Hakemli Araştırma Makalesi/Peer - Reviewed Research Article

BANKA PROMOSYONLARI İŞÇİ ALACAĞI MIDIR?

Are Bank Promotions Labor Claims?

Arş. Gör. Dr. Doğukan KÜÇÜK*

ÖZET

İşverenin, iş sözleşmesinden doğan asli borcu ücret ödemedir. Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak ise kural olarak işyerinde veya özel olarak açılan banka hesabına ödenmektedir. Eğer işverenin Türkiye'deki işyeri veya işyerlerinde çalıştırdığı işçi sayısı en az üç ise ücret ve ücret eklerinin bankalar aracılıyla ödenmesi zorunludur. Bu zorunluluk karşısında bankalar da işverenlerin kendileriyle çalışabilmeleri adına çeşitli yöntemler geliştirmektedir. Bu yöntemlerden birisi de banka promosyonlarıdır. Çalışmamızda banka promosyonlarının işçi alacağı olarak kabul edilip edilemeyeceği; eğer işçi alacağı olarak kabul edilecekse bu alacağın ücret mi, ücret eki mi yoksa tazminat niteliğinde mi olduğu ve son olarak sosyal güvenlik hukuku bağlamında banka promosyonlarının prime esas kazanca dahil edilip edilmeyeceği üzerinde durulacaktır.

Anahtar Kelimeler: İşçi Alacağı, Ücret Eki, İşyeri Uygulaması, Banka Promosyonu, İş Sözleşmesi

---

* Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku ABD., e-mail: dogukankucuk@anadolu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-3024-6285.

Makale Geliş Tarihi: 09.07.2025

Makale Kabul Tarihi: 05.09.2025

⇛ **Atıf Şekli:** Doğukan Küçük "Banka Promosyonları İşçi Alacağı mıdır?", *Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 20/2 (2025):825-852

⇛ Bu eser Creative Commons Atıf-GayriTicari 4.0 Uluslararası (CC BY-NC 4.0) lisansı ile lisanslanmıştır.

ABSTRACT

The utmost significant obligation of the employer arising from the employment contract is the payment of wages. Generally, wages, bonuses, premiums, and other forms of supplemental pay are paid at the workplace or through banks. If an employer in Türkiye employs at least three employees across its workplaces, wages and supplemental payments must be made through bank transfers. In the face of this obligation, banks are developing several methods for employers to work with them. One of these methods is giving bank promotions. This study inquiries into whether bank promotions can be classified as labor claims, the nature of these claims, and whether they should be included as part of premium-based earnings under social security law.

Key Words: Labor Claims, Supplemental Pay, Workplace Practice, Bank Promotion, Employment Contract

EXTENDED ARSTRACT

Wages constitute a pivotal element within the employment relationship, and legislation requires that they be paid either at the workplace itself or via a designated bank account. Where an employer's total workforce across Türkiye equals or exceeds three employees, statutory provisions make payment through a bank compulsory. This statutory mandate naturally encourages banks to develop various methods aimed at securing employers' payroll business, one of the most prominent being bank promotion schemes.

Contracts establishing such schemes—often labelled protocols—typically involve the bank on one side and, on the other, the employer (a natural or legal person or an institution/organization which does not have legal personality). Pursuant to these agreements, the bank undertakes to transfer an agreed-upon promotion amount directly to employees, who remain as third parties to the contract. In doctrinal terms, these agreements should therefore be classified as contracts in favor of third parties.

Whether employees employed by public entities are entitled to bank promotions is governed by explicit regulatory instruments. Prime Ministry Circular No. 2007/21, adopted to ensure uniform practice in the public sector, stipulates that the entire promotion sum must be credited to an account opened in the employee's name, and Article 4 of the Circular expressly extends this entitlement to all employees in public sector. In the event of non-compliance, the first analytical step is to determine the contract's legal charac-

ter: If it is a full third-party-benefit contract, the employee may assert a direct claim against the bank; if it is an incomplete third-party-benefit contract, only the employer may demand payment from the bank on the employee's behalf.

The legislative framework governing public-sector promotions does not extend to the private sector; private sector employers retain discretion whether to pass on bank promotions to their employees. Accordingly, private-sector employees cannot, as a rule, compel their employer to pay such amounts. Nonetheless, three exceptional grounds may generate an enforceable right: (i) an express clause in the individual employment contract, (ii) a corresponding provision in a collective labor agreement, or (iii) an established workplace practice that has attained the status of a binding condition of employment. Where any of these circumstances presents, the employee acquires a direct entitlement to the promotion payment. When an employer remits bank promotions to employees pursuant to an employment contract, collective agreement, or binding workplace practice, the payment assumes the legal character of a supplemental pay. Supplemental pay encompasses benefits—monetary or convertible into money—conferred by the employer or third parties in addition to base pay and deriving from statute or contract, such as bonuses, premiums, commissions, profit shares, and social benefits (e.g. meals, transport, clothing, fuel, housing). Consequently, unpaid bank promotions, which are accepted as supplemental pay, may justify an employee's termination for just cause under Article 24/II-(e) of the Labor Code, No. 4857, permit the employee to refuse work under Article 34/1, and give rise to an interest claim. However, because bank promotions are not deemed part of the "full pay", they are excluded from calculations of severance, notice, and bad faith compensation.

The payments made to insured employees working under employment contracts in public entities in the form of bank promotions shall not be included in the scope of earnings subject to social security premiums. Primarily, such promotions do not constitute remuneration. Furthermore, since the contractual relationship between the bank and the employer is established as a contract in favor of third parties, these payments cannot be classified as supplemental pay. Nevertheless, pursuant to Article 80/1-(c) of Code No. 5510, it is stipulated that, except for the exclusions specified in subparagraph (b), all payments made under any designation shall be subject to earnings on which premiums are based. When Articles 80/1-(a), (b), and (c) of Code No. 5510 are evaluated together,

it is evident that earnings subject to premiums are calculated based on the payments made by the employer to the employee. For this reason, bank promotion payments shall not be considered as part of the earnings subject to social security premiums. Lastly, insured employees in the private sector may include bank promotions in their premium base only if one of the three abovementioned is satisfied. In such cases, the promotion becomes part of the employee's remuneration and is subject to the premium-assessment rules laid down in Article 80/1-(a)-(2) of the Code No. 5510.

GİRİŞ

İş sözleşmesinin kurulmasıyla birlikte bu sözleşmesinin tarafları kimi hak ve borçların altına girmektedir. İşçi açısından asli borç iş görmeyken, işveren için ücret ödemedir. 4857 sayılı İş Kanunu[1] (İş Kanunu) md. 32/1 hükmü gereğince genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır. İşçi, bir işin karşılığı olarak ödenen asıl ücretin beraberinde, çalışmasa da sosyal ücret olarak adlandırılan ücrete de hak kazanabilmektedir.[2] Keza kimi durumlarda, temel ücretin yanında para ve parayla ölçülebilir menfaatler de göz önünde bulundurulabilmektedir. Bu ücret ise geniş anlamda ücret (giydirilmiş ücret) olarak ifade edilmektedir.[3]

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu[4] (TBK) md. 89 düzenlemesine göre bir borcun ifa yeri, tarafların açık yahut örtülü iradelerine göre belirlenmektedir. Aksine bir anlaşma bulunmuyorsa para borçları, alacaklının ödeme zamanındaki yerleşim yerinde ödenmektedir. Ancak bir para borcu olan temel ya da geniş anlamda ücretin ödeme yeri, İş Kanunu md. 32/2'de özel olarak belirlenmiştir. Söz konusu hüküm

1 RG., 10.06.2003, S.25134.

2 Sarper Süzek ve Süleyman Başterzi, İş Hukuku (İstanbul: Beta Yayıncılık, 2024), 380.

3 Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, İş Hukuku, Güncellenmiş 7. Baskı (Ankara: Lykeion Yayınları, 2022), 627; Öner Eyrenci vd., İş Hukuku, 10. Baskı (İstanbul: Beta Yayıncılık, 2020), 146; Adil Anlama, Türk İş Hukukunda İşçinin Ücretinin Düşürülmesi (Ankara: Adalet Yayınevi, 2020), 37; Süzek ve Başterzi, İş Hukuku, 380;

4 RG., 04.02.2011, S.27836.

gereğince *"ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak kural olarak, Türk parası ile işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına*" ödenmektedir. Keza TBK md. 407/1, "*Çalıştırdığı işçilerin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını özel olarak açılan banka hesapları vasıtasıyla ödeme zorunluluğuna tabî tutulan iş sahipleri, işçilerinin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını özel olarak açılan banka hesapları dışında ödeyemezler*" düzenlemesini içermektedir. Bununla birlikte ücretin ödeme yeri hakkında çıkarılan Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelik[5] (Ödeme Yönetmeliği) md. 10 uyarınca, İş Kanunu'na tâbi işçilerin ücretlerinin bankalar aracılığıyla ödenebilmesi için "*işyerleri ve işletmelerinde İş Kanunu hükümlerinin uygulandığı işverenler ile üçüncü kişilerin"* Türkiye genelinde çalıştırdıkları işçi sayısının en az üç olması gerekmektedir.[6]

İşverenlerin ücret ve ücret eklerine ilişkin ödemeleri bankalar aracılığıyla yapması zorunluluğu karşısında, bankalar da işverenlerin kendileriyle çalışabilmeleri için çeşitli yöntemler geliştirmektedir. Bu yöntemlerden birisi de banka promosyonlarıdır. Sözlük anlamı "*firma, kurum, dernek, parti vb. kuruluşların kendi hedef kitlelerinin ilgisini çekmek için üzerine adlarını, logolarını vb. yazdırarak armağan ettiği ürün*[7]" olan promosyon, bir malın mevcut ve olası müşterilere tanıtılması ile satışı için gerçekleştirilen faaliyetler toplamıdır.[8] Bankaların promosyon vermesinin temel amacı, işçi ücretlerinin belirli bir süre boyunca bankada tutulması karşılığında elde edilebilecekleri gelir beklentisidir. Çünkü işverenler, banka promosyonu sözleşmeleri çerçevesinde, işçilerin ücretlerini toplu bir şekilde ve ücret ödeme tarihinden önce bankada açılan vadesiz hesaba yatırmaktadır. Bankalar

5 RG., 18.11.2008, S.27058.

6 32920 sayılı Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına İlişkin Yönetmelik 04.06.2025 tarihinde Resmî Gazete'de yayınlanmıştır. Bu Yönetmelikle, Ödeme Yönetmeliği md. 10'da yer alan "en az beş olması halinde" ibaresi, "en az üç olması halinde" şeklinde değiştirilmiştir. Mezkûr değişikliğin yürürlük tarihi ise 01.07.2025 olarak belirlenmiştir.

7 (Erişim Tarihi 24.04.2025), https://sozluk.gov.tr.

8 Ömer Elmas, "Bankacılık Kanunu Açısından Bağış ve Yardımlar ile Promosyonlara İlişkin Değerlendirme". Bankacılar Dergisi, 63, (2007): 44; Hayriye Işık, "Banka Promosyonlarının Vergi Mevzuatı Açısından Değerlendirilmesi". Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi, 8/4, (2022): 108.

ise bu hesaba yatırılan ücretler toplamı üzerinden işverene herhangi bir vadeli mevduat faizi ödemeksizin söz konusu parayı kullanarak gelir elde edebilmektedir. Bununla birlikte bankalar, sözleşme süresi boyunca işçilere kredi kartı verilmesi ya da kredi olanaklarının sunulması gibi çeşitli bankacılık ürünlerini pazarlayabilmekte ve bu şekilde gelirlerini arttırabilmektedir.[9]

Türk iş hukuku açısından değerlendireceğimiz durum ise banka promosyonlarının işçi alacağı olarak kabul edilip edilemeyeceğidir. Eğer işçi alacağı olarak kabul edilirse bu alacağın ücret, ücret eki yahut tazminat niteliğinde olup olmadığı belirlenmelidir. Keza prim matrahının hesaplanmasında, bu tutarın göz önüne alınıp alınmaması gibi sosyal güvenlik hukuku açısından sonuçlar doğabilecektir. Çalışmamızda öncelikle banka promosyonlarının hukuki niteliğine değinilecektir. Akabinde kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan işçilerin neden banka promosyonlarına hak kazandığı incelenecek; daha sonra özel sektörde çalışan işçilerin işverenlerinden banka promosyonlarını talep edip edemeyeceği değerlendirilecektir. Son olarak banka promosyonları sosyal güvenlik hukuku yönünden irdelenecektir.

I. BANKA PROMOSYONLARININ HUKUKİ NİTELİĞİ

Borçlar hukukuna hâkim ilkelerden birisi olan nispilik gereği, bir borç ilişkisinden doğan hak ve borçlar sadece bu ilişkinin tarafları olan borçlu ve alacaklıyı ilgilendirmektedir. Bir sözleşme kural olarak onun tarafı olmayan üçüncü kişileri etkilememektedir. Ancak bu kuralın çeşitli istisnaları bulunmaktadır. Bu istisnalardan birisi ise üçüncü kişi yararına sözleşmedir.[10]

Üçüncü kişi yararına sözleşme, alacaklı (vaadettiren) ile borçlu (vaadeden) arasında kurulan bir borç ilişkisinde, borçlunun sözleşmeye taraf olmayan ve temsil yetkisi bulunmayan bir kişiye (lehdar) edimde bulunmayı üstlendiği, üçlü ilişki yaratan sözleşme türü olarak

9 Elmas, "Değerlendirme", 44.

10 İbrahim Aydınlı, "Borçlar İlişkisinin Nispilik Özelliğine Getirilen İstisnalar Işığında İş Hukukunda İşçi-İşveren İlişkilerinin Değerlendirilmesi". Çalışma ve Toplum, 1, (2008): 48. Dirk Looschelders ve Mark Makowsky, "Borç İlişkisinin Nispiliği ve Üçüncü Kişinin Hukuki Durumu", çev. Kerem Öz. Hukuk Köprüsü, 2/4, (2013): 232 vd.

tanımlanmaktadır.[11] Bu ilişkide alacaklı, borçlu ile yaptığı sözleşme aracılığıyla, üçüncü bir kişiye doğrudan doğruya borçludan belirlenmiş bir edimi talep etme hakkı tanımaktadır. Yahut böyle bir talep hakkı vermeksizin, yalnızca borçluyu borcundan kurtarıcı bir etkiyle, borçluya üçüncü kişiye edimde bulunma yetkisi sağlamaktadır.[12] Burada, kendi aleyhine hiçbir borç ve yükümlülük doğmayan üçüncü kişinin alacaklı ile borçlu arasında kurulan sözleşmeye katılmasına, hatta sözleşmeden haberi dahi olmasına gerek yoktur.[13]

Üçüncü kişi yararına sözleşme TBK md. 129'da "(1) *Kendi adına sözleşme yapan kişi, sözleşmeye üçüncü kişi yararına bir edim yükümlülüğü koydurmuşsa, edimin üçüncü kişiye ifa edilmesini isteyebilir.* (2) *Üçüncü kişi veya üçüncü kişiye halef olanlar da, tarafların amacına veya örf ve âdete uygun düştüğü takdirde edimin ifasını isteyebilirler. Bu durumda, üçüncü kişi veya ona halef olanlar bu hakkı kullanmak istediklerini borçluya bildirdikten sonra, alacaklı borçluyu ibra edemeyeceği gibi, borcun nitelik ve kapsamını da değiştiremez.*" biçiminde ele alınmaktadır.[14]

TBK md. 129 uyarınca, üçüncü kişi yararına sözleşmeler, üçüncü kişiye tanınan yetkilerin kapsamına göre iki şekilde düzenlenebilmektedir.[15] Bunlardan ilki, eksik üçüncü kişi yararına sözleşmedir.[16] TBK

---

11 Kemal Oğuzman ve M. Turgut Öz, Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt 2, Gözden Geçirilmiş 14. Bası (İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2018), 441; Fikret Eren, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 24. Baskı (Ankara: Yetkin Yayınları, 2019), 1279 vd.; Şahin Akıncı, Borçlar Hukuku Bilgisi Genel Hükümler, Gözden Geçirilmiş 11. Baskı (Konya: Sayram Yayınları, 2019), 262; Ayşen Çilenti Konuralp, "Türk Hukukunda Üçüncü Kişi Yararına Sözleşme ve Hukukî Niteliği Konusunda Bir Değerlendirme". Türkiye Barolar Birliği Dergisi, 146, (2019): 156; Derya Ateş, "Sözleşme İlişkilerinin Kurulmasında ve Borç İlişkilerinde Üçüncü Kişi". Türkiye Barolar Birliği Dergisi, 151, (2020): 352; Ayşen Çilenti Konuralp, Üçüncü Kişi Yararına Sözleşme (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2020), 5 vd.; Dilşah Büşra Kartal, Üçüncü Kişi Yararına Sözleşme, (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2021), 5 vd.; Özge Öztürk, "Üçüncü Kişi Yararına Sözleşme". Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 25/1, (2021): 181; Fikret Eren ve Ünsal Dönmez, Eren Borçlar Hukuku Şerhi, Cilt III (Ankara: Yetkin Yayınları, 2023), 2484; Özcan Günergök ve Şaban Kayıhan, Borçlar Hukuku Dersleri, Genel Hükümler (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2024), 675.

12 Öztürk, "Üçüncü Kişi Yararına", 181.

13 Eren, Borçlar Hukuku, 1280; Ateş, "Üçüncü Kişi", 353.

14 TBK md. 130'da üçüncü kişi yararına sözleşme türlerinden olan çalıştırılan kişi yararına sorumluluk sigortaları özel olarak düzenlenmiştir.

15 "*... Üçüncü kişi yararına sözleşme, 6098 sayılı Kanun'un 129 uncu maddesinde düzenlenmiştir. Bu türden sözleşmeler, eksik üçüncü kişi yararına sözleşme (md.*

md. 129/1 kapsamındaki üçüncü kişi yararına sözleşmede üçüncü kişi, yalnızca kendisine yapılacak edimi kabul etme yetkisine sahiptir. Sözleşme vasıtasıyla üzerinde doğrudan doğruya bir alacak hakkı doğmamaktadır.[17] Böylece üçüncü kişi borçludan borcun ifasını talep edememektedir. Ancak alacaklı, borcun üçüncü kişiye ifasını borçludan isteyebilmektedir. Bu vesileyle dava açma hakkı da alacaklıya ait olmaktadır.[18]

Üçüncü kişi yararına sözleşme çeşitlerinden ikincisi ise tam üçüncü kişi yararına sözleşmedir.[19] TBK md. 129/2 düzenlemesine göre üçüncü kişi, sözleşmeye taraf olarak katılmasa da borçludan edimin yerine getirilmesini doğrudan doğruya talep edebilmekte; alacağın kendisine ödenmemesi durumunda dava açabilmektedir.[20] Ancak TBK md. 129/2'ye göre üçüncü kişinin edimin ifasını borçludan talep edebilmesi için tarafların amacına veya örf ve âdete uygun düşmelidir. Bununla birlikte tam üçüncü kişi yararına sözleşme bir kanun hükmüne de dayanabilir.[21] Dolayısıyla bir sözleşmenin ne zaman eksik üçüncü kişi yararına sözleşme olduğu ne zaman tam kişi yararına sözleşme olduğu işte bu hükme göre belirlenmektedir.[22] TBK md. 129/2 hükmünde sayılan koşullar bulunmadığı takdirde, sözleşmenin eksik üçüncü kişi yararına sözleşme olduğu kabul edilmelidir.[23]

Genellikle protokol adı altında yapılan banka promosyonu ödenmesini içeren sözleşmenin taraflarına bakıldığında, taraflardan birisi bankayken diğeri işveren sıfatını haiz gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluştur. Banka, sözleşmenin hiçbir

129/1) ve tam üçüncü kişi yararına sözleşme (md.129/2) olarak ikiye ayrılır." Yargıtay 3. Hukuk Dairesi, 15.01.2025, E. 2024/707, K. 2025/274, www.lexpera.com, 05.04.2025.

16 Kartal, Üçüncü Kişi Yararına, 53; Günergök ve Kayıhan, Borçlar Hukuku Dersleri, 676.

17 Oğuzman ve Öz, Borçlar Hukuku, 443; Akıncı, Borçlar Hukuku, 263; Eren ve Dönmez, Şerh, 2491.

18 Oğuzman ve Öz, Borçlar Hukuku, 455.

19 Kartal, Üçüncü Kişi Yararına, 52.

20 Çilenti Konuralp, "Üçüncü Kişi Yararına", 156; Ateş, "Üçüncü Kişi", 352.

21 TBK md. 130'da düzenlenen işçi lehine yapılan sorumluluk sigorta sözleşmeleri, kanun hükmüne dayanan tam üçüncü kişi yararına sözleşmeye örnektir. Bkz. Eren, Borçlar Hukuku, 1285 ve 1286.

22 Eren ve Dönmez, Şerh, 2494.

23 Günergök ve Kayıhan, Borçlar Hukuku Dersleri, 676.

şekilde tarafı olmayan lehtar konumdaki işçilere, sözleşmenin taraflarınca mutabakata varılan promosyon bedelini ödemektedir. Dolayısıyla yukarıda yapılan açıklamalar ışığında, kanımızca banka promosyonlarının işçilere ödenmesini içeren sözleşmenin hukuki niteliğinin üçüncü kişi yararına sözleşme olarak kabul edilmesi gereklidir. Doktrinde de bu sözleşme, üçüncü kişi yararına sözleşme kapsamında ele alınmaktadır.[24]

II. KAMU KURUM VE KURULUŞLARINDA ÇALIŞAN İŞÇİLERE VERİLEN BANKA PROMOSYONLARI

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu[25] (657 sayılı Kanun) md. 4 hükmüne göre kamu hizmetleri; memurlar, sözleşmeli personel ve işçiler eliyle gördürülmektedir. Mezkûr madde düzenlemesi gereği, sürekli işçi kadrolarında belirsiz süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılan işçiler ile mevsimlik veya kampanya işlerinde ya da orman yangınıyla mücadele hizmetlerinde ilgili mevzuatına göre geçici iş pozisyonlarında altı aydan az olmak üzere belirli süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılan geçici işçiler, 657 sayılı Kanun açısından işçi kabul edilmektedir. Bu bağlamda, işçilerin işverenleri çalışmış oldukları kamu kurum ve kuruluşudur. Eğer işveren ile banka arasında bir banka promosyonu sözleşmesi imzalanırsa işçilere bu promosyonların ödenip ödenmeyeceği sorusu sorulabilir.

Banka promosyonlarının kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan işçilere ödenip ödenmeyeceği hususunda mevzuatımızda düzenleme bulunmaktadır. Bu konuda, kamu kurum ve kuruluşlarının banka promosyonları tasarrufuna ilişkin uygulama birliğinin sağlanması adına 2007/21 sayılı Başbakanlık Genelgesi[26] (2007/21 sayılı Genelge) çıkartılmıştır. Söz konusu Genelge kapsamında işçi ücretlerinin hangi banka aracılığı ile ödeneceği, oluşturulacak üç kişilik bir komisyon tarafından istekli bankalardan teklif alınmak suretiyle tespit edilmektedir. Ücretlerin hangi bankaya yatırılacağı hususuyla birlikte kamu kurum ve kuruluşları, iki yıldan az ve beş yıldan çok olmayacak şekilde protokol akdedebilmektedir. Yapılan protokoller gereğince, banka tarafından verilecek promosyon miktarının tamamı, Banka

[24] Kartal, Üçüncü Kişi Yararına, 15; Çilenti Konuralp, 2020, 17 ve 18.

[25] RG., 23.07.1965, S.12056.

[26] RG., 20.07.2007, S.26588.

Promosyonları ile İlgili 2008/18 Sayılı Genelge ile yapılan değişiklik uyarınca, personel adına açılan hesaba aktarılmak suretiyle ödenmektedir. Bununla birlikte, kamu kurum ve kuruluşlarında uygulama birliğinin sağlanmasını teminen, kamu personelinin maaş ödemelerine aracılık eden bankalar tarafından sağlanan ek mali imkânların kullanımına ilişkin esasların belirlenmesi amacıyla kabul edilen Banka Promosyonları ile İlgili 2010/17 sayılı Genelge[27], 2007/21 sayılı Genelge md. 4'ü "*Banka tarafından verilecek promosyon miktarının tamamı personele dağıtılacaktır*" biçiminde değiştirmiştir. Dolayısıyla yukarıda ifade edilen ilgili genelgeler ışığında, kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan işçilerin banka promosyonlarına hak kazanacağı noktasında herhangi bir tereddüt mevcut değildir.[28]

2007/21 sayılı Genelge md. 4 düzenlemesi uyarınca, banka promosyonlarının işçilere ödenmesi zorunlu olduğundan, işçiye banka promosyonu ödenmez ise ödenmeyen tutardan kim veya kimlerin sorumlu olacağı saptanmalıdır. Bu noktada, kamu kurum ve kuruluşu ile banka arasında akdedilen sözleşmenin eksik yahut tam üçüncü kişi yararına sözleşme mi olduğu belirlenmelidir. Eğer tam üçüncü kişi yararına sözleşme bulunuyorsa işçi açısından alacak hakkı doğduğu için doğrudan doğruya bankadan banka promosyonu bedelini talep edebilecektir.[29] Ancak eksik üçüncü kişi yararına sözleşme bulunuyorsa işçi, banka promosyonunun ödenmesini doğrudan doğruya bankadan talep edemeyecek; talep hakkı işvereni olan kamu kurum

---

27 RG., 10.08.2010, S.27668.

28 Bu noktada şunu ifade etmek gereklidir ki Ödeme Genelgesi ile getirilen düzenlemeler 1982 Anayasa md. 10 çerçevesinde eleştiriye açıktır. Çünkü iş hukukunun kapsamına giren işçilerden bir kısmı kamu işverenleri, diğer kısmı ise özel sektör işverenleri için çalışmaktadır. Hukuki statüsü aslında aynı olan işçilerden bazıları genelge vasıtasıyla doğrudan, diğerleri ise herhangi bir genelgeye dayanmadan sadece belirli koşullarda banka promosyonuna hak kazanması kanımızca eşitlik ilkesine aykırı olacaktır. Ancak Ödeme Genelgesinin eşitlik ilkesi çerçevesinde detaylı bir değerlendirmesi yapılması bu çalışmanın kapsamı aşacağından yukarıda ayrıntılı incelemeye yer verilmemiştir.

29 "*… Tam üçüncü kişi yararına sözleşmelerde ise üçüncü kişi, vaat edilen edimin ifasını talep yetkisine sahiptir. Tam üçüncü kişi yararına sözleşmeden doğan borç da üçüncü kişiye ifa edilir. Sözleşmede aksine bir hüküm yoksa bu yetkinin vaat ettirene de tanınması gerekir. Ancak bu halde vaat ettiren ile üçüncü kişi, vaat edene karşı müteselsil alacaklı sıfatına sahip olmazlar. Zira burada üçüncü kişi veya vaat ettiren, borcun içlerinden birine değil, sadece üçüncü kişiye ifa edilmesini isteyebilirler.*" Yargıtay 11. Hukuk Dairesi, 09.07.2018, E. 2016/13448, K. 2018/5013, www.lexpera.com, 12.04.2025.

ve kuruluşunda olacaktır.[30] Eğer kamu kurum ve kuruluşu banka promosyonunun ödenmesini bankadan talep etmezse, işçi gerçekleştirilecek ifanın gerçek anlamda alacaklısı değil muhatabı olduğundan, sözleşmenin taraflarını herhangi bir şekilde borcun ifasına zorlayamayacaktır.[31]

Yargıtay vermiş olduğu bir kararında, banka promosyonuna dair protokolün eksik üçüncü kişi yararına sözleşme özelliği gösterdiğine hükmetmiştir. Somut olayın özelliğinde işçi bu protokole taraf konumda bulunmamaktadır. Bu nedenle Yüksek Mahkeme, sözleşmenin tarafı olmayan işçinin dava açma yetkisi bulunmadığına karar vermiş; sözleşmeye dayalı her türlü talep hakkının kamu kurumuna ait olduğuna hükmeden ilk derece mahkemesi kararını onamıştır.[32] Konu ile ilgili bir başka kararda ise banka ile kurum arasında imzalanan protokolün eksik üçüncü kişi yararına sözleşme olması nedeniyle davalı polis memurunun banka promosyonu hakkındaki talebini bankaya yöneltemeyeceği sonucuna varılmıştır.[33]

III. ÖZEL SEKTÖRDE ÇALIŞAN İŞÇİLERE VERİLEN BANKA PROMOSYONLARI

A. Genel Olarak

Banka promosyonlarının kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan işçilere ödenmesine dair düzenleme, özel sektörde çalışan işçiler açısından getirilmemiştir. Başka bir deyişle özel sektör işverenleri, banka promosyonlarını işçilere verip vermeme konusunda serbesttir. Dolayısıyla özel sektörde çalışan işçiler, işverenlerinden bu edimin

---

30 "*… Eksik üçüncü kişi yararına sözleşmede üçüncü kişi sadece vaat eden tarafından teklif edilen ifayı kabul yetkisine sahip olup, buna karşılık ondan borcun ifasını isteme hakkına sahip değildir. Bu tür sözleşmelerden yalnız vaat ettiren lehine alacak hakkı doğar. Borcun üçüncü kişiye ifasını talep hakkı da vaat ettirene aittir.*" Yargıtay 11. Hukuk Dairesi, 07.04.2016, E. 2015/8658, K. 2016/3866, www.lexpera.com, 12.04.2025.

31 Örneğin eksik üçüncü kişi yararına sözleşmede alacaklı borçluyu borçtan ibra edebilmektedir. Borçlu ibra edildiği durumlarda üçüncü kişi herhangi bir şekilde itirazda bulunamamaktadır. Bkz. Eren, Borçlar Hukuku, 1284.

32 Yargıtay 11. Hukuk Dairesi, 15.06.2016, E. 2015/11352, K. 2016/6615, www.lexpera.com, 15.05.2025.

33 Yargıtay 11. Hukuk Dairesi, 13.02.2017, E. 2016/11035, K. 2017/774, www.lexpera.com, 10.08.2025.

kendilerine ifasını kural olarak talep edememektedir.[34] Ancak işçilerin banka promosyonlarını işverenlerinden talep edebilmesine imkân

[34] Mahkemeler de çalışılan işyerinin kamusal nitelik arz etmediği durumlarda buralarda çalışan işçilerin banka promosyonu talep edemeyeceğine hükmetmektedir. "*… Davacı taraf 20.07.2007 tarihinde resmi gazetede yayımlanan Başbakanlık genelgesine dayanarak davaya konu talepte bulunmuş ise de genelge kamu personeli ile ilgili olup, davacının çalıştığı şirket Türk Ticaret Kanun Hükümlerine tabi ayrı tüzel kişiliğe haizdir. İş yasasında işçilerin ücretlerinin banka kanalıyla ödenmesinin zorunlu hale getirilmesi süresinde bankaya yatırılmak sureti ile ödenen ücretlerin ödeme tarihine kadar işverenin ve bankanın tasarrufunda bulunduğu gibi banka ile işveren arasında yapılan protokolün davacı işçiye bir hak bahşetmeyeceği açıktır. Zira bahse konu para henüz davacı işçi mülkiyetine geçmemiştir. İşçi ücretlerinde bir kesinti yapılmaksızın davalı işveren tarafından bankaya ücretlerin ödeme gününden birkaç gün önce yatırılmış olması sonucu bankanın verdiği promosyondan işçinin yararlanma hakkı bulunmamaktadır. Taraflar arasında iş sözleşmesi bulunmaktadır. Davaya konu edilen promosyon ücretinin akdi yahut yasal bir dayanağı bulunmadığı gibi istikrar kazanan ödeme ile iş şartı haline de gelmediği ve çalışılan işyerinin kamusal nitelik arz etmediği anlaşıldığından, 4857 sayılı İş Kanunun 32.ve devamı maddelerinde ücretin en geç ayda bir ödemesi zorunluluğu karşısında ödeme gününden önce bankaya paranın yatırılmış olması yönünde işverene bir mükellefiyet de yüklenmediğinden, işçi ücretlerinin gününde ödenmesi için düzenli ödemede bulunması sonucu işverenin mamelekine geçen promosyonda işçinin bir hakkı bulunmaması nedeniyle ilk derece mahkemesince davanın reddine ilişkin verilen kararın yerinde olduğu anlaşılmakla davacı vekilinin istinaf gerekçelerinin reddine karar vermek gerekmiştir.*" Bursa BAM 3. Hukuk Dairesi, 29.05.2019, E. 2019/4393, K. 2019/2740, www.lexpera.com, 09.08.2025. Benzer yönde bkz. Bursa BAM 3. Hukuk Dairesi, 07.11.2019, E. 2019/2085, K. 2019/1369, www.lexpera.com, 09.08.2025. Türkiye Noterler Birliği'nin kamu kurum ve kuruluşu kabul edilmemesi nedeniyle burada çalışan işçilerin, işverenlerinden banka promosyonu talep edemeyeceği hakkında bkz. "*… Davacının kamu kurum ve kuruluşunda çalışan kamu görevlisi olmadığı dosya kapsamındaki personel hizmet sözleşmesi ve tüm dosya kapsamından anlaşılmaktadır. Hal böyle olunca davacının belirtilen genelgeler kapsamında çalışan olmadığından dava konusu banka promosyon alacağı talebinin reddine karar verilmesi gerekli iken mahkemece yazılı gerekçe ile kısmen kabulüne karar verilmesi hatalıdır.*" Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 25.05.2021, E. 2021/5266, K. 2021/9503, www.lexpera.com, 09.08.2025. Belediyeye bağlı şirketin, Ödeme Yönetmeliği kapsamındaki kamu kurum ve kuruluşları arasında bulunmaması nedeniyle davacının banka promosyonu talebinin reddedilmesinin yerinde olduğu hakkında bkz. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 10.06.2024, E. 2024/5907, K. 2024/9549, www.lexpera.com, 09.08.2025. İşçi ücretlerinin banka aracılığı ile ödenmesi konusunda banka ile işveren arasında yapılan protokolün davacı işçiye bir hak sağlamayacağı hakkında bkz. "*… Ancak işçi ücretlerinin banka aracılığı ile ödenmesi konusunda banka ile işveren arasında yapılan protokol davacı işçiye bir hak bahşetmez. İşçi ücretlerinde bir kesinti yapılmaksızın davalı işveren tarafından bankaya ücretlerin ödeme gününden birkaç gün önce yatırılması sonucu bankanın verdiği promosyondan işçinin yararlanma hakkı bulunmamaktadır. Taraflar arasında iş sözleşmesi bulunmaktadır. Gerek 1475 sayılı İş Kanunun 26 ve gerek 4857 sayılı İş Kanunun 32. maddelerinde ücretin en geç ayda bir ödemesi zorunluluğu karşısında ödeme gününden önce*

sağlayan kimi durumlar olabilmektedir. Bu durumlardan ilki, banka promosyonunun işçiye ödemesine dair hükmün iş sözleşmesi yahut toplu iş sözleşmesinde yer almasıdır.

İş sözleşmesinin tarafları karşılıklı anlaşarak, banka tarafından verilecek olan promosyonun işçiye ödeneceğini kararlaştırabilir. İşçi, bankanın kendisine ödenmesi gereken bedeli içeren üçüncü kişi yararına sözleşmelerde üçüncü kişi konumundayken, burada işveren ile akdedilen sözleşmenin tarafı durumuna geçmektedir. Dolayısıyla ortada üçüncü kişi yararına sözleşmenin bulunduğundan artık söz edilemeyecektir.

Toplu iş sözleşmelerinde ise işçi, toplu iş sözleşmesinin tarafı değildir. Ancak toplu iş sözleşmelerinin niteliği gereği, normatif hükümlerin doğrudan ve emredici etkisi bulunmakta ve bu hükümler işyerinde çalışan işçilere tesir etmektedir.[35] Para ve paraya ilişkin konularda ise işçiler, eğer işçi sendikası üyesiyse, dayanışma aidatı ödüyorsa, sendika yararlanma konusunda izin verdiyse yahut Cumhurbaşkanı Kararı ile toplu iş sözleşmesi teşmil edilmişse artık banka promosyonunu işverenlerinden talep edebilecektir.[36]

İşçilerin banka promosyonlarını işverenlerden talep edebilmesine olanak sağlayan diğer bir durum, işyeri uygulamasının iş koşulu haline gelmesidir. İşyeri uygulaması, işveren açısından herhangi bir yasal veya sözleşmesel zorunluluk olmamasına rağmen, işçi yararına

bankaya paranın yatırılması yönünde işverene bir mükellefiyet yüklenmemiştir. Bu nedenle işçi ücretlerinin gününde ödenmesi için düzenli ödemede bulunması sonucu işverenin mamelekine geçen promosyonda işçinin bir hakkının bulunmaması nedeniyle bu talebin reddine karar verilmesi gerekirken mahkemece yazılı gerekçelerle kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 31.05.2012, E. 2010/7693, K. 2012/19092, www.lexpera.com, 10.08.2025. "*... ücretin bankaya erken yatırılmasının veya işçinin banka hesabına yatırılan ücretini hemen bankadan almamasının işvereni yükümlülük altına sokan bir yönü bulunmadığı gibi bunun aksi yani işçi ücretinin zamanında ödenmemesinin yaptırımı da ancak 4857 sayılı Kanun'un 24. maddesi uyarınca işçiye, iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmek veya geç ödeme nedeniyle faiz talep etmek olabileceğinden bu hal dahi işçiye promosyon ödenmesini talep hakkı bahşetmez.*" Bursa BAM, 9. Hukuk Dairesi, 13.01.2020, E. 2020/110, K. 2020/118, www.lexpera.com, 10.08.2025.

35 Fevzi Şahlanan, Toplu İş Hukuku (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2020), 414 vd.; Melda Sur, İş Hukuku Toplu İlişkiler (Ankara: Turhan Kitapevi, 2025), 331.

36 Toplu iş sözleşmesinin parasal hükümlerinden yararlanma rejimine ilişkin bkz. Nuri Çelik, vd., İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 36. Bası (İstanbul: Beta Yayıncılık, 2023), 1047; Şahlanan, Toplu İş Hukuku, 431 vd.; Sur, Toplu İlişkiler, 356 vd.

olacak bir menfaatin, işveren tarafından tek taraflı olarak devamlı[37] ve aynı koşullarda, genel nitelik taşıyacak biçimde işçilere sağlanmasını içeren iş koşullarıdır.[38] Burada işçilerin menfaati örtülü olarak kabul etmeleri yeterlidir.[39] Eğer işveren bu menfaati hataen vermemişse[40], uygulamadan vazgeçme hakkını saklı tutmamışsa veya uygulamanın tek seferlik olduğunu bildirmemişse yahut ödemenin tek seferlik bir ödeme olduğu anlaşılmıyorsa[41] işçi iş sözleşmesi hükmü haline gelmiş bu menfaati işvereninden talep edebilmektedir.[42]

Banka promosyonlarının işveren tarafından iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi yahut işyeri uygulaması gereği işçilerin banka hesabına yatırılması neticesinde bu gelirin niteliği nedir sorusu sorulabilir. Öncelikle, banka promosyonlarının temel ücret olarak değerlendirilemeyeceği açıktır. İş Kanunu md. 32 düzenlemesi ücreti, "*Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar*" olarak tanımlamaktadır.

---

37 "*… Bir işyeri uygulamasının oluşması için uygulamanın kaç kez tekrarlanması gerektiği konusunda kesin bir ölçü verilemez. Ancak bunun, olayın özelliğine göre uygulamanın işyerinde mutat bir davranış haline geldiğini, gelecekte de yapılacağını, işçilerin dürüstlük kuralına göre çıkarmalarına yetecek bir süre olması gerekir.*" Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 06.12.2012, E. 2010/22802, K. 2012/41757, www.lexpera.com, 17.05.2025.

38 Emine Tuncay Senyen Kaplan, Bireysel İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş-Güncellenmiş, 12. Bası (Ankara: Yetkin Yayınları, 2022), 23; Ömer Ekmekçi ve Esra Yiğit, Bireysel İş Hukuku, Güncellenmiş 5. Bası (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2023), 103; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Ulaş, İş Hukuku, 103; Ufuk Aydın, Bireysel İş Hukuku, 7. Bası (Eskişehir: Nisan Basımevi, 2023), 26. "*… İşyeri uygulamasından söz edebilmek için uygulamanın genel nitelik taşıması ve devamlılık arz etmesi zorunludur. İşverence edimin tek taraflı olarak tüm işçilere veya işçilerin belirli bir bölümüne sağlanması ve böylece işyerinin bütününde ya da belirli bölümlerinde genel ve yeknesak bir çalışma düzeninin kurulması gerekir. Genel işyeri uygulamaları çalışma koşullarını, belirli bir sözleşme tarafı göz önüne alınmadan, azalıp çoğalabilecek çalışanlara uygulanacak şekilde genel ve yeknesak olarak belirlerler.*" Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 06.12.2012, E. 2010/22802, K. 2012/41757, www.lexpera.com, 17.05.2025.

39 Aydın, Bireysel İş Hukuku, 26.

40 "*… Şu hâlde işverenin hataen yapmış olduğu fazla ödeme, işyeri uygulaması hâline gelmeyeceğinden, işçiye talep hakkı bahşetmez.*" Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 13.03.2025, E. 2024/15102, K. 2025/2615, www.lexpera.com, 18.05.2025.

41 "*…, aksi kabul edilse bile istisnai ve tek seferlik bir uygulama olduğu anlaşılan bu durumun işyeri uygulaması hâline gelmediğini, …*" Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 08.04.2025, E. 2025/2354, K. 2025/3212, www.lexpera.com, 26.05.2025.

42 Süzek, Sarper, "İşyeri Uygulamaları", Kemal Oğuzman'a Armağan (1997): 152; Ekmekçi ve Yiğit, Bireysel İş Hukuku, 104.

Bu doğrultuda ücretin unsurları; bir iş karşılığında ödenme, para veya parasal değeri olan bir menfaat olma ve ödemenin işveren veya üçüncü kişi tarafından yapılmasıdır.[43] Her ne kadar banka promosyonu üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen bir tutar olsa da temel ücretin unsurlarından biri olan bir iş karşılığında ödenmesi eksiktir. Diğer bir deyişle banka promosyonları, işverenin banka ile ileride çalışacağı garantisi vermesi nedeniyle işçiye ödenen bir para olduğundan, işçinin promosyona hak kazanması için karşılıklılık ilişkisine dayanan bir çalışma yapması gerekmemektedir.

Banka promosyonu işçiye ödenebilecek tazminatlardan birisi olarak da değerlendirilemeyecektir. Çünkü haksız fiil sonucunda bir kimsenin maddi veya manevi zarara uğramasına neden olan kişi, bu zararı tazmin etmekle yükümlüdür ve bu kapsamda ödeyeceği bedel, tazminat olarak adlandırılmaktadır. Bununla birlikte iş hukukunda, işçinin herhangi bir zararı olmasa da işverenin ödemek durumunda kaldığı, önceden kesin ve maktu olarak belirlenen kimi tazminatlar bulunmaktadır. Dolayısıyla yukarıda da ifade edildiği üzere banka promosyonunun amacı, ücretlerin işveren tarafından ilgili bankaya yatırılması ve bunun karşılığında üçüncü kişi yararına sözleşme çerçevesinde işçilere belirli bir miktar ödeme yapılmasıdır. Bir başka deyişle işveren işçiye herhangi bir maddi veya manevi zararda bulunmamaktadır. Keza banka promosyonları mevzuatta önceden kesin ve maktu olarak belirlenen tazminatlardan da değildir. Bu nedenle banka promosyonunun tazminat niteliği de yoktur.

İş Kanunu incelendiğinde ücret haricinde "prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak" (md. 32), "ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatler" (md. 11) ya da "ücret ve diğer haklar" (md. 15) gibi kavramlar da kullanılmaktadır. Yine TBK'da "ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak" (md. 407) ifadesi yer almaktadır. Bu çerçevede banka promosyonlarının ücret eki niteliğinde olup olmadığı değerlendirilmelidir. Ücret eki, asıl ücretin dı-

[43] Çağlar Çopuroğlu, Ücret ve Korunması (Ankara: Turhan Kitapevi, 2013), 11 ve 12; Eda Karaçöp, "Türk İş Hukukunda Ücretin Korunması", (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, 2012), 293 ve 294; Kemal Evren, İş Hukukunda Ücret ve Uygulaması (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2007), 21; Sami Narter, Çalışanlar İçin Ücretler (Ankara: Adalet Yayınevi, 2015), 2; Seracettin Göktaş, Türk İş Hukukunda İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı (Ankara: Yetkin Yayınları, 2008), 50 ve 51; Eyrenci vd., İş Hukuku, 138-140i

şında işveren veya üçüncü kişiler tarafından işçiye sağlanan ikramiye, prim, komisyon ücreti, kâr payı veya yemek, servis, giyim, yakacak ya da konut gibi sosyal yardım niteliğindeki ödemeler benzeri, kanundan yahut sözleşmelerden doğan para ve para ile ölçülebilir ek olanaklar olarak tanımlanmaktadır.[44] Kanımızca banka promosyonları sözleşmeden doğan, banka veya işveren tarafından ödenen ve paraya ilişkin bir ek menfaattir. Bu nedenle ilgili ödeme ücret eki niteliğini haizdir.

İşçi açısından banka promosyonları iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi yahut iş koşulu haline gelmiş işyeri uygulaması neticesinde ücret eki olabilmektedir. Ancak işveren, herhangi bir sözleşmesel hüküm altına almadan yahut henüz iş koşulu haline gelmemişken kendi rızasıyla da banka promosyonlarının işçilere ödenmesine karar verebilir. Örneğin işveren banka promosyonlarının işçiye ödenmesi uygulamasından vazgeçme hakkını saklı tutmuş veya uygulamanın tek seferlik olduğunu işçiye bildirmiş olabilir. Bu durumda ise yukarıda ifade edildiği üzere işverenin banka ile yapmış olduğu sözleşme üçüncü kişi yararına sözleşme olarak kabul edilecek ve buna göre işçi herhangi bir talepte bulunabilecektir.

B. Banka Promosyonlarının İşçiye Ödenmemesi

Banka promosyonlarının ücret eki olarak kabul edilmesinin bazı sonuçları olacaktır. Örneğin; banka promosyonunun ödenmemesi neticesinde işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedip edemeyeceği, çalışmaktan kaçınma hakkının bulunup bulunmayacağı veya faiz talep edip edemeyeceği gibi konular gündeme gelebilecektir. Keza İş Kanunu md. 17 ve 1475 sayılı eski İş Kanunu[45] md. 14 gereği ihbar, kötüniyet ve kıdem tazminatları giydirilmiş ücret üzerinden hesaplandığından, banka promosyonlarının giydirilmiş ücret hesabında göz önünde bulundurulup bulundurulmayacağı da belirlenmelidir.

---

[44] Eda Manav Özdemir ve İştar Urhanoğlu, "Türk İş Hukukunda Ücret Güvencesi". Prof. Dr. M. Fatih Uşan'a Dekanlıkta 10. Yıl Anısına Teşekkür Armağanı, YBHD. 7/2, (2022): 1441; Çiğdem Yorulmaz, İşverenin Ödeme Güçlüğüne Düşmesi Halinde İşçilik Alacaklarının Korunması (Ankara: Yetkin Yayınları, 2020), 106; Çelik vd., İş Hukuku, 336; Karaçöp, Ücretin Korunması, 11; Evren, Ücret ve Uygulaması, 28; Narter, Ücretler, 3; Göktaş, Kaçınma Hakkı, 51.

[45] RG., 01.09.1971, S.13943.

Uygulamada banka promosyonları genel olarak bankanın doğrudan doğruya işçinin hesabına yatırılması şeklinde ödenmektedir. Borcun banka tarafından ödenmesi, işverenin ücret ödeme borcunun devri anlamına gelmemektedir. Çünkü TBK md. 83 hükmü gereği "*Borcun, bizzat borçlu tarafından ifa edilmesinde alacaklının menfaati bulunmadıkça borçlu, borcunu şahsen ifa etmekle yükümlü*" bulunmamaktadır. Burada ödeme, işveren yerine banka tarafından gerçekleştirilmektedir. Dolayısıyla işverenin banka promosyonlarının ödenmesinden sorumluluğu bizzat devam etmektedir. Ayrıca banka promosyonlarının banka tarafından doğrudan doğruya işçinin hesabına yatırılmasının yanında kimi zaman da öncelikle işverenin hesabına yatırılmakta, işveren de işçilerin hesabına bu tutarı aktarmaktadır.

İşçinin hesabına söz konusu tutar işveren yahut banka tarafından yatırılmazsa kanımızca işçi iş sözleşmesini haklı nedene dayanarak feshedebilecektir. Çünkü İş Kanunu md. 24/II-(e) bendi "*İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak*" hesap edilmemesi veya ödenmemesini, iş sözleşmesinin feshi için haklı neden olarak kabul etmektedir. Buradaki ücret sadece asıl ücreti değil ücret eklerini de kapsadığından, banka promosyonunun işçiye ödenmemesi fesih için haklı bir neden teşkil edebilecektir.[46]

Ücretin ödenmemesi halinde İş Kanunu ile getirilen koruyucu hükümlere ilişkin düzenlemelerden bir tanesi, işçinin çalışmaktan kaçınma hakkıdır.[47] İş Kanunu md. 34/1'de kurala bağlandığı üzere

[46] Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Ulaş, İş Hukuku, 849; Göktaş, Kaçınma Hakkı, 52. "*... Ücretin ödenmediğinden söz edebilmek için işçinin yasa ya da sözleşme ile belirlenen ücret ödenme döneminin gelmiş olması ve işçinin bu ücrete hak kazanması gerekir 4857 sayılı İş Kanununun 24 üncü maddesinin (II) numaralı bendinin (e) alt bendinde sözü edilen ücret, geniş anlamda ücret olarak değerlendirilmelidir. İkramiye, prim, yakacak yardımı, giyecek yardımı, fazla mesai, hafta tatili, genel tatil gibi alacakların ödenmemesi durumunda da işçinin haklı fesih imkânı bulunmaktadır*" Yargıtay (Kapatılan) 7. Hukuk Dairesi, 15.05.2014, E. 2014/2756, K. 2014/10876, www.lexpera.com, 20.05.2025. Benzer yönde bkz. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 02.03.2021, E. 2021/1432, K. 2021/5322; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 30.05.2022, E. 2022/5932, K. 2022/6735; Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesi, T. 16.06.2020, E. 2017/10048, K. 2020/6760, www.lexpera.com, 20.05.2025.

[47] İşçinin çalışmaktan kaçınma hakkı için bkz. Ercan Akyiğit, "Ücreti Geciken İşçinin Çalışmaktan Kaçınması". İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 5, (2005): 18 vd.; Betül Erkanlı Başbüyük, "İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkını Kullanması ve Hakkın Sınırları (Karar İncelemesi)". İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 67, (2020): 1167 vd.; Göktaş, Kaçınma Hakkı, 48 vd.; Çopuroğlu, Ücret ve Korunması, 206 vd.; Senyen Kaplan, Bireysel İş Hukuku, 256 vd.

"*Ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir*". Yargıtay uygulaması ve doktrine göre madde metninde yer alan ücret, geniş anlamda ücrettir.[48] Örneğin ikramiye[49] ve primlerin[50] ödenmemesi iş görmekten kaçınma hakkının doğumu ile bağlantılı bulunmuştur. Dolayısıyla banka promosyonlarının ücret eki niteliğinde olması ve geniş anlamda ücret içerisinde değerlendirilmesi neticesinde, banka promosyonlarının İş Kanunu md. 34 kapsamında mücbir bir sebep dışında işverence ödenmemesi durumunda, işçiler iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilecektir.

Banka promosyonlarının işçilere ödenmemesi durumunda işçiler ayrıca faiz talep edebilecektir. Eğer bu edim iş sözleşmesinden doğmuşsa, İş Kanunu md. 34/1 düzenlemesi gereği ödenmesi gereken faiz "mevduata uygulanan en yüksek faiz" olacaktır. Ancak promosyonların işçiye ödenmesi bir toplu iş sözleşmesi hükmü gereği ise 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu[51] (6356 sayılı Kanun) md. 53/2 hükmü nedeniyle "işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiz" üzerinden hesaplama yapılacaktır. Bununla birlikte TBK md. 117/1 gereği işçinin faiz talep edebilmesi için işverenini temer-

---

48 Mehmet Nusret Bedük ve Emre Karabacak, "İşçinin Ücretinin Zamanında Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları". Atlas Sosyal Bilimler Dergisi, 3, (2018): 200; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Ulaş, İş Hukuku, 849; Akyiğit, Çalışmaktan Kaçınma; 18; Narter, Ücretler, 20; Göktaş, Kaçınma Hakkı, 52. Doktrindeki bir görüş ise İş Kanunu md. 34/1'deki ücret kavramı içerisinde asıl ücret ile işçinin kanundan yahut sözleşmeden doğan ücretli izinleri bulunmaktadır. Ücret ekleri, sosyal yardımlar ve fazla sürelerle çalışma ücretleri ise bu kavrama dahil edilmemelidir. Bkz. Evren, Ücret ve Uygulaması, 126.

49 "*... İkramiyelerin ödenip ödenmediği hususu, iş görmekten kaçınma hakkının doğumu ile doğrudan bağlantılıdır. Bu nedenle, anılan ikramiyelerin ödenip ödenmediği, ödenmiş ise tarihi kuşkuya yer vermeyecek şekilde açıklığa kavuşturulmalı; davacının eyleminin İş Kanunu'nun 34.maddesi kapsamında kalıp kalmadığı ve dolayısıyla geçerli nedene dayanıp dayanmadığı belirlenerek sonucuna göre bir karar verilmelidir.*" Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T. 30.10.2007, E. 2007/19022, K. 2007/31935, www.lexpera.com, 20.05.2025.

50 "*... prim ödemelerinin 20 gün ve daha fazla süreyle ödenmemiş olması halinde işçinin aynı yasanın 34. maddesine göre iş görmekten kaçınma hakkı söze konu olur.*" Yargıtay (Kapatılan) 7. Hukuk Dairesi, 16.12.2013, E. 2013/12926, K. 2013/22307 (www.lexpera.com). Benzer yönde bkz. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 07.12.2010, E. 2008/41679, K. 2010/36460; Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesi, 12.07.2012, E. 2012/2118, K. 2012/16639, www.lexpera.com, 21.05.2025.

51 RG., 07.11.2012, S.28460.

rüde düşürmelidir. Keza, 6356 sayılı Kanun md. 53/2 düzenlemesine göre işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiz oranı ancak temerrüt tarihinden itibaren hesaplanmaktadır. İşçi, işvereni temerrüde düşürmeden dava açmak isteyebilir. Fakat 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu[52] md. 3 icabı "*kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı*" talebiyle açılacak davalarda arabuluculuğa başvurmak dava şartıdır. Bu bakımdan arabuluculuk son tutanağının düzenlenme tarihi, temerrüt tarihi olarak kabul edilerek faiz miktarı bu andan itibaren hesaplanacaktır.[53]

Ücret eki niteliğinde olan banka promosyonunun ödendiğinin ispatı işverene aittir.[54] Ancak, banka promosyonunun varlığını ispat yükü işçi üzerindedir.[55] Ayrıca işveren, ücret eki niteliğindeki yardımların ödendiğini tanıkla ispat edemeyecektir.[56]

1475 sayılı Kanun md. 14/11 hükmüne göre kıdem tazminatı hesaplanırken esas ücretin yanında "*işçiye sağlanmış olan para ve para ile ölçülmesi mümkün akdi ve kanundan doğan menfaatler"* de göz önünde tutulmaktadır. Böylece para ve parayla ölçülebilen bütün menfaatlerin bir günlük tutarı, bir günlük temel ücrete eklenmektedir.

---

52 RG., 25.10.2017, S.30221.

53 "*... Başvuru konusu uyuşmazlığın "arabuluculuk faaliyeti sonunda arabuluculuk son tutanağının düzenlendiği tarih itibariyle temerrüdün gerçekleştiği, arabulucuya başvuran tarafça açılacak dava sonucunda hüküm altına alınan (kıdem tazminatı dışındaki) alacaklara arabuluculuk son tutanak tarihinden itibaren faiz uygulanabileceği" yönündeki Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 6. Hukuk Dairesinin 30.06.2021 T, 2020/1584 E., 2021/1855 K. sayılı kararı ile Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 8. Hukuk Dairesinin 23.09.2021 T, 2019/2770 E., 2021/2065 K. sayılı kararları doğrultusunda giderilmesine, ...*" Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 21.03.2022, E. 2022/3222, K. 2022/3813, www.lexpera.com, 23.05.2025.

54 "*... Somut olayda, mahkeme ilamının gerekçe kısmında, davacı işçinin tanık beyanları ile haftalık 3 saat fazla çalışma yaptığı, ücret ve eklerinin tamamının ödendiği ispat yükü kendisinde olan işverenin fazla çalışma ücretinin ödendiğini ispatlayamadığı, ...*" Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 14.10.2020, E. 2016/27501, K. 2020/11909, www.lexpera.com, 23.05.2025.

55 "*... Kural olarak ücretin miktarı ve ekleri gibi konularda ispat yükü işçidedir.*" Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesi, 07.03.2013, E. 2012/15190, K. 2013/4743, www.lexpera.com, 24.05.2025.

56 "*... Ücretin eki niteliğindeki sözü edilen yardımların ödendiğinin tanıkla ispatı mümkün olmayıp tanıklar ancak kendileri ile ilgili ödeme olgusunu bilebileceğinden yaptıkları açıklamalar kendileri bakımından bağlayıcı olur.*" Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 10.06.2020, E. 2016/16825, K. 2020/5298, www.lexpera.com, 24.05.2025.

Ancak Yargıtay arızi nitelikte olan, yani devamlılık arz etmeyen ödemeleri kıdem tazminatı hesabındaki giydirilmiş brüt ücrete dahil etmemektedir.[57] Bu bağlamda değerlendirilmesi gereken durum banka promosyonunun arızi nitelikte sayılıp sayılmayacağıdır.

Yukarıda ifade edildiği üzere işveren, herhangi bir sözleşmesel hüküm altına alınmadan yahut henüz iş koşulu haline gelmemişken kendi rızasıyla banka promosyonlarının işçilere ödenmesine karar vermişse burada banka promosyonunun arızi nitelikte olduğu sonucuna varmak gereklidir. Çünkü banka promosyonlarının ileride ödeneceğine, başka bir deyişle devamlılık arz edeceğine yönelik bir durum ortada bulunmamaktadır. Keza özel sektör işverenlerinin her daim bankalar ile banka promosyonu ödenmesini içerecek şekilde herhangi bir sözleşme yapma yükümlülüğü de bulunmamaktadır. Bu bakımdan banka promosyonları arızi nitelikte olduğu zamanlarda kıdem tazminatının hesabında dikkat edilmemesi gerektiği söylenebilecektir. Ancak banka promosyonlarının işçilere ödeneceği sözleşme ile hüküm altına alınmışsa yahut iş koşulu haline gelmiş işyeri uygulamasıysa artık devamlılık unsurunun bulunduğu ifade edilebilecektir. Bu durumda ise banka promosyonları kıdem tazminatının hesabında göz önünde bulundurulması gereklidir.

İhbar tazminatı hesaplanırken de kıdem tazminatında olduğu gibi işçiye sağlanmış olan para ve parayla ölçülmesi mümkün menfaatler

---

57 "*… Buna göre ikramiye, devamlılık arz eden prim, yakacak yardımı, giyecek yardımı, kira, aydınlatma, servis yardımı, yemek yardımı ve benzeri ödemeler kıdem tazminatı hesabında dikkate alınır. İşçiye sağlanan özel sağlık sigortası yardımı ya da hayat sigortası pirim ödemeleri de para ile ölçülebilen menfaatler kavramına dahil olup, tazminata esas ücrete eklenmelidir. Satış rakamları ya da başkaca verilere göre hesaplanan pirim değişkenlik gösterse de, kıdem tazminatı hesabında genişletilmiş ücret kavramı içinde değerlendirilmelidir.*" Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesi, 26.01.2015, E. 2013/17932, K. 2015/1118, www.lexpera.com, 25.05.2025. Bezer yönde bkz. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 10.11.2020, E. 2017/817, K. 2020/15482; Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesi, 22.05.2017, E. 2017/33630, K. 2017/11730; Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesi, 11.03.2013, E. 2012/16588, K. 2013/4985, www.lexpera.com, 25.05.2025. "*… Ayrıca prim ödemesinin kıdem tazminatı hesabına esas ücrete eklenebilmesi için, ödemenin süreklilik arz etmesi esastır. Arızi nitelikteki ödemeler giydirilmiş ücrete ilave edilemez.*" Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesi, 23.10.2018, E. 2017/15985, K. 2018/22972, www.lexpera.com, 25.05.2025. Doktrin ve yargı kararları ışığında kıdem tazminatı hesabında dikkate alınan ve alınmayan kalemler için bkz. Durmuş Özcan, İş Hukukunda İşçi Alacakları, Genişletilmiş ve Güncellenmiş 2. Bası (Ankara: Adalet Yayınevi, 2013), 71-73.

göz önünde bulundurulmaktadır. Yine ihbar tazminatının hesabında arızi nitelikte bulunmayan her türlü ödeme dikkate alınmaktadır.[58] İhbar tazminatı da kıdem tazminatı gibi para ve parayla ölçülmesi mümkün menfaatler göz önünde bulundurularak hesaplandığı için banka promosyonları devamlılık arz etmeyen ödeme niteliğinde ise mezkûr tazminatın hesabına katılmamalıdır. Öte yandan İş Kanunu md. 17/6 uyarınca, fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda işçiye bildirim süresinin üç katı tutarında kötüniyet tazminatı ödenmektedir. Bu tazminat da md. 17/son gereği giydirilmiş ücret üzerinden hesaplanacağından, burada da ihbar tazminatını hesaplanırken uygulanan prosedür uygulanacaktır.

IV. SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU BAKIMINDAN BANKA PROMOSYONLARI

A. Genel Olarak

Sosyal sigorta primi, kanunun kendisine karşı sosyal koruma sağladığı sosyal risklerin meydana gelmesi neticesinde ödenmesi gereken yardımların karşılığı olarak ve Sosyal Güvenlik Kurumu'nun (Kurum) yönetim giderlerini karşılamak amacıyla sigortalıdan alınan parayı ifade etmektedir.[59] Türk sosyal güvenlik hukukunda, Kurumun prim alması ve ilgililerin prim ödemesi 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu[60] (5510 sayılı Kanun) md. 79 gereği zorunludur. Bu bağlamda iş sözleşmesine göre çalışan sigortalı adına zorunlu olarak ödenmesi gereken sigorta primi Kuruma aktarılırken öncelikle prim matrahının hesaplanması gerekmektedir. Dolayısıyla banka promosyonlarının prim matrahının hesabında esas alınacak kazançlardan birisi olup olmadığı belirlenmelidir.

---

58 Çelik vd., İş Hukuku, 496; Özcan, İşçi Alacakları, 89. "*… Somut olayda davalı işyerinde prim ödemesinin arızi nitelikte olduğu anlaşılmaktadır. Bu nedenle arızi ödemeler kıdem ve ihbar tazminatının hesaplanmasında dikkate alınan giydirilmiş ücrete dahil edilemeyeceğinden kararın bu nedenle bozulması gerekmiştir.*" Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 18.03.2010, E. 2008/22536, K. 2010/7226, www.lexpera.com, 26.05.2025.

59 Berna Öztürk, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Primler (Ankara: Turhan Kitabevi, 2016), 57; Murat Yetik, Sosyal Güvenlik Hukukunda Primler ve Prim Teşvikleri (İstanbul: Legal Yayıncılık, 2018), 10; Ali Güzel, Ali Rıza Okur ve Nurşen Caniklioğlu, Sosyal Güvenlik Hukuku, Yenilenmiş 20. Bası (İstanbul: Beta Yayıncılık, 2024), 251; Ali Nazım Sözer, İşçi, Bağımsız Çalışan ve Kamu Görevlileri Bakımından Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, Güncellenmiş 6. Bası (İstanbul: Beta Yayıncılık, 2023), 209.

60 RG., 16.06.2006, S.26200.

B. Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Çalışan İşçilerin Aldıkları Banka Promosyonlarının Prime Esas Kazanca Dahil Edilip Edilmeyeceği

5510 sayılı Kanun md. 4/I-(a) düzenlemesine göre; iş sözleşmesi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar, kısa ve uzun vadeli sigorta kolları uygulaması bakımından sigortalı sayılmaktadır. 5510 sayılı Kanun md. 4/I-(a) kapsamında çalışan sigortalıların prime esas alınacak kazançlarının neler olacağı ise md. 80'de düzenlenmektedir. Mezkûr madde, prime esas alınacak kazançları üç grupta toplamaktadır. Bunlar: 1) Hak edilen ücretler; 2) Prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaktan o ay içinde yapılan ödemelerin ve işverenler tarafından sigortalılar için özel sağlık sigortalarına ve bireysel emeklilik sistemine ödenen tutarlar ve 3) İdare veya yargı mercilerince verilen karar gereğince yukarıdaki (1) ve (2) numaralı alt bentlerde belirtilen kazançlar niteliğinde olmak üzere sigortalılara o ay içinde yapılan ödemelerdir.

5510 sayılı Kanun md. 80/1-(b), "*Ayni yardımlar ve ölüm, doğum ve evlenme yardımları, görev yollukları, seyyar görev tazminatı, kıdem tazminatı, iş sonu tazminatı veya kıdem tazminatı mahiyetindeki toplu ödeme, keşif ücreti, ihbar ve kasa tazminatları ile Kurumca tutarları yıllar itibarıyla belirlenecek yemek, çocuk ve aile zamları, işverenler tarafından sigortalılar için özel sağlık sigortalarına ve bireysel emeklilik sistemine ödenen ve aylık toplamı asgari ücretin % 30'unu geçmeyen özel sağlık sigortası primi ve bireysel emeklilik katkı payları tutarları, prime esas kazanca tabi tutulmaz*" hükmünü içermektedir. Md. 80/1-(c) ise "*(b) bendinde belirtilen istisnalar dışında her ne adla yapılırsa yapılsın tüm ödemeler ile ayni yardım yerine geçmek üzere yapılan nakdi ödemeler prime esas kazanca tabi tutulur. Diğer kanunlardaki prime tabi tutulmaması gerektiğine dair muafiyet ve istisnalar bu Kanunun uygulanmasında dikkate alınmaz*" şeklinde düzenlenmiştir.

Kamu kurum ve kuruluşlarında iş sözleşmesi ile çalışan sigortalılara verilen banka promosyonlarının, prim hesabına esas alınacak kazançlara dahil edilip edilmediği değerlendirilmelidir. Öncelikle banka promosyonları ücret niteliğini haiz değildir. Bu ödeme, banka ile işveren arasında kurulan üçüncü kişi yararına sözleşmeden doğduğundan ücret eki olarak da kabul edilemeyecektir. Öte yandan md.

80/1-(c) hükmü, (b) bendinde belirtilen istisnalar dışında her ne adla yapılırsa yapılsın tüm ödemeleri prime esas kazanca tabi tutmaktadır. Banka promosyonları da (b) bendinde belirtilen istisnalar arasında yer almamaktadır. Dolayısıyla aslında herhangi bir ücret veya ücret eki niteliği olmayan ama (b) bendinde belirtilen istisnalar dışında yapılan bir ödeme olan banka promosyonu, prim esas kazanca dahil edilecek midir? Kanımızca burada sorulması gereken husus, md. 80/1-(c)'de yer alan "*her ne adla yapılırsa yapılsın tüm ödemeler*" teriminden sadece işveren tarafından işçiye yapılan ödemeler mi anlaşılmalıdır? Yoksa örneğin üçüncü kişi yararına sözleşme vesilesiyle borçlunun (bankanın) lehdara [5510 sayılı Kanun md. 4/1-(a) kapsamındaki sigortalı işçiye] yapmış olduğu ödemeler (banka promosyonlarının) de mi dahildir? 5510 sayılı Kanun md. 80/1-(a), (b) ve (c) hükümleri birlikte incelendiğinde, prime esas kazançların işverenin işçiye gerçekleştirdiği ödemeler olduğu görülmektedir. Ücret ekleri yahut ölüm, doğum ve evlenme yardımları, görev yollukları veya seyyar görev tazminatı gibi kalemler işveren tarafından ödenmektedir. Dolayısıyla mezkûr madde aslında işveren tarafından işçiye yapılan ödemeleri dikkate alarak prime esas kazancın hesaplanmasını istemektedir. Bu bakımdan kamu kurum ve kuruluşlarında iş sözleşmesi ile çalışan sigortalılara verilen banka promosyonları, prim esas kazanca dahil edilecek kalemlerden birisi olmayacaktır.

C. Özel Sektörde Çalışan İşçilerin Aldıkları Banka Promosyonlarının Prime Esas Kazanca Dahil Edilip Edilmeyeceği

Özel sektörde iş sözleşmesi ile çalışan sigortalıların banka promosyonlarını işverenden talep edebilmesinin yolu iş sözleşmesi yahut toplu iş sözleşmesinde hüküm olması ya da iş koşulu haline gelmiş bir işyeri uygulamasının işyerinde bulunmasıdır. Eğer iş sözleşmesine göre çalışan sigortalının işverenden banka promosyonuna dair bir talep hakkı doğmuşsa 5510 sayılı Kanun md. 80/1-(a)-(2) düzenlemesi gereği bu tutar prim hesabına esas alınacak kazançlara dahil edilecektir. Çünkü ilgili bent, "prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak" diyerek, hükümde belirtilmeyen diğer ücret eklerinin de prim hesaplanmasında göz önüne alınması gerektiğini söylemektedir.[61] Ancak

[61] Güzel, Okur ve Caniklioğlu, Sosyal Güvenlik Hukuku, 261.

prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakın prim matrahına dahil olabilmesi için, sigortalı tarafından hak edilmiş olması tek başına yeterli görülmemektedir. Kanun koyucu sigorta primlerinin Kuruma verilmesini zorunlu bulduğu ay içerisinde de sigortalıya ödenmiş olmasını aramaktadır.

SONUÇ

İş ilişkisinin tarafları açısından ücret önemli bir yer tutmaktadır. Ücret, mevzuat hükümleri uyarınca işyerinde yahut özel olarak açılmış banka hesabı aracılığıyla ödenmelidir. Özellikle işverenin, Türkiye'deki işyeri veya işyerlerinde çalıştırdığı işçi sayısının en az üç olması durumunda, ödemenin banka kanalıyla yapılması zorunluluğu karşısında bankalar ile çalışmak kaçınılmaz bir hâl almaktadır. Bu da bankaların, işverenlerin kendileriyle çalışması için çeşitli teknikler geliştirmesine neden olmaktadır. Bu noktada bankaların kullandığı yöntemlerden birisi ise banka promosyonlarıdır.

Genellikle protokol adı altında gerçekleştirilen banka promosyonu ödemelerine ilişkin hükümler içeren sözleşmelerin tarafları banka ile işveren sıfatını taşıyan gerçek veya tüzel kişiler ya da tüzel kişiliği bulunmayan kamu kurum ve kuruluşudur. Sözleşme uyarınca banka, sözleşmeye taraf olmayan üçüncü kişi konumundaki işçilere, mutabakata varılan promosyon bedelini ödemektedir. Bu çerçevede banka promosyonlarının işçilere ödenmesini öngören sözleşmelerin hukuki niteliğinin üçüncü kişi yararına sözleşme olarak değerlendirilmesi gerektiği kanaatindeyiz.

Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan işçilere banka promosyonu ödenip ödenmeyeceği hususu mevzuat çerçevesinde düzenlenmiştir. Kamu kurum ve kuruluşlarında banka promosyonlarına ilişkin uygulamada birlik sağlanması amacıyla çıkarılan 2007/21 sayılı Başbakanlık Genelgesi uyarınca, banka tarafından sağlanan promosyon tutarının tamamının, işçiler de dahil olmak üzere, ilgili personel adına açılmış olan hesaba aktarılması gerekmektedir. Bu yükümlülüğün ihlali halinde ise atılacak adımın belirlenmesi için öncelikle kamu kurumu ile banka arasında imzalanan sözleşmenin hukuki niteliği belirlenmelidir. Eğer söz konusu sözleşme, tam üçüncü kişi yararına sözleşme niteliğindeyse işçi, promosyon alacağını bankadan talep edebilecektir. Buna karşılık, sözleşme eksik üçüncü kişi yararına sözleşme ise promosyon ödemesi için yalnızca işveren bankaya başvurabilecektir.

Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan işçilere banka promosyonu ödenmesine ilişkin düzenlemeler özel sektör işçileri açısından geçerli değildir. Diğer bir ifadeyle, özel sektör işverenleri banka promosyonlarını işçilere ödemekle yükümlü değildir; bu konuda takdir yetkisine sahiptir. Bu nedenle özel sektörde çalışan işçiler, promosyonların kendilerine ödemesini işverenlerinden kural olarak talep edememektedir. Ancak bazı hâllerde, işçilerin banka promosyonu ödemesini işverenden talep edebilmeleri hukuken mümkün hale gelebilmektedir. Bu durumlar ise banka promosyonuna ilişkin ödemenin iş sözleşmesinde veya toplu iş sözleşmesinde açıkça öngörülmüş olması yahut iş koşulu haline gelmiş işyeri uygulamasının bulunması gelmektedir. Söz konusu durumlar, işçiye promosyon alacağına dair doğrudan bir hak tanıyabilmektedir.

İş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi veya işyeri uygulaması uyarınca banka promosyonlarının işçilerin banka hesabına aktarılması durumunda, bu ödemenin türü "ücret eki" kapsamında değerlendirilmelidir. Ücret eki, temel ücretin dışında işçiye işveren ya da üçüncü kişiler tarafından sağlanan, kanundan veya sözleşmelerden kaynaklanan para ya da para ile ölçülebilir nitelikteki menfaatleri ifade etmektedir. Bu kapsamda ikramiye, prim, komisyon, kâr payı ile yemek, servis, giyim, yakacak ve konut gibi sosyal yardımlar ücret ekine örnek teşkil etmektedir. Dolayısıyla, işçiye yapılan banka promosyonu ödemesi de ücret eki niteliğinde olup, iş hukukunun koruyucu hükümleri çerçevesinde değerlendirilebilecektir. Bu vesile ile işçi, banka promosyonunun ödenmemesi durumunda iş sözleşmesini İş Kanunu md. 24/II-(e) hükmü uyarınca haklı nedene dayanarak feshedebilecek; İş Kanunu md. 34/1'de hüküm altına alındığı üzere çalışmaktan kaçınma hakkına sahip olabilecek ayrıca faiz talep edebilecektir. Bununla birlikte eğer banka promosyonu devamlılık arz etmeyen ödeme niteliğindeyse giydirilmiş ücret üzerinden hesaplanan kıdem, ihbar ve kötüniyet tazminatlarında göz önünde bulundurulmayacaktır; aksi halde sözü edilen tazminatların hesabında dikkate alınacaktır.

Kamu kurum ve kuruluşlarında iş sözleşmesine tabi olarak çalışan sigortalılara yapılan banka promosyonu ödemeleri, prime esas kazanç kapsamına dâhil edilmeyecektir. Öncelikle söz konusu promosyonlar ücret niteliğini taşımamaktadır. Ayrıca, banka ile işveren arasındaki ilişkinin üçüncü kişi yararına sözleşme şeklinde kurulmuş olması nedeniyle bu tutar ücret eki olarak da nitelendirilemeyecektir.

Bununla birlikte, 5510 sayılı Kanun md. 80/1-(c) hükmü uyarınca, (b) bendinde belirtilen istisnalar dışında her ne adla yapılırsa yapılsın tüm ödemeler prime esas kazanca tabi tutulacaktır. 5510 sayılı Kanun md. 80/1-(a), (b) ve (c) düzenlemeleri birlikte değerlendirildiğinde kanımızca mezkûr madde, prime esas kazançların işverenin işçiye gerçekleştirmiş olduğu ödemeler üzerinden hesaplanması gerektiğini söylemektedir. Dolayısıyla banka promosyonu ödemeleri, prime esas kazanç kapsamına değildir.

Son olarak özel sektörde iş sözleşmesiyle çalışan sigortalıların banka promosyonunu işverenden talep edebilmesi, ancak iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesinde hüküm bulunması ya da yerleşik bir işyeri uygulamasının varlığı hâlinde mümkündür. Eğer iş sözleşmesine göre çalışan sigortalının böyle bir hakkı doğmuşsa 5510 sayılı Kanun md. 80/1-(a)-(2) gereğince banka promosyonu tutarı prime esas kazanca dahil edilmelidir. Ancak bunun için yalnızca hak kazanmak yeterli değildir; ödemenin, prim bildiriminin yapıldığı ayda sigortalıya fiilen ödenmiş olması da gerekmektedir.

YAZAR BEYANI	
Mali Destek/Teşekkür Beyanı:	Bulunmamaktadır.
Yazarların Katkıları	Eserin tamamı yazar tarafından kaleme alınmıştır.
Çıkar Çatışması/Ortak Çıkar Beyanı	Yazar tarafından herhangi bir çıkar çatışması veya ortak çıkar beyan edilmemiştir.
Etik Kurul Onayı:	Gerekmemektedir.

KAYNAKÇA

Akıncı, Şahin. Borçlar Hukuku Bilgisi Genel Hükümler, Gözden Geçirilmiş 11. Baskı. Konya: Sayram Yayınları, 2019.

Akyiğit, Ercan. "Ücreti Geciken İşçinin Çalışmaktan Kaçınması". İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi. 5, (2005): 15-26.

Anlama, Adil. Türk İş Hukukunda İşçinin Ücretinin Düşürülmesi. Ankara: Adalet Yayınevi, 2020.

Ateş, Derya. "Sözleşme İlişkilerinin Kurulmasında ve Borç İlişkilerinde Üçüncü Kişi". Türkiye Barolar Birliği Dergisi. 151, (2020): 329-359.

Aydın, Ufuk. Bireysel İş Hukuku, 7. Bası. Eskişehir: Nisan Basımevi, 2023.

Aydınlı, İbrahim. "Borçlar İlişkisinin Nispilik Özelliğine Getirilen İstisnalar Işığında İş Hukukunda İşçi-İşveren İlişkilerinin Değerlendirilmesi". Çalışma ve Toplum, 1, (2008): 39-83.

Bedük, Mehmet Nusret ve Karabacak, Emre. "İşçinin Ücretinin Zamanında Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları". Atlas Sosyal Bilimler Dergisi. 3, (2018): 193-211.

Çelik, Nuri, vd. İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 36. Bası. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2023.

Çilenti Konuralp, Ayşen. "Türk Hukukunda Üçüncü Kişi Yararına Sözleşme ve Hukukî Niteliği Konusunda Bir Değerlendirme". Türkiye Barolar Birliği Dergisi. 146, (2019): 153-185.

Çilenti Konuralp, Ayşen. Üçüncü Kişi Yararına Sözleşme. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2020.

Çopuroğlu, Çağlar. Ücret ve Korunması. Ankara: Turhan Kitapevi, 2013.

Ekmekçi, Ömer ve Yiğit, Esra. Bireysel İş Hukuku, Güncellenmiş 5. Bası. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2023.

Elmas, Ömer. "Bankacılık Kanunu Açısından Bağış ve Yardımlar ile Promosyonlara İlişkin Değerlendirme". Bankacılar Dergisi. 63, (2007): 40-50.

Eren, Fikret. Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 24. Baskı. Ankara: Yetkin Yayınları, 2019.

Eren, Fikret ve Dönmez, Ünsal. Eren Borçlar Hukuku Şerhi, Cilt III. Ankara: Yetkin Yayınları, 2023.

Erkanlı Başbüyük, Betül. "İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkını Kullanması ve Hakkın Sınırları (Karar İncelemesi)". İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi. 67, (2020): 1159-1180.

Evren, Kemal. İş Hukukunda Ücret ve Uygulaması. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2007.

Öner Eyrenci vd. İş Hukuku, 10. Baskı. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2020.

Günergök, Özcan ve Kayıhan, Şaban. Borçlar Hukuku Dersleri, Genel Hükümler. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2024.

Göktaş, Seracettin. Türk İş Hukukunda İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı. Ankara: Yetkin Yayınları, 2008.

Güzel, Ali, Okur, Ali Rıza ve Caniklioğlu, Nurşen. Sosyal Güvenlik Hukuku, Yenilenmiş 20. Bası. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2024.

Işık, Hayriye. "Banka Promosyonlarının Vergi Mevzuatı Açısından Değerlendirilmesi". Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi. 8/4, (2022): 108-112.

Karaçöp, Eda. "Türk İş Hukukunda Ücretin Korunması". Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, 2012.

Kartal, Dilşah Büşra. Üçüncü Kişi Yararına Sözleşme. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2021.

Looschelders, Dirk ve Makowsky, Mark. "Borç İlişkisinin Nispiliği ve Üçüncü Kişinin Hukuki Durumu", çev. Kerem Öz. Hukuk Köprüsü, 2/4, (2013): 223-240.

Manav Özdemir, Eda ve Urhanoğlu, İştar. "Türk İş Hukukunda Ücret Güvencesi". Prof. Dr. M. Fatih Uşan'a Dekanlıkta 10. Yıl Anısına Teşekkür Armağanı, YBHD. 7/2, (2022): 1437-1472.

Mollamahmutoğlu, Hamdi, Astarlı, Muhittin ve Baysal, Ulaş. İş Hukuku, Güncellenmiş 7. Baskı. Ankara: Lykeion Yayınları, 2022.

Narter, Sami. Çalışanlar İçin Ücretler. Ankara: Adalet Yayınevi, 2015.

Oğuzman, Kemal ve Öz, M. Turgut. Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt 2, Gözden Geçirilmiş 14. Bası. İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2018.

Özcan, Durmuş. İş Hukukunda İşçi Alacakları, Genişletilmiş ve Güncellenmiş 2. Bası. Ankara: Adalet Yayınevi, 2013.

Öztürk, Berna. Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Primler. Ankara: Turhan Kitabevi, 2016.

Öztürk, Özge. "Üçüncü Kişi Yararına Sözleşme". Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi. 25/1, (2021): 165-210.

Senyen Kaplan, Emine Tuncay. Bireysel İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş-Güncellenmiş, 12. Bası. Ankara: Yetkin Yayınları, 2022.

Sözer, Ali Nazım. İşçi, Bağımsız Çalışan ve Kamu Görevlileri Bakımından Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, Güncellenmiş 6. Bası. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2023.

Sur, Melda. İş Hukuku Toplu İlişkiler. Ankara: Turhan Kitapevi, 2025.

Süzek, Sarper. "İşyeri Uygulamaları". Kemal Oğuzman'a Armağan, (1997): 151-155.

Süzek, Sarper ve Başterzi, Süleyman. İş Hukuku. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2024.

Şahlanan, Fevzi. Toplu İş Hukuku. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2020.

Yetik, Murat. Sosyal Güvenlik Hukukunda Primler ve Prim Teşvikleri. İstanbul: Legal Yayıncılık, 2018.

Yorulmaz, Çiğdem. İşverenin Ödeme Güçlüğüne Düşmesi Halinde İşçilik Alacaklarının Korunması. Ankara: Yetkin Yayınları, 2020.