Personel, istihdam ve token planları

Dr Alexander Ressos, TEP
Attorney-at-Law (Switzerland and Germany),
Solicitor (England & Wales and Hong Kong)
Of Counsel, KGP Legal LLC
alexander.ressos@kgplegal.com.sg
www.ressos.com.sg

İki merkezde istihdam

İsviçre iş hukuku Borçlar Kanunu'nda (OR/CO) düzenlenmiş olup İş Kanunu (ArG) ile tamamlanır. Singapur'da ise iş hukuku, common law ile desteklenen 1968 tarihli İstihdam Kanunu'nda (Employment Act 1968) yer alır. Her ikisi de Avrupa standartlarına göre işveren dostudur. Yapılandırma açısından önemli nokta şudur: kayıtlı işveren, işin yapıldığı kuruluş olmalıdır, çünkü çalışma izinleri ve sosyal güvenlik işvereni izler. Bir İsviçre GmbH'si, Singapur'da varlığı olmadan Singapur'da yerleşik bir yazılım geliştiriciyi istihdam edemez. Singapur'da kuruluşu olmayan bir İsviçre işvereni için Singapur'da çalışan bir kişi, İsviçre şirketi için bir işyeri ve bordro vergisi bakımından bir ihlal doğurur.[1] Seçenekler şunlardır: yerel bir kuruluş, bir kayıtlı işveren (employer of record) hizmet sağlayıcısı veya serbest çalışan sözleşmesi. Sonuncusu, her iki ülkede de olağan yanlış sınıflandırma riskini taşır.

Sosyal güvenlik keskin biçimde farklılaşır. İsviçre'de işverenler ve çalışanlar, tavan olmaksızın maaşın yaklaşık yüzde 5,3'ünü ayrı ayrı birinci sütun sistemine (AHV/IV/EO) öder. Buna işsizlik sigortası ve yaşla birlikte artan zorunlu ikinci sütun

© 2026 Dr Alexander Ressos. General information only, not legal, tax or investment advice. No client relationship is created. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. More information at SingaporeIQ.com and ressos.com.sg.

emeklilik katkısı eklenir.[2] Singapur'un Merkezi İhtiyat Fonu (Central Provident Fund, CPF) yalnızca vatandaşlara ve daimî oturma izni sahiplerine uygulanır. Bu nedenle Employment Pass sahibi bir yabancının işvereni hiç sosyal güvenlik primi ödemez. Bu, İsviçre'ye kıyasla bordronun kabaca yüzde on ile yirmisi oranında bir tasarruf demektir.[3] İsviçre ile Singapur arasında bir sosyal güvenlik anlaşması yoktur. Bu nedenle Singapur'a görevlendirilen bir İsviçre vatandaşı, gönüllü AHV primlerini ödemeye devam etmedikçe İsviçre sisteminden çıkar.

Token planları

Çalışanlara ve katkı sağlayanlara yönelik token planları, çoğu protokol grubunda ücretlendirmenin en değerli unsurudur ve iki merkezde yönetilmesi en zor olanıdır. İsviçre, çalışan katılım araçlarını DBG/DFTA md. 17a vd. ve ESTV'nin 37 sayılı Genelgesi uyarınca vergilendirir. ESTV bu kuralları kıyasen tokenlere de uygulamıştır. Verildiği anda serbestçe tasarruf edilebilen tokenler verildikleri anda, hak kazanım takvimine bağlı tokenler hak kazanımında vergilendirilir ve kilitleme süreleri için bir indirim uygulanır.[4] Singapur, istihdam geliri olarak alınan tokenleri, çalışanın bunlar üzerinde hak kazandığı andaki piyasa değeri üzerinden vergilendirir. Nitelikli Çalışan Pay Bazlı Ücretlendirme (QEEBR) programı kapsamındaki erteleme paylar için mevcuttur, ancak tokenler için mevcut olup olmadığı açık değildir.[5] Bu nedenle tek bir token planı olan bir grubun iki vergi olayı, iki değerleme tarihi ve iki stopaj rejimi vardır. Plan kuralları, yöneticinin her iki ülkedeki çalışan vergisini karşılamak için token satmasına veya token kesintisi yapmasına izin vermelidir.

Kontrol listesi

İsviçre–Singapur grubuna yönelik bir token planı, ilk tahsisten önce şunları netleştirmelidir: - tahsisi yapan kuruluş (katkı sağlayan sözleşmesiyle vakıf ya da istihdam eden şirket) - hak kazanım takvimi ve hak kazanımın süreye mi, kilometre taşlarına mı yoksa her ikisine mi bağlı olduğu - her iki ülkedeki her vergiyi doğuran olay için değerleme kaynağı ve günün saati - stopaj mekanizması (vergiyi karşılamak üzere satış (sell-to-cover) veya net takas) ve bunu kimin yürüteceği - iş ilişkisinin

© 2026 Dr Alexander Ressos. General information only, not legal, tax or investment advice. No client relationship is created. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. More information at SingaporeIQ.com and ressos.com.sg.

sona ermesi, ölüm ve iş göremezlik hâlinde uygulanacak işlem - V. Bölüm'deki piyasa istismarı kurallarıyla uyumlu kilitleme süresi ve işlem penceresi politikası - Zug vergi idaresiyle ve plan büyükse IRAS ile izlenecek özelge stratejisi

Notlar

1. İsviçre–Singapur çifte vergilendirmeyi önleme anlaşması, SR 0.672.968.91, md. 5 (işyeri) ve md. 15 (bağımlı faaliyet gelirleri); Income Tax Act 1947, s. 45 vd. (stopaj) ve Employment Act 1968 (2020 Rev. Ed.). ↩

2. Federal Act on Old-Age and Survivors' Insurance, 20 Aralık 1946 (AHVG), SR 831.10, md. 5 ve md. 13 (AHV için işveren ve çalışan bakımından ayrı ayrı yüzde 4,35 prim oranı; IV ve EO ile birlikte birinci sütun oranı ayrı ayrı yüzde 5,3); Federal Act on Occupational Pensions (BVG), SR 831.40, md. 7 ve md. 16. ↩

3. Central Provident Fund Act 1953 (2020 Rev. Ed.), s. 7 ve First Schedule (vatandaş veya daimî oturma izni sahibi çalışanlar için ödenecek primler); 55 yaşına kadar olan çalışanlar için, olağan ücret tavanına tabi olarak, yüzde 17 işveren ve yüzde 20 çalışan prim oranı. ↩

4. DFTA, SR 642.11, md. 17a–17d; Ordinance on Employee Participation, 27 Haziran 2012 (MBV), SR 642.115.325.1; FTA Circular No. 37, 30 Ekim 2020 (22 Temmuz 2013 tarihli metnin yerine geçer), "Besteuerung von Mitarbeiterbeteiligungen", bölüm 3 (FTA'nın kripto paralara ilişkin çalışma belgesi uyarınca tokenlere kıyasen uygulanması). G. Kısım, IV. Bölüm. ↩

5. Income Tax Act 1947, s. 10(6) (çalışan pay opsiyonlarından ve pay ödüllerinden doğan kazançlar); IRAS e-Tax Guide, "Income Tax Treatment of Digital Tokens", bölüm 7; IRAS, "Tax Treatment of Employee Stock Options and Other Forms of Employee Share Ownership Plans" (QEEBR). M. Kısım, VI. Bölüm. ↩

© 2026 Dr Alexander Ressos. General information only, not legal, tax or investment advice. No client relationship is created. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. More information at SingaporeIQ.com and ressos.com.sg.

Disclaimer

This article is provided for general information only. It is based on publicly available sources as at its date of publication. These sources have not been independently verified against licences, regulatory registers or the records of the entities concerned. It is not legal, tax, financial or investment advice. Nor is it a recommendation to invest in, transact with or use the services of any entity mentioned. Law and regulation change frequently, so the content may be incomplete or outdated. To the fullest extent permitted by law, Dr Alexander Ressos and the publisher of SingaporeIQ exclude all liability for loss or damage arising from the use of or reliance on this article. Readers should obtain advice on their specific circumstances before acting or refraining from action.

Names and trademarks of the entities discussed belong to their owners and are used for identification only. Their mention implies no endorsement, affiliation or allegation of wrongdoing. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. Corrections and updates: contact@ressos.com.

© 2026 Dr Alexander Ressos. This article may be quoted with attribution to SingaporeIQ (SingaporeIQ.com). Reproduction in full and any commercial use require prior written consent. The Legal Terms at https://singaporeiq.com/legal-terms apply.

Author contact: Dr Alexander Ressos, TEP · contact@ressos.com