

Sirküler No: 2929

Sirküler Tarihi: 02.04.2020

KONU: KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ KAPSAMINDAKİ İŞYERLERİNİN BORDRO UYGULAMALARI.

Yeni tip Koronavirüsün (Covid-19) olası etkileri "Dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlardan ileri gelen zorlayıcı sebep" kapsamında Kısa Çalışma Ödeneği başvurusu yapan işverenlerin ilgili dönemlerde bordro düzenlerken dikkat etmeleri gereken hususlar aşağıdadır.

4857 sayılı İş Kanununun 24/ (III) maddesindeki Zorlayıcı Sebepler "*İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa.*"

4857 sayılı İş Kanununun 40.ıncı maddesi Yarım ücret "*24 ve 25 inci maddelerin (III) numaralı bentlerinde gösterilen zorlayıcı sebepler dolayısıyla çalışamayan veya çalıştırılmayan işçiye bu bekleme süresi içinde bir haftaya kadar her gün için yarım ücret ödenir.*"

Kısa Çalışma Ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik'in Madde 7/(6) maddesinde "*Zorlayıcı sebeplerle işyerinde kısa çalışma yapılması halinde, ödemeler 4857 sayılı Kanunun 24 üncü maddesinin (III) numaralı bendinde ve 40 ıncı maddesinde öngörülen bir haftalık süreden sonra başlar.*" 7/ (9) maddesinde "*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.*"

Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Pasif İşgücü Hizmetleri Genelgesi (2020/01) Kısa Çalışma Ödeneği Bölümü "4.3. Bildirgelerin Onaylanması, Ödeme ve Diğer İşlemler" başlıklı maddesine göre; 12. "*Zorlayıcı sebeplerle kısa çalışma yapılması halinde, kısa çalışma ödeneği ödemeleri 4857 sayılı Kanun'un 24'üncü maddesinin (III) numaralı bendinde ve aynı kanunun 40'ıncı maddesinde öngörülen bir haftalık süreden sonra başlar. Bu nedenle zorlayıcı sebeple en fazla toplam 83 gün süreyle ödeme yapılır.*" hükümleri yer almaktadır.

Maddelerdeki hükümler kapsamında kısa çalışma ödeneği döneminde/dönemlerinde bordro düzenlenirken dikkat edilmesi gereken hususlar aşağıdadır.

1-) Kısa çalışma ödeneği döneminde İş-Kur kısa çalışma ödeneğini 1 hafta sonra başlatmaktadır. **Kısaca İş-Kur kısa çalışma ödeneği kapsamındaki işçilere kısa çalışma ödeneği olarak 90 günlük ücret değil, 83 günlük ücret ödemektedir.** Bu nedenden dolayı bordro düzenlerken ilgili Kanun gereği **kısa çalışma ödeneğinin ilk bir haftalık tutarı (yarım ücret olarak) işverenleri tarafından ödenmelidir.**

Yarım ücret (7 gün * yarım günlük tutarında) **boardroda** "Kısa Çalışma Ödeneği" satırında gün hesabı olmaksızın **prime ve vergilere tabi tutularak** hesaplanmalıdır.

2-) Bordroda **Kısa Çalışma Ödeneği kapsamındaki günler** (İlk bir hafta dahil) **eksik gün olarak "18-Kısa Çalışma Ödeneği" kodun da gösterilmelidir.** Yani bu günler için işveren tarafından (İlk bir hafta yarım ücret hariç) ücret ödenmemelidir.

3-) Kısa çalışma yapan işçilerin çalışılmayan hafta ve genel tatil günleri ücretleri orantısız hesaplama yapılarak gün gösterilmeksizin boardroda ayrı bir "Hafta Tatili Ücreti" satırında prime ve vergilere tabi tutularak çalışanlara ödenmelidir.

Kısa çalışma ödeneği ile ilgili detaylı hususlar 30.03.2020 tarihli, 2922 nolu sirkümüzde mevcut olup, işveren veya yetkililerinin Kısa Çalışma Ödeneği dönemlerinde bordro düzenlerken yukarıdaki hususlara dikkat etmelerini öneririz. Konu ile ilgili SGK genelgesi beklenmektedir. Farklı bir uygulama olduğunda ayrıca sirkümüzle gerekli duyuru yapılacaktır.

Bilgilerinize sunarız.

Ş.A. Yeminli Mali Müşavirlik A.Ş.