

COVID -19 KAPSAMINDA YAPILAN DÜZENLEMELER

- **24 MART 2020 TARİHLİ VE 31078 SAYILI 1. MÜKERRER RESMİ GAZETE'DE MÜCBİR SEBEP KAPSAMINDA BEYANNAME VERME VE ÖDEME SÜRELERİ UZATILAN MÜKELLEFLERE İLİŞKİN "518 SIRA NO.LU VERGİ USUL KANUNU GENEL TEBLİĞİ" YAYIMLANMIŞTIR.**

1- Mücbir sebep kapsamında beyanname verme süreleri uzatılacak mükellefler kimlerdir?

Tebliğe göre 1/4/2020 ila 30/6/2020 (bu tarihler dâhil) tarihleri arasında mücbir sebep halinde olduğunun kabul edilmesi uygun bulunmuştur.

Hazine ve Maliye Bakanlığınca yayımlanan bu tebliğdeki listede ana faaliyet alanı itibarıyla Lojistik ve Ulaşım sektöründe bulunan mükellefler de yer almaktadır. Buna göre **Hava, kara, demiryolu, deniz ve her türlü su yolu ile yapılan her türlü şehir içi ve şehirlerarası yük ve yolcu taşımacılığı, otoyol, tünel ve köprü işletmeciliği, depolama ve antreoculuk faaliyetleri, havaalanı yer hizmetleri, havaalanı işletmeciliği, hava, kara, deniz ve demiryolu taşımacılığıyla ilgili kargo ve bagaj yükleme boşaltma hizmetleri gibi her türlü lojistik ve ulaşım hizmetleri verenlerin** Tebliğ'de yer alan mücbir sebep hükümlerinden faydalanacağı anlaşılmıştır.

2- Ana faaliyet alanının tespitinde dikkate alınacak hususlar nelerdir?

Ana faaliyet alanlarının tespit edilmesinde 24/03/2020 tarihi itibarıyla vergi dairesi kayıtlarındaki ana faaliyet kodu dikkate alınacaktır. Mükellefler, kendi vergi numaraları ve şifresiyle interaktif vergi dairesine girerek, erteleme uygulamasından yararlanıp yararlanamayacaklarını "**BİLGİLERİM SEKMESİNDEN**" sorgulayabilirler. Sistemden erteleme uygulamasından yararlanamayacaklarını öğrenen mükellefler bunun aksini düşünüyorlarsa, tevsik edici belgelerle itiraz edebilecek, itiraza ilişkin dilekçelerini yine interaktif vergi dairesi üzerinden verebilecekler.

3- Ertelenen vergi ödevleri nelerdir?

Nisan, Mayıs ve Haziran aylarında vermeleri gereken **muhtasar ve katma değer vergisi Beyannameleri, Form BA-BS bildirimlerinin verilme ve mezkur tarihe kadar oluşturulması ve imzalanması gereken e-Defterlerin oluşturulma ve imzalanma ile aynı sürede Gelir İdaresi Başkanlığı Bilgi İşlem Sistemine yüklenmesi gereken "Elektronik Defter Beratları"nın** yüklenme sürelerinin 27 Temmuz 2020 günü sonuna kadar uzatılmıştır.

Söz konusu beyannamelere istinaden tahakkuk eden vergilerin ödeme süreleri ise altışar ay uzatılarak ödemelerin Ekim, Kasım ve Aralık aylarının son haftası içerisinde yapılabilmesi sağlanmıştır. Tebliğ kapsamında, yukarıda sayılan mükelleflerin ertelenen vergi ödevlerine aşağıdaki özet tabloda yer verilmiştir.

Dönemi	Konusu	Beyan Tarihi	Ödeme Tarihi	Yeni Beyan Tarihi	Yeni Ödeme Tarihi
Mart	Muhtasar Beyannameler (Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannameleri dahil)	27.04.2020	27.04.2020	27.07.2020	27.10.2020
	Katma Değer Vergisi Beyannameleri	27.04.2020	27.04.2020	27.07.2020	27.10.2020
	Form Ba-Bs	30.04.2020	Ödeme Yok	27.07.2020	Ödeme Yok
	E-Defterlerin Oluşturulması	30.04.2020	Ödeme Yok	27.07.2020	Ödeme Yok
	Elektronik Defter Beratlarının yüklenmesi	30.04.2020	Ödeme Yok	27.07.2020	Ödeme Yok
Nisan	Muhtasar Beyannameler (Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannameleri dahil)	27.05.2020	27.05.2020	27.07.2020	27.11.2020
	Katma Değer Vergisi Beyannameleri	27.05.2020	27.05.2020	27.07.2020	27.11.2020
	Form Ba-Bs	1.06.2020	Ödeme Yok	27.07.2020	Ödeme Yok
	E-Defterlerin Oluşturulması	1.06.2020	Ödeme Yok	27.07.2020	Ödeme Yok
	Elektronik Defter Beratlarının yüklenmesi	1.06.2020	Ödeme Yok	27.07.2020	Ödeme Yok
Mayıs	Muhtasar Beyannameler (Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannameleri dahil)	26.06.2020	26.06.2020	27.07.2020	28.12.2020
	Katma Değer Vergisi Beyannameleri	26.06.2020	26.06.2020	27.07.2020	28.12.2020
	Form Ba-Bs	30.06.2020	Ödeme Yok	27.07.2020	Ödeme Yok
	e-Defterlerin Oluşturulması	30.06.2020	Ödeme Yok	27.07.2020	Ödeme Yok
	Elektronik Defter Beratlarının yüklenmesi	30.06.2020	Ödeme Yok	27.07.2020	Ödeme Yok

4- Diğer hususlar

Sosyal güvenlik mevzuatı gereğince sigortalıların mücbir sebep dönemine ilişkin prime esas kazanç ve hizmet bilgilerinin Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi ile bildirilmesinin zorunlu olması durumunda mücbir sebep, bu beyannamelerin vergi kesintilerine ilişkin kısmının beyan ve ödeme sürelerinin ertelenmesi için geçerli olacaktır.

- **7226 SAYILI BAZI KANUNLARDA DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA DAİR KANUN, 26.03.2020 TARİH VE 31080 MÜKERRER SAYILI RESMİ GAZETE'DE YAYIMLANARAK YÜRÜRLÜĞE GİRMİŞTİR. SÖZ KONUSU KANUNUN ÖNEMLİ MADDELERİNE İLİŞKİN ÖZET BİLGİLER AŞAĞIDA BELİRTİLMİŞTİR.**

1) Asgari ücret desteğinin 2020 yılında da sağlanması

Asgari ücret desteği 2016 yılından 2019 yılı sonuna kadar uygulanmıştır. Bu Kanunun 29.maddesi ile 5510 sayılı Kanuna geçici 80.madde eklenerek; 2020 yılında da **sektör ayırımı yapılmaksızın**, finansmanı İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanacak şekilde, işverenlere, ödeyecekleri sigorta priminden mahsup edilerek günlük 2,50 TL, aylık 75 TL asgari ücret desteği sağlanması amaçlanmaktadır.

Buna göre; 4/a sigortalıları çalıştıran işverenlerce;

- 2019 yılının aynı ayına ilişkin SGK'ya verilen aylık prim ve hizmet belgelerinde veya muhtasar ve prim hizmet beyannamelerinde prime esas günlük kazancı **128 Türk lirası ve altında** bildirilen sigortalıların toplam prim ödeme gün sayısını geçmemek üzere, 2020 yılında cari aya ilişkin verilen aylık prim ve hizmet belgelerinde veya muhtasar ve prim hizmet beyannamelerinde bildirilen sigortalılara ilişkin toplam prim ödeme gün sayısının,
- 2020 yılı içinde ilk defa bu Kanun kapsamına alınan iş yerlerinden bildirilen sigortalılara ilişkin toplam prim ödeme gün sayısının,

2020 yılı Ocak ila Aralık ayları/dönemi için **günlük 2,50 Türk lirası ile çarpımı sonucu bulunacak tutar**, bu işverenlerin SGK'ya ödeyecekleri sigorta primlerinden mahsup edilecek ve bu tutar İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanacaktır. Ancak yukarıda belirtilen prime esas günlük kazanç tutarı 6356 sayılı Kanun hükümleri uyarınca **toplu iş sözleşmesine tabi özel sektör işverenlerine** ait iş yerleri için **256 Türk lirası** olarak esas alınacaktır.

Bu kapsamda destekten yararlanılacak ayda/dönemde, 2019 yılı Ocak ila Kasım ayları/döneminde aylık prim ve hizmet belgesi veya muhtasar ve prim hizmet beyannamesi ile 4.maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında uzun vadeli sigorta kollarından en az sigortalı bildiri yapılan aydaki/dönemdeki sigortalı sayısının altında bildirimde bulunulması halinde bu destek hükümleri uygulanmayacaktır. **Yürürlük: 1/1/2020 tarihinden itibaren uygulanmak üzere 26/03/2020 tarihinde yürürlüğe girmiştir.**

2) Kısa çalışma uygulamasından yararlanma şartlarının kolaylaştırılması,

Bu Kanunun 41.maddesi ile 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na geçici 23.madde eklenerek; **30/6/2020 tarihine kadar** geçerli olmak üzere, yeni koronavirüs (Covid-19) kaynaklı zorlayıcı sebep gerekçesiyle yapılan kısa çalışma başvuruları için, ek 2.maddenin üçüncü fıkrasında işçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için öngörülen hizmet akdinin feshi hariç işsizlik sigortası hak etme koşullarını yerine getirmesi

hükmü, **kısa çalışma başlama tarihinden önceki son 60 gün hizmet akdine tabi olanlardan son üç yıl içinde 450 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödenmiş olması** şeklinde uygulanması düzenlenmiştir. Bu koşulu taşımayanlar, kısa çalışma süresini geçmemek üzere son işsizlik ödeneği hak sahipliğinden kalan süre kadar kısa çalışma ödeneğinden yararlanmaya devam edeceklerdir.

Bu kapsamda kısa çalışma uygulamasından yararlanabilmek için, iş yerinde kısa çalışma uygulanan dönemde 4857 sayılı Kanunun 25.maddesinin birinci fıkrasının (II) numaralı bendinde yer alan sebepler (ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri) hariç olmak kaydıyla **işveren tarafından işçi çıkarılmaması gerekmektedir**. Yapılan başvurular, başvuru tarihinden itibaren **60 gün içinde** sonuçlandırılacaktır.

Bu madde kapsamında yapılan başvuru tarihini **31/12/2020 tarihine kadar uzatmaya** ve yukarıda belirtilen günleri farklılaştırmaya Cumhurbaşkanı yetkili kılınmıştır. **Yürürlük: 29/2/2020 tarihinden itibaren uygulanmak üzere 26/03/2020 tarihinde yürürlüğe girmiştir.**

3) Telif çalışması süresinin artırılması,

Bilindiği gibi, zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren iki ay içinde çalışılmayan süreler için telif çalışması yaptırabilmektedir.

Bu Kanunun 43.maddesi ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 64.maddesinin birinci fıkrasında yer alan "iki" ibaresi "dört" şeklinde değiştirilmiş ve Cumhurbaşkanı'na bu süreyi iki katına kadar artırmaya yetki verilmiştir. Buna göre, işveren dört ay içinde çalışılmayan süreler için telif çalışması yaptırabilecektir. **Yürürlük Tarihi: 26/03/2020**

4) İş Yeri Kira Bedelinin Ödenememesine Yönelik Düzenleme

Bu Kanunun geçici 2.maddesi ile **1/3/2020 tarihinden 30/6/2020 tarihine kadar** işleyecek iş yeri kira bedelinin ödenememesi **kira sözleşmesinin feshi ve tahliye sebebi** oluşturmayacaktır. **Yürürlük Tarihi: 26/03/2020**

5) Hukukta süreler büyük ölçüde geçici bir süre için durmuştur.

7226 sayılı Kanun'un geçici 1. maddesi ile Covid-19 salgın hastalığı sebebiyle oluşabilecek hak kayıplarının önlenmesi amacıyla *kanunda yazılı istisnalar dışındaki* birçok hukuki süre geçici süre ile durmuştur.

Buna göre;

- a) Dava açma, icra takibi başlatma, başvuru, şikâyet, itiraz, ihtar, bildirim, ibraz ve zamanaşımı süreleri, hak düşürücü süreler ve zorunlu idari başvuru süreleri de dâhil olmak üzere bir hakkın doğumu, kullanımı veya sona ermesine ilişkin tüm süreler; İdari Yargılama Usulü Kanunu, Ceza Muhakemesi Kanunu ve Hukuk Muhakemeleri Kanunu ile usul hükmü içeren diğer kanunlarda taraflar bakımından belirlenen süreler ve bu kapsamda hâkim tarafından tayin edilen süreler ile arabuluculuk ve uzlaştırma

kurumlarındaki süreler 13/3/2020 (bu tarih dâhil) tarihinden,

b) İcra ve İflas Kanunu ile takip hukukuna ilişkin diğer kanunlarda belirlenen süreler ve bu kapsamda hâkim veya icra ve iflas daireleri tarafından tayin edilen süreler; nafaka alacaklarına ilişkin icra takipleri hariç olmak üzere tüm icra ve iflas takipleri, taraf ve takip işlemleri, yeni icra ve iflas takip taleplerinin alınması, ihtiyati haciz kararlarının icra ve infazına ilişkin işlemler 22/3/2020 (bu tarih dâhil) tarihinden,

İtibaren 30/4/2020 (bu tarih dâhil) tarihine kadar durur.

Bu süreler, durma süresinin sona erdiği günü takip eden günden itibaren işlemeye başlar. Durma süresinin başladığı tarih itibarıyla, bitimine on beş gün ve daha az kalmış olan süreler, durma süresinin sona erdiği günü takip eden günden başlamak üzere on beş gün uzamış sayılır. Salgının devam etmesi halinde Cumhurbaşkanı durma süresini altı ayı geçmemek üzere bir kez uzatabilir ve bu döneme ilişkin kapsamı daraltabilir.

Hükmünü içermektedir.

Hemen belirtmek gerekir ise; 7226 sayılı Kanun ile getirilen sürelerin durması, hak kayıplarının önüne geçilmesi için yapılmış bir düzenleme olup, hukuki işlemlerine devam eden bakımından (örneğin dava açmak isteyen, dilekçe vermek isteyen) bir yasak bulunmamaktadır.

7226 sayılı kanununun 1/2 maddesi hükmü gereği tüm sürelerin durdurulmadığı, bazı konularda sürenin işlemeye devam edeceği hususu göz ardı edilmemelidir.

KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ 2020 COVID-19 HAKKINDA TÜRKİYE İŞ KURUMU DUYURUSU

Kısa Çalışma Uygulaması

Genel ekonomik, sektörel, bölgesel kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak en 1/3 bir oranında azaltılması veya süreklilik koşulu aranmaksızın işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen en az 4 hafta süreyle durdurulması hallerinde, işyerinde 3 ayı aşmamak (**30/6/2020 tarihine kadar**) üzere sigortalılara çalışmadıkları dönem için gelir desteği sağlayan zorlayıcı sebepler kapsamında olan ,işverenin kendi isteği dışında gelişen, öncesinden bilinemeyen, faaliyetlerin kısmen ya da tamamen durdurulması zorunluluğu doğuran dışsal etkenlere bağlı olarak gelişen deprem, yangın, su baskını, heyelan, salgın hastalık, seferberlik gibi doğal afet durumlarında kısa çalışma ödeneği desteği verilmektedir.

Kısa çalışma kapsamında işçilere kısa çalışma ödeneği ödenmesi ve genel sağlık sigortası primleri ödenmesi hizmetleri sağlanmaktadır.

Koronavirüsten olumsuz etkilendiği gerekçesiyle kısa çalışma talep eden işveren; buna ilişkin kanıtlarla birlikte [Kısa Çalışma Talep Formu](#) ile [Kısa Çalışma Uygulanacak İşçi Listesini](#) bağlı olduğu İŞKUR biriminin [elektronik posta adresine](#), elektronik posta göndermek suretiyle kısa çalışmaya başvuru yapabilir.

Başvuruların işyerine gidilmeden de belge üzerinden hızlı bir şekilde sonuçlandırılabilmesi için koronavirüsten olumsuz etkilenildiğine dayanak teşkil eden belgelerin başvuruya eklenmesi önem taşımaktadır. Gerekliğinde işverenle irtibata geçilerek ilave belgeler talep edilebilecektir. İşverenlere başvurusunun alındığı yine aynı yolla en kısa sürede bildirilecek ve başvurular uygunluk tespiti amacıyla Rehberlik ve Teftiş Başkanlığına gönderilecektir.

Kısa çalışma uygulamasından yararlanılabilmesi için işyerinde kısa çalışma uygulanan dönemde 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25 inci maddesinin birinci fıkrasının (II) numaralı bendinde yer alan sebepler dışında bir gerekçeyle işveren tarafından işçi çıkarılmaması gerekmektedir.

İşverene Kısa Çalışma Talebinin Sonucunun Bildirilmesi

Genel ekonomik, sektörel, bölgesel kriz veya zorlayıcı sebeplerden dolayı işyerindeki çalışma süresinin önemli ölçüde azaldığı veya durduğu, İş Müfettişlerince yapılan uygunluk tespiti sonucu işverene, İŞKUR tarafından bildirilir. İşveren de durumu, işyerinde işçilerin görebileceği bir yerde ilan eder ve varsa toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasına bildirir. İlan yoluyla işçilere duyuru yapılamadığı durumlarda, kısa çalışmaya tabi işçilere yazılı bildirim yapılır. Kısa çalışma talebi uygun bulunan işveren Kurumca bildirilen sürede [Kısa Çalışma Bildirim Listesini](#) güncelleyerek gönderir.

Koronavirüsten olumsuz etkilendiği gerekçesiyle kısa çalışma talep eden işverenlere başvurularının sonucu, elektronik posta yoluyla taleplerini gönderdikleri adrese yapılır. Talebi uygun bulunan işverenler, Kurumca bildirilen sürede [Kısa Çalışma Bildirim Listesini](#) güncelleyerek başvuru yaptıkları İŞKUR biriminin elektronik posta adresine gönderir.

İşyerinde Kısa Çalışma Uygulanabilmesi için;

- İşverenin; genel ekonomik, sektörel, bölgesel kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki çalışma süresinin önemli ölçüde azaldığı veya durduğu yönünde İŞKUR'a başvuruda bulunması ve İş Müfettişlerince yapılan uygunluk tespiti sonucu işyerinin bu durumlardan etkilendiğinin tespit edilmesi gerekmektedir.

İşçinin Kısa Çalışma Ödeneğinden Yararlanabilmesi İçin;

- İşverenin kısa çalışma talebinin iş müfettişlerince yapılacak inceleme sonucu uygun bulunması,
- İşçinin kısa çalışmanın başladığı tarihte, çalışma süreleri ve prim ödeme şartlarını sağlamış olması, (**İş yerinde çalışanlar açısından kısa çalışma başlama tarihinden önceki son 60 gün hizmet akdine tabi olanlardan son üç yıl içinde 450 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödenmiş olması**)
- Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlardan ileri gelen zorlayıcı sebeplerin varlığının işçi ve işveren sendikaları konfederasyonlarınca iddia edilmesi veya bu yönde kuvvetli emarenin bulunması halinde konu, İŞKUR Yönetim Kurulunca değerlendirilerek karara bağlanır. Deprem, yangın, su baskını, heyelan, salgın hastalık, seferberlik gibi durumlar için diğer zorlayıcı sebep gerekçesiyle yapılan başvurular için **Yönetim Kurulu Kararı aranmaz.**
- Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlardan ileri gelen zorlayıcı sebeplerle ilgili **Yönetim Kurulunca alınmış bir karar bulunmuyorsa** (Covid-19 için) işverenlerce yapılan başvurular Kurum birimi tarafından reddedilir.
- İş müfettişlerince yapılacak inceleme sonucu kısa çalışmaya katılacaklar listesinde işçinin bilgilerinin bulunması, gerekmektedir.

Kısa Çalışma Talebinde Bulunulması ve Talebin Değerlendirilmesi

İşverenler, Kısa Çalışma Talep Formunu ve kısa çalışma yaptırılacak işçilere ilişkin bilgileri içeren listeyi tanzim ederek belirtilen mail adreslerine kısa çalışma başvurusunda bulunulabilir.

İş müfettişlerince yapılacak inceleme sonucu uygunluk tespiti tamamlandıktan sonra, kısa çalışma uygulanacak işçi listesinin değiştirilmesine ve/veya işyerinde uygulanan kısa çalışma süresinin arttırılmasına yönelik işveren talepleri, yeni başvuru olarak değerlendirilir. Yapılan başvurular, başvuru tarihinden itibaren 60 gün içinde sonuçlandırılacaktır.

Kısa Çalışma Talebine Başvurulması

Koronavirüsten olumsuz etkilendiği gerekçesiyle kısa çalışma talep eden işveren; buna ilişkin kanıtlarla birlikte Kısa Çalışma Talep Formu ile kısa çalışma yaptırılacak işçilere ilişkin bilgileri içeren listeyi bağlı olduğu İŞKUR biriminin elektronik posta adresine, elektronik posta göndermek suretiyle kısa çalışmaya başvuru yapabilir.

Başvuruların işyerine gidilmeden de belge üzerinden hızlı bir şekilde sonuçlandırılabilmesi için koronavirüsten olumsuz etkilenildiğine dayanak teşkil eden belgelerin başvuruya eklenmesi önem taşımaktadır. Gerekliğinde işverenle irtibata geçilerek ilave belgeler talep edilebilecektir. İşverenlere başvurusunun alındığı yine aynı yolla en kısa sürede bildirilecek ve başvurular uygunluk tespiti amacıyla Rehberlik ve Teftiş Başkanlığına gönderilecektir.

Ödeneklerin İşçiye Ödenmesi

Sigortalının son 12 aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının % 60'ıdır. Bu şekilde hesaplanan kısa çalışma ödeneği miktarı, aylık asgari ücretin brüt tutarının % 150'sini geçemez.

Kısa çalışma ödeneği, işçinin kendisine ve aylık olarak her ayın beşinde ödenir. Ödemeler PTT Bank aracılığı ile yapılmaktadır. Ödeme tarihini öne çekmeye Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı yetkilidir.

Aylık Hizmet Listesinde Bildirimi (SGK)

Kısa çalışma yapılan süreler için, kısa çalışmaya tabi tutulan işçiler adına SGK Aylık Prim ve Hizmet Belgesi ile eksik gün gerekçesi "**18-Kısa Çalışma Ödeneği**" olarak bildirilir.

Kısa çalışma ödeneğinin süresi 3 ayı aşmamak kaydıyla kısa çalışma süresi kadardır.

Kısa çalışma yapan işçinin çalışılmayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günlerine ilişkin ücret ve kısa çalışma ödeneği miktarı, kısa çalışma yapılan süreyle orantılı olarak işveren ve Kurum tarafından ödenir.

Kısa Çalışma Ödeneği Kapsamında Fazla veya Yersiz Ödemelerin Tahsilinde

İşverenin hatasından kaynaklanıyor ise yasal faizleriyle birlikte işverenden, işçinin kusurundan kaynaklanan fazla ödemeler ise yasal faizi ile birlikte işçiden tahsil edilir.

Kısa Çalışmanın Erken Sona Ermesi

İşverenin, kısa çalışma uygulaması devam ederken, normal faaliyetine başlamaya karar vermesi halinde durumu Kurum birimine, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasına ve işçilere 6 işgünü önce yazılı olarak bildirmesi zorunludur.

Bildirimde belirtilen tarih itibarıyla kısa çalışma sona erer. Geç bildirimlere ilişkin oluşan yersiz ödemeler yasal faizi ile birlikte işverenden tahsil edilir.