

土耳其外籍员工 工作许可实务指南

Practical Guide to Turkish Work Permits for Chinese Companies and Employer of Record Providers

**在土耳其，工作许可与特定雇主绑定。
首先要回答的问题是：谁是法律上的雇主？**

本指南面向计划向土耳其派遣或在土耳其雇用外籍员工的中国企业，以及国际名义雇主（Employer of Record, EOR）和人力资源服务机构。

本指南围绕以下五个核心问题展开：

01 外籍员工在什么情况下需要土耳其工作许可？

02 土耳其有哪些类型的工作许可？

03 土耳其雇主需要满足哪些条件？

04 名义雇主（EOR）模式在土耳其是否可行？

05 获批后有哪些义务，主要风险是什么？

从第一天起合法用工

Introduction

土耳其法律禁止外国人在没有工作许可的情况下在土耳其工作，也禁止雇主在没有工作许可的情况下雇用外国人。工作许可由土耳其劳动和社会保障部签发，申请和审查均通过电子系统进行。

对于中国企业而言，实际困难往往不在员工本人，而在于雇主：是否有可以提出申请的土耳其公司，该公司是否符合劳动部的雇佣和财务标准，以及计划采用的用工结构是否合法。

用工的法律结构应在员工出行、签署土耳其劳动合同或开始工作之前确定。申请被拒或接受检查之后再调整结构，难度会大得多。

01 · 什么情况下需要工作许可？

原则上，所有外国人都必须在开始在土耳其工作之前取得工作许可，或在适用时取得工作许可豁免。这包括土耳其公司的员工、同时担任股东的管理人员，以及从中国派往土耳其执行较长期任务的员工。

有效的工作许可同时具有居留许可的效力。但反之则不成立：持有居留许可（例如通过购买房产取得的短期居留许可）并不当然享有工作权利。

短期任务：工作许可豁免

部分短期活动不需要取得完整的工作许可，但仍需申请**工作许可豁免**（*çalışma izni muafiyeti*）。与中国企业最相关的豁免情形包括：

安装及售后服务

合计最长3个月

就出口至土耳其或从土耳其进口的商品的使用提供培训；进口机器设备的安装、维护和维修；接收设备；维修在土耳其发生故障的车辆。

跨境服务提供者

最长3个月

例如，在中国设立的公司的员工，根据服务合同直接向土耳其的个人或公司提供服务。

董事会成员及股东

最长3个月

不在土耳其居住的土耳其股份公司董事会成员、其他公司中不担任管理职务的股东，以及非股东但有权在最高层级代表公司的人员。

- 自2024年10月15日起，只要当事人在土耳其合法停留，即可随时在土耳其境内申请豁免；也可以通过土耳其驻外使领馆申请。
- 取得安装或跨境服务豁免后，须满六个月才能以同一豁免事由再次申请。
- 豁免不能延期。如果工作时间将超过豁免期限，则必须取得工作许可。

02 · 工作许可的类型

Work Permit Types

定期工作许可

sürekli çalışma izni · 最常见的类型

针对特定雇主的特定工作场所（或其同一行业内的的工作场所）中的特定工作签发，期限不得超过劳动合同期限。

- 首次申请：最长1年
- 在同一雇主处首次延期：最长2年
- 此后的延期：最长3年

为其他雇主工作，须重新按首次申请办理。

无期限工作许可

süresiz çalışma izni

适用于持有长期居留许可，或合法工作许可期限累计至少8年的外国人。满足条件并不意味着享有绝对权利，由劳动部决定。

持有人可以为一个或多个雇主工作，也可以独立工作，但须在到新工作场所开始工作前至少10天通知劳动部。证件每5年更新一次。

独立工作许可

bağımsız çalışma izni · 不与雇主绑定

根据实施条例，可以向以下人员签发：

- 劳动部认定的特定专业人士；
- 担任土耳其公司管理职务的外国股东（有限公司的股东经理、股份公司的股东董事、其他公司的股东兼管理人等）；
- 工作期限超过豁免期限的跨境服务提供者（见第04部分）。

股东申请时，适用第03部分所述的外国股东标准。

绿松石卡

Turkuaz Kart

面向高素质人才、投资者、科研人员等，按积分制评估。经过3年过渡期后，持有人享有无期限工作和居留权利，其配偶及受抚养子女可获得家属卡。

特殊情况下更长的首次许可期限

- 公司内部调派：最长2年（见第04部分）
- 在公共机构实施的限期项目，或被认定对经济有较大贡献的限期项目中受雇的员工：最长3年
- 被认定为高素质劳动力或合格投资者的外国人：最长5年

所有工作许可的到期日都至少比员工护照的有效期早60天，因此申请前应先确认护照有效期。

03 · 雇主是申请的核心

对于为雇主工作的员工，工作许可申请由雇主通过劳动部电子系统提交并确认。

从境外申请（例如从中国申请）

员工向土耳其驻华使领馆申请工作签证。随后，雇主须在**签证申请之日起30天内**，使用使领馆提供的参考编号，在系统中上传材料并确认申请。

在土耳其境内申请

雇主在系统中上传材料并确认申请。原则上，员工须持有**剩余有效期至少6个月**的居留许可（劳动部可对特定群体作出例外规定）。

- 申请前，土耳其雇主须开通电子送达地址（e-tebligat）。

- 材料齐全后，劳动部原则上在30天内作出决定。如需补充材料，须在劳动部提出要求之日起30天内补齐，否则申请将被驳回。
- 医疗和教育领域需要专业资质的岗位，须事先取得相关主管机关的预先许可；在研发中心、设计中心或技术开发区工作的研发人员，须取得工业和技术部的同意意见。
- 在自由区工作的外国人，适用自由区的单独程序。

劳动部审查什么？

Employer Evaluation Criteria (published criteria as of October 2026)

劳动部依据公布的评估标准审查申请，该标准会定期更新。雇佣标准和财务标准适用于实行资产负债表记账制度的工作场所 (*bilanço esasına tabi işyerleri*)，依照《土耳其商法典》设立的公司即属此类。

一般标准

雇佣标准	每雇用一名外籍员工，工作场所须雇用至少5名土耳其公民。上一年度净销售额达到5,000万土耳其里拉及以上的工作场所，最多5名外籍员工不适用该标准。
财务标准	新设公司（当年设立、尚未编制年终资产负债表）：实缴资本至少50万土耳其里拉。 已运营公司：实缴资本至少50万土耳其里拉，或净销售额至少800万土耳其里拉，或出口额至少15万美元。
工资标准 按税前最低工资的倍数	高级管理人员及飞行员：至少5倍 · 工程师及建筑师：4倍 · 其他管理人员：3倍 · 需要专业技能的工作：2倍 · 其他工作：不低于最低工资

新设立且土耳其员工较少的土耳其公司，通常只能雇用很少的外籍员工。例如，一家拥有5名土耳其员工的公司，按一般标准原则上只能雇用1名外籍员工。

自2026年8月3日起施行的豁免

对于在过去三年中至少有一年以工作许可、居留许可或国际保护身份在土耳其合法居住的外国人，在土耳其境内提出申请时，每个工作场所最多3名此类外国人不适用雇佣标准和财务标准。工作场所的外籍员工人数不得超过土耳其员工人数；从第四名此类外国人起，重新适用一般标准。

与中国企业相关的行业规则

信息技术专业人员

软件开发、数据库、移动软件、系统网络与安全、企业架构等：在信息技术行业的雇主处不适用雇佣和财务标准；在信息技术行业以外的雇主处，最多2名此类外国人不适用。

制造业

雇佣标准按企业在土耳其全国范围内雇用的土耳其员工人数计算。此外，2027年12月31日前，生产场所（分支机构）每雇用五名土耳其员工，可额外为一名外籍员工申请，不受一般雇佣标准限制（自2026年8月3日起施行）。

研发及技术开发区

研发中心、设计中心及技术开发区：在取得工业和技术部同意意见的前提下，不适用雇佣和财务标准。

公共项目

公共采购合同及其全部分包商，以及依据国际协议实施的项目：不适用雇佣和财务标准。

对于合格投资、高技术工作或国内缺乏同等资质专业人员的情形，劳动部也可以部分或全部不适用一般标准。依据行业豁免取得工作许可的外国人，如在许可开始后六个月内从土耳其境内申请转到该行业以外的其他雇主处工作，除不可抗力外，申请将被不予批准。

外国股东与免于评估标准的外国人

Foreign Partners & Foreigners Exempt from the Criteria

在自己的土耳其公司工作的外国股东

在土耳其设立公司或成为公司股东，并希望取得工作许可在该公司工作的中国投资者，须满足单独的标准：

公司资本

公司实缴资本至少50万土耳其里拉。

股东出资

外国股东本人的出资至少50万土耳其里拉，且持股比例至少20%。

土耳其员工

至少5名土耳其公民。首次工作许可附注签发 (şerh)；自首次许可第7个月起，每月须雇用至少5名土耳其公民。

出资额达到10万美元及以上的外国股东，不适用上述资本、持股比例和雇佣条件。

免于适用评估标准的外国人

以下外国人不适用雇佣、财务和工资标准，包括：

- 持有长期居留许可的外国人；
- 以工作许可，或短期、家庭、学生、长期、人道主义、人口贩运受害者居留许可，在土耳其居住满8年的外国人（自2026年8月3日起施行）；
- 与土耳其公民共同生活的婚姻关系满3年的外国人；
- 父亲、母亲或子女为土耳其公民的外国人；
- 其他列明的类别，例如人道主义居留许可持有人、无国籍人、土耳其裔外国人及北塞浦路斯土耳其共和国公民。

相关身份须以官方文件证明，且属于上述类别并不意味着当然取得工作许可的绝对权利。

免于适用劳动部评估标准，不等于免于取得工作许可。上述外国人仍须取得工作许可，只是不适用针对雇主的评估标准。工作许可本身的豁免是另一个概念（见第01部分）。

较早签发许可的延期：在现行标准生效前签发的许可申请延期时，适用首次申请之日有效的财务标准。

04 · 名义雇主（EOR）模式在土耳其是否可行？

EOR & Employment Structures

在名义雇主模式下，服务机构在形式上雇用员工，而员工实际为客户公司工作。对于外籍员工，土耳其法律使这种模式面临较大困难，主要有三个原因。

1 · 一个雇主，一个工作场所

工作许可针对雇主特定工作场所（或其同一行业内的工作场所）中的特定工作签发，不允许将员工派往其他公司工作。

2 · 劳务派遣受严格限制

临时劳动关系只能通过经土耳其就业署（İŞKUR）许可的私人就业机构，在《劳动法》第7条列明的情形下、在有限期限内建立（一般每次最长4个月，可续期两次，多数情形合计不超过8个月）；或在同一集团公司内部，经员工书面同意，最长6个月，可续期两次。

3 · 虚假安排

基于虚假或误导性信息的申请将被驳回；仅为满足评估标准而设计的虚假安排（*muvazaa*）会使工作许可面临严重风险。

对于外籍员工，工作许可上的雇主应当是员工实际为其工作的公司。每一种拟采用的用工结构，都应在雇用员工之前单独评估。

有无土耳其实体的区别

已设立土耳其子公司的中国企业

- 子公司可以作为雇主申请工作许可。
- 须满足雇佣、财务和工资标准，适用豁免的除外。
- 可以通过公司内部调派接收中国母公司派遣的管理人员和专业人员。
- 工资、社会保险和各项通知在土耳其办理。

没有土耳其实体的中国企业

- 没有可以为普通工作许可提供担保的土耳其雇主。
- 可以派遣员工从事可豁免的短期活动（一般最长3个月）。
- 向土耳其客户提供合同服务超过3个月的，可以申请最长3年的跨境服务提供者工作许可。
- 不能合法地将外籍员工长期安排到土耳其客户的员工队伍中。

可以考虑的合法结构

设立自己的土耳其公司

最灵活的方式。依照《土耳其商法典》设立的公司，只要满足第03部分的标准，即可作为雇主申请工作许可。外国投资者可以设立或投资《土耳其商法典》规定的各类公司。

公司内部调派

境外公司可以将其境外工作场所的员工，以管理人员或专业人员身份调派至其在土耳其设立的公司，最长2年，可延期一次，最长1年。实习人员：最长1年。

跨境服务提供者工作许可

中国公司的员工直接向土耳其客户提供合同服务超过3个月的，可按合同期限取得工作许可，最长3年，不得延期。**该途径适用于公司自身向客户提供的合同服务，不能用于向其他公司输送员工。**

短期豁免

适用于最长3个月的安装、维护、培训或合同服务（见第01部分）。

分公司

外国公司可以通过商业登记在土耳其设立分公司。分公司作为雇主是否合适，应根据具体情况评估。

联络处——不适用于商业经营

联络处不得从事任何商业活动，其活动范围有限（例如代表、供应商质量控制、对经销商的技术支持、市场调研、区域管理）。**联络处不能作为向客户提供员工或服务的雇主。**

05 · 获批后：入职、义务与延期

开始工作

- 在土耳其境内申请的：须在许可开始日期起1个月内开始工作。
- 从境外申请的：须在入境土耳其后1个月内开始工作，且无论如何须在许可开始日期起6个月内开始工作。

未在上述期限内开始工作，许可可能被撤销。

延期

- 须在许可到期前60天起、且无论如何要在到期前提出延期申请，逾期申请将被驳回。
- 按时提出延期申请的，在审查期间，员工可在原工作和原工作场所继续工作，最长至到期后90天。
- 更换雇主须重新按首次申请办理。

雇主的持续义务

- 为员工办理社会保障机构（SGK）登记，并至少按照申请时申报的工资缴纳社会保险费。
- 许可签发后，不得将工资降至申报金额以下，也不得改变申报的工作安排，否则可能导致许可被撤销。
- 须在15天内通知劳动关系的开始和结束，以及需要撤销许可的情形；实务中通常以向社会保障机构办理的入职和离职申报完成该通知。
- 调至同一雇主的其他分支机构，或变更工作岗位，须向劳动部提出申请。

06 · 家庭成员

Family Residence

工作许可持有人的配偶及未成年或受抚养子女，可以申请家庭居留许可，每次最长3年，且不得超过持有人本人许可的期限。

工作许可持有人须满足以下条件，包括：每月收入不低于每名家庭成员最低工资的三分之一（且总额不低于最低工资）、具备适当的住房、为全部家庭成员投保健康保险，以及在地址登记系统中完成登记。工作许可持有人通常无需满足事先居留一年的条件。

家庭居留许可不赋予工作权利。家庭成员如需工作，须自行取得工作许可。绿松石卡持有人的配偶及受抚养子女可获得替代居留许可的证件。

07 · 申请被拒、许可撤销及无证用工的风险

常见的拒绝理由

- 雇主不符合评估标准。
- 雇用外国人的理由不充分，或员工不具备所需资质。
- 该工作依法仅限土耳其公民从事。
- 提供虚假或误导性的信息或文件。
- 未按期补齐材料，或延期申请逾期。

对决定提出异议

可以在拒绝或撤销决定送达之日起30天内向劳动部提出异议；异议被驳回的，可以向行政法院起诉。

许可期间的撤销

例如：劳动关系终止、员工连续离开土耳其超过6个月、未履行社会保险义务，或工资被降至申报金额以下。

无工作许可用工的后果

对雇主按每名无证外籍员工处以行政罚款，对外籍员工本人也处以罚款；再次违法的，罚款加重。

被发现无证工作的外国人将被通报移民管理部门，并面临驱逐出境程序。

雇主须承担该外国人（及其家庭成员）的住宿、返程费用，必要时还须承担医疗费用。

08 · 雇用外籍员工前的检查清单

Pre-Hiring Checklist

- ☐ 哪个土耳其实体将作为法律上的雇主？员工是否实际为该实体工作？
- ☐ 雇主是否满足雇佣、财务和工资标准？或者是否适用豁免？
- ☐ 如员工同时是股东：是否满足外国股东标准？
- ☐ 任务期限是否短到可以适用工作许可豁免，还是需要完整的工作许可？
- ☐ 从中国母公司进行公司内部调派是否更合适？
- ☐ 该工作是否需要预先许可（医疗、教育、研发）？
- ☐ 员工护照的有效期是否足够？
- ☐ 从中国（使领馆途径）申请，还是在土耳其境内申请？
- ☐ 工资发放、社会保险登记及各项通知期限是否已安排？
- ☐ 是否有家庭成员随行？是否满足家庭居留条件？

TERCAN LEGAL 可以提供的帮助

Tercan Legal 为中国企业及国际雇主提供以下土耳其法律服务：

- 选择在土耳其合法的用工结构
- 设立公司及分公司，公司合规
- 工作许可及豁免的申请与延期
- 对拒绝及撤销决定提出异议
- 员工家庭成员的居留许可
- 与银行、工资发放及会计服务机构的协调

先确定结构，再雇用员工。如果您计划向土耳其派遣员工或在土耳其雇用外籍员工，建议在员工出行或签署合同之前，先确认雇主结构和适用的评估标准。每一项申请均由劳动部最终决定；周密的结构和完整的材料是申请最好的基础。

联系 TERCAN LEGAL

TERCAN LEGAL | ISTANBUL · Local Expertise · Global Perspective

网站：tercanlegal.com · 邮箱：info@tercanlegal.com

WhatsApp：+90 506 689 97 22 · 微信：ImmigrationLawFirmTR

法律声明 · 本指南仅提供土耳其法律的一般信息，不构成针对任何具体案件的法律意见。评估标准及各项门槛由土耳其劳动和社会保障部定期更新，每次申请时均应确认最新规则。更新：2026年10月 · © 2026 TERCAN LEGAL