

Av. Ali Nafiz KONUK

TİSK Yönetim Kurulu Üyesi - Türkiye Şişe ve Cam Fabrikaları A.Ş. End. İlişkiler Müdürü

İşyeri Hekimi İstihdamında Geline Son Nokta

İşyerlerinde sürekli olarak kırkdokuzun üzerinde işçi çalıştıran işverenlerin bu işyerlerinde bir sağlık birimi kurma ve işyeri hekimi istihdam etme yükümlülüğü, yıllardan bu yana işverenler için bir sorun ve hukuki ihtilafların kaynağı olmaya devam etmektedir.

Sorunun kaynağı ve çözüme kavuşturulamamasının yegane nedeni de başta Türk Tabipleri Birliği olmak üzere onun karar ve tavsiyeleri doğrultusunda hareket eden yerel Tabip Odaları'nın yasalara aykırı tutum ve davranışlarında ısrar etmeleridir.

Türk Tabipleri Birliği tarafından hazırlanıp yürürlüğe konulan bir takım düzenlemeler, yasal dayanaklardan mahrum olmalarına rağmen dayatmalarla yürürlükte tutulmaya çalışılmaktadır. Bunları birkaç örnekle somutlaştırmak gerekirse; başta "Tıp İş Sözleşmesi", bu sözleşmenin her yıl yenilenmesi dayatması, işyeri hekimine işverenin zorla ödemek zorunda bırakılmaya çalışıldığı "net asgari ücret", yasal dayanaktan yoksun olarak belirlenen yasal sürelerin üzerindeki yıllık ücretli izin ve ihbar süreleri, yine Türk Tabipleri Birliği'nin tek taraflı tasarrufu ile yasal sürelerinin altında belirlenip işverenlere dayatılan haftalık çalışma süreleri sayılabilir.

İşyerinde kırkdokuzdan fazla sürekli olarak işçi çalıştıran bir işveren yasalara saygılı davranarak yasal yükümlülüğünü yerine getirmek için işyerinin bağlı bulunduğu yerel Tabip Odası'na başvurduğunda başını da derde sokmuş olmaktadır. Evveleminde işverene ahret soruları olarak nitelendirilen bir dizi yazılı soru sorulmakta ve bunları yazılı yanıtlaması istenilmekte, işveren buna uyduğu takdirde kendisine, hiçbir yetkileri olmamasına rağmen bir hekim ismi tebliğ edilerek, bir yerde "ATAMASI" yapılarak bu kişiyle sözleşme yapıp çalıştırması bildirilmektedir.

Tabip Odası tarafından atama niteliğindeki bu dayatma, başta Anayasa'nın çalışma ve çalıştırma hürriyetini düzenleyen hükümlerine aykırılık teşkil ettiğinden anayasal bir suç oluşturmasının yanında, 6023 sayılı Türk Tabipleri Birliği Yasası'nın hükümlerinin, kendileri tarafından, yine kendileri ve meslektaşları lehine çarpıtılarak yorumlanması yoluyla çıkarılan sonuçlar, işverenlere kesin olarak uymaları gereken hükümlermiş gibi gösterilmektedir.

Yıllardır Türkiye gerçeklerini görmezden gelerek, sadece ve sadece kendi örgütlerine de gelir kapısı olması amacıyla, yine kendileri tarafından belirlenen ve bildiğimiz kadarıyla da Türkiye'de

Türk Tabipleri Birliği tarafından hazırlanıp yürürlüğe konulan bir takım düzenlemeler, yasal dayanaklardan mahrum olmalarına rağmen dayatmalarla yürürlükte tutulmaya çalışılmaktadır.

bir eşi daha bulunmayan, işe yeni başlayan işyeri hekiminin *net asgari ücreti* çoğu kereler en üst düzey bürokrat maaşlarından daha yüksektir. İş bu nokta da kalmamakta yine işverenlere dayatma ile işyerinde uygulanan sosyal yardımlar var ise bunların da diğer tüm çalışanlarla birlikte aynen işyeri hekimlerine de uygulanması istenilmektedir. Bu örnekler çoğaltılabilir.

Bir işyeri düşünün ki; iş sözleşmesi sona erdiğinde herkese yasal ihbar süreleri veya ihbar tazminatı ödenirken işyeri hekiminin sözleşmesi sona erdiğinde, Tabip Odası'nın dayatması ile ona ihbar tazminatı ödenmeyip, ihbar süresi katlamalı uygulanacak, bir işyeri düşünün ki, tüm çalışanlarına işyeri imkanları dikkate alınarak veya TİS ile belirlenen miktarlarda ve yılda bir kere brüt ücret artışı yapılırken, Tabip Odası dayatması ile işyeri hekimine 6 ayda bir, net olarak ve Türk Tabipleri Birliği'nin insafına kalmış olan ücret zammı uygulanacaktır.

Bir işyeri düşünün ki herkes yasanın belirlediği veya TİS ile belirlenen sürelerle sınırlı yıllık ücretli izin kullanırken, Tabip Odası dayatması ile işyeri hekimi "imtiyazlı bir çalışan" olarak, ayrımcılığa tabi tutularak herkesden fazla izin kullanacaktır.

Bütün bu olanları bir hukukçu gözüyle irdelediğimizde bunların altında *yasal baklamanın kötüye kullanılması* suretiyle bir çıkar ilişkisi oluşturulduğu sonucuna varmaktayız. Bu çıkar ilişkisi de öncelikle seçimle gelinen Türk Tabipleri Birliği (TTB) ve Tabip Odaları yöneticiliklerinde uzun yıllar kalabilmek için odalara üye olmak *zorunluluğu bulunan* üye hekimlere yasal dayanaktan yoksun bir şekilde işverenin ve halkın cebinden menfaat

sağlayarak, onlara hoş görünüp oylarını almak ve bunun yanında kendilerince belirlenip uygulattırılmaya çalışılan yüksek ücretler üzerinden aidat adı altında yüksek gelir temin etmektedir.

Türk Tabipleri Birliği'nin ülke gerçekleri ile bağdaşmayan tasarrufları sadece işyeri hekimlerine ilişkin düzenleme ve uygulamalarla da sınırlı kalmamakta, serbest meslek faaliyeti icra eden hekimlerin "Asgari Muayene ve Tedavi Ücretleri" de aynı şekilde düzenlenmektedir. Birçok dış hekimi ve hekim, orta halli veya dar gelirli hastalarından, odalarınca yürürlüğe konan "Asgari ücretlerini istemekten utandıklarını" samimi bir biçimde itiraf etmektedirler. İstemeye utandıkları, çekindikleri Tabip Odaları'nca belirlenmiş olan bu ücretler azami olmayıp asgari ücretlerdir.

780'in üzerinde işçi çalıştırılan bir işyerinde TTB işe yeni başlayan bir işyeri hekimine 1 Ocak 2006'dan itibaren net 4.935 YTL, 1 Temmuz 2006'dan itibaren de %3'lük bir artışla net 5.075 YTL ASGARİ AYLIK ÇIPLAK ÜCRET ödenmesini şart koşmaktadır.

5.075 YTL net ücretin brütü yaklaşık 8.000 YTL olup işyerinin genel müdürüne bile bu ücreti ödeyemeyen işverenin, kendi işyeri ücret düzeyini dikkate alarak hekimle yaptığı sözleşmeyi Tabip Odası ONAYLAMAMAKTA ve hekime İZİN VERMEMEKTE sonra da "işveren yasal yükümlülüğünü yerine getirmiyor" diye savcılıklara suç duyurusunda bulunmaktadır. Böyle bir garabet dünyada az görülür.

TTB tarafından 780'nin üzerinde işçi çalıştıran işyerlerinde tam gün süre ile çalışan işyeri hekimlerine ÖDENMESİNİ ŞART KOŞTUĞU ASGARİ NET ÇIPLAK ÜCRETLER ve yıllık artış oranları şöyledir;

YIL	I. 6 AY YTL/net	Önceki Yıla Göre Artış %	II. 6 AY YTL/net	Önceki Yıla Göre Artış %
2002	2.161,25	-	2.590,00	-
2003	3.080,00	42,5	3.356,50	29,9
2004	3.692,15	19,8	4.061,36	20,7
2005	4.375,00	18,5	4.620,00	13,7
2006	4.935,00	12,8	5.075,00	9,8

Netice olarak 01.01.2002 tarihinde 2.161,25 YTL net ücret alan bir işyeri hekiminin ücreti %128 artışla 01.01.2006 tarihinde 4.935,00 YTL'ye yükseltilmiştir. Bu fahiş artışlar "Doktorun emeğinin değerlendirilmesi" söylemi ile kamufle edilmeye çalışılmaktadır. Oysa aynı dönemde TÜFE artış oranı %65 olmuştur. Yani işyeri hekimlerinin asgari ücretleri yaklaşık olarak TÜFENİN 2 KATI ORANINDA arttırılmıştır.

En son 30 Ağustos 2006 tarihli Milliyet Gazetesi'nin 9. sayfasındaki bir haberin başlığı "DOKTOR İLE EV SAHİBİ ENFLASYONU UMURSAMADI" olup son 3,5 yılda toplam %47,5'lik enflasyon artışına karşılık uzman doktor muayene ücretlerinin %101,2, diş çekimi ücretlerinin de %92,1 oranında artış gösterdiği vurgulanmaktadır. Bu haberden birkaç gün öncesinde de aynı gazetenin çok okunan köşe yazarlarından Sayın Meral TAMER gün-

si'nca belirlenip işverene dayatılan asgari ücret uygulamasının, yasal dayanağı olmadığı ve yasaya aykırı olduğuna ilişkin verilen yerel mahkeme kararlarının Yargıtay'ca da onanarak kesinleşmiş olduğudur.

Diğerlerinin yanında işyeri hekimlerinin asgari ücretinin belirlenmesinin de Türk Tabipleri Birliği'nin ve Tabip Odaları'nın yetkisi dahilinde olmadığı, yasaların onlara böyle bir hakkı ASLA TANIMADIĞI ve YASAL HAKLARI OLMAMASINA rağmen yasalara aykırı bu uygulamayı sürdürmemeleri, işveren sendikalarının üst örgütü olan TİSK tarafından yıllardan beri kendilerine yazılı ve sözlü olarak hatırlatılmasına rağmen, bilerek ve isteyerek yasa dışı uygulama devam ettirilmiştir.

TİSK'in, işverenleri ve işveren sendikalarını temsilen; yasa dışı uygulamaların sonlandırılmasına yönelik yaptığı haklı uyarılarının TTB tarafın-

İşyeri hekiminin Tabip Odası'nca belirlenip işverene dayatılan asgari ücret uygulamasının, yasal dayanağı yoktur.

lerce hastanelerdeki fahiş muayene ve tedavi ücretlerini konu etmiş, TTB Başkanı Sayın Prof. Dr. Gençay GÜRSOY'da bu ücretleri savunmakta zorunda kalmıştır.

Ancak Sn. GÜRSOY'un bütün bu savunmaları devlet hastanelerinde 50 ila 70 YTL arasında çekilen bir MR'ın kendi "Referans Fiyat Listesi"nde yaklaşık %900'lük bir artışla 450 YTL olarak belirlenmesini izah edememekte, bunun yanında "yasal yetkileri ellerinden alındığı için artık bağlayıcı fiyat tarifesi belirleyememekten" şikâyetçi olmaktadır.

Başta işyerlerinin işverenleri olmak üzere ülke halkımızın büyük çoğunluğu uzun zamandır suni olarak yaratılan bu sıkıntıları çekmelerine rağmen gerek siyasi iktidarlar ve gerekse idari makamlar, hekimler ve hekim örgütleriyle olan iyi ilişkilerinin devamı uğruna olanlara müdahale etmeyip, sessiz kalmayı tercih etmişlerdir.

TTB'nin ve Tabip Odaları'nın bu uygulamalarından yılan bazı mağdurlar da son çare olarak işi yargıya götürmek zorunda kalmışlar, geç ve ağır işlemesine rağmen adaletin kanatları altına sığınmışlardır.

Bu konuda bildiğimiz kadarıyla yargıya intikal eden ihtilaflardan, işyeri hekiminin Tabip Oda-

dan kulak ardı edilip üstüne üstlük yine aynı mantıkla hazırlanarak 21.12.2002 gün 24970 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe konulan "Türk Tabipleri Birliği İşyeri Hekimi Çalışma Onayı Yönetmeliği"nin tümüyle, aksi halde 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 ve 9. maddelerinin iptali istemiyle 06.02.2003 tarihinde TİSK tarafından Danıştay 8. Dairesi'nde Türk Tabipler Birliği aleyhine iptal davası açılmıştır.

Dava devam ederken 10 Haziran 2003'te yürürlüğe giren 4857 sayılı yeni İş Yasası'nın "İşyeri Hekimleri" başlıklı 81. maddesinin 2. fıkrası ile "İşyeri hekimlerinin nitelikleri, sayısı, işe alınmaları, görev, yetki ve sorumlulukları, eğitimleri, çalışma şartları, görevlerini nasıl yürütecekleri ile işyeri sağlık birimleri, Sağlık Bakanlığı ve Türk Tabipleri Birliğinin görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir." hükmü getirilmiştir.

Yasanın bu hükmüne istinaden Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca hazırlanan "İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik" 16 Aralık 2003 gün 25318 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Sonuçta 16 Aralık 2003 tarihinden itibaren iki ayrı yönetmeliğin yürürlüğü söz konusu olmuştur.

Bu husus Danıştay 8. Dairesi'nce de dikkate alınmış ve kararının gerekçesinde;

“İşyeri hekimliği konusunda, özellikle işyeri hekimlerinin atanması ya da çalışma onayı verilmesi hususunda yetkili makamın kim olduğu, bu makamın görev ve yetkilerinin neler olduğu hakkında düzenleme yapma yetkisi belirlenmesi, bu davanın özünü oluşturmaktadır.” denildikten sonra devamında;

“..... 4857 sayılı Yasanın yürürlüğe girmesinden önce, Türk Tabipleri Birliğinin, 6023 sayılı Yasanın belirlediği sınırlar içerisinde “İşyeri Hekimliği” konusunda düzenleme yapma, görev ve yetkisi bulunmakta iken, her ne kadar davanın açıldığı tarihte yürürlükte olmamakla birlikte, 4857 sayılı İş Yasasının 81. maddesi ile İşyeri hekimleri ile yukarıda bahsedilen konularda yönetmelik çıkarma yetkisi, Türk Tabipleri Birliğinin ve Sağlık Bakanlığının görüşü alınmak suretiyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına verilmiştir. Çünkü bu yasal hüküm, hem yeni düzenleme olup, hem de konu hakkında açık ve detaylı hükümler içermektedir.”

Bu gerekçeden de anlaşıldığı üzere Danıştay 8. Dairesi sonradan yürürlüğe giren yasa hükmüne göre bu yetkinin 10.06.2003 tarihinden itibaren Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na ait olduğu kanaatiyle, gerekçenin takip eden paragrafında da;

“Diğer taraftan, 4857 sayılı Yasa uyarınca çıkarılan İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği 16.12.2003 tarihine kadar, dava konusu Yönetmelik ve bu yönetmelik uyarınca tesis edilmiş idari işlemlerin hukuken geçerli olacağı kuşkusuzdur. Aksi düşünce halinde, işyeri hekimliği konusunda, yetkili makam ile bunların görev ve yetkileri ile ilgili olarak, görev ve yetki karmaşasının doğacağı ve bunun da idarenin bütünlüğü ilkesine aykırı olacağı açıktır.” ifadesi ile 16.12.2003 tarihinden itibaren Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılan yönetmeliğin yürürlükte olduğu sonucuna vararak Türk Tabipleri İşyeri Hekimi Çalışma Onayı Yönetmeliği'nin İPTALİNE karar vermiştir.

Karar davalı TTB tarafından temyiz edilmiş ve Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulu 2.12.2004 günlü kararında;

“..... 6023 sayılı Kanunun 5. maddesi ile işyeri hekimlerinin ikinci görevlerine onay verme noktasında tabip odaları yönetim kurullarına verilen yetkiyi yürürlükten kaldıran bir düzenleme içermediği, aksine 4857 sayılı İş Kanununun 81. maddesine dayanılarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca 16.12.2003 günlü, Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe konulan İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin “İşyeri hekimlerinin görevlendirilmesi” başlıklı 25. maddesinin ikinci fıkrasında “Özel kurum ve işyeri hekimleri, çalıştıkları yerlerin sağlık hizmetlerinin başka bir yerde ikinci bir görev yapmalarına elverişli bulunduğu dair tabip odalarının izin verilmesi halinde işyeri hekimliği yapabilirler” hükmüne yer verilerek, tabip odaları yönetim kurullarının 6023 sayılı Kanunun 5. maddesi uyarınca sahip olduğu işyeri hekimlerinin ikinci görev yapmalarına onay verme yetkisinin aynen korunduğu anlaşılmaktadır.” denilerek evveleminde bir işyeri hekimi ilk görevi olarak bir işyerinde çalışmaya başlayacaksa Tabip Odası Yönetim Kurulu'ndan izin alması gerekmemektedir. TTB'nin baştan beri kabullenmediği bu husus yargı kararında bir defa daha tartışmaya yer vermeyecek şekilde ifade edilmiştir.

İkinci bir görev olarak işyeri hekimliği yapacak olanlar için Tabip Odası'nın izni gerekmektedir.

Ancak bu husus da henüz kesin yargı kararına bağlanmış değildir. Ayrıca aynı kararın hükümden önceki son paragrafında;

“Bu durumda, tabip odaları yönetim kurullarına ait bulunan, işyeri hekimlerine verilecek ikinci göreve ilişkin çalışma onaylarının usul ve esaslarının saptanmasını amaçlayan dava konusu Türk Tabipleri Birliği İşyeri Hekimi Çalışma Onayı Yönetmeliğinin hukuki geçerliliğini koruduğu sonucuna ulaşıldığından, bu Yönetmeliğin dava konusu maddelerinin gerek dayanağı 6023 sayılı Kanunun 5. maddesinde, gerekse 4857 sayılı Kanunun 81. maddesinde öngörülen amaç ve sınırları aşmış olmadığı incelenmek suretiyle hukuka uygunluk denetimi yapılarak bir karar verilmesi gerekirken, aksine verilen Daire kararında hukuki isabet görülmemiştir.” denilmektedir.

Gerekçe çok açıktır, Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulu; Türk Tabipleri Birliği İşyeri He-

kimi Çalışma Onayı Yönetmeliği'nin hukuki geçerliliğin koruduğunu ancak bu Yönetmeliğin iptali talep edilen 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 ve 9 maddelerinin gerek 6023 sayılı Kanun'un 5. maddesinde ve gerekse 4857 sayılı Kanun'un 81. maddesinde öngörülen amaç ve sınırları aşıp aşmadığı yönünden incelenerek, bu yasa hükümlerine özellikle de kanun koyucunun 4857 sayılı Yasa'nın 81. maddesinin kabulündeki amaç ve sınırları aşıp aşmadığı yönünden incelemesi yapılarak bunun sonucuna göre yeniden karar verilmek üzere Danıştay 8. Daire kararını bozmuştur.

Bu Daire tarafından bozma kararındaki gerekçe doğrultusunda yapılacak inceleme sonucu verilecek kararın kesinleşmesi ile bu konu kesin yargı kararına bağlanmış olacaktır.

Sonuç olarak halen her iki yönetmelik de hukuken yürürlüktedir. Aynı konuda iki yönetmelik yürürlükte olduğuna göre bu durumda bu iki yönetmeliğin hükümleri arasında bir çelişki söz konusu olur ise hukuki ihtilaf kesin yargı kararına bağlanana kadar en son yürürlüğe konulan, yani Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 16.12.2003 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan "İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik" hükümlerinin uygulanması gerekmektedir.

Hal böyle olunca da aksine kesin yargı kararı oluşmadığı sürece bu Yönetmelik hükümlerinin uygulanması, bu Yönetmeliğin düzenlemediği bir konu önceki Yönetmelik'te düzenlenmiş ise bu takdirde o hükmün uygulanması gerekir. Dolayısıyla son çıkan Yönetmelik hakkında bir yürütme-yi durdurma kararı da verilmemiş olduğundan bunun hükümlerine uygun olarak yapılan ve yapılacak olan bütün hukuki tasarruflar hukuken geçerlidir.

Her ne kadar TTB ve mahalli Tabip Odaları bunun aksini savunuyorlarsa da doğruluğuna inandığımız hukuki kanaatimize göre son çıkan yönetmelik aksine kesin yargı kararı oluşmadığı sürece tüm hükümleri ile uygulanacaktır. Daha önce yürürlüğe girmiş olan Yönetmeliğin de, bu Yönetmeliğe aykırı olmayan hükümleri ile bu Yönetmeliğin düzenlemediği konulardaki hükümlerinin uygulanmasına devam olunacaktır.

Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulu'nun bu kararı yanında 16.12.2003 tarihinden itibaren

yürürlüğe giren "İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik" in 4. maddesindeki "işyeri hekimi" ile "ortak sağlık birimi" tanımlarının ve yönetmeliğin 5, 9, 15, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 24, 25, 26. maddelerinin, 30. maddesinin (b-c-e) bentlerinin iptali istemiyle TTB tarafından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı aleyhine açılan iptal davasında Danıştay 10. Dairesince verilen 2004/1253 E., 2006/1658 K. ve 28.02.2006 tarihli kararda;

Yönetmeliğin 4. maddesindeki "ortak sağlık birimi" tanımı ile 5, 9, 15, 17, 21, 22, 24. maddelerinin ve 30. maddenin (b-c-e) bentlerinin iptaline yönelik TALEBİN REDDİNE,

Yönetmeliğin 4. maddesindeki "işyeri hekimi" tanımı ile 18, 19, 20, 25 ve 26. maddelerinin İPTALİNE karar verilmiştir.

Karar kesinleşmemiş olmakla birlikte temyizi sonucu Danıştay Dava Daireleri Genel Kurulu tarafından onandığı takdirde kesinleşeceği de dikkate alınarak iptaline karar verilen;

4. maddedeki; "İşyeri Hekimi-Bakanlıkça Sertifikalandırılmış hekim" tanımı ile 18. maddedeki; işyeri hekimi olarak görevlendirilecek hekimlerin Bakanlıkça verilmiş işyeri hekimliği sertifikasına sahip olmaları, 19. maddedeki; sertifika alabilmek için sahip olunması gereken niteliklerle sertifika alınımının esaslarını, 20. maddedeki; sertifika eğitimi ve sınav esaslarını, 25. maddedeki; işyeri hekiminin görevlendirilmesini ve çalışma sürelerini belirleyen ve 26. maddedeki; işyeri hekiminin sözleşmesinin sona ermesi halinde bunun 3 işgünü içinde İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'ne bildirilmesine ilişkin hükümlerinin uygulanmaması ilerde doğabilecek hukuki problemlere yol açılmaması bakımından uygun olacaktır.

Ancak iptaline karar verilen bu maddeler dışındaki maddelere ilişkin iptal talebi reddedildiğinden bunlar ile iptali talep edilmeyen maddeler yürürlükte olup bu hükümler doğrultusunda yapılan bütün hukuki işlemler geçerli olup, aksine kesin bir yargı kararı oluşmadığı sürece de bütün bu maddeler yürürlükte olacaktır.