

INOX İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK SİRKÜLERİ

Yurt Dışı Seyahatleri ile SGK Bildirimlerinin Birlikte Değerlendirilmesi

Revizyon tarihi: 13.10.2026

Kaynak belge tarihi: 25.03.2026

Kaynak belge numarası: 03202625

Sayın İlgili,

Çalışanın yurt dışında bulunduğu tarihler ile Türkiye'deki SGK hizmet bildiriminin aynı döneme denk gelmesi, tek başına usulsüz veya sahte sigortalılık anlamına gelmez. Seyahatin amacı, iş ilişkisinin devamı, ücret hakkı ve uygulanacak sosyal güvenlik rejimi birlikte değerlendirilmelidir.

1. Ücretli izin ve görevlendirmeyi ayırın

Çalışanın yıllık ücretli iznini yurt dışında geçirmesi halinde izin belgesi ve bordro kaydı birbiriyle uyumlu tutulmalıdır. Fiziksel olarak işyerinde bulunmaması, ücretli izin dönemindeki sigortalılığı kendiliğinden sona erdirmez.

İşverenin yurt dışına geçici görevle gönderdiği çalışanlarda 5510 sayılı Kanunun 10 uncu maddesi ve varsa ilgili ülkeyle yapılan sosyal güvenlik sözleşmesi dikkate alınır. Sözleşmeli ülkelere göre süre, formüler ve başvuru koşulları değişebilir. SGK'nın açıklamasında, görevlendirme için gerekli ülkeye özgü belgenin görev başlamadan önce düzenlenmesi ve ilgili kuruma sunulması öngörülmektedir.

Bir fuar veya müşteri ziyareti için görev yazısı düzenlenmesi yararlı olmakla birlikte, her ülke ve her seyahatte yalnız şirket içi yazının bütün sosyal güvenlik işlemlerine yeterli olduğu kabul edilmemelidir.

2. Yurt dışında çalışma biçimini belirleyin

Yurt dışında uzaktan çalışma, geçici görevlendirme ve sözleşmesiz ülkede üstlenilen iş için götürülen çalışanın durumu aynı değildir. SGK, geçici görevlendirmenin şartlarını taşımayan yurt dışı uzaktan çalışmayı otomatik olarak sözleşme kapsamındaki geçici görev saymamaktadır. Özellikle 5510 sayılı Kanunun 5/g kapsamı ile 10 uncu madde kapsamı ayrılmalıdır.

Çalışan sırf yurt dışına çıktığı için otomatik işten çıkış verilmemeli, hizmet bildirimi kesilmemeli veya geçmiş hizmetlerinin iptal edileceği sonucuna varılmamalıdır. Çalışma biçimi değişiyorsa uygun bildirim düzeni somut durum üzerinden belirlenmelidir.

3. Belgelendirme ve inceleme

İzin, görev yazısı, görev süresi, iş ilişkisi ve ücret belgeleri gerçeğe uygun tutulmalıdır. SGK'dan yazı gelirse kapsamı, istenen belgeler ve cevap süresi kontrol edilerek ilgili kayıtlar sunulmalıdır. Hata saptanırsa düzeltme, hukuki dayanağı ve usulü belirlenerek yapılmalıdır.

Çalışanların bütün kişisel sınır geçiş kayıtlarını rutin ve sınırsız biçimde toplamak yerine, kanuni yükümlülük ve somut ihtiyaç için gerekli veri kullanılmalıdır. SGK'nın bilgi talep etme yetkisi, işverene aynı kapsamda sınırsız kişisel veri toplama yetkisi vermez.

İşverenlere önerimiz, yurt dışı görev veya çalışma başlamadan önce İK, bordro ve ilgili uzmanların ülke, süre, belge ve sigortalılık koşullarını birlikte kontrol etmesidir.

Kaynaklar

1. 5510 sayılı Kanun resmî kurum nüshası

<https://rayp.adalet.gov.tr/resimler/275/dosya/5510-sayili-sosyal-sigortalar-ve-genel-saglik-sigortasi-kanunu28-11-202510-01-am.pdf>

2. SGK Geçici Görevlendirme

<https://www.sgk.gov.tr/Content/Post/194c7041-1d05-48a1-bba8-6a46d785b880/Gecici-Gorevlendirme-2024-12-24-02-47-24>

3. SGK Prime Esas Kazanç Miktarları

<https://www.sgk.gov.tr/Content/Post/2e0c9e1a-2cfe-4456-af10-49d3de0c58ba/Prime-Esas-Kazanc-Miktarlari-2026-01-14-10-35-39>

4. 4857 sayılı İş Kanunu resmî MEB nüshası

https://mtegm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2026_03/69a813042e049928137793_4857_Say%C4%B1l%C4%B1_%C4%B0%C5%9F_Kanu_nu.pdf

5. KVKK 22.04.2020 tarihli 2020/307 sayılı karar özeti

<https://www.kvkk.gov.tr/lcerik/6895/2020-307>

Bu sirküler genel bilgilendirme amacıyla hazırlanmıştır. Çalışan, işyeri ve işlem özelindeki değerlendirmeler ilgili belgeler ve yürürlükteki mevzuat üzerinden yapılmalıdır.

