

Mısır

Bordro & İstihdam Mevzuatı Rehberi

2026 Sürümü · Son güncelleme Haziran 2026

İş Kanunu No. 14/2025 (1 Eylül 2025 itibarıyla yürürlükte) · NOSİ Sosyal Sigorta

Genel Bakış

Mısır'da istihdam için referans rehberi

Mısır, büyük bir işgücü piyasasını yeniden yazılmış bir istihdam çerçevesiyle birleştirir: İş Kanunu No. 14/2025, 1 Eylül 2025'te yürürlüğe girerek fazla mesai, izin, ihbar ve tazminat düzenlemelerini yeniden şekillendirdi. Körfez ülkelerinin aksine Mısır, işveren tarafından aylık stopajla kesilerek Mısır Vergi Otoritesi'ne aktarılan artan oranlı bir kişisel gelir vergisi uygular. Verginin yanı sıra işverenler NOSI sosyal sigortasını, çeşitli yasal fonları, zorunlu yıllık zammı ve zorunlu kâr paylaşımını yürütür.

2026 bordrosunu iki yapısal güç şekillendiriyor: Kanun 14/2025 reformları ve her Ocak %15 artan, 2028'e kadar bu şekilde ilerleyip ardından enflasyona endekslenen NOSI prim tabanı. Her ikisi de izleyen bölümlerde ele alınıyor.

%27,5	48 ^s	%29,75	7.000 ^{EGP}
EN ÜST GELİR VERGİSİ DİLİMİ	AZAMİ HAFTALIK ÇALIŞMA SÜRESİ	NOSI TOPLAM (İŞVEREN + ÇALIŞAN)	ÖZEL SEKTÖR ASGARİ ÜCRETİ

BU REHBER NELERİ KAPSIYOR

I	Şirket Kurma & İş Yapma Ortamı	Şirket türleri, temsilcilik sınırları ve Employer of Record (EOR) seçeneği.
II	Çalışma Koşulları & İzin Hakları	Çalışma saatleri, fazla mesai ve yıllık, hastalık, annelik, babalık ve yasal izin rejiminin tamamı.
III	Vergi & Sosyal Güvenlik	Artan oranlı gelir vergisi dilimleri, NOSI ve sağlık sigortası oranları ile prim tabanı sınırları.
IV	İşveren Yükümlülükleri, Ücret & Bordro İşlemleri	Yasal fonlar, asgari ücret, brütten nete örnek hesaplama ve beyan takvimi.
V	İşe Alış & İşten Ayrılış	Sözleşmeler, deneme süresi, ihbar süreleri ve Kanun 14/2025 kapsamında tazminat.
VI	Ücret, Yan Haklar & İzinler	Zorunlu yıllık zam, kâr paylaşımı, sağlık sigortası ve yabancı çalışma izinleri.
VII	Pratik Notlar	En yaygın ve en maliyetli Mısır bordro hatalarını önleyen kontroller.

I —

Şirket Kurma & İş Yapma Ortamı

Mısır'da bordro işlemi yapabilmek için yasal bir varlık kurulması zorunludur. Yabancı yatırımcılar çoğunlukla limited şirket kullanır; şirket kurmadan personel istihdam etmek isteyen çok uluslu şirketler ise Employer of Record (EOR) üzerinden faaliyet gösterebilir. Hangi yol seçilirse seçilsin, her çalışan NOSI ve Çalışma Bakanlığı sistemlerine kayıt edilmelidir.

YASAL VARLIK TÜRLERİ

YAPI	NE ZAMAN KULLANILIR
Anonim Şirket	Şirket Müsâheme; halka açık veya kapalı olabilir
► Limited Şirket (LLC)	En az 1 ortak; yabancı yatırımcılar arasında en yaygın yapı
Şube (Branch Office)	Yabancı bir şirketin Mısır'daki doğrudan varlığı
Temsilcilik (Representative Office)	Ticari faaliyet yok; yalnızca tanıtım ve bağlantı kurma
Employer of Record (EOR)	Yasal varlık kurmadan yerel iş ortağıyla personel istihdamı ve bordro yönetimi

EMPLOYER OF RECORD (EOR) SEÇENEĞİ

Mısır'da yasal varlık kurmadan çalışan istihdam etmek isteyen uluslararası şirketler Employer of Record modelini kullanabilir. EOR; bordroyu, NOSI ve Bakanlık kaydını, yasal primleri ve iş hukuku uyumunu yerel bir iş ortağı üzerinden yönetirken, uluslararası şirket günlük işi yönlendirir.

Kayıt isteğe bağlı değildir

İşveren **her** çalışanı NOSI ve Çalışma Bakanlığı sistemlerine kayıt ettirmek zorundadır. İş sözleşmeleri dört nüsha hazırlanır (işveren, çalışan, Çalışma Bakanlığı ve NOSI); bir nüsha Bakanlığa teslim edilir. Şirketler ayrıca Ticaret Sicili'ne kayıt yaptırmak, ETA'dan vergi numarası almak ve NOSI'ye kayıt olmak zorundadır.

II

Çalışma Koşulları & İzin Hakları

İş Kanunu haftalık çalışma süresini 48 saat ve günlük 8 saat ile sınırlar; uygulamada çoğu şirket 40 saat uygular. Kanun 14/2025 fazla mesai oranlarını yukarı yönlü güncelledi ve ilk yıl yıllık izin hakkını yeniden belirledi. Ramazan ayında çalışma saatleri azaltılır; yaz sıcaklığında açık havada çalışma kısıtlanır.

STANDART ÇALIŞMA SAATLERİ

- Azami:** haftalık 48 saat ve günlük 8 saat; uygulamada çoğu şirket 40 saat (5 gün × 8 saat) uygular.
- Mola:** her 5 saatlik kesintisiz çalışma sonrasında en az 1 saat mola.
- Haftalık dinlenme günü:** Cuma (bazı sektörlerde Pazar).
- Ramazan:** günlük çalışma süresi 6 saate indirilir.
- Yaz:** Haziran–Eylül arası 11:00–16:00 saatlerinde açık havada çalışma yasaktır.

FAZLA MESAI ORANLARI & YILLIK İZİN

FAZLA MESAI TÜRÜ	ORAN
Gündüz fazla mesai	Temel ücretin %135'i (Kanun 14/2025)
Gece mesaisi (21:00–06:00)	%170
► Resmi tatil günü çalışması	%200

YILLIK İZİN – KANUN 14/2025	İZİN HAKKI
İlk 6 ay tamamlanmış, birinci yıl dolmamış	15 gün (pro-rata)
1. yıldan 10. yıla kadar (2. yıldan itibaren)	21 iş günü
10 yıl ve üzeri (aynı veya birden fazla işverende)	30 iş günü
► Engellilik durumunda	45 iş günü

Ne değişti

Önceki fazla mesai oranları %125 / %150 / %200 idi; Kanun 14/2025 gündüz ve gece oranlarını artırdı. Eski kanunda (No. 12/2003) ilk yıl 21 gün tanınıyordu; Kanun 14/2025 bunu ilk kısmi yıl için **15 güne** indirdi.

II

Hastalık, Annelik & Diğer İzinler

Hastalık ücreti işveren tarafından değil, NOSI tarafından yönetilir ve finanse edilir. Kanun 14/2025 ücretli annelik iznini dört aya çıkardı, yeni bir babalık hakkı ekledi ve çalışma süresinden sayılan emzirme molalarını korudu.

HASTALIK İZNİ

DÖNEM	ÖDEME ORANI
Yıl içinde ilk 90 gün	%75 — doğrudan NOSI tarafından ödenir
91.–180. günler	NOSI ödemeye devam eder; sağlık raporu zorunludur
► 180 kümülatif günü aşan kısım	İşveren sözleşmeyi feshedebilir (koşullara bağlı)

ANNELİK, BABALIK & EMZİRME

- **Annelik (Madde 54):** 90 günden çıkarılarak 4 ay (120 gün) ücretli; en az 45 gün doğum sonrası kullanılmalı; hizmet boyunca 3 kez kullanılabilir (eski kanunda 2); izin ve iade dönemi boyunca işten çıkarma yasak; izin sırasında başka işverende çalışıldığı tespit edilirse ücret geri alınabilir.
- **Babalık (yeni, Kanun 14/2025):** doğum günü 1 gün ücretli; yıllık izin bakiyesinden düşülmez; kariyerde en fazla 3 kez.
- **Emzirme molaları:** doğumdan sonraki 2 yıl boyunca günde 2 × 30 dakika; çalışma süresinden sayılır.

DİĞER YASAL İZİN TÜRLERİ

TÜR	SÜRE	KOŞUL
Hac izni	1 ay ücretli, kariyerde 1 kez	Müslüman çalışan, ≥ 5 yıl kıdem
Sınav izni	Sınav günü/günleri ücretli; yıllık izinden düşülmez	Akredite programa kayıtlı
Evlilik	3 iş günü ücretli	Tüm çalışanlar
Yakın akraba ölümü	3 iş günü ücretli	Tüm çalışanlar

III

Vergi & Sosyal Güvenlik

Mısır, işveren tarafından aylık stopajla kesilerek takip eden ayın 15'ine kadar Mısır Vergi Otoritesi'ne (ETA) aktarılan artan oranlı bir kişisel gelir vergisi uygular. Tüm sakinler dünya geliri, sakin olmayanlar yalnızca Mısır kaynaklı gelir üzerinden vergilendirilir. Kişisel muafiyet: yıllık 20.000 EGP (Kanun No. 7/2024).

KİŞİSEL GELİR VERGİSİ DİLİMLERİ

YILLIK VERGİLENDİRİLEBİLİR GELİR (EGP)	ORAN
0 – 40.000	%0
40.001 – 55.000	%10
55.001 – 70.000	%15
70.001 – 200.000	%20
200.001 – 400.000	%22,5
400.001 – 1.200.000	%25
► 1.200.001 ve üzeri	%27,5

Doğrulayın — yüksek gelir grupları

Yüksek gelir grupları için kademelerin tamamından yararlanamama (stepped exclusion / non-entitlement) kuralı uygulanır; kesin hesaplama için resmi ETA rehberine başvurun.

NOSİ PRİMLERİ (KANUN NO. 148/2019)

PRİM KALEMİ	İŞVEREN	ÇALIŞAN	TOPLAM
Sosyal Sigorta (NOSİ)	%18,75	%11	%29,75
Sağlık Sigortası	%3,25	%1	%4,25
Eş işsizlik payı (evli)	—	%3	%3
Bağımlı başı (her biri)	—	%1	%1

PRİM TABANI SINIRLARI (2026)

SINIR	EGP / AY
Minimum sosyal sigorta tabanı	2.700
Maksimum sosyal sigorta tabanı	16.700
► Sağlık sigortasında tavan	Yok (sınırsız)

Doğrulayın — endeksleme

Taban **her Ocak %15** artar, 2028'e kadar bu şekilde ilerler, ardından enflasyona endekslenir. Ocak 2027 tavanlarını NOSİ yayımladığında teyit edin.

IV

İşveren Yükümlülükleri, Ücret & Bordro İşlemleri

NOSI'nin ötesinde Mısırlı işverenler çeşitli yasal fon yükümlülükleri ve yasayla sabit bir asgari ücret taşır. Aşağıdaki örnek, 20.000 EGP brüt maaşın 2026'da net ücrete ve toplam işveren maliyetine nasıl dönüştüğünü gösterir.

EK İŞVEREN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

FON / YÜKÜMLÜLÜK	ORAN	KAPSAM
Şehitler & Mağdurlar Fonu (Kanun 4/2021)	Brütün %0,05'i	Tüm çalışanlar (çalışandan kesilir)
Acil / İstikrar Fonu (Kanun 156/2002)	Sigorta matrahının %1'i	≥ 30 çalışanlı işyerleri; işveren öder
Eğitim & Nitelendirme Fonu (Kanun 14/2025)	Min. tabanın %0,25'i	Kişi başı 10–30 EGP/yıl; ≥ 30 çalışanlı işyerleri

ASGARİ ÜCRET

SEKTÖR	TUTAR (EGP/AY)	YÜRÜRLÜK
Özel sektör	7.000	Mart 2025
► Kamu sektörü	8.000	Temmuz 2026

BRÜTTEN NETE ÖRNEK HESAPLAMA (20.000 EGP/AY BRÜT)

KALEM	HESAPLAMA	EGP/AY
Brüt ücret	—	20.000
Çalışan NOSI	%11 × 16.700 tavan	-1.837
Şehitler Fonu	%0,05 × 20.000	-10
Tahmini gelir vergisi	yaklaşık	-2.445
► Tahmini net ele geçen	—	≈ 15.708
İşveren NOSI	%18,75 × 16.700 tavan	+3.131
Acil / İstikrar Fonu	%1 × 16.700	+167
► Toplam işveren maliyeti	—	≈ 23.298

Örnek hakkında

NOSI, gerçek maaştan bağımsız olarak 16.700 EGP tavan üzerinden hesaplanır. Özel sektörde bir artış bekleniyor; Ulusal Ücretler Konseyi kararına bağlıdır. Rakamlar örnektir; bağlayıcı hesaplamalar için ETA'nın resmi aracını kullanın.

V

Beyan Takvimi, İşe Alış & İşten Ayrılış

Aylık stopaj ve NOSİ bildirimleri takip eden ayın 15'inde son bulur. Sözleşmeler Arapça yazılmalı, deneme süresi en fazla üç ay olmalı; Kanun 14/2025 ihbar ve tazminatı sözleşme türü ve kıdeme göre belirler.

BEYAN TAKVİMİ

YÜKÜMLÜLÜK	SON GÜN
Aylık gelir vergisi stopajı + NOSİ bildirimi	Takip eden ayın 15'i
NOSİ prim ödemesi	Takip eden ayın 15'i
Üç aylık vergi beyanı	İlgili çeyreği takip eden ayın sonunda
Yıllık mutabakat beyanı	Vergi yılı bitiminden sonra

SÖZLEŞMELER & DENEME SÜRESİ

- Sözleşmeler:** yazılı olmalı; yasal olarak geçerli dil Arapçadır; iki dilli (Arapça + İngilizce) sözleşmelere izin verilir; 4 nüsha gerekir (işveren, çalışan, Çalışma Bakanlığı, NOSİ), biri Bakanlığa teslim edilir.
- Deneme süresi:** en fazla 3 ay; taraflar bildirim olmaksızın feshedebilir; yenilenemez.

İHBAR & TAZMİNAT

DURUM	HAK
Belirsiz süreli — kıdem < 10 yıl (her iki taraf)	2 ay ihbar
Belirsiz süreli — kıdem ≥ 10 yıl (her iki taraf)	3 ay ihbar
Belirli süreli — işveren erken fesih	Kalan süre ücretleri + hizmet yılı başına 1 ay
► Belirsiz süreli — haksız fesih	Hizmet yılı başına en az 2 aylık brüt ücret
Hastalık nedeniyle fesih	Yalnızca tüm izin hakları tükendikten sonra; en az 15 gün önceden bildirim

İstifa & emeklilik

Çalışan yazılı istifasını ilgili İş Kurumu'na onaylatmalıdır; işveren 10 gün içinde yanıt verir ve çalışan kabulden itibaren 10 gün içinde istifasını geri çekebilir. **Örtülü istifa:** 20 ardışık olmayan veya 10 ardışık gün izinsiz devamsızlık istifa sayılır. **Emeklilik yaşı:** 60 (Sosyal Sigorta Kanunu No. 148/2019).

VI

Ücret, Yan Haklar & İzinler

Kanun 14/2025 iki işveren yükümlülüğünü açıkça düzenler: zorunlu yıllık ücret artışı ve zorunlu kâr paylaşımı. Sağlık sigortası coğrafi olarak kademeli devreye alınıyor; yabancı istihdamı ise Çalışma Bakanlığı'nca yönetilen işgücü kotalarıyla sınırlanır.

ZORUNLU ZAM, KÂR PAYLAŞIMI & SAĞLIK SİGORTASI

- Yıllık ücret artışı:** her yıl çalışanın sosyal sigorta matrahının en az %3'ü (Kanun 14/2025); Ulusal Ücretler Konseyi'nin aylık en az 250 EGP'lik tabanı; azaltma veya erteleme Konsey onayı gerektirir.
- Kâr paylaşımı:** kâr eden işletmeler yıllık net kârın en az %10'unu çalışanlara dağıtmak zorundadır; çalışan başına pay bir yıllık toplam ücreti aşamaz.
- Sağlık sigortası:** işveren %3,25 + çalışan %1 (tavansız); Evrensel Sağlık Sigortası (Kanun 2/2018) coğrafi olarak kademeli uygulanıyor. 13. maaş/ikramiye zorunlu değildir; Ramazan ve Eid bonusları yaygındır.

Doğrulayın — sağlık sigortası uygulaması

Evrensel Sağlık Sigortası'nın coğrafi uygulaması sürüyor; oranlar tüm vilayetlerde henüz geçerli olmayabilir. İlgili işyeri konumu için teyit edin.

ÇALIŞMA İZİNLERİ & VİZELER

KONU	DETAY
Başvuru mercii	Manpower Bakanlığı (işveren sponsor olur)
Genel kota	Toplam kadronun en fazla %10'u yabancı çalışan olabilir
Yönetici kotası	Yönetici / uzman roller için en fazla %25
İzin süresi	1 yıl; yenilenebilir
► Oturma izni	İş başlamadan önce alınmalıdır

VII —

Pratik Notlar

Bu rehberdeki yükümlülükler, en yaygın ve en maliyetli Mısır bordro hatalarını önleyen kısa bir kontrol listesine indirgenir. Her biri ilk bordro dönemi öncesinde çözülmelidir.

Sözleşme dili

Arapça zorunludur; iki dilli sürümler kabul edilir, ancak resmi makamlar nezdinde Arapça metin geçerlidir.

Belirli süreli sözleşmeler

Tekrarlı yenileme artık otomatik olarak belirsiz süreliye dönüşmez; eski içtihat Kanun 14/2025 ile değiştirildi.

Kadın gece çalışması

Kadın çalışanlara yönelik gece vardiyası yasağı Kanun 14/2025 ile kaldırıldı; sağlık ve güvenlik uyumu devam eder.

Engelli kotası

≥ 10 çalışanlı işyerleri kadronun %5'i oranında engelli çalışan istihdam etmelidir.

Kayıt saklama

Bordro kayıtları işten ayrılmadan itibaren en az 5 yıl saklanmalıdır; Kanun 14/2025 ile 1 yıldan uzatıldı.

e-Tax portalı

e-Tax portalı 2024'ten itibaren büyük ve orta ölçekli işletmeler için zorunludur; aşamalı geçiş sürüyor. Yurt dışı transferlerde yerel muhabir bankalar üzerinden EGP havalesi tercih edilir.



EOR & BORDRO YÖNETİMİ

Datassist ile MENA, Türkiye Bordro & İstihdam Süreçlerini Tek Merkezden Yönetin.

ETA'ya artan oranlı gelir vergisi stopajı, NOSI sosyal sigortası ve yasal fon yükümlülükleri, zorunlu yıllık zam ve kâr paylaşımı, Kanun 14/2025 kapsamında tazminat ile yabancı çalışma izni kotası ve yerel EOR. Datassist, uluslararası işverenlerin Türkiye, Mısır ve daha geniş MENA bölgesindeki bordro ve istihdam operasyonlarını tek merkezden yönetmesini sağlar.

[Toplantı Planlayın →](#)

7+

MENA PAZARI

1

TEK UYUM OPERASYONU

0%

KAÇIRILAN BORDRO SON TARİHİ