

PAPER DETAILS

TITLE: OSMANLI DEVLETI'NDE TANZIMAT DÖNEMİ'NDE MECELLE BAGLAMINDA İŞÇİ
İSVEREN İLİSKİLERİ

AUTHORS: Atanur KARAAHMETOĞLU

PAGES: 46-74

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1429196>

OSMANLI DEVLETİ'NDE TANZİMAT DÖNEMİ'NDE MECELLE BAĞLAMINDA İŞÇİ İŞVEREN İLİŞKİLERİ

Atanur Karaahmetoğlu ¹

¹ORCID ID: orcid.org/0000-0002-5064-7254

ÖZ

Tanzimat Dönemi Osmanlı Devleti'nde birçok önemli gelişmenin yaşandığı bir dönem olmuştur. Tanzimat Dönemi ile birlikte, Osmanlı Devleti birçok alanda Avrupa'nın gerisinde kaldığını kabul etmiştir. Savaşlarda alınan mağlubiyetler, yaşanan ekonomik zorluklar, sanayileşmemenin getirdiği sıkıntılar nedeniyle Osmanlılar Batının üstünlüğünü kabul etmek zorunda kalmıştır. Bu sebeplerle Tanzimat Dönemi'nde Osmanlı Devleti'nin geneline yenilikçi bir atmosfer hâkim olmuştur. Bu şekilde İmparatorluğun tekrar ayağa kalkması amaçlanmıştır. Hemen her alanda başlayan bu yenilikçi hareketlerden çalışma hayatı da etkilenmiştir. Zira, Tanzimat Dönemi'nde yapılan kanuni düzenlemelerde çalışma hayatına ilişkin konular da ele alınmıştır. Bu açıdan Mecelle büyük öneme sahiptir. Mecelle bir medeni kanun niteliği taşımakla birlikte, Mecelle'de işçi işveren ilişkileri de ele alınmıştır. Bu nedenle Mecelle iş hukuku açısından da oldukça önemli bir yere sahiptir. Zira, Osmanlı Devleti'nde ilk defa bir genel kanunda işçi işveren ilişkilerine yönelik düzenlemeler getirilmiştir. Bu çalışmada Mecelle'nin gözünden Osmanlı Devleti'nde işçi işveren ilişkilerine bakmak ve işçinin konumunu belirlemek amacıyla bir araştırma yapılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Osmanlı Devleti, İşçi, İşveren, İşçi İşveren İlişkileri, Tanzimat Dönemi, Mecelle.

Atf için:

Karaahmetoğlu, A. (2021). Osmanlı Devleti'nde Tanzimat Dönemi'nde mecelle bağlamında işçi işveren ilişkileri. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 10(26), 75-94.

¹ Araş. Gör., Kırklareli Üniversitesi, Kırklareli/Türkiye

E-posta: atanurkartal@hotmail.com

EMPLOYEE-EMPLOYER RELATIONS IN THE CONTEXT OF MECELLE IN THE OTTOMAN EMPIRE DURING THE TANZIMAT PERIOD

ABSTRACT

The Tanzimat period was a period in which many important developments were experienced in the Ottoman Empire. With the Tanzimat period, the Ottoman Empire accepted that it lagged behind Europe in many areas. The Ottomans had to accept the superiority of the West due to the defeats in the wars, the economic difficulties experienced, and the difficulties caused by the non-industrialization. For these reasons, an innovative atmosphere prevailed throughout the Ottoman Empire during the Tanzimat period. In this way, it was aimed to revive the Empire again. Working life has also been affected by these innovative movements that started in almost every field. Because, in the legal regulations made in the Tanzimat period, issues related to working life were also addressed. In this respect, Mecelle is of great importance. Although it has the characteristics of a civil law Mecelle, employee-employer relations are also discussed in Mecelle. For this reason, Mecelle has a very important place in terms of labor law. For the first time in the Ottoman Empire, regulations regarding employee-employer relations were introduced in a general law. In this study, a research has been conducted in order to look at the employee-employer relations in the Ottoman Empire and to determine the position of the worker from Mecelle's perspective.

Keywords: Ottoman State, Employee, Employer, Employee-employer Relations, The Tanzimat Period.

GİRİŞ

Tanzimat Dönemi, Osmanlı Devleti'nde bir milat olmuştur. Zira, Tanzimat Dönemi'nde Osmanlı Devleti yüzünü Batıya dönmüş ve bu alanda birçok reform yapmıştır. Bu reformlarla birlikte, İmparatorluk kaçınılmaz sonun önüne geçmeyi amaçlamıştır. Bu şekilde İmparatorluğun parçalanması engellenmek istenmiş, buna dönük adımlar atılmıştır. Bu nedenle, Tanzimat Dönemi tarih sahnesinde yenilikçi bir dönem olarak ortaya çıkmıştır.

Tanzimat Dönemi'nde birbirinin peşi sıra birçok yenilik yapılmıştır. Bu nedenle, İmparatorluk hemen her alanda bir değişim ve dönüşüm çabası içine girmiştir. Bu yenilikleri hayata geçirebilmek için başvurulmuş yegane yöntemlerden biri de kanunlaştırma faaliyetleri olmuştur. Zira, Tanzimat Dönemi aynı zamanda hukuksal reformların da başladığı bir dönem olmuştur.

Osmanlı Devleti'nde Tanzimat Dönemi hukuksal reformlarının en önemli meyvesi Mecelle olmuştur. Mecelle'de İslam hukuku kuralları esas alınmakla birlikte, modern anlayışın da gerisinde kalınmamıştır. Mecelle genel olarak medeni hukuka ilişkin konuları ele almıştır. Ancak, Mecelle'de çalışma hayatı da göz ardı edilmemiş ve işçi işveren ilişkilerine yönelik düzenlemeler getirilmiştir. Zira, Tanzimat Döneminde işçi işveren ilişkileri de bir değişim ve dönüşüme uğramıştır.

Osmanlı Devleti'nde Tanzimat Dönemi'nde geç de olsa başlayan sanayileşme süreci kaçınılmaz olarak çalışma hayatını da etkilemiştir. Zira, Tanzimat Dönemi'nde Osmanlı Devleti'nde yeni fabrikalar kurulmaya başlamış, bu nedenle iş gücüne olan ihtiyaç da artmıştır. Bunun sonucu olarak Osmanlı Devleti'nde de işçi kitleleri oluşmaya başlamıştır. Bu nedenle, Mecelle'nin işçi işveren ilişkilerine bakış açısı da önem kazanmıştır.

Mecelle, bir iş kanunu olarak yürürlüğe girmemiştir. Ancak, Mecelle iş hukukunun gelişimi açısından büyük öneme sahiptir. Zira, Osmanlı Devleti'nde ilk defa bir genel kanunda işçi işveren ilişkilerine yönelik düzenlemeler getirilmiştir.

Bu çalışmada Tanzimat Dönemi'nde yaşanan gelişmeler ele alınmakla birlikte, Tanzimat Dönemi'nde işçi işveren ilişkilerinin nasıl şekillendiği, bu kapsamda Mecelle'nin ne gibi düzenlemeler getirdiği, Mecelle'nin işçi işveren ilişkilerine etkisi ve işçiyi ne şekilde ele aldığını belirlemek üzere bir araştırma yapılmıştır. Bu şekilde hukuki açıdan Mecelle'nin işçi işveren ilişkilerine bakış tarzının günümüz hukukuna etkisi incelenmek istenmiştir.

TANZİMAT GİDEN YOL

18. yüzyıl sonlarında Avrupa Kitası'nda İngiltere başta olmak üzere Batı Avrupa ülkelerinde bir sanayileşme süreci başlamıştır. Batı Avrupa'da yaşanan bu gelişmeler tüm dünyaya yayılarak Osmanlı Devleti'nin de kaderini etkilemiştir. Zira, Batı'da yaşanan bu gelişmeler Osmanlı Devleti'nin oturmuş geleneksel yapısının bozulmasını hızlandırmıştır (Akça ve Hülûv, 2007, s.238).

Bu çözülmenin önüne geçmek adına İmparatorluk çeşitli adımlar atmış olsa da, atılan bu adımlardan istenilen neticeler elde edilememiştir Zira, Osmanlılar Batıyla rekabet edebilme kabiliyetini kaybetmiştir (İleri, 2019, s.213-214). Bu sebeplerle Osmanlı Devleti'nde siyasi, ekonomik ve askeri alanlarda bazı değişimler yaşanmıştır.

Batı'da sanayileşme sürecinde teknik gelişmelerle beraber seri üretime dayalı fabrikalar ortaya çıkmıştır. Bu durum fabrikalarda çalışacak işçi sınıfının ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Sanayi Devrimi ile beraber küçük yerleşim yerlerinden insanlar kent merkezlerine göç etmeye başlamıştır. Eski den tarım veya hayvancılıkla uğraşan veya küçük üretimle geçimlerini sağlayan insanlar şehirlerde bir işverene bağımlı olarak çalışmaya başlamıştır (Sümer, 2016, s.4). Sanayileşme sürecine dek, madencilik, ateşli silahlar ve diğer alanlarda Osmanlı Devleti Batı ile paralel bir şekilde ilerlemiştir. Ancak, Osmanlı Devleti Sanayi Devrimi ile birlikte, Batının daha üstün olduğunu kabul eder bir pozisyona gelmiş ve devlet kapitalist düzenin etkisinde kalmıştır (Güven, 2015, s.6). Bu nedenle, yabancı sermaye Osmanlı topraklarına girmiş, Batılı devletler Osmanlı Devleti'nde çeşitli sanayi tesisleri kurmaya başlamış, bu şekilde Batı Osmanlıları tahakküm altına almayı amaçlamıştır (Gürbüz, 2014, s.5-6). Osmanlı Devleti Batı'nın Sanayi Devrimi ürünlerine maruz kalmıştır. Kapitülasyonların da etkisiyle Batı ülkeleri, İmparatorluk topraklarına rahatlıkla girme imkânı bulmuştur (Süzek, 2017, s.10). Ayrıca, Batılı devletler Osmanlı Devleti'nin iç işlerine karışarak, yönetime müdahil olmaya başlamış, bu nedenle Batılı devletler çeşitli teşebbüslerde bulunmuştur. Bunun yanında Osmanlı cenahında ise, Batı ile yapılan savaşlarda alınan mağlubiyetlerin de etkisiyle ekonomik, askeri, idari, siyasi, sosyal ve düşünsel alanda değişim ve dönüşüm kıvılcımı yanmıştır (Koyuncu, 2018, s. 81-82).

TANZİMAT DÖNEMİ

"Gülhane Hatt-ı Hümayûnu" olarak da bilinen "Tanzimat-ı Hayriye-ı" Fermanı 3 Kasım 1839 günü Mustafa Reşit Paşa tarafından padişah adına okunmuş ve ilan edilmiştir. Bunun üzerine Tanzimat Dönemi (1839-1876) olarak adlandırılan dönem başlamıştır (Yetkin, 2013, s.394). Tanzimat Fermanı'nın ilan edilmesinde İngiliz taraftarı olan Hariciye Nazırı Mustafa Reşit Paşa önemli rol oynamıştır. Tanzimat Fermanı ilan edildiğinde tahtta ise, Sultan Abdülmecit bulunmaktadır (İleri, 2009, s.71).

Tanzimat Fermanı'nda herkesin yasalar önünde eşit olduğu, can, mal, namus güvenliği ve vergi adaleti gibi temel ilkeler güvence altına alınmıştır. Bu ferman "Temel haklar fermanı ya da beratı" adı ile de anılmaktadır. Ayrıca, Fermanda çıkartılacak yeni kanunların da bu ilkeler doğrultusunda hazırlanması gerektiği düzenlenmiştir. Bunun yanında, kanunların hazırlık sürecinde padişahın yetkilerine de bir sınırlama getirilerek, son aşamada padişahın onayı aranmıştır (Koyuncu, 2018, s. 84). Zira, Tanzimat Fermanı ile yasama faaliyetleri açısından padişaha Meclis-i Ahkam-ı Adliye ile beraber hareket

etme mecburiyeti getirilmiştir. Buna göre, Meclis-i Ahkam-ı Adliye tarafından hazırlanan yasalar, padişahın onayına tabi tutulmuştur (Gözler, 2004:16). Bu şekilde kanunların hazırlık sürecine padişah dışında başka bir makam da dahil olmuştur.

Tanzimat Fermanı ile tüm Osmanlı tebaasını kapsar nitelikte düzenlemeler getirilmiştir. Bu nedenle, Tanzimat Fermanı tüm Osmanlı tebaasına eşitlik vaat etme düşüncesi ile hazırlanmıştır (Dönmez, 2019, s.44-45). Ayrıca, Tanzimat Fermanı ile Osmanlı tarihinde ilk defa padişah, kendi rızası ile yetkilerinin bir kısmından feragat etmiştir (Yetkin, 2013, s.394). Ancak, padişah tek taraflı olarak yetkilerinden vazgeçerek iktidarını sınırlamaktadır. Zira, Tanzimat Fermanı iki taraflı bir misak olmayıp, tek taraflı bir fermanıdır (Özkiraz ve Hamdemir, 2009, s.71).

Tanzimat Fermanı'nda padişah tebaasına birtakım haklar bahşetmiş olsa da, Tanzimat Fermanı'nın ilanını, Osmanlı Devleti'nde anayasal düzene geçiş için yakılan bir meşale olarak görmek mümkündür. Zira, Tanzimat Fermanı'nın ilanından sonra Osmanlı Devleti'nde anayasal düzene geçiş mücadeleleri başlamıştır.

Bu dönemde Tanzimat Fermanı'nın ardından 18 Şubat 1856 tarihinde Islahat Fermanı da Sultan Abdulmecid tarafından ilan edilmiştir. Sultan Abdulmecid, Paris Kongresinde Avrupalı devletlerin Osmanlı Devleti'nde yaşayan Gayrimüslimlere müdahale etmelerini önleyebilmek amacıyla Islahat Fermanı'nı ilan etmiştir (Bülbül, 1989, s.175). Bu nedenle, Osmanlı Devleti'nin kendi isteğiyle değil de Avrupalı devletlerin iç işlerine karışmasını engellemek amacıyla Islahat Fermanı'nı ilan ettiğini söylemek yanlış olmayacaktır. Dolayısıyla, Islahat Fermanı Avrupalı devletlerin baskıları neticesinde ilan edilmiştir.

Islahat Fermanı ile Osmanlı Devleti Tanzimat Fermanı ile tebaasına tanıdığı hak ve özgürlükleri kuvvetlendirerek, bu hak ve özgürlükleri tekrar güvence altına almıştır. Islahat Fermanı da, Tanzimat Fermanı gibi özellikle can, mal ve namus güvenliğine vurgu yapmıştır (Gümüş, 2008, s.219). Ayrıca, Islahat Fermanı ile Osmanlı tebaası Gayrimüslimlerle Müslümanlar arasında eşitliğin sağlanması amaçlanmıştır. Zira, Islahat Fermanı ile devlet görevine girme, askerlik yapma, askeri okullara katılma gibi Müslümanlara tanınan haklar Gayrimüslimlere de tanınmıştır. Ayrıca, vergide eşitliğin sağlanmasına yönelik düzenlemeler de getirilmiştir (islam ansiklopedisi).

1839-1876 arası dönemde Islahat Fermanı da ilan edilmiş olmasına karşın, bu dönem Tanzimat Dönemi olarak adlandırılmıştır. Zira, Tanzimat Fermanı 1839 yılında ilan edilmiş olsa da, Tanzimat Fermanı'nın etkileri bu dönemi de açacak şekilde uzun soluklu olmuştur. Islahat Fermanı ise, bu şekilde Osmanlı toplumunda derin izler bırakmamış, adeta Tanzimat Fermanı'nın tamamlayıcısı ya da bir uzantısı olarak görülmüştür. Ancak her ne kadar Islahat Fermanı, Tanzimat Fermanı'nın gölgesinde kalmış olsa da, Islahat Fermanı da Tanzimat Fermanı gibi Osmanlı tebaasına birtakım temel haklar bahşetmiştir. Ancak bu haklar, Avrupa'dan farklı olarak aşağıdan yukarıya bir baskı

sonucu değil, yukardan aşağıya bir lütuf olarak verilmiştir (Dönmez, 2019, s.41). Bu sebeplerle Tanzimat Dönemi, Osmanlı Devleti'nde birçok alanda yeniliklerin başladığı bir dönem olmuştur. Zira, Tanzimat Dönemi'nde birçok alanda önemli gelişmeler yaşanmıştır (Yetkin, 2013, s.394). Örneğin, Tanzimat Dönemi'nde sanayileşme alanında kayda değer gelişmeler yaşanmıştır. Ancak, yapılan yatırımlarda ilk sırayı savunma sahası almıştır. Buna bağlı olarak maden sahalarına yönelik yatırımlar da arttırılmıştır (Gürbüz, 2014, s.5-6). Ancak, Tanzimat Dönemi'nde sanayileşme alanında önemli gelişmeler yaşanmış olmakla birlikte, hukuk alanında da bir reform süreci başlamıştır (Mollamahmutoğlu, 2014, s.42). Zira, 19. yüzyılda Osmanlı topraklarında yerşeren ideolojik farklılıklar, kanunların yetersiz kalmaya başlaması, dış müdahaleler ve bazı çevrelerdeki memnuniyetsizlikler hukuksal reformların yapılmasını da kaçınılmaz hale getirmiştir.

Tüm bu yönleriyle Tanzimat Dönemi, Osmanlı Devleti'nde geleneksel yapıdan kopuşun başladığı, birçok alanda yenilikçi fikirlerin ortaya çıktığı bir dönem olmuştur (Ünlütürk ve Ulutaş, s. 331). Tanzimat Dönemi'nde toplum hayatını etkileyen önemli gelişmeler de yaşanmıştır. Örneğin, devlet bürokrasisinde, ordu teşkilatında, eğitim kurumlarında, çalışma hayatı ve buna bağlı olarak işçi işveren ilişkilerinde önemli gelişmeler yaşanmıştır. Ancak, çalışma konumuzun kapsamını genişletmemek adına toplumun tüm bu katmanlarında yaşanan gelişmeleri ele almak yerine, sadece işçi işveren ilişkileri kapsamında çalışma hayatında yaşanan gelişmeleri ele almak isabetli olacaktır. Zira, çalışmada, Osmanlı Devleti'nde Mecelle bağlamında işçi işveren ilişkileri üzerine bir inceleme yapılmıştır.

Tanzimat Dönemi'nde İşçi İşveren İlişkileri

Osmanlı Devleti çalışma hayatı Tanzimat Dönemine kadar gelenekçi bir yapıya sahiptir. Osmanlı Devleti'nde Tanzimat Dönemine kadar çalışma hayatı belli kural ve kaidelerden oluşmaktadır. Çalışma hayatında uygulanan bu kural ve kaideler daha çok dini esasları benimseyen çeşitli kuruluşlar tarafından belirlenmiştir. Bu bağlamda Osmanlı Devleti'nde Tanzimat Dönemine dek, zaviyelerin, ahilik teşkilatının ve loncaların koymuş olduğu kurallar çalışma hayatında uygulanmaya gelmiştir (Özcan, 2016, s.2-3).

Osmanlı Devleti'nde Tanzimat Dönemine kadar çalışma hayatının genelinde tezgâh ve el işleri hakimdir. Ancak, Tanzimat Dönemi ile birlikte, fabrikalar kurulmaya başlasa da tezgâh ve el işleri varlığını sürdürmüştür (Çelik vd., 2017, s.6). Tanzimat Dönemi'nde kurulan fabrikaların en belirgin özelliği ise, bu fabrikaların ekseriyetinin askeri amaçlarla kurulmuş olmasıdır. Örneğin, bu dönemde Tophane ve Dolmabahçe'de top ve tüfek imalatında yenilikler yapılmış, Zeytinburnu Sanayi Parkında bulunan barut fabrikası yenilenmiş, İstanbul'un batısında tersaneyi güçlendirmek için bir demir dökümhanesi, torna tesviye, iplik bükme, dokuma atölyeleri kurmak amaçlanmış, Balıkesir'de askeri ihtiyaçlara yönelik yünlü kumaş fabrikası, Bağdat'ta barut

fabrikası, Bursa'da buharlı makinelerle çalışan ipek bükme fabrikası kurulmuştur. Bu kapsamda Hereke, Makrıköy (Bakırköy), ve İzmit'te de fabrikalar kurulmuş, Hereke Fabrikası ilk olarak 50 pamuklu ve 25 ipek canfes tezgâhı ile faaliyete başlamış, daha sonra ipekli kısmına 100 adet jakarlı el tezgâhı eklenmiştir. Ayrıca, bu dönemde orduya fes üretmek ve ordunun bez ihtiyaçlarını karşılamak üzere bazı adımlar da atılmıştı. Örneğin orduya fes ve yünlü dokuma yapmak üzere kurulan İzmit Fabrika-i Hümayunu bu dönemde büyütülmüş ve yenilenmişti (Kurt vd., 2016, s. 251). Ancak, Osmanlı Devleti'nde tam anlamıyla bir sanayileşmenin gerçekleştiğini söylemek mümkün bulunmamaktadır. Bu nedenle, Osmanlı Devleti hiçbir zaman Batı ile rekabet edebilecek güce erişememiştir. Ayrıca, Osmanlı Devleti'nin sanayileşmesini tamamlamaması çalışma hayatını da olumsuz etkilemiştir. Bu sebeplerin etkisiyle Osmanlı Devleti'nde çalışma hayatına yön veren ve toplum yaşamında da önemli bir yere sahip olan lonca teşkilatı çökmüştür (Süzek, 2017, s.10).

Osmanlı Devleti tam anlamıyla sanayileşememiş olsa da bu dönemde sanayileşmeye dönük adımlar atılmıştır. Bu amaçla İmparatorluğun muhtelif bölgelerinde fabrikalar açılmıştır. Böylece Osmanlı Devleti'nde Tanzimat Dönemi'nde İmparatorluğun çeşitli merkezlerinde işçi kitleleri ortaya çıkmıştır (Ünlütürk ve Ulutaş, 2015, s.331). Zira, Tanzimat Dönemi'nde Osmanlı Devleti'nde madenlerde, devlete ait silah cephane fabrikalarında, tersanelerde, büyük inşaatlarda çalıştırılan işçi sayıları kaçınılmaz olarak artmıştır (Koç, 2016, s.63). Çok sayıda işçinin çalıştırılması ve işçi kitlelerinin oluşmasının bir sonucu olarak işçi sorunları ortaya çıkmıştır.

Bu gelişmelerin üzerine 1839 yılında kabul edilen Tanzimat Fermanı'nın getirdiği genel prensipler iş ilişkilerine de işçinin korunması prensibi şeklinde sirayet etmiştir (Mollamahmutoğlu, 2014, s.42). Zira, Tanzimat Fermanı ile genel olarak, herkesin can güvenliğinin sağlanması, kimsenin baskı ve zorlamamalara maruz kalmaması, herkesin insanca yaşayabilmesi ve keyfilüğün önlenmesi amaçlanmıştır (Akça ve Hülûv, 2007, s.244). Bu nedenle, Tanzimat Fermanı ile işçilerin zorla çalıştırılmaması ve işçilerin özgür iradeyle çalıştırılması gibi temel ilkeler de ele alınmıştır (Ünlütürk ve Ulutaş, 2015, s.331).

Tanzimat Dönemi'nde Hukuksal Reformlar

Tanzimat Dönemi, Osmanlı tarihine damga vuran, etkileri ve sonuçları hala tartışılan bir dönem olmuştur. Zira, Tanzimat Fermanı ilan edildikten sonra Osmanlı Devleti'nde yenilikçi rüzgarlar esmeye başlamış, bu nedenle devletin maliyesinde, idare teşkilatında, askeri yapılanmasında, eğitim sisteminde ve hukuksal alanda reformlar yapılmıştır (İleri, 2009, s.72).

Osmanlı Devleti'nde Tanzimat Dönemi'nde yapılan yenileşme faaliyetleri içinde hukuksal reformlar oldukça önemli bir yere sahiptir. Bu hukuksal reformlar, kanunlaştırma faaliyetleri şeklinde veya mevcut adli kurumların yenilenmesi şeklinde yapılmıştır. Kanunlaştırma faaliyetleri ise, Osmanlı hukuk

kurallarının kanunlar halinde toplanması ya da Batı kanunlarının alınması şeklinde yapılmıştır (Akça ve Hülûv, 2006, s.308). Bazen de bu iki yöntem birlikte tatbik edilmiştir. Buna göre kanunlaştırma faaliyetlerinde yerli usul (Tedvin), iktibas (Kodifikasyon) ve karma usul olmak üzere üç farklı yöntem uygulanmıştır (Gümüş, 2013, s.166).

Bu doğrultuda, Tanzimat Dönemi'nde yapılan hukuksal reformlarda bir yandan Batı esaslı laik hukuk kuralları kabul edilirken, diğer taraftan şer'i hukuka dayanan kurallar uygulanmıştır (Koyuncu, 2018, s.83). Zira, Osmanlıların şer'i hukuktan ayrılması mümkün olmamıştır. Osmanlı Devleti'nde şer'i hukuk kuralları, kuruluştan itibaren uygulanan ve gelişen kurallardan oluşmuş ve İmparatorluk için önemli bir yere sahip olmuştur (Çelik vd., 2017, s.6-7). Ancak, Tanzimat Dönemi'nde şer'i hukukun yanında Batı hukuku da alınmıştır. Örneğin 1840 yılında yürürlüğe giren Ceza Kanunnamesi Fransa'dan alınmışken, medeni kanun niteliğinde olmakla birlikte işçi işveren ilişkilerine yönelik düzenlemeler de içeren ve 1877 yılında yürürlüğe giren Mecelle'de yerli bir anlayış benimsenmiştir. Bu şekilde Osmanlı Devleti'nde Tanzimat Dönemi'nde kanunlaştırma faaliyetleri kapsamında çeşitli alanlarda kanuni düzenlemeler yapılmıştır. Yapılan kanuni düzenlemelerde çalışma hayatına yönelik de bazı düzenlemeler getirilmiştir. Ancak, genel olarak bu dönemde yapılan mevzuat çalışmalarında sistematik bir yol izlendiğini söylemek mümkün bulunmamaktadır. Zira, yapısal bazda büyük değişimler hayata geçirilememiştir. Ayrıca bu yenilikçi çabalar, İmparatorluğun bütünlüğünü sağlamada da başarılı olamamıştır (Akça ve Hülûv, 2006, s.317). Ancak, yapılan kanuni düzenlemelerin eksik tarafları bulunmakla birlikte, bu çabalar sonucu bazı kazanımlar da elde edilmiştir. Ayrıca, Tanzimat Dönemi'nde başlayan kanunlaştırma hareketleri zaman içinde anayasal düzene geçme mücadelesine dönüşmüş ve 1876 yılında I. Meşrutiyet'in ilan etmesiyle beraber anayasal düzene geçilmiştir (Kaştan, 2016, s.13). Zira, Osmanlı Devleti'nde 1808 tarihli Sened-i İttifak ile başlayan anayasacılık hareketleri 1839 tarihli Tanzimat ve 1856 tarihli Islahat Fermanlarıyla devam etmiş ve 1876 tarihli Kanun-u Esasi'nin ilan edilmesi ile olgunlaşmıştır. Keza Kanun-u Esasi yürürlüğe giren ilk Anayasa olarak kabul edilmektedir ve bu nedenle büyük öneme sahiptir (Gözler, 2018, s.161). 23 Aralık 1876 tarihinde yürürlüğe giren "temel kanun" ya da "anayasa" anlamına gelem Kanun-u Esasi Osmanlı Devleti'nin yürürlüğe giren ilk ve son anayasasıdır. Kanun-u Esasi'den sonra Osmanlı Devleti'nde yürürlüğe giren herhangi bir anayasa olmamıştır.

MECELLE-İ AHKÂM-İ ADLİYE

Genel Olarak Mecelle

Osmanlı Devleti'nde Tanzimat Dönemi'nde yaşanan siyasi, hukuki ve iktisadi gelişmelerin etkisiyle yapılan kanunlaştırma faaliyetlerinin bir sonucu olarak medeni hukuk alanında genel bir kanunun kaleme alınması yönünde bir kanaat oluşmuştur (Üçok vd., 1999, Ss. 290-292). Bu dönemde siyasi şartların etkisiyle Osmanlı Devleti Batı'nın etkisinde kalmaya başlamış, Avrupalı devletler Osmanlı Devleti'nin iç işlerine her alanda müdahil olmak için adeta yarışmaya başlamıştır. Özellikle Fransa, kendisinin de kabul ettiği Code Civil'in Osmanlı Devleti'nde de kabul edilmesi için baskı yapmıştır (islamansiklopedisi.org.tr). Bu nedenle, Mecelle'nin hazırlanma sürecinde iki ayrı fikir ortaya çıkmıştır. Âli Paşa, ictibas yoluyla hazırlanan Fransız modeli bir metnin kabul edilmesi gerektiğini savunurken, Ahmet Cevdet Paşa ise başka bir devletin kanunun tercüme edilmemesi gerektiğini, İslam hukukunun kendi kodlarına dayanan bir metnin hazırlanmasının daha isabetli olacağını savunmuştur (Gümüş, 2008, s.175-177). Tüm bu tartışmalar sonucunda Fransa'dan bir kanun almak yerine, İslam hukuku kurallarından oluşan bir kanunun hazırlanması fikri ağır basmıştır. Bu nedenle, Ahmet Cevdet Paşa, Mecelle'yi en yerli kanun olarak tanımlamıştır (Öztürk, 1999, s.515-518).

Bu gelişmelerin üzerine Mecelle olarak da bilinen Mecelle-i Ahkâm-ı Adliye (1868-1876) adıyla genel bir kanun hazırlanmış ve İslam özel hukuk (medeni hukuk) kuralları tek bir kanunun çatısı altında toplanmıştır. Kanun yapma tekniği açısından Mecelle bu yönüyle "ulü'l-emr'in, şer'i hükümlerini kanun haline getirme" amacı ile hazırlanmıştır. Ancak şu hususu da belirtmek gerekir ki Mecelle, Osmanlı Devleti'nin resmi mezhebi olan Hanefi mezhebinin benimsediği esaslar doğrultusunda kaleme alınmıştır. Zira Mecelle, Hanefi ekolünün muamelata ilişkin kısmını içeren bir mahiyete sahiptir. Bu nedenle, yasada diğer Sünni İslam ekollerine yer verilmemiştir (Karahasanoglu, 2011, s.102).

Mecelle 1876 yılında ilan edilmekle birlikte, ancak bir yıl sonra yürürlüğe girmiştir. Bu nedenle, Mecelle 1877 yılı itibarıyla yürürlüğe girmiştir (Demircioğlu ve Centel, 2016, s.25). Yaklaşık elli yıl yürürlükte kaldıktan sonra da 1926 yılında yürürlükten kaldırılmıştır. Zira, Lozan Barış Anlaşması'nın yapılması ile birlikte yeni bir medeni kanunun ve yeni bir borçlar kanunun yapılması için çalışmalar başlamıştır (İlhan, 2011, s.18). Bu nedenle, 1926 yılında İsviçre Medeni Kanunu örnek alınarak hazırlanan 743 sayılı Medeni Kanun'un ve İsviçre Borçlar Kanunu örnek alınarak hazırlanan 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun yürürlüğe girmesi ile birlikte, 864 sayılı Tebligat Kanunu'nun 43. maddesi ile 4 Ekim 1926 tarihinde Mecelle tamamen yürürlükten kaldırılmıştır.

Mecelle, 1861 madde ve birçok bölümden oluşan bir eser olarak hazırlanmıştır. Mecelle'de bir maddelik mukaddime (giriş) ve 99 maddeden oluşan genel hükümler "Kavaid-i Kül-liyye" bulunmaktadır (Üçok vd., 1999, s.290-292). Mecelle külliyyatı toplam on altı kitaptan oluşmuş ve her bir kitap hazırlanırken padişah onayı ile kanunlaşmıştır (İlhan, 2011, s.18). Bir başka ifadeyle, her bir kitap tamamlandıkça padişah fermanıyla ilan edilmiştir. Bu

dönemde tahtta Sultan Abdülaziz bulunmaktadır (Şimşirgil ve Ekinci, 2008, s.51).

Eserin ilk kitabı 20 Nisan 1869 tarihinde, son kitabı 16 Eylül 1876 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Külliyyatta bulunan kitaplar, I Kitabü'l-Büyu, II Kitabü'l-İcârât, III Kitabü'l-Kefâle, IV Kitabü'l-Havâle, V Kitabü'l-Rehin, VI Kitabü'l-Emânât VII Kitabü'l-Hibe, VIII Kitabü'l-Gasbve'l-İtlâf, IX Kitabü'l-Hacir ve'l-İkrâhve's-Şüf'a, X Kitabü'sŞirket, XI Kitabü'l-Vekâlet, XII Kitabü's-Sulh ve'l-İbra, XIII Kitabü'l-İkrâr, XIV Kitabü'd-Dava, XV Kitabü'l-Beyyinâtve't-Tahlif, XVI Kitabü'l-Kaza şeklinde sıralanmıştır.

Mecelle, Ahmet Cevdet Paşa öncülüğünde uzun uğraşlar sonucu hazırlanmıştır. Bu nedenle, Ahmet Cevdet Paşa bu külliyyatın hazırlanmasında önemli bir rol üstlenmiştir (Korkmaz, 2016, s.27).

Mecelle'nin hazırlanması amacıyla ilk olarak Ahmet Cevdet Paşa öncülüğünde Rüşdi Molla Efendi, Hüsâm Efendi, Âli Ratib Efendi ve Tahir Efendi'den oluşan beş kişilik Cemiyet-i İlmiye Komisyonu isimli bir komisyon oluşturulmuştur. Komisyon, Kitabü'l-Büyu'u hazırlamış ancak, daha sonra yetersiz kaldığı gerekçesiyle komisyon lağv edilmiştir. Zira o dönem için komisyon üyelerinin ilmi açıdan yeterli vasıflara sahip olmadığı düşünülmüştür (Cevdet Paşa, 1991, s.61). Bunun üzerine Mecelle'nin hazırlanış tarzı ile ilgili yapılan tartışmalar şiddetlenmiş ve tekrar bir komisyon oluşturulmuştur. Daha sonra Mecelle Komisyonu olarak adlandırılacak olan bu komisyonun da başına Ahmet Cevdet Paşa getirilmiştir. Ayrıca, Komisyonun hazırlanmasında da oldukça özen gösterilmiştir. Bunun yanında, Külliyyatın hazırlandığı süre zarfında devrin birçok bilim adamı komisyona katılmış ve eserin hazırlanması için bu kişilerin görüşlerine başvurulmuştur (Aykanat, 2011, s.7). Bu komisyon, Ahmet Cevdet Paşa başkanlığında Filibeli Halil Efendi, Seyfeddin İsmail Efendi, Şirvanzade İsmail Efendi, Ahmed Hilmi Efendi, Bağdatlı Muhammed Emin Efendi, İbn-i AbidinzeAlaaddin Efendi, Gerdankıran Ömer Hulusî Efendi, Kara Halil Efendi, İsa Ruhi Efendi, Yunus Vehbi Efendi, Abdül-latif Şükrü Efendi, AhmedHalid Efendi, Karinabadizade Ömer Hilmi Efendi, Abdüssettar Efendi dahil on dört kişi bulunmaktadır. Ancak, bu üyelerin tamamı Külliyyatın hazırlanma sürecinde daha sonradan komisyona katılmıştır (Gümüş, 2013, s.175).

Ahmet Cevdet Paşa'nın öncülüğünü yaptığı Mecelle komisyonu temelde mevcut İslam medeni hukuk kurallarını derleyerek sistematik hale getirmek üzere faaliyet göstermiştir (Üçok vd., 1999, s.290-292). Ancak, Mecelle aynı zamanda modern yenilikçi ve rasyonel yaşamın özelliklerine de sahiptir. Zira, Mecelle bir yandan modern ve rasyonel yaşamın özelliklerini taşımakla birlikte, diğer taraftan modern toplum düzenini hem İslam hukuku hem de Osmanlı hukuku kuralları çerçevesinde ele almayı amaçlamıştır (Akça ve Hülûv, 2006, s.315). Ayrıca, Mecelle mahiyeti ve sahip olduğu özellikler bakımından bir yandan Osmanlı modernleşmesi üzerinde, diğer yandan İslam ülkelerinin yaşadığı yenileşme hareketleri üzerinde etkisi hissedilen bir eser olmuştur (Gümüş, 2008, s.176).

Bu doğrultuda Mecelle, medeni hukuk alanında düzenlemeler getiren kapsamlı bir eser olarak hazırlanmıştır. Zira, Mecelle mahiyeti itibarıyla İslam dünyasının ilk Medeni Kanun'u ve ilk Borçlar Kanunu olma özelliğini taşımaktadır (Mollamahmutoğlu vd., 2014, s.43). Bu nedenle, Mecelle yürürlüğe girdiği dönemde İslam dünyasında büyük yankı yaratmıştır. Ayrıca Mecelle, günümüz açısından da oldukça önemli bir yere sahiptir. Zira Mecelle, şuan yürürlükte bulunan 4721 sayılı Medeni Kanun'un bir bölümüne ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ile 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununa karşılık gelen kapsamlı bir eserdir. Mecelle'de borçlar hukuku, eşya hukuku ve usul hukukuna ilişkin fıkıh kitaplarında mevcut bulunan şer'i hükümler medeni kanun tarzında derlenmiştir. Ancak, bir yönüyle Mecelle'nin tam bir Medeni Kanun olarak kabul edilmesi mümkün bulunmamaktadır. Zira, Mecelle'de evlenme, boşanma, miras gibi aile hukukuna ilişkin hükümler bulunmamaktadır. Buna karşın Mecelle çağın ihtiyaçlarına cevap veren ve İslam hukukunu ayağa kaldıran bir eser olmuştur. Zira, eser İslam hukuku kurallarının çağın gereklerine cevap verdiğini ortaya koymuştur.

Bu sebeplerle o dönemde Tanzimat Dönemi'nin büyük bir devlet adamı olan Ahmet Cevdet Paşa başkanlığında hazırlanan Mecelle de Tanzimat Dönemi'nin büyük hukuk eseri olarak kabul edilmiştir (Yıldırım, 2015, s.134). Ancak bu dönemde Ahmet Cevdet Paşa'nın Mecellesi'nin, Noplyon'un Code Civil'inin etkisinde kaldığı yönünde bazı eleştiriler olmuştur. Zira, Mecelle'nin bazı hükümleri Code Civil ile benzerlik göstermektedir. Ancak, Mecelle'nin bazı hükümlerinin Code Civil'e benzer olması doğrudan Mecelle'nin Code Civil'den etkilendiği anlamına gelmemektedir. Zira, Mecelle'de İslam hukuku kuralları esas alınmakla birlikte, modern hukukun kuralları da göz ardı edilmemiştir.

İş Hukuku Açısından Mecelle

1877 yılında yürürlüğe giren Mecelle iş ilişkileri açısından da bazı düzenlemeler içermektedir (Sümer, 2016, s.5). Genel bir kanun özelliği gösteren Mecelle'nin yürürlüğe girmesinden sonraki evrede, bu şekilde genel ya da özel kanun niteliğine sahip herhangi bir düzenleme yürürlüğe girmemiştir (Koç, 2016, s.64).

İş hukukunun gelişimi açısından Mecelle Osmanlı Devleti'nde önemli bir yere sahiptir. Zira, Osmanlı Devleti'nde iş hukuku ile ilgili kurallar ilk defa Mecelle'de yazılı hale getirilmiştir (Korkmaz, 2016, s.27). Mecelle, doğrudan çalışma ilişkilerini düzenlemek amacıyla hazırlanan bir külliyat olmamasına rağmen, Osmanlı Devletinin son zamanlarına kadar ve hatta Cumhuriyet Döneminin ilk yıllarına kadar uzanan bir süreçte bireysel iş ilişkilerinde uygulama alanı bulmuş bir eserdir. Meslek ve sanat dalında bütün işçiler için başvuru alan genel ve yeknesak kurallar olarak kabul edilmiştir (Aykanat, 2011, s.10).

Şekli açıdan iş ilişkilerinin düzenlenme yerine baktığımızda, bu mevzuatta "Hizmet Sözleşmesi" şeklinde ayrı bir bölümün açılmadığı görülmektedir (İlhan, 2011, s. 18). Bu bağlamda hizmet sözleşmesinden ne anlaşılması gerektiğini ele almak isabetli olacaktır.

Hizmet sözleşmesi, Türk Borçlar Kanunu'nun 333. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir.

Hizmet sözleşmesi, iş hukuku açısından önemli bir müessesedir. Zira, iş hukuku bir özel hukuk sözleşmesi olan hizmet sözleşmesine dayanan bağımlı çalışmanın esas alındığı bir hukuk disiplindir (Akyiğit, 2016, s.37). Ancak, hizmet sözleşmesi ile iş sözleşmesi arasında teknik bir fark bulunmaktadır. Mevcut hukuk sistemimizde hizmet sözleşmesi Türk Borçlar Kanunu'nda, iş sözleşmesi ise, 4857 sayılı İş Kanunu'nda düzenlenmiştir.

4857 sayılı İş K.'nin 8. maddesine göre, "*İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir.*" Bu bağlamda bir çalışan ve bir işveren arasında kurulan iş ilişkisine dayanan işçinin iş görmeyi, işverenin de bir işe karşılık ücret ödemeyi taahhüt ettiği sözleşmeler iş sözleşmesidir.

Bu doğrultuda, İş Kanunu ve diğer iş kanunlarının kapsamına girmeyen işyerlerinde çalışanlara, süresiz işlerde çalışanlara Borçlar Kanunu'nda düzenlenen hizmet sözleşmesine ilişkin hükümler uygulanmaktadır (Aykanat 2014, s.59).

Mecelle'nin iş ilişkilerini ele alan hükümlerine fıkıh kuralları temel teşkil etmiştir. Bu nedenledir ki, bu kanuni düzenleme yapılırken İslam hukuku kuralları tedvin edilmiştir (Aykanat, 2011, s.6). Ancak, Mecelle'de bireysel iş ilişkilerine ilişkin hükümler borçlar hukuku hükümlerinin içinde zikredilmiştir (Mollamahmutoğlu, 2014, s.43). İçerik açısından ise bu hükümler genel itibarıyla bireyci-liberal anlayışın bir ürünü olmuştur (Demircioğlu ve Centel, 2016, s.25). Ancak, Mecelle'de bireysel iş ilişkilerine yönelik hükümler bulunmasına karşın, toplu iş hukukuna ilişkin hükümler yer almamıştır. Sendikacılık ve sendikal hareketlerle ilgili bir düzenleme yapılması devrin şartları dolayısıyla gerekli görülmemiştir. Bunun bir sebebi de bu dönemde toplu iş ilişkilerinin yeterince gelişmemiş olmasıdır (Aykanat, 2011, s.10). Zira, Osmanlı Devleti'nde ilk önemli sendikal hareketler ve toplu iş ilişkilerine yönelik gelişmeler II. Meşrutiyet'in ilan edildiği dönemde yaşanmıştır. Bu nedenle, Mecelle'nin yürürlüğe girdiği dönemde devrin şartları göz önünde bulundurulduğunda toplu iş ilişkilerine yönelik düzenleme yapılması gerekli görülmemiştir.

Mecelle'de hizmet akdine ve kiraya ilişkin düzenlemeler "Kitab-ülİcarat" kitabında düzenlenmiştir. Kitab-ülİcarat kitabı bir mukaddime ve sekiz babdan oluşmuş, 404. madde ile 615. maddeye kadar olan hükümleri burada düzenlemiştir (Şimşirgil ve Ekinci, 2008, s.56).

Kitab-ül İcâret diğer adıyla "kira" başlığını taşıyan bu kitap Mecelle'nin ikinci kitabı olup, iş ilişkilerine ilişkin hükümler burada düzenlenmiştir. İş ilişkilerine ilişkin hükümler kitabın altıncı babının dördüncü faslında "İcâre-i âdemi" diğer bir deyişle "adam kirası" başlığı altında düzenlenmiştir (Mollamahmutoğlu vd., 2014, s.43). İcâre-i âdemi kavramını karşılamak için, "Sürenin veya yapılacak işin miktarının ya da niteliğinin belirlenmesi şartıyla, belli bir hizmet ifa etmesi ya da bir iş ya da sanat icra etmesi amacıyla insanların ücret karşılığında çalıştırılmasıdır" şeklinde bir tanım yapılmıştır. Bu tanımlama şu an yürürlükte bulunan 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 393. maddesindeki hizmet sözleşmesi tanımı ile benzer mahiyettedir (Aykanat, 2014, ss.59-60).

6098 sayılı TBK'nin 393. maddesine göre,

"Hizmet sözleşmesi işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi işvereninde ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir.

İşçinin işverene bir hizmeti kısmi süreli olarak düzenli biçimde yerine getirmeyi üstlendiği sözleşmeler de hizmet sözleşmesidir.

Genel hizmet sözleşmesine ilişkin hükümler kıyas yoluyla, çıraklık sözleşmesine de uygulanır, özel kanun hükümleri saklıdır." şeklinde hizmet sözleşmesi düzenlenmiştir.

Görüldüğü üzere bugün bildiğimiz manada hizmet sözleşmesi Mecelle'de kira diğer adıyla Kitab-ül İcârat başlığının altında düzenlenmiştir (Akyiğit, 2016, s. 42). Ancak, Kitab-ül İcârat dışında, külliyyatın birinci kitabı olan Kitâb'ül Büyû'da düzenlenen hükümlerin bir kısmı da iş akdi konusunda uygulama alanı bulmuştur (Aykanat, 2011, s. 9). Lakin Mecelle iş görmeyi sadece işçiliği meslek edinmiş kişilerle yapılmış bir iş sözleşmesine hapsedmiştir (Gürbüz, 2014, s. 6). Zira, 563. maddede işçiliği meslek edinmemiş kişilerin de sözleşme yapmaksızın hizmet görebileceğini ve kişinin bu işten geçimini sağlamaması halinde bu işi gönüllü yaptığı varsayılarak kişinin ücret talep edemeyeceği düzenlenmiştir.

Mecelle Bağlamında İşçi İşveren İlişkileri

Sanayinin gelişmesi ve buna bağlı olarak işçi sayısının artması koşullarına paralel olarak iş hukukunu gelişim sürecinde işverenlerin işçileri kötü şartlar altında çalıştırma eğilimi kendini belirgin bir şekilde göstermiştir. Bu gelişmeler etkisinde işçiler işverenlere ve devlete karşı kazanım elde edebilmek için bir mücadele içine girmiştir. Bu süreç sonunda işçilerin haklarının korunması ve tanınması gündeme gelmiştir (Çelik vd., 2017, s.5). Sanayileşme hareketi ile paralel olarak Osmanlı Devleti'nde de, İmparatorluğun çeşitli merkezlerinde işçi kitleleri ortaya çıkmıştır (Unlutürk ve Ulutaş, 2015, s.331). Bu nedenle günümüz Türk İş Hukuku sistemindeki işçi işveren ilişkileri ile Osmanlı Devleti'nde Mecelle bağlamında kurulan işçi işveren ilişkileri farklılık göstermektedir. Zira, Osmanlı Devleti'nde işçiye yüklenen anlam ile

günümüzde işçiye yüklenen anlam birbirinden farklıdır. Bu nedenle, Osmanlı Devleti'ndeki işçi ile günümüz dünyasındaki işçi nitelik ve sayısal açıdan birbirinden ayrılmaktadır (Aykanat, 2011, s.3). Zira, bugün bildiğimiz anlamda işçi kavramı, Osmanlı Devleti'nde ancak 19. yüzyılın sonlarında karşılık bulmaya başlanmıştır (Gülbüz, 2014, s.5).

Bugün bildiğimiz anlamda işçi kavramı, şuan yürürlükte bulunan 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinde düzenlenmiştir. Ancak, İş K.'de düzenlenen işçi kavramının kapsamı Mecelle'de yer alan işçi diğer adıyla ecir kavramının kapsamından daha dardır. İş K.'de işçi için "bir iş sözleşmesine dayanarak çalışma" koşulu aranmakta iken, Mecelle'de ecir kavramında "ücret karşılığında çalışma" koşulu aranmış ve işçinin işverenle olan bağının ve ilişkisinin kapsamı geniş tutulmuştur (Aykanat, 2011, s.60).

Bugün modern hukuk düzeninde oluşmuş iş hukuku işçiyi koruyucu nitelikte bir anlayışı benimsemiştir. Yeni bir hukuk disiplini olan iş hukukunun temelinde işçiyi koruma prensibi yatmaktadır. Bu yönüyle iş hukuku borçlar hukukundan ayrılmaktadır. Zira borçlar hukuku, genel hukuk kuralları getirerek eşitlik ilkesine dayanmaktadır ve borçlar hukuku açısından kabul edilen temel ilkeler arasında işçiyi koruma prensibi yer almamaktadır. Mecelle'de borçlar hukuku alanında düzenlemeler getiren bir genel kanun olarak yürürlüğe girmiştir. Bu nedenle modern iş hukukunun benimsediği anlayış ile Mecelle'nin benimsediği anlayış birbirinden farklıdır.

Mecelle'nin 421. maddesine göre, "*Kira sözleşmeleri konusuna göre iki türdür.... İkinci tür, konusu iş hizmet olan kira sözleşmesidir, burada kiralanan şeye işçi (ecir) denir; ücret ile işçi hademe (hizmetli) tutmak gibi. Meslek ve sanat sahiplerini kiralamakta bu türe girer; örneğin kumaşı terziden olmak üzere elbise kestirmek kira sözleşmesine girdiği halde kumaşı verip elbise dik-tirmek işçinin kiralınması anlamına gelir*" şeklinde düzenlenmiştir.

Bu doğrultuda, Mecelle'de insan çalıştırma kira akdi olarak düzenlenmiştir. Nefsin emeğini kiraya veren işçi sadece hizmet bakımından değil, şahsen ve manen de emrinde çalıştığı işverene bağlı sayılmaktadır. Mecelle hukukunun bu mantığı Ali Fuat BAŞGİL'e göre emek ve sermaye ilişkisinin belirlenmesinde eski kölelik ve efendilik mantığından kurtulunamadığını göstermektedir. Emeğin sermayeden ayrılarak başlı başına bir üretim gücü haline gelememesi Mecelle hükümlerinin yetersiz kalan noktası olmuştur (Başgil, 1940, s.15-17).

Bu açıklamalardan hareketle, Mecelle'nin işçi-işveren ilişkilerini düzenlediği hükümler göz önünde tutulursa kölelik anlayışının etkisi açıktır. Roma Hukuku'nda kabul edilen bir görüş olan insanın bir işte çalışmasını "kira akdi" kapsamında gören düşünce Mecelle'ye de sirayet etmiştir (Çelik vd., 2017, s.7). Bunun nedeni, işçinin hizmet ettiği, beraber yaşadığı işverenle olan ilişkisinde, şahsen ve manen de işverene bağlı olmasıdır. Mecelle, işçinin işverenle olan bağını iş ilişkisinin çizdiği sınırlar içersine hapsetmemiştir (Aykanat, 2011, s.11). Buna göre işçi iş akdinde belirtilen süre boyunca emeğini işverenin emrine tahsis etmekte olup, başkası için de

çalışmamaktadır. Bu işçi işveren arasındaki bağımlılığın güçlü bir bağımlılık olduğunu göstermektedir. Yapılan hizmetin özel veya kamu hizmeti olması farklı bir durum yaratmamaktadır. Örneğin bir kişiye ait koyunları güden çobanın veya bir başkasının aracını kullanan şoförün de işverene olan bağımlılığı bu şekildedir (<http://archiv.jura.uni>). Osmanlı Şer'iyet Sicilleri'nde de işverenin Mecelle'ye göre işçi üzerinde hak sahibi olduğu ifade edilmekle birlikte, işverenin haksız iktisap etmesinin de mümkün olmadığı ifade edilmiştir (1297/1879-1880).

İşçi diğer adıyla "ecir" Mecelle'nin 413. maddesinde "nefsini kiraya veren kimse" olarak ifade edilmiştir. Bir başka ifadeyle işçi (ecir), kendisini kiraya veren taraf olarak tanımlanmıştır (İlhan, 2011, s.131; Koç, 2016, s.68). Burada Mecelle, Ecir-i Has ve Ecir-i Müsterek olmak üzere ikili bir ayrıma gitmiştir.

Mecelle'nin 422. maddesine göre; *"Kısm-ı evvel, ecîr-i hastır ki yalnız müstecire (işverene) iş yapmak üzere tutulan ecîr'dir, aylık hizmetli gibi; kısm-ı sani, ecîr-i müsterek'tir ki müstecirden başkasına da iş yapabilme şartıyla mukayyet olmayan ecîr'dir."*

Bir iş akdine göre ücret karşılığı çalışan işçiler ecir-i has olarak adlandırılmıştır. Bu nedenle ecir-i has günümüzdeki işçi kavramı ile benzerlik göstermektedir (Aykanat, 2011, s.30). Örneğin günümüzde bir iş akdi ile fabrikalarda, inşaatlarda, tarım alanlarında çalışan işçiler ve memurlar bu grubun içine girmektedir. Ecir-i has olarak adlandırılan işçilerin hizmet akdi süresince başkası için çalışması mümkün bulunmamaktadır. Ayrıca, bu grupta yer alan işçilerin mesai saatleri boyunca işyerinden ayrılması söz konusu değildir. Ayrıca bu işçilerin ücreti de günlük, haftalık veya aylık olarak çalışma süresi dikkate alınarak ödenmektedir (Akcan, 2008, s.6).

Ecir-i müsterek ise, bir işverene veya bir işveren topluluğuna bağlı olmaksızın çalışan yahut belli bir şahıs ya da topluluk için süre kaydı olmadan veya süre kaydı olup da başkası adına çalışmama şartı olmaksızın çalışan işçi anlamında kullanılmaktadır (Aykanat, 2011, ss.30-31). Bu bağlamda ecir-i müsterek, birden çok kişi veya kuruluş için çalışmaktadır. Ecir-i müsterek belli bir süre boyunca iş akdi yapmaktadır ve işçinin tam mesai sunma şartı yoktur. Buna göre bir doktorun kendi muayenesinde sunduğu sağlık hizmeti, bir avukatın bürosunda birden çok davayı yürütmesi, atölyesinde çalışan bir terzi ya da bir marangoz ecir-i müstereke örnek olarak gösterilebilir. Bu nedenle bu kişiler aynı anda birden fazla kişiden iş almakta olup, her biri için ayrı ayrı hizmet vermektedir (Akcan, 2008, s.6).

Mecelle sisteminde işçi bu şekilde ele alınmakla birlikte, Mecelle'de iş akdine ilişkin de birtakım düzenlemeler bulunmaktadır. Bu bağlamda Mecelle'nin 562. maddesine göre, *"Hizmet, ya icrâ-yı san'at için, "bâb-ı sâînînin fasl-ı sâlisinde beyan olunduğu üzere, müddet beyanıyla" yahut diğer sûrette ameli ta'yin ile, icâre-i âdemî câizdir."* Buna göre iş akdinin süre belirtilerek veya iş belirtilerek kurulması mümkün bulunmaktadır. Buna göre Mecelle

mantığına göre iş akdinin süre üzerine veya iş üzerine kurulabileceğini söylemek yanlış olmayacaktır. Ayrıca Mecelle'nin 481. maddesinde de iş akdinin süreli kurulabileceği de düzenlenmiştir. Mecelle'nin 481. maddesine göre, *"Bir kimse, hanesini diğer kimseye meremmet etmek ve bilâ-ücret sâkin olmak üzere verse ve o dahi, kendi tarafından meremmet ederek bir müddet sâkin olsa, âriyet kaabilinden olmakla masârif-i ta'miriye ol kimseye âid olur. Ve sahib-i hane dahi andan ol müddet için, ücret namına bir şey alamaz."* Buna göre iş akdinin süresi belli olmaktadır. Ancak, Mecelle iş akdinin süresiz kurulmasına da cevaz vermiştir. Zira, Mecelle'nin 491., 494. ve 496. maddelerinden hareketle iş akdinin süresiz de kurulabileceğini söylemek mümkün bulunmaktadır.

Mecellenin 491. maddesine göre, *"Ayın birazı geçmişken, kaç aylık olduğu beyan olunmaksızın, her aylığı şu kadar kuruşa olmak üzere mukavele olduğu sûrette, ibtidaki nâkis ay otuz gün itibar olunmak lâzım geleceği gibi, diğer aylar dahi ol veçhile otuzar gün olmak üzere itibar olunur."*

Mecelle'nin 494. maddesine göre, *"Kaç aylık olduğu zikr olunmaksızın, her aylığı şu kadar kuruşa olmak üzere, bir akar icâr olursa, akd sahih olur."*

Fakat birinci ay tamam oldukda, ikinci ve daha sonraki ayların birinci gecesiyle birinci gününde, âcir ve müste'cirden herbiri icâreyi feshedebilirler. Amma, evvelki gecesiyle günü geçtikten sonra feshedemez. Ve eğer, ahad-ı âkıdeyn böyle esnâ-yı şehride "fesh ettim" dese, ol ayın nihayetinde münfesi olur. Ve eğer, esnâ-yı şehride "şehr-i âti ibtidasından itibaren fesh ettim" dese, şehr-i âti hulûlünde münfesi olur.

Ve eğer, iki ziyade aylık peşin verilmiş ise, hiç birisi ol ayların icâresini fesh edemez."

Mecelle'nin 496. maddesine göre, *"Biri, meselâ on gün işlemek üzere bir dülger istîcar etse, akdi velyeden günler itibar olunur.*

Ve eğer, yazın on gün işlemek üzere diye istîcar etse, hangi ayın kaçınıcı gününden itibaren işleyeceğini beyan etmedikçe sahih olmaz."

Bu açıklamalardan hareketle Mecelle'de de iş akdinin türlere ayrıldığını söylemek mümkündür. Ancak, bu sözleşme türleri İş K.'da düzenlenen iş sözleşmesi türleri ile birebir örtüşmemektedir. İş K. sistematığı içinde iş sözleşmeleri, belirli-belirsiz, tam-kısmi süreli, deneme süreli iş sözleşmesi, takım sözleşmesi, ödünç iş ilişkisi şeklinde türlere ayrılmaktadır. Ancak, Mecelle'de bu sözleşme türlerinin tam olarak karşılığının olduğunu söylemek mümkün değildir. Bu nedenle, "icare-i âdemi" diğer adıyla "adam kirası" başlığı altında yer alan hükümler bütün çalışma ilişkilerini düzenlemeye muktedir değildir (Çelik vd., 2017, s.7). Buna göre, adam kirasına ilişkin hükümler bütün işçi işveren ilişkilerini kapsar nitelikte değildir.

Mecelle'ye bu tarz bir düşünce hâkim olmasına karşın, Mecelle'de işçiyi koruyucu nitelikte hükümler de bulunmaktadır (Koç, 2016, s.69; Mollamahmutoğlu vd., 2014, s.43). Örneğin, çalışmanın kural olarak ücret karşılığında olması, ücretin mal karşılığında ödenemeyeceği, iş süresinin güneşin

doğuşundan ikindi vaktine kadar olması ya da güneşin batışına kadar olması şeklindeki 495, 564, 565, 566. maddelerinde yer alan düzenlemeler bu şekilde işçiyi koruyucu niteliktedir.

Mecelle'nin 495. maddesine göre, *"Bir kimsenin bir gün işlemek üzere bir işçi tutması halinde güneşin doğumundan ikindiye kadar veya güneşin batmasına kadar işlemesi konusunda örf ne ise ona göre işlem yapılır"* şeklinde düzenlenmiştir. Mecelle'nin 564. maddesine göre, *"Bir kimse bir şahsa miktar beyan etmeyerek, filan işi gör sana ikram ederim diyerek o dahi ifay-ı hizmet eylese ecr-i misle müsteluk olur."* Ayrıca, Mecelle'nin 565. maddesine göre *"Ücret tesmiye olmaksızın amele istihdam olundukla gündeliği ma'lun ise ücret-i ma'lune ve değilse ecr-i misli verilir. Buna mümasil esnafın muameleleri dahi bu veçhiledir."* Mecelle'nin 566. maddesine göre, *"Kıyemiyattanlaaletta'yin bir şey verilmek üzere ecir ile akd-i icareolundukda ecr-i misil lazım olur."* Bu bağlamda, Mecelle'de iş sağlığı ve güvenliği konusu da ele alınmış, buna göre işverenin kusuru neticesinde işçinin bedenen zarar görmesi halinde, işverenin işçinin zararlarını tazminle yükümlü olduğu düzenlenmiştir (Çiçek ve Öçal, 2016, s.124). Bu şekilde genel bir kanun olan Mecelle'de işçilere yönelik bazı düzenlemeler yapılmıştır. Ancak, bu dönemde genel bir kanun olan Mecelle dışında da düşük ücretle çalıştırmanın ve ağır çalışma koşullarının uygulandığı işler açısından işçileri koruyucu nitelikte özel nitelikli bazı kanuni düzenlemelerin yapılması açısından da çeşitli adımlar atılmıştır. Bu dönemde çalışma hayatını ilgilendiren kanuni düzenlemelerin dışında tüzüklerde çıkartılmıştır (Gürbüz, 2014, s.6). Zira, I. Meşrutiyet döneminin sona erdiği süreçte özellikle daha ziyade yabancı sermayenin elinde bulunan sanayi işletmelerinde çalışan işçilerin ağır koşullarda ve düşük ücretle çalışması tepkilere yol açmış ve işçileri koruyucu nitelikte adımlar atılmıştır (Çelik vd., 2017, s.8).

SONUÇ

Tanzimat Dönemi ile birlikte Osmanlı Devleti'nde birçok yenilik yapılmıştır. Bu kapsamda bir reform hareketi başlamıştır. Bu nedenle siyasi, iktisadi, idari ve hukuki açıdan birçok önemli gelişme yaşanmıştır. Bu şekilde İmparatorluğun dağılmasını önlemek ve ayrılıkçı söylemleri engellenmek amaçlanmıştır. Bunun için Batıyı örnek alan bir anlayış benimsenmiştir. Ancak, tamamen Batının örnek alındığını da söylemek mümkün değildir. Zira, Tanzimat Dönemi'nde yapılan kanunlaştırma faaliyetleri kapsamında yürürlüğe giren kanunların bir kısmı Batıdan alınırken, bir kısmında ise İslami esaslar benimsenmiştir. Bu bağlamda İslam hukuku esas alınan kanun yapma tekniğine en güzel örnek Mecelle olmuştur.

Mecelle, Ahmet Cevdet Paşa öncülüğünde oluşturulan Mecelle komisyonu tarafından hazırlanmıştır. Uzun çalışmalar sonucu hazırlanan bir eser olan Mecelle'nin hazırlık süreci oldukça sancılı geçmiştir.

Bir cenah Mecelle'nin Batı kanunları özellikle Fransız Medeni Kanunu esas alınarak hazırlanmasını savunurken, diğer cenah İslam hukukunun esas alınması gerektiğini savunmuştur. Ahmet Cevdet Paşa Mecelle'de İslam hukuku kurallarından uzak kalınmaması gerektiğini şiddetle savunmuştur.

Bu doğrultuda Mecelle, İslam hukuku kuralları esas alınarak hazırlanmıştır. Ayrıca, Mecelle'de medeni hukuka ilişkin önemli düzenlemeler getirilmiştir. Ancak, Mecelle işçi işveren ilişkileri açısından da yadsınamaz bir öneme sahiptir. Zira, Mecelle'de işçi işveren ilişkilerini düzenleyen hükümler de bulunmaktadır.

Osmanlı Devleti'nde ilk defa Mecelle ile bir genel kanunda işçi işveren ilişkilerine yönelik düzenlemeler getirilmiştir. Ayrıca Mecelle'de işçiye koruyucu nitelikte düzenlemeler de bulunmaktadır. Örneğin, işçiye hak ettiği ücretin ödenmesi, işçinin çalışma saatleri ve iş sağlığı ve güvenliğine yönelik düzenlemeler bulunmaktadır. Ancak, işçi işveren ilişkileri açısından Mecelle'nin olumsuz tarafları da bulunmaktadır.

Mecelle, işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisinin kapsamını geniş tutmuştur. Bu kapsamda sözleşme serbestisi ilkesini benimsemiştir. Ancak, bu işçiler açısından olumsuz bir durumdur. Zira, bu anlayışa göre işçi işverene şahsen ve manen bağlı olmaktadır. Bu nedenle, işverenin geniş bir manevra alanı bulunmaktadır. Ancak, bu anlayışın kabul edilmesi mümkün değildir. Hazırlık sürecinde, İslam hukukunun yanında modern ve rasyonel düşünce de Mecelle'ye hâkim olmuştur. Ancak, Mecelle'nin gelenekçi bir yanı da bulunmaktadır. Zira, şahsen ve manen çok geniş bir şekilde işçinin işverene bağlı olmasının temelinde eski kölelik anlayışının yattığını söylemek yanlış olmayacaktır. Bu yönüyle Mecelle eksik kalmıştır. Ancak, işçi işveren ilişkileri açısından Mecelle'nin bu şekilde eksik noktaları olsa da Mecelle günümüz iş hukukunun gelişimine büyük katkı sağlamıştır. Bu nedenle, Mecelle Türk Hukuku açısından büyük öneme sahiptir.

KAYNAKÇA

- Akça G. ve Hülür, H. (2006), Osmanlı hukukunun temelleri ve tanzimat dönemindeki hukuksal yeniliklerin sosyo-politik dinamikleri, *Selçuk Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Dergisi*, 6, 295-321.
- Akcan N. (2008), *İslam hukukunda işçinin hak ve sorumlulukları*, Adana: Çukurova Üniversitesi SBE, Temel İslam Bilimleri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- Akça G. ve Hülür, H. (2007), Tanzimattan cumhuriyete siyasal ve hukuksal yapının modernleşmesi, *Selçuk Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Dergisi*, 21, 235-269.
- Akyiğit, E. (2016). İş hukuku. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Aykanat M. (2011), *Mecelle'de iş akdi*. Konya: Selçuk Üniversitesi SBE, Kamu Hukuku Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- Aykanat M. (2014), Mecellede iş sözleşmesi. *Kamu İş*, 13, 57-78.

- Başgil A. F. (1940). *Türkiye iş hukuku*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi.
- Bülbul G. (1989), İslahat fermanını hazırlayan sebepler ve ıslahat fermanı, *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2, 157-179.
- Cevdet Paşa. (1991). *Tezâkir*, 1-12, Ankara.
- Çelik, N., Caniklioğlu N., ve Canbolat, T., (2017). *İş hukuku dersleri*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Çicek, Ö ve Öcal M., (2016), Dünyada ve türkiye'de iş sağlığı ve iş güvenliğinin tarihsel gelişimi, *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 5, 106-129.
- Demircioğlu, M. ve Centel, T. (2016). *İş hukuku*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Dönmez A. (2019). Tanzimat, ıslahat fermanları ve avrupa devletleri: içerik, ortaya çıkış ve tepkiler: 1839-1856. *Uluslararası Tarih ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11, 37-65.
- Gözler K. (2004). *Türk Anayasa Hukuku dersleri*, Bursa: Ekin Yayınları.
- Gözler, K. (2018), *Anayasa Hukukuna giriş*, Bursa: Ekin Yayınları.
- Gümüş, M (2008), Anayasal meşrûti yönetime medhal: 1856 ıslahat fermanının tam metin incelemesi, *Bilig*, 47, 215-240.
- Gümüş, M. (2013), Osmanlı devletinde kanunlaştırma hareketleri, ideolojisi ve kurumları, *Tarih Okulu Dergisi*, XIV, 163-200.
- Gürbüz, T. (2014), 6356 sayılı sendikalar ve toplu iş sözleşmesi kanunu'nun avrupa birliği ve uluslararası çalışma örgütü normları bakımından değerlendirilmesi, Avrupa Birliği Uzmanlık Tezi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Avrupa Birliği Komisyonu Başkanlığı,. Ankara:
- Güven, T. (2015), *Zonguldak kömür madenciliği: işletmecilik ve çalışma hayatı (1848-1921)*, Zonguldak: Bülent Ecevit Üniversitesi Yayınları. <https://islamansiklopedisi.org.tr/mecelle-i-ahkam-i-adliyye> adresinden erişilmiştir.
- İleri, Ü. (2019). Anadolu Selçukludan Osmanlı'ya esnaf örgütlenmeleri, *Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 8, 201-220.
- <http://archiv.jura.uni-saarland.de/turkish/MSen.html#fn58>
- İlhan C. (2011). *Mecelle*, Ankara: Yetkin Yayınları.
- Karahasanoğlu, C. O. (2011), Mecelle-i ahkam-ı adliyye'nin yürürlüğe girişi ve türk hukuk tarihi bakımından önemi, *OTAM*, 29, 93-124.
- Kaştan, Y. (2016), *Osmanlı İmparatorluğunda kömür ocaklarının işletmesi (1839-1918)*, *Osmanlı Medeniyeti Araştırmaları Dergisi*, 2, 1-26.
- Koç, Y. (2010), *Türkiye işçi sınıfı tarihi osmanlıdan 2010'a*, Ankara: Epos Yayınları.
- Koç, Y. (2016), *Türkiye işçi sınıfı tarihi osmanlıdan 2016'ya*, Ankara: Epos Yayınları.
- Korkmaz, F. ve Alp, N. S., (2016). *Bireysel iş hukuku*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Koyuncu, N ve Yılmaz, Y. (2018). Osmanlının son yüzyılında hukuk düşüncesinin dönüşümü ve dönemin başlıca tartışma konuları, *SÜHFD*, 26, 77-109.
- Kurt, M., Kuzucu, K., Çakır, B. ve Demir, K. (2016), 19. yüzyılda osmanlı sanayileşmesi sürecinde kurulan devlet fabrikaları: bir envanter çalışması, *OTAM*, 40, 245-277.
- Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M. ve Baysal, U. (2014), *İş hukuku*, Ankara: Turhan Kitapevi.

- Özcan, D., (2016), *Uygulamalı iş davaları*, Ankara; Adalet Yayınevi.
- Özkeraz, A. ve Hamdemir, B. (2009), Anayasacılık hareketleri, kapitalizm ve osmanlı, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11, 59-78.
- Öztürk, O. (1999), *Osmanlılarda Tanzimat sonrası Yapılan hukukî çalışmalar ve Mecelle-i Ahkâm-ı Adliye, Osmanlı*, (Ed. G. Eren), Cilt: VI, Ankara.
- Sümer, H. H. (2016). *İş hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Süzek S. (2017). İş hukuku. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Şimşirgil, A. ve Ekinci, E. B. (2009). *Ahmet Cevdet Paşa ve Mecelle*. İstanbul: Iq Kültür Sanat Yayıncılık.
- Üçok, C., Mumcu, A. ve Bozkurt, G., (1999). *Türk Hukuk Tarihi*. Ankara: Savaş Yayınevi.
- Ünlütürk U. Ç. ve Ulutaş, T.B., (2015), Angarya ve zorla çalıştırma: uluslararası düzenlemeler ve yüksek mahkeme kararları ışığında bir değerlendirme, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8, 327-339.
- Yetkin, A. (2013), Osmanlı devleti'nde hukuk devletinin gelişim süreci, *Uluslararası Sosyal Araştırma Dergisi*, 6, 381-413.
- Yıldırım, Ş. (2015), Ahmet cevdet paşa ve hukukçuluğu (1822-1895), *Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 5, 117-141.