin yabancı parayla ödenmesini belirleyebilir (İşK, m. 32/2). Özel kanun olan Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu’nda bu hususta bir hüküm bulunmaması sebebiyle İş Kanunu hükmü uygulanacak ve bu Kanunlara bağlı olarak çalışan işçilerin ücreti yabancı para olarak da kararlaştırılabilecektir³⁶⁹.

Kanun’da ücretin yabancı parayla ödenebileceği düzenlense de “32 Sayılı Türk Parasının Kıymetini Koruma Hakkında Karar”da³⁷⁰ yapılan değişikliklerle bu konuda birtakım sınırlamalar getirilmiştir. 2018 yılında “Türk Parası Kıymetini Koruma Hakkında 32 Sayılı Kararda Değişiklik Yapılmasına Dair Cumhurbaşkanlığı kararı”³⁷¹ ile 4. maddeye bazı sözleşmelerin “döviz ile kararlaştırılabileceği”, belirtilmeyen sözleşmelerin ise “döviz cinsinden veya dövize endeksli olarak kararlaştıramayacağı” eklenmiştir. Buna göre yasak kapsamındaki iş sözleşmelerinde belirlenen ücret ve ücret ekleri yabancı para üzerinden kararlaştırılamaz³⁷². Ayrıca Karar’da kapsam dışı bırakılan iş sözleşmelerinin belirli, belirsiz, kısmi, tam, uzaktan çalışma, çağrı üzerine çalışma, uzaktan çalışma veya takım sözleşmesi niteliğinde olmasının bir önemi yoktur³⁷³.

³⁶⁷ Ahmet Terzioğlu, “İş Hukukunda İşverenin Borcu Olarak Ücret”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, c. 18, S. 72, s. 1943; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, a.g.e., s. 645.

³⁶⁸ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, a.g.e., s. 150; Sümer, a.g.e., s. 83.

³⁶⁹ Çopuroğlu, a.g.e., s. 88.

³⁷⁰ RG, 11.08.1989, 20249.

³⁷¹ RG, 13.09.2018, 30534.

³⁷²ERCÜMENT ÖZKARACA, “Türk Parası Kıymetini Koruma Hakkında 32 Sayılı Kararın İş Sözleşmelerinde Uygulama Alanı”, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, c. 25, S. 1 (İstanbul 2019), s. 195.

³⁷³ ÖZKARACA, a.g.m., s. 193.

İş Kanunu ve 32 sayılı Karar'da iş sözleşmelerinin yabancı para üzerinden kararlaştırılabileceğine ilişkin yürürlükteki hükümleri birbirinden farklıdır ve hangi hükmün uygulanması gerektiği sorusunu doğurmaktadır. 32 sayılı Karar kaynağını, Türk Parasının Kıymetini Koruma Hakkında Kanunu'nun³⁷⁴ 1. maddesinde Cumhurbaşkanına tanınan yetkiden almaktadır. 32 sayılı Karar'ın da Kanun'daki usule uygun bir şekilde çıkarıldığı gözetildiğinde, ücretin yabancı para olarak kararlaştırılması hususunda, söz konusu Karar'daki ilgili maddelerin uygulanması gerektiği kanısındayız.

3.2.3. Ücretin ödenme yeri

Ücret ve ücret ekleri, İş Kanunu'na göre işyerinde veya banka aracılığıyla ödenmek zorundadır. Aksi kararlaştırılmadıkça ücret, Türk parasıyla ödenir (İşK, m. 32). Kanun maddesinin emredici olması sebebiyle bu hükmün aksi, bireysel iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesiyle kararlaştırılamaz³⁷⁵.

Ücretin bazı iş kollarında işyerinde ödenmesine yasak getirilmiştir. Bu sınırlamaya göre “*meyhane ve benzeri eğlence yerleri ve perakende mal satan dükkân ve mağazalarda*” işçi ücreti ödenemez (İşK, m. 32/7). 95 No'lu Ücretlerin Korunması Sözleşmesi'nde de bu konuda hüküm bulunmaktadır. Hükme göre “*içki satılan yerlerde yahut benzer müesseselerde ve kötüye kullanılmasının önlenmesi gerekiyorsa, perakende, eşya satış mağazalarında ve eğlence yerlerinde*” ücret ödemesi yapılamaz. Ülke mevzuatında aksine bir düzenleme getirilmedikçe nakdi ücret yalnızca işyerinde ödenebilir (ÜKS, m. 13). Mevzuatımızda da işyerinin yanı sıra “*özel olarak açılan banka*” aracılığıyla ücret ödemesinin mümkün olduğuna ilişkin düzenleme bulunmaktadır (İşK, m. 32/2).

“Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelik”³⁷⁶ gereğince banka üzerinden ödeme zorunluluğu, işçinin tâbi olduğu kanuna göre değişiklik gösterir. Yönetmelik ilk getirildiğinde Türkiye genelinde “*İş Kanununa tabi olarak çalışan işçi*” sayısının en az on olduğu işyerlerinde banka aracılığıyla ödeme yapılması zorunluyken 2016 yılında yapılan

³⁷⁴ RG, 20.02.1930, 1433.

³⁷⁵ Çopuroğlu, a.g.e., s. 104.

³⁷⁶ RG, 18.11.2008, 27058.

değişiklikle bu sayı beşe düşürülmüştür (ÜÖYön, m. 10). Banka aracılığıyla ücret ödemenin zorunlu olduğu işyerinin yakınlarında banka şubesi yoksa veya banka üzerinden ödeme imkânı yoksa ücret ödemelerinin “T.C. Posta ve Telgraf Teşkilatı Genel Müdürlüğü” üzerinden yapılması gerekir (ÜÖYön, m. 11). Ödemenin bu usule uyulmadan yapılması halinde, ücreti ödemekle yükümlü olan kişiye (işveren, işveren vekili, üçüncü kişi) idari para cezası verilir (ÜÖYön, m.16). Bankadan ödeme zorunluluğu bulunan hallerde; ödeme elden verilir ve işçinin imzası alınırsa ödeme geçerli kabul edilmeli fakat idari para cezası kesilmelidir³⁷⁷.

Banka aracılığıyla ödeme yapan işverenin ücret ödeme borcu sona erer. İşçinin herhangi bir sebepten ötürü ücretine ulaşamaması halindeyse işveren sorumlu tutulamaz³⁷⁸. İşveren, banka aracılığıyla veya işyerinde ödediği ücrete ilişkin işçiye bir belge vermek zorundadır. Ücret hesap pusulası adı verilen bu belge, imzalı olmalı ya da işyerinin işaretini taşımalıdır. Söz konusu pusula; ücretin ödendiği tarih, ödenen ek ücretin detayları (tatil ücretleri, fazla çalışma vs.) ile ücretten yapılan kesintiler dâhil her türden ödeme detayını içermelidir (İşK, m. 37).

3.3. Ücretin Ödenme Zamanı

Ücret, kural olarak en fazla bir ay sonunda verilir. Bu süre, bireysel iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesiyle bir haftaya kadar düşürülebilir (İşK, m. 32/4). Ücret, kural olarak işin gördürülmesinden sonra verilir. Taraflar sözleşmede aksini kararlaştırdıysa peşin ücret ödemesi de yapılabilir. Bu kuralın Kanun’dan kaynaklı istisnalarından birini yıllık izin ücreti oluşturmaktadır³⁷⁹. Buna göre yıllık izne çıkmadan önce işçinin ücretini peşin veya avans olarak alması, Kanun’da, emredilmektedir (İşK, m. 57/1).

İş sözleşmesinin sona ermesi halinde ücret, en geç sözleşmenin sona erdiği tarihte ödenmelidir. Örneğin, iş sözleşmesinde belirlenen ücret ödeme tarihi ayın biriyse ve sözleşme ayın onunda son bulduysa; işveren, bu tarihi beklemeyerek işçinin ücretini

³⁷⁷ Akyiğit, a.g.e., s. 203.

³⁷⁸ Çopuroğlu, a.g.e., s. 103.

³⁷⁹ Çil, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları, s. 1024; Akyiğit, a.g.e., s.203; Akkışla, a.g.m., s. 135; Demir, İş Hukuku ve Uygulaması, s. 192.

çalıştığı güne oranlayarak ödemek zorundadır³⁸⁰. Fakat Kanun'da belirtilen bazı durumlar için ücret, çalışılmadan ödenmektedir. Bu durumlar, İş Kanunu'nun 66. maddesinde altı fıkra halinde sayılmıştır³⁸¹.

3.4. Ücretin Miktarı

Ücretin miktarı, sözleşme serbestisi ilkesi gereğince (asgari ücret gözetilerek) işçi ve işveren tarafından belirlenir³⁸². Taraflar, ücreti belirlerken; işin konusu, işçinin özellikleri ile varsa meslek geleneklerini göz önünde bulundurur. Bireysel iş sözleşmesiyle olduğu gibi toplu iş sözleşmesi ile de ücret belirlenebilir³⁸³.

Uygulamada işverenler, sigorta primini daha düşük ödeyebilmek için işçilerin ücretini düşük göstererek gerçek ücretin bir kısmını işçiye elden verir. Bazense işçi, eline daha fazla ücret geçebilmesi amacıyla işverenle anlaşarak ücretini düşük gösterir ve prim olarak yatırılması gereken tutarın bir kısmını elden alır. İş

³⁸⁰ Terzioğlu, a.g.m., s. 1944.

³⁸¹ Çalışılmış sayılan haller bakımından İşK 66. maddesine bkz. “Aşağıdaki süreler işçinin günlük çalışma sürelerinden sayılır: a) Madenlerde, taşocaklarında yahut her ne şekilde olursa olsun yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler. b) İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler. c) İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler. d) İşçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işveren evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler. e) Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler. f) Demiryolları, karayolları ve köprülerin yapılması, korunması ya da onarım ve tadili gibi, işçilerin yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte getirilip götürülmeleri gereken her türlü işlerde bunların toplu ve düzenli bir şekilde götürülüp getirilmeleri esnasında geçen süreler. İşin niteliğinden doğmayıp da işveren tarafından sırf sosyal yardım amacıyla işyerine götürülüp getirilme esnasında araçlarda geçen süre çalışma süresinden sayılmaz.”

³⁸² Yargıtay'ın bu konudaki görüşü için bkz. “İş sözleşmesinin tarafları, asgari ücretin altında kalmamak kaydıyla sözleşme özgürlüğü çerçevesinde ücretin miktarını serbestçe kararlaştırabilirler. İş sözleşmesinde ücretin miktarının açıkça belirtilmemiş olması, taraflar arasında iş sözleşmesinin bulunmadığı anlamına gelmez. Böyle bir durumda dahi ücret, Borçlar Kanunu'nun 401. maddesine göre tespit olunmalıdır. İş sözleşmesinde ücretin kararlaştırılmadığı hallerde ücretin miktarı, işçinin kişisel özellikleri, işyerindeki ya da meslekteki kıdemi, meslek unvanı, yapılan işin niteliği, iş sözleşmesinin türü, işyerinin özellikleri, emsal işçilere o işyerinde ya da başka işyerlerinde ödenen ücretler, örf ve adetler göz önünde tutularak belirlenir.” Y. 9. HD, T. 07.01.2019, E. 2017/8892, K. 2019/49 www.legalbank.net [E.T. 19.05.2022]

³⁸³ Sümer, a.g.e., s.81.

sözleşmesi sona eren işçi, gerekli delilleri sunarak aldığı gerçek ücretin tespitini mahkemeden talep eder. İşçinin gerçek ücret miktarı, kıdem ve ihbar tazminatını doğrudan etkilediğinden işçi açısından önem arz eder. İşçinin yanı sıra gerçek ücret miktarı, Devlet'i de ilgilendirmektedir. Resmiyette gösterilen düşük ücret, Sosyal Güvenlik Kurumuna ödenen sigorta primi ile vergi miktarını düşürdüğünden Devlet'in iki ayrı ana kalemde zarara uğratılmasına neden olmaktadır. Bu sebeple işçinin gerçek ücretinin tespiti, işçi ve Devlet açısından oldukça önemlidir³⁸⁴.

İş sözleşmesinde ücret unsuru kısmında belirtildiği gibi ücret, iş sözleşmesinin aslı unsurlarındandır. Bu sebeple iş sözleşmesinde ücret miktarı karar altına alınmasa³⁸⁵ dahi ücret; işçinin sahip olduğu özellikler, çalıştığı yıl, işyerindeki pozisyonu ile mesleği, yaptığı işin kapsamı, iş sözleşmesinin çeşidi, çalışılan işyerinin özellikleri, emsal işçilerin aldığı ücret ile diğer işyerlerinde alınan ücretler, örf ve adet göz önünde bulundurularak mahkemece tespit edilir. Dolayısıyla işçinin ücreti sözleşmede düşük gösterilebileceği gibi hiç gösterilmemiş de olabilir³⁸⁶. Sözleşmede ücrete yer verilmemesi halinde işçiye ödenecek ücret, emsal ücrete göre tespit edilir³⁸⁷.

Uygulamada işverenler tarafından ücretin bir kısmının elden, bir kısmının (mecburi durumlarda) bankadan ödenmesi; ücret bordrolarına elden verilen ücretin yazılarak işçiden imza alınması yaygındır. Bu durumda ücret alacağına ilişkin açılan davalarda ispat sorunu ortaya çıkar. Hukuk Mukameleri Kanunu'nda senede karşı tanık dinletilmesi yasağı düzenlemesine rağmen, işçinin aldığı ücreti yazılı delille ispatlaması mümkün olmadığında işçinin tanık dinletmesine Yargıtay tarafından izin verilmektedir³⁸⁸.

³⁸⁴ Çil, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları, s. 998; HGK, 04.11.2020 T. 2016/1865 E. 2020/839 K. www.legalbank.net [E.T. 19.05.2022]

³⁸⁵ Ücret, taraflarca kararlaştırılmış fakat ispat vasıtalarından mahrumsa, bu durumun birkaç şekilde gerçekleşmesi mümkündür: 1)Yapılan işin niteliği sebebiyle verilecek ücret açısından örf ve adet bulunabilir. 2) Ücret belirlenmiştir fakat yazılı yerine sözlü sözleşme yapılmıştır. 3) İşveren tarafından işçiye en geç 2 ay içerisinde yazılı belge verilmesi gerekirken verilmemiştir ve bu sebeple ücretin tespiti mümkün olmamaktadır. 4) İş Kanunu'nda sözleşme çeşidinin yazılı yapılması gerektiği hüküm altına alınmışken yazılı sözleşme yapılmamıştır.

³⁸⁶ HGK, 07.07.2020 T., 2016/2049 E., 2020/509 K. www.legalbank.net [E.T. 19.05.2022]

³⁸⁷ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, a.g.e., s. 617.

³⁸⁸ Güven, Aydın, a.g.e., s. 194; Ücret miktarının tespitinde Yargıtay'ın görüşü şu şekildedir:

Yargıtay ve istinaf mahkemelerinde hâkimler, işçinin ücretinin tespiti için bağlı olunan meslek odalarına müzekkere yazarak ücret araştırması yapar. Meslek odaları, ücret araştırmasını; işçinin çalıştığı yıl, emsal işçilerin aldığı ücret, işçinin yaptığı iş, işyerinin özellikleri ve emsal işçilerin aldığı ücret gibi kıstaslara göre yapar³⁸⁹. Yine meslek odaları dışında ücret araştırması, işçinin çalıştığı alanın resmî kurumlarından (TÜİK, Çevre ve Şehircilik Bakanlığı vs.) ve sendikalar aracılığıyla yapılabilir. İş hukukunda ücret araştırması kaynağını, Borçlar Kanunu'nun 401. maddesinde yer alan "asgari ücretten az olmamak üzere" ödenmesi gereken emsal ücretten almaktadır³⁹⁰.

3.4.1. İşverenin eşit davranma borcu bakımından ücret

Eşit davranma ilkesi gereğince, "dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep" gibi sebeplerle işçilere farklı davranılmaması gerekir. Aynı iş için yalnızca kadın veya erkek olunmasına bağlı olarak işçilere daha düşük ücret ödenemez ve cinsiyet sebebiyle uygulanan özel koruma uygulamaları daha az ücret ödenmesini gerektirmez. Bahsedilen hükümlere aykırı davranılması halinde

"İşçinin kıdemi, meslek unvanı, fiilen yaptığı iş, işyerinin özellikleri ve emsal işçilere ödenen ücretler gibi hususlar dikkate alındığında imzalı bordrolarda yer alan ücretin gerçeği yansıtmadığı şüphesi ortaya çıktığında, bu konuda tanık beyanları gözetilmelidir." Y. 9. HD, 04.11.2020 T., 2016/30123 E., 2020/14685 K. www.legalbank.net [E.T. 02.05.2022]; Aynı konudaki bir başka Yargıtay kararı için bkz. "Çalışma yaşamında daha az vergi ya da sigorta primi ödenmesi amacıyla zaman zaman iş sözleşmesi veya ücret bordrolarında gösterilen ücretlerin gerçeği yansıtmadığı görülmektedir. Bu durumda gerçek ücretin tespiti önem kazanır. İşçinin kıdemi, meslek unvanı, fiilen yaptığı iş, işyerinin özellikleri ve emsal işçilere ödenen ücretler gibi hususlar dikkate alındığında imzalı bordrolarda yer alan ücretin gerçeği yansıtmadığı şüphesi ortaya çıktığında, bu konuda tanık beyanları gözetilmeli ve işçinin meslekte geçirdiği süre, işyerinde çalıştığı tarihler, meslek unvanı ve fiilen yaptığı iş bildirilerek sendikalarla, ilgili işçi ve işveren kuruluşlarından emsal ücretin ne olabileceği araştırılmalı ve tüm deliller birlikte değerlendirilerek bir sonuca gidilmelidir." Y. 9. HD, T. 07.01.2019, E. 2017/8892, K. 2019/49 www.legalbank.net [E.T. 19.05.2022]

³⁸⁹ Çil, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları, s. 995.

³⁹⁰ Çil, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları, s. 996; Bu konuda Yargıtay kararına bkz. "Davacının fiilen yaptığı iş ve işyerinin özellikleri birlikte değerlendirildiğinde yukarıda açıklanan şekilde meslek odalarından ve ...'ten sorulmak suretiyle emsal ücret araştırması yapılarak sonucuna göre karar verilmesi gerekirken, eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır." Y. 9. HD, 04.11.2020 T., 2016/30123 E., 2020/14685 K. www.legalbank.net [E.T. 14.05.2022]

işçi, işverenden dört aylık ücreti kadar tazminat talep edebilir (İşK, m. 5, m. 5/4, m. 5/5, m. 5/6).

İşveren, işyerinde keyfi davranışlardan kaçınarak eşit davranma borcuna katlanmak zorunda olsa da işverenin aynı zamanda takdir hakkı vardır. Bu sebeple eşit davranma ilkesi, mutlak manada eşitlik anlamına gelmez. Bu doğrultuda Yargıtay'ın bir kararındaki uyuşmazlıkta işçi; eskiden çalıştığı işyerinde toplu iş sözleşmesindeki ücret ile tekrar işe başlamış, kendisinden üç yıl sonra işe başlayan, aynı görev ve niteliğe sahip olan işçilerin kendi aldığı ücretten daha fazla aldığı ve işverenin eşit davranma ilkesine aykırı davrandığı iddiasıyla, işverenden fark ücreti talep etmiştir. Yargıtay, aynı iş için aynı niteliğe sahip olan işçileri işe alsa dahi, sözleşme serbestisi gereğince daha fazla ücretin kararlaştırılmasının mümkün olduğuna karar vermiştir³⁹¹. Yargıtay'ın bir başka kararındaysa; işçi, kendisiyle aynı kıdeme sahip diğer işçilere daha fazla zam yapan işverene karşı dava açmış ve fark ücret ile ayrımcılık tazminatı talep etmiştir. Yargıtay ise eşit davranma borcunun bütün işçilere aynı zammın yapılmasını gerektirmediğini, işçiden alınan verim ile çalışma koşullarının zam uygulamasında farklılık yaratabileceğini, eşit davranma borcunun İş Kanunu'nda yer alan kıstaslar üzerinden kasıtlı olarak gerçekleşmesi halinde aykırılığın oluşacağını ifade ederek işçinin taleplerini reddetmiştir³⁹². Bu kararlardan da anlaşılacağı üzere, yukarıda bahsedilen Kanun maddesinde sayılan hususlarda işverenin mutlak eşitlik borcuna tâbi olacağından bahsedilebilirse³⁹³ de ücretin belirlenmesinde işveren, çeşitli şartlar altında nispi anlamda eşit davranma borcuna tâbidir.

³⁹¹ İşverenin yeni işe aldığı işçiler bakımından eşit davranma ilkesi hakkında bkz.

“Eşit davranma borcu, işverenin, aynı işyerinde çalışan işçilerine karşı yükümlü olduğubir borçtur. Dolayısı ile aynı işyerinde çalışmakla beraber işçi niteliği taşımayanlara karşı, yani işyerinde bulunmaları iş sözleşmesine dayanmayanlara karşı bir yükümlülüğüçermez. Esas itibarı ile işveren, henüz işe alınmamış kişilere veya iş sözleşmesi sonaermiş işçilerine karşı da eşit davranmakla yükümlü değildir. Bu nedenle 5'inci madde ilişkisi kurulduktan sonra uygulanabilecek bir yaptırımdır. Kısaca işverenin çalışan ile yeni işe aldığı işçi arasında özellikle ücret yönünden eşit davranma borcu bulunmamaktadır.” Y. 9. HD, 07.10.2013 T., 2011/33127 E., 2013/25090 K. www.legalbank.net [E.T. 14.05.2022].

³⁹² Y. 22. HD, 20.04.2016 T., 2014/33007 E., 2016/11696 K. www.legalbank.net [E.T. 04.05.2022].

³⁹³ Y. 22. HD, 26.01.2015 T., 2013/29771 E., 2015/960 K. www.legalbank.net [E.T. 04.05.2022].

3.4.2. Asgari ücret

İş Kanunu ve Asgari Ücret Yönetmeliği'nde düzenlenen asgari ücret, işçi-işveren arasındaki sözleşme serbestisini kısıtlıyor gibi gözükse de kamu düzeni ve işçinin korunması için elzemdir³⁹⁴. Diğer bir ifadeyle asgari ücret, işçilerin asgari seviyede yaşamalarını sağlayan ve işverenlerin de belirli bir ücretin altında ödeme yapmasının önüne geçen bir uygulamadır³⁹⁵. Asgari ücret ile amaçlananlardan bir başkasıysa işçi ve işveren açısından meydana gelen haksız rekabeti önlemektir³⁹⁶.

Asgari ücret, 1951-1967 arasındaki senelerde “Mahalli Komisyonlar”, 1969-2006 arasındaki senelerde ise “Merkezi Komisyon” aracılığıyla tespit edilmiştir³⁹⁷. Günümüzdeyse asgari ücret, “Asgari Ücret Tespit Komisyonu” tarafından en fazla iki yılda bir belirlenir (İşK, m. 39/1). Asgari ücretin tespitinin bireylerin tasarrufunda bırakılmayarak devlet müdahalesi altında komisyonlar aracılığıyla belirlenmesi, ekonomik olmaktan ziyade sosyal yaşamın dengesini sağlama gerekliliğinden kaynaklanmaktadır³⁹⁸.

Anayasa'nın ücrette adalet sağlanması maddesinin 2. fıkrasında, işçinin çalışmasına göre adaletli ücret alabilmesi için gerekli tedbirleri Devlet'in alması gerektiği ifade edilmektedir. Maddenin 3. fıkrasında ise ülkedeki ekonomiye bağlı olarak işçilerin geçimlerini sağlayacak ölçüde asgari ücretin belirleneceği yer alır.

Asgari Ücret Yönetmeliği³⁹⁹ tanımlar maddesinde asgari ücret:

“İşçilere normal bir çalışma günü karşılığı ödenen ve işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılamaya yetecek ücret” şeklinde tanımlanmıştır. Asgari ücret belirlenirken işçi ile

³⁹⁴ Çil, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları, s. 1000; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Başkan, a.g.e., s. 147.

³⁹⁵ Emin Kurtcebe, Ali Osman Horzum, “Dünya’da ve Türkiye’de Asgari Ücret Uygulaması” *İzmir SMMM Odası Dayanışma Dergisi*, 2017, s. 3. http://www.denizlismmmo.org/yazimaraclari/my_documents/my_files/f11_makale.pdf [E.T. 16.05.2022]; Sümer, a.g.e., s. 82.

³⁹⁶ İbrahim Subaşı, Adem Korkmaz, “Türk Hukukunda Asgari Ücret”, *İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, c. 15, S. 1 (İstanbul 2016), s. 135.

³⁹⁷ Burçin Yılmaz Eser, Harun Terzi, “Türkiye’de Asgari Ücret: Sorunlar Öneriler”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, c. 22, S. 1 (2010), s. 131.

³⁹⁸ Faruk Andaç, “İş Hukukunda Asgari Ücretin Önemi”, *İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, c. 15, S. 1 (İstanbul 2016), s. 5.

³⁹⁹ RG, 01.08.2004, 25540.

birlikte ailesinin de zorunlu ihtiyaçlarının göz önünde bulundurulup bulundurulmadığı hususu tartışmalıdır. Doktrinde; madde metninde işçinin ailesinden bahsedilmediği ve işçinin bireysel olarak gözetildiği⁴⁰⁰ savunulduğu gibi, maddenin geniş yorumlanarak asgari ücretin tespitinde işçinin ailesinin gözetilmesinin zaruret taşıdığı görüşünde olanlar da vardır⁴⁰¹.

Ulusal mevzuatın yanı sıra asgari ücretle ilgili Uluslararası Çalışma Örgütü'nün birçok çalışması bulunmaktadır. Türkiye'nin de taraf olduğu, "26 No'lu Asgari Ücret Belirleme Yöntemi Sözleşmesi"⁴⁰² ve "99 No'lu Asgari Ücret Tespit Mekanizması (Tarım) Sözleşmesi"⁴⁰³ olmak üzere iki ILO sözleşmesi vardır. ILO, söz konusu sözleşmelerin yanı sıra asgari ücrete ilişkin çeşitli tavsiye kararları yayınlamıştır. Bunlardan 30 sayılı Karar'da cinsiyete dayalı farklı ücretlendirmeye gidilmemesi ve eşit işler için eşit ücret belirlenmesi gerektiği öngörülmüştür⁴⁰⁴. Bahsedilen sözleşmelerde ve uluslararası mevzuatta da asgari ücretin işçi ve işçi ailesinin belirli bir seviyede yaşamasını sağlaması gerektiği yer almıştır⁴⁰⁵.

Asgari ücret, işçinin tabi olduğu kanuna bakılmaksızın uygulanır. Bu bakımdan işçinin İş Kanunu, Borçlar Kanunu, Deniz İş Kanunu veya Basın İş Kanunu gibi farklı kanunlara tabi olmasının bir önemi yoktur⁴⁰⁶ (İşK, m. 39/1). Asgari ücret yalnızca tam süreli çalışanlar için geçerlidir. Dolayısıyla kısmi süreli çalışan işçi, çalıştığı saatin asgari ücrete oranlanmasıyla ücret alacaktır⁴⁰⁷. Ayrıca asgari ücret,

⁴⁰⁰ Eser, Terzi, a.g.m., s. 134.

⁴⁰¹ Adem Korkmaz, Hüseyin Avsallı, "Türkiye'de Asgari Ücretin Hukuksal Yönü", *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, c. 4, S. 2 (2012), s. 156.

⁴⁰² RG, 02.09.1974, 14994.

⁴⁰³ RG, 26.03.1970, 13455.

⁴⁰⁴ Subaşı, Korkmaz, a.g.m., s. 135.

⁴⁰⁵ Subaşı, Korkmaz, a.g.m., s. 140.

⁴⁰⁶ Subaşı, Korkmaz, a.g.m., s. 198; İbrahim Subaşı, Adem Korkmaz, Ed. Bedrettin Keskin, H. Hüsnü Koyunoğlu, Engin Genç "Türk Hukukunda Asgari Ücret" *Yoksulluk ve Türkiye'de Yoksullukla Mücadele Politikaları Sempozyumu* (İstanbul, ESAM Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Merkezi Yayını, 2017), s. 133.

⁴⁰⁷ Bu konudaki Yargıtay'ın kararına bkz. "...konut kapıcısı olan davacının, dosya içeriğinden anlaşıldığı üzere, apartmanın bağımsız bölüm sayısı ve ortak yerleri ile yaptığı işin niteliği gereği günün belli saatleri çalıştığı, çalışmasının kısmi süreli olduğu ve asgari ücretle oranlandığında kısmi süreli çalışmasının karşılığı olan ücret alacaklarının ödendiği tartışmasızdır. Şu halde, davacının, ücreti alacağı talebinin reddine karar verilmesi gerekirken, yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir." Y. 22. HD, 14.04.2016 T., 2015/5305 E., 2016/11010 K. www.legalbank.net [E.T. 14.05.2022]; Sümer, a.g.e., s. 82.

asıl ücret için geçerli olup ücret ekleri ile sosyal ücret, asgari ücret kapsamına dâhil edilmez⁴⁰⁸. Asgari ücretten düşük ücret ödeyen kişi (işveren, ücreti ödemekle yükümlü işveren vekili veya üçüncü kişi), idari para cezası ödemek zorunda kalır (İşK, m. 102/a).

“Mavi yakalı vasıfsız işçilerin” yanında vasıflı işçilerin bazıları, işsizlik gibi zorunlu sebeplerden ötürü asgari ücretle çalışabilmekte; bu sebeple asgari ücretle çalışan işçi sayısı zaman zaman artış gösterebilmektedir⁴⁰⁹. Ayrıca, ülke genelinde belirlenen asgari ücretin yaşanılan bölgelere göre belirlenmesi gerektiğini savunanlar olduğu gibi⁴¹⁰, tam tersi görüşte olanlar da vardır. Buna göre, ülke çapında uygulanan tek bir asgari ücretin bölgeler arasındaki uçurumu azalttığı ve daha gelişmiş illere yaşanacak göçleri engellediği düşünülmektedir⁴¹¹. Yalnızca bir şehirde yaşanılan semte göre bile değişen yaşam koşulları gözetildiğinde, bölgesel anlamda asgari ücret tespiti objektif ve hakkaniyete uygun bir şekilde yapılmasının mümkün olmadığı görüşündeyiz.

Sonuç olarak asgari ücret düzenlemesi ile işçilerin belli bir miktarın altında ücret almasının önüne geçilmiş ve toplu iş sözleşmeleriyle dahi aksine düzenleme getirilemeyeceği hüküm altına alınarak işçiler koruma altına alınmıştır (AÜY m. 12).

3.5. Ücrette Zamanaşımı

İş Kanunu’nda ücret için 5 yıllık zamanaşımı süresi belirlenmiştir (İşK, m. 32/8). Maddede ücret alacakları şeklinde genel bir ifade kullanıldığından zamanaşımı süresi hem asıl ücret hem de ek ücretler için geçerlidir⁴¹².

Alacakların zamanaşımı süresinin başlaması, muacceliyet tarihidir. Kural olarak muacceliyet, alacağın doğduğu andır ancak bildirim yapılması gereken hallerde zamanaşımı bildirimden itibaren başlayacaktır (TBK, m. 128). İşçinin ücretinde zamanaşımı süresinin ne zaman başlayacağı doktrinde tartışmalıdır. Demir’e göre, ücretin gününde ödenmemesine ilişkin İş Kanunu’nda yer alan özel hükme gereğince

⁴⁰⁸ Sümer, a.g.e., s. 82.

⁴⁰⁹ Eser, Terzi, a.g.m., s. 133.

⁴¹⁰ Eser, Terzi, a.g.m., s. 137.

⁴¹¹ Subaşı, Korkmaz, a.g.m., s. 160.

⁴¹² Sümer, a.g.e., s. 85; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, a.g.e., s. 660.

ücret alacaklarında zamanaşımı, işverenin yirmi gün içerisinde ücreti ödememesi halinde başlayacaktır. Dolayısıyla işçinin ücreti açısından zamanaşımı ücretin ödenme zamanını takip eden yirmi birinci gün başlar⁴¹³. Çelik ise ücret alacakları bakımında beş yıllık zamanaşımı süresinin iş sözleşmesinin sona ermesiyle başlayacağını savunmaktadır⁴¹⁴. Ayrıca, yıllık izin ücreti bakımından zamanaşımının iş sözleşmesinin sona ermesinden itibaren başlayacağı Kanun'da hüküm altına alınmıştır (İşK, m. 59/1). Eyrenci'ye göre de işçinin ücretinde zamanaşımı, genel kural çerçevesinde yani ödenme zamanında başlayacaktır⁴¹⁵. İş Kanunu'nda zamanaşımının başlangıcı açısından açık bir düzenlemeye yer verilmemesinden bahisle, beş yıllık zamanaşımı süresinin ödeme tarihinden itibaren başlaması gerektiği kanaatindeyiz. Dolayısıyla iş sözleşmesi sona erme dahi beş yıllık zamanaşımı süresi işlemeye devam etmelidir.

4. ÜCRET TÜRLERİ

Doktrinde ücret türleri farklı başlıklar altında incelenmiştir. Bazı yazarlar tek bir başlıkta ücret türlerinin tamamını bir arada incelerken bazıysa “ücret sistemleri” ve “ücret ekleri” olarak ikiye ayırarak incelemiştir. Yazarlardan bazıları ise ücret türleri yerine ücret sistemleri başlığı altında konuyu ele almıştır⁴¹⁶. Aşağıda bahsedilecek

⁴¹³ Demir, İş Hukuku ve Uygulaması, s. 196.

⁴¹⁴ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, a.g.e., s. 367.

⁴¹⁵ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, a.g.e., s. 157.

⁴¹⁶ Öğretice ücret türleri farklı başlıklar altında incelenmektedir bkz. Korkmaz, Alp, a.g.e., s. 151 vd. “*ücret çeşitleri*” olarak tek bir başlık altında “*zamana göre, akort ücret, götürü ücret, yüzdeye göre ödenen ücret, prim, ikramiye, komisyon ücreti, kardan pay alma*” olarak; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, a.g.e., s.627’de “*ücret ekleri ve özel ücret şekilleri*” başlığı altında; Akyiğit, a.g.e., s. 199’da “*ücret sistemleri*” başlığı altında; Güven, Aydın, a.g.e., s. 190 vd. ücret türlerinin tamamını “*ücret sistemleri*” başlığı altında “*zaman ücreti, parçabaşı ücret, götürü ücret, yüzde usulü ücret, komisyon ücreti, maktu ücret, kârdan pay alma, prim ve ikramiyeler*” olarak; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, a.g.e., s. 140 vd.’da ücret türlerinin tamamını “*ücret türleri*” başlığı altında; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, a.g.e., s. 352 vd. “*hukuki bakımdan ücret şekilleri*” başlığı altında “*zamana göre ücret, akort ücret, götürü ücret, yüzdeye göre ödenen ücret, prim, ikramiye, komisyon ücreti, kârdan pay verilmesi*” olarak; Demircioğlu, Centel, Kaplan, a.g.e., s. 109 vd. “*ücret türleri*” başlığını “*asıl ücret ve ücret ekleri*” şeklinde ikiye ayırmış, “*ücret ekleri*” alt başlığında “*ikramiye, prim, komisyon, kârdan pay alma*” olarak ayırmış, “*ücret sistemleri*” alt başlığında “*zamana göre, verime göre, yüzde usulüne göre*” olarak; Narmanlıoğlu, a.g.e., s. 293 vd.’da ücret eklerini “*ücret ekleri ya*

hususlardan bazıları sistem öngördüğü için ücret sistemleri başlığı altında, asıl ücrete ek olarak verilen ücretlerin ücret ekleri başlığı altında ve hepsinin ücreti ifade etmesi sebebiyle ise ücret türleri ana başlığı altında incelenmesi tarafımızca uygun görülmüştür.

4.1. Ücret Sistemleri

Zamanın ilerlemesiyle dünyadaki ve Türkiye'deki çalışma şartlarında birçok değişiklik meydana gelmiş ve ihtiyaç sebebiyle çeşitli ücret sistemleri ortaya çıkmıştır⁴¹⁷. İş Kanunu'nda da bazı ücret sistemlerine yer verilmiştir. Bunlar: “parça başına, akort, götürü ve yüzde usulüne” (İşK, m.49/2) ve zamana göre (İşK, m. 49/3) ücrettir. Bahsedilen ücret usulleri asıl ücret olarak nitelendirilirken, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda⁴¹⁸ hüküm altına alınan “ikramiye, prim” (SSGSSK m. 80/2) “komisyon ücreti ve kâra katılma gibi belirsiz zaman ve tutar üzerinden ücret” (SSGSSK m. 80/e) ek ücrettir⁴¹⁹.

4.1.1. Zamana göre ücret sistemi

Zamana göre ücret sistemi, adından da anlaşılacağı üzere, işçinin çalıştığı süreye göre belirlenir ve uygulamada en çok uygulanan sistemdir⁴²⁰. Bu sistemde bir işin gördürülmesinden ziyade belirli bir süre için ücret ödenmesi önem kazanır. İşçiler bu

da ücretin tamamlayıcıları” şeklinde, ücret sistemlerini ise “ücretin belirlenmesi yöntemleri” olarak; Sümer, a.g.e., s. 77 vd. “ücret türleri” başlığını “asıl ücret ve ücret ekleri” şeklinde ikiye ayırmış, “ücret ekleri” alt başlığında “ikramiye, prim, aracılık ücreti, işin sonucundan pay alma” olarak ayırmış, “ücret belirleme yöntemleri” başlığını ise “zamana göre, verime göre, yüzde usulü” olarak; Süzek, a.g.e., s. 377 vd. “ücretin türleri” başlığında “zamana göre, parça başına (akort) veya götürü ücret, yüzde usulüne göre ücret ve bahşişler, primler, ikramiyeler, aracılık (komisyon-provizyon ücreti), işin sonucundan pay alma” olarak incelemiştir.

⁴¹⁷ Öcal Kemal Evren, *İş Hukukunda Ücret ve Uygulaması* (Ankara, Seçkin Yayınları, 2007), s. 19.

⁴¹⁸ RG, 16.06.2006, 26200.

⁴¹⁹ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, a.g.e., s. 353.

⁴²⁰ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, a.g.e., s. 140.

kapsamdaki çalışmalarının karşılığında saatlik, günlük, haftalık veya aylık ücret alır⁴²¹.

İş Kanunu'nda zamana göre ücret sistemi; ücretin en az haftada bir, en geç ayda bir ödenmesi gerektiği şeklinde düzenlenmiştir (İşK, m. 32/5). Yine Kanun'da saatlik çalışan işçiler düzenlenmiş ve bu işçilerin tatil gününde çalışması halinde normal saat ücretinin yedi buçuk katı ücret alacağı hüküm altına alınmıştır (İşK, M. 49/3). Bu düzenlemelerin yanı sıra kanun koyucu, belirli süreli ve kısmi süreli çalışan işçilerin ücretini, çalıştığı süreye oranlanarak alacağını düzenlemiştir⁴²².

Bu sistem, aşağıda açıklanacak olan verime göre ücret sisteminden şu sebeple ayrılmaktadır: Verime göre ücrette üretilenin miktar veya kalitesi işçinin alacağı ücreti doğrudan etkilerken; zamana göre ücrette, ortalamanın altına inen çalışmalar sebebiyle işçinin ücreti azaltılamaz. Aynı şekilde ortalamanın üstüne çıkan çalışmalar karşılığında işçinin ücretinde artışa gidilmez⁴²³. İşçinin çalışmasıyla işverenin daha çok kâr etmesini sağlaması halinde dahi ücretinin değişmemesi, işçi açısından motivasyon kırıcıdır⁴²⁴. Fakat işçinin iş sözleşmesi çerçevesinde iş görme borcunu gereği gibi yerine getirmemesi halinde işverenin iş sözleşmesini fesih hakkı saklıdır⁴²⁵.

Zamana göre ücret sisteminde işçinin hasta veya izinli olması sebebiyle çalışmadığı günler için ücret ödenmez. Fakat işçinin çalışmadığı zamanlarda da ücret alabilmesi, sözleşmede kararlaştırıldıysa mümkündür⁴²⁶. Bu durum, zamana göre ücret sistemiyle çalışmayıp maktu ücret alan işçiler için geçerli değildir. Maktu ücret, daha çok “aylık” olarak belirlenir. Dolayısıyla maktu ücret alan işçinin hasta veya izinli olması sebebiyle çalışmadığı günler hariç tutularak alacağı ücret düşürülemez. Bu

⁴²¹ Demircioğlu, Centel, Kaplan, a.g.e., s. 111; Demir, İş Hukuku ve Uygulaması, s. 183; Narmanlıoğlu, a.g.e., s. 290; Çopuroğlu, a.g.e., s. 14; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, a.g.e., s. 140.

⁴²² İş Kanunu'nda belirli süreli ve kısmi süreli işçilerin zamana göre ücret alacaklarına ilişkin bkz. “Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiye, belirli bir zaman ölçüt alınarak ödenecek ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatler, işçinin çalıştığı süreye orantılı olarak verilir.” (İşK, m. 12/2) “Kısmî süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir.” (İşK, m. 13/2)

⁴²³ Demir, İş Hukuku ve Uygulaması, s. 183; Tunçomağ, Centel, a.g.e., s. 107.

⁴²⁴ Çopuroğlu, a.g.e., s. 14.

⁴²⁵ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, a.g.e., s. 141.

⁴²⁶ Güven, Aydın, a.g.e., s. 190.

sistem ile işçilerin aldığı ücretin değişmemesi sebebiyle üretimde kalitenin arttığı savunulur⁴²⁷.

4.1.2. Verime göre ücret sistemi

Verime göre ücret sistemi, işçinin çalıştığı süre boyunca işverene kazandırdığı miktar uyarınca ödeme almasıdır. Çalışılan süreden ziyade iş sözleşmesinin konusunu oluşturan işin tamamlanmasının önem kazandığı⁴²⁸ sistemin devamlılığı için prim sistemi geliştirilerek işçiler çalışmaya teşvik edilmektedir⁴²⁹. Bu sistem; işçinin tembelliğinin önüne geçmesi, işçinin yeteneklerinin gelişmesini sağlaması, işverenin bu sayede daha çok para kazanması gibi birtakım yararlar sağladığı gibi üretimde kalitenin azalmasına da yol açmaktadır⁴³⁰.

Verime göre ücret; akort (parça başına) ücreti ve götürü ücreti içerir. Bu ücret sisteminde işçinin işi ne zaman bitirdiğinin bir önemi yoktur⁴³¹. Aynı zamanda işçinin ücreti her ay değişiklik gösterir⁴³². Götürücü ücret, işin tamamlanmasına bağlı olup akort ücretteki gibi bir hesaplama yöntemine gidilemeyen ve seri yapılamayan işlerde söz konusudur⁴³³. Hukukî açıdan akort ücret ve götürü ücret arasında fark bulunmadığından iki ücrete de aynı hükümler uygulanır⁴³⁴.

Akort ücret; parça adedi, ağırlık, boyut şeklinde bir ücret tespit edilerek bu ücretin bitirilen iş ile çarpılmasıyla belirlenir⁴³⁵. Akort ücretle çalışılması halinde işverenin işçiye birim ücretini bildirme yükümlülüğü bulunur. İşverenin bildirimde bulunmaması halinde işçiye ödeyeceği ücret ,*“aynı veya benzer bir iş için belirlenmiş olan birim ücret”* üzerinden ödenir (TBK, m. 412). Akort ücrete, fabrikada çalışan bir

⁴²⁷ Güven, Aydın, a.g.e., s. 192.

⁴²⁸ Narmanlıoğlu, a.g.e., s. 290.

⁴²⁹ Demircioğlu, Centel, Kaplan, s. 111.

⁴³⁰ Demir, İş Hukuku ve Uygulaması, s. 184.

⁴³¹ Sümer, a.g.e., s. 80.

⁴³² Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, a.g.e., s. 622.

⁴³³ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, a.g.e., s. 142; Sümer, a.g.e., s. 80; Güven, Aydın, a.g.e., s. 191.

⁴³⁴ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, a.g.e., s. 355; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, a.g.e., s. 142.

⁴³⁵ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, a.g.e., s. 354; Terzioğlu, a.g.m., s. 1941.

işçinin bir adet için belirlenen ücret ile paketlediği ürün sayısı çarpılarak aldığı ücret, örnek olarak verilebilir.

Akort ücret ile çalışan işçiler açısından bazı riskler bulunmaktadır. İşçinin alacağı ücret, tamamladığı işe bağlı olduğundan; işçi fazla çalışarak sağlığının bozulmasına sebep olabilir⁴³⁶, iş kazasına davetiye çıkarabilir, kapasitesinden fazla efor harcarsa meslek hastalığına dahi yakalanabilir⁴³⁷. Diğer bir riskse işverenin daha az ücret ödemek amacıyla işçiye az iş vermesidir⁴³⁸. Kanun koyucu bu riski gözeterek işçiye haklı sebeple derhal fesih hakkı tanımıştır. Karma ücret sisteminde bu hükümden bahsedilecektir.

4.1.3. Yüzde usulüne göre ücret sistemi

Bu sistem, İş Kanunu'nun 51. maddesinde açıkça düzenlenmiştir:

“Otel, lokanta, eğlence yerleri ve benzeri yerler ile içki verilen ve hemen orada yenilip içilmesi için çeşitli yiyecek satan yerlerden "yüzde" usulünün uygulandığı müesseselerde işveren tarafından servis karşılığı veya başka isimlerle müşterilerin hesap pusulalarına "yüzde" eklenerek veya ayrı şekillerde alınan paralarla kendi isteği ile müşteri tarafından işverene bırakılan yahut da onun kontrolü altında bir araya toplanan paraları işveren işyerinde çalışan tüm işçilere eksiksiz olarak ödemek zorundadır.”

Yukarıda belirtilen işyerlerinde, yüzde usulünün uygulanması zaruret teşkil etmemektedir. Bu işyerlerinde başka ücret sisteminin belirlenmesi mümkündür. Örneğin, yüzde usulü ile zamana göre ücret sistemi bir arada (verime göre ücret sisteminde olduğu gibi) uygulanabilir. Bu durumda işçi, bu iki sistemin harmanlanmasıyla hesaplanacak tutar üzerinden ücret alacaktır⁴³⁹.

Bu sistemin uygulandığı işyerlerindeki işçi ücretleri tamamen veya kısmen üçüncü kişiler tarafından ödenir⁴⁴⁰. İşçinin alacağı ücretin miktarı, dolaylı olarak üçüncü kişilere bağlı olduğundan bu sisteme bağlı olarak çalışan işçi açısından birtakım riskler bulunmaktadır. Müşterilerin artışı ve hesap miktarının yüksekliği, ücreti doğrudan etkilediğinden işçinin alacağı ücret de sürekli değişiklik gösterir⁴⁴¹.

⁴³⁶ Narmanlıoğlu, a.g.e., s. 291; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, a.g.e., s. 142.

⁴³⁷ Güven, Aydın, a.g.e., s.191.

⁴³⁸ Çelik, Canıklıoğlu, Canbolat, Özkaraca, a.g.e., s. 355.

⁴³⁹ Sümer, a.g.e., 81.

⁴⁴⁰ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, a.g.e., s. 143.

⁴⁴¹ Çopuroğlu, a.g.e., s. 19.

Örneğin işçinin çalıştığı yer turizmin yoğun olduğu bir yerse, özellikle sezon zamanlarında müşteri sayısının çokluğu sebebiyle işçilerin alacağı ücretler de artacaktır. Fakat sezonun bitmesiyle yerel halka bağlı olan işçi ücretlerinde düşüş yaşanması kaçınılmazdır.

Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde yüzdelerden toplanan paraların nasıl dağıtılacağına ilişkin “Yüzdelerden Toplanan Paraların İşçilere Dağıtılması Hakkında Yönetmelik”⁴⁴² bulunmaktadır. Bu sistemde, müşteriler tarafından verilen paraların (servis karşılığında veya hesaba ek olarak verilen) bir kısmı ayrı bir yerde toplanır. Toplanan bu paralar, Yönetmelik’te işçiler için belirlenen puan esaslarına ve fiilen çalışılan gün sayısına göre tüm işçiler arasında paylaştırılır. İşçilerin puanlarına ilişkin ise Yönetmelik’te gruplandırma yapılarak alt ve üst sınır belirlenmiştir (YTPYön, m. 4, m. 5/2). Paylaştırılan miktar, işçinin çalıştığı sürede kazanması gereken asgari tutarın altına düşmemelidir. Düşmesi halinde fark tutar, işveren tarafından işçiye ödenmelidir⁴⁴³.

Yüzde usulüne göre ücrette, iş sözleşmelerinde “garanti ücret” adı altında bir ücret daha belirlenir. Narmanlıoğlu, uygulamada bireysel iş sözleşmelerinden ziyade toplu iş sözleşmeleri ile belirlenen garanti ücretin, işçi ücretlerinin yüzde usulü sistemi ile “tatmin edici seviyeye” ulaşamadığı durumlarda uygulanacağını ifade etmektedir⁴⁴⁴. Kanaatimizce “tatmin edici seviye” ile anlaşılması gereken asgari ücret tutarıdır.

Müşterilerin işçilere verdiği bahşışın ücrete dâhil olup olmadığı hususu tartışmalıdır. Uygulamada bahşış ödemesinin sabit (garanti) ücretin yanında verilmesi yaygındır. Yargıtay kararlarında incelenen uyuşmazlıklarda da bahşış ücreti daha çok işçilik alacağı davalarında hesaplamaya konu olmaktadır⁴⁴⁵. Doktrinde bazı yazarlar⁴⁴⁶ ve

⁴⁴² RG, 28.02.2004, 25387.

⁴⁴³ Güven, Aydın, a.g.e., s. 191; Terzioğlu, a.g.m., s. 1937.

⁴⁴⁴ Narmanlıoğlu, a.g.e., s. 293.

⁴⁴⁵ Y. 9. HD, 05.04.2021 T., 2021/3113 E., 2021/7577 K. www.legalbank.net [E.T. 22.04.2022]; Y. 9. HD, 21.10.2020 T., 2016/28770 E., 2020/12896 K. www.legalbank.net [E.T. 22.04.2022]; Y. 22. HD, 24.12.2019 T., 2016/26790 E., 2019/24184 K. www.legalbank.net [E.T. 22.04.2022]; Y. 9. HD, 23.03.2016 T., 2014/35971 E., 2016/7045 K. www.legalbank.net [E.T. 22.04.2022]

⁴⁴⁶ Demircioğlu, Centel, Kaplan, a.g.e., s. 109; Demir, İş Hukuku ve Uygulaması, s. 182.

Yargıtay⁴⁴⁷, bahşişi yüzde usulüne göre ücrete dâhil ederken; bazı yazarlar⁴⁴⁸, bahşişin ayrı bir ücret olduğunu kabul etmektedir. Mollamahmutoğlu, bahşişi yüzde usulüne göre ücrete dâhil etmeyerek ücret ekleri arasında değerlendirmiş; bahşişin ek ücret olarak yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde kararlaştırılabileceğini, yalnızca müşteriden alınan bahşişle çalışanlar içinse asıl ücret olarak belirlenebileceğini ifade etmektedir⁴⁴⁹. Kanımızca bahşiş, yüzde usulüne göre ücret esasına göre değerlendirilmeli; bu usul uygulanmayan işyerlerinde işçinin aldığı bahşişlerin asgari ücrete ulaşamaması halinde; nasıl bir yol izleneceği ve işverenin sorumluluğu iş sözleşmesinde detaylı hükümlerle belirlenmeli, belirlenmemesi halindeyse işveren tarafından asgari ücrete tamamlanmalıdır.

4.1.4. Karma ücret sistemi

Akort sistemin tek başına uygulandığı işyerlerinde uyumsuzluk doğma ihtimalinin yüksek olması sebebiyle bireysel veya toplu iş sözleşmeleriyle zamana göre ücret sistemi ile verime göre ücret sisteminin bir arada uygulandığı bir sistem geliştirilmiştir⁴⁵⁰.

Sümer, verime göre ücret başlığı altında; zamana göre ücret ve verime göre ücret sistemlerinin bir arada uygulanabileceğini ve bu durumda işçinin hem çalıştığı süre hem de tamamladığı işe göre ücret alacağı görüşündedir⁴⁵¹. Demir ise karma sistemde; işçinin aslında akort sisteme göre çalıştığını ve fakat işçinin belirli bir saat ücretinin teminat altına alındığını, diğer bir ihtimale göre ise işçinin zamana göre ücret sistemine göre çalıştığını ve belirlenen sınırın üzerinde ürettiği her birim için prim alacağını ifade etmektedir⁴⁵².

⁴⁴⁷ Bahşişin asıl ücret kapsamında olup olmadığına ilişkin Yargıtay kararlarına bkz. “*Sabit ücret ile birlikte ödenen bahşişler bir bütün olarak işçinin temel ücretini oluşturur.*” Y. 9. HD, 29.05.2012 T., 2009/49370 E., 2012/18819 K. www.legalbank.net [E.T. 22.04.2022]

⁴⁴⁸ Emin Zeytinlioğlu, “Bahşişin Ücret Olarak Kabul Edilip Edilmeyeceğinin İrdelenmesi”, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, c. 26, S. 13 (İstanbul, 2014), s. 69; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, a.g.e., s. 633.

⁴⁴⁹ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, a.y; Bu konuda ayrıca bkz. Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Başkan, a.g.e., s. 140.

⁴⁵⁰ Demir, İş Hukuku ve Uygulaması, s. 184.

⁴⁵¹ Sümer, a.g.e., s. 81.

⁴⁵² Demir, İş Hukuku ve Uygulaması, s. 184.

Karma sistem, işçilerin asgari bir ücret almasını teminat altına alır. Kanun koyucu da yalnızca verime göre ücret sisteminin uygulanmasının birtakım sakıncalar doğuracağını öngörerek bir hüküm getirmiştir⁴⁵³. Hükme göre, işverenin işçiye tamamlayabileceğinden az iş vermesi halinde işçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı vardır. Fakat fesih hakkının kullanabilmesi; işçinin alamadığı tutarı işverenden talep etmesi ve işverenin de bu tutarı zaman esası üzerinden hesaplayarak işçiye ödememesi şartına bağlanmıştır (İşK, m. 24/f).

4.2. Ücret Ekleri

4.2.1. Genel olarak ücret ekleri

Mevzuatta ücret ifadesi geçen yerlerden anlaşılması gereken asıl ücrettir⁴⁵⁴. Zaten İş Kanunu'nda ücret ekleri ifadesi yalnızca bir yerde geçmekte, onun yerine prim, ikramiye gibi ücret ekleri açıkça belirtilmektedir. Yazılı sözleşmenin yapılmaması halinde 2 ay içerisinde işçiye verilmesi gereken belgede yer alması gereken hususlar arasında ücret ekleri de sayılmıştır (İşK, m. 8/3). Ayrıca her ne kadar ücret ekleri olarak ifade edilmese de Kanun'da "prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak" ile kastedilen ücret ekleridir⁴⁵⁵.

İş Kanunu'nda iş sözleşmesi açısından belirli bir konuda hüküm bulunması halinde söz konusu hükmün uygulanması gerektiği açıktır. Fakat bazı konularda hüküm bulunmaması halinde boşluğun nasıl doldurulacağı sorusu ortaya çıkar. Bir hükmün birden fazla durumda uygulanabilmesinin söz konusu olduğu hallerde kanun koyucunun tekrara düşmemek amacıyla genel kanunlarda düzenleme yaptığı, özel kanunlardaysa bilinçli olarak ilgili hükme yer vermediği düşünülebilir.

⁴⁵³ Demir, İş Hukuku ve Uygulaması, s. 184.

⁴⁵⁴ Cahit Evcil ve Kerem Gökteş, *Tüm Yönleriyle Ücretlendirme ve Bordrolama Esasları* (İstanbul: Legal Yayıncılık, 2010), s. 19; Narmanlıoğlu, a.g.e., s. 283; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, a.g.e., s. 617.

⁴⁵⁵ Yargıtay'ın ücret eklerine ilişkin ifadeleri şu şekildedir: "Yasada ücretin eklerinin neler olduğu müstakilen düzenlenmemiş olmakla birlikte, değinilen maddenin ikinci fıkrasındaki "...banka hesabına yatırılacak ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakının.." ibaresi gereğince, ücretin yanı sıra prim, ikramiye, bu nitelikteki her türlü ödemeler, gerek ayni gerek nakdi verilen yemek ve yol yardımı ücretin eki olarak kabul edilmelidir." Y. 9. HD, 15.02.2021 T., 2020/5950 E., 2021/3836 K. www.legalbank.net [E.T. 20.05.2022]

İş Kanunu ve “Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu”ndaki bazı maddelerde⁴⁵⁶ Borçlar Kanunu hükümlerinin uygulanması gerektiği belirtilmektedir. Söz konusu kanun hükümlerinden de anlaşılacağı üzere Borçlar Kanunu, İş Kanunu’na göre genel kanun niteliğindedir⁴⁵⁷ ve bazı durumlarda Borçlar Kanunu hükümlerinin uygulanması gerekmektedir⁴⁵⁸. Ücret ekleri, İş Kanunu’ndaki bazı maddelerde kelime olarak geçse dahi hüküm altına alınmamış, Borçlar Kanunu’ndaysa hizmet sözleşmeleri bölümünde detaylıca düzenlenmiştir. Borçlar Kanunu’nun genel kanun niteliğinde olması sebebiyle söz konusu hükümler, iş sözleşmelerine de uygulanmalıdır. Bu sebeple ücret ekleri konusu incelenirken çokça Borçlar Kanunu hükümlerine yer verilecektir.

Asıl ücretin dışında işçinin aldığı bütün ücretler, ücret ekidir⁴⁵⁹ ve ücret ekleri geniş anlamda ücretin kapsamına girer⁴⁶⁰. Mollamahmutoğlu, işçiye yapılan ödemenin ücret eki olarak kabul edilebilmesini üç şarta bağlamıştır. Bu şartlar şunlardır: “*ücretin kanun veya sözleşmeden doğması*”, “*para veya para ile ölçülmesinin mümkün olması*” ve “*devamlı nitelikte olması*”. Bu sebeple geniş anlamda ücrete göre hesaplanan kıdem, ihbar ve kötüniyet tazminatlarında bu nitelikleri taşımayan ücretler hesaplama dâhil edilmeyecektir⁴⁶¹. Yargıtay’ın da verdiği kararlarda ifade ettiği üzere düzenli ve sürekli ödenen “*sosyal yardım ve benzeri ücret eklerinin*” hesaplama dâhil edilmesi gerekir⁴⁶².

⁴⁵⁶ Borçlar Kanunu hükümlerinin uygulanması gerektiğine ilişkin bazı düzenlemeler için bkz. İşK, m. 10/2: “*Bu Kanunun 3, 8, 12, 13, 14, 15, 17, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 34, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 75, 80 ve geçici 6 ncı maddeleri süresiz işlerde yapılan iş sözleşmelerinde uygulanmaz. Süresiz işlerde, bu maddelerde düzenlenen konularda Borçlar Kanunu hükümleri uygulanır.*”; STİSK, m. 66: “*Toplu iş sözleşmeleri hakkında, bu Kanunda hüküm olmayan hâllerde 4721 sayılı Kanun ve 11/1/2011 tarihli ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ile iş sözleşmesini düzenleyen diğer kanunların bu Kanuna aykırı olmayan hükümleri uygulanır.*”.

⁴⁵⁷ Ejder Yılmaz, ““Genel Kanun - Özel Kanun” İlişkisi (Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanunu Bağlamında)”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 22 (2011), s. 28,

⁴⁵⁸ Yılmaz, a.g.m., s. 29.

⁴⁵⁹ Demircioğlu, Centel, Kaplan, a.g.e. s. 109;

⁴⁶⁰ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, a.g.e., s. 627.

⁴⁶¹ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, a.g.e., s. 628.

⁴⁶² Y. 22. HD, 29.06.2020 T., 2017/3059 E., 2020/7912 K. www.legalbank.net [E.T. 21.05.2022]; Ayrıca bu konudaki Yargıtay kararları için bkz. “*...ikramiye, devamlılık arz eden prim, yakacak yardımı, giyecek yardımı, kira, aydınlatma, servis yardımı, yemek yardımı ve benzeri ödemeler kıdem tazminatı hesabında dikkate alınır.*” Y. 9. HD, 18.01.2016 T., 2014/28424 E., 2016/892 E. www.legalbank.net [E.T. 15.05.2022];

Ücret ekleri, bireysel iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesinde serbestçe kararlaştırılabilir⁴⁶³. Bunun yanı sıra, işverenin tek taraflı irade beyanıyla da ek ücret uygulaması benimsenebilir. İşverenin tek taraflı olarak belirlediği ek ücretin devamlılık kazanması ve işçilerin de örtülü olarak kabulü durumunda ücret ekleri, işyeri uygulaması haline gelir. İşyeri uygulaması haline gelen ücret ekleri, işçi ve işveren açısından bağlayıcı hale gelir ve işçilerin söz konusu ücret ekini talep hakkı doğar⁴⁶⁴.

Kural olarak, işverenin ücret eklerini işçi aleyhine azaltmak veya kaldırmak gibi bir yetkisi yoktur. İşverenin çalışma koşulları üzerinde işçi aleyhine değişiklik yapabilmesinin geçerliliği, işçiye yazılı olarak bildirim yapılması ve işçinin de 6 iş günü içerisinde yazılı olarak kabulünü gerektirir (İş.K. m. 22/1). Bu sebeple Yargıtay'ın da ifade ettiği üzere, ek ücret üzerinde işçi aleyhine yapılacak değişikliklerin geçerliliği, bu usulün izlenmesine bağlıdır⁴⁶⁵.

4.2.2. İkramiye

İkramiye ifadesine, her ne kadar birkaç maddede yer verilse de İş Kanunu'nda ikramiyenin tanımı yapılmamıştır. Türk Borçlar Kanunu'nda ise 405. maddede ikramiye tanımlanmıştır. Buna göre ikramiye, “bayram, yılbaşı, doğum günü” gibi

“Giydirilmiş ücrete devamlı suretle sağlanan aynı ve nakdi yardım değerleri dahil edilir.” Y. 9. HD, 26.05.2015 T., 2014/31884 E. 2015/19247 K. www.legalbank.net [E.T. 16.05.2022]; *“...asıl ücrete ek olarak işçiye sağlanan para veya para ile ölçülebilen menfaatler göz önünde tutulur.”* Y. 9. HD, 15.03.2016 T., 2014/37300 E., 2016/6120 K. www.legalbank.net [E.T. 16.05.2022]

⁴⁶³ Demircioğlu, Centel, Kaplan, a.g.e. s. 109; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, a.g.e., s. 628.

⁴⁶⁴ Y. 22. HD, 21.03.2018 T., 2017/11294 E., 2018/7316 K. www.legalbank.net [E.T. 15.05.2022].

⁴⁶⁵ Ücret eklerinin toplu iş sözleşmesiyle belirlenmesi veya işyeri uygulaması haline gelmesi hakkında Yargıtay'ın görüşü şu şekildedir:

“Toplu iş sözleşmesi ile öngörülen primler yönünden değişiklik ise, işçinin bireysel feragati ile dahi geçerli değildir. Toplu iş sözleşmesini imzalamaya yetkili olan kişilerce bu yönde yapılabilecek değişiklik, ancak ileriye dönük olarak hüküm ifade eder. İşveren tarafından başlangıçta yasal veya akdi bir zorunluluk olmaksızın bir menfaatin tek taraflı olarak devamlı şekilde ve aynı koşullarda sağlanması halinde, işçilerin de zımni kabulleriyle iş akdi hükmü (iş şartı) haline gelen bir işyeri uygulaması oluşur. İşyeri uygulaması iş akdinin içeriği durumuna geldiğinden bağlayıcılık kazanır. Uygulama belirli bir süre tekrarlandığı takdirde bağlayıcı bir işyeri uygulamasının doğduğu kabul edilmelidir.” Y. 9. HD, 16.11.2015 T., 2014/21153 E., 2015/32270 www.legalbank.net [E.T. 20.05.2022].

özel günlerde işveren tarafından işçilere verilebilir (TBK, m. 405/1). Doktrinde daha çok olaylar çerçevesinde ödendiği ifade edilen ikramiye⁴⁶⁶; Yargıtay’a göre de “doğum, ölüm, evlenme” gibi durumlarda işverenin işçiden memnun kalması sebebiyle “*bir defada veya dönemsel olarak belli zaman dilimlerinde*” ödediği ek ücrettir⁴⁶⁷.

İşveren, tek taraflı taahhüdü ile işçiye ikramiye ödese dahi ödediğini ispatlamak da kendisine düşecektir. Fakat işveren, ikramiye ödediğini tanıkla ispatlayamaz. Anlaşma veya işyeri uygulaması olmaksızın ikramiye ödemesinde bulunacağını bildiren fakat ödemekten vazgeçen işverenin bunu işçiye yazılı olarak bildirip işçiden 6 iş günü içerisinde yazılı onay almasında olduğu gibi; işverenin ikramiye ödediğinin ispatı için işçinin imzasını taşıyan yazılı bir belge gereklidir⁴⁶⁸.

İşçinin ikramiye talep edebilmesi için ikramiyenin çalışma koşulu haline gelmesi, tarafların ikramiye verilmesi hususunda mutabık kalması veya işverenin tek taraflı taahhüdünün bulunması gerekir (TBK, m. 405/1). Örneğin, işveren tarafından açıkça “Önümüzdeki Ramazan Bayramı’nda hepinize üç aylık ikramiye vereceğim” ifadesi, işverenin tek taraflı taahhüdüdür ve işçi açısından talep edilebilirdir. Belirtilen bayramda üç aylık ikramiyenin ödenmesi, tek başına işyeri uygulamasının oluşması için yeterli değildir.

İkramiyenin asıl ücrete bağlılığının tespiti, işverenin açık veya zımnen kabulüne göre gerçekleştirdiği ödemenin şartlarına göre değişiklik gösterir. Örneğin ikramiyenin veriliş süresinin uzunluğu ve asıl ücrete oranlandığında miktarın önem teşkil etmesi durumlarında ikramiye, asıl ücretin bir parçası haline gelir⁴⁶⁹. Kanımızca, asıl ücretin parçası haline gelmeyi, işyeri uygulaması haline gelme şeklinde ifade etmek de mümkündür.

Yargıtay’ın bir kararına göre işyeri uygulamasının meydana gelebilmesi için; ek ücret ödemesinin işçilerin tümüne uygulanan genellikte ve tekrarlanan bir mahiyette

⁴⁶⁶ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, a.g.e., s. 144.

⁴⁶⁷ Y. 9. HD, 15.03.2012 T., 2020/1115 E., 2012/8565 K. www.legalbank.net [E.T. 20.05.2022]

⁴⁶⁸ Y. 9. HD, 05.02.2009 T., 2007/34175 E., 2009/1681 K., www.legalbank.net [E.T. 20.05.2022]

⁴⁶⁹ Tunçomağ, Centel, a.g.e., s. 109.

olması ve zorunluluk taşıma inancına yol açması gerekmektedir⁴⁷⁰. Dolayısıyla ikramiye ödemesinin işyeri uygulaması haline gelebilmesi için genel nitelik taşıması ve tekrarlanarak zorunluluk kazandığına ilişkin işçilerde bir inancın gelişmesi gerekir. Fakat işverenin çizdiği imaj, işçilerdeki güven ile zorunluluk inancını zedeleyerek kaybolmasına sebep olursa ikramiye ödemesinin (veya diğer ek ücret ödemeleri) işyeri uygulaması haline geldiği kabul edilemez⁴⁷¹.

İş sözleşmesinin sona ermesi halinde işçiye ikramiye verilip verilmeyeceği hususunda Borçlar Kanunu'nda bir hüküm bulunmaktadır. Hükme göre sözleşmenin sona ermesi, ikramiyenin verildiği tarihten önce gerçekleşirse; ikramiye ödemesinin işçinin çalıştığı süreye oranlanarak yapılması gerekir (TBK, m. 405/2).

4.2.3. Prim

Prim, bireysel iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesiyle kararlaştırılan ve diğer işçilere göre daha fazla gayret gösteren işçiye ödenen ek ücret olarak tanımlanabilir⁴⁷². Prim ve ikramiye benzer gibi gözükse de amaç bakımından birbirinden ayrılırlar. İkramiye özel amaçlarla, prim ise daha çok verimliliği artırmak amacıyla işçilere verilir⁴⁷³.

Yargıtay'a göre bazı işlerde primin hak edilebilmesi için belirlenen hedefe ulaşılması gereklidir⁴⁷⁴. Prim, işçiye motivasyon veren ve işçilerin daha başarılı olmasını sağlayan ek ücretlerdendir. İşçiye bir nevi ödül olarak verilen prim ile işverenin işçiden aldığı verimin artırılması amaçlanır. Prim uygulaması, çalışmayla orantılı olarak verildiğinden bütün işçilere prim verilmesi beklenemez. Bu anlamda prim,

⁴⁷⁰ Y. 22. HD, 23.06.2020 K., 2017/30545 E., 2020/7521 K. www.legalbank.net [E.T. 20.05.2022]; HGK, 26.03.2020 T., 2008/276 E., 2008/283 K. www.legalbank.net [E.T. 20.05.2022]

⁴⁷¹ Sevil Doğan, "İş Hukukunda İşyeri Uygulaması Olarak İkramiye", *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, c. 17, S. 67 (İstanbul 2020), s. 1031.

⁴⁷² Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, a.g.e., s. 143.

⁴⁷³ Demircioğlu, Centel, Kaplan, a.g.e. s. 110.

⁴⁷⁴ Yargıtay'ın prim hakkındaki görüşü için bkz. "Satış temsilcilerinin fazla çalışma yapıp yapmadıkları hususu, günlük faaliyet planları ile iş çizelgeleri de dikkate alınarak belirlenmelidir. Satış temsilcileri genelde belli hedeflerin gerçekleşmesine bağlı olarak prim karşılığı çalışmaktadırlar. Prim, çalışanı özendirici ve ödüllendirici bir ücret ödemesi olup işverence işçiye garanti edilmiş bir temel ücretin üzerine belirli bir usule bağlı olarak ödenen ek bir ücrettir." Y. 9. HD, 13.01.2020 T., 2017/13141 E., 2020/68 K. www.legalbank.net [E.T. 20.05.2022]

işyeri için genel bir mahiyet taşımaz ve bireyseldir. Ayrıca işçinin prim ödemesi için belirlenen süre aralığının tamamında çalışması gerekmez⁴⁷⁵.

Prim, işçinin çalışmasına bağlı olarak özel nitelik taşıırken ikramiye genel niteliği sebebiyle bütün işçilere ödenmelidir⁴⁷⁶. Primde olduğu gibi işveren, eşit davranma borcu sebebiyle hakkaniyete uymalı⁴⁷⁷ ve geçersiz sebeplerle bazı işçilere ikramiye verip bazılarına vermeme yoluna gitmemelidir⁴⁷⁸. Fakat işveren, eşit davranma borcuna riayet etmek şartıyla işyerinde sorumluluğu daha fazla olanlara, yerine getirdiği iş daha ağır olanlara, evli veya çocuk sahibi olanlara serbestçe ikramiye verebilir⁴⁷⁹.

İşveren, eşit davranma borcu sebebiyle prim ödeme bakımından işçiler arasında yalnızca geçerli sebeplerle ayırım yapabilir⁴⁸⁰. Prim miktarının net olarak belirlenebilmesi için somut birtakım kıstaslar getirilmeli; işveren, eşit davranma borcuna aykırı mahiyetteki subjektif uygulamalardan kaçınmalıdır⁴⁸¹. Ayrıca, koşullu ek ödemelerden⁴⁸² olan primin yazılı olarak belgelendirilmesi⁴⁸³, uygulamada doğacak uyuşmazlıkların önüne geçilmesini sağlayabilir.

⁴⁷⁵ Yargıtay'ın prim hakkındaki görüşü için bkz. "Prim, işçinin mal veya hizmet üretiminde daha istekli hale gelmesi ve başarısının artması için işverence ödül niteliğinde verilen ek ödemeler şeklinde tanımlanabilir. Prim ödemesinden amaç, işçinin dava verimli bir şekilde çalışmaya özendirilmesidir. Primin kişiye özgü olması sebebiyle ikramiyeden farklı olarak prim ödemelerinin genel bir nitelik taşıması gerekmez. Bununla birlikte, işveren tarafından ayrımı haklı kılan geçerli nedenler olmadığı sürece prim uygulaması yönünden de işverenin eşit davranma borcu söz konusudur. İşçinin prime hak kazanması için işyerinde prim ödemesini gerektiren dönemin sonuna kadar çalışmamış olması gerekmez. İşyerinde çalışılan süreyle sınırlı olmak üzere işçinin prim talep hakkı vardır." Y. 9. HD, 15.02.2021 T., 2020/6762 E., 2021/3731 K. www.legalbank.net [E.T. 20.05.2022]

⁴⁷⁶ Y. 9. HD, 08.12.2011 T., 2009/28912 E., 2011/47659 K. www.legalbank.net [E.T. 20.05.2022]

⁴⁷⁷ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, a.g.e., s. 632.

⁴⁷⁸ Demircioğlu, Centel, Kaplan, a.g.e. s. 110; Demir, İş Hukuku ve Uygulaması, s. 185.

⁴⁷⁹ Demir, İş Hukuku ve Uygulaması, s. 185.

⁴⁸⁰ Y. 9. HD, 28.09.2021 T., 2012/6244 E., 2021/13135 K. www.legalbank.net [E.T. 20.05.2022]

⁴⁸¹ Aslı Kayık Aydınalp, "İş Hukukunda Prim", *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, S. 36, (Ankara, 2018), s.59.

⁴⁸² Kayık Aydınalp, a.g.m., s. 61.

⁴⁸³ Primin yazılı belgelendirilmesiyle ilgili bkz. "...Dolayısıyla taraflar arasında yazılı bir sözleşme olmamasına rağmen prim kararlaştırılmışsa, bu durum yazılı belgeye dökülerek primin ne kadar olduğu ve hangi ölçütler esas alınarak belirlendiği noktasında açıklık sağlanmış olur." Kayık Aydınalp, a.g.m., s. 60.

İş Kanunu'nda düzenlenmese de uygulamada gelişen ve Yargıtay kararlarına konu olan prim türlerinden biri, jestiyon primidir. Özellikle üst düzey yöneticiler için iş sözleşmesinde veya toplu iş sözleşmelerinde belirlenen jestiyon primi, işyeri uygulamasıyla da belirlenebilir. Sözleşmede kararlaştırılmasına rağmen miktarın belirlenmemesi halinde jestiyon primi; yöneticinin işyerinde yaptığı işin niteliği ve görevi, çalışılan şirketin faaliyet alanı, uygulamada aynı görev ve seviyede çalışan yöneticilerin aldığı ücret ile varsa örf ve âdete göre tespit edilir⁴⁸⁴.

4.2.4. Kârdan pay alma

İş Kanunu'nda düzenlenmeyen kârdan pay alma, Borçlar Kanunu'nda işin sonucundan pay alma başlıklı 403. maddede düzenlenmiştir. Maddeye göre, “işçiye ücretle birlikte üretilenden, cirodan veya kârdan belli bir pay verilmesi” sözleşmede kararlaştırılır. Kârdan pay verilmesinin amacı, işçilerin işyerine aidiyet hissini ve verimlerini artırmaktır⁴⁸⁵. Söz konusu ek ücret, genel nitelikli değildir ve bütün işyerinde uygulanması gerekmez. Örneğin; işveren, sadece satış departmanındaki işçilerin kârdan pay alacağını belirleyebilir⁴⁸⁶. Fakat bu belirleme, söz konusu işçilere ortak sıfatını kazandırmayacaktır⁴⁸⁷.

Kârdan pay almanın asıl ücret olarak kararlaştırılıp kararlaştırılamayacağı, doktrinde tartışmalı bir husustur. Mollamahmutoğlu, kârdan alınan payın asıl ücret olarak kararlaştırılabileceğini⁴⁸⁸ fakat bu ücretin asgari ücretin altında kalması halinde işverence tamamlanması gerektiğini savunmaktadır⁴⁸⁹. Fakat bizim de katıldığımız diğer görüşe göre kanun maddesinde yer alan “ücretle birlikte” ifadesi, kârdan pay almanın sözleşmede asıl ücret olmadan tek başına belirlenemeyeceğini göstermektedir⁴⁹⁰. Bu sebeple kârdan pay alma, ücret eki olarak kabul edilmelidir. Kârdan pay belirlenmesinin ücret eki olarak kabul edildiğinin diğer bir göstergesi,

⁴⁸⁴ Y. 9. HD, 10.05.2005 T., 2004/21173 E., 2005/16123 K. www.legalbank.net [E.T. 20.05.2022]

⁴⁸⁵ Güven, Aydın, a.g.e., s. 193.

⁴⁸⁶ Evcil, Göktaş, a.g.e., 39.

⁴⁸⁷ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, a.g.e., s. 145.

⁴⁸⁸ Aynı görüş için bkz. Çopuroğlu, a.g.e., s. 28.

⁴⁸⁹ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, a.g.e., s. 635.

⁴⁹⁰ Tunçomağ, Centel, a.g.e., s. 108; Evcil, Göktaş, a.g.e., 39.

Borçlar Kanunu’nda asıl ücrete ek olarak verildiğinin belirtilmesidir (TBK, m. 406/3).

İşçi, kârdan pay alırken ciro ile kârın yanı sıra sözleşmede kararlaştırılması halinde üretilenden de pay alabilir. Kârdan, cirodan veya üretilenden alınacak pay miktarının tespit edilebilmesi için işçinin talebi halinde işveren tarafından “*yıl sonu kâr zarar cetveli*” verilmek zorundadır. İşçi ve işverenin öncesinde kararlaştırılan payın hesaplamasında anlaşılamaması halinde bilirkişi marifetiyle hesaplama yapılır. Hesaplamanın doğru bir şekilde yapılabilmesi için işletmeye ait defter ve bilgilerin bilirkişiye ulaştırılması gerekir (TBK, m. 403/2). Söz konusu yükümlülük ve prosedürler uygulamada kârdan pay almanın fazla tercih edilmemesine yol açmaktadır⁴⁹¹.

Kârdan pay alacak işçinin ücretinin ne zaman ödeneğine ilişkin Borçlar Kanunu’nda özel bir düzenleme bulunmaktadır. Buna göre sözleşmede üretilenden pay verilmesi kararlaştırıldıysa üründen alınacak pay tespit edilir edilmez ödeme yapılmalıdır. Kâr veya cirodan pay alacak işçinin ödemesi ise “*hesap dönemini izleyen en geç üç ay içinde*” gerçekleşmelidir (TBK, m. 406/3).

4.2.5. Komisyon ücreti

Komisyon ücreti, doktrinde ücret ekleri/ücret sistemleri/ücret şekilleri/ücret türleri başlıkları altında farklı farklı ele alınsa da⁴⁹² İş Kanunu’nda komisyon ücretine yer verilmemiştir. Borçlar Kanunu’nda ise komisyon ücreti, “aracılık ücreti” başlıklı 404. maddede hüküm altına alınmıştır⁴⁹³. Daha çok komisyon ve simsarlık sözleşmesi çerçevesinde ödenen komisyon ücreti, işçi işveren arasında da belirlenebilir⁴⁹⁴. İş sözleşmesinde satış işiyle görevli işçi, sattığı mal veya hizmet üzerinden belirli bir yüzde alır⁴⁹⁵. Ayrıca, sigorta sözleşmeleri ile “borçların kısım kısım ifa edileceği” sözleşmelerde de komisyon ücreti kararlaştırılabilir (TBK, m. 404/2).

⁴⁹¹ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, a.g.e., s. 145

⁴⁹² Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, a.g.e., s. 361; Demircioğlu, Centel, Kaplan, a.g.e., s. 110; Güven, Aydın, a.g.e., s. 192.

⁴⁹³ Zeytinlioğlu, a.g.m., s. 63.

⁴⁹⁴ Tunçomağ, Centel, a.g.e., s. 108.

⁴⁹⁵ Evcil, Göktaş, a.g.e., s. 38.

Komisyon, yeterli satış yapılamama riski bulunduğundan işçi açısından güvenli bir ücret değildir⁴⁹⁶. Her ne kadar Borçlar Kanunu'nda komisyon ücretinin asıl ücret olarak alınması düzenlense de uygulamada iş sözleşmeleri açısından komisyon ücreti daha çok ek ücret olarak belirlenir. Komisyon ücreti ile işçi, sözleşmede belirlenen asıl ücrete ek olarak genellikle her satış üzerinden belirli bir ücret kazanır⁴⁹⁷. Komisyon ücretinin ek ücret olarak belirlenmesinin diğer bir sebebiyse, işverenin asgari ücretten daha az ücret ödeyememesidir⁴⁹⁸.

Aracılık ücretinin düzenlendiği hükme göre; işçi ile işveren arasında belirli bir ücretin kararlaştırıldığı aracılık sözleşmesi, işveren ile üçüncü kişi arasında da ikinci sözleşme kurulur. Komisyon ücreti, işveren ile üçüncü kişi arasında geçerli sözleşme kurulması sağlandıktan sonra işverenden talep edilebilir (TBK, m. 404/1).

İşveren ile üçüncü kişi arasında sözleşme kurulmuş fakat işveren kusuru olmaksızın borcunu ifa edemez veya üçüncü kişi sözleşmeden doğan borcunu ifa etmezse; işçi komisyon ücretini artık talep edemeyecektir. Kısmi ifa gerçekleşirse, komisyon ücretinde indirim yoluna gidilir (TBK, m. 404/3). Dolayısıyla komisyon ücretinin tamamının işverenden talep edilebilmesi için bahsedilen iki sözleşmenin de geçerli olarak doğması, üçüncü kişinin borcunu yerine getirmesi ve işverenin kusursuzluğunu doğuracak bir durumun meydana gelmemesi gerektiğinden bahsedilebilir.

Borçlar Kanunu'nda aracılık ücretinin düzenlendiği maddede; aracılık sözleşmesinde aksi belirlenmedikçe işverenin yazılı bir hesap ile muaccel olunan döneme ilişkin ücreti ödemesi gerektiği düzenlenmektedir. Sözleşme ile işçiye de "hesap tutma yükümlülüğü" verilebilir (TBK, m. 404/4). Komisyon ücreti kural olarak ay sonunda ödenir. Fakat komisyon ücretinin ek ücret olarak kararlaştırılması ve işlemler için altı aydan fazla süreye ihtiyaç duyulması halinde yazılı anlaşarak ödeme tarihi uzatılabilir (TBK, m. 406/2).

⁴⁹⁶ Narmanlıoğlu, a.g.e., s. 299.

⁴⁹⁷ Evcil, Göktaş, a.g.e., s. 38.

⁴⁹⁸ Narmanlıoğlu, a.g.e., s. 299.

5. İŞÇİ ÜCRETİNİN ÖDENMEMESİ HALİNDE TÜRK HUKUKUNUN GETİRDİĞİ YAPTIRIMLAR

Türkiye’de, çalışanların büyük çoğunluğunun geçim kaynağı, ücretlerdir. Bu ücretlerin vaktinde veya hiç ödenmemesi gibi sorunlar, çok büyük problemlere neden olmaktadır. İşverenlerin keyfi veya zor durumda olması gibi sebeplerle işçilerinin ücretini ödememesi sebebiyle kabul edilen temel yasal düzenlemelerin büyük çoğunluğu, semeresiz olmaları nedeniyle uygulanabilir nitelikte değildir.

5.1. İş Kanunu’nda Getirilen Düzenlemeler

Şüphesiz, bu kadar ayrıntılı düzenlemeler getiren “Türk İş Hukuku” mevzuatı, işçi ücretlerinin ödenmemesi halinde de işçi haklarını korumaya yönelik düzenlemeler getirmiştir. Ancak şunu önemle belirtelim ki, ülkemizde iflas eden ya da üzerinde banka ipoteği bulunan işyerlerinde, işçilerin haklarına kavuşma imkânı hemen hemen bulunmamaktadır. Buna rağmen, aşağıdaki bazı düzenlemeler de mevcuttur.

İşçilerin haklarına kavuşamamasında en önemli amil, Anayasa’nın 38. maddesinde getirilen “sözleşmeye aykırılık nedeniyle hapis cezası verilmemesi ilkesi”ne dayanmaktadır. “Hiç kimsenin yalnızca sözleşmeden doğan bir yükümlülüğü yerine getirmemesinden dolayı özgürlüğünden alıkonamayacağı”na ilişkin 2001 yılında Anayasa’nın 38. maddesine eklenen fıkra ile konusu ayrı bir suç oluşturan fiillerin dışında kalan fillere, özel hukuk düzenlemeleri sebebiyle ceza verilemeyecektir. Bu husustan sadece işçilere karşı yükümlülüğünü yerine getirmeyen işverenler değil, bütün borçlular yararlanmaktadır.

5.1.1. İşçilerin iş sözleşmesini fesih hakkı

İşverenler, ekonomik anlamda zor durumda olunması gibi sebepler dolayısıyla işçilerinin ücretlerini ödeyemez duruma düşebilir. Kanun koyucu, işçinin sahip olduğu haklı nedenle derhal fesih hakkında işçinin ücretini alamamasını da hüküm altına almıştır (İŞK, m. 24/2/e). Kanun hükmü şu şekildedir:

“İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümlerine veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse, süresi belirli olsun veya olmasın işçi, iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemezsizin feshedebilir.”

Yargıtay, bu hükümde bahsedilen ücretin geniş anlamda ücret olduğunu savunmaktadır. Dolayısıyla işverenin “ikramiye, prim, yakacak yardımı, giyecek yardımı, fazla mesai, hafta tatili, genel tatil” gibi alacakları ödememesi halinde işçi derhal fesih hakkını kullanabilir⁴⁹⁹.

5.1.2. İşçilerin çalışmama hakkı

İşverenin ücreti belirli bir süre ödememesi halinde kanun koyucu, işçiye işten kaçınma hakkı tanımıştır. Buna göre ödeme zamanını mücbir sebep olmaksızın yirmi gün aşan işveren, işçinin işten kaçınmasına katlanmak zorunda kalır (İşK, m. 34). Kanun maddesinde getirilen yirmi günün amacı, işçilerin bir süre bekleyerek zor durumda olan işverenin daha da zor duruma düşerek işlerinin aksamasına sebep olmasının önüne geçmektir⁵⁰⁰. İşveren bu süreç içerisinde işten kaçınan işçinin iş sözleşmesini feshedemez ve işçinin yerine başkasını işe alamaz, işi başkasına gördüremez (İşK, m. 34/2).

İşçinin ücretinin ödenmemesi durumunda, yukarıda bahsedilen işçinin iş görmekten kaçınma hakkı, işçinin sözleşmeyi haklı sebeple derhal fesih hakkı ve genel hükümler çerçevesinde ücrete eklenen faizin talep edilmesi; bir arada uygulanabileceği gibi ayrı ayrı da uygulanabilir⁵⁰¹.

5.1.3. Kamu makamlarına şikâyet hakkı

İş Kanunu’nun “ücretle ilgili hükümlere aykırılık” başlıklı 102. maddesinde işçi ücretinin kasti olarak eksik veya zamanında ödenmemesi halinde idari para cezası verileceği düzenlenmiştir. Buna göre “Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca

⁴⁹⁹ Yargıtay’ın bu konudaki görüşü için bkz. “4857 sayılı Kanun’un 24/II-e.bendinde sözü edilen ücret, geniş anlamda ücret olarak değerlendirilmelidir. İkramiye, primi, yakacak yardımı, giyecek yardımı, fazla mesai, hafta tatili, genel tatil gibi alacakların da ödenmemesi işçiye haklı fesih imkanı verir.” Y. 22. HD, 11.12.2019 T., 2017/26081 E., 2019/22986 K. www.legalbank.net [E.T. 14.04.2022]

⁵⁰⁰ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, a.g.e., s. 155.

⁵⁰¹ Mehmet Nusret Bedük, Emre Karabacak, “İşçinin Ücretinin Zamanında Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları”, *Atlas Ulusal Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, S. 3 (2018), s. 196.

Asgari Ücret Tespit Komisyonunun” belirlediği asgari ücretin eksik veya hiç ödenmemesi ile ücret ve ücret eklerinin bankaya ödenmesinin zorunlu olduğu hallerde ödenmemesi hallerinde ücreti ödemekle sorumlu olan (işveren/işveren vekili/üçüncü kişi) kişilere idari para cezası verilir.

5.2. İş Kanunu Dışındaki Düzenlemeler

İşçilerin ücretini alamaması durumunda İş Kanunu’nda farklı haklar tanındığı gibi Türk Medeni Kanunu’nda, Türk Borçlar Kanunu’nda, İcra ve İflas Kanunu’nda ve İşsizlik Sigortası Kanunu’nda birçok başka düzenleme daha bulunmaktadır.

5.2.1. Türk Medeni Kanunu’ndaki düzenlemeler

Kanun koyucu, işçi ücretini korumak amacıyla Türk Medeni Kanunu’na getirdiği hükümle bazı işçilere kanuni ipotek hakkı tanımıştır. Düzenlemeye tâbi olan ve taşınmaz inşaatında çalışan bu işçiler; ücret alamaması halinde yapılan taşınmaz üzerinde ipotek kurabilir. Bu doğrultuda işçi, “ipoteğin paraya çevrilmesi yoluyla ilamsız takip” yaparak takip sonucunda ücretine kavuşabilecektir⁵⁰². Kanunun 893. maddesinde işçi ücretiyle ilgili olan ve kanuni ipotek hakkına sahip olanlar şu şekilde sayılmıştır:

“Bir taşınmaz üzerinde yapılan yapı veya diğer işlerde malzeme vererek veya vermeden emek sarf ettikleri için malzeme ve emek karşılığı olarak malik veya yükleniciden alacaklı olan alt yüklenici veya zanaatkârlar”

Kanunda kullanılan alt yüklenici terimi müteahhitleri, zanaatkârlar terimi ise işçileri temsil etmektedir. Hükümde bahsi geçen emek ve malzeme ya da sadece emek harcayan kişinin söz konusu yapının değerinin artmasına katkıda bulunması şarttır. İnşaatta işçi olarak çalışmayan yalnızca gerekli malzemelerin satışını yapan alacaklılar, kanuni ipotek hakkından yararlanamaz⁵⁰³. Ayrıca maddenin devamında da belirtildiği üzere bu haktan önceden feragat edilemez (TMK, m. 893/2).

⁵⁰² Eda Karaçöp, “Türk İş Hukukunda Ücretin Korunması” (Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, 2012), s. 76.

⁵⁰³ Murat Aydoğdu ve Nalan Kahveci, *Türk Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri* (Ankara: Adalet Yayınevi, 2014), s. 332.

Ücretini alamayan işçinin aynı zamanda Türk Medeni Kanunu'nda⁵⁰⁴ düzenlenen genel hükümler gereğince hapis hakkı bulunur. Hükme göre işçi, işverenin “*rızasıyla zilyedi bulunduğu taşınır veya kıymetli evrak*” üzerinde ücreti ödeninceye kadar hapis hakkına sahiptir. İşçinin iş sebebiyle zilyedi olduğu taşınır eşyalar ile ücret alacağı arasında doğal bağlantı bulunduğundan⁵⁰⁵; işveren, ücret ödeme borcuna ilişkin güvence göstermez veya ödemedede bulunmazsa işçi, rehnin paraya çevrilmesi yoluyla icra takibi açabilir (TMK, m. 950).

5.2.2. Türk Borçlar Kanunu'ndaki düzenlemeler

Türk Borçlar Kanunun 144. maddesinde işçi ücreti, “*borçlunun ve ailesinin bakımı için zorunlu olup, özel niteliği gereği, doğrudan alacaklıya verilmesi gereken alacaklar*” arasında sayılmış olup takas edilebilir alacakların dışında tutulmuştur (TBK, m. 144).

Hizmet sözleşmesi, Türk Borçlar Kanunun 393 ile 447. maddeleri arasında hüküm altına alınmıştır. Bu sözleşme türünün tarafı olan işçiye düzenlemeler yoluyla ücretinin korunması açısından birçok hak verilmiştir. Bunlar arasında en önemlisi 410. maddedir. Bu maddeye göre:

“İşçilerin ücretinin dörtte birinden fazlası haczedilemez, başkasına devredilemez ve rehnedilemez. Ancak, işçinin bakmakla yükümlü olduğu aile bireyleri için hâkim tarafından takdir edilecek miktar, bu orana dâhil değildir. Nafaka alacaklılarının hakları saklıdır. Gelecekteki ücret alacaklarının devredilmesi veya rehnedilmesi geçersizdir.”

Kanunun 436. maddesinde “işverenin ödeme güçsüzlüğüne düşme” durumu ele alınmıştır. Buna göre işverenin “ödeme güçsüzlüğü” yaşaması halinde işçiye sözleşmeyi fesih hakkı tanınmıştır. Ancak işçinin bu hakkını kullanması, işverenin güvence vermemesi halinde mümkündür. Ayrıca, kanun koyucu hizmet sözleşmelerinde ibrayı da özel olarak hüküm altına almıştır. Hükümde, bazı şekil koşulları ve süre öngörülerek işçinin ücretinin korunması amaçlanmıştır⁵⁰⁶.

⁵⁰⁴ RG, 08.11.2001, 24607.

⁵⁰⁵ Dilek Dulay, “İşçi Ücretinin Ödenmemesinin Yaptırımı” (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, 2011), s. 128.

⁵⁰⁶ Aydoğdu, Kahveci, a.g.e., s. 332.

5.2.3. İcra ve İflas Kanunu'ndaki düzenlemeler

İşveren, ücret borcunu zamanında ve tam bir şekilde gerçekleştirmelidir. Fakat bazen keyfi, bazense bulunduğu şartlar sebebiyle işveren, ücret ödeme borcunu gereği gibi yerine getirmemektedir. İşçi, sözleşmede belirlenen koşullar çerçevesinde ücretini alamadığı anda (işleyen faizi de talebine ekleyerek) doğrudan alacak davası açabileceği gibi icra takibinde de bulunabilir. İşçi tarafından talep edilen faize “mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı” uygulanır (İşK, m. 34/1). Fakat işten atılma, tekrardan iş bulamama gibi sebeplerden ötürü işçiler tarafından bu yollar pek tercih edilmemektedir⁵⁰⁷.

İş Kanunu'nda belirtilen faiz ile birlikte başlatılan takipler, İcra ve İflas Kanunu⁵⁰⁸ hükümleri çerçevesinde yürütülmektedir. Takibin aşamalarının ardından satışın gerçekleşmesiyle İcra İflas Kanunun 138. maddesi uyarınca paranın paylaşılmasına geçilir. Bütün hacizli malların satılmasından sonra satış bedelinden “haciz, satış ve paylaşırma giderleri gibi bütün alacaklıları ilgilendiren ortak masraflar” çıkarılır ve kalan para alacaklılara hisseleri oranında paylaşılır. Burada haczedilen malların satışı ile elde edilen miktarın alacakların tamamını karşılamaması sorunu meydana gelebilmektedir. Haciz akabinde yapılan satış ile elde edilen miktarın öncelikle hangi alacağı karşılayacağı, bu yönde ödeme sırasının ne şekilde olacağı önem arz etmektedir. Zira Kanun'da sayılan alacaklar içerisinde işçilerin ücret alacakları da mevcuttur.

İşverenin borçları için diğer alacaklılar yanında işçiler de ücret alacakları için takip başlatmışlarsa ve satış tutarı, bütün alacaklıların alacağının ödenmesine yetmiyorsa, İcra Dairesi madde 140 uyarınca alacakların bir sıra cetvelini yapacaktır. İcra ve İflas Kanunu'nun 206. maddesinde alacakların sıralaması düzenlenmiştir. Buna göre, *“İşçilerin, iş ilişkisine dayanan ve iflâsın açılmasından önceki bir yıl içinde tahakkuk etmiş ihbar ve kıdem tazminatları dahil alacakları ile iflâs nedeniyle iş ilişkisinin sona ermesi üzerine hak etmiş oldukları ihbar ve kıdem tazminatları”* imtiyazlı alacaklar açısından ilk sırada yerini almaktadır. İşçi alacakları açısından söz konusu süre, iflâsın açıldığı zamana göre hesaplanacaktır. Dolayısıyla bu sürenin aşılması halinde artık alacaklar

⁵⁰⁷ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, a.g.e., 153, 154.

⁵⁰⁸ RG, 19.06.1932, 2128.

imtiyazlı olmayacaktır⁵⁰⁹. Her ne kadar Kanun, işçi alacağını imtiyazlı kabul ediyor ise de; iflas hukukunda da, icra hukukunda da öncelik “ipoteekli alacaklar”dadır. Yani, Türkiye’de işverenlerin %90’ının kredi ilişkisi olduğu banka alacaklarındadır. Bu nedenle, imtiyazlı olan işçilik alacaklarından önce, “rehinli alacaklar” (ipoteekli alacaklar) gelmekte, daha sonrasında para kalması durumunda imtiyazlı alacaklara (işçi alacakları v.s.) ve diğer kamu alacaklarının ödemeleri için garameten dağıtılacaktır. Yapmış olduğumuz inceleme sonucunda; iflas etmiş işyerlerinde, bankaların öncelikli alacaklı olması ve iflas masasında büyük alacaklı olarak söz sahibi olması nedeniyle, işçi alacaklarına yönelik herhangi bir tediye kalmamaktadır. Öte yandan alacağını ödemediği için icra takibi başlatılmış banka alacağının olduğu bir dosyada, işçilere para kalması ihtimali de, yukarıda belirtilen ipotekli alacağın önceliği nedeniyle, çok düşüktür.

Sonuç olarak İcra ve İflas Kanunu ile getirilen bu düzenlemenin aslında tam bir koruma sağlamadığını söylemek mümkündür. Zira haciz akabinde elde edilen miktarla öncelikle rehin alacaklarının, ardından amme alacakların ödenmesi ve devamında üçüncü sırada işçinin ücret alacağının bulunması, işçinin ücret alacağının ne kadarının karşılanacağına ilişkin soru işareti yaratmaktadır.

5.2.4. İşsizlik Sigortası Kanunu’ndaki düzenleme

İşçinin ücretini alamaması halinde son gidebileceği yol ise Ücret Garanti Fonu’dur. Fakat işçi bu yola yalnızca işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü “*konkordato ilan etmesi, konkordato için aciz vesikası alınması, iflası*” gibi hallerden önceki bir yıl içinde ilgili işyerinde çalışmış olmak şartıyla başvurabilir (İSK, m. Ek 1). Bahsedilen düzenleme, önceden İş Kanunu’nda yer almaktayken 2008 yılında yürürlükten kaldırılmış, onun yerine 2009 yılında “Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği”⁵¹⁰ getirilmiş ve sözü edilen fondan “*İşsizlik Sigortası Kanunu*”⁵¹¹ kapsamına giren sigortalılar”ın

⁵⁰⁹ Adnan Deynekli, “İşverenin İflası veya İşverene Yönelik Haciz Halinde İşçinin Ücret Alacağının Önceliği Sorunu”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, S. 60 (2005), s. 33.

⁵¹⁰ RG, 28.06.2009, 27272.

⁵¹¹ RG, 25.08.1999, 23810.

yararlanabileceği düzenlenmiştir. Belirtilen kapsama giren işçiler, yalnızca 3 aylık temel ücretlerini⁵¹² Ücret Garanti Fonu sayesinde temin edebileceklerdir.



⁵¹² Dulay, a.g.t., s. 131.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İSLAM HUKUKU VE TÜRK İŞ HUKUKUNDA İŞÇİNİN ÜCRETİNİN MUKAYESESİ

1. İSLAM HUKUKUNDA VE TÜRK İŞ HUKUKUNDA GENEL OLARAK İŞÇİNİN ÜCRETİ

1.1. İşçinin Ücretinin Kaynaklardaki Yeri

İslam hukukunun temel iki kaynağı olan Kuran ve sünnette (nasslarda) işçi ücretinden birçok yerde bahsedilmiştir. İşçi ücretinin; yer, zaman ve toplumdan topluma değişkenlik gösterebileceği ihtimali sebebiyle nasslarda getirilen hükümler, daha çok genel mahiyette olup emredici niteliktedir. Ancak kazuistik olmaktan uzaktır. Günümüz Türkiye Cumhuriyeti Anayasası ile İslam hukukundaki nassların birbirine benzetilmesi halinde (Kuran ve sahih kaynaklarda yer alan sahih hadislerin özelliği ve getiriliş amacına göre mutlakiyet taşıması halinde yalnızca iman ve ibadet gibi konularda tartışılması mümkün değilken, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası mutlak olmayıp birbirini takip eden adımlarla değiştirilebilir); Anayasa’da getirilen hükümlerin genel ve emredici hüküm olmasından bahisle işçi ücretiyle ilgili ayet ve hadislerde getirilen hükümlerin mahiyeti de anlam kazanacaktır.

İslam hukukunun kaynaklarından Kuran’da ücret, maddi ve manevi anlamda birçok yerde geçmektedir. Çalışmanın konusunu oluşturan maddi anlamdaki işçinin ücreti, çalışan (amil) ücreti (ecir) olarak ifade edilmektedir. İşçi ücretiyle ilgili ayetlerde daha çok iş görme sonucunda ücret ödenmesinin gerekliliği üzerinde vurgu

yapılmıştır⁵¹³. Sünnette ise işçilere ücretin tam ve zamanında ödenmesinin önemi, ücretin ödenmesi gereken zaman, ücretin ödenmemesi halinde başvurulacak yollar, ücretin miktarı gibi daha özel mahiyette ve fakat genel ve emredici hükümlere yer verilmiştir.

İslam hukuku temelli ilk “Medeni Kanun” ile “Borçlar Kanunu” niteliğinde olan Mecelle; içerisinde yer alan hükümlerden de anlaşıldığı üzere işçi-işveren ilişkileri ile işçi ücretine ilişkin zamanına göre oldukça yenilikçi ve sistematiktir. Mecelle’de işçi ücreti, ecr-i misl ve ecr-i müsemma olarak ikiye ayrılmıştır. Ayrıca Mecelle’de işçinin özel veya ortak işçi sıfatını taşıması halinde işçinin ücrete hak kazanma noktasında farklı kurallar öngörüldüğü gibi; ücretin ödenme zamanı, ücretin ödenme yeri, ücretin ödenmemesi hali, bahşişin ücrete dâhil olup olmadığı gibi birtakım özel hükümlere daha yer verilmiştir.

Türk hukukuna gelindiğindeyse; Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nda “ücrette adalet sağlanması” başlıklı maddede ücret ve asgari ücrete ilişkin doğrudan bir hüküm bulunmaktayken, İş Kanunu’nda “ücret ve ücretin ödenmesi” başlıklı hükümde ücretin ödenme zamanı, ücretin ödenme şekli, ücretin ödenme yeri, ücretin miktarı, ücrette zamanaşımı gibi detaylı düzenlemelere yer verilmiştir. Yargıtay tarafından ise işçinin ücretiyle ilgili çıkan uyuşmazlıklardaki tartışmalı hususlara ilişkin bağlayıcı kararlara yer verilmiştir.

1.2. İşçi İşveren Arasındaki Sözleşme İlişkisi

Çalışma kavramı, İslam hukukunda işçi ücretinin ve toplumsal hayatın temelini oluşturması sebebiyle Kuran ve sünnette sayısız yerde geçmektedir. Kuran’da insanların; çalışmaya teşvik edildiğine, haram yollardan kazanç sağlamasının yasaklandığına ve yasak kapsamı dışında kalan çalışmalardan ücret alınmasının helal

⁵¹³ Bu konu hakkında bkz. et-Talâk 65/6 “...Sizin için çocuğu emzirirlerse onlara ücretlerini verin, aranızda uygun bir şekilde anlaşın...”; el-Bakara 2/233 “...Eğer çocuklarınızı (bir süt anneye) emzirtmek isterseniz örfe uygun olarak vereceğiniz ücreti güzelce ödediğiniz takdirde size bir günah yoktur...”; el-Kehf 18/77 “...Derken orada yıkılmak üzere bulunan bir duvarla karşılaştılar. (Hızır) hemen onu doğrulttu. Musa: Dileseydin, elbet buna karşı bir ücret alırdın, dedi.”; el-Kasas 28/26 “(Şuayb’ın) iki kızından biri: Babacığım! Onu ücretle (çoban) tut. Çünkü ücretle istihdam edeceğin en iyi kimse, güçlü ve güvenilir olandır, dedi.”

olduğuna dair birçok ayet bulunmaktadır. Bu erevede İslam Hukuk sistemi, toplumsal hayatta dengenin korunabilmesi amacıyla insanların aşırıya kaçmasını engelleyen adil bir yaşam öngörmüştür. Kuran’da adaletin önemi, örnekseyici birçok olayla vurgulanmıştır. Adalet kavramına ilişkin insanların akrabalarına dahi adil davranmaları, ölçü ve tartıyı adil ölçmeleri gerektiği gibi Kuran ve hadislerde birçok tavsiye ve uyarılarda bulunulmuş; yalnızca işçi ve işveren ilişkileri açısından değil, genel manada tüm toplum ahlakının iyileştirilmesi amaçlanmıştır. Türk hukukunda ise Anayasa’da “kanun önünde eşitlik”, “ücrette adalet sağlanması” ve İş Kanunu’nda “eşit davranma ilkesi” gibi ilkelere yer verilmiştir. Türk Hukukunda ve İslam Hukukunun temel kaynaklarında adalet ve eşitlik kavramlarına yer verilmesi, bu konudaki hassasiyetin asırlar boyunca devam ettiğini göstermektedir.

Kuran’da bütün sözleşmeler açısından akitten doğan borç ve yükümlölüklerin yerine getirilmesi gerektiğine dair ayetler yer almaktadır⁵¹⁴. İslam hukukunda işçi-işveren ilişkileri, genel mahiyette düzenleme altına alındığından hizmet akdine göre değerlendirilmektedir. Fakat bu değerlendirme, Türk hukukunda yer alan hizmet akdiyle tamamen örtüşmemektedir. Kuran ve hadislerde ele alınan ve Mecelle’de icare akdi başlığı altında değerlendirilen işçi-işveren ilişkileri; Türk hukukundaki vekâlet, eser ve hizmet sözleşmelerinden oluşan tüm iş görme sözleşmelerini kapsamına alacak genişliktedir. Fakat sayılan sözleşmeler, Türk hukukunda iş hukukunun değil borçlar hukukunun kapsamındadır. Bu sebeple İslam hukukunda işçinin ücreti incelenirken borçlar hukukundaki düzenlemeler de incelenmiştir.

Günümüz Türk hukuku kapsamında tarafların iş görme ve ücret üzerinde iradelerinin uyuşması halinde genel olarak iş görme sözleşmesi kurulur. Bu doğrultuda bir işe başvururken veya işe alınırken yapılacak işin kapsamı baştan belirlidir. Türk iş hukukundaki işçi-işveren ilişkileri ise iş sözleşmesi kapsamında düzenlenmektedir. İş Kanunu’ndaki ücret ve diğer hükümlerden yararlanmanın ön şartı, 4. madde gereğince İş Kanunu’na tâbi olmaktır.

İslam hukuku temelli oluşturulan temel kitaplarda ve özelde de Mecelle’de ise iş ilişkileri, icare akdi kapsamında daha geniş ele alınmaktadır. Kira ilişkilerini düzenleyen icare akdi, amel üzerine ve menfaat üzerine olmak üzere ikiye ayrılır ve

⁵¹⁴ Bkz. el-Mâide 5/1. “*Ey iman edenler! Sözleşmeleri yerine getirin.*”

amel üzerine yapılan icare akdinde kiralanan, işçinin kendisidir. Mecelle’de iş sözleşmesinin özel olarak düzenlenmeyerek icare akdi başlığı altındaki icare-i ademi akdi kapsamında düzenlenmesinin sebebi, Mecelle’nin getirildiği zamanki ihtiyaca göre düzenlenmesinden ve kira sözleşmesiyle arasındaki ortak kuralların çokluğundan kaynaklanmaktadır.

Mecelle’de icare-i ademi akdinin hizmet ya da sanat icra etmek amacıyla kurulabileceği, sözleşmenin süre belirlenerek veya başka bir yolla sözleşme konusu işin belirlenmesi halinde kurulabileceği düzenlenmiştir⁵¹⁵. Türk iş hukukundaysa süre açısından iş sözleşmeleri; belirli-belirsiz süreli ve tam-kısmi süreli sözleşmeler olarak ayrılmışken sayılan sözleşmelerin yanı sıra başka birçok sözleşme çeşidi bulunmaktadır.

Türk iş hukukundaysa işçinin ücreti, iş sözleşmesi kapsamında düzenlenmiş olup İş Kanunu’nda hüküm bulunmaması hallerinde genel kanun olması sebebiyle Borçlar Kanunu’nda yer alan hizmet sözleşmesi hükümleri uygulanmaktadır.

1.3. Sözleşmenin Kurulması ve Unsurları

Mecelle’ye göre icare akdi, günümüz Türk Hukukundaki genel hükümlerde yer aldığı gibi icap ve kabul ile kurulur⁵¹⁶. İcare akdi, Arapça dil bilgisi kuralları sebebiyle yalnızca geçmiş zaman ifadelerinin kullanılması halinde bağlayıcı hale gelecektir⁵¹⁷. Fakat Türk hukukunda sözleşmelerin kurulması açısından zaman kipinin bir önemi bulunmamaktadır.

Sözleşmenin kurulmasında tarafların sessiz kalması, Mecelle’ye göre kabul anlamına gelir⁵¹⁸. Türk hukukunda ise susma kural olarak önerinin reddi anlamına gelir ve iş sözleşmesi açısından da susmanın kabul anlamına geldiğine ilişkin özel bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu sebeple Türk iş hukukundaki iş sözleşmelerinin kurulabilmesi için tarafların açıkça beyanda bulunması gerekmektedir.

⁵¹⁵ Mecelle, m. 562.

⁵¹⁶ Mecelle, m. 433.

⁵¹⁷ Mecelle, m. 435 bkz. “*Meselâ, biri icar edeceğim deyip diğeri isticar ettim yahut biri icar et deyip diğeri icar ettim dese iki suretde dahi icare mün’akid olmaz.*”

⁵¹⁸ Mecelle, m. 438 bkz. “*İcarede sükût riza ve kabul addolunur.*”

4857 sayılı İş Kanunu'na göre bazı iş sözleşmeleri açısından yazılılık şartı vardır ve fakat yazılı sözleşme yapılmasının zorunlu olmadığı hallerde dahi; iki ay içinde yapılan işin koşullarının ve ücret gibi birtakım hususların bulunduğu yazılı bir belge, işveren tarafından işçiye verilmelidir (İşK, m. 8/3). Mecelle'de ise sözleşmelerin yazılı, sözlü ve işaretle dahi kurulmasının mümkün olduğuna ilişkin hükümler bulunmaktadır⁵¹⁹. Bu açıdan İslam hukukunda sözleşmelerin kurulmasında yazılılık, zorunlu bir unsur olarak bulunmazken; Türk iş hukukundaki bazı iş sözleşmelerinde yazılılık zorunludur.

Türk iş hukukunda iş sözleşmesinin aslî unsurları; bağımlılık, iş görme ve ücrettir. Konusu iş görme olan sözleşmeler açısından bu unsurlardan herhangi birinin yer almaması halinde diğer iş görme sözleşmelerinin kurulduğundan bahsedilebilir. Kuran ve sünnette, iş görme sözleşmelerinde ücretin zorunlu unsur olduğuna dair birçok ayet ve hadis bulunmaktadır. Bunun yanı sıra ücretin iş görme sözleşmeleri açısından zorunlu olması gerektiğine dair icma (görüş birliği) de mevcuttur⁵²⁰. Bu doğrultuda Mecelle'de icare akdinde ücret⁵²¹, görülecek işin konusu ile tarafların mümeyyiz ve akîl olmaları⁵²² şart koşulmuştur. Ve fakat tarafların ücretin miktarı üzerinde anlaşmaması, sözleşmenin geçersiz olmasını değil, işçinin ecr-i misl alması sonucunu doğuracaktır. Sözleşmenin icap ve kabulle kurulması ve ehliyet şartının aranması, Türk hukukunda sözleşmeler açısından yer alan genel hükümlerle paraleldir denilebilir. Bağımlılık unsuruysa Mecelle'de zorunlu unsur olarak kabul edilmemiş, ayrıca sözleşme çeşidi bakımından farklı düzenleme yoluna gidilmemiştir.

Mecelle, günümüz Türk hukukundaki komisyonculuk sözleşmesi, vekâlet sözleşmesi ve eser sözleşmesini kapsamına alacak birçok sözleşme çeşidini icare akdi kapsamında ve icare-i ademi akdinde hüküm altına almıştır⁵²³. Bu doğrultuda

⁵¹⁹ Mecelle, m. 436.

⁵²⁰ Şeref Bin Ali Eş-Şerif, *İslam'da İş, İşçi ve Ücret Hukuku*, Çev. Mehmet Keskin (İstanbul: İhya Yayınlar, 1986), s. 27; Hamdi Döndüren, "İslâm'da İşçi ve İşveren Münasebetleri", *İslamda Emek İşçi-İşveren Münasebetleri* (İstanbul: Ensar Neşriyat Yayınları, 1986), s. 382.

⁵²¹ Mecelle, m. 450 bkz. "Ücret ma'lûm olmak şarttır."

⁵²² Mecelle, m. 444 bkz. "İcarenin in'ikadında akıdeynin ehliyeti yani âkil, mümeyyiz olmaları şarttır."

⁵²³ Bkz. Mecelle, m. 578 "Bir kimse malını dellâla verip şu kadar kuruşa sat dedikde dellâl ücret-i dellâliyesinden başka bir şey alamaz.", Mecelle, m. 570 "Bir karye ahalisi bir hoca

Mecelle’de sözleşme çeşitlerinden ziyade işçiler, ecir-i has (özel işçi) ve ecir-i müşterek (ortak işçi) olarak sınıflandırılmışlardır. Böylece işçilerin sahip olduğu sığata göre işverene bağılı veya bağımsız çalışılmasının mümkün olduğu daha geniş bir düzen öngörölmüştür.

1.4. Sözleşmenin Tarafları

Kuran ve hadislerde işçi ifadesi doğrudan geçmemekte olup çalışan anlamına gelen “amil” kelimesi kullanılmıştır. Mecelle’de icare akdi kapsamında işçiler; bağımlı çalışıp çalışmamasına göre özel işçi ve ortak işçi olarak ikiye ayrılmakta ve iş ilişkileri icare akdi (kira sözleşmesi) kapsamında düzenlendiğinden işçiler “nefsini kiraya veren kimse” olarak tanımlanmaktadır. Türk iş hukuku kapsamında ise işçiler, işverene bağılı olarak çalışır ve herhangi bir ayrıma tâbi tutulmamıştır. Yalnızca İş Kanunu’nda sayılan belirli haller açısından bazı işçiler İş Kanunu’nda düzenlenen iş sözleşmesine, bazı işçilerse Borçlar Kanunu’nda yer alan hizmet sözleşmesine tâbi olmaktadır.

İşçilerin İş Kanunu’nda yalnızca gerçek kişi olabileceğı düzenlenmişken; işverenler, Mecelle ve Türk iş hukuku bakımından gerçek veya tüzel kişiler olmak üzere ortak düzenlenmiştir. Fakat icare akdinin iş sözleşmesine göre yelpazesi daha geniş olduğundan, bir işin gördürölmesiyle bağlantılı olan işveren sıfatı da daha geniş alanlarda kazanılmaktadır.

Özel işçiler, bağımlı olarak yalnızca bir işveren için çalışabilir. Bu açıdan Türk İş Hukukunda bir işverene bağılı olarak çalışma konusu, ortak düzenlenmiştir. Fakat sadece bir işveren için çalışabilmek açısından özel işçilerde olduğu gibi Türk İş Hukukunda net bir kıstas bulunmamaktadır. Ortak işçilerse bağımsız olarak birden çok işverenle çalışabilmeleri bakımından Türk İş Hukukunda işçi tanımlamasından oldukça farklıdır. Örneğın doktor, terzi, mermerci, muhasebeci, avukat gibi serbest olarak çalışanlar Mecelle’ye göre ortak işçi olarak kabul edilmektedir⁵²⁴. Bu kapsamda ortak işçi uygulaması günümüzde geçerli olsaydı işçilerin iş sözleşmesi

yahut imam ya müezzin isticar edip anlar dahi ifayı hizmet eyleseler ücretlerini ol karye ahalisinden alırlar.” Mecelle’de yer alan bu hükmün yanı sıra daha birçok sözleşme ilişkisi icare akdi kapsamında değeriendirilmiştir.

⁵²⁴ Erdem, a.g.m., s. 18.

yerine; vekâlet sözleşmesi, eser sözleşmesi, simsarlık sözleşmesi, acentelik sözleşmesi, pazarlamacılık sözleşmesi ve komisyon sözleşmesi gibi sözleşmelere taraf olmalarının söz konusu olacağından bahsedilebilir.

İşverenin emir ve talimatlarına uyma borcunun Türk hukukunda ve İslam hukukunda ortak düzenlendiğinden bahsedilebilir. Türk hukukundaki işçilerin emir ve talimatlara uyma borcu, iş sözleşmesinin bağımlılık unsuruyla ilişkilidir. Mecelle’de ise bu açıdan özel işçi veya ortak işçi sınıflandırmasına gidilmeyerek işverenin işçisine verdiği işin yapılmasının zorunlu olduğu hükmü⁵²⁵ bulunmakta ve hükmün devamında ortak işçi sıfatını haiz terzi örneği yer almaktadır. Buna göre, terziye “şu kadar kuruşa bu cübbeyi dik” denmesi halinde terzinin bu işi başkasına yaptırmasının mümkün olduğu ve fakat işi tamamlaması halinde ücrete (ecr-i müsemma) hak kazanacağı yer almaktadır⁵²⁶. Sonuç olarak, Türk iş hukukunda olduğu gibi Mecelle’de de bağımlılık unsurundan bağımsız olarak hem özel işçi hem de ortak işçilerin emir ve talimatlara uyma borcunun bulunduğu ulaşılmaktadır.

İşçinin işi bizzat yerine getirmesi borcu; İslam hukukunda ve Türk hukukunda benzer ve farklı düzenlemeleri haizdir. Mecelle’ye göre belirli bir iş için özellikle bir işçinin tutulması halinde o işi, işçinin bizzat kendisinin yapması gerekmektedir⁵²⁷. Fakat devamındaki hükme göre; tarafların sözleşmede kesin bir şekilde aksini belirlemeleri halinde, işçi yerine başkası tarafından işin yerine getirilmesi mümkündür⁵²⁸. Bunun yanı sıra Mecelle’nin 573. maddesinde de ifade edildiği gibi ortak işçiler açısından sözleşmede açıkça belirlenmemişse işin başka bir işçi tarafından gerçekleştirilmesi mümkündür⁵²⁹. Türk hukukundaki işçiler açısından işin bizzat gerçekleştirilmesi, sözleşmenin çeşidine göre farklılık arz etmektedir. Borçlar Kanunu’nda düzenlenen hizmet sözleşmesine göre işçi işi bizzat yerine getirmelidir ve fakat sözleşmede veya yapılan işin niteliğine göre aksi söz konusu olabilir (TBK, m. 395). Türk iş

⁵²⁵ Mecelle, m. 573 bkz. “Müste’cirin ecire bu işi yap demesi ıtlaktır.”

⁵²⁶ Mecelle, m. 573 bkz. “Meselâ, birkimse terziye bizzat yahut kendin diye takyid etmeksizin şu kadar kuruşa bu cübbeyi dik deyip de mukavele ettikde terzi anı kalfasına yahut diğer bir terziye diktirse ecr-i müsemmaya müstehik olur ve bilâ teaddi cübbe telef olsa zâmin olmaz.”

⁵²⁷ Mecelle, m. 571.

⁵²⁸ Mecelle, m. 572.

⁵²⁹ Mecelle’nin 573. maddesinin devamında verilen örnekteki işçinin terzi olması ve terzilerin ortak işçi sıfatını haiz olmasından dolayı; bizzat yerine getirme borcunda ortak işçiler açısından zorunluluk bulunmadığı ve sözleşmede açıkça belirlenmesi halinde işin bizzat ortak işçi tarafından yapılması gerektiği çıkarımı yapılabilmektedir.

hukukunda ise iş sözleşmesinin işçinin kişiliğiyle doğrudan bağlantılı olarak kurulması sebebiyle⁵³⁰ işçinin işi bizzat gerçekleştirme yükümlülüğü bulunmaktadır⁵³¹. Dolayısıyla işçinin işi bizzat yerine getirmesi borcu; Mecelle ile Borçlar Kanunu’nda ortak olarak düzenlenmişken iş sözleşmesinin tarafı olan işçiler bakımından durum farklıdır.

1.5. Ücretin Tanımı

İslam hukukunun din temelli bir hukuk sistemi olması sebebiyle manevi anlamda alınacak mükâfattan oldukça fazla ayet ve hadiste bahsedilmiştir. Bunun yanı sıra maddi anlamda ücret, birçok olaya çeşitli ayet ve hadislerde örnek olarak yer verilmiştir. Mecelle’de ücret, “kira yani bedel-i menfaat” şeklinde tanımlanmışken⁵³² İş Kanunu’nda ücret, 32. maddede iş görme karşılığında para ile ödenen karşılık olarak tanımlanmıştır.

Mecelle’de ücret; ecr-i misl ve ecr-i müsemma olarak ikiye ayrılmaktadır. Türk iş hukuku kapsamında iş sözleşmelerinde belirlenen ücret, ecr-i müsemmaya karşılık gelmektedir. Ecr-i misl ise sözleşmede açıkça belirlenmemesi halinde ücretin bilirkişi aracılığıyla tespit edilmesidir⁵³³.

Türk iş hukuku doktrinde ücret; dar anlamda ve geniş anlamda ücret olarak ikiye ayrılırken⁵³⁴ farklı ücret sistemleri çerçevesinde de incelenmektedir. Türk iş hukukunda ücret ile ifade edilmek istenen dar anlamda ücretken; geniş anlamda ücret, doktrinde ek ücret olarak nitelendirilen “ikramiye, prim, fazla çalışma, kâr payı ödemesi, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil” ile sosyal yardım niteliğindeki “yemek, taşıt, giyim, yakacak, konut vb. parasal veya para ile ölçülebilen yararlar”ın tamamını kapsamına almaktadır⁵³⁵. Mecelle’de ise ek ücret şeklinde ayrıma

⁵³⁰ Ekmekçi, Yiğit, a.g.e., s. 47.

⁵³¹ Ferit Hakkı Saymen, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun Esasları, Toplu İş Sözleşme Bilgileri, Bakanlıklarası Produktivite Merkezi Seminer Notları (Ankara, 1964) akt. Süzek, a.g.e., s. 304.

⁵³² Mecelle, m. 404.

⁵³³ Mecelle, m. 414, 415.

⁵³⁴ Sümer, a.g.e., s. 77; Narmanlıoğlu, a.g.e., s. 283; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Başkan, a.g.e., s. 138.

⁵³⁵ HGK, 14.09.2021 T., 2017/2519 E., 2021/988 K. www.legalbank.net [E.T. 14.04.2022]; HGK, 02.12.2020 T., 2016/2172 E., 2020/993 K. www.legalbank.net [E.T. 20.05.2022]

gidilmese de yemek yardımı ile ilgili; işverenin yemek yardımında bulunma zorunluluğunun bulunmadığı, işin görüldüğü yerde örf ve adet kuralının bulunması halinde yemek yardımında bulunulması gerektiği hükmü yer almaktadır⁵³⁶. Bunun yanı sıra bahşişin ücretten mahsup edilemeyeceğine dair bir hüküm de bulunmaktadır⁵³⁷.

Sonuç olarak işçinin ücreti, İslam Hukukunda ve Türk İş Hukukunda farklı sınıflandırmalara tabi tutulmaktadır. İş Kanunu'nda ücret, açıkça ayrıma tâbi tutulmasa da asıl ücret (İşK, m. 37/2) ve temel ücret (İşK, m. 8/3) ile ücret ekleri (İşK, m. 8/3) çeşitli maddelerde hüküm altına alınmıştır. Mecelle'de ise ücret; ecr-i misl ve ecr-i müsemma olarak ikiye ayrılmış ve uyuşmazlık çıkma olasılığı açısından ecr-i misl düzenlemelerine daha çok yer verilmiştir. Ayrıca Mecelle'de yemek yardımına ilişkin de özel bir hüküm bulunmaktadır. İş Kanunu'nda bahşişe ilişkin bir düzenleme bulunmazken Yargıtay kararlarında bahşiş daha çok yüzde usulünde ücrete dâhil edilerek uyuşmazlıklar çözümlenmeye çalışılmış; Mecelle'de ise bahşişinin ücretten düşürülemeyeceğine ilişkin işçileri koruyucu bir hüküm yer almaktadır.

2. İSLAM HUKUKUNDA VE TÜRK İŞ HUKUKUNDA İŞÇİNİN ÜCRETİNE DAİR ÖZEL DÜZENLEMELER

2.1. Ücretin Ödenme Şekli

İşçinin ücreti Türk iş hukukuna göre parayla ödenir. Kural, Türk parasıyken, taraflar ödemenin yabancı parayla yapılmasını da kararlaştırılabilir (İşK, m. 32/2). Türkiye'nin de tarafı olduğu Ücretlerin Korunması Sözleşmesi'nin 4. maddesinde işçilere kısmen aynı ödeme yapılabileceği öngörülmüşken; İş Kanunu'ndaki emredici hükme göre, iş sözleşmesinde ücretin bono, senet veya kupon gibi para dışındaki herhangi bir vasıta ile ödenmesi istisna olmaksızın yasaklanmıştır (İşK, m. 32/4).

⁵³⁶ Mecelle, m. 576.

⁵³⁷ Mecelle, m. 567.

Fakat ek ücretler açısından bu zorunluluk bulunmamaktadır. Dolayısıyla ücret ekleri, aynı olarak da ödenebilir⁵³⁸.

İslam hukukuna gelindiğindeyse Kuran'daki bir ayette ve Mecelle'de ücretin aynı olarak ödenmesinin belirlenmesine imkân verilmiştir. Hükme göre, satış sözleşmesinde (bey akdinde) belirlenebilecek her şey gibi, dışında kalan şeyler de ücret olarak belirlenebilir⁵³⁹. Mecelle'deki diğer bir hükümde işçiye belirlenen şeyin değil, ona karşılık gelen ecr-i mislin ödenmesi gerektiği düzenlenmiştir. Maddenin devamında verilen örneğe göre, bir hizmet karşılığında mal ile ödeme yapılacağı belirlenmişse de mala karşılık gelen ücret ile ödeme yapılması gerektiği öngörülmüştür⁵⁴⁰. Diğer bir ifadeyle Mecelle'ye göre işçinin ücreti, nakdi olarak ödenmesi çıkarımı yapılabilir⁵⁴¹. Fakat 465. maddeye göre ücret; altın veya gümüş dışında diğer mallardan biri veya tartılabilen şeylerden biri olarak belirlenirse malın özelliklerinin net bir şekilde belirlenmesi gerekir. Dolayısıyla kanaatimizce, icare akdinde yer alan genel düzenleme; ücretin aynı olarak belirlenebilir ve ödenebilir olmasına imkân tanımaktadır.

Sonuç olarak, Türk iş hukukunda yer alan emredici hükme göre ücretin aynı olarak belirlenmesi dahi taraflarca kararlaştırılamazken; İslam hukukuna göre ücretin aynı olarak belirlenmesi mümkündür ve fakat Mecelle'de yer alan özel düzenlemeye göre malın özelliklerinin açıkça belirlenmemesi halinde ücretin ecr-i misl karşılığı olarak nakde çevrilmesi gerekir. Kanaatimizce bu düzenleme emredici değildir ve dolayısıyla işçilere aynı ücret ödemesi yapılabilir. Türk hukukundaysa işçinin ücreti nakden ödenmek zorundadır ve fakat ek ücretlerin aynı olarak ödenmesi mümkündür.

2.2. Ücretin Ödenme Zamanı

Ücrete hak kazanma bakımından İslam hukuku ve Türk iş hukuku düzenlemeleri, işçi tanımlamasında olduğu gibi değişkenlik göstermektedir. Mecelle'de; ortak işçinin işi

⁵³⁸ Sümer, a.g.e., s. 77; Fevzi Demir, *İş Hukuku ve Uygulaması* (İzmir, Albi Yayınları, 2018), s. 183.

⁵³⁹ Mecelle, 463.

⁵⁴⁰ Mecelle, m. 566.

⁵⁴¹ Uçkan, a.g.m., s. 172.

tamamlamasıyla, özel işçininse sözleşme süresince hazır bulunmasıyla ücrete hak kazanacağı hükümleri bulunmaktadır⁵⁴². İşçinin sıfatının yanı sıra gördüğü iş de ücrete hak kazanmasında önem arz etmekte ve Mecelle’de bu hususta birçok özel düzenleme, icare akdi kapsamında örneklendirilmektedir. Örneğin, icare-i ademi akdi kapsamında düzenlenen hükme göre, bir tellal bir malı satamazsa malın başkası tarafından satılması halinde dahi tellal, ücrete hak kazanamayacaktır⁵⁴³. Dolayısıyla tellalın göreceği işin komisyon sözleşmesi niteliğinde olması da ücrete hak kazanma noktasında rol oynamaktadır. Ücrete hak kazanma noktasında Mecelle’de komisyon sözleşmeleri ile özel işçiler için getirilen düzenlemeler günümüz hukukundaki düzenlemelerle paraleldir.

Ücretin ödenmesi gereken zaman ile zaman ölçütleriyle ücretin belirlenmesi birbirinden farklı anlamlara gelmektedir. Her ne kadar İş Kanunu’na göre ücret en az haftada bir, en fazla ise ayda bir ödenebilse de taraflar, aralarında saatlik ücret dahi belirleyebilir. Fakat belirlenen saatlik ücretin haftalık veya aylık ücrete tahakkuk ettirilmesi gerekir. Bu doğrultuda işçinin saatlik çalışmasının karşılığında alması gereken toplam ücret hesaplanarak aylık veya haftalık (iş sözleşmesinde veya toplu iş sözleşmesinde belirlenen) ücrete ulaşılır⁵⁴⁴.

İslam Hukuku açısından çeşitli hadislerde ücret ödemesinin ne zaman gerçekleştiği yer almaktadır. Buna göre genellikle iş tamamlandıktan sonra ücret ödemesi yapılırken, “İşçiye ücretini teri kurumadan veriniz” hadisinden işin görülmesinden önce de ücret ödemesinin gerçekleşebileceği çıkarımı yapılabilir. Keza Mecelle’ye göre de icare akdinde ücretin ödenme zamanı, taraflarca serbestçe belirlenebilir⁵⁴⁵. Ücretin ödenmesi gereken zamanın genel olarak ikiye ayrıldığından bahsedilebilir. Bu ayrım, ta’cil ile ücret yani ücretin sözleşme kurulur kurulmaz peşin olarak ödenmesi ve te’cil-i bedel yani ücretin sözleşme konusu işin tamamlanmasıyla ödenmesidir. Özel olarak şarta bağlanmayan bir sözleşmede ücret, sözleşme kurulur kurulmaz ödenmek zorunda değildir⁵⁴⁶. Genel kurala göreyse ücret, işin tamamlanmasıyla yani

⁵⁴² Mecelle, m. 424, m. 425.

⁵⁴³ Mecelle, m. 577.

⁵⁴⁴ Ekmekçi, Yiğit, a.g.e., s. 262.

⁵⁴⁵ Mecelle, m. 473.

⁵⁴⁶ Mecelle, m. 466.

menfaatin elde edilmesiyle işçiye ödenmelidir⁵⁴⁷. Bu kurala göre, işçinin göreceği işi tamamlaması şartıyla işveren, taraflarca belirlenen tarihte işçinin ücretini ödemelidir⁵⁴⁸. Ücretin aylık veya senelik olarak ödeneceği kararlaştırılmışsa belirlenen zaman geldiğinde ücret ödenmelidir. Madde metninin devamında yapılan açıklamaya göre aylık ödenmesi belirlenen ücret ayın sonunda, sözleşmede yıllık ödeneceği belirlenmişse yılın sonunda ödenmelidir⁵⁴⁹.

Türk İş Hukukuna göre ücret, işin tamamlanmasıyla ödenirken; sözleşmede aksinin kararlaştırılması veya yıllık ücretli izin ödemesi gibi hallerde peşin olarak ödenebilir. Mecelle'nin 467. maddesine göre ücretin peşin olarak ödenmesi halinde ise geri alınması artık mümkün değildir⁵⁵⁰. Bu hükümden de anlaşıldığı üzere taraflar, ücretin peşin olarak ödenmesine ilişkin sözleşmeye şart koşabilir. Sözleşmede ücretin peşin olarak ödenmesinin kararlaştırılması halinde işveren, sözleşme konusu işi yerine getirilmesinden önce işçisine ücret ödemesini gerçekleştirmelidir⁵⁵¹.

2.3. Ücretin Ödenme Yeri

Türk İş Hukukunda işverenlere ücretin işyerinde veya banka aracılığıyla ödenmesi imkânı verilmiştir. “Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelik” gereğince en az beş işçinin çalıştığı bir işyerinde banka aracılığıyla ücret ödemesi zorunludur (ÜÖYön, m. 10). Dolayısıyla işveren, ücret ödemesini kural olarak işyerinde, dilerse banka aracılığıyla ve en az beş işçi çalıştırması halinde zorunlu olarak banka aracılığıyla yapmak zorundadır.

İş Kanunu, ücretin ödenebileceği yerlerin yanı sıra ücretin ödenemeyeceği yerleri de hüküm altına almıştır. Hükme göre “*meyhane ve benzeri eğlence yerleri ve perakende mal satan dükkân ve mağazalarda*” ücret ödemesi yapılamayacaktır (İşK, m. 32/7).

⁵⁴⁷ Mecelle, m. 469.

⁵⁴⁸ Mecelle, m. 475.

⁵⁴⁹ Mecelle, m. 476 bkz. “*Ücret eğer şehriyye yahut seneviyye gibi bir vakt-ı muayyen ile mevkut ise lüzum-ı ifası ol vaktin inkızasındadır.*”

⁵⁵⁰ Mecelle, m. 467.

⁵⁵¹ EMcelle, m. 468.

Mecelle’de icare akdinde kira ilişkilerinin düzenlenmesi sebebiyle, ücretin nerede ödeneceği çeşitli şartlara ilişkin farklı düzenlenmiştir. Hükme göre, taşıma ve masraf gerektiren işler için teslimin kararlaştırıldığı yerde ödemenin de yapılması gerekmektedir. Ödemenin yapılacağı yerin taraflarca belirlenmemesi ve sözleşmenin konusunu kazanç sağlayan bir malın oluşturması halinde ise ödemenin söz konusu malın bulunduğu yerde yapılması gerekir. İşçinin ücreti bakımından ise, işin görüldüğü yerde ücretin alınması gerektiği hüküm altına alınmıştır. Maddenin devamında taşıma ve külfet yaratmayacak durumlarda ücretin herhangi bir yerde ödenebileceği belirtilmektedir⁵⁵². Düzenlemenin icare akdi için genel hüküm niteliğinde olması sebebiyle, işçinin taşıma işi yapması veya teslimi gerektiren bir iş görmesi halinde (örneğin eser sözleşmesi niteliğinde olması) teslimin kararlaştırıldığı yerde de ödemenin yapılabileceği sonucuna ulaşılabilir.

Sonuç olarak, Türk iş hukuku ile İslam hukukunda ücretin ödenme yeri kural olarak işyeridir. Türk iş hukukuna göre ayrıca, ücretin banka aracılığıyla ödenmesi bazı hallerde zorunlu tutulmuşken ücret ödenmesinin yasaklandığı işyeri çeşitleri de sayılmıştır.

2.4. Ücretin Miktarı

Sözleşme serbestisi ilkesi gereğince iki hukuk sisteminde de ücret, serbestçe kararlaştırılabilir. Bu belirleme açısından birtakım sınırlamalar söz konusudur. “*Kim bizim emrimizde görevli ise (hanımı yoksa) evlensin, hizmetçisi yoksa, bir hizmetçi tutsun, evi yoksa ev alsın.*”⁵⁵³ Hadisinden de anlaşıldığı üzere işçinin kendisi ve ailesinin ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde bir asgari ölçü belirlenmiş, fakat tutar belirleme yoluna gidilmemiştir. Kanaatimizce bunun sebebi, belirlenecek tutarın zamana ve yere göre değişiklik göstermesinden kaynaklanmasıdır. Türk iş hukukunda ücretin alt miktarı açısından “asgari ücret” düzenlemesi yoluna gidilirken, Mecelle’de ücretin miktarı açısından bir hüküm bulunmamaktadır. Fakat Mecelle’de asgari ücret düzenlemesi bulunmasa da ecr-i misl düzenlemesine yer verilmiş olup bilirkişilerin belirleyeceği ücret ile işçiler koruma altına alınmıştır.

⁵⁵² Mecelle, m. 465.

⁵⁵³ Ebû Davud, “Harac”, 10 (No. 2947).

İcare akdinde ücretin belirlenmemesi halinde ecr-i misl, mahkeme kararıyla ve bilirkişi marifetiyle meslek odalarının yaptığı ücret araştırmasına denk düşer; denilebilir. Ecr-i mislin bilirkişi marifetiyle belirlenmesinin yanı sıra davalı tarafın ikrarı, tanıkların beyanı ve son olarak yeminle tespit edilmesi mümkündür⁵⁵⁴. Türk iş hukukunda da ücretin miktarının tespiti açısından birçok ölçütün belirlendiği çok sayıda Yargıtay kararı bulunmaktadır⁵⁵⁵.

Mecelle’de ücretin miktarına ilişkin birçok hükme yer verilmiştir. Örneğin, ücretin para ile ödenmesinin kararlaştırılması halinde, miktarının taraflarca tespit edilmesi gerektiğine ilişkin bir hüküm bulunmaktadır⁵⁵⁶. Bir başka hükümde tarladaki ekinin bir kısmının telef olması halinde o tarlada çalışan işçilerin alacakları ücret düzenlenmiştir. Hükme göre işçiler, alacakları ecr-i müsemmadan yalnızca çalıştıkları kısım oranınca ücrete hak kazanacaklardır⁵⁵⁷. 569. maddede ise sanat öğretecek bir ustayla anlaşılması halinde taraflarca ücretin belirlenmemesi durumunda ücretin örfe göre belirleneceği ifade edilmektedir⁵⁵⁸.

Mecelle’deki bir diğer hükümde; ücretin belirlenmemesi halinde işin günlük ücreti belirli ise işçiye günlük ücret ödenmesi gerekirken, günlük ücretin belirli olmaması halinde yine ecr-i misl ödenmesi gerektiği yer almaktadır⁵⁵⁹. İş Kanunu’nda ise günlük ücret gibi bir ödeme yöntemi kabul edilmemiştir. Buna nazaran Türk hukukunda düzenlenen vekâlet sözleşmesinde taraflar, günlük veya iş başına alınacak ücret belirlenmesi yoluna gidebilir.

⁵⁵⁴ Ahmet Akgündüz, “İslam Hukukunda Ecr-i Misil Müessesesi ve Günümüz Hukukuna Te’sirleri”, *Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, c. 2, S. 2 (1984), s. 347, 348.

⁵⁵⁵ Çil, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları, s. 996; Bu konuda Yargıtay kararına bkz. “Davacının fiilen yaptığı iş ve işyerinin özellikleri birlikte değerlendirildiğinde yukarıda açıklanan şekilde meslek odalarından ve ...’ten sorulmak suretiyle emsal ücret araştırması yapılarak sonucuna göre karar verilmesi gerekirken, eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır.” Y. 9. HD, 04.11.2020 T., 2016/30123 E., 2020/14685 K. www.legalbank.net [E.T. 14.05.2022]

⁵⁵⁶ Mecelle, m. 464.

⁵⁵⁷ Mecelle, m. 580.

⁵⁵⁸ Mecelle, 569 bkz. “Bir kimse meselâ oğlunu san’at öğrenmek için ustaya verip ahaduhüma ahara ücret şart etmedikleri halde çocuk san’at öğrendikten sonra yek diğerden ücret mutabele etseler örf ve adet-i belde ne ise aanınla amel olunur.”

⁵⁵⁹ Mecelle, m. 565 bkz. “Ücret temiyeye olunmaksızın amele istihdam olundukda gündeliği ma’lum ise ücret-i ma’lûme ve değilse ecr-i misl verilir. Buna mamasil esnafın muameleleri dahi bu veçhiledir.”

İcare akdinde ücretin belirlenmemesi veya sözleşmenin geçersiz olması halinde ücretin ödenip ödenmeyeceği hususu, Mecelle’de hüküm altına alınmıştır. Hükme göre, ücretin belirlenmediği durumda işçiye ecr-i misl ödenmesi gerekirken sözleşmenin geçersizliği durumunda sözleşmede belirlenen ücretin (ecr-i müsemmanın) bedeline göre uygun bir ecr-i misl ödemesi yapılması gerekmektedir⁵⁶⁰. Dolayısıyla sözleşmenin geçersizliği veya ücretin belirlenmemiş olması, işçinin ücretini almaması sonucunu doğurmaz. Bu doğrultuda Mecelle’de ücretin miktarının belirlenmemesi halinde ecr-i misl ödeneceği hüküm altına alınmışken; Türk İş Hukukunda ücretin miktarının belirlenmemesi halinde işveren tarafından işçiye en az asgari ücret tutarında bir ödeme yapılmalıdır.

2.5. Ücretin Ödenmemesi

İslam Hukukunda borcunu ödemeyenler açısından Kuran’da yer verilen ayete göre, borçlunun keyfi olmayan sebeplerle borcunu ödememesi halinde kendisine süre verilmesi gerekmektedir⁵⁶¹. İşçinin ücretinin tam ve zamanında ödenmemesi iki farklı hadiste geçmektedir. Buna göre, ücretin tam ödenmemesi halinde “kıyamette hasım” olunacağı ifade edilerek manevi anlamda ciddi bir uyarıda bulunmaktadır. Başka bir hadisi⁵⁶² temel alan çok sayıdaki İslam hukukçusu, ücretin ödenmemesi halinde borçluya hapis cezası verilmesinin meşru olduğunu savunmaktadır⁵⁶³. Dolayısıyla İslam hukukuna göre bir işveren, keyfi bir durum içerisinde işçisinin ücretini ödemiyorsa öncelikle kendisine süre verilmelidir. Süreye rağmen işçinin ücretini alamaması halinde ise işçinin talebiyle işverene hapis cezası verilmesi mümkündür.

Ücretin zamanında ödenmemesi durumu, İslam hukukçuları arasında tartışmalı bir meseledir. Bu kapsamda, işçiye zamanında ödenmeyen ücretin yanı sıra, bu ücret sayesinde kazanılan kârın işverene veya işçiye ait olduğu görüşünde olanlar ile

⁵⁶⁰ Mecelle, m. 462.

⁵⁶¹ El-Bakara, 2/280 bkz. “Eğer borçlu zor durumdaysa genişliğe çıkıncaya kadar ona mühlet verin...”

⁵⁶² Ebû Davud, “Davalar”, 29 (No. 3628) bkz. “Varlıklı bir kimsenin borcununu ödemeyi geciktirmesi (alacaklıya ondan) şikâyetçi olmayı ve (hâkime de)onu (hapis cezasıyla) cezalandırmayı meşru kılar.”

⁵⁶³ Ali Bardakoğlu, “Hapis”, Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi (Ankara, TDV Yayınları, 1997), s. 2. <https://islamansiklopedisi.org.tr/hapis> [E.T. 01.06.2022]

sadaka olarak verilmesi gerektiği görüşünde olanlar vardır. Mecelle’ye göre ödemesini alamayan işçinin hapis hakkı bulunmaktadır. Fakat hapis hakkı, yalnızca “amelinde eser” olan yani eser sözleşmesine bağlı olarak çalışan işçiler açısından söz konusudur⁵⁶⁴.

Günümüzdeki gelişmiş ticaret ortamı içerisinde işçiye ödenmeyen ücretin nerede harcandığı ve bu ücretten nasıl kâr edildiği gibi hususların tespiti oldukça zordur. Bu sebeple, ücretin tam ve zamanında ödenmemesi halinde Türk İş Hukukuna göre işçiye birden fazla seçenek sunulmakta ve her halde işverene idari para cezası verilmektedir. Bu seçeneklere göre; iş sözleşmesi işçi tarafından haklı nedenle derhal feshedilebilir, yirmi gün içinde ücretin ödenmemesi halinde işçi iş görmekten kaçınabilir, Medeni Kanun’da yer alan genel hükümler uyarınca işçi hapis hakkını kullanabilir veya işverenin ödeme güçsüzlüğü nedeniyle işçi Ücret Garanti Fonu’ndan yararlanabilir. Bunların yanında işçi, ücretini alabilmek için genel hükümlere göre alacak davası açabilir veya icra takibinde bulunabilir. Fakat her halde işçinin ücretini tam ve zamanında alamaması halinde mahrum kalınan ücrete “faiz” adı altında bir miktar eklenerek işçinin hak kaybı en aza indirilmeye çalışılmaktadır.

⁵⁶⁴ Mecelle, m. 482.

SONUÇ

Çalışma, üç bölümden oluşmaktadır. İslam Hukukunda işçinin ücreti; Kuran, sünnet ve Mecelle şeklinde üç perspektiften incelenmiştir. Türk İş Hukukundaysa; iş sözleşmesi ve unsurları, ücret kavramı, ücretin miktarı, ücretin şekli ve yeri, ücretin ödenmemesi, ek ücret ve ücret sistemleri açısından ele alınmıştır. Son bölümdeyse İslam Hukukunda ve Türk İş Hukukunda işçinin ücreti mukayese edilerek bu iki hukuk sistemindeki benzerlik ve farklılıklar ortaya konulmaya çalışılmıştır.

İşçinin ücreti, İslam Hukukunda ve Türk İş Hukukunda farklı açılardan ele alındığı gibi çeşitli benzerlikler de taşımaktadır. Bu benzerliklerin en temel sebebi, İslam Hukukunda Kuran ve sünnette getirilen hükümlerin genel hüküm niteliğinde ve evrensel olmasıdır. Özellikle sanayi devriminin gerçekleşmesiyle işçi hareketlerinin meydana gelmesi, sendikalaşmayla da beraber işçilerin güçlenmesi ve kanunlaşma süreçlerinin hız kazanması; Mecelle'deki hükümlerle Türk İş Hukukundaki hükümler arasındaki farklılıkların temel sebeplerindendir.

Mecelle'de özel işçi ve ortak işçi olarak ikiye ayrılan işçiler, Türk Hukuk sisteminde çalışanların (memur, işçi, serbest meslek erbabı) tamamını kapsamaktadır. İslam Hukukunda işçi-işveren ilişkileri hizmet akdi çerçevesinde ve Mecelle özelinde icare akdi (kira sözleşmesi) başlığı altında icare-i ademi akdi kapsamında düzenlenmiştir; işçinin ücreti ise ecr-i misl ve ecr-i müsemma olarak ikiye ayrılmıştır. Türk İş Hukukunda işçi-işveren ilişkileri ise iş sözleşmesi kapsamında düzenlenmiş, işçiler bakımından sınıflandırmaya gidilmemiş ve işçinin ücreti, doktrin ve Yargıtay kararlarında esas ücret ve ek ücret olarak ikiye ayrılmıştır. Ek ücretlere ilişkin Mecelle'de bahşişin esas ücrete dahil olmadığı, işverenin yemek yardımı zorunlu olmadığı ve fakat örfe göre zorunlu olabileceği hüküm altına alınmışken; Türk İş Hukukunda ek ücretlerle ilgili uyumsuzluklar daha çok Yargıtay kararları esas alınarak çözümlenmektedir.

İslam Hukuk sisteminin yapısı gereğince işçi-işveren ilişkileri, Türk İş Hukuku ile Türk Borçlar Hukukunda düzenlenen iş görme sözleşmelerinin tamamını kapsamına alacak genişliktedir. Ayrıca işçinin ücretine ilişkin getirilen hükümler, müdahaleci olmaktan ziyade daha çok taraf iradelerine önem vermektedir. Örneğin, İslam Hukuku temelli oluşturulan Mecelle'de işçinin ücretinin aynı olarak ödenmesine

imkân verilmiş, ücretin ödenme zamanı ve ücretin ödenmesi gereken yer gibi hususlarda taraflara sözleşme özgürlüğü tanınmıştır. Türk İş Hukukundaysa işçinin ücretinin aynı olarak ödenmesi yasaklanmış, ücretin en az haftada bir en fazlaysa ayda bir ödenmesi şeklinde ücretin ödenmesi gereken zaman sınırlandırılmış, ücretin ödeneceği yer bakımından bazı yasaklar getirilmiştir. Bu doğrultuda, İslam Hukukunda genel olarak işçi-işveren ve özel olarak işçinin ücretine dair hükümlerle taraflara sözleşme serbestisinin çokça tanındığı, ayrıca taraflara eşit bir yaklaşım izlendiği sonucuna ulaşılmaktadır. Türk İş Hukukunda ise işçi-işveren ilişkilerinde daha çok işçiyi koruyucu nitelikteki nispi emredici hükümlere yer verilmişken işçinin ücretiyle ilgili hükümler emredici niteliktedir.

Şüphesiz ki işçinin ücretindeki en önemli konular, ücretin miktarı ve ücretin ödenmemesidir. Ücretin miktarı, Türk İş Hukukunda asgari ücret düzenlemesiyle koruma altına alınmıştır. İslam Hukukunda ise çeşitli hadislerde yer aldığı üzere işçinin ücretinin miktarı, işçinin kendisi ve aile üyeleri için yeterli geçim ile masraflarını güvence altına alacak ölçüde belirlenmelidir. Mecelle’de ise işçiler açısından asgari bir tutar belirlenmemiştir ve fakat ecr-i misl ile bilirkışı marifetiyle işçilerin emeğinin karşılığının alınması sağlanmaya çalışılmıştır. Ayrıca Bu doğrultuda ecr-i misl ile ilgili Mecelle’de oldukça fazla hükme yer verilmiştir. Ücretin ödenmemesi durumunda ise İslam Hukuku ve Türk İş Hukukunda işçiye birtakım haklar tanınmıştır. Bu haklardan hapis hakkı, işverene belirli hallerde süre tanınması, icra iflas takibinde bulunulması ile dava açılması; ortak düzenlemelerdir. İslam Hukukunda yasak olan her davranışın bir de uhrevi müeyyidesi bulunmaktadır. Yani işçinin ücretini vermeyen işverenin ahirette cehennem azabı ile karşılaşılacağına inanılır. Ayrıca Devletin getireceği müeyyideler saklıdır. Türk İş Hukukunun laik yapısı gereği sadece bu dünyaya yönelik müeyyide getirilmiştir. Öte yandan İslam Hukukunda ise var olan hapis cezası; Anayasa’nın 38. Maddesi hükümleri karşısında tatbik imkânı bulunmamaktadır.

KAYNAKÇA

- Abdülbaki, M. Fuad. *Müttefekun Aleyh Hadisler*. Çeviren Abdullah Feyzi Kocaer. Konya: Hüner Yayınları, 2005.
- Akgündüz, Ahmet. *Mukayeseli İslam ve Osmanlı Hukuku Kllyatı*. Diyarbakır: Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, 1986.
- Akgündüz, Ahmet. “İslam Hukukunda Ecr-i Misil Müessesesi ve Günümüz Hukukuna Te’sirleri”. *Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, c. 2, S. 2 (1984): 339-375.
- Akkışla, Sena. “cret ödemesinin İspatı.” *ankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, c. 5, S. 1 (2020): 121-142.
- Akyiğit, Ercan. *Bireysel İş Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayınları, 2021.
- Andaç, Faruk. “İş Hukukunda Asgari ücretin nemi.” *İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, c. 15, S. 1 (2016): 1-7.
- Ansay, S. şakar. *Hukuk Tarihinde İslâm Hukuku*. Ankara: Turhan Kitabevi Yayınları, 2002.
- Armağn, Servet. “İslam Hukukunda İşçi-İşveren Arasındaki Münasebetler ve Bazı Düşünceler.” *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, S. 31 (1982): 233-246.
- Atay, Hüseyin. *İslam’da İşçi-İşveren İlişkileri*. Ankara: Kısmet Matbaası, 1979.
- Avcı, Mustafa. *Türk Hukuk Tarihi*. Konya: Atlas Akademi, 2017.
- Aydın, M. Akif. *Türk Hukuk Tarihi*. Ankara: Beta Yayınları, 2017.
- Aydoğdu, Murat ve Nalan Kahveci. *Türk Borçlar Hukuku zel Borç İlişkileri*. Ankara: Adalet Yayınevi, 2014.
- Aykanat, Mehmet. “Mecelle’de İş Sözleşmesi.” *Akademik Bakış Dergisi* c. 47, S. 53 (2015): 53-62.
- Aykanat, Mehmet. “Mecelle’de İş Akdi.” Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi, 2011.
- Bakkal, Ali. “Sünnetin Kaynak Değeri.” *Harran Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, c. 11, S. 11 (2003): 1-27.

- Bardakoğlu, Ali. “İslam Hukukunda İşçi ve İşveren Münasebeti.” *İslamda Emek İşçi-İşveren Münasebetleri*. İstanbul: Ensar Neşriyat Yayınları, 1986.
- Bedük, M. Nusret ve Emre Karabacak. “İşçinin Ücretinin Zamanında Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları.” *Atlas Ulusal Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, S. 3 (2018): 193-211.
- Berki, A. Himmet. *Açıklamalı Mecelle (Mecelle-i Ahkâm-ı Adliyye)*. Ankara: Hikmet Yayınları, 1978.
- Buhari, Ebû Abdillâh Muhammed ibn İsmâîl. *Sahîh-i Buhârî ve Tercemesi*. Çeviren Mehmed Sofuoğlu. İstanbul: Ötüken Yayınları, 1987.
- Cin, Halil ve Gül Akyılmaz. *Türk Hukuk Tarihi*. Konya: Sayram Yayınları, 2011.
- Çeker, Orhan. *İslam Hukukunda Akidler*. İstanbul: A.H.İ. Yayınları, 2006.
- Çelik, Birten. “Türkiye’de İşçi Hareketlerinin Tarihsel Gelişimi.” Doktora tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, 1999.
- Çelik, Nuri, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat, Ercüment Özkaraca. *İş Hukuku Dersleri*. 34. bs. İstanbul: Beta Yayınları, 2021.
- Çil, Şahin. *İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2019-2021 Yılları)*. Ankara: Yetkin Yayınları, 2021.
- Çil, Şahin. “Yargıtay Kararlarına Göre İşçinin Ücreti.” *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 15 (2009): 70-89.
- Çopuroğlu, Çağlar. *Ücret ve Korunması*. Ankara: Turhan Kitabevi, 2013.
- Demir, Abdullah. *Mufasssal Türk Hukuk Tarihi*. Ankara: Astana Yayınları, 2019.
- Demir, Fevzi. *İş Hukuku ve Uygulaması*. İzmir: Albi Yayınları, 2019.
- Demircioğlu, Murat, Tankut Centel, H. Ali Kaplan. *İş Hukuku*. 20. bs. İstanbul: Beta Yayınları, 2019.
- Deynekli, Adnan. “İşverenin İflası veya İşverene Yönelik Haciz Halinde İşçinin Ücret Alacağının Önceliği Sorunu.” *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, S. 60 (2005): 31-44.

- Doğan, Sevil. “İş Hukukunda İşyeri Uygulaması Olarak İkramiye.” *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, c. 17, S. 67 (2020): 1013-1043.
- Döndüren, Hamdi. “İslâm’da İşçi ve İşveren Münasebetleri.” *İslamda Emek İşçi-İşveren Münasebetleri*. İstanbul: Ensar Neşriyat Yayınları, 1986.
- Döndüren, Hamdi. *Delilleriyle Ticaret ve İktisat İlmihali*. İstanbul: Erkam Yayınları, 1993.
- Dulay, Dilek. “İşçi Ücretinin Ödenmemesinin Yaptırımını.” Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, 2011.
- Ebû Davud, Süleyman b. Eş'as Es-Sicistani. *Sünen-i Ebû Davud Tercemesi*. Çeviren Abdullah Parlıyan. Konya: Konya Kitapçılık, 2007.
- Ekmekçi, Ömer ve Esra Yiğit. *Bireysel İş Hukuku Dersleri*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2020.
- Ellek, Hasan. “Osmanlı’da Kanunlaştırma Hareketleri ve Mecelle.” *Gümüşhane Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, c. 3, S. 6 (2014): 119-159.
- Esen, Adem. *Sosyal Siyaset Açısından İslam’da Ücret*. Ankara: Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları, 1993.
- Erdem, Suat. “İslam Hukukunda Çalışanların Hakları.” *Bozok Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, c. 15, S. 15 (2019): 13-42.
- Ergül, Hüseyin Fazlı. “Kurumlarda Ücret, Ücret sistemleri ve Ücret-Başarı İlişkisi.” *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, c. 5, S. 18 (2006) 92-105.
- Er-Rûdânî, Muhammed bin Süleyman. *Büyük Hadis Külliyyatı*. Çeviren Naim Erdoğan. İstanbul: İz Yayıncılık, 2009.
- Eyrenci, Ömer, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan, Esra Baskan. *İş Hukuku*. 10. bs. İstanbul: Beta Yayınları, 2020.
- Evcil, Cahit ve Kerem Göktaş. *Tüm Yönleriyle Ücretlendirme ve Bordrolama Esasları*. İstanbul: Legal Yayıncılık, 2010.
- Evren, Ö. Kemal. *İş Hukukunda Ücret ve Uygulaması*. Ankara: Seçkin Yayınları, 2007.

- Gül, Neytullah. “Simsarın Ücret Hakkı.” *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, S. 65 (2016): 2795-2820.
- Güven, Ercan ve Ufuk Aydın. *Bireysel İş Hukuku*. Eskişehir/İstanbul: Nisan Kitabevi, 2020.
- Habergetiren, Ö. Faruk. “İslam Hukukunda Paranın Değer Kaybının Ödenmesini Gerektiren Esaslar.” *Türkiye İlahiyat Araştırmaları Dergisi*, c. 1, S. 1 (2017): 19-31.
- Işıklı, Alpaslan. *Ücret*. Ankara: Doğan Yayınları, 1975.
- İbn-i Mace, Muhammed. *Sünen-i İbni Mace Tercemesi ve Şerhi*. Çeviren Haydar Hatipoğlu. İstanbul: Kahraman Yayınları, 1983.
- İlhan, Cengiz. *Günümüz Türkçe’siyle Mecelle (Mecelle-i Ahkâm-ı Adliyye)*. Ankara: Yetkin Yayınları, 2014.
- Kaplan, Cemaleddin. *İslamda İşçi ve İşveren Münasebetleri*. Ankara: Elif Matbaacılık, 1972.
- Karaahmetoğlu, Atanur. “Osmanlı Devleti’nde Tanzimat Dönemi’nde Mecelle Bağlamında İşçi İşveren İlişkileri.” *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, c. 10, S. 26 (2021): 46-74.
- Karaçöp, Eda. “Türk İş Hukukunda Ücretin Korunması.” Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, 2012.
- Karaman, Hayreddin. *İslam’da İşçi-İşveren Münasebetleri*. İstanbul: Marifet Yayınları, 1981.
- Karaman, Hayreddin. *Anahatlarıyla İslam Hukuku*. İstanbul: Ensar Neşriyat Yayınları, 1987.
- Kayık Aydınalp, Aslı. “İş Hukukunda Prim.” *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, S. 36 (2018): 53-72.
- Kırpık, Cevdet. “Osmanlı Devleti’nde İşçiler ve İşçi Hareketleri.” Doktora tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi, 2004.
- Kolektif. *Kur’an Sünnet İlişkisi-Kur’anda Risalet ve Sünnet’in Teşrii Değeri*. İstanbul: Kuramer Yayınları, 2020.

- Korkmaz, Adem ve Hüseyin Avsallı. “Türkiye’de Asgari Ücretin Hukuksal Yönü.” *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, c. 4, S. 2 (2012): 151-162.
- Korkmaz, Fahrettin ve N. Seyhun Alp. *Bireysel İş Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayınları, 2019.
- Korkusuz, M. Refik. *Uluslararası Sözleşmelerde ve Türk İş Hukuku’nda İşçilik Alacaklarının Korunması*. Ankara: Roma Yayınları, 2004.
- Köse, Saffet. *İslam Hukukuna Giriş*. İstanbul: Hikmetevi Yayınları, 2021.
- Köse, Saffet. *İslâm İş ve Ticaret Ahlâkı*. İstanbul: İgiad Yayınları, 2020.
- Köse, Saffet. “İslam Hukuku Açısından Emek.” *İslam İktisadı ve Emek*. İstanbul: İktisat Yayınları, 2017.
- Kurtcebe, Emin ve A. Osman Horzum. “Dünya’da ve Türkiye’de Asgari Ücret Uygulaması.” *İzmir SMMM Odası Dayanışma Dergisi*, c. 126 (2017): 23-34.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi, Muhittin Astarlı, Ulaş Baysal. *İş Hukuku*. 7. bs. Ankara: Lykeion Yayınları, 2022.
- Narmanlıoğlu, Ünal. *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I*. İstanbul: Beta Yayınları, 2014.
- Osmanağaoğlu Karahasanoğlu, Cihan. “Mecelle-i Ahkam-ı Adliyye’nin Yürürlüğe Girişi ve Türk Hukuk Tarihi Bakımından Önemi.” *Ankara Üniversitesi Osmanlı Tarihi Araştırma ve Uygulama Merkezi Dergisi*, S. 29 (2011): 93-124.
- Ortaylı, İlber. *Hukuk ve İdare Adamı Olarak Osmanlı Devleti’nde Kadı*. İstanbul: Kronik Kitap, 2020.
- Özdirek, Recep. “İslam Hukukunda İşçinin Tazmin Borcu ve Sınırları.” Yüksek lisans tezi. Marmara Üniversitesi, 1996.
- Özkaraca, Ercüment. “Türk Parası Kıymetini Koruma Hakkında 32 Sayılı Kararın İş Sözleşmelerinde Uygulama Alanı.” *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, c. 25, S. 1 (2019): 185-202.
- Öztürk, Osman. *Osmanlı Hukuk Tarihinde Mecelle*. İstanbul: İrfan Matbaası, 1973.

- Öztürk, Abdülvehhab. “İslam’da İşçi ve İşveren Münasebetleri.” *İslamda Emek İşçi-İşveren Münasebetleri*. İstanbul: Ensar Neşriyat Yayınları, 1986.
- Schacht, Joseph. *İslam Hukukuna Giriş. (An Introduction to Islamic Law)*. Çeviren Mehmet Dağ ve Abdülkadir Şener. Ankara: Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Yayınları, 1977.
- Senyen Kaplan, Tuncay. *Bireysel İş Hukuku*. Ankara: Gazi Kitabevi, 2020.
- Sınav, Tahsin. “Kur’an ve Sünnette İşçi ve İşveren Hakları.” *Kur’an ve Sünnete Göre Temel İnsan Hakları*. İstanbul: Ensar Neşriyat Yayınları, 2014.
- Sınav, Tahsin. “Sendikaların Kurulması-Faaliyetleri ve Toplu İş Sözleşmesi Yapma İmkanları.” *Mukayeseli Hukuk ve Uygulama Açısından İşçi-İşveren Münasebetleri*. İstanbul: Ensar Neşriyat Yayınları, 1990.
- Sırım, Veli. “İslam Ekonomisinde İşçi-İşveren İlişkileri.” *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi*, Özel Sayı (2016): 773-785.
- Subaşı, İbrahim ve Adem Korkmaz. “Türk Hukukunda Asgari Ücret.” *İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, c. 15, S. 1 (2016): 127-231.
- Subaşı, İbrahim ve Adem Korkmaz. “Türk Hukukunda Asgari Ücret” *Yoksulluk ve Türkiye’de Yoksullukla Mücadele Politikaları Sempozyumu*, Ed. Bedrettin Keskin, H. Hüsnü Koyunoğlu, Engin Genç, s. 91-160.
- Sümer, H. Hadi. *İş Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayınları, 2020.
- Süzek, Sarper. *İş Hukuku*. İstanbul: Beta Yayınları, 2021.
- Şafak, Ali. “Mukayeseli Hukukta Ücret Politikası.” *İslam’da Emek ve İşçi İşveren Münasebetleri*. İstanbul: Ensar Neşriyat Yayınları, 1986.
- Şen, Murat. “Cumhuriyet Öncesi Türk Hukukunda Hizmet Akdine Genel Bakış.” *Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, c. 4, S. 1-2 (2000): 523-546.
- Şener, Abdulkadir. *İslam Hukuku Dersleri I*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, 1987.
- Şerif, Şeref Bin Ali. *İslam’da İş, İşçi ve Ücret Hukuku*. Çeviren Mehmet Keskin. İstanbul: İhya Yayınları, 1986.

- Tabakoğlu, Ahmet. “İslam Ekonomisinde Emek ve Sermaye Kavramları.” *İslamda Emek İşçi-İşveren Münasebetleri*. İstanbul: Ensar Neşriyat Yayınları, 1986.
- Tabakoğlu, Ahmet. *İslam İktisadı: Toplu Makaleler 2*. İstanbul: Kitabevi Yayınları, 2005.
- Terzioğlu, Ahmet. “İş Hukukunda İşverenin Borcu Olarak Ücret.” *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, c. 18, S. 72 (2019): 1934-1952.
- Tunçomağ, Kenan ve Tankut Centel. *İş Hukukunun Esasları*. İstanbul: Beta Yayınları, 2018.
- Uçkan, Banu. “Mecelle’de İş Hukuku Düzeni.” *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, c. 54, S. 1 (1999): 159-173.
- Urhanoglu, İhtar. “Mecelle’ye Göre İcâre-İ Âdemi ve Tarafları.” *Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi*, c. 11, S. 2 (2021): 753-778.
- Üçok, Coşkun, Ahmet Mumcu, Gülnihal Bozkurt. *Türk Hukuk Tarihi*. Ankara: Turhan Kitabevi, 2017.
- Ünal, Halit. “Kur’an ve Hadis’de “İş” ve “Ecr” Kelimelerinin Kullanışı.” *İslam’da Emek ve İşçi-İşveren Münasebetleri*. İstanbul: Ensar Neşriyat Yayınları, 1986.
- Ünal, İ. Hakkı. “İslam’da İşçi-İşveren İlişkileri.” *İslam’da İnsan Modeli ve Hz. Peygamber Örneği*. Ankara: Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları, 1995.
- Yeniçeri, Celal. “İslam’da Emek ve Karşılığı.” *İslam’da Emek ve İşçi – İşveren Münasebetleri*. İstanbul: Ensar Neşriyat Yayınları, 1986.
- Yılmaz, Ejder. ““Genel Kanun - Özel Kanun” İlişkisi (Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanun Bağlamında).” *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 22 (2011): 22-32.
- Yılmaz Eser, Burçin ve Harun Terzi. “Türkiye’de Asgari Ücret: Sorunlar Öneriler.” *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, c. 22, S. 1 (2010): 129-143.
- Zebîdî, Zeynü’-d-din Ahmed b. Ahmed b. Abdi’l-Lâtîfi’z. *Sahîh-i Buhâri Muhtasarı Tecrîd-i Sarîh Tercemesi ve Şerhi*. Çeviren Kamil Miras. Ankara: Diyanet İşleri Başkanlığı Yayınları, 1974.

Zeydan, Abdülkerim. *Fıkıh (İslam Hukuku) Usulü*. Çeviren Ruhi Özcan. Ankara: Atatürk Üniversitesi İslami İlimler Fakültesi Yayınları, 1979.

Zeytinlioğlu, Emin. “Bahşışın Ücret Olarak Kabul Edilip Edilmeyeceğinin İrdelenmesi.” *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, c. 26, S. 13 (2014): 57-71.

Elektronik Kaynaklar

<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-III.-Ceyrek:-Temmuz---Eylul,-2021-37547>

http://www.denizlismmmo.org/yazimaraclari/my_documents/my_files/f11_makale.pdf

<https://dergipark.org.tr/tr/>

https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377265/lang--tr/index.htm

<https://islamansiklopedisi.org.tr/hapis>

<https://www.islamweb.net/ar/>

www.jurix.com.tr

www.legalbank.net

<https://www.resmigazete.gov.tr>

<https://sozluk.gov.tr/>

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı: Sümeyye Tuba Korkusuz

Uyruğu: T.C.

Doğum Tarihi ve Yeri:

Elektronik Posta:

EĞİTİM

Derece	Kurum	Mezuniyet Yılı
Lisans	Yaşar Üniversitesi Hukuk Fakültesi	2019
Yüksek Lisans	İMU, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü	2022

İŞ TECRÜBESİ

Tarih	Kurum	Görev
2019-2020	Korkusuz Hukuk Bürosu	Stajyer Avukat
2022-	Kâtip Çelebi Üniversitesi, Hukuk F .	Araştırma Görevlisi

YABANCI DİLLER

İyi derecede İngilizce.