

BIPO TIMES



(2017.09-2021.09) 4th Anniversary

土耳其劳动法和雇佣条例解读

Understanding Turkey's Labour Law & Employment Regulations

土耳其简介

土耳其，是一个横跨欧亚两洲的国家，被广泛认为是世界新工业化国家之一，是农产品、纺织品、汽车、运输设备、建筑材料、消费电子产品和家用电器的主要生产国。

安卡拉是该国的首都，而伊斯坦布尔是其最大的城市和金融中心，城市人口约为1500万人口。同时，伊斯坦布尔也被联合国教科文组织列为世界文化遗产，是在国际上备受欢迎的旅游目的地。

概述

1. 如何在土耳其新建法律实体？

土耳其为使商业活动更容易得到开展，改善国内投资环境，消除在建立业务时的繁文缛节，并尽量减少成本和不必要的程序，特别进行了一系列的改革和调整。如今，若要建立一家公司，土耳其官方有一个专门的网站用来处理流程，全部过程在网上即可完成，大约需要一天时间就可以办完。

具体所需文件和流程如下：

- 在土耳其中央商业注册系统(MERSIS)在线提交公司备忘录和章程
- 公司文件的签署和公证
- 获取待注册税务识别号



- 将一定比例的资金存入竞争管理局的账户
- 将注册资本的至少25%存入银行并获得储蓄证明
- 在经贸登记局申请注册
- 核证法律文书
- 同税务局确认并跟进企业注册信息及相关通知
- 在通知书上确认并签字
- 将文档提交至E-TUYS系统

2. 土耳其劳动法

土耳其劳动法对土耳其公民和外国公民都适用, 主要可参考的法律有:

- 《土耳其劳动法 (Turkish Labor Code)》(No. 4857), 发表于2003年5月22日的官方公报上, 编号25134。
- 《土耳其债法 (Turkish Code of Obligations)》(No. 6098), 发表于2012年2月4日和编号27836的官方公报上, 于2012年7月1日生效。
- 《社会和一般健康保险法 (Social Insurance and General Health Insurance Code)》(No. 5510), 发表于2006年6月16日的官方公报上, 编号26200。

3. 工作时间

| | |
|--------|---|
| 每日工作时间 | 根据《土耳其劳动法》第63条, 每天的工作时间不得超过11小时。 |
| 每周工作时间 | 根据《土耳其劳动法》第63条, 每周的工作时间不得超过45小时。 |
| 休息 | <ul style="list-style-type: none"> • 4个小时以内: 休息15分钟 • 4小时以上, 7.5小时以内: 休息30分钟 • 超过7.5小时: 休息1小时 |
| 休假日 | <ul style="list-style-type: none"> • 根据《土耳其劳动法》第63条, 在雇员提供劳动的情况下, 其应享有每周假日, 每周至少一天。 • 休假期, 雇主应当支付雇员的日工资, 且雇员没有工作义务。 |

4. 加班费

| 每周工作时间 | 实际工作时间 | 工作日 | 周末 | 公众假期 |
|--------|--|-------------------------------|---------------------|----------|
| 45小时 | 不超过45小时 | 没有加班费用 | 100%加班费率 | 200%加班费率 |
| | 超过45小时 | 150%加班费率 | 1天的额外日工资 + 150%加班费率 | 200%加班费率 |
| 计算方式 | $((\text{月工资} / 225) * \text{费率}) * \text{加班时间}$ | | | |
| 案例 | 5500 TRY月工资 | 每年最长加班时间不得超过270小时 | | |
| | 24.44 TRY日工资 | 每日加班时间不得超过11小时(8+3或7.5 + 3.5) | | |
| | $(24.44 \text{TRY} * 1.5) = 36.66 \text{TRY}$ | | | |
| | $(\text{加班时间} 3 \text{小时}) = 109.99 \text{TRY}$ | | | |

5. 合同类型

a. 固定期限雇佣合同

合同中确定了劳动关系结束的某一固定日期。固定期限合同只能续签一次, 此后可转换为无固定期限合同。

b. 无固定期限雇佣合同

工作没有指定的持续时间或设置劳动关系结束日期的合同。

c. 临时雇佣合同

临时雇佣合同针对最长持续6个月的工作, 它只能续签两次, 最长工作时间为18个月。

d. 全职雇佣合同

全职工作的雇员规定每周工作满45小时, 工作时间可以在一周内分布不均匀, 但在一天内不能超过11个小时。

e. 兼职雇佣合同

正常每周工作时间明显少于全职工作的雇员。大多情况下, 每周最多30小时和每月120小时。

f. 项目制雇佣合同

基于特定项目, 正常情况下, 工作时间是事先商定的。在尚未确定项目工作时间的情况下, 每周工作时间以20小时为限。雇主必须正式通知雇员何时上班。

6. 土耳其社会保障制度

| 项目 | 雇主支付 | 雇员支付 | 总计 |
|--------|-------|------|-------|
| 短期社会保险 | 2% | 0% | 2% |
| 长期社会保险 | 11% | 9% | 20% |
| 失业保险 | 2% | 1% | 3% |
| 医疗保险 | 7.5% | 5% | 12.5% |
| 总计 | 22.5% | 15% | 37.5% |

土耳其政府还为私营雇主减免其在雇员长期社会保险费中所占份额的5%, 条件是他们按时为其雇员支付社会保险费, 并且没有未偿还的社会保险债务。这样的话, 社会保障费用负担从37.5%下降到32.5%。

7. 最低工资标准

| 2021年最低工资 | TRY 3577.50 |
|--------------|-------------|
| 社保+医疗保险支付基数 | TRY 3577.50 |
| 社保+医疗保险(14%) | -TRY 500.85 |
| 失业保险(1%) | -TRY 35.78 |
| 所得税支付基数 | TRY 3040.87 |
| 所得税(15%) | -TRY 456.13 |
| 印花税 | -TRY 27.15 |
| 税后所得 | TRY 2557.59 |
| 最低生活保障补贴 | +TRY 268.31 |
| 最终所得 | TRY 2825.90 |

8. 休假类型

| 类型 | 相关规定 | 说明 |
|----|--|--|
| 年假 | <ul style="list-style-type: none"> • 服务年限1至5年: 14天 • 服务年限5至15年: 20天 • 服务年限15年+: 26天 | 带薪休假 |
| 产假 | 所有女雇员在分娩前八周和分娩后八周均可休产假。如若出现多胎妊娠的情况, 在分娩前应有的8周假期的基础上再增加2周。 | 带薪休假 *如雇员提出要求, 可在产假期结束后给予不超过6个月的无薪产假。 |
| 婚假 | 3天 | 带薪休假 |

| | | |
|---------|--|------|
| 陪产假 | 雇员配偶生育的,可享受5天假期。 | 带薪休假 |
| 丧假 | 如果雇员的母亲、父亲、配偶、兄弟姐妹和孩子死亡,雇员有权享受3天的假期。 | 带薪休假 |
| 残疾儿童育儿假 | 根据医疗报告,父母雇员的子女如有至少70%残疾或慢性疾病,有权在一年内享有10天(不间断或部分)的带薪假,以治疗残疾或慢性疾病儿童。 | 带薪休假 |
| 哺乳假 | 所有女雇员从工作开始到新生儿满一周岁为止,每天允许共一个半小时的哺乳时间。哺乳假在日常工作时间内计算。 | 带薪休假 |
| 儿童收养假 | 如果收养了一个孩子,雇员有权享受3天的带薪休假。 | 带薪休假 |

9. 雇佣合同终止

a. 无正当理由的合同终止

- 在没有正当理由(或雇员有任何具体过错)的情况下终止雇员合同可由雇主自行决定。在这种情况下,解雇该雇员需要遵守适用的通知期,并向雇员支付其在法律和合同中应当获取的权利(例如年终奖金、带薪假补偿、额外福利或未支付奖金)。

b. 基于正当理由的终止合同

在存在以下列出的情况下,雇主可以立即终止雇佣合同,而无需遵守任何通知期,不需要支付任何通知补偿或遣散费:

- 出于健康原因
 - 如果雇员因他自己的故意行为,生活疏忽或酗酒而患上疾病或受伤,因此连续三天或任何一个月超过五个工作日缺席;
 - 如果卫生委员会确定患者的疾病是无法治愈的,或者疾病或事故不是由于员工的过错造成的,也不是由于上述(i)中规定的原因以及怀孕或分娩的原因,那么如果痊愈时间在通知期限外超过六周,雇主有权终止合同。在怀孕或分娩的情况下,上述期限应在产假期结束时开始。由于合同中止,员工未能上班期间不应支付工资。
- 对于不道德,不光彩或恶意行为或其他类似行为
 - 如果在合同订立时,雇员谎称自己拥有某项资格或满足构成合同基本特征的要求或通过提供虚假信息来误导雇主或做出虚假陈述;
 - 如果雇员犯有构成违反雇主或其家庭成员的荣誉或尊严的任何言论或行为,或在影响雇主荣誉或尊严的事项上提出无理指责;
 - 如果雇员对雇主的另一名雇员进行性骚扰;
 - 如果雇员攻击或威胁雇主,或其家庭成员或同事,或者他违反了第84条的规定;
 - 如果雇员对雇主实施不诚实行为,例如违反信任,盗窃或披露雇主的商业机密;
 - 如果该雇员在该企业的处所内犯下可判处七天或以上监禁而未经缓刑的罪行;
 - 未经雇主许可或未有充分理由,若雇员连续两天缺勤,或在休息日后的工作日两次缺席或一个月内缺勤超三个工作日;

viii. 如果员工在收到警告后拒绝履行职责;

ix. 如果故意或产生重大过失危及安全或损坏其护理的机器,设备或其他物品或材料,无论这些是否是雇主的财产,且损害的价值不能通过他的30天工资来抵消。

- 由于该员工被拘留或被逮捕,他的缺勤超过了规定的通知期限。

10. 遣散费支付和通知期补偿

a. 遣散费支付

- 至少一年(365天)的服务年限是确定获得遣散费资格的基本要求。服务年限的计算对遣散费的归属至关重要。
- 遣散费根据雇员上个月的工资总额计算,并免征所得税,只需要缴纳印花税。
- 在计算遣散费时,除了每月的工资总额外,和工资相关的报酬包括福利、津贴、保险费也要考虑在内。
- 用于计算遣散费的工资总额不得超过劳动和社会保障部确定的最高限额。目前在2021年7月1日至2021年12月31日期间,遣散费支付上限为8284.51TL。
- 遣散费工资公式: $\text{总工资}/365 \times \text{服务时间(天)} - \text{印花税}(0.00759 \times \text{总工资})$

b. 通知期补偿

如果雇主希望在没有任何通知期的情况下立即终止雇员,该雇主应向雇员支付以下数额的薪金,以作为补偿:

- 工作少于6个月的雇员:2周工资;
- 工作超过6个月但少于18个月的雇员:4周工资;
- 工作超过18个月但少于36个月的雇员:6周工资;
- 工作超过36个月的雇员:8周工资。

11. 公共假日

| | | |
|--|----------|------------|
| New Year's Day | 元旦 | 2021/1/1 |
| National Sovereignty and Children's Day | 国家主权和儿童日 | 2021/4/23 |
| Labour and Solidarity Day | 国际劳动节 | 2021/5/1 |
| | 开斋节 | 2021/5/12 |
| Ramadan Feast | 开斋节 | 2021/5/13 |
| | 开斋节 | 2021/5/14 |
| Commemoration of Atatürk, Youth and Sports Day | 青年及体育节 | 2021/5/19 |
| Democracy and National Unity Day | 民主纪念日 | 2021/7/15 |
| Sacrifice Feast | 宰牲节 | 2021/7/19 |
| | 宰牲节 | 2021/7/20 |
| | 宰牲节 | 2021/7/21 |
| | 宰牲节 | 2021/7/22 |
| | 宰牲节 | 2021/7/23 |
| Victory Day | 胜利日 | 2021/8/30 |
| Republic Day Eve | 国庆节前夕 | 2021/10/28 |
| Republic Day | 国庆节 | 2021/10/29 |
| Ataturk Memorial Day | 阿塔图尔克纪念日 | 2021/11/30 |
| New Year's Eve | 除夕夜 | 2021/12/31 |

日本经济新闻社专访BIPO CEO 陈水海先生

日本经济新闻社创建于1876年,当时名为“中外物价新报社”。如今,作为高层决策者的必读报刊,日益发挥着重要的媒体作用。BIPO CEO 陈水海有幸接受了日本经济新闻的采访,谈到日前的数字化转型(DX)和全球化,人力资源技术市场正在迅速增长。根据美国研究公司 Verified Market Research 的数据,2020年,这是一个价值155.9亿美元(约1.6万亿日元)的全球市场。预计它将以每年平均约10%的速度扩张,到2028年几乎翻倍,达到335.8亿美元。

BIPO提供的服务包括员工工资单、休假和考勤管理、自动费用报销和基于网络的培训。这是由智能手机和个人电脑实现的,都在云计算上。它还支持电子签名和电子收据,“我们现在可以消除在国际上张贴内部文件的需要,这是对时间和金钱的浪费。”它还可以使用人工智能来分析员工的到达和离开时间,跟踪他们的工作态度和其他因素的变化。

跨国公司在每个中心都有不同的劳工相关法律和法规,以及不同的税收和会计制度。该公司正在企业DX的浪潮中成长,将繁琐的、往往是人工的人力资源管理自动化。人力资源技术在美国有很强的影响力。BIPO正在向美国、欧洲、非洲和南美洲扩张,通过扩大对跨国公司的服务来与这些全球巨头良性竞争。在欧洲(包括西班牙)和美国建立中心的工作已经在进行中。此外,在2023年之前,BIPO还将在巴西、智利、肯尼亚、埃塞俄比亚和沙特阿拉伯开展业务,显示其全球化的前景。BIPO的人力资源管理系统除了已经支持的英语、日语、中文和泰语之外,预计很快将支持德语和西班牙语。[阅读原文>>](#)



喜讯 | 布局华西, BIPO成都办公室正式成立!

成渝作为国内中西部最发达,未来潜力最大的地区,为助在华西的外资企业和有意出海的本土企业,同时积极拓展西南的本土企业市场,于2021年8月8日,BIPO成都办公室正式成立!

未来,BIPO还将继续完善国内及全球战略网络,实现专业服务的全球化、数字化和合规化,提升链接全球的服务能力、优化科学先进的系统解决方案,打造卓越创新的全球人力资源服务品牌!



BIPO成都新办公室

地址:成都市人民南路四段3号成都来福士广场T2-2905

联系人: Amy Huang

电话: +028-85013385

邮箱: amy.huang@biposervice.com

BIPO公开课 | HR需要知道的实现合规“成本-薪酬”管控的“算法”

2021年8月12日,由BIPO主办的“HR需要知道的实现合规‘成本-薪酬’管控的‘算法’”公开课活动在上海人力资源服务产业园区创新园新动能空间成功举办。本次我们特邀BIPO高级顾问周凯刚老师,帮助参与者看清表面薪酬数值背后企业人力投入的“刚性”成本,拨开层层迷雾,帮助企业作出合理决策,真正做到心中有“数”。

活动中,周老师率先从宏观角度出发,探究了在个税新政下“新”个税申报规则对个人最终收入的影响,以及外籍人员税务申报和优化的思路。并对如何准确进行社会保险和公积金基数和成本推算?和“平均工资”、“最低工资”对企业内刚性人工成本的影响,通过深入浅出,言简意赅的方式给大家进行了细致分析。从微观角度,就工作日、计薪日和年假、病假、事假,假期的工资支付等内容,周老师也是深入解析,提出相应的合规有效的解决方案和专业意见,帮助在场的HR们理解其中的“来龙去脉”。



BIPO土耳其用工超级研讨会 | 土耳其劳动法和雇佣条例解读 圆满落幕

土耳其，是一个横跨欧亚两洲的国家，是经济合作与发展组织创始会员国和二十国集团的成员。拥有雄厚的工业基础，为世界新兴经济体之一，亦是全球发展最快的国家之一，同时不断改善投资环境以吸引外资，大力发展对外贸易，经济建设取得较大成就。随着越来越多的企业出海，扩大海外业务，加之当地的用工环境和法律制度各有不同，企业在海外的合规问题备受关注。

8月19日，BIPO 土耳其HR服务交付经理Erkin Senbay来到BIPO海外用工超级研讨会，为大家详细分享出海土耳其攻略，帮助企业更好地了解土耳其劳动法和雇佣条例。

活动中，Erkin主要介绍了土耳其的商业环境和在土耳其设立法律实体的注意事项以及劳动法中涉及雇佣合同和工作时间、加班规定的内容，并就土耳其的就业与投资激励政策进行了深入解读，明晰实操。针对企业社会保障设置等相关政策，Erkin也是进行了专业的说明和详解，并就HR们会遇到的合同终止及解雇费用情况提出合理意见。

BIPO受邀参与上海美国商会2021人力资源大会

8月24日，BIPO受邀出席了上海美国商会举办的2021人力资源大会。BIPO也将先进的人力资源服务产品和服务理念传递至现场，与众多人力资源专家和企业决策者共同探讨未来人力资源的战略发展。

在展会现场，BIPO所展示的自主研发的BIPO HRMS平台和Workio APP能够帮助企业更快适应人力资源数字化变革，形成了既能服务中大型企业又能服务小微企业，覆盖企业全生命周期的人力资源一站式服务系统。在通过有效集成后满足客户发展中的需求，提升客户体验。

BIPO也与参展嘉宾深入交流，对于企业出海的对外拓展，BIPO独创的海外落地服务，BIPO通过深入了解各个国家用工法律、合规要求，通过人力资源系统的设置、调整，帮助用户有效规避海外违规的风险，满足许多企业在当地的人事服务及合规需求，为企业提供合规化及数字化的双重保障。



政策快讯

- 1.【厦门市】厦门市人民政府关于厦门市企业职工基本养老保险纳入省级统筹相关缴费政策的通知。[More...](#)
- 2.【武汉市】武汉住房公积金管理中心关于调整2021年度住房公积金缴存基数下限的通知。[More...](#)
- 3.【南宁市】南宁住房公积金管理中心《关于调整2021年度住房公积金缴存基数上下限的通知》。[More...](#)
- 4.【洛阳市】关于调整2021年度住房公积金缴存基数和缴存比例的通知。[More...](#)

关于我们

BIPO创立于2004年，作为国际化的人力资源一站式服务供应商，公司立足亚太、辐射全球，推动科技赋能，为企业提升管理品质，十多年来砥砺前行，以全球化、数字化和合规化为发展理念，分别在新加坡、中国大陆、港澳台地区、日本、印度、马来西亚、印度尼西亚、泰国、越南、菲律宾、柬埔寨、缅甸、澳大利亚和新西兰等地设立子公司，研发中心分别位于新加坡、上海、印度尼西亚和马来西亚。

我们的业务遍及全球70多个国家和地区，服务产品包括HRMS、多国薪资计算、人事代理、海外落地服务、考勤自动化管理、业务流程外包、灵活用工、弹性福利管理、无机构雇佣管理(PEO)、外籍员工服务等，借助系统的科技化和服务网络的多国化，为客户提供多地区、高效率、合规化的用户体验。

BIPO现有 BIPO HRMS 和Workio两套自主研发人力资源管理系统，通过“全模块”整合与敏捷开发，凭借灵活的系统架构和数据管理，打破信息孤岛，实现点对点链接，使公司运营整体化、高效化。同时依托全球资源网络，聚焦企业人力资源管理中的痛点，集合多种业务协作云应用，使服务覆盖全球。

BIPO，已发展成亚太区服务网络最广，落地最深的一站式人力资源合作伙伴，积累了众多高能级的全球知名企业，并在不断加速中提升链接全球的服务辐射能力、优化科学先进的系统方案，打造品质卓越的国际级人力资源服务供应商！

✉ bipoinfo@biposervice.com

📍 上海市延安中路841号东方海外大厦3楼

☎ 400-101-7100

🌐 www.biposervice.com

🌐 [bipo-svc](https://www.linkedin.com/company/bipo-svc)

🌐 [biposvc](https://www.facebook.com/biposvc)

