

عالم فریجے سے مکمل کے 50، مئی پہل

HELAL RIZIK


KAZANMANIN 50 USULÜ



Tercüme Yapan:
Meclis-e Taracim (Davet-e Islami)

Seyh-i Tarikat, Emir-i Ehli Sunnet,
Davet-i Islami'nin Kurucusu, Hazreti Allame Mevlana Ebu Bilal

MUHAMMED ILYAS

Attar Kadiri Razavi 

حلال طریقے سے کمانے کے 50 مَدَنی پُھول

Halal Tariqay say Kamanay kay 50 Madani Phool

HELAL RIZIK KAZANMANIN 50 USULÜ

BU kitapçık Tarikat Şeyhi ve Daveti İslami'nin kurucusu Emir-i Ehlisünnet Hazreti Allame Melvana Ebu Bilal Muhammed İlyas Attar Kadiri Razavi ءَامَتْ بَرَكَاتُهُو الْعَالِيَةُ tarafından Urduca yazılmıştır. **Majlis-e-Tarajim** (Tercüme Departmanı) bu metni İngilizceye tercüme etmiştir. Bu tercümede herhangi bir hata bulursanız, sevap kazanmak niyetiyle lütfen aşağıdaki posta veya e-posta adresinden Tercüme departmanını bilgilendiriniz.

Tercüme Departmanı (Dawat-e-Islami)

Aalami Madani Markaz, Faizan-e-Madinah, Mahallah Saudagran,
Purani Sabzi Mandi, Bab-ul-Madinah, Karaçi, Pakistan

UAN: ☎ +92-21-111-25-26-92 - Ext. 1262

E-posta: ✉ translation@dawateislami.net

Helal Rızık Kazanmanın 50 Madani İncisi

'Halal Tariqay say Kamanay kay 50 Madani Phool'un İngilizce çevirisi



TÜM HAKLARI SAKLIDIR

Telif Hakkı © 2024 Maktaba-tul-Madinah

Bu yayının hiçbir bölümü, Maktebetü'l-Medine'nin yazılı izni olmaksızın, elektronik, mekanik, matbu, başka herhangi bir şekilde çoğaltılamaz veya kayıt altına alınamaz, iletilemez.

1. Baskı:	Rebi'-üs-Sani, Hicri 1446 - (Ocak, 2024)
Yayıncı:	Mektebe-tül-Medine
Adet:	-
ISBN:	-

SPONSORLUK

Vefat eden aile üyelerinizin İsal-i Sevab'ı için İslami bir kitap veya metnin basımına destek olmak isterseniz lütfen bizimle iletişime geçin.

Mektebetü'l-Medine

Aalami Madani Markaz, Faizan-e-Madinah Mahallah Saudagran,
Purani Sabzi Mandi, Bab-ul-Madinah, Karaçi, Pakistan

✉ **E-posta:** maktabaglobal@dawateislami.net
maktaba@dawateislami.net

☎ **Telefon** +92-21-34921389-93 - 34126999

🌐 **Web:** www.dawateislami.net

أَلْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى خَاتَمِ النَّبِيِّينَ
أَمَّا بَعْدُ فَأَعُوذُ بِاللَّهِ مِنَ الشَّيْطَانِ الرَّجِيمِ بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Kitap Okurken Edilecek Dua

Dinî bir kitabı veya dersi okumadan önce aşağıdaki duayı okuyun, **إِن شَاءَ اللَّهُ عَزَّوَجَلَّ** okuduğunuz her şey aklınızda kalacaktır. Dua şöyledir:

اللَّهُمَّ افْتَحْ عَلَيْنَا حِكْمَتَكَ وَأَنْشُرْ
عَلَيْنَا رَحْمَتَكَ يَا ذَا الْجَلَالِ وَالْإِكْرَامِ

Tercümesi

Ey en yüce ve en kerim olan Allah'ım! Bizim için ilim ve hikmet kapılarını aç ve bize merhamet eyle. Ey Azametli ve Bağışlayıcı olan!

(El-Mustatraf, cilt 1, s. 40)

Not: Duadan önce ve sonra birer kez Hazreti Peygamber'e ﷺ salat edin.

İçindekiler

HELAL RIZIK KAZANMANIN 50 USULÜ.....	1
Sevgili Peygamberimiz'in ﷺ Helal Kazançla İlgili Beş Hadisi..	2
Helal Lokmanın Fazileti.....	3
Haram Lokmadaki Lanet.....	5
HELAL RIZIK KAZANMANIN 50 MEDENİ İNCISI.....	5
Çalışanın Maaşına Dair Hüküm.....	8

أَلْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى خَاتَمِ النَّبِيِّينَ
أَمَّا بَعْدُ فَأَعُوذُ بِاللَّهِ مِنَ الشَّيْطَانِ الرَّجِيمِ بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ ط

HELAL RIZIK KAZANMANIN 50 USULÜ

Şeytan sizi ne kadar tembел hissettirirse hissettirsin, ahiretinizin daha iyi olabilmesi için bu metni baştan sona okuyun.

Salavat okumanın fazileti ﷺ

Emîrü'l-Mü'minîn, Hazreti Ebu Bekir Sıddîk رضى الله عنه, Sevgili Peygamberimiz صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَآلِهِ وَسَلَّمَ üzerine salat getirilmesini rivayet etmiştir. (Bu salat) günahları öyle hızlı siler ki, su bile ateşi bu kadar çabuk söndüremez; Ve Hazreti Peygambere صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَآلِهِ وَسَلَّمَ selam göndermek, boyunları (yani köleleri) azat etmekten daha hayırlıdır. (*Târîhu Bağdâd*, c. 7, s. 172)

صَلُّوا عَلَى الْحَبِيبِ صَلَّى اللَّهُ عَلَى مُحَمَّدٍ

Kıymetli İslam kardeşleri! Hem işverenin hem de işçinin, sırasıyla vazifelerinin ve istihdamın temel hükümlerini öğrenmeleri farzdır. Eğer içinde buldukları durumla ilgili temel hükümleri öğrenmezlerse günahkârlardan olurlar, cehennem ateşi hak olur. Ayrıca bu sebeple, cehalet nedeniyle tekraren günahlara dalacaklardır. Bu kitapçıkta sadece seçilmiş şer'i hükümler yer almaktadır. Daha fazla bilgi için lütfen *Bahar-e-Shari'at* kitabının üçüncü cildindeki, sayfa 104'ten

184'e kadar işlenen 'Ijaray ka Bayan' bölümünü okuyunuz. Önce helal kazancın üstünlükleri ve haram kazancın zararları kısaca anlatılmıştır. Yüce Allah ﷻ Kur'an-ı Kerim'de on ikinci cüzün ilk ayetinde şöyle buyurmaktadır,

وَمَا مِنْ دَابَّةٍ فِي الْأَرْضِ إِلَّا عَلَى اللَّهِ رِزْقُهَا

Yeryüzünde hiçbir canlı yoktur ki, (onun) rızıkı Allah'a ait olmasın.

[Kenz-ül-İman (Kur'an Tercümesi)] (12. Cüz, Hûd Suresi, 6. ayet)

Yukarıdaki ayeti yorumlayan ünlü müfessir, Hatem-ül Ümmet Müftü Ahmed Yar Han رَحْمَةُ اللَّهِ عَلَيْهِ, Noor-ul-'Irfan'da, Yeryüzünde yürüyenlerin zikredilmesinin sebebi, sadece onları görebilmemizdir. Yoksa cinler vb. de ancak Allah ﷻ tarafından rızıklandırılırlar. O'nun rızık veren sıfatı sadece hayvanlarla sınırlı değildir. Ayrıca her canlıya ihtiyaç duyduğu türden rızık verilmektedir. Bir cenin, annesinin karnında iken farklı bir rızık alır. Doğduktan sonra, dişleri çıkmadan önce farklı bir rızık alır. Büyüdüğünde de farklı bir rızık alır, demiştir. (Noor-ul-'Irfan, s. 353 - sadeleştirilmiştir)

Sevgili Peygamberimiz'in ﷺ Helal Kazançla İlgili Beş Hadisi

1. En temiz yiyecek, kendi kazancınızdandır

yediğinizdir. *(Sünen-ut-Tirmizi, c. 3, s. 76, Hadis 1363)*

2. Şüphesiz iş tutan Müslümana Allah ﷺ dost olur. *(el-Mu'cemü'l-evsat, 6. cilt, s. 327, Hadis 8934)*
3. Çalışmaktan dolayı yorgun şekilde akşama giren kişinin o akşamı mağfired akşamı olsun! Akşamını çalışmaktan dolayı yorgunlukla bitiren kişinin o akşamı mağfired akşamı olsun!
(A.g.e, 5. cilt, s. 337, Hadis 7520)
4. Cennet, temiz kazanç sahipleri içindir.
(A.g.e, s. 72, Hadis 4616)
5. Bazı günahlar vardır ki, onların kefareti ne namaz, ne oruç, ne hac ne de umredir. Bunların kefareti, kişinin helal kazanç peşinde koşarken çektiği sıkıntılardır.¹

Helal Lokmanın Fazileti

Helal lokma büyük faziletlere sahip olduğundan, her zaman helal rızık kazanıp yemeli ve başkalarına da yedirmeliyiz. Mektebetü'l-Medine [Daveti İslami'nin yayın kuruluşu] tarafından yayınlanan 1022 sayfalık 'Faizan-e-Sunnat' kitabının ilk cildinin 115. sayfasında belirtildiği üzere,

¹ A.g.e, 1. cilt, s. 42, Hadis 102; Fetâvâ Razaviyye, 29. cilt, s. 314-318

Hazreti İmam Muhammed Gazali رَحْمَةُ اللَّهِ الْوَالِي *Ihyâü Ulûmi'd-Dîn* ikinci cildinde bir evliyanın رَحْمَةُ اللَّهِ عَلَيْهِ sözünü nakletmiştir, "Bir Müslüman helal olan kazançtan ilk lokmayı yediği zaman önceki günahları bağışlanır. Kim de helal rızık aramak için zillet yurduna giderse, onun günahları ağacın yaprakları gibi dökülür." (*Ihyâü Ulûmi'd-Dîn*, 2. cilt, s. 116)

Sevgili Peygamberimiz'in ﷺ Haram Kazançla İlgili Dört Hadisi

1. Bir kişi uzun bir sefere çıkar, saçı başı dağınık, toz toz toprak içindedir (yani durumu yaptığı duanın kabul edileceğini gösterir). Elini gökyüzüne doğru kaldırır ve "Ya Rabbi, Ya Rabbi (diye dua eder) ancak yiyeceği (lokma) haramdır, içeceği haramdır, elbisesi haramdır ve iâşesi haramdır. Artık onun duası nasıl kabul edilir¹ (Eğer dualarınızın kabul edilmesini istiyorsanız, helal rızık kazanın).
2. İnsanlar öyle bir vaktin üzerine gelecek ki, kişi bir şeyi helal ya da haram, hangi yolla nasıl elde ettiğine aldirmayacak.
(Sahîh-i Buhârî, 2. cilt, s. 7, Hadis 2059)
3. Haram mal kazanan kimse, onu sadaka olarak verirse kabul edilmez, infak ederse bereketi olmaz, öldükten

¹ Sahih-i Müslim, s. 506, Hadisler 1015 (65)

sonra da geride bırakırsa onu cehenneme götürür. Yüce Allah **عَزَّوَجَلَّ** kötülüğü kötülükle değil, kötülüğü iyilikle siler. Şüphesiz ki kötülük kötülüğü silmez. *(el-Müsned, İmam Ahmed bin Hanbel, 2. cilt, s. 34, Hadis 3672)*

4. Kim kusurlu bir malı, kusurunu göstermeksizin satarsa **عَزَّوَجَلَّ** Allah'ın gazabına uğrar veya **صَلَّى اللّٰهُ عَلَيْهِ وَآلِهِ وَسَلَّمَ** melekler ona ebediyen lanet ederler. *(es-Sünen, İbn Mâce, 3. cilt, s. 59, Hadis 2237)*

Haram Lokmadaki Lanet

Mukaşefetü'l-Kulûb'da, “Bir kimsenin midesine haram lokma girerse, o lokma midesinde kaldığı müddetçe, yerdeki ve gökteki bütün melekler ona lanet eder. Eğer o kimse o hâlde (midesinde haram lokma varken) ölürse cehenneme girer” buyurulmuştur. *(Mukaşefetü'l-Kulûb, s. 10)*

HELAL RIZKI KAZANMANIN 50 MEDENİ İNCISI

1. Hem işverenin hem de işçinin ihtiyaçlarına göre istihdamla ilgili gerekli şer'i hükümleri öğrenmeleri farzdır. Öğrenmezlerse günahkârlardan olurlar. (İstihdamla ilgili ayrıntılı şer'i hükümler, Daveti İslami'nin yayın bölümü olan Mektebetü'l-Medine tarafından yayınlanan Bahar-e-Shari'*at adlı* eserinde 14. Bölümde, sayfa 104-184'te belirtilmiştir).

2. Bir çalışanın işe alınması sırasında, istihdam süresinin, çalışma saatlerinin, maaşın vb. önceden belirlenmesi zorunludur.
3. Büyük Alim A'la Hazret, İmam Ahmed Raza Han رحمۃ اللہ علیہ:
“Çalışmanın üç şartı vardır (1) tembel (2) orta ve (3) çok hızlı. İşçi, öngörülen çalışma saatleri içinde tembelce (orta hızda bile değil) çalışırsa günahkâr olur; bu durumda tam ücret alması haramdır. Sadece (yaptığı) işin miktarına göre ücret alabilir ve fazla miktarı işverenine iade etmelidir” buyurmuştur.

(Fetâvâ-yı Rizviyye, 19. cilt, s. 407)

4. Eğer çalışan iş yerinde tembellik ederse, ortalama hızda çalışırken ne kadar iş yapabileceğini düşünmelidir. Örneğin, bir bilgisayar kullanmaktadır ve ücret olarak günlük yüz birim almaktadır. Ortalama hızda çalışırken günlük yüz satır yazmayı başarıyor ama tembellik hâllerinde yahut gereksiz konuşma nedeniyle herhangi bir gün doksan satır yazmıştır, bu nedenle o günkü ücretinden on birimin kesilmesi gerekmektedir. Eğer fazla parayı kesmezse günahkâr olur ve cehennem ateşini hak eder.
5. İster bir devlet kuruluşu ister özel bir firma olsun, bir çalışan kasıtlı olarak (yerel kanunlara aykırı bir şekilde) geç gelirse veya erken ayrılırsa veya gelmezse, bu durumlarda iş akdini kasten ihlal ederek günah işlemiş

olur. Ayrıca, eğer tam maaş alıyorsa, o zaman da başka bir günah işlemiş olur ve bu nedenle cehennemi hak edecektir.

İmam Ahmed Raza Han رَحْمَةُ اللَّهِ عَلَيْهِ “Karşılıklı olarak kararlaştırılan ve izin verilen hudutları ihlal etmek haramdır; görev süresi boyunca kişisel iş yapmak da haramdır; kusurlu iş yapma durumunda da tam maaş almak haramdır” buyurmuştur. (*Fetâvâ-yı Rizviyye, 19. cilt, s. 521*)

6. Eğer bir devlet memuru işine geç gelir ve bu ihmali sebebiyle ofisi geç açılıyor, erken gelip kapıda beklemek zorunda kalsa da oraya önceden gelmelidir. Olur da dürüst olmayan bir amir, memurunun işine geç gelmesine veyahut erken ayrılmasına izin verse bile, bu kanunsuz eylemi mübah kılmaz. Dakiklik her hâlükârda için geçerlidir.
7. Devlet kurumlarında amirler ve memurlar çalışma şartları belirtilmiş iş akdine tabidir. Herkes görevini tam zamanlı olarak dürüst bir şekilde yerine getirmek zorundadır. Bazen, bir amir erken çıkar ve memurunun da erken çıkmasını arzular. Elbette erken çıkan amir günahkâr olmaktadır. Eğer memur erken çıkarsa, o da günahkâr olacaktır. Bu nedenle, yapılacak bir tane iş bile olmasa, ofiste belirlenen çalışma saatlerinin sonuna kadar kalmak

zorunludur. Erken çıkanların maaşlarından kesinti yapılması gerekmektedir.

Çalışanın Maaşına Dair Hüküm

Soru: Bir işçi, zamanında iş yerine ulaşır ancak iş yerinin anahtarlarına sahip olan kişi geç gelirse veya iş yerinin kapalı kalması nedeniyle çalışamazsa, zamanında gelen işçinin maaşından kesinti yapılması mı gerekir yahut maaşını tam mı alacaktır?

Cevap: İki tür çalışan vardır; daimi (maaşlı) çalışanlar ve günlük (yevmiyeli) çalışanlar. Her iki durumda da ücretlerin ödenmesi veya ödenmemesi belirlenmiş iş akdine veya üzerinde mutabık kalınmış hüküm ve koşullara bağlıdır. Yerleşik iş akdine göre, sorudaki durumlarda daimi bir çalışana tam maaş verilirken yevmiyeli çalışana maaş verilmez. Bununla birlikte, bazı alanlarında iş akitleri farklıysa, bu durumda onlara uyulacaktır. Benzer şekilde, bir şey açıkça kararlaştırılmışsa, iş akdi ne olursa olsun ücret buna göre ele alınacaktır.

(Fetâvâ Ehlisünnet, yayınlanmamış)

8. Bir çalışanın, mesaiye geliş ve gidiş sürelerinin takibi doğru bir şekilde kaydedilmelidir. Eğer kişi aldatıcı bir şekilde yanlış vakti yazıp görevini yerine getirmeden tam

maaş alırsa, günahkâr olur ve cehennem ateşinin azabı hak olur.

9. Belirli bir çalışma süresi ile iş akdi imzalamış bir çalışan, resmî çalışma süresi bitmeden iş yerinden ayrılırsa, bu durumda verilen paradan maaş alması ve ona bu paradan verilmesi caiz değildir; bu durum, iş yerinde üzerinde çalışacağı bir işi olmaması veya resmî süre bitmeden işini tamamlamış olması durumunda da geçerlidir. Erken ayrılması durumunda maaşı kesilmelidir. Örneğin, biri ofis saatlerinden 3 saat önce ayrılırsa, 3 saatlik maaşı kesilecektir. Ancak, farklı bir kuruluştaki işletmeci kendi rızasıyla tam maaş verirse bu durum caizdir.
10. Birçok kuruluş çalışanlarına sağlık izni vermektedir. Hasta olmayan bir çalışan, yalan yere alınmış ya da uydurma bir sağlık raporu beyan ederek sağlık izni alırsa günahkâr olur. Kasıtlı olarak uydurma rapor veya reçete düzenleyen doktor da günahkâr olur ve cehennem ateşi hak olacaktır.
11. Bazı kuruluşlar çalışanlarına ücretsiz sağlık hizmeti vermektedir. Bu kuruluşlardan bahanelerle ilaç almak veya kendi isminizde başkasının adına ilaç almak cehenneme götüren haramlardandır. Bu tür insanlarla bilerek işbirliği yapan kişi de günahkârdır.

12. Maaş zammı veya terfi almak için sahte bir belge, sertifika almak günahtır ve kabul edilemez çünkü temelinde yalana ve sahteciliğe dayanmaktadır.
13. Çalışan, görevi sırasında aktif kalmalı ve tembelliğe neden olan davranışlardan kaçınmalıdır. Örneğin, gece geç yatmak veya nafile oruç bile iş yerinde tembelliğe neden oluyorsa, iş yerinde kasten tembellik eden kişi maaşından veya ücretinden para kesilse bile günahkâr olacağından ve bu tür davranışlardan kaçınmalıdır. Çünkü bu kişi en azından ortalama hızda çalışmakla yükümlü olduğu bir iş akdi yapmıştır. *Çalışma saatleri içinde tembelce çalışan işçinin günahkâr olduğu Fetava-i Razaviyye'*ye (19. cilt, sayfa 407'ye) atıfta bulunularak açıklanmıştır.

Çalışanın tembelliği ve devamsızlığı, işverenin işine açıkça zarar verir. Her hâlükârda, denetleyen birisi olsa da olamsa da, çalışan Yüce Allah'tan korkmalı ve tembellik sonucu meydana gelen iş kaybı oranında maaşından kesinti yaptırmalıdır. Ayrıca bundan tövbe etmeli ve işverenin de affını istemelidir. Ancak özel bir kuruluşla ve işveren de kesinti miktarını affederse, *إِنْ شَاءَ اللَّهُ عَزَّوَجَلَّ* işçi günahkâr olmayacaktır.

14. Ecr-i Has (yani belirli bir işveren veya kuruluş için belirli zamanlarda çalışmak zorunda olan çalışan), öngörülen çalışma saatleri içinde kişisel işlerini bile yapamaz. Namaz vakitlerinde farz ve sünnet-i müekkedde namazlarını

kılabilir. Ancak, görev saatleri içinde (açık bir izin veya izin için belirlenmiş kaideler yoksa) nafil namaz kılması dahi caiz değildir.

Ayrıca, Cuma günü Cuma Namazı'nı kılmak için gitmesine izin verilir. Eğer mescit iş yerinden uzakta ise ve bu nedenle daha fazla zaman harcayacaksa, bu sürenin ücreti kesilir. Eğer mescit yakın bir yerdeyse, herhangi bir kesinti yapılmaz; tam ücret alır. (*Bahar-ı Şeriat, 3. cilt, s. 161; Reddü'l-Muhtâr, 9. cilt, s. 118*)

(Yatsı namazının vakti çalışma saatlerine denk gelirse, vitr namazını kılmasına izin verilir).

15. Ecr-i Has geçerli bir nedenden dolayı iş yapamazsa, ücreti hak etmemiş olur. Örneğin, hazır olduğu hâlde yağmur yağdığı için çalışmamışsa, ücretini alamaz. (O günün maaşı kendisine verilmez.) (*A.g.e, Reddü'l-Muhtâr, 9. cilt, s. 117*)

Bununla birlikte, yerleşik usûl bu tür durumlarda bile ücretin verilmesini gerektirirse, bu durumda o günün ücretini alacaktır çünkü bunlar ödenen olağan tatiller olarak adlandırılır.

16. Her çalışan kendi performansını günlük olarak değerlendirmelidir; örneğin görev saatleri içinde gereksiz konuşmalar veya ilgisiz işler yaparak ne kadar

zaman kaybettiği, ne kadar geç geldiği vb. gereksiz izinlerini de hesaplamalı ve buna göre her ay maaşından kesinti yapılmasını sağlamalıdır.

Camiatü'l Medine'de ve Daveti İslami'nin diğer bölümlerinde, tedbir olarak her ay maaşlarından bir miktar kesinti yaptıran bazı ihtiyatlı İslam kardeşlerimiz vardır. Onların dürüstlükleri son derece takdire şayandır. Herkes böyle halis insanları örnek almalıdır. Eğer kişi parasının bir kısmını kuruma bırakırsa hiçbir zarar görmez. Aksine, bilerek tek bir haram kuruluş bile alırsa, ahirette hiç kimsenin dayanamayacağı şiddetli bir azapla karşı karşıya kalabilir.

17. Amir, tüm çalışanları elinden geldiğince denetlemeli ve gözlemlemelidir. İş yerinde veya görev zamanlamalarında suistimalde bulunan veya işte tembellik gösteren çalışanların performansı hakkında ilgili departmana veya yetkiliye ayrıntılı bir rapor sunmalıdır. Eğer amir, sempati veya anlayış göstererek ya da başka bir nedenle bu tür suistimalleri kasıtlı olarak örtbas ederse, işine sadakatsiz olur ve günahkâr olarak kabul edilir, cehennem ateşinin azabını hak eder.
18. Dinî veya sosyal kuruluşların amirleri ve müfettişleri, çalışanlarının suistimallerine ve mesaiye kayıtsızlıklarına göz yumarlarsa, bunun neticesinde

çalışanlar vakıflarından tam maaş alırlarsa, bu durumda hem çalışanlar hem de yetkililer aldatanlardan olmuş olur, günahkârlar olarak cehennem ateşi azabını hak ederler.

19. İstihdamla ilgili şer'i hükümlerin katı bir şekilde uygulanması nedeniyle dinî bir kuruluştaki iş yapmaktan kaçınmak son derece uygunsuzdur. Aynı şekilde, yukarıdaki sebepten dolayı dinî bir kuruluştaki işinden istifa edip, denetleyecek kimsenin olmadığı böyle bir kuruluştaki işe girmek de çok üzücüdür. Kişi, istihdamla ilgili şer'i kuralların sıkı bir şekilde uygulandığı bir kuruluştaki çalışma fikriyatına sahip olmalıdır, bunun bereketiyle günahlardan kaçınabilmesi ve helal rızık kazanabilmesi mümkün olacaktır.
20. Eğer bir çalışan iş akdi uyarınca iş yapamıyorsa, örneğin bir öğretmene ancak verimli bir şekilde ders anlatamıyorsa, bu durumu derhal işverene bildirmelidir.
21. Vakıf tarafından yönetilen bir kurumdaki bir öğretmen düzgün bir şekilde ders veremiyorsa veya bir yönetici ya da herhangi bir çalışan görevi kötüye kullanmaktan, belirlenmiş kuralları ve şartları ihlal etmekten suçlu bulunursa, ilgili makamların onu görevden alması zorunludur (vaciptir).

22. İş akdi belirli bir süre için yapılmışsa, örneğin bir yıl için, bu iş sözleşmesi her iki tarafın da rızası olmadan feshedilemez. Bir işveren, kararlaştırılan istihdam süresi sona ermeden önce herhangi bir neden olmaksızın bir çalışana işten çıkarmakla tehdit ederse veya işveren çalışanın çalışmaya devam etmesine ihtiyaç duyarken bir çalışan işi bırakmakla tehdit ederse, bu doğru değildir. Ancak, belirli şartları zorunluluklar altında, taraflardan herhangi biri kararlaştırılan süre sona ermeden iş akdini feshedebilir.
23. Eğer bir kişi sabit bir ücretle çalıştırılıyorsa ve ayın ilk günü iş için ofise gelmesi isteniyor, ancak çalışma süresi sabit değilse, çalışma süresi belirlenen ilke temelinde kararlaştırılacaktır. Yani, günlük veya haftalık veya aylık ücretle çalıştırılıyorsa, sırasıyla bir gün veya bir hafta veya bir ay boyunca çalıştırılmış sayılacaktır. Örneğin, yerleşik kurallar, istihdam edildiği için bir ay boyunca devam etmesini gerektiriyorsa, işveren kadar işçinin de bir ay geçtikten sonra iş akdini feshetme yetkisi vardır.

Eğer iş akdi feshedilmez ve bir sonraki ayın bir günü ve bir gecesi geçerse, bu durumda yeni başlayan ay sona ermeden iş akdinin feshedilmesine izin verilmez. İş akdi feshedilecekse, ayın ilk günü feshedilmelidir. Ancak, işveren ve çalışan, iş akdinin bir sonraki ayın ilk günü sona ereceğini önceden birbirlerine bildirebilirler.

Bir soruya cevap olarak, *Fetâvâ-yı Rizviyye'nin* 16. cildinin 346. sayfasında bir alıntı, *imamların aylık sabit bir maaşla, ancak çalışma süresini belirtmeden istihdam etmek alışılmış bir uygulamadır. Bu tür bir istihdam sadece ilk ay için geçerlidir. Böyle bir durumda, hem işveren hem de işçi her ayın başında birbirlerinin huzurunda iş akdini feshetme yetkisine sahiptir. Dürrü'l-Muhtâr'da, "Bir dükkan aylık belirli bir kira bedeliyle kiraya verilse, bu sözleşme sadece bir ay için geçerli olur ve sözleşme süresi belirlenmediği için diğer aylar için geçersizdir. İlk ay geçtikten sonra, her biri diğerinin huzurunda geçerli sözleşmenin sona erdiği gerekçesiyle sözleşmeyi feshetme yetkisine sahiptir, denilmiştir. (Dürrü'l-Muhtâr, 9. cilt, s. 84)*

24. Bir Müslümanın bir kâfire hizmetkârlık etmesi yasaktır. Aynı şekilde bir Müslüman, bir kâfirle Müslüman'ı tahkir edecek bir iş akdi yapmamalıdır, zira böyle bir iş asla caiz değildir. Bir Müslümanın aşağılanmasına neden olan bu işler arasında kâfirin vücuduna masaj yapmak, çocuklarının altını değiştirmek, evini ve ofisini süpürmek ve temizlemek, çöplerini toplamak, tuvaletleri ve kanalizasyonları temizlemek ve aracını yıkamak gibi işler sayılabilir. Ancak, bir Müslüman için tahkir edici olmayan işler caizdir.
25. Peygamber soyundan gelen birini tahkir edici ve küçük düşürücü bir iş için istihdam etmek caiz değildir. Daveti

İslami'nin yayın kuruluşu, Mektebetü'l-Medine'nin 692 sayfalık yayını olan 'Kufriyah Kalimat kay Baray mayn Suwal Jawab' adlı kitabının 284 ve 285. sayfalarında belirtilmiştir, A'la Hazretleri, İmam-ı Ehl-i Sünnet, Mevlânâ Şah İmam Ahmed Razâ Han'a عَلَيْهِ رَحْمَةُ الرَّحْمٰنِ bir **soru soruldu**, bir seyyit öğrenci veya çalışan ise, ona dinî veya dünyevi bir iş yaptırmak ve onu dövmek caiz midir, değil midir?

Cevap: Yüz kızartıcı bir işi ona yaptırmak caiz olmadığı gibi, onu böyle bir işte çalıştırmak da caiz değildir. Bir iş utanç verici değilse, bir seyyide teklif edilebilir ve seyyid tarafından kabul edilebilir. Eğer bir seyyid öğrenciyse, belirlenmiş kaidelerin sınırları içinde kalarak iş yaptırılabilir. Onu dövmeye gelince, kişi bundan tamamen kaçınmalıdır. ﴿وَاللّٰهُ تَعَالٰى اَعْلَمُ﴾

(Fetâvâ-yı Rizviyye, 22. cilt, s. 568)

26. Bir çalışan, kalem, kağıt ve diğer şeyler gibi iş yerinin kırtasiye malzemelerini kişisel işleri için kullanmaktan kaçınmalıdır.
27. Ofis telefonunun kişisel kullanımı için kurumdan izin alınmışsa, çalışan bunu izin verilen ölçüde kullanabilir. Ancak, izin yoksa o zaman kullanmak kabul edilemez ve günah olur.

28. Yerleşik kaidelere göre, kişinin görev saatleri içinde kişisel cep telefonunu nadir durumlarda sadece birkaç dakika kullanması caizdir. Eğer bir kişi cep telefonunu on-on beş dakika boyunca tekrar tekrar kullanıyorsa, bu şekilde kullanması caiz değildir. Bu durum işverene ve işine zarar verecektir.
29. İstihdam süresi boyunca, istihdam süresi sona ermeden önce önemsiz konularda çalışanı işten çıkarmakla tehdit etmek adil değildir. Bazı işverenler önemsiz bir meseleden dolayı öfkelenmelerinde çalışanlarını işten çıkarmaktadır. Buna izin verilemez. Ancak, Şeriat tarafından tek taraflı olarak iş akdini feshetmek için bir mazeret olarak kabul edilen gerçekten ciddi bir mesele varsa, o zaman her ikisi de iş akdini feshedebilir. Örneğin, bir kişi iki yıllık bir süre için çalışmak üzere yabancı bir ülkeye gider, ancak vizesi bir yıl sonra sona erer ve vizesini yenilemezse, (çalışan) iş akdini feshetmelidir, çünkü yabancı bir ülkede vizesiz kalmanın yasal olarak suç olması nedeniyle orada daha fazla yaşaması caiz değildir.
30. Bir iş akdinin koşulları şunlara dayanıyorsa: Çalışanın (veya kiracının) işverene (veya ev sahibine) istifasını (veya kira sözleşmesinin feshini) bir ay önceden bildirmesi gerekir, aksi takdirde bir aylık maaş kesilir veya (bir aylık kira alınır) - çalışanla (veya kiracıyla) yapılan bu tür bir sözleşme geçersizdir. Bir ay önceden bilgi vermeden iş

akdini (veya kiracılığı) feshederse ve işveren maaşını keserse (veya ev sahibi ekstra kira alırsa), bu eylem zulüm olur. Böyle bir durumda, işveren bırakın bir ayı, bir dakikanın bile maaşını keserse (veya ev sahibi fazladan kira alırsa) günahkâr olur ve cehennem ateşinin azabını hak eder.

31. Hastalık nedeniyle çalışan devamsızlık yapar veya normalde yaptığı kadar iş yapmazsa, işverenin maaş kesintisi yapma hakkı vardır. Böyle bir durumda kesinti sadece iş kaybına göre yapılacaktır. Örneğin, bir çalışan sekiz çalışma saatinin üç saatinde çalışmamışsa, üç saatin ücreti kesilecektir. Tüm günün ya da yarım günün ücretini kesmek de bir zulüm eylemidir. (Daha fazla bilgi için *Fetava Razaviyye*'nin 19. cildinin 515-516. sayfalarını okuyunuz).

32. İmamlar ve müezzinler, belirlenen şartlara aykırı olacak şekilde işlerini aksatıyorsa maaşlarından kesinti yapılması gerekmektedir. Örneğin aylık maaşı üç bin birim olan imam, işini aksatıyorsa yaparsa, kıldırmadığı her namaz için yirmi birim kesinti yapılmalıdır. Müezzin de benzer bir muhasebe yapmalıdır.

(Geçerli bir mazeretleri olmaksızın, iş akdini kasten ihlal ederek iş aksatılırsa, maaşları kesilse bile günahkâr olmaya devam edeceklerdir. Bu nedenle, içtenlikle muhasebe yapılmalı ve bu tür uygunsuz izinlerden kaçınılmalıdır).

33. İmam, müezzin, bekçi yahut dinî veya dünyevi bir kuruluşta çalışan herhangi bir çalışanın belirlenen kurallara uygun olarak devamsızlık yapmaları hâlinde maaş kesintisi yapılamaz. Ancak, belirlenmiş kurallara aykırı olan devamsızlıklar için kesinti yapılabilir.
34. İmam ya da müezzine kendi cebinden maaş ödeyen kişi, işin tabiatı aykırı olarak iş aksatılsa bile tam maaş ödeme hakkına sahiptir. Aynı şekilde, işverenin de çalışanı üzerinde yetkisi vardır, arzu ederse tam maaş ödeyebilir.
35. Kaidelerimize göre, imam ve müezzin ayda bir veya iki gün izin alabilirler. Bu izinler için maaşlarından herhangi bir kesinti yapılmayacaktır. Bununla birlikte, kaideler bölgeden bölgeye değişmektedir.
36. İmam veya müezzin, Daveti İslami'nin 3 günlük Medenî Kfilesi'yle seyahat ederse, maaşlarından en az bir günlük ücret kesintisi yapılmalıdır. Bir günlük ücret kesintisi, aynı ay içinde başka bir izin almamış olmaları koşuluyla uygulanmalıdır. Özetle, iki izni aşan izinlerin ücretlerinden kesinti yapılmalıdır. Bu durum, yerleşik kaidelerin yalnızca iki izne izin verdiği durumlarda geçerli olacaktır.
37. Bazen imam namaz kıldırmaktan, müezzin de ezan okumaktan geri kalır. Böyle bir durumda, o bölgenin kaideleri dikkate alınacaktır. Bu tür katılım sorunları için

maaş kesintisi yapılması uygunsa, maaşları kesilecektir, aksi takdirde kesinti yapılmayacaktır.

38. Belirlenmiş kaideler nezdinde uygun görülen izinleri aşan işe gelememe durumlarında imam ve müezzin, mescidin müdavimlerinin rızasıyla kendileri için birisini icra için bulundurlarsa maaşlarından herhangi bir kesinti yapılmayacaktır.
39. Müezzin görevine atanırken, imamın yokluğunda namaz kıldırmasına açık şekilde yahut zımni olarak karar verilir. Bu durumda imam, müezzini kendi yerine vekil bırakamaz. Başka bir vekil tayin etmesi gerekmektedir. Müezzin veya mescidin müdavimleri bir başka vekilden memnun değilirse, imamın vekil tayini yerine maaşından kesinti yaptırması esas olur. Ancak imam, müezzin ve mescidin mütevellisinin rızasını aldıktan sonra kendisi için herhangi bir yedek sağlayabilmesi mümkün olur.
40. İmam ve müezzin yılda bir kez aşağı yukarı bir hafta süreyle aileleri ve akrabalarıyla görüşmek üzere şehir dışına çıkabilir. Bu tür izinlerde maaşlarını hak ederler.
41. İmam, müezzin veya herhangi bir kuruluşta çalışan birisi ciddi şekilde hastalanırsa veya aile üyelerinden biri vefat ederse, yerel kaideler dikkate alınacaktır. Yerel kaideler bu tür izinler için maaşların kesilmesini gerektiriyorsa, o zaman kesilecektir, aksi takdirde kesilmeyecektir.

42. İmam, müezzin, müderris veya başka bir çalışanın ikametgâhı görev yerinden uzaksa ve grev gibi sebeplerle toplu taşıma araçlarının kullanılmadığı bir sebeple görev yerine ulaşamazsa veya gerçek bir tehdit nedeniyle işe gidememe durumu olursa, bu gibi durumlarda kesinti yapılmayacağına dair önceden karar verilmiş olması veya yerel kanunların kesinti yapılmadan bu tür izinleri onaylaması koşuluyla maaşlarından kesinti yapılmayacaktır. Küçük bir grevin devamsızlık için bir mazeret olmadığını unutmamak gerekir.
43. Hac veya umre izinleri için maaşlar kesilecektir. (*Fetâvâ Razaviyye*'nin 16. cildinin 209. sayfasına bakınız).
44. Bir kişi ayın 28. günü işten ayrılırsa, kalan bir veya iki günün (maaşın kameri ay esasına göre ödenmesi durumunda) veya iki veya üç günün (maaşın miladi takvim ayı esasına göre ödenmesi durumunda) maaşını hak etmemiş olur.
45. Özel bir kurumda çalışan kişi, kurum sahibinin veya vekilinin izin vermesi koşuluyla çalışma saatleri içinde sünnet-i gayr-i müekkelede, Nafile namazlarını eda edebilir. Yine izin verilmesi hâlinde çalışan, ders, sohbetlere katılma gibi müstehap amelleri icra edebilir.
46. Bekçiler, güvenlik görevlileri veya polisler gibi uyanık kalarak (bir evi, binayı vb.) korumakla yükümlüdürler.

Görev saatleri içinde kasıtlı olarak uyurlarsa günahkâr olurlar. Ayrıca, uyudukları ya da işlerinden gafil kaldıkları (kasıtlı ya da kasıtsız) süre boyunca maaşlarından kesinti yapılması gerekecektir.

47. Çalışanların taleplerini kabul ettirmek veya daha iyi çalışma koşullarına sahip olmak için iş bırakma eylemine gitmeleri iş akdinin ihlali anlamına geleceği için yasaktır.
48. Aynı çalışma saatlerine sahip iki farklı işte çalışmak caiz değildir. Ancak, bir yerde çalışmakta olan bir kişi, çalışmakta olduğu kuruluşun işverenin onayı ile başka bir kuruluşta çalışabilir. Bu durum sadece ilk kuruluşta çalışmanın diğer kuruluşun çalışmasını etkilemediği durumlarda geçerlidir.
49. İşveren, kanunlara göre kutlanan tatillerde çalışanını çalıştıramaz. Eğer işveren bu günlerde zorla çalıştırmak isterse günahkâr olur. Ancak emreden bir ses tonuyla değil de kibar bir üslupla çalışanından rica eder ve çalışan da kendi rızasıyla çalışırsa veya fazla mesai için ücret alırsa bu caizdir. Ücretin ödenmesi gerektiğinin açık veya zımni olması durumunda ücreti belirlemenin vacip olduğu hükmünü unutmamak gerekir. (*Hidayet, 2. cilt, s. 230,*)

Böyle bir durumda ücreti sabitlemek yerine, *gel işe başla, bakarız, sana uygun ücret neyse veririz, seni mutlu ederiz,*

sana harçlık veririz gibi cümleler kurmak yetersizdir. Meblağı beyan etmeden ücret vermenin veya almanın günah olduğunu unutmamak gerekir. Ayrıca, belirlenen miktardan daha fazla ücret talep etmek de yasaktır. Bu hükmü akılda tutmak, otobüs, taksi ve her türlü zanaatkârlar, şoförler ve onlara iş için ödeme yapanlar için oldukça önemlidir. Ücreti veren ve alan, ücretin veya kiranın tam miktarını zaten biliyorsa, bu durumda miktarı belirlemeye gerek yoktur. Birini çalıştıran kişi önceden hiçbir şey ödemeyeceğini açıkça belirtirse ve işçi de bunu kabul ederse, ancak daha sonra birincisi kendi rızasıyla bir miktar para vb. verirse, bu tür ödemede ve kazançta bir sakınca yoktur.

50. Görev sırasında (haksız yere) devamsızlık yapmasına veya tembellik etmesine rağmen tam maaş alan kişi şimdi kendini suçlu hissediyorsa, sadece sözlü tövbe onun için yeterli değildir. Tövbeye ek olarak, bugüne kadar aldığı haksız ücret veya maaş meselesinin şer'i hükümlere göre değerlendirilmesinin yapılması gerekecektir.

Bu konunun çözümüne ilişkin olarak A'la Hazretleri *رحمته اللو عليه* şöyle buyurmuştur, "(Hak edilmeyen ücretin alınması durumunda) işçi fazla parayı işverene iade etmelidir. İşveren vefat etmişse, işçi bu parayı işverenin mirasçılarına iade etmelidir, işçi mirasçıların nerede

olduğunu bilmiyorsa, bu parayı bir fakir veya yoksul Müslüman'a sadaka olarak bağışlamalıdır. İçinin bu parayı kişisel kullanımına veya sadaka olmayan başka bir amaca harcaması haramdır. (*Fetâvâ-yı Rizviyye, 19. cilt, s. 407*)

Para her durumda vakfın yönettiği kuruluşa iade edilmelidir. Kesin miktar bilinmiyorsa, ihtiyatlı bir tahmin yapılmalı ve buna göre şer'i hükümlere uygun şekilde verilmelidir.

Başkasının malını caiz olmayan bir şekilde harcamanın, kıyamet gününde kişiyi sıkıntıya sokabilecek bir iş olduğunu unutmayın. Sevgili Peygamberimiz صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَآلِهِ وَسَلَّمَ “Başkasının malını alan kişi, kıyamet günü cüzzamlı bir hâlde Allah عَزَّوَجَلَّ ile karşılaşacaktır” buyurmuştur. (*el-Mu'cemü'l-kebir, 1. cilt, s. 233, Hadis 637*)



Not: Bu kitapçık ilk olarak cemaziyelevvel ayının 3. günü, Hicri 1427 (Mayıs 2006) tarihinde “Çalışanlar için 21 Medeni İnci” başlığı altında yayınlanmış ve birtakım değişiklikler ve eklemeler yapılarak yayınlanmıştır. Ardından tekrar revize edilerek Hicri 1434 yılında (Mart 2013'te) cemaziyelevvel ayında, yayınlanmıştır.

Muhammed İlyas Attar Kadiri

Cemaziyelevvel, Hicri 1434 (Mart 2013)

B

u kitapçığı okuduktan sonra, onu kimin yazdığını kesinlikle bilmek ister misiniz? Bu kitapçık, 21. yüzyılın büyük ruhani ve ilmî münevveri Allâme Mevlânâ **Ebu Bilal Muhammad İlyas Attar Kadirî Rezâvi** *دامت بركاتهم العالیه* tarafından kaleme alınmıştır. **İslami** öğretileri hayatın doksan üçten fazla kısmına yayan, **Daveti İslami**'yi (Kur'an ve Sünnet'in tebliği için kurulan ve siyasî olmayan hareketi) kurdu. Daveti İslami'nin kurucusu, kitapları, kitapçıkları ve Daveti İslami'nin çeşitli bölümleri hakkında bilgi edinmek istiyorsanız, bu web sitesini ziyaret edin: www.dawateislami.net. Ayrıca, Daveti İslami, %100 İslami bir kanal olan Medeni Kanalı(**Madani Channel**) aracılığıyla İslam'ın mesajını tüm dünyaya yaymaktadır. Dünyanın neresinde olursanız olun, Medeni Kanalı(Madani Channel'ı) izlemek isterseniz, verilen frekansları takip edebilirsiniz. Bizimle iletişime geçmek isterseniz, bize e-posta gönderin: overseas@dawateislami.net

Madani Channel - Global Coverage Parameters

Transmission: Digital

Satellite	Beam Type	Position	Downlink	Hz.	Polarity	Sym. Rate	FEC
Asiasat (A7-C3V)	Global	105.5 E	C-Band	3739	Vertical	2815	3/4
Intelsat 20	Africa Region	68.5 E	KU-Band	12562	Horizontal	26657	2/3
Eutelsat 7	Middle East	7 West A	KU-Band	10815	Horizontal	27500	5/6
Astra 2F	Europe	28.5 E	Sky Platform	12640	Vertical	22000	5/6
Galaxy 19	USA	97 West	KU-Band	121835	Horizontal	22000	3/4

INTERCESSION BECAME WAJIB

The Prophet of Rahmah, the Intercessor of Ummah صلى الله تعالى عليه وآله وسلم said: The one who recited the following:

”اللَّهُمَّ صَلِّ عَلَى مُحَمَّدٍ
وَأَنْزِلْهُ الْمَقْعَدَ الْمُقَرَّبَ
عِنْدَكَ يَوْمَ الْقِيَامَةِ“¹

My intercession became Wajib for him.

(Al-Mu'jam-ul-Kabeer, vol. 5, pp. 25, Hadees 4480)

¹ O Allah عز وجل! Have mercy on Muhammad (صلى الله تعالى عليه وآله وسلم) and bestow upon him a great rank in Your court on the Day of Judgement.

