

Türkiye

Bordro & İstihdam Mevzuatı Rehberi

2026 Sürümü · Son güncelleme 17.09.2026

4857 sayılı İş Kanunu, 5510 sayılı Kanun, 2026 vergi ve prim parametreleri

Genel Bakış —

Türkiye istihdam için referans rehberi

Türkiye'de istihdamın hukuki zemini şirket kuruluşuyla başlar. Şirket türü, ticaret sicili kaydı, vergi mükellefiyeti ve SGK işyeri tescili birbirini izleyen ancak ayrı sorumluluklar doğuran adımlardır.

45s AZAMI HAFTALIK ÇALIŞMA SÜRESİ	33.030 TL 2026 AYLIK BRÜT ASGARİ ÜCRET	%23,75 TEŞVİK ÖNCESİ STANDART İŞVEREN SGK ORANI	%40 EN YÜKSEK ÜCRET GELİR VERGİSİ ORANI
--------------------------------------	---	--	--

BU REHBER NELERİ KAPSIYOR

I	Şirket Kurma ve İş Yapma Ortamı	Türkiye'de istihdamın hukuki zemini şirket kuruluşuyla başlar.
II	Çalışma Koşulları ve İzin Hakları	Çalışma süresi, fazla çalışma ve izinler bordro hesabının zaman verisini oluşturur.
III	Vergi ve Sosyal Güvenlik	Türkiye bordrosunda gelir vergisi kümülatif matrah üzerinden ilerler.
IV	Bordro İşlemleri	Bordro süreci sadece net ücret hesaplamasından oluşmaz.
V	İşe Alış ve İşten Ayrılış	İşe giriş ve işten ayrılış bordronun en fazla süre ve belge riski taşıyan aşamalarıdır.
VI	Ücret ve Yan Haklar	Ücret paketindeki her unsur bordroda aynı şekilde işlenmez.
VII	Vize ve Çalışma İzni	Yabancı bir çalışanın iş sözleşmesi tek başına çalışma hakkı sağlamaz.
VIII	Pratik Notlar ve Dikkat Edilmesi Gerekenler	Mevzuata uygun bordro yalnız oranların doğru hesaplanmasıyla tamamlanmaz.

Şirket Kurma ve İş Yapma Ortamı

Türkiye'de istihdamın hukuki zemini şirket kuruluşuyla başlar. Şirket türü, ticaret sicili kaydı, vergi mükellefiyeti ve SGK işyeri tescili birbirini izleyen ancak ayrı sorumluluklar doğuran adımlardır.

YAYGIN ŞİRKET TÜRLERİ

6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu (2011) kapsamında yabancı ve yerli yatırımcıların en sık kullandığı sermaye şirketleri anonim şirket ile limited şirkettir. Her iki yapı da tek ortakla kurulabilir. Yabancı şirketler faaliyet modeline göre Türkiye'de şube de açabilir.

YAPI	TEMEL ÖZELLİK	2026 SERMAYE EŞİĞİ
Anonim şirket	Paylara bölünmüş sermaye, ortakların taahhüt ettikleri sermayeyle sınırlı sorumluluğu	En az 250.000 TL
Kayıtlı sermaye sistemindeki halka açık olmayan anonim şirket	Başlangıç sermayesi üzerinden kayıtlı sermaye sistemi	En az 500.000 TL
Limited şirket	1 ile 50 ortak, halka açılmayan sermaye şirketi	En az 50.000 TL
Şube	Yabancı ana şirketin Türkiye'deki uzantısı	Ayrı tüzel kişilik oluşturmaz

Anonim şirkette sermayenin dörtte biri tescilden önce, kalanı tescili izleyen 24 ay içinde ödenir. Limited şirkette sermayenin tamamı tescili izleyen 24 ay içinde ödenebilir. Sermayesi yeni alt sınırların altında kalan mevcut anonim ve limited şirketler için uyum tarihi 31.12.2026'dır.

KURULUŞ VE İŞVEREN TESCİLİ

Kuruluş işlemleri Merkezi Sicil Kayıt Sistemi, MERSİS üzerinden hazırlanır ve ticaret sicili tesciliyle tamamlanır. Vergi kaydı kuruluş sürecinin parçasıdır. Çalışan istihdamından önce SGK işyeri bildirgesi ve gerekli işveren tanımları ayrıca tamamlanmalıdır.

SIRA	İŞLEM	ANA SİSTEM VEYA KURUM
1	Ana sözleşme ve kuruluş başvurusu	MERSİS ve ticaret sicili
2	Vergi mükellefiyeti ve elektronik bildirim yetkileri	Gelir İdaresi Başkanlığı
3	İşyeri tescili ve işveren kullanıcıları	SGK'nın online işveren sistemi veya e-Sigorta
4	Çalışan işe girişleri ve aylık bildirim düzeni	SGK ve Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi

I

Şirket Kurma ve İş Yapma Ortamı

Genel kurumlar vergisi oranı 2025 ve 2026 hesap dönemleri için %25'tir. Bankalar, finansal kuruluşlar ve bazı özel faaliyetlerde farklı oranlar bulunduğundan bu bilgi işveren kuruluş modelinin tek başına maliyet hesabı olarak kullanılmamalıdır.

EOR VE GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ

Türkiye'de sınırsız ve bağımsız bir Employer of Record, EOR statüsü bulunmaz. Özel istihdam bürosu üzerinden geçici iş ilişkisi 4857 sayılı İş Kanunu (2003) ve Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği kapsamında yalnızca sayılan durumlarda ve sürelerde kurulabilir.

Doğrulayın

Mevzuat notu: Yurt dışındaki bir şirketin Türkiye'de çalışan istihdam etmesi planlanıyorsa yapı sadece ticari adlandırmaya göre seçilmemelidir. İşveren sıfatı, emir ve talimat ilişkisi, geçici iş ilişkisi şartları, vergi işyeri riski ve çalışma izni yükümlülüğü birlikte incelenmelidir.

II · ÇALIŞMA KOŞULLARI VE İZİN HAKLARI

Çalışma süresi, fazla çalışma ve izinler bordro hesabının zaman verisini oluşturur. Eksik gün, fazla çalışma, hafta tatili ve ücretli izin kayıtları ücret hesap pusulasıyla uyumlu tutulmalıdır.

ÇALIŞMA SÜRESİ VE DİNLENME

4857 sayılı İş Kanunu (2003) uyarınca haftalık normal çalışma süresi en fazla 45 saattir. Taraflar farklı bir düzenleme yapmadıysa bu süre haftanın çalışılan günlerine eşit dağıtılır. Denkleştirme uygulansa bile günlük çalışma genel olarak 11 saati aşamaz.

BAŞLIK	GENEL KURAL
Haftalık çalışma	En fazla 45 saat
Günlük çalışma	Genel olarak en fazla 11 saat
Hafta tatili	Yedi günlük dönem içinde kesintisiz en az 24 saat
Fazla çalışma	Haftalık 45 saati aşan çalışma
Yıllık fazla çalışma sınırı	270 saat

Haftalık sürenin sözleşmeyle 45 saatin altında belirlendiği işyerlerinde, sözleşme süresini aşan ancak 45 saate kadar kalan çalışma "fazla sürelerle çalışma" sayılır. Bu ayırım ödeme oranını doğrudan etkiler.

II

Çalışma Koşulları ve İzin Hakları

ÇALIŞMA TÜRÜ	ÜCRET KARŞILIĞI	SERBEST ZAMAN SEÇENEĞİ
Haftalık 45 saati aşan fazla çalışma	Normal saat ücretinin %50 zamlı tutarı	Her saat için 1 saat 30 dakika
Sözleşme süresini aşan ve 45 saate kadar olan çalışma	Normal saat ücretinin %25 zamlı tutarı	Her saat için 1 saat 15 dakika
Ulusal bayram ve genel tatil günü çalışması	Normal ücrete ek bir günlük ücret	Tatil türü ve sözleşme ayrıca kontrol edilir

Serbest zaman işçinin talebiyle uygulanır ve altı ay içinde kullandırılır. Fazla çalışma onayı, çalışma süresi kayıtları ve bordro karşılığı aynı dönem için birbiriyle tutarlı olmalıdır.

YILLIK ÜCRETLİ İZİN

Yıllık izin hakkı, deneme süresi dahil en az bir yıllık çalışmayla doğar. Süreler asgari düzeyi gösterir. İş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi daha uzun hak tanıyabilir.

HİZMET SÜRESİ	ASGARİ YILLIK İZİN
1 yıldan 5 yıla kadar, 5 yıl dahil	14 gün
5 yıldan fazla, 15 yıldan az	20 gün
15 yıl ve üzeri	26 gün
18 yaş ve altı veya 50 yaş ve üzeri	En az 20 gün

Yıllık izin çalışırken ücrete dönüşmez. İş sözleşmesi sona erdiğinde kullanılmamış izin sürelerinin ücreti, sona erme tarihindeki ücret üzerinden hesaplanır.

II

Çalışma Koşulları ve İzin Hakları

ANALIK, BABALIK VE DİĞER İZİNLER

İZİN VEYA ÖDEME	SÜRE VE TEMEL KURAL
Analık izni	Tekil gebelikte doğumdan önce 8 ve doğumdan sonra 8 hafta
Çoğul gebelik	Doğum öncesi süreye 2 hafta eklenir
Analık sonrası ücretsiz izin	Talep halinde 6 aya kadar
Süt izni	Çocuk bir yaşına gelene kadar günde toplam 1,5 saat
Babalık izni	5 gün ücretli
Evlilik veya evlat edinme	3 gün ücretli
Anne, baba, eş, kardeş veya çocuk ölümü	3 gün ücretli
En az %70 engelli veya süregelen hastalığı olan çocuğun tedavisi	Çalışan ebeveynlerden biri için yılda toplam 10 güne kadar

S GK'nın analık sigortası kapsamında tekil gebelikte 112 gün, çoğul gebelikte 126 gün için geçici iş göremezlik ödeneği hesabı yapılabilir. Ödeme hakkı, prim günü ve rapor koşulları çalışan bazında incelenir.

Hastalık halinde geçici iş göremezlik ödeneği genel olarak üçüncü günden başlar. Önceki bir yılda en az 90 gün kısa vadeli sigorta primi şartı aranır. Ödenek yatarak tedavide günlük kazancın yarısı, ayaktan tedavide üçte ikisi üzerinden hesaplanır.

Doğrulayın

Uygulama örneği: Haftalık süresi 40 saat olarak kararlaştırılan bir çalışan bir haftada 47 saat çalışırsa ilk 5 saat %25, sonraki 2 saat %50 zamlı hesaplanır. Tüm 7 saati tek oranla bordrolaştırmak doğru değildir.

III · VERGİ VE SOSYAL GÜVENLİK

Türkiye bordrosunda gelir vergisi kümülatif matrah üzerinden ilerler. SGK primi ise prime esas kazanç alt ve üst sınırları içinde hesaplanır. Bu iki matrah aynı ücret bileşenlerinden başlayabilse de aynı kurallara tabi değildir.

2026 ASGARİ ÜCRET VE PRİME ESAS KAZANÇ

Asgari Ücret Tespit Komisyonu tarafından belirlenen 2026 aylık brüt asgari ücret 33.030 TL, net asgari ücret 28.075,50 TL'dir. Tutarlar 01.01.2026 ile 31.12.2026 arasında geçerlidir.

III

Vergi ve Sosyal Güvenlik

PARAMETRE	AYLIK TUTAR	DÖNEM
Brüt asgari ücret	33.030,00 TL	01.01.2026 - 31.12.2026
Net asgari ücret	28.075,50 TL	01.01.2026 - 31.12.2026
Prime esas kazanç alt sınırı	33.030,00 TL	2026
Prime esas kazanç üst sınırı	297.270,00 TL	2026

2026'da aylık prime esas kazanç üst sınırı asgari ücretin 9 katıdır. Brüt ücret tavanı aşıya bile SGK primleri en fazla 297.270 TL üzerinden hesaplanır. Gelir vergisi matrahında aynı SGK tavanı farklı bir etki yaratır ve yüksek ücretli çalışanların net hesabı ayrıca modellenmelidir.

SGK PRİM ORANLARI

Türkiye'de sosyal güvenlik kurumu Sosyal Güvenlik Kurumu, SGK'dır. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (2006) ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu (1999) kapsamındaki temel oranlar şöyledir.

PRİM KALEMİ	İŞVEREN	ÇALIŞAN	TOPLAM
Uzun vadeli sigorta kolları	%12	%9	%21
Genel sağlık sigortası	%7,5	%5	%12,5
Kısa vadeli sigorta kolları	%2,25	-	%2,25
İşsizlik sigortası	%2	%1	%3
► Toplam	%23,75	%15	%38,75

İşveren toplamı teşvik ve indirim uygulanmadan önce %23,75'tir. Şartları sağlayan imalat dışı işyerlerinde 2 puanlık indirimle oran %21,75'e inebilir. İmalat sektöründe 5 puanlık indirim 31.12.2026'ya kadar korunduğu için uygun işyerinde toplam %18,75 olabilir.

Doğrulayın

Dikkat: İmalat dışı genel indirim 2025'te 4 puandı ve 2026'da 2 puana düştü. Değişiklik eski baz oranı farklı göstererek açıklanmamalıdır. Ayrıca uzun vadeli sigorta işveren payının bir puan artması imalat işyerlerini de etkiler.

III

Vergi ve Sosyal Güvenlik

2026 ÜCRET GELİRİ VERGİ TARİFESİ

1 93 sayılı Gelir Vergisi Kanunu (1960) kapsamında ücret gelirleri kümülatif matraha göre vergilendirilir. 2026 ücret tarifesi aşağıdadır.

KÜMÜLATİF ÜCRET MATRAHI	HESAPLAMA
190.000 TL'ye kadar	%15
400.000 TL'nin 190.000 TL'si için 28.500 TL, fazlası	%20
1.500.000 TL'nin 400.000 TL'si için 70.500 TL, fazlası	%27
5.300.000 TL'nin 1.500.000 TL'si için 367.500 TL, fazlası	%35
5.300.000 TL'den fazlasının 5.300.000 TL'si için 1.697.500 TL, fazlası	%40

Asgari ücretin vergi matrahına isabet eden gelir vergisi istisna edilir. Ücret ödemelerindeki damga vergisi oranı binde 7,59, yani %0,759'dur. Brüt asgari ücrete isabet eden damga vergisi de istisna kapsamında değerlendirilir.

OCAK 2026 BRÜT-NET ÖRNEĞİ

Aşağıdaki örnek, Ocak ayında aylık brüt ücreti 100.000 TL olan ve başka indirim veya ek ödemesi bulunmayan bir çalışan içindir.

KALEM	TUTAR
Brüt ücret	100.000,00 TL
Çalışan SGK primi, %14	14.000,00 TL
Çalışan işsizlik primi, %1	1.000,00 TL
Gelir vergisi matrahı	85.000,00 TL
Gelir vergisi, istisna öncesi	12.750,00 TL
Asgari ücret gelir vergisi istisnası	4.211,33 TL
Kesilecek gelir vergisi	8.538,68 TL
Damga vergisi, istisna öncesi	759,00 TL
Asgari ücret damga vergisi istisnası	250,70 TL
► Tahmini net ücret	75.953,02 TL

III

Vergi ve Sosyal Güvenlik

Bu tutar sabit bir yıllık net ücret taahhüdü değildir. Kümülatif matrah üst vergi dilimlerine geçtikçe aynı brüt ücretin neti yıl içinde değişebilir.

IV · BORDRO İŞLEMLERİ

Bordro süreci sadece net ücret hesaplamasından oluşmaz. Puantaj, yan haklar, vergi istisnaları, SGK bildirimi, vergi beyanı, banka ödemesi ve muhasebe kaydı aynı dönem için uzlaştırılmalıdır.

AYLIK BORDRO TAKVİMİ

İŞLEM	GENEL SÜRE VEYA KURAL
Ücret ödeme sıklığı	En geç ayda bir
Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi	İzleyen ayın 26'ncı günü saat 23.59'a kadar
SGK prim ödemesi	Genel olarak izleyen ayın sonuna kadar
Ücret hesap pusulası	Her ücret ödemesinde çalışana verilir
İşten ayrılış bildirimi	Sona erme tarihini izleyen 10 gün içinde

İş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ücret ödeme dönemini bir haftaya kadar indirebilir. Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi vergi kesintileri ile prime esas kazanç ve hizmet bilgilerini aynı elektronik beyan içinde birleştirir.

PARA BİRİMİ, BANKA ÖDEMESİ VE HESAP PUSULASI

Ücret kural olarak Türk parasıyla ödenir. Ücret yabancı para olarak kararlaştırılmışsa ödeme günündeki kur üzerinden Türk lirası ödeme yapılabilir.

04.06.2025 tarihli yönetmelik değişikliğiyle bankadan ödeme eşiği 5 çalışandan 3 çalışana indirildi. Türkiye genelinde en az 3 çalışanı bulunan İş Kanunu kapsamındaki işverenler net ücret ve benzeri ödemeleri banka aracılığıyla yapmalıdır.

Doğrulayın

Kaynak çelişkisi notu: ÇSGB'nin eski SSS içeriğinde halen 5 çalışan ifadesi görülebilir. Güncel düzenlemeyi açıklayan 2025 tarihli Bakanlık bülteni 3 çalışan eşiğini doğrular. Bu rehber güncel eşiği esas alır.

IV

Bordro İşlemleri

İşveren, her ödemede brüt ücret, ek ödemeler, kesintiler ve net tutarı gösteren ücret hesap pusulasını çalışana vermelidir. Banka dekontu hesap pusulasının yerini tek başına tutmaz.

AYLIK KONTROL AKIŞI

- Puantaj, izin, rapor ve fazla çalışma verilerini kapatın.
- Sabit ücret, prim, ikramiye ve ayni veya nakdi yan hakları sınıflandırın.
- SGK matrahı ile gelir vergisi matrahını ayrı kurallarla hesaplayın.
- Asgari ücret gelir ve damga vergisi istisnalarını uygulayın.
- Teşvik ve prim indirimi uygunluğunu işyeri ve çalışan bazında kontrol edin.
- Ücret hesap pusulası, banka ödeme listesi ve muhasebe kaydını uzlaştıran.
- Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi ile prim ödemesini sürelerinde tamamlayın.

KAYIT DÜZENİ

İşveren her çalışan için özlük dosyası düzenler. Sözleşme, kimlik ve izin belgeleri, puantaj, ücret hesap pusulaları, fazla çalışma onayları ve fesih belgeleri uygun erişim kontrolüyle saklanmalıdır. Saklama süresi belge türüne göre iş, vergi, sosyal güvenlik, ticaret ve kişisel veri mevzuatında farklılaşır. Bu nedenle tek bir genel yıl sayısı yerine belge bazlı saklama planı kullanılmalıdır.

Doğrulayın

Pratik kontrol: Bordro kapanışında toplam brüt ücret, SGK matrahı, gelir vergisi matrahı, banka neti ve muhasebe bordro hesabı beş ayrı toplam olarak karşılaştırılmalıdır. Eşit olması gerekmeyen bu toplamların fark nedenleri belgelenmelidir.

V · İŞE ALIŞ VE İŞTEN AYRILIŞ

İşe giriş ve işten ayrılış bordronun en fazla süre ve belge riski taşıyan aşamalarıdır. Sözleşme türü, SGK bildirimi, fesih gerekçesi, ihbar süresi ve hak ediş hesabı aynı dosyada desteklenmelidir.

V — İşe Alış ve İşten Ayrılış

SÖZLEŞME VE DENEME SÜRESİ

Belirsiz süreli iş sözleşmesi genel kuraldır. Belirli süreli sözleşme, belirli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşula dayanmalı ve yazılı yapılmalıdır. Esaslı neden olmadan zincirleme yenilenen belirli süreli sözleşme başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilebilir.

Deneme süresi en fazla 2 aydır. Toplu iş sözleşmesiyle 4 aya kadar uzatılabilir. Deneme süresinde taraflar bildirimsiz ve tazminatsız sona erdirmeye hakkını kullanabilir ancak çalışılan günlerin ücreti ve sigorta yükümlülükleri devam eder.

SGK BİLDİRİMLERİ

Genel kural olarak işe giriş bildirgesi çalışan işe başlamadan en az bir gün önce elektronik ortamda verilir. İnşaat, balıkçılık ve tarım işyerleri ile ilk kez sigortalı çalıştırmaya başlayan işyerleri için özel süreler bulunur. İşten ayrılış bildirgesi ise sona erme tarihini izleyen 10 gün içinde verilir.

İHBAR SÜRELERİ

Belirsiz süreli sözleşmenin bildirimli feshinde 4857 sayılı İş Kanunu (2003) kapsamındaki asgari süreler uygulanır.

ÇALIŞANIN KIDEMİ	ASGARİ BİLDİRİM SÜRESİ
6 aydan az	2 hafta
6 ay ile 1,5 yıl arasında	4 hafta
1,5 yıl ile 3 yıl arasında	6 hafta
3 yıldan fazla	8 hafta

Taraflar sözleşmeyle daha uzun süre belirleyebilir. Bildirim süresine uyulmadan sona erdirmeye halinde ihbar tazminatı gündeme gelebilir. Haklı nedenle derhal fesih ile bildirimli fesih aynı prosedür değildir.

V — İşe Alış ve İşten Ayrılış

KIDEM TAZMİNATI

1 475 sayılı İş Kanunu'nun (1971) yürürlükteki 14'üncü maddesi kapsamında kıdem tazminatı için aynı işverene bağlı en az bir tam yıl çalışma ve kanunda sayılan sona erme nedenlerinden biri gerekir. Her istifa veya her işveren feshi otomatik olarak kıdem tazminatı hakkı doğurmaz.

KIDEM HESABI	2026 İKİNCİ YARI KURALI
Esas	Her tam hizmet yılı için 30 günlük giydirilmiş brüt ücret
Artan süre	Yıla oranlanarak hesaplanır
Yıllık tavan	73.729,87 TL
Tavan dönemi	01.07.2026 - 31.12.2026
Yasal tavan içindeki kesinti	Yalnız damga vergisi

Örnek: Kıdeme esas aylık giydirilmiş brüt ücreti 90.000 TL olan ve 5 tam yıl kıdemi bulunan bir çalışanda 2026 ikinci yarı tavanı uygulanır. Brüt kıdem tazminatı $73.729,87 \text{ TL} \times 5 = 368.649,35 \text{ TL}$ olur. Bu örnek hak kazanma koşulunun sağlandığını varsayar ve damga vergisi öncesidir.

İş sözleşmesinin sona erdiği tarihte ücret, kullanılmamış yıllık izin, hak edilmiş prim ve diğer sözleşmesel alacaklar ayrı ayrı hesaplanmalıdır. Fesih gerekçesi ile SGK işten ayrılış kodu arasında uyum bulunmalıdır.

VI · ÜCRET VE YAN HAKLAR

Ücret paketindeki her unsur bordroda aynı şekilde işlenmez. Nakit ödeme, ayni yardım, masraf karşılığı, prim ve özel sigorta ödemeleri için vergi ve SGK değerlendirmesi ayrı yapılmalıdır.

ASGARİ ÜCRET VE İŞVEREN MALİYETİ

2026 brüt asgari ücreti 33.030 TL'dir. İşveren maliyeti, prim indirimi uygunluğuna göre değişir.

VI —

Ücret ve Yan Haklar

SENARYO	İŞVEREN PRİM ORANI	AYLIK İŞVEREN MALİYETİ
Prim indirimi yok	%23,75	40.874,63 TL
İmalat dışı, 2 puan indirim koşulları sağlanıyor	%21,75	40.214,03 TL
İmalat, 5 puan indirim koşulları sağlanıyor	%18,75	39.223,13 TL

Bu tabloda 2026 asgari ücret desteği düşülmemiştir. Aylık 1.270 TL'ye kadar açıklanan destek, şartlar sağlanırsa prim ödeme gün sayısı üzerinden mahsup edilir ve temel maliyet tablosundan ayrı izlenmelidir.

ZAM, İKRAMIYE VE 13. MAAŞ

Özel sektörde tüm çalışanlara uygulanacak tek bir yasal yıllık zam oranı yoktur. Ücret asgari ücretin altında kalmaz. Artış hakkı iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi, işyeri uygulaması veya işveren kararıyla doğabilir.

Türkiye'de genel bir yasal 13. maaş zorunluluğu da bulunmaz. Düzenli ve süreklilik kazanmış ikramiyeler işyeri uygulamasına dönüşebilir. Prim ve ikramiye planının hak kazanma ölçütleri, ödeme tarihi ve işten ayrılış halinde uygulanacak kural yazılı olmalıdır.

YAN HAKLARIN BORDRO SINIFLANDIRMASI

YAN HAK	BORDRO YAKLAŞIMI
Yemek yardımı	Nakit, kart veya işyerinde yemek sunumu biçimine göre istisna ve matrah kuralları değişir
Ulaşım yardımı	Nakit ödeme ile toplu taşıma kartı veya servis uygulaması aynı değerlendirilmez
Özel sağlık sigortası	İşveren katkısı için vergi ve SGK istisna sınırları ayrı incelenir
Bireysel emeklilik	Otomatik katılım ve işveren katkısı farklı süreçlerdir
Prim ve ikramiye	Hak edildiği dönemde vergi ve prim matrahına etkisi değerlendirilir
Masraf karşılığı	İşle bağlantısı ve belgelendirme olmadan ücret dışı kabul edilmemelidir

Yemek ve ulaşım istisna tutarları her yıl değişebildiği için bu rehberde sabit günlük sınır verilmedi. Yayın ve bordro dönemindeki GİB ve SGK tutarları kontrol edilmelidir.

VI —

Ücret ve Yan Haklar

SAĞLIK GÜVENCESİ

Genel sağlık sigortası zorunlu SGK priminin parçasıdır. İşveren payı %7,5, çalışan payı %5'tir. Tamamlayıcı veya özel sağlık sigortası ise genel olarak yan hak niteliğindedir ve poliçe yapısına göre bordro değerlendirmesi gerekir.

Doğrulayın

Uygulama örneği: Aynı tutardaki yemek ödemesi nakit, yemek kartı veya işyerinde yemek sunumu şeklinde verildiğinde farklı istisna sonuçları doğurabilir. Bordro kodu yalnız yardıma "yemek" adı verilerek seçilmemelidir.

VII · VİZE VE ÇALIŞMA İZNI

Yabancı bir çalışanın iş sözleşmesi tek başına çalışma hakkı sağlamaz. 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu (2016) kapsamındaki izin süreci, işveren ve yabancı için ayrı bilgi ve belge yükümlülükleri doğurur.

İZİN SÜRESİ VE UZATMA

BAŞVURU	AZAMI İZİN SÜRESİ
İlk süreli çalışma izni	Aynı işverene bağlı en fazla 1 yıl
İlk uzatma	Aynı işverene bağlı en fazla 2 yıl
Sonraki uzatmalar	Aynı işverene bağlı her defasında en fazla 3 yıl

Yurt dışı başvurusu ilgili Türkiye Cumhuriyeti dış temsilciliğinde başlar ve işveren e-İzin sistemi üzerinden süreci tamamlar. Türkiye'de geçerli ikamet izni bulunan bazı yabancılar için yurt içi başvuru mümkündür. İkamet izni tek başına çalışma hakkı vermez.

GENEL DEĞERLENDİRME KRİTERLERİ

Genel kural olarak her yabancı çalışan için işyerinde en az 5 Türk vatandaşı istihdamı aranır. Sektör, şirket türü, yabancıнын statüsü ve başvuru niteliğine göre istisnalar bulunur.

VII —

Vize ve Çalışma İzni

KRİTER	2026 GENEL EŞİK
Yeni işyeri mali yeterliliği	En az 500.000 TL ödenmiş sermaye
Faaliyetteki işyeri	500.000 TL ödenmiş sermaye veya 8.000.000 TL net satış veya 150.000 ABD doları ihracat
Üst düzey yönetici ve pilot ücreti	Brüt asgari ücretin en az 5 katı
Mühendis ve mimar ücreti	Brüt asgari ücretin en az 4 katı
Diğer yönetici ücreti	Brüt asgari ücretin en az 3 katı
Uzmanlık ve ustalık gerektiren iş	Brüt asgari ücretin en az 2 katı
Ev hizmetleri ve diğer işler	En az brüt asgari ücret

0 3.08.2026 tarihinde yürürlüğe giren kriter uyarınca, son üç yılda Türkiye'de en az bir yıl yasal kalışı bulunan kişiler için yapılan belirli yurt içi başvurularda en fazla üç yabancıya kadar istihdam ve mali yeterlilik kriterleri uygulanmayabilir. Başvuru statüsü ve diğer koşullar yine kontrol edilmelidir.

SOSYAL GÜVENLİK VE BİLDİRİM

Yabancı çalışanlar genel olarak 5510 sayılı Kanun (2006) kapsamında sigortalıdır. Türkiye'nin taraf olduğu sosyal güvenlik sözleşmeleri ve usulüne uygun geçici görevlendirmeler istisna yaratabilir. Yabancı belgesinin ve görevlendirme süresinin bordro dosyasında bulunması gerekir.

Çalışma izni kapsamında işe başlama, işten ayrılma ve izin iptalini gerektiren değişiklikler genel olarak 15 gün içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bildirilir. SGK işe giriş ve işten ayrılış bildirimleri ayrıca kendi sürelerinde yapılır.

Doğrulayın

Dikkat: Çalışma izni ücret kriteri yalnız başvuru anında kontrol edilen bir belge değildir. Ücretin bordroda ve banka ödemesinde izin koşuluyla uyumlu sürdürülmesi gerekir.

VIII · PRATİK NOTLAR VE DİKKAT EDİLMESİ GEREKENLER

Mevzuata uygun bordro yalnız oranların doğru hesaplanmasıyla tamamlanmaz. Veri kaynağı, belge zinciri, kişisel veri kullanımı ve dönemler arası tutarlılık da denetim izinin parçasıdır.

VIII

Pratik Notlar ve Dikkat Edilmesi Gerekenler

UYGULAMA KONTROL LİSTESİ

KONTROL	NEDEN ÖNEMLİ
İş sözleşmesi ve ücret bileşenleri yazılı mı	Bordro kodları ile sözleşmesel hakların eşleşmesini sağlar
Puantaj, izin ve rapor kayıtları kapandı mı	Eksik gün ve fazla çalışma hatalarını önler
SGK ve vergi matrahları ayrı kontrol edildi mi	Aynı ödemenin iki matrahtaki sonucu farklı olabilir
Teşvik koşulları cari ay için doğrulandı mı	Geçmiş uygunluk gelecek ayı otomatik garanti etmez
Banka neti, bordro neti ve muhasebe kaydı uzlaştı mı	Ödeme ile beyan arasındaki farkı erken gösterir
İşe giriş ve ayrılış süreleri izlendi mi	Gecikmiş bildirim riskini azaltır
Yabancı çalışan izin koşulları bordroda korunuyor mu	İzin ücret kriteri ve bildirimleri devam eden yükümlülüktür
Kişisel verilere erişim sınırlandı mı	Bordro verileri özel nitelikli veriler içerebilir

EMEKLİLİK VE ÇALIŞAN STATÜSÜ

Türkiye için tek bir emeklilik yaşı verilmemelidir. İlk sigortalılık tarihi, sigortalılık statüsü, yaş, cinsiyet ve prim ödeme gün sayısı birlikte değerlendirilir. Emekli olduktan sonra hizmet akdiyle çalışan kişiler için sosyal güvenlik destek primi ve tercih edilen sigortalılık modeli ayrıca kontrol edilmelidir.

KİŞİSEL VERİ VE MESAI TAKİBİ

6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (2016) bordro ve özlük verilerinin işlenmesinde amaçla sınırlılık, veri minimizasyonu, güvenlik ve saklama yükümlülükleri getirir. Sağlık raporu, engellilik bilgisi ve biyometrik veri daha sıkı kontrol gerektirir.

VIII —

Pratik Notlar ve Dikkat Edilmesi Gerekenler

Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 29.04.2026 tarihli ilke kararı, mesai takibinde biyometrik veri kullanılmadan önce kart, parola veya kurumsal sistem kaydı gibi daha az müdahaleci seçeneklerin değerlendirilmesini ister. Parmak izi veya yüz tanıma kolaylık gerekçesiyle varsayılan yöntem yapılmamalıdır.

Yurt dışına kişisel veri aktarımında standart sözleşme kullanılıyorsa imzadan itibaren 5 iş günü içinde Kuruma bildirim yapılmalıdır. Global bordro sistemine veri aktarımı, hizmet sağlayıcı sözleşmesi ve erişim yetkileri bu çerçevede incelenmelidir.

YAYIN VE DÖNEM KONTROLÜ

PARAMETRE	YENİDEN KONTROL ZAMANI
Asgari ücret	Her yeni asgari ücret döneminde
Prime esas kazanç alt ve üst sınırı	Her yeni asgari ücret döneminde
Gelir vergisi dilimleri	Her takvim yılı başında
Kıdem tazminatı tavanı	Ocak ve Temmuz dönemlerinde
Çalışma izni kriterleri	Her başvuru ve yayın öncesinde
Yemek ve ulaşım istisnaları	Her takvim yılı ve düzenleme değişikliğinde

Doğrulayın

Son kontrol: 73.729,87 TL kıdem tazminatı tavanı yalnızca 01.07.2026 ile 31.12.2026 arasında geçerlidir. Bu rehber 2027'de kullanılacaksa tutar yayımdan önce yenilenmelidir.



EOR & BORDRO YÖNETİMİ

Datassist ile MENA, Türkiye Bordro & İstihdam Süreçlerini Tek Merkezden Yönetin.

Asgari ücret, kümülatif gelir vergisi, SGK matrahları, bordro bildirimleri ve çalışma izni yükümlülükleri tek bir operasyon takvimi içinde yönetilmelidir. Datassist, işverenlerin Türkiye bordro ve istihdam süreçlerini tek merkezden yönetmesine yardımcı olur.

[Toplantı Planlayın →](#)**7+**

MENA PAZARI

1

TEK UYUM OPERASYONU

0%KAÇIRILAN BORDRO SON
TARİHİ