datassist



Hırvatistan

Bordro & İstihdam Mevzuatı Rehberi

2026 Sürümü · Son güncelleme 26.10.2026

Yerel gelir vergisi oranları, sosyal katkılar ve 2026 istihdam kuralları

Yalnızca genel bilgilendirme amaçlıdır.

Genel Bakış

Hırvatistan istihdam için referans rehberi

Yabancı yatırımcıların en sık kullandığı yapı sınırlı sorumlu şirket olan d.o.o.'dur. Şirket kuruluşu işveren kayıtlarını kendiliğinden tamamlamaz. Mahkeme sicili ve OIB alındıktan sonra banka, HZMO, HZZO ve Vergi İdaresi adımları ayrı olarak yürütülür.

1.050 €	40 saat	%20	%16,5
2026 YASAL AYLIK ASGARİ ÜCRET	AZAMİ NORMAL HAFTALIK ÇALIŞMA	STANDART ÇALIŞAN EMEKLİLİK KATKISI	STANDART İŞVEREN SAĞLIK KATKISI

BU REHBER NELERİ KAPSIYOR

I	**Şirket Kurma ve İş Yapma Ortamı**	Yabancı yatırımcıların en sık kullandığı yapı sınırlı sorumlu şirket olan d.o.o.'dur.
II	**Çalışma Koşulları ve İzin Hakları**	Tam süreli çalışma haftada en çok 40 saattir.
III	**Vergi ve Sosyal Güvenlik**	Hırvatistan'da ücret gelirine tek bir ulusal gelir vergisi oranı uygulanmaz.
IV	**Bordro İşlemleri**	Ücret aylık hesaplanır ve aksi bağlayıcı bir düzenlemeyle belirlenmedikçe izleyen ayın 15'ine kadar ödenir.
V	**İşe Alış ve İşten Ayrılış**	İşe başlamadan önce yazılı iş sözleşmesi veya yazılı teyit verilmelidir.
VI	**Ücret ve Yan Haklar**	Özel sektörde genel kanuni yıllık ücret artışı veya 13.
VII	**Vize ve Çalışma İzni**	AEA ve İsviçre vatandaşları çalışma izni veya çalışma kayıt belgesi olmadan çalışabilir.
VIII	**Pratik Notlar ve Dikkat Edilmesi Gerekenler**	Hırvatistan bordrosunda en sık risk, yerel gelir vergisi oranı, toplu sözleşme, çalışan statüsü ve izin verisinin tek bir ulusal varsayımla işlenmesidir.
IX	**Teşvikler ve İşveren Destekleri**	Standart işveren sağlık katkısı yüzde 16,5'tir.

I

Şirket Kurma ve İş Yapma Ortamı

Yabancı yatırımcıların en sık kullandığı yapı sınırlı sorumlu şirket olan d.o.o.'dur. Şirket kuruluşu işveren kayıtlarını kendiliğinden tamamlamaz. Mahkeme sicili ve OIB alındıktan sonra banka, HZMO, HZZO ve Vergi İdaresi adımları ayrı olarak yürütülür.

YAPI VEYA ADIM	2026 KURALI	OPERASYON NOTU
d.o.o.	Asgari sermaye 2.500 EUR	Asgari iş payı 10 EUR
j.d.o.o.	Asgari sermaye 1 EUR	En çok 5 ortak ve 1 yönetici
d.d.	Asgari sermaye 25.000 EUR	Daha yüksek yönetişim yükü
Yabancı şirket şubesi	Ayrı tüzel kişi değildir	Hak ve borçlar yabancı kurucuya aittir
Elektronik sicil	Eksiksiz başvuruda 5 iş günü	OIB ve faaliyet kayıtları takip edilir
İşveren kayıtları	HZMO, HZZO ve Vergi İdaresi	İlk çalışan başlamadan tamamlanır

1 Ocak 2026'dan itibaren KDV mükellefleri Hırvatistan içi B2B işlemlerde yapılandırılmış e-fatura düzenlemek ve almak zorundadır. KDV dışındaki işletmeler 2026'da e-fatura alır, 1 Ocak 2027'den itibaren düzenlemeye başlar. E-posta eki PDF, yapılandırılmış e-fatura sayılmaz.

> Doğrulayın
> EOR notu: Hırvatistan kaynaklarında ayrı ve genel bir Employer of Record lisans kategorisi doğrulanmadı. Model, yerel yasal işveren veya kayıtlı geçici iş ajansı çerçevesinde kurulmalıdır. Ajans çalışanına emsal kullanıcı çalışanından daha az elverişli ücret ve çalışma koşulu uygulanamaz.

II · ÇALIŞMA KOŞULLARI VE İZİN HAKLARI

Tam süreli çalışma haftada en çok 40 saattir. Fazla çalışmayla toplam süre haftada 50 saate çıkabilir. Yıllık fazla çalışma genel olarak 180 saatle sınırlıdır; toplu sözleşme bu sınırı 250 saate çıkarabilir.

II

Çalışma Koşulları ve İzin Hakları

KONU	HAK VEYA SINIR	BORDRO ETKİSİ
Normal çalışma	40 saat/hafta	Sözleşme ve zaman kaydı eşleştirilir
Fazla çalışma	50 saat/hafta; 180 veya 250 saat/yıl	Toplu sözleşme kapsamı kontrol edilir
Fazla mesai primi	Artırımlı ücret zorunlu	Genel kanunda tek oran yoktur
Pazar çalışması	En az %50 zamlı	Her Pazar saati için
Günlük ara	En az 6 saat çalışmada 30 dakika	Ücretli çalışma süresine dahildir
Dinlenme	12 saat günlük; 24 saat haftalık	İstisnalar ayrıca belgelenir

Yıllık ücretli izin en az 4 haftadır. Küçük çalışanlar ile zararlı etkilere karşı korunamayan işlerde çalışanlar en az 5 hafta izin kullanır. Tam hak 6 kesintisiz ayın ardından doğar; öncesinde tamamlanan her ay için yıllık hakkın 1/12'si kazanılır. İzin ücreti önceki 3 ayın ortalama aylık ücretinden düşük olamaz.

II

Çalışma Koşulları ve İzin Hakları

HASTALIK VE AİLE İZİNLERİ

HAK	SÜRE VEYA ÖDEME	TEMEL KOŞUL
Olağan hastalık	En az matrahın %70'i	Tam ay için 2026 tabanı 353,15 EUR
İşveren finansmanı	İlk 42 gün	Belirli engelli çalışanlarda ilk 7 gün
HZZO genel tavanı	Genellikle 995,45 EUR/ay	Devamsızlık nedenine göre değişir
İş kazası/meslek hastalığı	Matrahın %100'ü	Genel HZZO tavanı yok
Analık izni	Doğum öncesi 28 veya 45 günden çocuk 6 aylık olana kadar	Zorunlu dönem doğumdan sonraki 70. güne kadar
Babalık izni	Tek çocukta 20, çoklu doğumda 30 iş günü	Çocuk 6 aylık olana kadar, %100 ve tavansız
Ebeveyn izni	İlk/ikinci çocukta 8 veya 6 ay	İki ebeveyn ya da tek ebeveyn kullanımına göre

Sigortalılık testi karşılanırsa analık ödeneği matrahın %100'üdür ve tavan uygulanmaz. Test, kesintisiz 6 ay veya önceki 2 yılda kesintili 9 ay sigortalılıktır. Şart karşılanmazsa 701,89 EUR/ay ödenir. Ebeveyn izninin ilk 6 veya 8 ayında ödeme en çok 3.001,79 EUR/aydır; ikiz, üçüncü ve sonraki çocuk için kalan dönemde 803,42 EUR/ay uygulanır.

III · VERGİ VE SOSYAL GÜVENLİK

Hırvatistan'da ücret gelirine tek bir ulusal gelir vergisi oranı uygulanmaz. Alt ve üst oranlar çalışanın ikamet ettiği belediye veya şehir tarafından kanuni aralık içinde belirlenir. Bordro, vergi kartındaki yerel yönetim ve kişisel indirim bilgilerini kullanmalıdır.

III

Vergi ve Sosyal Güvenlik

KALEM	2026 PARAMETRESİ	AÇIKLAMA
Temel kişisel indirim	600 EUR/ay	Vergi kartı verisine göre artırılabilir
Alt/üst matrah eşiği	5.000 EUR/ay; 60.000 EUR/yıl	Aşan kısma üst oran uygulanır
Belediye oran aralığı	%15-20 / %25-30	Alt ve üst dilim
Şehir oran aralığı	%15-21 / %25-31	Yerel karara göre
Büyük şehir/il merkezi	%15-22 / %25-32	Yerel karara göre
Zagreb	%23 / %33	2026 bordro örneği
Çalışan emeklilik katkısı	Toplam %20	Genellikle I. sütun %15 ve II. sütun %5
İşveren sağlık katkısı	%16,5	Uygun muafiyet yoksa
2026 asgari ücret	1.050 EUR brüt/ay	Tam süreli çalışma için

Bakmakla yükümlü aile üyesi veya ilk çocuk için aylık indirim 300 EUR, ikinci çocukta 420 EUR, üçüncü çocukta 600 EUR ve dördüncü çocukta 840 EUR'dur. Engellilik için 180 EUR, yüzde 100 engellilik veya bakım hakkı için 600 EUR uygulanabilir. Haklar vergi kartı ve uygunluk belgesine bağlıdır.

2026 katkı parametrelerinde asgari aylık matrah 757,34 EUR, azami aylık matrah 11.958 EUR ve azami yıllık matrah 143.496 EUR'dur. Bu tutarlar yalnız kanunun belirlediği katkı kategorilerinde kullanılır. 757,34 EUR katkı matrahı, 1.050 EUR tam süreli asgari ücretin yerine geçmez.

Brüt ücret 700 EUR'ya kadar olduğunda I. sütun matrahından 300 EUR indirim uygulanabilir. 700,01-1.300 EUR aralığında indirim 0,5 × (1.300 - brüt ücret) formülüyle hesaplanır. Bu nedenle 1.050 EUR brüt ücrette indirim 125 EUR ve I. sütun matrahı 925 EUR'dur. Birden fazla işveren durumunda veri paylaşımı ayrıca yönetilir.

IV

Bordro İşlemleri

Ücret aylık hesaplanır ve aksi bağlayıcı bir düzenlemeyle belirlenmedikçe izleyen ayın 15'ine kadar ödenir. Gelir vergisi ödeme tarihinde hesaplanır, kesilir ve yatırılır. Katkılar ücretle birlikte vadesine girer.

İŞLEM	SÜRE VEYA KURAL	KONTROL NOKTASI
Ücret ödemesi	İzleyen ayın 15'ine kadar	Sözleşme ve banka günü eşleşir
JOPPD	Ödeme/vade günü veya izleyen iş günü	Çalışan bazlı tutarlar mutabık olmalı
Elektronik bildirim	Üçten fazla kişi veya ePorezna kullanıcısı	Sınırlı kâğıt istisnası vardır
Bordro belgesi	Ödemeden en geç 15 gün sonra	Brüt, katkı, vergi ve net gösterilir
Ödenmeyen ücret	İki düzenlenmiş belge ay sonuna kadar	İcra edilebilir hesap ayrıca verilir
Bordro belgeleri	En az 6 yıl	Uyuşmazlık varsa kesin sonuca kadar
Muhasebe belgeleri	En az 11 yıl	Belge türüne göre
Katkı analitik kayıtları	Sürekli	Çalışan ve dönem izi korunur

Önceki ayın ücreti ay sonuna kadar ödenmemişse katkılar o ayın son gününde vadesine girer. Bordro sisteminde ödeme yapılmaması bildirimi ortadan kaldıran bir durum gibi ele alınmamalıdır.

> Doğrulayın
> Kayıt ilkesi: Çalışma süresi kayıtları oluşturulduğu yılın sonundan itibaren en az 6 yıl saklanır. Bordro belgesi, JOPPD, banka ödeme kanıtı, vergi kartı ve izin kaydı aynı çalışan ve dönem anahtarıyla eşleştirilmelidir.

V

İşe Alış ve İşten Ayrılış

İşe başlamadan önce yazılı iş sözleşmesi veya yazılı teyit verilmelidir. Yazılı belge bulunmaması, ilişkinin belirsiz süreli sayılması sonucunu doğurabilir. Belirli süreli sözleşmede nesnel neden gerekir; genel sınır 3 ardışık sözleşme ve toplam 3 yıldır.

KONU	KANUNİ KURAL	UYGULAMA NOTU
Deneme süresi	En çok 6 ay	Deneme feshi bildirimi en az 1 hafta
1 yıldan az hizmet	2 hafta ihbar	Fesih gerekçesi ayrıca gerekir
1 yıl hizmet	1 ay	Kesintisiz hizmet esas alınır
2 yıl hizmet	1 ay + 2 hafta	Hizmet bandı kontrol edilir
5 yıl hizmet	2 ay	Sözleşme daha lehe olabilir
10 yıl hizmet	2 ay + 2 hafta	Toplu sözleşme kontrol edilir
20 yıl hizmet	3 ay	50 yaşta +2 hafta, 55 yaşta +1 ay

Olağan fesih işletmesel neden, çalışanın yeterliliği, davranışı veya deneme süresi başarısızlığına dayanabilir. Fesih yazılı, gerekçeli ve çalışana tebliğ edilmiş olmalıdır. İlişkinin sürdürülmesini imkânsız kılan ağır durumda olağanüstü fesih, olgunun öğrenilmesinden itibaren 15 gün içinde kullanılmalıdır.

Kıdem tazminatı genel olarak aynı işverende en az 2 yıl çalışan kişide doğar. Asgari tutar tamamlanan her hizmet yılı için önceki 3 ay ortalama aylık ücretinin 1/3'üdür; genel kanuni üst sınır 6 aylık ücrettir. Davranış nedeniyle fesihte ve en az 65 yaş ile 15 yıl emeklilik hizmeti bulunan çalışanda istisna uygulanır.

V

İşe Alış ve İşten Ayrılış

2026'da olağan emeklilik yaşı erkeklerde 65, kadınlarda 64 ve her iki durumda en az 15 yıl emeklilik hizmetidir. Uzun hizmet rotası 60 yaş ve 41 fiili yıldır. Emekliliğe hak kazanma ile iş sözleşmesinin sona ermesi aynı test değildir; sözleşme taraflar aksini kararlaştırmadıkça 65 yaş ve 15 yıl emeklilik hizmetinde sona erer.

VI · ÜCRET VE YAN HAKLAR

Özel sektörde genel kanuni yıllık ücret artışı veya 13. ay ücreti zorunluluğu yoktur. Bonus, Noel ikramiyesi, tatil ödeneği ve diğer ek ödemeler toplu sözleşme, işyeri yönetmeliği, iş sözleşmesi veya işveren kararıyla doğabilir.

YAN HAK	2026 VERGİSİZ ÜST SINIR	BORDRO NOTU
Yemek yardımı	1.800 EUR/yıl	Hak değil, vergi istisnası tavanıdır
Performans ödülü	1.200 EUR/yıl	Belge ve ödeme türü ayrıştırılır
Noel ve tatil ödülleri	Toplam 700 EUR/yıl	Birleşik tavan izlenir
Ek sağlık sigortası	500 EUR/yıl	Uygun poliçe ve koşullar gerekir
Ulaşım	Belgelendirilen uygun tutar	Tek düz ulusal tavan olarak uygulanmaz

Zorlu çalışma koşulu, gece, fazla mesai, Pazar ve resmî tatil çalışması için artırımlı ödeme gerekir. Yalnız Pazar çalışmasında genel kanuni asgari prim yüzde 50'dir. Diğer oranlar uygulanabilir toplu sözleşme, işyeri yönetmeliği veya sözleşmeden alınmalıdır.

VII · VİZE VE ÇALIŞMA İZNİ

AEA ve İsviçre vatandaşları çalışma izni veya çalışma kayıt belgesi olmadan çalışabilir. Üç aydan uzun kalışta geçici ikamet kaydı gerekir. AEA veya İsviçre işvereni üzerinden görevlendirilen çalışan için A1 belgesi ve işe başlamadan görevlendirme bildirimi hazırlanır.

VII

Vize ve Çalışma İzni

ROTA VEYA TEST	2026 KURALI	İŞVEREN KONTROLÜ
AEA/İsviçre	Çalışma izni yok	3 aydan uzun kalışta ikamet kaydı
AEA görevlendirmesi	180 günde 90 güne kadar çalışma izni yok	A1 ve ön bildirim gerekir
Standart üçüncü ülke izni	En çok 3 yıl	İşveren, meslek ve işe bağlıdır
Eksiksiz başvuru kararı	15 gün	Dosya tamlığı teyit edilir
Mevsimlik izin	90 gün veya 9 ay	Sektör ve rota koşuluna bağlı
EU Blue Card	48 ay	Kısa sözleşmede sözleşme + 3 ay

Standart rotada işveren genel olarak işgücü piyasası testi ve HZZ görüşü alır. Yüksek talep meslekleri ile kanundaki özel kategoriler için istisna bulunabilir. Tüzel kişi işverenin önceki 6 ayın her birinde en az 10.000 EUR, gerçek kişi işverenin aynı dönemde toplam en az 15.000 EUR ciro koşulu vardır.

İşverenin tam süreli Hırvat, AEA veya İsviçre çalışan sayısı, üçüncü ülke çalışanlarının en az yüzde 16'sı olmalıdır. Yüksek talep mesleklerinde oran yüzde 8'dir. Bu kural yabancı çalışan kotası olarak değil, yerel/AEA/İsviçre çalışan sayısının üçüncü ülke çalışanlarına oranı olarak uygulanır.

VIII · PRATİK NOTLAR VE DİKKAT EDİLMESİ GEREKENLER

Hırvatistan bordrosunda en sık risk, yerel gelir vergisi oranı, toplu sözleşme, çalışan statüsü ve izin verisinin tek bir ulusal varsayımla işlenmesidir. Çalışanın ikamet yeri, işyeri, sektör, vergi kartı ve sigorta statüsü işe giriş kontrolünde birlikte doğrulanmalıdır.

VIII

Pratik Notlar ve Dikkat Edilmesi Gerekenler

KONTROL	2026 KURALI	BAŞLICA RİSK
İşyeri yönetmeliği	En az 20 çalışanda	Toplu sözleşmede düzenlenmeyen konular
İş konseyi	En az 20 çalışanda kurulabilir	Sendika veya çalışanların %20'si teklif eder
Görev süresi	4 yıl	Seçim ve danışma kaydı korunur
Çalışan verisi	Gerekli ve amaçla sınırlı	20 çalışanda yetkili kişi atanır
Engelli istihdam kotası	Genel olarak işgücünün %3'ü	20 çalışan eşiği ve istisnalar
Yeni işveren istisnası	24 ay	Diğer sektör ve görev istisnaları ayrıca

Çalışan lehine hüküm ilkesi nedeniyle kanun, toplu sözleşme, işyeri yönetmeliği, iş konseyi anlaşması ve bireysel sözleşme birlikte karşılaştırılır. Sektörel toplu sözleşme ücret tabanını, primleri veya izinleri değiştirebilir.

IX · TEŞVİKLER VE İŞVEREN DESTEKLERİ

Standart işveren sağlık katkısı yüzde 16,5'tir. İlk kez belirsiz süreli sözleşmeyle işe alınan ve uygunluk şartlarını karşılayan kişi için bu katkıda 1 yıl muafiyet uygulanabilir. İşveren HZMO ilk istihdam teyidini dosyada tutmalıdır.

IX

Teşvikler ve İşveren Destekleri

PROGRAM	2026 FAYDASI	TEMEL KOŞUL
Standart istihdam desteği	Aylık 420-690 EUR	Dezavantajlı çalışan ve 12/24 ay
Engelli istihdam desteği	Aylık 680-1.130 EUR	Eğitim ve vergi kolaylığına göre
Yeşil/dijital istihdam	Aylık 470-1.210 EUR	İşin HZZ tanımına uyması gerekir
Staj ve genç istihdam	Aylık 590-870 EUR	Uygun aday ve başvuru önceliği
Ulaşım desteği	20 veya 40 EUR/ay	İkamet ve işyeri konumuna göre
Çalışan eğitimi	Maliyetin %50, %60 veya %70'i	İşveren büyüklüğüne göre; en çok 1.200 EUR
Kısa çalışma	Süre en çok %50 azaltılır	Uygun imalatta en çok 600 EUR net esaslı destek

Yatırım bağlantılı istihdam hibesi, il işsizliği yüzde 5'in altındaysa uygun maliyetin yüzde 10'u ve iş başına en çok 5.000 EUR'dur. İşsizlik yüzde 5-10 ise yüzde 20 ve 10.000 EUR, yüzde 10'u aşıyorsa yüzde 30 ve 15.000 EUR üst sınırı uygulanır. Bu destek sıradan bordro indirimi değil, uygun yatırım projesine bağlı koşullu devlet yardımıdır.

Genel HZZ 2026 başvuruları 31 Ekim 2026'ya kadar, serbest çalışma desteği 30 Eylül'e ve I Choose Croatia programı 31 Aralık'a kadar veya fon tükenene kadar açıktır. İstihdam veya staj sözleşmesi destek başvurusundan önce başlatılmamalıdır.



EOR & BORDRO YÖNETİMİ

Hırvatistan Bordro & İstihdam Süreçlerini Tek Merkezden Yönetin.

Yerel gelir vergisi oranları, iki sütunlu emeklilik katkıları, toplu sözleşme etkileri ve 2026 yabancı çalışan koşulları tek bordro kontrol planında birlikte yürütülmelidir. Datassist, uluslararası işverenlerin Hırvatistan bordro ve istihdam süreçlerini tek merkezden yönetmesine yardımcı olur.

Toplantı Planlayın →

1.050 €	Ayın 15'i	2026
2026 ASGARİ ÜCRET	GENEL ÜCRET SON TARİHİ	GÜNCEL MEVZUAT TABANI

Bu belge yalnızca genel bilgilendirme amacıyla hazırlanmıştır. Hukuki, vergisel veya bordro konularında kesin karar vermeden önce yerel uzmanlardan destek alınması önerilir. Datassist, bu belgede yer alan bilgilerin doğruluğu veya güncelliği konusunda sorumluluk üstlenmez.