



Türkiye'de EOR: A'dan Z'ye Kapsamlı Rehber

Tüzel kişilik kurmadan, yasal ve uyumlu
işe alımın tek kapsamlı haritası

İK müdürleri, bordro uzmanları, mali işler müdürleri ve
CFO'lar için hazırlandı.

Bu Rehberde

Tüzel kişilik kurmadan, yasal ve uyumlu işe alımın tek kapsamlı haritası

| NO | BÖLÜM | SAYFA |
|----|---|-------|
| 01 | EOR Türkiye'de Ne Anlama Geliyor? | 4 |
| 02 | EOR Nasıl Çalışır? Adım Adım Süreç | 7 |
| 03 | EOR, PEO ve Kendi Şirketiniz: Modelleri Ayırt Etmek | 10 |
| 04 | Gerçek Maliyet: 2026 İşveren Yükü ve Başa Baş Noktası | 13 |
| 05 | Çalışan Hakları ve İşveren Yükümlülükleri | 17 |
| 06 | Yabancı Çalışan ve Çalışma İzni | 20 |
| 07 | Doğru EOR Sağlayıcısını Seçmek ve Riskleri Yönetmek | 23 |
| 08 | Kontrol Listesi | 26 |
| 09 | Datassist ile Çözüm | 28 |

Bu Rehberde Ne Öğreneceksiniz?

- EOR'un Türkiye'de ne anlama geldiğini ve "yasal işveren" kavramını
- EOR, PEO ve kendi şirketinizi kurmak arasında bilinçli seçim yapmayı
- Gerçek işveren maliyetini ve şirket kurma ile EOR arasındaki başa baş noktasını
- Doğru sağlayıcıyı seçmeyi ve daimi işyeri, yanlış sınıflandırma ile fikri mülkiyet risklerini yönetmeyi

01

EOR Türkiye'de Ne Anlama Geliyor?

Türkiye'de EOR, sizin adınıza çalışanı yasal olarak istihdam eden, yerel kayıtlı bir işverendir. Şirketiniz Türkiye'de bir tüzel kişilik kurmadan ekip kurabilir.

EOR Nedir ve Türkiye'de Neden Farklı İşler?

Employer of Record, yani kayıtlı işveren modeli, son yıllarda Türkiye'ye uzaktan ya da yerinde çalışan almak isteyen şirketler arasında hızla yaygınlaştı. Bu bölümde modelin tam olarak ne anlama geldiğini ve Türkiye'de pratikte nasıl işlediğini netleştireceğiz.

EOR sağlayıcısı, çalışanın resmi işvereni olur. Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) nezdinde kaydı yapar, Türkçe ve uyumlu bir iş sözleşmesi düzenler, bordroyu hesaplar, vergi ve prim kesintilerini yapar. Çalışan operasyonel olarak sizin yöneticinize rapor verir, sizin sistemlerinizi kullanır ve sizin kurum kültürünüze göre çalışır.

Bu ikili yapı modelin özüdür. Yasal işverenlik EOR'da, fiili yönetim ise sizdedir. Böylece şirket kurmanın getirdiği kuruluş, muhasebe ve sürekli uyum yükünü üstlenmeden Türkiye'de çalışan istihdam edebilirsiniz.

Türkiye'de modelin farklı işleminin nedeni, yerel istihdam kurallarının kendine özgü olmasıdır. Her çalışanın Sosyal Güvenlik Kurumu'na (SGK) kayıtlı bir yasal işvereni olmak zorundadır. Bu da Türkiye'de işe almanın, çalışana doğru biçimde sisteme kaydeden bir işveren yapısı gerektirdiği anlamına gelir.

Temel İlke: Her Çalışanın Kayıtlı Bir İşvereni Olmalı

EOR modelinin Türkiye'de işleyişini anlamak için tek bir ilkeyi bilmek yeterli. Türkiye'de çalışan her kişinin, sosyal güvenlik sistemine kayıtlı yerel bir işvereni olmak zorundadır.

EOR sağlayıcısı işte bu rolü üstlenir. Yerel kayıtlı işveren olarak çalışana sisteme kaydeder, sözleşmesini düzenler ve tüm istihdam yükümlülüklerini yürütür. Siz Türkiye'de bir şirket kurmadan, sağlayıcının yapısı üzerinden çalışan istihdam edersiniz. Çalışanın günlük işini siz yönetir, kayıtlı işverenlik sorumluluğunu sağlayıcı taşır.

Bu yapı, çalışan istihdam etmenin farklı yollarından yalnızca biridir. Aşağıdaki tablo, Türkiye'de kullanılan başlıca yaklaşımları ve her birinde yasal işverenin kim olduğunu özetler.

| YAKLAŞIM | NE ZAMAN TERCİH EDİLİR | KİM YASAL İŞVEREN? |
|-------------------------|----------------------------------|--------------------|
| EOR (kayıtlı işveren) | Şirket kurmadan hızlı istihdam | Sağlayıcı |
| Bordro/istihdam hizmeti | Mevcut yapıya operasyonel destek | Duruma göre |
| Kendi şirketiniz | Kalıcı, büyük ölçekli ekip | Şirketiniz |



UZMAN NOTU

Datassist olarak 25 yılı aşkın deneyimimizde en sık gördüğümüz yanlış, EOR'un "sadece bordro" sanılmasıdır. Kayıtlı işverenlik, bordronun ötesinde sözleşme yönetimi, çalışanın sisteme kaydı ve işten çıkış sorumluluğunu da kapsar. Bu sorumluluğun kimde olduğu sözleşmede net olmalıdır.

BÖLÜM ÖZETİ

- 1 EOR, sizin adınıza yasal işveren olan yerel kayıtlı bir şirkettir.
- 2 Türkiye'de her çalışanın kayıtlı bir yerel işvereni olmak zorundadır.
- 3 EOR sağlayıcısı bu rolü üstlenir, siz işin yönetimine odaklanırsınız.

Tanım netleştiğine göre, modelin pratikte adım adım nasıl işlediğine bakalım.

02

EOR Nasıl Çalışır? Adım Adım Süreç

EOR ile işe alım, aday seçiminden çıkışa kadar tanımlı bir akış izler. Bu bölümde sürecin her aşamasında kimin neyi üstlendiğini göreceksiniz.

İşe Alım ve İşe Başlatma

Modelin gücü, sorumlulukların net biçimde paylaşılmasından gelir. İşin yönetimi sizde kalır, yasal ve idari yük sağlayıcıya geçer.

Süreç genellikle çalışacak kişiyi sizin belirlemenizle başlar. Adayınız hazır olabilir ya da bir işe alım ortağı uygun yeteneği bulmaya yardımcı olabilir. Aday onaylandıktan sonra EOR, Türk mevzuatına uygun bir iş sözleşmesi hazırlar.

Sözleşme imzalandığında EOR, SGK kaydını yapar, bordro kurulumunu tamamlar ve yasal işe başlatma gereksinimlerini yönetir. Çalışan ilk gününden itibaren tam uyumlu ve kayıtlı şekilde işe başlar.

Devam Eden Yönetim ve Çıkış

Çalışan işe başladıktan sonra iki taraf paralel yürür. EOR aylık bordroyu hesaplar, vergi kesintilerini ve sosyal sigorta primlerini yapar, SGK bildirimlerini gönderir ve raporlama yükümlülüklerini karşılar. Siz çalışanın rolünü, hedeflerini ve günlük işini yönetirsiniz.

İş ilişkisi sona erdiğinde EOR, fesih sürecini, kıdem ve ihbar hesabını ve yasal çıkış işlemlerini yürütür.

| AŞAMA | EOR'UN SORUMLULUĞU | SİZİN SORUMLULUĞUNUZ |
|---------------|--|----------------------------|
| İşe alım | Uyumlu sözleşme, SGK kaydı, işe başlatma | Aday seçimi, teklif kararı |
| Aylık işleyiş | Bordro, vergi, prim, SGK bildirimleri | İş yönetimi, performans |
| Çıkış | Fesih, kıdem/ihbar, yasal kapanış | Karar ve gerekçe |

PRATİK İPUCU

İşe başlamadan önce kimin neyi yaptığını tarif eden bir sorumluluk matrisini sözleşmeye ek yapın. İzin onayı, masraf, ekipman ve fesih kararı gibi kalemlerde "karar kimde, uygulama kimde" netliği sonradan çıkacak anlaşmazlıkları önler.

BÖLÜM ÖZETİ

- 1 Süreç aday seçimi, uyumlu sözleşme ve SGK kaydıyla başlar.
- 2 Aylık bordro, vergi ve SGK bildirimleri EOR'da, iş yönetimi sizdedir.
- 3 Çıkışta kıdem, ihbar ve yasal kapanışı EOR yürütür.

Süreç tek bir modelle sınırlı değildir. Doğru kararı vermek için seçeneklerin tamamını karşılaştırmak gerekir.

03

EOR, PEO ve Kendi Şirketiniz: Modelleri Ayırt Etmek

Türkiye'de istihdam için tek bir yol yoktur. EOR, PEO, bordro hizmeti ve kendi şirketinizi kurmak farklı durumlarda farklı sonuçlar verir.

Modeller Pratikte Ne İşe Yarar?

Bu bölüm, modelleri pratik uygunluk açısından ayırt etmenize yardımcı olur. Doğru model seçimi maliyet ve hız avantajı sağlar, yanlış seçim ise gereksiz yük getirir.

EOR, yerel kayıtlı bir işverenin sizin adınıza tam istihdam sorumluluğunu üstlenmesidir. Şirket kurmadan hızlı, esnek ve uyumlu istihdam isteyen şirketler için tasarlanmıştır ve tek bir çalışandan büyüyen bir ekibe kadar ölçeklenir.

PEO terimi uluslararası pratikte işveren hizmetlerinin paylaşıldığı bir modeli anlatır. Türkiye'de uygulamada genellikle bordro ve işveren hizmetlerinin birleşimi olarak hayata geçer. Bordro veya istihdam hizmeti ise daha çok mevcut yapısı olan, operasyonel destek arayan şirketler için uygundur. Kendi şirketinizi kurmak, Türkiye'de kalıcı ve büyük ölçekli bir yapı planlıyorsanız gündeme gelir. Bu durumda bile bordro ve uyum yükünü dış kaynağa bırakmak operasyonu hafifletir.

Hangi Durumda Hangi Model?

Doğru seçim çalışan sayısı, planlanan süre, kontrol ihtiyacı ve Türkiye'deki kalıcılık niyetinize bağlıdır.

| MODEL | EN UYGUN DURUM | KURULUŞ YÜKÜ | KALICILIK |
|-------------------------|---------------------------------------|--------------|-------------|
| EOR | Şirket kurmadan hızlı, esnek istihdam | Yok | Esnek |
| Bordro/istihdam hizmeti | Mevcut yapıya operasyonel destek | Düşük | Duruma göre |
| Kendi şirketiniz | Kalıcı, büyük ekip | Yüksek | Yüksek |

DİKKAT

Hangi modeli seçerseniz seçin, çalışanın gerçek çalışma biçimi kağıt üzerindeki yapıyla örtüşmelidir. Bir kişiyi fiilen tam zamanlı bağımlı çalışmanız gibi yönetip bağımsız yüklenici (contractor) olarak göstermek, yanlış sınıflandırma ve geriye dönük maliyet riski yaratır.

BÖLÜM ÖZETİ

- 1 EOR şirket kurmadan hızlı ve esnek istihdam için, ölçekten bağımsız çalışır.
- 2 Model seçimi sayı, süre, kontrol ve kalıcılık eksenlerinde yapılır.
- 3 Seçilen modelde kağıt üzerindeki yapı, fiili çalışma biçimiyle örtüşmelidir.

Model kararını verdiğinizde sıra en kritik soruya gelir: gerçek maliyet nedir?

04

Gerçek Maliyet: 2026 İşveren Yükü ve Başa Baş Noktası

Türkiye'de istihdam maliyeti, çalışanın brüt maaşından çok daha fazlasıdır. İşveren primleri, kıdem ve ihbar karşılıkları ile sağlayıcı ücreti toplam tabloyu belirler.

İşverene Maliyet Kalemleri (2026)

Bu bölümde 2026 rakamlarıyla gerçek işveren yükünü kalem kalem göstereceğiz ve şirket kurmak ile EOR kullanmak arasındaki başa baş noktasını hesaplayacağız.

| | | |
|----------------------------------|--|--|
| 90.000,00 TL Brüt maaş | ~20.500,00 TL İşveren prim yükü (SGK + işsizlik, yaklaşık) | ~7.500,00 TL Kıdem + ihbar karşılığı (aylık ayrılan) |
|----------------------------------|--|--|

2026 yılı için aylık brüt asgari ücret 33.030,00 TL, net asgari ücret ise 28.075,50 TL olarak belirlendi. Bu rakamlar bütçeleme için iyi bir başlangıç noktasıdır, ancak işverene gerçek maliyet brüt maaştan daha yüksektir.

Maliyetin mantığı basittir. İşveren, brüt maaşın üzerine sosyal sigorta ve işsizlik primi olarak ek bir yük öder. Bu ek yük, çalışanın brüt maaşının kabaca beşte biri kadardır. Buna kıdem ve ihbar için aylık ayrılan karşılığı da eklediğinizde, bir çalışanın işverene toplam aylık maliyeti brüt maaşının belirgin biçimde üzerine çıkar.

PRATİK İPUCU

Bütçe yaparken brüt maaşın üzerine yaklaşık %25 ila %30 oranında işveren yükü ekleyin. Kesin oranlar, prim tavanları ve geçerli teşvikler her yıl güncellenir, bu nedenle nihai hesabı güncel SGK parametreleri veya bordro çözüm ortağınızla teyit edin.

Örnek Hesaplama: 1 Yazılım Mühendisi

Türkiye'de brüt 90.000,00 TL maaşla bir yazılım mühendisi işe aldığınızı varsayalım. Aşağıdaki tablo, brüt maaşın toplam maliyetin yalnızca bir parçası olduğunu gösteren illüstratif bir bütçe örneğidir.

| KALEM (BRÜT 90.000 TL/AY) | AYLIK (YAKLAŞIK) |
|---|-----------------------|
| Brüt maaş | 90.000,00 TL |
| İşveren prim yükü (SGK + işsizlik, yaklaşık) | ~20.500,00 TL |
| Kıdem + ihbar karşılığı (aylık ayrılan) | ~7.500,00 TL |
| Toplam işverene maliyet (EOR ücreti hariç) | ~118.000,00 TL |

Görüldüğü gibi 90.000 TL'lik bir brüt maaş, işverene aylık yaklaşık 118.000 TL'ye mal olur. Rakamlar bütçeleme amaçlı yaklaşık değerlerdir ve geçerli teşviklere göre düşebilir.

Bu tabloya EOR hizmet ücretini de eklemek gerekir. EOR sağlayıcıları genellikle çalışan başına sabit aylık ücret veya bordronun belirli bir yüzdesi modeliyle çalışır.

Şirket Kurmak mı, EOR mi?

Kendi tüzel kişiliğinizi kurmak Türkiye'de mümkündür, ancak kuruluş sonrası muhasebe, hukuk ve uyum için sürekli bir sabit gider doğurur. Bu gider çalışan sayısından bağımsızdır, tek kişiyle de büyük ekiple de her ay devam eder. EOR ise bu sabit yükü ortadan kaldırır ve maliyeti istihdam ettiğiniz kişiyle orantılı, esnek tutar.

| BOYUT | EOR | KENDİ ŞİRKETİNİZ |
|--------------------|-----------------------|--------------------------------------|
| Kuruluş süresi | Günler | Daha uzun, kurumsal yapı gerekir |
| Başlangıç maliyeti | Düşük | Kuruluş ve sermaye gideri |
| Sabit aylık yük | Çalışan başına, esnek | Kişi sayısından bağımsız sabit gider |
| Uyum ve risk | Sağlayıcıda | Tamamen sizde |
| Hız ve esneklik | Yüksek | Yapı kurmayı gerektirir |



UZMAN NOTU

Karar yalnızca çalışan sayısına indirgenmez. Ekip büyüdükçe kendi tüzel kişiliğinizin sabit maliyeti zamanla anlam kazanabilir, ancak hız, risk transferi ve esneklik çoğu zaman EOR'u ölçekten bağımsız olarak avantajlı kılar. Üstelik bu bir "ya o ya bu" seçimi değildir: birçok şirket Türkiye'ye EOR ile girer, ileride şirket kurmaya karar verse bile bordro ve uyum yükünü dış kaynakla yönetmeye devam eder. Doğru çözüm ortağı, bu yolculuğun her aşamasında yanınızdadır.

BÖLÜM ÖZETİ

- 1 Brüt maaş, toplam işveren maliyetinin yalnızca bir parçasıdır.
- 2 İşveren SGK + işsizlik yükü ile kıdem/ihbar karşılığı maliyeti belirgin artırır.
- 3 EOR sabit yükü kaldırır, hız ve risk transferi sağlar. Model kararı ölçek kadar stratejiye de bağlıdır.

Maliyet tablosu netleşti. Şimdi bu maliyetin arkasındaki yasal yükümlülüklerle ve çalışan haklarına bakalım.

05

Çalışan Hakları ve İşveren Yükümlülükleri

Türkiye'de istihdam, çalışana güçlü haklar tanır. Kıdem tazminatı, ihbar süreleri ve yıllık izin, bütçenizi ve operasyonunuzu planlarken bilmeniz gereken temel başlıklardır.

Kıdem ve İhbar

İyi haber şu: EOR modelinde bu yükümlülüklerin hesaplanması ve yürütülmesi yasal işveren olarak sağlayıcıya geçer. Sizin için önemli olan, bu kalemlerin maliyet ve süreç açısından nasıl çalıştığını ana hatlarıyla bilmektir.

Kıdem tazminatı, belirli bir süre çalışmış ve belirli fesih hallerinde işten ayrılan çalışana ödenir. Çalıştığı her tam yıl için yaklaşık bir aylık ücret düzeyinde bir karşılık doğar. Bu nedenle çalışan ne kadar uzun süre kalırsa, ayrılma anındaki yükümlülük de o kadar büyür.

İhbar süreleri ise çalışanın kıdemine göre kademelidir. İş ilişkisini sonlandıran taraf bu süreye uymak veya karşılığını ödemek durumundadır.

| KIDEM SÜRESİ | İHBAR SÜRESİ |
|-----------------|--------------|
| 6 aydan az | 2 hafta |
| 6 ay - 1,5 yıl | 4 hafta |
| 1,5 yıl - 3 yıl | 6 hafta |
| 3 yıldan fazla | 8 hafta |

Yıllık İzin ve Düzenli Bildirim

Yıllık ücretli izin süresi çalışanın kıdemine göre artar. Genel çerçeve şöyledir: ilk yıllarda 14 gün, kıdem arttıkça 20 ve 26 güne kadar yükselir. Bütçe ve operasyon planınızda bu izin günlerini hesaba katmak gerekir.

Çalışanın sisteme kaydı, aylık bildirimleri ve primlerinin zamanında ve doğru ödenmesi süreklilik isteyen bir yükümlülüktür. Eksik veya geç bildirim, sonradan ek maliyet ve ceza riski yaratır. EOR modelinde bu rutini sağlayıcı üstlenir.

PRATİK İPUCU

Bir çalışanın gerçek maliyetini hesaplarken yalnızca aylık brüt maaşı değil, kıdem ve izin gibi yıl içine yayılan yükümlülükleri de hesaba katın. Bu kalemler bütçeye en sık unutulmuş eklerdir.

BÖLÜM ÖZETİ

- 1 Kıdem, çalışılan her yıl için yaklaşık bir aylık ücret düzeyinde karşılık doğurur.
- 2 İhbar süresi kıdeme göre 2 ile 8 hafta arasındadır, izin 14 ile 26 gün arasında değişir.
- 3 Düzenli ve zamanında bildirim şarttır, bu yükü EOR modelinde sağlayıcı taşır.

Türk çalışanın haklarının ana hatları belli oldu. Peki yabancı bir çalışanı istihdam ettiğinizde tablo nasıl değişir?

06

Yabancı Çalışan ve Çalışma İzni

Türkiye'de yabancı bir çalışanı istihdam etmek, çalışma izni katmanını da gündeme getirir. Bu süreç, yerel çalışan istihdamından farklı kurallara tabidir.

Çalışma İzni Temel Şartları

EOR modeli bu katmanı da kapsayabilir, çünkü yasal işveren sıfatıyla başvuru ve uyum sorumluluğunu üstlenir. Bu bölümde temel şartları ve EOR ile ilişkisini ele alacağız.

Yabancı bir çalışanı Türkiye'de istihdam etmek için çalışma izni gerekir. İzin başvurusu kural olarak işveren tarafından yapılır ve izin alınmadan istihdam mümkün değildir.

Başvuruda işyerinin yapısı, istihdam edilen yerel çalışan sayısı ve yabancıların pozisyonu değerlendirilir. Yerel istihdam dengesi, izin sürecinde dikkate alınan unsurlardan biridir.

| UNSUR | AÇIKLAMA |
|----------------|---|
| Ön koşul | Çalışma izni alınmadan istihdam yapılamaz |
| Başvuru sahibi | İşveren (yasal işveren sıfatıyla EOR olabilir) |
| Değerlendirme | İşyeri yapısı, yerel istihdam dengesi, pozisyon |
| Süreç | İzin başvurusu, onay, ardından işe başlangıç |

EOR Yabancı Çalışanı Nasıl Kapsar?

EOR, yasal işveren olduğu için çalışma izni başvurusunu da yürütebilir. Bu, ayrı ayrı süreçleri tek elde toplar. Çalışma izni, sözleşme, SGK kaydı ve bordro tek bir uyum hattında ilerlediğinde hata ve gecikme riski azalır.

UZMAN NOTU

Çalışma izni ve istihdam sürecini tek elden yürütmek, işe başlatma süresini belirgin biçimde kısaltır. Datassist olarak çalışma izni danışmanlığını EOR/PEO ve bordro hizmetiyle birlikte sunmamızın nedeni de budur: yabancı çalışanın işe başlama yolculuğundaki kopuk halkaları tek bir sürece bağlamak.

BÖLÜM ÖZETİ

- 1 Yabancı çalışan istihdamı çalışma izni gerektirir.
- 2 İzin alınmadan istihdam yapılamaz, başvuruyu işveren yapar.
- 3 EOR yasal işveren olarak izin sürecini istihdamla aynı hatta yürütebilir.

Tüm bu yükü doğru bir sağlayıcı yönetir. Peki o sağlayıcıyı nasıl seçersiniz?

07

Doğru EOR Sağlayıcısını Seçmek ve Riskleri Yönetmek

EOR sağlayıcısı seçimi, modelin başarısını belirleyen en kritik adımdır. Yanlış sağlayıcı, uyum boşlukları ve gizli maliyetler getirir.

Sağlayıcı Değerlendirme Kriterleri

Bu bölümde sağlayıcıyı değerlendirme kriterlerini ve üç temel riski yönetmenin yollarını ele alacağız.

Bir sağlayıcıyı değerlendirirken yerel hukuki kapasiteye, şeffaf ücretlendirmeye ve veri güvenliğine bakmalısınız. Sözleşmenin hizmet seviyesini (SLA) net tanımlaması, gizli kalem bırakmaması gerekir.

| KRİTER | NEYE BAKMALI |
|-----------------------|--|
| Yerel hukuki kapasite | Türk iş hukuku ve SGK uzmanlığı, izinli yapı |
| Şeffaf ücret | Sabit ya da yüzde, gizli kalem yok |
| Veri güvenliği | ISO 27001, ISAE 3402 gibi sertifikalar |
| Hizmet seviyesi | Yazılı SLA, raporlama, iletişim |
| Deneyim | Referans, müşteri sayısı, sektör bilgisi |

Üç Kritik Risk: Daimi İşyeri, Yanlış Sınıflandırma ve Fikri Mülkiyet

EOR kullanmak, riskleri azaltır ama tamamen ortadan kaldırmaz. Üç risk özellikle dikkat ister.

Daimi işyeri (permanent establishment) riski, şirketinizin Türkiye'deki faaliyetlerinin yalnızca personel istihdamının ötesine geçmesiyle doğar. Sözleşme imzalayan ya da geniş yetkiyle hareket eden bir üst düzey yönetici, vergi açısından daimi işyeri statüsü tetikleyebilir. EOR bu riski azaltır, ancak yetki sınırlandırılmazsa sınırlamaz.

Yanlış sınıflandırma riski, bir çalışanın fiilen bağımlı işçi olmasına rağmen bağımsız yüklenici (contractor) gibi gösterilmesinden kaynaklanır. Bu durum geriye dönük prim, faiz ve idari ceza getirir.

Fikri mülkiyet riski ise sözleşmede açık devir maddesi bulunmamasıyla ortaya çıkar. Çalışanın ürettiği fikri mülkiyetin şirketinize geçtiği sözleşmede net yazılmalıdır.

| RİSK | SONUCU | ÖNLEM |
|----------------------|------------------------------|------------------------------------|
| Daimi işyeri | Kurumlar vergisi yükümlülüğü | Yetki matrisi, imza yetkisi sınırı |
| Yanlış sınıflandırma | Geriye dönük prim + ceza | Gerçek statüde istihdam |
| Fikri mülkiyet | IP devrinin gerçekleşmemesi | Sözleşmede açık devir maddesi |

Mini-vaka: Türkiye'ye geniş yetkiyle bir ülke müdürü atanır. Müdür, merkez adına sözleşme imzalama yetkisiyle çalışır ve müşterilerle bağlayıcı anlaşmalar yapar. Vergi idaresi bu faaliyeti değerlendirdiğinde, şirketin Türkiye'de daimi işyeri oluşturduğu sonucuna varabilir. Tek bir yanlış konumlandırılmış yetki, yıllarca süren ihtiyatı geçersiz kılar.

PRATİK İPUCU

İK, vergi ve hukuk birimlerinin birlikte imzaladığı aylık bir uyum kontrol listesi oluşturun. Çalışma izni yenileme tarihleri, SGK bildirim takvimi ve sözleşme arşivi bu listeden takip edilsin. Üç birimin ortak gözden geçirmesi, riskleri tek tek değil bütünsel yönetir.

BÖLÜM ÖZETİ

- 1 Sağlayıcıyı yerel kapasite, şeffaf ücret, veri güvenliği ve SLA üzerinden değerlendirin.
- 2 Daimi işyeri, yanlış sınıflandırma ve fikri mülkiyet üç temel risktir.
- 3 EOR riskleri azaltır, ancak sözleşme ve yetki yönetimiyle desteklenmelidir.

Tüm bu kararları tek bir uygulanabilir listede toplayalım.

08

Kontrol Listesi

Rehberde öğrendiklerinizi uygulamak için bu listeyi dört başlıkta kullanın.

Kontrol Listesi

Model Seçimi

- Çalışan sayısı, süre ve kalıcılık niyetinizi netleştirdiniz mi?
- EOR, PEO, bordro hizmeti ve kendi şirketinizi kurma seçeneklerini karşılaştırdınız mı?
- Seçtiğiniz modelin hukuki statüsünü doğruladınız mı?
- Kararınızı tek çalışan değil, 12 aylık işe alım planınız üzerinden değerlendirdiniz mi?

Maliyet ve Bütçe

- Brüt maaş yerine toplam işveren maliyetini hesapladınız mı?
- 2026 işveren SGK, işsizlik ve kıdem/ihbar karşılığını eklediniz mi?
- EOR ücret modelini (sabit ya da yüzde) bütçeye yansıtınız mı?
- Kendi şirketinizi kurmak ile EOR arasındaki başa baş noktasını analiz ettiniz mi?

Uyum ve Yasal

- SGK kayıt ve bildirim takvimini oluşturduunuz mu?
- Kıdem, ihbar ve yıllık izin hesaplarını doğru kurguladınız mı?
- Yabancı çalışan için çalışma izni sürecini planladınız mı?
- Sözleşmeye açık fikri mülkiyet devir maddesi eklediniz mi?

Sağlayıcı Değerlendirme

- Sağlayıcının yerel hukuki kapasitesini doğruladınız mı?
- Ücretlendirmenin şeffaf ve gizli kalemsiz olduğunu teyit ettiniz mi?
- Veri güvenliği sertifikalarını (ISO 27001, ISAE 3402) kontrol ettiniz mi?
- Daimi işyeri riskini yetki matrisiyle sınırladınız mı?

09

Datassist ile Türkiye'de Tüzel Kişilik Kurmadan İstihdam

Bu rehber boyunca gördüğünüz tablo net: Türkiye'de tüzel kişilik kurmadan işe almak, sürekli değişen mevzuatı takip etmeyi, yanlış uygulamada finansal ceza ve itibar riskini, bordro ile çalışma izni arasında dağılan operasyonel karmaşıklığı yönetmeyi gerektirir.

Nasıl Çalışır?

Datassist, EOR ve PEO çözümlerini bordro outsourcing ve çalışma izni danışmanlığıyla tek çatı altında sunar. Yasal işveren sıfatıyla şu sorumlulukları üstlenir:

- Hızlı ve uyumlu işe alım ile yasal işverenlik
- Bordro, vergi ve SGK işlemlerinin profesyonel yönetimi
- Sürekli güncellenen mevzuatın takibi ve uyum güvencesi
- Yan hakların ve çalışan yasal güvencesinin yönetimi
- Sıfır hata hedefiyle yasal sorumluluğun uzman ekibe transferi

Her adım, bu rehberde gördüğünüz bir riski ortadan kaldırır.

- 1. İhtiyacı ve modeli birlikte belirleriz.** Ölçeğinize ve büyüme planınıza göre doğru modeli netleştiririz. *Kazancınız:* yanlış model seçiminin geriye dönük maliyetinden kaçınırsınız.
- 2. Çalışanı yasal işveren olarak sisteme alırız.** Uyumlu sözleşme, SGK kaydı ve işe başlatmayı tamamlarız. *Kazancınız:* çalışan ilk günden tam uyumlu başlar, yanlış sınıflandırma riski ortadan kalkar.
- 3. Aylık bordro, vergi ve mevzuat uyumunu yürütürüz.** Sürekli değişen mevzuatı sizin yerinize takip ederiz. *Kazancınız:* finansal ceza ve itibar riski uzman ekibe geçer, siz işe odaklanırsınız.
- 4. Yabancı çalışanlarda çalışma iznini aynı hattan yönetiriz.** *Kazancınız:* kopuk süreçler tek elde toplanır, işe başlatma süresi kısalır.
- 5. Çıkışı ve yasal yükümlülükleri eksiksiz kapatırız.** Kıdem, ihbar ve yasal çıkış. *Kazancınız:* fesih anındaki risk yönetilir.



UZMAN NOTU

Bir İK lideri bu rahatlamayı şöyle anlatıyor: "Datassist ile çalışmaya başladıktan sonra bu alanda gerçekten içimiz rahatladı." Aradığınız sonuç da budur, uyum yükünü taşımadan büyümeye odaklanmak.

Neden Datassist?

- 1999'dan bu yana 25 yılı aşkın bordro ve İK deneyimi
- 500'ü aşkın aktif müşteri ve yılda 1,5 milyonu aşan bordro hesabı
- ISO 27001 ve ISAE 3402 sertifikaları ile veri güvenliği ve süreç güvencesi
- Global Payroll Association tarafından iki kez "Dünyanın En İyi Yerel Bordro Servis Sağlayıcısı" ödülü
- Dakika platformu, HR Self Service ve patentli RPA + makine öğrenimi teknolojisi
- EOR/PEO, bordro outsourcing ve çalışma izni danışmanlığını tek çatı altında sunma

Türkiye'de ekibinizi tüzel kişilik kurmadan kurmak için ücretsiz EOR/PEO danışmanlığı alın.

info@datassist.com | datassist.com | 0216 999 00 99



1.5M

Yılda 1.5 milyon bordro hesaplaması

25+

25+ yıl deneyim

500+

500+ aktif müşteri

**ISO
27001**

ISO 27001 + ISAE 3402

2x

Best In-Country Payroll
Provider (Global Payroll Alliance)

Profesyonel Desteğe Hazır mısınız?

Hemen Teklif Alın

datassist.com/iletisim

+90 444 4 923 · info@datassist.com · datassist.com