

MADDE 22:Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi

**İşçinin Çalışma Koşullarında
Yapılacak Değişikliğin Sonuçları
Ne Olabilir? (İşçinin hakları?)**

MADDE 22:Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi

İşçinin Çalışma Koşullarında Yapılacak Değişikliğin Sonuçları Ne Olabilir?

İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği **ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle** yapabilir.

Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı iş günü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir.

Taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilir.

MADDE 23:Yeni İşverenin Sorumluluđu

**Bir işçiyi işe alırken, çalıştığı kurumdan
hemen ayrılıp gelmesini isteyebilir miyiz?**

MADDE 23:Yeni İşverenin Sorumluluđu

**Bir işçiyi işe alırken, çalıştığı kurumdan
hemen ayrılıp gelmesini isteyebilir miyiz?**

Süresi belirli olan veya olmayan sürekli iş sözleşmesi ile bir işverenin işine girmiş olan işçi, sözleşme süresinin bitmesinden önce yahut bildirim süresine uymaksızın işini bırakıp başka bir işverenin işine girerse sözleşmenin bu suretle feshinden ötürü, işçinin sorumluluğu yanında, ayrıca yeni işveren de aşağıdaki hallerle birlikte sorumludur.

- İşçinin bu davranışına, yeni işe girdiği işveren sebep olmuşsa
- Yeni işveren, işçinin bu davranışını bilerek onu işe almışsa
- Yeni işveren işçinin bu davranışını öğrendikten sonra dahi onu çalıştırmaya devam ederse

MADDE 24: İşçinin Haklı Nedenle Derhal Fesih Hakkı

**İşçi, Bildirim Süresine Uymadan veya
Sözleşmesi Bitmeden Ayrılabilir mi?**

MADDE 24: İşçinin Haklı Nedenle Derhal Fesih Hakkı

İşçi, Bildirim Süresine Uymadan veya Sözleşmesi Bitmeden Ayrılabilir mi?

Süresi belirli olsun ya da olmasın işçi, kanunda yer aldığı şekilde aşağıda belirtilen **haklı nedenlerle** sözleşme süresinin bitiminden önce ya da bildirim süresini beklemeksizin (derhal) iş sözleşmesini feshedebilir.

1-Sağlık Sebepleri;

- İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa
- İşçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa

2-Ahlak ve İyi Niyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerleri;

- İşveren iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek suretiyle işçiye yanıltırsa
- İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa
- İşveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı şataşmada bulunur veya gözdağı verirse, yahut işçiye veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler, yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnad veya ithamlarda bulunursa,

- İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa
- İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse
- Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödemesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa, yahut çalışma şartları uygulanmazsa

3-Zorlayıcı Sebepler;

- İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını geciktirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa

MADDE 25: İşverenin Haklı Nedenle Derhal Fesih Hakkı

İşveren, Bildirim Süresine Uymadan veya
Sözleşme süresi bitmeden İşçinin İş Akdi
Feshini Yapabilir mi?

MADDE 25: İşverenin Haklı Nedenle Derhal Fesih Hakkı

İşveren, Bildirim Süresine Uymadan veya Sözleşme süresi bitmeden İşçinin İş Akdi Feshini Yapabilir mi?

Süresi belirli olsun ya da olmasın işveren, kanunda yer aldığı şekilde aşağıda belirtilen haklı nedenlerle sözleşme süresinin bitiminden önce ya da bildirim süresini beklemeksizin (derhal) iş sözleşmesini feshedebilir.

1-Sağlık Sebepleri;

- İşçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak devamsızlığın ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi
- İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğunun Sağlık Kurulu'nca saptanması durumunda

2-Ahlak ve İyi Niyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerleri;

- İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek, yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması
- İşçinin, işveren veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnadlarda bulunması
- İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması
- İşçinin, işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması veya işyerinde işyerine sarhoş veya uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ve işyerinde alkollü içki veya uyuşturucu madde bulundurması

- İşçinin işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması
- İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi
- İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki iş günü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda üç iş günü işine devam etmemesi
- İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi
- İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı yada malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması

3-Zorlayıcı Sebepler;

- İşçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması

4-İşçinin Gözaltına Alınması veya Tutuklanması Halinde Devamsızlığın Bildirim Sürelerini Aşması