

SİRKÜLER

Yurt dışı görevlendirmelerde işçilik hakları ve sosyal güvenlik

Revizyon tarihi: 13.10.2026

Sürüm: Ayrı güncel revizyon

Dağıtım: İK Departmanı, Muhasebe Birimi, Üst Yönetim

Yurt dışına gönderilen çalışanın durumu, yalnız gidilen ülkeyle sosyal güvenlik sözleşmesi bulunup bulunmamasına göre belirlenemez. Gerçek işveren, iş sözleşmesinin devamı, görevin niteliği ve süresi, uygulanacak hukuk ile sigortalılık kapsamı birlikte incelenmelidir.

İş sözleşmesine uygulanacak hukuk

5718 sayılı MÖHUK'un 27 nci maddesi çerçevesinde hukuk seçimi, işçinin mutad işyeri hukukundan doğan emredici asgari koruması ve daha sıkı ilişkili hukuk değerlendirilir. 7550 sayılı Kanunla değiştirilen 27/4 üncü fıkra, daha sıkı ilişkili hukukun birinci fıkra yerine de uygulanabilmesine imkân verir; işin yapıldığı yer hukukunun o sırada uygulanması zorunlu hükümleri ayrıca saklıdır.

Yalnız Türk vatandaşı veya Türk işverenle çalışılıyor olması, her konuda kendiliğinden Türk hukukunun uygulanacağı sonucunu doğurmaz. Ülke, mutad işyeri ve sözleşme koşulları dosya bazında belirlenmelidir. [1]

Sosyal güvenlik statüsü

5510 sayılı Kanun'un 10 uncu maddesi kapsamındaki geçici görevlendirme ile 5/1-g maddesi kapsamındaki çalışma farklıdır. Sözleşmeli ülkeye geçici görevlendirmede ilgili sosyal güvenlik sözleşmesinin kapsamı, süresi, formülleri ve uzatma şartları kontrol edilir.

5/1-g kapsamı; Türkiye ile sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmayan ülkelerde iş üstlenen Türk işverenin yurt dışındaki işyerinde çalıştırmak üzere götürdüğü Türk işçiye ilişkindir. Bu koşullarda kısa vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortası uygulanır. Ülkeyle sözleşme bulunmaması, her gönderilen çalışana otomatik olarak 5/1-g kapsamına sokmaz. [2, 3]

Uzun vadeli sigorta ve borçlanma

5/1-g kapsamındaki işçiler yönünden kanundaki özel isteğe bağlı uzun vadeli sigorta yolu ayrıca değerlendirilir; bu özel kapsamda ödenen süreler 4/a kapsamında kabul edilir. 3201 sayılı Kanundaki yurt dışı borçlanması ise farklı koşullara ve sigortalılık sonuçlarına tabidir. 1 Ağustos 2019'dan sonraki borçlanmalarda süreler kural olarak 4/b kapsamında değerlendirilir.

Bu iki yol eşdeğer emeklilik seçenekleri gibi sunulmamalıdır. Çakışan süreler, vatandaşlık, yabancı ülke sigortalılığı ve kişisel hizmet kaydı incelenmeden emeklilik sonucu veya prim günü taahhüt edilmemelidir. [2, 4]

Sağlık güvencesi

Gidilen ülkeyle sözleşmenin sağlık yardımlarını kapsayıp kapsamadığı ve gerekli belgeler kontrol edilmelidir. Bunun yanında 5510 sayılı Kanun'un 66 ncı maddesi kapsamındaki görevlendirmelerde sağlık giderlerinin karşılanması ve koşulları dahilinde SGK'den talep edilmesi yolları bulunmaktadır. Türkiye'de genel sağlık sigortalısı olmak, her ülkede doğrudan ve sınırsız ücretsiz tedavi anlamına gelmez.

Özel sağlık veya seyahat poliçesi ihtiyacı; yerel zorunluluklar, mevcut kapsamın limitleri, iş kazası ve acil nakil riskleri dikkate alınarak belirlenmelidir. Her ülke ve her görev için aynı kapsamda özel poliçe yaptırılmasını emreden genel bir sonuç çıkarılmamalıdır. Ailenin Türkiye'deki sağlık hakkı da hak sahipliği ve SGK kaydı üzerinden kontrol edilmelidir. [5, 2]

İşçilik hakları ve kayıtlar

İş ilişkisi devam ediyorsa yurt dışı görevlendirme tek başına fesih olarak gösterilmemelidir. Ayrı bir yabancı şirketle yeni istihdam, işyeri veya iş sözleşmesi devri ve aynı işveren nezdindeki devam eden çalışma birbirinden ayrılır. Grup şirketleri arasındaki bağ, bütün sürelerin ve borçların otomatik olarak tek işverene ait sayılması için tek başına yeterli kabul edilmemelidir.

Kıdem, ihbar, yıllık izin, fazla çalışma ve diğer ödemeler; uygulanacak hukuk, gerçek çalışma ilişkisi ve sözleşme koşullarına göre belirlenir. Harcırah, prim, yol, konaklama ve geri dönüş giderleri görevlendirme protokolünde açıkça düzenlenmelidir; Türk Borçlar Kanunu'nun 414 üncü maddesi kapsamındaki zorunlu iş giderlerinin işçiye yükletilemeyeceği kuralı, uygulandığı ilişkilerde saklıdır. [1, 6, 7]

Görevlendirme öncesi kontrol

İK, muhasebe ve ilgili yöneticiler; ülke ve görev süresini, gerçek işvereni, çalışma ve oturma izinlerini, gerekiyorsa SGK formülerini, ücret ve masraf esaslarını, sağlık kapsamını ve acil durum irtibatını yazılı hale getirmelidir. İş kazasında yerel bildirim yükümlülükleri ile uygulanabilir SGK bildirim süresi ayrıca izlenmeli; sağlık raporları, tanık bilgileri ve olay kayıtları korunmalıdır. Tazminat sorumluluğu zarar, nedensellik ve uygulanacak sorumluluk hükümleri üzerinden değerlendirilir. [3, 5, 2, 6]

Bu sirküler genel bilgilendirme amacıyla hazırlanmıştır. Somut işlemde sözleşme hükümleri, olayın özellikleri ve ilgili dönemdeki mevzuat birlikte değerlendirilmelidir.

Kaynaklar

[1] 7550 sayılı Kanun TBMM kabul edilen metin

<https://cdn.tbmm.gov.tr/KKBSPublicFile/D28/Y3/KanunMetni/179ea3a8-b105-482a-9b02-02ca13e111c8.htm>

[2] 5510 sayılı Kanun güncel UYAP metni

<https://mevzuat.adalet.gov.tr/mevzuat/102950?query=Madde+2>

[3] SGK Geçici Görevlendirme

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

[4] SGK Yurt Dışı Borçlanması İşlemleri

<https://sgd.sgk.gov.tr/Content/Post/d4df88e5-f0a2-4a62-a793-949cf611f0a6/Yurt-Disi-Borclanmasi-Islemleri-2026-01-06-02-20-17>

[5] SGK Yurt Dışı Tedavileri

<https://www.sgk.gov.tr/Content/Post/6e005251-517e-4202-8266-fe8d58c4f9a6/Yurt-Disi-Tedavileri-2025-03-12-04-25-39>

[6] 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu UYAP

<https://mevzuat.adalet.gov.tr/mevzuat/103273?query=Madde+5>

[7] 4857 sayılı İş Kanunu ÇSGB metni

<https://www.csqb.gov.tr/Media/crldhi51/4857-say%C4%B1%C4%B1-i%C5%9F-kanunu.pdf>

