

İSVİÇRE'DE SENDİKALARIN KURULUŞ VE İŞLEYİŞ TEMEL İLKELERİ

Dr. İur. A. Murat Demircioğlu

Bursa Üniversitesi
İktisadi ve Sosyal Bilimler Fakültesi

BİRİNCİ KISIM : İSVİÇRE'DE SENDİKACILIĞIN GELİŞMESİ

Birinci Bölüm : Sendika Hareketlerinin Başlangıcında Düşünce Ortamı

A. Genel Olarak

Başka sanayi ülkelerinde olduğu gibi, başlangıçta İsviçre'de işçilerin hukuksal örgütlenmesi, devlet için tehlikeli, düzene ve ticari özgürlüğe, sözleşme serbestisine ters olarak kabul edildiğinden yasaklanmıştır. Buna karşın illegal karakterli işçi örgütlerine rastlanır. (1) Ancak işçiler yılmamışlar ve uzun mücadelelerden sonra başarıya ulaşmışlardır. Bunun sonucu olarak da önceleri kesinlikle yasak olarak belirlenen işçilerin hukuksal örgütlenmesinin artık yavaş yavaş kabul edildiği, işçiler açısından Koalition özgürlüğünün gerçekleştiği görülür. 1848 yılında kabul edilen Federal Anayasada düzenlenen Koalition özgürlüğü ile İsviçre'de işçiler için sendikal özgürlük artık legal bir duruma gelmiş ve bu durum 1874 Anayasa değişikliğinde de aynen benimsenmiştir. 1947 yılının Federal Anayasasındaki Revision ticaret özgürlüğüne paralel olarak 1848 yılında tanınan Koalition özgürlüğünü değiştirmeden aynen korunmuştur.

B. İlk Yıllar

İsviçre'deki ilk işçi örgütleri 19. yüzyılda Almanya'dan kaçan işçiler tarafından kurulmuştur. Bilindiği gibi, 19. yüzyıl başların-

(1) Bkz. Schweingruber Edwin/Bigler Walter, *Kommentar zum GAV*, Bern 1972, s. 15 f., Demircioğlu Murat A. *Die Rechstellung der Gewerkschaften in der Schweiz*, Bern/Frankfurt 1975, s. 3.

da Almanya'da sosyal-politik patlamalar vardı. Bu patlamalar so nucu, birçok işçi-zanaatçı politik nedenlerle Almanya'yı terk etmek zorunda kalmışlar ve çoğu İsviçre'ye sığınmışlardır. İşte bunlardan biri olan Ernst Schüler 1833 yılında Hessen'den İsviçre'nin Biel (Bienne) kentine ilticasından kısa bir süre sonra, kendisi gibi oraya gelen Almanlarla ilk işçi örgütünü kurmuştur. Daha sonra Zü rih'te ve öteki kentlerde de bu tip derneklerin kurulduğunu görü yoruz. (2)

Başlangıçta yalnızca üyelerinin eğitimini amaçlayan bu der neklerin, giderek politik karakter taşımaya başladığı görülür. Özellikle 1841 yılında Paris'ten gelen Alman Wilhem Weitlig'in tek amacı, bu dernekler üzerinde Komünist etkiyi artırmaktır. Weit ling'in ilk aşamada başarılı olduğu görülürse de, daha snra yazdığı bir kitap nedeniyle, Zürich Kantonu Yüksek Mahkeme kararı ile yurt dışı edilir. Bu olaydan sonra Almanların kurduğu derneklerin etkisi gittikçe azalmaya başlar.

Yine aynı yıllarda Cenevre'de Dr. Jozep Niederer tarafından işçileri, zanaatkârları, memurları içeren «Grütliverein» adlı bir derneğin kurulduğunu görüyoruz. Bu dernek daha sonraki yıllarda çıkan Federal Fabrika yasasının yasalaşmasında oldukça etkili ol muştur. Çeşitli sekionları olan bu derneğin de salt bir işçi örgütü olduğu söylenemez. (3)

Yıl 1864... Londra'da kurulan I. Enternational Cenevre'de bir sektion kurmak ister. Avusturya, Almanya ve İsviçre için Cenevre'de bir sekreteryaya faaliyete geçirilir. Sekreteryaya Johann Philipp Bec ker sekreter olarak atanır. Kısa bir süre sonra sekreteryaya İsviçre'nin Zürich, Basel ve Genf kentlerinde işçilere yönelik dernekler kur durur. Amaç, sosyalist fikirleri İsviçre işçileri arasında yaymaktır. Sekreteryaya, 1869'un ilkyazında İsviçre'nin ilk grevini inaat işçile rine yaptırmayı başarır. Ama genel olarak yaptığımız incelemelerde İsviçreli işçilerin yukarıda belirttiğimiz, ve buna benzer bir iki ayrı olay dışında International Assoziationa karşı epeyi çekimser kaldıkları görülür. (4)

(2) Bkz. Hüppy, J. Geschichte des Schweizerischen GeWerkschaftsbundes, Zürich, 1910 s. 3, Heiter F. Das Kollektivarbeits recht der Schweiz, Stuttgart 1964, s. 9 dv.

(3) Bkz. Heither F.a.g.e. s. 11, Gruner E. Die Arbeiter in der Schweiz, Bern 1968 s. 732 dv. - 796 dv.

(4) Bkz. Demircioğlu Murat A. a.g.e. s. 8 dv; Heitherf. a.g.e. s. 13 dv,

C. İlk Sendikalar

İsviçre'de işçiler arasında Alman göçmenlerin ya da bunun gibi dışsal baskıların dışında kurulan ilk örgütler yardım sandıkları niteliğindedir. (Örneğin, 1818 Kanton Aarau. 1819 Kanton Zürich, te kurulan örgütler.) İsviçre'de ilk sendika 1848 anayasasından sonra 1886'da ağaç işçileri, 1874'de deri işçileri, 1879'da ayakka-bı yapıcıları, 188s metal işçileri İsviçre'nin ilk sendikalarını oluşturmuşlardır (5)

D. Sendika Birlikleri

Yukarıdaki gelişmelere koşut olarak, yavaş yavaş İsviçre sendikaları arasında bir çatı altında toplanma fikri doğmaya başlar. Bu amaçla ilk kez 1873'de Herman Greulich bir kurultay (kongre) toplar. Kurultay sonucu bir «Çatı Organizasyon» (Dach Organisation) kurulur. Ancak, yapısında yalnızca işçi örgütlerini değil, 50'ye yakın politik amaçlı dernekleri de topladığı için, 1880 yılında dağılır.

Artık belli bir aşama yapılmış, en azından işçilerin, daha doğrusu işçi örgütlerinin bir çatı altında toplanmasının işçi kesimine daha yararlı olabileceği fikri yerleşmiştir. Bu nedenle, eski Federal İşçi Birliğinin dağılmasından 7 yıl sonra 1887'de federal hükümetin malî yardımlarını esirgemeyerek, desteklediği yeni bir İşçi Birliği kurulur. Ancak, 1918'de birliğin İsviçre çapında uygulattığı genel grev, birliğin sonunu hazırlar. Birlik, 1920'de dağılır. (6)

İsviçre Sendikalar Birliği (SGB: Der Schweizerische Gewerkschaftsbund)

1880'de eski işçi birliğinin dağılmasından sonra, aynı yıl tüm İsviçre sendikalarını bir çatı altında toplamak için, ikinci bir deneme yapılır. Böylece 1880'de «SGB» kurulur. Öteki birliklerden farklı olarak SGB'nin en önemli özelliği, yapısında yalnızca sendikaları toplamasıdır.

Bir «Üst Kuruluş» olan «SGB» yapısında 15 sendikayı barındırır :

(5) Bkz. Hardmeier B, Aus der Geschichte der Schweiz. Arbeiter bewegung Bern 1970, s. 12 dv.

(6) Bkz. Heithier F. a.g.e. s. 14 dv.; Hüppy J. a.g.e s, 35 dv,

ÜYE

1 — İsviçre Metal - Saat İşçileri Sendikası	120.376
2 — İsviçre Ağaç ve İnşaat İşçileri Sendikası	116.668
3 — İsviçre Demiryolları İşçileri Sendikası	57.701
4 — İsviçre Kamu Personeli Sendikası	39.215
5 — İsviçre Ticaret - Transport - Besin İşçileri Send ...	30.449
6 — İsviçre P.T.T. Memurları Sendikası	23.613
7 — İsviçre Baskı ve Dizgi İşçileri Sendikaları	30.449
8 — İsviçre Tekstil - Kimya - Kâğıt İşçileri Sendikaları	14.386
9 — İsviçre Litografyacılıkta Çalışanların Sendikası ...	6.015
10 — İsviçre Posta Memurları Birliği Sendikası	5.757
11 — İsviçre Deri - Elbise İşçileri Sendikası	5.651
12 — İsviçre Telefon - Telgraf Memurları Birliği Send ...	3.817
13 — İsviçre Cilt İşçileri Birliği Sendikası	3.602
14 — İsviçre Gümrük Personeli Birliği Sendikası	3.534
15 — İsviçre İpekli İşlerinde Çalışanların Sendikası ...	542
	446.382

Kurulduğu andan bu yana İsviçre'deki en büyük işçi birliği olan SGB uzun yıllardan beri, değişik biçimlerde, baskı grubu olarak birçok kesimde, özellikle siyasal iktidarlar üzerinde etkinliğini sürdürmüştür. Gerek 1914 - 1918 yılları arasındaki I. Dünya Savaşında, gerek 1939 - 1945 yılları arasındaki II. Dünya Savaşında İsviçre'nin düştüğü ekonomik zorluklarda sorunların çözümü için Federal Hükümete çeşitli öneriler getirmişler ve bu konulara ilişkin olarak yapılan İsviçre'ye özgü halk oylamalarında etkili olmuşlardır. Hatta İsviçre sosyal demokratlar ile işbirliğine girişerek 1947 yılında Federal Anayasanın ekonomik hak ve özgürlüklere ilişkin maddelerin değiştirilmesinde de etkili olmuşlardır. Aynı zamanda 1947 yılında çıkan Emekli, Dul ve Sakatlar için sigortalılık yasasının, yine 1960 yılında iş süresini Büro ve Endüstri kesiminde çalışan işçiler için 46 saat, öteki işçiler için 50 saat olarak saptayan yasanın çıkmasını sağlamışlardır. (7)

(7) Bkz. Demircioğlu Murat A. a.g.e., s. 25 dv.

İkinci Bölüm : İsviçre Sendikalarının Bugünkü Durumu

A. Sendikaların Durumu

Biraz önce belirttiğimiz gibi, 1848 yılına değin İsviçre'de birkaç kanton dışında, hemen hemen tüm kantonlarda Koalition/ Dernek kurma yasağı vardı. Ancak 1848 yılındaki anayasa ile (48. Md.), daha sonra da 1874 değişikliğinde Federal Anayasa, Koalition/ Dernek kurma özgürlüğünü hem tanımış hem de güvence altına almıştır.

İsviçre'de özellikle son 50 yılda sendikalar önem kazanmışlardır. Bugün İsviçre'de toplam olarak 2,7 milyon işçi vardır. Yaklaşık olarak bunların 577.000 i yabancı uyruklu işçilerdir. İşte 2,7 milyon işçiden bugün, çalışmalarımızdan elde ettiğimiz sonuçlara göre, ancak 1/3 organize olmuş, yani sendikalı durumdadır. Çalışan kesimin 1/3 ünü toplayan bu sendikalar İsviçre'de sayın Meslektaşımız Heither'in de belirttiği gibi bir birlik göstermezler. Bu sendikalar bölgesel, lokal bir yapı gösterirler ya da branj'a göre kurulmuşlardır. (8) Bu duruma göre İsviçre'deki sendikal Hiyerarşi şöyle sıralanabilir:

ÜST KURULUŞLAR (SPITZEN VERBEANDE)

(SGB — Schweizerische Gewerkschaftsbund)

(CNG — Christlich Nationale Gewerkschaftsbund)



(8) Bkz. Rehbindler, M Grundriss des Schweizerischen Arbeitsrecht z. Aufl. Bern 1973, S. 123

B. İsviçre'de Sendika Tipleri

Genel olarak işçi sendikalarının kuruluşunda iki ayrı esastan hareket edilir. Bunlar da meslek ve işkolu esasıdır. Bu iki türlü kuruluş arasında önemli ayrımlar (farklar) vardır. Meslek koluna göre sendikal kuruluşta aynı meslekten olanlar sendikayı oluştururlar. Örneğin, cilt işçilerinin Cilt İşçileri Sendikasını oluşturmaları gibi. Oysaki işkolu esasına göre, aynı işkolunda çalışan işçiler değişik meslekten olsalar bile aynı sendikanın üyesi olabilirler.

İşte, İsviçre'de sendikalar Türk ve Alman sendikalarının tersine meslek esasına göre kurulur. (9) Ancak bunun yanı sıra 1975 yılı başından itibaren İsviçre İnşaat - Ağaç işçileri sendikası ilk kez meslek esasından ayrılmaya karar vermiş. tüzüğünde değişiklik yapıp işkolu ilkelerini benimsemiştir. (10)

İKİNCİ KISIM : İSVİÇRE SENDİKALARININ HUKUKSAL NİTELİĞİ

Birinci Bölüm : Koalition/Dernek Kurma Özgürlüğü

Genel olarak tanımlanırsa sendikalar bir meslek kuruluşlarıdır. Sendikalar mesleki kuruluşların çekirdeğini, ama yalnızca Ticaret ve Sanayi Odaları gibi, Barolar gibi bir türünü ifade ederler. Ancak, daha geniş anlamda sendikaları tanımlamada, özellikle Alman hukukunda «koalition» sözcüğü kullanılmaktadır. Meslek kuruluşlarından, aynı meslekten kişilerin oluşturdukları kuruluşlar anlaşılacağına, işçi sendikalarının kuruluş yönünden, yalnız meslek esasına göre değil, işkolu esasına göre de kurulabileceğini dikkate alan Alman İş Hukukçusu Alfred Söllner'in belirttiği gibi, meslek kuruluşları, işçi sendikalarının salt bir ilişki içinde gösterilmesi yerine, işçi sendikalarının Koalition içeriğine göre incelenmesini biz de haklı buluyoruz. (11)

Sendika/Koalition ilişkisini inceledikten sonra, gelelim Sendika/Koalition - Dernek ilişkisine, Koalition ile Dernek arasında

(9) Bkz. Demircioğlu Murat, a.g.e., S. 39

(10) Bkz. Neue Zeitung 18 Kasım 1974 N. 494 S. 13

(11) Bkz. Alfred Söllner, Arbeitsrecht, Stuttgart, Berlin, Köln, Mains 1974 s. 53

kavram (Consept) ayrılığı yoktur. «Aslında sendika kurma hakkı dernek kurma özgürlüğünün bir vechesidir.» (12) Buna karşın, Koalition kavramı Dernek kavramına göre alt bir kavram olarak düşünülmelidir. Sendika kurma hakkı, kimi ülkelerde dernek kurma hakkından ayırt edilmeden «dernek kurma hakkı» adı altında düzenlenmiştir. Yasalar, ayrıca sendika kurma hakkına ilişkin yasal düzenlemeye gerek bırakmamıştır. Belçika'da, Hollanda'da, Lüksemburg ve İsviçre'de bu böyledir. Ancak, kimi ülkeler sendika kurma hakkı ile dernek kurma hakkını ayrı ayrı ele alarak düzenlemişlerdir. İngiltere, Fransa. Türkiye ikinci yöntemi kabul eden devletlerdir.

Sonuç olarak, İsviçre'de 1848 Federal Anayasanın 48. maddesi ve bunu değiştiren 1874 Federal Anayasanın 56. maddesi ile dernek kurma özgürlüğüne, başka bir deyişle Koalition özgürlüğüne dayanılarak sendikalar kurulur.

Yukarıdaki veriler hemen şu soruları getiriyor aklımıza: Koalisyon özgürlüğü nedir? içeriği ne olabilir?

Koalisyon kurma özgürlüğü öyle bir özgürlüktür ki, buna göre işçiler (işverenler) sendika kurma ve sendikaya serbestçe üye olabilmeye ya da sendikada aktif çalışabilmeye hakkına sahiptirler. (Pozitif Sendika Kurma Özgürlüğü) Yine bu özgürlüğe dayanılarak işçiler (işverenler) sendikaya girmeye zorlanamazlar, sendikadan uzakta kalma hakkına sahiptirler. (Negatif Sendika Özgürlüğü)

İsviçre Federal Anayasanın 56. maddesi ile güvence altına alınan sendika kurma/Koalisyon özgürlüğü, ayrıca Kanton anayasalarının da güvence altına alınmıştır. (13)

Dernek Koalisyon kurma özgürlüğünü tanımladıktan sonra, akla gelen ilk soru bu özgürlükten İsviçre'deki yabancıların yararlanıp yararlanamayacağıdır. İsviçre'de özellikle son zamanlarda bu soru güncel bir nitelik kazanmıştır. Bugün İsviçre nüfusunun 1/6 sı yabancıdır. 1974 istatistiklerine göre İsviçre'de bulunan yabancı sayısı çeşitli ülkelere oranla şöyledir: (14)

(12) Bkz. Prof. Esener T. İş Hukuku, Ankara 1975, s. 285

(13) Bkz. Demircioğlu Murat A. a.g.e. s. 48 dv.

(14) Bkz. Statischen Jahrbuch der Schweiz 1974, s. 111-112

Alman	111.400
Fransız	53.024
İtalyan	551.768
Avusturyalı	43.013
İspanyol	119.072
Türk	23.158
Yunan	10.397
Yugoslav	31.578
Öteki Ülkeler	109.084
	<hr/>
	1.052.505 Toplam

Yabancıların Koalition özgürlüğü İsviçre'de öğretilerde ve yargısal görüşlerde çokca tartışılmıştır. Yabancıların Koalition özgürlüğünü reddeden eski Federal mahkeme görüşü ile (BGE 7/517) kimi eski yazarlara (15) Federal Hükümet hiç iltifat etmeyerek 1924 yılında yayınladığı kararname ile yabancılara bu hakkı resmen tanımıştır. (16) Bugünkü öğretilerde bu konu tartışmasız yabancılar lehine çözümlenmiştir. (17)

A — Pozitif Sendika Özgürlüğü

Sendika kurma, sendikaya serbestçe üye olabilme, bu sendikada aktif çalışabilme özgürlüğüdür.

Bu tanımdan sonra, bu özgürlüğü yaralayan durumları ve buna karşı getirilen yasal önlemleri göstermeye çalışalım:

Pozitif sendika özgürlüğünü bozan durumlar :

— İşverene karşı hiçbir sendika kurmayacağına ya da hiçbir sendikaya girmeyeceğine dair bağlayıcı taahhütte bulunma (Koalitions feincliche Revers) : Genellikle böyle bir taahhüt işçinin yazılı beyanı ile olmaktadır. İşveren - işçi imzaladıkları hizmet sözleşmesinde bu durumu kararlaştırabilecekleri gibi, hizmet sözleşmesinden ayrı bir sözleşme ile de durum kararlaştırabilir-

(15) Bkz. Schlollenberger J. Die Bundesverfassung der Schweiz, Kommentar, Zürich 1905, s. 412 dv.

(16) Bkz. Bundesblatt der Schweiz, Eidgenossenschaft, 1924 111 74

(17) Bkz. Hauser M. Die Ausländern in der Schweiz Garantierten Freiheitsrechte. Zürich 1961, s. 92

ler. (Yellow dog contract). İsviçre hukukunda bu tip taahhütü içeren sözleşmeleri, hakları çığner niteliği ve İ.B.Y. 20. md. göre adaba aykırı olma durumu nedeniyle batıl olduğu kabul edilmektedir.

— İşçinin sendika üyeliği nedeniyle hizmet sözleşmesini fesahetme: İsviçre’de pratikte en çok kullanılan durumdur. İsviçre öğretisinde işverenin bu tek taraflı tasarrufunun Medeni Yasanın 2. md. 1. fıkrasını çığner nitelikte olduğu, yani dürüstlük kuralına ters düştüğü için, batıl olduğu görüşüne varılmıştır.

Öteki Durumlar

Sendikal üyelikten dolayı ücretin az ödenmesi, ikramiye ödeminin reddi, az ikramiye ödenmesi gibi pozitif sendika özgürlüğü kısıtlanabileceği gibi, bazen de yine işverence «kara liste» tanzimi şeklinde kısıtlanabilir. (Schwarzen Listen) Bu olasılıklar da, işverenin tasarrufları, işçinin kişisel haklarını yaraladığından, hakların dürüstlük kuralına (İ.M.Y. Md. 2/I) aykırı kullanılması söz konusu olduğu için, işçi haklarının geri verilmesi talep edilebilir. Özellikle, düzenlenen kara listenin kaldırılması, hatta bununla İsviçre Borçlar Yasasının 41. maddesine göre haksız eylem sayıldığından, «giderim davası» da açılabilir.

B — Negatif Sendika Özgürlüğü

Sendikaya üye olmaya zorlamama, ondan uzakta kalma özgürlüğüdür. (18)

Sendikaların amacı, ya da sendikaların kurulmasında amaç, üyenin sosyal, iktisadi, toplumsal, kültürel durumlarını düzeltmek, onların bu haklarını korumak, daha iyi haklar sağlamaktır.

Sendikalar bu amaca varmak için, ya da Sosyal partnerine bu amacı sağlamak için, mücadele verirken fazlasıyla üye sahibi olmak isterler. Bu nedenle sendikalar, sendika dışı kalmış üyelerin sendikaya kayıt olmaları için mücadele verirler. Gerek İsviçre’de öğretilde, gerek yargısal görüşlerde kabul edilen aşağıdaki durumlarda, organize edilmemiş işçi kesiminin organize edilmesine çalışılmıştır.

(18) Ayrıntılı bilgi için bkz. Kägi A, Koalitionsfreiheit und Streikfreiheit Zürich 1969 s. 24 ve 58 dv.

— Zorlama (Die Verdrängung)

Organize olmamış ya da başka bir sendikaya üye olan işçi ya da işçileri o işyerindeki sendikaya üye yapabilmek için, o işyerinde yapılan boykot ya da buna benzer (topluca işi bırakma tehdidi gibi) baskısal eylemlerdir.

ÖRNEK :

15 Temmuz 1924 tarihinde SVEA (Schweiz Verbaudes Evangelischer Angestellter und Arbeiter) sendikasının üyesi olan Emil Joder Biel kentindeki BILL firmasında Monteur olarak işe başlar. Bu işyerinde Joder dışındaki bütün işçiler SMUV (Schweizenschen Metall und Uhrenarbeiterverbandes) sendikasının üyesidirler.

Joder'in işe başlamasından kısa bir süre sonra, Joder'den bağlı olduğu sendikadan ayrılıp işyerindeki işçilerin üyesi olduğu SMUV'a girmesi istenir. Joder olumsuz yanıt verir. Ayrıca, kendi sendikasından memnun olduğunu, iki sendikalı olmayı düşünmediğini söyler. Bunu işyerindeki SMUV'un yetkili kişilerine bildirir. Joder'in bu yanıtından sonra, SMUV'un işçi temsilcisi işverene giderek, Joder'in kendi sendikalarına üye olmasını sağlanmasını, aksi takdirde, Joder'in hizmet sözleşmesinin feshini ister. «Bu isteğimiz yerine gelmezse, biz Monteurler toplu olarak hizmet sözleşmelerimizi feshedeceğiz.» der. Bu baskı üzerine işveren Joder'e SMUV'a girmesini söyler. Joder'in yine olumsuz yanıt vermesi üzerine sözleşmesi feshedilir.

Federal mahkemenin eski görüşlerinde bu tip baskılar hukuken geçerli sayılmışsa da, (BGE 25 II 792, 37 II 380, 40 I 619) sonradan federal mahkeme bu görüşünü değiştirmiştir. Ayrıca bu tip baskıları öğretinin de kabul ettiği şekilde organize edilmemiş işçilerin kişisel haklarına tecavüz kabul ederek hukuken geçersiz saymıştır. (BGE 51 II 525 II 142)

— İşçi sendikaları ile işveren arasındaki toplu sözleşmelere konan «Sendika Güvenliği» koşulu (Die Organisation-Oder Absperrklauseln).

Özellikle Anglo-Sakson hukukunda gelişen sendika güvenliği koşullu durumlar şöyle sıralanabilir:

— Kapalı İşyeri Koşulu (Closed-shop klausel)

Kapalı işyeri koşuluna göre, bir işyerinde, yalnızca işverenle toplu iş sözleşmesi yapan sendikanın üyeleri olan ya da üye olmayı kabul eden işçiler çalışabilir.

— Sendikalı İşyeri Koşulu (Union-shop klausel)

İşveren istediği işçiyi almakta özgürdür. Ancak Union-shop gereğince işçiler işe girdikten sonra 30 gün içinde sendikaya girmek zorunluğundadır. Bu koşula göre, işçi 30 gün içinde sendikaya girmezse işine son verilir.

— Üyeliğin Korunması Koşulu (Maintenance-of Membership klausel)

Bu koşula göre, işveren sendika üyeliğini koruyan işçileri çalıştırmaya devam edecek, buna karşılık sendikadan ayrılan işçilerin işlerine son verilecektir.

İsviçre iş hukukunda, işçi sendikası ile işveren arasındaki toplu sözleşmelere konan sendika güvenliği koşulu, gerek öğretide, gerekse federal mahkeme görüşlerinde bu koşulun kişinin kişisel hakkını zedeler nitelikte olabileceğinden, geçersiz sayılacağı kabul edilmiştir. Ayrıca bu görüşü İ.B.Y. nın 356 md. a/I teyid etmiştir.

— Sendikasız İşçilerin Ödeyeceği Dayanışma Ödentisi (aidatı) (19)

Toplu iş sözleşmeleri temel niteliğiyle sözleşmeye taraf olan kuruluş üyelerine uygulanır. İsviçre yasa koyucu sendikaya üye olmanın olağan (ihtiyari) olduğunu kabul edince, sendikasız işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanma sorunu Borçlar yasasının 356 b. md/I fıkrası ile çözümlenmiştir.

Bu durumda sözleşmeye bağlı olan sendika üyesi işçi, sendika ödentisi verdiği göre, sendikasız işçi de toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmek için akit sendikaya işçinin verdiği ödenti kadar, sendikaya ödenti verirse, taraflar da sendikasız işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanmasını onaylarsa, sendikasız işçi, toplu iş söz-

(19) Bkz. Kâğı a.g.e. 62 dv., Schweingruber/Bigler a.g.e. S, 27-51

leşmesinden yararlanır. İşte burada sendikasız işçiden alınan öden-
ti, sendikalı işçinin verdiği ödentiden çok olmamalıdır. Eğer ak-
si kararlaştırılmışsa, bu durum İsviçre Borçlar Yasasının 356 b/I
md. gereğince geçersizdir.

İkinci Bölüm: İsviçre Sendikalarında Hukuksal Model: Cemiyet/Kooperatif

A — Genel Olarak

İsviçre'de sendikalar özel hukuk tüzel kişilerdir. Ancak sen-
dikaların bu özelliği yanı sıra kamu hukukuna ilişkin işlevleri de
yaptığı görülür. İş mahkemelerine, uzlaştırma kurullarına üye
seçiminde sendikaların oy hakkı, işsizlik sigortasında kimi işlev-
leri üstlenmeleri, özel hukuk tüzel kişiliği taşıyan İsviçre'deki sen-
dikaların kamu hukukundaki işlevlerine örnek gösterilebilir.

Özel hukuk tüzel kişiliği niteliği taşıyan sendikaların hangi
hukuksal şekilde kurulacağına gelecek olursak, bu konu İsviçre'de
gerek öğretide, gerek yargısal görüşlerde tartışmalıdır.

Sendikaların amaç ve görevleri, üyelerinin çıkarlarını koru-
mak, onların özellikle iktisadi, sosyal yararlarını geliştirmek, iş-
çilerin işveren karşısında ezilmesini önlemektir. Sendikalar bu
amaçlarına ulaşabilmek için elbette ticarî girişimlerde bulunacak-
lardır. İşte öğretide ve yargısal görüşlerde ilk tartışma bu konu-
da başlamıştır. Acaba sendikaların amaçlarına ulaşmaları için
ticarî girişimde bulunmaları, onların hukuksal yapılarında de-
ğişmeler yapmalı mıdır? İlk kez bu soru sorulmuştur. İsviçre fe-
deral mahkemesi bu nedenle değişik görüşlerde bulunmuştur Fe-
deral mahkeme 1962 yılına değin yayınlanan kararlarında (BGE
62 II 32, 76 II 294, 82 II 292) sendikaların ticarî amaçla kurulma-
diklarını, ancak amaçlarına ulaşmak için ticarî girişimde buluna-
bileceklerini, bu nedenle dernek şeklinde kurulmalarını olağan
olduğunu belirtmiştir. Ancak yüce mahkeme 1962 yılında eski gö-
rüşlerinden dönmüştür. (BGE 88 II 216) Öğretide büyük hukuk-
çu Peter LIVER'in de (20) çöşkunlukla desteklediği yeni görü-
şünde Federal Mahkeme sendikaların ticarî hayatta girişimde
bulunmalarından dolayı, onların ancak Kooperatif şeklinde kuru-

(20) Bkz. Peter Liver, ZBJV 1963, s. 336

labileceklerini belirtir. Bu görüş geçerliğini ancak 1964 yılına de-
ğin sürdürmüştür. 1964 yılında Federal Mahkeme yine eski gö-
rüşlere dönerek, sendikaların dernek şeklinde kurulabileceğini ka-
bul etmiştir. (BGE 90 II 333)

Sendikalar, biraz önce belirttiğimiz gibi, üyelerinin iktisadi, sosyal, kültürel çıkarlarını korumak üzere kurulmuştur. Ancak bu amacını yerine getirmek için, sendikalar ticarî girişimde bulunabilirler. Ama bu durum hiçbir zaman sendikaların sosyal karakterlerinin yerine ticarî karakterlerinin ağır basması biçiminde anlaşılmamalıdır. Bizce üyelerinin sosyal durumlarını daha iyi düzenlemek, onların çıkarlarını korumak üzere kurulan sendikalarda bu amaca ulaşma için yapılan ticarî girişimler, temel girişim olmayıp, asıl amaca hizmet eden girişimlerdir. Bu nedenle, aslında sendikalar İsviçre Medeni Yasasının 60. maddesi anlamında Derneklerdir. Bununla beraber Kooperatif şeklinde kurulmalarına bir engel yoktur. İsterlerse sendikalar İsviçre Medeni Yasasının 60. maddesi anlamında Dernek şeklinde, isterlerse İsviçre Borçlar Yasasının 828. maddesi anlamında kooperatif şeklinde kurulabilirler.

Uygulamada yaptığımız incelemelerden gördüğümüz kadarıyla daha çok saygınlık (itibar) gösterilen model «Dernek (cemi-yet) Modelidir.» Ancak kooperatif modeli uygulaması da vardır. Örneğin baskı - dizgi işçileri kuruluş modeli olarak kooperatifi seçmiştir.

Yanıt arayan başka bir soru da, sendikaların kuruluş modeli olarak hangi durumlarda dernek, hangi durumlarda kooperatif modelini seçebilmesidir. Bu konuda İsviçre yasalarında herhangi bir açıklık yoktur. Böyle bir durumda bizce tek yetkili, sendikaların tüzükleridir. Eğer sendika, tüzüğünde, yapısını dernek olarak belirlemişse, ona uygulanan İ.M.Y. 60. maddesi ve devamıdır. Eğer sendika, tüzüğünde, kooperatif modelini seçmişse, o zaman ona uygulanan İ.B.Y. 828. maddesi ve devamıdır. (21)

(21) Gysin A., Artikel. «Ergebnisse und Erfordernisse der Revision des Genossenschaftsrechts» in Zeitschrift für Schweizerisches Recht Bd. 50 B I/2

B — Sendikaların Kuruluşu ve Tüzükleri

İsviçre'de sendikaların dernek ve kooperatif olarak kurulabileceğini belirttiikten sonra, kuruluşta aranan koşulları da şöyle sıralayabiliriz :

1 — Tüzükler

İsviçre İş Hukukunda sendikaların kurulabilmesinin ilk koşulu, ister dernek şeklinde, isterse kooperatif şeklinde kurulmuş olsun, sendikaların yazılı tüzüklerinin olmasıdır. Tüzükler sendikalar için temel yasa hükmündedir.

1. Sendika tüzüğünün düzenlenmesinde kurucular tamamen özgür değillerdir. Yasaların belirlediği bazı durumlar vardır ki, bunlar emredici kurallardır. Tüzüklerin düzenlenmesinde işte bu tip normlara, ters normlar getirilemez. Örneğin:

— Genel Kurulun üyelerce toplantıya çağrılmasında yasanın koyduğu oran (Oran cemiyetlerde üyelerin 1/5 i, kooperatiflerde 1/10 u olarak belirlenmiştir) emredici niteliği dolayısıyla sendika tüzüklerince kaldırılamaz, bu oran ağırlaştırılmaz.

— Yine dernek şeklinde sendikaların acze düşmesinde ya da yönetim kurulunun kurulamaması halinde, sendikanın dağılımı (münfesi) olacağı yasanın açık hükmüdür. Bunun da aksi sendika tüzüğünde kararlaştırılmaz. Yasanın emredici hukuk kurallarına ters düşen sendika tüzükleri batıldır.

2. Sendika tüzüğü yazılı olmalıdır, ancak bunda resmi şekil koşul (şart) değildir.

3. Sendika tüzüklerinin modellerine göre (Dernek/Kooperatif Modeli) içeriği değişiktir. Ancak her iki sendika modelinde de tüzükler zorunlu, ihtiyarî olmak üzere normlar taşırlar.

— Dernek şeklinde kurulan sendikanın tüzüğünde, **AMACI, GELİRLERİ, ORGANLARI** hakkında bilgi verme zorunluluğu vardır. Bunlar zorunlu öğelerdir. Bunun dışında tüzük birtakım ihtiyarî hükümlerde içerir. (Sendikanın adı, ikâmetgâhı, genel Kurulun ne zaman, nasıl, kimler tarafından toplantıya çağrılacağı ve buna benzer durumları düzenleyen hükümler.) Bu son Fakultatif hükümlerin tüzükte bulunmaması, tüzüğün hukuken geçerliğini bozamaz.

— Kooperatif şeklinde kurulan sendikanın tüzüğündeki zorunlu unsur dernek şeklinden değişiktir. Bunlar ticaret ünvanı, ikâmetgâh, amaç, üyelerin yükümlülükleri, sendikanın organlarıdır. Bunlar dışında, sendika tüzüğü dernek şeklinde olduğu gibi çeşitli fakultatif hükümler içerebilir.

4. Sendikalar, tüzük hükümlerini açıklayan ya da uygulama alanı göstermek üzere yönetmelikler de çıkarabilirler.

II — Üye Sayısı

Sendikaların kuruluşunda, yasalar, tüzüklerin yanı sıra belli sayıda üye varlığı da istemişlerdir. Dernek şeklinde sendikanın kuruluşu için yasa (İ.M.Y. md. 72) en az 3 kişiyi, kooperatif şeklinde kurulan sendika için de en az 7 kişiyi (İ.B.Y. md. 831) şart kılmıştır. Üyeden kasıt, işçilerdir. Bunlar da gerçek kişi işçidir, ya da tüzel kişiliği olan işçi örgütüdür. (22)

III — Tescil

Tescil, kural olarak kuruluş koşulu değildir. Ancak kooperatif şeklinde kurulan sendikalarla, dernek şeklinde kurulmakla birlikte amacına ulaşmak için ticarî girişimde bulunan sendikalar, ticaret siciline kaydolmak zorunluğundadırlar. Bu durumda tescil, kuruluş koşuludur.

C — Sendikaların Tüzel Kişiliği

Sendikanın tüzel kişiliği, bağımlı olduğu yasalarda (mevzuatta) tüzel kişilere ilişkin kuruluş sistemlerinden birisine bağımlıdır.

Başlıca Kuruluş Sistemleri:

— İzin Sistemi

Bu sistemde sendikanın hükmü, kişilik kazanabilmesi için kuruluş iradesinin açıklanması yeterli olmayıp, ayrıca devletin ilgili organlarının, özellikle yönetimin, kuruluşa izin vermesi gerekir.

(22) Bkz. Egger A, Kommertar zum ZGB Z. Aufl. Zürich 1930, No 12 Zu ZGB 60

— Tescil Sistemi

Bu sistemde sendikanın tüzel kişilik kazanabilmesi için kuruluş iradesinin açıklanması yeterli olmayıp, ticaret siciline tescil edilmesi gereklidir. Sendika, tescille hükmü kişilik kazanır.

— Serbest Sistem

Bu sistemde sendika kuruluş istemini açığa vurmakla kendiliğinden eo ipso hükmü kişilik kazanır. Ayrıca ne bir tescile, ne de bir izine gerek yoktur.

İsviçre'de sendikaların kuruluşunda, hükmi kişiliğin ne zaman kazanılacağı, kooperatif ve dernek kuruluşuna göre değişir. Eğer sendika kooperatif şeklinde kurulduysa, tüzel kişilik, sendikanın ticaret siciline tescil ile kazanılır. Eğer sendika dernek şeklinde kurulduysa, serbest sistem uygulanır. Yani sendika kuruluş istemini açıklamakla kişilik kazanır.

Madem ki sendikalar tüzel kişiliğe sahiptirler, onlar da gerçek kişiler gibi haklardan yararlanma, hakları kullanma yeterliğine (ehliyetine) sahiptirler. Sözleşme yapma yeterlikleri vardır, taşınır ve taşınmaz mal edinebilirler. Davalarda taraf olurlar. Ad, ticaret ünvanı kullanırlar, ikâmetgâhları vardır.

Sendika, medenî hakları kullanma yeterliliğinden

- Dernek şeklinde kurulması halinde organların saptanmasıyla,
- Kooperatif şeklinde kurulması halinde ise ticaret siciline tescille (Yani Tüzel kişilik kazandıktan sonra), istifade eder. (23)

D — Sendikanın Organları

Öteki tüzel kişiler gibi, sendikaların da görevlerini yapabilmesi için, bazı organlara sahip olması gerekir. Sendikanın görevlerini yerine getirme yetkisi, kendilerine belli şekle uyularak (atama ya da seçilerek) verilen kişi ya da kişi kişi topluluklarına organ denir. Sendikalarda:

- 1) Genel Kurul (İ.M.Y. md. 64/I, İ.B.Y. md. 879)
- 2) Yönetim Kurulu (İ.M.Y. md. 69, İ.B.Y. md. 894)

3) Denetim Kurulu (Bu organ yalnızca kooperatif şeklinde kurulan sendikalarda, İ.B.Y. md. 906)

Yasalarca öngörülmüş zorunlu organlardır. Bunun dışında sendikalar tüzükleri gereği organlar ortaya çıkarabilirler.

I — Genel Kurul

Yasa tarafından (İ.M.Y. md. 64, İ.B.Y. md. 879) sendikanın en üst karar organı olarak belirlenen Genel Kurul tüm üyelere oluşur.

1 — Genel Kurulun Toplanması

Genel kurul çağrı üzerine toplanır. Çağrıyı Yönetim Kurulu yapar. Bundan başka, üyelere beşte biri isterse (kooperatif şeklinde kurulan sendikalarda üyelerin 1/10 u), Genel Kurulun ne olursa olsun (behemehal) toplanması yasa gereğidir. Eğer sendika tüzüğü öngörüyorsa, başka organlar da (Örneğin Başkan, denetim organı gibi.) Genel Kurulu toplantıya çağırabilir. Çağrı davetiyesinde gündem belirlenmelidir.

2 — Çağrının Zamanı, Şekli

Genel Kurulun ne zaman ve hangi şeklin koşullarına uyulup toplantıya çağrılacağını özellikle sendikaların tüzükleri saptar. Ancak bu konuda sendika tüzüğünde bir açıklık yoksa, bu takdirde yasa hükümleri uygulanır.

3 — Genel Kurulun Yetkileri

Genel Kurulun başlıca yetkileri şunlardır:

- Sendikanın kurulması ve feshi hakkında karar vermek,
- Sendika tüzüğünde gerekirse değişiklik yapmak,
- Sendika organlarını seçme ve gereğinde bu organları azletme,
- Üyelerin girişine ve ihracına karar vermek,
- Sendikayı denetlemek.

Genel Kurul, yıllık raporlar ile sendikanın bütçesini onaylar. (İ.B.Y. md. 879/III) Yönetim Kurulunun çalışmalarını da denetler.

4 — Genel Kurulun toplanabilmesi için, tüzükte gösterilen sayıda gerekli üyenin bir araya gelmesi gereklidir. Kararlar; açık, gizli, sözlü, yazılı oylama ile alınır. Oylamada, karar ya oy birliğiyle ya da çoğunlukla çıkar. Karar alınmada aranan oy oranı tüzüklerce saptanır. Eğer tüzükte açıklık yoksa, karar nazır olan üyenin çoğunluğu ile verilir. (İ.B.Y. md. 888, İ.M.Y. md. 67) Sendikanın her üyesi, Genel Kurulda aynı oy hakkına sahiptir. İstenirse, bunun aksi sendikaların tüzüğünde kararlaştırılabilir. Ancak bu konuda tüzükte açıklık yoksa, her üyenin bir oy hakkı vardır.

Usulüne uygun olarak alınan Genel Kurul kararları tüm üyeleri bu üyelerin Genel Kurulda bulunmamasına ya da Genel Kurulda bulunup da lehte, aleyhte oy kullanılmasına bakılmaksızın bağlar. Ancak, Genel Kurul yasalara ve tüzüğüne uygun kararlar almalıdır. Yasalar ve sendika tüzüğünü bozucu nitelikte Genel Kurul kararlarına karşı üyeler-Genel Kurulda bu karara olumlu oy vermeme koşulu ile - Yönetim Kurulu iptal davası açabilir.

5 — Yazılı Karar

Bazen üyeli sendikalarda, tüzük bu konuda bir hüküm getirmişse üyeleri bir araya toplamadan, onlardan yazılı olarak oylarını vermeleri istenebilir. İşte, üyelerin bir araya toplanmadan, buldukları yerlerden yazılı olarak gönderdikleri oylarla beliren (tecelli eden) karar, Genel Kurul kararı gibidir. Karar için oylamaya katılanların oy çokluğu gerekmektedir. Ancak, bunun aksi, tüzüklerde kararlaştırılabilir.

II — Yönetim Kurulu

Yönetim Kurulu, sendikanın işlerini görmek ve tüzüğe göre onu temsil etme hak ve yetkisine sahip organdır.

Yönetim Kurulu, Genel Kurul tarafından, sendika üyeleri arasındaki gerçek ve tüzel kişilerden seçilir. (Tüzel kişilerin kendileri değil, temsilcileri Yönetim Kurulu üyesi olarak girerler.)

Yönetim Kurulunun kaç üyeden oluşacağını sendika tüzüğü saptar. Ancak, kooperatif şeklinde kurulan sendikaların Yönetim Kurulu, yasa gereği en az 3 üyeden oluşur. (İ.B.Y. md. 894) Ayrıca, bu tip sendikada bu üyelerin yarısından çoğunun İsviçreli ve İsviçre'de ikâmetgâhı olması gerekir.

Yönetim Kurulu üyeliği, sendikanın feshi, üyenin ölümü, mendenî hakları kullanma yeterliliğini yitirmesi ya da üyenin iflasi ile sona erebileceği gibi istila ya da Genel Kurulun azlı ile sona erebilir. Kişi, azledilebilir. Ayrıca kooperatif şeklinde kurulan sendikalarda sendika üyelerinin 1/10 unun isteği ile ve haklı bir neden varsa, kişi Yönetim Kurulundan yargıç (hakim) kararı ile de azledilebilir. (İ.B.Y. md. 890)

Yönetim Kurulunun iktidar süresi, sendika tüzüğüne belirlenir. Ancak yasa kooperatif şeklindeki sendikalarda Yönetim Kurulları için 4 yıldan çok görev başında kalınamıyacağını öngörmüştür. (İ.B.Y. md. 896/1).

Yönetim Kurulunun ne zaman, nasıl toplanacağı kararlarını hangi yetersayı ile (nisapla) alacağını sendika tüzüğü belirler. Genel Kurul kararlarına, yasalara ve tüzüğe aykırı Yönetim Kurul kararlarına karşı yargı kolu açık değildir. (24) Bu sonuca Federal Mahkeme de verdiği kararla aynen katılmıştır. (BGE 76 II 65) Yönetim Kurulunun yasaya ve tüzüğe aykırı kararlarına karşı ancak Genel Kurula başvurulabilir.

Yönetim Kurulunun yetkilerine gelecek olursak, biraz önce de belirttiğimiz gibi, genel olarak Yönetim Kurulu işlerini görür ve onu dışarıya karşı temsil eder. O halde, Yönetim Kurulu sendika adına hukuksal işlemlerde bulunur. Sendikayı bağlayıcı beyanlarda bulunabilir. Sendika adına dava açabilir. Ayrıca, Yönetim Kurulu:

- Genel Kurulu ya da Delegeler Kurulunu toplantıya çağırır,
- Eğer sendika tüzüğü öngörüorsa, sendikanın işlerini görececek belirli kişileri atar,
- Bütçeyi hazırlar, tüzüğe uygun yönetmelikler çıkarır.

III — Denetleme Kurulu

Denetleme Kurulu, kooperatif şeklinde kurulan sendikalarda zorunlu organ olmasına karşın, dernek şeklinde kurulan sendikalarda ise ihtiyaridir. (fakultatif organ)

(24) Bkz. Sigg L. Das oberste Organ in der Genossenschaft Zürich 1974 S. 166, Demircioğlu Murat A, a.g.e. s. 126

Denetçiler, en az bir yıllığına Genel Kurulca seçilir. Denetçilerin kaç kişiden oluşacağını sendika tüzüğü belirler. Kooperatif şeklinde kurulan sendikalarda, denetçiler 3. kişilerden de atanabilir. Kurulun görevi, kendisini seçen Genel Kurul adına, sendikanın her türlü işlem ve hesaplarını denetlemek, hazırlanan bilançonun doğruluğunu saptamaktır. (İ.B.Y. md. 907/1) Yapılan denetleme sonucu elde edilen sonuç, yazılı olarak Genel Kurula ve Delegeler Kuruluna sunulur (İ.B.Y. md. 908/1) duruma göre, ya Yönetim Kurulunun aklanması ya da aklanmasının reddi istenir. Denetçiler, görevlerini yaparlarken, sendika sıralarını 3. kişilere açmama, saklı tutmakla yükümlüdür. (İ.B.Y. md. 909)

IV — Delegeler Genel Kurulu

Çok üyeli sendikalarda Genel Kurulun toplanması gerçekten büyük bir sorundur. Binlerce üyeyi Genel Kurul toplantısı için bir çatı altında toplamak olanak dışıdır. Bu nedenle, bu durumlarda tüm üyelerin değil, üyelerin kendi aralarında, önceden seçtikleri delegelerin bir Genel Kurul oluşturdukları görülür. Buna Delegeler Kurulu denir. Delegeler Genel Kurulu, Genel Kurulun yerine toplandığına göre, şu halde Genel Kurulun tüm işlevlerini üstlenir.

Sendika tüzükleri, Delege Genel Kurulunun toplanması, bu Genel Kurula katılacak delegelerin seçilme koşulları ve Genel Kurulun yetkileri konusunda açıklık getirir. Sendika tüzüğünde, bu yolda herhangi bir hüküm yoksa ilgili yasa hükümleri uygulanır. (İ.B.Y. md. 892)

Nasıl ki Genel Kurul kararları iptal edilebiliyorsa, aynı şekilde, koşulları varsa, Delegeler Kurulu kararlarına karşı da iptal davası açılabilir.

E — Sendikaların Sorumluluğu

Sendikanın tüzel kişiliğe sahip olması dolayısıyla taşıdığı haklara karşılık sorumluluğu da olacaktır. İsviçre Medeni Yasasına göre, sendikalar organların yaptıkları hukuksal işlemlerden ve işledikleri haksız eylemden sorumlu olurlar. Ancak, sendikalar İ.M.Y. nin 55. maddesine göre organların her türlü işlemlerinden (muamelelerinden) değil, yalnızca organların tüzükçe yapmaya yetkili

kılındığı işlevlerin yerine getirilmesi sırasında doğan zararlardan sorumludurlar. (25)

F — Sendika Üyeliği

I — Sendika Üyeliğinin Kazanılmasının ve Kaybı

Kural olarak, kimlerin sendika üyesi olabileceği ve sendikaya üye olabilmenin koşullarını sendikaların tüzükleri belirler. Sendikaların tüzükleri bu konuda hüküm getirmemişse, bu taktirde, sendikanın yetkili organları, yasal sınırlar içinde kalmak koşulu ile takdir hakkını kullanıp üye kabul edebilirler. Kimler, nasıl sendika üyesi olabilirler? Bu konudaki koşulları şu şekilde sıralayabiliriz :

1 — Yaş Koşulu

İşçi sendikalarına üye olabilmek için işçi sıfatını taşıyan kişinin kural olarak 20 yaşını tamamlamış olması gerekir. Ancak, sendika üyeliği niteliği itibarıyla kişiye bağlı haklardan sayıldığına göre. 20 yaşından küçük olanlar da kanunî temsilcisinin rızası olmaksızın da sendika üyesi olabilirlerse, bu kişiler kanunî temsilcilerin rızası olmaksızın hukukî yükümlülük altına giremezler. Bu nedenle ancak kanunî temsilcilerinin rızası ile ödenti verebilirler.

2 — Cinsiyet Koşulu

Sendikalara işçi sıfatını taşıyan evli kadınlar da kocasının rızasına bakılmaksızın üye olabilirler. Ancak, kadının sendika üyeliği aile birliğinin ya da ailenin çıkarlarını zedeler nitelikte ise koca, karısının sendikaya üyeliğini men edebilir. (İ.M.Y. md. 159)

3 — Yabancılar

Yabancılar İsviçre'de sendikaya üye olabilirler.

(25) Bkz. Tuor P., Das Schweizerische Zivilgesetzbuch 8. Auf. Zürich 1969 s. 106 - 107

II — Üyeliğe Kabul Koşulları

1 — Başvurma

Sendikaya üye olmak isteyenler, üyelik için sendikaya başvururlar. Kooperatif şeklinde kurulan sendikalarda, bu başvurma, kesinlikle yazılı şekilde olmalıdır. (İ.B.Y. md. 840/1) Bu sendika tipinde yazılı olmayan başvurular geçersizdir. Oysa dernek şeklinde kurulan sendikaya - medenî yasa bu konuda açıklık getirmediğinden, her türlü (yazılı, sözlü) başvurma olabilir. Ancak, uygulamada genellikle kabul edilen usul, kooperatif şeklinde kurulan sendikalarda olduğu gibi yazılı başvurmadır.

2 — Üyeliğe Kabul Kararı

Üyelik için başvurulduktan sonra, üyeliğin doğabilmesi için son koşul, sendika tüzüklerinin belirlediği yetkili organların üyeliğin, kabulü için karar almalarıdır. Her ne kadar sendikaya üyelik kabulünde İsviçre'de öğretî «açık kapı» (Offene Tür) yöntemi ni kabul etmişse, yetkili organlar her türlü koşulların varlığına karşın, üyelik isteğini reddedebilirler. Bu red kararına karşı gerek gerek öğretî, gerekse federal mahkeme yargı yolunun kapalı olduğunu kabul etmiştir. (BGE 98 II 230) (26).

3 — Üyeliğin Sona Erme Nedenleri

Sendika üyeliği aşağıdaki durumlarda sona erer:

1 — Üyenin ölümü ile,

2 — Üyenin istifası ile,

Sendikalara üye olma özgürlüğünün doğal sonucu olarak, üyeler, istedikleri an üyesi buldukları sendikadan ayrılabilirler. Buna sendikadan ayrılma özgürlüğü diyebiliriz. Ayrılma özgürlüğü üyeler için mutlak haktır. Bu hakkı kaldıran, ağırlaştırılan, kısıtlayan sendika tüzük hükümleri geçersizdir.

Üyelikten çekilmenin şekli nedir? Bu konuda gerek İsviçre Medenî Yasasında, gerek Borçlar Yasasında hiçbir hüküm yoktur.

(26) Bkz. Guhl Theo, Das Schweiz, Obligationenrecht, 6 Aufl. Zürich 1972, 1972, s. 704; Jung H. Über das Prinzip der offenen Türe im Recht der Verbände, Aarau 1956, s. 84.

Ancak sendika tüzükleri belirli şekiller getirmiştir. (Yazılı, sözlü, noter kanalıyla istifa gibi) Sendika tüzükleri de belirli şekil ön-görmediyse, her türlü şekilde yapılan ayrılma bildirisi geçerlidir. (27)

Ayrıca, istifa zamana bağlı olarak yapılmalıdır. İstifanın ne zaman yapılacağını İ.M.Y ile İ.B.Y. ayrı ayrı düzenlemiştir. Dernek şeklinde kurulan sendikadan üye 6 ay önce, kooperatif şeklin-de kurulan sendikadan ise 1 yıl önceden bildirmek koşulu ile üye istifa eder. Ancak getirilen bu hükümler dispozitiv karakter taşı-ğundan, aksi kararlaştırılabilir.

3 — Üyenin İhracı İle

«Sendika üyeliğinden çıkarma, sendika üyesi olan işçinin üye-lik sıfatının, sendika tüzüğünde gösterilen yetkili organ tarafın-dan alınacak bir kararla kaldırılmasıdır.» (28) İşçinin sendika üye-liğine son verilmesi ancak belirli nedenlerin varlığında söz konusu olur. Şimdi sıra ile bu durumu inceleyelim:

Dernek şeklinde kurulan sendikalarda, üyeler; 1) Tüzükte belirlenen ihraç nedenlerinin varlığı halinde, 2) Ya da tüzükte be-lirtilmiş olan koşulu ile hiçbir neden gösterilmeksizin ihraç edebi-lecekleri gibi, 3) Eğer sendika tüzüğü, çıkarmaya ilişkin herhangi bir hüküm getirmemişse, çıkarma dernek kararıyla de haklı bir ne-dene dayanılarak yapılır.

Her üç şekildeki çıkarma kararına karşı, üye usul yönünden, yargı yoluna başvurup itiraz edebileceği gibi, eğer her üç şekilde verilen çıkarma kararı hukukun açık bir ihlâli niteliği taşırsa, esastan da itiraz edilebilir. Ancak bunun dışında üye, tüzükte ta-yin edilen nedenlerin haline dayanılarak ya da tüzükte neden gös-termeksizin üyenin ihraç edilebileceği halinde, ihraç kararına kar-şı yargı yoluna başvuramaz. (İ.M.Y. md. 72) Ancak üye haklı ne-den gösterebilecek dernek kararı ile çıkarılmışsa, üye haklı nede-nin haklı olup olmadığını inceleme yetkisine tamamen haizdir. Medenî Yasa, ihraç kararlarına karşı itiraz süresini 1 ayla sınırla-

(27) Bkz. Von Steiger F. Grundriss des Schweisenschen Genossenschafts rechts, 2. Aufl. Zürich 1963, s. 69; Gutzwiller M. Kommentar zum ZGB, Bd V, 6. Teil, Zürich 1972 Nr: 3 Zu Or 843.

(28) Esener Turhan, İş Hukuku, Ankara 1975 s. 335.

mıştır. Süre üyenin kararı öğrendiği andan itibaren başlar. Ancak, yargı yolu, sendika içindeki organlara itiraz yollarının kapanması ile doğar.

— Kooperatif şeklindeki sendikalarda ise üyeler, 1) Tüzükte saptanmış ihraç nedenlerinin varlığı halinde, 2) Haklı bir nedene dayanılarak, ancak sendika Genel Kurulu tarafından sendika üyeliğinden çıkartılırlar. Tüzükte belirtilmiş olmak koşulu ile hiçbir neden gösterilmeksizin çıkarılma durumu, kooperatif şeklindeki sendikalarda yasaca öngörülmemiştir. İhraç kararına karşı üyenin kararı öğrendiği andan itibaren 3 ay içinde yargı yoluna başvurusu kabul edilmiştir. (İ.B.Y. md. 846/III)

G — Üyenin Hakları, Borçları

I — Genel İlkeler (Prensipiler)

— Bütün sendika üyeleri eşit haklara sahiptir ve her birinin aynı oranda sendikaya karşı yükümlülükleri vardır.

— Sendika üyeliği kişiye sıkı surette bağlı haklardan olduğu için, başkalarına devredilemez, miras yoluyla geçemez. Ancak, tüzükler aksini kararlaştırabilirler. Örneğin kooperatif şeklinde kurulan sendikada, tüzük kabul ediyorsa, ölen sendika üyesi yerine mirasçısı üye olarak ikame edilebilir. (İ.B.Y. md. 847/III) (29).

II — Üyelerin Hakları

1. Mal varlığına ilişkin olmayan haklar

— **Yönetime Katılma Hakkı:** Her sendika üyesi, sendika yönetimine katılma hakkına sahiptir. Bu nedenle seçme ve seçilebilme hakkını kullanır. Kural olarak her üyenin Genel Kurulda bir oy hakkı vardır. Bu ilke kooperatif şeklinde kurulan sendikalarda bağlayıcı nitelikte olmasına karşın, dernek şeklinde kurulan sendikalarda bağlayıcı nitelikte olmasına karşın, dernek şeklinde kurulan sendikalarda ilkenin aksi kararlaştırılabilir. (30) Oy hakkı

(29) Bkz. Guhl Theo, a.g.e s. 707 Gerwig M. Schweiz. Genossenschaftsrecht. Bern 1958 s. 261.

(30) Bkz. Lampert/Widmer Wie gründe und leite ich einen Verein? 4. Aufl. Zürich 1970 s. 63.

üye tarafından bizzat kullanılabilceği gibi, temsilci kanalıyla de kullanılabilir. (Bu çözüm tartışmalıdır. Ancak öğretide çoğunlukta olan yazarlar yukarıdaki sonucu kabul etmişlerdir.) (31).

— **Denetleme Hakları:** Sendika üyeleri belirli bir sayısal çoğunluğu sağlayarak Genel Kurulu toplantıya çağırabilir.

Sendika üyeleri, yasa ve tüzük hükümlerini çiğner nitelikteki Genel Kurul kararlarına karşı dava açabilirler.

Eğer yukarıdaki yollarla sendika yönetimini deentleme başanlı olmazsa, üyenin çekilme hakkı vardır.

3 — Malvarlığına İlişkin Haklar

Üyelerinin iktisadî, sosyal durumlarını düzeltmek, daha iyiye götürmek için kurulan sendikalar, amaca ulaşmak için kendi yapılarında birtakım yardım sandıkları (Örneğin hastalıkta, işsizlikte, sakatlıkta, malüllükte, ölüm halinde yardım yapacak sandıklar.) kurdukları gibi ayrıca sendikalar tüzüklerine koydukları yardım fonları ile grev ve buna benzer iş uyuşmazlıklarının çıkışında, üyelerine yardım etmek zorundadırlar.

III — Üyelerin Yükümlülükleri

Ödenti: Sendika üyesinin, sendikanın amacına ulaşması için belirli zamanlarda verdiği para ya da para yerine kaim olabilecek şeylerdir.

Tüzükler, ödenti miktarını, ne zaman verileceğini, ödentinin ne olduğunu belirlerler. Bu kural kooperatif şeklinde kurulan sendikalarda mutlak olmakla beraber, dernek şeklindeki sendikalarda bu kuraldan sapma olabilir. Bu ikinci tip sendikalarda, dilenirse ödentinin saptanmasına ilişkin yetkiler kurullara da bırakılabilir.

Üye. yükümlülüğü yerine getirmemesi halinde, öncelikle tüzükçe öngörülen cezaî müeyyideler uygulanır. Ancak her halükarda dernek birikmiş ödenti için üyesini icra yoluyla takip edebilir. (32)

(31) Bkz. Tuor, P. Das Schweiz. Zivilgesetzbuch, 8. Aufl. Zürich 1969 s. 115; Heini A, Die Vereine im Schweiz. Privatrecht, Bd. II Basel/Stuttgart 1967 s. 546.

(32) Tuor P. a.g.e s. 115.

H — Sendikanın Sona Ermesi

Bu bölümde sendikaların sona ermesini anlatırken, sona erme nedenlerinin sendikaların kuruluş tarzlarına göre farklılık gösterdiğini belirtmek isteriz.

I — Dernek Şeklinde Kurulan Sendikalar

1) **Yasa Gereği Sendikanın Feshi:** Sendika acz haline düşer (Sendikanın borçlarını ödeyemez hale gelmesi) ya da sendika Yönetim Kurulunun tüzüğe göre artık kurulmasına olanak yoksa, sendika kendiliğinden sona erer. (İ.M.Y. md. 77)

2) **Teşekkül Kararı İle Sona Erme:** Sendika Genel Kurul kararı ile her zaman feshedilebilir. (İ.M.Y. md. 76) Fesih kararının alınabilmesi için ne kadar üyenin oylamaya katılması ve katılanlardan oybirliği ile mi, (2/3 ile) yoksa oy çokluğu ile mi karar verilmesi gerektiğini sendika tüzüğü belirler. Sendika tüzüğünde bu konuda açıklık yoksa, sendika basit çoğunlukla fesh edilir. (33)

3) **Hakim kararıyle fesih (kapatma):** Sendika, kurulduktan sonra, hukuka ya da ahlâka aykırı bir amaç güderse, mahkeme kararıyla kapatılır. (İ.M.Y. md. 78).

II — Kooperatif Şeklinde Kurulan Sendikalar

— Sendika tüzüğünde sona erme nedenleri sayılmamışsa ve bu nedenlerden birinin gerçekleşmesi halinde sendika ex statuto dağılmış olur. Ayrıca sona erme için bir organ kararı gerekmez. (İ.B.Y. md. 911/I)

— Genel Kurul kararı ile sendikalar münfesihi kılınabilir.

— Ayrıca sendikanın iflası halinde ve yasaca öteki öngörülen hallerde (Örneğin sendika üye adedinin 7 den aşağı düşmesi halinde). sendika sona erer.

I — Sona Ermenin Hükümleri

I — Tasfiye

Sona eren sendikanın önce malvarlığının aktifi ve pasifi saptanır. Ayrıca kuruluşun hukuksal ilişkileri kesilir. Bu işleme tas-

(33) Lampert/Wiamer a.g.e s. 77

fiye denir. Tasfiyeyi her iki sendika türünde de borçlar yasası hükümlerine göre tasfiye ile görevlendirilmiş kişiler yürütür.

2 — Tahsis (34)

Tasfiye sonunda kuruluşun mallarının kalması halinde bunun kime tahsis edileceğini İ.M.Y. md. 57. ile İ.B.Y. 913 md. ayrı ayrı düzenlemiştir.

— Dernek şeklinde kurulan sendikaların son bulmasında tasfiye edilen mallar, eğer sendika tüzüğü farklı bir hüküm getirmemişse ya da yetkili organlar bu konuda herhangi bir karar almamışsa, aynı amaçla başka bir kamu hukuku müessesesine geçer.

Eğer dernek şeklinde kurulan sendikalar yargıç kararı ile kapatılmışsa, aksi kararlaştırılmış olsa bile, tasfiye edilen mallar kamu hukuku müesseselerine geçer.

(34) Lampert/widmer a.g.e s. 80; Traber a.g.e s. 30; Gerwig M, Schweizerisches Genossenschaftsrecht, Bern 1957 s. 325 dv.