



# ÖRGÜTLENME ÖZGÜRLÜĞÜ POLİTİKASI

## 1. AMAÇ

Nuh Çimento Sanayi A.Ş., hem çalışanlarına nasıl davrandığını hem de çalışanlarımızın müşterilerimize nasıl davrandığı açısından etik bir işyeri yaratmaya kararlıdır. Etik Politikamız, demokrasi, sorumluluk, eşitlik, hakkaniyet ve dayanışma gibi işbirlikçi değerleri içerir. Nuh Çimento Sanayi A.Ş. hareketindeki kuruluşlarla ortak olarak, dürüstlük açıklık, sosyal sorumluluk gibi etik değerlere ve herkesin insan haklarına ve onuruna saygı gösterme taahhüdüne inanıyoruz.

Nuh Çimento Sanayi A.Ş., çalışanlarının Örgütlenme ve Toplanma Özgürlüğü hakkını tanır. Amaç, etik bir işyeri yaratmaya, iletişimi ve diyalogu sürdürmeye ve tüm meslektaşlarımıza ilke ve uygulamada adil ve eşit davranılmasını sağlamaktır. Bunu yaparken, örgütlenme özgürlüğünü ve toplu pazarlık yapma hakkını güvenme altına alan yasalara uyumlu olmayı sağlıyoruz.

## 2. POLİTİKA

Bunu yaparken, aşağıdakileri sağlayan yasalara uygunluğu sağlarız.

### **İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin 23. Maddesi:**

"Herkesin kendi çıkarlarını korumak için sendika kurma ve sendikalara üye olma hakkı vardır."

### **Türkiye Anayasası'nın 51. maddesi:**

"İşçi ve işverenler, üyelerinin iş ilişkilerinde ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek amacıyla sendika ve üst kuruluş kurma, serbestçe üye olma ve önceden izin almaksızın üyelikten ayrılma hakkına sahiptir. bir birliğe katılmak veya sendikadan çıkmak.

### **6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu Sözleşme Kanunu Madde 25 İşe Alım**

İşçilerin; Belirli bir sendikaya üye olup olmama, belirli bir sendikaya devam etme veya ayrılma, herhangi bir sendikaya üye olup olmama şartına bağlanamaz. Toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesinin yukarıdaki hükümlere aykırı olan hükümleri geçersizdir.



İşveren, bir sendikaya üye olan işçiler ile bir sendikaya üye olmayan veya ayrı bir sendikaya üye olan işçiler arasında çalışma koşulları veya iş akdinin feshi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz. Ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardımlar için toplu iş sözleşmesi hükümleri saklıdır.

İşçiler, bir sendikaya üye olup olmamaları, mesai saatleri dışında veya işverenin izniyle işçi örgütlerinin faaliyetlerine katılmaları veya sendikal faaliyetlerde bulunmaları nedeniyle işten çıkarılamaz veya farklı muameleye tabi tutulamaz.

## **Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin 87 Sayılı ILO Sözleşmesi,**

Makale 2:

İşçi ve işverenler, herhangi bir ayırım gözetmeksizin önceden izin almaksızın diledikleri kuruluşları kurma ve bu kuruluşlara ancak tüzüklerine uymak kaydıyla üye olma hakkına sahiptir.

Madde 3:

1. İşçi ve işveren örgütleri, tüzüklerini ve iç yönetmeliklerini oluşturma, temsilcilerini serbestçe seçme, yönetim ve faaliyetlerini düzenleme ve çalışma programlarını belirleme hakkına sahiptir.

2. Kamu makamları bu hakkı sınırlayacak veya hukuka uygun olarak kullanılmasını engelleyecek her türlü müdahaleden kaçınmalıdır.

Madde 10:

Bu Sözleşmede, "kuruluş" terimi, amacı çalışanların veya işverenlerin çıkarlarına hizmet etmek ve bunları savunmak olan, çalışan ve işverenlerden oluşan herhangi bir kuruluş anlamına gelir.

Madde 11:

Hakkında bu Sözleşmenin yürürlükte olduğu Uluslararası Çalışma Örgütünün her üyesi, işçi ve işverenlerin örgütlenme haklarını özgürce kullanmalarını sağlamak için gerekli ve uygun her türlü tedbiri almakla yükümlüdür." Sendikal özgürlüklerin uluslararası çerçevesini belirleyen, işçilere ayırım gözetilmeksizin ve önceden izin almaksızın örgütlenme özgürlüğünü güvence



altına alan ILO sözleşmeleri “Sendika hakkının tanınmasında ayrımcılık yapılamaz” ifadesinden de anlaşılacağı üzere Sözleşme'nin 2. maddesinde, Sözleşme, sendika kurma ve sendikalara üye olma hakkına ilişkin ulusal hukuku düzenlememektedir.

İşçi, memur, hizmetli vb. gibi niteliklerle anılan bağımlı çalışanlardan bir kısmı ile sınırlamaz. Bu hak tüm işçi ve işverenlere verilir.

### **Avrupa Sosyal Şartı (Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesi)**

Madde 5- Örgütlenme hakkı Akit Taraflar bunu ihlal etmeyeceklerdir.

İşçi ve işverenlerin ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak amacıyla yerel, ulusal ve uluslararası örgütler kurmak, kurmak veya bunlara üye olmak için ulusal mevzuat özgürlüğü. zararlı uygulanmasını önlemeyi taahhüt eder. Bu maddede öngörülen teminatların güvenlik güçlerine ne ölçüde uygulanacağı ulusal yasa veya yönetmeliklerle belirlenir.

Madde 6- Toplu pazarlık hakkı

Akit Taraflar, toplu sözleşme hakkının etkin bir şekilde kullanılmasını sağlamak amacıyla,

1. İşçiler ve işverenler arasında ortak müzakereler geliştirmek;
2. Gerektiğinde ve uygun olduğunda; toplu sözleşme yoluyla çalışma koşullarının düzenlenmesi amacıyla işveren örgütleriyle serbestçe müzakere yönteminin geliştirilmesi;
3. İş uyuşmazlıklarının çözümü için uygun uzlaşma ve isteğe bağlı tahkim sisteminin kurulmasını ve işletilmesini geliştirmeyi taahhüt ederler.

16.09.2004 TARİHİNDEN BERİ YÜRÜRLÜKTE OLAN 5237 NOLU TÜRK CEZA YASASI

### **Çalışma ve çalışma hürriyetinin ihlali**

MADDE 117-

(1) Cebir veya tehdit kullanarak ya da diğer hukuka aykırı davranışlarla çalışma ve çalışma hürriyetini ihlal eden kişi, mağdurun şikâyeti üzerine, iki yıla kadar altı aydan iki yıla kadar hapis veya adli yargı ile cezalandırılır.



(2) Çaresizliğini, kimsesizliğini ve bağılılığını sömürmek suretiyle kişi veya kişileri ücretsiz olarak veya sağladığı hizmet ile açık bir şekilde orantısız düşük bir ücretle çalıştıran veya bu durumda bulunan kişiyi, insan onuru ile bağdaşmayacak çalışma ve konaklama koşullarına tâbi kılan kimseye altı aydan üç yıla kadar hapis veya yüz günden az olmamak üzere adlî para cezası verilir.

(3) Bir kimseyi yukarıdaki fıkrada belirtilen durumlara sokmak için tedarik eden veya bir yerden başka bir yere nakleden kişi hakkında da aynı cezaya hükmolunur.

(4) Cebir veya tehdit kullanarak, işçiyi veya işverenlerini ücretleri azaltıp çoğaltmaya veya evvelce kabul edilenlerden başka koşullar altında anlaşmalar kabulüne zorlayan ya da bir işin durmasına, sona ermesine veya durmanın devamına neden olan kişiye altı aydan üç yıla kadar hapis cezası verilir.

### **Sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi**

MADDE 118. –

(1) Bir kimseye karşı bir sendikaya üye olmaya veya olmamaya, sendikanın faaliyetlerine katılmaya veya katılmamaya, sendikadan veya sendika yönetimindeki görevinden ayrılmaya zorlamak amacıyla, cebir veya tehdit kullanan kişi, altı aydan iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

(2) Cebir veya tehdit kullanılarak ya da hukuka aykırı başka bir davranışla bir sendikanın faaliyetlerinin engellenmesi hâlinde, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.

**BU CEZALAR PARA CEZASINA ÇEVİRİLEMEZ, TECİL EDİLEMEZ**

### **Ortak hüküm**

MADDE 119. –

(1) Eğitim ve öğretimin engellenmesi, kamu kurumu veya kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının faaliyetlerinin engellenmesi, siyasî hakların kullanılmasının engellenmesi, inanç, düşünce ve kanaat hürriyetinin kullanılmasını engelleme, konut dokunulmazlığının ihlâli ile iş ve çalışma hürriyetinin ihlâli suçlarının;

a) Silâhla,

b) Kişinin kendisini tanınmayacak bir hâle koyması suretiyle, imzasız mektupla veya özel işaretlerle,

c) Birden fazla kişi tarafından birlikte,



- d) Var olan veya var sayılan suç örgütlerinin oluşturdukları korkutucu güçten yararlanılarak,  
e) Kamu görevinin sağladığı nüfuz kötüye kullanılmak suretiyle,  
İşlenmesi hâlinde, verilecek ceza bir kat artırılır.

### **Kişisel verilerin kaydedilmesi**

MADDE 135. -

- (1) Hukuka aykırı olarak kişisel verileri kaydeden kimseye altı aydan üç yıla kadar hapis cezası verilir.  
(2) Kişilerin siyasî, felsefî veya dinî görüşlerine, ırkî kökenlerine; hukuka aykırı olarak ahlâkî eğilimlerine, cinsel yaşamlarına, sağlık durumlarına veya sendikal bağlantılarına ilişkin bilgileri kişisel veri olarak kaydeden kimse, yukarıdaki fıkra hükmüne göre cezalandırılır.

### **Verileri hukuka aykırı olarak verme veya ele geçirme**

MADDE 136. -

- (1) Kişisel verileri, hukuka aykırı olarak bir başkasına veren, yayan veya ele geçiren kişi, bir yıldan dört yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

### **Nitelikli hâller**

MADDE 137. -

- (1) Yukarıdaki maddelerde tanımlanan suçların;  
a) Kamu görevlisi tarafından ve görevinin verdiği yetki kötüye kullanılmak suretiyle,  
b) Belli bir meslek ve sanatın sağladığı kolaylıktan yararlanmak suretiyle,

İşlenmesi hâlinde, verilecek ceza yarı oranında artırılır.

### **İşkence**

MADDE 94. -

- (1) Bir kişiye karşı insan onuruyla bağdaşmayan ve bedensel veya ruhsal yönden acı çekmesine, algılama veya irade yeteneğinin etkilenmesine, aşağılanmasına yol açacak davranışları gerçekleştiren kamu görevlisi hakkında üç yıldan on iki yıla kadar hapis cezasına hükmolünür.



## **Eziyet**

MADDE 96. -

(1) Bir kimsenin eziyet çekmesine yol açacak davranışları gerçekleştiren kişi hakkında iki yıldan beş yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.

MADDE 232. -

(2) İdaresi altında bulunan veya büyötmek, okutmak, bakmak, muhafaza etmek veya bir meslek veya sanat öğretmekle yükümlü olduğu kişi üzerinde, sahibi bulunduğu terbiye hakkından doğan disiplin yetkisini kötüye kullanan kişiye, bir yıla kadar hapis cezası verilir.

## **3. UYGULAMA**

Nuh Çimento Grubu olarak şirketimiz sendika oluşumunu desteklemekte olup, bu kapsamda ÇEİS, T.ÇİMSE-İŞ Sendika Grubu toplu iş sözleşmelerine tabidir.