



Türkiye ve Farklı Ülkelerde PEO/EOR Yönetiminin Zorlukları

Türkiye'de doğru modeli seçin, BAE ve
Mısır dâhil yurt dışı ekiplerinizi tek
merkezden yönetin

Türkiye'de ve yurt dışında istihdam modeli kararı alan
CFO, İK direktörleri ve üst yönetim için; özellikle
Türkiye'den MENA pazarlarına açılan ya da birden fazla
ülkede ekip yöneten şirketler için hazırlandı.

Bu Rehberde

Türkiye'de doğru modeli seçin, BAE ve Mısır dâhil yurt dışı ekiplerinizi tek merkezden yönetin

NO	BÖLÜM	SAYFA
01	Neden Tek Ülke Bakışı Artık Yetmiyor?	4
02	İstihdam Modellerini Anlamak: EOR, PEO, Alt İşveren, Geçici İş	6
03	4 Modeli Karşılaştırma: Maliyet, Hız, Risk ve Kontrol	10
04	EOE Modeli: Tüzel Kişilik Olmadan Hızlı İstihdam	13
05	PEO Modeli: Ortak İşverenlik ile Verimli İK Yönetimi	16
06	Alt İşveren Modeli: Avantajlar, Riskler ve Muvazaa	19
07	Geçici İş İlişkisi: Kısıtları ve Doğru Kullanım	23
08	Farklı Ülkelerde PEO/EOR: Türkiye, BAE ve Mısır	26
09	Çok Ülkeli Yönetimde 5 Kritik Risk	29
10	Tek Merkez mi, Ülke Ülke Tedarikçi mi? Karar Çerçevesi	31
11	Hangi Model Size Uygun? Senaryo Bazlı Karar Rehberi	33
12	Model Seçim Kontrol Listesi	36
13	Datassist ile Türkiye ve Ötesinde: Tek Merkezden PEO/EOR	38

Bu Rehberde Ne Öğreneceksiniz?

- EOR, PEO, alt işveren ve geçici iş ilişkisinin ne anlama geldiğini ve birbirinden nasıl ayrıştığını
- Maliyet, hız, risk ve kontrol ekseninde 4 modelin karşılaştırmalı analizini
- Türkiye'deki muvazaa riskinin gerçek mali boyutunu, BAE ve Mısır'daki 2026 uyum gerçeklerini
- Birden çok ülkede istihdamı ülke ülke dağıtık tedarikçiler yerine tek merkezden yönetmenin nasıl kararlaştırılacağını

01

Neden Tek Ülke Bakışı Artık Yetmiyor?

Türkiye'de doğru istihdam modelini seçmek başlı başına bir karar.

Neden Tek Ülke Bakışı Artık Yetmiyor?

Sonuç tanıdık bir tablo: her ülkenin bordro takvimi farklı kapanıyor, bir ülkedeki SGK sorusunu başka bir muhatap, BAE'deki bir ödeme reddini bir başkası çözüyor. Tek bir bordro döngüsünü kapatmak için birden fazla tedarikçi arasında koordinasyon, üst yönetimin görünmez ama gerçek bir maliyeti haline geliyor.

SUNUM NOTU

Somut tablo: Türkiye'de 12, BAE'de 5, Mısır'da 4 kişilik ekibi olan bir şirket üç ayrı tedarikçiyle çalıştığında her ay üç farklı bordro takvimi, üç ayrı mutabakat ve üç ayrı muhatapla ilerler. Aynı yapı tek merkezden yürütüldüğünde takvim tek, mutabakat tek, muhatap tektir. Fark çalışan başı fiyatta değil, her ay tekrarlanan koordinasyon saatlerinde ve dağıldıkça artan uyum riskinde ortaya çıkar.

Türkiye menşeli şirketler bordro operasyonlarını tek merkeze konsolide etmek için Global Payroll yaklaşımına yöneliyor (datassist.com/servisler/global-payroll/). PEO/EOR tarafında da aynı mantık geçerli: Türkiye'deki ekibinizi doğru modelle kurmak başlangıç noktası; fark, BAE ve Mısır'daki ekiplerinizi de aynı çatı altında, tek muhatapla yönetebildiğinizde ortaya çıkıyor. Bu rehberin sonunda somutlaşan yaklaşım da budur: dağınık tedarikçi yığını yerine tek sorumlu bir bölgesel çözüm ortağı.

Bu rehber önce dört istihdam modelini Türkiye ekseninde netleştiriyor, sonra aynı kararı BAE ve Mısır gibi pazarlara taşıyor ve son olarak birden çok ülkeyi tek merkezden yönetmenin karar çerçevesini kuruyor.

SUNUM NOTU

Temel Bulgu: İstihdam modeli seçimi tek ülkede bile "hangi riski kimin taşıyacağı" sorusudur. Birden çok ülkede bu soru katlanır: dağınık tedarikçi yapısı, her ülkede aynı bir muhatap ve ayrı bir uyum riski demektir. Asıl kaldıraç, doğru modeli seçmek kadar onu tek merkezden yürütmektir.

02

İstihdam Modellerini Anlamak: EOR, PEO, Alt İşveren, Geçici İş

Aynı ihtiyaç için 4 farklı model var. Türkiye'de bu modellerin adları çoğu zaman birbirinin yerine kullanılıyor.

Model Haritası: 4 Kavramı Birbirinden Ayırmak

Her modelin temel işleyişi:

EOR (Employer of Record, Kayıtlı İşveren): Üçüncü taraf bir kuruluş, çalışanın yasal işvereni olur. Müşteri şirketin o ülkede tüzel kişilik kurmasına gerek kalmaz. Bordro, vergi, sosyal güvenlik ve özlük yönetiminin tamamı EOR sağlayıcısı tarafından yürütülür.

PEO (Professional Employer Organization, Profesyonel İşveren Organizasyonu): Co-employment, yani ortak işverenlik modeli. Müşteri şirketi ile PEO sağlayıcısı birlikte işveren sıfatını taşır. Müşterinin o ülkede kayıtlı tüzel kişiliği bulunması zorunludur.

Alt İşveren (Subcontracting / Taşeron): Alt işveren, asıl işverenden iş alır ve kendi çalışanlarını asıl işverenin işyerinde çalıştırır. Alt işveren ayrı bir SGK işyeri sicil numarası alır. İki farklı şirket, aynı fiziksel alanda farklı işverenler olarak varlık gösterir.

Geçici İş İlişkisi: Bir çalışanın geçici olarak başka bir işverene devri. Türkiye'de iki sınırlı yolla kurulur: aynı holding/ şirketler grubu içinde görevlendirme ya da özel istihdam bürosu (ÖİB) aracılığıyla, o da yalnızca kanunda sayılan dar hâllerde.

MODEL	YASAL İŞVEREN	TÜZEL KİŞİLİK ŞARTI	UYUM SAHİBİ	İŞE ALIM HIZI
EOR	EOR sağlayıcısı	Gerekmiyor	EOR	2-5 iş günü
PEO	Müşteri + PEO	Zorunlu	Paylaşımlı	1-2 hafta
Alt İşveren	Alt işveren şirketi	Her iki taraf	Alt işveren (asıl işveren müteselsil)	2-4 hafta
Geçici İş	Devreden işveren / ÖİB	Zorunlu (grup içi / ÖİB)	Devreden işveren / ÖİB	Hızlı (grup içi)

Dört tanım ve yukarıdaki tablo modelleri kâğıt üzerinde ayırıyor. Ama çoğu yönetici için asıl soru şu: "Benim durumum hangi satıra oturuyor?" Bunu netleştirmenin en hızlı yolu, her modeli tek bir ayırt edici soruyla eşleştirmek.

Hızlı Ayırt Etme: Her Model İçin Tek Soru

- **Bir ülkede tüzel kişiliğiniz yok ve hızlı işe almanız mı gerekiyor?** → EOR. Bu ihtiyacı karşılayan tek model, diğer üçü tüzel kişilik ister.
- **Tüzel kişiliğiniz var, İK ve bordro operasyon yükünü devretmek mi istiyorsunuz?** → PEO. İşveren sıfatı sizde kalır, operasyon dışarı çıkar.
- **Yardımcı bir işi (temizlik, güvenlik, yemekhane) ya da uzmanlık gerektiren bir projeyi mi dışarıya veriyorsunuz?** → Alt işveren. İş devredersiniz, çalışanı değil.
- **Personeli grup içinde geçici paylaşacak ya da dar hâllerde ÖİB'den geçici işçi mi alacaksınız?** → Geçici iş ilişkisi. Genel amaçlı, süresiz dış personel teminini kapsamaz.

Ayırt edici çizgi net: EOR ve PEO'da bir sağlayıcı sizin adınıza *çalışan istihdam eder*, alt işverende bir şirketten iş satın alırsınız, geçici iş ilişkisinde ise kendi çalışanınızı grup içinde *ödünç* verirsiniz. "Çalışan mı istihdam ediyorum, iş mi satın alıyorum, personel mi ödünç veriyorum?" sorusu dört modeli birbirinden ilk bakışta ayırır.

Neden Bu Kavramlar Karıştırılıyor?

"Taşeron", "alt işveren" ve "outsourcing" terimleri Türkiye iş dünyasında çoğu zaman birbirinin yerine kullanılıyor. EOR ve PEO modelleri ülkemizde son on yılda yaygınlaşmaya başladı, piyasada bu kavramlara ilişkin bilgi eksikliği hâlâ yüksek. Geçici iş ilişkisi ise çoğu kişinin sanmadığı kadar kısıtlı bir model.

Bu karmaşa somut sonuçlar doğuruyor. Somut bir örnek: Türkiye'de yeni ofis açan yabancı bir teknoloji şirketi, "outsourcing" diye duyduğu için 6 yazılımcısını alt işveren üzerinden istihdam etti. Oysa bu iş şirketin asıl işiydi ve kişiler doğrudan şirketin ekipleriyle çalışıyordu. İhtiyaç aslında EOR'du. Sonuç: hem muvazaa riski alındı hem de EOR'un hız ve uyum güvencesi kaçırıldı. Yanlış kavram, burada aynı anda hukuki risk ve kaçırılmış fırsat demek.

Modellerin Ortak Paydası: Esneklik Arayışı

Şirketler bu modelleri genellikle dört amaçla kullanıyor: hızlı personel alımı, maliyet yönetimi, uzmanlığa erişim ve yasal uyum yükünü azaltma. Her modelin uygun olduğu alan farklı: EOR hızda, PEO ölçekli maliyette, alt işveren yardımcı hizmetlerde, geçici iş ilişkisi grup içi esneklikte.

Asıl fark amaçta değil, *sorumluluğun nereye gittiğinde*: risk EOR'da sağlayıcıya geçer, PEO'da paylaşılır, alt işverende asıl işveren müteselsil sorumlu kalır, geçici işte devreden işverende durur. Bu yüzden doğru model, "hangi işi gördürmek istiyorum" değil "hangi riski kimin taşımasını istiyorum" sorusuyla netleşir.

BÖLÜM ÖZETİ

- 1 EOR'da tüzel kişilik gerekmez, PEO'da zorunludur
- 2 Alt işveren asıl işverenin işyerinde faaliyet gösterir, ayrı SGK numarası alır
- 3 Geçici iş ilişkisi iki sınırlı yolla kurulur: holding/grup içi ya da ÖİB aracılığıyla (dar hâllerde)
- 4 Her modelin uygun olduğu senaryo farklıdır, birini diğerinin yerine kullanmak risk yaratır

03

4 Modeli Karşılaştırma: Maliyet, Hız, Risk ve Kontrol

Hangi modelin doğru olduğu dört eksene bakarak netleşir: maliyet yapısı, işe alım hızı, yasal risk ve operasyonel kontrol.

Ana Karşılaştırma Tablosu

Görünür maliyet ile gerçek toplam maliyet arasındaki fark model seçiminde belirleyici.

KRİTER	EOR	PEO	ALT İŞVEREN	GEÇİCİ İŞ
Tüzel Kişilik	Gerekmiyor	Zorunlu	Her iki taraf	Grup içi / ÖİB
Yasal İşveren	EOR sağlayıcısı	Müşteri + PEO	Alt işveren şirketi	Devreden işveren
İşe Alım Hızı	2-5 iş günü	1-2 hafta	2-4 hafta	Hızlı (grup içi)
Uyum Riski	Minimum	Orta (paylaşımlı)	Yüksek (muvazaa riski)	Düşük-orta
Maliyet Yapısı	Çalışan başına sabit (yüksek, kapsayıcı)	Bordro yüzdesi (ölçekle düşer)	Hizmet bedeli + yönetim + gizli riskler	Mevcut maaş transferi
Esneklik	Yüksek	Orta	Düşük	Çok düşük
Operasyonel Kontrol	Müşteri yönetir	Paylaşımlı	Alt işverende	Kabul edende
En Uygun Senaryo	Yeni giriş, yabancı şirket	Mevcut Türk şirketi	Yardımcı hizmetler	Grup içi / dar hâllerde ÖİB

Maliyet Profili Derinlemesi

EOR: Aylık çalışan başına sabit ücret. İçeriğe bordro, vergi, sosyal güvenlik, hukuki uyum ve hizmet dahildir. Sabit altyapı maliyeti olmadığı için hızlı başlangıçta ve esnek ölçeklemede güçlüdür, tek çalışandan büyüyen ekibe kadar aynı yapıyla ilerler.

PEO: Genellikle brüt bordro yüzdesi olarak fiyatlanır. Ekip büyüdükçe birim maliyet düşer, 20+ çalışanlı yapılarda EOR'a kıyasla daha ekonomik hale gelir.

Alt işveren: Görünür maliyet hizmetin bedeli + koordinasyon gideri. Ancak gizli maliyet kalemlerini hesaba katmak gerekir: İK koordinasyon süresi, müteselsil sorumluluk kapsamındaki olası tazminatlar ve muvazaa riski.

Geçici iş: Mevcut çalışanın maaşını devreden şirket ödediği için görünür ek maliyet düşük. Ancak kullanım alanı çok kısıtlı.

Örnek Senaryo: 5 Kişilik Türkiye Ekibi, Yabancı Şirket:

SEÇENEK	KURULUM MALİYETİ	İLK İŞE ALIM SÜRESİ	YILLIK YÖNETİM EK MALİYETİ
Kendi tüzel kişiliğini kur	15.000-30.000 ₺ (noter, sicil, muhasebe)	4-8 hafta	Yerel muhasebeci + hukuk danışmanı
EOR ile başla	0 ₺ altyapı maliyeti	2-5 iş günü	Çalışan başına aylık ücret (bordro + uyum dahil)

Türkiye'de şirket kuruluş prosedürleri (ticaret sicil, vergi levhası, SGK işyeri kaydı, imza sirküleri) ortalama 4-8 hafta sürüyor ve yaklaşık 15.000-30.000 ₺ başlangıç maliyeti gerektiriyor. EOR ile bu süre 2-5 iş gününe iniyor ve altyapı kurulum maliyeti ortadan kalkıyor.

Risk Profili: Kimin Nerede Sorumlu Olduğu

Risk dağılımı model seçiminde en kritik değişkenlerden biri. EOR'da uyum riski neredeyse tamamen EOR sağlayıcısına geçer: bordro hataları, sosyal güvenlik bildirim gecikmeleri, iş hukukuna aykırı uygulamalar EOR üzerindedir. PEO'da risk paylaşımlıdır; teknik ve hukuki yükümlülükleri PEO üstlenirken, işten çıkarma ve disiplin kararları müşteride kalır. Alt işverende asıl işveren, alt işverenin çalışanlarına karşı müteselsil sorumludur ve muvazaa tespitinde bu sorumluluk geriye dönük olarak artar.

⚠ DİKKAT

Bir modelin "ucuz" görünmesi onun en az riskli olduğu anlamına gelmez. Alt işveren modelinde görünür maliyet düşük olabilir, ancak muvazaa tespitinde ortaya çıkan mali yükümlülük tüm önceki maliyet tasarrufunu çok aşabilir.

BÖLÜM ÖZETİ

- 1 EOR küçük ekiplerde ve hızlı girişlerde maliyet açısından avantajlı, uyum riski sağlayıcıda
- 2 PEO büyüyen ekiplerde ekonomik, risk paylaşımlı, tüzel kişilik şart
- 3 Alt işverende toplam sahip olma maliyeti görünür bedelden yüksek olabilir
- 4 Geçici iş ilişkisi kısıtlı ve düşük maliyetli, ama çok dar kullanım alanı var

04

EOR Modeli: Tüzel Kişilik Olmadan Hızlı İstihdam

Bir ülkede çalışan işe almak için orada şirket kurmak zorunda değilsiniz.

EOR Nasıl Çalışır? Adım Adım

ADIM	KİMİN YAPTIĞI	NE YAPILIYOR
1. Anlaşma	Müşteri + EOR	Hizmet sözleşmesi imzalanır, çalışan profili ve görev tanımı paylaşılır
2. İstihdam	EOR	Çalışan EOR bünyesinde yerel iş hukukuna uygun sözleşmeyle işe alınır
3. Bordro & Uyum	EOR	Maaş hesabı, sosyal güvenlik bildirimleri, vergi kesintisi, özlük dosyası EOR tarafından yönetilir
4. Operasyonel Yönetim	Müşteri	Çalışanın günlük görevleri, hedefler, performans müşteri tarafından yönetilir
5. Raporlama	EOR	Aylık bordro özeti, uyum raporu ve maliyet dökümü müşteriye iletilir

Müşteri şirket tüzel kişilik kurmadan çalışanı hukuki güvenceyle istihdam etmiş olur. Çalışan ise ilgili ülkenin iş hukukunun tüm haklarından yararlanır; Türkiye örneğinde kıdem, ihbar, yıllık izin ve işsizlik sigortası bunun kapsamındadır.

EOR'un Avantajları: Hız ve Risk Azaltımı

EOR iki alanda fark yaratıyor: hız ve uyum güvencesi. Türkiye'de şirket kuruluş süreci ortalama 4-8 hafta sürerken EOR ile aynı süreç 2-5 iş gününe iniyor. Uyum tarafında iş hukuku, sosyal güvenlik ve vergi yükümlülükleri sık güncelleniyor; bu alanı takip etmek ve uygulamak için ya iç kaynak ya da uzman danışmanlık gerekiyor. EOR bu yükü üstleniyor.

Örnek Senaryo: Almanya merkezli yazılım şirketi: Bir Alman yazılım şirketi Türkiye'den 3 kıdemli yazılımcı işe almak istiyor. Kendi şirketini kurma yolu 4-8 hafta, 15.000-30.000 ₺ kuruluş maliyeti ve aylık 8-12 saat İK/finans kaynağı gerektirir, Türk iş hukuku hatalarında tüm sorumluluk şirkette kalır. EOR yolunda işe alım 3-5 iş günü, altyapı maliyeti 0 ₺, İK koordinasyon ihtiyacı minimum ve uyum riski sağlayıcıdır.

EOR'un Sınırları: Ne Zaman Yeterli Değil?

EOR'un da her senaryonun tek cevabı olmadığı durumlar var. Bazı sektörlerde ve kamu ihaleleri gibi bağlamlarda şirketin doğrudan işveren sıfatı taşıması gerekebilir. Ölçek büyüdükçe de kendi tüzel kişiliğinizi kurmak stratejik olarak anlam kazanabilir. Ancak bu bir "EOR'dan çıkış" anlamına gelmez: şirket kurulsun bile bordro, uyum ve İK operasyonunu PEO modeliyle dış kaynakta tutmak çoğu ölçekte en verimli denge olmaya devam eder.

PRATİK İPUCU

EOR, "önce test, sonra yatırım" stratejisi için idealdir. Bir pazarı test ederken şirket kurulum maliyeti ödemediğinizde başlayın, pazar doğrulanınca kendi tüzel kişiliğinizi kurarak PEO modeline geçiş yapabilirsiniz.

BÖLÜM ÖZETİ

- 1 EOR, tüzel kişilik olmadan yasal istihdam imkânı sunar, aynı mantık yurt dışı pazarlarda da geçerlidir
- 2 İşe alım süresi 2-5 iş gününe iner, uyum sorumluluğu sağlayıcıya geçer
- 3 EOR'un değeri (hız, risk transferi, esneklik) ekip büyüklüğünden bağımsızdır
- 4 "Önce EOR, büyüyünce kendi şirket + PEO" sık tercih edilen aşamalı büyüme yolu

05

PEO Modeli: Ortak İşverenlik ile Verimli İK Yönetimi

İK departmanınızı bütçetmeden İK kapasitesi nasıl artırılır? PEO modeli tam bu ihtiyaç için tasarlanmıştır.

Ortak İşverenlik (Co-Employment) Modeli Nedir?

~1.200.000 ₺/yıl Bordro uzmanı maaşı (2 kişi)	60.000-120.000 ₺/yıl Yazılım lisansı (bordro/HRIS)	30.000-50.000 ₺/yıl Eğitim ve sertifikasyon
--	---	--

PEO'da müşteri şirket ve PEO sağlayıcısı birlikte "co-employer" (ortak işveren) konumundadır. Müşteri ilgili ülkede tüzel kişiliğe sahip olmak zorundadır; bu model mevcut şirketler için tasarlanmıştır. PEO sağlayıcısı bordro hesaplaması, maaş ödemesi, sosyal güvenlik bildirimleri, vergi kesintileri, özlük dosyaları ve yan hak yönetimini üstlenir. Müşteri ise çalışanların görev tanımı, günlük yönetimi, kariyer gelişimi ve performans değerlendirmesini sürdürür.

PEO'nun Maliyet Avantajı: Büyüyen Ekiplerde Değer Ortaya Çıkıyor

PEO'nun maliyet avantajı küçük ekiplerde belirgin değil. Ekip büyüdükçe tablo değişiyor.

İç İK departmanı vs PEO karşılaştırması (30 çalışanlı şirket):

KALEM	İÇ İK DEPARTMANI (2 UZMAN)	PEO HİZMETİ
Bordro uzmanı maaşı (2 kişi)	~1.200.000 ₺/yıl	Dahil
Yazılım lisansı (bordro/HRIS)	60.000-120.000 ₺/yıl	Dahil
Eğitim ve sertifikasyon	30.000-50.000 ₺/yıl	Dahil
Mevzuat takip ve danışmanlık	50.000-100.000 ₺/yıl	Dahil
Toplam	~1.340.000-1.470.000 ₺/yıl	Bordro bazlı aylık ücret (genellikle daha düşük)

20-80 çalışanlı şirket segmentinde bu tablonun etkisi net: maaş, yazılım ve mevzuat takip maliyetleri tek bir hizmet ücretiyle karşılanıyor ve toplam maliyet iç departman alternatifinin altında kalıyor.

PEO'da Risk Dağılımı ve Operasyonel Kontrol

PEO'nun pratik değeri şuradan geliyor: müşteri kontrolü elinde tutarken operasyonel yükü devrediyor. Müşteri işveren sıfatını koruyor; işten çıkarma, disiplin ve ücret kararları müşteriye ait. Ama bu kararların nasıl uygulandığı, dokümantasyonun nasıl yönetildiği ve ödemenin nasıl yapıldığı PEO sağlayıcısı tarafından koordine ediliyor. Böylece iç İK ekibinin zamanı operasyondan stratejiye kayıyor.



UZMAN NOTU

Datassist olarak 25+ yıldır Türkiye'de bordro yönetimi yapıyoruz. PEO modelinde en sık karşılaştığımız yanlış anlayış şu: şirketler PEO'yu "sadece bordro yazılımı" sanıyor. Oysa gerçek değer hesaplama doğruluğunda değil, yasal değişikliklerin proaktif takibinde, ihtilafli durumlarda uzman desteğinde ve sistematik İK süreç yönetimindedir.

BÖLÜM ÖZETİ

- 1 PEO co-employment modelidir, müşteri işveren sıfatını korur, İK/bordro operasyonları PEO'ya geçer
- 2 Tüzel kişilik zorunludur, EOR gibi sıfırdan kurulum gerektirmez
- 3 20+ çalışanlı şirketler için iç İK departmanı alternatifinden daha ekonomik olabilir
- 4 Kontrol müşteride, operasyonel yük PEO'da, en iyi denge bu modelde

06

Alt İşveren Modeli: Avantajlar, Riskler ve Muvazaa

Alt işveren Türkiye'nin en yaygın dışa verme modeli. "Herkes yapıyor" algısı ise gerçek hukuki ve mali riskleri gölgeliyor.

Alt İşveren Modeli Nasıl Çalışır?

Asıl işveren bir iş için başka bir şirketten hizmet satın alır. Alt işveren bu işi kendi çalışanlarıyla asıl işverenin işyerinde yürütür ve kendi SGK işyeri sicil numarasını alır. Alt işverenliğin yasal zemine oturduğu alanlar şunlar: yardımcı işler (güvenlik, temizlik, yemekhane, ulaşım gibi) ve teknolojik uzmanlık gerektiren özel işler (yazılım, BT altyapısı, mühendislik projeleri gibi). Asıl işin kendisini alt işverene devretmek, mevzuat çerçevesinde kısıtlıdır.

İŞ TÜRÜ	ALT İŞVERENE VERİLEBİLİR Mİ?	AÇIKLAMA
Bina güvenliği	Evet	Yardımcı iş
Temizlik hizmetleri	Evet	Yardımcı iş
Yazılım geliştirme	Evet	Teknolojik uzmanlık
Ana üretim hattı	Riskli	Asıl işin bölümünü devretmek sorun çıkarabilir
İdari/büro işleri	Riskli	Asıl işin parçasıysa risk var
Daha önce kendi çalışanınız olan kişi	Hayır	Muvazaa işareti

Muvazaa Riski: Ne Zaman Sorun Çıkar?

Muvazaa, bir ilişkinin gerçek amacının yasal görünüm arkasına gizlenmesi demek. Alt işverenlikte muvazaa, asıl işverenin çalışanların haklarını kısıtlamak amacıyla alt işveren modeli kurduğunun tespiti anlamına gelir. Başlıca risk faktörleri: asıl işin bir bölümünü alt işverene devretmek, daha önce kendi bünyesinde çalışmış kişilerin alt işveren çatısı altında aynı işte devam etmesi, bağımsız ticari varlığı olmayan, fiilen işgücü aracılığı yapan bir şirketle ilişki kurmak.

Muvazaa çoğu zaman bir tetikleyiciyle gün yüzüne çıkar: işten çıkarılan bir alt işveren çalışanının açtığı işe iade veya alacak davası, bir SGK/iş müfettişi denetimi, ya da alt işverenin değişmesine rağmen aynı çalışanların aynı işi sürdürmesi. Tek bir dava dosyası, yıllardır süren bir yapıyı denetime taşımaya yeter.

Muvazaa tespitinin mali boyutu: somut hesap:

NOT

Senaryo: Asıl işiyle örtüşen bir işi 50 çalışanla 5 yıl boyunca alt işveren üzerinden yürüten bir şirket. Bir işçinin açtığı dava denetimi tetikledi, iş müfettişi ilişkisi muvazaalı buldu.

Muvazaa tespitinin iki ayrı mali sonucu var ve büyük olan, çoğu şirketin beklediği yerde değil.

1) İdari para cezası: görünür ama küçük kalan kalem. Muvazaalı işyeri bildirimi, İş Kanunu'na göre idari para cezasına tabidir. Bu ceza *sabittir* (çalışan sayısıyla çarpılmaz) ve asıl işveren ile alt işveren vekiline *ayrı ayrı* uygulanır.

YÜKÜMLÜLÜK KALEMİ	2026 TUTARI	KİME
İdari para cezası (işyeri ölçeğine göre)	105.688-302.484 ₺	Asıl işveren vekiline
İdari para cezası (işyeri ölçeğine göre)	105.688-302.484 ₺	Alt işveren vekiline
Toplam idari para cezası	~211.000-605.000 ₺	Ayrı ayrı, sabit

2) Geriye dönük işçilik alacakları: asıl mali darbe. Muvazaa tespit edildiğinde alt işverenin çalışanları *başlangıçtan itibaren* asıl işverenin işçisi sayılır. Bu, geriye dönük olarak kıdem ve ihbar tazminatının asıl işveren ücret skalası üzerinden yeniden hesaplanmasını, ücret farkları ve toplu iş sözleşmesinden doğan haklar bakımından asıl işverenin çalışanlarıyla eşitlenmeyi, geriye dönük SGK prim farklarını, gecikme zammını ve bütün bu alacaklara işleyen yasal faizi doğurur.

50 çalışan × 5 yıl için bu kalemler, işçi başına aylık birkaç bin liralık bir fark varsayımında bile milyonlarca liralık bir toplama ulaşır. Kritik nokta şu: gerçek risk 605.000 ₺'ye kadar çıkan idari cezada değil, onun kat kat üzerine çıkabilen geriye dönük işçilik alacaklarındadır.

DİKKAT

Piyasada yaygın olan bazı alt işveren uygulamaları muvazaa riski taşıyor. Kısa vadeli maliyet avantajı uzun vadede çok daha büyük bir yükümlülüğe dönüşebilir. Mevcut alt işveren ilişkilerinizi bir uzmanla birlikte değerlendirmenizi öneririz.

BÖLÜM ÖZETİ

- 1 Alt işveren modeli yardımcı işlerde ve teknolojik uzmanlık gerektiren işlerde yasal
- 2 Asıl işin bölümünü devretmek ve eski çalışanları bu modelle istihdam etmek muvazaa riski taşıyor
- 3 Muvazaa tespitinde iki taraf için de ciddi idari para cezası ve geriye dönük tazminat riski var
- 4 Doğru kurulum için hukuki değerlendirme şart, "herkes yapıyor" argümanı risk denklemini değiştirmiyor

07

Geçici İş İlişkisi: Kısıtları ve Doğru Kullanım

Geçici iş ilişkisi görüldüğünden çok daha sınırlı. Pek çok şirket bunu esnek bir dışarıdan personel temin yolu olarak değerlendiriyor, yasal çerçeve ise buna izin vermiyor.

Süre Kısıtı ve Doğru Alternatif

1. Holding / şirketler grubu içinde görevlendirme: İşveren, kendi çalışanını aynı holding bünyesindeki veya aynı şirketler grubuna bağlı başka bir işyerinde geçici olarak çalıştırır.

1. Özel istihdam bürosu (ÖİB) aracılığıyla: Yetkili bir büro işçiyle sözleşme yapıp geçici olarak başka bir işverene devreder. Bu yol yalnızca kanunda sayılan dar hâllerde açıktır (örneğin doğum veya askerlik gibi iş sözleşmesinin askıda olduğu durumlar, mevsimlik işler ya da geçici iş hacmi artışı).

SENARYO	GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ KURULABİLİR Mİ?
Aynı holding/şirketler grubu içinde görevlendirme	✓ Evet
ÖİB aracılığıyla, kanunda sayılan dar hâllerde	✓ Sınırlı
İki farklı holdingden şirket arasında doğrudan	✗ Hayır
Genel amaçlı, süresiz dış personel temini	✗ Hayır

Süre, kullanılan yola göre değişir ve her hâlde sınırlıdır. Holding/grup içi görevlendirmede süre görece esnektir, yenilemelerle uygulamada 18 aya kadar uzayabilir. ÖİB yoluyla iş hacmi artışına dayalı geçici iş ise en çok 4 aylık sözleşmeyle kurulur ve toplam 8 ayı geçmeyecek şekilde en fazla 2 kez yenilenebilir. Sürenin yasayla sınırlanması tesadüf değil: amaç, "geçici" görünümüyle kalıcı işçi çalıştırmayı önlemek.

Grup dışından sürekli veya genel amaçlı bir işgücü esnekliği için ne grup içi görevlendirme ne de ÖİB yolu yeterlidir; bu ihtiyaç EOR (tüzel kişilik olmadan hızlı, esnek istihdam) veya doğru kurulmuş alt işveren modeliyle çözülür.

SUNUM NOTU

Temel Bulgu: Geçici iş ilişkisi iki sınırlı yolla kurulur: holding/grup içi görevlendirme ya da özel istihdam bürosu aracılığıyla, o da yalnızca kanunda sayılan dar hâllerde. Hiçbiri genel amaçlı, süresiz bir dış personel temini değildir. Kalıcı bir ihtiyaç için EOR ya da doğru kurulmuş alt işveren modeli değerlendirilmelidir.

BÖLÜM ÖZETİ

- 1 Geçici iş ilişkisi iki sınırlı yolla kurulur: holding/grup içi ya da ÖİB aracılığıyla (dar hâllerde)
- 2 Süre yola göre değişir ama her hâlde sınırlıdır, kalıcı ihtiyaçlar için uygun değil
- 3 Doğru kullanım: grup içi sezonluk kaynak paylaşımı ve proje bazlı uzmanlık aktarımı
- 4 Genel amaçlı dış personel temini bu modele girmiyor, bunun için EOR veya alt işveren değerlendirilmeli

08

Farklı Ülkelerde PEO/EOR: Türkiye, BAE ve Mısır

Dört modeli Türkiye ekseninde inceledik. Şimdi asıl soruya geliyoruz: aynı şirket, farklı ülkelerde ekip yönetmek istediğinde tablo nasıl değişiyor?

Türkiye: Ölçek Değişikliği ve 2026 Yükleri

Aşağıda üç odak pazarın (Türkiye, BAE, Mısır) kısa bir girizgâhı yer alıyor. Aynı yaklaşım Romanya gibi Avrupa pazarlarına da taşınabilir; amaç ülke mevzuatını baştan sona anlatmak değil, bir CFO'nun "bu pazara girersem karşıma ne çıkar" sorusuna hızlı bir çerçeve vermek.

2026, Türkiye tarafında maliyet modellerini eskiten bir yıl oldu. 7566 sayılı Kanun (1 Ocak 2026'da yürürlüğe girdi) sosyal güvenlik prime esas kazanç tavanını asgari ücretin 7,5 katından 9 katına çıkardı, malullük-yaşlılık-ölüm (MYÖ) prim oranını %20'den %21'e taşıdı ve imalat dışı sektörlerde Hazine teşvikini 4 puandan 2 puana indirdi. Brüt asgari ücret bir yılda %27 artışla 33.030 ₺'ye çıktı. 2025 öncesinde kurulmuş her "çalışan başı maliyet" varsayımı bu tabloyla yeniden hesaplanmalı.

- **Yasal işveren:** EOR ile tüzel kişilik gerekmez; PEO tüzel kişilik ister.
- **Tipik tuzak:** SGK bildirimlerinin geç yapılması ve yanlış sınıflandırma; ikisi de gecikme zammı, geriye dönük prim ve yasal faiz doğurur.

Birleşik Arap Emirlikleri (BAE): Gerçek Zamanlı Denetim

BAE'de 2026'nın belirleyici gelişmesi WPS 2.0 (Ücret Koruma Sistemi). Her maaş dosyası (SIF), MOHRE'deki iş sözleşmesi kayıtlarıyla *gerçek zamanlı* olarak karşılaştırılıyor; tek bir IBAN veya kimlik uyumsuzluğu, dosya bankaya ulaşmadan reddediliyor. Ayrıca 1 Ocak 2026'dan itibaren Emiratî çalışanlar için asgari ücret aylık 6.000 AED oldu ve mevcut sözleşmelerin 30 Haziran 2026'ya kadar bu tabana güncellenmesi gerekiyor. Geç ödemede yaptırım kademeli işliyor: önce yeni çalışma izni başvuruları duruyor, süren gecikmede çalışan başına 1.000 AED idari para cezası (şirket başına 50.000 AED tavanla) uygulanıyor, uzayan hâllerde iznin askıya alınmasına ve cezai sorumluluğa kadar gidiyor.

- **Yasal işveren:** Yerel tüzel kişilik olmadan istihdam için EOR pratik yoldur; ekip küçükken ve pazar test edilirken tüzel kişilik kurmadan başlamak mümkün kılar.
- **Kıdem karşılığı:** En az 1 yıl çalışan için işten ayrılıştan EOSB (end-of-service benefit) ödenir: ilk 5 yıl için yılda 21 günlük temel ücret, sonrasında yılda 30 gün; toplam ödeme 2 yıllık ücretle sınırlı ve ayrılıştan sonra 14 gün içinde yapılır.
- **Tipik tuzak:** Sözleşmedeki temel ücretin WPS/SIF kaydıyla uyuşmaması; WPS 2.0 ikisini birlikte doğruladığı için dosya reddediliyor, bordro bloke oluyor. Bir diğeri, EOSB hesabına konut/ulaşım yardımlarını dahil etmek (hesap yalnızca temel ücret üzerinden yapılır).

Mısır: Sigortalı Ücret Tavanı ve Yıllık Zorunlu Zam

Mısır'da bordro, sosyal sigorta kurumu NOSI üzerinden aylık bildirim ve ödeme esasına dayanıyor. 1 Ocak 2026'dan itibaren sigortaya esas ücret bandı aylık 2.700-16.700 EGP'ye yükseldi ve bu tavan, 2021'de başlayan yedi yıllık kademe kapsamında her yıl ocak ayında %15 artıyor. Katkı oranları da yüksek: işveren sosyal sigorta %18,75, çalışan %11; işveren evrensel sağlık sigortası %3,25, çalışan %1. Ayrıca 14/2025 sayılı yeni İş Kanunu yıllık zorunlu zam ilkesini getiriyor; Ulusal Ücret Konseyi bu zammı sigorta ücretinin en az %3'ü (asgari 250 EGP/ay) olarak belirledi.

- **Yasal işveren:** Yerel tüzel kişilik olmadan istihdam için EOR pratik yoldur.
- **Tipik tuzak:** Sosyal sigortayı brüt maaşın tamamı yerine 16.700 EGP tavanı üzerinden hesaplamayı atlamak (yüksek ücretlilerde eksik prim → denetimde geriye dönük prim + faiz + ceza). İkincisi, yeni işe alınanların NOSI kaydını ilk bordro döngüsünden sonraya bırakmak, çalışan başına ceza doğurur.

BÖLÜM ÖZETİ

- 1 EOR/PEO'nun mantığı ülkeden ülkeye aynı; uyum rejimi tamamen farklıdır
- 2 Türkiye: 7566 sayılı Kanun ile 2026'da prim tavanı, oranlar ve teşvikler değişti
- 3 BAE: WPS 2.0 gerçek zamanlı denetim + Emiratî asgari ücret 6.000 AED + EOSB kıdem karşılığı
- 4 Mısır: NOSI sigortalı ücret bandı 2.700-16.700 EGP (yıllık %15) + 14/2025 sayılı Kanun'la zorunlu yıllık zam

Çok Ülkeli Yönetimde 5 Kritik Risk

Birden çok ülkede ekip yönetmek, tek ülkedeki risklerin toplamı değil; aralarındaki koordinasyon boşluklarından doğan yeni bir risk katmanı. En sık görülen beşi:

Çok Ülkelili Yönetimde 5 Kritik Risk

- 1) Gerçek zamanlı denetimin cezalandırdığı gecikme.** BAE'de WPS 2.0, Türkiye'de sıkılaşan SGK bildirimleri: bordro artık "maaşı ödedik" anı ile "regülatör teyit etti" anı arasındaki payı ortadan kaldırıyor. Ülke ülke dağılmış bir tedarikçi yapısında bir ülkedeki gecikmenin sinyali diğerlerine zamanında ulaşmıyor. Gerçek zamanlı doğrulama, merkezi kontrolü ödüllendirir, çok tedarikçili devir teslimi cezalandırır.
- 2) Kıdem ve EOSB'nin ayrı kapanışı.** Türkiye'de 8, BAE'de 3 yıl çalışmış bir üst düzey çalışan işten ayrıldığında iki ayrı hesap doğar: Türk kıdem tazminatı (yılıda 30 günlük brüt ücret, yasal tavanla sınırlı) ve BAE EOSB'si. İki tedarikçi, iki hesap, iki mutabakat ve iki ay sonu demektir. Tek ekip her iki kalemi aynı deftere, aynı kapanışta işler.
- 3) FX oynaklığı ve bütçe sapması.** £, AED ve EGP arasında dönüşüm yapan bir bordro yapısında, her tedarikçinin FX marjı ayrı bir gizli maliyet kalemidir. Finans sisteminde "bordro hizmeti" olarak görünen tutar ile gerçek toplam maliyet çoğu zaman aynı değildir; aradaki fark FX marjında, ayrı faturalanan danışmanlık ücretlerinde ve iç İK ekibinin soğurduğu tekrar-iş saatlerinde saklıdır.
- 4) Veri gizliliği ve çoklu yargı bölgesi.** Çalışan bordro verisi birden çok ülkede, birden çok tedarikçinin sisteminde tutulduğunda, veri gizliliği yükümlülükleri de dağılır. CFO ve iç denetimin savunabileceği tek bir raporlama ve güvenlik standardı, dağınık yapıda kurulması zor bir gerekliliktir.
- 5) Görünürlük kaybı.** Her ülke ayrı bir ekranda, ayrı bir formatta raporlandığında, "bu ay tüm ülkelerde toplam çalışan maliyetimiz ne, hangi ülkede sapma var" sorusunun cevabı günlerce süren bir derleme işine dönüşür. Kalem kalem izlenemeyen bir bordro, denetime de bütçeye de dirençsizdir.



UZMAN NOTU

"Her ülkede o ülkenin en iyisi ayrı tedarikçi" argümanı satın alma sunumunda mantıklı görünür. İlk gerçek zamanlı doğrulama gece yarısı bir dosyayı reddettiğinde ve her ülkenin nöbet protokolü farklı olduğunda bu kurgu çöker. Kâğıt üzerindeki geniş ülke kapsamı değil, sahada tek bir sorumlunun süreci uçtan uca sahiplenmesi kazandırır.

10

Tek Merkez mi, Ülke Ülke Tedarikçi mi? Karar Çerçevesi

Birden çok ülkede istihdamı yönetmenin iki yolu var: her ülkede ayrı bir tedarikçiyle ilerlemek ya da tümünü tek sorumlu bir bölgesel çözüm ortağına konsolide etmek.

Mevcut Yapınıza Sorun

1. **Her ülkedeki yasal ilişkinin sahibi kim?** Doğrudan hizmet mi, yoksa denetim dosyanızda adını yazamayacağınız yerel bir firmaya devredilmiş mi?

1. **Türkiye'deki SGK e-bildirge, BAE'deki WPS/SIF her döngüde kim tarafından yapılıyor?** Ülkeler arası aynı ekip mi, her ülkede farklı bir taşeron mu?
2. **Ödeme gecesi bir doğrulama gece 23:47'de başarısız olduğunda telefonu kim açıyor?** Adı belli bir uzman mı, bir talep kuyruğu mu?
3. **İki ülkenin ekipleri, sınır ötesi bir çalışanın kıdem mi EOSB mi doğurduğunda anlaşmazlığa düşerse, kararı verme yetkisi kimde?**

Bu soruların herhangi birine cevap "size döneriz" ise, tek bir markanın arkasına gizlenmiş dağınık bir tedarikçi zincirine bakıyorsunuz demektir. Tek merkez, sözleşmenizin arkasında tek bir sorumlu süreç sahibi, tek bir operasyon takvimi ve tek bir eskalasyon yolu olması demektir.

Ne Zaman Konsolidasyon Doğru Cevap Değildir?

Dürüst çerçeve, "her zaman konsolide edin" değildir. Üç durumda dağınık kalmak disiplinli tercihtir:

- **Yerel ortağı sözleşmeyle zorunlu kılınan düzenlemeye tabi sektörler** (örneğin savunma, telekom, bazı finansal hizmetler): konsolidasyon üst sözleşmeyi bozabilir.
- **Aktif birleşme/satın alma entegrasyonu:** Bir hedef şirketin bordrosunu inceleme veya kapanış sonrası ilk 90 günde taşımayın. Önce stabilize edin.
- **12 ay içinde ülkeden çıkış planı:** Kapanacak bir yapıda taşıma eforu geri ödemez.

SUNUM NOTU

Temel Bulgu: İyi bir bölgesel çözüm ortağı, size ne zaman konsolide *etmeyeceğinizi* de söyler. Bu, bir ortak ile bir tedarikçi arasındaki farktır.

11

Hangi Model Size Uygun? Senaryo Bazlı Karar Rehberi

Doğru model, şirketinizin durumuna, büyüklüğüne ve planlarına bağlı. Çoğu şirket durumunu 4 temel soruyla netleştirebiliyor.

Model Seçiminde Belirleyici 4 Soru

1. **İlgili ülkede tüzel kişiliğiniz var mı?** Yoksa EOR tek seçenek (PEO ve alt işveren tüzel kişilik ister).

- Kaç kişi, ne kadar süre?** 1-15 kişi kısa vadeli: EOR. 20+ kişi uzun vadeli: PEO. Kısa süreli grup içi (ya da dar hâllerde ÖİB): geçici iş. Yardımcı hizmet: alt işveren.
- Uyum riskini tamamen devretmek mi, paylaşmak mı istiyorsunuz?** Tam devir: EOR. Paylaşım: PEO.
- Kaç ülkede ekibiniz var ya da olacak?** Tek ülke ise model kararı yeterli; birden çok ülke ise "tek merkezden mi yöneteceğim" sorusu model kararı kadar önemli.

Senaryo Bazlı Öneriler

#	ŞİRKET PROFİLİ	ÖNERİLEN MODEL	NEDEN
1	Yabancı şirket, Türkiye'de 3-5 kişilik test ekibi	EOR	Tüzel kişilik yok, hızlı başlangıç, minimum risk
2	Türk şirketi, 30 çalışan, İK yükünü hafifletmek istiyor	PEO	Mevcut tüzel kişilik, ölçekli maliyet avantajı
3	Üretim firması, fabrika temizlik/güvenlik hizmetini dışarı verecek	Alt işveren (dikkatli kurum)	Yardımcı iş, yasal, muvazaa değerlendirmesi şart
4	Holding bünyesinde sezonluk 4 aylık proje personeli	Geçici iş ilişkisi	Grup içi, süre uygun
5	Türk menşeli şirket, Türkiye + BAE + Mısır'da ekip yönetiyor	EOR/PEO + tek merkez	Modeli ülkeye göre seç, yönetimi tek muhataba konsolide et
6	Türk şirketi, mevcut alt işveren ilişkisini gözden geçiriyor	Uzman değerlendirmesi önce, model sonra	Muvazaa riski değerlendirmeden model seçimi riskli

Büyüme Senaryosu: Tek Ülkeden Çok Ülkeye

Türkiye menşeli büyüyen bir şirket için tipik yol şöyle ilerliyor. **Faz 1:** Türkiye'de PEO ile İK/bordro operasyonunu profesyonel yönetime alırsınız, iç ekip stratejiye odaklanır. **Faz 2:** İlk yurt dışı pazara (örneğin BAE) EOR ile girersiniz; tüzel kişilik kurmadan, günler içinde ekip kurup pazarı test edersiniz. **Faz 3:** Pazar doğrulandıkça yeni ülkeler eklenir (örneğin Mısır) ve kritik karar burada verilir: her ülkeyi ayrı tedarikçiye mi bırakacaksınız, yoksa tümünü tek merkezden mi yöneteceksiniz? Ekip büyüdükçe ikinci yol, koordinasyon maliyetini ve uyum riskini belirgin biçimde düşürür.

PRATİK İPUCU

Model seçiminde yalnızca bugünkü durumunuzu değil, 24-36 aylık planınızı değerlendirin. Tek ülkede 5 kişiyle başlayan bir yapı, 2 yıl içinde 3 ülkede 40 kişiye çıktığında sorun artık "hangi model" değil, "bunu kim tek elden yönetiyor" olur.

BÖLÜM ÖZETİ

- 1 Tüzel kişilik yok + hızlı ihtiyaç: EOR
- 2 Mevcut şirket + büyüyen ekip: PEO
- 3 Yardımcı hizmetler: alt işveren (dikkatli kurulum)
- 4 Grup içi kısa dönem: geçici iş ilişkisi
- 5 Birden çok ülke: modeli ülkeye göre seç, yönetimi tek merkeze konsolide et

12

Model Seçim Kontrol Listesi

Bu rehberde ele alınan kriterleri kendi durumunuza uygulamak için aşağıdaki listeyi kullanın.

Durum Değerlendirmesi

EOR için yeşil sinyaller:

- ☐ Hangi ülkelerde çalışan istihdam edeceğim / ediyorum?
- ☐ Her ülkede kayıtlı tüzel kişiliğim var mı? (Hayır → EOR yolu)
- ☐ Kaç çalışan istihdam edeceğim? (1-15 / 16-50 / 50+)
- ☐ İstihdam süresi ne kadar? (Geçici / 1 yıl / Uzun vadeli)
- ☐ İstihdam edilecek işin türü nedir? (Asıl iş / Yardımcı iş / Uzmanlık hizmeti)
- ☐ Birden çok ülkede ekibim varsa, bunları tek muhataptan mı yönetiyorum?
- ☐ 24-36 aylık büyüme ve ülke planımı belirledim mi?

Model Sinyalleri

- ☐ Bir ülkede ilk defa işe alım yapacaksınız
- ☐ Hız kritik, 2-5 günde aktif çalışan gerekiyor
- ☐ Yerel iş hukuku ve sosyal güvenlik mevzuatını yönetecek iç kaynağınız yok
- ☐ Ekip küçük (1-15 kişi) ve/veya geçici olabilir

PEO için yeşil sinyaller:

- ☐ İlgili ülkede zaten kayıtlı şirketiniz var
- ☐ Ekibiniz büyüyor ve İK operasyonel yükü artıyor
- ☐ İç İK departmanı kurmak yerine dışarıdan profesyonel yönetim istiyorsunuz

Alt işveren için kontrol noktaları (Türkiye):

- ☐ Dışarıya verilecek iş gerçekten yardımcı iş mi, yoksa asıl işin parçası mı?
- ☐ Alt işveren gerçek bağımsız ticari varlığı olan bir şirket mi?
- ☐ Daha önce kendi bünyesinde çalışmış kişiler bu modelde yer alacak mı? (Hayır olmalı)

Çok ülkeli yönetim için kontrol noktaları:

- ☐ Her ülkedeki yasal ilişkinin sahibini adıyla biliyor muyum?
- ☐ Ülkeler arası anlaşmazlıkta karar yetkisi tek bir muhatapta mı?
- ☐ Tüm ülkeleri tek bir raporlama ve güvenlik standardında görebiliyor muyum?

13

Datassist ile Türkiye ve Ötesinde: Tek Merkezden PEO/EOR

Dört modeli, BAE ve Mısır dâhil farklı ülkelerdeki uyum gerçeklerini ve birden çok ülkeyi tek merkezden yönetme kararını gördünüz.

EOR mi, PEO mu? Datassist Her İki Tarafta

Model seçimi bir "bilgi işi" olmaktan çıkıp "uygulama işi" haline geldiğinde, EOR ve PEO modellerini 25 yılı aşkın bordro ve mevzuat deneyimiyle sizin adınıza kurup mevzuata uygun biçimde yürütüyoruz.

- **Türkiye'de tüzel kişiliğiniz yoksa → EOR.** Çalışanı Datassist yasal işveren sıfatıyla istihdam eder, ekibinizi günler içinde kurarsınız, uyum riski bizde kalır.
- **Tüzel kişiliğiniz var, İK yükünü hafifletmek istiyorsanız → PEO.** İşveren sıfatı sizde kalır, bordro, uyum ve İK operasyonunu Datassist devralır, iç ekibiniz stratejik işe döner.

Tek Merkez Modeli: Tek Platform, Tek Muhatap, Tek Sorumluluk

Türkiye menşeli şirketlerin bordro operasyonlarını tek merkeze konsolide etmelerine yardımcı olduğumuz Global Payroll yaklaşımının aynısı, PEO/EOR tarafında da geçerlidir. Türkiye'deki bordro ve istihdam operasyonunu İstanbul'dan doğrudan yürütürken, BAE ve Mısır gibi MENA odak pazarlarındaki müşteriye dönük bordro döngüsünü tek sözleşme, kendi yazılım platformumuz Dakika, tek bir özel muhatap ve proaktif mevzuat takibiyle yönetiriz.

Böylece birden çok ülkede ekip yöneten şirketler, her ülke için ayrı tedarikçi ve ayrı süreç takip etmek zorunda kalmaz. Her şey tek ekran, tek muhatap ve tek sorumlu ortak üzerinden akar.

Tek merkez döngüsü nasıl işler?

1. **Girdi:** Aylık bordro girdilerinizi, her ülkenin kendi takvimine göre tek platforma (Dakika) iletirsiniz.
2. **İşleme ve kontrol:** Datassist girdileri ilgili ülkenin mevzuatına göre işler; çıktıları aynı platformda görür ve indirirsiniz.
3. **Onay veya revizyon:** Çıktıyı onaylar ya da revizyon taleplerinizi doğrudan platform üzerinden iletirsiniz.
4. **Nihai teyit:** Onaydan sonra bordro tek bir son teyitle kapanır.
5. **Raporlama ve görünürlük:** Süreç boyunca tüm ülkelerin durumunu tek panelden, standart ve şeffaf biçimde izlersiniz.

Uyum açısından fark burada ortaya çıkıyor: her ülkenin mevzuatını ayrı ayrı takip etmek zorunda kalmazsınız. Datassist değişiklikleri proaktif izler ve operasyonunuzu etkilediğinde sizi bilgilendirir. Sınır ötesi bir çıkışta, Türk kıdem tazminatı ile BAE EOSB'si aynı kapanışta, aynı denetim mantığıyla işlenir. Kaç ülke olursa olsun, çok ülkeli istihdam çarpan bir karmaşaya dönüşmek zorunda değildir.

Neden Datassist?

- **25+ yıl Türkiye uzmanlığı:** Türkiye'nin ilk bordro outsourcing şirketi olarak 1999'dan bu yana 500'den fazla kurumsal müşteriye hizmet veriyoruz
- **Global tanınırlık:** Global Payroll Association tarafından iki kez "Dünyanın En İyi Yerel Bordro Sağlayıcısı" seçildi
- **Sertifikalı güvenlik:** ISO 27001 bilgi güvenliği ve ISAE 3402 servis organizasyonu sertifikaları
- **Teknoloji + uzman kombinasyonu:** Dakika platformu + 200 kişilik uzman ekip, yalnızca yazılım değil, gerçek uzmanlık

Datassist ile Nasıl Başlarsınız?

1. **Ücretsiz ön analiz.** İhtiyacınızı, ekip yapınızı ve hangi ülkelerde çalışan istihdam ettiğinizi paylaşırsınız; hangi ülkede EOR mi PEO mu daha uygun olduğunu ve tek merkezden yönetimin size ne kazandıracağını birlikte netleştiririz.
2. **Sözleşme ve kurulum.** Uygun model kurulur, çalışanlar yerel iş hukukuna uygun biçimde sisteme alınır, süreç birkaç iş günü içinde işler hale gelir.
3. **Operasyon ve şeffaf raporlama.** Bordro, sosyal güvenlik, vergi ve uyum operasyonunu Datassist yürütür, siz tek bir uzman ekiple çalışır ve süreci aylık raporlarla izlersiniz.

Türkiye'de ve yurt dışında istihdam modelinizi doğru kurmak ve tek merkezden yönetmek için Datassist ile görüşün. Hangi ülkede hangi modelin size uyduğunu ücretsiz ön analizle birlikte değerlendirelim.

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

2×

Best In-Country Payroll
Provider (Global Payroll Alliance)

Tek Merkezden PEO/EOR Yönetimine Hazır mısınız?

Hemen Teklif Alın

datassist.com/iletisim

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