

T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**6769 SAYILI SİNAİ MÜLKİYET KANUNU
UYARINCA ÇALIŞAN BULUŞLARI**

Zeynep Gökre SÖZÜER
2501161262

TEZ DANIŞMANI
Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ

İSTANBUL - 2020

TEZ ONAY SAYFASI

	T.C. İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ YÜKSEK LİSANS TEZ ONAYI	
---	--	---

ÖĞRENCİNİN;

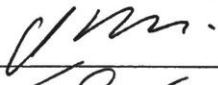
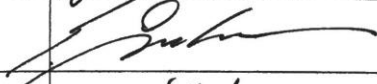
Adı ve Soyadı : ZEYNEP GÖKRE SÖZÜER Numarası : 2501161262

Anabilim Dalı /
Anasat Dalı / Programı : ÖZEL HUKUK Danışmanı : PROF. DR. ÖMER EKMEKÇİ

Tez Savunma Tarihi : 22.01.2020 Saati : 10.00

Tez Başlığı : 6769 SAYILI SİNAİ MÜLKİYET KANUNU UYARINCA ÇALIŞAN BULUŞLARI

TEZ SAVUNMA SINAVI, İÜ Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin 36. Maddesi uyarınca yapılmış,
Sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin **KABULÜNE** OYBİRLİĞİ / **ÇOKKULUĞUYLA** karar verilmiştir.

JÜRI ÜYESİ	İMZA	KANAATİ (KABUL / RED / DÜZELTME)
1- PROF. DR. ÖMER EKMEKÇİ		KABUL
2- DR. ÖĞR. ÜYESİ ENDER GÜLVER		KABUL
3- DR. ÖĞR. ÜYESİ ESRA YİĞİT		KABUL

YEDEK JÜRI ÜYESİ	İMZA	KANAATİ (KABUL / RED / DÜZELTME)
1- PROF. DR. BİLGEHAN ÇETİNER		
2- DR. ÖĞR. ÜYESİ HASAN ALİ KAPLAN		

ÖZ

6769 SAYILI SİNAİ MÜLKİYET KANUNU UYARINCA ÇALIŞAN BULUŞLARI

ZEYNEP GÖKRE SÖZÜER

Teknoloji ve sanayileşmedeki hızlı gelişmeler sonucunda kişiler ve toplumlar arasındaki rekabetin artmasıyla işletmelerin araştırma geliştirme faaliyetlerine ve teknolojik ilerlemelere verdikleri önem artmıştır. Şirketler bu araştırma geliştirme faaliyetlerini çalışanları vasıtasıyla yürütmek zorunda olduğundan, söz konusu çalışmalar sırasında iş koluyla alakalı alakasız çalışan buluşları ortaya çıkmış ve bu buluşların şirket ile çalışan arasındaki hukuki statüsünün ne olacağı önem kazanmıştır. Bu husus göz önünde bulundurulduğunda önemi artan çalışan buluşlarına ilişkin hukuki düzenlemelerin de ayrıntılı olarak incelenmesi gerekmektedir. Nitekim 10 Ocak 2017 tarihinde yürürlüğe giren 6769 sayılı Sınai Mülkiyet Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle konunun bu kanunu da ele alacak şekilde incelenmesi zarureti doğmuştur.

Buluş; sınıinin her alanında yeni olan, sanayiye uygulanabilir olan ve her tekrarda aynı sonucu veren şeydir. Ancak buluş kavramının 6769 sayılı Sınai Mülkiyet Kanunu'nda tanımı yapılmamıştır. Öğretide ise herkes tarafından kabul edilen, ortak bir tanımı yapılmamış, buluşun patentle korunabilir olması aranmıştır.

Bu yüksek lisans tezi; Fikri Mülkiyet Hukuku ve İş Hukuku göz önünde bulundurularak çalışan buluşlarını incelenmektedir. 6769 sayılı Sınai Mülkiyet Kanunu ışığında gerçekleştirilen çalışmada öncelikle çalışan buluşlarına ilişkin temel kavramlar açıklanmış, hangi unsurların varlığında buluşun hizmet buluşu ya da serbest buluş olarak nitelendirilebileceği belirtilmiş, çalışan buluşlarının hüküm ve sonuçları ortaya konulmuş, daha sonrasında ise tarafların sır tutma yükümlülüğüne değinilmiştir. Buna ek olarak yürürlükten kaldırılan 551 sayılı PatKHK'dan farklı bir şekilde düzenlenen yükseköğretim kurumlarında gerçekleştirilen buluşların niteliği ve hak sahipliğinin aidiyeti hususları inceleme konusu yapılmıştır.

Anahtar Kelimler: Çalışan, Buluş, Çalışan Buluşları, Hizmet Buluşu, Serbest Buluş, Patent.

ABSTRACT

INVENTIONS BY EMPLOYEE REGARDING INDUSTRIAL PROPERTY LAW NO. 6769

ZEYNEP GÖKRE SÖZÜER

As a result of the rapid developments in technology and industrialization, with the increasing competition between individuals and societies, the importance given by enterprises to research and development activities and technological progress has increased. Since the companies have to carry out these research and development activities through their employees, employee inventions that relevant or irrelevant to line of business have emerged during the work and the legal status of these inventions between the company and employee has gained importance. Due to considering this issue, legal arrangements related to employee inventions, which has increasing importance, also need to be examined in detail. As a matter of fact, upon the enforcement of the Industrial Property Law no. 6769, which came into force on 10 January 2017, it became necessary to examine the matter by address this law.

Invention; is an entity which is new in every aspect of the industry, which is applicable to the industry and performs the same result at every time. However, the concept of the invention is not defined in Industrial Property Law no.6769. In the doctrine, a common definition which is accepted by academic circles is not sought; only patent protection demanded for invention concept.

This master's thesis; examines employee inventions by considering Intellectual Property Law and Labor Law. In the study which carried out in the light of Industrial Property Law No. 6769, basic concepts related to employee inventions were explained, presence of elements, which allows to define inventions as service inventions or free inventions, were remarked primarily. Afterwards confidentiality obligation of the parties were discussed. In addition, the nature and the ownership of rights of the inventions that invented within higher education institutions, which regulated in abolished Protection of Patent Rights Law No 551 were reviewed.

Keywords: Employee, Invention, Employee Invention, Service Invention, Free Invention, Patent

ÖNSÖZ

İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Yüksek Lisans programı kapsamında, yüksek lisans tezi olarak hazırlanan “6769 sayılı Sınai Mülkiyet Kanunu Uyarınca Çalışan Buluşları” başlıklı bu çalışmada, işyerlerinin ar-ge bölümlerinde iş görme borcunu yerine getiren buluşçu çalışanların sayısının giderek artması sebebiyle ortaya çıkan problemler ile buluş sahipliğinin kime ait olacağı, buluşun serbest buluş mu yoksa hizmet buluşu olarak mı nitelendirileceği gibi soruların cevapları, 10 Ocak 2017 tarihinde yürürlüğe giren 6769 sayılı SMK kapsamında verilmeye çalışılmıştır. Bunun yanı sıra mülga PatHKH ile SMK arasındaki değişiklikler saptanarak açıklanmıştır.

Öncelikle bu tez konusunu seçmemde ve çalışmamda bana yardımcı olan, tezimin her aşamasında fikirleri ile bana yol gösteren saygıdeğer hocam İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Özel Hukuk Bölüm Başkanı Sayın Prof. Dr. Ömer Ekmekçi'ye teşekkürlerimi sunarım.

Zorlu tez süresince manevi desteklerini hiç esirgemeyen, bu yolda yürümem için beni cesaretlendiren kıymetli amcam İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Kamu Hukuku Bölüm Başkanı Sayın Prof. Dr. Adem Sözüer'e de teşekkürü bir borç bilirim.

Son olarak bütün eğitim öğretim hayatım boyunca maddi manevi desteklerini hep üzerimde hissettiğim, büyük bir sabırla hayatımın her aşamasında beni destekleyen sevgili aileme; özellikle tez çalışmalarım sırasında büyük bir özveri ile yanımda olan değerli abim Avukat Erdem Gökhan Sözüer'e minnetle teşekkür ederim.

Zeynep Gökre Sözüer

İstanbul, 2020

İÇİNDEKİLER

ÖZ	iii
ABSTRACT	iv
ÖNSÖZ.....	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
KISALTMALAR LİSTESİ	xii
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞAN BULUŞLARI İLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR

I. ÇALIŞAN KAVRAMI	4
A. Genel Olarak.....	4
1. Borçlar Kanunu Kapsamında İşçi	6
2. İş Kanunu Kapsamında İşçi	6
3. Basın-İş Kanunu Kapsamında İşçi	8
4. Deniz- İş Kanunu Kapsamında İşçi	9
B. 6769 Sayılı Kanun Uyarınca Çalışan Sayılanlar	9
1. Çıraklar	9
2. Stajyerler	10
3. Öğrenciler	11
II. İŞVEREN KAVRAMI	12
A. Genel Olarak.....	12
B. Alt İşveren.....	13
III. İŞVEREN VEKİLİ KAVRAMI	16
IV. BULUŞ	17
A. Buluş Kavramı	17
1. Tanımı ve Hukuki Niteliği	17
B. Buluşla İlgili Temel Kavramlar	19

1. Patent	19
a. Genel Olarak	19
b. Bir Buluşa Patent Verilebilme Şartları	20
(1) Yenilik	21
(2) Buluş Basamağını İçermesi	22
(3) Sanayiye Uygulanabilir Olması	24
2. Faydalı Model	25
3. Tescil Edilemeyen ve Tescili Yasak Buluşlar	26
a. Tescil Edilemeyen Buluşlar	26
b. Tescili Yasak Buluşlar	26

İKİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞAN BULUŞLARI ÇEŞİTLERİ

ÇALIŞAN BULUŞLARI ÇEŞİTLERİ	28
I. GENEL OLARAK	28
II. HİZMET BULUŞLARI	29
A. Tanımı	29
B. Unsurları	29
1. Buluşu Gerçekleştirenin Çalışan Olması	29
2. Buluşun Yükümlü Olunan Faaliyet Sonucunda Meydana Gelmesi ya da Buluşun Büyük Ölçüde İşletme Deneyim veya Çalışmalarından Yararlanılarak Gerçekleştirilmesi	31
a. Buluşun Yükümlü Olunan Faaliyet Sonucunda Meydana Gelmesi	31
b. Buluşun Büyük Ölçüde İşletme Deneyim veya Çalışmalarından Yararlanılarak Meydana Gelmesi	33
3. Buluşun İş İlişkisi Sırasında Meydana Gelmesi	34
III. SERBEST BULUŞLAR	35
A. Genel Olarak	35
B. Niteliği Gereği Serbest Doğan Buluşlar	35

1. Tanımı	35
2. Unsurları	36
a. Buluşu Gerçekleştirenin Çalışan Olması	36
b. Buluşun İş İlişkisi Sırasında Meydana Gelmesi	36
c. Buluşun Hizmet Buluşu Dışında Kalması.....	36
C. Serbest Kalan Buluşlar	37
1. İşverenin Buluşu Serbest Bırakması	37
2. İşverenin Hizmet Buluşuna İlişkin Kısmi Hak Talebinde Bulunması	38
3. Çalışanın Buluş Bildirimine İşverenin Süresi İçinde Cevap Vermemesi.....	38
a. Hizmet Buluşu Bildirimine Süresi İçinde Cevap Vermemesi	38
b. Serbest Buluş Bildirimine Süresi İçinde Cevap Vermemesi	39
4. İşverenin Çalışanın Teklifine Süresi İçinde Cevap Vermemesi.....	39
5. İşverenin İflası.....	40
IV. YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARINDA GERÇEKLEŞTİRİLEN BULUŞLAR	40
A. Genel Olarak.....	40
B. SMK md 121'in Değerlendirilmesi	41

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÇALIŞAN BULUŞLARININ HÜKÜM VE SONUÇLARI

I. HİZMET BULUŞLARININ HÜKÜM VE SONUÇLARI	46
A. Çalışanın Hizmet Buluşunu Haber Verme Yükümlülüğü.....	46
1. Genel Olarak	46
2. Bildirimin Zamanı ve Şekli.....	47
3. Bildirimin İçeriği.....	49
4. Çalışanın Bildirim Yükümlülüğüne Aykırı Davranmasının Sonucu.....	51
B. İşverenin Hizmet Buluşu Üzerinde Hak Talebinde Bulunması	53
1. Hak Talebinin Hukuki Niteliği	53
2. Hak Talebinin Zamanı ve Şekli	54
3. İşverenin Hak Talebinde Bulunmasının Sonuçları	56

a. Tam Hak Talebi.....	56
(1) Buluşa İlişkin Tüm Hakların İşverene Geçmesi.....	56
(2) Talepten Önce Çalışanın Buluş Üzerindeki Tasarruflarının Geçersizliği	57
(3) İşverenin Çalışana Hakkaniyete Uygun Bir Bedel Ödeme Yükümlülüğü	58
(4) İşverenin Patent Başvurusunda Bulunma Yükümlülüğü	58
b. İşverenin Kısmi Hak Talebinde Bulunmasının Sonuçları	61
C. İşverenin Çalışana Bedel Ödeme Yükümlülüğü	63
1. Tam Hak Talebinde	63
2. Kısmi Hak Talebinde.....	67
D. Çalışanın Buluşa Dair Önalım Hakkı.....	69
II. SERBEST BULUŞLARIN HÜKÜM VE SONUÇLARI.....	69
A. Çalışanın Serbest Buluş Meydana Getirdiğini Bildirme Yükümlülüğü	69
B. İşverenin Serbest Buluş Bildirimine İtiraz Hakkı	71
1. İtirazın Süresi, Şekli ve İçeriği.....	71
2. İtirazın Sonuçları.....	72
a. İtirazda Bulunmanın Hukuki Sonuçları.....	72
b. İtirazda Bulunmamanın Hukuki Sonuçları	74
C. Çalışanın Serbest Buluşu Önce İşverene Teklif Etme Yükümlülüğü ve İşverenin Öncelik Hakkı	74
III. ÇALIŞAN BULUŞLARINDA TARAFLARIN VE ÜÇÜNCÜ KİŞİLERİN SIR TUTMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ	77
A. Genel Olarak.....	77
B. Çalışanın Sır Tutma Yükümlülüğü.....	79
1. Hukuki Niteliği ve Kapsamı	79
2. Sona Ermesi	80
C. İşverenin Sır Tutma Yükümlülüğü	81

1. Hukuki Niteliği ve Kapsamı	81
2. Sona Ermesi	82
D. Üçüncü Kişilerin Sır Tutma Yükümlülüğü	82
SONUÇ	84
KAYNAKÇA	90



KISALTMALAR LİSTESİ

b	: Bent
BATİDER	: Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü
Basın-İş Kanunu	: Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun
bknz	: Bakınız
bs	: Baskı
Bülten	: Yayın ortamının türüne bakılmaksızın SMK'da belirtilen hususların yayımlandığı ilgili yayın
C	: Cilt
DİK	: Deniz İş Kanunu
dp	: Dipnot
DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı
E.	: Esas
f.	: Fıkra
İK	: İş Kanunu
K.	: Karar
Kamu-İş	: İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası Dergisi
Kurum	: Türk Patent ve Marka Kurumu
md	: Madde
MÜHFD	: Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
No	: Numara
PatKHK	: Patent Haklarının Korunması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname
R.G.	: Resmi Gazete
RTÜK	: Radyo Televizyon Üst Kurulu
s.	: Sayfa
S	: Sayı
SİCİL	: Sicil İş Hukuku Dergisi
SMK	: Sınai Mülkiyet Kanunu
T	: Tarih
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TBK	: Türk Borçlar Kanunu

TCK	: Türk Ceza Kanunu
TDK	: Türk Dil Kurumu
TFM	: Ticari ve Fikri Mülkiyet Hukuku Dergisi
TMK	: Türk Medeni Kanunu
TPE	: Türk Patent Enstitüsü
TÜRKMETAL	: Türk Metal Dergisi
vb.	: Ve benzeri
Y	: Yıl
Y9HD	: Yargıtay 9. Hukuk Dairesi
Y11HD	: Yargıtay 11. Hukuk Dairesi
Y21HD	: Yargıtay 21. Hukuk Dairesi
Y22HD	: Yargıtay 22. Hukuk Dairesi
YHGK	: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
YÖK	: Yüksek Öğretim Kurumu
Yönetmelik	: Çalışan Buluşlarına, Yükseköğretim Kurumlarında Gerçekleştirilen Buluşlara ve Kamu Destekli Projelerde Ortaya Çıkan Buluşlara Dair Yönetmelik

GİRİŞ

Tarihin ilk zamanlarından beri insanoğlu karşılaştığı sorunları bir çözüme ulaştırma çabası içinde olmuştur. İnsanoğlunun bu çabası neticesinde çeşitli buluşlar gerçekleştirilmiştir. Meydana getirilen bu buluşlar ve insanoğlunun birbiriyle etkileşiminin doğal bir sonucu olarak toplumlar değişmiş, gelişmiştir ve şu an sahip olduğumuz teknolojiye ulaşmıştır. Bugün sahip olduğumuz bu teknoloji hala gelişmeye devam etmektedir.

Günümüzde, sahip olduğumuz teknolojinin giderek daha karmaşık bir hal almasının sonucu olarak da teknik alana dair bir problemin çözümü; kolektif çalışmayı ve yüksek maddi imkanların varlığını aramaktadır. Bu sebeple bireysel buluşların yerini, konusu buluş yapmak olan iş sözleşmelerine bıraktığı görülmektedir. Günümüzde birçok şirketin, buluş gerçekleştirme faaliyetlerine özgü ar-ge çalışmalarına önem verdiği, çalışanın iş görme borcunun buluş gerçekleştirmek olduğu iş sözleşmelerine yöneldiği aşıkardır. Buluşun gerçekleştirilmesinde ihtiyaç duyulan teknik alt yapı, her türlü donanım ve imkan işveren tarafından sağlanarak çalışanın sistematik bir şekilde buluş faaliyetini gerçekleştirilmesinin amaçlandığı görülmektedir.

Çalışanın iş görme borcunun buluş yapma olduğu iş sözleşmelerinin, teknolojinin ilerlemesiyle çoğalması iş ilişkisini ve İş Hukukunu yakından ilgilendirmektedir. Klasik İş Hukuku anlayışına göre çalışan; yapmakla yükümlü olduğu faaliyet sonucunda meydana gelen şey üzerinde hak iddia edemez. Fikri Mülkiyet Hukuku'nda ise buluş, onu gerçekleştirene aittir. Klasik İş Hukuku anlayışının çalışan buluşlarının kime ait olacağı ve çalışanın buluş üzerindeki hak ve yükümlülükleri konularında yetersiz kalması sebebiyle İş Hukuku ve Fikri Mülkiyet Hukukunun çatışan ilkelerini birbiriyle uzlaştırılması sonucunda Çalışan Buluşları Hukuku ortaya çıkmıştır.

Ülkemizde fikri sınai haklara ilişkin ilk hükümler 1879 yılında düzenlenen İhtira Beratı Kanununda yer almaktadır. Ancak İhtira Beratı Kanunu'nda çalışan buluşlarına ilişkin bir düzenleme yer almamaktadır. Türk Hukuk sisteminde çalışan buluşlarına ilişkin ilk düzenleme 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 336. Maddesidir. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 1 Temmuz 2012'de yürürlüğe girmesiyle bahsedilen madde yürürlükten kaldırılmıştır. İhtira Beratı Kanunu üzerinde önemli bir değişiklik

yapılmadan 1995 yılına kadar yürürlükte kalmıştır. Daha sonra 24.06.1995 tarihli 551 sayılı Patent Haklarının Korunması Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamede çalışan buluşlarına ilişkin düzenlemelerin yer aldığı görülmektedir. Son olarak 6769 sayılı Sınai Mülkiyet Kanunu'nun 10 Ocak 2017'de yürürlüğe girmesiyle çalışan buluşları ayrıntılı bir şekilde incelenmiştir.

6769 sayılı Sınai Mülkiyet Kanunu Uyarınca Çalışan Buluşları başlıklı bu çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde; çalışan buluşları ile ilgili temel kavramlar açıklanmıştır. Bu bağlamda SMK uyarınca kimlerin çalışan sıfatına haiz olabileceği değerlendirilmiş, buluş sahipliğinin önemi açısından işveren ve işveren vekili kavramları da incelenmiş, buluş ve buluşa ilişkin temel kavramlardan olan patent ve faydalı model kavramları üzerinde durulmuş, tescil edilemeyen ve tescili yasak olan buluşların neler olduğu belirtilmiştir.

Bu çalışmanın ikinci bölümünde çalışan buluşları çeşitleri ve yükseköğretim kurumlarında gerçekleştirilen buluşlar incelenmiştir. 6769 sayılı Sınai Mülkiyet Kanunu'ndaki kıstas göz önünde bulundurularak çalışan buluşları; hizmet buluşları ve serbest buluşlar olmak üzere ikiye ayrılarak incelenmiştir. İş ilişkisi içerisinde gerçekleştirilen buluşlar; kural olarak hizmet buluşudur. İstisnai hallerde ise buluş, serbest buluş olarak nitelendirilmektedir. Serbest buluşlar niteliği gereği serbest doğan buluşlar ve serbest kalan buluşlar olarak iki başlık altında değerlendirilmiştir. Serbest doğan buluşların niteliği ve unsurları anlatılmış, serbest kalan buluşların ise hangi hallerde söz konusu olabileceği açıklanmıştır.

İkinci bölümün devamında ise yükseköğretim kurumlarında gerçekleştirilen buluşlar incelenmiştir. 551 sayılı PatKHK'da yükseköğretim kurumlarında gerçekleştirilen buluşlar serbest buluş olarak nitelendirilirken, yürürlüğe giren 6769 sayılı Sınai Mülkiyet Kanunu ile yükseköğretim kurumlarında gerçekleştirilen buluşların hizmet buluşları olarak nitelendirileceği kabul edilmiştir. SMK'nın çalışan buluşlarına ilişkin hükümleri, yürürlükten kaldırılan PatKHK'nın yaklaşımından tamamen farklı bir düzenleme içermektedir. Bu sebeple iki kanun arasındaki farklılıklar incelenmiş ve ilgili yönetmelik hükümleri de göz önünde bulundurularak yükseköğretim kurumlarına ilişkin değişiklikler ayrıntılı olarak ortaya konulmuştur.

Tez çalışmasının nihai ve son bölümünde ise çalışan buluşlarının hüküm ve sonuçları ana başlığı altında önce hizmet buluşunun ve serbest buluşların hüküm ve

sonuçları ayrı ayrı incelenerek daha sonra çalışan buluşlarında sır tutma yükümlülüğü irdelenmiştir. Bu bağlamda öncelikle hizmet buluşlarında çalışanın buluş gerçekleştirildikten sonra işverene bildirimde bulunma yükümlülüğü, bildirimin niteliği, zamanı, şekli ve içeriği, çalışanın bildirim yükümlülüğüne aykırı davranmasının sonuçları açıklanmış; işverenin buluşa ilişkin tam ya da kısmi hak talebi, hak talebinin hukuki niteliği, zamanı ve şekli, işverenin hak talebinde bulunmamasının sonuçları; işverenin, buluşu meydana getiren çalışana bedel ödeme yükümlülüğü ve çalışanın buluşa dair önalım hakkına değinilmiştir. Daha sonra çalışanın serbest buluşlarda buluş gerçekleştirdiğini işverene bildirme yükümlülüğü; işverenin bu bildirime itirazı, itirazın süresi, bildirimin şekli, içeriği ve sonuçları; çalışanın, serbest buluşu öncelikle işverene teklif etme yükümlülüğünden bahsedilmiştir. Bu bölümde son olarak tarafların ve üçüncü kişilerin çalışan buluşlarına ilişkin sır tutma yükümlülüğü, bu yükümlülüğün hukuki niteliği, kapsamı ve sona ermesi anlatılmaya çalışılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞAN BULUŞLARI İLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR

I. ÇALIŞAN KAVRAMI

A. Genel Olarak

Çalışma konumuzun 6769 sayılı Sınai Mülkiyet Kanunu¹ Kapsamında Çalışan Buluşları olması sebebiyle çalışan kavramının açıklanması önem arz etmektedir. Sınai Mülkiyet Kanunu, Fikri Mülkiyet alanındaki diğer düzenlemelerin aksine çalışan kavramının ne olduğunu tanımlamış, İş Kanunu²'nin aksine stajyer ve öğrenci olarak çalışanlara da bu Kanun hükümlerinin uygulanacağını belirterek, onların da çalışan kavramı içinde yer aldıklarını belirtmiştir.

6769 sayılı Sınai Mülkiyet Kanunu'nun beşinci bölümü çalışan buluşlarını düzenlemektedir. Bu kanunun 2. maddesinin d fıkrası çalışan kavramını şöyle tanımlamıştır: “*Özel hukuk sözleşmesi veya benzeri bir hukuki ilişki³ gereğince, başkasının hizmetinde olan ve bu hizmet ilişkisini işverenin gösterdiği belli bir işle ilgili olarak kişisel bir bağımlılık içinde ona karşı yerine getirmekle yükümlü olan kişiler ile kamu görevlilerini...*” Madde metninden çalışan ifadesi ile iş sözleşmesinin tarafı olan işçileri de kapsadığı sonucuna ulaşılabileceği için işçi buluşları terimi ile çalışan buluşları terimi arasında bir farklılık bulunmamaktadır. Bununla birlikte söz konusu Kanunun 113. maddesinin 3. fıkrasında “*Öğrenciler ve ücretsiz olarak belirli bir süreye bağlı olmaksızın hizmet gören stajyerler hakkında çalışanlara ilişkin hükümler uygulanır.*” denilerek öğrenciler ve stajyerlerin bu kanun kapsamında çalışan olarak nitelendirildiği belirtilmiştir.

Kanun metninde çalışanla işveren arasındaki ilişkinin kişisel bir bağımlılık içermesi gerektiği için istisna sözleşmesi, vekalet sözleşmesi ve adi şirket sözleşmesine göre iş görme borcu altında bulunanlar SMK kapsamında çalışan

¹ Kanun No: 6769, 10/01/2017 Tarihli ve 29944 Sayılı Resmi Gazete.

² Kanun No: 4857, 10/06/2013 Tarihli ve 25134 Sayılı Resmi Gazete.

³ Özel hukuk sözleşmesine benzeyen hukuki ilişkinin ne olduğu açık ve net olmaması sebebiyle Tekinalp özel hukuk ilişkisi benzeri ilişkinin kamu-özel hukuk ayırımına aykırı olacağı gerekçesiyle çalışan ile işveren arasında bir hizmet ilişkisi olması gerektiğini belirtmiştir. Ünal Tekinalp, “Sınai Mülkiyet Kanunu’nun Öne Çıkan Yenilikleri”, 6769 Sayılı Sınai Mülkiyet Kanunu Sempozyumu (9-10 Mart 2017), Ankara, **BATİDER**, 2017, s. 74.

olarak kabul edilemeyecektir.⁴ Bu sebeple istisna, vekalet ve adi şirket sözleşmelerine göre çalışanların buluşlarında, çalışan buluşlarına dair hükümler uygulama alanı bulamayacaktır.

Kanun metninde “bağımlılık” kelimesi yerine “kişisel bağımlılık” ifadesine yer verilerek İş Hukuku alanındaki klasik işçi tanımının yanı sıra çalışma ilişkisinin benzer olması ile ekonomik olarak işverene bağlı olmadan çalışanların da kanun kapsamına alınması amacının güdüldüğü görülmektedir.⁵ Böylece SMK kapsamında çalışan olarak nitelendirilebilmek için çalışanın işverene ekonomik bağımlılığı aranmayacak, kişisel bağımlılık yeterli olacaktır. Nitekim bu sonuca öğrenci ve stajyerlerin kanun kapsamına alınmasından da ulaşılabilecektir. Bununla birlikte kanun metninde açıkça çıkarların da SMK kapsamında olduğu belirtilmemiştir. Ancak kanun metninde belirtilen “*tarafklar arasındaki sözleşmenin özel hukuk sözleşmesi veya başka bir hukuki ilişki gereği*” ibaresinden çalışan tanımında sayılanların sınırlı sayıda olmadığı, arada böyle bir hukuki ilişki bulunan ve kişisel bağımlılık içinde çalışan herkesi kapsadığı sonucuna varılmalıdır.⁶

Sınai Mülkiyet Kanunu’nun çalışan buluşları hükümleri uyarınca çalışanın hangi işle görevlendirildiği veya bu işin yapılma şekli, hangi kanun kapsamında olduğu önem arz etmemektedir. Aşağıda önce Türk Borçlar Kanunu⁷ kapsamında işçi kavramı, sonrasında İş Kanunu, Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun⁸ ve Deniz-İş Kanunu⁹

⁴ Talat Canbolat, **İşçi Buluşları**, İstanbul, Beta Yayınları, Ocak 2017, s. 67; Servi Bayraktar, **İşçi Buluşları**, (Danışman: Prof. Dr. A. Nizamettin Aktay) Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2013, s. 56 (çevrimiçi) <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>, 17/11/2018; Talat Canbolat, “Fikri ve Sınai Haklar Yönünden İşçi Kavramı”, **Fikri Mülkiyet Hukuku Yıllığı**, Editör: Tekin Memiş, Ankara, Yetkin Yayınları, 2012, s. 52; Yusuf Güleşçi, “551 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname Açısından İşçi Buluşları ve İşçi Buluşları Açısından Dikkate Alınacak İlkeler”, **MÜHFD**, C. I, S. 2, Y. 2012, s. 156; Tekinalp, “Sınai Mülkiyet Kanunu’nun Öne Çıkan Yenilikleri”, s. 74.

⁵ Bayraktar, “İşçi Buluşları”, s. 56, (çevrimiçi) <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>, 17/11/2018; Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 68.

⁶ Talat Canbolat, “Patent ve Faydalı Model Kanunu Tasarısının İşçi Buluşlarına İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi”, Editör: Talat Canbolat, **Prof. Dr. Ali Güzel’e Armağan**, Beta Yayınları, 2010, İstanbul, C.1, s. 97; Canbolat, “İşçi Kavramı”, s. 52.

⁷ Kanun No: 6098, 04/02/2011 Tarihli ve 27836 Sayılı R.G.

⁸ Kanun No: 5953, 20/06/1952 Tarihli ve 8140 Sayılı R.G. (Kanun kısaca Basın-İş Kanunu olarak anılmaktadır.)

⁹ Kanun No: 854, 29/04/1967 Tarihli ve 12586 Sayılı R.G.

kapsamında işçi kavramı daha sonrasında Sınai Mülkiyet Kanunu kapsamında çalışan sayılan çırak, stajyer ve öğrenci kavramları açıklanacaktır.

1. Borçlar Kanunu Kapsamında İşçi

TBK md 393 hizmet sözleşmesini “*İşçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşme*” olarak tanımlamıştır. Kanun incelendiğinde bir işçi tanımının doğrudan yapılmadığı bunun yerine hizmet sözleşmesi tanımlanarak bu tanım üzerinden işçinin tanımlandığı görülmektedir. Bu bağlamda işçi; hizmet sözleşmesi ile işverene bağlı olarak belirli veya belirsiz bir süre zarfında iş görme edimini sunan kişi olarak ifade edilebilir.

TBK md 427 f. 2 “*Hizmet buluşları üzerinde işçinin ve işverenin hakları, bunların kazanılması ile diğer sınaî ve fikrî mülkiyet hakları konusunda özel kanun hükümleri uygulanır.*” hükmü ile çalışan buluşlarına ilişkin hususlarda (istisnalar ayrık kalmak şartıyla) SMK’nın uygulanacağını, hak ve yükümlülüklerin SMK uyarınca belirleneceğini belirtmiştir.

2. İş Kanunu Kapsamında İşçi

Türk hukukunda iş sözleşmesine bağlı olarak çalışanlara işçi denilmektedir.¹⁰ Nitekim İş Kanunu md 2 uyarınca işçi; “*Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi...*” olarak tanımlanmıştır. Bu bağlamda kimin işçi sıfatına haiz olacağının belirlenmesinde, iş sözleşmesinin de göz önünde bulundurulması gerektiği görülmektedir. İş Kanunu md 8 uyarınca iş sözleşmesi; “*Bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşme*” olarak tanımlanmıştır. Buna göre işçi; iş sözleşmesi ile ücret karşılığında belirli ya da belirsiz bir süre için iş görme edimini bağımlı olarak işverenin emrine sunan kişi olarak tanımlanabilir.¹¹ Buna ek olarak İş Kanunu bakımından işçi olabilmek için bu Kanun

¹⁰ Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat, **İş Hukuku Dersleri**, 32. bs, İstanbul, Beta Yayınevi, Ekim, 2019, s. 85; Sarper Süzek, **İş Hukuku**, 17. bs, İstanbul, Beta Yayınevi, Ocak, 2019, s. 141; Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı, Ulaş Baysal, **İş Hukuku Ders Kitabı**, 3. bs, Ankara, Lykeion Yayınları, Eylül 2019, s. 31.

¹¹ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, **İş Hukuku Ders Kitabı**, s. 31.

kapsamındaki bir işte, iş sözleşmesine bağlı olarak çalışmak gerekmektedir.¹² İş Kanunu'nun 2. ve 8. maddesi birlikte değerlendirildiğinde işçinin gerçek kişi olduğu ve bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan kişi olduğu sonucuna ulaşılabacaktır. Bu sebeple tüzel kişi, işçi sıfatına haiz olamayacaktır.

Yukarıda anılan işçi kavramından yola çıkıldığında bir kişinin işçi sıfatına haiz olabilmesi için birtakım unsurların birlikte bulunması gerektiği görülmektedir. Bu unsurlardan ilki; işçinin hizmet akdine dayanarak çalışmasıdır.¹³ Bu hizmet akdi taraflar arasındaki serbest iradede kaynaklanmalıdır.¹⁴ Bunun sonucu olarak da taraflar arasındaki sözleşmenin iş sözleşmesi değil de örneğin vekalet yahut istisna sözleşmesi olması ihtimalinde çalışan kişi hukuken işçi sıfatına haiz olamayacaktır.¹⁵

İş sözleşmesinin konusunun ahlaka ve hukuka aykırı olduğu hallerde ortada bir sözleşme olduğundan bahsetmek mümkün değildir. Türk Borçlar Kanunu md 27'de bu hususu ortaya koyarak "*Kanunun emredici hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı veya konusu imkânsız olan sözleşmeler...*" in hükümsüz olduğunu belirtmiştir. İş sözleşmesinin geçersizliğinin sonradan anlaşıldığı hallerde ise TBK md 394/3 uyarınca hizmet ilişkisi ortadan kaldırılınca kadar geçerli bir hizmet sözleşmesinin sonuçlarının doğacağı kabul edilmiştir. Örneğin; çalışma izni olmadan çalışan bir yabancıнын iş sözleşmesinin baştan itibaren geçersiz olmadığı, yabancı işçi için çalışma izni alınamadıysa sözleşmenin belirsiz süreli hale dönüşeceği kabul edilmiştir.¹⁶ Ancak yabancıнын çalıştırılacağı işin sadece Türk vatandaşlarının çalıştırılabileceği işlerden olması halinde iş sözleşmesi kanuna aykırı olduğundan ötürü hükümsüzdür ve sonuç doğurmaz.¹⁷ Bunun sonucu olarak da yabancı, işçi sıfatına haiz olamaz.

¹² Ünal Narmanlıoğlu, **İş Hukuku: Ferdi İş İlişkileri** 1, 5. bs, İstanbul, Beta Yayınları, 2014, s. 96.

¹³ Münir Ekonomi, **İş Hukuku Cilt 1 Ferdi İş Hukuku**, 3. bs, İstanbul, Teknik Üniversitesi Makine Fakültesi Ofset Atölyesi, 1987, s. 41.

¹⁴ Kenan Tunçomağ, Tankut Centel, **İş Hukukunun Esasları**, 9. bs, İstanbul, Beta Yayınevi, Ekim, 2018, s. 50.

¹⁵ Emine Tuncay Senyen-Kaplan, **Bireysel İş Hukuku**, 10. Baskı, Ankara, Gazi Kitabevi, Eylül 2019, s. 50.

¹⁶ "Davacı işçi için çalışma izni alınmamış olması veya bu iznin süresiz olarak alınması hallerinde ise, iş sözleşmesinin belirsiz süreli hale dönüştüğünün kabulü gerekir." Y9HD T. 7.06.2005, E.2004/24583, K.2005/20488. (çevrimiçi) <https://khyk.kazancihukuk.com/#1z8a3FJ52UKT3eC8cP4lpMX+7NMt2gFWlnEsBd88JGeXfOuCfknnhVQ~~&=0.8041811888907209>, 11/11/2019.

¹⁷ Murat Demircioğlu, Tankut Centel, **İş Hukuku**, 19. Baskı, İstanbul, Beta Yayınları, Ağustos 2016, s. 34.

İşçi sıfatına haiz olmanın ikinci unsuru; işçinin işverene karşı bağımlı olarak çalışmasıdır.¹⁸ Bir başka anlatımla işçinin bağımlılığı; belirli veya belirsiz bir süre zarfında işverenin emir ve talimatları doğrultusunda çalışmasıdır.¹⁹ Bağımlılık unsuru iş akdini diğer iş görme akitlerinden ayıran önemli bir ölçüttür.²⁰

Bir kişinin ücret karşılığında çalışması işçi olarak kabul edilmenin üçüncü unsurudur. Gerçekten de ücret iş sözleşmesinin temel ögesidir. Nitekim madde metninde de işçinin iş sözleşmesine bağlı olarak bir karşılık sonucunda iş görme edimini yerine getirmesinden bahsedilmiştir. Bu karşılık ücret olarak nitelendirilebilecektir. Bu sebeple ücret karşılığı çalışmayan kişi işçi sıfatına haiz olamayacaktır. Örneğin; eşin veya çocuğun evdeki işlere yardımcı olması iş sözleşmesinden değil, aile hukukundan kaynaklanan bir yükümün ifası olduğu için bu hizmetler karşılığında eş veya çocuk işçi olarak nitelendirilemez.²¹ Ayrıca cezaevinde yahut çocuk ıslah evlerinde yapılan çalışmalar kamu hukukundan doğan bir zorunluluğun yerine getirilmesi olarak değerlendirildiği için yine buralarda yapılan çalışmalarda da işçi sıfatı kazanılamaz, zira burada serbest bir irade olduğundan bahsetmek mümkün değildir.²²

3. Basın-İş Kanunu Kapsamında İşçi

Basın-İş Kanunu md 1 f. 1 *“Kanun hükümleri Türkiye’de yayınlanan gazete ve mevkutelerle haber ve fotoğraf ajanslarında her türlü fikir ve sanat işlerinde çalışan ve İş Kanunundaki “işçi” tarifi şümulü haricinde kalan kimselerle bunların işverenleri hakkında uygulanır.”* hükmüyle bu kanunun kimler için uygulanacağını düzenlemiştir. Madde metninin ikinci fıkrasında ise gazeteci kavramının tanımı yapılmıştır. Bu bağlamda gazeteci *“Bu Kanunun şümulüne giren fikir ve sanat işlerinde ücret karşılığı*

¹⁸ Demircioğlu, Centel, **İş Hukuku**, s.36.

¹⁹ Ali Güzel, “Fabrikadan İnternete İşçi Kavramı ve Özellikle Hizmet Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme”, **Prof. Dr. Kemal Oğuzman’a Armağan**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi Yayını, Ankara, 1997, s.97.

²⁰ Güzel, **“Bağımlılık Unsuru”**, s. 84; “... bağımlılık unsurları hizmet akdinin ayırıcı ve belirleyici özellikleridir...” Y21HD T. 16.10.2018, E.2017/1748 K.2018/7441, (çevrimiçi), <https://khyk.kazancihukuk.com/#1z8a3FJ52UKT3eC8cP4lpMX+7NMt2gFWlnEsBd88JGeX8Aa4RW9r55A~~&=0.8373486029622581>, 09/11/2019.

²¹ Tunçomağ, Centel, **İş Hukukunun Esasları**, s. 50.

²² Süzek, **İş Hukuku**, s. 141.

çalışanlara gazeteci” olarak tanımlanmıştır. Böylece Basın-İş Kanunu kapsamında işçi sayılan kişilerin gazeteciler olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.²³

4. Deniz- İş Kanunu Kapsamında İşçi

Deniz-İş Kanunu birinci maddesinde kanunun kapsamı belirlenmiştir. Bu maddeye göre Deniz-İş Kanunu *“denizlerde, göllerde ve akarsularda Türk Bayrağını taşıyan ve yüz ve daha yukarı grostonilatoluk gemilerde bir hizmet akdi ile çalışan gemi adamları ve bunların işverenlerine...”* uygulanacaktır. Kanunun ikinci maddesinde ise gemi adamının tanımı yapılmıştır. Bu bağlamda gemi adamı; *“Bir hizmet akdine dayanarak gemide çalışan kaptan, zabıt ve tayfalarla diğer kimseler”* olarak tanımlanmıştır. Böylece DİK uyarınca işçi sayılan kişilerin iş sözleşmesi ile çalışan gemi adamları olduğu sonucuna ulaşılabilecektir.²⁴

B. 6769 Sayılı Kanun Uyarınca Çalışan Sayılanlar

1. Çıraklar

Mesleki Eğitim Kanun’u²⁵ md 3-c bendi uyarınca çırak; *“çıraklık sözleşmesi esaslarına göre bir meslek alanında mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını iş içerisinde geliştirilen kişi”* olarak tanımlanmıştır. Çıraklık sözleşmesi ise; işverenin çırağa belli bir sanatın icrasını öğretmek ve mesleki olarak gelişmesini sağlamak amacıyla çırağın da bu amaç kapsamında iş görme edimini yüklediği sözleşme olarak tanımlanabilir.²⁶

Mesleki Eğitim Kanunundaki çırağın tanımından yola çıkıldığında çırağın iş görme ediminin karşılığının ücret değil, meslek öğrenilmesi olduğu görülmektedir.²⁷ Ancak İş Kanunundaki işçi tanımı değerlendirildiğinde işçinin bir ücret karşılığı çalışan

²³ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 73; Güzel, **“Bağımlılık Unsuru”**, s. 89; Narmanlıoğlu, **İş Hukuku: Ferdi İş İlişkileri 1**, s. 101-103; Süzek, **İş Hukuku**, s. 143; Canbolat, **“İşçi Kavramı”**, s. 57.

²⁴ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 72; Güzel, **“Bağımlılık Unsuru”**, s. 89; Narmanlıoğlu, **İş Hukuku: Ferdi İş İlişkileri 1**, s. 104, Süzek, **İş Hukuku**, s. 143; Canbolat, **“İşçi Kavramı”**, s. 57.

²⁵ Kanun No: 3308, 19.06.1986 Tarihli ve 19139 Sayılı R.G.

²⁶ Süzek, **İş Hukuku**, s. 144; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, **İş Hukuku Dersleri**, s. 91; Narmanlıoğlu, **İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I**, s. 106-107, Ekonomi, **İş Hukuku Cilt 1 Ferdi İş Hukuku**, s. 45-46.

²⁷ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, **İş Hukuku Ders Kitabı**, s. 92-93; Demircioğlu, Centel, **İş Hukuku**, s. 36-37; Ekonomi, **İş Hukuku Cilt 1 Ferdi İş Hukuku**, s.45-46.

kişi olduğu sonucuna varılmaktadır. Bu sebeple çıraklar İş Kanunu bakımından işçi olarak değerlendirilmemektedir. İş Kanunu'nun 4. maddesinin f bendi uyarınca çıraklar hakkında İş Kanunu hükümlerinin uygulanmayacağı hüküm altına alınmıştır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu değerlendirildiğindeyse 2. maddesi uyarınca çıraklar hakkında İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun uygulanacağı belirtilmiştir. Sınai Mülkiyet Kanunu'nda çıraklardan bahsedilmemiştir. Ancak SMK'da çıraklardan bahsedilmemesi çalışan buluşlarına ilişkin hususların çıraklara uygulanamayacağı anlamına gelmemektedir.²⁸ Nitekim taraflar arasındaki çalışma ilişkisinin hangi kanuna bağlı olduğunun ya da işverenin tüzel ya da kamu kişisi olmasının veya çalışanın fikir ya da beden işçisi ya da gazeteci, gemi adamı olması açısından bir farklılık bulunmamaktadır.²⁹ Bu sebepten ötürü de Sınai Mülkiyet Kanunu'nun uygulaması bakımından çıraklar da çalışan gibi değerlendirilip, çalışan olarak kabul edilmiştir.

2. Stajyerler

Staj; Mesleki Eğitim Kanunu'nun md 3 f.1 b. r'de "*Yükseköğretim Kurulunca, yükseköğretim kurumlarında verilmekte olan her düzeydeki alana özgü olarak belirlenen teorik ve uygulamalı dersler dışında, öğrencilerin öğretim programlarıyla kazandırılması öngörülen mesleki bilgi, beceri, tutum ve davranışlarını geliştirmeleri, sektörü tanımaları, iş hayatına uyumları, gerçek üretim ve hizmet ortamında yetiştirmeleri amacıyla işletmede yaptıkları mesleki çalışma*" olarak tanımlanmıştır. Bu bağlamda stajyer öğrenciler de bu maddede belirtilen unsurları yerine getirerek kendi mesleklerine ilişkin teorik bilgilerini işyeri deneyiminden yararlanarak pratiğe döken kimseler olarak ifade edilebilirler. Bir başka anlatımla stajyer; bir mesleğe ilişkin teorik bilgisini işyerinde pratiğe döken kişidir.³⁰ Bu açıdan stajyer işçi veya çırak olarak nitelendirilemez. Bunun başlıca sebebi stajyerin yaptığı çalışma karşılığında işverenden ücret talep edememesidir. Stajyerin işverenle arasındaki ilişki iş görme borcundan kaynaklanmadığı için ücrete hak kazanamamaktadır, bunun yerine

²⁸ Canbolat, "Patent ve Faydalı Model Kanunu Tasarısının İşçi Buluşlarına İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi", s. 98.

²⁹ Canbolat, "Patent ve Faydalı Model Kanunu Tasarısının İşçi Buluşlarına İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi", s. 98; Canbolat, "İşçi Kavramı", s. 60-64.

³⁰ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, **İş Hukuku Ders Kitabı**, s. 35; Ekonomi, **İş Hukuku Cilt 1 Ferdi İş Hukuku**, s. 48; Demircioğlu, Centel, **İş Hukuku**, s. 37,38; Süzek, **İş Hukuku**, s. 149; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, **İş Hukuku Dersleri**, s. 94; Canbolat, "İşçi Kavramı", s. 69; stajyerlikle ilgili ayrıntılı bilgi için bakınız Sedef Koçtangün, "Stajyer Kavramı ve Stajyerlerin Sigortalılığı", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S.40, Y. 2018, s.133-144.

aralarındaki ilişki teorik bilgilerin pratiğe dökülerek kendisini geliştirmesidir. Bu açıdan bakıldığında stajyerin yaptığı çalışmanın ekonomik bir değeri bulunmadığı görülmektedir.³¹

Uygulamada bazı öğretim kurumlarında öğrenim süresi içinde öğrencinin işyerinde staj yapma zorunluluğu bulunmaktadır. Örneğin; mühendislik fakültelerindeki öğrencilerin mesleğe başlayabilmek için zorunlu stajlarını tamamlamaları gerekmektedir. Bununla birlikte bazı mesleklerde öğrenim süresi bittikten sonra mesleğe başlayabilmek için öncelikle staj yapılması gerekmektedir. Örneğin; avukatlık mesleğinde öncelikli olarak altı ay adliyede altı ay bir hukuk ofisinde staj yapıldıktan sonra avukat unvanına hak kazanıldığı görülmektedir.

Her ne kadar stajyerlerin işçi statüsünde olmadığı görülse de SMK md 113/3 “Öğrenciler ve ücretsiz olarak belirli bir süreye bağlı olmaksızın hizmet gören stajyerler hakkında çalışanlara ilişkin hükümler uygulanır.” hükmüyle SMK bakımından stajyerler için çalışan buluşları hükümlerinin uygulanacağını belirtmiştir.

3. Öğrenciler

SMK md 113/3’ de öğrenciler de çalışan buluşlarının uygulama alanı açısından çalışan kavramına bağlı tutulmuştur. Madde metninde anılan öğrenciler genellikle mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarında eğitim gören kişilerdir.³² Bununla birlikte SMK’da pratik yapan öğrenciler deyimi yerine öğrenciler ifadesi kullanılarak Mesleki Eğitim Kanun’u kapsamı dışında bırakılan pratik yapan öğrenciler de çalışan sayılanlar arasına alınmıştır.³³ Bu kişiler daha sonrasında mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını işyerlerinde çırak olarak devam ettirirler. Çıraklık eğitiminin sonunda sırasıyla önce kalfa, sonrasında usta sıfatlarını alarak mesleklerinde ilerlerler.³⁴

³¹ Ekonomi, **İş Hukuku Cilt 1 Ferdi İş Hukuku**, s. 48; Bayraktar, **İşçi Buluşları**, s. 62, (çevrimiçi) <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>, 17/11/2018.

³² Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 74; Canbolat, “İşçi Kavramı”, s. 58.

³³ Canbolat, “İşçi Kavramı”, s. 60.

³⁴ Bayraktar, **İşçi Buluşları**, s. 63, (çevrimiçi) <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>, 17/11/2018.

II. İŞVEREN KAVRAMI

A. Genel Olarak

İşveren kavramı Sınai Mülkiyet Kanunu'nda tanımlanmamıştır. Ancak yapılan çalışan tanımından işveren kavramına dolaylı da olsa ulaşmak mümkündür. Bu bağlamda işyerinde çalışan kişileri çalıştıran kişiye işveren denebilir. SMK'da çalışan kavramı geniş yorumlanmış, bu bağlamda işveren kavramı da geniş yorumlanacaktır.³⁵ Bununla birlikte İş Kanunu ve Borçlar Kanunu'nda tanımlanan işveren kavramı burada da geçerli olacaktır.

Türk Borçlar Kanunu md 393'te hizmet sözleşmesi; *“işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşme...”* olarak tanımlanmıştır. Söz konusu hüküm göz önünde bulundurulduğunda Türk Borçlar Kanunu'nda da işveren tanımının açık bir şekilde yapılmadığı görülmektedir. Madde metninden dolayı olarak çıkarılan bir sonuç olarak işveren; işçinin yaptığı işe yahut zamana göre işçiye ücret ödeyen kişi olduğu söylenebilecektir.

İş Kanunu md 2' de işveren; *“bir iş sözleşmesine dayanarak ... işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar”* olarak tanımlanmıştır. Kanun metni incelendiğinde işveren kavramının belirlenmesinde rol alan unsurun işçi kavramı olduğu görülmektedir.³⁶ Bununla birlikte yine işçi kavramında olduğu gibi işveren kavramının belirlenmesinde de iş sözleşmesinin varlığı aranmaktadır.³⁷

İş Kanunu md 2 göz önünde bulundurulduğunda işverenin gerçek ya da tüzel kişi, kamu ya da özel sektör tüzel kişisi olabileceği gibi tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşların da işveren olabileceği sonucuna ulaşılabilecektir. Örneğin; TBMM'nin tüzel kişiliği olmamasına rağmen işçi çalıştırması sebebiyle işveren konumunda olduğu

³⁵ Derya Keskin, “Hizmet Buluşları”, Prof. Dr. Ergun Önen'e Armağan, İstanbul, Alkım Yayınevi, 2003, s. 205.

³⁶ Narmanlıoğlu, **İş Hukuku: Ferdi İş İlişkileri** 1, s. 108; Ekonomi, **İş Hukuku Cilt 1 Ferdi İş Hukuku**, s. 43; Demircioğlu, Centel, **İş Hukuku**, s. 38; Tunçomağ, Centel, **İş Hukukunun Esasları**, s. 58; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, **İş Hukuku Dersleri**, s. 96.

³⁷ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, **İş Hukuku Dersleri**, s. 94.

görülmektedir. Bir başka örnek kamu tüzel kişisi olarak YÖK, TDK ve RTÜK de işçi çalıştırdıkları için işveren sıfatına haiz olacaklardır.

İşveren; işçiden iş sözleşmesinin gereği olarak hem iş görme borcunu yerine getirmesini hem de emir ve talimatları altında çalışmasını isteme hakkına sahiptir.³⁸ Bazı hallerde bu iki hak aynı kişide bulunmayabilir. Bir başka anlatımla emir ve talimat verme yetkisi birindeyken, iş görme borcunu yerine getirilmesini isteme başka bir kimsede olabilir.³⁹ Örneğin; işletme sahibinin on sekiz yaşından küçük olması halinde işin görülmesini isteme on sekiz yaşından küçüğe ait olacakken, emir ve talimat verme yetkilisi küçüğün kanuni temsilcisinde olacaktır.⁴⁰ Bu gibi durumlarda işin görülmesini isteme hakkına sahip olanlar soyut işveren, emir ve talimat verme yetkisine haiz olanlar ise somut işveren olacaklardır.⁴¹

İşverenin mutlaka işin sahibi olması gerekmemektedir.⁴² Örneğin; işverenin iflası halinde iflas masası, işverenin ölümü halinde miras şirketi onun adına işveren sıfatına sahiptirler.⁴³

B. Alt İşveren

İş Kanunu'nda alt işveren asıl işveren tanımlarına yer verilmemiştir. Ancak İK md 2 f. 6' da alt işverenlik ilişkisinin tanımı yapılmıştır. Bu maddeye göre alt işverenlik ilişkisi *"Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişki"* olarak tanımlanmıştır. Alt işveren tanımının ise Alt İşverenlik Yönetmeliğinde⁴⁴ yapıldığı görülmektedir. Alt İşverenlik Yönetmeliği md 3 f. 1, b. a'da alt işveren *"Bir işverenden, işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan, bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu*

³⁸ Senyen-Kaplan, **Bireysel İş Hukuku**, s. 54.

³⁹ Ekonomi, **İş Hukuku Cilt 1 Ferdi İş Hukuku**, s. 50; Süzek, **İş Hukuku**, s. 151.

⁴⁰ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, **İş Hukuku Ders Kitabı**, s. 38.

⁴¹ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 86; Bayraktar, **İşçi Buluşları**, s. 67-68, (çevrimiçi) <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>, 17/11/2018.

⁴² Tunçomağ, Centel, **İş Hukukunun Esasları**, s. 58; Demircioğlu, Centel, **İş Hukuku**, s. 39.

⁴³ Narmanlıoğlu, **İş Hukuku: Ferdi İş İlişkileri 1**, s.109.

⁴⁴ 27/09/2008 Tarihli ve 27010 Sayılı R.G.

işyerinde aldığı işte çalıştıran gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar” olarak tanımlanmıştır. Bu bağlamda alt işveren; asıl işin uzmanlık gerektiren bir bölümünde yahut mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde, işin görüldüğü yerde işçilerini çalıştıran kişiye denir. Alt işverenler yerine getirmeyi üstlendikleri işi kendisine bağlı işçilerle yerine getiren bağımsız işverenlerdir.⁴⁵ Bu sebeple yukarıda işverenlerle ilgili anlatılan hususlar burada da geçerlidir.

Kanun koyucu işçinin haklarının kısıtlanmasını önlemek ve işçiyi korumak adına bazı yasaklar öngörmüştür. Bunlardan başlıcası hangi işlerin alt işverene verileceğidir. Bu bağlamda asıl işin teknolojik düzenlemeler gerektiren kısmı yahut mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işler, alt işverene verilebilir.⁴⁶ Örneğin; bir üniversitenin temizlik işleri mal veya hizmet üretimine ilişkin bir yardımcı iş olduğundan alt işverene verilebilecektir.⁴⁷ Bir diğeri ise alt işverenin işçilerinin asıl işverenin işyerinde çalışmasıdır. Buradaki çalışma adeta alt işverenin işçilerinin asıl işverenin işyerine özgülenmesi anlamındadır.⁴⁸ Bir başka anlatımla alt işverenin bu iş

⁴⁵ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 88; Ekonomi, **İş Hukuku Cilt 1 Ferdi İş Hukuku**, s.53

⁴⁶ Süzek, **İş Hukuku**, s. 166-170; Demircioğlu, Centel, **İş Hukuku**, s. 40-41; “Davalı ...ın dava dışı alt işverenlere ihale ile verdiği işlerin asıl işin bir bölümü olduğu, ancak alt işverene verilen bu asıl işin işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren iş niteliğinde olmadığı; özellikle dava dışı alt işverenlerin yeterli ekipmana ve iş makinelerine sahip olmadığı gibi bant konveyörlerin ve ilgili tahrik üniteleri ile makinelerin davalı ...ın mülkiyetinde bulunduğu tespit edilmiştir. Ayrıca alt işverenlere verilen işlerde asıl işveren olan EÜAŞ işçilerinin de çalıştığı, hizmet alım sözleşmeleri ve ekleri incelendiğinde alt işveren işçilerinin işe alımı ve işten çıkarılması yanında bu işçilerin alacakları ücretin belirlenmesi karşısında işin yönetimi, emir ve talimatları verme noktasında davalı ...yetkililerinin söz sahibi olduğu; işverenlik yetkilerinin davalı tarafından kullanıldığı anlaşılmıştır. Ayrıca dava dışı alt işverenlerin belirli bir organizasyona, uzmanlığa ve hukuksal bağımsızlığa sahip olmadığı, üretim ya da hizmet sunumuna ilişkin ekonomik faaliyetin bağımsız yönetimini üstlenmediği anlaşılmakla davalı ...ile dava dışı alt işverenler arasındaki hizmet alım sözleşmelerinin muvazaalı olduğu sonucuna varılmıştır...” YHGK T. 18.04.2018, E.2015/3714, K.2018/817, (çevrimiçi), <https://khyk.kazancihukuk.com/#1z8a3FJ52UKT3eC8cP4lpMY6P9WB6cjzSC38ekA70P+r879WTXwQ7ow~~, 09/11/2019.>

⁴⁷ “...davalı yan tarafından ileri sürülen muvazaalı alt işverenlik ilişkisinin hemzemin geçitlerin bakımı, işletilmesi, hemzemin geçitlerde gerekli güvenlik önlemlerinin alınması ve bu kapsamda hemzemin geçit bekçiliği işinin, davalının asıl işleri arasında olmadığına, yardımcı iş olarak kabul edildiğine, yardımcı işlerin tamamen veya bölünerek alt işverene verilmesinde, “işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirme” gibi sınırlayıcı bir düzenlemeye de mevzuatta yer verilmediği belirtilmiş ve bu sebeplerle muvazaalı bir alt işverenlik ilişkisi bulunmadığından bahisle ilk derece mahkemesinin kararının bozulmasına karar vermiştir.” Y22HD T. 16.09.2019, E.2019/5776, K.2019/16312, (çevrimiçi), <https://khyk.kazancihukuk.com/#1z8a3FJ52UKT3eC8cP4lpMY6P9WB6cjzSbB8aMjA2qtrNiiTlJa4mA~~, 09/11/2019.>

⁴⁸ Tunçomağ, Centel **İş Hukukunun Esasları**, s. 59; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, **İş Hukuku Dersleri**, s. 108.

için çalıştırdığı işçilerini, yalnızca o işyerinde üstlendiği işte çalıştırması gerekmektedir.⁴⁹

İK'nın alt işverenlik düzenlemeleri çalışan buluşları açısından da önem arz etmektedir. Alt işveren ilişkisinin geçerli bir şekilde kurulduğu hallerde ortada iki bağımsız işveren bulunmaktadır. Bunlardan her biri iş sözleşmesine bağlı işçilerin ve SMK'ya bağlı çalışan sayılan diğer kişilerin işvereni durumundadır. İşyerinde buluş yapan çalışanlarla, onların hak ve yükümlülükleri buna bağlı olarak belirlenecektir. Bu sebeple de alt işverenlik ilişkisinin çalışan buluşları üzerine etkisinin irdelenmesi gerekmektedir.

Alt işverenlik ilişkisinin çalışan buluşları üzerine etkisi incelendiğinde karşımıza iki husus çıkacaktır. Bunlardan ilki; hizmet buluşu bildiriminin alt işverene mi yoksa asıl işverene mi yapılacağıdır. Nitekim SMK md 114/1 gereği çalışan gerçekleştirdiği buluşu derhal işverene bildirmekle yükümlü tutulmuştur. Bu bağlamda alt işverenlik ilişkisinin İK md 2/7 de belirtilen sınırlamalara aykırı olarak ya da alt işverenlik ilişkisinde muvazaanın söz konusu olduğu hallerde, çalışanın yapacağı bildirimin geçerli olup olmayacağı çözülmesi gereken bir problemdir. Bu halin yaptırımı olarak İK alt işverenlik ilişkisini geçersiz olduğunu belirtmiş, alt işverenin işçilerinin başından beri asıl işverenin işçileri olarak kabul edileceğini hükme bağlamıştır. Kanun hükmü dar yorumlandığında alt işverenlik ilişkisinden haberi olmayan çalışanın alt işverene yapmış olduğu bildirimin geçersiz olduğu görülmektedir. Ancak bu halin İK'nın işçiyi koruma amacına uymadığı açıktır. Zira, çalışanın alt işverenlik ilişkisinin kurulup kurulmadığından haberi olmayabilir. Bu gibi hallerde İş Kanunu'nun işçiyi koruma amacı da göz önünde bulundurularak işçinin alt işverene yapmış olduğu bildirim asıl işverenin, işveren vekiline yapıldığı kabul edilmelidir. İşveren vekili, işyerinde işveren adına hareket eden kişidir. Alt işverenden emir ve talimat alan işçinin alt işverene bağımlı çalıştığı görülmektedir. Bu gibi hallerde alt işveren, işveren vekili olarak kabul edilmeli ve alt işverene yapılmış olan hizmet buluşu bildirimi asıl işverene yahut onun gösterdiği kişiye karşı yapılmış sayılmalıdır.⁵⁰

Çözülmesi gereken bir diğer problem ise alt işverenlik ilişkisinin geçersiz olduğu hallerde hizmet buluşunun sahibinin kim olacağıdır. Alt işverenlik ilişkisinin

⁴⁹ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, **İş Hukuku Ders Kitabı**, s. 43.

⁵⁰ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 90.

muvazaalı kurulması halinde ortada bir ilişkiden bahsedilemeyeceği için ve alt işverenin işçilerinin asıl işverenin işçisi olarak kabul edilmesinden dolayı burada gerçekleştirilen hizmet buluşlarına dair haklar asıl işverene ait olacaktır.⁵¹

III. İŞVEREN VEKİLİ KAVRAMI

İK md 2 f.4 'de *"İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimseler"* işveren vekili olarak tanımlanmıştır. Bu bağlamda kanun kapsamında bir kimsenin işveren vekili sıfatına haiz olabilmesi için hem işverenin nam ve hesabına hareket etmesi hem de işyerinin, işletmenin veya işin yönetiminde görev alması gerekmektedir. Bir başka anlatımla işverenin, işveren vekilini yönetim yetkisi ile donatmış olması gerekmektedir.⁵² Ancak işveren vekili sıfatına haiz olabilmek için işveren tarafından işletmenin bütününe yönetim yetkisinin verilme zorunluluğu bulunmamaktadır. Nitekim iş hacmi büyük işyerlerinde işverenin birden fazla işveren vekili tayin edebilmesi de bunun bir göstergesidir.⁵³

İK md 2 f. 5' de işveren vekilinin İş Kanunu uyarınca işverenin sahip olduğu her çeşit sorumluluk ve yükümlülüğün işveren vekili için de geçerli olduğundan bahsedilmiştir. Ancak işveren vekilinin sorumluluğu kendisine sunulan görev ve yetki alanından ibarettir.⁵⁴ Bir başka ifade ile kendisine devredilen yönetim hakkı kapsamında sorumluluğu gündeme gelecektir. Yetkisiz olduğu alanların sorumluluğu açıktır ki işveren vekiline ait olamayacaktır.

İşveren vekili genellikle işverene iş sözleşmesi ile bağlı olarak çalışan kişiler olmaları sebebiyle aynı zamanda işçi sıfatına da haizdirler.⁵⁵ İK md 2 f. 5 'de *"işveren vekilliği sıfatı, işçilere tanınan hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırmaz."* hükmü bu hususu doğrulamaktadır. Bu sebeptir ki işveren vekili işçilere sunulan haklardan

⁵¹ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 92.

⁵² Tunçomağ, Centel, **İş Hukukunun Esasları**, s. 62; Ekonomi, **İş Hukuku Cilt 1 Ferdi İş Hukuku**, s. 54-55; Demircioğlu, Centel, **İş Hukuku**, s. 44.

⁵³ Süzek, **İş Hukuku**, s. 186.

⁵⁴ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, **İş Hukuku Ders Kitabı**, s.49-50; Ekonomi, **İş Hukuku Cilt 1 Ferdi İş Hukuku**, s. 55.

⁵⁵ Özge Çelik Sipahi, **"551 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile İşçi Buluşlarına İlişkin Patent Haklarının Korunması"** (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Mürsel Başgül) Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2009, s. 25 (çevrimiçi) <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>, 17/11/2018; Süzek, **İş Hukuku**, s. 186; Narmanlıoğlu, **İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri 1**, s. 113; Tunçomağ, Centel, **İş Hukukunun Esasları**, s. 63; Ekonomi, **İş Hukuku Cilt 1 Ferdi İş Hukuku**, s. 55; Demircioğlu, Centel, **İş Hukuku**, s. 44.

yararlanabileceği gibi işverene karşı yükümlülüklerini yerine getirmekle de sorumlu tutulmuştur.

İşveren ile işveren vekili arasındaki ilişki doğrudan doğruya temsil ilişkisidir.⁵⁶ Bu yüzden işveren vekilinin yapmış olduğu işlemler işverenin hesabında sonuç doğuracaktır. Bu ilişki iş sözleşmesinden kaynaklanabileceği gibi vekalet yahut şirket sözleşmesinden de kaynaklanabilir.⁵⁷

Temsil yetkisinin hangi husustan kaynaklandığı çalışan buluşları açısından önem arz etmektedir. İşveren vekilinin temsil yetkisinin iş ilişkisinden kaynaklanması ihtimalinde işveren vekili, işverene karşı işçi konumunda olacağından gerçekleştirdiği buluşlara ilişkin Sınai Mülkiyet Kanunu'nun çalışan buluşları dair hükümler uygulama alanı bulacaktır.⁵⁸ Ancak temsilcinin işverene karşı herhangi bir kişisel bağımlılığı bulunmamakla birlikte işçi de sayılmadığı hallerde gerçekleştirilen buluş serbest buluş niteliğine haiz olacaktır.⁵⁹

IV. BULUŞ

A. Buluş Kavramı

1. Tanımı ve Hukuki Niteliği

Sınai Mülkiyet Kanunu'nda buluş tanımının yapılmadığı görülmektedir. Uluslararası ve ulusal düzenlemelere bakıldığında buralarda da buluş kavramının tanımının yapılmadığı görülmektedir. Buluş tanımının yapılmaması; teknolojinin sürekli yenilenmesi sebebiyle tanımın günümüz ihtiyaçlarına karşılık sağlayamayacağı endişesindendir. Kanunda buluş tanımının belirlenmesi ile sınırları belli olan ve sadece bu sınırlar kapsamındaki unsurların korunması söz konusu olacağından ve böyle bir uygulamanın da patent hukukunun gayesine ulaşmasına engel olacağından, buluş tanımı yapılmaması uygun görülmüştür.⁶⁰

⁵⁶ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, **İş Hukuku Ders Kitabı**, s. 48-49; Süzek, **İş Hukuku**, s. 187.

⁵⁷ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, **İş Hukuku Dersleri**, s. 97-98.

⁵⁸ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 94.

⁵⁹ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 94.

⁶⁰ Fülürya Yusufoğlu, **Patent Verilebilirlik Şartları**, İstanbul, Vedat Kitapçılık, Ocak 2014, s. 19; Ahmet Sevimli, "551 Sayılı Patent Haklarının Korunması Hakkında Kanun Hükmünde

SMK md 82’de teknolojinin her alanında buluşun yeni olması, buluş basamağını içermesi ve sanayiye uygulanabilir olması şartlarıyla patent verilebileceğinden bahsedilmiştir. Bu bağlamda buluş sadece patent verilebilirlik açısından tanımlanmış, buluş kavramının ne olduğuna SMK’da yer verilmemiştir.

Öğretide çokça tartışılmış olmasına rağmen ortak bir buluş tanımında uzlaşıldığı görülmemektedir.

Hirş’e göre buluş; “*Genel olarak sanayide, sınaatte(zanaatta), ticarete ve ziraatta faydalanması kabil olan ve yeniden bulunan her netice eser ve usul*” olarak tanımlanmıştır.⁶¹

Ortan buluşun soyut bir anlatımla ifade edilebileceğini belirtmiş ve “*teknik bir eylemle ilgili kural*” olarak tanımlamıştır.⁶²

Ayiter’e göre buluş; tabiat güçlerinin hakimiyet altına alınarak şimdiki hal ile kıyaslandığında ilerleme olarak kabul edilebilecek yeni bir şeyin ortaya koyulmasıdır.⁶³

Erdil’e göre buluş; “*doğa güçlerinin egemenlik altına alınarak belli bir teknik sonucu elde etmeye yönelik olması sebebiyle tekniğin ilerlemesine hizmet eden, sınai alanda uygulanabilir ve tekrarlanabilir bir teknik kural, yaratıcı bir fikri ürün*” olarak ifade edilmiştir.⁶⁴

Tekinalp’e göre buluş; “*bir beşerî gereksinim olarak ortaya çıkan soruna teknik alana giren, uygulanabilir bir öğreti ile çözüm getiren fikri bir ürün*” olarak tanımlanmıştır.⁶⁵ Bu tanımdan yola çıkıldığında buluşun üç unsuru olduğu görülmektedir. Bunlar; teknik bir alan, uygulanabilir bir öğreti ve çözümdür.

Kararname’nin İşçi Buluşları Hukukuna Getirdikleri”, **İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu Bülteni**, S.4, Y. 2000, s. 123.

⁶¹ Ernst Hirş, **Fikri ve Sınai Haklar**, Ankara, Ar Basımevi, 1948, s. 78.

⁶² Ali Necip Ortan, **İşçi Buluşları Hukuku**, 1. Baskı, İzmir, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, 1987, s.46.

⁶³ Nuşin Ayiter, **İhtira Hukuku**, Ankara, Sevinç Matbaası, 1967, s. 30.

⁶⁴ Engin Erdil, **Fikri Mülkiyet Hukuku Ders Kitabı**, 1. Baskı, İstanbul, Vedat Kitapçılık, 2016, s. 175.

⁶⁵ Ünal Tekinalp, **Fikri Mülkiyet Hukuku**, 5. Baskı, İstanbul, Vedat Kitapçılık, 2012, s. 530.

Buluşun ilk unsuru teknik bir alandır. Bu bağlamda teknik alan; genel olarak canlı ve cansız doğayı oluşturan unsurların bütünüdür.⁶⁶ Canlı doğa; mikroorganizmalar, bitkiler ve hayvanlar olarak değerlendirilebilir. Ancak ahlaki düşünceler ile insana duyulan saygı sebebiyle insan vücudu, teknik alanın dışında tutularak buluş kavramının da dışında tutulmuştur.

Buluşun ikinci unsuru ise uygulanabilir bir öğreti olmasıdır. Buluş teknik alanı içinde bulunduran bir öğretiler ancak bu öğreti soyut olmamalıdır. Uygulanabilir olması bunun sonucudur. Nitekim öğretinin tekrar edilmesi ve her tekrarında aynı sonucu vermesiyle uygulanabilir öğretiler söz edilebilecektir.⁶⁷

Son unsur ise ilerleme sayılan bir çözümün varlığıdır. Zira, buluşun konusu bir sorunun çözümüdür. Çözüm bazen bir nesne, bazen bir metot, bazen de doğada mevcut bulunan ancak o ana kadar varlığı bilinmeyen bir maddenin yahut canlının tespiti olarak karşımıza çıkabilir.⁶⁸

B. Buluşla İlgili Temel Kavramlar

1. Patent

a. Genel Olarak

1879 yılında düzenlenen İhtira Beratı Kanunu'nda patent, ihtira beratı şeklinde ifade edilmiştir. İhtira; daha öncesinde eşi benzeri bulunmamış bir şey icat edilmesi anlamındadır.⁶⁹ Berat ise ayrıcalık tanındığını gösteren belgedir.⁷⁰ 551 Sayılı Patent Haklarının Korunması Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamede ihtira beratı ifadesi yerine patent kavramı kullanılmıştır. Ancak yürürlükten kalkan bu kararnamede patent kavramının tanımı yapılmamıştır. 6769 Sayılı Sınai Mülkiyet Kanunu'nda da 551

⁶⁶ Özgür Öztürk, **Türk Hukukunda Patent Verilebilirlik Şartları**, İstanbul, Arıkan Basım Yayım Dağıtım, Haziran, 2008, s. 67.

⁶⁷ Tekinalp, **Fikri Mülkiyet Hukuku**, s. 533; Öztürk, **Türk Hukukunda Patent Verilebilirlik Şartları**, s. 69.

⁶⁸ Tekinalp, **Fikri Mülkiyet Hukuku**, s. 534.

⁶⁹ Ferit Develioğlu, **Osmanlıca- Türkçe Ansiklopedik Lügat Eski ve Yeni Harflerle**, 6. Ofset Baskı, Ankara, Aydın Kitabevi, 1984, s. 502.

⁷⁰ Develioğlu, **Osmanlıca- Türkçe Ansiklopedik Lügat Eski ve Yeni Harflerle**, s. 107.

Sayıli Kararnamedeki gibi patent kavramı kullanılmış ancak bu Kanunda da patent tanımına yer verilmemiştir.

Patent; resmi bir makam tarafından yahut birden fazla ülkeyi temsil eden uluslararası bir ofis tarafından, taleple birlikte aranan şartları içermesi koşuluyla verilen, içinde buluşun tarifinin bulunduğı ve patent sahibinin izni ile üretilmesi, kullanılması ya da satılmasına müsaade edilen hak yaratıcı belgedir.⁷¹ Bir başka anlatımla patent, buluş üzerindeki mutlak hakkı gösteren resmî belgedir.⁷²

Patent kavramı günümüzde hem buluş üzerindeki inhisarı kullanıma yönelik olan mutlak hak hem de bu hakkın varlığını ispatlayan belge niteliğindedir.⁷³

Bir buluşa patent verilmesi patent hakkı bakımından incelendiğinde kurucu niteliktedir ancak buluş açısından incelendiğinde açıklayıcı niteliktedir.⁷⁴ Nitekim buluş; patentlenmeden önce de buluş olma özelliğini korumaktadır. Patent hakkı ise Türk Patent ve Marka Kurumunun buluşa patent verildiğini bültende yayınlaması ile kazanılmaktadır. Bu bağlamda patentin etkisinin var olan buluşun korunması olduğu görölmektedir.⁷⁵

b. Bir Buluşa Patent Verilebilme Şartları

SMK md 82 f. 1 “*Teknolojinin her alanındaki buluşlara yeni olması, buluş basamağı içermesi ve sanayiye uygulanabilir olması şartıyla patent verilir.*” diyerek bir buluşa patent verilebilmesi için gereken şartları belirtmiştir. Bu bağlamda bir buluşa patent verilebilmesi için buluşun; teknolojinin her alanında yeni olması, buluş basamağını içermesi⁷⁶ ve sanayiye uygulanabilir olması koşullarının üçünü de içinde barındırması gerekmektedir.

⁷¹ DPT, **Fikri Haklar Özel İhtisas Komisyonu Raporu**, Ankara 2000, s. 130 (çevrimiçi), http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/08_FikriHaklar.pdf, 17.02.2018.

⁷² Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 62, Arslan Kaya, “Türk Hukukunda Patentten Doğan Haklar”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, C.55, S.4, Y. 1997, s. 173.

⁷³ Kaya, “Türk Hukukunda Patentten Doğan Haklar”, s. 173.

⁷⁴ Kaya, “Türk Hukukunda Patentten Doğan Haklar”, s. 174.

⁷⁵ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 63.

⁷⁶ Buluş basamağı kriterine sahip olmadığı gerekçesiyle patentin hükümsüzlüğüne dair Yargıtay kararları için bknz: Y11HD, 04/02/2019 Tarihli ve E. 2017/3682, K. 2019/765, Y11HD, 08/05/2018 Tarihli ve E. 2016/9742, K. 2018/3298, Y11HD, 16/05/2018 Tarihli ve E. 2016/9433, K. 2018/3619, (çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/>, 06/11/2019

SMK md 82'nin devamında ise patent verilemeyecek buluşlardan bahsedilmiştir. Bu bağlamda bir buluşa patent verilebilmesi için yukarıda belirtilen 3 koşulla birlikte SMK md 82'nin devamında anılan patent verilemeyen ve patent verilmesi yasak olan konu ve faaliyetleri de içermemesi gerekmektedir.

(1) Yenilik

SMK md 83 yeniliğin tanımını yapmıştır. Bu bağlamda yenilik; “*Tekniğin bilinen durumuna dâhil olmayan buluş...*” olarak tanımlanmıştır. Madde metninin ikinci fıkrasında ise tekniğin bilinen durumunun ne olduğunun tanımı yapılmıştır. Tekniğin bilinen durumu; “*Başvuru tarihinden önce dünyanın herhangi bir yerinde, yazılı veya sözlü tanıtım yoluyla ortaya konulmuş veya kullanım ya da başka herhangi bir biçimde açıklanmış olan toplumca erişilebilir her şey...*” olarak ifade edilmiştir. Bir başka anlatımla tekniğin bilinen durumu; patent veya faydalı model başvurusundan ya da rüçhan hakkı tarihinden önce kamu tarafından öğrenilmiş veya kamuya sunulmuş bilgiler olarak da tanımlanabilir.⁷⁷

SMK md 83 f. 3 ile yenilik incelemesi yapılırken tekniğin bilinen durumun aşılıp aşılmadığının tespitinde daha önce yapılan yayınlanmamış başvuruların da incelemeye dahil olduğunu kabul etmiştir.⁷⁸ Böylece aslında gerçek anlamda tekniğin bilinen durumuna dahil olmayan başvurular için tekniğin bilinen durumuna dahil oldukları varsayılmıştır. Zira, bu başvurular gerçek anlamda tekniğin bilinen durumuna dahil olmasa da daha sonraki başvurunun aynı konuyu içermesi ihtimalinde aynı konuya ilişkin iki ayrı patent verilmesi söz konusu olabileceğinden, genel kurala istisna getirilerek tekniğin bilinen durumu genişletilmiştir.⁷⁹

⁷⁷ Suluk, Rauf Karasu, Temel Nal, **Fikri Mülkiyet Hukuku**, 3. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, Eylül, 2019, s. 243-244; Tahir Saraç, “Patent Hukukunda Yenilik Kavramı ve Yeniliğin Belirlenmesi”, **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.9, S.1-2, Y. 2001, s. 205; Erdal Baş, **Buluşun Faydalı Model Belgesi ile Korunması**, 1. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları, 2013, s. 40; Tahir Saraç, “Sınai Hakların Korunmasında Yenilik Şartı Açısından ‘Tekniğin Bilinen Durumu’ Kavramı ve Kapsamı”, **BATİDER**, C. 22, S. 2, Y. 2003, s. 124-132; Ünal Tekinalp, Ersin Çamoğlu, **Sınai Mülkiyet Kanunu**, 1. Baskı, İstanbul, Vedat Kitapçılık, Nisan 2017, s. 136.

⁷⁸ Yusufoglu, **Patent Verilebilirlik Şartları**, s. 266.

⁷⁹ Feyzan Hayal Şehirli Çelik, “Patent Verilebilirlik Değerlendirilmesinde Önceki Tarihli Başvurular”, **TFM**, C. 3, S. 1, Y. 2017, s. 105; Yusufoglu, **Patent Verilebilirlik Şartları**, s. 208-209; Tahir Saraç, “Sınai Hakların Korunmasında Yenilik Şartı Açısından ‘Tekniğin Bilinen Durumu’ Kavramı ve Kapsamı”, s.139-142; Öztürk, **Türk Hukukunda Patent Verilebilirlik Şartları**, s. 163.

Kamunun bilgisine henüz sunulmamış bilgiler örneğin devlet sırları, meslek sırları, buluşun meydana getirilmesinde görev almış kişilerin bilgileri, bu bilgilerin gizlice öğrenildiği haller kamuya sunulmuş bilgiler olarak değerlendirilemeyeceği için bu bilgiler açısından buluşun, tekniğin bilinen durumuna dahil olduğu kabul edilemeyecektir.⁸⁰

Yenilik denetlemesi yapılırken her bir belge ilgili alandaki uzman bir kişi tarafından değerlendirmeye tabi tutulmalı ve bu uzman kişinin sahip olduğu bilgiler de göz önünde tutularak yenilik araştırması yapılmalıdır.⁸¹

(2) Buluş Basamağını İçermesi

SMK md 83 f. 4 buluş basamağının içeriği belirlenmiştir. Bu bağlamda buluş basamağı; *“Tekniğin bilinen durumu dikkate alındığında, ilgili olduğu teknik alandaki uzmana göre aşikar olmayan buluşun, buluş basamağı içerdiği kabul edilir.”* Buluş basamağından bahsedebilmek için tekniğin bilinen durumu göz önünde bulundurularak ilgili bulunduğu alandaki teknik uzman açısından buluşun aşikar olmaması gerekmektedir.⁸² Bu şartın varlığının belirleyebilmek için genel bir ölçü kabul edilemeyeceği sebebiyle şartın varlığının olup olmadığının tespiti uygulama ve mahkeme kararlarına düşmektedir.⁸³ Nitekim Y11HD'nin 2018/303 E, 2019/3175 K.

⁸⁰ Suluk, Karasu, Nal, **Fikri Mülkiyet Hukuku**, s. 244; Erdal Baş, **Buluşun Faydalı Model Belgesi ile Korunması**, s. 37; Yusufoglu, **Patent Verilebilirlik Şartları**, s. 185-186; Saraç, “Sınai Hakların Korunmasında Yenilik Şartı Açısından ‘Tekniğin Bilinen Durumu’ Kavramı ve Kapsamı”, s. 125.

⁸¹ Saraç, “Patent Hukukunda Yenilik Kavramı ve Yeniliğin Belirlenmesi”, s. 209; Sevimli, “551 Sayılı Patent Haklarının Korunması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'nin İşçi Buluşları Hukukuna Getirdikleri”, 125-126.

⁸² Fülürya Yusufoglu, **Patent Verilebilirlik Şartları**, s. 265; Öztürk, **Türk Hukukunda Patent Verilebilirlik Şartları**, s. 252.

⁸³ Tekinalp, Çamoğlu, **Sınai Mülkiyet Kanunu**, s. 137; İstanbul 3. Fikrî ve Sınai Haklar Hukuk Mahkemesi'nin E. 2011/138, K. 2015/31 ve 27/02/2015 Tarihli Gerekeçli Kararında şartın varlığının bilirkişi raporlarından sonra mahkeme tarafından değerlendirme yapıldığı görülmektedir. “...somut uyuşmazlıkta ilgili patent dosyası celp edildikten ve taraflarca ve özellikle hükümsüzlüğün davacı tarafından iddia edilmesi sebebiyle davacının ilgili patente konu buluşun yenilik özelliği taşımadığı, buluş basamak kriterine haiz olmadığı yolundaki iddialarını kanıtladığı yolundaki patentlere ilişkin dokümanlar ve yine buluş konusu ile ilgili patent başvurusundan önce birçok yayınlarda patentin belirtilen kriterleri taşımadığını gösterir patentlerle ilgili bildirilen dergi ve benzeri yayınlardaki bilgiler, konusunda uzman ve mahkememizce re'sen seçilen bilirkişilerce karşılaştırılarak değerlendirme yapılmış...” “mahkememizce teknik bilirkişi mütalaası esas alınmak suretiyle, davacı iddialarının sübut bulmadığı, davalının hükümsüzlüğü istenilen patentinin buluş basamağı ve yenilik kriterlerini taşıdığı...” Bu karar Y11HD'nin T. 03/10/2019, E. 2019/3448, K. 2019/6144 onanmıştır. (çevrimiçi), <https://www.corpus.com.tr/#!/Yargitay>, 10/11/2019.

ve 24/04/2019 tarihli kararına göre buluş basamağı; “Patent konusu buluşun, ilgili alandaki teknik uzmanın bilgisine göre, her hangi bir inceleme, araştırma ve çaba sarf etmeden kolaylıkla bilinebilir ve düşünülebilir bir sonuç olması halinde, zaten aşikar olan bir sonuç nedeniyle tekniğin bilinen durumunun aşıldığından, yani buluş basamağına ulaşıldığından da söz edilemez. Buluş basamağına ulaşıldığından söz edilebilmesi için başvuru tarihinde tekniğin bilinen ve ulaşılan son durumu itibariyle, tekniğinde uzman kişinin genel bilgisine göre böyle bir sonuca basit ve kolaylıkla ulaşamaması, diğer bir anlatımla uzman kişinin genel ve mevcut bilgisine nazaran sürpriz bir sonuç ortaya çıkarılmış olması gerekir.”⁸⁴

Buluş basamağının olup olmadığının değerlendirilmesinde yenilik incelemesinden farklı olarak tekniğin bilinen durumuna, sadece başvuru tarihinden önce yayınlanmış bilgiler dahildir.⁸⁵ Bu sebeple yenilik ve buluş basamağı iki ayrı kriterdir ve bir buluşa patent verilebilmesi için önce yenilik kriteri incelenir ve buluşta var olduğunun kabul edildikten sonra buluş basamağının mevcut olup olmadığı değerlendirilir.

Madde metninde belirtilen teknik alandaki uzman ifadesi ile tekniğin ilgili alanında genel bilgiye sahip ve ilgili alandaki her şeye erişebilen, gerekli araştırmayı ve uygulamaları yapabilecek kapasiteye sahip ancak buluş yapma yeteneğine haiz olmayan uygulayıcıdan bahsedilmektedir.⁸⁶

⁸⁴ (çevrimiçi),

https://khyk.kazancihukuk.com/#1z8a3FJ52UKT3eC8cP4lpMX+7NMt2gFWITW+lyGKpMV+rJh9j2p1+!A~~&_amp;_=0.22375623742702855, 08/11/2019.

⁸⁵ Yusufoglu, **Patent Verilebilirlik Şartları**, s. 266; Çelik Şehirli, “Patent Verilebilirlik Değerlendirilmesinde Önceki Tarihli Başvurular”, s. 105; Öztürk, **Türk Hukukunda Patent Verilebilirlik Şartları**, s. 259-260; İstanbul 1. Anadolu Fikrî ve Sınai Haklar Hukuk Mahkemesi’nin 25/06/2013 Tarihli Gerekeçeli Kararında bu husus şöyle belirtilmiştir: “...Hükümsüzlük davanın açıldığı tarihe göre değil patent başvurusun yapıldığı tarih esas alınarak incelenmelidir...” Bu karar Y11HD tarafından 18/11/2014 Tarihli ve E. 2013/16851, K. 2014/17841 ile onanmıştır. (çevrimiçi), <https://www.corpus.com.tr/#!/Yargitay>, 10/11/2019

⁸⁶ Tekinalp, Çamoğlu, **Sınai Mülkiyet Kanunu**, s. 137; Yusufoglu, **Patent Verilebilirlik Şartları**, s. 265; Suluk, Karasu, Nal, **Fikri Mülkiyet Hukuku**, s.2245-246; Baş, **Buluşun Faydalı Model Belgesi ile Korunması**, s. 46-47; Öztürk, **Türk Hukukunda Patent Verilebilirlik Şartları**, s. 268; Tekniğinde uzman kişinin buluş basamağını değerlendirebilmesi için gereken kıstaslar için bkz; Y11HD, 24/04/2019 Tarihli ve E. 2018/302, K. 2019/3175, (çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/>, 06/11/2019. Buluşun teknik alanda uzman bilirkişi tarafından incelenmemesi sebebiyle yerel mahkemenin kararının bozma sebebi sayılmasına ilişkin Yargıtay kararı için bkz; Y11HD T. 22/11/2012, E.2010/12808, K.2012/18958 (çevrimiçi), https://khyk.kazancihukuk.com/#1z8a3FJ52UKT3eC8cP4lpMX+7NMt2gFWIZnA+oDKuyVN!y86H911Mpg~~&_amp;_=0.13746186985725184, 08/11/2019.

(3) Sanayiye Uygulanabilir Olması

SMK md 83 f. 6'da "*Buluş, tarım dâhil sanayinin herhangi bir dalında üretilebilir veya kullanılabilir nitelikteyse, sanayiye uygulanabilir olduğu kabul edilir.*" denilmektedir.

Sanayi kavramına patent hukukunda özel bir anlam yüklenildiği görülmektedir. Nitekim bu kavram buluşun teknik ve uygulanabilir olma özelliğini açığa çıkarmaktadır. Patent sahibine kullanma tekeli sunmaktadır. Bu sebeple patentten bahsedebilmek için sanayinin herhangi bir dalında uygulanabilir, üretilebilir ve kullanılabilir bir buluşun gerçekleştirilmesi gerekmektedir.⁸⁷

Madde metninde sanayi kavramı geniş anlamda kullanılmıştır. Bu bağlamda sanayi; her türlü el sanatları, ticaret ve üretimin her alanını, madencilik, turizmi, balıkçılık, finans alanını hatta bazı ayırık haller haricinde hizmet sektörünü de içine almaktadır.⁸⁸ Ancak serbest meslek alanları sanayi kapsamı içinde yer almamaktadır.⁸⁹

⁸⁷ Yusifoğlu, **Patent Verilebilirlik Şartları**, s. 373; Öztürk, **Türk Hukukunda Patent Verilebilirlik Şartları**, s. 328-329; "...dava, davalı adına tescilli TR 2007 ... T4 sayılı patentin hükümsüzlüğüne karar verilmesi istemine ilişkin olduğu, davalı patentinin bir bağımsız ve 5 bağımlı istemden oluştuğu, dosyaya karşılaştırmaya esas alınacak doğrudan doküman sunulmadığı, patentin istemleri ile genel yaygın bilgi karşılaştırılmak suretiyle yapıldığında ve özellikle koruma kapsamının yöntemle ilişkin değil, patentin ürün istemlerine yönelik korumanın söz konusu olacağı, yapılan kıyaslamada da tüm dünyada kabul gören sisteme göre istemlerde belirtilen kene çıkartma kartındaki tertibatın kredi kartı şeklinde tasarlanmış olması ve bu kartın bir kişi ya da hayvanın derisini ısırmış ve ağzını deri içine gömmüş olan kene ya da benzeri kan emici böceğin çıkartılmasında kullanım için ince yarık ile tasarlanmış bir köşe alanına sahip olmasının genel yaygın bilgi kapsamına dahil olmadığı, dolayısıyla yenilik özelliği taşıdığı, yenilik unsurunun bulunmadığı yolundaki iddiaların kanıtlanmadığı, istemlerin açık olduğu ve tarifnamede belirtilen anlatımların teknik bir uzmanın buluş konusunu hayata geçirmesini sağlayacak açıklıkta bilgileri içermesi sebebiyle bu yöndeki iddiaların yerinde olmadığı, istemlerden hiç bir unsurun cerrahi metot adını içermediği, yine tedavi usulü, fiziksel aktivite veya aksiyon ile ilgili olarak yer almadığı, bir ürüne yönelik unsurlar içerdiği hususları dikkate alındığında patentlenemeyen buluş kapsamında da kalmadığı, hükümsüzlüğü istenilen patentin yeni olduğu, tekniğin bilinen durumunu aştığı, konusunda ve teknik alanda uzman birinin onu uygulamaya koyabilmesini mümkün kılacak nitelikte tarifnamesinin açıkça anlaşılabilir olduğu..." gerekçesiyle kararı onamıştır. Y11HD T. 5.06.2017, E.2016/565, K.2017/3352 (çevrimiçi), <https://khyk.kazancihukuk.com/#1z8a3FJ52UKT3eC8cP4lpMY6P9WB6cjzS59f01PWcnVTpAm!Gr!9EfA~~>, 10/11/2019.

⁸⁸ Tekinalp, **Fikri Mülkiyet Hukuku**, s. 546.

⁸⁹ Engin Erdil, **Fikri Mülkiyet Hukuku Ders Kitabı**, s.179; Özlem Tüzüner, **Faydalı Modelin Korunması ve Faydalı Modelin Korunmasına Uygulanacak Hukuk**, 1. Baskı, İstanbul, Vedat Kitapçılık, 2011, s. 107.

Son olarak belirtmek gerekir ki buluşun uygulanabilir olması ve üretilebilir olması yeterlidir ayrıca verimli olması aranmamaktadır.⁹⁰

2. Faydalı Model

Faydalı Model kavramına ilk kez 551 sayılı PatKHK⁹¹'da yer verilmiştir. 551 Sayılı PATKHK'da faydalı modelin tanımı yapılmamıştır. 6769 sayılı SMK'da da faydalı modelin tanımı yapılmamıştır. Öğretiden yola çıkıldığında faydalı model; tekniğin bilinen durumunu aşmamakla birlikte mevcut durumuna da dahil olmayan, bu anlamda yeni olarak nitelendirilebilen ve sanayiye de uygulanabilen buluş olarak tanımlanabilir.⁹² Nitekim Y11HD'nin 2014/17000 Esas, 2015/1929 Karar ve 16/02/2015 tarihli kararında faydalı modeli şöyle tanımlamıştır: *"Belirli bir öğretiye ve kurama dayanmaktan çok küçük sorunlara teknik pratik çözümler getiren, daha ziyade ufak faydalar veya kolaylıklar sağlayan, bu sebeple de "küçük patent" olarak anılan (Tekinalp, FM Hukuku, sh. 727) faydalı modeller için, patentten farklı olarak buluş basamağı aranmaksızın, sadece 551 sayılı KHK'nın 154. maddesinde "yenilik" ve "sanayiye uygulanabilirlik" koşulları aranmıştır. Faydalı modele konu "yenilik" unsurunun "teknik alana ilişkin olması" ve "teknik ilerleme sağlaması" gerektiği hususunda bir tereddüt bulunmamaktadır. Aynı şekilde "yenilik" unsurunun varlığı için KHK'nın 156. maddesi uyarınca başvuruya konu buluşun "başvuru tarihinden önce Türkiye'de veya dünyada herkesin ulaşabileceği bir şekilde yazılı olarak veya başka bir yolla açıklanmış veya yöresel veya ülke çapında kullanılmış olmamalıdır" hükmü uyarınca mutlak yenilik koşulu getirilmiştir."*⁹³ Öğreti ve Yargıtay kararı birlikte değerlendirildiğinde faydalı model anlamında buluşun küçük ve basit olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Nitekim faydalı model belgesi verilen buluşlarda buluş basamağının aranmamasından da bu sonuca varılmaktadır.⁹⁴

Tekinalp'e göre faydalı model belgesi verilebilmesi için buluşun buluş basamağını içermemesinin ve sanayiye uygulanabilir olmasının yanı sıra üç boyutlu

⁹⁰ Tekinalp, **Fikri Mülkiyet Hukuku**, s. 546; Suluk, Karasu, Nal, **Fikri Mülkiyet Hukuku**, s.248, Erdal Baş, **Buluşun Faydalı Model Belgesi ile Korunması**, s.48; Yusufoğlu, **Patent Verilebilirlik Şartları**, s. 377.

⁹¹ Kararname No: 551, 27/06/1995 Tarihli ve 22326 Sayılı R.G. Bu KHK 22/12/2016 Tarihli ve 6769 Sayılı Kanun'un 191. Maddesiyle yürürlükten kaldırılmıştır.

⁹² Erdal Baş, **Buluşun Faydalı Model Belgesi ile Korunması**, s.49; Tekinalp, **Fikri Mülkiyet Hukuku**, s. 731.

⁹³ (çevrimiçi), <https://www.corpus.com.tr/#!/Yargitay>, 08/11/2019.

⁹⁴ Ortan, **İşçi Buluşları Hukuku**, s. 69.

bir ürüne de uygulanması gerektiğini belirtmiştir.⁹⁵ SMK'da böyle bir şart aranmamakla birlikte yazar bu sonuca model sözcüğünden yola çıkılarak ulaşılabileceğini belirtmiştir.⁹⁶

Faydalı model tıpkı patent gibi buluşun tescil edildiğini ve koruma altına alındığını göstermektedir. Ancak faydalı modelin amacı buluş basamağını içermemesi sebebiyle patent korumasından yararlanamayan birçok küçük buluşun korunmasını sağlamaktır.⁹⁷

SMK md 142'de, 82. maddenin ikinci ve üçüncü fıkralarında belirtilen hususlara ek olarak *“Kimyasal ve biyolojik maddelere veya kimyasal ve biyolojik usullere ya da bu usuller sonucu elde edilen ürünlere ilişkin buluşlar, eczacılıkla ilgili maddelere veya eczacılıkla ilgili usullere ya da bu usuller sonucu elde edilen ürünlere ilişkin buluşlar, biyoteknolojik buluşlar, usuller veya bu usuller sonucu elde edilen ürünlere ilişkin buluşlar”* hakkında faydalı model belgesi verilemeyeceği belirtilmiştir.

3. Tescil Edilemeyen ve Tescili Yasak Buluşlar

a. Tescil Edilemeyen Buluşlar

SMK md 82/2 buluş niteliğinde sayılmayacak hususları tek tek belirtmiştir. Bu bağlamda; Keşifler, bilimsel teoriler ve matematiksel yöntemler, zihni faaliyetler, iş faaliyetleri veya oyunlara ilişkin plan, kural ve yöntemler, bilgisayar programları, estetik niteliği bulunan mahsuller, edebiyat ve sanat eserleri ile bilim eserleri, bilginin sunumu gerek konusu gerek başka mevzuatlar tarafından korunuyor olması ya da sanayiye uygulanabilir olmama veya teknik yönünün bulunmaması sebebiyle buluş niteliğinde sayılmayan hususlardır.⁹⁸

b. Tescili Yasak Buluşlar

SMK md 82 f. 3 patent verilmesi yasak olan buluşları tek tek saymıştır. Madde metnini incelediğimizde a bendinde kamu düzenine ve genel ahlaka aykırı buluşlara

⁹⁵ Tekinalp, **Fikri Mülkiyet Hukuku**, s. 731.

⁹⁶ Tekinalp, **Fikri Mülkiyet Hukuku**, s. 735.

⁹⁷ Ortan, **İşçi Buluşları Hukuku**, s. 69; Suluk, Karasu, Nal, **Fikri Mülkiyet Hukuku**, s.300; Baş, **Buluşun Faydalı Model Belgesi ile Korunması**, s.53.

⁹⁸ Suluk, Karasu, Nal, **Fikri Mülkiyet Hukuku**, s. 248; Öztürk, **Türk Hukukunda Patent Verilebilirlik Şartları**, s. 95.

patent verilemeyeceğini hüküm altına almıştır. Kamu düzeni ve genel ahlaka aykırılığın buluşun kendisi üzerinde gerçekleşmesi gerekir.⁹⁹ Bir başka anlatımla buluşun kullanımının kamu düzeni veya genel ahlaka aykırı olması buluşu tescili yasak buluş haline getirmez.¹⁰⁰

Yeni bitki türlerinin keşfedilmesi, bitki yetiştirilmesi yöntemleri yahut hayvan yetiştiriciliği yöntemleri, hayvan vücuduna uygulanacak cerrahi ve tedavi yöntemleri, hayvan vücudu ile ilgili teşhis yöntemleri teknik alan dışında kabul edilmektedir.¹⁰¹ Bunun sebebi olarak da bu yöntemlerin tekrar edilebilirliğinin bir başka anlatımla her defasında aynı sonuca ulaşılabilirliğinin şüpheli olmasıdır.¹⁰² Nitekim Sınai Mülkiyet Kanunu md 82 f.3 b bendinde de “ *Mikrobiyolojik işlemler veya bu işlemler sonucu elde edilen ürünler hariç olmak üzere, bitki çeşitleri veya hayvan ırkları ile bitki veya hayvan üretimine yönelik esas olarak biyolojik işlemler*” ve c bendi de “*insan veya hayvan vücuduna uygulanacak teşhis yöntemleri ile cerrahi yöntemler dahil tüm tedavi yöntemleri*” patent verilemeyecek buluşlar olarak düzenlenmiştir. Ayrıca benzer sebeplerle madde metninin devamında düzenlenen hususlarda da örneğin; SMK md 82 f. 3 b. ç “*Oluşumunun ve gelişiminin çeşitli aşamalarında insan bedeni ve bir gen dizisi veya kısmi gen dizisi de dâhil olmak üzere insan bedeninin öğelerinden birinin sadece keşfi.*”¹⁰³ ve ya SMK md 82 f. 3 b. d ise “*İnsan klonlama işlemleri, insan eşey hattının genetik kimliğini değiştirme işlemleri, insan embriyosunun sınai ya da ticari amaçlarla kullanılması, insan ya da hayvanlara önemli bir tıbbi fayda sağlamaksızın hayvanlara acı çektirebilecek genetik kimlik değiştirme işlemleri ve bu işlemler sonucu elde edilen hayvanlar*” patent verilemeyecek konular olarak belirtilmiştir.

⁹⁹ “...kamu düzenine aykırılığını münhasıran buluşun kendi bünyesinden ileri gelmesi halinde söz konusu olabileceğini...” Y11HD T. 19.04.2002, E.2002/2795, K.2002/3707, (çevrimiçi), https://khyk.kazancihukuk.com/#1z8a3FJ52UKT3eC8cP4lpMX+7NMt2gFWlnEsBd88JGeU8grflxpN4vw~~&_amp;=0.4545509706188915, 09/11/2019.

¹⁰⁰ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 59; Öztürk, **Türk Hukukunda Patent Verilebilirlik Şartları**, s. 115.

¹⁰¹ Tekinalp, **Fikri Mülkiyet Hukuku**, s. 532.

¹⁰² Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 61.

¹⁰³ “...insan vücudunda mevcut bir genin bulunması bir keşif olup 551 sayılı KHK 6. maddesi uyarınca patentlenmesinin mümkün bulunmaması...” sebebiyle Y11HD T. 18.12.2017, E.2016/399, K.2017/7312 yerel mahkemenin kararını onamıştır. (çevrimiçi), https://khyk.kazancihukuk.com/#1z8a3FJ52UKT3eC8cP4lpMX+7NMt2gFWl0HHGuSqrCaJQFzlefzRbhQ~~&_amp;=0.24280068127311294, 08/11/2019.

İKİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞAN BULUŞLARI ÇEŞİTLERİ

I. GENEL OLARAK

6769 sayılı Sınai Mülkiyet Kanunu'nun 113. maddesinin birinci ve ikinci fıkrası göz önünde bulundurulduğunda çalışan buluşları; hizmet buluşları ve serbest buluşlar olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Çalışmamızda da bu ayrım gözetilerek inceleme yapılacaktır. Ancak bu incelemeye geçmeden önce belirtmek gerekir ki öğretide¹ çalışan buluşlarının görevsel buluşlar, fırsat buluşları ve işe yabancı buluşlar olarak üçlü bir ayrıma tabi tutulduğu da görülmektedir. Bu bağlamda görevsel buluşlar; işçinin, işini meydana getirdiği esnada ve iş sözleşmesinden doğan borcunu yerine getirirken ortaya çıkan buluşlardır.² Fırsat buluşları; işçinin iş sözleşmesinden kaynaklanmayan ancak işini görürken meydana gelen buluşlardır.³ Görevsel buluşlar ile fırsat buluşlarının ortak unsuru buluşun işin görülürken ortaya çıkmasıdır. Bu bağlamda ortaya çıkan buluş ile işin görülmesi arasında maddi bir bağlantı bulunmaktadır.⁴ İşe yabancı buluş ise işçinin işini meydana getirdiği esnada ortaya çıkan ancak yaptığı iş ile arasında maddi bir bağ bulunmayan buluştur.⁵

818 sayılı Borçlar Kanunu⁶ md 336'dan farklı olarak mülga 551 Sayılı PatKHK'da da 6769 sayılı SMK'da da çalışan buluşlarına ilişkin bu üçlü ayrım yerini ikili ayrıma bırakmıştır.

¹ Ortan, **İşçi Buluşları Hukuku**, s. 119,149, 181.

² Ortan, **İşçi Buluşları Hukuku**, s. 119; Çelik Sipahi, "551 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile İşçi Buluşlarına İlişkin Patent Haklarının Korunması" s. 52, (çevrimiçi) <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>, 17/12/2018; Sevimli, "551 Sayılı Patent Haklarının Korunması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'nin İşçi Buluşları Hukukuna Getirdikleri", s. 127.

³ Ortan, **İşçi Buluşları Hukuku**, s. 149; Çelik Sipahi, "551 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile İşçi Buluşlarına İlişkin Patent Haklarının Korunması" s. 58, (çevrimiçi) <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>, 17/12/2018; Sevimli, "551 Sayılı Patent Haklarının Korunması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'nin İşçi Buluşları Hukukuna Getirdikleri", s. 128.

⁴ Ayiter, **İhtira Hukuku**, s. 69.

⁵ Ortan, **İşçi Buluşları Hukuku**, s. 181; Çelik Sipahi, "551 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile İşçi Buluşlarına İlişkin Patent Haklarının Korunması" s. 67, (çevrimiçi) <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>, 17/12/2018.

⁶ Kanun No: 818, 29/4/1926 Tarihli ve 359 Sayılı R.G. Bu Kanun 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 04/02/2011 Tarihinde yürürlüğü girmesiyle ortadan kalkmıştır.

II. HİZMET BULUŞLARI

A. Tanımı

SMK md 113'te hizmet buluşunun tanımı yapılmıştır. Bu bağlamda hizmet buluşu *“Çalışanın, bir işletme veya kamu idaresinde yükümlü olduğu faaliyeti gereği gerçekleştirdiği ya da büyük ölçüde işletme veya kamu idaresinin deneyim ve çalışmalarına dayanarak, iş ilişkisi sırasında yaptığı buluş”* olarak tanımlanmıştır. Madde metni değerlendirildiğinde iki hususun ortaya çıktığı görülmektedir. Bunlardan birincisi; buluşun, işçinin yapmakla yükümlü olduğu faaliyetin sonucunda meydana gelmesi diğeri ise buluşun, iş görme borcundan kaynaklanmamakla birlikte işletmenin büyük ölçüde deneyim ve çalışmalarından faydalanılarak ortaya çıkmasıdır.

Sınai Mülkiyet Kanunu'nun 113. maddesinde hizmet buluşunun, çalışanın yapmakla yükümlü olduğu faaliyet neticesinde ortaya çıkabileceği belirtilmiştir. Buluş; doğrudan yapmakla yükümlü olunan faaliyetin sonucu olarak meydana gelebileceği gibi bu faaliyetin dolaylı sonucu olarak da meydana gelebilir.⁷

Hizmet buluşu; çalışanın yapmakla yükümlü olduğu faaliyetin sonucu olarak değil, işletmenin deneyim ve çalışmalarından büyük ölçüde yararlanması sonucunda da ortaya çıkabilir. Bu iki halde de ortak olan husus buluşun iş ilişkisi devam ederken meydana gelmesidir.⁸

B. Unsurları

1. Buluşu Gerçekleştirenin Çalışan Olması

Sınai Mülkiyet Kanunu md 2. f. d çalışan kavramını şöyle tanımlamıştır: *“Özel hukuk sözleşmesi veya benzeri bir hukuki ilişki gereğince, başkasının hizmetinde olan ve bu hizmet ilişkisini işverenin gösterdiği belli bir işle ilgili olarak kişisel bir bağımlılık içinde ona karşı yerine getirmekle yükümlü olan kişiler ile kamu görevlilerini...”* Yine söz konusu Kanun'un 113. maddesinin 3. fıkrasında *“Öğrenciler ve ücretsiz olarak belirli bir süreye bağlı olmaksızın hizmet gören stajyerler hakkında çalışanlara ilişkin*

⁷ Tekinalp, **Fikri Mülkiyet Hukuku**, s. 560-561.

⁸ Tahir Saraç, “Çalışanlar Tarafından Gerçekleştirilen Buluşlarda Patent Kime Verilecektir?”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi**, C.9, S. 2, Y. 2004, s. 265-266; Tekinalp, **Fikri Mülkiyet Hukuku**, s. 561.

hükümler uygulanır.” denilerek öğrenciler ve stajyerlerin de bu kanun kapsamında çalışan olarak nitelendirildiği belirtilmiştir.

Daha önce çalışan kavramı incelenirken SMK kapsamında çalışan sayılanlar kavramı da ayrıntılı olarak incelenmiştir. Şunu belirtmek gerekir ki SMK'nın taraflar arasındaki özel hukuk sözleşmesini yahut benzeri bir hukuki ilişkiyi baz almasının temel sebebi çalışan kavramını geniş tutarak işyerinde belirli bir kişisel bağımlılık unsuruna bağlı olarak çalışanların gerçekleştirdiği buluşlar üzerinde, çalışan buluşlarına ilişkin hükümlerin uygulanmasıdır. Bu bağlamda ücretsiz olarak ve belirli bir süreye bağlı olmaksızın hizmet gören stajyerlerin ve öğrencilerin gerçekleştirdiği buluşlara da çalışan buluşlarına ilişkin hükümler uygulanacaktır.

TBK ve İK'dan farklı olarak Sınai Mülkiyet Kanunu'nda taraflar arasındaki hukuki ilişkinin iş sözleşmesi olma zorunluluğu bulunmamaktadır.⁹ Nitekim SMK md 2'de de taraflar arasındaki hukuki ilişkinin özel hukuk sözleşmesi veya benzeri bir hukuki ilişkiden kaynaklanmasından bahsedilmiştir. SMK'da böyle belirtilmiş olmasına rağmen hizmet sözleşmeleri dışındaki iş görme sözleşmelerinde (vekalet, istisna sözleşmeleri gibi) çalışan işverene karşı böyle bir bağımlılık unsuru içinde çalışmaz.¹⁰ Bu sebeple de iş sahibi bu hukuki ilişki çerçevesinde meydana gelen buluş üzerinde hak talep edemez.¹¹

Çalışan sayılan kişinin işyerindeki unvanının bir önemi bulunmamaktadır. Herhangi bir unvana sahip olmaksızın işyerindeki örgütlenmede en alt basamakta çalışandan en üst basamakta çalışana kadar herkesin gerçekleştirdiği buluşlara çalışan buluşları hükümleri uygulanacaktır.¹² Bununla birlikte çalışan sayılanların çalıştıkları işyerinin kamu veya özel sektör olmasında da bir fark bulunmamaktadır. Nitekim kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan sayılanların buluşlarına da çalışan buluşları hakkındaki hükümler uygulanacaktır.¹³ Kamu görevlileri de diğer kanuni

⁹ İlhami Güneş, **Sınai Mülkiyet Kanunu Işığında Uygulamalı Patent ve Faydalı Model Hukuku**, Ankara, Seçkin Yayıncılık, Ekim 2017, s. 155.

¹⁰ Merve Bekgöz, **Çalışanların Meydana Getirdiği Fikri ve Sınai Ürünler Üzerindeki Haklar**, Ankara, Turhan Kitabevi, 2017, s. 101.

¹¹ Bekgöz, **Çalışanların Meydana Getirdiği Fikri ve Sınai Ürünler Üzerindeki Haklar**, s. 101.

¹² Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 97; Murat Demircioğlu, Sergül Balsever, “Sınai Mülkiyet Kanunu Uyarınca Özel Hukuk İlişkisi İçinde Olan Çalışanların Buluşları”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S.40, Y. 2018, s.24.

¹³ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 97; Demircioğlu, Balsever, “Sınai Mülkiyet Kanunu Uyarınca Özel Hukuk İlişkisi İçinde Olan Çalışanların Buluşları”, s. 24.

düzenlemeler ve sözleşme hükümleri saklı kalmak kaydıyla Sınai Mülkiyet Kanunu açısından açıkça çalışan olarak kabul edilmiştir.

2. Buluşun Yükümlü Olunan Faaliyet Sonucunda Meydana Gelmesi ya da Buluşun Büyük Ölçüde İşletme Deneyim veya Çalışmalarından Yararlanılarak Gerçekleştirilmesi

a. Buluşun Yükümlü Olunan Faaliyet Sonucunda Meydana Gelmesi

Sınai Mülkiyet Kanunu'nun 113. maddesinin 1. Fıkrasında; çalışanın bir işletme veya kamu idaresinde yükümlü olduğu faaliyeti gereği gerçekleştirdiği buluşların hizmet buluşları olduğu belirtilmiştir. Ancak madde metni incelendiğinde çalışanın yükümlü olduğu faaliyetin kapsamı hakkında bir bilgi verilmediği görülmektedir. Nelerin hizmet buluşu kapsamında değerlendirileceğın belirlenmesinde asıl olanın, yükümlü olunan faaliyet olması sebebiyle öncelikle yükümlü olunan faaliyetin kapsamının belirlenmesi önem arz etmektedir.

İşçi ile işveren arasındaki ilişki iş sözleşmesinden kaynaklanmaktadır. Bu bağlamda işçinin, yerine getirmekle yükümlü olduğu faaliyetin kapsamı da taraflar arasındaki iş sözleşmesi göz önünde bulundurularak değerlendirilecektir.¹⁴ İşçi ile işveren iş sözleşmesinde, işçinin yükümlülüğünü belirlemiş olabilirler. Bu belirleme genel olarak yapılabileceği gibi yani bir meslek veya faaliyet türü şeklinde belirlenebileceği gibi özel olarak da örneğın belirli bir buluşu gerçekleştirmek ya da teknoloji geliştirmek olarak da belirlenebilir.¹⁵ Burada problem işçinin yükümlülüğünün genel olarak belirlenmesinde ortaya çıkacaktır. Nitekim işçinin yükümlülüğü; iş sözleşmesinde kimyagerlik gibi genel bir tanımlama olarak belirtildiğinde, yapılan işle gerçekleştirilen buluş arasında maddi bir bağlantının bulunup bulunmadığı belirlenerek bir sonuca ulaşılmalıdır.¹⁶ Bu bağlamda bir buluşun hizmet buluşu olarak

¹⁴ Saraç, "Çalışanlar Tarafından Gerçekleştirilen Buluşlarda Patent Kime Verilecektir?", s. 266;

¹⁵ Bekgöz, **Çalışanların Meydana Getirdiği Fikri ve Sınai Ürünler Üzerindeki Haklar**, s. 101; Saraç, "Çalışanlar Tarafından Gerçekleştirilen Buluşlarda Patent Kime Verilecektir?", s. 266.

¹⁶ Ayiter, **İhtira Hukuku**, s. 69; Saraç, "Çalışanlar Tarafından Gerçekleştirilen Buluşlarda Patent Kime Verilecektir?", s. 266; Bekgöz, **Çalışanların Meydana Getirdiği Fikri ve Sınai**

değerlendirilebilmesi için yapılan işle meydana getirilen buluş arasında maddi bir bağlantı bir başka anlatımla yapılan işle meydana getirilen buluş arasında doğrudan bağlantı gerekmektedir.¹⁷ Bu sebeple buzdolabı üreten bir firmada çalışanın ses komutlarıyla talimat alan drone icat etmesi ihtimalinde icat edilen drone'nun hizmet buluşu olarak nitelendirilmesi mümkün değildir, zira yapılan işle meydana getirilen buluş arasında maddi bir bağlantı bulunmamaktadır.

Maddi bağlantı; zaman ve mekan ile sınırlı değildir.¹⁸ İşçinin buluşu, sadece iş saatlerinde değil aynı zamanda iş saatleri dışında, işle alakalı yaptığı çalışmalar neticesinde meydana geldiyse, burada buluş hizmet buluşu olarak nitelendirilecektir.¹⁹ Bununla birlikte işçi, buluşu illaki işyerinde gerçekleştirmek zorunda değildir. Yapılan işle ortaya çıkan buluş arasında maddi bağlantı varsa buluş; işyeri dışında da gerçekleştirilmiş olsa da hizmet buluşu olarak kabul edilecektir.²⁰

Taraflar arasındaki sözleşmede, sözleşmenin amacının bir buluşun meydana getirilmesinin belirtilmesi, zorunluluk arz etmemektedir.²¹ Durumun halinden ve şartlardan işçiden böyle bir uğraşıda bulunması bekleniyorsa buluş, hizmet buluşu olarak değerlendirilecektir.²² Bir başka anlatımla işletmenin amacının buluş yapmak olduğu hallerde yahut işin niteliği gereği buluş gerçekleştiriliyorsa ortaya çıkan buluş hizmet buluşudur.²³ Nitekim işletmelerin Ar-Ge bölümlerinde çalışanların görevi işin doğası gereği araştırmak, teknolojiyi iletirmek olmaması sebebiyle ortaya çıkan buluşlar hizmet buluşu olarak değerlendirilecektir.

Saraç'a göre bir buluşun hizmet buluşu olup olmadığının değerlendirilmesi üç aşamalı bir sisteme göre belirlenebilir; bunlardan birincisi işçinin görevinin tanımlanması, ikincisi; buluşun bu görevlerin sonucunda mı meydana geldiğinin

Ürünler Üzerindeki Haklar, s. 101; Demircioğlu, Balsever, "Sınai Mülkiyet Kanunu Uyarınca Özel Hukuk İlişkisi İçinde Olan Çalışanların Buluşları", s. 24-25.

¹⁷ Ortan, **İşçi Buluşları Hukuku**, s. 120; Ayiter, **İhtira Hukuku**, s. 69.

¹⁸ Ayiter, **İhtira Hukuku**, s. 69; Saraç, "Çalışanlar Tarafından Gerçekleştirilen Buluşlarda Patent Kime Verilecektir?", s. 266.

¹⁹ Tekinalp, **Fikri Mülkiyet Hukuku**, s. 561; Derya Keskinci, "Hizmet Buluşları", s. 208; Demircioğlu, Balsever, "Sınai Mülkiyet Kanunu Uyarınca Özel Hukuk İlişkisi İçinde Olan Çalışanların Buluşları", s. 25-26.

²⁰ Ortan, **İşçi Buluşları Hukuku**, s. 121; Tekinalp, **Fikri Mülkiyet Hukuku**, s. 561.

²¹ Keskinci, "Hizmet Buluşları", s. 208-209; Ortan, **İşçi Buluşları Hukuku**, s. 122.

²² Ortan, **İşçi Buluşları Hukuku**, s. 122.

²³ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 234; Çelik Sipahi, "551 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile İşçi Buluşlarına İlişkin Patent Haklarının Korunması", s. 72, (çevrimiçi) <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>, 05/01/2019.

belirlenmesi, üçüncüsü ise buluş meydana getirildiği esnada işçinin herhangi bir özel yükümlülüğünün bulunup bulunmadığının saptanmasıdır.²⁴ Buluş; işçinin genel görevi yahut yaptığı işin sonucu veya üstlendiği özel bir yükümlülük neticesinde meydana gelmişse, bu buluşlar hizmet buluşu olarak kabul edilmelidir.²⁵

b. Buluşun Büyük Ölçüde İşletme Deneyim veya Çalışmalarından Yararlanılarak Meydana Gelmesi

İşçinin yükümlü olduğu faaliyet sonucunda meydana getirdiği buluşların hizmet buluşu olarak kabul edildiği yukarıda izah edilmiştir. Bununla birlikte SMK md 113'ün devamında büyük ölçüde işletme deneyim ve çalışmalarından yararlanılarak gerçekleştirilen buluşların da hizmet buluşu olarak kabul edileceği belirtilmiştir. Bu bağlamda işçinin yükümlü olduğu faaliyetin buluş gerçekleştirmek olmamasına rağmen işletmenin deneyim ve çalışmalarından yararlanılarak meydana getirilen buluşlar da hizmet buluşudur.

Çalışanın yükümlü olduğu faaliyetin buluş gerçekleştirmek olmamasına rağmen faaliyetinin dışında buluş gerçekleştirmesi durumunda, işverenin menfaati ile işçinin menfaatinin çatıştığı görülmektedir. Burada buluş sahibinin çalışan olması sebebiyle işletmenin deneyim ve çalışmalarını kullanmasından ötürü işveren açısından bir haksızlık ortaya çıkacaktır. Buluşun sahibinin işveren olduğu kabul edildiğindeyse çalışanın emeği karşılıksız kalacaktır. Bu sebeple gerçekleştirilen buluşlarda, çalışanın emeğinin ağırlıklı bir unsur olup olmadığı değerlendirilerek buluşun hizmet buluşu mu yoksa serbest buluş mu olduğuna karar verilmelidir.²⁶

Buluşun işletme deneyim ve çalışmalarından yararlanılması demek illaki o buluşta işletmenin para, malzeme gibi maddi imkanlarının kullanılması demek

²⁴ Saraç, "Çalışanlar Tarafından Gerçekleştirilen Buluşlarda Patent Kime Verilecektir?", s. 267.

²⁵ Saraç, "Çalışanlar Tarafından Gerçekleştirilen Buluşlarda Patent Kime Verilecektir?", s. 267.

²⁶ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 123.

değildir.²⁷ Bu anlamda işletmenin bilgi birikimine dayanılarak meydana getirilen buluşlar da hizmet buluşu olarak değerlendirilebilecektir.²⁸

İşçinin yükümlü olduğu faaliyet alanı dışında meydana getirdiği buluş, işletmenin faaliyet alanına girmiyorsa buluşun hizmet buluşu olarak değerlendirilmesi mümkün değildir.²⁹ Nitekim işletmenin faaliyet alanı dışında meydana getirilen buluşun serbest buluş olarak kabul edildiği SMK md 119 f.3' de belirtilmiştir. Anılan madde metni şöyledir: “Serbest buluşun işverenin faaliyet alanı içinde değerlendirilebilir olmadığı açıksa, çalışanın bildirim yükümlülüğü yoktur.” Bu madde hükmünde de anlaşıldığı üzere işletmenin faaliyetiyle ilgili olmayan buluşların serbest buluş niteliğinde olduğu kabul edilmektedir.

3. Buluşun İş İlişkisi Sırasında Meydana Gelmesi

Hizmet buluşunun gerçekleştiğinin kabul edilebilmesi için buluşun iş ilişkisi sırasında meydana gelmesi gerekmektedir. Sınai Mülkiyet Kanunu'nun 113. maddesinin 1. fıkrasında da “... iş ilişkisi sırasında yaptığı buluş ...” hizmet buluşu olarak kabul edilmiştir. Buluşun, iş ilişkisi sırasında meydana gelmesi yukarıda açıklanan işletmenin büyük ölçüde deneyim ve çalışmalarından yararlanılarak gerçekleştirilmesi veya işçinin yükümlü olduğu faaliyet alanı sonucu olarak gerçekleştirilmesi şartlarının ortak unsurudur.³⁰

Buluşun hizmet buluşu olarak nitelendirilebilmesi için iş sözleşmesi devam ettiği sürece, bir başka deyişle iş sözleşmesinden doğan borcun yerine getirildiği esnada meydana gelmesi gerekmektedir.³¹ Taraflar arasındaki iş ilişkisi sona erdikten

²⁷ Tekinalp, **Fikri Mülkiyet Hukuku**, s. 561; Saraç, “Çalışanlar Tarafından Gerçekleştirilen Buluşlarda Patent Kime Verilecektir?”, s. 268; Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 125; Güneş, **Sınai Mülkiyet Kanunu Işığında Uygulamalı Patent ve Faydalı Model Hukuku**, s. 156; Demircioğlu, Balsever, “Sınai Mülkiyet Kanunu Uyarınca Özel Hukuk İlişkisi İçinde Olan Çalışanların Buluşları”, s. 25; Canan Küçükali, “Karşılaştırmalı Hukuk ve Türk Hukuku'nda Çalışanların Buluşları ve Patentlenmesi”, **Terazi Hukuk Dergisi**, C.14, S. 152, Nisan 2019 (çevrimiçi) <https://jurix.com.tr/article/18817>, 24/10/2019.

²⁸ Bekgöz, **Çalışanların Meydana Getirdiği Fikri ve Sınai Ürünler Üzerindeki Haklar**, s. 102; Keskinci, “Hizmet Buluşları”, s. 208.

²⁹ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 125; Tekinalp, **Fikri Mülkiyet Hukuku**, s 561.

³⁰ Saraç, “Çalışanlar Tarafından Gerçekleştirilen Buluşlarda Patent Kime Verilecektir?”, s. 268; Keskinci, “Hizmet Buluşları”, s. 208.

³¹ Saraç, “Çalışanlar Tarafından Gerçekleştirilen Buluşlarda Patent Kime Verilecektir?”, s. 268; Reşat Atabek, **İşçinin Yaratıcı Gücünün Korunması**, İstanbul, Erdini Basım ve Yayınevi, 1980, s. 20.

sonra gerçekleşen buluşlar, hizmet buluşu olarak nitelendirilemezler ancak sözleşme ile işverene birtakım haklar tanınabilir.³²

Hizmet buluşu iş ilişkisi süresince gerçekleştirilmelidir ancak bu sadece iş saatlerinde gerçekleştirileceği anlamına gelmemektedir.³³ Bir başka anlatımla buluş; çalışanın iş saatleri dışında örneğin tatilde dahi gerçekleştirilmişse diğer şartların da varlığı halinde buluşun, hizmet buluşu olduğu kabul edilecektir.

III. SERBEST BULUŞLAR

A. Genel Olarak

Sınai Mülkiyet Kanunu'nun 113. maddesinin 2. fıkrasında hizmet buluşu dışında kalan buluşların serbest buluş niteliğinde olduğu belirtilmiştir. Bu bağlamda çalışanın iş görme borcunun karşılığı olarak meydana getirdiği buluşlarla, büyük ölçüde işletmenin deneyim ve çalışmalarından faydalanılarak meydana getirilen buluşlar hizmet buluşları, bu buluşların dışında kalan buluşlar ise serbest buluş olarak tanımlanacaktır.

Bu çalışma kapsamında serbest buluşlar ikili bir ayırım yapılarak incelenecektir. Birincisi niteliği gereği serbest doğan buluşlar, diğeri ise serbest kalan buluşlardır.³⁴

B. Niteliği Gereği Serbest Doğan Buluşlar

1. Tanımı

Çalışanın, işverenle iş ilişkisi devam ederken yükümlü olduğu faaliyet kapsamına girmeyen ya da işletmenin büyük ölçüde deneyim ve çalışmalarına dayanmadan meydana getirdiği buluşlar; niteliği gereği serbest doğan buluş olarak

³² Tekinalp, **Fikri Mülkiyet Hukuku**, s. 561; Demircioğlu, Balsever, "Sınai Mülkiyet Kanunu Uyarınca Özel Hukuk İlişkisi İçinde Olan Çalışanların Buluşları", s. 25.

³³ Atabek, **İşçinin Yaratıcı Gücünün Korunması**, s. 20; Suluk, Karasu, Nal, **Fikri Mülkiyet Hukuku**, s. 254; Mustafa Anıl Pınar, "İşçi Buluşları Üzerinde İşçi ile İşverenin Hak ve Yükümlülükleri", **TÜRKMETAL**, Nisan, Mayıs, Haziran ,S.22, 2018, s. 85.

³⁴ Eda Çataklar, "Sınai Mülkiyet Kanunu ile Çalışanların Tasarımları ve Buluşları Üzerindeki Hak Sahipliği Sisteminde Yapılan Değişiklikler", Editör: Feyzan Hayal Şehirali Çelik, 6769 Sayılı Sınai Mülkiyet Kanunu Sempozyumu (9-10 Mart 2017), Ankara, **BATİDER**, 2017, s. 427; Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 240.

tanımlanabilir. Bir başka anlatımla çalışanın, iş ilişkisi sırasında hizmet buluşu dışında gerçekleştirdiği buluşlardır.³⁵

2. Unsurları

a. Buluşu Gerçekleştirenin Çalışan Olması

Çalışan buluşundan bahsedebilmek için buluşu gerçekleştirenin SMK anlamında çalışan sayılan kişi olması gerekmektedir. Bu hal, hizmet buluşları için geçerli olduğu gibi serbest buluşlar için de geçerli olacaktır. SMK'ya göre sadece çalışanlar değil aynı zamanda öğrenciler, çıraklar ve stajyerler de çalışan olarak kabul edildiği için çalışan buluşlarına ilişkin hükümler bu kimselere de uygulanacaktır. Böylece işverene karşı kişisel bir bağımlılık unsuru içerisinde çalışanlar da SMK anlamında çalışandır. Yukarıda çalışan sayılanlar hakkında yapılan açıklamalar burada da geçerlidir.

b. Buluşun İş İlişkisi Sırasında Meydana Gelmesi

Bir buluşun serbest buluş olarak kabul edilebilmesi için buluşun, iş ilişkisi sırasında gerçekleştirilmesi gerekmektedir. SMK md. 119 f. 1'deki "*Çalışan, iş sözleşmesi ilişkisi içerisindeyken serbest bir buluş yaptığı takdirde...*" ifadesi ile de bu sonuca ulaşılmaktadır.

SMK'da çalışan kavramı geniş yorumlandığı için öğrencilik ve stajyerlik ilişkisinin de bahsedilen iş sözleşmesi ilişkisi kapsamında olduğu kabul edilecektir.³⁶

c. Buluşun Hizmet Buluşu Dışında Kalması

Serbest buluştan bahsedebilmek için söz konusu buluşun çalışanın yükümlü olduğu faaliyet alanı dışında kalması veya büyük ölçüde işletmenin deneyim ve çalışmalarından yararlanılmadan meydana getirilmesi gerekmektedir. Çalışanın, iş ilişkisi sırasında meydana getirdiği ve yükümlü olduğu faaliyet alanına giren veya

³⁵ Çelik Sipahi, "551 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile İşçi Buluşlarına İlişkin Patent Haklarının Korunması" s.97; Bayraktar, "İşçi Buluşları", s. 82, (çevrimiçi) <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>, 05/01/2019; Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 241.

³⁶ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 242.

büyük ölçüde işletmenin denetim ve çalışmalarına dayanarak gerçekleştirdiği buluşlar; kuşkusuz ki hizmet buluşu olarak kabul edilecektir.

Buluşun serbest bir buluş olup olmadığının değerlendirilmesinde öncelikli olarak buluşun, çalışanın yükümlü olduğu faaliyet alanına girip girmediği araştırılmalıdır. Daha sonrasında ise gerçekleştirilen buluşta işletme deneyim ve çalışmalarının kullanılıp kullanılmadığı belirlenmelidir. Buluş işletmenin faaliyet alanının tamamen dışında ise buluşun, serbest buluş olduğu aşıkardır. SMK md 119/3'te bu hususu doğrular niteliktedir. Anılan madde hükmü şöyledir: *“Serbest buluşun işverenin faaliyet alanı içinde değerlendirilebilir olmadığı açıksa, çalışanın bildirim yükümlülüğü yoktur.”*

Buluş işletmenin faaliyet alanı içindeyse ve büyük ölçüde işletme deneyim ve çalışmalarından yararlanılarak meydana getirildiyse kuşkusuz ki gerçekleştirilen buluş hizmet buluşu olarak kabul edilecektir. Ancak buluşun meydana getirilmesinde daha çok işletmenin deneyim ve çalışmalarına dayanılmıyorsa, bir başka anlatımla buluşun gerçekleştirilmesinde işçinin emeğinin, işletme deneyim ve çalışmalarından daha fazla olduğu sonucuna ulaşılabiliyorsa o halde gerçekleştirilen buluş, serbest buluş niteliğindedir.³⁷

C. Serbest Kalan Buluşlar

Buluş niteliği itibariyle hizmet buluşu olmasına rağmen bazı hallerde serbest bir niteliğe kavuşabilir. Nitekim SMK'nın 115. maddesinde de işverenin buluşu serbest bırakması ya da kısmi hak talebinde bulunması hallerinde, işverenin buluş bildirimine süresi içinde cevap vermemesi halinde, işverenin çalışanın teklifine süresi içinde cevap vermemesi halinde buluşun serbest buluş niteliğine haiz olacağını belirtmiştir.

1. İşverenin Buluşu Serbest Bırakması

SMK'nın 115. maddesinde işverenin hizmet buluşunu serbest bırakabileceği belirtilmiştir. Anılan madde hükmünde işveren çalışanın gerçekleştirdiği hizmet buluşuna ilişkin bildirimin kendisine ulaşmasından itibaren buluş üzerinde hak talep etmediğini belirten yazılı bir beyanla buluşu serbest bırakabilir. Buradaki yazılılık bir

³⁷ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 243-244.

geçerlilik şartıdır.³⁸ İşverenin bu beyanının çalışana ulaşmasıyla çalışan, buluş üzerinde mutlak hak sahibi haline gelir ve buluşu dilediği gibi kullanabilir. Ancak hizmet buluşunun bu şekilde serbest buluşa dönüştüğü hallerde çalışan, buluşunu işvereni dışında başkalarının hizmetine sunmadan önce, buluşu işverene teklif etme yükümlülüğünün ortadan kalkabileceği söylenebilirse de somut olayın özelliğine göre bu halin, çalışanın sadakat borcuna aykırı düşmemesi için buluşunu öncelikle işverene teklif etmesi gerekebilir.³⁹

2. İşverenin Hizmet Buluşuna İlişkin Kısmi Hak Talebinde Bulunması

Çalışanın hizmet buluşuna ait bildirimnin işverene ulaşmasından itibaren işveren, buluş üzerinde kısmi hak talebinde bulunabilir. Böylece işveren; buluş üzerinde sadece kullanma hakkına sahip olur, hizmet buluşu çalışana ait olur. SMK md 115/3'te bu husus şöyle ifade edilmiştir: *“İşverenin hizmet buluşuna ilişkin kısmi hak talep etmesi hâlinde, hizmet buluşu serbest buluş niteliği kazanır. Ancak bu durumda işveren, kısmi hakka dayanarak buluşu kullanabilir...”* İşverenin kısmi hak talebini kullanmasıyla hizmet buluşu işverenin kullanma hakkıyla sınırlandırılarak serbest buluşa dönüşecektir.⁴⁰ Buluş üzerinde kısmi hakka sahip olan işveren, bu hakka dayanarak buluşu sadece kendi işletmesinde kullanabilecektir.⁴¹

3. Çalışanın Buluş Bildirimine İşverenin Süresi İçinde Cevap Vermemesi

a. Hizmet Buluşu Bildirimine Süresi İçinde Cevap Vermemesi

Çalışanın hizmet buluşu bildirimnin işverene ulaşmasından itibaren 4 ay içinde işveren buluşa dair talep hakkını açıklamak zorundadır. Burada bahsedilen 4 aylık süre hak düşürücü niteliktedir. Belirten süre içerisinde işverenin bildirimde

³⁸ Canbolat, *İşçi Buluşları*, s. 277.

³⁹ Bekgöz, *Çalışanların Meydana Getirdiği Fikri ve Sınai Ürünler Üzerindeki Haklar*, s. 106; Bayraktar, “İşçi Buluşları”, s. 85, (çevrimiçi) <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>, 05/12/2018.

⁴⁰ Canbolat, *İşçi Buluşları*, s. 279.

⁴¹ Canbolat, *İşçi Buluşları*, s. 279.

bulunmaması halinde hizmet buluşu serbest buluşa dönüşecektir. SMK md 115/1' de bu husus şöyle ifade edilmiştir: “...İşveren bu talebi, çalışanın bildirimine kendisine ulaştığı tarihten itibaren dört ay içinde yazılı olarak çalışana bildirmek zorundadır. Çalışana böyle bir bildirimin süresinde yapılmaması veya hak talebinde bulunulmadığına dair bildirim yapılması hâlinde, hizmet buluşu serbest buluş niteliği kazanır.”

b. Serbest Buluş Bildirimine Süresi İçinde Cevap Vermemesi

İşveren, çalışanın gerçekleştirmiş olduğu serbest buluşun aslında hizmet buluşu olduğunu düşünüyorsa buna ilişkin itirazını kendisine yapılan bildirim tarihinden itibaren 3 ay içinde yazılı bir bildirimle ileri sürebilir. İşverenin bahsedilen 3 aylık sürenin bitiminden sonra buluşun aslında hizmet buluşu olduğuna dair ileri sürdüğü iddialar geçersiz kabul edilecektir. SMK md 119/2 de bu hal şöyle ifade edilmiştir: “İşveren, buluşun serbest bir buluş olmadığına ilişkin itirazını, kendisine yapılan bildirim tarihinden itibaren üç ay içinde yazılı bir bildirimle ileri sürebilir.”

4. İşverenin Çalışanın Teklifine Süresi İçinde Cevap Vermemesi

İşverenin hizmet buluşu üzerinde kısmi hak talep etmesi halinde çalışan açısından buluşun kullanılması önemli ölçüde sınırlanıyorsa çalışan işverenden buluşu iki ay içerisinde tamamen devralmasını yahut buluşu serbest bırakmasını talep edebilir. SMK md 115/3'te de bu husus şöyle ifade edilmiştir: “...kullanma, çalışanın buluşunu değerlendirmesini önemli ölçüde güçleştiriyorsa çalışan, buluşa ilişkin hakkın tamamen devralınmasını veya kısmi hakka dayanan kullanım hakkından vazgeçilmesini işverenden isteyebilir. İşveren, çalışanın bu isteğine ilişkin bildirimine tebellüğ tarihinden itibaren iki ay içinde cevap vermezse, işverenin kısmi hakka dayanarak buluşu kullanma hakkı sona erer.” İşverenin buluş üzerindeki bu hakkı seçimlik bir hak olup çalışan, işverenin seçeceği bu hak üzerinde bir zorlamada bulunamaz.⁴² Bu sebeple çalışanın işverenden, buluşu serbest bırakmasını talep etmesi ya da buluşu devralmasını talep etmesi işvereni bağlamayacaktır.

⁴² Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 281-282.

5. İşverenin İflası

Sınai Mülkiyet Kanunu'nun 120. maddesi çalışanın önalım hakkını düzenlemektedir. Bu maddenin ikinci fıkrasında işverenin iflası halinde çalışan buluşundan doğan bedel alacağının imtiyazlı alacak olarak kabul edilip çalışanın talebi üzerine bu bedel alacağı yerine buluşun serbest bırakılmasını talep edebileceği belirtilmiştir. SMK md 120/2'de de bu husus şöyle ifade edilmiştir. *“Çalışan buluşundan doğan bedel alacağı, imtiyazlı alacaklardandır. İflas idaresi bu nitelikteki birden çok bedel alacağını, alacaklılar arasında alacakları oranında dağıtır. Çalışan, bedel alacağı yerine buluşunun serbest buluşa dönüşmesini talep edebilir.”*

IV. YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARINDA GERÇEKLEŞTİRİLEN BULUŞLAR

A. Genel Olarak

6769 sayılı Sınai Mülkiyet Kanunu, yükseköğretim kurumlarında gerçekleştirilen buluşlar için 551 sayılı PatKHK'dan ayrılarak farklı hükümler getirmiştir. Bu sebeple konunun değerlendirilmesi için ayrı bir başlık açılması zarureti hasıl olmuştur.

Mülga 551 sayılı PatKHK'da yükseköğretim kurumlarında gerçekleştirilen buluşların serbest buluş olduğu kabul edilmiş ve buluşu meydana getiren, buluşun gerçekleştirilmesinde üniversitenin imkanlarını kullanarak bir gelir elde ettiyse; üniversitenin, yapmış olduğu harcamalar çerçevesinde bir bedel talep etme hakkı bulunmaktaydı. SMK md 121 ise yükseköğretim kurumlarında gerçekleştirilen buluşların; bilimsel çalışma ve araştırmalar sonucunda meydana gelmesi halinde, buluş üzerindeki hak sahipliğine dair önceliği yükseköğretim kurumuna tanımaktadır. SMK'nın PatKHK'dan tamamıyla farklı bir tutum sergilemesinin sebebi kanunun gerekçesinde şöyle ifade edilmiştir: *“Üniversite mensuplarının üniversitede yükümlü olduğu faaliyetleri gereği, üniversite kaynaklarını kullanarak ve üniversitede elde ettiği deneyim ve çalışmalarına dayanarak buluş gerçekleştirmiş olduğu dikkate alınarak yükseköğretim kurumlarında ortaya çıkan buluşlarda hak sahipliğinin temel olarak, çalışanların buluşlarında benimsenmiş olan ilke doğrultusunda üniversiteye aittir.”*⁴³

⁴³ Tekinalp, Çamoğlu, **Sınai Mülkiyet Kanunu**, s. 196.

B. SMK md 121'in Değerlendirilmesi

SMK md 121'in uygulama alanına girebilmek için öncelikle buluşun; bilimsel çalışmalar veya araştırmalar sonucunda meydana getirilmesi gerekmektedir. Madde metninde net bir şekilde belirtilmiş olmamakla birlikte hükmün uygulama alanına giren buluşu yapan kişiler öğretim elemanlarıdır.⁴⁴ Bununla birlikte hem SMK md121 f. 9 uyarınca hem de Yönetmelik md 28 f. 3 uyarınca öğrenciler ve stajyerlerin buluşlarının da bu kapsamda değerlendirileceği belirtilmiştir.

SMK md 121 değerlendirildiğinde yükseköğretim kurumlarında gerçekleştirilen buluşların hizmet buluşu olarak mı nitelendirilmesi gerektiği konusunda bir açıklık bulunmadığı görülmektedir. Nitekim madde metninde buluşun bilimsel çalışma ve araştırmalar sonucunda gerçekleştirilmesi aranmış, SMK da belirtilen hizmet buluşu unsurlarından olan işletme deneyim ve tecrübelerinden yararlanma ya da buluşun yükümlü olunan faaliyet neticesinde meydana gelmesi şartlarından bahsedilmemiştir. Ancak SMK md 121, 5. fıkrasında çalışan buluşlarının hangi maddelerinin yükseköğretim kurumlarında gerçekleştirilen buluşlara uygulanmayacağını belirtilmiştir. Hizmet buluşunun tanımının yapıldığı 113. madde ise md 121 f.5'te sayılan maddelerden biri değildir. Yükseköğretim kurumunda gerçekleştirilen her türlü bilimsel çalışma ve araştırmaların bir başka anlatımla öğretim elemanının, her türlü fikri çalışmasının bu kapsama alınması hem kişisel hem de akademik özgürlüğünü kısıtlayacağından, öğretim görevlileri tarafından gerçekleştirilen her türlü buluşun değil, SMK md 113 f. 1 anlamındaki buluşlar açısından uygulanması gerektiği kabul edilmelidir.⁴⁵

SMK yükseköğretim kurumları arasında bir ayırım yapmayarak Yükseköğretim Kanunu⁴⁶ md 3/c'de⁴⁷ tanımlanan yükseköğretim kurumları ile Millî Savunma Bakanlığı ve İçişleri Bakanlığına bağlı yükseköğretim kurumlarını da aynı kapsamda

⁴⁴ Çataklar, "Sınai Mülkiyet Kanunu ile Çalışanların Tasarımları ve Buluşları Üzerindeki Hak Sahipliği Sisteminde Yapılan Değişiklikler", s. 437.

⁴⁵ Çataklar, "Sınai Mülkiyet Kanunu ile Çalışanların Tasarımları ve Buluşları Üzerindeki Hak Sahipliği Sisteminde Yapılan Değişiklikler", s. 438; Sevilay Uzunallı, "Üniversite Öğretim Elemanlarının Buluşları Üzerinde Patent Hakkı", TFM, S.1, Y.2015, s. 176-177.

⁴⁶ Kanun No: 2547, 06/11/1981 Tarihli ve 17506 Sayılı R.G.

⁴⁷ "Yükseköğretim Kurumları: Üniversite ile yüksek teknoloji enstitüleri ve bunların bünyesinde yer alan fakülteler, enstitüler, yüksekokullar, konservatuvarlar, araştırma ve uygulama merkezleri ile bir üniversite veya yüksek teknoloji enstitüsüne bağlı meslek yüksekokulları ile bir üniversite veya yüksek teknoloji enstitüsüne bağlı olmaksızın ve kazanç amacına yönelik olmamak şartı ile vakıflar tarafından kurulan meslek yüksekokullarıdır."

tutmuştur. Böylece yükseköğretim kurumlarında gerçekleştirilen buluşlarda konu ile ilgili özel bir düzenleme olmadıkça bilimsel çalışmalar ve araştırmalar sonucunda gerçekleştirilen buluşlarda SMK md 121 uygulama alanı bulacaktır.

SMK md 121 f. 9 stajyer, öğrenci ve öğretim elemanlarının yükseköğretim kurumundan bağımsız olarak özel ya da kamu kurumları tarafından yürütülen iş ya da projelere katılmasını düzenlemiştir. Anılan madde metni aynen şöyledir: “...*öğretim elemanları ile stajyerlerin ve öğrencilerin diğer kamu kurumları veya özel kuruluşlarla belirli bir sözleşme kapsamında yapmış oldukları çalışmalar sonucunda ortaya çıkan buluşlar üzerindeki hak sahipliğinin belirlenmesinde, diğer kanunlardaki hükümler saklı kalmak kaydıyla sözleşme hükümleri esas alınır.*” Hüküm değerlendirildiğinde yükseköğretim kurumundan bağımsız olarak iş ya da projelere katılan ve bunun sonucunda buluş gerçekleştiren öğretim elemanının buluşu üzerindeki hak sahipliği, bedel vb. konuları taraflar aralarındaki sözleşme ile özgürce belirleyebileceği sonucuna ulaşılmaktadır.

Yükseköğretim kurumlarında gerçekleştirilen buluşlarda meydana getirilen buluş için kuruma ne zaman bildirimde bulunulacağı SMK'da belirtilmemiştir. Ancak Yönetmeliğin 28. maddesinde meydana getirilen buluşun geciktirilmeksizin ve yazılı olarak yükseköğretim kurumunun belirlediği ilgili kuruma bildirilmesi gerektiği belirtilmiştir. İlgili birim henüz kurulmamışsa buluş bildirimi, rektörlüğe yapılır. Buluş bildiriminde; buluşun konusu, teknik problemi, çözümü ve nasıl gerçekleştirildiği belirtilir. Buluşun açıklanması için gerekli başkaca unsurlar varsa bunlar da buluş bildiriminde yer alır. Buluşun serbest buluş olduğu düşünülüyorsa, gerekçeleriyle birlikte belirtilir.

Yükseköğretim kurumunda gerçekleştirilen buluş birden fazla kişi tarafından gerçekleştirilmişse buluş bildirimini birlikte yapabilirler. Bildirimde buluşu gerçekleştirenlerin isimleri ve katkı payları da yer alır. Katkı payının belirtilmemesi halinde hepsinin katkı payının eşit olduğu kabul edilir.

Buluş birden fazla kişi tarafından gerçekleştirildiğinde ve bu kişilerin farklı yükseköğretim kurumlarında yer alması halinde buluş bildirimini herkes kendi yükseköğretim kurumuna ayrı ayrı yapar.

Buluşu gerçekleştirirken farklı yükseköğretim kurumlarının imkanlarından yararlanıldığında buluş bildirimi imkanlarından yararlanılan yükseköğretim kurumlarına da ayrı ayrı yapılır. Nitekim Yönetmeliğin 32. maddesinin 4. fıkrasında buluşun patent başvurusu için imkanlarından yararlanılan yükseköğretim kurumlarının da katılımının gerektiği belirtilmiştir.

Buluş bildirimi kendisine ulaşan yükseköğretim kurumunu ilgili birimi buluş bildirimini kaydeder; gecikmesizin ve yazılı olarak buluş bildiriminin kendisine ulaştığı tarihi, buluş bildiriminde bulunan kişi ya da kişilere bildirir.

Buluş bildiriminin eksik yapıldığını düşünen yükseköğretim kurumu, bildiriminin kendisine ulaştığı tarihten itibaren 2 ay içinde eksikliklerin tamamlanması için buluşu yapana bildirimde bulunmak zorundadır. Aksi takdirde buluş bildirimi usulüne uygun olarak yapılmış kabul edilir. Buluş bildiriminin eksik olduğuna dair bildirim alan buluşçu, bildirim tarihinden itibaren 1 ay içinde belirtilen konularda eksiklikleri gidermekle yükümlüdür. Aksi takdirde buluş bildiriminin yapılmamış olduğu kabul edilir ve tekrardan bildirim yapılması gerekir.

Yükseköğretim kurumu buluş üzerinde hak sahipliği talebinde bulunuyorsa, buluş için patent başvurusunda bulunmakla yükümlüdür. Aksi takdirde buluş, serbest buluş olarak kabul edilecektir. (SMK md 121/3) Madde metninde yükseköğretim kurumunun patent başvurusunu ya da hak sahipliği talebini hangi süre içerisinde ileri sürmesi gerektiğini belirtmemiştir. Hizmet buluşları açısından md 115/1 ve 116/4'te belirtilen süreler SMK md 121 f. 5 sebebiyle yükseköğretim kurumlarında gerçekleştirilen buluşlarda uygulama alanı bulamayacaktır. Söz konusu sürelerin Yönetmelik ile belirtildiği görülmektedir. Yönetmeliğinin 31. maddesinde yükseköğretim kurumunun hak sahipliği talebine ilişkin süre şöyle belirlenmiştir: *“Yükseköğretim kurumu, hak sahipliği talebine ilişkin kararını, buluş veya başvuru bildiriminin yükseköğretim kurumuna ulaştığı tarihten itibaren dört ay içinde buluşu yapana yazılı olarak bildirmek zorundadır.”* Yönetmelikte yükseköğretim kurumunun patent başvurusu için belirlenen süre md 32'de şöyle belirlemiştir: *“29 uncu madde kapsamında yapılan buluş bildirimi üzerine yükseköğretim kurumu; 31 inci maddeye göre hak sahipliği talebinde bulunmuşsa hak sahipliği talebine ilişkin karar tarihinden itibaren dört ay içinde, buluşu yapan ile yükseköğretim kurumunun anlaşmaları halinde karar tarihinden itibaren en geç altı ay içinde patent başvurusunda bulunmak*

zorundadır.” Belirtilen sürelerde hak sahipliği talebinde ya da patent başvurusunda bulunulmayan buluş, serbest buluş niteliğine haiz olur.

SMK md 115 hak sahipliği talebinde bulunulmayan buluşun gizli tutulmasına dair hüküm içeren bir maddedir. Anılan madde SMK md 121/5 uyarınca yükseköğretim kurumlarında gerçekleştirilen buluşlara uygulanmayacaktır. Ancak Yönetmelik md 29 buluş bildirimini alan ilgili yükseköğretim kurumunun buluşu gizli tutmakla yükümlü olduğunu belirtmiştir. SMK md 116’nın yükseköğretim kurumlarında gerçekleştirilen buluşlara uygulanmaması ise çalışanın yabancı ülkelerde buluştan faydalanma hakkı olmadığı anlamına gelmekse ise de bu husus Yönetmeliğin 32. maddesinin 5. fıkrası ile giderilmiş olup hak sahipliği talebinde bulunan yükseköğretim kurumunun buluşun yabancı ülkelerde korunması için başvuruda bulunabileceği belirtilmiştir. Buna ek olarak yükseköğretim kurumu, patent korunmasından yararlanmak istemediği yabancı ülkelerde, buluşu gerçekleştirenin patent almak için talepte bulunması halinde buluşu serbest bırakmak ve bu ülkelerde patent alınabilmesi için yardımcı olmakla yükümlü kılınmıştır.

Yükseköğretim kurumunda gerçekleştirilen bütün buluşlar (hizmet ve serbest buluş ayrımı yapılmaksızın) için kuruma bildirimde bulunmak zorunludur. Buluşun serbest buluş olduğuna dair yapılan itiraz kurum tarafından değerlendirilerek yazılı gerekçelerle karara bağlanır. Yükseköğretim kurumu serbest buluş bildirimine dair itirazı değerlendirip karar bağlamazsa buluş serbest buluş niteliği kazanır. (SMK md 121/4) Buluşun serbest buluş niteliğine haiz olduğu hallerde yükseköğretim kurumu, buluş üzerinde inhisari olmayan bir kullanım hakkına sahip olur, bunun karşılığında ise buluşu gerçekleştirene uygun bir bedel ödemekle yükümlüdür. (SMK md 121/6) Öğretim elemanlarının bildirim yükümlülüğü ve yükseköğretim kurumlarının hak sahipliğinin sınırı akademik özgürlük göz önünde bulundurularak belirlenir.⁴⁸

SMK md 121 f. 8’da buluştan hak talep eden ve gelir elde eden yüksek öğretim kurumunun bunun karşılığında bedel ödemekle yükümlü olduğu belirtilmiştir. Madde metninin devamında bu bedel için gelirin en az üçte birinin buluşu gerçekleştirene verileceği hüküm altına alınmıştır. Gelirin kalan kısmının ise yükseköğretim kurumunun bütçesine özgelir olarak kaydedilerek öncelikle bilimsel araştırmalar olmak üzere yükseköğretim kurumunun ihtiyaçları çerçevesinde kullanılacağı

⁴⁸ Uzunallı, “Üniversite Öğretim Elemanlarının Buluşları Üzerinde Patent Hakkı”, s. 179.

belirtilmiştir. Bedel ile ilgili ayrıntıların Yönetmeliğin 35. maddesinde yer aldığı görülmektedir. Nitekim md 35 f. 2 'de *“Bedel ve ödeme şekli, yükseköğretim kurumunda gerçekleştirilen buluşa ilişkin yükseköğretim kurumunun hak sahipliği talebinde bulunmasını takiben, yükseköğretim kurumu ile buluşu yapan arasında imzalanan sözleşme veya benzeri bir hukuk ilişkisi hükümlerince belirlenir. Buluşu yapanın birden fazla olması durumunda, buluşu yapana verilen miktarın paylaşımı buluş üzerindeki katkı payları oranında...”* gerçekleştirilecektir. Yönetmeliğin 35. maddesinin 3. fıkrasında ise uyuşmazlıkların; çalışan buluşlarındaki uygulamadan farklı olarak, mahkeme yoluyla çözüleceği hüküm altına alınmıştır.

Son olarak belirtmek gerekir ki yükseköğretim kurumunun kusuru sebebiyle başvuru işlemleri ya da patent hakkı sona ererse yükseköğretim kurumu, buluşu gerçekleştirenin uğramış olduğu zararı gidermekle yükümlüdür. (SMK md 121/7) Nitekim aynı husus Yönetmeliğin 35. maddesinin 6. fıkrasında aynen şöyle belirtilmiştir: *“Yükseköğretim kurumu, kusuru nedeniyle başvuru işlemlerinin veya patent hakkının sona ermesine sebep olursa buluşu yapanın uğradığı zararı tazmin etmekle yükümlüdür. Buluşu yapan, başvuru işlemlerinin veya patent hakkının sürdürülebilmesi için yükseköğretim kurumunun ihtiyaç duyduğu bilgileri sağlamakla yükümlüdür.*

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÇALIŞAN BULUŞLARININ HÜKÜM VE SONUÇLARI

I. HİZMET BULUŞLARININ HÜKÜM VE SONUÇLARI

A. Çalışanın Hizmet Buluşunu Haber Verme Yükümlülüğü

1. Genel Olarak

Çalışan; hizmet buluşunu gerçekleştirdikten sonra işverene, kanundan doğan haklarını kullanabilmesi için hizmet buluşunu gerçekleştirdiğini haber vermekle yükümlüdür. Bir başka anlatımla işverenin tam veya kısmi hak talebinde bulunabilmesi yahut patent veya faydalı modele başvurabilmesi amacıyla çalışan, hizmet buluşunu gerçekleştirdiğini işverene bildirmekle yükümlüdür.¹ Nitekim SMK md 114 f. 1’de buna paralel olarak “*Çalışan, bir hizmet buluşu yaptığıında, bu buluşunu yazılı olarak ve geciktirmeksizin işverene bildirmekle yükümlüdür.*” hükmünü düzenlenmiştir.

Çalışan rekabet etmeme ve sadakat borcunun bir gereği olarak da iş ilişkisi içerisinde tamamladığı buluşu işverene bildirmekle yükümlüdür.²

Buluş bildirimi; teknik bir kural olan buluşun içerik olarak açıklanması anlamına gelmektedir.³ Bu sebepten ötürü buluş bildirimi, hukuki işleme⁴ yönelik bir irade açıklanması değil, kanundan kaynaklanan bir bilgilendirme olarak nitelendirilecektir.⁵

¹ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 194-195; Keskin, “**Hizmet Buluşları**”, s. 210; Çataklar, “Sınai Mülkiyet Kanunu ile Çalışanların Tasarımları ve Buluşları Üzerindeki Hak Sahipliği Sisteminde Yapılan Değişiklikler”, s. 428; Demircioğlu, Balsever, “Sınai Mülkiyet Kanunu Uyarınca Özel Hukuk İlişkisi İçinde Olan Çalışanların Buluşları”, s. 26; Süzek, **İş Hukuku**, s. 479.

² Ortan, **İşçi Buluşları Hukuku**, s. 138; Bayraktar, “**İşçi Buluşları**”, s. 88, (çevrimiçi) <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>, 15/01/2019; Çelik Sipahi, “**551 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile İşçi Buluşlarına İlişkin Patent Haklarının Korunması**”, s. 57, (çevrimiçi) <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>, 15/01/2019.

³ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 195.

⁴ “*Hukuki işlem; geçerliliği ve etkileri kişinin iradesine dayanan ve bu iradenin açığa vurulmasıyla da amaçlanan hukuki sonucu doğuran hukuka uygun eylemdir.*” Rona Serozan, **Medeni Hukuk Genel Bölüm/Kişiler Hukuku**, 7. Baskı, İstanbul, Vedat Kitapçılık, Eylül 2017, s. 317.

⁵ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 195; Ortan, **İşçi Buluşları Hukuku**, s. 139.

2. Bildirimin Zamanı ve Şekli

SMK'nın 114. maddesinde buluş bildiriminin gecikmesizin işverene yapılması gerektiğinden bahsedilmiştir. Bu bağlamda buluş bildiriminin zamanı; buluşun tamamlanmasından itibaren bir an önce işverene bildirilmesidir. Kanun buluş bildirimini için bir süre vermek yerine gecikmeksizin ibaresini kullanmıştır. Gecikmeksizin ibaresinden kasıt her somut olayın haline göre değerlendirilerek, en hızlı şekilde işverene buluşun gerçekleştirildiğinin bildirilmesi olarak anlaşılmalıdır.⁶ Bildirimin gecikmeksizin yapılıp yapılmadığının belirlenmesinde; işverenin yapılan bildirim sonucundaki menfaatleri göz önünde bulundurulacaktır.⁷

Çalışan buluşun tamamlandığı düşüncesinde ise buluşu işverene gecikmeksizin bildirmekle yükümlüdür. Yapılan bu bildirimin gecikmeksizin ibaresine karşı olduğu hallerde dahi işverenin talep hakkına dair süre işler. Bu sebeple bildirimle ilgili sonuçlar da gerçekleşmeye başlayacaktır.⁸ Bildirimin çalışanın kusuru nedeniyle işverene geç yapılmasından kaynaklanan zararlardan çalışan sorumlu olacaktır.⁹

Buluş tamamlanmadan önce buluşun gelişimine dair işverene yapılan bildirimler SMK anlamında bildirim olarak nitelendirilemez. Bu bildirimler işvereni buluşla alakalı bilgilendirme olarak değerlendirilebilir. Nitekim SMK md 114'te de "*bir hizmet buluşu yapıldığında*" ifadesi kullanılmıştır. Bu ifade göz önünde bulundurulduğunda bildirim yükümlülüğünün, hizmet buluşu tamamlandıktan sonra doğduğu görülmektedir.

SMK md 114'ün devamında buluşun birden fazla kişi ile gerçekleştirilmesi halinde buluş bildirimin birlikte yapılacağı düzenlenmiştir. Bu bağlamda hizmet buluşunun birden fazla kişi ile gerçekleştirildiği hallerde işverene yapılan bildirimde buluşu gerçekleştirenlerin hepsinin imzası olabilir. Ancak birden fazla kişi tarafından gerçekleştirilen buluşlarda, buluş bildiriminin ayrı ayrı yapıldığı hallerde buluşu

⁶ Çataklar, "Sınai Mülkiyet Kanunu ile Çalışanların Tasarımları ve Buluşları Üzerindeki Hak Sahipliği Sisteminde Yapılan Değişiklikler", s. 428; Bayraktar, "**İşçi Buluşları**", s. 89, (çevrimiçi), <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>, 15/01/2019; Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 195; Süzek, **İş Hukuku**, s. 480.

⁷ Ortan, **İşçi Buluşları Hukuku**, s. 140.

⁸ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 196.

⁹ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 196.

gerçekleştirenlerden birinin buluş bildiriminde bulunması, diğerlerinin buluş bildiriminde bulunma yükümlülüğünü ortadan kaldırmayacaktır.

İş sözleşmesinin sona erdiği hallerde yahut iş sözleşmesinin askıda olduğu hallerde çalışanın buluşu gerçekleştirilmesi ihtimalinde çalışan yine de buluş bildiriminde bulunmakla yükümlüdür.¹⁰ İş ilişkisi devam ederken başlanan bir çalışmanın iş ilişkisi sona erdikten sonra, makul bir süre içerisinde buluşun gerçekleşmesi halinde de çalışanın işverene bildirimde bulunması gerekmektedir.¹¹

Sınai Mülkiyet Kanunu'nun 117 maddesinin 1. fıkrasında "*İşverenler tarafından, bu Kitabın çalışan buluşlarına ilişkin hükümlerine aykırı olacak şekilde çalışanların aleyhine düzenleme ve uygulama yapılamaz.*" hükmü düzenlenmiştir. Bu sebeple taraflar aralarında kararlaştırılarak buluş bildiriminin sözlü olarak yapılmasına karar verebilecektir. Nitekim madde hükmünde çalışan buluşlarına dair hükümlerin çalışan lehine düzenlenebileceği belirtilmiştir. Bununla birlikte taraflar aralarında buluş bildiriminin fax, e-posta ve telgraf gibi araçlarla da yapılabileceğini kararlaştırabilirler. Ancak böyle bir anlaşmanın bulunmaması halinde bu araçlarla yapılan bildirimler geçersiz kabul edilecektir.

Çalışan buluşlarına ilişkin hükümler, nispi emredici nitelikte olduğundan ötürü çalışanlar lehine yapılan düzenlemeler kanunu aykırı olarak kabul edilmemektedir.¹² Bu bağlamda; çalışan ile işveren arasında çalışanın gerçekleştirdiği buluşlarının hepsinin serbest buluş olarak kabul edileceğine dair bir hükmün iş sözleşmesinde yer alması halinde çalışanın, gerçekleştirdiği tüm buluşlar serbest buluş olarak nitelendirilecektir ve bu sebeple çalışanın işverene bildirimde bulunma yükümlülüğü ortadan kalkacaktır. İşverene buluş bildiriminde bulunmasına gerek olmayan bir diğer hal ise işverenin, çalışanın buluş bildiriminde bulunmasından feragat etmesidir. Gerçekten de çalışan buluşlarına ilişkin hükümlerin emredici nitelikte olmaması sebebiyle işveren, çalışanı bildirim yükümlülüğünden kurtarabilir.¹³

¹⁰ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 199.

¹¹ Saraç, "Çalışanlar Tarafından Gerçekleştirilen Buluşlarda Patent Kime Verilecektir?", s. 265; Ortaç, **İşçi Buluşları Hukuku**, s. 139.

¹² Küçükali, "Karşılaştırmalı Hukuk ve Türk Hukuku'nda Çalışanların Buluşları ve Patentlenmesi" (çevrimiçi) <https://jurix.com.tr/article/18817>, 25/10/2019; Bayraktar, "İşçi Buluşları", s. 90, (çevrimiçi) <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>, 15/01/2019.

¹³ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 198.

SMK md 114'te buluş bildiriminin yazılı olarak yapılacağı belirtilmiştir. Bu yüzden yazılı olarak yapılmayan bildirimler geçerli kabul edilemeyecektir. Buluş bildirimi teknik bir sorunun çözümüne dair şekil, grafik veya çizim içerdiğinden ötürü kanun hükmünde bildirimin yazılı olarak yapılacağı hükmün yer alması buluşun niteliğine de uygun düşmektedir.¹⁴

SMK md 114 f. 1'de "... İşveren, bildirimin kendisine ulaştığı tarihi, bildirimde bulunan kişi veya kişilere gecikmeksizin ve yazılı olarak bildirir." hükmüne yer verilmiştir. Söz konusu hükümle ispatla alakalı meydana gelebilecek sorunların önüne geçilmeye çalışıldığı görülmektedir. Aynı maddenin 5. fıkrasında "*Çalışanın bu Kanunda öngörülen şekilde bildirimde bulunabilmesi için, işveren gereken yardımı göstermek zorundadır.*" hükmü yer almaktadır. Madde metni değerlendirildiğinde; çalışanın da kanunda belirtilen şekilde bildirimde bulunabilmesi için işverenin gerekli yardımda bulunması aranmaktadır.

3. Bildirimin İçeriği

Buluş bildirimin içeriği Sınai Mülkiyet Kanunu'nun 114. maddesinin 2. fıkrasında belirtilmiştir. Kanun hükmü şöyledir: "*Çalışan, teknik problemi, çözümünü ve hizmet buluşunu nasıl gerçekleştirmiş olduğunu, bildiriminde açıklamak zorundadır. Buluşun daha iyi açıklanması bakımından varsa resmini de işverene verir.*" Madde metni göz önünde bulundurulduğunda buluş bildirimin içeriğinde; teknik problem, teknik problemin çözümü ve hizmet buluşunu nasıl gerçekleştirdiğine dair bilgiler yer almalıdır. Bu sebeple buluş bildiriminde, buluşa dair herhangi bir teknik bilgi içermeyen, salt birtakım deneylerin, laboratuvar sonuçlarının ya da faaliyet raporlarının yer alması yeterli değildir.¹⁵

Sınai Mülkiyet Kanunu'nun 114. maddesinin 3. fıkrasında "*Çalışan, yararlanmış olduğu işletme deneyim ve çalışmalarını, varsa diğer çalışanların katkılarını ve bu katkıların şeklini, yaptığı işle ilgili olarak aldığı talimatları ve söz konusu katkılar yanında kendisinin katkı payını da belirtir.*" hükmüne yer verilmiştir. Söz konusu hükümde belirtilen hususların değerlendirilmesi çalışana verilecek olan katkı payının belirlenmesinde önemlidir. Özellikle birden fazla çalışanın buluşu

¹⁴ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 199.

¹⁵ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 203.

meydana getirdiği hallerde, her bir çalışanın katkı payının, hangi hususlara dayanılarak dağıtılacağına saptanmasında bildirimin göz önünde bulundurulacağı sonucuna ulaşmaktadır.¹⁶

Sınai Mülkiyet Kanunu'nun 114. maddesinde belirtilen bu hususların eksiksiz bir şekilde buluş bildirimde yer alması, işverenin durumu tam olarak değerlendirmesi, haklarını kullanması ve çalışana ödenecek olan bedelin tespit edilmesi bakımından önem arz etmektedir.¹⁷

İşveren çalışanın yapmış olduğu bildirimin eksik olduğunu yahut düzeltilmesi gerektiğini düşünüyorsa, bildirim kendisine ulaştığı tarihten itibaren 2 ay içerisinde hangi hususların değiştirilmesini istediğini çalışana bildirmekle yükümlüdür. Nitekim SMK md. 114 f. 4'te de bu husus şöyle düzenlenmiştir: *"İşveren, bildirimin kendisine ulaştığı tarihten itibaren iki ay içinde, bildirimin hangi hususlarda düzeltilmesi gerektiğini çalışana bildirir."* İşverenin yapacağı bu düzeltme talebi ancak eksiksiz bir bildirimde bulunması gereken hususlarda olabilir. Bir başka anlatımla işveren; buluş bildiriminde bulunan teknik problem, teknik problemin çözümü, hizmet buluşunun nasıl gerçekleştirildiği ve varsa buna ilişkin resimler, çalışanın buluşun gerçekleştirilmesinde yararlandığı işletme deneyim ve çalışmaları, çalışanın yapılan işle ilgili olarak aldığı talimatlar ile kendisinin ve diğer çalışanların yapmış olduğu katkılar hakkında düzeltme veya ek açıklama talebinde bulunabilir.

İşveren bildirimin kendisine ulaştığı tarihten itibaren 2 aylık süre içerisinde düzeltme yahut ek açıklama talebinde bulunmazsa buluş 114. maddenin 2. fıkrasındaki unsurları taşımasa dahi geçerli olacaktır. Burada belirtilen 2 aylık süre hak düşürücü niteliktedir.¹⁸ Nitekim 114. maddenin 4. fıkrasının son cümlesi de bu hususu desteklemektedir ve şöyledir: *"Talepte bulunulmaması hâlinde, ikinci fıkrada belirtilen bildirim geçerli sayılır."*

¹⁶ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 204.

¹⁷ Çataklar, "Sınai Mülkiyet Kanunu ile Çalışanların Tasarımları ve Buluşları Üzerindeki Hak Sahipliği Sisteminde Yapılan Değişiklikler", s.428.

¹⁸ Bayraktar, "İşçi Buluşları" s. 92, (çevrimiçi) <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>, 20/02/2019.

Davranmasının Sonucu

Çalışanın kusurlu bir şekilde bildirim yükümlülüğüne aykırı davranması sonucunda işverenin bir zararı meydana gelirse çalışan bu zararı gidermekle yükümlüdür. Bu bağlamda çalışanın, bildirim yükümlülüğünü yerine getirmemesinin sonucu olarak işverenin buluştan geç haberdar olması sebebiyle tescil için rüçhan hakkını kullanamaması yüzünden buluşun başkası adına tescil edilmiş olması yahut buluşun aleniyet kazanması sebebiyle tescil edilememesi hallerinde eğer işverenin bir zararını söz konusu olursa, iş sözleşmesini feshedebileceği gibi çalışandan zararının karşılanmasını da talep edebilecektir.²⁰

Çalışanın bildirim yükümlülüğüne aykırı davranışı kanundan kaynaklanan bir yükümlülüğün yerine getirilmemesi olarak değerlendirildiği gibi çalışanın sadakat borcuna da aykırılık teşkil ettiğinden yukarıda bahsedilmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesinin 2. fıkrası göz önünde bulundurulduğunda çalışanın bu davranışı ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı olması sebebiyle işverenin çalışanın iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir. Nitekim söz konusu madde metninde ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık halleri tek tek sayma usulü ile değil, örnekleme yoluyla gösterilmiş olduğundan çalışanın bu davranışı İK md 25/2 anlamında işveren tarafından haklı nedenle fesih sebebi olarak sayılabilir.²¹

Çalışanın bildirim yükümlülüğüne aykırı davranışı İK md 25/2-e olarak da değerlendirilebilir. Kanun hükmünde "*İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması*" halinden bahsedilmiştir. Çalışanın hizmet buluşunu işverene bildirmemesi işverenin güvenini kötüye kullanması olarak değerlendirilebileceği gibi aynı zamanda hizmet buluşlarının işletme sırlarını içermesi sebebiyle meslek sırlarının açığa çıkarılması olarak da değerlendirilebilecektir.²²

Çalışanın bildirim yükümlülüğüne aykırı davranışı İK md 25/2-ı olarak da değerlendirilebilir. Kanun metni incelendiğinde; işçinin buluş bildiriminde bulunmaması sebebiyle işçinin 30 günlük ücretini aşan bir zararın meydana gelmesi halinde işverenin çalışanın sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir.

²⁰ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 208; Orta, **İşçi Buluşları Hukuku**, s. 143.

²¹ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 209.

²² Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 209.

Son olarak belirtmek gerekir ki işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmesi, çalışandan zararlarını tazmin etmesini istemeyeceği anlamına gelmemektedir. Nitekim İK md 26'da bu doğrultudadır ve söz konusu kanun hükmü aynen şöyledir: *“Bu haller sebebiyle işçi yahut işverenden iş sözleşmesini yukarıdaki fıkra da öngörülen süre içinde feshedenlerin diğer taraftan tazminat hakları saklıdır.”*

B. İşverenin Hizmet Buluşu Üzerinde Hak Talebinde Bulunması

1. Hak Talebinin Hukuki Niteliği

Fikri ve Sınai Mülkiyet Hukukunda buluş ve buluştan doğan haklar kural olarak onu meydana getirene aittir. İş hukukunda ise işçi; iş ilişkisi mevcutken yapmış olduğu eserler üzerinde hak talep edemez. Bu sebepten ötürü de kural olarak işçinin yapmış olduğu eserler üzerindeki hak sahipliği işverene aittir. Buluşu yapanın çalışan olması halinde ise iki hukuk dalını da içine alan bir konunun doğduğu görülmektedir. Nitekim Avrupa Patent Sözleşmesi'nin²³ 60. maddesinin 1. fıkrasında bir Avrupa Patentine ilişkin hakkın onu yapana veya haleflerine ait olduğu belirtilmiş ve devamında buluşu gerçekleştirenin işçi olması halinde işçinin istihdam edildiği ülkenin normlarına göre Avrupa Patentine ilişkin hakkın kime ait olacağının belirleneceğini belirtmiştir.

Hizmet buluşlarında buluş ve üzerindeki haklar kural olarak onu meydana getiren üzerinde doğmaktadır. Bununla birlikte işverenin, buluş üzerinde tam hak talebinde bulunmasıyla buluş üzerindeki tüm hakların işverene geçecektir. Böylece bir hizmet buluşu meydana geldiğinde, işverenin buluş üzerinde tam hak talep etmesiyle buluş üzerindeki haklar işverene ait olacaktır. Bu hususun SMK'nın 115. maddesinden doğduğu görülmektedir. Anılan madde hükmü göz önünde bulundurulduğunda işverenin talep hakkının karşıya ulaştığı andan itibaren sonuçlarını doğuran, tek taraflı bir irade açıklaması olduğu görülmektedir. Bu bağlamda talep hakkının hukuki niteliğinin kurucu yenilik doğuran hak olduğu

²³ Türkiye bu sözleşmeyi 27.01.2000 Tarihinde 4504 sayılı Avrupa Patentlerinin Verilmesi ile İlgili Avrupa Patent Sözleşmesi ve Eklerine Katılmamızın Uygun Bulunduğuna Dair Kanunla kabul etmiştir. Kanun 29.01.2000 Tarihli ve 23948 Sayılı Resmi Gazete ile yürürlüğe girmiştir.

sonucuna varılmaktadır.²⁴ Kurucu yenilik doğuran haklar şarta bağlanamaz ve hüküm doğurması için karşı tarafın rızası aranmaz.²⁵

2. Hak Talebinin Zamanı ve Şekli

İşverenin hizmet buluşuna dair hak talebinde bulunabilmesi için kendisine ulaşan buluş bildirimini tarihinden itibaren 4 aylık süre içerisinde yazılı olarak talepte bulunması gerekir. 4 aylık süre hak düşürücü süredir, işveren bu süre içerisinde hak talebinde bulunmazsa hizmet buluşu serbest buluş niteliği kazanır.²⁶ İşveren süresi içinde buluşa ilişkin hak talebinde bulunmazsa daha sonra serbest buluş niteliği kazanan buluş üzerinde talep hakkı bulunmamaktadır. Çalışanın buluş üzerinde gerçekleştirdiği asli kazanıma dayalı mutlak hak kesinleşir.²⁷

İşverenin buluş üzerindeki talep hakkı çalışanın yapacağı buluş bildirimini ile işlemeye başlar. Bu anlamda işverenin talep hakkının doğabilmesi için çalışanın geçerli bir buluş bildiriminde bulunması gerekmektedir. Ancak bildirimin geçersizliğini etkilemeyecek eksiklikler ile dürüstlük kuralına aykırı olarak ileri sürülen geçersizlikler somut olayın özellikleri de göz önünde bulundurularak bildirimin geçerliliğini etkilemeyecek ve işverenin talep hakkı için öngörülen 4 aylık süre işlemeye başlayacaktır.²⁸

İşverenin SMK md 114 gereğince çalışanın buluş bildirimini kendisine ulaşmasından itibaren 2 aylık süre içinde düzeltme talebinde bulunabilir. İşverenin buluş bildirimine ilişkin 2 aylık süre içinde düzeltme talebinde bulunması halinde çalışan bu talebe ilişkin olarak tekrardan buluş bildiriminde bulunabilir. Çalışanın düzeltme talebine ilişkin tekrardan buluş bildiriminde bulunması ihtimalinde 4 aylık

²⁴ Yenilik Doğuran Hak; “*Kullanılmasıyla yeni bir hukuki durumun ortaya çıkmasına yol açan haklar...*” Kurucu Yenilik Doğuran Hak; “*bazı yenilik doğuran haklar tek taraflı olarak yeni bir hukuki ilişkinin kurulması yetkisi verir, bu yenilik doğuran haklara kurucu yenilik doğuran haklar denir.*” Mustafa Dural, Suat Sarı, **Türk Özel Hukuku Cilt I Temel Kavramlar ve Medeni Kanun’un Başlangıç Hükümleri**, 14. Baskı, İstanbul, Filiz Kitabevi, Eylül 2019, s. 181-182; Süzek, **İş Hukuku**, s. 482; Turgut Öz, “Türk Patent Hukukunda Çalışanların Buluşları”, **Prof. Dr. M. İlhan Ulusan’a Armağan**, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2016, C. III, s. 595; Keskinci, “Hizmet Buluşları”, s. 211; Demircioğlu, Balsever, “Sinai Mülkiyet Kanunu Uyarınca Özel Hukuk İlişkisi İçinde Olan Çalışanların Buluşları”, s. 27.

²⁵ Dural, Sarı, **Türk Özel Hukuku Cilt I Temel Kavramlar ve Medeni Kanun’un Başlangıç - Hükümleri**, s. 181-182.

²⁶ Çataklar, “Sinai Mülkiyet Kanunu ile Çalışanların Tasarımları ve Buluşları Üzerindeki Hak Sahipliği Sisteminde Yapılan Değişiklikler”, s.428; Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 212.

²⁷ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 212.

²⁸ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 212.

süre ikinci buluş bildiriminin işverene ulaşmasından itibaren işlemeye başlar.²⁹ Ancak işverenin düzeltme talebine ilişkin çalışan yeni bir bildirimde bulunmazsa, SMK'nın 114. maddesinin 4. fıkrası gereği işverenin talep hakkı ilk bildirimin işverene ulaştığı andan itibaren işlemeye başlayacaktır ve geçersiz de olsa yapılan buluş bildirimi, geçerli bir bildirim varmış gibi sonuç doğuracaktır.³⁰ Her iki ihtimalden bahsedebilmek için de ortada işveren tarafından yapılmış geçerli, haklı ve somut hususlara dayanan bir düzeltme talebinin bulunması gerekmektedir.

Buluşu gerçekleştiren birden fazla çalışan da olabilir. Birden fazla çalışanın buluşu meydana getirmesi ihtimalinde buluş bildirimi her bir çalışan tarafından ayrı ayrı yapılacaktır. Nitekim SMK md 114'te bu hususu desteklemektedir. Ayrı ayrı yapılan buluş bildirimlerine karşı işverenin hak talebinde bulunması da ayrı ayrı olacaktır. Ayrı ayrı yapılan bildirimlere karşı işverenin hak talebinde bulunabilmesi için aranan süre de yapılan bildirimlere göre değerlendirilecektir. Çalışanlar buluş bildirimini ortak bir metinle de yapabilirler. Buluş bildiriminin ortak bir metinle işverene bildirilmesi halinde de işveren çalışanlara karşı talep hakkını ayrı ayrı yöneltmek zorundadır.³¹ Ancak çalışanlar buluş bildirimi için aralarından birini yetkilendirdiklerinde ya da buluş bildirimi için 3. bir kişiyi yetkilendirdiklerinde işveren talep hakkını yetkilendirilen kişiye karşı yöneltebilir.

İşveren buluşun tamamlandığını çalışanın kendisine yönelteceği buluş bildiriminden değil, üçüncü bir kişiden duyabilir. İşverenin buluşun tamamlandığını üçüncü bir kişiden duyduğunda da talep hakkı bulunmaktadır.³² İşverenin talep hakkına dair bildirimin çalışana ulaşmasıyla birlikte buluş üzerindeki haklar işverene geçecektir. Çalışan buluş bildirimini yapmaktan kaçınması sebebiyle işverenin uğradığı zararları tazmin etmekle yükümlüdür.³³

İşverenin buluş üzerinde en erken hak talep edebileceği tarih, kendisine buluş bildiriminin ulaştığı tarihtir. Taraflar aralarındaki sözleşmeye "çalışanın gerçekleştireceği buluşların hepsi hizmet buluşudur" yahut "ileride gerçekleştirilecek

²⁹ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 213.

³⁰ Öz, "Türk Patent Hukukunda Çalışanların Buluşları", s. 597; Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 213; Keskin, "Hizmet Buluşları", s. 211.

³¹ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 213-214.

³² İlhami Güneş, "Türk Patent Hukuku Uygulamasında İşçi (Hizmet) Buluşları, Serbest Buluş Kavramı ve Karşılaştırmalı Hukuk", **Ankara Barosu Fikri Mülkiyet ve Rekabet Hukuku Dergisi**, C. 10, S. 2, 2010, s.15.

³³ Öz, "Türk Patent Hukukunda Çalışanların Buluşları", s. 596.

tüm buluşlar hizmet buluşu olarak kabul edilecektir” gibi madde eklenmesinin hukuki bir sonucu bulunmamaktadır. Nitekim SMK md 117’de kanunun hükümlerinin işçinin aleyhine olarak değiştirilemeyeceği belirtilmiştir. Bu sebeple işverenin hak talebine ilişkin sürenin buluş bildiriminin işverene ulaşması tarihinden daha erken bir tarih olarak belirlenmesi mümkün değildir.

3. İşverenin Hak Talebinde Bulunmasının Sonuçları

a. Tam Hak Talebi

(1) Buluşa İlişkin Tüm Hakların İşverene Geçmesi

Sınai Mülkiyet Kanunu’nun 115. maddesinin 2. fıkrasında “İşverenin hizmet buluşuna ilişkin tam hak talebinde bulunması hâlinde bununla ilgili bildirimin çalışana ulaşması ile buluş üzerindeki tüm haklar işverene geçmiş olur.” hükmüne yer verilmiştir. Madde hükmü göz önünde bulundurulduğunda çalışanın buluş üzerindeki asli kazanıma dayalı hakkının işverenin md 115 f. 2’de belirtilen bildirimiyle kendisine geçeceği görülmektedir. İşverenin buradaki bildirimi tek taraflı bir irade açıklaması niteliğinde ve yasadan doğan bir devir anlamında gelmektedir.³⁴

İşverenin tam hak talebinde bulunmasıyla birlikte buluş üzerindeki mülkiyet hakkı kendisine geçer. Böylece işveren buluş üzerinde tek hak sahibi olur ve buluşla ilgili serbestçe tasarrufta bulunabilir. İşveren buluşu kullanarak üretim yapabileceği gibi başkalarına lisans verebilir ya da buluşu devretme hakkına sahiptir.³⁵

İşverenin tam hak talebini kullanmasıyla kendisine geçebilecek haklar sadece buluş üzerindeki devredilebilir nitelikteki malvarlığı haklarıdır.³⁶ Bununla birlikte buluşçuya ait olan kişilik hakları buluşu meydana getiren çalışanda kalacaktır.³⁷ Çalışanın buluş üzerindeki üçüncü kişilere ve işverene karşı tanınma hakkı, süresiz

³⁴ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 219.

³⁵ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 219; Bayraktar, “İşçi Buluşları”, s. 98, (çevrimiçi) <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>, 25/02/2019.

³⁶ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 220; Sevimli, “551 Sayılı Patent Haklarının Korunması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname’nin İşçi Buluşları Hukukuna Getirdikleri”, s. 131.

³⁷ Ortan, **İşçi Buluşları Hukuku**, s. 124; Kaya, “Türk Hukukunda Patentten Doğan Haklar”, s. 174; Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 220; Sevimli, “551 Sayılı Patent Haklarının Korunması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname’nin İşçi Buluşları Hukukuna Getirdikleri”, s. 131; Tekinalp, **Fikri Mülkiyet Hukuku**, s. 563.

olarak kendinde kalacaktır. Buluşu gerçekleştirene ait olan bu hak devredilemez, vazgeçilemez ve haczedilemez niteliktedir, hiçbir şekilde işverene geçemez.³⁸

Çalışan patent veya faydalı model belgelerinde isminin buluşçu olarak kaydedilmesini isteme hakkına sahiptir. SMK md 90 f. 6'da da bu husus şu şekilde ifade edilmiştir: "*Buluşu yapanın başvuru veya patent sahibinden buluşu yapan olarak tanınmasını ve adının belirtilmesini isteme hakkı vardır.*" Buna ek olarak SMK'nın 90. maddesinin 5. fıkrasında da Kuruma yapılan başvurularda buluşçunun muhakkak belirtilmesi gerektiği, başvuru sahibi ile buluşçunun farklı kişiler olması halinde patent başvuru hakkının nasıl elde edildiğinin açıklanması gerektiği belirtilmiştir.

(2) Talepten Önce Çalışanın Buluş Üzerindeki Tasarruflarının Geçersizliği

Çalışanın buluşu tamamlamasıyla birlikte buluş üzerindeki haklar çalışan üzerinde doğacaktır. Bu sebepten ötürü işverenin tam hak talebinde bulunmasına kadar geçen sürede hak sahipliği çalışana aittir. İşverenin hak talebi ile buluş üzerindeki haklar işverene geçer. Ancak buluşun gerçekleşmesi anından, işverenin hak talebinde bulunacağı ana kadar geçen sürede buluş üzerindeki hak sahipliği çalışana aittir. Çalışanın anılan sürede buluş üzerindeki hak sahipliği nispi niteliktedir.³⁹ Dolayısıyla çalışanın bu zaman diliminde buluş üzerinde gerçekleştirdiği tasarruflar işverenin haklarını ihlal etmediği sürece geçerli olacaktır. Nitekim SMK md 115 f. 4'te bu hususu destekler niteliktedir. Anılan madde hükmü şöyledir: "*İşverenin hizmet buluşuna ilişkin hak talebinde bulunmasından önce çalışanın buluş üzerinde yapmış olduğu tasarruflar, işverenin haklarını ihlal ettiği ölçüde, işverene karşı geçersiz sayılır.*"

Çalışanın buluşu üçüncü kişiye devretmesi halinde bu işlem, işverenin buluş üzerinde tam talep hakkını kullanıp kullanmaması göre askıda kalacaktır. İşverenin tam hak talebi hakkını kullanmasıyla birlikte buluş üzerindeki haklar işverene geçeceği için çalışanla üçüncü kişi arasındaki devir işlemi ifa kabiliyetinin olmaması sebebiyle geçersiz hale gelecektir.⁴⁰ Üçüncü kişinin iyiniyeti burada korunmayarak

³⁸ Ortan, **İşçi Buluşları Hukuku**, s. 124; Kaya, "Türk Hukukunda Patentten Doğan Haklar", s. 174.

³⁹ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 220.

⁴⁰ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 221.

çalışanla arasındaki devir işlemi geçerli olmayacaktır.⁴¹ Bununla birlikte üçüncü kişi uğradığı zararların tazminini çalışandan talep edebilir.

(3) İşverenin Çalışana Hakkaniyete Uygun Bir Bedel Ödeme Yükümlülüğü

SMK md 115 f. 6 işverenin çalışana hakkaniyete uygun bir bedel ödeme yükümlülüğünü düzenlemiştir. Anılan madde hükmü şöyledir: “*İşveren hizmet buluşu üzerinde tam hak talep ederse, çalışan makul bir bedelin kendisine ödenmesini işverenden isteyebilir. İşveren hizmet buluşu üzerinde kısmi hak talep ederse, işverenin buluşu kullanması hâlinde, çalışanın makul bir bedelin kendisine ödenmesini isteme hakkı doğar.*”

Madde metninden de anlaşılacağı üzere işveren buluş üzerinde gerek tam hak talebinde bulunduğu gerekse kısmi hak talebinde bulunduğu çalışana hakkaniyete uygun bir bedel ödeme yükümlülüğündedir. İşverenin bedel ödeme yükümlülüğü aşağıda ayrıntılı olarak incelenecektir.

(4) İşverenin Patent Başvurusunda Bulunma Yükümlülüğü

Tam hak talebinde bulunan işveren buluş için Kuruma başvurmakla yükümlüdür. SMK md 116 f 1’de bu husus şöyle ifade edilmiştir: “*İşveren, kendisine bildiri yapılan hizmet buluşu için tam hak talebinde bulunmuşsa patent verilmesi amacıyla ilk başvuruyu Kuruma yapmakla yükümlüdür.*” Madde hükmü değerlendirildiğinde ilk başvurunun ne zaman yapılacağı belirtilmediği görülmektedir. Çalışan Buluşlarına, Yükseköğretim Kurumlarında Gerçekleştirilen Buluşlara ve Kamu Destekli Projelerde Ortaya Çıkan Buluşlara Dair Yönetmelik⁴²’te de buna ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak buluşun patente konu olabilmesi için tekniğin bilinen durumunun aşılması ve sanayiye uygulanabilir olması gerekmektedir. Tekniğin bilinen durumu ise patent başvurusunun yapıldığı ya da rüçhan hakkının tarihine göre belirlenmektedir. Bu tarihten oniki ay önce dünyanın herhangi bir yerinde yazılı yahut başka bir şekilde patent başvurusunda bulunulan

⁴¹ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 221.

⁴² 29.09.2017 Tarihli ve 30195 Sayılı R.G.

buluşı dair bir açıklama ya da bilgi yer alıyorsa buluşun tekniğın bilinen durumunu aştığından, bir başka anlatımla yeni olduğundan bahsetmek imkan dahilinde değildir. Bu sebeple buluşun tescil talebi reddedilecektir. Bu husus göz önünde bulundurulduğunda tam hak talebinde bulunulan hizmet buluşu için gecikmesizin Kuruma başvuruda bulunmak yerinde olacaktır.

İşveren tam hak talebinde bulunduğu hizmet buluşu için patent başvurusunda bulunmaz ve çalışanın belirleyeceği süre içerisinde de başvuru yapmaktan kaçınırsa hizmet buluş serbest buluş niteliği kazanacaktır. SMK md 116 f. 4'te de bu husus bu şekilde düzenlenmiştir. 551 Sayılı PatHKH'da tam hak talebinde bulunduğu hizmet buluşu için patent başvurusunda bulunmayan ve çalışanın belirleyeceği süre içerisinde de başvuru yapmaktan kaçınan işverenin nam ve hesabına, hizmet buluşu için çalışanın başvuruda bulunabileceği düzenlenmişti. Ancak SMK ile bu hüküm kaldırılmıştır. Bunun yerine hizmet buluşu için başvuru yapmayan ve belirlenen süre içinde başvuru yapmaktan kaçınan işverenin tam hak sahibi olduğu hizmet buluşu serbest buluşa dönüştürülmüştür.

İşveren tam hak sahibi olduğu hizmet buluşunu işletmenin menfaatleri gereğince gizli tutmak isteyebilir. Bu sebeple Kuruma başvuru yapmaktan kaçınabilir. SMK md 116 f. 2'de işverenin patent başvurusu yapmaktan kaçınabileceği haller düzenlenmiştir. İkinci fıkranın c bendi uyarınca işveren *"...işletme sırlarının korunmasının başvuru yapmamayı gerektirmesi..."* halinde patent başvurusunda bulunmaktan kaçınabileceği belirtilmiştir. İşverenin işletme sırlarını korumak için aldığı gizlilik kararını en geç çalışanın müracaat için kendisine tanıdığı zaman zarfında çalışana bildirmelidir. Aksi takdirde süre sonunda hizmet buluşu serbest buluş sayılacağından ve çalışanın serbest buluş üzerinde tasarruf yetkisi sadece kendisinde olduğundan buluşu için patent başvurusunda bulunabileceği gibi buluşu başkalarına kullanılabılır ya da yararlanmaları sağlayabilir. Bu halde çalışanın herhangi bir kusuru bulunmadığından işveren karşılaşılabileceği zararlarını çalışandan talep de edemeyecektir. Böyle bir sonuçla karşı karşıya kalmak istemeyen işveren, buluşa dair gizlilik talebini bir an önce çalışana bildirmelidir. İşverenin gizlilik talebine rağmen buluşu açıklayan çalışanın işletmenin sır ve menfaatlerini gözetmemesi dolayısıyla

hukuki sorumluluğunun yanında TCK⁴³ md 239 uyarınca cezai sorumluluğu da gündeme gelecektir.

İşverenin patent başvurusunda bulunma zorunluluğu olmadığı hallerden bir diğeri hizmet buluşunun serbest buluş niteliği kazandığı haldir. Nitekim serbest buluş üzerinde tasarruf yetkisi çalışanda olduğundan başvuruda bulunup bulunmamaya karar verecek olan kişi de çalışan olacaktır. Bu sebeple işverenin serbest buluş niteliği kazanan hizmet buluşu için Kuruma başvuruda bulunma yükümlülüğü bulunmamaktadır.

İşverenin patent başvurusunda bulunma zorunluluğu olmadığı hallerin sonuncusu ise çalışanın hizmet buluşu için patent alınmamasına rıza göstermesidir.

İşveren tam hak talebinde bulunduğu hizmet buluşunun yabancı bir ülkede de korunmasını isteyebilir. Ancak işveren ülke içinde olduğu gibi hizmet buluşunun korunması için Kuruma başvuruda bulunmak zorunda bırakılmamış, bunun yerine koruma isteyebileceği hüküm altına alınmıştır. Bu sebeple işverenin ülke içindeki başvurusu bir yükümlülük iken yabancı bir ülkede buluşun korunmasını istemesi haktır.⁴⁴ İşverenin çalışanın istemi üzerine koruma istemediği yabancı ülkeler bakımından buluşu makul bir süre içinde serbest bırakmak ve bu ülkelerde çalışana patent almak için talepte bulunma imkânını sağlamakla yükümlü kılınmıştır. (SMK md 116/6)

SMK md 116 f 7 gereğince “İşveren, çalışanın yabancı ülkelerde patent alabilmesi amacıyla buluşu serbest bırakırken, bu ülkelerde uygun bir ücret karşılığında buluşu kullanabilmek için inhisari olmayan nitelikte bir kullanım hakkını saklı tutma ve saklı tuttuğu bu hakkından doğan menfaatlerine zarar verilmemesini talep etme hakkına sahiptir.”

Çalışan patent başvurusu için gerekli olan bilgi ve belgeleri işverene vermekle yükümlüdür. İşveren de hizmet buluşu için yaptığı başvuru ve eklerini çalışana vermekle yükümlüdür. Ayrıca çalışanın talepte bulunması halinde işveren, başvuru

⁴³ Kanun No: 5237, 12/10/204 Tarihli ve 25611 Sayılı R.G.

⁴⁴ Keskinci, “Hizmet Buluşları”, s. 213; Canbolat, “Patent ve Faydalı Model Kanunu Tasarısının İşçi Buluşlarına İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi”, s. 101.

işlemleri sırasında gerçekleşen gelişmeleri çalışana bildirmek zorundadır. (SMK md 118/1)

SMK md 118 f. 2 uyarınca işveren çalışanın bedel talebini yerine getirmeden önce patent başvurusundan ya da patent hakkından vazgeçecekse bu durumu çalışana bildirmek zorundadır. Çalışanın talebi ile işveren patent alınması için gerekli olan belgeleri yahut patent hakkını ücreti mukabilinde çalışana devretmekle yükümlüdür. Çalışan kendisine yapılan bildirimde, bildirim tarihinden itibaren 3 ay içinde cevap vermezse işveren patent başvurusu veya patentin sağladığı haklardan vazgeçebilir. Bununla birlikte işveren, bildiriminde tek el niteliğe haiz olmayan yararlanma hakkını makul bir bedel karşılığında saklı tutabilir.

b. İşverenin Kısmi Hak Talebinde Bulunmasının Sonuçları

İşveren, kendisine yapılan hizmet buluş bildiriminden sonra buluş üzerinde tam veya kısmi hak talebinde bulunabilir. İşverenin buluş üzerinde kısmi hak talep etmesiyle buluş serbest nitelik kazanacaktır ve buluş üzerindeki mutlak haklar kesintisiz bir şekilde devam edecektir. Bu sebeptir ki kısmi hak talebinin sonucunda işverenin buluş üzerindeki hakkı inhisari olmayan bir kullanma hakkıdır.⁴⁵ Bir başka anlatımla işverenin buluş üzerindeki hakkı, basit lisans niteliğindeki bir kullanma hakkına dönüşecektir.⁴⁶ Bu yüzden işveren buluşu sadece işletmesinde kullanma hakkına sahip olur, kısmi hakka dayalı bu kullanımını üçüncü bir kişiye devredemez.⁴⁷

İşverenin buluş üzerindeki kısmi hak talebinin çalışana ulaşmasıyla birlikte serbest kalan buluş üzerindeki tek hak sahipliği çalışana ait olacaktır. Çalışan buluşu

⁴⁵ Tekinalp, **Fikri Mülkiyet Hukuku**, s. 565; Öz, "Türk Patent Hukukunda Çalışanların Buluşları", s. 596; Saraç, "Çalışanlar Tarafından Gerçekleştirilen Buluşlarda Patent Kime Verilecektir?", s. 272; Güneş, **Sınai Mülkiyet Kanunu Işığında Uygulamalı Patent ve Faydalı Model Hukuku**, s.158; Keskinci, "Hizmet Buluşları", s. 214; Demircioğlu, Balsever, "Sınai Mülkiyet Kanunu Uyarınca Özel Hukuk İlişkisi İçinde Olan Çalışanların Buluşları", s. 28; Güleşçi, "551 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname Açısından İşçi Buluşları ve İşçi Buluşları Açısından Dikkate Alınacak İlkeler", s. 166.

⁴⁶ Çataklar, "Sınai Mülkiyet Kanunu ile Çalışanların Tasarımları ve Buluşları Üzerindeki Hak Sahipliği Sisteminde Yapılan Değişiklikler", s. 428.

⁴⁷ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 229; Süzek, **İş Hukuku**, s. 484.

üçüncü bir kişiye devredebileceği gibi yine üçüncü bir kişiye buluşu kullanma hakkı tanıyabilir.⁴⁸

İşverenin kısmi hak talebi açık ve anlaşılır olmalıdır. Zira kısmi hak talebi istisnai niteliktedir, asıl olan işverenin buluş üzerinde tam hak talebinde bulunmasıdır. Bu sebeptendir ki işverenin kısmi hak talebine ilişkin bildirimin açık olmadığı yahut bildirimin içeriğinden bildirimin tam hak talebi mi yoksa kısmi hak talebine mi ilişkin olduğu belli değilse, bildirimin tam hak talepliğine ilişkin olduğu kabul edilecektir.⁴⁹

Kısmi hak talebinde bulunan işverenin buluş için patente başvurma yükümlülüğü yoktur. İşverenin kısmi hak talebi ile buluş serbest buluş niteliğine haiz olacağından patent başvurusunda bulunmak çalışanın sorumluluğunda olacaktır.⁵⁰

Buluşun tamamlanması ile işverenin hak talebi arasındaki zaman diliminde çalışanın buluş üzerinde gerçekleştirmiş olduğu tasarruflar, işverenin buluş üzerindeki seçimlik haklarından kısmi hak talebini kullanmasıyla, işverene karşı da ileri sürülebilecektir.⁵¹ Ancak işverenin hak talebinden önce çalışanın buluş üzerinde gerçekleştirdiği tasarruflar işverenin kullanım hakkına zarar verir nitelikte ise bu tasarruflar işverene karşı ileri sürülemez. Nitekim SMK md 115/4'te de bu husus şöyle ifade edilmiştir: *“İşverenin hizmet buluşuna ilişkin hak talebinde bulunmasından önce çalışanın buluş üzerinde yapmış olduğu tasarruflar, işverenin haklarını ihlal ettiği ölçüde, işverene karşı geçersiz sayılır.”*

İşverenin buluş üzerindeki kısmi hakka dayalı kullanımları buluşun değerlendirilmesini önemli ölçüde güçleştiriyorsa çalışan, buluşun serbest bırakılmasını yahut tamamen devralınmasını talep edebilir. SMK md 115 f. 3'te de bu husus şu şekilde ifade edilmiştir: *“...çalışanın buluşunu değerlendirmesini önemli ölçüde güçleştiriyorsa çalışan, buluşa ilişkin hakkın tamamen devralınmasını veya kısmi hakka dayanan kullanım hakkından vazgeçilmesini işverenden isteyebilir.”* Anılan maddenin devamında ise çalışanın işverene ilettiği bu bildirimine, bildirimin tebellüğ tarihinden itibaren 2 ay içinde işveren tarafından bir cevap verilmemesi

⁴⁸ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 229; Saraç, “Çalışanlar Tarafından Gerçekleştirilen Buluşlarda Patent Kime Verilecektir?”, s. 272; Öz, “Türk Patent Hukukunda Çalışanların Buluşları”, s. 596.

⁴⁹ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 229.

⁵⁰ Tekinalp, **Fikri Mülkiyet Hukuku**, s. 565; Saraç, “Çalışanlar Tarafından Gerçekleştirilen Buluşlarda Patent Kime Verilecektir?”, s. 272; Bekgöz, **Çalışanların Meydana Getirdiği Fikri ve Sınai Ürünler Üzerindeki Haklar**, s. 104; Keskin, “Hizmet Buluşları”, s. 214.

⁵¹ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 229.

halinde buluşun, serbest buluş niteliği kazanacağını belirtmiştir. İşverenin kendisine yapılan bildiriminin tebellüğ tarihinden itibaren iki ay içinde bu bildirimle cevap vermemesi, bir başka anlatımla sessiz kalması halinde işverenin buluş üzerindeki kısmi hakkı son bulacaktır. İşverenin buluş üzerindeki kısmi hakkını sonlandırma neticesi doğurabilecek olan bu güçlüğü gerçekten de çalışan bakımından buluşun değerlendirmesini ciddi bir şekilde zora sokacak bir eylem olması gerekmektedir. Örneğin; çalışanın patent başvurusuna işverenin gizlilik sebepleri ile fiilen engel olması gibi.⁵² İşverenin buluş üzerindeki kısmi hakka dayalı kullanımının çalışan için böyle bir güçlük doğurmadığından bahisle buluşu tamamen devralmak yahut serbest bırakmak istememesi halinde çalışan, işverene karşı dava açabilecektir. Açılacak olan davada buluşun değerlendirilmesinin güçleştiğine dair ispat yükümlülüğü çalışanda olacaktır.⁵³

Sınai Mülkiyet Kanunu'nda çalışanın yapacağı bu bildirim için herhangi bir süre belirtilmemiştir. Bu sebeple SMK md 115/3'te belirtilen bildirim, şartın doğduğu her an yapılabilir.⁵⁴

C. İşverenin Çalışana Bedel Ödeme Yükümlülüğü

1. Tam Hak Talebinde

İşverenin buluş üzerinde tam hak talebinde bulunmasıyla buluş üzerindeki tüm devredilebilir haklar bu tek taraflı ve yazılı irade beyanının çalışana ulaşması sonucunda işverene geçecektir. Buluş üzerinde büyük bir gelir elde eden işveren buna karşılık çalışana makul bir bedel ödemekle yükümlüdür. SMK md 115 f 6'da bu husus şöyle ifade edilmiştir: “İşveren hizmet buluşu üzerinde tam hak talep ederse, çalışan makul bir bedelin kendisine ödenmesini işverenden isteyebilir.” İşverenin çalışana bedel ödeme borcu tam hak talebinde bulunmasının bir koşulu değil, sonucudur.⁵⁵ Zira işveren buluşa ilişkin hakları, bedeli ödemediği için kazanmaktadır. Bu sebepten dolayı işverenin tam hak talebinde bulunurken bedel ödemeyeceğine dair

⁵² Tekinalp, **Fikri Mülkiyet Hukuku**, s. 565.

⁵³ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 231; Bayraktar, “İşçi Buluşları”, s. 104, (çevrimiçi) <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>, 03/03/2019; Çelik Sipahi, “551 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile İşçi Buluşlarına İlişkin Patent Haklarının Korunması” s. 86, (çevrimiçi) <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>, 03/03/2019.

⁵⁴ Öz, “Türk Patent Hukukunda Çalışanların Buluşları”, s. 596.

⁵⁵ Öz, “Türk Patent Hukukunda Çalışanların Buluşları”, s. 597.

beyanının bir hükmü bulunmamaktadır. İşverenin bedel ödeme borcu, buluş üzerinde tam hak talep etmesi sebebiyle kazandığı hakların karşılığıdır.⁵⁶

Çalışanın makul bir bedelin kendisine ödenmesini isteme hakkı SMK'dan doğan bir haktır.⁵⁷ Nitekim 115. maddenin 6. fıkrası da bu hususu desteklemektedir. İşverenin tam hak talebi ile buluş üzerindeki devredilebilir tüm haklara haiz olması, buluş için patent alması halinde patent süresince buluş üzerinde tek el bir hakka sahip olmasının karşılığında çalışana makul bir bedel ödeme borcu yüklenmiştir.⁵⁸

Çalışana ödenecek bedel her somut olayın özelliklerine göre belirleneceğinden, buluş bedeli için maktu bir bedelin saptanması mümkün değildir. Zira her buluşun ekonomik değeri ile işverene sağlayacağı faydanın aynı olması imkan dahilinde değildir.

SMK md 115 f 7 bedel değerlendirilmesi yapılırken göz önünde bulundurulması gereken hususlardan bazılarını belirtmiştir. Bir buluşun makul bedeli hesaplanırken buluşun ekonomik değeri, çalışanın işletmedeki görevi ve işletmenin buluşun gerçekleştirilmesindeki payı değerlendirilir. Ancak makul bedelin belirlenmesinde sadece bu hususlar göz önünde bulundurulmaz. Kanun koyucu burada sayılı sınırlı yöntemini değil, örneklendirme yöntemini kullanmıştır. Nitekim madde metninin sonunda "...dikkate alınır." ifadesini kullanması da bu hususu desteklemektedir. Buluşun ekonomik değeri hesaplanırken sadece işverenin buluşu fiili kullanımı sonucunda elde ettiği değer hesaplanmaz. Bununla birlikte işverenin buluşun başka işletmelerin de kullanması sebebiyle elde ettiği kazançlar bir başka deyişle buluşun pazar payı; buluşun lisans verilmesi suretiyle elde ettiği kazançlar da buluşun ekonomik değerinin hesaplanmasında göz önünde bulundurulur.⁵⁹ Böylece işverenin buluştan elde ettiği ekonomik değer ne kadar fazla olursa buluşun bedeli de o kadar fazla olacaktır. Bu sebeptendir ki buluşun bedelinin belirlenmesi ile buluşun ekonomik değerinin doğru orantılı olduğu söylenebilecektir.

⁵⁶ Öz, "Türk Patent Hukukunda Çalışanların Buluşları", s. 597.

⁵⁷ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 233.

⁵⁸ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 233.

⁵⁹ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 233; Çelik Sipahi, "551 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile İşçi Buluşlarına İlişkin Patent Haklarının Korunması" s. 87, (çevrimiçi) <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>, 03/03/2019; Bayraktar, "İşçi Buluşları", s. 105, (çevrimiçi) <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>, 03/03/2019.

Çalışanın işletmedeki görevi ile buluş arasındaki bağ da buluşun değerinin belirlenmesinde önemli olan bir diğer husustur. Nitekim çalışanın görevi ile buluş arasındaki bağ ne kadar sıkıysa çalışana ödenecek olan bedel de bu bağın gevşek olmasına oranla daha fazla olacaktır.⁶⁰

Çalışanın iş görme borcunun karşılığı buluş olmasa dahi buluşun meydana getirilmesinde büyük ölçüde işletme deneyim ve tecrübelerinden yararlanıldığından ötürü buluş, hizmet buluşu olarak kabul edilecektir ve çalışana ödenecek olan bedel, işletmenin deneyim ve tecrübelerinden ne kadar yararlanıldığına bağlı olarak belirlenecektir.⁶¹ Bu sebeple buluşun gerçekleştirilmesinde işletmenin deneyim ve tecrübelerinin payı fazlaysa, çalışana ödenecek olan bedel daha az olacaktır.

Sınai Mülkiyet Kanunu'nun 116. maddesinin 1. fıkrasında "... işveren, işletme menfaatleri gerektiriyorsa, patent başvurusu yapmaktan kaçınabilir. İkinci fıkra hükmü saklı kalmak kaydıyla, başvuru yapmaktan kaçınılması durumunda, buluş için işverenin ödemesi gereken bedelin hesaplanmasında, patent alınmamasından kaynaklanan çalışan aleyhine muhtemel ekonomik kayıplar göz önünde tutulur." hükmüne yer verilmiştir. Madde hükmü değerlendirildiğinde, işverenin işletmenin menfaatleri için patent başvurusunda bulunmaması ihtimalinde çalışanın isminin buluşçu olarak tanınmasını isteme hakkının kullandırılmadığı görülmektedir.⁶² Bu sebeple bedelin değerlendirilmesinde bu husus da göz önünde bulundurulacaktır.

Taraflar arasındaki bedel ve ödeme şeklinin nasıl olacağı SMK md 115/9 ve Yönetmeliğin 11. maddesinde belirtilmiştir. Gerek kanunda gerekse yönetmelikte bu husus şöyle ifade edilmiştir: "*İşverenin hizmet buluşuna ilişkin kısmi veya tam hak talebinde bulunmasını takiben bedel ve ödeme şekli, işveren ile çalışan arasında imzalanan sözleşme veya benzeri bir hukuk ilişkisi hükümlerince belirlenir.*" Bununla

⁶⁰ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 234; Çelik Sipahi, "551 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile İşçi Buluşlarına İlişkin Patent Haklarının Korunması" s. 87, (çevrimiçi) <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>, 03/03/2019; Bayraktar, "İşçi Buluşları", s. 105, (çevrimiçi) <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>, 03/03/2019.

⁶¹ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 234; Çelik Sipahi, "551 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile İşçi Buluşlarına İlişkin Patent Haklarının Korunması" s. 87, (çevrimiçi) <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>, 03/03/2019; Bayraktar, "İşçi Buluşları", s. 105, (çevrimiçi) <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>, 03/03/2019.

⁶² Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 236; Bayraktar, "İşçi Buluşları", s. 106, (çevrimiçi) <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>, 03/03/2019.

birlikte SMK md 115 f. 11’de bedel tarifesi ve uyuşmazlık halinde uygulanacak tahkim usulünün yönetmelik tarafından belirleneceğini hüküm altına alınmıştır.

Bedelle ilgili değerlendirilmesi gereken bir diğer husus SMK md 117 f. 2’dir. Anılan madde metni aynen şöyledir: “*Hizmet buluşları ile serbest buluşlar konusunda işveren ile çalışan arasında yapılan sözleşmeler, çalışan buluşlarıyla ilgili emredici hükümlere aykırı olmasa dahi, önemli ölçüde hakkaniyetle bağdaşmıyorsa geçersiz sayılır. Aynı kural belirlenen bedel için de geçerlidir.*” Taraflar arasındaki sözleşmede kararlaştırılan bedelin hakkaniyetle bağdaşmaması halinde sözleşmenin geçersiz olacağı kabul edilmiştir.⁶³ Bedelle alakalı hükümler birlikte değerlendirildiğinde taraflar arasındaki sözleşmede kabul edilen bedelin hakkaniyete uygun olup olmadığının belirlenmesinde yönetmelik hükümlerinin göz önünde bulundurulacağı sonucuna ulaşılmaktadır.⁶⁴ Nitekim yönetmeliğin 25. maddesinde çalışanlarla ilgili hükümlerin emredici nitelikte olduğu belirtilip çalışanlar aleyhine değiştirilemeyeceğine hükmedilmiştir. Bununla birlikte yönetmeliğin 25. maddesinin devamında çalışanın bulunduğu işyerinde toplu iş sözleşmesi yahut hizmet sözleşmesinde veyahut işyerinin yerleşik uygulamalarında çalışan lehine başkaca hükümler bulunuyorsa lehe olan hükümlerin uygulanacağı belirtilmiştir. Bu sebeptir ki işverenin çalışan buluşları ile ilgili yapacağı her türlü düzenlemelerde ve ödemelerde göz önünde bulundurulması gereken önemli bir basamak oluşturduğu aşıkardır.⁶⁵

Buluş birden fazla çalışan tarafından gerçekleştirilmişse bedel her bir çalışana ayrı ayrı olacak şekilde buluşun gerçekleştirilmesine olan katkıları oranında belirlenecektir. Nitekim SMK md 115 f. 10’da bu hususu desteklemektedir. Ancak buluşun gerçekleştirilmesinde çalışanların katkı payı belirlenemiyorsa bedel, her bir çalışana eşit olarak dağıtılacaktır.⁶⁶

İşverenin hizmet buluşuna ilişkin tam hak talebinde bulunmasından sonra buluşun korunabilir olmadığını ileri sürerek bedel ödemekten imtina etmesi söz konusu değildir. SMK md 115 f. 8 de bu doğrultudadır. Bununla birlikte buluşun

⁶³ Öz, “Türk Patent Hukukunda Çalışanların Buluşları”, s. 599.

⁶⁴ Çataklar, “Sınai Mülkiyet Kanunu ile Çalışanların Tasarımları ve Buluşları Üzerindeki Hak Sahipliği Sisteminde Yapılan Değişiklikler”, s. 432.

⁶⁵ Çataklar, “Sınai Mülkiyet Kanunu ile Çalışanların Tasarımları ve Buluşları Üzerindeki Hak Sahipliği Sisteminde Yapılan Değişiklikler”, s. 432.

⁶⁶ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 235; Tekinalp, **Fikri Mülkiyet Hukuku**, s. 567; Keskin, “Hizmet Buluşları”, s. 215.

korunmaya değer olmadığına dair açılan dava sonucunda mahkemenin, buluşun korunmaya değer olmadığına hükmetmesi halinde çalışanın bedel talebinde bulunması imkan dahilinde değildir.

Bedelin hukuki niteliği ücret değildir, bu sebepten ötürü ücret alacaklarına uygulanan zamanaşımı süresi değil, genel zamanaşımı süresi uygulanacaktır.⁶⁷

Buluştan kaynaklanan makul bedel alacağı imtiyazlı alacaklardandır⁶⁸ ve birden fazla makul bedel alacağının bulunduğu hallerde iflas idaresi, alacaklılar arasında alacakları oranında dağıtacaktır.⁶⁹ Sınai Mülkiyet Kanunu'nun 120. maddesinin 2. fıkrası uyarınca çalışan, buluşun serbest bırakılmasını talep etme hakkına sahiptir.

Son olarak belirtmek gerekir ki bedelle ilgili ek bir yükümlülüğün yönetmelikle getirildiği görülmektedir. Anılan yönetmeliğin 7. maddesinin 2. fıkrasında işverenin tam hak talebiyle birlikte yukarıda belirtilen bedelden ayrı olarak, çalışana bir teşvik ödülü verileceği kabul edilmiştir. Yönetmeliğin söz konusu hükmü aynen şöyledir: *"İşverenin hizmet buluşuna ilişkin tam hak talep etmesi halinde, 6 ncı maddeye göre tam hak talebine ilişkin olarak işveren, buluşu yapanın diğer hakları saklı kalmak kaydıyla birinci fıkrada belirtilen bedelden ayrı olarak teşvik ödülü verir."* Kuruma yapılan başvuru şekli yönden onaylandıktan sonra işverene bildirimde bulunulur ve bu bildirimin işverene ulaşmasından itibaren iki ay içinde teşvik ödülü ödenir. Bu ödeme asgari ücretten az olamaz. Buluş birden fazla kişi tarafından gerçekleştirildiyse bu ödül gerçekleştirenler arasında katkı paylarına oranla ödenir.

2. Kısmi Hak Talebinde

İşverenin buluş üzerinde kısmi hak talebinde bulunması ile buluş üzerindeki devredilebilir tüm haklar işverene geçmez, aksine buluş serbest buluş niteliğine haiz olur. İşveren yukarıda da belirtildiği gibi buluş üzerinde inhisari olmayan bir kullanım

⁶⁷ Öz, "Türk Patent Hukukunda Çalışanların Buluşları", s. 599; Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 236.

⁶⁸ Bekgöz, **Çalışanların Meydana Getirdiği Fikri ve Sınai Ürünler Üzerindeki Haklar**, s. 104; Pınar, "İşçi Buluşları Üzerinde İşçi ile İşverenin Hak ve Yükümlülükleri", s. 87; Canbolat, "Patent Tasarısının İşçi Buluşlarına İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi", s. 105.

⁶⁹ Suluk, Karasu, Nal, **Fikri Mülkiyet Hukuku**, s. 256; Pınar, "İşçi Buluşları Üzerinde İşçi ile İşverenin Hak ve Yükümlülükleri", s. 87; Canbolat, "Patent Tasarısının İşçi Buluşlarına İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi", s. 105.

hakkına sahip olur.⁷⁰ İşveren buluş üzerindeki bu kullanım hakkının karşılığı olarak da çalışana makul bir bedel ödemekle yükümlüdür. SMK md 115 f 6'da da bu husus şöyle ifade edilmiştir. *“İşveren hizmet buluşu üzerinde kısmi hak talep ederse, işverenin buluşu kullanması hâlinde, çalışanın makul bir bedelin kendisine ödenmesini isteme hakkı doğar.”* Madde metninde belirtildiği gibi işverenin makul bir bedel ödeme yükümlülüğü ancak buluşu kullanması ihtimalinde mümkün olacaktır. Bu sebeptendir ki işverenin buluşu işletmesinde fiilen kullanması gerekmektedir.⁷¹ İşverenin buluşu işletmesinde fiilen kullanmadığı hallerde çalışana makul bir bedel ödeme zorunluluğu bulunmamaktadır.

Buluş üzerinde kısmi hak talebinde bulunan işverenin ödeyeceği bedel, inhisari olan kullanım hakkına ödenecek bedelden daha fazla olamaz.⁷² Bu halin dışında tam hak talebinde bedelin hesaplanmasında geçerli olan hususlar kısmi hak talebindeki bedel hesaplamalarında da geçerli olacaktır.

İşverenin tam hak talebinde bulunduğu hallerde makul bir bedelle birlikte yönetmelikçe teşvik ödülü de ödeneceği belirtilmiştir. Ancak aynı husus kısmi hak talebinde geçerli değildir. Bir başka anlatımla kısmi hak talebinde bulunan işverenin, makul bir bedel haricinde teşvik ödülü ödeme yükümlülüğü bulunmamaktadır.⁷³

İşverenin makul bir bedel ödemesi buluşun korunabilir olduğu hallerde bir yükümlülüktür. Nitekim bu husus SMK md 115 f 8'de de belirtilmiştir.

İşverenin tam hak talebinde bulunduğu buluşlar için patent başvurusunda bulunma yükümlülüğü vardır ancak kısmi hak talebinde bulunduğu buluşlar için patent başvurusunda bulunma yükümlülüğü yoktur. Patent başvurusunda bulunup bulunmamak çalışanın inisiyatifine bırakılmıştır. Bu sebeple işverenin buluşun korunabilir olmadığından bahisle bedel ödemekten imtina etmesi halinde çalışan buluşu için patent alarak buluşun korunabilir olduğunu ispat edebilecektir. Ancak öğretide işverenin buluş için kısmi hak talebinde bulunmasının buluşun korunabilir

⁷⁰ Tekinalp, **Fikri Mülkiyet Hukuku**, s. 565; Öz, “Türk Patent Hukukunda Çalışanların Buluşları”, s. 596; Saraç, “Çalışanlar Tarafından Gerçekleştirilen Buluşlarda Patent Kime Verilecektir?”, s. 272; Güneş, **Sınai Mülkiyet Kanunu Işığında Uygulamalı Patent ve Faydalı Model Hukuku**, s.158; Keskinci, “Hizmet Buluşları”, s. 214.

⁷¹ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 237.

⁷² Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 237.

⁷³ Pınar, “İşçi Buluşları Üzerinde İşçi ile İşverenin Hak ve Yükümlülükleri”, s. 86.

nitelikte olduğunun kabulü anlamına geldiği iddia edilmektedir.⁷⁴ Bununla birlikte işveren buluşun korunabilir olup olmadığına dair daha sonradan bir tereddüte düşerse buluşu serbest bırakarak bedeli ödemekten kaçınabilir.⁷⁵ Son olarak belirtmek gerekir ki buluşun korunabilir olmadığına dair mahkeme kararının kesinleşmesiyle birlikte çalışanın buluşu için bedel talebinde bulunma hakkı sona ermektedir.

D. Çalışanın Buluşa Dair Önalım Hakkı

İşverenin hizmet buluşu üzerinde tam hak talep etmesiyle birlikte buluş üzerindeki tüm haklar işverenin malvarlığına girecektir. İşverenin iflası halindeyse bu haklar iflas masasına girerek işletmeyle birlikte satışa konu olabilecekleri gibi işletmeden ayrı olarak da satışa konu olabileceklerdir.⁷⁶ İflas idaresinin söz konusu buluşu işletmeden ayrı olarak satmak istemesi halinde çalışanın önalım hakkı doğmaktadır. SMK md 120 f 1’de bu husus şöyle ifade edilmiştir: “*İşverenin iflas etmesi ve iflas idaresinin de buluşu işletmeden ayrı olarak devretmek istemesi hâlinde çalışanın, yapmış olduğu ve işverenin de tam hak talebinde bulunduğu buluşa ilişkin olarak önalım hakkı vardır.*”

II. SERBEST BULUŞLARIN HÜKÜM VE SONUÇLARI

A. Çalışanın Serbest Buluş Meydana Getirdiğini Bildirme Yükümlülüğü

Çalışan, gerçekleştirmiş olduğu serbest buluşu işverene bildirmekle yükümlüdür. Çalışanın bu yükümlülüğü kanundan kaynaklanmaktadır. Nitekim SMK md 119 f 1’e göre “*Çalışan, iş sözleşmesi ilişkisi içindeyken serbest bir buluş yaptığı takdirde, durumu geciktirmeden işverene bildirmekle yükümlüdür.*” Çalışanın serbest buluş bildiriminde bulunma yükümlülüğü işverene buluşun serbest buluş mu yoksa hizmet buluşu mu diye değerlendirme yapabilme imkanının tanınmak istenmesinden

⁷⁴ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 238.

⁷⁵ Çelik Sipahi, “551 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile İşçi Buluşlarına İlişkin Patent Haklarının Korunması” s. 88, (çevrimiçi) <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>, 23/03/2019.

⁷⁶ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 238-239.

kaynaklanmaktadır.⁷⁷ Böylece işverenin buluşun hizmet buluşu olduğunu düşünüyorsa buna karşı itirazda bulunma hakkına sahip olması amaçlanmıştır.⁷⁸

Çalışan işverene karşı yapacağı serbest buluş bildiriminde buluşu ve gereklilik halinde buluşun nasıl meydana getirildiğini de belirtmekle yükümlüdür. SMK md 119 f. 1'in devamında belirtilen "... *Bildirimde, buluş ve gerekiyorsa buluşun gerçekleştirilme şekli hakkında bilgi vermek suretiyle, buluşun gerçek bir serbest buluş sayılıp sayılmayacağı konusunda işverenin bir kanaate varabilmesi sağlanır.*" hükmü ile bildirimin içeriğinin işverenin buluşun serbest nitelikte bir buluş olup olmadığını anlayacak kadar açık olması aranmıştır. Bu sebeple yapılan buluş bildirimin içeriğinde en az iki husus yer almalıdır. Bunlardan biri buluş bir diğeri ise buluşun nasıl gerçekleştirildiğidir.

Bildirim; teknik bir kuralın açıklanması anlamına geldiği için hukuki işlem olarak nitelendirilemez.⁷⁹ Bir başka anlatımla bildirim karşı tarafa ulaşması gereken ve içerik olarak herhangi bir hukuki işleme yönelik irade beyanı olmayan ancak kanundan kaynaklanan bir yükümlülüğün yerine getirilmesi anlamına gelen beyandır.⁸⁰

Kanunda bildirim için bir şekil şartı belirtilmemiştir. Bu yüzden bildirimin illaki yazılı olması aranmamaktadır. Ancak buluşun nasıl gerçekleştirildiğinin izahı bir takım şekil, şema ya da buluşun muhtevası gereği teknik bir probleme çözüm olması sebebiyle teknik çizim veya resimleri kapsayacağından bildirimin niteliği gereği yazılı olduğu sonucu doğmaktadır.⁸¹

Bildirimin ne zaman yapılacağı kanunda tam olarak belirtilmemiş, buna karşılık geciktirmeksizin ibaresi kullanılarak buluşun tamamlandığı andan itibaren en hızlı şekilde işverene bildirilmesinin amaçlandığı görülmektedir. Bildirim için belirli bir süre

⁷⁷ Güneş, "Türk Patent Hukuku Uygulamasında İşçi (Hizmet) Buluşları, Serbest Buluş Kavramı ve Karşılaştırmalı Hukuk", s. 17; Saraç, "Çalışanlar Tarafından Gerçekleştirilen Buluşlarda Patent Kime Verilecektir?", s. 274; Güneş, **Sınai Mülkiyet Kanunu Işığında Uygulamalı Patent ve Faydalı Model Hukuku**, s.161; Canbolat, "Patent ve Faydalı Model Kanunu Tasarısının İşçi Buluşlarına İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi", s. 102.

⁷⁸ Tekinalp, **Fikri Mülkiyet Hukuku**, s. 566; Süzek, **İş Hukuku**, s. 481.

⁷⁹ Canbolat, "Patent ve Faydalı Model Kanunu Tasarısının İşçi Buluşlarına İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi", s. 102.

⁸⁰ Canbolat, "Patent ve Faydalı Model Kanunu Tasarısının İşçi Buluşlarına İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi", s.102.

⁸¹ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 247.

verilmemesinin sonucu olarak her somut olayda işverenin, çalışanın gecikmeksizin bildirimde bulunsaydı elde edeceği menfaati göz önünde bulundurularak bildirimin gecikmeksizin yapılıp yapılmadığı belirlenecektir.⁸² Buluşun serbest buluş olduğu gerekçesiyle işverene bildirimde bulunmayan yahut geç bildirimde bulunması sebebiyle işverenin bir zarara uğramasına sebep olan çalışan, bu zararı tazmin etmekle yükümlüdür.⁸³

Çalışanın gerçekleştirdiği buluş; açık bir şekilde işverenin faaliyet alanı dışında kalıyorsa çalışanın bildirimde bulunma yükümlülüğü bulunmamaktadır. Nitekim SMK md 119 f 3' de bu hususu desteklemektedir.

B. İşverenin Serbest Buluş Bildirimine İtiraz Hakkı

1. İtirazın Süresi, Şekli ve İçeriği

Çalışanın yapmış olduğu serbest buluş bildirimi buluşun tüm haklarının kendisine ait olduğu, işverenin buluş üzerinde hiçbir hakkı olmadığı anlamına gelmektedir. Çalışan buluşun niteliğinde yanılmış olabileceği gibi işvereni bilerek yanılmayı da tercih etmiş olabilir. Bu sebeptendir ki işverene buluşun serbest nitelikte bir buluş mu yoksa hizmet buluşu mu olduğunu denetlemesine imkan tanınmıştır. Çalışanın serbest buluş bildiriminde bulunma yükümlülüğünün amacı işverene bu denetleme imkanının sağlanmasıdır. Çalışanın serbest buluş bildirimi üzerine işveren buluşun serbest nitelikte olmadığını düşünüyorsa, bu bildirimde itiraz edebilme hakkına sahiptir. Eğer işveren bu kanıdaysa, bildirimin kendisine ulaşmasından itibaren 3 ay içinde buluşun serbest buluş olmadığına dair itirazda bulunabilir. SMK md 119 f 2' de bu husus şöyle düzenlenmiştir: *“İşveren, buluşun serbest bir buluş olmadığına ilişkin itirazını, kendisine yapılan bildirim tarihinden itibaren üç ay içinde yazılı bir bildirimle ileri sürebilir.”* Anılan madde metninde itirazın bildirim tarihinden itibaren 3 ay içinde yapılacağı belirtilmiştir. İşverenin itirazının hak olarak düzenlenmesi sebebiyle bu itirazı yapıp yapmama kararı kendisine ait olacaktır.⁸⁴ Ancak bu hakkını kullanmak isterse dilediği zaman değil, belli bir süre zarfında yerine getirmek zorunda olduğu

⁸² Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 245.

⁸³ Tekinalp, **Fikri Mülkiyet Hukuku**, s. 566; Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 245-246.

⁸⁴ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 250.

madde metninden anlaşılmaktadır. Bu sebeptendir ki belirtilen 3 aylık süre bir hak düşürücü süredir.⁸⁵

Madde metninde itirazın yazılı olarak yapılacağına hüküm altına alındığı görülmektedir. Bu yüzden yazılı şekilde yapılmayan itirazlar geçerli sayılmayacaktır.⁸⁶ İtirazın yapıldığına dair taraflar arasında bir ihtilaf doğarsa, işveren itirazın yapıldığını ispatlamakla yükümlüdür.

İşverenin itiraz hakkını kullanabilmesi için çalışanın serbest buluş gerçekleştirdiğine dair bildirimının kendisine ulaşması gerekmektedir. Çalışanın böyle bir bildirimde bulunmadığı hallerde işverenin itiraz süresi işlemeye başlamayacaktır. Çalışan tarafından yapılan bildirimin içeriğinden buluşun serbest buluş niteliğine haiz olduğunun anlaşılması gerekmektedir. Aksi takdirde bildirim yapılmamış kabul edilir. Böylece bildirim için tanınan süre de işlemeye başlamayacaktır.

SMK md 119 f. 2 değerlendirildiğinde; işverenin itirazında, buluşun serbest buluş niteliğinde olmadığı belirtilmesi gerektiği sonucu doğmaktadır. Nitekim “*serbest bir buluş olmadığına dair itirazını...*” cümlesinden bu kanıya varılmaktadır. Bununla birlikte işverenin itirazında illaki buluşun serbest buluş olmadığını yazma zorunluluğu bulunmamaktadır ancak buluşun serbest buluş niteliğine haiz olmadığına yapılan itirazdan açık bir şekilde anlaşılır olması gerekmektedir. Buluşun niteliğine dair herhangi bir açıklama getirmeyen beyanlar, serbest buluş bildirimine itiraz olarak değerlendirilemez.

2. İtirazın Sonuçları

a. İtirazda Bulunmanın Hukuki Sonuçları

Sınai Mülkiyet Kanunu'nda çalışanın serbest buluş bildirimine işverenin itirazda bulunmasının haricinde buluşa dair tam veya kısmi hak talebinde bulunup bulunmayacağı düzenlenmemiştir. Öğreti de bir görüşe göre; işverenin sadece serbest buluş bildirimine itirazda bulunmasının aynı zamanda hak talebinde bulunduğu anlamına gelmeyeceği ileri sürülmüştür.⁸⁷ Öğretideki başka bir görüşe

⁸⁵ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 250.

⁸⁶ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 251.

⁸⁷ Ortan, **İşçi Buluşları Hukuku**, s. 162.

göre ise; işverenin çalışanın serbest buluş bildirimine itirazda bulunmasının hak talebi niteliğinde olduğu ileri sürülmüştür.⁸⁸ Nitekim kaynak olarak alınan Alman İşçi Buluşları Hukukunda da işverenin itirazı, hak talebi olarak değerlendirilmiştir.⁸⁹ İkinci görüşe göre; işverenin serbest buluş bildirimine itiraz etmesi buluş üzerindeki hakların kendisine ait olduğunu belirtme amacı güderken, çalışanın serbest buluş bildiriminde bulunması ise buluş üzerindeki hakların kendisi üzerinde doğduğu anlamına gelmektedir.

SMK'ya göre iş ilişkisi içerisinde gerçekleştirilen buluşlar hizmet buluşlarıdır ve çalışanın buluş bildiriminin işverene ulaşmasıyla işveren buluş üzerinde tam hak sahipliği kazanır. Bu sebeple çalışanın serbest buluş bildiriminde bulunmasıyla, buluş üzerindeki hak sahipliği işverene geçmektedir. Çalışan buluşun gerçekten serbest buluş niteliğinde olduğunu düşünüyorsa, dava açarak bu hususu ispatlamalıdır. Açılan dava sonucunda mahkeme buluşun gerçekten serbest buluş niteliğinde olduğuna karar verirse, buluş üzerindeki hak sahipliği mahkemenin kesinleşme kararından itibaren değil, buluşun doğduğu andan itibaren çalışana ait olacaktır.⁹⁰ İşverenin itirazı ile mahkemenin buluşun serbest buluş olduğuna dair kesinleşme tarihine kadar geçen sürede, çalışanın zarara uğraması halinde işveren doğan zararı tazmin etmekle yükümlüdür.

İşverenin serbest buluş bildirimine itiraz hakkını kullanması ve tam hak talebinde bulunmasıyla buluş üzerindeki tüm haklar işverene geçecektir. Ancak işverenin itiraz hakkını kullanması ve kısmi hak talebinde bulunması halinde buluş, serbest buluş niteliğine haiz olacak ve işveren buluş üzerinde sadece basit lisans hakkına benzer bir kullanım hakkı elde edecektir.

Çalışanın buluşun serbest buluş olduğunu düşüncesiyle buluş üzerinde 3. kişilere tanıdığı kullanma, yararlanma hakkı ya da buluşu devretme gibi tasarrufları işverenin itiraz hakkını kullanarak ve tam hak talebinde bulunmasıyla işverene karşı ileri sürülemeyecektir. Buna ek olarak işverenin itiraz hakkını kullanması ve kısmi hak talebinde bulunması sonucunda elde edeceği yararlanma hakkı, çalışan tarafından buluşun 3. kişilere devredilmesi yahut 3. kişilerin kullanımlarına sunulması halinden de etkilenmeyecektir. 3. kişilerin burada iyiniyetli olması işvereni bağlamamaktadır.

⁸⁸ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 252.

⁸⁹ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 252-253.

⁹⁰ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 253-254.

Bu tarz tasarruflar işverene karşı geçersiz kabul edilmektedir. Bu husus SMK md 115 f. 4'ten açıkça anlaşılmaktadır.

İşverenin buluş üzerindeki kısmi hakka dayalı kullanımları buluşun değerlendirilmesini önemli ölçüde güçleştiriyorsa çalışan, buluşun serbest bırakılmasını yahut tamamen devralınmasını talep edebilir. İşveren buluş üzerinde tam hak talep edebileceği gibi buluşu serbest de bırakabilir. Çalışanın bu talebine işveren 2 ay içinde cevap vermezse buluş serbest buluş niteliğine haiz olur.

b. İtirazda Bulunmamanın Hukuki Sonuçları

Çalışanın serbest buluş bildirimine işveren 3 ay içinde itirazda bulunmazsa buluş, serbest buluş niteliğine haiz olur. Burada belirtilen süre hak düşürücü süre olması sebebiyle anılan sürenin geçmesiyle buluş, hizmet buluşu olsa dahi serbest buluş olarak nitelendirilecektir.

İşveren, serbest buluş bildirimini kendisine ulaştığı anda, itiraz hakkını kullanmayacağını çalışana bildirebilir. İllaki kendisine sunulan 3 aylık sürenin dolmasını bekleme zorunluluğu bulunmamaktadır. İşverenin iradesinin çalışana ulaşmasıyla buluş, serbest buluş niteliği kazanır. Böylece çalışanın buluş üzerindeki asli kazanıma dayalı mutlak hakkı kesintisiz olarak devam eder.

Çalışan serbest buluş bildiriminde işvereni yanıltacak bilgilerde bulunursa ya da buluşun hizmet buluşu olduğuna dair bilgileri vermekten kaçınırsa, TMK⁹¹ md 2 dürüstlük kuralı doğrultusunda yapılan bildirim geçersiz sayılacaktır.⁹² Nitekim çalışanın yapacağı bildirimde buluşa dair teknik bilgiler, buluşun nasıl gerçekleştirildiği ve işletmelerin katkılarının neler olduğu gibi konuların yer alması zorunludur. Bu sayede işveren buluşun hizmet buluşu mu yoksa serbest buluş mu olduğunu değerlendirebilecektir.

C. Çalışanın Serbest Buluşu Önce İşverene Teklif Etme Yükümlülüğü ve İşverenin Öncelik Hakkı

İş ilişkisinde çalışanın asli edim borcu iş görmektir. Bununla birlikte iş ilişkisi; çalışana sadece asli edim borcu olan işin görülmesini değil, bunun yanında ferî edim

⁹¹ Kanun No: 4721, 08/12/2001 Tarihli ve 24607 Sayılı R.G.

⁹² Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 256.

olarak işverenle rekabet etmeme ve işverene karşı sadakat borcu altında olmayı yüklemektedir. Sınai Mülkiyet Kanunu'nun 119. maddesinin 4. fıkrası çalışanın sadakat ve rekabet etmeme borçlarının bir görünümüdür. Bu maddeye göre çalışanın gerçekleştirdiği serbest buluş işletmenin faaliyet alanına giriyorsa çalışan, bu buluş üzerinde başkaları lehine tasarrufta bulunmadan önce buluşu işverene teklif etmekle yükümlü kılınmıştır. Çalışanın serbest buluşu önce işverene teklif etme yükümlülüğü; çalışanın sadakat borcunun bir görünümüdür.⁹³ Böylece çalışanın, işverenin rakiplerine karşı rekabet imkanı sunmasının önüne geçilebilecektir.⁹⁴

SMK md 119 f 4 çalışanın teklifte bulunma yükümlülüğünü düzenlemiştir. Anılan madde metni aynen şöyledir: *“Serbest buluş, işletmenin faaliyet alanına girmekteyse veya işletme söz konusu buluşun ilgili olduğu alanda faaliyette bulunmak için ciddi hazırlıklar içindeyse; çalışan, serbest buluşunu iş ilişkisini sürdürmekte olduğu sırada başka bir şekilde değerlendirmeye başlamadan önce, tam hak tanımaksızın uygun şartlar altında buluşundan yararlanma imkânı vermek için işverene teklifte bulunmakla yükümlüdür.”* Madde metni çalışanın SMK'dan kaynaklanan sadakat borcunun görünümüdür. Bu hüküm ile çalışan kural olarak serbest buluş üzerinde dilediği gibi tasarrufta bulunabileceksen, bazı hallerin varlığında buluşu önce işverene teklif etme yükümlülüğü altında olacaktır.

Madde metni incelendiğinde aranan ilk halin, çalışan tarafından gerçekleştirilen buluşun serbest buluş niteliğinde olması gerektiği görülmektedir. Bunun sebebi ise; serbest buluşlarda işverenin buluş üzerinde herhangi bir hak talebinde bulunma imkanının olmamasıdır. Buluş üzerindeki hak sahipliği sadece çalışana aittir.

İkinci hal ise gerçekleştirilen serbest buluşun; işletmenin faaliyet alanına girmesi yahut işletmenin buluşun gerçekleştirildiği alanda faaliyete gireceği yönünde ciddi hazırlıklar içinde olmasıdır. Burada ciddi hazırlıklardan kasıt işletmenin o faaliyet alanında fiilen atılmış adımların olması gerektiğidir; ancak sadece birtakım düşünceler

⁹³ Ortan, **İşçi Buluşları Hukuku**, s. 163; Canbolat, “Patent ve Faydalı Model Kanunu Tasarısının İşçi Buluşlarına İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi”, s. 102.

⁹⁴ Ortan, **İşçi Buluşları Hukuku**, s. 163; Canbolat, “Patent ve Faydalı Model Kanunu Tasarısının İşçi Buluşlarına İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi”, s. 102.

içinde olmak işletmenin o alanda faaliyete gireceğine dair ciddi hazırlıklar içinde olduğu anlamına gelmemektedir.⁹⁵

Üçüncü hal ise taraflar arasındaki iş ilişkisinin devam etmesidir. Bu husus SMK'da “... iş ilişkisini sürdürmekte olduğu sırada...” ifadesi ile açık bir şekilde belirtilmiştir. Çalışanın teklif etme yükümlülüğü sadakat borcunun bir gereği olduğundan, iş ilişkisi sona erdiğinde çalışanın teklif etme yükümlülüğü de ortadan kalkacaktır. Ancak çalışanın iş ilişkisini kötü niyetli olarak sona erdirdiği hallerde, bir başka anlatımla özellikle işverenin buluş üzerindeki öncelik hakkının kullanılmaması amacıyla iş ilişkisi sonlandırıldığında; ortada hukuken korunacak bir hal olmadığından, çalışanın buluşu işverene teklif etme yükümlülüğü devam edecektir.⁹⁶

Dördüncü ve son hal ise çalışanın buluşunu başka bir şekilde değerlendirmeye başlamadan önce işverene teklifte bulunması gerekmektedir. Fakat madde metninden “buluşun başka bir şekilde değerlendirilmeye başlamadan önce” ifadesi ile ne anlatılmak istendiği tam olarak anlaşılmamaktadır. Bununla birlikte öğretide buluşun başka bir şekilde değerlendirilmesinin çalışanın buluşu bizzat kendi kullanımı haricindeki buluşa dair tasarruflar anlamına geldiği ileri sürülmektedir.⁹⁷ Bu hale gerekçe olarak; madde metninin amacının rekabet edilebilirliğini korumak suretiyle işverenin zarar görmesini engellemek olduğu fikri öne atılmıştır.⁹⁸ Maddenin düzenlenme şekline çalışanın, buluşu kendisinin kullandığında teklif etme yükümlülüğünün ortadan kalkacağı sonucuna ulaşılsa da çalışan iş ilişkisi devam ederken yahut taraflarca kararlaştırılmış olan iş ilişkisi bittikten belli bir süre sonra da rekabet etmeme borcunun bulunması sebebiyle çalışanın buluşu bizzat kullanması mümkün olamayacaktır. Bu sebeple SMK'da açıkça bir hüküm olmasa dahi öğretide, çalışanın işletmenin faaliyet alanına giren serbest buluşu bizzat kullanmasının imkan dahilinde olamayacağı belirtilmiştir.⁹⁹

Yukarıda belirtilen koşulların varlığı halinde çalışanın işverene sunacağı teklif icap niteliğindedir ve işverenin kabulüyle birlikte taraflar arasında sözleşme kurulmuş sayılacaktır.¹⁰⁰ İşveren çalışanın teklifini kabul edip etmemekte serbesttir. Ancak

⁹⁵ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 260.

⁹⁶ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 262.

⁹⁷ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 263.

⁹⁸ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 263.

⁹⁹ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 263.

¹⁰⁰ Tekinalp, **Fikri Mülkiyet Hukuku**, s. 566.

çalışanın teklifine, teklif kendisine ulaştığı andan itibaren 3 ay içinde cevap vermelidir. Aksi takdirde işveren bu konudaki öncelik hakkını kaybeder. SMK md 119 f 4'te bu doğrultudadır.

Çalışan; serbest buluşa ilişkin yapacağı sözleşmenin içeriğini, kanuna ve ahlaka aykırı olmamak şartı ile ve sözleşme serbestisine göre kendisi belirler.¹⁰¹ Ancak taraflar yapılacak olan sözleşmenin şartlarında anlaşamazlarsa, sözleşmenin şartları tarafların da isteği ile mahkemece belirlenebilir. Sözleşmenin yapılmasından sonra sözleşmenin esaslı unsurlarında önemli değişikliklerin meydana gelmesi sebebiyle mahkemeden sözleşmenin değişen koşullara uyarlanmasını talep edebilir.¹⁰²

III. ÇALIŞAN BULUŞLARINDA TARAFLARIN VE ÜÇÜNCÜ KİŞİLERİN SIR TUTMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ

A. Genel Olarak

İş ilişkisinin asli borcu bir tarafın ücret ödeme yükümlülüğünün olması, diğer tarafınsa iş görme edimini sunmasıdır. Bununla birlikte iş ilişkisi taraflara bazı yan edim borcu da yüklemektedir. İşveren bakımından çalışanı koruma ve gözetme borcu ile çalışan açısından sadakat borcu¹⁰³ iş ilişkisinin yan edim borcu niteliğindedir. İş ilişkisinin iki tarafı da karşılıklı olarak birbirlerinin hak ve menfaatlerini korumak ve gözetlemekle yükümlüdürler.¹⁰⁴

Çalışanın sadakat borcu TBK'da düzenlenmiştir. TBK md 396 f 1 uyarınca işçi *"...yüklediği işi özenle yapmak ve işverenin haklı menfaatinin korunmasında sadakatle davranmak zorundadır."* Çalışanın sır tutma yükümlülüğü de sadakat

¹⁰¹ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 270.

¹⁰² Öz, "Türk Patent Hukukunda Çalışanların Buluşları", s. 602.

¹⁰³ Sadakat borcu ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz; Gülsevil Alpagut, "İşçinin Sadakat Borcu ve Yeni Türk Borçlar Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler", **SİCİL**, S.25, Mart 2012, s.23-32.

¹⁰⁴ Sevil Doğan, **İşçinin Rekabet Yasağı- İş Sırrının Korunması**, 2. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2019, s. 29-30; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, **İş Hukuku Ders Kitabı**, s. 147; Sadakat yükümü; "sözleşmenin taraflarına sözleşme ilişkisinden doğan borçların ifasında, karşı tarafın şahsına, mülkiyetine ve hukuken korunan diğer varlıklarına zarar vermeme, keza sözleşme ilişkisinin kapsamı dışında sözleşme ile güdülen amacı tehlikeye sokacak özellikle karşılıklı duyulan güveni sarsacak her türlü davranıştan kaçınma yükümlülüğünü yüklemektedir..." Y9HD T. 1.07.2019, E.2017/12550, K.2019/14617 (çevrimiçi), https://khyk.kazancihukuk.com/#1z8a3FJ52UKT3eC8cP4lpMX+7NMt2gFWlu1!LS+bYt729HJy!JF0MjA~~&_=_0.7459734461497307, 09/11/2019.

borcunun bir görünümüdür.¹⁰⁵ Nitekim BK md 396 f. 4'ten bu sonuca ulaşılmaktadır. Anılan madde metni aynen şöyledir: *“İşçi, iş gördüğü sırada öğrendiği, özellikle üretim ve iş sırları gibi bilgileri, hizmet ilişkisinin devamı süresince kendi yararına kullanamaz veya başkalarına açıklayamaz. İşverenin haklı menfaatinin korunması için gerekli olduğu ölçüde işçi, hizmet ilişkisinin sona ermesinden sonra da sır saklamakla yükümlüdür.”*

Sır kelimesi TDK'ye göre varlığı veya bazı yönleri açığa vurulmak istenmeyen, gizli kalan, gizli tutulan şey anlamına gelmektedir.¹⁰⁶ Bir başka anlatımla sır; sahibi haricinde kimse tarafından bilinmeyen ve sahibinin de bilinmesini istemediği, bilinmemesinde haklı menfaati bulunan her şey olarak da ifade edilebilir.¹⁰⁷ İş ilişkisi devam ederken işveren de çalışan da hem kendilerine hem de işletmeye dair sır niteliğine haiz birçok şey öğrenirler. Öğrenilen bu bilgilerin başkaca kişilerle paylaşılmamasında iki tarafında haklı menfaati bulunmaktadır. Çalışan buluşları sır saklama yükümlülüğünün özel bir görünümü olarak kabul edilmelidir. Bunun sebebi ise iş ilişkisi devam ederken gerçekleştirilen buluşlar hizmet buluşu olarak kabul edildiği için iş sırrı olarak nitelendirilebileceklerdir.¹⁰⁸ Buna ek olarak buluşun niteliği düşünüldüğünde hem işveren hem de çalışan bakımından somut olayın özelliği de göz önünde bulundurularak buluşun sır olarak kabul edilmesi gerekmektedir.¹⁰⁹

Buluşun sır olarak kabul edilmesi için illaki tamamlanmış olmasına lüzum yoktur.¹¹⁰ İşyerinde buluşa ait çalışmalar da sır niteliğinde kabul edilmelidir.¹¹¹ Buluşa ait sır saklama borcu SMK md 114 f 6'da düzenlenmiştir. Aslında SMK'de böyle bir hüküm bulunmasa dahi çalışan sadakat borcu sebebiyle sır saklamakla yükümlü

¹⁰⁵ Senyen-Kaplan, **Bireysel İş Hukuku**, s. 163; Doğan, **İşçinin Rekabet Yasağı- İş Sırrının Korunması**, s. 17,35-45.

¹⁰⁶ (çevrimiçi)

http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5d99d9cf868f02.80348571, 06.10.2019.

¹⁰⁷ M. Fatih Uşan, **İş Hukukunda İş Sırrının Korunması (Sır Saklama ve Rekabet Yasağı)**, Ankara, Seçkin Yayıncılık, Mayıs, 2003, s. 23; Doğan, **İşçinin Rekabet Yasağı- İş Sırrının Korunması**, s.36.

¹⁰⁸ Uşan, **İş Hukukunda İş Sırrının Korunması (Sır Saklama ve Rekabet Yasağı)**, s. 201-202.

¹⁰⁹ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 284.

¹¹⁰ Erdal Baş, **Buluşun Faydalı Model Belgesi ile Korunması**, s.114; Süzek, **İş Hukuku**, s. 480.

¹¹¹ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 284.

olacaktı.¹¹² Ancak buluşa dair sır saklama yükümlülüğü önemi dolayısıyla SMK'da da düzenlenmiştir.

B. Çalışanın Sır Tutma Yükümlülüğü

1. Hukuki Niteliği ve Kapsamı

SMK md 116 f. 4 uyarınca çalışan “...*hizmet buluşunu, serbest buluş niteliği kazanmadığı sürece gizli tutmakla yükümlüdür.*” Yukarıda da belirtildiği gibi bu yükümlülük sadakat borcunun bir görünümü olmakla birlikte SMK'da da açıkça hüküm altına alınması sebebiyle de kanundan kaynaklanan bir borç niteliğindedir.¹¹³

Çalışanın sır tutma yükümlülüğü sadece hizmet buluşlarında söz konusudur. Bu sebeple SMK'da hizmet buluşu serbest buluş niteliği kazanmadığı sürece çalışan, buluşu gizli tutmakla yükümlüdür. Serbest buluşun üzerinde hak sahipliği çalışanda olduğu için buluş üzerinde istediği gibi tasarrufta bulunabilirler. Ayrıca serbest buluşa ilişkin bilgilerin gizli tutulmasında, işverenin herhangi bir menfaati de bulunmamaktadır.

Çalışanın sır tutma yükümlülüğü buluşa ait bilgi ve belgelerin herhangi bir şekilde üçüncü kişilere karşı açıklanmaması anlamına gelmektedir. Böylece buluşun patentlenebilirliği ve başkalarının buluşu kullanmasının önüne geçilmek istenmektedir.¹¹⁴ Nitekim buluşa ait bilgi ve belgelerin 3. kişilere karşı açıklanması ihtimalinde buluşun patentle korunmasının sağlanması için gerekli olan yenilik şartının bertaraf edilmesi söz konusu olabilecektir.

Çalışanın sır tutma yükümlülüğü sadece buluşa ait bilgi ve belgelerin açıklanmamasıyla sınırlı değildir. Buluşa ilişkin teknik konuların haricinde bir konuda buluş gerçekleştirildiği ya da buluşa ilişkin tescil müracaatında bulunulduğu bilgileri de çalışanın sır tutma yükümlülüğü kapsamındadır. Alanında uzman kişilere buluşun

¹¹² Süzek, **İş Hukuku**, s. 480; Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 284.

¹¹³ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 285; Bayraktar, “İşçi Buluşları” s. 121, (çevrimiçi) <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>, 01/04/2019.

¹¹⁴ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 285; Bayraktar, “İşçi Buluşları” s. 121, (çevrimiçi) <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>, 01/04/2019.

tam tarifinin değil de bir takım başka unsurlarının açıklanması da sır tutma yükümlülüğüne aykırılık teşkil edecektir.¹¹⁵

Buluşun birden fazla çalışan tarafından gerçekleştirildiğinde hallerde, bu hususlar onlar için de ayrı ayrı geçerli olacaktır.

2. Sona Ermesi

Çalışanın sır tutma yükümlülüğü işverenin muvafakati, buluş için tescil başvurusunun yayınlanması ve buluşun serbest buluş niteliğine haiz olmasıyla sona erer.

İşveren hizmet buluşu üzerinde dilediği gibi tasarrufta bulunabilir. İsterse buluşu kamuoyunun kullanımına sunar ya da çalışana vereceği bir muvafakat ile buluşun bilgi ve belgelerini açıklayabilir. Böyle bir halin varlığında çalışanın sır tutma yükümlülüğü sona erecektir. Ancak işverenin buluşa ait bilgi ve belgelerin açıklanmasına muvafakat etmemesi halinde, çalışanın hizmet sözleşmesi sona erse dahi sır tutma yükümlülüğü devam etmektedir.¹¹⁶ SMK m 118 f.'te de bu husus şöyle ifade edilmiştir: “*Çalışan buluşundan doğan hak ve yükümlülükler, iş sözleşmesinin sona ermiş olmasından etkilenmez.*”

Buluşun tescil edilmesiyle buluş sahibine, patent verildiği andan itibaren 20 yıllık bir koruma süresi öngörülmüştür. Öğretideki bazı görüşler sır saklama yükümlülüğünün bu koruma süresi boyunca devam etmesi gerektiğini ileri sürerken,¹¹⁷ diğer bir görüşe göre buluşun tescil edilmesiyle birlikte koruma süresi boyunca buluş üzerindeki tek hak buluş sahibine ait olacağından ve buluşun tescil edilmesiyle buluş üzerindeki bilgi ve belgeler aleniyet kazanacağından ötürü çalışanın sır saklama yükümlülüğünün sona ereceği ileri sürülmüştür.¹¹⁸ İkinci görüşe göre patentle korumanın buluşa sağladığı iki yarar vardır. Bunlardan birincisi; koruma süresi boyunca buluş sahibinin buluş üzerinde tek hak sahibi olması sebebiyle üçüncü kişilerin buluşu, sahibinin izni olmadan kullanmalarının önüne geçilmek istenmesidir.¹¹⁹ İkincisi ise; kamu menfaati gözetilerek buluş için tescil talebiyle birlikte

¹¹⁵ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 286.

¹¹⁶ Atabek, **İşçinin Yaratıcı Gücünün Korunması**, s. 22.

¹¹⁷ Uşan, **İş Hukukunda İş Sırrının Korunması (Sır Saklama ve Rekabet Yasağı)**, s. 205.

¹¹⁸ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 289.

¹¹⁹ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 289.

buluşa dair belgelerin bültende yayınlanarak buluşun aleniyet kazanmasıdır.¹²⁰ Buluşun aleniyet kazanması sonucunda buluştan yararlanmak isteyen 3. kişiler, buluş sahibinin izni ile buluşu kullanabilecektir. Buluşun sahibinin izni olmadan yapılan kullanımların hukuki ve cezai sorumluluğu gündeme gelecektir. Böylece tescil talebinin bültende ilanı ile çalışanın buluşa dair sır tutma yükümlülüğü son bulacaktır.¹²¹

Hizmet buluşunun serbest buluş niteliği kazanmasıyla çalışan buluş üzerinde mutlak hak sahibi olacağından sır tutma yükümlülüğü de sona erecektir.

C. İşverenin Sır Tutma Yükümlülüğü

1. Hukuki Niteliği ve Kapsamı

Çalışanın sadakat borcu gibi işverenin de işçiyi koruma ve gözetme borcu bulunmaktadır.¹²²

İşverenin sır tutma yükümlülüğü esas olarak işçiyi koruma ve gözetme borcundan doğmaktadır. Bununla birlikte SMK md 115 f 5 “İşveren, tam hak talep etmediği takdirde, kendisine bildiri yapılan buluşa ilişkin bilgileri, çalışanın haklı menfaatlerinin devamı süresince gizli tutmakla yükümlüdür.” hükmü göz önünde bulundurulduğunda işverenin buluşa dair sır tutma yükümlülüğünün aynı zamanda kanundan kaynaklanan bir borç niteliğinde olduğu sonucuna da ulaşılmaktadır.¹²³

SMK’da işverenin buluşa dair bilgileri gizli tutma yükümlülüğünün kapsamı belirlenmemiştir ancak madde metninde “çalışanın haklı menfaatlerinin devamı süresince gizli tutmakla yükümlü” kılındığı görülmektedir. Bu sebeple çalışanın haklı

¹²⁰ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 289.

¹²¹ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 289.

¹²² Süzek, **İş Hukuku**, s. 399-410; Koruma ve gözetme borcu: “...İşçi ve işverenin hizmet sözleşmesinden kaynaklanan sıkı iş ilişkisi, işçi yönünden işverene içten bağlılık (sadakat borcu), işveren yönünden işçiyi korumak ve gözetmek borcu şeklinde ortaya çıkar. Gerçekten işçi, işverenin işi ve iş yeri ile ilgili çıkarlarını korumak, çıkarlarına zarar verebilecek davranışlardan kaçınmak, buna karşı işverende, işçinin kişiliğine saygı göstermek, işçiyi korumak, iş yeri tehlikelerinden zarar görmemesi için iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almak, işçinin özlük hakları ve diğer maddi çıkarlarının gerektirdiği uygun bildirimlerde ve davranışlarda bulunmak, işçinin çıkarına aykırı davranışlardan kaçınmakla yükümlüdür...” Y21HD T. 20.06.2019, E.2018/6892, K.2019/4557 (çevrimiçi), <https://khyk.kazancihukuk.com/#1z8a3FJ52UKT3eC8cP4lpMX+7NMT2gFWIXhqRV1G6005hcle!4N3XGQ~~&=0.883209662801411>, 10/11/2019.

¹²³ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 291.

menfaatinin olduğu her durumda, işverenin buluşa dair bilgi ve belgeleri gizli tutma yükümlülüğü olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Çalışanın haklı menfaatinin olduğu her durum ise TMK md 2 dürüstlük kuralınca belirlenecektir.

Çalışan buluşunun serbest nitelikli olduğu hallerde işverenin buluşa dair bilgi ve belgeleri gizli tutma yükümlülüğünün olduğunda tereddüt yoktur. Zira, çalışanın malvarlığında doğan serbest buluşların gizli tutulmasında çalışanın menfaatinin bulunduğu aşıkardır. Hizmet buluşları açısından değerlendirildiğinde; hizmet buluş bildiriminin işverene ulaşmasıyla işverenin 4 ay içinde talep hakkını kullanması gerekmektedir. İşveren talep hakkını kullanana kadar yahut 4 aylık sürenin sona ermesiyle buluşa dair bilgi ve belgelerin gizli tutulmasında yine çalışanın haklı menfaatinin bulunduğu kabul edilmelidir.¹²⁴ Nitekim işveren talep hakkını kullanmazsa buluş serbest buluş niteliği kazanacağından veya işverenin buluş üzerinde kısmi talepte bulunmasıyla buluş serbest buluş niteliği kazanacağından bu zamana kadar geçen sürede işverenin buluşa dair bilgileri gizli tutmaması neticesinde çalışanın haklı menfaatinin zarar görebileceği ortadadır. Ancak çalışanın buluş bildirimine işverenin süresinde tam hak talebinde bulunmasıyla buluşa dair haklar işverene geçeceğinden ötürü tam hak talebiyle birlikte işverenin sır tutma yükümlülüğü sona erecektir.

2. Sona Ermesi

SMK'da işverenin sır tutma yükümlülüğünün sınırını çalışanın haklı menfaati belirlemektedir. Zira SMK, işvereni çalışanın haklı menfaati süresince sır tutma yükümlülüğü altında tutmuştur. Çalışanın muvafakati veya serbest buluşa dair haklarını işverene devretmesi, işverenin hizmet buluşlarında tam hak talebinde bulunması ve serbest buluşlarda çalışanın tescil başvurusunun yayınlanmasıyla çalışanın haklı menfaati son bulacağından işverenin de sır tutma yükümlülüğü sona erecektir.

D. Üçüncü Kişilerin Sır Tutma Yükümlülüğü

Sınai Mülkiyet Kanunu'nda üçüncü kişilerin sır tutma yükümlülüğüne ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır. Bu kadar önemli bir hususun Kanunda düzenlenmemesi isabetli değildir. Nitekim, bir işletmenin ar-ge bölümde buluş gerçekleştirmekle görevli

¹²⁴ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 292.

olan çalışan haricinde, ar-ge bölümündeki herhangi bir çalışanın buluşa ilişkin bilgileri öğrenme ihtimali oldukça yüksektir. Ya da buluş bildiriminin işveren vekiline yapıldığı hallerde buluş bildirimiyle birlikte buluşa dair teknik bilgileri, bir başka anlatımla buluşla ilgili her şeyi öğrenme ihtimali olan işveren vekilinin, bu bilgilerin gizli kalması sağlamak amacıyla kanundan kaynaklanan bir yükümlülük altında bulundurulması daha isabetli olurdu.

Sınai Mülkiyet Kanunu kapsamına alınmayan nc kişilerin sır tutma yükümlüğü mülga PatKHK md 36'da f. 3'te şöyle düzenlenmekteydi: *"Bu Kanun Hükmünde Kararname hükümlerine göre bir buluştan haberi olan işçi ve işveren dışındaki kişiler de buluşu başkalarına açıklayamaz ve buluş konusundan yararlanamaz."*

SONUÇ

İnsanoğlunun geçmişte uğraşmak zorunda kaldığı sorunların birçoğu şu anda buluşlar sayesinde sorun olmaktan çıkmıştır. Buluşlar ekonomik, sosyal, kültürel ve siyasal yapıyı derinden etkileyen bir unsurdur. Sanayi devrinden bilişim devrine geçilen çağımızda, teknolojik gelişmeler de hızla ilerlemektedir. İlerleyen tekniği ve yenilikleri yakalamak adına işletmeler, buluşları odak noktaları haline getirerek tekniği sürekli geliştirme çabasındadırlar. Buluşlar, işletmelerin büyüyerek çağa ayak uydurmasını sağlamakta, rekabet ortamını güçlendirerek teknolojinin ilerlemesine imkan tanımaktadır.

Buluş; sınınin her alanında yeni olan, sanayiye uygulanabilir olan ve her tekrarda aynı sonucu veren şeydir. Çağımızda sahip olduğumuz teknolojinin giderek daha karmaşık bir hal alması sebebiyle buluş yapma faaliyeti sistematik olarak ve belli bir organizasyon bünyesinde gerçekleştirilmektedir. Bu sebeple birçok şirketin, buluş gerçekleştirme faaliyetlerine özgü ar-ge çalışmalarına önem verdiği, çalışanın iş görme borcunun buluş gerçekleştirmek olduğu iş sözleşmelerine yöneldiği aşikardır. Bununla birlikte bu yönelmenin çözümlenmesi gereken birtakım problemler de doğurduğu aşikardır.

Buluşların büyük çoğunluğunun çalışanlar tarafından gerçekleştirilmesi sebebiyle buluş konusundaki gelişmeler İş Hukukunu yakından ilgilendirirken, aynı zamanda bir buluş söz konusu olduğu için konunun Fikri Mülkiyet Hukukunun da alanına girdiği görülmektedir. Klasik İş Hukuku anlayışına göre çalışan, iş görme borcunun sonucunda meydana getirdiği hizmet veya mal üzerinde hak talep edemez. Çalışan iş görme borcunun karşılığını ücretinin kendisine ödenmesiyle alır, ortaya çıkan hizmet veya mal işverene ait olur. Ancak Fikri Mülkiyet Hukukunda buluş, buluşu gerçekleştirene aittir. Bu sebeple hem çalışan ve işverenin menfaatlerinin hem de bu iki hukuk dalının ilkeleri çatışmaktadır. Bu çatışmanın sonucunda ise çalışan buluşları hukukunun doğduğu görülmektedir.

Ülkemizde çalışan buluşları ilk olarak mülga 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 336. maddesinde düzenlenmiştir. Anılan madde hükmü aynen şöyledir: *“İşçi hizmetini yaparken bir şey ihtira ettikte iş sahibi böyle bir ihtirain kendisine ait olacağını akitte şart koymuş yahut bu ihtira işçinin taahhüt eylediği hizmetin levazımından bulunmuş*

ise ihtira olunan şey, iş sahibinin olur. Birinci surette ihtira mühim bir iktisadi kıymeti haiz ise, işçinin hakkaniyet dairesinde tayin edilecek bir bedel istemeğe hakkı vardır. Bu bedel, ihtirain meydana gelmesinde iş sahibinin iştiraki ve tesissatından edilen istifade nazara alınarak tesbit olunur.” Madde hükmü göz önünde bulundurulduğunda çalışan tarafından gerçekleştirilen buluşun iş görme borcundan kaynaklandığı ya da işverenin iş sözleşmesinde buluş sahibinin kendisi olduğunu belirttiği hallerde, buluş sahibinin işveren olduğunu kabul edilmekteydi. Bunun karşılığı olarak işveren çalışana uygun bir bedel ödeme yükümlülüğü altındaydı.

1995 yılında yürürlüğe giren 551 sayılı PatKHK çalışan buluşlarına ilişkin düzenlemeler içermektedir. Bununla birlikte mülga 818 sayılı BK’nın 336. maddesini yürürlükten kaldırmamıştı. PatKHK ile mülga 818 sayılı BK md 336 birbiriyle çelişmekteydi. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun yürürlüğe girmesiyle bu çelişki giderilmiştir. Nitekim 6098 sayılı TMK md 427 aynen şöyledir: “*Hizmet buluşları üzerinde işçinin ve işverenin hakları, bunların kazanılması ile diğer sınaî ve fikrî mülkiyet hakları konusunda özel kanun hükümleri uygulanır.*” Böylece yapılan düzenleme ile çelişen hüküm ortadan kaldırılarak çalışan buluşları hususunda özel kanun hükümlerinin uygulanacağı belirtilmiştir.

Çalışan buluşları Sınai Mülkiyet Kanunu’nun Dördüncü Kitap Beşinci Kısım başlığı altında 113-122 maddeleri arasında düzenlenmiştir. SMK’nın 113-120 maddeleri arasında çalışan buluşları hüküm altına alınmış, 121. maddede yükseköğretim kurumlarında gerçekleştirilen buluşlardaki hak sahipliği incelenmiş, 122. maddesinde ise kamu destekli projelerde ortaya çıkan buluşlar irdelenmiştir. Kamu destekli projelerde ortaya çıkan buluşlara, konumuzun kapsamı dışında kalması sebebiyle çalışmamızda yer verilmemiştir.

Sınai Mülkiyet Kanunu’nun getirdiği en önemli yeniliklerden biri yükseköğretim kurumlarında gerçekleştirilen buluşların hizmet buluşu olarak değerlendirilmesidir. Nitekim PatKHK döneminde yükseköğretim kurumlarında gerçekleştirilen buluşlar serbest buluş olarak nitelendirilmişken, SMK ile bu husus değiştirilmiştir. Böylece yükseköğretim kurumlarında gerçekleştirilen buluşlarda hak sahipliği açısından kriter olarak buluşu kimin meydana getirdiğine bakılmayarak buluşun nerede gerçekleştirildiği hususuna önem verildiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda buluş sahipliği üzerinde yükseköğretim kurumuna öncelik tanındığı saptanmaktadır.

Çalışan buluşları, istisnalar ayırık kalmak şartıyla, iş ilişkisi süresince çalışan tarafından gerçekleştirilen buluşlardır. SMK'da çalışan terimi geniş anlamda yorumlanmıştır. Nitekim md 2-d'de çalışan; özel hukuk sözleşmesi veya benzeri bir hukuki ilişki gereğince işverene karşı kişisel bir bağımlılıkla çalışan kişi ve kamu görevlilerinin, md 113 f 3'te öğrenciler ve ücretsiz olarak belirli bir süreye bağlı olmaksızın hizmet gören stajyerlerin de çalışan olarak kabul edilip, çalışan buluşlarına ilişkin hükümlerin onlara da uygulanacağını belirtmiştir. Öğrenciler ve belli bir süreye bağlı olmaksızın hizmet gören stajyerler İş Hukuku anlamında işçi olarak kabul edilmemesine rağmen, SMK'nın bu kişilere de uygulanması amacıyla böyle bir düzenleme yapıldığı düşünülmektedir.

SMK'nın 113. maddesinin 1. fıkrasında hizmet buluşunun tanımı yapılmıştır. Bu bağlamda hizmet buluşu; çalışanın iş ilişkisi sırasında yükümlü olduğu faaliyetin buluş gerçekleştirmek olduğu ya da buluşu gerçekleştirirken büyük ölçüde işletme deneyim ve çalışmalarının kullanıldığı hallerde ortaya çıkan buluş tanımlanmıştır. Aynı maddenin ikinci fıkrasında ise serbest buluşun tanımı yapılmış ve hizmet buluşu dışında kalan buluşların serbest buluş olduğu belirtilmiştir. Buluşun iş görme borcundan kaynaklanıp kaynaklanmadığı İş Hukuku kural ve ilkeleri göz önünde bulundurularak belirlenecektir. Buna ek olarak buluşa ilişkin çeşitli işlemlerde tarafların hak ve yükümlülükleri belirlenirken çalışanın sadakat ve rekabet etmeme borcuna işverenin ise çalışanı koruma ve gözetme borcuna aykırı davranıp davranmadığı araştırılacaktır.

Çalışan meydana getirdiği hizmet buluşunu geciktirmeksizin işverene bildirme yükümlülüğü altındadır. Bunun sebebi ise işverenin buluş üzerindeki kanundan doğan haklarını kullanabilmesi, buluş için patent veya faydalı model başvurusunda bir an önce bulunarak hak kaybı yaşamasının önüne geçilmek istenmesidir. Bu sebeple SMK, çalışanı gerçekleştirdiği buluşu geciktirmeksizin işverene bildirimde bulunma yükümlülüğü altında bırakmıştır. Bildirim yükümlülüğü, sadakat borcunun bir yansıması olmasına rağmen, SMK ile de düzenlenmiştir. Bundan dolayı bildirim yükümlülüğü kanundan doğan bir borç niteliğini taşımaktadır. Çalışanın buluş bildiriminin işverene ulaşmasından itibaren 4 aylık hak düşürücü süre içinde işveren, buluşa dair kısmi ya da tam hak talebinde bulunmalıdır. 4 aylık sürenin işverenin talepte bulunmayarak dolmasıyla buluş, serbest buluş niteliğine haiz olur. Serbest

buluş niteliği kazanan buluş üzerinde çalışan, mutlak hak sahibi olarak dilediği gibi tasarrufta bulunabilir.

Çalışanın gerçekleştirdiği buluş üzerindeki hak sahipliği aslen kazanma yoluyla çalışanın şahsında doğar. İşverenin süresi içinde buluş üzerinde tam hak talebinde bulunmasıyla buluş üzerindeki tüm haklar işverene geçer. Burada kanundan kaynaklanan bir devir söz konusu olduğu için çalışanın rızası aranmamaktadır. İşverenin buluş üzerindeki hak talebi kurucu yenilik doğuran hak niteliğindedir. İşverenin tek taraflı irade beyanıyla buluş üzerindeki tüm haklar kendi malvarlığında doğar. Ancak çalışanın manevi hakkı olan buluş üzerinde buluşçu olarak adının yer alması hakkı devam eder.

İşverenin hak talebinde bulunmasından önce çalışanın buluş üzerindeki işverenin haklarını ihlal eden tasarrufları, işverene karşı geçersizdir. İşverenin hak talebi ile buluş üzerindeki tüm haklar işverene geçer, bunun karşılığında işveren çalışana hakkaniyete uygun bir bedel öder. Bu bedelin belirlenmesinde buluşun ekonomik olarak değerlendirilebilirliği, çalışanın işletmedeki görevi, işletmenin buluşun meydana getirilmesinde payı göz önünde bulundurulur.

SMK md 116 f. 11’de bedel tarifesi ve uyuşmazlık halinde izlenecek tahkim usulünün yönetmelikle belirleneceği hüküm altına alınmıştır. Mülga PatKHK’da da buna benzer bir hüküm olmasına rağmen sözü geçen yönetmeliğin çıkartılmaması mağduriyetler yaşanmasına sebep olmuştu. 10 Ocak 2017’de SMK yürürlüğe girdikten sonra, bahsi geçen yönetmelik de 29 Eylül 2017 tarihinde yürürlüğe girerek hak kayıplarının önüne geçilmiştir. Söz konusu Yönetmelikte bedel yükümlüne ilişkin ayrıntılı hükümlerin yer aldığı görülmektedir. Buna ilişkin olarak bazı hükümlerin SMK’da belirtilen hükümlerle aynı olduğu ancak bu hükümlerin anlaşılıp uygulanması için detaylı bilgilere yer verildiği saptanmıştır. Yönetmelikle ilgili en göze çarpan hususun ise işverenin bedel ödeme yükümlülüğüne SMK’nın haricinde teşvik ödemesi adı altında ayriyeten bir yükümlülük getirilmesidir. Normlar hiyerarşisi göz önünde bulundurulduğunda Kanunda düzenlenmeyen bir yükümlülüğün Yönetmelikle düzenlenmesi isabetli olmamıştır.

SMK ile işverene yüklenen bir diğer yükümlülük ise işverenin, tam hak talebinde bulunduğu buluşun, patent veya faydalı model olarak tescil edilebilmesi için Kuruma müracaat etmesidir. Buluşun tescil edilmesinde çalışanın haklı menfaati

bulunmaktadır. Bu sayede tescilde bulunulan buluş üzerinde çalışanın ismi buluşçu olarak kaydedilerek çalışanın tanınmasına imkan sağlanacaktır. Fakat Kanun; hizmet buluşunun serbest buluş niteliği kazandığı, çalışanın buluşun tescil edilmemesine rıza gösterdiği ve işletmenin menfaatlerinin buluşun gizli kalması gerektirdiği hallerde işverenin buluş için müracaatta bulunma yükümlülüğünün ortadan kaldırmıştır.

Çalışanın gerçekleştirdiği buluş üzerinde işveren kısmi hak talebinde bulunursa buluş, serbest buluş niteliğini kazanacaktır. Kısmi hak talebinde bulunan işverenin buluş üzerindeki kullanım hakkı, tam hak talebinde olduğu gibi inhisari nitelikte değildir. Buluş üzerinde mutlak bir hakka sahip olmadığından, buluşu sadece kendi işletmesinde kullanabilir, işverenin buluş üzerinde tasarrufta bulunma hakkı yoktur. Buna bağlı olarak işveren kısmi hak talebinde bulunduğu buluşu işletmesinde kullanırsa, çalışanın bedel isteme hakkı bulunmaktadır.

İşverenin buluş üzerinde kısmi hak talebinde bulunmasının bir diğer sonucu ise buluşu gerçekleştirenin, bir başka anlatımla çalışanın, buluş üzerindeki asli kazanıma dayalı mutlak hakkı kesintiye uğramadan devam etmesidir. Çalışanın gerçekleştirdiği buluş üzerindeki hakkı inhisari nitelikte olması sebebiyle buluş üzerinde dilediği gibi tasarrufta bulunabilir, üçüncü kişilere kullanım hakkı tanıyabileceği gibi buluşu başkasına da devredebilir.

Çalışanın iş ilişkisi sırasında meydana getirdiği buluş iş görme borcundan kaynaklanmıyorsa ya da buluşu meydana getirirken işletmenin deneyim ve çalışmalarından büyük ölçüde yararlanmadıysa buluş, serbest buluş niteliğindedir. Ancak çalışan buluşun serbest buluş niteliğinde olduğunu düşünüyorsa da işverene bildirimde bulunma yükümlülüğü altındadır. Böylece işverene buluşun serbest buluş olup olmadığının değerlendirmesini yapma imkanı tanınmak istenmiştir. İşveren buluşun hizmet buluşu olduğunu düşünüyorsa, buluş bildiriminin kendisine ulaşmasından itibaren 3 ay içinde buluşun hizmet buluşu olduğuna dair çalışana bildirimde bulunmak zorundadır. Burada belirtilen süre hak düşürücü süre olması sebebiyle anılan sürenin geçmesiyle buluş, hizmet buluşu olsa dahi serbest buluş olarak nitelendirilecektir. Çalışanın serbest buluş bildiriminde bulunma yükümlülüğünün tek istisnası buluşun, işletmenin faaliyet alanına girmediği hallerdir. Bu halin varlığında çalışanın işverene karşı buluş bildiriminde bulunma yükümlülüğü yoktur.

Çalışan serbest buluş bildiriminde işvereni yanıltacak bilgilerde bulunursa ya da buluşun hizmet buluşu olduğuna dair bilgileri vermekten kaçınırsa MK md 2 dürüstlük kuralı doğrultusunda yapılan bildirim geçersiz sayılacaktır. Nitekim çalışanın yapacağı bildirimde buluşa dair teknik bilgiler, buluşun nasıl gerçekleştirildiği ve işletmelerin katkılarının neler olduğu gibi konuların yer alması zorunludur. Bu sayede işveren buluşun hizmet buluşu mu yoksa serbest buluş mu olduğunu değerlendirebilecektir.

Serbest buluşlar; niteliği gereği serbest doğan buluş olabileceği gibi serbest kalan buluş da olabilirler. İşverenin buluşu hak talebinde bulunmayarak serbest bıraktığı, hizmet buluşuna kısmi hak talebinde bulunduğu, çalışanın buluş bildirimine süresi içinde cevap vermediği hallerde serbest kalan buluşlardan söz edilebilecektir.

Buluşun niteliği gereği buluşa ilişkin bilgilerin saklı tutulması gerekmektedir. Bu sebeple buluşa dair bilgilerin hem çalışan hem de işveren tarafından gizli tutulması gerekmektedir. Çalışan sadakat borcu sebebiyle buluşa ilişkin bilgileri gizli tutma yükümlülüğü altındadır. İşverense çalışanı koruma ve gözetme borcu sebebiyle buluşa dair bilgileri gizli tutmakla yükümlüdür. Bununla birlikte buluşa dair bilgilerin önemi dolayısıyla SMK md 116/4 ile çalışanın ve 115/5 ile işverenin sır tutma yükümlülüğü altında olduğunu belirtmiştir.

Mülga PatKHK md 36. f. 3 *“Bu Kanun Hükmünde Kararname hükümlerine göre bir buluştan haberi olan işçi ve işveren dışındaki kişiler de buluşu başkalarına açıklayamaz ve buluş konusundan yararlanamaz”* hükmü uyarınca çalışan ve işveren haricinde üçüncü kişilerin de sır saklama yükümlülüğü altında olduğu görülmektedir. Ancak SMK’da 3. kişilerin sır saklama yükümlülüğüne dair bir hüküm yer almamaktadır. Bir işyerinde çalışan diğer işçilerin ya da 3. kişilerin buluşa dair bilgiler edinmesi imkan dahilindedir. Örneğin; bir işyerinde ar-ge bölümünde gerçekleştirilen bir buluşu diğer çalışanların da öğrenmesi olasıdır. Bu kadar önemli bir hususa SMK’da yer verilmemesi isabetli değildir.

Taraflardan birinin, sır saklama yükümlülüğüne aykırı hareket etmesi sebebiyle karşı taraf zarara uğrarsa, sır saklama yükümlülüğüne aykırı hareket eden taraf, bu zararı tazmin etmekle yükümlüdür. Konunun önemine binaen hukuki sorumluluğun yanında TCK md 239 uyarınca buluşa ilişkin bilgi ve belgelerin açıklanması sebebiyle cezai sorumluluk da düzenlenmiştir.

KAYNAKÇA

- Alpagut, Gülsevil: “İşçinin Sadakat Borcu ve Yeni Türk Borçlar Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler” **SİCİL**, S. 25, Mart 2012, s. 23-32.
- Atabek, Reşat: **İşçinin Yaratıcı Gücünün Korunması**, İstanbul, Erdini Basım ve Yayınevi, 1980.
- Ayiter, Nuşin: **İhtira Hukuku**, Ankara, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, No: 236, 1968.
- Baş, Erdal: **Buluşun Faydalı Model Belgesi ile Korunması**, Ankara, Yetkin Yayınları, Eylül, 2013.
- Bayraktar, Servi: **İşçi Buluşları**, (Danışman: Prof. Dr. A. Nizamettin Aktay) Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2013 (çevrimiçi) <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> 17/11/2018
- Bekgöz, Merve: **Çalışanların Meydana Getirdiği Fikri ve Sınai Ürünler Üzerindeki Haklar**, Ankara, Turhan Kitabevi, Ekim, 2017.
- Canbolat, Talat: **İşçi Buluşları**, İstanbul, Beta Yayınları, Ocak, 2007.
- Canbolat, Talat: “Patent ve Faydalı Model Kanunu Tasarısının İşçi Buluşlarına İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi”, Editör: Talat Canbolat, **Prof. Dr. Ali Güzel’e Armağan**, İstanbul, Beta Yayınları, C.1, 2010, s. 91-109.
- Canbolat, Talat: “Fikri ve Sınai Haklar Yönünden İşçi Kavramı”, **Fikri Mülkiyet Hukuku Yıllığı**, Editör: Tekin Memiş, Ankara, Yetkin Yayınları, 2012, s. 31-71, (İşçi Kavramı).
- Çataklar, Eda: “Sınai Mülkiyet Kanunu ile Çalışanların Tasarımlar ve Buluşları Üzerindeki Hak Sahipliği Sisteminde Yapılan Değişiklikler”, Editör:

- Feyzan Hayal Şehirali, Çelik, 6769 Sayılı Sınai Mülkiyet Kanunu Sempozyumu (9-10 Mart 2017), Ankara, **BATİDER**, 2017, s. 409-466.
- Çelik Sipahi, Özge: **“551 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile İşçi Buluşlarına İlişkin Patent Haklarının Korunması”** (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Mürsel Başgöl) Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2009. (çevrimiçi) <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> 17/11/2018
- Çelik, Nuri, Caniklioğlu, Nurşen, Canbolat, Talat: **İş Hukuku Dersleri**, 32. Baskı, İstanbul, Beta Yayınevi, Ekim, 2019.
- Demircioğlu, Murat, Centel, Tankut: **İş Hukuku**, 19. Baskı, İstanbul, Beta Yayınevi, Ağustos, 2016.
- Demircioğlu, Murat, Balsever, Sergül: “Sınai Mülkiyet Kanunu Uyarınca Özel Hukuk İlişkisi İçinde Olan Çalışanların Buluşları”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S.40, Y. 2018, s. 23-31.
- Develioğlu, Ferit: **Osmanlıca- Türkçe Ansiklopedik Lügat Eski ve Yeni Harflerle**, 6. Ofset Baskı, Ankara, Aydın Kitabevi, 1984.
- Doğan, Sevil: **İşçinin Rekabet Yasağı- İş Sırrının Korunması**, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, Mart, 2019.
- Dural, Mustafa, Sarı, Suat: **Türk Özel Hukuku Cilt I Temel Kavramlar ve Medeni Kanun’un Başlangıç Hükümleri**, 14. Baskı, İstanbul, Filiz Kitabevi, Eylül, 2019

- Ekonomi, Münir: **İş Hukuku Cilt 1 Ferdi İş Hukuku**, 3. Baskı, İstanbul, Teknik Üniversitesi Makine Fakültesi Ofset Atölyesi, 1987.
- Erdil, Engin: **Fikri Mülkiyet Hukuku Ders Kitabı**, İstanbul, Vedat Kitapçılık, Ekim, 2016.
- Güleşçi, Yusuf: "551 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname Açısından İşçi Buluşları ve İşçi Buluşları Açısından Dikkate Alınacak İlkeler" **MÜHFD**, C. I, S. 2, Y. 2012, s. 153-176.
- Güneş, İlhami: **Sınai Mülkiyet Kanunu Işığında Uygulamalı Patent ve Faydalı Model Hukuku**, Ankara, Seçkin Yayıncılık, Ekim, 2017.
- Güneş, İlhami: "Türk Patent Hukuku Uygulamasında İşçi (Hizmet) Buluşları, Serbest Buluş Kavramı ve Karşılaştırmalı Hukuk", **Ankara Barosu Fikri Mülkiyet ve Rekabet Hukuku Dergisi**, C: 10, S: 2, 2010. s. 13-23.
- Güzel, Ali: "Fabrikadan İnternete İşçi Kavramı ve Özellikle Hizmet Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme", **Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan**, Ankara, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi Yayını, 1997, s. 83-126. (Bağımlılık Unsuru)
- Hırş, Ernst: **Fikri ve Sınai Haklar**, Ankara, Ar Basımevi, 1948.
- Kaya, Arslan: "Türk Hukukunda Patentten Doğan Haklar", **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, C.55, S.4, 1997, s. 173-200.
- Keskinci, Derya: "Hizmet Buluşları", **Prof. Dr. Ergun Önen'e Armağan**, İstanbul, Alkım Yayınevi, 2003, s.205-216.
- Koçtangün, Sedef: "Stajyer Kavramı ve Stajyerlerin Sigortalılığı", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S.40, Y. 2018, s.133-144.

Küçükali, Canan:

“Karşılaştırmalı Hukuk ve Türk Hukuku’nda Çalışanların Buluşları ve Patentlenmesi”, **Terazi Hukuk Dergisi**, C.14, S. 152, Nisan 2019, (çevrimiçi) <https://jurix.com.tr/article/18817>
Erişim Tarihi: (24/10/2019)

Mollamahmutoğlu, Hamdi,
Astarlı, Muhittin,
Baysal, Ulaş:

İş Hukuku Ders Kitabı Cilt:1 Bireysel İş Hukuku, 3. Baskı, Ankara, Lykeion Yayınları, Eylül, 2019.

Narmanlıoğlu, Ünal:

İş Hukuku: Ferdi İş İlişkileri 1, 5. Baskı, İstanbul, Beta Yayıncılık, Aralık, 2014.

Ortan, Ali Necip:

İşçi Buluşları Hukuku (BK. Md. 336), İzmir, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, 1987.

Öz, Turgut:

“Türk Patent Hukukunda Çalışanların Buluşları”, **Prof. Dr. M İlhan Ulusan’a Armağan**, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2016, C. III, s. 589-603.

Özgür, Öztürk:

Türk Hukukunda Patent Verilebilirlik Şartları, İstanbul, Arıkan Basım Yayım Dağıtım, Haziran, 2008.

Pınar, Mustafa Anıl:

“İşçi Buluşları Üzerinde İşçi ile İşverenin Hak ve Yükümlülükleri”, **TÜRKMETAL**, Nisan, Mayıs, Haziran S.22, 2018 s. 85-87.

Saraç, Tahir:

“Patent Hukukunda Yenilik Kavramı ve Yeniliğin Belirlenmesi”, **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.9, S.1-2, Y. 2001, s. 189-212.

Saraç, Tahir:

“Sınai Hakların Korunmasında Yenilik Şartı Açısından ‘Tekniğin Bilinen Durumu’ Kavramı ve Kapsamı”, **BATİDER**, C. 22, S. 2, Y. 2003, s. 117-149.

Saraç, Tahir:

“Çalışanlar Tarafından Gerçekleştirilen Buluşlarda Patent Kime Verilecektir?” **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve**

- İdari Bilimler Fakültesi**, C.9, S.2, Y. 2004, s. 257-278.
- Senyen Kaplan, E. Tuncay: **Bireysel İş Hukuku**, 10. Baskı, Ankara, Gazi Kitabevi, Eylül, 2019.
- Serozan, Rona: **Medeni Hukuk Genel Bölüm/Kişiler Hukuku**, 7. Baskı, İstanbul, Vedat Kitapçılık, Eylül, 2017.
- Sevimli, Ahmet: "551 Sayılı Patent Haklarının Korunması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'nin İşçi Buluşları Hukukuna Getirdikleri", **İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu Bülteni**, S.4, Y. 2000, s. 121-138.
- Suluk, Cahit,
Karasu, Rauf,
Nal, Temel: **Fikri Mülkiyet Hukuku**, 3. Baskı, Ankara, Seçkin Kitabevi, Eylül, 2019.
- Süzek, Sarper: **İş Hukuku**, 17. Baskı, İstanbul, Beta Yayınevi, Ocak, 2019.
- Şehirali- Çelik, Feyzan Hayal: "Patent Verilebilirlik Değerlendirilmesinde Önceki Tarihli Başvurular", **TFM**, C. 3 S. I, Y. 2017, s. 103-117.
- Tekinalp, Ünal: **Fikri Mülkiyet Hukuku**, 5. Baskı, İstanbul, Vedat Kitapçılık, Ocak, 2012.
- Tekinalp, Ünal: "Sınai Mülkiyet Kanunu'nun Öne Çıkan Yenilikleri", Editör: Feyzan Hayal Şehirali, Çelik, 6769 Sayılı Sınai Mülkiyet Kanunu Sempozyumu (9-10 Mart 2017), Ankara, **BATİDER**, 2017, s. 5-84.
- Tekinalp, Ünal,
Çamoğlu, Ersin: **Sınai Mülkiyet Kanunu**, İstanbul, Vedat Kitapçılık, Nisan, 2017.
- Tunçomağ, Kenan,
Centel, Tankut: **İş Hukukunun Esasları**, 9. Baskı, İstanbul, Beta Yayınevi, Ekim, 2018.

Tüzüner, Özlem:

Faydalı Modelin Korunması ve Faydalı Modelin Korunmasına Uygulanacak Hukuk, İstanbul, Vedat Kitapçılık, Ağustos, 2011.

Uşan, M. Fatih:

İş Hukukunda İş Sırrının Korunması (Sır Saklama ve Rekabet Yasağı), Ankara, Seçkin Yayıncılık, Mayıs, 2003.

Uzunallı, Sevilay:

Üniversite Öğretim Elemanlarının Buluşları Üzerinde Patent Hakkı”, **TFM**, S.1, Y.2015, s. 171-184.

Yusufoğlu, Fülürya:

Patent Verilebilirlik Şartları, İstanbul, Vedat Kitapçılık, Ocak, 2014.

ELEKTRONİK KAYNAKLAR

<https://www.corpus.com.tr/#!/CorpusWeb>

<https://jurix.com.tr/article/18817>

<https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/>

<https://khyk.kazancihukuk.com>

http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/08_FikriHaklar.pdf

<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>

<http://www.tdk.gov.tr/>