

	İŞ YERİ HAKLARI POLİTİKASI
Doküman No: MAR.SUR.43	Yayın Tarihi / Rev.No : 06.06.2025/R.00

MARMARA PET LEVHA VE PLASTİK SANAYİ TİCARET A.Ş.

İŞ YERİ HAKLARI POLİTİKASI

Çalışanlarımızla olan ilişkilerimize değer veririz. İşimizin başarısı, küresel işletmemizdeki her bir çalışana bağlıdır. İş yerinde insan haklarının tanınmasına dayanan, tüm çalışanların değer gördüğü ve en iyiye doğru esinlendirildiği açık ve katılımcı iş yerlerinin gelişmesine yardımcı olmaya kararlıyız.

Politika aşağıdaki bileşenleri kapsar:

- Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Özgürlüğü
- Zorla Çalıştırma
- Çocuk ve genç işçi çalıştırma
- Ayrımcılık
- Çalışma Saatleri ve Maaş Ücretleri
- Güvenli ve Sağlıklı İş Yeri
- İş Yeri Güvenliği
- İstihdam hakkı
- Toplum ve Paydaşlar Sözleşmesi

ÖRGÜTLENME VE TOPLU SÖZLEŞME ÖZGÜRLÜĞÜ POLİTİKASI

İşverenler, çalışanların örgütlenme özgürlüğü ve toplu iş sözleşmesi haklarını tanıyacak ve saygı duyacaklardır. Tüm çalışanlarımız ILO sözleşmeleri gözetilerek işe alınır.

İşverenler, örgütlenme özgürlüğü ve toplu iş sözleşmesiyle ilgili tüm ulusal yasa, düzenleme ve prosedürlere uymalıdır. İşçiler, hiçbir ayırım olmaksızın, yalnızca ilgili örgütün kurallarına tabi olarak ve önceden yetki verilmeksizin, kendi seçtikleri bir örgüt kurma ve örgüte katılma hakkına sahip olmalıdır. Örgütlenme özgürlüğü hakkı işçilerin istihdam aradıkları zaman başlar ve istihdam süresince, nihai istihdam feshi dahil, devam eder ve işsiz ve emekli işçiler için de geçerlidir

Örgütlenme özgürlüğü ve toplu iş sözleşmesi haklarının yasalar altında kısıtlandığı durumlarda, işverenler işçi örgütlenmesinin diğer yasal yollarına engel olmamalıdır.

HAZIRLAYAN	ONAYLAYAN	Sayfa No
Sosyal Sorumluluk Temsilcisi	Genel Müdür	1/3

	İŞ YERİ HAKLARI POLİTİKASI
Doküman No: MAR.SUR.43	Yayın Tarihi / Rev.No : 06.06.2025/R.00

Sendika Karşıtı Şiddet/Taciz veya İstismar

İşverenler, sendika temsilcileri ve kendi seçtikleri bir örgüt kurma veya örgüte katılmak isteyen işçilere karşı hiçbir şekilde fiziksel veya psikolojik şiddet, tehdit, göz korkutma, intikam, taciz veya istismar kullanmamalıdır. Bu tür uygulamalar işçi örgütleri veya, grevler dahil, sendika etkinliklerine katılan ya da katılma niyetinde olan işçilere karşı kullanılmamalıdır.

Sendika Karşıtı Ayrımcılık/İşten Kovma, Diğer Hak Kayıpları ve Kara Listeye Alma İşverenler hiçbir sendika-karşıtı eylemde bulunmamalı veya intikam almamalıdır, diğer bir deyişle, tamamen ya da kısmen işçi sendikası üyeliği veya sendika oluşturma, geçmişte sendikalaşmış bir şirkette çalışma, toplu iş sözleşmesi teşebbüsüne veya yasal bir greve katılma dahil sendika etkinliklerine katılımını esas alarak işçileri olumsuz etkileyecek hiçbir istihdam kararı vermemelidir. İstihdam kararları şunları içerir: işe alma, işten çıkarma, iş güvenliği, görev tahsisi, ücretlendirme, terfi, rütbe düşürme, transfer, (mesleki) eğitim, disiplin, ayrıca çalışma saatleri, dinlenme aralıkları ve işle ilgili güvenlik ve sağlık önlemleri dahil iş koşulları. Örgütlenme özgürlüğü hakkının kullanılmasıyla çatışacak şekilde kara listelerin kullanılması da, örneğin sendika üyeliği veya sendika etkinliklerine katılım esas alınarak hazırlanan kara listeler, aynı zamanda sendika karşıtı ayrımcılık teşkil eder.

İşçi Haklarının Telafisi/Hakların İadesi

Sendika karşıtı ayrımcılık yüzünden haksız yere işten çıkarılan, rütbesi düşürülen veya işyerinde başka şekilde haklarının ve ayrıcalıklarının kaybindan muzdarip olan işçiler, ulusal yasalara tabi tutularak, arzu ettikleri takdirde kaybettikleri tüm hak ve ayrıcalıkların, iade dahil, telafisine hak kazanmalıdır.

İşveren Müdahalesi

İşverenler, işçi teşkilatlarının oluşumu veya işletmesine, işçi teşkilatlarının işverenler tarafından hakimiyeti, finansmanı veya kontrolünü pekiştirmek ya da desteklemek için belirlenmiş eylemler dahil herhangi bir müdahaleden kaçınmalıdır. İşverenler, bir işçi teşkilatını diğerine yeğleyerek örgütlenme özgürlüğü hakkına müdahale etmemelidir.

Toplu Sözleşme Hakkı/İyi Niyet

HAZIRLAYAN	ONAYLAYAN	Sayfa No
Sosyal Sorumluluk Temsilcisi	Genel Müdür	2/3

İşverenler, toplu anlaşmalar aracılığıyla istihdam şart ve koşullarının düzenlenmesi amacıyla, işçilerin özgürce ve gönüllü şekilde toplu sözleşme yapma hakkını tanımalıdır. İşverenler ve işçi temsilcileri iyi niyetle sözleşmeye oturmalıdır, diğer bir deyişle anlaşmaya varabilmek için samimi ve yapıcı görüşmelerde bulunmalıdır.

Grev Hakkı/Yasal Grev Düzenlemek ve Greve Katılmaktan Dolayı Yaptırım

İşverenler, yasal grev düzenledikleri veya greve katılmış oldukları için işçilere herhangi bir yaptırım dayatmamalıdır.

Grev Hakkı/İkame İşçiler

İşverenler, yasal bir grevi önlemek ya da dağıtmak veya iyi niyet dahilinde anlaşma yapmaktan kaçınmak amacıyla ikame işçi tutmamalıdır.

Sendika Aidatı ve Diğer Ücretlerin Kesintisi

İşverenler, özgürce anlaşılmış ve geçerli olan toplu iş sözleşmelerinde aksi belirtilmediği sürece, bireysel işçilerin ifadesi ve yazılı onayı olmadan maaşlarından sendika üyeliği aidatı veya herhangi sendika ücreti kesemez.

MARMARA PET LEVHA VE PLASTİK SANAYİ TİCARET A.Ş.**GENEL MÜDÜR**

HAZIRLAYAN	ONAYLAYAN	Sayfa No
Sosyal Sorumluluk Temsilcisi	Genel Müdür	3/3