

## Doç. Dr. Cenker GÖKER\* -Dr. Çağıl SÜT GÖKER\*\*

Makale Gönderim Tarihi: 4 Aralık 2018

Makale Kabul Tarihi: 12 Aralık 2018

### Toplu İş Sözleşmeleri Hükümlerine Göre Gerçekleşen Ücret Artışlarının ve Geriye Yönelik Olarak Ödenen Ücret Farklarının Vergi Rejimi

#### Öz

Toplu İş Sözleşmeleri, işveren ve işçilerin hak ve yükümlülüklerini düzenleyen sözleşmelerdir. Bu sözleşme hükümlerinde, ücretlerde belirli dönemlerde artış gerçekleşeceği de düzenlenmektedir. Bu artışlar söz konusu olduğunda artışların net ücret üzerinden mi yoksa brüt ücret üzerinden mi gerçekleşeceği ve toplu iş sözleşmelerinde geriye yönelik ödemeler söz konusu olduğun-

da işçilerin bu gelirin hangi yılın geliri olduğu gibi konular tartışma konusudur. Sözleşmede bu konu açıkça belirtilmemişse taraflar artış nedeniyle doğacak gelir vergisi yükünün kimi üzerine kalacağı konusunda uyuşmazlık içine düşmektedir. Çalışmada, Toplu İş Sözleşmelerindeki ücret artışlarının vergi hukuku açısından sonuçlarına değinilecektir.

#### Anahtar Sözcükler:

Toplu İş Sözleşmesi, Ücret Artışı, Vergi Yüğü

### Tax Regime of Wage Rises and Differences According to Terms of Collective Bargaining Agreement

#### Abstract

Collective Bargaining Agreements are contracts that regulate the rights and obligations of employers and employees. The provisions of this contract also regulate the increase in wages in certain periods. It is a matter of debate whether wage increases will be made over net wages or gross wages and if there is a

retrospective payment, which year would be accepted as the year of income. If this subject is not explicitly stated in the agreement, the parties would be disagreeing on the income tax burden. In this study, the consequences of Collective Agreements' wage increases in terms of tax law will be addressed.

#### Keywords:

Collective Bargaining Agreements, Wage Rise, Tax Burden

\*Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mali Hukuk Anabilim Dalı-cenkerogker@gmail.com

\*\*Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Maliye Bölümü Mali Hukuk Anabilim Dalı-cagilsut@gmail.com

## Giriş

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Tanımlar başlıklı 2'nci maddesinin (h) bendi uyarınca Toplu iş sözleşmesi: İş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmeyi, ifade etmektedir. 6356 sayılı Kanun'un sistematüğinde toplu iş sözleşmeleri türleri olarak işyeri, işletme ve grup toplu iş sözleşmeleri sayılmıştır. Çerçeve sözleşmenin, açıkça ifade edilmese de bir toplu iş sözleşmesi olarak değerlendirilmesi gerektiği de ifade edilmektedir<sup>1</sup>. Her durumda işçi ve işverenin iradesiyle imzalanan toplu iş sözleşmesi ile tarafların karşılıklı hak ve borçları belirlenmektedir. Bu hak ve borçlar içinde dikkat çeken nokta ekonomik haklar olmaktadır. İşçilerin alacakları ücretler ve bu ücretlerde toplu iş sözleşmesi süresince gerçekleşecek değişiklikler imza altına alınmaktadır. Ancak toplu iş sözleşmelerinde belirlenen işçi ücretlerinde sözleşmeden bağımsız bir unsur olarak Gelir Vergisi Kanunu da önem taşımaktadır. Şöyle ki, işverenler vergi sorumlusu sıfatıyla yanında çalıştırdıkları işçilerin elde ettikleri ücretten vergi kesintisi yapmak zorundadırlar. İşçiler bakımından her ne kadar gelir vergisi yönünden vergiyi doğuran olayı gerçekleştirerek ücret elde ediyor olsalar da ellerine geçen şekli ile ücretleri net ücrettir. Özetle sosyal güvenlik primleri ve gelir vergisi kesintisi yapılmış net ücret işçiye ödenmektedir.

Toplu iş sözleşmelerinde belirlenen ücretlerin artırılmasına ilişkin hükümlerde ücretin net veya brüt olarak ifade edilmesi, vergi yükünün kimin üzerinde kalacağını belirlemektedir. Toplu iş sözleşmelerinde bu şekildeki anlaşmaların

vergi hukuku açısından geçerliliği ise önemli bir konudur. Vergi Usul Kanunu'nun 8'inci maddesinin 3'üncü fıkrasında yer alan "Vergi kanunlarıyla kabul edilen haller müstesna olmak üzere, mükellefiyete veya vergi sorumluluğuna müteallik özel mukaveleler vergi dairelerini bağlamaz." hükmü gereği vergi idaresi, toplu sözleşmede konunun netleştirilmemesi durumunda ücret artışlarına ilişkin olarak sorumlu sıfatıyla işverenlere yönelecektir. Toplu iş sözleşmesinde hükümler her ne kadar iç ilişkide tarafları bağlasa da, mükelleflerin vergi kanunları karşısındaki durumlarında değişiklik yapamaz<sup>2</sup>. Dolayısıyla, işverenlerin vergi sorumluluğuna ilişkin yükümlülüklerinde tartışmaya açık bir nokta söz konusu olduğunda vergi idaresi kanun hükmünü uygulayacaktır. Bu nedenle, toplu iş sözleşmelerinde konunun netleştirilmeye ihtiyaç duyduğu açıktır.

Çalışmanın bir diğer konusu ise toplu iş sözleşmelerinin imzalanma aşamasındaki gecikmeler nedeniyle veya başka nedenlerle işçilere geriye dönük ödeme yapıldığında, bu ödemelerin hangi yılın geliri sayılacağı hususudur. Vergilendirmede dönemsellik esası geçerlidir. Bir mali yıl istisnaları hariç olmak üzere 1 Ocakta başlar aynı yılın 31 Aralık gününün sonunda sona erer. Toplu iş sözleşmeleri genellikle mali yıla uygun şekilde 1 Ocak tarihinden itibaren geçerli olacak şekilde başlatılır. Ancak mali yıl başladıktan sonra da her an Toplu İş Sözleşmesi imzalanabilir. Böyle bir durumda işçilere geriye yönelik ödeme yapılması söz konusu olduğunda, ödemenin gerçekleştiği yıl ile toplu iş sözleşmesinde ödenmesi kararlaştırılan ücretin karşılığı olan çalışmanın olduğu yıl farklılaştığında bu gelirin hangi yılın geliri sayılacağı konusu da tartışma yaratmıştır.

1 Eyrenci, Öner, 6356 Sayılı Kanunda Toplu İş Sözleşmesi Türleri, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt:15, Özel S., 2013, s.119. Aksi görüş için bkz. Çelik, Nuri - Caniklioğlu, Nurşen - Canbolat, Talat, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 31. Bası, Beta Basım Yayım Dağıtım, 2018, s. 881-882.

2 Şenyüz, Doğan - Yüce, Mehmet - Gerçek, Adnan, Vergi Hukuku (Genel Hükümler) 7. Baskı, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa, 2016, s. 103; Karakoç Yusuf, Genel Vergi Hukuku, Yetkin Yayınları, Ankara, 2017, s. 181.

## Toplu İş Sözleşmelerindeki Ücret Artışına ve Geçmiş Dönem Ödemelerine İlişkin Hükümlerin Vergi Hukuku Açısından Sonuçları

Toplu iş sözleşmelerinde işçilere ödenecek ücretler farklı kalemlerde belirlenir. Ücret, çalışma karşılığı ödenen ücret, fazla mesai ücreti, tazminat, yolluk vb. şeklinde somutlaşır. Bu anlamda Gelir Vergisi Kanunu'nun 61'inci maddesine göre, "Ücret, işverene tabi belirli bir işyerine bağlı olarak çalışanlara hizmet karşılığı verilen para ve ayınlar ile sağlanan ve para ile temsil edilebilen menfaatlerdir. Ücretin ödenek, tazminat, kasa tazminatı (Mali sorumluluk tazminatı), tahsisat, zam, avans, aidat, huzur hakkı, prim, ikramiye, gider karşılığı veya başka adlar altında ödenmiş olması veya bir ortaklık münasebeti niteliğinde olmamak şartı ile kazancın belli bir yüzdesi şeklinde tayin edilmiş bulunması onun mahiyetini değiştirmez." hükmü ücretin ne kadar farklı şekillerde söz konusu olabileceğini de göstermektedir. Hatta ücret para olarak ödenebileceği gibi ayın şeklinde de ödenebilir<sup>3</sup>.

Toplu iş sözleşmelerinde ücretlere ilişkin belirleme yapılırken sözleşmenin geçerlilik süresince ücretlerde yapılacak artışlar da düzenlenir. Örneğin, sözleşmenin imzalanmasından itibaren 6 ay sonra ücretlere %10 zam yapılacağı şeklinde bir maddenin yer alması mümkündür. Çalışmanın özünü oluşturan soru tam da bu noktada ortaya çıkmaktadır. Sözleşmelerde bu şekilde bir artış gerçekleştiğinde bu artışın, sözleşmede belirlenen net ücret üzerinden mi brüt ücret üzerinden mi gerçekleşeceği tartışmaya değerdir. Şöyle ki, toplu iş sözleşmesinde bir işçinin alacağı ücretin 3.000 TL olarak belirlendiği varsayımı üzerine şunlar söylenebilir: 2018 yılı ücret gelirlerine uygulanacak artan oranlı gelir vergisi tarifesine göre

14.800 TL'ye kadar olan gelirler % 15 oranında gelir vergisine tabi iken, 14.800 ile 34.000 TL arası gelirler %20, 34.000 TL ile 120.000 TL arası gelirler %27 ve 120.000 TL üzeri gelirler ise % 35 oranında gelir vergisine tabidir. Bu durumda 3.000 TL maaş alacak işçinin maaşının vergi oranlarının yıl içinde %15'ten %20'ye sonra da %27'ye yükseleceği açıktır. Ancak açık olmayan durum 6 ay sonra gerçekleşecek maaş zammı olan %10'luk artışın, işçinin net maaşının mı üzerine geleceği, yoksa brüt ücretinin %10'u kadar mı artışın gerçekleşeceği

Konunun bir başka yönü ise gelir vergisi kanununa göre açık şekilde işverenin vergi sorumlusu sıfatı taşıması nedeniyle, ücret artışının net veya brüt ücret üzerinden gerçekleşecek olmasına ilişkin sözleşme hükmünün, vergi idaresi bakımından bir sonuç doğurmayacak olmasıdır. Yukarıda ifade edildiği üzere Vergi Usul Kanunu'nun 8'inci maddesinin 3'üncü fıkrasında yer alan "Vergi kanunlarıyla kabul edilen haller müstesna olmak üzere, mükellefiyete veya vergi sorumluluğuna mütaallik özel mukaveleler vergi dairelerini bağlamaz." hükmü uyarınca tarafların aralarındaki sözleşme sadece tarafları bağlayacak ancak vergi yükünün aktarılması veya vergi sorumluluğunun yönünün değiştirilmesine ilişkin sözleşme hükümleri vergi idaresi tarafından dikkate alınmayacaktır. Bu nedenle toplu sözleşmelerde öngörülen ücretlerin ve ücret artışlarının brüt veya net ücret olması vergi idaresi açısından değil toplu sözleşmenin tarafları açısından önem taşımaktadır. İşverenlerin yapmaları gereken vergi kesintisi Gelir Vergisi Kanunu'nun 103'üncü maddesinde belirlenen artan oranlı tarifeye göre belirlenecektir. İşçinin elde ettiği ücret üzerinden gelir vergisi kesintisi dışında ayrıca 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 80'inci maddesi uyarınca SGK primi yanında işsizlik sigortası primi ve damga vergisi kesintisi de yapılmalıdır. Dolayısıyla bu kesintilerden herhangi birinin yapılması hâlinde belirlenecek net tutar hatalı olacaktır<sup>4</sup>. Görüleceği üzere vergi idaresi açısından açık

3 Öncel, Mualla - Kumrulu, Ahmet - Çağan, Nami, Vergi Hukuku, Turhan Kitabevi, Ankara, 27. Baskı, s. 286.

4 Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Kararı, E. 2016/9-571, K.

olmayan bir durum söz konusu değildir.

## Net Ücret Olarak Belirlenmişse

Toplu iş sözleşmesinde belirlenen ücretler net olarak ifade edilmiş ise bu durumda bu ücretin brütü üzerinden işveren tarafından sosyal güvenlik primleri ve gelir vergisi kesintileri gerçekleştirilecektir. İşçiler sözleşmede belirlenen net ücreti, çalışmalarını karşılığında elde edeceklerdir. Toplu sözleşmede belirlenen süre örneğin 6 ay süre sonunda işçi ücretlerine % 10 zam yapılacağı belirlenmişse böyle bir belirleme durumunda ücretlerin brütüne mi yoksa net ücretlerine mi %10 zam olacağı konusunda artışın net ücret üzerine geleceğinin kabulü gerekir. Bu durumda ise işverenler, işçilerin ücretlerinin yıl içindeki toplamı nedeniyle girecekleri üst vergi diliminin farkını da üstlenmek zorunda kalacaklardır. Oysaki bu vergi yükü, Gelir Vergisi Kanununa göre işçilerin üzerinde kalmalıyken aralarındaki sözleşmeden dolayı işverenler, sorumlu sıfatıyla ücretlerdeki %10 artış nedeniyle doğacak vergi yükünden sorumlu hale geleceklerdir. Bir başka ifadeyle, aralarındaki sözleşme, VUK 8/3 maddesi uyarınca vergi idaresini bağlamamasına karşın tarafları bağlayacağından artışın getireceği fazladan vergi yükü işveren üzerine kalacaktır. Sonuçta, net olarak belirlenmiş ücretlerin örneğin %20'lik vergi diliminden %27'ye çıkması durumunda, işçinin ücretinde bir değişiklik olmayacak ancak %7'lik dilim farkı işverenlerin üzerinde kalacaktır.

## Brüt Ücret Olarak Belirlenmişse

Toplu iş sözleşmelerindeki ücretler brüt olarak belirlenmiş ise işçilerin ücretlerinde yapılacak artışların da brüt üzerinden gerçekleşeceği tabiidir. Bu durumda, ücret artışları nedeniyle ücretin tabii

olduğu Gelir Vergisi Kanununun tarife basamağı örneğin %15'ten %20'ye çıktığında, vergi yükünü bu kez hissedecek olan, ücretindeki artışa karşın ödediği vergi artacak işçi olacaktır. Uygulamada toplu sözleşmelerde belirlenen ücretlerin net mi brüt mü olduğu konusunda uyuşmazlıklar da söz konusu olabilmektedir<sup>5</sup>. Bu nedenle ücretin brüt mü yoksa net mi olduğunun belirlenmesi, sonrasındaki artışlar nedeniyle gündeme gelecek vergi yüküne kimin katlanacağını etkileyeceğinden netleştirilmesi elzem bir konudur. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi bir kararında konuya şu şekilde yaklaşmaktadır:

“...Taraflar arasında davacının ücret tutarı hususunda uyuşmazlık bulunmaktadır. İşyerinde uygulanmakta olan 01.01.2010-31.12.2011 tarihli Toplu İş Sözleşmesinin ücret zammının düzenlendiği 26. maddesinde; sözleşmenin 1. yılında fazla çalışma ve vasıta yardımı içinde olmak üzere ödenen net aylık ücret, asgari net ücretin 1 günlük tutarı kadar artırılarak ödenir. 31.12.2010 tarihinde almakta oldukları net aylık ücretlerine 01.01.2011 tarihinde geçerli olmak üzere TÜİK Türkiye geneli TÜFE artış oranına 1 puan eklenerek bulunacak oran ücret zammı olarak yansıtılır, düzenlemesi mevcuttur. Buna karşın; karara dayanak alınan raporda, hesaplamalar net yerine brüt tutarlar üzerinden artırım uygulanmak suretiyle yapılmış olup, ücret farkları hesaplanırken ise, ödenmesi gereken tutarlar brüt ücret tutarları üzerinden, ödenen yevmiyeler ise net ücret tutarları üzerinden gösterilerek mahsup edilmiş olduğundan, davalı aleyhine olmak üzere hatalı sonuç bulunmuştur...”<sup>6</sup> Görüldüğü üzere ücretin ve ücret artışlarının net mi

5 Örneğin, Yargıtay 7. Hukuk Dairesinde görülen bir davada şu şekilde karar verilmiştir: “Hükme esas alınan bilirkişi raporunda davacının alacakları Toplu İş Sözleşmesine göre 555,00 TL net ücret aldığı kabul edilerek hesaplanmış ise de Toplu İş Sözleşmesinde ücretin net mi brüt mü olduğu konusunda açıklık bulunmamaktadır. Ancak dosyaya sunulan bordrolarda davalı tarafından ücretin Toplu İş Sözleşmesinde belirlenen ücret brüt kabul edilerek ödendiği anlaşılmaktadır.” Yargıtay 7. Hukuk Dairesi E. 2015/44162 K. 2016/11486, 26.05.2016, www.kazanci.com (erişim tarihi 05.12.2018)

6 Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, E. 2015/15468 K. 2017/13550, 06.06.2017, www.kazanci.com (erişim tarihi 05.12.2018)

2017/1454, 29.11.2017, www.kazanci.com (erişim tarihi 05.12.2018)

brüt mü olduğuna göre hesaplamalarda değişiklik söz konusu olabilmektedir.

## Geçmiş Döneme İlişkin Ödemelerin Hangi Yılın Geliri Sayılacağı

Toplu iş sözleşmesinin imzalandığı yıldan önceki yıllara ilişkin veya yürürlüğe girmesindeki gecikmeler nedeniyle önceki yıla ilişkin ödemeleri gerçekleştirilmesi durumunda işçilerin elde ettikleri gelirin, içindeki bulunulan mali yılın geliri olacağı tabiidir. Konuya ilişkin Gelir Vergisi Kanunu 166 seri no'lu Genel Tebliğ'de şu açıklama yapılmıştır. *"Buna göre, toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin uzaması ve sözleşmenin sonraki takvim yılında imzalanması veya sözleşme aynı yılda imzalanmakla beraber sözleşmeden doğan farkların müteakip takvim yılında tahakkuk ettirilerek ödenmesi halinde, toplu sözleşmeden doğan farklar, tahakkuk ve ödemesinin yapıldığı yılın ücreti olarak kabul edilmek suretiyle vergilendirilecektir."* Görüldüğü üzere dönemsellik ilkesine uygun şekilde işçilere geriye yönelik ödeme yapılması durumunda, gelirin ödemenin yapıldığı yılın geliri sayılacaktır. Konunun çözümü bu kadar net olmasına karşın sonuçları nedeniyle tartışma yaratmaktadır. Şöyle ki, işçilere yapılan ödemeler içinde bulunulan yılın geliri sayıldığında, işçilerin ücretleri üzerindeki gelir vergisi yükü, tarife basamağının başlangıcından hızlı bir şekilde diğer basamaklara bir diğer deyişle %15'den %20'ye veya %27'ye çıkılmasına neden olmaktadır. Ancak sonuçta bir gelir elde edildiğinden, verginin ödeneceği tabiidir. Tartışma konusu olan nokta geçmişe yönelik ödemelerin yarattığı bu ani veya hızlı vergi dilimi değişikliğine işçilerin katlanmak zorunda oluşudur. Konuya ilişkin çözüm arayışı, vergi hukukunun tarafsızlığı nedeniyle sonuçsuz kalacaktır. Hazine ve Maliye Bakanlığı'nın görüşü de benzer şekilde bu yüke ücret gelirini elde eden işçi kesiminin katlanmak zorunda kalacağı şeklindedir. Aksi halde vergi sorumlusu sıfatıyla işçilerin ücretlerinden ödenmesi gereken gelir vergilerini

kesinti yoluyla vergi idaresine ödenmesine muhatap olan işverenlerin, işçilerinin vergi yüklerini paylaşmaları haksız sonucunu doğuracaktır.

## Sonuç

Toplu İş Sözleşmelerinde işçi ve işverenlerin yoğun gündemi ücret ve ücret artışlarının belirlenmesi üzerinedir. Sözleşmelerde yer alan ücretlerin belirlenmesinde olduğu kadar ücretlerin hangi aralıklarla artacağına ilişkin hükümleri de oldukça tartışmalı müzakerelere sahne olabilmektedir. Bu noktada özellikle uygulamada ortaya çıkan bir sorun ise göz ardı edilebilmekte veya konunun önemine rağmen gözden kaçabilmektedir. Toplu İş Sözleşmesi ile belirlenen ücretlerin genellikle brüt olduğu görülse de zaman zaman konuya ilişkin herhangi bir hüküm bulunmamasına da rastlanılmaktadır. İşçilerin ücreti net olarak belirtilmişse işverenin sorumlu olduğu sosyal güvenlik primleri ve gelir vergisi kesintileri bu net ücret üzerinden brüt ücrete gidilmesi ile bulunmaktadır. Bu durumda, ücretlerde gerçekleşmesi öngörülen artışların net ücret üzerinden mi yoksa brüt ücret üzerinden mi gerçekleşeceği konusunda önemli bir ayrıntı, konunun uyuşmazlığa dönüşmesine neden olmaktadır. Ücret artışları sonrasında işçilerin ücretlerinden yapılması gereken gelir vergisi kesintileri, ücretin bir üst vergi dilimine girmesi durumunda daha da artacağından, bu yüke ücret net olarak belirlenmişse işveren, ücret brüt olarak belirlenmişse işçi katlanacaktır. Toplu iş sözleşmesinde konuya ilişkin açık bir hüküm bulunmaması durumunda uyuşmazlıklar doğacağı açıktır. Bu soruna mahal vermemek için Toplu İş Sözleşmelerinde ücret artışları düzenlenirken konunun tereddüt bırakmayacak ifadelerle hükme bağlanması gerektiği değerlendirilmektedir.

Çalışmanın bir diğer konusu olan toplu sözleşmeden kaynaklanan geriye yönelik ücret ödemelerinin hangi yılın geliri olduğu konusudur. Yukarıda açıklandığı üzere mali yıl içinde elde edilen gelirler o yılın geliri sayılacağı konusunda tartışma yoktur. Tartışma bu yüke katlanan işçilerin Gelir vergisi tarifelerinin ilk dilimlerinden üst

dilimlere geçilmesi nedeniyle doğan ve artan vergi yüküne katlanmak zorunda oluşlarıdır. Konunun çözümü için öneriler olabilir ancak mevzuat değişmediği sürece ve dönemsellik ilkesi var olduğu sürece gelir, elde edildiği mali yılın geliri sayılmaya devam edecektir.

## KAYNAKÇA

- Çelik, N. - Caniklioğlu, N. - Canbolat, T. (2018) İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 31. Bası, İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Eyrenci, Ö. (2013), 6356 Sayılı Kanunda Toplu İş Sözleşmesi Türleri, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt:15, Özel S., s.119-146.
- Karakoç, Y. (2017), Genel Vergi Hukuku, Ankara, Yetkin Yayınları.
- Öncel, M. - Kumrulu, A. - Çağan, N. (2018) Vergi Hukuku, 27. Baskı, Ankara, Turhan Kitabevi.
- Şenyüz, D. - Yüce, M. - Gerçek, A. (2016) Vergi Hukuku (Genel Hükümler) 7. Baskı, Bursa, Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, E.2015/15468 K.2017/13550, 06.06.2017, [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) (erişim tarihi 05.12.2018)
- Yargıtay 7. Hukuk Dairesi E. 2015/44162 K. 2016/11486, 26.05.2016, [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) (erişim tarihi 05.12.2018)
- Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Kararı, E. 2016/9-571, K. 2017/1454, 29.11.2017, [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) (erişim tarihi 05.12.2018)