



sürerek, yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması.

b) İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnadlarda bulunması.

c) İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması.

d) İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması, işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması.

e) İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması.

f) İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi.

g) İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi.

h) İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi.

ı) İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması.

Bazı işverenler, bu maddedeki bazı esnek hükümleri, işçileri tazminatsız olarak işten çıkartmada yaygın olarak kullanmaktadır. Sendikal örgütlenmeyi engellemede de bunlardan yararlanılmaktadır.

Türkiye, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO), iş sözleşmesinin işveren tarafından sona erdirilmesine ilişkin 158 sayılı Sözleşmesini onaylamıştır. Bu Sözleşme, Anayasamızın 90. maddesi uyarınca doğrudan uygulanmaktadır. Diğer bir deyişle, bu Sözleşme ile iç mevzuatımızın çelişmesi durumunda, Sözleşmenin hükmü geçerli olmakta, bu hükümlerle çelişen iç mevzuat hükmü "YOK" ("zımnem mülga") sayılmaktadır. İş Kanununun 25/II maddesindeki bazı düzenlemeler, 158 sayılı ILO Sözleşmesi ile de çelişmektedir.

İşçilerin mağduriyetine yol açan düzenleme, Kod 29 değildir; Kod 29'da belirtilen "işçinin ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranışı"dır. Sorunun görünen yüzüyle değil, kaynağıyla uğraşmak daha doğrudur.