

# Kocatepe İslami İlimler Dergisi

## Journal of Kocatepe Islamic Sciences

e-ISSN: 2757-8399

cilt/volume: 6 • sayı/issue: 2 • (Aralık/December): 359-392

### Fıkhi Açıdan Maaş Promosyonları ve Katılım Finans Sistemi İçin Alternatif Ürün Önerisi: Karz Limiti

*Salary Promotions from Fiqh Perspective and Alternative Product Suggestion for Participation Finance System: Qardh Limit*

#### Münir Yaşar KAYA

Doç. Dr., Afyon Kocatepe Üniversitesi İslami İlimler Fakültesi, İslam Hukuku Anabilim Dalı  
Assoc. Prof., University of Afyon Kocatepe Faculty of Islamic Sciences, Department of  
Islamic Law

Afyonkarahisar/Türkiye

 munirkaya@aku.edu.tr  orcid.org/0000-0002-7089-5634

#### Doğan ÖZTÜRK

Öğr. Gör., Afyon Kocatepe Üniversitesi Bolvadin Meslek Yüksekokulu, Finans-Bankacılık ve Sigortacılık Bölümü

Lect., University of Afyon Kocatepe Bolvadin Vocational School, Department of Finance-Banking and Insurance  
Afyonkarahisar/Türkiye

 doganozturk@aku.edu.tr  orcid.org/0000-0001-8672-0436

#### Makale Bilgisi / Article Information

Araştırma Makalesi / Research Article

Geliş Tarihi / Received: 30.09.2023

Kabul Tarihi / Accepted: 11.12.2023

Yayın Tarihi / Published: 15.12.2023

**Atf:** Kaya, Münir Yaşar – Öztürk, Doğan. “Fıkhi Açıdan Maaş Promosyonları ve Katılım Finans Sistemi İçin Alternatif Ürün Önerisi: Karz Limiti”. *Kocatepe İslami İlimler Dergisi* 6/2 (Aralık 2023), 359-392. <https://doi.org/10.52637/kiid.1369226>

**Cite as:** Kaya, Münir Yaşar – Öztürk, Doğan. “Salary Promotions from Fiqh Perspective and Alternative Product Suggestion for Participation Finance System: Qardh Limit”. *Journal of Kocatepe Islamic Sciences* 6/2 (December 2023), 359-392. <https://doi.org/10.52637/kiid.1369226>

**İntihal/Plagiarism:** Bu makale, en az iki hakem tarafından incelendi ve intihal içermediği teyit edildi/This article has been reviewed by at least two referees and scanned via a plagiarism software.

**Yayıncı/Publisher:** Afyon Kocatepe University • <https://dergipark.org.tr/tr/pub/kiid> • [kiid@aku.edu.tr](mailto:kiid@aku.edu.tr)



© Münir Yaşar KAYA – Doğan ÖZTÜRK | Creative Commons Attribution-Noncommercial 4.0 (CC BY-NC) International License

### **Fıkhi Açıdan Maaş Promosyonları ve Katılım Finans Sistemi İçin Alternatif Ürün Önerisi: Karz Limiti**

#### **Öz**

Bankacılık ve ticaret sistemi işletme ve kâr maksimizasyonunu sağlamak üzerine kuruludur. Dolayısıyla bankalar müşteri sayısını artırabildiği ve müşterilerinin finansal birikimlerini yönetebildikleri oranda kendi işletme kapasitelerini artırabilmekte ve büyüebilmektedir. Müşteri potansiyelini artırmak amacıyla ise farklı stratejiler ve kampanyalar geliştirilebilmektedir. Günümüzde maaş promosyonu olarak bilinen uygulama da bu amaç doğrultusunda geliştirilmiş ve bankalar tarafından uygulamaya konulmuş olan bir üründür. Bankalar, maaş hesabı açtıran kamu çalışanı ile Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) tarafından emeklilik hakkı verilmiş bireylere ödül, hibe veya hediye adı altında promosyon vermektedir. Bazı bankalar bu ödüle ek olarak kredi kartlarına para puan da yüklemektedir. Ayrıca banka tarafından müşterilerine özel krediler, kredi kartları, sigorta ve emeklilik poliçeleri gibi hizmetler de sunulmaktadır. Promosyon Fransızca kökenli bir kelimedir ve bir ürünün geniş kitlelere tanıtılması ve sürümünün gerçekleştirilebilmesi amacıyla yapılan çalışmaların tamamını ifade eder. Finans sektörü içerisinde ise bankaların ürün ve hizmetlerinin kullanılmasını ve tanıtılması amacıyla kişilerin maddi açıdan lehine olabilecek her türlü kazandırmayı ifade etmektedir. Maaş ödemesi ve yapılacak ürün/hizmet tanıtımları karşılığında kurumların kendisi ya da personeline emtia tahsisi, nakit ödeme gibi kazandırmalar bu kapsamda değerlendirilmektedir. Bankaların yapmış olduğu bu kazandırmalara, finans sektöründe “promosyon” adı verilmektedir. Mevcut konvansiyonel sistemde uygulanan haliyle promosyon uygulaması güncel finans sektörü içerisinde İslâm’ın uygun gördüğü kurallar çerçevesinde sürdüren katılım finans sektörü için belirlenen kriterlere uymadığı kabul edilmekte ve bu sebeple konvansiyoneldeki biçimi danışma kurulları tarafından onaylanmamaktadır. Dolayısıyla birçok katılım finans kurumu konvansiyonel bankaların promosyon ödemeleri sayesinde müşteri çekme yarışına dahil olamamakta ve katılım finans kurumlarının finans sektörü içerisindeki payının büyümesine engel sebeplerden biri olarak görülmektedir. Öte yandan Türkiye’de görev yapmakta olan din görevlileri ve ilahiyat hocalarına halk tarafından bu bağlamda sorular yöneltilmekte ve buna dair çözüm üretilmesi talep edilmektedir. Ancak promosyon uygulamasında faiz ihtimalinin bulunduğu kanaat sebebiyle çoğunlukla olumsuz cevaplar verildiği görülmektedir. Bununla beraber mevcut uygulamaya ne katılım finans kurumları tarafından ne de danışma kurulları tarafından alternatif çözüm üretilememektedir. Katılım finans kurumlarının hem katılım finans kriterlerine uygun hem de kişilerin katılım finans kurumunu maaş için tercih etmesini sağlayacak ikinci ihtimal ise promosyondan bağımsız geliştirilecek yeni uygulamalar ile mümkündür. Bu bağlamda geliştirilebilecek ürünlerden biri “Karz Limiti” uygulamasıdır. Geliştirilecek sistemin temelinde tamamen faizsiz bir uygulama olan ve katılım finans kriterlerinin dayanağı olan ayet ve hadislerle teşvik edilerek güzel borç olarak adlandırılan “karz-ı hasen” bulunmaktadır. Malum olduğu üzere karz-ı hasen zimmette borç olarak tahakkuk eden miktarın aynıyla ödenmesini içeren bir uygulamadır. İslâm bunun dışında herhangi bir karşılığı bulunmayan ve bahsi geçen borç sebebiyle fazladan alınan miktarı faiz olacağından dolayı yasaklamaktadır. Bu kapsamda maaşını almak üzere katılım finans kurumunu tercih etmesi istenen emekli ve çalışanları teşvik etmek üzere promosyon yerine karz-ı hasen vaadinde bulunmak ürünün çıkış noktasını oluşturmaktadır. Çalışma hali hazırda uygulanmakta olan çalışanlara yönelik promosyonun fıkhi boyutunu detaylı şekilde incelemenin ve bu açıdan uygun olmayan yönlerin detaylı analizini yapmanın yanı sıra katılım finans stratejisi ile fıkhi açıdan uygun ve uygulanabilir bir ürün geliştirmeyi amaçlamaktadır. Bu sayede toplum içerisinde İslâmi hükümlere uygun hareket ederek yaşamını sürdüren insanlara da alternatif bir ürün geliştirilmeye çalışılmaktadır. Böylelikle kişilerin hak ettikleri kazançlarını daha meşru yolla alabilmeleri sağlanabilecektir.

**Anahtar Kelimeler:** Fıkıh, Katılım Finans, Bankacılık, Promosyon, Karz.

### **Salary Promotions from Fiqh Perspective and Alternative Product Suggestion for Participation Finance System: Qardh Limit**

#### **Abstract**

The banking and commercial system is based on business and profit maximization. Therefore, banks can increase their business capacity and grow to the extent that they can increase the number of their customers and manage their customers' financial savings. Different strategies and campaigns can be developed to increase customer potential. The application known today as salary promotion is a product developed for this purpose and implemented by banks. Banks give promotions under the name of rewards, grants or gifts to private or public employees who open a salary account and to individuals who are granted retirement rights by the Social Security System (SGK). In addition to this reward, some banks also add points to credit cards. The bank offers services such as special loans, credit cards, insurance and pension funds to its customers. The word promotion, which came into our language from French, can generally be defined as all the work done to promote a product to large audiences and to ensure the release of that product. In the finance sector, the contributions made by banks to institutions in order to promote their products and services and make them available for use are included in this scope. In exchange for product and service promotions to be made within the framework of the salary payment protocol, cash payment to institutions and/or institution personnel, granting (allocation) of the use of vehicles belonging to the Bank or transfer of ownership of these vehicles, invoicing the construction, renovation, repair and decoration costs of the institution to the Bank. Payment by bank etc. Various contributions are provided. For all these works and transactions, banks provide benefits to the institutions in a broad sense. These benefits are called "promotions" in the banking sector. In its current form, the promotion practice does not comply with the criteria of Participation banking, which continues its activities within the current financial sector but excludes the activities prohibited by Islam, and for this reason it is approved by advisory boards. Therefore, many participation banks cannot participate in the race to attract customers thanks to the promotional payments of conventional banks, and their share in the financial sector cannot improve in this context. On the other hand, the public asks questions to many fiqh academics working in Turkey in this context and demands a solution to this issue. However, when it became obvious that the promotion practice involved interest, it was seen that the fatwa authority gave negative answers. However, neither participation banks nor advisory boards can produce alternative solutions to the current practice. The second possibility, which will enable participation banks to both comply with Participation Finance criteria and enable people to choose participation banks for salaries, is possible with new applications that will be developed independently of the promotion. One of the products that can be developed in this context is the "Karz Limit" application. The basis of the system to be developed is "karz-ı hasen", which is a completely interest-free practice and is called a good debt, encouraged by verses and hadiths, which is the basis of participation finance criteria. As is known, qard al-hasan obliges the payment of the amount accrued as a debt in the dhimmah, and prohibits taking an extra amount due to the said debt, which has no counterpart. In this context, the starting point of the product is to promise qard-ı hasen instead of promotion in order to encourage retirees who are asked to choose the participation bank to receive their salaries. The study aims to examine in detail the fiqh dimension of the currently implemented promotion practice for employees and to make a detailed analysis of its inappropriate aspects in this respect, as well as to develop a suitable and applicable product in terms of participation finance strategy and jurisprudence. In this way, an alternative product is being developed for people from the Turkish society who live their lives in accordance with Islamic rules. In this way, people will be able to receive the earnings they deserve using a more convenient way.

**Keywords:** Fiqh, Participation Finance, Banking, Promotion, Qardh.

## GİRİŞ

Fransızca kökenli “promotion” kelimesinden dilimize geçmiş olan promosyonun; özendirme, kuruluşların hitap ettiği kitlenin ilgisini çekme ve üzerine adlarını ve logolarını yazdırarak hediye ettiği ürün ve satılan ürünlerin yanında ücretsiz verilen bir başka ürün olmak üzere üç farklı anlamı vardır.<sup>1</sup> Kaynaklarda ise genel itibarıyla promosyon, bir hizmet ya da ürünün daha fazla sayıda insan tarafından bilinirliğini artırmak ve o hizmet ya da ürünün piyasada tutunmasını sağlamak için gerçekleştirilen çalışmaların tamamı olarak ifade edilmektedir. Bankaların daha fazla müşteri kitlesine ulaşmak, bankacılık ürün ve hizmetlerinin bilinirliğini artırmak ve hedef kitle tarafından kullanılmasını sağlamak için yapmış oldukları tüm faaliyetler bu kapsamda değerlendirilmektedir.<sup>2</sup> Bu amaçla bankalar aracılığıyla ödenecek olan çalışan ya da emekli maaşlarının hangi bankadan alınacağına yönelik karar verilmesini sağlamak üzere bu kişilere ek ödeme vaadinde bulunulmasına da “promosyon” adı verilmiştir.

Türkiye Cumhuriyeti’nde aylık ve ücret ödemelerinin bankalar ya da finans kuruluşları aracılığı ile yapılması yasal zorunluluktur.<sup>3</sup> Dolayısıyla kişiler maaş ve ücretlerini bu kurumlardan almak mecburiyetindedirler. Bankalardan ödenecek ücretlerin işleyişinde ise aylıkların ödenme gününden 4 gün önce kuruma ait cari banka hesaplarına ilgili meblağ toplu olarak yatırılmakta ve ödeme gününden 2 gün önce ise çalışanların maaş hesaplarının bulunduğu şubeye aktarımı yapılmaktadır.<sup>4</sup> Ödeme gününden önce bankaların kullanımına geçen bu miktar bankalar tarafından repo vb. çeşitli finansal araçlar vasıtasıyla değerlendirilmekte, bu miktarlar üzerinden gelir elde edilebilmektedir. Öte yandan bankalar ücretlilerin banka müşterisi olması hasebiyle çeşitli çapraz satış gelirleri elde edebilmekte böylece kâr alanlarını genişletebilmektedir. Tüm bu gelirlere istinaden 2007 yılına kadar bankalar ile kurumlar arasında maaşların ödenmesine ilişkin protokoller imzalanarak kurum bünyesine bankaların elde edeceği gelirlere çeşitli hibeler yapılmaktaydı. 2007 yılından itibaren ise bu hibelerin kuruma değil banka aracılığıyla ücretlerini alacak olan personele promosyon adıyla dağıtılmasına karar verilmiştir.<sup>5</sup> Günümüze kadar geçen süre içerisinde bahsi geçen promosyonların bankalar tarafından dağıtılması mecburi hale gelmiştir.<sup>6</sup>

Bankalardan dağıtılan promosyonların gelir kaynağının çoğunlukla faizli işlemde elde edilmesi ve verilen promosyonların potansiyel faiz getirisi üzerinden hesap edilerek dağıtılması gibi hususlar bu uygulamanın meşruiyetinin sorgulanmasına neden olmuştur. Nitekim bahsi geçen belli bir süre maaşın bankada kalma şartı ileri sürülerek yapılan sözleşme kaynaklı promosyon ödemeleri katılım finans kurumlarının danışma kurulları tarafından katılım finans ilke ve standartlarına aykırı bulunarak meşru kabul edilmemiş, sözleşmede şartın ileri sürülemeyeceği belirtilmiştir.<sup>7</sup> Bu durum konvansiyonel bankaların promosyon ödemeleri sayesinde elde ettikleri müşteri ve kazancın katılım finans kurumları tarafından elde edilememesine ve katılım bankalarının finans sektörü içerisindeki payının gelişimine engel olmaktadır. Öte yandan Türkiye’de fıkıh alanında görev yapmakta olan

<sup>1</sup> *Türk Dil Kurumu: Sözlük*, “Promosyon”, ts. (Erişim 30 Eylül 2023).

<sup>2</sup> Ömer Elmas, “Bankacılık Kanunu Açısından Bağış ve Yardımlar ile Promosyonlara İlişkin Değerlendirme”, *Bankacılar Dergisi* 63 (2007), 44.

<sup>3</sup> Devlet Memurları Kanunu (DMK), *Resmî Gazete* 12056 (14 Temmuz 1965), Kanun No. 657, md. 164; Aylıkların Banka Aracılığıyla Ödenmesi Hakkında Genel Tebliğ (ABAÖHGT), *Resmî Gazete* 28356 (17 Şubat 2012); Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelik (ÜPİBAÖD), *Resmî Gazete* 27058 (18 Kasım 2008).

<sup>4</sup> Aylık ve Ücret Ödemeleri Hakkında Genel Yazı (AÜÖHGY), Türkiye: Maliye Bakanlığı Muhasebat Genel Müdürlüğü, 22 Aralık 2009.

<sup>5</sup> Bk. Banka Promosyonları (BP-2007), Türkiye: Başbakanlık, 20 Temmuz 2007, 1.

<sup>6</sup> Bk. Banka Promosyonları (BP-2008), Türkiye: Başbakanlık, 05 Ağustos 2008; Banka Promosyonları (BP-2010), Türkiye: Başbakanlık, 10 Ağustos 2010.

<sup>7</sup> TKBB Danışma Kurulu, “Katılım Bankaları Tarafından Maaş Promosyonu Ödenmesi”, <https://tkbbdanismakurulu.org.tr/karar/7> (31 Ekim 2019).

birçok akademisyene promosyonun meşruluğuna ilişkin sorular yöneltilmekte ve bankalar tarafında dağıtılan bu miktarların nasıl kullanılacağıyla ilgili çözüm üretilmesi talep edilmektedir. Ancak promosyon uygulamasının gayr-i meşru olacağı yönünde fetvalar verilmekle birlikte mevcut uygulamaya ne Katılım Finans Kurumları (KFK) tarafından ne de danışma kurulları tarafından meşru bir alternatif çözüm üretilmemektedir. Dolayısıyla çalışma kapsamında promosyona dair oluşan probleme çözüm olabilecek yeni bir ürün geliştirilmesi hedeflenmektedir.

Geliştirilen ürünün temelinde tamamen faizsiz ve katılım finans kriterlerinin dayanağı olan ayet ve hadislerle teşvik edilerek güzel borç olarak adlandırılan “karz-ı hasen” bulunmaktadır. Malum olduğu üzere karz-ı hasen zimmette borç olarak tahakkuk eden miktar ne kadarsa o kısmın ödenmesini zorunlu kılmakta, herhangi bir karşılığı bulunmayan ve bahsi geçen borç sebebiyle fazladan bir miktarın alınmasını ise yasaklamaktadır. Bu kapsamda maaşını almak üzere KFK’ları tercih etmesi istenen çalışan ve emeklileri teşvik etmek üzere promosyon yerine karz-ı hasen vaadinde bulunmak ürünün çıkış noktasını oluşturmaktadır.

Bu çalışma kapsamında promosyon uygulamasının güncel mahiyeti ve geçirdiği finansal süreç ele alınacak, ardından promosyonun fıkhi meşruluğuna ilişkin görüşler tahlil edilecek ve son olarak katılım finans ilke ve kriterlerine uygun olacak şekilde promosyona alternatif olabilecek “Karz Limiti” adı verilen uygulama önerisinde bulunulacaktır. Ayrıca önerilen uygulamanın teorik alt yapısının zikredilmesinin yanında pratikte promosyon uygulaması ile karşılaştırılacak ve potansiyel uygulanabilirlik durumu irdelenecektir.

### **1. KONVANSİYONEL FİNANS İÇERİSİNDE PROMOSYON UYGULAMALARI**

Bankalar, maaş ödemelerini yapmak üzere anlaştığı ve maaş hesabı açtırmış özel veya kamu çalışanları ile SGK tarafından emeklilik hakkı tanımlanmış bireylere promosyon adı altında belli bir miktar para vermekte karşılığında ise yatırılan maaş bedellerini sistem içerisinde belli bir süreyle kullanma hakkı elde etmektedir. Ayrıca bankaların maaş müşterilerine; finansman sağlama, kredi ve banka kartı verme, para ve kıymetli maden transferine aracılık etme gibi finansal hizmetleri kendilerinden yaptırmayı ve/veya bu kişilerin varsa yastık altı olarak tabir edilen finansal sisteme dahil olmamış varlıklarını kendileri aracılığıyla finansal sisteme aktarmayı amaçladıkları görülmektedir. Bu sayede bankalar bu işlemlerden gelir etmeyi ve kurumsal etkinliklerini artırmayı hedeflemektedir.

Bankalar tarafından ödenen promosyonlar daha önceki yıllarda nakit ya da emtia olarak kuruma ödenmekteyken günümüzde nakit ödemesi şeklinde yapılmaktadır. Bunun yanı sıra bankalar arası rekabetin ortaya çıkması sebebiyle promosyona ek olarak kredi kartı alınması ve kullanılması karşılığında kartlarına para puan tanımlaması ya da bankaların kredi oranlarında özel indirimler gibi taahhütlerde bulunabildikleri de görülmektedir.

#### **1.1. Promosyon Uygulamasının Hukuki Arka Planı**

Türkiye’de maaş promosyonları ile ilgili hukuki çerçeve 20 Temmuz 2007 tarihli 26588 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan 2007/21 sayılı, 5 Ağustos 2008 tarihli ve 26958 sayılı resmî gazetede yayımlanan 2018/18 sayılı ve 10 Ağustos 2010 tarihli ve 27668 sayılı resmî gazetede yayımlanan 2010/17 sayılı “Banka Promosyonları” başlıklı Başbakanlık genelgesiyle düzenlenmiştir. Bu düzenlemeler bankalar aracılığıyla ödenmesi zorunlu tutulan aylıkların ödenmesinde hangi bankanın aracı olacağını belirlebilmesi için gerçekleştirilmesi gereken yasal süreci ifade etmektedir. Bu sürece göre kurumlar ve bankalar arasında protokol yapılmakta bu protokoller aracılığıyla verilecek bankacılık hizmetlerine ek olarak “promosyon” adı altında aynı ve nakdi mali olanaklar sunulmaktadır.

2007 yılında mevzuat belirlenmeden önce maaşların ödenmesine ilişkin süreç banka ile kurum arasında yürütülmekte ve kuruma ait farklı gider kalemleri promosyon bedeli olarak bankalar tarafından karşılanmaktaydı. 2007 yılında yayımlanan ilk Başbakanlık

genelgesi ile kamu personeliyle ilgili promosyonların kuruma değil personelin kendisine ödenmesi kararlaştırıldı.<sup>8</sup> İlgili genelgede belirlenen kurallar şu şekilde sıralanabilir.

1. Kamu personelinin maaş ve diğer ücretleri Maliye Bakanlığının yayımladığı tebliğde<sup>9</sup> belirtilen esas ve usuller çerçevesinde bankalar aracılığıyla ödenmeye devam edecektir.
2. Kamu personelinin maaşları ve diğer ücretlerinin ödemelerinde aracılık yapacak banka, kurum tarafından oluşturulacak üç kişilik bir komisyon tarafından istekli bankalardan teklif alınmak suretiyle belirlenecektir.
  - Komisyon başkanlığını kamu kurumundaki harcama yetkilisi yapacak, bunun dışında görev yapan toplam personelin %10'unun sendikalı olması halinde sendika temsilcisi ve birimde bulunan üst amir tarafından seçilecek bir kişi üye olarak bulunacaktır. Sendikanın bulunmaması halinde üçüncü üye yine üst amir tarafından seçilecektir.
  - Protokol komisyon tarafından belirlenen banka ile komisyon başkanı olan harcama yetkilisi tarafından imzalanacaktır.
3. Protokolün süresi iki yıldan az ve beş yıldan fazla olamayacaktır.
4. Sözleşme gereğince promosyonun tamamının kamu personeline verilmesi esastır. Ancak, üçte bir oranını geçmemek koşuluyla Kurum Promosyon Komisyonunca belirlenecek rakamın ilgili kamu personelinin ihtiyaçlarını gidermek üzere ayrılabilmesi belirtilmiştir. Bu paranın nasıl kullanılacağına çerçevesi merkez teşkilatlarda üst yönetici, taşra teşkilatlarında ise birimin bağlı olduğu üst amirlik tarafından belirlenecek ve çalışma ortamının iyileştirilmesi ve birim faaliyetlerinin sürdürülmesi gibi gerekli ve zaruri harcamalar yapılabilecektir.
5. Promosyonlar banka tarafından kamu personelinin bankada açacağı hesaba bütün personele eşit ve altı ayda bir olacak şekilde yatırılacaktır.
6. 20 Temmuz 2007 tarihli 2007/21 sayılı genelgenin yayımı tarihinden önce yapılan ve yürürlükte olan maaş promosyon sözleşmelerinin hükümleri aynen protokol süresi bitene kadar devam edecektir.
7. 2007/21 sayılı genelgeye dayanılarak yapılacak uygulamaların tüm aşamaları tüm personelin şeffaf bir şekilde takip ve bilgi edinebilmesi için aleniyet ilkesine riayet edilerek çeşitli vasıtalarla ilan edilecektir.

Maaş promosyonu ilk olarak 2007 yılında yürürlüğe giren genelgeyi takiben ikinci genelge 5 Ağustos 2008 tarihinde 26958 sayılı Resmî gazetede yayımlanmıştır. 2008/18 sayılı genelge ile 2007/21 sayılı genelgenin 5'inci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.<sup>10</sup>

"5- Dağıtılacak promosyonlar, ilgili banka tarafından personel adına açılan hesaba aktarılmak suretiyle ödenecektir."

Buna göre promosyonların altı aylık periyotlar halinde ödenmesine ilişkin yükümlülük kaldırılmış ve protokolde ödeme biçimine ilişkin yapılacak anlaşma geçerli kabul edilmiştir. Böylece promosyonların peşin olarak ödenmesinin önünde engel kalmamıştır.

Banka promosyonlarının üçüncüsü 10 Ağustos 2010 tarihinde 27668 sayılı Resmî gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. 2010/17 sayılı başbakanlık genelgesi ile 2007/21 sayılı genelgenin 4'üncü maddesinin aşağıdaki şekilde revize edilmiştir.<sup>11</sup>

"4- Banka tarafından verilecek promosyon miktarının tamamı personele dağıtılacaktır."

<sup>8</sup> BP-2007.

<sup>9</sup> ABAÖHGT.

<sup>10</sup> BP-2008.

<sup>11</sup> BP-2010.

Bu kararla birlikte üçte biri aşmayacak ölçüde kurum tarafından kullanılabilen promosyon bedellerine ilişkin kurum imtiyazı da kaldırılmış ve yaşanabilecek suiistimallerin önüne geçilmiştir. Böylece protokolde anlaşma sağlanan promosyon bedellerinin tamamı birim personellerine dağıtmaya başlanmıştır.

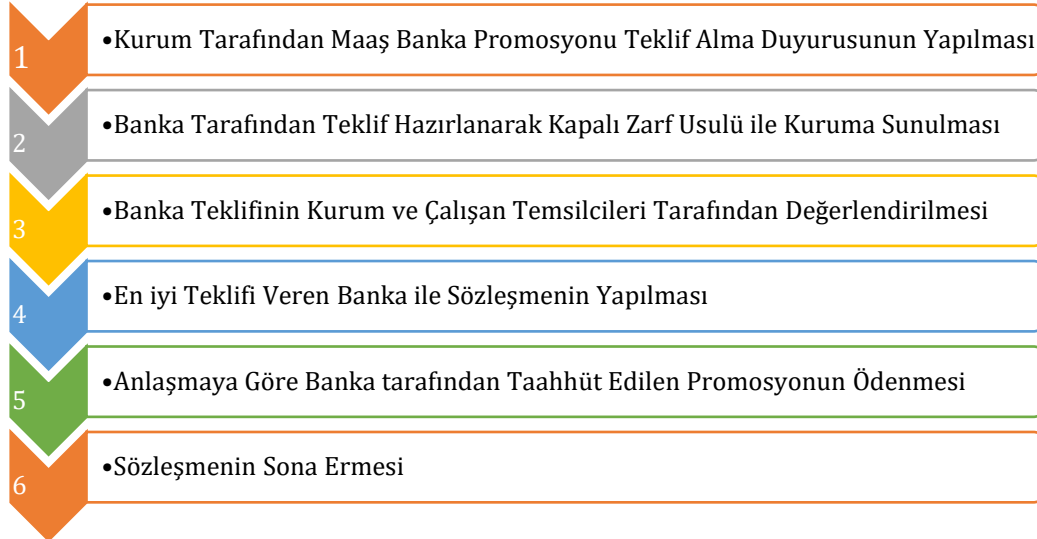
Emeklilere ilişkin promosyon süreci ise 2017 yılında yasal mevzuata kavuşturulmuştur. Buna göre Sosyal Güvenlik Kurumu maaşlarını kurumdaki alan ilgili senedeki 11,5 milyon emeklinin maaş ödemelerine aracılık etmeleri için 14 banka ve PTT ile protokol imzalamış ve 2017 yılı mart ayından itibaren emeklilerin bu bankalar aracılığıyla maaşlarını ve buna bağlı olarak promosyonlarını alabilmeleri karara bağlanmıştır. Emeklilere protokolde bulunan bankalar arasından dilediklerinden maaşlarını almalarına imkân tanınmıştır. Sonraki yıllarda SGK ile bankalar arasında imzalanan protokole katılım finans kurumları da dahil olarak emeklilerin KFK'lar aracılığıyla maaşlarını alabilmelerinin önü açılmıştır.<sup>12</sup>

## 1.2. Mevcut Bankacılık Sisteminde Promosyon Uygulaması

Hukuki aşamalar zikredildikten sonra pratikte bankalar tarafından gerçekleştirilen promosyon uygulamalarını incelemek konunun anlaşılmasına katkı sağlayacaktır. Buna göre değinildiği üzere bankalar tarafından çalışanlar ve emeklilere yönelik promosyon uygulamalarında temel düzeyde farklılık bulunmasa da detaylarda farklı şekilde hareket edildiği söylenebilir.

### 1.2.1. Çalışanlara Yönelik Promosyon Uygulaması

Bankalar, kamuda kadrolu ve sözleşmeli olarak çalışan memur ve işçilerin yukarıda bahsi geçen genelge esaslarına göre maaşlarını kendi bünyelerinde ödenmesi karşılığında promosyon ödemesi yapmaktadır. Promosyon ödemelerine ilişkin süreç farklı tarihlerde yayımlanan Başbakanlık genelgelerine uygun biçimde yönetilir. Buna göre genellikle altı aşamalı bir süreçten geçilerek promosyon ödemelerinin nihayete erdirildiği görülmektedir. Süreç kurum tarafından maaş promosyon komisyonunun belirlenmesi ve teklif alma duyurusu yapılarak başlar ve en iyi teklif veren bankayla sözleşme imzalanmasıyla son bulur. Sürecin aşamalarına ilişkin detaylar aşağıda zikredilmektedir.



<sup>12</sup> Sosyal Güvenlik Kurumu SGK, "Emekli Promosyonu ile İlgili Basın Duyurusu", <https://www.sgk.gov.tr/Duyuru/Detay/Emekli-Promosyonu-Ile-Ilgili-Basin-Duyurusu-2022-10-10-05-40-16> (10 Ekim 2022).

**1. Aşama:** Kurum 2007/21-26588 sayılı başbakanlık genelgesi hükümlerine göre üç kişilik bir komisyon ihdas eder. Komisyon kurum çalışanlarının bankacılık hizmetlerini alabilmesine yönelik belli bir süreye yönelik (bu süre genellikle 36 ay olarak belirlenir) maaş ve ücret ödemeleri (prim, ek mesai ücreti vb.) hakkında yapılacak protokole ilişkin ihale duyurusunda bulunur. Bu protokol şartnamelerinde promosyon miktarının belirlenmesi ve personele bankacılık hizmetleri sunulması; para transferlerinden komisyon alınmaması, banka ve kredi kartlarından aidat alınmaması, hesap işletim ücreti alınmaması, konut ve araç kredileri gibi bireysel kredilerde özel indirim ve tarifelerin uygulanmasına yönelik esas ve yükümlülükleri içeren bilgiler bulunmaktadır.

**2. Aşama:** Banka kurumun çağrısı ve teknik şartnamesinde yer alan taleplerine istinaden bir değerlendirme yapar ve promosyon teklifini kapalı zarf usulüyle kuruma iletir. Bankanın teklifinde talep edilen süre boyunca maaş müşterilerine teknik şartnamede belirtilen hizmetler ve ürünlerdeki indirim, avantaj ve imkânlar bulunmaktadır. Buna karşılık maaşların iki ile beş gün önce bankaya yatırılması, banka debit kartları ve kredi kartlarının çalışanlar tarafından kullanılması, kredili mevduat hesaplarının ihdas edilmesi ve diğer çapraz satış unsurunu barındıran hizmet ve ürünler talep edilmektedir. Bunlara ek olarak kurum, maaş müşterisi ve bankanın yükümlülüklerine ilişkin diğer maddeler yer almaktadır.

**3. Aşama:** Banka tarafından hazırlanmış olan ve üzerinde bankanın adı, adresi ve imzaya yetkili kişinin imzası bulunan teklif zarfları komisyon tarafından ilan edilen tarih ve saatte, tüm teklif sahiplerinin ve tarafların bulunduğu ortamda açılarak okunur. Bütün teklifler başvuru sırasına göre teklif tutanağına kaydedilir. Bu aşamada iki farklı durum ortaya çıkabilir. Teklifler şartnamede ilan edilen ve beklenen tutarın altında kalırsa komisyon tarafından yeniden teklif şartnamesi hazırlanması amacıyla toplantının ileri bir tarihe alınmasına karar verilir. Teklifler yeterli görülürse açık artırma usulüyle tekliflerin yenilenmesi kısmına geçilir. Açık artırmaya başvuruda bulunan bankalar arasında son banka kalana kadar devam edilir. Şayet teklif veren banka bir tane ise bu durumda pazarlık usulü ile teklif nihai hale getirilir.

**4. Aşama:** Açık artırmayı kazanan ya da en avantajlı teklifi veren banka tarafından şartnamede belirtilen tüm şartlar ve verilen en yüksek promosyon bedeli komisyon tarafından sözleşmeye yazılır. İlgili banka sözleşme yapılmak üzere belli bir tarihe kadar davet edilir. Belirlenen tarihe kadar taraflar şartnamede yer alan yükümlülükleri yerine getirmek üzere hazırlıklarını tamamlar ve ilgili tarihte banka ile komisyon arasında promosyon sözleşmesi imzalanır. En iyi teklifi veren banka sözleşme imzalamaya gelmezse bir sonraki en yüksek teklifi veren banka sözleşme imzalamak üzere davet edilir ve sözleşme imzalanır.

**5. Aşama:** Banka ile sözleşme imzalandıktan sonra sözleşme şartnamesinde belirtilen tarihte çalışanların hesaplarına taahhüt edilen promosyonun ödemesi banka tarafından gerçekleştirilir. Öte yandan banka indirim ve avantajlarla ilgili sözleşmede yer alan hükümlere sözleşme sona erene kadar sadık kalmak zorundadır. Sözleşme süresince hükümlere aykırı bir durum ortaya çıkarsa şartnamede ve kanunda belirtilen cezai müeyyideler taraflara uygulanır.

**6. Aşama:** Sözleşme süresince şartname yükümlülüklerine göre tahakkuk edecek her türlü damga vergisi, kdv vb. resim, harç ve ücretler banka tarafından ödenir. Yine banka tarafından kurum çalışanlarına sözleşmede belirtilen süre boyunca maaş ve ücret ödemeleri yapılır ve süre bitiminde sözleşme hükümleri kendiliğinden sona erer.

### 1.2.2. Emeklilere Yönelik Promosyon Uygulaması:

Emekliler için yapılan promosyon sözleşmesi ise çalışanlara nazaran daha bireysel niteliktedir. Buna göre SGK ile bankalar arasında yapılan protokol uyarınca emeklilerin maaşlarının ödenmesine karşılık bankalar tarafından verilecek promosyon bedelleri asgari



olarak belirlenmiştir. 2022 yılında yapılan son protokol uyarınca 01.11.2022 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere maaşı 3500 TL'ye kadar olan emeklilere 3000 TL, 3500-7500 TL arasında olanlara 3500 TL, 7500-10000 TL arasında olanlara 4500 TL, 10000 TL ve üzerinde olanlara ise 5000 TL asgari promosyon ödemesi yapılacağı kararlaştırılmıştır.<sup>13</sup> Bankaların bu miktarın üzerinde promosyon vermeleri ise kendilerine bırakılmıştır. 2023 yılı itibariyle en düşük emekli maaşının 7500 TL olarak belirlendiği<sup>14</sup> hesaba katılırsa bankalar tarafından en az 4500 TL promosyon verilmesinin zorunlu olduğu anlaşılacaktır.

Asgari bu şartlar üzerinden bankalar ile emekliler arasında bireysel sözleşme imzalanarak maaşların SGK protokolünde bulunan bankalardan alınması da mümkündür. Bu bireysel sözleşmelerde ise bankalar emeklilere promosyon bedellerinde iyileştirme ve ek bankacılık avantajları sunabilmektedir.

### **1.3. Bankaların Maaş Promosyon Müşterilerine Sundukları Ek Hizmetler ve Nedenleri**

Bankalar promosyon anlaşması yapılan müşterilerine promosyon dışında ek hizmet ve avantajlar sunabilmekte ve bu hizmetler sayesinde kendi gelirlerinde artış sağlayabilmektedir. Buna göre promosyon müşterilerine ayrıcalıklı banka kartları, ihtiyaç, araç ve konut kredisi gibi bireysel kredilere ilişkin avantajlar, sigorta ve emeklilik poliçeleri konusunda ayrıcalıklı hizmetler verdikleri görülmektedir.

Bankalar, ürün ve hizmetlerini tanıtmak, yeni müşterilere ulaşmak, mevcut müşterilerine ürün ve hizmet çeşitlendirmesine gitmek amacıyla çeşitli tanıtım ve pazarlama faaliyetleri yürütmektedir. Bu faaliyetlerin temelinde daha fazla müşteri edinerek hizmet ve ürünlerini daha fazla kişiye kullandırmak ve kârlılığı artırmak bulunmaktadır. Bu açıdan değerlendirdiğimizde maaş müşterileri hem yeni ürün ve hizmet kullandırmak için nicel ve nitel artışı sağlamakta hem de kullandırmış olduğu hizmetin bedelini alma konusunda bankalara belirli bir konfor alanı sağlamaktadır.

Maaş müşterileri bankacılık ürün ve hizmetlerine ihtiyaç duyduğunda hali hazırda hizmet aldığı banka ile daha kolay iletişim kurabilmekte, ek ürün ve hizmetlerle ilgili kendisine sms, e-posta ya da banka personeli tarafından yapılan bilgilendirmelerde çoğunlukla maaşını aldığı bankayı tercih ettiği gözlemlenmektedir. Böylece banka, maaş ödemesi yaptığı müşteriye cüzi bir pazarlama maliyetiyle ek ürün ve hizmetlerini satabilmektedir.

Ayrıca promosyon sözleşmesi ile maaşın verileceği kamu personeli kesiminin diğer müşterilere nazaran banka açısından sorunlu müşteri sınıfında olmadığı söylenebilir. Bankayı promosyon ihalesine girmesine teşvik eden sebeplerden biri de bu kesimin diğer kesimlere nazaran harcama, ödeme ve gelir düzenine, KKB (Kredi Kayıt Bürosu) skorları en yüksek ortalamaya ve konut, araç gibi en yüksek bireysel finansman talebine sahip olması gibi özelliklerinin bulunmasıdır. Ayrıca bu kesimin maaşının banka tarafından ödenmesi ve finansman geri ödemesinde riskin bertaraf edilebilmesi de bu sebepler arasında sayılabilir.

Bankanın tüm bu avantajlarına ek olarak maaş müşterilerine çapraz satışlarla kârlılık oranını artırabilecek potansiyele sahip olması da promosyon ihalelerine girmeye ve maaş ödemelerine aracı olmaya isteklendiren sebepler arasındadır. Bankaların maaş müşterilerine ek hizmet vererek kârlılık oranının katlanmasını sağlayan çapraz satış işlemleri aşağıdaki şekilde özetlenebilir.

<sup>13</sup> SGK, "Emekli Promosyonu ile İlgili Basın Duyurusu" (10 Ekim 2022).

<sup>14</sup> İstiklal Madalyası Verilmiş Bulunanlara Vatani Hizmet Tertibinden Şeref Aylığı Bağlanması Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (BKDYDK), 32154/7447 (30 Mart 2023), Kanun No. 12.

### 1.3.1. Banka Kartları

Banka tarafından maaş hesabı açtıran müşterilerine ATM (Automated Teller Machine) cihazlarından yedi gün yirmi dört saat istedikleri zaman hesaplarına para yatırmayı, çekmeyi, para transfer etmeyi, döviz ve kıymetli maden alım veya satımına imkân sağlayan bir debit kart tanımlanmaktadır. Bu kartla ilgili müşterilere nakit çekim limitine ve limit aşım ücretine tabi olmadan maaşın tamamını tek seferde çekebilme imkânı sunulabilmektedir. Ayrıca promosyon sözleşmesinde yer alması da genellikle maaş müşterilerinin kullanımı için kredi kartı tahsis etmektedir. Hem debit kart hem de kredi kartı çoğunlukla ücretsiz olarak müşterilerin kullanımına sunulmakta; kredi kartı özelinde belli bir miktar puan yüklemesi ya da kredi kartıyla harcama yapıldıkça artan oranlarda puan yükleme kampanyaları yapılabilmektedir.

### 1.3.2. Kredi

Bankaların maaş müşterilerine yönelik kredili mevduat hesaplarını ve başta konut, araç ve ihtiyaç olmak üzere eğitim, sağlık, evlilik emeklilik, tatil, EYT, konut ısı yalıtım, arsa, tarla, bireysel iş yeri veya eşya gibi bireysel kredileri genellikle diğer müşterilerden ve bankalardan ucuz maliyetle sunduğu görülmektedir.

#### 1.3.2.1. Kredili Mevduat Hesabı

Maaş müşterisi ihtiyaç halinde bankamatiklerden tahsis edilen limit kadar nakit avans çekebilmektedir. Genelde bu limit maaşları kadar olmaktadır. Kredili mevduat hesabı sayesinde bankalar müşterilerinin hesaplarında hiç para olmadığı ya da yetersiz bakiyeye sahip olduğunda bile müşterinin ihtiyaç duyduğu finansmanı günün her anında ve herhangi bir prosedürle karşılaşmadan müşteriye faizli biçimde borç alma imkânı sunmaktadır.

Bankalar maaş müşterilerine hesap açarken Kredili Mevduat Hesabı (KMH) ya da Kredili Nakit Avans Hesabı adı altında acil ihtiyaç duyulduğunda nakit para çekebilmesi için belirli miktarda ve belirli faiz oranlarında nakit para çekmesi için ek bir hesap açmaktadır. Açılan bu ek hesapların faizleri bireysel ihtiyaç kredilerinden oransal olarak çok yüksektir. Bankalar bu sayede herhangi bir pazarlama operasyonu gerçekleştirilmeden normalin üzerinde bir faizle kredi kullanılarak kârlılığını artırabilmektedir.

#### 1.3.2.2. İhtiyaç Kredileri

Bankalar tarafından Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu (BDDK)'nın dönemsel olarak belirlemiş olduğu kriterlere riayet etmek şartıyla maaş müşterilerine hazır ve kolay erişilebilir özel faiz indirimli finansman imkânı sunulmaktadır. Tablo 1'de Maaş promosyon müşterisi ile normal bir müşteriye sunulan örnek bireysel kredideki bu indirim farkının karşılaştırması yer almaktadır.

Tablo 1: Maaş Müşterisi ile Normal Müşteriye Sunulan Bireysel Kredi Finansman Maliyet Karşılaştırması

	Normal Müşteri	Maaş Müşterisi	Fark
<b>Kredi Tutarı</b>	₺50.000,00	₺50.000,00	-
Faiz (%)	3,35%	3,00%	0,35%
Vade (Ay)	36	36	-
Taksit (TL)	₺2.775,79	₺2.607,84	₺167,95
Tahsis Ücreti	₺250,00	₺250,00	-
Sigorta	₺250,00	-	₺250,00
Yıllık Maliyet Oranı (%)	67,60%	59,02%	8,58%
Kredinin Maliyeti	₺99.928,28	₺93.882,31	₺6.045,97
Kredinin Toplam Maliyeti	₺100.428,28	₺94.132,31	₺6.295,97

Kaynak: Araştırmacı tarafından güncel bankacılık verilerinden derlenerek oluşturulmuştur.

Tablo 1'de 50.000.-TL 36 ay vadeli bireysel ihtiyaç finansmanı kullanan maaş müşterisi ile normal müşterinin karşılaştırması yer almaktadır. Görüldüğü üzere normal müşteriye nazaran maaş müşterisi promosyon şartnamesine uygun olarak daha avantajlı finansman ihtiyacını gidermektedir. İlgili finansmanın normal müşteriye faiz oranı %3,35 iken maaş müşterisinin %3 olmakta; yıllık maliyeti normal müşterinin %67,6 iken maaş müşterisinin %59,02'dir. Bu finansman işleminde maaş müşterisi normal müşteriye kıyasla yıllık olarak %8,58 oranında daha uyguna kredi kullanabilme imkânına sahiptir. Ayrıca bu farklılıklar dışında 250,00 olan sigorta bedeli alınmamaktadır. Normal müşteri ile maaş müşterisinin kredi taksitlerinin toplam farkı 6.045,97 iken kredinin toplam maliyet farklılığı 6.295,97'yi bulmaktadır. Sonuç olarak banka maaş müşterisine normal müşteriye nazaran çok daha avantajlı finansman sağlamış olmaktadır.

### 1.3.2.3. Araç ve Konut Kredisi

Banka maaş müşterisine Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu'nun (BDDK) belirlemiş olduğu vade ve limitler dahilinde avantajlı kredi seçenekleri sunmaktadır. Normal müşterilerden farklı olarak ekstra indirimli oran ve/veya vadeler tanımlamaktadır. Örneğin Normal müşteri ikinci el araç için en fazla 48 ay vadeli kredi kullanabilirken maaşlı müşterinin kullanacağı vadenin süresi 144 aya kadar uzayabilmektedir. Aynı durum konut finansmanında da görülebilmektedir. Konut finansmanı için maaş müşterilerine indirimli oranlar, daha uygun kredi tahsis ve ekspertiz ücreti, daha uzun vade uygulanarak müşterinin banka ile olan ilişkisi genişletilebilmektedir.

### 1.4. Fatura Ödeme Talimatı

Bankalar için otomatik ödeme talimatı bir defa pazarlama operasyonu ve maliyetine katlandıktan sonra yıllarca herhangi bir maliyet ve operasyon maliyeti olmadan mevduat elde edebildiği bir işlemdir. Bu nedenle çapraz satış işlemlerinde en çok kullanılan ürünlerden biri sayılır. Fatura ödeme talimatları neticesinde bankalar elde ettiği mevduat ile finansal piyasalarda ve bankacılık sistemi içerisinde işlem yapar ve kâr tamamıyla bankaya kalır. Aşağıdaki tabloda bankaların fatura ödeme talimatlarından elde edebildiği mevduata ilişkin bir örnek tasvir edilmiştir.

Tablo 2: Otomatik Fatura Talimatı Aracılığıyla Bankada Toplanabilecek Mevduat (\*1000)

Faturalar	Elektrik	Su	Telefon	İnternet	Doğalgaz	Dijital Platform	Toplam
<b>Fatura Bedeli</b>	450	200	250	200	750	150	2.000
<b>Ödeme Tarihi</b>	Her Ayın 5'i	Her Ayın 10'u	Her Ayın 15'i	Her Ayın 18'i	Her Ayın 25'i	Her Ayın 30'u	
<b>Bankada Kalma Süresi</b>	20 Gün	25 Gün	0	3 Gün	10 Gün	15 Gün	Ortalama 15 Gün
<b>Bin Müşteri*</b>	450	200	250	200	750	150	2.000
<b>5 Bin Müşteri*</b>	2.250	1.000	1.250	1.000	3.750	750	10.000
<b>20 Bin Müşteri*</b>	9.000	4.000	5.000	4.000	15.000	3.000	40.000
<b>50 Bin Müşteri*</b>	22.500	10.000	12.500	10.000	37.500	7.500	100.000
<b>500 Bin Müşteri*</b>	225.000	100.000	125.000	100.000	375.000	75.000	1.000.000
<b>5 Milyon Müşteri*</b>	2.250.000	1.000.000	1.250.000	1.000.000	3.750.000	750.000	10.000.000

Kaynak: Araştırmacı tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 2'de bir banka müşterisinin altı farklı fatura için otomatik ödeme talimatı vermesi ve bu faturaların banka tarafından ödenmesi durumunda bankaya kazandıracağı

mevduat gösterilmektedir. Senaryoya göre bir ailenin ortalama olarak iki bin liralık bir faturası ödeme tarihleri farklılık gösterse de ortalama olarak 15 gün mevduat olarak bankada kalmaktadır. Banka bu şartları taşıyan bin müşteriye sahip olursa iki milyon lira, beş bin müşteri bulunursa on milyon lira, yirmi bin müşteri olması halinde kırk milyon lira, elli bin müşteriye sahip olursa yüz milyon lira, beş yüz bin müşteriye sahip olursa bir milyar lira ve beş milyon müşteriye sahip olursa on milyar lira mevduata erişmiş olacaktır. Dolayısıyla banka bir defa pazarlama operasyonu yaparak ortalama 15 gün boyunca sadece kendisinin kullanabileceği bir mevduata ve bu mevduattan yıllarca tek başına elde edebileceği kâra sahip olmaktadır. Bu sebeple bankaların otomatik ödeme talimatı verecek potansiyel müşterileri bulma ve onları ikna etme sürecini kapsamlı şekilde yürütmesi gerekecektir. Maaş müşterilerinin ikna edilmesi daha az maliyetli bir operasyonel süreç barındırmasının yanında fatura ödeme talimatı veren müşteri sayısında ciddi artış sağlamakta ve banka kârlılığına önemli katkı sağlamaktadır.

### 1.5. Sigorta ve Emeklilik Poliçeleri

Bankalar maaş müşterilerine yönelik hayat, emeklilik, konut vb. sigorta poliçelerinde çeşitli indirimler sunmaktadır. Örneğin konut sigortalarında %20, kaskoda %15, seyahat ve sağlık sigortalarında %10 ve sağlık sigortalarında %5 civarında indirim uygulandığı görülmektedir.

Bir banka şubesi 5684 sayılı Sigortacılık Kanunu ve 5411 sayılı Bankacılık Kanununa göre aynı zamanda sigorta acentesi olarak hizmet veren bir kurumdur. Dolayısıyla bir sigorta acentesinin vermiş olduğu bütün sigorta ve emeklilik ürünlerinin satışını yapma hakkına sahiptir. Bankalar maaş müşterilerine yönelik olarak; özel sağlık sigortası, tamamlayıcı sağlık sigortası, yurt dışı seyahat sigortası, doğal afet sigortası (DASK), konut paket sigortası, yangın sigortası, bireysel emeklilik sigortası, hayat sigortası, kredili hayat sigortası, bireysel ferdi kaza sigortası, kara yolları mali sorumluluk sigortası (zorunlu trafik sigortası), kasko ve hukuki koruma, finansal kayıplar, bitkisel ürün sigortası, sera sigortası, büyük ve küçükbaş hayvan sigortası olmak üzere onlarca sigorta ürününü bu hak sayesinde satabilmektedir. Tablo 3'te verilen bankaların 2011 ile 2018 yılları arasında toplam prim üretimi ve Türkiye geneli sigorta prim adedine oranla aldığı paya ilişkin bilgiler bankaların bu kapsamda ne kadar kâr elde edebildiklerine ışık tutmaktadır.

Tablo 3: 2011-2018 Yılları Bankacılık Sektörünün Sigorta Sektörü Prim Üretiminden Aldığı Pay (Milyon ₺)<sup>15</sup>

Yıl	Banka Toplam (₺)	Toplam Sigorta (₺)	Bankanın Oranı (%)
2011	3.985	17.165	23,22
2012	4.504	19.826	22,72
2013	5.670	24.229	23,40
2014	5.868	25.989	22,58
2015	6.913	31.025	22,28
2016	8.843	40.486	21,84
2017	11.313	46.554	24,30
2018	12.265	54.653	22,44

Bankaların toplam sigorta poliçe üretimine baktığımızda 2011 ve 2013 yıllarında %23'lük bir paya sahip olduğu görülürken 2012, 2014 ve 2018 yıllarında %22, 2016 yılında %21, 2017 yılında ise %24'lük bir paya sahip olduğu anlaşılmaktadır. 2011 ile 2018 yılları

<sup>15</sup> Hakan Özcan, "Türk Sigortacılık Sistemindeki Banka Kaynaklı Prim Üretimine Banka Şube Sayılarının Etkisi Üzerine Bir Araştırma" 8/15 (2019), 327-342.

özelinde bankalar yaklaşık olarak ortalama %23'lük bir paya sahip olmuştur. Dolayısıyla bu yılların ortalamasına göre her dört pirimin bir tanesinin bankalar aracılığıyla üretildiği söylenebilmektedir.

Tablo 4: 2019-2023 Yılları Arası Bankaların Sigortacılık Sektörü İçerisinde Branş Bazında Prim Üretiminden Aldığı Pay (Milyon ₺)

	Yıl	Banka Toplam (₺)	Toplam Sigorta (₺)	Bankanın Oranı (%)
<b>HAYAT DIŞI TOPLAM</b>	2019	8.770	57.881	15,15
	2020	10.007	68.143	14,69
	2021	13.042	87.580	14,89
	2022	26.897	204.140	13,97
	2023*	25.964	185.889	13,97
<b>HAYAT TOPLAM</b>	2019	9.477	11.359	83,43
	2020	12.125	14.432	84,01
	2021	13.889	17.726	78,35
	2022	23.283	30.858	75,02
	2023*	18.485	24.639	75,02
<b>SEKTÖR TOPLAMI</b>	2019	18.247	69.241	26,35
	2020	22.133	82.575	26,80
	2021	26.930	105.307	25,57
	2022	50.180	234.998	21,11
	2023*	44.449	210.529	21,11

Not \* 1.1.2023-30.06.2023 Dönemi Verileri

Kaynak: Türkiye Sigorta Birliği İstatistikleri <https://tsb.org.tr/tr/istatistikler><sup>16</sup>

Hayat Poliçesi= Ferdi Kaza, Seyahat Sağlık, Sağlık, Tamamlayıcı Sağlık, Yatarak Tedavi, Yatarak ve Ayakta Tedavi, Emeklilikten oluşmaktadır.

Bankaların Sigortacılık sektörü içerisinde branş bazında prim üretiminden aldığı payı gösteren Tablo 4 incelendiğinde hayat dışı branşlarda ortalama %14, hayat branşında %80, toplamda ise %24'lük bir paya sahip olduğu görülmektedir. Hayat branşındaki bu oran bankacılık sektörünün sigortacılık sektörüne olan ciddi katkısını göstermektedir. Tablo 3 ve Tablo 4'de yer alan veriler incelendiğinde bankaların toplam sigortacılık sektörünün prim üretiminden aldığı payın son 5 yılda %24'e çıkarak önceki 5 yıla nispeten arttığı gözlemlenmektedir.

Tablo 3 ve Tablo 4'ün en önemli göstergesi bankaların 2011'den 2023 haziran ayına kadar ortalama yıllık 15 Milyar TL'lik bir prim, 2022 yılında 50 Milyar TL'ye, 2023 yılının ilk altı ayında ise 44 Milyar TL'yi aşmış yıl sonuna kadar 80 Milyar TL'yi bulabilecek kapasiteye sahip olduğudur. Ayrıca yıllık ortalama üretimin %75'ini bankacılık kanalıyla yapan hayat ve emeklilik branşında ise son beş yılda ortalama 15 Milyar TL'yi aşan bir değere sahip olduğu anlaşılmaktadır. Bankaların prim üretiminin elementer branşta %22'lerde olmasına karşın hayat ve emeklilik branşında %75'lerde olmasının ana nedeni ise bankadan finansman kullanan müşteriye çapraz satış yoluyla sigorta ürünlerinin satılmasıdır.

<sup>16</sup> Türkiye Sigorta Reasürans ve Emeklilik Şirketleri Birliği TSB, "Türkiye Sigorta Birliği İstatistikleri", ts. (Erişim 02 Ekim 2023).

Tablo 5: Bankaların Yıllar İtibariyle Sigorta Prim Üretiminden Aldığı Kâr (Milyon ₺)

SEKTÖR TOPLAMI					
Kârlılık Oranı	2019	2020	2021	2022	2023*
	₺18.247	₺22.133	₺26.930	₺50.180,00	₺44.449
3%	₺547,41	₺663,99	₺807,90	₺1.505,40	₺1.333,47
5%	₺912,35	₺1.106,65	₺1.346,50	₺2.509,00	₺2.222,45
10%	₺1.824,70	₺2.213,30	₺2.693,00	₺5.018,00	₺4.444,90
15%	₺2.737,05	₺3.319,95	₺4.039,50	₺7.527,00	₺6.667,35

Not \* 1.1.2023-30.06.223 Dönemi Verileri

Kaynak: Araştırmacı tarafından resmi veriler kullanılarak hesaplanmıştır.

Bankaların 2019 yılından 2023 yılı haziran ayı sonuna kadar sigorta sektörü prim üretiminden elde ettiği muhtemel kâr Tablo 5'te gösterilmektedir. Bu verilerin ışığında 2019 yılında %3 kârlılık düzeyinde elde edilen tutar 547,41 Milyon liradır. Bu rakam 2022 yılına gelindiğinde 1,5 Milyar liraya çıkmaktadır. 2022 yılında %5 kârlılık düzeyinde 2,5 Milyar TL, %10 kârlılık payında 5 Milyar TL'ye %15 kârlılık düzeyinde ise 7,5 Milyar liraya ulaşmaktadır. 2023 yılının sadece ilk altı aylık verileri üzerinde %3 kârlılık düzeyinde 1,3 Milyar lira, %5'lik kârlılık düzeyinde 2,2 Milyar lira, %10 kârlılık düzeyinde 4,4 Milyar lira, %15 kârlılık düzeyinde ise 6,6 Milyar lira gibi çok ciddi bir gelir elde etmektedir.

Bu sonuç bankaların maaş promosyonu yoluyla müşteri sayısını artırması durumunda başta konut ve araç kredisi olmak üzere birçok finansman gerçekleştirebileceğini dolayısıyla başta sigorta olmak üzere birçok üründe çapraz satış yaparak karlılığını artırabileceğini göstermektedir.

## 2. FIKHİ AÇIDAN PROMOSYON UYGULAMASI

Türkiye'de promosyon uygulaması, bankaların müşterilerini ve buna bağlı olarak potansiyel kârlarını artırma amacına matuf ortaya çıkarılmış bir uygulamadır. Ancak bankacılık sisteminin faize dayalı olması ve Türk toplumunda faiz hassasiyetine sahip hatırı sayılır bir kesimin bulunması bu uygulamanın fihhi açıdan meşruiyetinin sorgulanmasına neden olmuştur. Bu amaçla fikh alanında uzman birçok kişiye ve Din İşleri Yüksek Kurulu vb. fetva işlevi haiz kurumlara bu uygulamanın meşruiyetine yönelik sorular sorulmuş ve sorulmaya da devam etmektedir.

Güncel bir mesele olan promosyon uygulaması yakın tarihte ortaya çıktığı için klasik fikh literatüründe onunla ilgili doğrudan bir hükme rastlamak mümkün değildir. Dolayısıyla günümüzde fikh akademisyenleri ve uzmanları klasik uygulamalara benzeterek ya da fihhi ilkelerden yola çıkarak promosyonun hükmünü tespiti çalışmaktadır. Genel olarak promosyon hakkında serdedilen görüşler ve ulaşılan sonuçlar irdelendiğinde faiz, karz, hibe, ödül, vaat gibi fihhi konulardan hareketle promosyonun hükmünün açıklanmaya çalışıldığı görülmektedir. Ayrıca promosyonu veren kurumun niteliği de meşruiyeti konusundaki fikirlere etki etmektedir. Bu açıdan faizli işlemlerin yoğunlukta olduğu konvansiyonel bankalar ile katılım finans kurumlarının ayrı değerlendirildiği görülmektedir.

### 2.1. Konvansiyonel Bankalar Tarafından Verilen Promosyonlar

Promosyonun hükmünü tespit edebilmek için uygulamanın mahiyetini tespit etmek zorunludur. Promosyonun mahiyeti sözleşmenin tarafları açısından farklı şekilde tezahür eder. Buna göre konvansiyonel bankalar açısından promosyonlar değinildiği üzere müşteri potansiyelinin ve buna bağlı olarak çeşitli ürün ve hizmetler sunularak gelirin artırılması amacına matuftur. Bankaların işleyişi mudiler tarafından kendilerine mevduat olarak yatırılan paraların çoğunlukla birey ya da kurumlara faizli borç verilmesi neticesinde gelir elde edilmesi şeklindedir. Bu işleyiş bir ya da iki gün gibi kısa vadeli ya da birkaç yıl gibi uzun

vadeli mevduatlarda değişiklik göstermez. Farklı detaylar ve uygulamalar bulunmakla birlikte genel olarak konvansiyonel bankalar kısa vadeli mevduatlarda daha çok gecelik repo vb. uygulamalar üzerinden, uzun vadeli mevduatlarda ise uzun vadeli kredi işlemleri üzerinden faiz geliri elde etmektedir. Maaş promosyonlarının verilebilmesinde her iki vade hesaplaması dikkate alınmakla birlikte çoğunlukla kısa vadeli mevduat gelirleri bankalar tarafından öncelikli olarak hesaba katılmakta ve yapılan gelir hesaplamaları neticesinde promosyon miktarları belirlenmektedir. Bunun yanı sıra potansiyel çapraz satış işlemlerinden elde edilecek gelirlerin de promosyon hesaplamalarında kullanıldığı görülmektedir. Bu şekilde hesaplanan gelirin bir bölümü promosyon adıyla mevduat sahibi olan maaş müşterisine verilmektedir.

Promosyon uygulamasına mudi tarafından bakıldığında ise iki farklı durumla karşılaşılır. Bunlardan birincisi çalışanların promosyonları, diğeri emeklilerin promosyonlarıdır. Çalışanların promosyonlarında uygulama genel olarak banka ile kurum arasında yapılan sözleşme ile gerçekleştirilir. Yapılan sözleşme neticesinde çalışanlara belirtilen promosyon ücretleri banka tarafından verilir.

Emeklilerin promosyonlarında süreç bireysel mahiyet arz eder. Buna göre Sosyal Güvenlik Kurumu ile on dokuz banka ve KFK arasında güncellenen protokole göre emekli maaşları için verilecek promosyon miktarlarında asgari miktar belirlenmiş ve bunun üzerindeki miktarlarda bankaların serbest oldukları belirtilmiştir. Ayrıca promosyon sözleşmelerinin üç yıllık olacağı kabul edilmiştir.<sup>17</sup> Emekliler bahsi geçen protokol uyarınca diledikleri bankadan maaşlarını alabileceklerdir.

Bahsi geçtiği biçimde yapılan promosyon sözleşmelerinin fıkhi açıdan uygunluğuna ilişkin detaylarda farklılık olmakla birlikte temelde faiz veya hibe olduğuna dair İslâm hukukçuları arasında iki kanaatin oluştuğu söylenebilir.

### 2.1.1. Promosyonların Faiz Olduğu Görüşü

Hayreddin Karaman ve Faruk Beşer gibi isimler tarafından dile getirilen bu görüşe göre bankalar sözleşme neticesinde hesaba yatırılan maaşları faizli uygulamalarda kullanmakta ve buradan elde edilen gelirin bir kısmını promosyon olarak maaş sahiplerine vermektedir. Dolayısıyla elde edilen faizin bir kısmının çalışanlara verilmesi anlamı taşıdığı için faizdir ve kişiler tarafından alınması ve kullanılması haramdır. Ancak mümkün olduğu sürece promosyonlar kişisel harcamalarda kullanılmamalı, mümkün olmadığı takdirde ise promosyonlar bankalardan alınıp yoksullara ya da güncelde faizin sarf edilebildiği yerlere verilmelidir.<sup>18</sup>

Bu görüşte İslâm hukukçularının kanaatlerinin sebebi promosyonun bir sözleşme neticesinde veriliyor olmasıdır. Dolayısıyla ister kurumlardaki harcama sorumlusunun başkanlığında oluşturulan bir komisyon ile banka arasında ister bireysel olarak kişiler ile banka arasında yapılan bir sözleşme ile yapılmış olsun sonuç itibarıyla ortada bir akit bulunmakta ve bu akit gereğince promosyonlar hak sahiplerine dağıtılmaktadır. Dolayısıyla burada faiz olmadığını söylemek mümkün olmayacaktır. Çünkü yapılan sözleşme gereği bankaların bu maaş sayesinde elde edecekleri gelir faizli bir gelirdir ve bu gelirden promosyon adı altında kişilere ödeme yapılmaktadır.<sup>19</sup>

Promosyonun faiz olduğu konusunda aynı kanaati taşımakla birlikte tercih imkânına göre farklı hüküm içereceğini düşünenler de bulunmaktadır. Buna göre kamu personelleri gibi çalışanların tek başına söz sahibi olamayıp kurum yetkilileri tarafından yapılan sözleşmeler neticesinde alınan promosyonların kullanılması caizdir. Çünkü burada her ne

<sup>17</sup> SGK, "Emekli Promosyonu ile İlgili Basın Duyurusu" (10 Ekim 2022).

<sup>18</sup> Hayreddin Karaman, "Bankaların Promosyonu", <http://www.hayrettinkaraman.net/makale/0260.htm> (09 Ekim 2018); Faruk Beşer, "Kredi Piyasalarındaki Bazı Uygulamaların Fıkhi Durumuna İlişkin Değerlendirmeler" (Güncel Dini Meseleler İstişare Toplantısı-III, Afyonkarahisar: Diyanet İşleri Başkanlığı Yayınları, 2010), 89.

<sup>19</sup> "Bankaların Verdiği Maaş Promosyonları Caiz Mi?", haz. Mustafa Karataş, *YouTube* (Erişim 10 Ekim 2023).

kadar sözleşme bulunsa da sözleşme promosyonu alan kişiler ile banka arasında yapılmaz. Dolayısıyla bu kişilerin aldıkları promosyon kendilerinin dahil olmadığı bir sözleşme neticesinde zorunlu olarak çalışanlara verilmiştir. Bu da sözleşme her ne kadar faiz içerse de promosyonu alan kişilerin talep ettiği bir durum olmadığı için kullanmalarında sakınca oluşturmaz. Ancak emeklilerde olduğu gibi bireysel olarak banka ile kişi arasında yapılan sözleşmelerde kişinin tercih hakkı bulunmaktadır. Bu durum alınacak promosyonlarda kişinin sorumluluğunu ortaya çıkarır. Bu ise kişinin kendi tercihi ile promosyon aldığını gösterir ve bu haliyle faizli kazanç elde edilmiş olur ki bu da haramdır.<sup>20</sup> Ancak kurumsal olarak yapılmış olsa da kişileri etkileyen bir sözleşme neticesinde faiz olduğu bilinen bir gelirin zaruret sebebiyle caiz olması akıllardaki şüpheyi gidermeye yeterli değildir.

Genel anlamıyla bahsi geçen kanaatten anlaşıldığına göre kişinin bankayı tercih etme imkânı bulunduğu müddetçe KFK üzerinden maaşını almayı tercih etmesi öncelikli olmalıdır. Bu da SGK tarafından yapılan protokolle banka tercihinde serbest bırakılan emeklilerin faizli işlem yapmayan kurumları tercih etmesi gerektiğini gösterir. Ancak çalışan kesimin bu şekilde bir tercih olanağı bulunmadığı için yapmaları gereken promosyonu alıp faiz gelirinin kullanılabilirdiği yerlere ya da yoksullara vermeleridir. Faiz gelirinin kullanılmasına dair bir cevazın olup olmadığı ve kullanılacaksa nerelerde kullanılabileceği ise bu görüşten çıkarılamamaktadır.

### 2.1.2. Promosyonların Hibe Olduğu Görüşü

İslâm hukukunda hibe bedelsiz olarak gerçekleştirilen akitlere verilen isimdir. Bu anlamda taraflardan birinin karşılığında bir şey almaksızın malını vermesi hibe kapsamına girecektir. Dolayısıyla ister zekât, fitre, sadaka gibi dini bir zaruret sebebiyle olsun, ister hediye, bağış vb. gibi vicdani veya başka sebeplere dayalı olsun karşılıklı bir bedel değişimi bulunmayan bu akitlerin tamamı tek taraflı akit olması hasebiyle bir nevi hibe gibi kabul edilebilir.

Orhan Çeker ve Mehmet Talu içerisinde olduğu İslâm hukukçularından bir kısmı promosyonların bankalar tarafından karşılıksız verilmesinden hareketle hediye niteliği taşıdığı ve bu sözleşmenin hibe kapsamında değerlendirilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Çünkü bir akdin faizli alışveriş kapsamında sayılabilmesi için mübadele niteliği taşıması temel şarttır. Dolayısıyla karşılıklı bedellerin değişiminin bulunmadığı akitlerde faizden bahsedilemez. Promosyon uygulaması incelendiğinde ise karşılıklı bir bedel değişimi olmadığı görülmektedir. Dolayısıyla tek taraflı bedel naklinin gerçekleştiği hibe akdi faiz içermeyecektir. Salt promosyon sözleşmesi üzerinden değerlendirildiğinde akitte faizin bulunduğu söylenemez. Ancak promosyonu yani hediye veren kurumun kazançları incelendiğinde bu hibe bedelinin çoğunlukla faizli akitler üzerinden elde edildiği görülmektedir. Bu da haram yolla kazanılan bir gelirin hediye olarak verilmesinin haram olacağı ilkesine girmektedir. Bu nedenle her ne kadar promosyon sözleşmelerinde faiz olmadığı belirtilse de haram yolla elde edilen gelirin hedyesi olduğu için bu bedeller yine haram olmakta ve kullanılması caiz olmamaktadır. Dolayısıyla bu tür gelirlerin kullanılmaması ve ihtiyaç sahiplerine verilmesi daha uygun olacaktır. Kişinin kendisinin kullanımına yönelik bir zaruretinin olması durumunda ise gıda vb. asli ihtiyaçlarda kullanılmaması gerektiği fatura vb. şeylerin bu para ile ödenmesi gerektiği vurgulanmaktadır.<sup>21</sup>

Zikredilen görüş her ne kadar promosyonu faiz olarak nitelemese de faiz kazancının bir hedyesi sayıldığı için haram olduğunu zikretmekle faiz görüşü ile aynı sonuca ulaşmaktadır. Fakat hibenin gayr-i lâzım bir akit olması sebebiyle tek taraflı feshedilebilmesi

<sup>20</sup> Abdülaziz Bayındır, "Bankaların Maaşlarımız Karşılığında Verdiği Promosyon Helal Midir?", <https://www.fetva.net/yazili-fetvalar/bankalarin-maaslarimiz-karsiliginda-verdigi-promosyon-helal-midir.html>, ts. (Erişim 10 Ekim 2023).

<sup>21</sup> "Promosyon - Diriliş Sohbetleri", haz. Orhan Çeker, *YouTube* (Erişim 10 Ekim 2023); "Bankaların Maaşlar İçin Başlattığı Promosyon Parası Caiz midir?", haz. Mehmet Talu, *YouTube* (Erişim 10 Ekim 2023).



gerekmektedir. Ancak promosyonu alan kişi ya da veren kurum bu sözleşmeden tek taraflı vazgeçmemektedir. Bu görüş sahipleri zikrettiğimiz hususa dair bir açıklama getirmemektedir.

Öte yandan alınan promosyonların nerelerde harcanabileceğine yönelik hibe görüşünde olanların kanaatleri faiz görüşü ile paralellik arz eder. Bu görüş sahipleri de promosyonların faiz olmasa da haram gelirden verilmesinden hareketle kişisel harcamalarda kullanılmayacağını ve ihtiyaç sahiplerine verilmesi gerektiğini vurgulamaktadır.

Bu görüş sahiplerinden bazılarında göre promosyon bazı durumlarda caiz olabilmektedir. Buna göre devlet memurlarının kamu bankalarından alacağı, banka çalışanlarının çalıştıkları bankalardan alacakları ya da banka sahipliği bulunan holding ve şirketlerde bulunan çalışanların holdingin sahip olduğu bankalardan alacakları promosyonlar maaşa ek tazminat vb. ilaveler gibi addedilir. Dolayısıyla bu şartları taşıyacak biçimde alınmış olan promosyonların kullanılması caiz olacaktır.<sup>22</sup> Ancak bu şekilde alınacak bir promosyonda da faizli kazanç bulunması zihinlerde oluşan soru işaretlerini tam olarak gidermeye yetmemektedir.

Promosyon ile ilgili benzer şekildeki kanaatini belirten Din İşleri Yüksek Kurulu bu uygulamada faizin net olmadığını ancak faiz şüphesi barındırdığı için uzak durulması gerektiğini şu cümlelerle vurgulamaktadır:

Bankaların, kamu veya özel sektörde çalışanlara, çalıştığı kurumlar tarafından maaşlarını kendilerinden almayı tercih etmeleri karşılığında vermiş oldukları promosyonlar, işleyiş bakımından faize tam olarak benzememekle birlikte faiz şüphesinden de tümüyle uzak değildir. Bu itibarla, temel ihtiyaçlarını karşılayacak durumda olanların bu parayı kendileri ve bakmakla yükümlü oldukları yakınları için kullanmamaları; bilakis ihtiyaç sahibi fakirlere vermeleri uygun olur.<sup>23</sup>

Bu açıdan bakıldığında faiz şüphesi barındırması kanaatinden hareketle Din İşleri Yüksek Kurulu'nun da promosyonun faizli gelirden verilen bir tür hibe olduğu fikrini benimsediği söylenebilir. Ayrıca Kurul bu paraların havâic-i asliyesini karşılamaya gücü yetenler tarafından kullanılmamasını ve ihtiyaç sahibi yoksullara verilmesini zikretmekle faiz veya hibe görüşünde olanlarla aynı sonuca ulaşmaktadır.<sup>24</sup>

### 2.1.3. Görüşlere İlişkin Değerlendirme

Promosyon uygulamasının oldukça güncel bir mesele olması sebebiyle İslâm hukuk literatüründe doğrudan hükmü bulunmamaktadır. Bu kapsamda bu alanın günümüzdeki uzmanları tarafından farklı kanaatler dile getirilmiş olsa da her bir görüşün kendi içerisinde eksik bıraktığı bir yön ya da cevaplamadığı soru bulunmaktadır. Dolayısıyla her iki görüşün de İslâm'ın emirleri doğrultusunda hayatını sürdüren bireylerin zihnindeki problemleri tam olarak gideremediği söylenebilir.

Güncel promosyon uygulamasının hukuki aşamaları incelendiğinde bu bedellerin bir sözleşmeye dayalı olarak kişilere verildiği görülmektedir. Bu nedenle sözleşmenin detaylarından hareketle niteliği ortaya konabildiğinde fıkhi açıdan akit olup olmadığı ya da ne tür bir akit olduğu hakkında yorumda bulunulabilir. Promosyon sözleşmelerinin detayları ile ilgili yayımlanan yönetmelik ve kararlar incelendiğinde tarafların karşılıklı biçimde hukuki yükümlülük altına girdikleri bir sözleşmenin yapıldığı görülmektedir. Banka ve kurum arasında hukuken bağlayıcı şekilde imzalanan sözleşmeye göre banka belli bir süre müddetince maaşların kendisi üzerinden alınması taahhüdüne karşılık belli bir meblağ vermeyi taahhüt etmekte ve bu meblağı bazen peşin bazen ise vadeli biçimde ödemektedir.

<sup>22</sup> "Promosyon - Diriliş Sohbetleri".

<sup>23</sup> Din İşleri Yüksek Kurulu, "Bankaların Promosyonu caiz midir?", <https://kurul.diyabet.gov.tr/Cevap-Ara/1313/banka-promosyonu-caiz-midir> (18 Ağustos 2017).

<sup>24</sup> Promosyona dair fıkhi görüşler ile ilgili ayrıntılı bilgi için bk. Memet Zeki Uyanık, "Bankaların Memur, İşçi ve Emeklilere Verdiği Maaş Promosyonlarının Fıkhi Durumu", *Marife* 18/2 (2018), 633-650.

Bankanın taahhüt ettiği miktar ise bu süre zarfında maaşlar üzerinden elde edeceği çoğunluğu faiz olan gelirinden hesap edilerek verilmektedir. Dolayısıyla yapılan promosyon sözleşmeleri ile kişilerin banka ile yaptığı vadeli mevduat sözleşmesi arasındaki fark mevduata yatırılan miktarın tek seferde değil her ay düzenli olarak yatırılma garantisidir. Bu açıdan yapılan sözleşmeye bakıldığında bir vaat sözleşmesi niteliği taşıyacağı söylenebilir. Ancak her ne kadar vaat gibi görünse de karşılıklı olarak vaat bulunmasına rağmen fıkhi açıdan vaadin tek taraflı irade beyanı içermesi, kişinin haram bir fiile yönelik yaptığı vaadin yerine getirilmesinin haram olması, vaadin kazai/hukuki bir bağlayıcılığının bulunmaması gibi sebeplerle promosyon sözleşmesinin vaat kapsamında değerlendirilmemesi gerekir. Kaldı ki Hanefî ulemasının çoğunluğu tarafından karşılıklı bir vaatleşmenin bulunduğu en yakın örnek olan istisnâ' sözleşmesi gayr-i lâzım olmakla birlikte akit olarak kabul edilmiş ve vaat sayılmamıştır. Bu nedenle promosyon uygulamasının, taraflarını banka ve maaş müşterisinin ya da kurumun oluşturduğu bir akit olarak değerlendirilmesi makul tercih olacaktır.<sup>25</sup>

Akit kabul edilmesi makul olmakla birlikte nasıl bir akit olduğunun tespiti ayrı bir çabayı gerektirmektedir. Uygulamanın detayları incelendiğinde maaşın yatırılması taahhüdüne karşılık verilen bir hibe olarak görülmesi mümkündür. Bu durum akdin ivazlı hibe olabileceğini akllara getirmektedir. İvazlı hibelerin mahiyeti tartışılmakla birlikte genel kanaat bu akitlerin bey' akdi gibi çift taraflı bir akit olması yönündedir.<sup>26</sup> Promosyon sözleşmelerinin tarafları bağlayıcı nitelikte yapılması ve maaşların belli bir süre verilmesi şartıyla promosyonun hibe edilmesi akdin lazım bir muâvazât akdi olmasının akla daha yakın olduğunu göstermektedir. Bu nedenle promosyon sözleşmelerinin ivazlı hibeye benzediği söylenebilir.

Promosyon sözleşme süreci de bu anlamda ivazlı hibeye benzetilebilir. Özet olarak sürecin işleyişine bakıldığında çalışanlar özelinde promosyon sözleşmeleri harcama yetkilisi önderliğinde memur temsilcilerinin de bulunduğu komisyon ile bankalar arasında ihale süreci yürütülerek en yüksek promosyon teklifi veren banka ile yapılmaktadır. Anlaşmanın tarafı olan komisyon çalışanların zorunlu vekili konumundadır. Dolayısıyla her ne kadar tercihe dayalı olmasa da anlaşmayı memur tarafından vekalet verilen kişiler yapmaktadır. Banka bu sözleşme gereğince belli bir süre boyunca kendileri aracılığıyla kullanılacak maaşların karşılığında promosyonu hibe etmektedir. Bu şartın gerçekleşmemesi durumunda ise hibeden vazgeçebilmektedir. Dolayısıyla bu süre zarfında kendisine yatırılacak maaşlardan elde edeceği gelirin bir kısmını memurlara hibe etmektedir. Bu durumda banka tarafından karşılığı olmadan verilen bir hediyeden söz edilemez.

Bankanın elde edeceği gelire karşılık bu hediye verdiği ve bu gelirin ise çoğunlukla faizli gelir olacağı sözleşmeyi yapan taraflarca bilinmekte ve anlaşma buna göre yapılmaktadır. Bu ise faiz geliri elde etmek üzere banka ile bir ortaklık kurmak anlamına da gelebilecektir. Fakat paranın henüz çalışanın mülkiyetine geçmeden bankanın kullanımına giriyor olması ve maaşların banka aracılığıyla alınmasının yasa ile zorunlu tutulması bireysel faiz ortaklığından söz edilmesine engel olmaktadır. Öte yandan banka açısından bakıldığında yatırılan bu paraların banka tarafından kullanımına müsaade edilmesi bu akdin bir çeşit karz olduğunu da göstermektedir. Kurum ya da devlet tarafından memurun istihkakı bankaya borç olarak verilmektedir. Banka aldığı bu borç ile faizli işlem yaparak gelir sağlamak ve elde ettiği bu gelirin bir kısmını da promosyon adı altında istihkak sahibi çalışana hibe etmektedir. Dolayısıyla çalışan tarafından doğrudan banka ile yapılmış ikili bir sözleşme bulunmamakta, çalışan, hak sahibi olarak kurum tarafından bu sözleşmeden faydalanacak taraf olarak belirlenmektedir. Bu açıdan bakıldığında bankaya borcu veren kişi doğrudan

<sup>25</sup> Mustafa Demiray, "Vaad", *Türkiye Diyanet Vakfı İslâm Ansiklopedisi* (İstanbul: Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları, 2012); Hamza Aktan, "İstisnâ", *Türkiye Diyanet Vakfı İslâm Ansiklopedisi* (İstanbul: Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları, 2001).

<sup>26</sup> Vehbe ez-Zuhayfî, *el-Fikhu'l-İslâmî ve edilletühü* (Dimaşk: Dâru'l-Fikr, 1985), 5/28-30.

çalışan değil, kurumdur. Fakat bu borcun çalışanın hak sahibi olduğu paradan verilmesi ve bu paraya karşılık çalışana promosyon adıyla faizli gelirin bir bölümünün aktarılması alınan bu miktarların helal olmayacağı kanaatine ulaştırmaktadır.

Emekliler için de durumun çok farklı değildir. Hak sahibi olunan maaş alacakları SGK tarafından yapılan protokolde bulunan bankalardan biri aracılığıyla alınmaktadır. Protokol yapılan bankalar arasından birini emeklinin tercih etme hakkı bulursa da protokol dışı bir kurumdaki tercih etme şansı bulunmamaktadır. Dolayısıyla burada da sınırsız bir tercih hakkı yoktur. Ancak yine de çalışanlardan farklı olarak protokol içerisinde KFK'ların bulunuyor olması ve emeklilerin bu bankaları seçebilme hakları onların kısmi sorumluluğu bulunduğu izlenimini doğurur. Bu nedenle emekliler tarafından bu özgürlüğün kullanılarak KFK'lardan maaş alımının tercih edilmesi mevcut durumda en makul davranış olacaktır.

Özetle söylemek gerekirse -her ne kadar hangi akit altına gireceği konusunda ihtilaf bulursa da- promosyonla ilgili görüşler ve uygulamanın güncel süreçleri detaylı olarak incelendiğinde promosyonun caiz olmayacağı konusunda hem fikir olduğu söylenebilir. Ancak buna rağmen pratikte promosyon uygulamasının iptal edilmesi ve ortadan kaldırılması mevcut hukuki işlemler ve kurallar sebebiyle mümkün olmamaktadır. Bu nedenle promosyon uygulaması faizin gayr-i meşru kabul edilmediği, aksine faizli işlemlerin bir şekilde zorunlu tutulduğu mevcut iktisadi kurallar ile faizin kesin biçimde yasaklandığı fıkhi hükümlerin çatışma alanlarından biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla her ne kadar fıkhi açıdan promosyon uygulamasının yasak olması gerektiği ve gayr-i meşru olduğu belirtilse de pratikte bu yasağın uygulanması mümkün olmamakta ve bireylerin hak sahibi olduğu maaşlar üzerinden çoğunluğunu faizin oluşturduğu banka gelirleri elde edilmektedir. Meşru kazançlar üzerinden elde edilen gayr-i meşru gelirlerin bir kısmı da bireylere dağıtmaya devam etmektedir. Temelde daha derinlikli bir problemin semerelerinden olması sebebiyle promosyon meselesinin çözümü de oldukça meşakkatli bir durumu barındırmaktadır. Ancak yine de toplum nezdinde kabule mazhar olmaya devam eden fıkhi hükümlerin bireylerin davranışına yön vermesi, promosyon uygulamasının hükmünü tespit etmeyi ve alınan promosyonların ne yapılabileceği konusunda fikir yürütmeyi zorunlu tutmaktadır.

Bahsi geçen hükmi tahliller neticesinde yapılması gerekenlere dair söylenebilecek ilk husus promosyon sözleşmelerinin hak sahibi olan çalışan ve emeklilerin özgür iradeleriyle maaşlarını alacakları kurumu belirleyebilmeleri gerektiğidir. Bunun için devlet tarafından yapılacak kapsamlı bir düzenleme ile maaş ödemelerinin yapılacağı aracı kurumun ve maaşların alınma biçiminin kişilerin tercihine dayalı bir altyapının tesis edilmesi gerekmektedir. Böylece promosyonun meşruiyeti konusunda yaşanacak ihtilaflar ortadan kalkabilecek ve mesele nihai bir çözüme kavuşabilecektir. Ancak bu şekildeki bir çözümün gerçekleşeceği zamana kadar bu sözleşmelerin yapılmasında çalışan ve emeklilerin mutlak sorumluluğunun bulunmadığı söylenebilir.

Promosyon sözleşmeleri sırasında bireylerin zaruret sebebiyle sorumluluğunun düşeceği kabul edilmekle birlikte promosyonun alınmasından sonraki kullanım için böyle bir zarureten söz edilemez. Çünkü zaruret hali ortadan kalkmış ve promosyon miktarları kişilerin özgür iradesi ile kullanımına bırakılmıştır. Hal böyle olunca bu paraların konvansiyonel bankaların elde ettikleri faiz gelirin bir parçası olduğu ve bu faiz gelirin de hak sahibi olunan maaşlar üzerinde elde edildiği bilinmelidir. Dolayısıyla promosyonların kullanımında buna göre hareket edilmek gerekmektedir. Paranın zaruri olarak veriliyor olması kullanılmasına dair bir meşruiyet sağlamayacaktır. Zorunlu olarak alınmış olan bu paraların alınmayıp bankaya bırakılması, kişisel ihtiyaçlar için kullanılması ya da kişisel ihtiyaçlar dışında başka bir yöne harcanması olmak üzere üç seçenek ortaya çıkmaktadır.

Promosyonların alınmaması bir seçenek olarak düşünülebilirse de bu durum da mevcut yönetmelikler ve yapılan sözleşme gereği mümkün olmamaktadır. Bankalar tarafından o bankadan maaş alacak her kişi için promosyon bedellerinin maaş hesaplarına

yatırılması yasal zorunluluktur.<sup>27</sup> Dolayısıyla ancak alınan bu bedellerin geri verilmesi seçeneği söz konusu olabilir. Ancak bu seçeneğin seçilmesi meşruiyet bakımından uygun olmayacaktır. Çünkü bu durum kişilerin kullanımına bırakılmış olan promosyon bedellerinin ihtiyari biçimde bankaya yeniden faizde kullanmak üzere verilmesi demek olacaktır. Bu da faiz geliri elde eden kurumun bu fiilini teşvik etmek ya da en azından engel olabilme imkânı varken bunun yapılmaması anlamına gelecektir. Bu ise def-i mefâsid prensibine aykırılık teşkil etmektedir.

İkinci seçenek olan kişisel harcamalarda kullanılabilmesi ise değinildiği üzere helal olmadığında yüksek şüphe barındıran bir paranın harcanması olacağından meşruluğu da şüpheli olacaktır. Bu haliyle kişinin kendi helal kazancına helal olmayabilecek bir geliri karıştırmaması söz konusu olacaktır.

Geriye kalan son seçenek ise bu miktarın başka yollarla mülkiyetten çıkarılmasıdır. Bu seçenek mevcut promosyon uygulamasında ehven-i şer olarak kabul edilebilir. Burada da üç farklı durum söz konusudur. Birincisi promosyon paralarının gerçek sahiplerine iade edilmesidir. Promosyonların gelir kalemi dikkate alındığında bu gelirin banka tarafından kredi sözleşmesi ile borç verilen kişi ya da kurumlardan faiz adıyla alınan fazlalık olduğu görülecektir. Bu yönüyle düşünüldüğünde bu fazlalık miktarın asıl sahibinin faizli şekilde bankaya borç ödeyen kişi/kurum olduğu sonucuna ulaşılabilir. Bu nedenle dolaylı yoldan promosyon adıyla çalışanların eline geçen bu fazlalık miktarın asıl sahibi bankadan kredi kullanarak fasit akit yapmış olan kişilerdir. Fasit bir akdin sahihe dönmesi ise fesat sebebinin ortadan kaldırılması ile yani faiz olan fazlalık miktardan vazgeçilip sahiplerine iadesi ile mümkündür.<sup>28</sup> Dolayısıyla promosyon bedellerinin öncelikli olarak harcanması gereken yer burasıdır. Ancak mevcut durumda bankaların bu gelirlerinin bir havuzda toplandığı düşünüldüğünde paranın hakiki sahibi tespit edilememekte ve promosyonun bu yolla gerçek sahiplerine geri verilip kredi sözleşmelerinin sahih hale getirilmesi mümkün olmamaktadır. Bu açıdan bakıldığında sahibi bulunamayan malların (lukata) hükümleri ile ilişkilendirilmesi mümkün olacaktır.<sup>29</sup> Bu kapsamda sahibi doğrudan bulunamasa da belki bir seçenek olarak çeşitli mecburiyetler sebebiyle daha önceden faizli kredi işlemine bulaşmış olan kişilerin borçlarındaki faiz miktarının silinmesi amacıyla kullanılabilir. Ancak bu durumun kişilerin faizli kredi işlemlerine tevessülünü artıracak bir nitelik oluşturması halinde bu tercih def-i mefâsid gereği uygun olmayacaktır.

Promosyonların kullanılabilmesi ikinci durum bu paranın yasal zorunluluk neticesinde verilmesinden hareketle tekrar devlete geri ödenmesidir. Lukata hükümlerinde hâkim yani devletin bilgisi dahilinde buluntu malın muhafaza edilmesi anlayışından hareketle promosyonların da devlete iadesi söz konusu olabilir. Bu durumda promosyonlar vergi vb. resmi giderler ile devlete iade edilebilir. Çünkü vergiler devletin kişilerden çoğunlukla kamu hizmeti ve harcamalarında kullanmak üzere aldığı gelirlerdir. Promosyonların vergilerde kullanılması ile gerçek hak sahiplerine ulaştırılması mümkün olmayan bu tür paraların toplumun tümüne iade edilmesi söz konusu olabilecektir.

Üçüncü durum ise bu paraların ihtiyaç sahipleri için kullanılmasıdır. Bu durumun tercih edilmesi en makul olandır. Ancak burada dikkat edilmesi gereken husus lukata hükümlerinde olduğu üzere başkasının malının tasadduk edildiğinin bilincinde olunmasıdır. Promosyonu alan kişiler meşru bir sebebi bulunmadan elinde bulunan bu miktarı ihtiyaç sahiplerine, hayır kurumlarına, cami vb. vakıf müesseselerine veya doğal afet, savaş vb. sebeplerle ihtiyaç duyulan imar faaliyetlerine hayır amacı gütmeyen vermeli ve bu harcamalarını zekât, sadaka, kefarete vb. yükümlülükler yerine saymamalıdır.

<sup>27</sup> BP-2007.

<sup>28</sup> Abdullah b. Muhammed el-Mevsilî, *el-İhtiyâr li Ta'îlî'l-Muhtâr*, thk. Şeyh Muhammed Ebû Dakîka (Beyrut: Dâru'l-Kütübî'l-İlmiyye, ts.), 2/22-27.

<sup>29</sup> Saffet Köse, "Lukata", *Türkiye Diyanet Vakfı İslâm Ansiklopedisi* (İstanbul: Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları, 2003).

## 2.2. Katılım Finans Kurumları (KFK) Tarafından Verilen Promosyonlar

Konvansiyonel bankalar tarafından verilen promosyonlar konusundaki hükmi çekinceler Katılım Finans Kurumları (KFK) tarafından verilecek promosyonlara ilişkin alınan kararlarda da kendisini göstermektedir. Buna göre Türkiye Katılım Bankaları Birliğı (TKBB) Danışma Kurulu tarafından KFK'ların verecekleri promosyonlara ilişkin 31.10.2019 tarihinde aşağıda zikredilen hüküm karar bağlanmıştır.

TKBB Danışma Kurulu: KATILIM BANKALARININ VERECEĞİ PROMOSYON

TALEP ÖZETİ:

Katılım bankalarının maaş ödemelerine aracılık yapmaları ve bu bağlamda promosyon ödemelerinin meşruyeti konusunda Danışma Kurulu görüşünün bildirilmesi talep edilmektedir.

KARAR:

Katılım bankalarının, katılım bankacılığı ilke ve standartlarına aykırı olmayan alanlarda faaliyet yürüten kurumların çalışanlarına ait maaşların/ücretlerin dağıtılmasına aracılık yapmalarında ve kurum çalışanlarına promosyon ödemelerinde bir sakınca yoktur. Ancak katılım bankası ile maaş dağıtan kurum veya çalışanları arasında yatırılan maaşın belli bir süre bankada kalmasına dair bir şart ileri sürülemez.

GEREKÇE:

Maaş dağıtım hizmetinde aracılık eden kurumlar, birtakım avantajlar elde ettiğinden bu tür aracılık hizmetlerine talip olmaktadır. Katılım bankaları da elde edecekleri avantajları dikkate alarak kendi ilke ve standartlarına uygun alanlarda faaliyet gösteren kuruluşların maaş/ücret dağıtımına aracılık edebilir ve kuruma ve/veya çalışanlarına promosyon şeklinde ödeme yapabilirler. Bu ödemeler hibe kapsamında değerlendirildiğinden katılım bankacılığı ilke ve standartlarına aykırılık teşkil etmez. Fakat sözleşmede katılım bankası ile maaş dağıtan kurum veya çalışanları arasında yatırılan maaşın belli bir süre bankada kalmasına dair bir şart yer aldığı takdirde ödenen promosyon paranın bekleme süresinin karşılığı olacağından katılım bankacılığı ilke ve standartlarına uygun değildir.

En doğrusunu Yüce Allah bilir.<sup>30</sup>

Zikredilen karardan anlaşıldığına göre TKBB Danışma Kurulu da promosyonların hibe mahiyetini içerdiği kanaatindedir. Dolayısıyla promosyonların verilmesinde hibe hükümlerinin geçerli olması gerektiği ve KFK'lar tarafından bu kapsamda promosyon ödenmesinde herhangi bir sakıncanın bulunmadığı belirtilmektedir. Ancak gerekçeli kararda da açıklandığı üzere hibe hükümlerinin dışına çıkabilecek ve promosyonu hibe kapsamında değerlendirmeye engel olacak bir şart ya da sözleşme maddesinin eklenmesi halinde katılım finans ilkelerine aykırılık taşıyacağı kabul edilmektedir. Bu minvalde promosyon karşılığında belli bir süre maaşın kalmasına ilişkin sözleşme yapılması karşılıklı bedellerin değiştiği ivazlı hibe gibi bir akde çevirecek ve faizli işlem şüphesini ortaya çıkaracaktır.

Bu karara istinaden KFK'lar sözleşme sırasında maaşın belli bir süreyle bankada kalması konusunda herhangi bir şart ileri sürülmeden promosyon ödemeleri yapabilmektedir. Ancak değinildiği üzere maaşların bankalar üzerinden ödenmesi gerektiğine ilişkin kanun<sup>31</sup> ve tebliğler<sup>32</sup> bu şartın ileri sürülmesini zımnen zorunlu tutmaktadır. Dolayısıyla maaşlar ilgili mevzuat uyarınca belli bir gün öncesinde bankaya yatırılmakta ve KFK'lar tarafından kullanılmaktadır. TKBB Danışma Kurulu tarafından alınan kararda ise maaşın belli bir süre bankada kalmasına ilişkin şartın kurumun taraf olduğu sözleşmelerde de bulunamayacağı açıkça belirtilmektedir. Dolayısıyla sözleşmede her ne kadar açıkça yer almasa da mevzuat uyarınca önceden yatırılması ve maaşın belli bir sürede

<sup>30</sup> TKBB Danışma Kurulu, "Katılım Bankaları Tarafından Maaş Promosyonu Ödenmesi" (31 Ekim 2019).

<sup>31</sup> DMK, 1965, md.164

<sup>32</sup> ÜPİBAÖD, 2008; AÜÖHGY, 2009; ABAÖHGT, 2012.

bankada kalması zorunlu olduğu taraflarca bilinmekte ve buna göre hareket edilmektedir. Mevzuatın gerekliliklerini bir örf gibi kabul etmek mümkün olursa bu durum “Örfen maruf olan şey şart kılınmış gibidir”<sup>33</sup> külli kaidesi kapsamına gireceğinden sözleşmede şart kılınmış gibi sayılacaktır. Bu açıdan bakıldığında KFK’lar tarafından verilen promosyonlarda da karşılıksız bir hibeden öte önceden yatırılacağı bilinen maaşların karşılığı olarak verildiği şüphesi ortaya çıkacaktır.

KFK’lar tarafından belli bir süre bankada kalan maaşlar faizli işlemde kullanılmadığı için verilen promosyonların faizli gelirin payı olduğu söylenemez. Ancak maaşın KFK tarafından kullanılması neticesinde elde edilecek kârın personele verilmesi söz konusudur. Bu durumda bir hibeden ziyade ortaklık (mudarebe) sözleşmesinden bahsedilebilecektir. Bu da KFK tarafından henüz kâr ya da zarar edileceği belli olmadan ve elde edilmemiş potansiyel kârın ortağı olduğu peşin olarak maaş müşterisine verilmesi problemini ortaya çıkaracaktır. Mudarebe akdinde ise kâr belli olmadan dağıtım yapılması meşru değildir. Kanaatimizce bu sebeple TKBB Danışma Kurulu tarafından maaşın bankada kalmasına yönelik şart ileri sürülemeyeceği belirtilmiştir.

Sonuç olarak alınan bu karar ile konvansiyonel bankalar tarafından yapılmış olan promosyon sözleşmelerinin TKBB Danışma Kurulu’nca da meşru görülmediği dolaylı olarak çıkmaktadır.

### **3. PROMOSYONA ALTERNATİF KATILIM FİNANS ÜRÜN TEKLİFİ: KARZ LİMİTİ**

Bankalar ve kurumlar tarafından yapılmakta olan promosyon uygulamalarının yukarıda değinildiği üzere, fıkhi açıdan meşru olduğunu söylemek pek mümkün değildir. Nitekim bu nedenlerden ötürü KFK tarafından promosyon sözleşmeleri, TKBB Danışma Kurulu’nun kararından da anlaşılacağı üzere güncel şekli ile yapılamayacaktır. Bu ise KFK’ların çalışan ya da emeklilerin maaşlarının dağıtımında aracı olmasını oldukça sınırlamakta ve konvansiyonel bankaların maaşların dağıtımında söz sahibi olmasına sebep olmaktadır. Bu durum KFK’ların ulusal ve global finans sistemi içerisindeki paylarının genişletilerek faize alternatif üretme çabalarını da sekteye uğratmaktadır. Öte yandan toplum içerisinde azımsanmayacak oranda faiz hassasiyeti bulunan kişilerin promosyon ile zorunlu olarak faizli bir işleme yönelmesine neden olmakta ve bu kişiler için faiz dışı bir alternatif sunulamamaktadır. Bu durum promosyon uygulamasına alternatif olabilecek ve gerek devletin gerek KFK’ların gerekse toplumun bu yöndeki talep ve arzularını karşılayabilecek bir uygulamanın geliştirilmesini zorunlu kılmaktadır. Bu minvalde fıkhi açıdan meşru ve dolayısıyla katılım finans ilke ve kurallarına uygun olacağı düşünülen ve promosyon yerine kullanılabilecek alternatif bir ürün olan “Karz Limiti” uygulaması teklif edilmektedir. Uygulamanın teorik mahiyeti ve finans sektörüne pratik açıdan katkısı aşağıda açıklanmaktadır.

#### **3.1. Uygulamanın Teorik Altyapısı**

Karz Limiti uygulamasının temeli İslâmi sözleşmeler arasında oldukça geniş yer bulan ve hem dünyevi hem de uhrevi açıdan fayda yönü olan karz-ı hasen uygulamasına dayanmaktadır. Bilindiği üzere karz-ı hasen İslâmi finans sisteminin temel sözleşmeleri arasında bulunmakta ve ihtiyaçların faizsiz şekilde giderilmesini sağlayan bireysel borçlanma imkânını sağlamaktadır. Dolayısıyla karz, faizsiz borç verme uygulamasıdır ve verilen borç sayesinde ihtiyaç sahiplerinin ihtiyaçları giderilmekte bu sayede gelir dağılımındaki dengenin korunabilmesi gerçekleşebilmektedir. Öte yandan borç veren kişi tarafından ise maddi karşılık beklenmeden yapılan bu işleme yönelik karşılığın Allah tarafından maddi ve manevi olarak verileceği bilinmektedir. Bu sebeple bu kavram “güzel

<sup>33</sup> Mecelle-i Ahkâm-ı Adliyye (Mecelle) (ts.), md. 43.

borç” anlamında “Karz-ı hasen” adıyla İslâm finans sistemi içerisinde yer edinmiştir. Hem dünyevi hem de uhrevi bakımdan fayda sağlaması da buradan neşet etmektedir.<sup>34</sup>

Karz-ı hasen uygulamasından yola çıkılmakla birlikte güncel finans sektörünün ihtiyaçları ve kişilerin maddi kaygıları da dikkate alınarak bu uygulama geliştirilmiştir. Buna göre teklif edilen uygulama ile KFK’ların finans sektörü içerisindeki payında ciddi artışlar gerçekleşebilecek, fıkhi meşruiyet mümkün olduğunca sağlanabilecek ve finansmana ihtiyacı olan kişilerin mikro düzeyde finansman ihtiyaçları karşılanabilecektir. Tüm bunların yanında mevcut konvansiyonel bir ürün katılım finansa uygun hale getirilmeden doğrudan katılım finans ilkelerine uygun yeni bir ürün geliştirilecektir.

Karz limiti uygulamasının teorik aşamaları şu şekildedir:

- 1- Katılım finans kurumu ile kişi ya da kurum temsilcileri arasında promosyon sözleşmelerinde olduğu gibi belli bir süre üzerinden maaş ödeme sözleşmesi yapılacaktır.
- 2- Bu sözleşme süresince müşteri KFK’dan maaş almaya devam edeceğini taahhüt edecektir. Bu taahhüde uyulmaması halinde müşteri sözleşme gereğince elde edeceği haklardan vazgeçmiş olacaktır.
- 3- KFK müşteriye sözleşme süresini aşmayacak vade ile bir karz limiti tanımlayacaktır. Bu limite istinaden müşteri sözleşme süresi içerisinde dilediği zaman kullanabileceği bir karz hakkı elde edecektir. Vade süresinin azami ne kadar olacağı yapılan sözleşmede açıkça belirtilecektir. Sözleşme vadesi ile azami karz vadesinin aynı süre olacak şekilde belirlenmesi sistemi daha işlevsel kılacaktır. Örneğin 3 yıl süre ile yapılan sözleşme neticesinde karz limiti vadesi azami 36 ay olarak belirlenebilir.
- 4- KFK tarafından verilecek karzın azami miktarı yatırılan maaşın belli bir katı olacak şekilde belirlenecektir. Örneğin 1 yıllık yapılan sözleşmelerde maaşın 3 katı, iki yıllık sözleşmede 5 katı, 3 yıllık sözleşmelerde 8 katı gibi bir miktar belirlenebilir. Sözleşme vadesinin uzunluğuna göre belirtilen oran artırılabilir.
- 5- Taraflarca sözleşme üzerinde mutabık kalınan karz limiti sözleşme süresi boyunca maaşlarda gerçekleşecek artışlar oranında güncellenecektir. Sözleşme başında belirlenen limit/maaş oranı bu yolla korunmaya devam edecektir. (Örnek: Sözleşme sırasında 12000 TL olan bir emekli maaşının karz limiti maaşın beş katı olan 60000 TL olarak belirlenmişse maaş 15000 TL ye çıktığında 75000 TL olarak güncellenecektir.)
- 6- Belirlenen karz limiti müşteri tarafından sözleşmenin geçerlilik süresince istenilen tarihte kullanılabilir. Ancak karzın vadesi sözleşme vadesini geçemeyeceğinden sözleşme tarihinden sonraki aylarda kullanılan karzın vadesi azami süre olarak kısıllacaktır. (Örnek: 1 yıllık yapılan sözleşme tarihini müteakip 6. ayda kullanılan karzın vadesi doğal olarak en fazla 6 ay olabilecektir.)
- 7- Müşteri belirlenen karz limitinin tamamını kullanabildiği gibi bir kısmını da kullanabilecektir. Yine alacağı karza ilişkin azami vadeyi seçebileceği gibi daha kısa vade de talep edebilecektir.
- 8- Kullanılan karzların geri ödeme toplamı mutlaka kullanılan miktar kadar olacaktır. Dolayısıyla kâr payı, dosya masrafı, enflasyon farkı vb. herhangi bir isim altında fazladan bir miktar kesinlikle alınmayacaktır.
- 9- KFK tarafından kullanılan karzın geri ödemelerinin teminat altına alınabilmesi için aylık geri ödeme miktarları yatırılan maaş üzerinden otomatik ödeme talimatı ile alınacaktır.
- 10- KFK gerekli gördüğü hallerde karz limitinin kullanılabilmesi için rehin, ipotek vb. gibi ek teminatlar talep edebilecektir.

<sup>34</sup> H. Yunus Apaydın, “Karz”, *Türkiye Diyanet Vakfı İslâm Ansiklopedisi* (İstanbul: Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları, 2001), 24/520.

- 11- Kullandırılan karzın geri ödemelerinin vade bitimi ya da erken kapama gibi yollarla tamamlanması halinde karz limiti güncellenecek ve yeni bir karz işlemi yapılabilecektir. Ayrıca limitin altında bir kullanım söz konusu olması halinde kalan limit kadar ikinci bir karz kullandırma da yapılabilecektir.
- 12- KFK sözleşme sırasında karz limitini taahhüt etmenin yanında karz limitinin kullanımına ilişkin ek tekliflerde bulunabilecektir. (Müşterinin diğer finans kurumlarına ya da bankalara olan kredi ve kredi kartı borçlarının karz limiti uygulamasıyla kapatılarak borcun karz yoluyla yapılandırılması teklif edebilir.)
- 13- KFK tarafından karz limiti uygulamasına özel bir katılım fonu oluşturulacaktır. Oluşturulan bu özel katılım fonunun işleyişinde çoğunlukla KFK'nın kendi iştirakleri ile yapacağı mudarebe ve müşareke türü ortaklık ürünleri ve emtia, sukûk, kira sertifikası gibi yatırım kanalları kullanılacaktır. Güncelde KFK'lar tarafından çoğunlukla kullanılan murabaha işlemleri fon içerisinde asgari düzeyde bulunacaktır. Böylelikle fonun risk/kazanç durumu konvansiyonel bankaların faiz oranlarından olumlu yönde farklılık arz edebilecek ve KFK'ların faize benzediği yönündeki algının önüne geçilebilecektir.
- 14- KFK oluşturulan bu fona kullandırılan karzların yatırılmasını müşteriye teklif edebilecektir. Böylece karz limitini kullanmaya ihtiyaç hissetmeyen müşterilerin alacağı karz ile bu fona yatırım yapması sağlanabilecektir. Bu sayede kişiler bireysel tasarrufa yönlendirilecektir. Öte yandan KFK kendi yatırım portföyünü geliştirecektir.

Bir örnek üzerinden sistemin işleyişini anlatabiliriz. En düşük emekli maaşı 2023 yılı itibarıyla 7500 TL olarak belirlenmiştir. Katılım finans kurumu bu maaşın 10 katı oranındaki meblağ olan 75000 TL'yi karz limiti olarak belirler. Emekli ile yapılan 36 aylık sözleşme neticesinde bu meblağ maksimum 36 ay vade ile karz olarak verilebilecektir. Emekli tarafından alınan karz 75000 TL / 36 Ay = 2083 TL aylık taksit olarak her ay geri ödenmek üzere maaşından kesilecektir. Müşteri aldığı bu karzı dilediği şekilde kullanabileceği gibi banka tarafından oluşturulmuş olan özel fonda yatırım olarak değerlendirmesi müşteriye teklif edilebilecektir.

### 3.2. Promosyon Uygulaması ile Karz Limiti Uygulaması Arasında Finansal Karşılaştırma

Kamu personeli genellikle 36 ay boyunca maaş ve ücretlerini kurumları tarafından yapılan promosyon anlaşmalarına göre belirlenen bankalardan almaktadır. Maaş protokolünün imzalanmasıyla birlikte hesaplarına belirlenen promosyon tutarları yatmaktadır.

Tablo 6: Bankalarca Kamu Personeline Ödenen Toplam Promosyon (₺000)

Toplam Kamu Personeli	Promosyon	Toplam Promosyon
5.098.693	₺15	₺76.480.395
	₺20	₺101.973.860
	₺25	₺127.467.325
	₺30	₺152.960.790

Kaynak: Araştırmacı tarafından resmi veriler kullanılarak hesaplanmıştır.

Türkiye'de 2023 yılı haziran ayı verilerine göre 5 Milyon 98 bin 693 kişi Kamu personeli olarak görev yapmaktadır. Tüm kamu personelleri ile anlaşma sağlandığı düşünüldüğünde bankaların ortalama 15 bin lira promosyon vermesi durumunda toplam ödenecek promosyon tutarı 76,5 milyar lira, 20 bin lira üzerinden anlaşma yapılması durumunda 101,9 milyar lira, anlaşmanın 25 bin lira üzerinden yapılması durumunda 127,4



milyar lira, 30 bin lira üzerinden sözleşme imzalanması toplam 152,9 milyar lira promosyon olarak ödemesi gerekmektedir.

Tablo 7: Bankaların Karz Vermesi Durumunda Elde Edebileceği Mevduat (₺000)

Toplam Kamu Personeli	Karz	Toplam Karz	Karzın Bankaya Fon Ol. Dön. %	Katılım Hesabına Yat. Fon
5.098.693	₺100	₺509.869,3	10%	₺50.986.930
			20%	₺101.973.860
			30%	₺152.960.790
			40%	₺203.947.720
			50%	₺254.934.650

Kaynak: Araştırmacı tarafından resmi veriler kullanılarak hesaplanmıştır.

Önerilen modele göre bankalar geri ödenmemek üzere verdiği promosyon tutarı kadar fonu, yüz bin lira karz verip sadece bu karzın %30'unu katılım fonu hesabına yatırması durumunda elde etmektedir. Mevcut sistemde 152,96 milyar lirayı karşılıksız olarak maaş müşterilerine verirken önerilen sistemde 509,86 milyar lirayı geri almak üzere maaş müşterilerine verecek ve verdiği paranın sadece %30'luk bir kısmının oluşturulacak fona ya da katılım hesabına müşterilerin yatırması halinde 152,96 milyar lira fona kavuşmuş olacaktır. Bu açıdan bakıldığında herhangi bir çapraz satış işlemi hesaba katılmadan KFK fona sahip olma imkânını elde edebilecektir.

Türkiye başta olmak üzere gelişmekte olan finansal piyasalarda tasarruf noksanlığının bulunduğu bilinen bir gerçektir. Öyle ki hane halkı gelirleri 10 birim ise giderleri 13 birim olmakta ve aradaki farkı kişiler kredi kartları ya da banka kredileri ile kapatmaya çalışmaktadır. Bankalar bu fonu bulmak ve kredi taleplerini karşılayabilmek için ülke içerisinde tasarruf fazlası olan kesimlerden yüksek kâr veya faiz karşılığında fon toplamaya çalışsa da yetersiz kalmaktadır. Talebi karşılayacak gerekli fona ulaşmak için gelişmiş ülke finansal sistemlerinden sendikasyon kredisi almaktadır. Çünkü gelişmiş ülkelerin finansal sisteminde tasarruf fazlalığı yani fon fazlalığı vardır. Bu sistemde bulunan finansal aracı kurumlar ise bu fonları en yüksek getiri imkânı veren finansal araçlara yatırarak değerlendirmeye çalışmaktadır. Türkiye'de faaliyet gösteren bankalar bu finansal aracı kurumlarla yüksek faizli anlaşmalar sağlayarak orada bulunan fonları sendikasyon kredisi aracılığıyla Türkiye'ye getirdiği tablo-8'deki bilgilerden anlaşılmaktadır.

Tablo 8: 2023 Yılında Bankaların Kullanmış Olduğu Sendikasyon Kredileri

Banka	Tarih	Tutar (Milyon)		
		Euro	USD	Vade
İş Bankası	6.06.2023	388,30 €	\$ 224,00	367 Gün
Garanti	2.0.6.2023	218,50 €	\$ 199,00	367 Gün
Yapı Kredi	1.06.2023	353,40 €	\$ 201,50	367 Gün
Qnb Finansbank	17.05.2023	143,50 €	\$ 171,00	367 Gün
Vakıf Bank	15.05.2023	575,50 €	\$ 189,50	367 Gün
Akbank	14.04.2023	233,00 €	\$ 24,50	367 Gün
Ziraat Bankası	7.04.2023	779,00 €	\$ 423,00	367 Gün
Denizbank	09.06.2023	183€	\$ 295,5	367 Gün
Türkiye Varlık Fonu	16.03.2023	790,00 €	\$ 428,97	2 Yıl
<b>Toplam</b>		<b>3.664,20 €</b>	<b>\$ 1.432,50</b>	

Kaynak: Blomberg HT,<sup>35</sup> tvf.com.tr<sup>36</sup>

İş bankası 6 Haziran 2023 tarihinde Amerika, Avrupa, Ortadoğu ve Asya'da bulunan 16 ülkeden 33 bankanın 367 gün vadeli 388,3 milyon euro ve 224 milyon ABD doları sendikasyon kredisi almıştır.<sup>37</sup> Garanti bankası 13 ülke 26 bankanın oluşturduğu konsorsiyumdan 367 gün vadeli 199 milyon ABD doları ve 218,5 milyon euro sendikasyon kredisi almıştır.<sup>38</sup> Yapı Kredi bankası 21 ülke 35 bankadan 367 günlük 580 milyon ABD doları değerinde 201,5 milyon ABD doları ve 353,4 milyon euro sendikasyon kredisi kullanmıştır.<sup>39</sup> QNB Finansbank 20 bankadan 367 gün vadeli 143,5 milyon euro ve 171 milyon ABD doları cinsinden sendikasyon kredisi kullanmıştır.<sup>40</sup> Vakıfbank 20 farklı ülkeden 26 bankanın katılımıyla oluşturulan fondan 189,5 milyon ABD doları ve 575,5 milyon euro değerinde 367 gün vadeli sendikasyon kredisi almıştır. Ziraat bankası 25 ülke 52 bankadan 367 gün vadeli 423 milyon ABD doları ve 779 milyon euro sendikasyon kredisi almıştır.<sup>41</sup> Akbank 16 ülkeden 30 bankanın desteğiyle 367 gün vadeli 500 milyon ABD doları sendikasyon kredisi almıştır.<sup>42</sup> Türkiye Varlık Fonu, Asya, Avrupa ABD ve Ortadoğu'dan 9 farklı ülke 11 bankadan 790 milyon euro iki yıl vadeli sendikasyon kredisi almıştır.<sup>43</sup> Denizbank 13 farklı ülkeden 22 bankanın desteğiyle 367 gün vadeli olarak 183 milyon euro ve 295,5 milyon ABD doları ve 255 milyon Çin Yuan'ı sendikasyon kredisi sağlamıştır.<sup>44</sup>

Türkiye'nin önde gelen bankaları Tablo 8'de görüldüğü üzere ülkenin tasarruf noksanlığından kaynaklı fon ihtiyacını karşılamak ve bankalara başvuru yapan gerçek ve tüzel kişilere fon sağlayabilmek için 3.664,4 Milyon Euro ve 1.432,5 Milyon ABD Doları sendikasyon kredisi kullanmıştır. Sonuç itibarıyla Türk finans sektörünün fon kullandırma sorunu olmayıp fon sağlama sorunuyla karşı karşıya olduğu söylenebilir. Bu yüzden belirli bir miktarda promosyon vererek fon dağıtmak yerine 36 ay sonunda verdiği tutarın tamamını geri alabileceği ve bu fonun %30'luk bir kısmını katılım hesabı olarak bankada tutmasını sağlayabildiği anda toplam dağıtacağı promosyon kadar fona erişmiş olup o fonu ihtiyaç duyanlara finansman olarak kullandırabilecektir. Böylece daha fazla fona sahip olabilecektir. Ayrıca maaş müşterisi olarak anlaşma sağlanacak çalışan ya da emekliler ile ilgili promosyon sözleşmelerinde gerçekleştirilen çapraz satış işlemleri de uygulanabilecektir. Bu yöntem neticesinde KFK'lar hem daha fazla müşteriye ulaşır çapraz satışlar gerçekleştirecek hem de daha fazla finansman kullandırdığı için karlılığını

<sup>35</sup> Bloomberg HT, "Türk Bankalarının Son Dönem Sendikasyon Görünümü", <https://www.bloomberght.com/turk-bankalarinin-son-donem-sendikasyon-gorunumu-2332625> (07 Haziran 2023).

<sup>36</sup> Türkiye Varlık Fonu TVF, "Türkiye Varlık Fonu 790 Milyon Avro Tutarında İki Yıl Vadeli Sendikasyon Kredisi Sağladı", <https://www.tvf.com.tr/iletisim/duyurular/2023/turkiye-varlik-fonu-790-milyon-avro-tutarinda-iki-yil-vadeli-sendikasyon-kredisi-sagladı> (22 Mart 2023).

<sup>37</sup> Türkiye İş Bankası, "İş Bankası'na 388,3 Milyon Euro ve 224 Milyon ABD Doları Tutarında Sürdürülebilirlik Bağlantılı Sendikasyon Kredisi", <https://www.isbank.com.tr/bankamizi-taniyin/is-bankasina-surdurulebilirlik-iliskili-sendikasyon-kredisi> (07 Haziran 2023).

<sup>38</sup> Garanti BBVA, "Garanti BBVA Sendikasyon Kredisi", <https://www.garantibbva.com.tr/kurumsal-iletisim/sendikasyon-kredisi-haziran-2023> (01 Haziran 2023).

<sup>39</sup> Yapı Kredi Bankası, "Yapı Kredi'ye 580 Milyon Dolarlık Sosyal Sendikasyon Kredisi", [https://www.yapikredi.com.tr/medium/file/sosyal-sendikasyon-kredisi\\_67369/download](https://www.yapikredi.com.tr/medium/file/sosyal-sendikasyon-kredisi_67369/download), ts. (Erişim 13 Ekim 2023).

<sup>40</sup> QNB Finansbank, "Sürdürülebilirlik Bağlantılı Sendikasyon Kredisi", <https://www.qnbfinansbank.com/surdurulebilirlik/surdurulebilirlik-haberleri/bizden-haberler/surdurulebilirlik-baglantili-sendikasyon-kredisi> (17 Mayıs 2023).

<sup>41</sup> Anadolu Ajansı AA, "Ziraat Bankası 1,3 Milyar Dolarlık Sendikasyon Kredisi Temin Etti", <https://www.aa.com.tr/tr/ekonomi/ziraat-bankasi-1-3-milyar-dolarlik-sendikasyon-kredisi-temin-etti/2866200> (07 Nisan 2023).

<sup>42</sup> Akbank, "Akbank'tan Türkiye'nin İlk Sosyal Temalı Sendikasyon Kredisi", <https://www.akbankinvestorrelations.com/tr/haberler/detay/Akbanktan-Turkiyenin-Ilk-Sosyal-Temali-Sendikasyon-Kredisi/673/1898/0> (13 Nisan 2023).

<sup>43</sup> TVF, "Türkiye Varlık Fonu 790 Milyon Avro Tutarında İki Yıl Vadeli Sendikasyon Kredisi Sağladı" (22 Mart 2023).

<sup>44</sup> Denizbank, "Sendikasyon Kredisi Sözleşmesi", <https://www.kap.org.tr/tr/Bildirim/1157613> (09 Haziran 2023).

artırabilecektir. Aşğıda yer alan Tablo 9’da KFK’ların güncel olarak finansman oranları ile bireysel ihtiyaç finansmanı detayları ve nihayetinde elde edeceği kâr gösterilmiştir.

Tablo 9: Katılım Finans Kurumlarının karşılaştırmalı finansman kullandırmaları

	A KFK Finansman	B KFK Finansman	C KFK Finansman	D KFK Finansman	E KFK Finansman	F KFK Finansman
<b>Kullanılan İhtiyaç Finansmanı</b>	50.000.-TL					
<b>Vade (Ay)</b>	36					
<b>36 Ay Vade Finansman Oranı</b>	3,09	3,46	3,79	3,50	3,18	3,29
<b>Aylık Finansman Taksiti (TL)</b>	₺2.650,57	₺2.829,54	₺2.993,44	₺2.849,19	₺2.693,62	₺2.746,61
<b>36 Ay Sonunda Ödenecek Toplam Tutar (TL)</b>	₺95.420,52	₺101.863,44	₺107.763,84	₺102.570,84	₺96.970,32	₺98.877,96
<b>*100.000.-TL Finansman Kullanımında ödenecek Toplam Tutar (TL)</b>						
	₺190.841,04	₺203.726,88	₺215.527,68	₺205.141,68	₺193.940,64	₺197.755,92
<b>Banka Kârı</b>	₺19.527,20	₺35.649,48	₺49.858,28	₺40.813,28	₺30.524,48	₺42.901,28

\*BDDK’nın kararları gereğince İhtiyaç Finansmanı 50.000.-TL üzeri vadesi 24 aydır. Burada 36 aylık promosyon anlaşması yapıldığı için 100.000.-TL 36 ay vadeye göre hesaplanmıştır.

Kaynak: Araştırmacı tarafından güncel bankacılık verileri kullanılarak hesaplanmıştır.

Konvansiyonel bankalar fon fazlası olanlardan faiz karşılığında fonu toplayıp fon noksanı olanlara faiz karşılığında fon kullandıran finansal aracı kurumlardır. Katılım finans kurumları ise İslâm hukukuna göre faaliyet gösteren ve bu çerçevede fon fazlası olanlardan mudarebe akdi ile (kâr ve zararı paylaşma) fon toplayıp fon noksanı olanlarla çoğunlukla murabaha akdi yaparak (vadeli satış yaparak) fonu kullandıran ve elde edilen kârı ya da zararı fon fazlası olanlarla paylaşan finansal aracı kurumlardır. Her iki türde de fon fazlası olanlardan fon noksanı olanlara doğru fon akışı gerçekleşip fon noksanı olandan fon fazlası olana doğru da getiri akışı sağlanmaktadır. Bu aşamada konvansiyonel bankalar belirli oranda faiz getirisi elde ederken KFK’lar murabaha akdi ile elde edilen kârı fon fazlası olanla mudarebe akdine göre paylaşmaktadır. Tablo 9’da yer alan “Banka Kârı” satırında bulunan kârı elde etmektedir.

Güncel bankacılık uygulamalarında promosyon müşterilerine verilen finansmanlar, normal müşterilere verilen finansmanlar ile karz limiti uygulamasına ilişkin karşılaştırma yapılması müşteri açısından avantajları göstermesi açısından önem arz etmektedir.

Tablo 10: Karz, Maaş Promosyon ve Normal Müşteri Bireysel Finansman Karşılaştırması

	Karz	Maaş Müşterisine İndirimli Bireysel Finansman	Normal Müşteri Bireysel Finansman
<b>Karz Miktarı (₺)</b>	₺100.000	₺100.000	₺100.000
<b>Finansman Oranı (%)</b>	0	3,00%	3,35%
<b>Vade (Ay)</b>	36	36	36
<b>Taksit (₺)</b>	₺2.777,77	₺5.215,68	₺5.551,57
<b>Tahsis Ücreti (₺)</b>	₺0	₺250	₺500
<b>Sigorta (₺)</b>	-	-	₺250
<b>Yıllık Maliyet Oranı (%)</b>	0,00%	%59.02	%59.02
<b>Dönem Sonu Ödenecek Toplam Tutar (₺)</b>	₺100.000,00	₺188.014,62	₺200.606,55

Kaynak: Araştırmacı tarafından güncel bankacılık verileri kullanılarak hesaplanmıştır.

Tablo 10'da görüldüğü üzere Bankanın 36 ay vadeli 100.000.-TL karz verdiğinde müşteriye herhangi bir ek maliyeti bulunmamakta toplamda aldığı miktarı aynı ile geri ödemektedir. Bankalar ise 2023 yılı itibarıyla promosyon ödemediği ve indirimli olarak kredi imkânı sunduğu maaş müşterisine sigorta muafiyeti sağlamak ve %50 indirimli tahsis ücreti olan 250.-TL ile birlikte toplamda 188.014,62.-TL ödeme almaktadır. Öte yandan normal bireysel müşterisinden ise 500.-TL kredi tahsis ücreti, 250.-TL sigorta olmak üzere 100.000 TL krediye karşılık toplamda 200.606,55.-TL tahsil etmektedir. Bu tabloya göre maaş müşterisi, normal bireysel müşteriye nazaran 12.591,93.-TL avantajlı bireysel finansman kullanırken karz alan müşteri 100.606,55.-TL avantajlı finansmana ulaşmış olacaktır. Yine karz ile finansmana erişen bir kişi maaş promosyon müşterisi olup avantajlı finansmana ulaşabilen bir kimseye göre 88.014,62.-TL daha uygun finansman sağlamış olacaktır. Görüldüğü üzere ortalama 20.000.-TL promosyon almasına karşın ihtiyacı olan finansmana indirimli olarak erişmiş olsa bile müşterinin geri ödeme miktarı karz limitiyle kıyaslanmayacak derecede fazla olacaktır. Kaldı ki konvansiyonel banka için düşünüldüğünde kredinin faizli olduğunda şüphe bulunmadığından hassasiyeti olan kesimin bu finansmanı ihtiyacı olsa dahi kullanmayacağını ayrıca belirtmek gerekmektedir. Son tahlilde karz limitiyle ihtiyacı olan finansmanı giderebileceği gibi bu ihtiyacını meşru yolla da karşılamış olacaktır. Bu sebeple çalışmada önerilen karz modeli bütün finansman seçeneklerinden daha ucuz, daha kolay erişilebilir ve meşru olması bakımından yüksek tercih niteliğine sahiptir.

Müşteri açısından bakıldığında karz limiti uygulamasının diğer bir avantajı katılım finans sistemi içerisinde oluşturulacak olan fona aktarılmasında ortaya çıkmaktadır. Özel olarak çıkarılacak bu fonun mevcut katılım hesabında uygulanmakta olan murabahadan farklı modellerde kullanılmasıyla daha yüksek getiri potansiyeli olmakla birlikte güncelde uygulanmakta olması bakımından bir örnek olarak katılım hesabında kullanılması halinde oluşabilecek getiriye ilişkin veriler aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 11: Katılım Finans Kurumlarının karşılaştırmalı kâr payı

	A KFK Kar Payı	B KFK Kar Payı	C KFK Kar Payı	D KFK Kar Payı	E KFK Kar Payı	F KFK Kar Payı
<b>Katılma Hesabına Yatırılan Fon</b>	₺100.000.					
<b>Vade (Ay)</b>	1					
<b>Net Kâr Payı (TL)</b>	₺1.980,94	₺1.891,04	₺1.863,41	₺1.786,90	₺1.761,56	₺1.523,74
<b>Brüt Yıllık Oran Oranı (%)</b>	24,55%	23,44%	23,09%	21,04%	21,83%	18,89%
<b>Net Yıllık Oranı (%)</b>	23,32%	%22,27	21,94%	19,99%	20,74%	17,94%
<b>36 Ay Sonunda Elde Edilebilecek Toplam Kâr Payı (TL)</b>	₺71.313,84	₺68.077,40	₺65.669,40	₺64.328,40	₺63.416,16	₺54.854,64

Kaynak: Araştırmacı tarafından güncel bankacılık verileri kullanılarak hesaplanmıştır.

Maaş müşterilerine tanımlanan yüz bin liralık karz müşteri tarafından katılım finans kurumlarının katılım hesabına yatırılırsa KFK'ların 2023 yılı Temmuz ayındaki kâr payı verilerine göre; A KFK'dan 1.980.-TL, B KFK'dan 1.891.-TL, C KFK'dan 1.863.-TL, D KFK'dan 1.786.-TL, E KFK'dan 1.761.-TL, F KFK'dan ise 1.523.-TL kâr payı alabilmektedir. Müşteri aldığı karzı 36 ay boyunca aylık olarak katılım hesabına yatırması halinde toplam; A KFK'dan 71.313.-TL, B KFK'dan 68.077.-TL, C KFK'dan 65.669.-TL, D KFK'dan 64.328.-TL, E KFK'dan 63.416.-TL, F KFK'dan 54.854.-TL kâr payı alabilme imkânına sahip olabilecektir. Bir maaş müşterisi 36 ay boyunca maaş almak üzere yirmi bin tl civarında promosyon alması yerine bu model ile 36 ay sonunda ödeyeceği yüz bin lirasını 36 ay boyunca katılım hesabına yatırması halinde 71.313.-TL ile 54.854.-TL arasında kâr alabilecek ve neredeyse promosyonun 3-4 katı bir fona sahip olabilecektir.

Önerilen karz limiti uygulamasında KFK'lar ekonomik konjonktüre ve müşterinin şartlarına bağlı olarak karz miktarını artırabileceği gibi diğer bireysel ihtiyaç finansmanlarına da uyarlayabileceklerdir. Örneğin evlenmek üzere düğün hazırlıkları yapan ya da konut veya araç almak isteyen maaş müşterisine; 100.000.-TL'ye kadar peşinat desteği, toplam ödenecek tutardan 100.000.-TL indirim, ilk taksitten 100.000.-TL'ye kadar taksit tutarının banka tarafından karşılanması gibi finansmana erişimde kolaylık sağlamak üzere çeşitlendirme yapılabilecektir. Ayrıca:

- Eğitim: Müşterinin özel okulda veya yükseköğretimde okuyan çocukları için eğitim masraflarına yönelik karz verebilir.
- Sağlık: Ameliyat veya herhangi bir sağlık sorunundan ötürü finansmana ihtiyaç duyan müşterisine 100.000.-TL veya sağlık giderlerinin belirli bir kısmı ya da tamamı için karz verebilir.
- Ev eşyalarını yenileme: Deprem, sel, çığ düşmesi gibi doğal afet sonucunda sigortası olmayan ve mağdur olmuş veya eskiyen eşyalarını yenilemek isteyen müşterisine yönelik karz verebilir.
- Hac ve umre ibadeti: Dini ibadetini gerçekleştirmek isteyen ve finansal olarak güçlük çeken müşterisine belirli bir miktar ya da hac umre maliyetinin tamamını karşılayacak miktarı karz olarak verebilir. 2023 temmuz dönemi umre fiyatları yaklaşık olarak 1.250.-USD=34.375.-TL (1USD=27,50.- TL) iki kişi olursa 68.750.-TL. 2023 yılı hac bedeli kişi başı 12.000 – 30.000 Suudi Arabistan Riyali (SAR) olarak Diyanet İşleri Başkanlığı tarafından ilan edilmiştir. Türk lirası karşılığı 12.000.-SAR = 87.960.-TL (1 SAR=7,33.-TL) Ortalama olarak 21.500 SAR =157.595.-TL

yapmaktadır. Bu rakamlar göz önünde bulundurularak günün döviz kurlarına göre finansman sağlanabilir.

### 3.2. Modelin Faydaları

Araştırmada önerilen model hem KFK'nın hem de maaş müşterisinin kazandığı bir yapıya sahiptir. Öte yandan bireysel faydalarının yanı sıra toplumsal açıdan da yarar sağlama potansiyeli barındırmaktadır. Buna göre modelin faydaları aşağıdaki şekilde sıralanabilir.

- 1- KFK'lar geliştirilen bu yeni ürün sayesinde ilk etapta emeklilerin maaşlarını kendi bankalarından almalarını teşvik edebilecektir. Sonrasında ise özel sektör firmalarının ve kamu kurumlarının ihale şartnamelerine yerleştirilebilecek madde ihale süreçlerine dahil olabileceklerdir.
- 2- Kurumların maaş promosyon ihalelerinde alternatif olarak karz limiti belirleme şartını da ekleyecek olmaları beraberinde konvansiyonel bankaların da promosyona ek olarak karz limiti uygulamasını ürün gamına eklemelerini sağlayacaktır.
- 3- Bireyler açısından;
  - a. Karz limiti sistemi sayesinde ihtiyaç duyulan anda faize bulaşmadan borç alma ve ihtiyaçlarını giderme imkânı elde edilecek, tüketici, ihtiyaç kredileri gibi faizli bir ürüne başvurmak zorunda kalınmayacaktır.
  - b. Herhangi bir sebepten dolayı faizli kredi kullanmak durumunda kalmış ve ödeme imkânı bulunmadığından dolayı katlanarak faizi daha da artmış kredi ya da kredi kartı borçları ödenebilecek ve böylece gelir gider dengesi sağlanabilecektir.
  - c. İhtiyaçları bulunmayan ya da süreç içerisinde ihtiyaçlarını karşılayarak artıya geçmiş olan bireyler alacakları karzı katılım finans kurumlarında oluşturulacak fonlarda değerlendirerek tasarruf yapma, gelir düzeyini artırma ve finansal özgürlüklerini gerçekleştirme imkânını elde edebileceklerdir.
- 4- Katılım finans kurumları açısından;
  - a. Karz limiti sistemi ile KFK'lar katılım finans ilke ve standartlarına uymama sebebiyle farklı biçimde girebildikleri promosyon ihalelerine daha meşru biçimde dahil olabilecek ve mevduatlarını kendilerine gelen müşterilerin maaşları sayesinde artırma imkânı elde edebilecektir.
  - b. Mevduatlardan edilen kârlardan promosyon şeklinde karşılıksız dağıtılarak gider yazılan miktar kadar ya da ondan çok daha düşük bir meblağ, karz limiti sistemi sebebiyle alınamayacak kâr payından dolayı zarar yazabilecektir. Ancak banka mevduatlarında bulunan maaşlardan bankanın promosyon haricinde kendisine kalacak kârı elde etme imkânı kazanabilecektir. Bu sistemin hali hazırda uygulanmadığı durumda KFK'ların maaş mevduatı bulunmadığı için bu kârları da bulunmamaktadır.
  - c. Karz limitinin maaşa oranlanarak tanımlanması ve karzın kullanılırken maaştan vadesi gelen borcun otomatik kesilebilmesi gibi detaylar sayesinde geri ödenmemiş borçlara dair risk en aza indirilmiş olacaktır. Bu haliyle icra ve haciz gibi alacakların temin edilebilmesi için gerekli olan masraflı prosedürlerin de önüne geçilerek gider kalemlerinde azalma gerçekleşecektir.
  - d. İhtiyacı bulunmayan müşterilerin almış oldukları karzın geri yatırım ile bankanın fonunda kullanılması sayesinde ek mevduat sağlanabilecek ve bu sayede bankanın gelir kalemleri artış gösterebilecektir.
  - e. KFK'lar bu uygulama ile sahip oldukları maaş müşterilerine çapraz satış işlemleri gerçekleştirebilecek ve bu yolla kârlılık oranlarını artırma imkânı bulabilecektir.

- f. Maaş müşterilerinin KFK'yı tercih etmeleri sayesinde KFK'ların nihai amaçlarından biri olan sektördeki pay artışına da ciddi oranda katkı sağlanabilecektir.
- 5- Toplumsal açıdan;
    - a. Finans ve bankacılık sektörü içerisinde faizin bulunmadığı bir uygulamanın mümkün olduğu ortaya çıkabilecektir.
    - b. Toplumun faiz konusunda hassasiyeti bulunan ve çoğunlukta olan bireylerin bu hassasiyetlerine uygun bir alternatif ortaya konabilecektir.
    - c. Toplumun tüm kesimleri maddi açıdan daha avantajlı olacak bu sisteme teşvik edilebilecektir.
    - d. KFK'lar tarafından çokça uygulanan murabaha sistemi sebebiyle konvansiyonel bankalara benzediğine yönelik eleştiriler azalacak, toplumun KFK'ların faaliyetlerine bakış açısının değişmesine katkı sağlanabilecektir.
    - e. Önerilen bu ürün ile zengini daha zengin fakiri ise daha fakir yapan faiz sebebiyle paranın belli kesimlerde toplanmasının önüne geçilmesine ve dolayısıyla toplumsal gelir adaletsizliğinin engellenmesine katkı sağlanacaktır.
  - 6- Konvansiyonel bankaların süreç içerisinde bu uygulamayı kendi istekleri ile kabul ederek uygulamaları sayesinde faizsiz bir uygulamanın mevcut iktisadi düzende de var olabileceği kanıtlanmış olacaktır.
  - 7- Karz akdinin fıkhıta gayr-i lâzım bir akit olması bir sorun olarak görülebilirse de kanaatimizce modelin faydalarından bir diğerini oluşturacaktır. Karzın tek taraflı feshedilebilir bir akit olması taraflara diledikleri takdirde akdi sonlandırma hürriyeti sağlayacaktır. Bu durumda karz alan müşteri eli bollaştığı veya borcu peşin ödeme imkanına kavuştuğu anda dilerse erken kapatarak borcunu bitirebilecektir. KFK'lar ise borcun ödenmesinde yaşanabilecek herhangi bir problem veya gecikme sebebiyle zarara uğrama durumu ortaya çıkması halinde borcun tamamının erken ödenmesini talep edebilecektir.

### SONUÇ

Günümüz dünyasında finansal sistemin temelini bankacılık ve faiz oluşturmaktadır. Türkiye'de de buna paralel olarak bankacılık sistemi gelişmiş ve artık mevcut ekonominin ayrılmaz bir parçası olarak telakki edilmektedir. Bu minvalde ücretli çalışanların maaş ödemeleri tamamıyla bankacılık sistemi üzerinden yapılmakta ve çalışanların ödemelerine bankalar aracılık etmektedir. Bankalar yapmış oldukları bu ödeme aracılığı sayesinde belli bir süre mevduata erişmekte ve bu mevduatı çoğunlukla faizli işlemlerde kullanarak gelir elde etmektedir. Bankalar maaşlara yönelik mevduatlardan ve müşteri portföyünün gelişmesiyle elde ettikleri potansiyel çapraz satış gelirlerinden dolayı kurumsal veya bireysel anlaşmalar ile maaş ödemelerinde aracı olmayı talep etmekte ve bankalar arası bir rekabet oluşmaktadır. Bu rekabet neticesinde 2007'den itibaren maaşlarını bankalardan alacak ücretlilerin de banka gelirlerinden pay sahibi olabildiğini öngören promosyon sistemi geliştirilmiş ve bankaların daha yüksek meblağ promosyon ödeyerek maaş ödeme ihalelerini kazanabilecekleri bir yasal düzenleme oluşturulmuştur.

Maaşlardan elde ettiği mevduata karşılık bankaların elde edeceği gelirin bir kısmını promosyon adı altında çalışanlara vermesi fıkhi açıdan meşruiyet tartışmalarını da beraberinde getirmiştir. Bankanın sahip olduğu mevduatı çoğunlukla faizli borçlandırmada kullandırması ve elde ettiği gelirlerin çoğunun faiz olması verilen promosyonların da faiz geliri üzerinden verildiği sonucunu çıkartmaktadır. Dolayısıyla fıkhi açıdan alınması ve kullanılması yasaklanmış olan faizin promosyon adıyla verildiğinde de kullanılmasında sakınca bulunmaktadır. Bu sebeple Din İşleri Yüksek Kurulu başta olmak üzere İslâm hukuku uzmanlarının tamamı (farklı hukuki işlemlere kıyas etmekle birlikte) promosyonların helal

olmayacağı konusunda ittifak etmişlerdir. Ancak mevcut Türkiye finansal sistemi içerisinde maaşların bankalar aracılığıyla alınmasının ve bankalar tarafından promosyon ödemelerinin yapılmasının yasal zorunluluk altına alınması çalışanlar tarafından bu bedellerin zorunlu olarak alınmasına ve kullanılmasına yol açmaktadır. Bu durum ise gayr-i meşru bir gelirin istenmediği halde kullanımı sonucunu doğurmaktadır.

Promosyon gelirlerine yönelik bir başka çıkmaz ise katılım finans kurumları ile ilgilidir. İslâmi finans standartlarına göre işlem yapmaya çalışan KFK'lar konvansiyonel bankaların uyguladıkları biçimde promosyon sözleşmelerini gerçekleştirememektedir. Çünkü bu durumda promosyon bedeli olarak verilen miktara karşılık maaşın zımnen bankada tutulmasını şart koşmuş olmaktadır ve bu şekilde bir şartın ileri sürülemeyeceği TKBB Danışma Kurulu tarafından da meşru kabul edilmemiştir. Bu durum KFK'ların maaşların ödenmesine yönelik ihale süreçlerine daha az dahil olabilmesine ve maaşların kaynaklık ettiği mevduata sahip olamamasına yol açmaktadır.

Promosyon uygulamasıyla zikredilen tüm bu olumsuzluklar ve çözümsüzlükler bu uygulamanın daha gerçekçi ve fıkhi açıdan meşru bir alternatifini geliştirmeyi zorunlu kılmaktadır. Bu minvalde Karz Limiti adıyla teorik altyapısı geliştirilen modelin problemin çözümüne katkı sunabileceği düşünülmektedir. Araştırmada önerilen model meşruiyet tartışmalarından uzak katılım finans ilke ve standartlarına uygun bir yöntemin uygulanabilirliğini göstermesinin yanı sıra dini açıdan hassasiyeti olan bireylerin teveccühünü kazandıracak/artıracak, katılım finans açısından toplumsal farkındalık oluşturacak ve “katılım finans kurumlarının konvansiyonel bankalardan farkı olmadığı” yönündeki eleştirilere cevap olabilecek niteliktedir. Öte yandan önerilen uygulamanın KFK'lar tarafından pratikte karşılığını bulması halinde konvansiyonel bankaların da bu sisteme geçmesi söz konusu olabilecek ve faizin asıl kabul edildiği bir finans sistemi içerisinde faizsiz bir borç verilmesinin mümkün olduğu gösterilecektir.

---

**Etik Beyan/Ethical Statement:** Bu çalışmanın hazırlanma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyulduğu ve yararlanılan tüm çalışmaların kaynakçada belirtildiği beyan olunur / It is declared that scientific and ethical principles have been followed while carrying out and writing this study and that all the sources used have been properly cited.

**Finansman/Funding:** Yazarlar, bu araştırmayı desteklemek için herhangi bir dış fon almadığını kabul ederler / The authors acknowledge that they received no external funding in support of this research.

**Yazar Katkıları/Author Contributions:** Çalışmanın Tasarlanması / Conceiving the Study: MYK (%50), İG (%50) Veri toplanması / Data collection: MYK (%50) DÖ (%50) Veri Analizi / Data Analysis: MYK (%50), DÖ (%50) Makalenin Yazımı / Writing up: MYK (%50) DÖ (%50) Makale Gönderimi ve Revizyonu / Submission and Revision: MYK (%50), DÖ (%50).

**Çıkar Çatışması/Competing Interests:** Yazarlar, çıkar çatışması olmadığını beyan ederler / The authors declare that have no competing interests.

**Tarafsızlık/Impartiality:** Dergi editör kurulunda yer alan yazarlar, makale değerlendirme ve yayın sürecinin hiçbir aşamasına müdahil olmamış, hakemleme süreci bilimsel tarafsızlık ilkelerine sadık kalınarak tamamlanmıştır / The authors who are on the editorial board of the journal, did not intervene in any stage of the article evaluation process and publication, and the refereeing process was completed by adhering to the principles of scientific impartiality.

---



**KAYNAKÇA**

- AA, Anadolu Ajansı. "Ziraat Bankası 1,3 Milyar Dolarlık Sendikasyon Kredisi Temin Etti". <https://www.aa.com.tr/tr/ekonomi/ziraat-bankasi-1-3-milyar-dolarlik-sendikasyon-kredisi-temin-etti/2866200>. 07 Nisan 2023. Erişim 13 Ekim 2023
- Akbank. "Akbank'tan Türkiye'nin İlk Sosyal Temalı Sendikasyon Kredisi". <https://www.akbankinvestorrelations.com/tr/haberler/detay/Akbanktan-Turkiyenin-Ilk-Sosyal-Temali-Sendikasyon-Kredisi/673/1898/0>. 13 Nisan 2023. Erişim 13 Ekim 2023
- Aktan, Hamza. "İstisnâ". *Türkiye Diyanet Vakfı İslâm Ansiklopedisi*. 23/393-396. İstanbul: Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları, 2001.
- Apaydın, H. Yunus. "Karz". *Türkiye Diyanet Vakfı İslâm Ansiklopedisi*. 24/520-525. İstanbul: Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları, 2001.
- Bayındır, Abdülaziz. "Bankaların Maaşlarımız Karşılığında Verdiği Promosyon Helal Midir?" <https://www.fetva.net/yazili-fetvalar/bankalarin-maaslarimiz-karsiliginda-verdigi-promosyon-helal-midir.html>, ts. Erişim 10 Ekim 2023
- Beşer, Faruk. "Kredi Piyasalarındaki Bazı Uygulamaların Fıkhî Durumuna İlişkin Değerlendirmeler". Afyonkarahisar: Diyanet İşleri Başkanlığı Yayınları, 2010.
- Bloomberg HT. "Türk Bankalarının Son Dönem Sendikasyon Görünümü". <https://www.bloomberght.com/turk-bankalarinin-son-donem-sendikasyon-gorunumu-2332625>. 07 Haziran 2023. Erişim 10 Ekim 2023
- Demiray, Mustafa. "Vaad". *Türkiye Diyanet Vakfı İslâm Ansiklopedisi*. 42/403-404. İstanbul: Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları, 2012.
- Denizbank. "Sendikasyon Kredisi Sözleşmesi". <https://www.kap.org.tr/tr/Bildirim/1157613>. 09 Haziran 2023. Erişim 13 Ekim 2023
- Din İşleri Yüksek Kurulu. "Bankaların Promosyonu caiz midir?" <https://kurul.diyamet.gov.tr/Cevap-Ara/1313/banka-promosyonu-caiz-midir>. 18 Ağustos 2017. Erişim 10 Ekim 2023
- Elmas, Ömer. "Bankacılık Kanunu Açısından Bağış ve Yardımlar ile Promosyonlara İlişkin Değerlendirme". *Bankacılar Dergisi* 63 (2007), 40-50.
- Garanti BBVA. "Garanti BBVA Sendikasyon Kredisi". <https://www.garantibbva.com.tr/kurumsal-iletisim/sendikasyon-kredisi-haziran-2023>. 01 Haziran 2023. Erişim 13 Ekim 2023
- Karaman, Hayreddin. "Bankaların Promosyonu". <http://www.hayrettinkaraman.net/makale/0260.htm>. 09 Ekim 2018. Erişim 10 Ekim 2023
- Köse, Saffet. "Lukata". *Türkiye Diyanet Vakfı İslâm Ansiklopedisi*. 27/223-225. İstanbul: Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları, 2003.
- Mecelle, Mecelle-i Ahkâm-ı Adliyye (ts.).
- Mevsilî, Abdullah b. Muhammed. *el-İhtiyâr li Ta'îli'l-Muhtâr*. thk. Şeyh Muhammed Ebû Dakîka. 5 Cilt. Beyrut: Dâru'l-Kütübi'l-İlmiyye, ts.
- Özcan, Hakan. "Türk Sigortacılık Sistemindeki Banka Kaynaklı Prim Üretimine Banka Şube Sayılarının Etkisi Üzerine Bir Araştırma" 8/15 (2019), 327-342.
- QNB Finansbank. "Sürdürülebilirlik Bağlantılı Sendikasyon Kredisi". <https://www.qnbfinansbank.com/surdurulebilirlik/surdurulebilirlik-haberleri/bizden-haberler/surdurulebilirlik-baglantili-sendikasyon-kredisi>. 17 Mayıs 2023. Erişim 13 Ekim 2023
- SGK, Sosyal Güvenlik Kurumu. "Emekli Promosyonu ile İlgili Basın Duyurusu". <https://www.sgk.gov.tr/Duyuru/Detay/Emekli-Promosyonu-Ile-Ilgili-Basin-Duyurusu-2022-10-10-05-40-16>. 10 Ekim 2022. Erişim 20 Ekim 2023
- TKBB Danışma Kurulu. "Katılım Bankaları Tarafından Maaş Promosyonu Ödenmesi". <https://tkbbdanismakurulu.org.tr/karar/7>. 31 Ekim 2019. Erişim 10 Ekim 2023
- TSB, Türkiye Sigorta Reasürans ve Emeklilik Şirketleri Birliği. "Türkiye Sigorta Birliği İstatistikleri", ts. Erişim 02 Ekim 2023

- Türkiye İş Bankası. “İş Bankası’na 388,3 Milyon Euro ve 224 Milyon ABD Doları Tutarında Sürdürülebilirlik Bağlantılı Sendikasyon Kredisi”. <https://www.isbank.com.tr/bankamizi-taniyin/is-bankasina-surdurulebilirlik-iliskili-sendikasyon-kredisi>. 07 Haziran 2023. Erişim 13 Ekim 2023
- TVF, Türkiye Varlık Fonu. “Türkiye Varlık Fonu 790 Milyon Avro Tutarında İki Yıl Vadeli Sendikasyon Kredisi Sağladı”. <https://www.tvf.com.tr/iletisim/duyurular/2023/turkiye-varlik-fonu-790-milyon-avro-tutarinda-iki-yil-vadeli-sendikasyon-kredisi-sagladi>. 22 Mart 2023. Erişim 13 Ekim 2023
- Uyanık, Memet Zeki. “Bankaların Memur, İşçi ve Emeklilere Verdiği Maaş Promosyonlarının Fikhi Durumu”. *Marife* 18/2 (2018), 633-650.
- Yapı Kredi Bankası. “Yapı Kredi’ye 580 Milyon Dolarlık Sosyal Sendikasyon Kredisi”. [https://www.yapikredi.com.tr/medium/file/sosyal-sendikasyon-kredisi\\_67369/download](https://www.yapikredi.com.tr/medium/file/sosyal-sendikasyon-kredisi_67369/download), ts. Erişim 13 Ekim 2023
- Zuhaylî, Vehbe. *el-Fıkhu’l-İslâmî ve edilletühü*. 13 Cilt. Dimaşk: Dâru’l-Fikr, 1985.
- AÜÖHGY, Aylık ve Ücret Ödemeleri Hakkında Genel Yazı. Türkiye: Maliye Bakanlığı Muhasebat Genel Müdürlüğü, 22 Aralık 2009.
- ABAÖHGT, Aylıkların Banka Aracılığıyla Ödenmesi Hakkında Genel Tebliğ. *Resmî Gazete* 28356 (17 Şubat 2012).
- BP-2007, Banka Promosyonları. Türkiye: Başbakanlık, 20 Temmuz 2007.
- BP-2008, Banka Promosyonları. Türkiye: Başbakanlık, 05 Ağustos 2008.
- BP-2010, Banka Promosyonları. Türkiye: Başbakanlık, 10 Ağustos 2010.
- “Bankaların Verdiği Maaş Promosyonları Caiz Mi?” haz. Mustafa Karataş. *YouTube*. Erişim 10 Ekim 2023
- “Bankların Maaşlar İçin Başlattığı Promosyon Parası Caiz midir?” haz. Mehmet Talu. *YouTube*. Erişim 10 Ekim 2023
- DMK, Devlet Memurları Kanunu (Kanun No. 657). *Resmî Gazete* 12056 (14 Temmuz 1965).
- BKDYDK, İstiklal Madalyası Verilmiş Bulunanlara Vatani Hizmet Tertibinden Şeref Aylığı Bağlanması Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (Kanun No. 12). *32154 7447* (30 Mart 2023).
- Türk Dil Kurumu: Sözlük*, ts. Erişim 30 Eylül 2023
- “Promosyon - Diriliş Sohbetleri”. haz. Orhan Çeker. *YouTube*. Erişim 10 Ekim 2023
- ÜPİBAÖD, Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelik. *Resmî Gazete* 27058 (18 Kasım 2008).