

.../..2022

T.C.
SAĞLIK BAKANLIĞI'NA,

Ve
.....İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ'ne:

Konu : Banka Promosyon Anlaşmaları Hk.

Genel Değerlendirme :

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 164. Maddesi'nde; madde kapsamına giren Personel'in her türlü özlük haklarının ve tahakkuk işlemlerinin belli merkezlerden yapılabilmesi ve ödemelerin Bankacılık Sistemi aracılığı ile gerçekleştirilmesi için gerekli düzenlemeleri yapmaya ve gerekli tedbirleri almaya Maliye Bakanlığı yetkili olduğu hükme bağlanmıştır. Söz konusu düzenleme gereğince çıkarılan 17/07/2012 tarihli ve 28356 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Muhasebat Genel Müdürlüğü'nün 34 Sıra No'lu Genel Tebliği ise, Kamu Personeli'nin maaşlarının bankalar vasıtasıyla ödenmesine yönelik usul ve esasları belirlemiştir.

Bu doğrultuda Kamu Personeli'nin maaşlarının ödenmesi için ilgili kurumlarla anlaşılan Bankalar, söz konusu mali haklara ilişkin Protokoller akdetmekte ve bu Protokoller gereğince elde ettiği gelirler üzerinden “**PROMOSYON**” adı verilen ek mali imkanları ilgili kurumlara sağlamaktadır.

Bankalar'ın sunduğu bu imkânların, kamu kurum-kuruluşları tarafından ne şekilde değerlendirileceği ve Personel'in bunlardan yararlanıp

yararlanmayacağına ilişkin uygulamada yeknesaklığın bulunmayışı sebebiyle 20/07/2007 tarihli ve 26588 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 2007/21 sayılı Başbakanlık Genelgesi hazırlanmıştır. Söz konusu Genelge; Bankalar’la yapılacak Protokollere ilişkin uyulması gereken genel çerçeveyi çizmiş olup Promosyon Ödemeleri bağlamındaki tereddütleri bir noktaya kadar gidermiştir.

Ancak zaman içinde değişen şartlarla birlikte, Genelge’nin 4. ve 5. maddelerinin yeniden ele alınması gerekmiş ve bu kapsamda söz konusu maddelerde değişiklik öngörmek üzere sırasıyla 2008/18 sayılı ve 2010/17 sayılı Başbakanlık Genelgeleri çıkarılmıştır. 2007/21 sayılı Genelge’nin 5. maddesindeki değişiklik; *kamu kurum ve kuruluşlarının promosyon ödemelerini ne miktarda ve ne kadar sürede yapacaklarına ilişkin sınırlayıcı hüküm ortadan kaldırılmıştır*. Böylece ilgili kurumların kendi **öznel** şartlarını değerlendirerek bu ödemeyi yapmaları hususunda geniş bir “Takdir Yetkisi” oluşturulmuştur. Söz konusu Genelge’nin 4. maddesinde yapılan değişiklik ile ise; Banka’dan alınacak Promosyon Miktarı’nın tamamının personele dağıtılacağı esası benimsenmiş ve bu suretle promosyon bedelinin üçte birine kadarki kısmının ilgili kurum personelinin ihtiyaçları doğrultusunda kullanılabilmesine ilişkin yaklaşım terkedilmiştir. Bu hususlar; **Promosyon Bedeli’nin, Kamu Personeli’nin aylık veya ücretinin tamamlayıcı parçası olduğu gerçeğinin kabulüne** işaret etmektedir.

Bir diğer anlatımla; Promosyon Ödemeleri, Danıştay 12. Dairesi’nin 23/12/2015 tarihli ve 2012/6891 E., 2015/7140 K. sayılı kararında ve Sayıştay Temyiz Kurulu’nun 03/05/2011 tarihli ve 2011/33156 sayılı kararında belirtildiği gibi; “*Kamu Geliri*” olarak kabul edilmemektedir. Nitekim 2007/21 sayılı Başbakanlık Genelgesi’nin 4. maddesinde 2010/17 sayılı Başbakanlık Genelgesi’yle yapılan değişiklik de benzer bir yaklaşımın ürünüdür. Banka’dan verilen promosyonun tamamının personele dağıtılacağını öngören bu değişiklik; söz konusu “ek mali imkân” üzerinde ilgili idarelerin tasarrufta bulunamayacağını belirterek **Promosyon Bedeli’nin, Personel’in aylık ve ücretinin doğal sonucu** olduğunu ispatlamaktadır.

Ekonomik Veriler :

Tüketici Fiyat Endeksi (TÜFE) 2022 Haziran’da aylık bazda yüzde 4.95, Yurt İçi Üretici Fiyat Endeksi (Yİ-ÜFE) yüzde 6,77 artış gösterdi. Yıllık

enflasyon tüketici fiyatlarında yüzde 78,62, yurt içi üretici fiyatlarında 138,31 olarak kaydedildi. ¹

TCMB Başkanı Kavcıoğlu, 2022 yıl sonu enflasyon tahminini 17,6 puanlık güncelleme ile 42,8'den yüzde 60,4'e yükselttiklerini söyledi. ² (2022 Ocak ayında, yıl sonu için enflasyon tahmini, yüzde 11,8 idi.)

2022'nin 6 aylık döneminde gerçekleşen enflasyon oranından kaynaklı ilave yüzde 34,69 artışla birlikte Kamu Görevlileri ile memur emeklilerinin aylık ve ücretlerinde Temmuz 2022'den geçerli olmak üzere yüzde 41,69 artış yapıldı. ³

Banka Kârları :

Türkiye'nin en büyük 10 Bankası 2022 yılının ilk çeyreğinde 50 milyar 232 milyon lira net dönem kârı elde etmiş ve en büyük 10 Banka'nın kârı geçen yılın ilk çeyreğine kıyasla yüzde 324 artış göstermiştir. ⁴

Nispi Eşitlik Açısından :

Bu fırsat ile belirtmek gerekir ki; Toplam Promosyon Tutarı'nın, unvan/statü ayırımı yapılmaksızın (İl Sağlık Müdürlükleri'nce) Eşit bir şekilde herkese aynı orantıda pay edilerek dağıtılması adil ve hakkaniyetli değildir. Bu durumu Anayasa'nın 10. Maddesi'ndeki "Eşitlik İlkesi" ile de açıklama olanağı bulunmamaktadır.

Nispî Eşitlik; dağıtıcı adalet anlayışının bir sonucu olup hangi durumda olursa olsun herkese mutlak anlamda uygulanacak bir eşitliği öngörmez. Nispî Eşitlik'te hukuki yönden aynı, benzer ya da eşit olanlara aynı; farklı olanlara farklı şekilde davranılması ve bu doğrultuda işlem tesis edilmesi esastır. Bu noktada Anayasa'nın 10. maddesinde düzenlenen Eşitlik İlkesi; gerek İdare'nin uygulamalarında gerekse Anayasa Mahkemesi ve Danıştay Kararları'nda Nispî (mutlak olmayan, göreceli) bir Eşitlik şeklinde anlaşılmaktadır. *Zira içinde*

¹ <https://www.aa.com.tr/tr/ekonomi/enflasyon-rakamlari-aciklandi/>

² <https://www.aa.com.tr/tr/ekonomi/tcmb-baskani-kavcioglu-2022-yil-sonu-enflasyon-tahminini-yuzde-60-4eyukselttik/>

³ <https://www.aa.com.tr/tr/ekonomi/zamli-memur-maaslari-belli-oldu/2629614>

⁴ <https://www.aa.com.tr/tr/ekonomi/turkiyenin-en-buyuk-10-bankasinin-ilk-ceyrek-k%C3%A2ri-50-milyarilirayi-asti/2593033>

bulunulan şartların ve hukuki durumların çeşitliliği karşısında gerek Yasama işlemleri gerekse İdari İşlemler'le hukuka uygun sonuçların doğmasını sağlamak, ancak nispi bir eşitliğin uygulanmasıyla mümkün olabilir.

Bu konudaki en uygun ve doğru örnek; Hakim ve Savcılar ile Adliye Personeli arasındaki Unvan ve Statü Farkı gözetilerek yapılan Promosyon dağıtımlarıdır.

Değerlendirme :

Her ne kadar, Taraflar arasında düzenlenmiş bulunan 1 Sözleşme'ye bağlılık esas olup, Sözleşme'nin uyarlanması ise uyarlama koşullarının varlığı halinde başvurulması gereken istisnai bir durumdur. Her şeyden önce Sözleşme'nin imzalanmasından sonra beklenmeyen olağanüstü durumların gerçekleşmesi, Sözleşme'nin uzun süreli olması, beklenmeyen olağanüstü durumların herkes için geçerli, objektif ve önceden belirlenemeyecek nitelikte bulunması, değişen koşulların Sözleşme'yi çekilemeyecek hale getirmesi bu suretle işlem temelini çökmesi gerekmektedir.

Sözleşme yapıldığında karşılıklı edimler arasında mevcut olan denge sonradan şartların olağanüstü değişmesiyle taraflardan biri aleyhine katlanamayacak derecede bozulmuşsa, taraflar artık o akitle bağlı tutulmazlar, değişen bu koşullar karşısında Türk Medeni Kanunu'nun 2. Maddesi'nden yararlanarak Sözleşme'nin yeniden düzenlenmesini, belirsizlik var ise belirsizliğin giderilmesini her zaman isteyebileceklerdir.

SONUÇ ve İSTEM :

Yukarıda etraflıca arz ve izah edilen sebeplerden dolayı;

Aylık veya ücretin tamamlayıcı parçası olan Banka Promosyonları'na dair Sözleşmeler'in değişen şartlara uyarlanması için İl Sağlık Müdürlükleri'nce çalışmalar yapılması ve işlemler başlatılması,

Uyarlamanın kabul edilmemesi ve/veya yapıl(a)maması durumunda Sözleşmeler'in tek taraflı feshedilmesi ve yeni Şartnameler ile

İhaleler açılması,

Yeni Şartname ve Sözleşmeler'e mevcut sorunların tekrar yaşanmaması için hükümler eklenmesini,

Promosyon Tutarı'nın Eşit bir şekilde herkese aynı oranda pay edilerek dağıtılması uygulamasına son verilerek,*Hekimler* ile Hekim Dışı Personel arasındaki Statü/Unvan farkı gözetilerek yapılması

Yönündeki taleplerimizi *Saygı ile* sunarız.