

İHTARNAME

İŞÇİ:

[İşçinin Adı Soyadı] [İşçinin Adresi]

İŞVEREN:

[İşverenin Unvanı] [İşverenin Adresi]

KONU: Çalışma Koşullarında Yapılan Esaslı Değişikliğin Kabul Edilmemesi

Sayın [İşverenin Unvanı] Yetkilileri,

Şirketinizde [İşe Başlama Tarihi] tarihinden itibaren [Görevi] olarak çalışmaktayım. [Değişiklik Bildirimi Tarihi] tarihinde tarafıma bildirilen çalışma koşullarında yapılan esaslı değişiklikleri, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesi kapsamında kabul etmediğimi beyan ederim.

Kabul etmediğim esaslı değişiklikler şunlardır:

- [Değişiklik 1]: [Değişikliğin Açıklaması ve Detayları]
- [Değişiklik 2]: [Değişikliğin Açıklaması ve Detayları]
- [Değişiklik 3]: [Değişikliğin Açıklaması ve Detayları] ... (Gerekirse diğer değişiklikler eklenir)

Bu değişikliklerin, iş sözleşmemin niteliğini değiştirdiğini ve benim için önemli bir mağduriyet oluşturduğunu düşünüyorum. Bu nedenle, iş sözleşmemi haklı nedenle feshettiğimi bildiririm.

İş akdimin feshi ile birlikte, 4857 sayılı İş Kanunu'nun ilgili maddeleri gereğince, kıdem ve ihbar tazminatlarımın yanı sıra diğer yasal haklarımın (yıllık izin ücreti, fazla mesai ücreti vb.) tarafıma ödenmesini talep ederim.

Ayrıca, işten ayrılma tarihimden itibaren yasal süresi içinde işsizlik maaşı başvurusunda bulunacağımı da bildiririm.

Gereğini rica ederim.

[Tarih]

[İşçinin Adı Soyadı] [İşçinin İmzası]

NOTLAR:

- Bu bir örnek ihtarname olup, hukuki danışmanlık yerine geçmez. İhtarname, yapılan değişikliklerin özelliğine ve ilgili mevzuata göre düzenlenmelidir.
- İhtarname, işverene elden teslim edilerek veya noter aracılığıyla tebliğ edilmelidir.
- İhtarnamenin bir nüshası işçi tarafından saklanmalıdır.
- İşçinin, değişiklikleri kabul etmediğini bildirmesi için kanunen belirli bir süre yoktur. Ancak, değişikliklerin uygulanmaya başlamasından önce bildirim yapması önemlidir.

- İşçi, iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiği için kıdem ve ihbar tazminatı alma hakkına sahiptir.