

Birleşik Arap Emirlikleri

Bordro & İstihdam Mevzuatı Rehberi

2026 Sürümü · Son güncelleme Haziran 2026

Federal Kararname-Kanun No. 33/2021 · WPS Karar No. 340/2026 (1 Haziran 2026)

Genel Bakış

Birleşik Arap Emirlikleri'nde istihdam için referans rehberi

Birleşik Arap Emirlikleri, vergisiz maaş ortamını bölgenin en aktif reforme edilen çalışma çerçevelerinden biriyle birleştirir. Kişisel gelir vergisi yoktur; ancak işverenler çalışma saatleri, izinler, sosyal sigorta, ücret koruma ve hizmet sonu tazminatı konularında tanımlı yükümlülükler taşır. Bu rehber, ana kara ve standart serbest bölge istihdamı için bu yükümlülükleri ortaya koyar ve DIFC ile ADGM'nin nerede ayrıştığını işaretler.

2026'yı üç öne çıkan reform şekillendiriyor: Karar 340/2026 kapsamındaki WPS revizyonu, iş sözleşmelerinde zorunlu ücret şeffaflığı ve Emirati asgari ücretinin 6.000 AED'ye yükseltilmesi. Her biri sonraki bölümlerde ele alınmaktadır.

0%	48 _s	30 _g	6.000 _{AED}
KİŞİSEL GELİR VERGİSİ	AZAMİ HAFTALIK SÜRE	YILLIK İZİN · 1 YIL+	EMİRATİ ASGARİ ÜCRETİ

BU REHBER NELERİ KAPSIYOR

I	Yetki Alanı & Şirket Kurma	Ana kara, DIFC ve ADGM çerçeveleri ve her birinin nerede geçerli olduğu.
II	Çalışma Koşulları & İzinler	Saatler, fazla mesai ve yıllık, hastalık, annelik ve babalık izni rejimi.
III	Sosyal Güvenlik – GPSSA & ADPF	Ulusal katkı sistemleri, ILOE düzeni ve katkı matrahı.
IV	WPS – Ücret Koruma Sistemi	Karar 340/2026, yeni son tarihler ve yaptırım takvimi.
V	Hizmet Sonu Tazminatı (EOSB)	Madde 51 hakkı, örnek bir hesaplama ve DIFC DEWS düzeni.
VI	İşe Alış & İşten Ayrılış	Sözleşmeler, ücret şeffaflığı, deneme süresi ve ihbar süreleri.
VII	Emiratizasyon (Tawteen)	Kotalar, Emirati asgari ücreti ve 2026 son tarihleri.
VIII	Pratik Notlar	En sık BAE bordro hatalarını önleyen kontroller.

I

Yetki Alanı & Şirket Kurma

İşe almadan önce işveren, ilişkiyi üç çerçeveden hangisinin yönettiğini belirlemelidir. Ana kara şirketleri ve çoğu serbest bölge, Federal Çalışma Kanunu'nu MOHRE aracılığıyla uygular. Dubai Uluslararası Finans Merkezi (DIFC) ve Abu Dabi Global Market (ADGM) tamamen bağımsız yetki alanlarıdır: Federal Çalışma Kanunu bunlara uygulanmaz ve her biri kendi istihdam hukukunu ve hizmet sonu düzenini işletir.

YETKİ ALANI	MEVZUAT	SOSYAL GÜVENLİK	EOSB / EMEKLİLİK
Ana Kara + çoğu serbest bölge	Federal Kanun 33/2021 (MOHRE)	GPSSA (Dubai + 5) / ADPF (Abu Dabi) — yalnızca Emirati	Gratuity (expat) / GPSSA emekliliği (Emirati)
Serbest Bölgeler (DMCC, JAFZA vb.)	Federal Kanun 33/2021 (MOHRE / WPS)	GPSSA / ADPF uygulanır	Gratuity / GPSSA emekliliği
DIFC	DIFC İstihdam Kanunu 2/2019	DEWS (işveren fonu)	DEWS düzeni
ADGM	ADGM İstihdam Yönetmeliği 2019	GPSSA / ADPF	Gratuity / GPSSA emekliliği

Kapsam üzerine bir not

DIFC ve ADGM tamamen bağımsız istihdam yetki alanlarıdır; Federal Çalışma Kanunu her ikisine de **uygulanmaz**. Bu rehberin geri kalanı ana kara ve standart serbest bölge istihdamını ele alır; DIFC ve ADGM farkları önemli olduğu yerlerde işaretlenir.

Yanlış çerçeveyi seçmek, istihdamın ilk gününden itibaren izin, tazminat ve sosyal güvenlik yükümlülüklerini hatalı belirler. Bu nedenle yetki alanı, teklif yapılmadan önce doğrulanmalıdır; çünkü sonraki bölümlerdeki tablolardan hangisinin geçerli olacağını belirler.

II

Çalışma Koşulları & İzinler

Federal Çalışma Kanunu haftalık çalışma süresini 48 saat ve günlük sekiz saatle sınırlar, Ramazan ayında saatleri azaltır ve yapılandırılmış bir yıllık, hastalık, annelik ve babalık izni rejimi belirler. Fazla mesai tanımlı zamlarla ödenir; kullanılmayan yıllık izin fesihte nakde çevrilir ve kaybettirilemez.

ÇALIŞMA SAATLERİ & FAZLA MESAI

- Standart:** haftada azami 48 saat ve günde 8 saat.
- Ramazan:** TÜM çalışanlar için günde 6 saat (yalnızca Müslümanlar değil), normal ücret üzerinden ödenir.
- Ara:** 5 saat kesintisiz çalışmadan sonra toplam 1 saati aşmayan hak; ara süresi çalışma süresinden sayılmaz.

FAZLA MESAI TÜRÜ

ORAN

Standart fazla mesai

Temel saatlik ücretin %125'i

Gece mesaisi (21:00–06:00)

%150

Resmi tatil çalışması

%150 veya telafi izni

DIFC (8. saatten itibaren)

%150

İZİN HAKLARI

İZİN

HAK

Yıllık — 6 ay ile <1 yıl Her hizmet ayı için 2 gün (pro-rata)

Yıllık — 1 yıl ve üzeri 30 takvim günü ücretli (DIFC: 1 yıl sonrası 20 iş günü)

Hastalık izni İlk 15 gün tam ücret; sonraki 30 gün %50; kalan 45 gün ücretsiz; 90 kümülatif günü aşınca işveren feshedebilir (EOSB korunur)

Annelik 60 takvim günü (45 tam + 15 yarım ücret); asgari kıdem şartı yok; hamilelikle ilgili hastalıkta +45 gün ücretsiz; özel gereksinimli bebekte +30 ücretli / +30 ücretsiz; 6 ay boyunca günde 1 saat emzirme molası. DIFC: 65 takvim günü tam ücretli

Babalık / ebeveyn Her iki ebeveyne de doğumdan itibaren 6 ay içinde 5 iş günü ücretli. BAE, özel sektöre babalık iznini tanıyan ilk Arap ülkesidir

Biriken izin üzerine

Kullanılmayan yıllık izin fesihte nakde çevrilir ve çalışan bunu kaybetmeye zorlanamaz. Takvim günü ile iş günü ayrımı hesaplama açısından önemlidir.

III

Sosyal Güvenlik — GPSSA & ADPF

BAE'de kişisel gelir vergisi yoktur ve sosyal sigorta yalnızca BAE vatandaşlarını kapsar. Katkılar Dubai ve beş kuzey emirlikte GPSSA, Abu Dabi'de ADPF üzerinden işler; oranlar çalışanın kayıt tarihine bağlıdır. Ayrı bir düzen olan ILOE ise her özel sektör çalışanı için, vatandaş ve expat ayrımı olmaksızın zorunludur.

GPSSA — DUBAİ VE BEŞ KUZEY EMİRLİK (VATANDAŞLAR)

SİSTEM	KAPSAM	ÇALIŞAN	İŞVEREN	HÜK. KATKISI	TOPLAM
Eski Kanun (7/1999)	2 Ekim 2023 öncesi kayıtlılar	%5	%15	—	%20
► Yeni Kanun (57/2023)	2 Ekim 2023 sonrası ilk kayıt	%11	%15	+%2,5	%26

Sübvansiyon & tavanlar

Emirati çalışanın katkı hesabı maaşı 20.000 AED'nin altındaysa, işveren payının %2,5'ini hükümet öder. Maaş tavanları geçerlidir: Eski Kanun'da 50.000 AED, Yeni Kanun'da 70.000 AED. Ödeme son tarihi: takip eden ayın 1–15. günü (GPSSA Maashi portalı).

ADPF — ABU DABİ (VATANDAŞLAR)

SİSTEM	KAPSAM	ÇALIŞAN	İŞVEREN	MAAŞ TAVANI
Mevcut Üyeler (In-Service)	1 Aralık 2023 öncesi kayıtlılar	%5	%15	150.000 AED/ay
Yeni Aktif Üyeler	1 Aralık 2023 sonrası ilk kayıt	%11	%15	100.000 AED/ay

ILOE — İSTEĞE BAĞLI OLMAYAN İŞ KAYBI SİGORTASI

Ocak 2023'ten bu yana tüm özel sektör çalışanları (vatandaşlar ve expatlar) için zorunludur. Çalışan aylık 5–10 AED katkı verir, maaştan kesilir ve işveren hiçbir şey ödemez. On iki ay katkı sonrası, isteği dışında işine son verilen sigortalı çalışan, aylık 20.000 AED ile sınırlı olmak üzere üç aya kadar maaş alabilir. Körfez vatandaşları BAE'de çalışırken kendi ülkelerinin emeklilik sistemine tabidir; katkılar belirlenen BAE bankasına aktarılır.

IV —

WPS — Ücret Koruma Sistemi

1 Haziran 2026'da yürürlüğe giren Karar No. 340/2026, Ücret Koruma Sistemi'nin 2009'dan bu yana en kapsamlı revizyonudur. Sistemi ödeme sonrası raporlamadan ön doğrulamaya taşır: maaş dosyaları herhangi bir transfer gerçekleşmeden önce onaylanmalıdır. Eski tolerans süreleri kaldırılmış olup, yaptırım artık sabit bir günlük takvimle tırmanmaktadır.

HAZİRAN 2026'DAN İTİBAREN YENİ GEREKLİLİKLER

KURAL	GEREKLİLİK
Maaş ödeme son tarihi	Her Gregoryen ayın 1. günü, bir önceki ay için
Eski 15 günlük tolerans	Kaldırıldı — 1. günden itibaren sayılır
► Uyum eşiği	Toplam maaşın ≥ 85 'i zamanında ödenmiş olmalı (%80'den yükseltildi)
Yeni çalışan toleransı	30 günlük işe giriş toleransı kaldırıldı
Kesinti sınırı	WPS uyumu için etkin %15 kesinti sınırı
Dış kaynak kullanımı	İzin veriliyor; işveren tam yasal sorumluluğu taşır

YAPTIRIM TIRMANMA TAKVİMİ

GÜN	AKSIYON
Gün 1	Otomatik elektronik izleme başlar
Gün 2	MOHRE bildirim ve uyarıları gönderilir
Gün 5	Yeni çalışma izni ve vize çıkarılması askıya alınır
Gün 11	İdari para cezaları ve şirket sınıfının düşürülmesi (tekrar ihlallerde)
Gün 16	İş anlaşmazlıkları otomatik tescil; 25+ çalışanlı ve riskli sektörlerde ek yaptırımlar
► Gün 21	Varlık haczi, seyahat yasağı ve Savcılığa sevk (50+ çalışan, tekrar ihlaller)

V —

Hizmet Sonu Tazminatı — EOSB

Expat çalışanlar için hizmet sonu tazminatı, Federal Kararname-Kanun'un 51. Maddesi ile düzenlenir ve en az bir yıl kesintisiz hizmet sonrası yalnızca temel ücret üzerinden hesaplanır. 2021'den bu yana, hak kazanan tüm çalışanlar istihdamın nasıl sona erdiğine bakılmaksızın tam tazminatlarını alır. DIFC'de tazminat, fonlu DEWS tasarruf düzeniyle ikame edilir.

HAK (YALNIZCA TEMEL ÜCRET)

KIDEM	TAMAMLANAN YIL BAŞINA HAK
Yıl 1–5	21 takvim günü temel ücret
Yıl 6 ve sonrası	30 takvim günü temel ücret
► Azami tavan	Toplam 2 yıllık temel ücret

ÖRNEK HESAPLAMA — 7 YIL 3 AY, 8.000 AED/AY TEMEL ÜCRET

KALEM	HESAPLAMA	AED
Yıl 1–5	$5 \times 21 \times (8.000/30)$	28.000
Yıl 6–7	$2 \times 30 \times (8.000/30)$	16.000
Kıst dönem (3 ay)	$3/12 \times 30 \times (8.000/30)$	2.000
► Toplam EOSB		46.000

DIFC — DEWS (EMPLOYEE WORKPLACE SAVINGS)

DEWS, DIFC'de klasik tazminatı fonlu bir düzenle ikame eder. İşveren, ilk beş yıl için temel ücretin aylık **%5,83'ünü**, sonrasında **%8,33'ünü** katkı olarak öder. Bekleme süresi yoktur, çalışan ilk günden itibaren hak kazanır ve 1 Şubat 2020 öncesi biriken klasik tazminat ayrıca tutulur. Tavan kontrolü: 2 yıllık temel ücret = $8.000 \times 24 = 192.000$ AED, dolayısıyla 46.000 AED tavanın çok altındadır. Kararname-Kanun 33/2021 uyarınca, nihai EOSB ödemesi fesihten itibaren en geç 14 takvim günü içinde yapılır.

VI —

İşe Alış & İşten Ayrılış

Tüm iş sözleşmeleri belirli süreli olmalı (azami üç yıl) ve MOHRE'ye kayıtlı olmalıdır; iki taraf da çalışmayı sürdürdüğünde otomatik yenilenir. 1 Ocak 2026'dan itibaren ücret şeffaflığı kuralları, her sözleşmenin kesin temel maaşı ve yardım dökümünü belirtmesini gerektirir; MOHRE her çalışma modeli için standart şablonlar yayımlar.

Deneme süresi Azami 6 ay. Deneme döneminde fesih en az 14 gün önceden bildirim gerektirir.

Standart ihbar Fesih veya istifada asgari 30 gün; sözleşmeler genellikle 30–90 gün belirtir.

Şiddetli fesih Madde 44 kapsamında bildirim gerekmez ve EOSB hakkı korunur.

Nihai ödeme Fesihten itibaren en geç 14 takvim günü içinde yapılır. Pasaport alıkoyma kesinlikle yasaktır.

VII —

Emiratizasyon (Tawteen)

50 veya daha fazla çalışanı olan şirketler, nitelikli pozisyonlarda Emirati sayısını her yıl %2 büyütmeli ve 2026 sonuna kadar yaklaşık %10 genel orana ulaşmalıdır. 20–49 çalışanlı seçili sektör şirketleri için kademeli asgari işe alım hedefleri geçerlidir. Uyumsuzluk, eksik her Emirati istihdamı için aylık 6.000 AED ceza taşır ve 2026'ya kadar yılda 1.000 AED artar.

Emirati asgari ücreti:

1 Ocak 2026'dan itibaren aylık 6.000 AED, 5.000 AED'den yükseltildi.

Uyum son tarihi:

mevcut Emirati çalışanlar 30 Haziran 2026'ya kadar 6.000 AED'ye ulaşmalıdır.

1 Temmuz 2026'dan itibaren:

6.000 AED altında ücretlendirilen Emirati Emiratizasyon kotasına sayılmaz; Nafis programı üzerinden eş değer ücret desteği sunulur.

VIII

Pratik Notlar

Bu rehberde ortaya konan yükümlülükler, en sık ve en maliyetli BAE bordro hatalarını önleyen kısa bir kontrol listesine dönüşür. Her biri ilk bordro çalıştırmasından önce netleştirilmelidir.

Yetki alanı

Ana kara, DIFC ve ADGM farklı istihdam kurallarına tabidir. İşe almadan önce yetki alanını belirleyin; yukarıdaki her tabloyu bu belirler.

WPS 340/2026

15 günlük tolerans kalktı. Bordro işlenmeli ve ay sonuna kadar bankaya yatırılarak 1'inde ödenmelidir; herhangi bir transferden önce ön doğrulama onayı gerekir.

GPSSA sistemi

Her Emirati çalışan için 2 Ekim 2023 öncesi veya sonrası sistem doğrulanmalıdır; oran hataları retro cezalar doğurur.

Temel ücret

EOSB yalnızca temel ücret üzerinden hesaplanır. Temel bileşeni yapay olarak düşük tutmak bilinen bir denetim riskidir.

Asgari ücret son tarihi

30 Haziran 2026'ya kadar 6.000 AED Emirati asgari ücretine ulaşın. 1 Temmuz'dan sonra eksik, Emiratizasyon kotasını ve yeni izin çıkarımını bloke eder.

ILOE kesintisi

Tüm expat ve Emirati çalışanlar için aylık 5–10 AED zorunludur; bordro kurulumuna dahil edin.

IX

Teşvikler & İşveren Destekleri

BAE'de işverene ödenen doğrudan bir istihdam teşviki yoktur. Kişisel gelir vergisi bulunmaz, expat çalışanlar sosyal sigorta kapsamı dışındadır, ILOE tamamen çalışan tarafından finanse edilir ve işverene ayrı bir eğitim fonu katkısı yüklenmez. İşveren maliyetini doğrudan düşüren tek kalıcı kalem, şartları sağlayan Emirati çalışanlar için devletin üstlendiği GPSSA payıdır. Nafis destekleri işverene değil Emirati çalışana ödenir.

12,5%	6.000 AED	0
DEVLET PAYI SONRASI İŞVEREN GPSSA ORANI	NAFİS VE ASGARİ ÜCRET TABANI	DOĞRUDAN İŞVEREN İŞE ALIM HİBESİ

2026 TEŞVİK ÖZETİ · SOSYAL GÜVENLİK VE NAFİS

ŞEMA	KAPSAM VE TUTAR	TEMEL KOŞUL
GPSSA devlet katkısı Kanun 57/2023	İşveren payının 2,5 puanı; işveren maliyeti %15 yerine %12,5	Özel sektörde Emirati çalışan; emeklilik maaş 20.000 AED altında
Nafis maaş desteği Eylül 2026 düzeni	Lisans 6.000 AED; ön lisans 5.000 AED; lise 4.000 AED; lise altı evli/bakmakla yükümlü 4.000 AED; lise altı bekar 3.000 AED, aylık	Emirati çalışana ödenir; aylık maaş 6.000 ile 20.000 AED arasında
Emirati anne çocuğu desteği	Aylık 3.000 AED'ye kadar	Lisans mezunu; maaş 6.000 ile 20.000 AED arasında
Emirati eşi desteği	Aylık 3.000 AED'ye kadar	Lisans mezunu; maaş 6.000 ile 15.000 AED arasında; en az 2 çocuk ya da 5 yıl evlilik

Bulunmayan destekler

Kişisel gelir vergisi olmadığı için ücret vergisi indirimi, expatlar sosyal sigorta kapsamında olmadığı için prim muafiyeti ve işveren tarafında ILOE ya da ayrı eğitim fonu katkısı bulunmaz. Nafis ödemeleri işveren hibesi değil, çalışan desteğidir.

Kapsam sınırları

Abu Dabi ADPF düzeninde devlet katkısı yoktur. Serbest bölge çalışanları MOHRE kapsamı dışındadır; Nafis ise serbest bölgeleri açıkça kapsar. Emirati özel sektör asgari ücreti ve Nafis uygunluk tabanı 2026'da 6.000 AED'dir.

IX

Yardımlar, Geçiş Desteği & Vergi Kredisi

ŞEMA	KAPSAM VE TUTAR	TEMEL KOŞUL
Nafis çocuk yardımı	Çocuk başına aylık 800 AED; çocuk sayısı üst sınırı kaldırıldı	21 yaşını doldurmamış her çocuk; önceki aylık 3.200 AED tavanı uygulanmaz
Serbest bölge geçiş desteği	Eylül 2026'dan itibaren 6 ay tam tutar, sonraki 6 ay %70, sonraki 3 ay %30	Maaşın 6.000 AED'ye çekilmesi
Ar-Ge vergi kredisi Karar 215/2025 ve 24/2026	İlk 1 milyon AED harcamada %15; 1 ile 2 milyon arasında %35; 2 ile 5 milyon arasında %50	Sırasıyla en az 2, 6 ve 14 Ar-Ge çalışanı; proje başına en az 500.000 AED; harcama tavanı 5 milyon AED
MOHRE şirket sınıflandırması	Çalışma izni ücreti 250 AED ile 3.450 AED arasında	A, B veya C sınıfı; uyum geçmişine göre belirlenir

Eylül 2026 geçişi

Revize Nafis düzenindeki yeni yararlanıcılarda, Nafis kapsamındaki Emiraterler için GPSSA işveren payını özel sektör işvereni üstlenir. Bu bir maliyet artışıdır. Kanun 57/2023'teki 2,5 puanlık devlet katkısını değiştirip değiştirmedığı resmî metinlerde net değildir; bütçeleden önce GPSSA'dan teyit alınmalıdır. Yeni tavanların üzerindeki mevcut yararlanıcılarda destek her 6 ayda 500 AED azaltılır ve geçiş en çok 3 yıl sürer.

Ar-Ge kredisi

Kredi, 1 Ocak 2026'da başlayan vergi dönemleri için geçerlidir; iade edilmez ve uygun personel maliyeti %30 artırılarak dikkate alınır. Yüksek katma değerli istihdam faaliyetleri için duyurulan iade edilebilir kredi henüz yürürlüğe girmemiştir.

Çocuk yardımı

Çocuk başına aylık 800 AED tutarı ve 21 yaş sınırı yayımlanmış Nafis şema sayfasından gelir. 2026 revizyon duyurusu çocuk sayısı sınırının kaldırıldığını doğrular, ancak tutarı yeniden yazmaz. Bu kalemi bütçeye almadan önce Nafis'ten yazılı teyit alınmalıdır.

DOĞRULAMA DURUMU

24 Eylül 2026'da BAE Hükûmeti portalı, Emirati Talent Competitiveness Council, Bakanlar Kurulu Kararı No. 215/2025 ve Bakanlık Kararı No. 24/2026 üzerinden kontrol edildi. 25 veri noktasının 23'ü doğrulandı. Çocuk yardımı tutarı ile revize Nafis kuralının GPSSA devlet katkısıyla etkileşimi açıkça koşullu bırakıldı.



EOR & BORDRO YÖNETİMİ

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

Ağın 1'inde WPS bildirimi, GPSSA/ADPF katkıları, EOSB ve Emiratizasyon takibi ile ülke içi EOR. Datassist, uluslararası işverenlerin Türkiye, Birleşik Arap Emirlikleri ve daha geniş MENA bölgesindeki bordro ve istihdam operasyonlarını tek merkezden yönetmesini sağlar.

[Toplantı Planlayın →](#)

7+

MENA PAZARI

1

TEK UYUM OPERASYONU

0%

KAÇIRILAN BORDRO SON TARİHİ