

TC.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÖZEL HUKUK İLİŞKİSİ İÇERİSİNDE
ÇALIŞANLARIN BULUŞLARINDA BEDEL
HAKKI

FERİDE ALAGÖZ
2501190720

TEZ DANIŞMANI
Prof. Dr. ÖMER EKMEKÇİ

İSTANBUL-2023

ÖZ
ÖZEL HUKUK İLİŞKİSİ İÇERİSİNDE ÇALIŞANLARIN
BULUŞLARINDA BEDEL HAKKI
Feride Alagöz

Patent hukukuna göre, buluş onu gerçekleştiren çalışana ait olur. İş hukukuna göre ise buluş işverene ait olacaktır. İşverenin ve çalışanın, çalışan buluşu üzerindeki menfaatleri çatışmaktadır. Taraflar arasında menfaat dengesini sağlamak amacı ile çalışana ücretten ayrı bedel ödenecektir.

Bu çalışmada; İş Hukuku, Fikri Mülkiyet Hukuku ve Patent Hukuku ışığında özel hukuk ilişkisi içerisinde çalışanların buluşlarında bedel hakkı incelenmiştir. Çalışmada, ilk olarak buluşun tarihsel gelişimi ve buluşa ilişkin kanuni düzenlemeler incelenmiştir. Sonrasında; işçi buluşuna ilişkin kavramlar, işçi buluşları çeşitleri ile işçi buluşlarının hüküm ve sonuçları incelenmiştir. Son bölümde ise, çalışan buluşlarında bedel hakkı, bedelin hesaplanması ve uyuşmazlık çözüm yöntemleri incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Çalışan, Buluş, Patent, Çalışan Buluşları, Bedel

ABSTRACT

Remuneration In Employee Invention In Private Law Relationship

Feride Alagöz

According to patent law, invention belongs to employee who made it. According to labor law, the invention belong to the employer. The interests of the employer and the employee on employee invention will conflict. In order to ensure the balance of interests between the parties, the employee will be paid a separate remuneration from the wage.

In this study, analyses, “ Remuneration In Employee Invention In Private Law Relationship” in the light of Labor Law, Intellectual Property Law and Patent Law. In this study, firstly the historical development of the invention and regulations the invention were examined. And then, concepts related to employee invention, class of employee inventions, the rules and consequences of employee inventions were examined. In the last part, the right of remuneration in the employee invention, calculation of the remuneration and methods of the settling disputes were examined in the employee inventions.

Keywords: Employee, Inventions, Patent, Employees’ Inventions, Remuneration

ÖNSÖZ

İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Yüksek Lisans Programı çerçevesinde hazırlamış olduğum yüksek lisans tezimde, özel hukuk ilişkisi içerisinde çalışanların buluşlarında bedel hakkının; 6769 sayılı Sınai Mülkiyet Kanunu, 30195 sayılı Çalışan Buluşlarına, Yüksek Öğretim Kurumlarında Gerçekleştirilen Buluşlara ve Kamu Destekli Projelerde Ortaya Çıkan Buluşlara Dair Yönetmelik ve işbu yönetmeliğin uygulanmasına yönelik çıkarılmış Çalışan Buluşları Uygulama Kılavuzu çerçevesinde incelenmesi amaçlanmıştır.

Tez danışmanlığımı üstlenerek, konu seçimimde ve tez yazım sürecinde danıştığım her konuda kıymetli tecrübesini paylaşan ve yol gösteren, her daim ilgili, hoşgörülü olan ve öğrencisi olmaktan mutluluk ve gurur duyduğum, değerli hocam Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ' ye teşekkürlerimi sunuyorum.

Tez jürimde yer alıp değerli görüşlerini ve yapıcı eleştirilerini esirgemeyen sayın hocalarım Dr. Öğretim Üyesi Esra YİĞİT ve Dr. Öğretim Üyesi İrem YAYVAK NAMLI' ya çalışmama yapmış oldukları katkıları ve güler yüzlü yaklaşımları için teşekkürlerimi sunarım.

Tez savunma sürecimde takıldığım her noktada ne zaman danışsam tüm sabrı ve güler yüzü ile vakit ayırarak bana yol gösteren değerli hocam Arş. Gör. Huriye Hilal YILMAZ' a teşekkürlerimi sunuyorum.

Son olarak tüm hayatım boyunca yanımda olan bana koşulsuz destek olup, güvenen sevgili aileme sonsuz teşekkür ederim.

Feride Alagöz

İstanbul, 2023

İÇİNDEKİLER

ÖZ	ii
ABSTRACT.....	iii
ÖNSÖZ	iv
İÇİNDEKİLER	v
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xi
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM	4
ÇALIŞAN BULUŞLARININ TARİHSEL GELİŞİMİ.....	4
I. DÜNYADA ÇALIŞAN BULUŞLARI.....	4
II. ULUSLARARASI HUKUKTA ÇALIŞAN BULUŞLARI.....	7
III. TÜRK HUKUKUNDA ÇALIŞAN BULUŞLARI	9
A. 818 Sayılı Borçlar Kanunu.....	9
B. 551 Sayılı Patent Haklarının Korunması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname	11
C. 6769 Sayılı Sınai Mülkiyet Kanunu	13
İKİNCİ BÖLÜM.....	16
ÇALIŞAN BULUŞLARI.....	16
I. GENEL OLARAK	16
II. ÇALIŞAN BULUŞLARININ UNSURLARI	17
A. Patent veya Faydalı Modelle Korunabilir Nitelikte Bir Buluş.....	17
1. Buluş	17
a. Tanım ve Unsurları	17
b. Hakkın Hukuki Niteliği ve Hukuki İşlemlere Konu Olması.....	19

c. Buluş Sahibi	20
d. Birlikte Buluş Sahipliği.....	21
2. Patent.....	23
3. Faydalı Model	25
B. Çalışan.....	26
1. Genel Olarak	26
2. Tanım	27
3. Öğrenci ve Stajyer.....	30
4. Çırak.....	31
C. İşveren.....	32
1. Somut İşveren-Soyut İşveren	33
2. İşveren Vekili	34
3. Alt İşveren-Asıl İşveren	35
D. Buluşun İş İlişkisi Devam Ederken Gerçekleşmesi	36
III. ÇALIŞAN BULUŞLARININ SINIFLANDIRILMASI.....	38
A. Hizmet Buluşları	39
1. Tanımı	39
2. Unsurları.....	40
a. Buluşun Çalışan veya Çalışan Sayılanlar Tarafından Gerçekleştirilmesi	40
b. Buluşun Yükümlü Olunan Faaliyetten Kaynaklanması veya Büyük Ölçüde İşletme Deneyim ve Çalışmalarına Dayanması.....	40
(1) Buluşun Yükümlü Olunan Faaliyetten Kaynaklanması.....	40
(2) Buluşun Büyük Ölçüde İşletme Deneyim ve Çalışmalarına Dayanması.....	42
(3) Buluşun İş İlişkisi Sırasında Meydana Gelmesi	43
B. Serbest Buluşlar	44
1. Serbest Doğan Buluşlar.....	44
2. Serbest Kalan Buluşlar	45
a. İşverenin Buluşu Serbest Bırakması	45

b. İşverenin Hizmet Buluşu Üzerinde Kısmi Hak Talebinde Bulunması	46
c. İşverenin Tam Hak Talebinde Bulunmuş Olduğu Buluş İçin Patent Başvurusunda Bulunmaması.....	46
d. İşverenin İflas Etmesi.....	46
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	47
ÇALIŞAN BULUŞLARINDA TARAFLARIN HAK VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ .	47
I. GENEL OLARAK.....	47
II. HİZMET BULUŞLARINDA TARAFLARIN HAK VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ	48
A. Çalışanın Bildirim Yükümlülüğü.....	48
1. Genel Olarak	48
2. Zaman.....	49
3. Şekli	51
4. İçeriği	52
5. Bildirim Yükümlülüğüne Aykırı Davranılması	54
a. Bildirimin Yapılmamış Olması	55
b. Bildirimin Hükümsüz Olması	56
c. Bildirimin Eksik Olması	56
d. Bildirimin Geç Yapılması	57
B. İşverenin Buluş Üzerinde Hak Talebi	58
1. Hak Talebinin Hukuku Niteliği.....	58
2. Hak Talebinin Şekli ve Zamanı.....	59
3. Tam Hak Talebinde Bulunulması	60
4. Kısmi Hak Talebinde Bulunulması.....	63
C. Tarafların Patent Başvurusuyla İlgili Hak ve Yükümlülükleri	66
1. Patent Başvurusunun Yapılmaması ve Sonuçları	67
2. Yabancı Ülkelerde Patent Başvuru Hakkı ve Rüçhan Hakkı.....	68
3. Patent Hakkı veya Patent Başvurusundan Vazgeçme	70
D. Çalışanın Ön Alım Hakkı.....	70

E. Buluşu ve Buluşa İlişkin Bilgileri Gizli Tutma Yükümlülüğü	72
1. Çalışanın Buluşu Gizli Tutma Yükümlülüğü.....	72
2. İşverenin Buluşa İlişkin Bilgileri Gizli Tutma Yükümlülüğü	74
3. Üçüncü Kişilerin Buluşu ve Buluşa İlişkin Bilgileri Gizli Tutma Yükümlülüğü	76
4. Buluşu ve Buluşa İlişkin Bilgileri Gizli Tutma Yükümlülüğüne Aykırlığın Sonuçları.....	76
III. SERBEST BULUŞLARDA TARAFLARIN HAK VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ	78
A. Genel Olarak	78
B. Çalışanın Bildirim Yükümlülüğü.....	79
1. Genel Olarak	79
2. Zamanı	80
3. Şekli	81
4. İçeriği	81
5. Bildirim Yükümlülüğüne Aykırılık	82
C. İşverenin İtiraz Hakkı.....	83
D. Çalışanın İşverene Teklifte Bulunma Yükümlülüğü ve İşverenin Öncelik Hakkı.....	84
1. Çalışanın İşverene Teklifte Bulunma Yükümlülüğü.....	84
a. Şartları	85
b. Hukuki Niteliği, Kapsamı ve Sonuçları	86
c. Teklifte Bulunma Yükümlülüğüne Aykırlığın Sonuçları	88
2. İşverenin Öncelik Hakkı	89
E. İşverenin Buluşa İlişkin Bilgileri Gizli Tutma Yükümlülüğü	90
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM.....	91
BEDEL HAKKI.....	91
I. GENEL OLARAK.....	91
II. BEDEL HAKKININ HUKUKİ NİTELİĞİ.....	93

III. BEDEL ÖDEME YÜKÜMLÜLÜĞÜNÜN DOĞUMU	94
IV. BEDELİN ÖDENME ŞEKLİ	95
A. Taraflarca Belirlenmesi	95
B. Taraflarca Bedele İlişkin Anlaşmaya Varılamaması.....	99
1. Tam Hak Talebinde Tahkime Başvuru	100
2. Kısmi Hak Talebinde Tahkime Başvuru.....	101
V. BEDELİN HESAPLANMASI.....	102
A. Buluşun Ekonomik Değeri	103
1. İşletme Tarafından Kullanılan Buluşlardan Elde Edilen Kazanç	104
a. Kurumlar Vergisi Genel Tebliği (Seri No:1)'in Uygulanmasında	
Kullanılmak Üzere Belirlenen Kazanç.....	105
b. Kıyas Yöntemi	106
c. İşletmenin Buluştan Sağladığı Belirlenebilen Yarar Yöntemi.....	108
d. Tahmin Yöntemi	108
2. İşletme Tarafından Kullanılmayan Buluşlarda Buluştan Elde Edilen	
Kazanç.....	109
B. Katkı Faktörünün Hesaplanması	110
1. Çalışanın İşletmedeki Görevi.....	111
2. İşletmenin Buluşun Gerçekleşmesine Katkısı.....	111
VI. BEDELİN UYARLANMASI	114
VII. BEDEL ÖDEME YÜKÜMLÜLÜĞÜNÜN SONA ERMESİ.....	116
A. Tam Hak Talebi	116
B. Kısmi Hak Talebi	117
C. Buluşun Korunabilir Nitelikte Olmadığının İleri Sürülmesi.....	118
D. Patent Hükümsüzlüğüne Karar Verilmesi.....	120
E. Buluşun Ekonomik Değerlendirilebilirliğini Kaybetmesi	121
VIII. TEŞVİK ÖDÜLÜ	121
IX. UYUŞMAZLIKLARDA TAHKİM VE ARABULUCULUK YOLU.....	123
A. Tahkim	123
B. Arabuluculuk.....	129

SONUÇ	132
KAYNAKÇA.....	139



KISALTMALAR LİSTESİ

AÜHFD	: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
AYM	: Anayasa Mahkemesi
Bkz.	: bakınız
bs.	: bası
C.	: Cilt
ÇBY	: Çalışan Buluşlarına, Yüksek Öğretim Kurumlarında Gerçekleştirilen Buluşlara ve Kamu Destekli Projelerde Ortaya Çıkan Buluşlara Dair Yönetmelik
dpn.	: dipnotu
E.	: Esas
eBK	: 818 sayılı Borçlar Kanunu
FSEK	: 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu
Geç.	: Geçici
HD	: Hukuk Dairesi
HGK	: Hukuk Genel Kurulu
HMK	: 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu
HUAK	: 6325 Sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu
İİK	: 2004 sayılı İcra ve İflas Kanunu
İşK	: 4857 sayılı İş Kanunu
İÜHFİM	: İstanbul Üniversitesi Hukuk Mecmuası
K.	: Karar
karş.	: karşılaştırınız
KVGT	: Kurumlar Vergisi Genel Tebliği
m.	: madde
MEK	: 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu
MÖHUK	: 5718 Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun
PatKHK	: 551 sayılı Patent Haklarının Korunması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname

RG	: Resmi Gazete
s.	: sayfa
S.	: Sayı
SDÜİİBFD	: Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi İdari Birimler Fakültesi Dergisi
SMK	: 6769 sayılı Sınai Mülkiyet Kanunu
TBK	: 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu
TCK	: 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu
TDK	: Türk Dil Kurumu
TMK	: 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu
TTK	: 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu
TÜRKPATENT	: Türk Patent ve Marka Kurumu
vd.	: ve devamı
v.d.	: ve diğerleri

GİRİŞ

Buluş; teknik alandaki soruna, uygulanabilir nitelikte ilerlemeci çözüm getiren fikri bir üründür. Buluşun fikri bir ürün olmasının sonucu olarak, buluşu ancak gerçek kişiler meydana getirebilecektir. Başka bir deyişle, ancak gerçek kişiler buluş sahibi olabilecektir, tüzel kişiler buluş sahibi olamayacaktır. Özellikle yirminci yüzyıldan itibaren sanayi ve teknolojinin gelişmesi ile buluşun gerçekleştirilmesi için teknik araç gereçlere, laboratuvarlara duyulan ihtiyaç artmıştır. Bu çerçevede gerçek kişiler; görevli olduğu kamu kurumları, yükseköğretim kurumları veya iş ilişkisi içerisinde olduğu işverenler gibi kendilerine gerekli ve yeterli imkanı sağlayan işletmelerin sağladığı teknik araç gereçler, laboratuvarlar, kütüphaneler vb. imkanlardan yararlanarak buluş faaliyetlerini yerine getirmişlerdir. Gerçek kişinin, buluşu gerçekleştirirken bir işletmenin imkanlarından yararlanması halinde, buluş üzerinde hem buluşu gerçekleştiren gerçek kişinin hem de imkanlarından yararlanan işletmenin hakkından söz edilebilecektir. Hukukumuzda patent hukukunda; gerçek buluş sahibi ilkesi benimsenmiştir. Bu ilkeye göre buluşun sahibi, buluşu meydana getiren kimse olacaktır.

Çalışmamızın konusunu oluşturan çalışan buluşları, patent veya faydalı modelle korunabilir niteliği haiz, iş ilişkisi içerisinde bir çalışan tarafından meydana getirilen buluşlardır. Nitekim burada da bir çalışan, iş ilişkisi içerisinde olduğu işverenin sağladığı teknik araç gereçler ve imkanlar ile buluş gerçekleştirecektir. Gerçek buluş sahibi ilkesi gereğince çalışan buluşları bakımından buluş sahibi çalışan olacaktır.

Çalışan buluşlarına ilişkin hükümler; 6769 sayılı Sınai Mülkiyet Kanunu'nda Dördüncü Kitabın, Beşinci Kısımında madde 113-122'de Çalışan Buluşları başlığı altında toplanmıştır. Akabinde SMK m. 115/11 doğrultusunda, Türk Patent ve Marka Kurumu'nca, 30195 sayılı "Çalışan Buluşlarına, Yüksek Öğretim Kurumlarında Gerçekleştirilen Buluşlara ve Kamu Destekli Projelerde Ortaya Çıkan Buluşlara Dair Yönetmelik" hazırlanmış olup, 29 Eylül 2017 tarihinde Resmi Gazete' de

yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu Yönetmelik ile, çalışanların buluşları ile ilgili bedel tarifesı ve uyuşmazlık halinde izlenecek tahkim usulü, usul ve esaslarının belirlenmesi amaçlanmıştır. TÜRKPATENT; 6769 sayılı SMK ve ÇBY' de düzenlenen çalışan buluşları ve yüksek öğretim kurumlarında gerçekleştirilen buluşlar ile ilgili mevzuat hükümlerinin uygulamaları hakkında bilgi vermek ve rehberlik etmek amacıyla 30.06.2020 tarihinde iki tane kılavuz yayımlamıştır. Bu kılavuzlar Çalışan Buluşları Uygulama Kılavuzu ve Yüksek Öğretim Kurumlarında Gerçekleştirilen Buluşlar Uygulama Kılavuzu'dur. Çalışmamızın kapsamının özel hukuk ilişkisi içerisinde çalışanların buluşları ile sınırlı olması sebebiyle, bu tezde yükseköğretim kurumlarında gerçekleştirilen buluşlara ve kamu kurumlarında gerçekleştirilen buluşlara değinilmeyecektir. Nitekim çalışmamızda; 6769 sayılı SMK, 30195 Sayılı ÇBY ve Çalışan Buluşları Uygulama Kılavuzu kapsamında özel hukuk ilişkisi içerisinde çalışanların buluşlarında bedel hakkı incelenecektir. Bu çerçevede çalışmamız dört bölümden oluşmaktadır.

Birinci bölümde, ilk olarak çalışan buluşlarının dünyada ve uluslararası alanda tarihsel gelişimi ve bu çerçevede yapılmış kanuni düzenlemeler incelenecektir. Sonrasında çalışan buluşlarının ülkemiz hukukundaki tarihsel gelişimi incelenerek, bu çerçevede 818 sayılı Borçlar Kanunu, 551 sayılı Patent Haklarının Korunması Hakkında Kanun ve 6769 sayılı Sınai Mülkiyet Kanunu ayrı ayrı başlıklar altında ele alınacaktır.

İkinci bölümde, çalışan buluşları başlığı altında ilk olarak çalışan buluşlarının tanımı yapılacaktır. Sonrasında çalışan buluşlarının unsurları belirlenecek ve bu unsurların tanımları yapılarak çerçevesi çizilecektir. Bu bölümün son kısmında, çalışan buluşlarının sınıflandırılması başlığı altında, hizmet buluşları ve serbest buluşlar incelenecektir. Hizmet buluşları; çalışanın yerine getirmekle yükümlü olduğu faaliyetten kaynaklanan veya büyük ölçüde işletmede edinilen deneyim ve çalışmalara dayanılarak meydana getirilen buluşlardır. Serbest buluşlar ise serbest doğan buluşlar ve serbest bırakılan buluşlar olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Serbest doğan buluş doğum anı itibari ile serbest niteliği haiz olan yani hizmet buluşları dışında kalan

buluşlardır. Serbest bırakılan buluşlar ise doğum anı itibari ile hizmet buluşu niteliğini haiz iken sonrasında serbest bırakılan buluşlardır.

Üçüncü bölümde ise; çalışan buluşlarında tarafların hak ve yükümlülükleri incelenecektir. Bu kapsamda ilk olarak hizmet buluşlarında hak ve yükümlülükler incelenecektir. Hizmet buluşlarında sırası ile çalışanın bildirim yükümlülüğü, işverenin buluş üzerinde hak talep hakkı, tarafların patent başvurusu ile ilgili hak ve yükümlülükleri, çalışanın ön alım hakkı ve buluşu ve buluşa ilişkin bilgileri gizli tutma yükümlülüğü incelenecektir. Sonrasında işbu hak ve yükümlülükler serbest buluşları bakımından kıyasen incelenecektir. Belirtmemiz gereken nokta işverenin bedel ödeme yükümlülüğü bu bölümde incelenmeyecek olup, çalışmamız bakımından önem arz ettiği için bedel hakkına ilişkin ayrı bir bölüm ayrılacaktır.

Dördüncü ve son bölümde ise, çalışan buluşlarında bedel hakkı incelenecektir. Bu bölümde ilk olarak işverenin bedel ödeme yükümlülüğünün ne zaman doğacağı tespit edilecektir. Akabinde bedelin ödenme şekli başlığı altında, bedelin ne şekilde ödeneceğine ilişkin tarafların anlaşmaya varmış olduğu ve anlaşmaya varamadıkları ihtimalleri incelenecektir. Bedelin nasıl hesaplanacağı ise ÇBY ve Çalışan Buluşları Uygulama Kılavuzları dikkate alınarak incelenecektir. Bu bölümde bedel ödeme yükümlülüğünün ne zaman sona ereceği ve yine ÇBY ile ilk kez düzenlenmiş olan teşvik ödülü incelenecektir. Son olarak ise; uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak tahkim ve arabuluculuk çözüm yöntemleri çalışmamız çerçevesinde incelenecektir.

BİRİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞAN BULUŞLARININ TARİHSEL GELİŞİMİ

I. DÜNYADA ÇALIŞAN BULUŞLARI

Çalışan buluşları fikri eserler olup, fikri eserler ise insan zihninin ürünleri, sonuçlarıdır. Bu sebeple insanların var olduğu her dönemde ve her yerde fikri eserlerin varlığından bahsedebiliriz.

Fikri eserlerin ve eser sahiplerinin haklarının varlığının hukuksal düzlemde tanınması ve korunması ise çok eskiye dayanmamaktadır.

Matbaanın bulunuşuna kadar eserlerin çoğaltılması ancak eserin el ile yazılmasıyla mümkündü. Bir eserin tamamının el yazısı ile kopyalanması önemli bir emek, zahmet gerektirdiğinden eseri kopya eden kişinin kopya eserin mülkiyetine sahip olduğu kabul edilirdi¹. Ancak eser sahibinin eser üzerindeki hakkı göz ardı edilmez, bu sebeple esere ilişkin fikri sahipliğinin eser sahibine, kopya eser üzerindeki mülkiyet hakkının ise eşya hukukundan hareketle kopya edene ait olduğu kabul edilirdi². Eserler üzerindeki fikri hakları koruyucu hukuk düzenlemelerinin olmadığı dönemlerde, eser sahipleri eserin saygınlığını ve eser üzerindeki haklarını, şereflerini korumak için ve eseri özünden uzaklaştıracak düzeyde önemli değişiklikler yapılmasına engel olmak için kendi yöntemleri ile önlemler almışlardır³. Örneğin; Ortaçağda “Sachsenspiegel” isimli eserin yazarı Eike Von Repkow’un eserin kendi ismi altında çoğaltılmasına rızasının olduğu ancak eser çoğaltılırken esere gerçeğe aykırı bölümler ekleyenler için kötü sözler söylediği belirtilmektedir⁴.

Matbaa, Johannes Gutenberg tarafından bulunmuş ve artık eserlerin el yazısı ile kopyalandığı dönemin sonuna gelinmiştir. Matbaanın icadı ile eserlerin çoğaltılması artık eskiye nazaran hızlı ve zahmetsiz bir hal almıştır. Gutenberg tarafından ilk olarak

¹ Ernest E. Hirsch, **Hukukî Bakımdan Fikrî Sâı**, Birinci Cilt, Çev. V. Çernis, İstanbul, 1942, s.43; Talat Canbolat, **İşçi Buluşları**, İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 2007,s.9.

² Hirsch, **Fikri Say**, s.43; Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.9.

³ Hirsch, **Fikri Say**, s.43; Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.9.

⁴ Hirsch, **Fikri Say**, s.43; Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.9; Servi Bayraktar, “İşçi Buluşları” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara,2013, s.30, (Çevrimiçi), <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>, 15.07.2021.

Mayans' da 42 satırlık Latince İncil basılmıştır⁵.Gutenberg kıskanç davranarak icadını gizli tutmaya, hatta icadını kendi çıkarlarından dahi saklamaya çalışmış, bu sebep ile 1439 yılında Strassburg ve 1455 yılında Mayans şehirlerinde aleyhinde davalar açılmıştır⁶.

Eser sahipliğinin korunmasına ilişkin ilk kanuni düzenleme 1474 tarihli Venedik Patent Kanunu olup, düzenlemenin tarihteki ilk patent kanunu olduğu kabul edilmektedir⁷. Venedik Patent Kanunu ile bir buluş yapan kimselerin devlet makamlarına bu buluşu bildirmesi halinde, bu bildirilen buluşun aynı şekil ve/veya içeriğine sahip buluşlar yapılmasını engellemek için ilgili buluşa 10 yıllık koruma süresi sağlanacağı düzenlenmiştir⁸.

1623-1624 yılında İngiltere'de çıkarılan Tekeller Kanunu (The Statute of Monopolies) ilk ve gerçek buluşçuya (*first and true inventor*) verilecek imtiyazlar dışında, Kralın ticaret hayatında imtiyazlar vermesini yasaklamış ve bu yönüyle patent hukukunun Magna Carta' sı olarak anılmıştır⁹. Genel bir nitelik taşıyan ve bugün dahi benimsenen ilkelere sahip olan Tekeller Kanunu ile buluş yapan kimselerin; buluşundan hareketle üretim yaparak bunları satabileceği, buluşundan doğan hakkını bedel karşılığında devredebileceği ve 14 yıl süre ile buluş üzerinde imtiyaz hakkına sahip olabilecekleri düzenlenmiştir¹⁰.

Dünyada sonraki dönemlerde de buluşların korunmasına ilişkin ulusal ve uluslararası çeşitli düzenlemeler yapılmıştır ve bu düzenlemelerde; temel olarak buluşun, buluşu gerçekleştiren kimseye ait olduğu kabul edilmiştir¹¹.

⁵ Hirsch, **Fikri Say**, s.48.

⁶ Hirsch, **Fikri Say**, s.47.

⁷ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.10; B.Bahadır Erdem, **Patent Hakkının Korunmasına ve Patent Hakkına İlişkin Sözleşmelere Uygulanacak Hukuk**, 2.bs., İstanbul, Beta Yayınları, 2002, s.48; Cahit Suluk, **Çalışan Buluşları Hukuku**, 2.bs., Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2020, s.169.

⁸ Ünal Tekinalp, **Fikri Mülkiyet Hukuku**, 4.bs., İstanbul, Arıkan Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 2005,s.488; Canbolat, **İşçi Buluşları**,s.10; Bayraktar,**a.g.e.**,s.31.

⁹ Nuşin Ayiter, "Milletlerarası İhtira Hukukunun Bugünkü Durumu Ve İktisaden Geri Kalmış Ülkelerde İhtira Hukuku Problemleri", **AÜHFD** ; C.25, S.3, s.137 (Çevrimiçi) <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/38/333/3375.pdf> 17.05.2021; Suluk,**a.g.e.**,s.69.

¹⁰ Hirsch, **Fikri Say**, s.65; Tekinalp, **Fikri Mülkiyet Hukuku**,s.488; Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.10; B.Bahadır Erdem, **a.g.e.** s.49; Ummuhan Gökovalı, Kurtuluş Bozkurt, "Fikri ve Sınai Mülkiyet Hakkı (FSMH) Olarak Patentler: Dünya ve Türkiye Açısından Tarihsel Bir Bakış", **Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi(İLKE)**, S.17, 2016, s.139, (Çevrimiçi) <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/217306> , 15.07.2021.

¹¹ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.11.

1789 Fransız İhtilali'ne kadar patent de Fransa'da imtiyaza konu olmuştur. Fransız İhtilali ile birlikte imtiyazlar sona ermiştir. 1791 yılında Avrupa'da pek çok kanunun temelini oluşturacak Fransız Kanunu yürürlüğü girmiştir. Bu kanunla ilk kez patent alanında mülkiyet teorisi kabul edilmiş, buluşu gerçekleştiren patent hakkı sahiplerinin, buluş üzerinde mülkiyet hakkına sahip oldukları düzenlenmiştir¹².

Çalışan buluşlarının korunması özelinde ilk yasal düzenleme Avusturya Macaristan İmparatorluğu'nda yapılmıştır. Bu düzenlemenin temeli ise işçi babası olarak adlandırılan Papa XIII. Leo'nun 15 Mayıs 1881 tarihli "Yeni Şeyler" adlı Enzylika'sında, çalışanların yapmış oldukları buluşlarında emeklerinin karşılığı olarak hakkaniyete uygun şekilde pay almalarının gerektiğini belirtmesidir¹³. 1897 yılında Avusturya Macaristan İmparatorluğu ve Avusturya Hristiyan Sendikasının çalışmaları ile modern bir patent kanunu yürürlüğe girmiş olup, bu kanunla çalışanların buluşları üzerindeki yararlanma haklarını korumaya ve çalışanların sömürülmesinin önüne geçmeye yönelik düzenlemeler yapılmıştır¹⁴.

Çalışan buluşları konusunda ayrıntılı ilk düzenlemeler İkinci Dünya Savaşı döneminde nasyonal sosyalist ve faşist rejimlerin etkili olduğu Almanya ve İtalya'da yapılmıştır. Hitler ve Mussolini İkinci Dünya Savaşı döneminde, önem arz eden silah sanayisinde çalışan işçileri yeni buluşlara ve bunların üretimine teşvik etmek için düzenlemeler yapmışlardır¹⁵.

Almanya'da çalışan buluşlarına ilişkin ayrıntılı düzenlemeler yapılmış olup, 1942 tarihli Kararname ile çalışan buluşları üzerindeki haklara işverenin sahip olduğu, ancak işverenin işçiye buna karşılık ücret ödeme yükümlülüğü olduğu düzenlenmiştir¹⁶. 1943 yılında çıkarılan tüzük ile çalışan buluşlarına ilişkin üçlü sınıflandırılma terk edilerek ikili sınıflandırmaya geçilmiş; buluşlar, işverenin buluşu yapan işçiye uygun bir ücret ödeyerek hak sahipliğini elde ettiği bağlı buluşlar (hizmet buluşları) ve hak sahipliğinin çalışana ait olduğu belirtilen serbest buluşlar olarak

¹² Tekinalp, **Fikri Mülkiyet**, s.488.

¹³ Ali Necip Ortan, **İşçi Buluşları Hukuku (BK. Md.336)**, İzmir, Dokuz Eylül Yayınları, 1987, s.9; Canbolat, **İşçi Buluşları**,s.11; Suluk,a.g.e.,s.69,70.

¹⁴ Ortan, 1897 tarihli yasanın, çağının bir anlamda *Magna Charta'sı* sayılan modern patent yasayı olduğunu belirtmiştir (Ortan, **İşçi Buluşları**, s.9) ; Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.11.

¹⁵ Ortan, **İşçi Buluşları** ,s.10; Canbolat, **İşçi Buluşları**,s.11; Suluk,a.g.e.,s.2; Mehmet Akif Özsoy, **Özel Hukuk İlişkisine Dayalı Olarak Çalışanların Buluşları**, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, 2020, s.7.

¹⁶ Ortan, **İşçi Buluşları**, s.10; Canbolat, **İşçi Buluşları** ,s.11;Özsoy,a.g.e.,s.8.

ikiye ayrılmıştır¹⁷. İkinci dünya savaşının sona ermesi ile de 1957 yılında “İşçi Buluşları Kanunu” düzenlenmiştir¹⁸. Bu kanun 1995 tarihinde yürürlüğe girmiş 551 sayılı Patent Haklarının Korunması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname’nin temelini oluşturmaktadır. 1957 tarihli İşçi Buluşları Kanunu’nda bağlı buluş-serbest buluş ayrımı korunmuş olup, buluş üzerindeki hakların buluşun gerçek yaratıcısına ait olduğu kabul edilmiş, buluş üzerindeki haklar buluşu üretene tanınmış ve işverenin bu hakları ancak uygun bir bedel ödeyerek devren kazanabileceği kabul edilmiştir¹⁹.

II. ULUSLARARASI HUKUKTA ÇALIŞAN BULUŞLARI

Fikri Mülkiyet Hukuku’nun konusunu oluşturan buluşlar kolayca ülke sınırlarını aşabilir nitelikte olduğundan ülkesel düzeydeki yasal düzenlemeler buluşları korumakta yeterli olmamıştır. Bu sebeple buluşları uluslararası düzeyde korumayı sağlamak için birçok uluslararası ve bölgesel anlaşma imzalanmıştır.

Patent hakkının korunmasına ilişkin ilk uluslararası sözleşme 1883 tarihli Sınai Mülkiyetin Korunmasına İlişkin Paris Sözleşmesi’dir²⁰. Uluslararası alanda Paris Sözleşmesi’ni takiben pek çok uluslararası düzenleme yapılmış olup, örnek olarak Türkiye tarafından onaylanmış şu düzenlemeler sayılabilir; Milletlerarası Bir Beratlar Bürosu Kurulmasına Dair 1947 Tarihli La Haye Sözleşmesi, 1953 tarihli Berat Taleplerinde Aranılan Formalitelere Mütteallik Avrupa Anlaşması, 1954 tarihli İhtira Beratlarının Milletlerarası Tasnifi Hakkında Avrupa Anlaşması, 1970 yılında Washington’da imzalanan Patent İşbirliği Anlaşması, Patentlerin Uluslararası Sınıflandırılmasına İlişkin Strazburg Anlaşması, 1977 yılında imzalanan Patent İşlemleri Amacıyla Mikroorganizmaların Tevdi Edilmesinin Uluslararası Kabulü Konusunda Budapeşte Anlaşması, 1973 tarihli Avrupa Patent Sözleşmesi.

05.10.1973 tarihinde Münih’te imzalanan ve 07.10.1977 tarihinde yürürlüğe giren Avrupa Patent Sözleşmesi; çalışan buluşlarına ilişkin özel hükümler barındırması yönüyle özellik arz etmektedir. Türkiye, Bakanlar Kurulu’nun 12.07.2000 tarih, 24101(1. Mükerrer) sayılı Resmi Gazete yayınlanan 07.06.2000 tarih ve 842 sayılı

¹⁷ Ortan, **İşçi Buluşları**, s.23; Canbolat, **İşçi Buluşları**,s.11; Özsoy,**a.g.e.**,s.8.

¹⁸ Ortan, **İşçi Buluşları**,s.10; Canbolat, **İşçi Buluşları** s.12; Özsoy,**a.g.e.**,s.8.

¹⁹ Ortan, **İşçi Buluşları**, s.25; Özsoy, **a.g.e.**,s.9.

²⁰ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.22.

“Avrupa Patentlerinin Verilmesi ile İlgili Avrupa Patent Sözleşmesi ve Eklerine Katılmamız Hakkında Karar²¹” ile taraf olmuştur. Avrupa Patent Sözleşmesi ile üye olan ülkelerin tamamında geçerli olacak bir patent sistemi kurmak ve üye ülkelerden birinden yapılacak başvuru ile uluslararası bir patent alınabilmesi amaçlanmıştır.

Avrupa Patent Sözleşmesi kapsamında alınan patent “Avrupa Patenti” olarak adlandırılmaktadır. Avrupa patenti; patent başvuru dilekçesinde ismi belirtilmiş olan sözleşmeye üye ülkelerde geçerli olacaktır. Sözleşmede aksine bir düzenleme olmadıkça sözleşmeye üye devletlerde, o devletçe verilmiş gibi koruma alanı ve etkiye sahip olacaktır²².

Avrupa Patent Sözleşmesi’nin 60.maddesinde buluş üzerindeki hak sahipliğinin ancak bizzat eser sahibine/buluşu gerçekleştirene veya onun halefine ait olabileceği düzenlenmiştir. Buluş sahibinin halefi ifadesinden ise buluşu gerçekleştiren kimsenin mirasçılarını veya buluşu devralmak isteyen işvereni anlayabiliriz²³. Yine bu maddede, buluşu gerçekleştiren kişinin çalışan olması halinde; başvuru hakkının buluşçunun ağırlıklı olarak istihdam ettiği ülke hukukundan hareketle belirleneceği, çalışanın ağırlıklı istihdam ettiği ülkenin tespit edilemediği durumlarda ise işverenin çalışanı istihdam ettiği ülkenin hukukunun esas alınacağı düzenlenmiştir²⁴. Sözleşmede çalışan/işçi teriminden ne anlaşılması gerektiği belirtilmemiş olduğundan bu hususta ulusal düzenlemelere bakılacaktır²⁵.

Madde 81’de patent başvurusu yaparken buluş sahibinin isminin belirtilmesi gerektiği düzenlenmiştir. Başvuruyu buluşçunun bizzat yapmadığı durumlarda ise başvuruda bulunan kimsenin bu hakkı nasıl kazandığını belgelemesi gerekmektedir²⁶.

²¹ RG, 12.07.2000, 24107 Mük. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2000/07/20000712M1-21.pdf>

²² Canbolat, **İşçi Buluşları** s.29; Erdem, **a.g.e.**, s.66; Ahmet M. Kılıçoğlu, **Sınai Haklarla Karşılaştırmalı Fikri Haklar(Sınai Mülkiyet Kanunu’na Göre)**, 4.bs., Ankara, Turhan Kitabevi, 2018, s.23; Özsoy, **a.g.e.**, s.18.

²³ 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.12, Ankara,2010,s.19, (Çevrimiçi) <http://www.ankarabarusu.org.tr/siteler/ankarabarusu/frmmakale/2010-2/2.pdf>, 18.07.2021.

²⁴ Canbolat, **İşçi Buluşları**,s.29; Erdem,**a.g.e.**,s.70; Suluk,**a.g.e.**,s.71; Özsoy, **a.g.e.**,s.18 vd.; Güneş,**a.g.e.**s.19.

²⁵ Özsoy, **a.g.e.**,s.20.

²⁶ Canbolat, **İşçi Buluşları**,s.29; Özsoy, **a.g.e.**,s.21; Güneş, **a.g.e.**, s.18 vd.

Avrupa Patent Sözleşmesi madde 63’de patentlerin Patent Siciline kaydedileceği ve başvuru tarihinden itibaren 20 yıl geçerli olacağı düzenlenmiştir²⁷.

III. TÜRK HUKUKUNDA ÇALIŞAN BULUŞLARI

Hukukumuzda buluşa ilişkin ilk hukuki düzenleme 23 Mart 1879 tarihli İhtira Beratı Kanun Muvakkatı olup, bu kanun 1844 tarihli Fransız İhtira Beratı Kanunu’nun tercümesi niteliğindedir. İhtira Beratı Kanunu’nda buluş üzerindeki hak sahipliğinin buluşu gerçekleştirene ait olacağı ve koruma sürelerinin de başvuru sahibinin talebine göre beş, on ve on beş yıl olabileceği düzenlenmiştir.²⁸ Bu kanunda buluşa ilişkin genel düzenlenmeler yapılmışsa da çalışan buluşlarına ilişkin özel bir hükme yer verilmemiştir. Hukukumuzda çalışan buluşları özelinde yapılan ilk kanuni düzenleme; 2008 yılında yürürlükten kaldırılan 1926 tarihli 818 sayılı Borçlar Kanunu’nun 336. maddesidir²⁹.

A. 818 Sayılı Borçlar Kanunu

Ülkemizde çalışan buluşlarına ilişkin ilk hukuki düzenleme 1926 tarihli 818 sayılı Borçlar Kanunu m.336 ile “İşçinin İhtirarı” başlığı altında yapılmıştır³⁰. İşbu maddeye göre buluşun iş sahibine ait olması için; buluşun işçinin görevini ifa ederken gerçekleşmesi halinde, ya işçi ile işveren arasındaki iş akdinde buluşun işverene ait olacağına ilişkin hüküm olması gerekmekte ya da buluşun bizzat işçi ve işveren arasında akdedilen sözleşmenin konusunu oluşturan iş görme borcundan/faaliyetinden

²⁷ Canbolat, **İşçi Buluşları** s.29; ayrıntılı açıklamalar için bkz. Erdem, **a.g.e.**,70.

²⁸ Canbolat, **İşçi Buluşları**,s.12; Suluk, **a.g.e.**,s.99.

²⁹ Ortan, **İşçi Buluşları** ,s.36; Canbolat, **İşçi Buluşları**,s.15; Doruk Utku, “İşçi Buluşları”, **Halûk Konuralp Anısına Armağan**, C.3, Yetkin Yayınları, Ankara 2009, s.975; Özsoy, **a.g.e.**s.21.

³⁰ İşçinin İhtirarı- MADDE:336

“İşçi hizmetini yaparken bir şey ihtira ettikte iş sahibi böyle bir ihtirarı 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, ihtirarı meydana gelmesinde iş sahibinin iştiraki ve tesissatından edilen istifade nazara alınarak tesbit olunur.”

kaynaklı olarak doğması gerekmektedir³¹. Maddeye işçi tarafından baktığımızda ise eser üzerindeki hak sahipliğinin işçiye ait olması için; eserin iş görme borcu/faaliyeti sonucunda ortaya çıkmaması ve akdedilen sözleşmede buluş üzerinde hak sahipliğinin iş sahibine ait olacağına ilişkin hüküm olmaması gerekmektedir. Madde metnindeki işçi ifadesi, İş Kanunu ve Borçlar Kanunu'ndaki işçi tanımlarını aşmaktadır. Ortan BK m. 336'da geçen işçi ifadesini; memur dışında, bir özel hukuk sözleşmesi ile iş görmeyi taahhüt etmiş kimseler olarak tanımlamış ve işçi benzerlerine de bu maddenin kıyasen uygulanabileceğini eklemiştir³². Gücer ise BK m. 336'da geçen işçi tabirinin 8 Haziran 1936 tarih, 3008 sayılı İşçi Kanunu'nun 1. maddesinde tanımlanan işçi tabiri ile tam olarak örtüştüğünü ve BK m.336 da bilinçli şekilde kapsamı daraltmak için işçi ifadesinin kullanıldığını belirtmiştir³³.

Maddenin 2.fıkrası ile önemli ekonomik değere sahip buluşlar için sözleşmede buluşun işverene ait olacağına ilişkin hüküm olması şartı ile ilk fıkranın ilk ihtimali olan iş ilişkisi sırasında ortaya çıkan buluşlar özelinde işçiye işverenden hakkaniyete uygun bedel isteme hakkı tanınmıştır. Önemli ekonomik değere sahip buluşun tespiti; hakimın takdirine bırakılmışsa da bu ifadeden taraflar arasındaki sözleşme gereği, işçinin hak ettiği ücrete ek bir ücret ödenmesini gerektiren buluşlar anlaşılmalıdır³⁴. Üçüncü fıkra ise bedelin belirlenmesine ilişkin olarak: iş sahibinin aynı zamanda işyerinde çalışıyor olması ihtimalinde buluşun gerçekleşmesinde iş sahibinin fikri veya bedeni katkısı olup olmadığı; iş sahibinin işin görülmesinde bir katkısının olmadığı ihtimalde ise buluşun gerçekleştirilmesinde işyerindeki tesisatın önem ve gerekliliğinin dikkate alınacağı düzenlenmiştir³⁵.

Maddenin 1. Fıkrasında düzenlenmiş olan ikinci ihtimalde, buluşun bizzat işçi ve işveren arasında akdedilen sözleşmenin konusunu oluşturan iş görme

³¹ Necmeddin Güler, "İşçi İhtiranın Mülkiyeti", **Adalet Dergisi**, Y.39,S.7,1948,s. 836; (Çevrimiçi) <https://adaletdergisi.adalet.gov.tr/arsiv/adaletdergisi/1948/s7-temmuz-1948-sene39-sayfa98-cilt2.pdf> 20.07.2021 ; Turgut Öz, "Türk Patent Hukukunda Çalışanların Buluşları", **Prof. Dr. İlhan Ulusan'a Armağan**, C.3, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2016, s.590; Ortan, **İşçi Buluşları**,s.107 ; Nuşin Ayiter, **İhtira Hukuku**, Ankara, Sevinç Matbaası, 1968, s.68. Canbolat, **İşçi Buluşları**,s.15; Özsoy,**a.g.e.**,s.21.

³² Ortan, **İşçi Buluşları**, s.111; Ayiter, **İhtira Hukuku**, s.68; Utku, **İşçi Buluşları**, s.976.

³³ Gücer,**a.g.e.**,s.834; aynı yönde bkz. Turgut Öz *eBK m.336'nın sadece hizmet sözleşmesi ile çalışan işçilerin buluşlarını düzenlediğini belirtmiştir* (Öz, **Çalışanların Buluşları**,s.591).

³⁴ Öz, **Çalışanların Buluşları**, s.590, Utku, **İşçi Buluşları**, s.978.

³⁵ Gücer,**a.g.e.**,s.839; Bedelin hesaplanmasına ilişkin ayrıntılı açıklama için bkz. Ortan, **İşçi Buluşları** s.166 vd.; Ayiter, **İhtira Hukuku**, s.72; Öz, **Çalışanların Buluşları**, s.590; Utku, **İşçi Buluşları**, s.978,979.

borcundan/faaliyetinden kaynaklı olarak doğması, işçiye iş sahibinden bedel isteme hakkı tanınmamıştır. İşçinin kanunen bedel isteme hakkına sahip olduğu durumlarda bedel isteme hakkından vazgeçtiğine ilişkin önceden yapılmış anlaşmalar geçersiz iken, işçinin bedel isteme hakkına kanunen sahip olmadığı durumlar için bedel isteyebileceğine ilişkin anlaşmalar geçerli olacaktır³⁶.

İşçinin buluş üzerindeki hak sahipliği hem maddi/mali hem manevi unsurlar barındırmaktadır. BK m. 336’ da her ne kadar kanunda belirtilen şartlar gerçekleştiğinde buluşun iş sahibine ait olacağı belirtilmişse de 1883 tarihli Paris Anlaşması’nın Londra Metninin ikinci mükerrer madde 4 hükmüne göre; buluşunun yaratıcılık onurunun korunması amacıyla, patent başvurusu sırasında buluşu gerçekleştiren işçinin patentte isminin buluş sahibi olarak belirtilmesini isteme hakkı vardır. Bu hak buluşu gerçekleştiren kişinin şahsında doğup, devir ve feragat edilemez, ona sıkı sıkıya bağlı bir haktır.³⁷

04.02.2011 tarihinde Resmi Gazete yayınlanan ve 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı TBK’ nın 647. maddesinde 818 sayılı Borçlar Kanunu’nun yürürlükten kalkacağı düzenlenmiştir. Bu sebeple BK m.336 01.07.2012 tarihi itibarıyla yürürlükten kaldırılmıştır.

B. 551 Sayılı Patent Haklarının Korunması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname

551 sayılı Patent Haklarının Korunması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname 27.06.1995 tarihinde Resmi Gazete’ de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Kararnamenin Uygulanma Şekli Gösterir Yönetmelik ise 05.11.1995 tarihinde Resmi Gazete’ de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.

1926 tarihli eBK madde 336; PatKHK ile çelişmesine rağmen 2011 yılında 6098 sayılı TBK m.647 ile 818 sayılı Kanun yürürlükten kaldırılana kadar bu hüküm de

³⁶ Öz, *Çalışanların Buluşları*, s.591.

³⁷ Ayiter, *İhtira Hukuku*, s.72; Ortan, *İşçi Buluşları*, s.88-89; Özsoy, *a.g.e.*, s.23.

yürürlükte kalmıştır.³⁸ 6098 sayılı kanun döneminde ise TBK m. 427³⁹ ile hizmet buluşları konusunda özel kanun hükümlerinin uygulanacağı düzenlenmiştir. 551 sayılı PatKHK, 22.12.2016 tarihli, 6769 sayılı Sınai Mülkiyet Kanunu ile yürürlükten kaldırmıştır.

PatKHK ile çalışan buluşları hukukumuzda ilk kez ayrıntılı şekilde düzenlenmiştir. PatKHK “Üçüncü Kısım”, “Çalışan Buluşları” başlığını taşımakta ve m.16-41 hükümlerini kapsamaktadır. Çalışan buluşları kısmı üç bölümden oluşmaktadır. Bu bölümler şunlardır: “Özel Hukuk İlişkisi İçinde Olan İşçilerin İşçi Buluşları”, “Çalışanların Buluşları İle İlgili Genel Hükümler” ve “ Kamu Hizmeti Gören Kurumlarda Çalışanların Buluşları”

PatKHK m.16/3 ile hizmet sözleşmesi ile çalışan işçilere ek olarak; ücretsiz olarak ve belirli bir süreye bağlı olmaksızın çalışan stajyerler ile öğrencilerin de KHK kapsamında işçi sayılacağı belirtilmiştir. PatKHK m.39-40 ise kamu hizmeti gören kurumlarda çalışan; memur statüsündeki kamu görevlilerine, silahlı kuvvet mensuplarının buluşlarına ve üniversite mensuplarının buluşlarına ilişkin düzenlemeler yapılmıştır.

PatKHK’da m. 17 ile işçi buluşlarının serbest buluşlar ve hizmet buluşları olarak nitelendirilebileceği düzenlenmiştir. PatKHK m.17/2’de hizmet buluşları; işçinin yükümlü olduğu görevini ifa ederken ya da işletme veya kamu idaresindeki çalışmaları ile tecrübelerine dayanarak gerçekleştirdiği buluşlar olarak tanımlanmıştır. Aynı maddenin 3. fıkrasında hizmet buluşları dışında kalan buluşların ise serbest buluşlar olarak kabul edileceği düzenlenmiştir.

PatKHK m. 22’ de işverenin işçiden tüm hakları talep etmesi halinde işçinin işverenden uygun bir bedel talep etme hakkının doğacağı düzenlenmiştir. Madde 23’de ise işverenin buluş üzerinde kısmi hak talebinde bulunduğu durumda işveren

³⁸ Doktrinde PatKHK’ nin hükümleri karşısında eBK m. 336’nın PatKHK’nın hem sonra tarihli olması hem de özel nitelikte olması sebebiyle uygulanamayacağı bu sebeple eBK’nın zımnen ilga edildiği belirtilmiştir. Bkz. Öz, **Çalışanların Buluşları**, s.591; Utku, **İşçi Buluşları**, s.976; Suluk,a.g.e.,s.102 dpn 203; Özsoy,a.g.e.,s.24; Aksi yönde Güneş, iki düzenlemenin paralel olduğunu ve eBK m.336 ‘nın genel kanun olarak uygun düşükçe tüm özel hukuk ilişkilerine PatKHK ile birlikte uygulanabileceğini belirtmiştir(Güneş,a.g.e.,s.15, dpn.7);, Noyan “ *Borçlar Kanunu’nun 336. maddesi hükmünün 551 sayılı KHK hükümleriyle birlikte yürürlükte olduğunu ancak uygulanma imkânının bulunmadığını kabul etmek gerekir.* ” demiştir. (Erdal Noyan, **Patent Hukuku**, 3.bs., Adalet Yayınevi, Ankara, 2015, s.231)

³⁹ Madde 427 “Hizmet buluşları üzerinde işçinin ve işverenin hakları, bunların kazanılması ile diğer sınai ve fıkri mülkiyet hakları konusunda özel kanun hükümleri uygulanır.”

buluştan yararlanıyor ise işçinin uygun bir bedel ödenmesini isteyebileceği hüküm altına alınmıştır.

İşçiye talep hakkı tanınan bedelin nasıl belirleneceğine/hesaplanacağına ilişkin PatKHK da bir açıklama yapılmamış, m.24 ile bedel tarifesi ve uyuşmazlık halinde başvurulacak tahkim sistemine ilişkin PatKHK yürürlüğe girdikten 3 ay sonra yönetmelik çıkarılacağı düzenlenmiştir. Ancak bu PatKHK yürürlükte kaldığı sürece yönetmelik düzenlenmemiş ve bu düzenlenmenin uygulanmasında büyük zorluklara neden olmuştur.

PatKHK’ da buluş üzerindeki hak sahipliğine ilişkin olarak; Avrupa Patent Sözleşmesi m.60’ da düzenlenen “gerçek buluşçu ilkesi” benimsenmiştir. PatKHK m.11’ de patent isteme hakkının buluşu yapana veya onun halefine ait olduğu düzenlenmiştir. Buluş fikri bir faaliyet olduğundan ancak gerçek kişiler buluş sahibi olabilecek ve buluş üzerindeki hak bu gerçek kişinin şahsında doğacaktır, tüzel kişiler ise buluş sahibi olamayacaktır⁴⁰.

22.12.2016 tarih, 6769 sayılı Sınai Mülkiyet Kanunu m. 191 ile, işbu 6769 sayılı Kanun’un Geçici m.1-6 belirtilen hükümler istisna olmak kaydıyla, PatKHK yürürlükten kaldırılmıştır.

C. 6769 Sayılı Sınai Mülkiyet Kanunu

Türk hukukunda sınai mülkiyet haklarına ilişkin düzenlenmiş ilk kanun olan 6769 sayılı Sınai Mülkiyet Kanunu⁴¹ 10.01.2017 tarihinde Resmi Gazete’ de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu tarihe kadar sınai mülkiyet hukukuna ilişkin hak ve yükümlülükler kanunun hükmünde kararnamelerle düzenlenmiştir. Ancak uygulamada fikri ve sınai mülkiyet haklarının, mülkiyet hakkı olduğundan bahisle mülkiyet haklarının kanunun hükmünde kararnamelerle düzenlenmesinin Anayasa madde 35 “ *Bu haklar, ancak kamu yararı amacıyla, kanunla sınırlanabilir.*” hükmüne aykırı olduğu belirtilerek Anayasa Mahkemesi’nde iptal davaları açılmıştır. Anayasa Mahkemesi de itiraza konu kanun hükmünde kararname maddelerin

⁴⁰ Ortan, **İşçi Buluşları**, s.91; Cem Baygın, “Fikri Hukukta Yaratıcı Eser Sahibi ve Eser Üzerindeki Mali Hakları Kullanmaya Kanunen Yetkili Sayılan Kişiler”, **Prof. Dr. Ömer Teoman’a 55. Yaş Günü Armağanı**, C.1.,İstanbul, Beta Yayınları, 2002, s.156.

⁴¹ RG, 10.01.2017,29944, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/01/20170110-9.htm>

Anayasa'ya aykırı olduğundan bahisle iptaline karar vermiştir⁴². Bu kararlar sınai mülkiyet haklarının kanunlaştırılmasında önemli ve öncü rol oynamıştır.

Kanunun genel gerekçesinde⁴³ ; Anayasa Mahkemesi'nin 2008 – 2014 yılları arasında sınai mülkiyet hakları alanındaki kanun hükmünde kararname hükümlerine ilişkin vermiş olduğu iptal kararlarının ve bu alanda verilebilecek muhtemel iptal kararlarının yol açabileceği sorunlar ile hak kayıplarının ortadan kaldırılması ihtiyacının kanunlaştırmayı gerekli kıldığı belirtilmiştir. Ayrıca yine gerekçede bu kanunla daha etkin, işleyen ve çağdaş bir sınai mülkiyet sistemine geçerek uluslararası sözleşmeler ve AB mevzuatı ile uyumu artırmanın amaçlandığı belirtilmiştir.

6769 sayılı Sınai Mülkiyet Kanunu; Birinci Kitap marka, İkinci Kitap coğrafi işaret ve geleneksel ürün adı, Üçüncü Kitap tasarım, Dördüncü Kitap patent ve faydalı model, Beşinci Kitap ortak ve diğer hükümler başlıklarına sahip beş kitaptan oluşmuştur. Çalışan buluşlarına ilişkin hükümler Dördüncü Kitabın Beşinci Kısımında madde 113-122'de Çalışan Buluşları başlığı altında toplanmıştır.

30195 sayılı “Çalışan Buluşlarına, Yüksek Öğretim Kurumlarında Gerçekleştirilen Buluşlara ve Kamu Destekli Projelerde Ortaya Çıkan Buluşlara Dair Yönetmelik” Türk Patent ve Marka Kurumunca hazırlanmış olup, 29 Eylül 2017 tarihinde Resmi

⁴² “ 11. Anayasa'nın 35. maddesinin birinci fıkrasında herkesin, mülkiyet ve miras haklarına sahip olduğu, ikinci fıkrasında bu hakların, ancak kamu yararı amacıyla, kanunla sınırlanabileceği, üçüncü fıkrasında ise mülkiyet hakkının kullanılmasının toplum yararına aykırı olamayacağı kurala bağlanmıştır.

12. Anayasa'nın 91. maddesinin birinci fıkrasında ise “...sıkıyönetim ve olağanüstü hâller saklı kalmak üzere, Anayasa'nın ikinci kısmının birinci ve ikinci bölümlerinde yer alan temel haklar, kişi hakları ve ödevleri ile dördüncü bölümünde yer alan siyasi haklar ve ödevler kanun hükmünde kararnamelerle düzenlenemez.” denilmektedir. Buna göre, Anayasa'nın ikinci kısmının “Kişinin Hakları ve Ödevleri” başlıklı ikinci bölümünde yer alan mülkiyet hakkının KHK ile düzenlenmesi mümkün değildir.

13. Mülkiyet hakkının konusunu, maddi ve gayrimaddi mallar oluşturmaktadır. Taşınır ve taşınmaz mallar, maddi mallar kapsamında iken, fikri ve sınai mülkiyet hakları gayrimaddi mallar kapsamında bulunmaktadır. Bir markanın sahibine sağladığı haklar ise “marka hakkı” olarak adlandırılmakta ve marka hakkı, fikri ve sınai mülkiyet hakları kapsamında yer almaktadır. Dolayısıyla itiraz konusu kural, mülkiyet hakkının konusunu oluşturan marka hakkıyla ilgili olduğundan KHK ile düzenlenemez...” AYM, 14/12/2016 tarih, 2016/148 Esas, 2016/189 Karar(Çevrimiçi)<https://normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/ND/2016/189?EsasNo=2016%2F148> 13.07.2021 AYM tarafından verilen örnek iptal kararları için bkz. AY m. 36 adil yargılanma hakkına aykırılık oluşturduğundan bahisle iptal için AYM, 23.03.2004 tarih, 2001/1 Esas, 2004/36 Karar; AYM, 05.02.2009 tarih, 2005/57 Esas, 2009/19 Karar; AYM 29.01.2014 tarih, 2013/100 Esas, 2014/14.

⁴³ 6769 sayılı Sınai Mülkiyet Kanunu gerekçesi için bkz. <https://mevzuat.tbmm.gov.tr/mevzuat/faces/kanunmaddeleri?pkanunlarno=198111&pkanunnumarasi=6769>

Gazete’ de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir⁴⁴. ÇBY’nin amacı 1.madde ile şöyle açıklanmıştır: “ *Bu Yönetmeliğin amacı, çalışanların buluşları ile ilgili bedel tarifesine ve uyuşmazlık halinde izlenecek tahkim usulüne, yükseköğretim kurumlarında gerçekleştirilen buluşlara ve kamu kurum ve kuruluşları tarafından desteklenen projelerde ortaya çıkan buluşlara ilişkin usul ve esasları belirlemektir.*”

TÜRKPATENT; 6769 sayılı SMK ve ÇBY’ de düzenlenen çalışan buluşları ve yüksek öğretim kurumlarında gerçekleştirilen buluşlar ile ilgili mevzuat hükümlerinin uygulamaları hakkında bilgi vermek ve rehberlik etmek amacıyla 30.06.2020 tarihinde iki tane kılavuz yayımlamıştır. Bu kılavuzlar Çalışan Buluşları Uygulama Kılavuzu⁴⁵ ve Yüksek Öğretim Kurumlarında Gerçekleştirilen Buluşlar Uygulama Kılavuzu⁴⁶’dur.

6769 sayılı Sınai Mülkiyet Kanunu ve TÜRKPATENT tarafından çıkarılan ÇBY ile yönetmeliğin uygulanmasına yönelik kılavuzlara ilişkin açıklamalar çalışmamız kapsamında yeri geldikçe ayrıntılı şekilde incelenecek olduğundan burada kısaca bahsetmekle yetindik.

⁴⁴ RG, 29.09.2017, 30195

⁴⁵ (Çevrimiçi) <https://www.turkpatent.gov.tr/TURKPATENT/resources/temp/91C9FBB3-FC93-478A-96DE-AFDB24324A5B.pdf> 13.07.2021

⁴⁶ (Çevrimiçi) <https://www.turkpatent.gov.tr/TURKPATENT/resources/temp/31C9519C-F2D1-4150-9D36-BC78F0B2FA6E.pdf> 13.07.2021

İKİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞAN BULUŞLARI

I. GENEL OLARAK

Çalışan buluşu kavramı; ÇBY 4/1-c’ de “...Çalışan tarafından gerçekleştirilen patent veya faydalı modelle korunabilir nitelikte olan hizmet buluşlarını veya serbest buluşları ... ifade eder” şeklinde tanımlanmıştır. Kanuni düzenlemeden hareketle; çalışan buluşundan bahsedilmek için ilk olarak patent veya faydalı modelle korunabilir nitelikte bir buluş gerekmektedir, ikinci unsur olarak ise söz konusu buluşun bir çalışan tarafından meydana getirilmesi gerekmektedir. Ayrıca öğretide yapılan tanımlarda bir unsur daha aranmıştır: patent veya faydalı modelle korunabilir nitelikteki buluşun, çalışanın iş ilişkisinin hukukî devam ettiği süre içerisinde gerçekleştirilmiş olması gerekmektedir⁴⁷.

Yukarıda belirttiğimiz kanuni düzenleme ve doktrindeki tanımlar ışığında, çalışan buluşları 3 unsurdan oluşmaktadır. Bunlar; ilk olarak patent veya faydalı modelle korunabilir nitelikte bir buluş, ikinci olarak söz konusu buluşun bir çalışan tarafından meydana getirilmesi ve üçüncü olarak çalışanın buluşunun meydana getirildiği süreçte hukukî devam eden bir iş ilişkisi içerisinde olmasıdır.

Bu açıklamalar ışığında çalışmamızın bu bölümünde çalışan buluşlarının unsurları ile ilgili kavramları ve çalışan buluşlarının nasıl, hangi unsurlar göz önünde tutularak tasnif edildiğini inceleyeceğiz.

⁴⁷ Ortan “ Kuşkusuz, iş ilişkisinin kurulmadığı bir durumda, işçi buluşlarından söz edilemeyecektir... İşçi buluşları, iş ilişkisinin hukukî devam ettiği sürece işçi tarafından “tamamlanmış” buluşları ifade eder.” demiştir. (Ortan, **İşçi Buluşları**, s.113); Canbolat “...Borçlar Kanununda 336. Maddesinde, işçi buluşlarına ilişkin hükümlere yer verilmiş ancak, buluşun veya işçi buluşunun açık bir tanımı yapılmadığı gibi nelerin buluş sayılacağına ilişkin hükümde bulunmamaktadır... Madde metninde “işçi hizmetini yaparken bir şey ihtira ettikte” ifadesinden, iş ilişkisi sırasında gerçekleştirilen buluşlara işçi buluşu denileceği anlaşılmaktadır...” (Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.47); Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.6, Feyzan Hayal Şehirali, **Patent Hakkının Korunması**, Ankara, 1998, s.59; Tahir Saraç, “Çalışanlar Tarafından Gerçekleştirilen Buluşlarda Patent Kime Verilecektir ?” , **SDÜİİBFD**, C.9, S.2, 2004, s. 264,(Çevrimiçi) <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/194968> 24.01.2022; Bayraktar, **a.g.e**, s.70.

II. ÇALIŞAN BULUŞLARININ UNSURLARI

A. Patent veya Faydalı Modelle Korunabilir Nitelikte Bir Buluş

1. Buluş

a. Tanım ve Unsurları

Buluş kavramı TDK sözlüğünde⁴⁸; “...İlk defa yeni bir şey yaratma, icat; bilinen bilgilerden yararlanarak daha önce bilinmeyen yeni bir bulguya ulaşma veya yöntem geliştirme...” olarak tanımlanmıştır.

Hukukumuzda çalışan buluşlarına ilişkin kanuni düzenlemelerde buluş kavramına ilişkin bir tanım yapılmayarak buluş kavramının yenilikler ve gelişmeler karşısında daha kapsayıcı ve esnek olması amaçlanmıştır⁴⁹. Buluş kavramına ilişkin kanuni bir tanım mevcut olmadığından öğretide birçok farklı tanım yapılmıştır.

Buluş kavramı hukukumuzda farklı şekillerde tanımlanmışsa da tüm bu tanımları birlikte değerlendirdiğimizde; buluşun üç unsuru mevcut olup, bu unsurlar; teknik bir alan , ilerleme sayılan bir çözüm ve uygulanabilir bir öğreti olmasıdır⁵⁰.

Buluştan bahsedebilmemiz için ilk olarak; buluşun teknik bir alan ve karaktere sahip olması gerekmektedir. Tekniğin çalışma alanı doğa olup, teknik doğadan hareketle, doğa kuvvetlerini ve maddelerini kullanarak, yine doğayı hakimiyet altına

⁴⁸ (Çevrimiçi) <https://sozluk.gov.tr> , (Çevrimiçi) 24.02.2022.

⁴⁹ Ortan, **İşçi Buluşları**, s.41-42; Zeynep Gökre Sözüer, “6769 Sayılı Sınai Mülkiyet Kanunu Uyarınca Çalışan Buluşları”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2020, s.17, (Çevrimiçi) <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> 24.01.2022; Özsoy, **a.g.e.** s.41,

⁵⁰ Hirsch “...alelûmum sanayide, ziraatte ve ticarete istifadesi kabil olan ve yeni keşfedilen her netice, mahsul veya usuldür.” (Hirsch, **Fikri Say**, s.114);

Ayiter “ teknik bir ilerleme meydana getiren ve netice halinde somutlaşmış olan fikirdir.” (Ayiter, **İhtira Hukuku**, s. 31);

Ortan⁵⁰ “... buluş, teknik bir eylemle ilgili kuraldır...” (Ortan, s **İşçi Buluşları**, 46);Şehirali “...buluş insan zekasının ürünü olan, özel, teknik bir problemin çözümünü sağlayan (teknik bir kural getiren) yenilik unsurunu taşıyan fikirdir.” (Şehirali., **Patent Hakkının Korunması**, s.7);Tekinalp “...buluş bir sorunu çözen bir kural, bir formül, bir teori, yani genel anlamda bir öğretiler. Buluş teknik alana ait bir çözümdür...Buluş, bir beşeri gereksinim olarak ortaya çıkan soruna teknik alana giren, uygulanabilir bir öğreti ile çözüm getiren, fikri bir üründür...” (Tekinalp, **Fikri Mülkiyet**, s. 494); Canbolat “...Genel olarak buluş, teknik alandaki bir soruna, uygulanabilir ve tekrarlanabilir nitelikte yeni bir çözüm getiren fikri bir ürün olarak tanımlanabilir... tescil edilebilir buluş, bir ihtiyaç olarak ortaya çıkan teknik soruna uygulanabilir nitelikte yeni bir çözüm getiren, patent veya faydalı model belgesi verilerek korunan fikri ürün olarak...” (Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.49) şeklinde tanımlamıştır.

olarak insanlığa faydalı sonuçlara ulaşmayı, bir ihtiyaca çözüm getirmeyi amaçlar⁵¹. Başka bir deyişle teknik; doğadaki unsurlardan doğada içkin madde ve malzemelerden hareketle doğanın kurallarını dikkate alarak, yine doğaya hizmet ederek, doğadaki sorunlara çözümler getirmektedir. Doğayı bilmek ise ancak fizik, kimya, biyoloji ve matematik gibi bilimlerle mümkündür. Doğada mevcut unsurlar canlı ve cansız olarak kendini göstermektedir⁵². Toprak, maden, su, enerji cansız doğaya; hayvanlar ve bitkiler ise canlı doğaya örnek olarak gösterilebilir. Ayiter⁵³ tekniği “ ...*tabiat kuvvetleri ile tabiat maddeleri hakkındaki bilgilerin insanların ihtiyaçlarına yaramak üzere kullanılmasıdır.*” şeklinde tanımlamıştır.

Buluşun ikinci unsuru ise mevcut soruna çözüm getirmesidir. Mevcut sorunu ortaya koymak ve/veya soruna ilişkin değerlendirmeler yapmak yeterli olmayacaktır⁵⁴. Çözüm ile mevcut sorun üzerinde açıkça görülebilir oranda ilerleme kaydedilmelidir⁵⁵. Bu çerçevede; mevcut sorunu çözmekte başarılı olabilecek nitelikte planlar, soruna çözüm getirmedikleri sadece plandan ibaret oldukları takdirde patentlenebilir bir buluştan bahsedemeyiz⁵⁶. Patentlenebilir bir buluştan bahsedilmemiz için mevcut sorunu ortadan kaldıracak bir çözüm gerekmektedir. Çözüm mevcut durumda bir iyileşme sağlayan bir nesne (ilaç) veya yöntem (tedavi yöntemi) gibi farklı şekillerde karşımıza çıkabilir.

Buluşun üçüncü unsuru ise uygulanabilir bir öğreti olmasıdır. Uygulanabilirlik ifadesi ile; buluşun getirmiş olduğu çözümün tekrar edilebilmesi ve bu tekrarlar sonucunda aynı sonuca ulaşmak kastedilmiştir⁵⁷. Soyut nitelik taşıyan, teoride kalan

⁵¹ Hirsh, **Fikri Say**, s.114, Ayiter, **İhtira Hukuku**, s. 30; Ortan, **İşçi Buluşları**, s. 46; Tekinalp, **Fikri Mülkiyet**, s.494; Özsoy, **a.g.e.** s.42; Sözüer, **a.g.e.**, s. 19.

⁵² Ortan, **İşçi Buluşları**, s. 46; Tekinalp, **Fikri Mülkiyet**, s. 495.

⁵³ Ayiter, **İhtira Hukuku**, s. 32.

⁵⁴ Tekinalp, **Fikri Mülkiyet**, s.496; Aksi yönde görüş için bkz. Ortan “...*istisnai durumlarda sadece problemin konup, çözüm yollarının gösterilmemesi dahi, problem koyan kurala buluş niteliği kazandırmaktadır. Bu tür buluşta, problemin konuş şekline, normal bir uzmanın özel bir yaratıcı uğraşında bulunmaksızın çözüme varması mümkündür. Başka bir anlatımla çözüm ve problem bütünlük içindedir. İstisnai sayılan problem koyan buluşların, problemi koymakla, tekniği zenginleştiren bir özelliği olduğu kabul edilmektedir.*” demiştir. (Ortan, **İşçi Buluşları**, s.51) ; Feyyaz Alptuğ Memişoğulları, “**Özel Hukuk İlişkisinde Çalışan Buluşları**” (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2019, s.48 (Çevrimiçi) <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> 28.02.2022.

⁵⁵ Ayiter, **İhtira Hukuku**, s. 36.

⁵⁶ Hirsh, **Fikri Say**, s.115.

⁵⁷ Tekinalp, **Fikri Mülkiyet**, s.496; Özsoy, **a.g.e.**, s.43; Memişoğulları, **a.g.e.** s.49; aksi yönde görüş bkz. Ortan “*Tekrarlanabilirlikle, “sanayide uygulanabilirlik” arasında sıkı bir ilişki olmasına rağmen, bunlar birbirinden ayrı özelliklerdir. Bu yüzden sanayide uygulanabilirlik sistemi içinde*

ve hayata geçirilmemiş olan zihinsel nitelikteki öğretiler, uygulanabilirlik unsurunu taşımayacaklarından buluş olarak nitelendirilemeyeceklerdir⁵⁸.

Buluşa; televizyon, buzdolabı, astronot kıyafeti gibi komplike örnekler verilebileceği gibi soğuktan koruyan kulaklık, yeşillik makası, damlatmayan kupa gibi daha basit nitelikte örneklerde verilebilir. Önemli olan buluşun üç unsuru barındırarak ihtiyaca çözüm getirmesidir.

b. Hakkın Hukuki Niteliği ve Hukuki İşlemlere Konu Olması

Buluş bir fikri ürün, yaratıcı faaliyetin ürünü olup, soyut niteliği haizdir. Buluş üzerindeki hak sahipliği, maddi nitelikte olmayan fikri düşüncenin üzerinde ortaya çıkmış bir haktır. Buluşa konu düşüncenin bir eşya üzerinde vücuda gelmesi, somut bir eserde kendini göstermesi mümkünse de bu eşya üzerindeki hak, buluş üzerindeki hak sahipliğinden farklıdır. Buluş hakkı somut olarak ortaya çıkan eşya üzerinde değil, eşyanın gerçekleşmesini/ortaya çıkmasını sağlayan fikri düşünce üzerindedir⁵⁹. Buluşçunun, buluşu üzerindeki hakkı mutlak bir hak olup, bu hak herkese karşı ileri sürülebilecektir.

Buluşçunun buluş üzerinde hak sahipliği, buluşun gerçekleşmesi ile birlikte bir işleme gerek kalmaksızın buluş sahibinin şahsında doğar, buluş sahibi asli kazanıma dayalı olarak hakkın sahibi olur⁶⁰.

Ayrıca buluş niteliği gereği hukuki bir işlem değil, maddi/hukuki fiil olduğundan, buluş sahibinin fiil ehliyetine sahibi olması aranmaz⁶¹.

*tekrarlanabilirlik özelliğinin ele alınması, hatalı sayılacaktır. Tekrarlanabilirlik, buluşun doğrudan doğruya teknik yapısında aranan özelliktir. Sanayiye uygulanabilirlik ise, patente bağlanabilirlikle buluşta aranan, eşlik edici özelliktir...” (Ortan, **İşçi Buluşları**, s.52) bkz., Bayraktar “Sanayide uygulanabilir olma kavramı ile tekrarlanabilirlik kavramı da farklıdır. Zira, sanayide uygulanabilir olma, patent alınmasında aranan bir şarttır, tekrarlanabilirlik ise teknik bir kuralın yapısı ile ilgili bir özelliktir.” (Bayraktar, **a.g.e.**s.16) aynı yönde bkz. Suluk, **a.g.e.**,s.19.*

⁵⁸ Tekinalp, **Fikri Mülkiyet**, s.496.

⁵⁹ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.52.

⁶⁰ Hirsh, **Fikri Say**, s.156; Ortan, **İşçi Buluşları**, s.87; Tekinalp, **Fikri Mülkiyet**, s. 14; Arslan Kaya, Türk Hukukunda Patentten Doğan Haklar, **İÜHF**, C.55 , S.4 , 1997, s. 174, (Çevrimiçi) <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/95836> ,25.01.2022 ; Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.52; Baygın, **a.g.e.**, s.146; Bayraktar, **a.g.e.**, s.9.

⁶¹ Ünal Tekinalp, Yeni Patent Hukukunda “Buluş Sahibi İlkesi” ve Gasp Davalarına İlişkin Bazı Sorunlar, **İÜHF**, C.55, S.4,1997, s.130, ,(Çevrimiçi) , <https://dergipark.org.tr/tr/download/article->

Buluşçunun sahip olduğu mutlak hak, buluşun patent veya faydalı model olarak tescil edilmiş olması şartı aranmaksızın, hukuki işlemlere konu olabilecektir. Bu husus dikkate alındığı takdirde buluşun, patent başvurusundan önce ve başvurudan sonra ancak patent alınmadan önce başkasına devri veya miras yolu ile intikali mümkündür⁶².

c. Buluş Sahibi

Buluş sahibi kavramı ile buluşu meydana getiren, gerçekleştiren kimse işaret edilmektedir. Buluş; fikri bir ürün olup, yaratılan meydana getirilen eserdir. Ayrıca yukarıda da belirttiğimiz üzere buluşlar hukuki fiillerdir. Bu nedenle buluşun gerek fikir ürünü olması gerek hukuki fiil niteliğinde olması göz önüne alındığında ancak gerçek kişilerin buluş sahibi olması mümkündür⁶³. Tekinalp’ inde belirttiği üzere “...tüzel kişi buluş sahibi olamaz, buluş sahibinin halefi olabilir...”⁶⁴.

Buluşun gerçekleşmesi ile bir işleme gerek kalmaksızın buluş sahibinin şahsında doğan ve fikri bir eser olan buluş üzerindeki mali hakların külli veya cüzi halef yolu ile tüzel kişi de olabilecek bir üçüncü kişiye devri mümkündür⁶⁵. Ancak dikkat etmemiz gereken husus; devir sonucunda devralan, buluş sahibi sıfatını haiz olmayacaktır. Buluş sahipliği hakkı buluşu yapan kimsenin şahsında asli kazanıma dayalı olarak doğacaktır, mutlak haktır ve devredilemezdir. Buna “eser sahipliğinin devredilemezliği ilkesi” denir⁶⁶. Bu bağlamda çalışan buluşlarında işveren, ileri

<file/95833> 25.01.2022; Tekinalp, **Fikri Mülkiyet**, s.14; Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.52; Suluk,**a.g.e.**,s.18; Baygın, **a.g.e.**, s.146.

⁶² Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.53.

⁶³ Talat Canbolat, “Fikri ve Sınai Haklar Yönünden İşçi Kavramı”,**Fikri Mülkiyet Hukuku Yıllığı**, Ed. Tekin Memiş, Ankara, Yetkin Yayınları, 2012, s.33; Fülürya Yusufoglu, “Eseri Meydana Getirenlerin Mali Hak Sahibi Sayılmadıkları Haller”. **Bilgi Toplumunda Hukuk, Ünal Tekinalp’ e Armağan**, C.2, İstanbul 2003, s.397; Ortan, **İşçi Buluşları**, s.91; Tekinalp, **Fikri Mülkiyet**, s.511; Tekinalp, **Buluş Sahibi**, s.130; Suluk,**a.g.e.**,s.21; Baygın, **a.g.e.**,s.145.

⁶⁴ Tekinalp, **Buluş Sahibi**, s.130.

⁶⁵ Ortan, **İşçi Buluşları**, s.,91-92; Tekinalp, **Buluş Sahibi**, s.130; Utku, **İşçi Buluşları**, s.972; Özsoy, **a.g.e.**,s.49; Suluk,**a.g.e.**,s.34; Artür Karademir, “**Çalışanların Yaratdığı Eserler Üzerinde Fikri Hakların Kullanılması**” , İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2016, s.14, (Çevrimiçi) <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> 28.02.2022.

⁶⁶ Baygın, **a.g.e.**, s.146; Saraç, **Patentten Doğan Hakkın Korunması**, s.31; Reşat Atabek, **İşçinin Yaratıcı Gücünün Korunması**, İstanbul, Erdini Yayınevi, 1980, s.35; Funda Cinoğlu, “**Eser Üzerinde Hak Sahipliği**” (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2010, s.14 (Çevrimiçi) <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> 28.02.2022; Mustafa Ateş,” İşçinin

sürdüğü hak sahipliği talebi ile buluş üzerindeki hakları devren iktisap etmiş olacaktır. Aslen kazanım mülkiyetin daha önce birine ait olup olmadığına bakılmaksızın, mülkiyetin başkasından devralınmayıp doğrudan kazanılması iken; devren kazanma ise mülkiyetin cüzi veya külli halefiyet ile bir başkasından devralınmasıdır⁶⁷.

Hukukumuzda patent başvuru hakkının kime ait olacağına ilişkin olarak gerçek buluş sahibi ilkesi benimsenmiştir⁶⁸. Bu ilkeye göre buluş üzerindeki hakların kullanımı da tıpkı buluş sahipliği hakkı gibi buluşun gerçekleştirilmesi ile buluş sahibince kendiliğinden, aslen kazanılacaktır. Bu sebeple patente başvuru hakkının da buluş sahibi veya haleflerine ait olacağı kabul edilmektedir⁶⁹. Hukukumuzda patente başvuru hakkı SMK m. 109/1’ de gerçek buluş sahibi ilkesine paralel olarak “...*Patent isteme hakkı, buluşu yapana veya onun haleflerine ait olup bu hakkın başkalarına devri mümkündür...*” şeklinde düzenlenmiştir.

d. Birlikte Buluş Sahipliği

Buluşun birden fazla gerçek kişinin fikri katkıları, çabaları ve ekip çalışması ile meydana geldiği durumlarda bu kimseler birlikte buluş sahibi olacaklardır⁷⁰. Ancak birlikte buluş sahipliğinden bahsedebilmemiz için buluşun ortaya çıkmasında sağlanan katkının fikri nitelikte olması gerekmektedir⁷¹. Fikri katkının ise sadece sorun tespiti niteliğinde olmayıp, teknik soruna ilişkin çözüm niteliğinde olması gerekmektedir⁷². Ayrıca birlikte eser sahipliğinde; buluşa yapılan fikri nitelikteki katkı için belirli bir ölçüt getirilmemiş olup, katkının belirli bir ağırlıkta olması aranmamıştır, katkı sadece ortak buluş üzerinde hakta/ pay dağılımında göz önünde tutulacaktır⁷³. Ancak yapılan

İşin Görülmesi Sırasında Meydana Getirdiği Eser Üzerindeki Telif Hakları”, **TİSK Akademi**, C.8, S.15,2013, s.86, (Çevrimiçi) <https://mail.tisk.org.tr/yayinlar.html> , 31.01.2022 ; Karademir, **a.g.e.**, s.15.

⁶⁷ M. Kemal Oğuzman, Özer Seçili, Saibe Oktay Özdemir, **Eşya Hukuku**, 19.bs., İstanbul, Filiz Kitabevi, 2016, s.356.

⁶⁸ Ortan, **İşçi Buluşları**, s. 91; Tekinalp, **Fikri Mülkiyet**, s.510; Tekinalp, **Buluş Sahibi**, s.131; Utku, **İşçi Buluşları**, s.971; Derya Keskinci, “Hizmet Buluşları” **Prof. Dr. Ergun Önen’e Armağan**, İstanbul, 2003, s.209.

⁶⁹ Tekinalp, **Fikri Mülkiyet**, s.510.

⁷⁰ Ayiter, **İhtira Hukuku**, s.66-67; Ortan, **İşçi Buluşları**, s. 92; Tekinalp, **Fikri Mülkiyet**, s.512; Noyan, **Patent Hukuku**, s.245; Özsoy, **a.g.e.**,s.53.

⁷¹ Ayiter, **İhtira Hukuku**, s.67; Ortan, **İşçi Buluşları**, s.94.

⁷² Ortan, **İşçi Buluşları**, s.92; Özsoy, **a.g.e.**,s.54’den naklen; Suluk, **a.g.e.**, s.23.

⁷³ Ortan, **İşçi Buluşları**, s.94.

katkı her halükarda sonuca ulaşmada, buluşu yaratmada etkili olmalıdır. Yapılan katkının sonuca ulaşmada bir etkisi olmayıp, katkı sadece emir ve talimatları yerine getirmekten ibaret ise yani o kişinin kendi fikri çabası değil ise bu kimse birlikte buluş sahibi olarak addedilmeyecektir⁷⁴.

Birlikte buluş sahipliğinden bahsedebilmemiz için buluşu gerçekleştiren kimselerin buluş faaliyetini fiilen birlikte, aynı zaman zarfında ve/veya aynı mekanda gerçekleştirmesi gibi bir şart aranmamaktadır⁷⁵. Başka bir deyişle buluş faaliyeti niteliği gereği uzun süre çalışmayı ve düşünmeyi gerektirmekte olduğundan, somut bir birliktelik gerekmemektedir.

Birlikte buluş sahipliğinde, buluş sahiplerinin patent başvuru hakkı ve patent üzerindeki hakları, taraflar arasında bir sözleşme varsa bu sözleşmeye göre sözleşme mevcut değil ise 4721 sayılı TMK' nin paylı mülkiyete ilişkin hükümlerine göre belirlenecektir (SMK m. 112/1). Yine SMK m.112/1 hükmünün devamında⁷⁶ hak sahiplerinin hangi işlemleri nasıl yapabileceği düzenlenmiştir.

Birlikte buluş sahipliğinde patent isteme hakkı ise taraflarca aksi kararlaştırılmamışsa buluş sahiplerinin hepsine ait olacaktır (SMK m.109/2). Bu madde de yukarıda belirtmiş olduğumuz SMK m. 112/1 de olduğu gibi paylı mülkiyet hükümlerinin mi elbirliği mülkiyete ilişkin hükümlerin mi uygulanacağı belirtilmemiştir. Doktrinde SMK m.112/1' den ve elbirliği mülkiyetinin ancak kanunda belirtilmiş hallerde uygulanacağından hareketle, buluş sahiplerinin bir anlaşma yapmamış olması varsayımında paylı mülkiyete ilişkin hükümlerin uygulanması gerektiği belirtmiştir⁷⁷. Ayrıca doktrindeki bazı yazarlarca, ilke olarak yukarıdaki yaklaşım kabul edilmekle birlikte, buluş faaliyetinin yürütülmesi adi ortaklığa ilişkin şartları taşıyorsa, elbirliği mülkiyete ilişkin hükümlerin uygulama alanı bulması gerektiği belirtilmiştir⁷⁸.

⁷⁴ Ortan, **İşçi Buluşları**, s. 94.

⁷⁵Ortan, **İşçi Buluşları**, s.94; Şehirali, **Patent Hakkının Korunması**, s.57; Özsoy, **a.g.e.**, s.54; Suluk,**a.g.e.**,s.22.

⁷⁶ Bkz. SMK m.112.

⁷⁷ Şehirali, **Patent Hakkının Korunması**, s.66-67; Ortan, **İşçi Buluşları**, s.95; Tekinalp, **Fikri Mülkiyet.**, s.512.

⁷⁸ Hirsh, **Fikri Say**, s.132; Ayiter, **İhtira Hukuku**, s.67; Ortan, **İşçi Buluşları**, s.96 vd. ; Tekinalp,**Fikri Mülkiyet**, s.512; Koçak “Ortak buluşun gerçekleşmesinde kişiler birlikte çalışmışlarsa, patent üzerindeki hak bakımından aralarındaki hukuki ilişkiye elbirliği mülkiyetine ilişkin hükümler uygulanır. Ancak kişilerin çalışmaları zamansal olarak farklıysa ve aralarında bir iş bölümü anlaşması yoksa

Birlikte buluş sahipliğinde; SMK m. 148/3 ile paydaşlardan birinin kendisine ait payının bir kısmını veya tamamını satması halinde, diğer paydaşlara kanuni ön alım hakkı tanınmıştır.

2. Patent

Patent kelime anlamı olarak; buluş belgesi olarak tanımlanmaktadır⁷⁹. Patent tescilli bir buluş üzerindeki mutlak hakkı ispatlayarak korur nitelikte olan ve izinsiz kullanımları bir süre engelleme yetkisi veren resmi belgedir⁸⁰. Bu bağlamda patent; buluş sahibine yasal bir koruma sağlayan, kurucu değil açıklayıcı nitelikte bir haktır⁸¹. Başka bir deyişle buluş patent verilmeden önce de vardır, buluş patentle oluşmaz sadece yasal koruma altına alınır⁸². Ayrıca buluş ve buluş üzerindeki haklar bakımından patentin mevcudiyeti zorunlu değildir, patent açıklayıcı olup, hali hazırda gerçekleşmiş buluşu içerip bildirir⁸³. Tüm buluşlar patentlenebilir nitelikleri haiz olmayıp, buluş kavramı patent kavramından daha geniş ve üst bir kavramdır. Bir buluş için patent başvurusunda bulunmak, buluşun patent olarak tescili ile patent hakkından doğan haklar ve hakların korunması konuları ise çalışmamızın kapsamı dışındadır, bu sebeple bu konulara değinilmeyecektir.

Buluşlar teknolojinin hangi alanından olduklarına bakılmaksızın; yeni olmaları, buluş basamağı içermeleri ve sanayiye uygulanabilir olmaları şartlarını sağladıkları takdirde patent korumasından yararlanabilecektir. (SMK m.82/1) Ayrıca ilgili buluşun SMK m.82/3’ de sayılan patent verilemeyecek buluşların kapsamında olmaması gerekmektedir.

aralarındaki ilişkiye paylı mülkiyet ve adi ortaklık hükümleri uygulanır,” demiştir, (Hakan Koçak, “Türk Patent Hukuku Açısından Çalışan Buluşlarında Hak Sahipliği Ve Çalışanın Bedel Hakkı”, **Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.9, S.2, 2019, s.494, dp.11, Çevrimiçi) https://dergipark.org.tr/tr/pub/hacettepehdf/issue/47465/623846#article_cite 31.01.2022)

⁷⁹(Çevrimiçi) <https://sozluk.gov.tr> 25.01.2022.

⁸⁰ Arslan, **a.g.e.**, s.173; Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.62; Şehirli, **Patent Hakkının Korunması**,s.7; Tekinalp, **Fikri Mülkiyet**, s.487; Tahir Saraç, **Patentten Doğan Hakka Tecavüz Ve Hakkın Korunması**, Ankara, 2003, s.29 (Patentten Doğan Hakkın Korunması); Noyan, **Patent Hukuku**, s.243; Kılıçoğlu, **a.g.e.**,s.6; Suluk,**a.g.e.**,s.44.

⁸¹ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.63, Özsoy, **a.g.e.**, s.57; Memişoğulları, **a.g.e.**, s.51.

⁸² Arslan, **a.g.e.**, s.174, Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.63; Saraç, **Patentten Doğan Hakkın Korunması**, s.29; Atabek, **İşçinin Yaratıcı Gücü**, s.17.

⁸³ Tekinalp, **Fikri Mülkiyet**, s.14; Özsoy, **a.g.e.**, s.57.

Patent korumasından yararlanabilmenin ilk şartı yenilik olup, kanuni düzenlemeye göre tekniğin bilinen durumuna dahil olmayan buluşun yeni olduğu kabul edilecektir. (SMK m.83/1) SMK m.83/2’ de “...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 şeyi kapsar...” denilmiştir. Bu bağlamda kanunun aradığı yeniliğin tüm dünyayı kapsar nitelikte, evrensel bir yenilik olduğu belirtilebilir⁸⁴. Yani söz konusu buluşun daha önce dünyanın herhangi bir yerinde, açıklanmamış, kamuya intikal etmemiş olması gerekir⁸⁵. Tekniğin bilinen durumu ifadesi ile; patent başvurusu yapılmadan önce, dünyanın herhangi bir yerinde buluşla ilgili olarak, bilgi açıklaması yapılmamış olması kastedilmektedir⁸⁶. Bilgi topluma yazılı, sözlü veya görsel şekilde sunulabilir, bilginin nasıl açıkladığı önem arz etmemekte; bu çerçevede buluş, toplu konferans verilerek, kitap yazılarak, tv ve radyo programları ile , makaleler ile veya sergilerle açıklanabilir⁸⁷. Başka bir deyişle buluşla ilgili bilgilere birisinin sahip olması yenilik unsuruna zeval vermeyecektir, bu bilgilerin topluma açıklanması, toplumun bu toplu bilgiye erişebilir olması yenilik unsurunu ortadan kaldıracaktır.

Patent korumasından yararlanabilmenin ikinci şartı ise buluşun, buluş basamağına sahip olmasıdır. Bir buluşun patent verilebilir buluş basamağına sahip olması için tekniğin bilinen durumu dikkate alındığında, ilgili olduğu teknik alandaki uzmana⁸⁸ göre aşikâr olmayan nitelikte bir buluş olması, yani ortaya konulan buluş ile

⁸⁴ Ortan, **İşçi Buluşları**, s. 65; Tekinalp, **Fikri Mülkiyet**, s.499; Şehirali, **Patent Hakkının Korunması**, s.10; Noyan, **Patent Hukuku**, s.247; Tahir Saraç, “Patent Hukukunda Yenilik Kavramı ve Yeniliğin Belirlenmesi”, **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.9, S. 1-2, 2001, s.203, (çevrimiçi) <https://bdf5a0aa044dccc8704afa360dba814c775552.vetisonline.com/tr/download/articlefile/262173> 31.01.2022.

⁸⁵ Ortan, **İşçi Buluşları**, s. 65; Tekinalp, **Fikri Mülkiyet**, s.499; Noyan, **Patent Hukuku**, s.247; Bayraktar, **a.g.e.**, s.13.

⁸⁶ Ortan, **İşçi Buluşları**, s.66; Şehirali, **Patent Hakkının Korunması**, s.9; Tekinalp, **Fikri Mülkiyet**, s.499; Noyan, **Patent Hukuku**, s.237.

⁸⁷ Şehirali, **Patent Hakkının Korunması**, s.9; Tekinalp, **Fikri Mülkiyet**, s.499.

⁸⁸ Noyan, **Patent Hukuku**, s.250; Ortan, uzman kişiye ilişkin “ ... buluşun ilgili olduğu teknik alanla ilgili kişidir .Söz konusu uzmanın o teknik alanda bilgili olması yeterli değildir. Önemli olan, bu bilgileri pratiğe dönüştürebilecek niteliği olmasıdır.” (Ortan, **İşçi Buluşları**, s.70) Şehirali, uzman kişiye ilişkin “ Uzman kişi ise normal çalışma tekniklerini ve ticaret hilelerini bilen kişi olarak kabul edilmektedir.” demiştir. (Şehirali, **Patent Hakkının Korunması**, s.10) Tekinalp, uzmana ilişkin “ Kanaatimce ortalama bilgi ve düzeydeki bir uzman da burada yetersiz kalır. Anılan uzman, o alanda yerli ve yabancı yayınları izleyen, gelişmelerden haberdar bir kişi olmalıdır. Bu kişi en tepelerdeki bir

mevcut bilginin ötesine geçilmesi gerekmektedir⁸⁹. (SMK m.83/4) Ayrıca Y11HD, 24.04.2019 tarih, 2018/302 e. 2019/3175 sayılı kararında⁹⁰ “...bir patentin buluş basamağına ulaşmış, diğer bir anlatılma bilinen durumunun aşılmış sayılabilmesi için, mevcut teknik soruna karşı ortaya çıkartılan teknik çözümün ve ilerlemenin, patentin ilgili olduğu teknik alandaki uzman bir kişinin bilgisine göre, tekniğin bilinen durumundan aşikar bir şekilde çıkarılamayan bir faaliyet sonucu gerçekleşmiş olması gerekir...” denilmiştir.

Patent verilebilirliğin üçüncü şartı ise sanayiye uygulanabilirliktir. SMK m.83/6 gereği “Buluş, tarım dâhil sanayinin herhangi bir dalında üretilebilir veya kullanılabilir nitelikteyse, sanayiye uygulanabilir olduğu kabul edilir.” Bu çerçevede buluş üzerinde patent talep edilebilmesi için buluşun; uygulanabilir, pratik alanda kullanılabilir, üretilebilir olması yeterli olup, verimli olması gibi bir ek şart aranmamaktadır⁹¹.

3. Faydalı Model

Faydalı model; sahibine tıpkı patent gibi koruma sağlayan, bir buluşun tescil edildiğini ve korunduğunu gösteren belgedir⁹².

Faydalı model belgesi vermek için buluşun yeni olması ve sanayiye uygulanabilir olması koşulları aranmıştır. Ancak patentten farklı olarak tekniğin bilinen basamağının aşılması aranmamıştır⁹³. Bu bağlamda patent verilebilirlik şartlarını taşıyan bir buluşun faydalı model belgesi alması mümkün iken; faydalı model belgesi verilmesi şartlarını taşıyan her buluş patent korumasından yararlanamayacaktır.

PatKHK m. 154’ de “ Bu Kanun Hükmünde Kararnamenin 156 ncı maddesi hükmüne göre yeni olan ve 10 uncu madde anlamında sanayiye uygulanabilen

otorite olmasa bile alanındaki sayılı uzmanlar arasında yer almalıdır. Bir tekniker uzman sayılmamalıdır.” demiştir. (Tekinalp, **Fikri Mülkiyet**, s.503).

⁸⁹ Noyan, **Patent Hukuku**, s.250.

⁹⁰ Y11HD, 24.04.2019 tarih, 2018/302 e. 2019/3175 k. (Çevrimiçi) <https://www.corpus.com.tr/#!/Yargitay> 25.01.2022.

⁹¹ Şehirli, **Patent Hakkının Korunması**, s.12; Tekinalp, **Fikri Mülkiyet**, s.504; Noyan, **Patent Hukuku**, s.252; Kılıçoğlu, **a.g.e.**,s.6.

⁹² Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.64; Tekinalp, **Fikri Mülkiyet**, s.15; Kılıçoğlu, **a.g.e.**,s.8.

⁹³ Şehirli, **Patent Hakkının Korunması**, s.15; Tekinalp, **Fikri Mülkiyet**, s.671,672; Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.64; Suluk,**a.g.e.**,s.45.

buluşlar, faydalı model belgesi verilerek korunur.” denilmiştir. Bu hükümden hareketle öğretide faydalı modele konu buluşların, küçük basit buluşlar olduğu belirtilerek, faydalı model için de “*küçük patent/küçük buluş*” ifadeleri kullanılmaktadır⁹⁴.

Patent hakkı, sahibine başvuru tarihinden itibaren 20 yıl süre ile koruma sağlar iken faydalı model belgesi ile sağlanan koruma 10 yıl olup, her ikisi içinde bu süre uzatılamaz⁹⁵ (SMK m. 101/1).

Faydalı modele ilişkin açık bir hüküm bulunmadığı ve faydalı modelin özelliği ile çelişmediği takdirde SMK’ da patentler için öngörülen hükümler, faydalı modeller hakkında da uygulanacaktır (SMK m. 145/1).

B. Çalışan

1. Genel Olarak

Çalışmamızın konusunu oluşturan bir çalışan buluşundan bahsedebilmemiz için buluşu gerçekleştiren kimsenin çalışan sıfatını haiz olması gerekmektedir. Bu sebeple çalışan kavramının tanımlanması çalışmamız bakımından önem arz etmektedir.

Çalışan kavramı;

PatKHK m. 16/3’de “ *Bu Kanun Hükmünde Kararname hükümlerine göre işçi, bir özel hukuk sözleşmesi veya benzeri bir hukuk ilişkisi gereği, başkasının hizmetinde olan ve bu hizmet ilişkisini işverenin gösterdiği belli bir işle ilgili olarak kişisel bir bağımlılık içinde ona karşı yerine getirmekle yükümlü olan kişidir. Ücretsiz olarak ve belirli bir süreye bağlı olmaksızın hizmet gören stajyerler ve pratik yapan öğrenciler de, bu Kanun Hükmünde Kararname hükümlerine göre işçi sayılır.*”

SMK m. 2/1-d’ de “ *Özel hukuk sözleşmesi veya benzeri bir hukuki ilişki gereğince, başkasının hizmetinde olan ve bu hizmet ilişkisini işverenin gösterdiği belli*

⁹⁴ Şehirali, **Patent Hakkının Korunması**, s.15; Tekinalp, **Fikri Mülkiyet**, s.15; Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.64; Suluk, **a.g.e.**, s.44.

⁹⁵ Tekinalp, **Fikri Mülkiyet**, s.15; Kılıçoğlu, **a.g.e.**, s.8.

bir işle ilgili olarak kişisel bir bağımlılık içinde ona karşı yerine getirmekle yükümlü olan kişiler ile kamu görevlilerini ... ifade eder.”

SMK m. 113/3’ de “Öğrenciler ve ücretsiz olarak belirli bir süreye bağlı olmaksızın hizmet gören stajyerler hakkında çalışanlara ilişkin hükümler uygulanır.”

ÇBY m.4 ‘de “ 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 ... ifade eder. ” şeklinde tanımlanmıştır.

Öncelikle yukarıdaki tüm tanımlardan tespit edilebileceği üzere; işçi ve çalışan kavramları ile işçi buluşu ve çalışan buluşu kavramları arasında farklılık mevcut değildir ve birbiri yerine kullanılmaktadır.

Çalışan ifadesinin kapsamı değerlendirilirken; SMK m. 121/1’de düzenlendiği üzere yükseköğretim kurumlarında gerçekleştirilen buluşlar kendine özgü bir rejime sahip olup, çalışmamız kapsamında yüksek öğretim kurumlarında gerçekleştirilen buluşlara ve kamu görevlilerince gerçekleştirilen buluşlara değinilmeyecek, sadece özel hukuk sözleşmesi gereğince iş ilişkisi içerisinde olan çalışanların buluşlarında bedel hakkı değerlendirilecektir.

Kanuni düzenlemelerdeki çalışan tanımları incelendiğinde; SMK kapsamında çalışan sıfatına sahip olmak için ilk olarak özel hukuk sözleşmesi veya benzeri bir hukuki ilişkinin var olması, ikinci olarak işçinin bu hukuki ilişkinin gereği olarak işverene karşı yerine getirmekle yükümlü olduğu bir iş görme edimi olmalıdır, üçüncü ve son olarak ise çalışan/işçinin iş görme edimini ifa ederken işverene karşı kişisel bir bağımlılık içinde olması gerekmektedir. Ayrıca bunlara ek olarak SMK m. 113/3’ de öğrencilere ve stajyerlere de çalışan hükümlerinin uygulanacağı belirtilmiştir.

2. Tanım

SMK’ya göre çalışan “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” (SMK m. 2/1-d) ifade etmektedir.

Tanımın ilk unsuru; çalışanın özel hukuk sözleşmesi veya benzeri bir hukuki ilişki içerisinde çalışıyor olmasıdır. SMK’ de tanım yapılırken ücret bir unsur olarak sayılmamış olup, bu nedenle özel hukuk sözleşmesi veya benzeri hukuki ilişkide iş sözleşmelerinin (İşK m. 8 vd.) aksine ücret zorunlu bir unsur değildir⁹⁶. Ancak Çataklar aksi yönde görüş belirtmiş olup, “...çalışanların buluşlarına ilişkin hükümlerin uygulanabilmesi için taraflar arasında bir sözleşmenin bulunması, işin bu sözleşmeye dayanılarak işverene bağımlı şekilde ve ücret karşılığında yürütülmesi gerekir...” demiştir⁹⁷.

Tanımın ikinci unsuru olarak; işçinin hukuki ilişkisinin gereği olarak işverene karşı yerine getirmekle yükümlü olduğu bir iş görme edimi olmalıdır. İş görme edimi; bir gerçek kişi olan⁹⁸ çalışan/işçinin, ekonomik bakımından iş olarak değerlendirilebilecek, bedensel, düşünsel, teknik, sanatsal, bilimsel vb. nitelikteki kanuna aykırı olmayan her türlü olumlu eylemini/faaliyetini ifade eder⁹⁹. İş görme ediminin taraflar arasındaki ilişkinin niteliğinden kaynaklı olarak kural olarak bizzat çalışan/işçi tarafından yerine getirilmesi gerekmektedir¹⁰⁰.

⁹⁶ Merve Bekgöz, “Çalışanların Fikri Mülkiyet Hakkı” (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi, Ankara, 2016, s.41 (Çevrimiçi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> 28.02.2022 ; Güneş, a.g.e.,s.14; Özsoy,a.g.e.,s.75.

⁹⁷ Eda Çataklar, “Sınai Mülkiyet Kanunu İle Çalışanların Tasarımlar ve Buluşları üzerindeki Hak Sahipliği Sisteminde Yapılan Değişiklikler”, **6769 Sayılı Sınai Mülkiyet Kanunu Sempozyumu**, Ed. Feyzan Hayal Şehirali Çelik, Ankara, 2017, s. 424 (dnp.31).

⁹⁸ Sadece gerçek kişilerin işçi sıfatını kazanabileceğine ilişkin bkz. “Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi” (İşK m.2) Ömer Ekmekçi, Esra Yiğit, **Bireysel İş Hukuku Dersleri**, 3.Bs., İstanbul, On İki Levha, Yayıncılık A.Ş., 2021, s.35; Hamdi Mollamahmutoğlu/Muhittin Astarlı/ Ulaş Baysal, **İş Hukuku Ders Kitabı**, C.1 Bireysel İş Hukuku, 5.bs., Ankara, LYKEION Yayınları,2021, s.34; Nuri Çelik/Nurşen Caniklioğlu/Talat Canbolat, **İş Hukuku Dersleri**, 32. bs., İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 2019, s.85;; Kenan Tunçomağ, Tankut Centel, **İş Hukukunun Esasları**, 9.bs., İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.,2018, s.54; Ateş, a.g.e., s.75;Canbolat,**İşçi Buluşları**, s.65; Noyan, **Patent Hukuku**, s.227.

⁹⁹ Sarper Süzek, **İş Hukuku**, 21.bs., İstanbul, Beta Yayınevi,2021, s.139,140,233; Ünal Narmanlıoğlu, **İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri**, C.1, 5.bs., İstanbul, Beta Yayın A.Ş., 2014, s.99; Aydın Zevkiler/ K.Emre Gökyayla, **Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri**, 16.bs., Ankara, Turhan Kitabevi,2016, s.453; Öner Eyrenci v.d., **İş Hukuku**, 10. bs., İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 2020, s.63; Ekmekçi/ Yiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s.23,24; Halûk Hâdi Sümer, **İş Hukuku**, 25. bs., Ankara, Seçkin Yayıncılık,2020, s.37; Tunçomağ/Centel,a.g.e.,s.53; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, a.g.e.,s.168; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Ulaş, a.g.e.s.,81.

¹⁰⁰ Eyrenci v.d., a.g.e., s.63; Süzek, **İş Hukuku**,s. 353; Ekmekçi/ Yiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s.49.

Tanımın üçüncü ve son unsuru ise işçi/çalışanın iş görme edimini ifa ederken işverene karşı teknik veya ekonomik bir bağımlılık içerisinde değil, kişisel/hukuki bir bağımlılık içerisinde olmasıdır¹⁰¹. Bağımlılık unsuru; iş/hizmet sözleşmelerinin temel ve karakteristik özelliği olup, işçinin/çalışanın iş görme edimi borcunu işverenin gözetim, denetim ve yönetiminde gerçekleştirmesini ifade etmektedir¹⁰². SMK’ de çalışan/işçi tanımı yapılırken bağımlılık değil, kişisel bağımlılık ifadesi kullanılmıştır. Kişisel bağımlılık ifadesi ile işverene ekonomik yönden bağımlı olmayan kimseler öğrenci stajyer vb. de kanun kapsamına alınmıştır¹⁰³.

Kişisel bağımlılık unsurunu içermeyen vekalet sözleşmesi, istisna sözleşmesi ve adi şirket sözleşmelerine tabi olarak çalışan kimseler SMK kapsamında çalışan/işçi olarak değerlendirilemeyecektir¹⁰⁴.

Sınai Mülkiyet Kanunu’ nun çalışan buluşları hükümlerinin uygulanması için çalışanın hangi özel hukuk ilişkisine veya hangi kanuna tabi olduğunun bir önemi yoktur. Çalışan/işçinin Sınai Mülkiyet Kanunu’nun aradığı unsurları taşıması gerekli ve yeterlidir. Bu nedenle işçi/çalışanın Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu, İş Kanunu, Borçlar Kanunu ve benzeri kanunlardan hangisine tabi olduğu bir özellik arz etmeyecektir. Çalışmamız kapsamında ise TBK ve İŞK kapsamındaki işçi/çalışan tanımlarına kısaca değinilecektir.

Türk Borçlar Kanunu’na tabi işçiler TBK m. 393’den hareketle; hizmet sözleşmesi ile işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süre ile iş görmeyi üstlenen ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği kimse olarak tanımlanabilir. TBK kapsamındaki hizmet sözleşmesi; ilk olarak işin hizmetin görülmesi ve bu iş görme ediminin belirli veya belirsiz bir süre için üstlenilmiş olması, işçinin gördüğü iş karşısında işverence bir ücret ödenmesi, işçinin

¹⁰¹ Süzek, **İş Hukuku**,s.235; Ekmekçi/ Yiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s.25; Noyan, **Patent Hukuku**, s.227; Utku, **İşçi Buluşları**, s.979,980.

¹⁰² Özge Yıldız, “Çalışanların Meydana Getirdiği Eserler” **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, C.72, S.2, 201 s.512 <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/97940> (Çevrimiçi) 31.01.2022; Süzek, **İş Hukuku**,s.235; Ekmekçi/ Yiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s.25; Zevkliler/Gökyayla, **a.g.e.**, s.457; Eyrenci v.d., **a.g.e.**, s.63; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Ulaş, **a.g.e.**,s.83; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, **a.g.e.**, s. 171; Suluk, **a.g.e.**, s.52; Sümer, **a.g.e.**,s.38; Tunçomağ/Centel,**a.g.e.**, s.55.

¹⁰³ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.68; Canbolat, **İşçi Kavramı**, s.52; Suluk,**a.g.e.**, s.53;Güneş, **a.g.e.**,s.14;

¹⁰⁴ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.67; Süzek, **İş Hukuku**,s.239; Ekmekçi/ Yiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s.25; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, **a.g.e.**,s.171; Yıldız,**a.g.e.**,s.513.

işverene bağımlı olarak çalışması ve tarafların karşılıklı irade uyuşmaları/anlaşmaları unsurlarından oluşmaktadır¹⁰⁵.

4857 sayılı İş Kanunu'na göre bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi denir. (İşK m.2/1) İş Kanunu kapsamında işçi taraf olduğu iş sözleşmesi ile bağımlı olarak iş görmeyi üstlenirken, diğer taraf işveren ise ücret ödemeyi üstlenecektir. İşbu tanımdan hareketle; iş sözleşmesi karşılıklı borç doğuran, her iki tarafa borç yükleyen bir sözleşme olup, bir işin görülmesi, ücret, bağımlılık unsurlarından oluşmaktadır¹⁰⁶.

3. Öğrenci ve Stajyer

SMK'de madde 113/3 hükmü ile “*öğrenciler ve ücretsiz olarak belirli bir süreye bağlı olmaksızın hizmet gören stajyerler hakkında çalışanlara ilişkin hükümler*” uygulanacağı düzenlenmiştir. Bu açık düzenleme ile öğrenci ve stajyerler SMK m.2/1-d hükmünde belirtilmiş olan çalışan tanımının unsurlarını taşıması şartı aranmaksızın, çalışan buluşlarına ilişkin hükümlere tabi olacaklardır.

Öğrenci kavramı; 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu (=MEK) m.3/d' de işletmelerde, mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarında örgün eğitim görenler olarak tanımlanmıştır. SMK m. 113/3' de PatKHK m.16/3'den farklı olarak “*pratik yapan öğrenciler*” ifadesi yerine “*öğrenciler*” ifadesi tercih edilmiştir. Canbolat, eğitim-öğretim amaçlı olarak işyerlerinde bulunan öğrenciler hakkında da işçi buluşlarına ilişkin hükümlerin uygulanacağını belirtmiştir¹⁰⁷. Bu çerçevede öğrencilerin işyerinde pratik yapması vb. bir iş görme edimini yerine getirmesi aranmamaktadır. Öğrenciler, SMK m.2/1-d' de belirtilen çalışan unsurlarını taşıyıp taşımadıklarına bakılmaksızın çalışan buluşu hükümlerine tabidir.

¹⁰⁵ Tankut Centel, “Türk Borçlar Kanunu'nda Hizmet Sözleşmelerinin Tanımı ve Kurulması”, **TİSK Akademi**, C.6 S.12 2011, s.10-11 (Çevrimiçi) <https://mail.tisk.org.tr/yayinlar.html> 31.01.2022;Zevkililer/Gökyayla, **a.g.e.**, s.452 vd.; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Ulaş, **a.g.e.**, s.80.

¹⁰⁶ Süzek, zaman unsurunun bağımlılık unsurunun saptanmasında yardımcı bir unsur/ölçüt olduğunu belirtmiştir.(Süzek, **İş Hukuku**,s.232) Ekmekçi/Yiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s.23; Eyrenci v.d., **a.g.e.**, s.63; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, **İşçi Buluşları** ,s.165; Saraç, **Patent Kime Verilecek** ,s.263; Mollamahmutoğlu vd. bu üç unsura ek olarak zaman unsuruna da yer veren TBK m.393/1 de ki hizmet sözleşmesi tanımının daha isabetli olduğunu belirtmiştir. (Mollamahmutoğlu/Astarlı/Ulaş, **a.g.e.**,s.80)

¹⁰⁷ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.75.

Stajyer kavramının kanuni bir tanımı mevcut değildir. Ancak MEK m.3/r’ de staj kavramı “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 çalışmayı... ifade eder.” şeklinde tanımlanmıştır. Bu bağlamda stajyer; eğitim öğretim hayatında öğrenmiş olduğu teorik bilgilerini geliştirmek amacıyla, sektörü iş hayatını tanımak için işletmelerde mesleki çalışma yapan kimsedir. Öğretilen tanımlara göre ise stajyer; var olan mesleğine ilişkin sahip olduğu teorik bilgisini, uygulamayı işyerinde/işletmede takip ederek pratik açıdan da kendini geliştirmeyi amaçlayan kimsedir¹⁰⁸. Stajyerlerin işveren ile olan iş ilişkilerinde her ne kadar işverenin talimatlarına uymak noktasında işverene karşı kişisel bağımlılığı olsa da taraflar arasında belirli bir ücret karşılığı iş görmek üzere iş ilişkisi kurulmadığından, stajyerler işçi olarak sayılmamaktadır¹⁰⁹. Stajyerler de tıpkı öğrencilerde olduğu gibi SMK m.2/1-d kapsamında iş görme edimi unsurunu taşımamaktadır, stajyerlerin amacı kendilerini yetiştirmektir. Yukarıda da belirttiğimiz üzere; SMK m.113/3 gereği stajyerler SMK m.2/1-d’ de belirtilen çalışan unsurlarını taşıyıp taşımadıklarına bakılmaksızın çalışan buluşu hükümlerine tabidir.

4. Çırak

Çırak, MEK m.3/c’ de “ çıraklık sözleşmesi esaslarına göre bir meslek alanında mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını iş içerisinde geliştirilen kişi” şeklinde tanımlanmıştır. MEK m.11 uyarınca çıraklar öğrenci statüsündedir. Bu nedenle SMK m. 113/3 gereğince, tıpkı öğrenciler gibi SMK m.2/1d’ de belirtilen çalışan unsurlarını taşıyıp taşımadıklarına bakılmaksızın, çalışan

¹⁰⁸ Süzek, **İş Hukuku** s.147; Ekmekçi/Yiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s.46; Eyrenci v.d., **a.g.e.**, s.30; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Ulaş, **a.g.e.**,s.39; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, **a.g.e.**,s.94; Noyan, **Patent Hukuku**, s.229; Suluk,**a.g.e.**,s.59; Canbolat, **İşçi Kavramı**, s.69; Sedef Koç Tangün, “Stajyer Kavramı ve Stajyerlerin Sigortalılığı”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S.40, 2018, s.133, (çevrimiçi) https://www.mess.org.tr/media/files/6874_MVSIFGNGZsicil_01.2019.pdf , 12.02.2022.

¹⁰⁹ Süzek, **İş Hukuku** s.147; Eyrenci v.d., **a.g.e.**, s.30; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, **a.g.e.**,s.94; Suluk,**a.g.e.**,s.59; Tangün, **a.g.e.**,s.134.

buluşu hükümlerine tabidir. Çıraklıkta amaç mesleğe ilişkin gerekli bilgi ve beceriyi öğrenerek vasıflı işçi olmak iken stajyerlikte esasen var olan mesleğinde işyerinde uygulamayı takip ederek, izleyerek kendini geliştirmek amaçlanmaktadır¹¹⁰.

C. İşveren

Gerek SMK gerek ÇBY’ de işveren kavramı ayrıca tanımlanmamış olup, çalışan tanımı yapılırken işverene dolaylı olarak değinilmiştir.

İşK m. 2’ye göre işveren; işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlardır. Bu çerçevede işveren sayılmak için işçi çalıştırmak yeterli olup, işçinin idame edilmesindeki gayenin ne olduğu önem arz etmemektedir¹¹¹.

İşK m.2, SMK m.2/1-d ve ÇBY m.4/1-b’ den hareketle işveren; bir özel hukuk sözleşmesi veya benzeri bir hukuki ilişki gereğince; işçinin kişisel bağımlılık içinde, kendisine yüklenen iş görme edimini yerine getirmekle yükümlü olduğu gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar olarak tanımlanabilir.

İşK m. 2’ de de açıkça belirtildiği üzere işveren gerçek veya tüzel kişi veya tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar olabilecektir. Bu bağlamda; gerçek kişilerin yanı sıra, şirket, dernek, vakıf, sendika gibi özel hukuk tüzel kişileri, yine SMK m. 2/1-d’ de açıkça belirtilmiş olan çalışanlardan kamu görevlilerinin çalıştıkları belediye, kamu iktisadi teşebbüsleri gibi kamu tüzel kişileri de işveren olabilecektir¹¹². Ayrıca işçi çalıştıran, tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlarda ister kamu ister özel sektöre dahil olsun işveren sıfatını haiz olabilecektir¹¹³. Adi ortaklıklar tüzel

¹¹⁰ Süzek, **İş Hukuku** 147; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Ulaş, **a.g.e.s.**,38,39; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, **a.g.e.s.**,94; Canbolat, **İşçi Kavramı**, s.69; Tangün, **a.g.e.s.**,135,136.

¹¹¹ Ekmekçi/Yiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s.36; Eyrenci v.d., **a.g.e.**, s.31.

¹¹² Halid Kemal Elbir, **İş Hukuku**, 9.bs., İstanbul, Filiz Kitabevi, 1987, s.34; Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.86; Süzek, **İş Hukuku** 148; Narmanlioğlu,**a.g.e.s.**,108; Ekmekçi/Yiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s.36; Özsoy, **a.g.e.**,83; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Ulaş, **a.g.e.s.**,41 ; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, **a.g.e.s.**,96; Ateş, **a.g.e.**,s.76; Noyan, **Patent Hukuku**, s.227.

¹¹³ Canbolat, **İşçi Buluşları** s.86; Süzek, **İş Hukuku** 148; Ekmekçi/Yiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s.37; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Ulaş, **a.g.e.s.**,41; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, **a.g.e.s.**,96; Sümer, **a.g.e.s.**,16; Yıldız,**a.g.e.**,s.514; Noyan, **Patent Hukuku**, s.227.

kişiliği olmayan özel hukuk kuruluşuna; TBMM, Emniyet Genel Müdürlüğü, Bakanlıklar ise tüzel kişiliği olmayan kamu kurumlarına örnek olarak gösterilebilir.

1. Somut İşveren-Soyut İşveren

İşveren iş ilişkisinde; iş görme edimin ifa edilmesini talep etme/isteme hakkına sahip olan taraftır. Bu bağlamda işveren; işçiye en üst düzeyde emir ve talimat vererek işin yapılmasını isteme yetkisini haiz olan kimsedir¹¹⁴. Bazen işin yapılmasını isteme ve en üst düzeyde emir ve talimat verme hakları farklı kişilere ait olabilir. Başka bir deyişle; işyerinde en üst düzeyde emir ve talimat verme hakkını kullanan kimse, sözleşmede ismi geçen işverenden farklı olabilir¹¹⁵. Örneğin; işletme sahibinin küçük olması ihtimalinde; iş ilişkisinin tarafı yani küçük soyut işveren olacak, küçük adına işletmeyi fiilen işleten, en üst düzeyde emir ve talimat verme yetkisine sahip olan yasal temsilci ise somut işveren olarak adlandırılacaktır¹¹⁶. Yine anonim şirketlerde her ne kadar iş ilişkisinin tarafı anonim şirket tüzel kişiliğinin kendisi olsa da tüzel kişilerin iradelerinin organları aracılığı ile açıklamasına ilişkin TMK m.50/1 hükmünün bir sonucu olarak; iş görme edimini en üst düzey emir ve talimat verme yetkisine haiz olan yönetim kurulu talep edecek ve somut işveren sıfatına haiz olacaktır¹¹⁷. Bu çerçevede iş görme ediminin alacaklısı olan soyut işveren hukuki sorumluluğa, en üst emir ve talimat verme yetkisini haiz olan somut işveren ise cezai ve idari sorumluluğa sahip olacaktır¹¹⁸.

Bu bağlamda tüzel kişi işverenlerde, tüzel kişi işveren soyut; iş ilişkisi içinde tüzelkişi işverenin en üst düzeyde emir ve talimat verme yetkisini devretmiş olduğu kişi veya organ, somut işveren sıfatını haiz olacaktır¹¹⁹. Bu çerçevede; işçi ve işveren kavramlarının aynı iş ilişkisi içinde aynı kişide toplanması mümkün olmayacağından

¹¹⁴ Süzek, **İş Hukuku** 149; Ortan, **İşçi Buluşları**, s.106; Eyrenci v.d., **a.g.e.**, s.31; Ekmekçi/Yiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s.37; Tunçomağ/Centel,**a.g.e.**,s.58; Noyan, **Patent Hukuku**, s.229; Bayraktar,**a.g.e.**,s.68; Özsoy,**a.g.e.**,83.

¹¹⁵ Ekmekçi/Yiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s.37; Süzek, **İş Hukuku** 149; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Ulaş, **a.g.e.s.**,42.

¹¹⁶ Süzek, **İş Hukuku** 149, Canbolat, **İşçi Buluşları** ,s.86; Tunçomağ/Centel, **a.g.e.**,s.59.

¹¹⁷ Süzek,**İş Hukuku**, s.149; Eyrenci v.d., **a.g.e.**, s.31; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Ulaş, **a.g.e.s.**,42, Özsoy,**a.g.e.**,84.

¹¹⁸ Narmanlıoğlu, **a.g.e.**,s.110; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Ulaş, **a.g.e.**, s. 42.

¹¹⁹ Süzek, **İş Hukuku**, s.150.

somut işveren sıfatını haiz bu kişi/organların çalışan olarak, gerçekleştirdikleri buluşlarda çalışan buluşları hükümleri kapsamında değerlendirilemeyecektir. Nitekim Y9HD, 03.10.2017 tarih, 2015/28321 esas, 2017/14781¹²⁰ sayılı kararında “Tüzel kişilerde yönetim hakkı ile emir ve talimat verme yetkisi organlarını oluşturan kişiler aracılığıyla kullanılır. Tüzel kişiler yönünden tüzel kişinin kendisi soyut işveren, tüzel kişinin organını oluşturan kişiler ise somut işveren sıfatını haizdir. Ticaret şirketleriyle tüzel kişilerde somut işveren sıfatını taşıyan organ bir kurul olabileceği gibi tek başına bir kişiye verilen yetki çerçevesinde gerçek kişinin de organ sıfatını kazanması mümkündür. Limitet, hisseli komandit ve kolektif şirketlerde yönetim yetkisi şirket ortaklarından birine bırakıldığında, bu kişi müdür sıfatıyla kişi-organ sayılır. Türk Ticaret Kanunu’nun 319 uncu maddesine göre, anonim şirketler yönünden yönetim ve temsil yetkisinin yönetim kurulu üyelerine bırakılması halinde, bu kişi veya kişiler kişi-organ sıfatını kazanır. Şirketi temsil ve yönetime yetkili kişi-organ sıfatını taşıyan kişiler işveren konumunda bulunduklarından işçi sayılmazlar.” denilmiştir.

2. İşveren Vekili

İş hacminin genişlemesi, iş bölümü ve uzmanlığı gerektiren alanlar olması, çalışan sayısında fazlalık vb. nedenlerle özellikle büyük işletmelerde işverenin tek başına yetkisini kullanmasının ve yükümlülüklerini yerine getirmesinin imkansız olması veya işverenin tüzel kişi olması gibi nedenlerle, iş yönetiminin kısmen veya tamamen bu konuda yetkili kimselere verilmesini gerektirmiş ve böylece işveren vekili kavramı ortaya çıkmıştır¹²¹. İşveren vekili İŞK m.2/4 gereği; işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimsedir. İşveren vekilinin yetkisi, işverenin kendisine verdiği görev ve yetki ile sınırlıdır. İşveren vekilliği sıfatını haiz olmak için yönetimin hangi kademesinde yönetici olduğunun önemi yoktur, ayrıca işveren vekilinin yönetim yetkisi tüm işyerini yöneten genel

¹²⁰ Y9HD, 03.10.2017 tarih, 2015/28321 esas, 2017/14781 karar, Çevrimiçi) <https://www.corpus.com.tr/#!/Yargitay> 28.01.2022; aynı yönde kararlar için bkz.Y9HD, 24.01.2017 tarih, 2016/26980 esas, 2017/701 karar, Y9HD,05.04.2018 tarih, 2017/4934 esas, 2018/7760 karar.

¹²¹ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.93; Süzek, **İş Hukuku**,s.189; Eyrenci v.d., **a.g.e.**, s.44; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Ulaş, **a.g.e.**,s.52,53; Özsoy, **a.g.e.**,s.87; Sümer, **a.g.e.**,s.20; Tunçomağ/Centel,**a.g.e.**,s.62.

müdür gibi tüm işyerine ilişkin olabileceği gibi, şef amir gibi işyerinin bir bölüm/departmanın yönetimine ilişkin olabilir¹²². İşveren vekillerine verilen vekillik yetkisinin kaynağı da genellikle iş sözleşmeleri olup, işveren vekillerinin hem işçi hem işveren sıfatını haiz olması mümkün değildir¹²³. İşveren vekili ve işveren arasındaki ilişkinin iş sözleşmesine dayandığı durumlarda işveren vekili çift görünüme sahip olacak, işveren karşısında işçi niteliğini haiz olup, iş kanununda işçiler için düzenlenmiş tüm hak ve yükümlülükler tabi olacak iken, diğer taraftan işçilere karşı ise işveren vekili sıfatını haiz olacaktır¹²⁴. İşK m.2/5 gereğince işveren vekilliği sıfatı işçilere tanınan hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırmayacaktır. Bu çerçevede işveren karşısında; işveren olarak kabul edilmeyen işveren vekilleri işçi olarak kabul edilecek ve SMK’ nin çalışan buluşu hükümlerine tabi olacaklardır.

3. Alt İşveren-Asıl İşveren

Asıl işveren– alt işverenlik ilişkisi; İşK m.2/6’ da “ *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. Asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak alt işveren ile birlikte sorumlu olacaktır. (İşK m.2/6) Asıl işverenlik ilişkisinin kurulabilmesi için; öncelikle işyerinde işçi çalıştıran bir asıl işveren ve bu işyerindeki işi işçilerine gördüren bir alt işveren olmalıdır, işin asıl işverenin iş yerinde görülmesi gerekmektedir, görülen iş işyerinde yürütülen mal ve hizmet üretimine ilişkin olmalı ancak iş aynı zamanda işletmenin ve işin gereğince teknolojik nedenlerle uzmanlık

¹²² Murat Demircioğlu, Sergül Balsever, “Sınai Mülkiyet Kanunu Uyarınca Özel Hukuk İlişkisi İçinde Olan Çalışanların Buluşları” **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S.40, 2018, s.24 (Çevrimiçi) https://www.mess.org.tr/media/files/6874_MVSIFGNNGZsicil_01.2019.pdf, 31.01.2022; Elbir, **a.g.e.**, s.36; Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.93; Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s.114; Ekmekçi/Yiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s.86; Süzek, **İş Hukuku**, s.190; Tunçomağ/Centel, **a.g.e.**, s.62; Suluk, **a.g.e.**, s.66; Özsoy, **a.g.e.**, 88.

¹²³ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.93; Özsoy, **a.g.e.**, s.88.

¹²⁴ Süzek, **İş Hukuku**, s.190.

gerektirmeli ayrıca son olarak, alt işi gören işçiler sadece asıl işverenin işyerinde çalışmalıdırlar¹²⁵.

Alt işverenlik- asıl işverenlik ilişkisinin kanundaki şartları taşımaması halinde veya ilişkinin muvazaalı olarak kurulduğu hallerde alt işverenin işveren sıfatından söz edilemeyecektir. İşK m.2/7 gereği “*Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez.*” Kanuni düzenleme ile asıl işveren-alt işverenlik ilişkisinde muvazaayı önlemek için alt işveren sözleşmesine sınırlamalar getirilmiştir. Muvazaalı bir alt işveren-asıl işveren ilişkisinin olması halinde; işçi muvazaaların sonuçlarından yararlanacak olup¹²⁶, alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçileri olarak kabul edilip, işlem yapılacaktır. Bu bağlamda SMK kapsamında işveren; asıl işveren olarak kabul edilecektir. Böyle bir durumda asıl işverenlik-alt işverenlik ilişkisinin muvazaalı olduğunu bilemeyecek durumda olan, ayrıca ilişkinin geçersiz olmasında bir kusur ve/veya etkisi de olmayan çalışanın buluşa ilişkin alt işverene yapmış olduğu bildirimler, işveren vekili veya işverene yapılmış gibi geçerli olarak sonuç doğuracaktır¹²⁷.

D. Buluşun İş İlişkisi Devam Ederken Gerçekleşmesi

Bir çalışan buluşundan bahsedebilmemiz için gerekli üçüncü unsur buluşun iş ilişkisi devam ederken meydana getirilmesidir. İş ilişkisinin mevcut olmadığı bir durumda, çalışan buluşunun varlığından bahsedilemeyecektir¹²⁸. Her ne kadar kanun madde metinlerinde buluşun iş ilişkisinin devamı sırasında gerçekleşmesi gerektiğine değinilmemişse de doktrinde çalışan buluşları “*iş ilişkisinin devam ettiği süre*

¹²⁵ Süzek, **İş Hukuku** 165 vd. ; Ekmekçi/Yiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s.115 vd.; Eyrenci v.d., **a.g.e.**, s.35-36; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Ulaş, **a.g.e.s.**,44,45 ; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, **a.g.e.**,s.104 vd.; Narmanlioğlu,**a.g.e.**,s.118-119.

¹²⁶ Ekmekçi/Yiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s.167,168.

¹²⁷ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.90 .

¹²⁸ Ortan, **İşçi Buluşları**, s.113 ; Saraç, **Patent Kime Verilecek**, s.264-265, Canbolat ,**İşçi Buluşları**,s.6, s.126.

içerisinde, çalışan tarafından tamamlanmış buluşlar¹²⁹” olarak tanımlanmıştır. Bu tanımdan hareketle buluşun iş ilişkisi devam ederken gerçekleşmesi, tamamlanmış olması gerekmektedir¹³⁰. Buluşun tamamlanması ifadesi ile objektif bir ölçüden hareketle; buluşun dahil olduğu teknik alanda uzman bir kimsenin, buluş sahibi çalışanın vereceği bilgiler doğrultusunda buluşu uygulamaya koyabilmesi işaret edilmiştir¹³¹.

Kural olarak iş ilişkisi içerisinde gerçekleştirilmemiş buluşlar, çalışan buluşu sayılmayacaktır¹³². Başka bir deyişle iş ilişkisi sona erdikten sonra gerçekleştirilmiş ve/veya tamamlanmış buluşlar, kural olarak çalışan buluşu sayılmayacaktır. Ancak iş ilişkisi devam ederken gerçekleştirilmeye/ meydana getirilmeye başlanmış buluşlarda bilinçli olarak dürüstlük kuralına aykırı şekilde, unsurların tamamlanmasının geciktirildiği durum ve benzerlerinin TMK m.2’ de düzenlenmiş olan hakkın kötüye kullanılması hükmü kapsamına gireceği ve bu kapsamdaki buluşların iş ilişkisinden sonra tamamlanmış olsa dahi işverence buluşun iş ilişkisi içerisinde gerçekleştiğinin ispatlaması şartı ile çalışan buluşu olarak kabul edilebileceği belirtilmiştir¹³³. Yine iş ilişkisi başlamadan önce meydana getirilmeye başlanmış ancak görülmeye başlanan işin katkısı/ etkisi ile iş ilişkisi süresi içerisinde tamamlanan buluşların da çalışan buluşu olacağı kabul edilmektedir¹³⁴.

Yukarıda bahsetmiş olduğumuz buluşun birlikte gerçekleştiği, birlikte buluş sahipliğinin olduğu durumlar, buluşun sözleşmenin devamı içerisinde gerçekleştirilmesi unsuru açısından özellik arz etmektedir. Buluş sahibinin iş ilişkisinin buluşun tamamlanmasından sonra sona ermesi ihtimalinde, bu kimsenin çalışan buluşları hükümlerine tabi olacağına şüphe yoktur. Birlikte buluş sahiplerinden

¹²⁹ Ortan, **İşçi Buluşları**, s.113.

¹³⁰ Ortan, **İşçi Buluşları**, s.113, s.181 ; Saraç, **Patent Kime Verilecek** ,s.264-265; Utku, buluşun işçi hizmetini yaparken meydana getirilmiş olmasını, iş ilişkisi devam ederken tamamlanmış olmasını ön şart olarak aramıştır. (Utku, **İşçi Buluşları**, s.977)

¹³¹ Ortan, **İşçi Buluşları**,s.117, Özsoy, **a.g.e.**,s.98.

¹³² Ayiter, **Fikri Say**, s. 69, Ortan, **İşçi Buluşları**,s.113, Saraç, **Patent Kime Verilecek**,s.268.

¹³³ Ayiter, **Fikri Say**, s.9; Ortan, **İşçi Buluşları**, s. 114, s.117; Özsoy,**a.g.e.**,s.98; Aksi yönde bkz. Saraç “ *İş ilişkisi bittikten sonra gerçekleştirilen veya iş ilişkisi sırasında başlanmış olmakla birlikte iş ilişkisinin bitiminden makul bir süre sonra gerçekleştirilen veya işçi sayılmayan kimseler tarafından gerçekleştirilen yahut iş ilişkisi süresinde başlayan ancak iş ilişkisi süresince bir türlü tamamlanamayan buluşlar işçi buluşu olarak nitelendirilemezler.*” (Saraç, **Patent Kime Verilecek**, s.265); Atabek, **İşçinin Yaratıcı Gücü**,s.22; Utku, **İşçi Buluşları**, s.977.

¹³⁴ Saraç, **Patent Kime Verilecek**, s.265; Atabek, **İşçinin Yaratıcı Gücü**, s.20.

birisinin iş ilişkisinin sona ermiş olduğu ve diğer buluş sahiplerinin iş ilişkilerinin devam ettiği durumda; buluşçu kendisine hak sahipliğini kazandıran katkıyı iş ilişkisi devam ederken yapmış ise yine çalışan buluşu hükümlerine tabi olup, SMK m. 118/4 gereğince hak ve yükümlülükleri devam edecektir¹³⁵.

III. ÇALIŞAN BULUŞLARININ SINIFLANDIRILMASI

6769 sayılı SMK’ da çalışan buluşları; hizmet buluşları ve serbest buluşlar olmak üzere ikili bir tasnife tabi tutulmuştur¹³⁶. Ancak PatKHK m.17’ de işçi buluşlarının; hizmet buluşları ve serbest buluşlar olarak nitelendirileceği düzenlenene kadar, öğretide üçlü bir tasnif yapılmıştır¹³⁷. Öğretideki bu sınıflandırmaya göre işçi buluşları; görevsel buluşlar, fırsat buluşları ve işe yabancı buluşlar olmak üzere üçe ayrılır¹³⁸. Şehirali; görevsel buluşlar ve fırsat buluşlarının hizmet buluşlarına, işe yabancı buluşların ise serbest buluşlara karşılık geldiği sonucuna varılabileceğini belirtmiştir¹³⁹.

¹³⁵ Özsoy, a.g.e., s.100-101.

¹³⁶ Amerika ve Avrupa’da yapılmış sınıflandırmalara ilişkin ayrıntılı açıklamalar için bkz. William J. Rezac, “ Assignments Of Inventions To Employers Here And In Europe” **Intramual Law Review of New York University**, 1959-1960, (Çevrimiçi) <https://07a6e75f442811d380d2e720fdbf18c26b54cdc4.vetisonline.com/HOL/Page?handle=hein.journals/inlrnyu15&div=21&collection=journals> , 02.03.2022; Robert Plaisant, “ Employees’ Inventions In Comparative Law” **Industrial Property Quarterly**, 1960, (Çevrimiçi) <https://07a6e75f442811d380d2e720fdbf18c26b54cdc4.vetisonline.com/HOL/Page?handle=hein.journals/instrlprpty2&div=38&collection=journals> , 02.03.2022.

¹³⁷ Alman Hukukunda da paralel şekilde üçlü sınıflandırma yapılmıştı ayrıntılı açıklama için bkz. James W. Brennan, “The Developing Law Of German Employee Inventions” **Patent, Trademark and Copyright Journal Of Research and Education**, 1962, s.45, (Çevrimiçi) <https://07a6e75f442811d380d2e720fdbf18c26b54cdc4.vetisonline.com/HOL/Page?handle=hein.journals/idea6&div=10&collection=journals> , 02.03.2022.

¹³⁸ Ortan, **İşçi Buluşları**, s. 119 vd., Şehirali , **Patent Hakkının Korunması**, s.59; Öz, **Çalışanların Buluşları**, s. 595; K. Ahmet Sevimli, “551 Sayılı Patent Haklarının Korunması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname’nin İşçi Buluşları Hukukuna Getirdikleri” **İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu Bülteni**, S.4, 2000, s.127,128 (Çevrimiçi) <https://view.publitas.com/kahmetsevimli/551-sayili-patent-haklarinin-korunmasi-hakkinda-kanun-hukmunde-kararnamenin-isci-buluslari-hukukuna-getirdikleri/page/1> 01.02.2022; Keskin, a.g.e. s.206,207.

¹³⁹ Şehirali, **Patent Hakkının Korunması**, s.69; Aynı yönde bkz. Öz, **Çalışanların Buluşları**, s. 595.

A. Hizmet Buluşları

1. Tanımı

Hizmet buluşları SMK m.113/1’ de “*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, hizmet buluşudur.*” şeklinde tanımlanmıştır. Hizmet buluşunun tanımına geçmeden önce belirtmeliyiz ki hizmet buluşları, öncelikle yukarıda ayrıntısı ile açıklamış olduğumuz; çalışan buluşu unsurlarını taşımalıdır. Bu çerçevede buluş öncelikle; iş ilişkisi sırasında, çalışan tarafından meydana getirilmiş/gerçekleştirilmiş, patent veya faydalı modelle korunabilir nitelikte bir buluş olmalıdır. Bir çalışan buluşunun, hizmet buluşu olarak sınıflandırılabilmesi için bu özelliklere ek olarak başka bir özellik daha aranmaktadır. Buluş bu kapsamda ya çalışanın işletme veya kamu idaresinde yükümlü olduğu faaliyeti gereği gerçekleşmeli ya da büyük ölçüde çalışanın kamu idari veya işletmedeki deneyim ve çalışmalarına dayanarak gerçekleşmiş olmalıdır¹⁴⁰. Bu iki hal seçenekli olarak düzenlenmiş olup, bu hallerden birisinin varlığı hizmet buluşu nitelendirmesi için gerekli ve yeterlidir.

SMK m.113/3’ de her ne kadar açıkça değinilmemişse de bir buluşun hizmet buluşu olarak nitelendirilebilmesi için hizmet buluşunun doğasından kaynaklanan maddi bağlantı unsuru mevcut olmalıdır. Çalışanın gerçekleştirdiği buluşun, görmekle yükümlü olduğu iş edimi/faaliyet veya çalıştığı işletmenin deneyim ve çalışmaları ile doğrudan ilişki içerisinde olduğu durumlarda maddi bağlantının varlığından söz edilebilecektir¹⁴¹. Diğer bir ifade ile maddi bağlantı, gerçekleştirilen buluş ile görmekle yükümlü olunan iş edimi arasında doğrudan bir bağlantı olmasıdır.

¹⁴⁰ Saraç, *hizmet buluşlarını oluşturan birinci halin görevsel buluşa, ikinci halin ise fırsat buluşlarına karşılık geldiğini belirtmiştir* (Saraç, **Patent Kime Verilecektir**, s.265 dpn.219) aynı yönde; Şehirali, **Patent Hakkının Korunması**,s.61; Öz, **Çalışanların Buluşları**, s. 595.

¹⁴¹ Ayiter, **İhtira Hukuku**, s.69; Ortan, **İşçi Buluşları**, s.120,149; Utku, hizmet buluşu için maddi bağlantı unsurunun bir ön şart olduğunu belirtmiştir ve maddi ilişkiyi; “ *Bu maddi ilişki, bir yer veya zaman ilişkisi değil; işçinin faaliyet alanı ile buluş arasında teknik konu itibarıyla kurulan bir irtibattır.*” şeklinde tanımlamıştır.(Utku, **İşçi Buluşları**, s.977, 986); Saraç, **Patent Kime Verilecek**,s.266; Suluk, **a.g.e.**, s.147; Keskin, **a.g.e.**, s.208.

2. Unsurları

a. Buluşun Çalışan veya Çalışan Sayılanlar Tarafından Gerçekleştirilmesi

Hizmet buluşlarının ilk unsuru, buluşu gerçekleştiren buluşçunun çalışan veya çalışan sayılan kimse olmasıdır. Çalışmamızda SMK uyarınca çalışan kavramı ve çalışan buluşları hükümlerinin uygulanacağı kişiler ayrıntısı ile yukarıda açıklanmıştır¹⁴². Bu sebeple bu başlık altında sadece kanun metnine değinilecektir.

SMK'ya göre çalışan “*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*” (SMK m. 2/1-d) ifade etmektedir. Yine SMK m. 113/3’ de de öğrenciler ve stajyerlere de çalışan buluşu hükümlerinin uygulanacağı belirtilmiştir.

b. Buluşun Yükümlü Olunan Faaliyetten Kaynaklanması veya Büyük Ölçüde İşletme Deneyim ve Çalışmalarına Dayanması

(1) Buluşun Yükümlü Olunan Faaliyetten Kaynaklanması

SMK m. 113/1 gereğince; çalışanın işletmede veya kamu idaresinde görmekle yükümlü olduğu faaliyeti gereği gerçekleştirdiği buluş, hizmet buluşu olarak tasnif edilecektir. Düzenlemedeki “*çalışanın ... görmekle yükümlü olduğu faaliyeti*”¹⁴³ ifadesi ile çalışanın iş görme borcu kastedilmiştir¹⁴⁴.

İş görme borcu sonucu ortaya çıkan buluş, çalışanın yerine getirmekle yükümlü olduğu iş görme ediminin doğrudan sonucu olabileceği gibi dolaylı sonucu olarak da

¹⁴² İkinci Bölüm, II, B.

¹⁴³ Yükümlü olunan görevden doğan buluşların görevsel buluşları ifade ettiğini belirtmektedir. (Utku, **İşçi Buluşları**, s.986)

¹⁴⁴ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.98; Saraç, **Patent Kime Verilecek**, s. 266; Süzek, **İş Hukuku**,s.503; Bayraktar,**a.g.e.**,s.75; Özsoy,**a.g.e.**,s.106.

gerçekleşebilir¹⁴⁵. Tekinalp¹⁴⁶ “işçi işletmenin araştırma-geliştirme bölümünde çalışıyor, buluşlar ve teknik iyileştirmelerle uğraşıyorsa, yaptığı buluşlar ve gerçekleştirdiği teknik iyileştirmeler faaliyetinin doğrudan sonucudur. Bazen de buluş, faaliyetin dolaylı sonucudur. Mesela işçi üretimde görevli olup araştırmalar ile görevli değildir, ancak çalışması sırasında bir buluş gerçekleştirmiştir.” şeklinde örneklendirmiştir. Buluş gerçekleştirmek; çalışanın görevinin ifasının bir sonucu veya çalışanın işinin doğası gereği ise bu buluş çalışanın faaliyetinin doğrudan sonucu olacaktır¹⁴⁷. Buluş gerçekleştirme, çalışanın yerine getirmekle yükümlü olduğu edim olmamakla birlikte, çalışanın gerçekleştirdiği buluş ile iş görme edimi gereği yapmakta olduğu faaliyetleri arasında maddi bağlantı kurulabiliyorsa, bu buluş çalışanın iş görme ediminin dolaylı sonucu olacaktır¹⁴⁸.

Çalışanın yerine getirmekle yükümlü olduğu iş görme ediminin özel olarak buluş gerçekleştirmek olduğu; taraflar arasında yapılmış iş sözleşmesinden, işyeri uygulamaları/iş koşullarından, işyerinde bağitlanmış olan toplu iş sözleşmesi varsa bu sözleşmeden hareketle tespit edilebilir¹⁴⁹. Bu çerçevede yine işveren ve çalışan arasındaki sözleşmede iş görme ediminin buluş gerçekleştirmek olduğu düzenlenmekle, iş görme ediminin kapsam ve sınırları tam olarak belirlenmemiş, işçinin yükümlülüğü genel olarak düzenlenmiş olabilir. Bu durumda işverenin emir ve talimatlarının da dikkate alınması gerekmektedir¹⁵⁰.

Çalışanın işveren ile iş ilişkisini düzenleyen sözleşmede açıkça çalışanın buluş gerçekleştirme edimini yükleneyeceği yazılmamışsa da çalışanın üstleneceği görevden, almış olduğu eğitimden, çalışana tahsis edilen araç ve gereçten vb. mevcut durum ve şartlardan kaynaklı olarak çalışandan buluş gerçekleştirmesi beklenebilir¹⁵¹. Ancak bu

¹⁴⁵ Tekinalp, **Fikri Mülkiyet**, s.514,515; Keskinci, **a.g.e.**, s.208; Cinoğlu, **a.g.e.**,s.63; Bekgöz, **a.g.e.**,s.42.

¹⁴⁶ Tekinalp, **Fikri Mülkiyet**, s. 514,515.

¹⁴⁷ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 102; Ortan, **İşçi Buluşları**, 122; Saraç, **Patent Kime Verilecek**, s. 267.

¹⁴⁸ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 101; Saraç, **Patent Kime Verilecek**, s. 266; Özsoy,**a.g.e.**,s.107.

¹⁴⁹ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 102; Ortan, **İşçi Buluşları**, 122; Saraç, **Patent Kime Verilecek**, s. 266; Suluk, **a.g.e.**, s.161; Sözüer,**a.g.e.**,s.31; Koçak, **a.g.e.**, s.497.

¹⁵⁰ Ortan, **İşçi Buluşları**, s.121, 122; Süzek, **İşçi Buluşları.**, s.355; Mollamahmutoğlu/Astarlı/ Baysal, **a.g.e.**, s.156; Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.100; Suluk, **a.g.e.**, s.161.

¹⁵¹ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 102; Ortan, **İşçi Buluşları**, 122; Saraç, **Patent Kime Verilecek**, s. 267; Bayraktar, **a.g.e.**, s.78.

durumda çalışanın iş görme edimi ile gerçekleştirilen buluş arasında maddi bir bağlantı olması gerektiği göz önünde tutulmalıdır.

Saraç doktrinde hizmet buluşunun üç aşamalı test ile tespitinin gerektiğinin kabul gördüğünü belirtmiş olup, “... işçinin normal görevi veya yaptığı işin bir sonucu ya da yüklendiği özel yükümlülükle bağlantılıysa, buluş hizmet buluşu sayılmalıdır” demiştir¹⁵².

(2) Buluşun Büyük Ölçüde İşletme Deneyim ve Çalışmalarına Dayanması

SMK m. 113 gereğince; büyük ölçüde işletme deneyim ve çalışmalarına dayanarak gerçekleştirilmiş/meydana getirilmiş buluşlar, hizmet buluşu olarak tasnif edilecektir¹⁵³. İşletmenin deneyim ve çalışmaları ifadesi soyut ve yorumlanmaya müsait bir ifade olup, deneyim ve çalışma ifadesinin kapsamı; sadece işletmenin sağladığı imkanlar ile sınırlı olmayıp, o işyerinde çalışmaktan kaynaklı olarak iş çevresine, müşteri çevresine ilişkin edinilen bilgiler, üretim süreçleri, işverenlikte yapılmış çalışma ve girişimler ile elde edilmiş tecrübeler vb. kazanımları içermektir¹⁵⁴. Nitekim işletmede edinilen deneyimler; sadece olumlu deneyimleri kapsamamakta, çalışanın bir yöntemin işe yaramadığını tespit ettiği negatif tecrübeler iş yerinde edinilen deneyim kapsamında değerlendirilecektir¹⁵⁵.

SMK m. 113’ de söz konusu deneyim ve çalışmaların katkısının büyük ölçüde¹⁵⁶ olması aranmıştır. Bu sebeple buluşun gerçekleşmesinde önemli ölçüde rolü olmayan sadece ilham olarak nitelendirilebilecek katkılar hizmet buluşu kapsamında değerlendirilmeyecektir¹⁵⁷. Çalışanın iş görme borcu kapsamında olmayan buluşlar,

¹⁵² Saraç, **Patent Kime Verilecek**, s. 267.

¹⁵³ Fırsat buluşlarına karşılık geldiği ifade etmiş. Utku, **İşçi Buluşları**, s.986 aynı yönde bkz. Saraç, **Patent Kime Verilecektir**, s.265 dpn.19) aynı yönde; Şehirali, **Patent Hakkının Korunması**, s.61; Öz, **Çalışanların Buluşları**, s. 595.

¹⁵⁴ Brennan, **a.g.e.**, s 53; Tekinalp, **Fikri Mülkiyet**, s.515; Çataklar, **a.g.e.**, s.425; Bayraktar, **a.g.e.**, s.80; Saraç, **Patent Kime Verilecek**, s. 268; Suluk, **a.g.e.**, s.163; Özsoy, **a.g.e.**, s.108.

¹⁵⁵ Brennan, **a.g.e.**, s. 53.

¹⁵⁶ Brennan, **a.g.e.**, s 54; Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.125; Çataklar, **a.g.e.**, s.425.

¹⁵⁷ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.125; Çataklar, **a.g.e.**, s.425; Öz, **Çalışanların Buluşları**, s. 594; Bayraktar, **a.g.e.**, s.80; Demircioğlu/Balsever, **a.g.e.**, s.25; Koçak, **a.g.e.**, s.497.

kural olarak serbest buluş olarak sınıflandırılacaktır. Ancak buluşun büyük ölçüde işletme deneyim ve çalışmalarına dayanılarak gerçekleştirilmesi, buluşun gerçekleşmesinde, işçiden çok işletme deneyim ve çalışmalarının etkili olması durumunda buluş hizmet buluşu olarak değerlendirilecektir¹⁵⁸. Bu kapsamda işveren ve çalışanın menfaatlerinin çatıştığı noktada deneyim ve katkıların büyük ölçüde olması aranmıştır. Bu çerçevede buluşun gerçekleştirilmesinde çalışanın işyerinde edindiği deneyim ve çalışmalarından yararlanıp yararlanmadığı ve yararlanmış ise bu katkının hangi ağırlıkta olduğu ayrıntılı şekilde araştırılmalıdır¹⁵⁹.

(3) Buluşun İş İlişkisi Sırasında Meydana Gelmesi

Çalışan buluşunun hizmet buluşu olarak değerlendirilmesi için son şart ise; buluşun iş ilişkisi sırasında gerçekleşmesidir. Bu unsur çalışmamızda yukarıda çalışan buluşlarının unsurları incelenirken ayrıntılı şekilde açıklanmıştır¹⁶⁰. Yukarıda ayrıntılı şekilde belirttiğimiz üzere; buluşun iş ilişkisi içerisinde meydana gelmesi ifadesi ile buluşun iş ilişkisi içerisinde tamamlanması kastedilmektedir. Kural olarak taraflar arasındaki iş ilişkisi sona erdikten sonra gerçekleştirilen buluşlar hizmet buluşu olarak sınıflandırılmaz. Yine hizmet buluşunun iş ilişkisi içerisinde gerçekleştirilmesi ifadesi ile; buluşun yer ve zaman olarak işletmede gerçekleştirilmesi kastedilmemektedir. Başka bir deyişle hizmet buluşunun iş saatleri içinde veya dışında gerçekleştirilmesi mümkün olup, yine işletme sınırları içerisinde işletmede mevcut aletler ile gerçekleştirilmesi gerekmemektedir, çalışanın evde boş saatlerinde mesai saatleri dışında veya yıllık izinde iken iş ile ilgili yaptığı çalışmalar sonucu gerçekleştirdiği buluş da hizmet buluşu olarak değerlendirilebilecektir¹⁶¹.

¹⁵⁸ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.125.

¹⁵⁹ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.123,124; Bayraktar, **a.g.e.**, s.79.

¹⁶⁰ İkinci Bölüm, II, C.

¹⁶¹ Brennan, **a.g.e.**,s 52; Tekinalp, **Fikri Mülkiyet**, s.515; Saraç, **Patent Kime Verilecektir**, s.266,268; Çataklar, **a.g.e.**,s.425,426; Noyan, **Patent Hukuku**, s.229; Öz, **Çalışanların Buluşları**, s. 593, 594; Atabek, **İşçinin Yaratıcı Gücü**,s.20; Bayraktar, **a.g.e.**,s.82; Sözüer, **a.g.e.**,35; Keskinci, **a.g.e.**, s.208; Demircioğlu/Balsever, **a.g.e.**,s.25; Cinoğlu, **a.g.e.**,s.64; Bekgöz, **a.g.e.**,s.41; Koçak, **a.g.e.**s.496,497.

B. Serbest Buluşlar

Serbest buluşlar karşımıza iki şekilde çıkmaktadır: buluş ya doğrudan serbest buluş olarak doğacaktır ya da doğum/gerçekleşme anı itibari ile hizmet buluşu iken sonrasında kanunda düzenlenmiş bazı hükümlerin sonucunda serbest hale gelecektir. Bu nedenle çalışmamız kapsamında serbest buluşları iki başlık altında inceleyeceğiz. Serbest buluş çeşitlerine geçmeden önce yine hizmet buluşlarında olduğu gibi; serbest buluşların çalışan buluşlarının alt başlığı olduğunu, bu çerçevede buluşun öncelikle çalışan buluşunun unsurlarını taşıması gerektiğini hatırlatmak isteriz. Bu bağlamda buluş; öncelikle iş ilişkisi sırasında, çalışan tarafından meydana getirilmiş/gerçekleştirilmiş, patent veya faydalı modelle korunabilir nitelikte bir buluş olmalıdır.

1. Serbest Doğan Buluşlar

SMK m.113/2’ de hizmet buluşları dışında kalan buluşların serbest buluşlar olarak adlandırılacağı belirtilmiş olup, bu tanım serbest doğan buluşlara karşılık gelmektedir. Serbest doğan buluşlar, iş ilişkisi içerisinde tamamlanmış olmasına rağmen, doğum anı/gerçekleşme anı itibari ile serbest buluş niteliğini haiz buluşlar olup, kanunda hizmet buluşlarından hareketle tanımlanmıştır.

SMK m.113/2’ den hareketle serbest doğan buluşları şu şekilde tanımlayabiliriz; iş ilişkisi sırasında, çalışan tarafından meydana getirilmiş/gerçekleştirilmiş ancak çalışanın işletme veya kamu idaresinde yükümlü olduğu faaliyeti gereği ya da büyük ölçüde çalışanın kamu idari veya işletmedeki deneyim ve çalışmalarına dayanarak gerçekleştirilmemiş, patent veya faydalı modelle korunabilir nitelikte buluşlardır.

Canbolat ise şu şekilde tanımlamıştır: “Burada buluş, iş ilişkisi içerisinde tamamlanmış olmasına rağmen ortaya çıktığı(doğduğu) andan itibaren serbest niteliktedir. Bundan kasıt iş ilişkisi sırasında ortaya çıkan buluşun, işçinin iş görme borcundan kaynaklanmaması veya büyük ölçüde işletme deneyim ve çalışmalarına dayanmamasıdır. Diğer söyleyişle işçinin iş ilişkisi sırasında gerçekleştirmiş olduğu,

*iş görme borcuna ve işletmeye yabancı olan buluşlar serbest işçi buluşu olarak kabul edilecektir.*¹⁶²”

2. Serbest Kalan Buluşlar

Serbest kalan buluşlar, serbest doğan buluşlardan farklı olarak doğum anında hizmet buluşu niteliğini haiz iken; sonrasında kanunda düzenlenmiş hallerden kaynaklı serbest buluş niteliğini haiz olacak, çalışan böylece buluş üzerinde serbestçe tasarrufta bulunabilecektir.

Buluşun tam hak talep edilmeden önce işveren tarafından serbest bırakılması hallerinde; zaten çalışanın üzerinde doğmuş olan buluş üzerindeki asli kazanıma dayalı mülkiyet hakkı kesinlik kazanacak olup, serbest bırakılma sonuçlarını geçmişe etkili doğuracaktır¹⁶³.

Kanunda düzenlenmiş olan serbest kalan buluşların ortaya çıktığı hallere çalışmamız kapsamında bu başlık altında kısaca değineceğiz.

a. İşverenin Buluşu Serbest Bırakması

SMK m. 115/1 ‘de işverenin çalışan buluşunu serbest bırakabileceği düzenlenmiştir. Bu düzenleme gereğince işveren; çalışanın kendisine hizmet buluşunun gerçekleştiğine ilişkin bildirim yapmasından itibaren 4 ay içerisinde yazılı şekilde tam veya kısmi hak talebinde bulunduğunu bildirmelidir. Bu düzenleme gereği işverence; çalışana böyle bir bildirimin süresinde yapılmaması veya hak talebinde bulunulmadığına dair bildirim yapılması hâlinde, hizmet buluşu serbest buluş niteliği kazanır.

¹⁶² Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.241.

¹⁶³ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.278; Saraç, **Patent Kime Verilecek**, s.273-274; Özsoy, **a.g.e.**,s.119.

b. İşverenin Hizmet Buluşu Üzerinde Kısmi Hak Talebinde Bulunması

SMK m. 115/3 gereğince; işverenin hizmet buluşuna ilişkin kısmi hak talep etmesi durumunda hizmet buluşu, serbest buluş niteliği kazanacaktır. İşverenin kısmi hak talebinin sonucu olarak; işveren, kısmi hakka dayanarak buluşu kendi işletmesi ile sınırlı olmak kaydı ile kullanabilecektir¹⁶⁴.

c. İşverenin Tam Hak Talebinde Bulunmuş Olduğu Buluş İçin Patent Başvurusunda Bulunmaması

SMK m.116/1-2’ de düzenlenmiş kanunu istisnalar hariç olmak üzere; işverenin tam hak talebinde bulunmuş olduğu bir hizmet buluşu için patent veya faydalı model başvurusunda bulunmaması veya çalışan tarafından belirlenen sürede de bu başvuruyu yapmamış olması durumunda buluş serbest kalan buluş niteliği kazanacaktır.(SMK m. 116/4)

d. İşverenin İflas Etmesi

SMK m. 120/1’ de çalışanların önalım hakkı düzenlenmiş olup, düzenleme gereğince “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.”

Çalışan buluşundan doğan bedel alacağı imtiyazlı alacaklardan olup, çalışan, iflas masasından bedel alacağının tarafına ödenmesini talep etmek yerine buluşunun serbest buluşa dönüşmesini talep edebilecektir. (SMK m. 120/2)

¹⁶⁴ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.279; Sözüer, **a.g.e.**,s.38.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÇALIŞAN BULUŞLARINDA TARAFLARIN HAK VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ

I. GENEL OLARAK

Çalışan buluşlarında hak ve yükümlülüklerinin kaynağını; tarafların içerisinde bulunduğu özel hukuk sözleşmesi veya benzeri iş ilişkisi oluşturmaktadır¹⁶⁵. Bu çerçevede SMK kapsamında düzenlenmemiş hal ve durumlar için genel hükümlere (sözleşme hukukuna ilişkin hükümlere) gidilecektir. Doktrinde bu kapsamda çalışanın bildirim yükümlülüğüne aykırı davranması sonucunda işverenin uğrayacağı zararın TBK m. 112 sözleşmeye aykırılık hükümlerine göre talep edilebileceği¹⁶⁶, yine alacaklar bakımından zamanaşımı süresinin de TBK m. 146 gereğince sözleşme zamanaşımı süresi olan 10 yıl olacağı belirtilmiştir¹⁶⁷.

Çalışanlarla ilgili hükümlerin emredici niteliği; ÇBY m. 25/1’ de; “*Bu Yönetmeliğin çalışanlarla ilgili hükümleri emredici hüküm niteliğinde olup çalışanların aleyhine değiştirilemez. Bu konuda, işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinde veya hizmet sözleşmesinde hüküm bulunması ya da işyerinde yerleşmiş bir uygulama olması halinde, çalışan lehine olan hüküm veya uygulama esas alınır.*” SMK m. 117/1-2’ de ise; “*İşverenler tarafından, bu Kitabın çalışan buluşlarına ilişkin hükümlerine aykırı olacak şekilde çalışanların aleyhine düzenleme ve uygulama yapılamaz... 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.*” şeklinde düzenlenmiştir.

Her iki düzenleme birlikte değerlendirildiğinde tespit edilecektir ki çalışanlar aleyhine düzenleme yapılması yasaklandığından çalışan buluşlarına ilişkin hükümler nispi emredici niteliktedir¹⁶⁸. Başka bir ifade ile taraflar arasında akdedilmiş sözleşme,

¹⁶⁵ Özsoy, **a.g.e.**,s.123.

¹⁶⁶ Ortan, **İşçi Buluşları**, s.143; Özsoy, **a.g.e.**,s.123.

¹⁶⁷ Özsoy, **a.g.e.**,s.123.

¹⁶⁸ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.39; Süzek, **İş Hukuku**, s.503; Kılıçoğlu, **a.g.e.**, s.194; Suluk, **a.g.e.**,s.129; Utku, **İşçi Buluşları**, s.973,984; Özsoy, **a.g.e.**,s.125; Güneş, **a.g.e.**,s.14.

iş yeri uygulamaları, ilgili yönetmelik, iç yönerge, SMK vb. düzenlemeler ancak çalışanların lehine değiştirilebilecektir; çalışan aleyhine düzenleme ve/veya uygulama yapılamaz. Aksi durumda yapılan sözleşme TBK m. 27 gereğince kesin hükümsüz olacaktır¹⁶⁹.

II. HİZMET BULUŞLARINDA TARAFLARIN HAK VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ

A. Çalışanın Bildirim Yükümlülüğü

1. Genel Olarak

Bir hizmet buluşu meydana getiren çalışan; sadakat ve rekabet etmeme borçlarının gereği olarak, buluş üzerinde kanundan doğan haklarını kullanılabilmesi için işverene gecikmeksizin bildirimde bulunmakla yükümlüdür¹⁷⁰. Buluş bildirimini kanundan kaynaklı, işverenin bilgilendirilmesi amacıyla teknik bir kuralın içeriğinin açıklanmasıdır¹⁷¹. Bu bağlamda; buluş bildirimini çalışanın irade açıklaması başka bir deyişle hukuki işlem niteliğinde olmayıp, bir bilginin açıklamasından ibarettir¹⁷².

Hizmet buluşu gerçekleştiğinde buluş işverene, buluşu gerçekleştiren çalışan tarafından bildirilmelidir. Buluşun birden fazla çalışanın katkıları ile gerçekleştiği; birlikte buluş sahipliği halinde SMK m.114/1' de düzenlendiği üzere bildirim

¹⁶⁹ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.39; Kılıçoğlu, **a.g.e.**, s.194; Suluk, **a.g.e.**, s.130, Özsoy, **a.g.e.**, s.127.

¹⁷⁰ Kudret Ertaş, **Türk Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu**, Ankara, Şafak Matbaası, 1982, s. 15; Atabek, **İşçinin Yaratıcı Gücü**, s.19-20; Ortan, **İşçi Buluşları**, s.139; Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.194; Tekinalp, **Fikri Mülkiyet**, s.515; Süzek, **İş Hukuku**, s.504; Çataklar, **a.g.e.**, s.428; Demircioğlu/Balsever, **a.g.e.** s.26; Bayraktar, **a.g.e.**, s.88; Suluk, **a.g.e.**, s.167 ; Sözüer, **a.g.e.**, s.46; Koçak, **a.g.e.**, s.500.

¹⁷¹ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.195; Ortan, **İşçi Buluşları**, s.139; Sözüer, **a.g.e.**, s.46; Koçak, **a.g.e.**, s.500.

¹⁷² Nomer, *“Hukuki İşlem, bir veya birden fazla kimsenin hukuki bir sonuç doğurmaya yönelmiş irade beyanıdır. Ancak bu yeterli değildir. Ayrıca hukuk düzenin irade beyanı ile o hukuki sonucun doğmasını kabul etmiş olması gerekir.”* (Halûk Nami Nomer, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 16.bs.; İstanbul, Betan Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 2018, s.33;) Ertaş, **Sadakat Borcu**, s.15; Ortan, **İşçi Buluşları**, s.139; Sözüer, **a.g.e.**, s.46; farklı yönde görüşler için bkz. Canbolat bildirimin ne hukuki işlem ne de irade açıklaması olmadığını sonuçlarını doğrabilmesi için karşı tarafa ulaşması gereken açıklayıcı beyan olduğunu belirtmiştir (Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.195,197) aynı yönde bkz. Bayraktar, **a.g.e.**, s.89; Suluk, **a.g.e.**, s.172; Öz ise söz konusu bildirimin irade açıklaması niteliğinde olduğunu belirtmiştir. (Öz, **Çalışanların Buluşları**, s.596)

çalışanlar birlikte yapabilir. Ancak kanunun lafzında da anlaşılabacağı üzere buluşu gerçekleştiren çalışanların buluşu birlikte bildirmesi bir zorunluluk değil sadece seçenektir. Buluşçulardan yalnızca birinin buluşu bildirmesinin diğer buluşçular yönünden bildirimde bulunma yükümlülüğünü kaldırıp kaldırmayacağı tartışmalıdır. İlk görüşe göre; çalışanlardan yalnızca birinin usulüne uygun bildirim yeterli olup, diğer buluşçuların bildirim yapmaları gerekmeyecektir¹⁷³. Doktrindeki ikinci görüşe göre ise; buluş bildiriminin her çalışan için yükümlülük olduğu göz önünde tutularak, çalışanlar arasında temsil ilişkisi mevcut değilse bir çalışanın yapacağı bildirimin diğer çalışanların yükümlülüklerini ortadan kaldırmayacağı belirtilerek, bildirimin birlikte yapılması tavsiye edilmektedir¹⁷⁴.

Buluş bildirimi, SMK gereği işverene yapılmalıdır. ÇBY m.5/1’de ise bildirimin, işverene veya “ ...işveren tarafından belirlenen birim yetkilisine ya da böyle bir yetkilendirme yapılmamışsa buluşu yapan çalışanın birim yetkilisine varsa işveren tarafından bildirimin yapılmasına ilişkin belirlenmiş usul ve esaslara göre...” yapılacağı düzenlenmiştir. İşverenin ÇBY m.5/1’ de belirtilen kimseleri yetkilendirmiş olması ihtimalinde, bu kimselere değil de doğrudan işverene yapılan bildirimler de evleviyetle yeterli ve geçerli olacaktır¹⁷⁵.

SMK m. 114 gereğince “İşveren, bildirimin kendisine ulaştığı tarihi, bildirimde bulunan kişi veya kişilere gecikmeksizin ve yazılı olarak bildirir.” Bu hükümle işveren kendisine ulaşan bildirimin tebellüğ tarihini, kendisine bildirim yapan kişi ya da kişilere yazılı şekilde bildirmekle yükümlü tutulmuştur¹⁷⁶.

2. Zaman

Hizmet buluşunu gerçekleştiren çalışanın, buluşa ilişkin bildirim SMK m.114/1 gereği işverene geciktirmeksizin yapması gerekmektedir.

Hizmet buluşları kural olarak iş ilişkisi sırasında gerçekleşmekle birlikte, yukarıda da açıkladığımız üzere istisnai olarak bazen iş ilişkisi sona erdikten sonra

¹⁷³ Utku, **İşçi Buluşları**, s.998.

¹⁷⁴ Tekinalp, **Fikri Mülkiyet**, s.516; Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.197; Öz, **Çalışanların Buluşları**, s. 596; Özsoy, **a.g.e.**, s.147.

¹⁷⁵ Suluk, **a.g.e.**, s.169,170 ; Özsoy, **a.g.e.**, s.148.

¹⁷⁶ Noyan, **Patent Hukuku**, s.232; Utku, **İşçi Buluşları**, s.989; Kılıçoğlu, **a.g.e.**, s.192.

makul bir süre içerisinde tamamlanan buluşlarda hizmet buluşu olarak nitelendirilmektedir¹⁷⁷. Bu çerçevede; çalışanın, iş ilişkisi sona ermiş olduktan sonra tamamlanan hizmet buluşlarına ilişkin olarak da bildirim yükümlülüğü olduğu gözden kaçırılmamalıdır.

Bildirim yükümlülüğüne ilişkin zamanın tespitinde, buluşun ne zaman tamamlandığının belirlenmesi önem arz etmektedir. Bir hizmet buluşunun tamamlandığı o konuda o alanda uzman kişilerce objektif olarak tespit edilebilecektir¹⁷⁸. Canbolat, çalışanın bildirim yükümlülüğüne aykırı davrandığından, geciktiğinden bahsedebilmek için işçinin buluşu tamamladığına emin olması ve buna rağmen işverene bildirmemiş olması gerektiğini belirtmiştir¹⁷⁹. Bu çerçevede Canbolat, buluşun tamamlandığının tespitinin; objektif şekilde uzman tarafından değil, bizzat buluşu gerçekleştiren çalışan tarafından yapılacağını kabul etmiştir. Ayrıca Canbolat; buluşçunun buluşun tamamlandığına ilişkin şüpheleri varsa, bunu işverene bildirmesinde fayda var demiştir¹⁸⁰. Ortan ise çalışana buluşunu tamamladığına ilişkin kesin bir fikre varması için bir süre tanınması gerektiğini ancak tanınan bu sürenin buluşun, hangi alanlarda daha iyi kullanılabilir olduğuna dair bir değerlendirme yapması için değil, kesin fikre varması için verildiğini belirtmiştir¹⁸¹.

Çalışan, hizmet buluşunun patentlenebilir olmadığı düşüncesinde dahi olsa işverene bildirimde bulunmalıdır, buluşun patentlenebilir olup olmadığına ilişkin değerlendirmeyi işveren yapmalıdır¹⁸². Yine işçinin, buluşu tamamlamadan önce işverene buluşa ilişkin bilgi vermesi mümkün olup, bu bilgilendirme işçinin bildirim yükümlülüğünü kaldırmayacaktır¹⁸³.

SMK m. 114/1’ de bildirimin yapılması için kesin bir zaman belirlenmemiş olup, “geciktirmeksizin” ifadesi kullanılmıştır. Bu ifadeden hareketle; somut olayın

¹⁷⁷ Saraç, **Patent Kime Verilecek**, s.139.

¹⁷⁸ Noyan, **Patent Hukuku**, s.231; aynı yönde bkz. Suluk, **a.g.e.**, s.167.

¹⁷⁹ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 196; Özsoy “*çalışanın buluşunun tamamlandığını tespit edemediği veya tespit etmesinin kendisinden beklenemediği durumlarda dahi buluş objektif olarak tamamlandıysa hizmet buluşuna ilişkin bildirim yükümlülüğü doğacak; fakat bildirim yükümlülüğüne aykırılık bağlamında ortaya çıkacak sonuçlar açısından çalışanın iyi niyetli olması göz önünde bulundurulabilecektir.*” (Özsoy, **a.g.e.**, s.149)

¹⁸⁰ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.196.

¹⁸¹ Ortan, **İşçi Buluşları**, s.140, 141.

¹⁸² Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.196.

¹⁸³ Ortan, **İşçi Buluşları**, s.141; Süzek, **İş Hukuku**, s.504; Suluk, **a.g.e.**, s.167.

şartları dikkate alınarak çalışanın, buluşu tamamladıktan sonra kendisinden beklenebilecek en kısa süre içerisinde bildirim yapması gerekmektedir¹⁸⁴. Doktrinde bildirimin zamanında yapılıp yapılmadığının tespiti için farklı kıstaslar belirlenmiş olup; Ortan¹⁸⁵ kıstas olarak işverenin uygun zamanda yapılmış bildirime ilişkin menfaatini esas almış, Çataklar¹⁸⁶ ise çalışanın işverenin haklı menfaatlerini korumak üzere sadakat borcunun belirleyici olacağını belirtmiştir.

Çalışan Buluşları Uygulama Kılavuzunda; kural olarak çalışanın teknik problemi ve çözümünü ayrıntılı şekilde açıklayabildiği, buluşun tüm detaylarını ayrıntılı şekilde açıklayabildiği zaman, derhal Buluş Bildirim Formunu doldurarak bildirimde bulunmasının gerektiği belirtilmiştir¹⁸⁷. Ayrıca kılavuzda, buluş bildiriminin gecikmeksizin yapılıp yapılmadığının değerlendirilmesinde; “... SMK md. 114 (6) ve 115 (5) kapsamında buluşun gizli tutulması yükümlülüklerinin sağlanmaması, buluşa patent veya faydalı model verilmesini etkileyecek nitelikte bir açıklamada bulunulması veya buluşun geç bildirilmesi sebebiyle başka bir kişi tarafından patent başvurusunda bulunulması gibi durumların hak kayıplarına neden olup olmadığı...”¹⁸⁸ hususlarının dikkate alınabileceği belirtilmiştir.

3. Şekli

Hizmet buluşunu gerçekleştiren çalışan, SMK m. 114/1 gereğince işverene bildirim yazılı olarak yapmalıdır. TBK m.12/2 uyarınca kanunlarda sözleşmeler için öngörülen şekiller kural olarak geçerlilik şeklidir. Bu bağlamda SMK m.114/1’ de düzenlenmiş olan yazılılık şartı, geçerlilik şeklidir. Bildirimin yazılılık şartına tabii olmasının sonucu olarak, bildirim metninin altında bildirim yapan çalışanın imzasının olması zorunlu olup, bildirimin birden fazla buluşçu tarafından yapılması durumunda

¹⁸⁴ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.195; Ortan, **İşçi Buluşları**, s.140; Noyan, **Patent Hukuku**, s.231,232; Çataklar, **a.g.e.**,s.428; Bayraktar, **a.g.e.**,s.89.

¹⁸⁵ Ortan, **İşçi Buluşları**, s.140; Sözüer,**a.g.e.**,s.47.

¹⁸⁶ Çataklar, **a.g.e.**, s.428.

¹⁸⁷ Çalışan Buluşları Yönetmeliği Kılavuzu, s. 4, (çevrimiçi)

<https://www.turkpatent.gov.tr/TURKPATENT/resources/temp/91C9FBB3-FC93-478A-96DE-AFDB24324A5B.pdf> , 05.03.2022.

¹⁸⁸ Çalışan Buluşları Yönetmeliği Kılavuzu, s. 3, 4, (çevrimiçi)

<https://www.turkpatent.gov.tr/TURKPATENT/resources/temp/91C9FBB3-FC93-478A-96DE-AFDB24324A5B.pdf> , 05.03.2022.

ise buluş metni tüm buluşçuların imzasını içermelidir. (TBK m.14) İmzaların el yazısı ile atılması zorunlu olup, ayrıca güvenli elektronik imzalar el yazısı ile atılmış gibi sonuç doğuracaktır. (TBK m.15)

ÇBY m. 5/1’ de bildirimin işveren tarafından belirlenmiş usul ve esas varsa bunlara göre yapılacağı düzenlenmiştir. Öncelikle belirtmek isteriz ki işverence kanun ile düzenlenmiş olan yazınlık geçerlilik şartı kaldırılamayacaktır. Yine işveren tarafından belirlenen usul ve esaslar, çalışan buluşlarına ilişkin hükümlerin nispi emredici olmasından kaynaklı işçi aleyhine düzenlenemeyecektir, diğer bir deyişle bildirim yapılması çalışan açısından daha zor bir şekli şarta tabi tutulamayacaktır¹⁸⁹. Kılavuzda işveren tarafından belirlenecek usul ve esasların geniş yorumlanmasının daha uygun olacağı belirtilerek, bu çerçevede buluş faaliyeti ve kurallarını belirleyen, işçiyi yönlendirici nitelikte, yazılı metinlerin düzenlenebileceği belirtilmiştir¹⁹⁰. Kılavuzda, işçi ve işletmeyi yönlendirici nitelikteki metinlere örnek olarak şunlar sayılmıştır: “...Hizmet Sözleşmesi, Gizlilik Sözleşmesi, İşletme Strateji Belgesi, İşletme Buluş Yönergesi veya Yönetmeliği, İşletme Laboratuvar Defteri, İşletme Buluş Bildirim Formu...”¹⁹¹”

SMK ile düzenlenmiş olan yazılı geçerlilik şartına aykırı olarak yapılmış bildirimler kural olarak hüküm doğurmayacaktır. (TBK m. 12/2)

SMK m.114/5 gereğince, çalışanın kanuna uygun şekilde bildirimde bulunabilmesi için işveren, çalışana gerekli yardımı yaparak yol göstermelidir. Bu çerçevede uygulamada işverenlerce yazılı, matbu “buluş bildirim formu” düzenlenmektedir.

4. İçeriği

Hizmet buluşunu gerçekleştiren çalışan, işverene yazılı olarak gerek buluş gerek buluşu gerçekleştiren kendisi hakkında bilgi verecektir. İşveren çalışan

¹⁸⁹ Suluk, **a.g.e.**, s.168,169; Özsoy, **a.g.e.**,s.151.

¹⁹⁰ Çalışan Buluşları Yönetmeliği Kılavuzu, s. 4, (çevrimiçi) <https://www.turkpatent.gov.tr/TURKPATENT/resources/temp/91C9FBB3-FC93-478A-96DE-AFDB24324A5B.pdf> , 05.03.2022.

¹⁹¹ Çalışan Buluşları Yönetmeliği Kılavuzu, s. 4, (çevrimiçi) <https://www.turkpatent.gov.tr/TURKPATENT/resources/temp/91C9FBB3-FC93-478A-96DE-AFDB24324A5B.pdf> , 05.03.2022.

tarafından yapılan bildirimden hareketle; buluşun değerlendirilebilirliğine, buluşun gerçekleşmesinde çalışanın işletmede gördüğü işin ve elde ettiği deneyimlerinin katkısına ve yine buluşta talep edebileceği hakka ilişkin bir fikre/ değerlendirmeye sahip olacaktır¹⁹².

Çalışan, SMK m.114/2 gereğince işverene yaptığı bildirimde buluşa ilişkin olarak; teknik problemi, çözümünü ve hizmet buluşunu nasıl gerçekleştirmiş olduğunu, açıklamak zorundadır. Ayrıca çalışan, bir zorunluluk olmamakla birlikte sadakat borcunun bir sonucu olarak, buluşun daha iyi açıklanması bakımından varsa buluşun resmini veya buluşa ilişkin gerekli diğer bilgi ve belgeleri de işverene verilmelidir¹⁹³. Bu bağlamda getirilen teknik yeniliğe ilişkin bilgi verilmeden sadece soyut olarak buluş yapıldığının bildirilmesi, yeterli olmayacaktır¹⁹⁴. Bu kapsamda açıklanan bilgilerin yeterliliği konusunda ölçüt, verilen bilgi ve talimatlardan hareketle o alanda uzman bir kişinin buluşu uygulamaya koyabilmesidir¹⁹⁵.

Çalışanın buluş bildiriminde bulunması gereken diğer unsurlar ise buluşu gerçekleştiren çalışana ilişkindir. Bu kapsamda; SMK m. 114/3 gereğince “...*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 bildirimde belirtir.*” Buluşu gerçekleştiren çalışana ilişkin kanunda belirtilen bilgiler ve benzerlerinin işverene sunulması, işverenin bedel ödeme yükümlülüğü noktasında ve birlikte buluş sahipliğinde buluşçuların paylarının tespitinde önem arz edecektir¹⁹⁶. Kaldı ki bu ek

¹⁹² Tekinalp, **Fikri Mülkiyet**, s.516; Ortan, **İşçi Buluşları**, s.142; Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.203-204; Suluk, **a.g.e.**, s.174; Özsoy, **a.g.e.**,s.153; Demircioğlu/Balsever, **a.g.e.**,s.26.

¹⁹³ Brennan, **a.g.e.**,s 54; Tekinalp, **Fikri Mülkiyet**, s.515; Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.204; Noyan, **Patent Hukuku**, s.232; Utku, **İşçi Buluşları**, s.989; Öz, **Çalışanların Buluşları**, s. 596; Saraç, **Patent Kime Verilecek**, s.270; Kılıçoğlu, **a.g.e.**,s.192; Çataklar,**a.g.e.**,s.428; Suluk, **a.g.e.**, s.171; Keskinci, **a.g.e.**,s. 210; Demircioğlu/Balsever, **a.g.e.**,s.26; Koçak, **a.g.e.**, s.502; Sevimli, **a.g.e.**s.132.

¹⁹⁴ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.204.

¹⁹⁵ Ortan, **İşçi Buluşları**, s.142.

¹⁹⁶ Ortan, **İşçi Buluşları**, s.142; Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.204; Noyan, **Patent Hukuku**, s.232; Öz, **Çalışanların Buluşları**, s. 596; Çataklar,**a.g.e.**,s.428; Kılıçoğlu, **a.g.e.**,s.192; Sevimli, **a.g.e.**s.132; Kılavuzda bu hususa ilişkin “...*Çalışan, hizmet buluşunu nasıl gerçekleştirdiğini tüm teknik ayrıntıları ile tanımlamalıdır. Bildirimde, çalışanın aldığı hizmet talimatları ve görevleri, kullanımın yapıldığı işletmedeki deneyim ve faaliyetler, buluşu birden fazla kişinin gerçekleştirdiği durumda, katkıda bulunan diğer çalışanlar ve katkılarının niteliği ile kapsamı yer almalıdır. Çalışana ödenecek bedelin hesaplanmasında buluşun nasıl gerçekleştirilmiş olduğunun tespiti önemlidir. Bu tespit için Yönetmelik md. 21 ile belirlenen gruplar esas alınmalıdır. Çalışan bildiriminde; aldığı talimatları, görevini, işletmenin katkısını ve diğer buluş sahiplerinin katkılarını açık ve kapsamlı bir biçimde belirtmelidir...*” denilmiştir. (Çalışan Buluşları Yönetmeliği Kılavuzu, s. 7,

bilgiler çalışanın sadakat borcunun sonucu olup, bağlayıcı niteliği haiz değil, işverene yol gösterici niteliktedir¹⁹⁷. Bu çerçevede buluşu gerçekleştiren çalışana ilişkin bilgiler, işverene yapılacak bildirimin içeriğinde zorunlu unsurlar olarak aranmamalıdır.

5. Bildirim Yükümlülüğüne Aykırı Davranılması

Çalışanın bildirim yükümlülüğüne aykırı davranması; bildirimin yapılmamış olması, yapılan bildirimin hükümsüz olması, yapılan bildirimde içerik itibari ile eksikliklerin olması ve bildirimin geç yapılması olmak üzere dört farklı şekilde ortaya çıkabilir. Bildirim yükümlülüğüne aykırılık oluşturan bu davranışlar, hukuki sonuçları itibari ile farklı yaptırımlar uygulanmasını gerektirecektir.

Çalışanın bildirim yükümlülüğünün kaynaklarından birisi de sadakat borcu olup, bu çerçevede çalışanın bildirim yükümlülüğüne aykırı davrandığı hallerde sadakat borcuna aykırı davrandığı sonucuna varılacaktır. 4857 sayılı İş Kanunu 25/2’de işverene; işçinin ahlak ve iyi niyet kuralına uymayan haller ve benzeri davranışlarda bulunması halinde haklı nedenle derhal fesih hakkı tanınmıştır. Belirtmeliyiz ki İşK m.25/2’ de sayılmış haller, maddenin lafzından da tespit edilebileceği üzere tahdidi değildir. Bu çerçevede çalışanın sadakat yükümlülüğüne aykırı davranarak, buluşu bildirim yükümlülüğünü yerine getirmemesi İşK m. 25/2 kapsamında değerlendirilebilecek ve işverene bildirimsiz haklı nedenle fesih hakkı tanıyacaktır¹⁹⁸.

Çalışanın buluşu tamamlamış olmakla birlikte bildirim yükümlülüğüne aykırı davranması; İşK m. 25/2-e’ de düzenlenmiş “ *İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması.*” hükmü kapsamında da değerlendirilebilecektir. Bu madde kapsamında çalışanın bildirimde bulunmaması, işverenin güvenini kötüye kullanmak ile doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda

(çevrimiçi)<https://www.turkpatent.gov.tr/TURKPATENT/resources/temp/91C9FBB3-FC93-478A-96DE-AFDB24324A5B.pdf> , 05.03.2022.)

¹⁹⁷ Özsoy, **a.g.e.**,s.154.

¹⁹⁸ Ortan, **İşçi Buluşları**, s.143; Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.209; Süzek, **İş Hukuku**, s.504,505; Memişoğulları, **a.g.e.**, s.80.

bulunmak ifadelerinin kapsamına dahil edilebilir¹⁹⁹. Yine çalışanın bildirim yapmamasının sonucu olarak; işverenin zararının, işçinin 30 günlük ücretini aşması durumu İşK m.25/2-1 kapsamında değerlendirilebilecektir²⁰⁰.

Bu açıklamalarımız sonucunda belirtmek isteriz ki; işveren, işçinin bildirim yapmaması sonucunda 25/2 gereğince işçinin iş akdini haklı nedenle feshedebilecektir. Ayrıca işverenin, İşK m.26/2 hükmü uyarınca veya sadakat borcuna aykırılığın sonucu olarak TBK m. 112 hükümleri gereğince, uğramış olduğu zarara ilişkin tazminat hakkı da saklıdır²⁰¹.

a. Bildirimin Yapılmamış Olması

Bildirimin yapılmamış olması; hizmet buluşu gerçekleştirmiş bir çalışanın, bildirim yükümlülüğüne rağmen bildirim yapmamış olmasıdır. Bu çerçevede bildirimin hukuki sonuçları doğmayacaktır.

İşveren kendisine bildirim yapılmamış olmasına rağmen buluşun gerçekleştiğini başka yerden öğrenmiş olması ihtimalinde, zorunlu olmamakla birlikte çalışanı bildirim yapmaya davet edebilir²⁰². Öz; çalışanın davete rağmen bildirim yapmaması halinde bunun irade beyanında bulunma borcunun ihlali olduğunu, bu nedenle aynen ifa talepli olarak dava açılabilirliğini, mahkemece verilen buluş özelliklerini içeren ilamın da bildirim yerine geçeceğini savunmuştur²⁰³.

Bildirim yükümlülüğünün yerine getirilmemesinin sonuçları ÇBY m.5/7' de özel olarak düzenlenmiş olup, bu düzenlenme gereğince; çalışan, bildirim yükümlülüğünü yerine getirmemesi nedeni ile işveren aleyhine doğan zararlardan sorumlu olacaktır.

SMK' de özel bir düzenleme yer almamakla birlikte, yukarıda açıkladığımız üzere, çalışan buluşlarının kaynağı olan iş ilişkisinden hareketle, çalışanın bildirim yükümlülüğünü yerine getirmemesi sadakat yükümlülüğüne aykırılık

¹⁹⁹ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.209; Süzek, **İş Hukuku**, s.505; Sözüer, **a.g.e.**,s.52.

²⁰⁰ Sözüer, **a.g.e.**,s.52.

²⁰¹ Süzek, **İş Hukuku**, s.504; Sözüer, **a.g.e.**,s.53.

²⁰² Tekinalp, **Fikri Mülkiyet**, s.516,517; Saraç, **Patent Kime Verilecek**, s.270, Noyan, **Patent Hukuku**, s.232; Keskinci, **a.g.e.**, s. 210; Suluk, **a.g.e.**, s.177.

²⁰³ Öz, **Çalışanların Buluşları**, s.596; Koçak, **a.g.e.**, s.501.

oluşturacağından, işveren uğramış olduğu zararları genel hükümler uyarınca da talep edebilecektir²⁰⁴ (TBK m.112).

b. Bildirimin Hükümsüz Olması

Bildirimin hükümsüz olması halinde; çalışan tarafından işverene bildirim yapılmakta ancak bildirim hukuken sonuç doğurmamaktadır. Bu çerçevede; geçerlilik şekline aykırı olan bildirimler, başka bir deyişle yazılı şekilde yapılmayan çalışan buluşu bildirimleri butlanla malul (kesin hükümsüz) olacaktır²⁰⁵. Yine şekil şartını haiz olmakla birlikte buluşun bildirimin asli unsurlarını taşıyamaması, verilen bilgilerle buluşa ilişkin somut değerlendirmeler yapılamaması halinde de hukuken geçerli bir bildirimden bahsedilemeyecektir²⁰⁶. Bu durumda kurucu unsurları taşımayan bildirim yok hükmünde olacaktır. Bildirim yapılmamış gibi sonuç doğuracaktır. Burada da tıpkı bildirim yapılmaması halinde olduğu gibi, işveren uğramış olduğu zararları çalışandan tazmin edebilecektir.

c. Bildirimin Eksik Olması

Bildirimin eksik olması durumunda; bildirim geçerli şekil şartını haiz olup, içerik itibari ile asli unsurları da barındırmaktadır. Ancak işveren bildirimde içerik itibari ile eksik olan bazı unsurlara ilişkin düzeltme talep edecektir.

Eksik bildirim ifadesinden; bildirimin kanunda düzenlenen içeriği yansıtmaması, yanlış bilgi ve belgeler içermesi, buluşa ilişkin yeterli bilgi verilmemesi gibi durumların anlaşılması gerekmektedir²⁰⁷. Başka bir deyişle bildirim metnin

²⁰⁴ Ortan, **İşçi Buluşları**, s. 143; Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.208; Süzek, **İş Hukuku**, s.504; Öz, **Çalışan Buluşları**, s.596.

²⁰⁵ Canbolat, *düzenlemedeki hükümlerin nispi emredici olduğu ve işçi lehine yorum yapılması gerektiğini, ayrıca işverenin çalışana bildirim konusunda her türlü yardımı etmesi gerektiği hükümlerinden hareketle, şekle aykırılığın ileri sürülmesinin hakkın kötüye kullanılması niteliğinde olduğunu belirtmiştir. (Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.201)*

²⁰⁶ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.205.

²⁰⁷ Tekinalp, **Fikri Mülkiyet**, s.516; Utku, **İşçi Buluşları**, s.989; ;Suluk, **a.g.e.**, s.171; Keskin, **a.g.e.**, s. 210, 211.

içeriği, işverenin buluşu değerlendirmesi için gerekli ve yeterli bilgiyi içermiyor, açıklamaya gerek duyuluyorsa eksik bildirimden bahsedilecektir.

SMK m.114/4 gereği işveren, hizmet buluşuna ilişkin bildirim kendisine ulaşmasından itibaren 2 ay içerisinde düzeltme talebinde bulunmalıdır²⁰⁸, bu çerçevede 2 aylık süre hak düşürücü²⁰⁹ süre olup, süresi içerisinde düzeltme talep edilmediği takdirde eksik bildirim baştan itibaren sonuçlarını doğuracaktır. İşveren 2 aylık hak düşürücü süre içerisinde düzeltme talep etmez ise buluş gerekli unsurları taşımasa dahi geçerli kabul edilecektir²¹⁰. İşverenin düzeltme talebine rağmen, çalışanın bildirimdeki eksiklikleri tamamlamadığı hallerde ise çalışanın bildirim yükümlülüğüne aykırı davrandığı kabul edilecek ve buna ilişkin yaptırıma tâbi olacaktır²¹¹.

SMK’ de düzeltme talebine yönelik bir şekli şarta yer verilmemiş olup, düzenlemede 2 ay içerisinde düzeltme talep edilmediği takdirde bu hakkın kaybedileceği belirtilmiştir. Bu kapsamda ispat noktasında kolaylık sağlaması için düzeltme talebinin yazılı yapılması işverenin lehine olacaktır. Ayrıca düzeltme talebinde hangi unsurların düzeltilmesinin, tamamlanmasının veya detaylandırılmasının istendiği somut olarak, ayrıntılı şekilde belirtilmelidir²¹².

d. Bildirimin Geç Yapılması

Çalışan hizmet buluşuna ilişkin bildirim yükümlülüğü, buluşun tamamlandığı anda doğmakta ve kanun gereğince çalışan geciktirmeksizin işverene bildirim yapmalıdır. Hizmet buluşunun tamamlandığı an, objektif olarak belirlenebilecek olup, gecikmeksizin bildirme unsuru ise somut olayın özelliğine göre tespit edilecektir. Çalışan, geç bildirimde bulunması sonucunda doğacak zararlardan ancak kusurlu ise

²⁰⁸ Ünal Tekinalp, “ Sınai Mülkiyet Kanunu’nun Öne Çıkan Yenilikleri” , **6769 Sayılı Sınai Mülkiyet Kanunu Sempozyumu**, Ed. Feyzan Hayal Şehirali Çelik, Ankara, 2017, s.77; Tekinalp, **Fikri Mülkiyet**, s.516; Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.205; Saraç, **Patent Kime Verilecek**, s.271; Süzek, **İş Hukuku**, s.504; Kılıçoğlu, **a.g.e.**,s.192.

²⁰⁹ Noyan, **Patent Hukuku**, s.232; Saraç, **Patent Kime Verilecek**, s.271; Suluk, **a.g.e.**, s.174; Keskinci, **a.g.e.**,s. 211.

²¹⁰ Noyan, **Patent Hukuku**, s.232; Utku, **İşçi Buluşları**, s.989; Bayraktar, **a.g.e.**, s.92.

²¹¹ Sözüer, **a.g.e.**,51.

²¹² Brennan, **a.g.e.**,s 55; Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.206; Noyan, **Patent Hukuku**, s.232;Tekinalp, **Yenilikler**, s.77; Koçak, **a.g.e.**, s.502.

sorumlu tutulacaktır²¹³. Diğer bir deyişle; çalışanın bildirimi geç yapması sebebi ile işveren zarara uğramışsa, çalışanın işverenin zararından sorumlu tutulup tutulmayacağı, bildirimin geç yapılmasında çalışanın kusurunun olup olmadığına bağlıdır.

B. İşverenin Buluş Üzerinde Hak Talebi

1. Hak Talebinin Hukuku Niteliği

Bir hizmet buluşu üzerinde haklar gerçek buluş sahibi ilkesi uyarınca; buluşu meydana getiren buluş sahibi/ çalışanın şahsında, aslen kazanıma bağlı olarak doğacaktır. Ancak bir hizmet buluşunun gerçekleşmesi halinde işveren, buluş üzerinde hak talep imkanına sahiptir. Bu bağlamda; buluşu gerçekleştiren çalışanın buluş üzerindeki haklarının akıbeti, işverenin talep edeceği hakka göre şekillenecektir.

SMK m. 115/2’ de işverenin buluş üzerinde tam hak talebinde bulunması halinde, bildirimin çalışana ulaşması ile tüm hakların işverene geçeceği düzenlenmiştir. Bu çerçevede düzenlemenin lafzından da tespit edilebileceği üzere²¹⁴ işverenin hak talebi, karşıya ulaşmakla birlikte sonuç doğuran tek taraflı irade beyanı/açıklaması niteliğindedir²¹⁵.

Hak talebinin sonuç doğurması için sadece işverenin talebi gerekli ve yeterli olup, çalışanın olumlu veya olumsuz bir cevap vermesi gerekmemektedir. Bu bağlamda tek taraflı hukuki işlem niteliğindeki bu irade beyanı sonucunda, talep sonuçlarını doğuracaktır. Bu çerçevede işverenin hak talebi kurucu yenilik doğuran hak niteliğini haizdir²¹⁶. Kurucu yenilik doğuran haklar; usulüne uygun kullanılmakla

²¹³ Ortan, **İşçi Buluşları**, s.141; Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.196.

²¹⁴ Öz, **Çalışanların Buluşları**, s.595.

²¹⁵ Tekinalp, **Fikri Mülkiyet**, s.515; Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.211 vd.; Kılıçoğlu, **Fikri Mülkiyet**, s.193; Öz, **Çalışanların Buluşları**, s.595; Utku, **İşçi Buluşları**, s.990; Çataklar, **a.g.e.**, s.430; Keskinci, **a.g.e.**, s.209; Demircioğlu/Balsever, **a.g.e.**, s.27.

²¹⁶ Kılıçoğlu, *Bildirim ile birlikte buluş üzerindeki hakların devrolduğundan bahisle, işverenin çalışanın buluşu üzerindeki bildirimde bulunmasının kanuni ön alım hakkı niteliğinde olduğunu belirtmiştir.* (Kılıçoğlu, **Fikri Haklar**, s.193); Tekinalp, **Fikri Mülkiyet**, s.516; Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 212; Saraç, **Çalışanların Buluşları**, s.271; Öz, **Çalışanların Buluşları**, s.595; Keskinci, **a.g.e.**, s. 211; Utku, **İşçi Buluşları**, s.990; Noyan, **Patent Hukuku**, s.233; Saraç, **Patent Kime Verilecek**, s.271; Çataklar, **a.g.e.** s.430; Özsoy, **a.g.e.**, s.165; Sözüer, **a.g.e.**, s. 53; Bayraktar, **a.g.e.**, s.95;

sona eren, şarta bağlanamayan ve sonuçlarını doğurduktan sonra geri dönülmesinin kural olarak mümkün olmadığı haklardır²¹⁷.

2. Hak Talebinin Şekli ve Zamanı

İşveren tam veya kısmi hak talebini SMK m.115/1 gereğince, çalışana yazılı olarak bildirmek zorundadır. Kanunda düzenlenmiş yazılılık şekli TBK m. 12 gereğince geçerlilik şartı olup, bu çerçevede işveren çalışana talebini yazılı şekilde iletmelidir²¹⁸.

İşverenin hak talebini; çalışanın bildirimini kendisine ulaştığı tarihten itibaren 4 ay içerisinde yapması gerekmektedir (SMK m.115/1). Çalışanın işverene yaptığı bildirimin usulüne uygun olduğu durumda; işverenin yazılı şekilde hak talep edebilmesi için 4 aylık hak düşürücü süre²¹⁹ bildirimin, kendisine ulaştığı tarihten itibaren başlayacaktır. Bu çerçevede işverene yapılan bildirimin geçerliliğini etkilemeyecek nitelikte ve dürüstlük kuralına aykırı şekilde ileri sürülen eksiklikler, işverenin talep hakkını kullanması için dikkate alınacak sürenin başlamasına engel olmayacaktır²²⁰.

Çalışanın işverene karşı bildirim yükümlülüğünü yerine getirmedeği durumlarda işveren, buluşun varlığını başka yollarla öğrenmiş ise çalışanın bildirim yükümlülüğüne aykırı davranmasının sonuçları saklı kalmak kaydı ile bir süreye tabi olmaksızın hak talep edebilecektir²²¹. Çalışanın hak talebinde bulunabilmesi, hizmet buluşunun kendisine bildirilmesine değil, hizmet buluşunun varlığına bağlı olup, bu kapsamda çalışanın hizmet buluşunu işverene bildirimini bir ön koşul değildir²²². Bu nedenle işverene bildirim yapılmamış olsa dahi, işverenin süreye tabi olmaksızın hak

Suluk, **a.g.e.**,s.183; Demircioğlu/Balsever, **a.g.e.**,s.27; Cinoğlu, **a.g.e.**,s.64; Bekgöz, **a.g.e.**,s.44; Koçak, **a.g.e.**, s.504.

²¹⁷ M. Kemal Oğuzman, M. Turgut Öz, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, C.2, 11.bs., İstanbul, Vedat Kitapçılık, 2014; s. 501.

²¹⁸ Brennan, **a.g.e.**,s 55; Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.215,216; Özsoy, **a.g.e.**,s.169; Ayrıca Brennan , buluş bildirimine karşı sessiz kalmanın tam hak talebi anlamına gelebilir demiştir. (Brennan, **a.g.e.**,s 56).

²¹⁹ Öz, **Çalışanların Buluşları**, s.596; Kılıçoğlu, **Fikri Haklar**, s.192; Keskin, **a.g.e.**,s. 211.

²²⁰ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.212,213; Bayraktar, **a.g.e.**, s.96.

²²¹ Tekinalp, **Fikri Mülkiyet**, s.516,517; Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.212; Sözüer, **a.g.e.**,s.55.

²²² Özsoy, **a.g.e.**,s.170.

talep edebileceği kabul edilmiştir. Ancak işverene bildirim yapılmamış olması nedeni ile hak talebinin süreye bağlı olmaksızın kullanılabilir olması, hakkın kötüye kullanılması niteliğinde olmamalıdır. Örneğin; uzun yıllardır varlığından haberdar olunan bir buluşa ilişkin, işçi buluşu değerlendirmeye/ kullanmaya başladıktan sonra hak talep edilmemelidir²²³.

İşveren 4 aylık hak düşürücü süre içerisinde hak talebinde bulunmaz ise hizmet buluşu serbest buluş niteliği kazanır, çalışanın buluş üzerinde sahip olduğu haklar kesinleşir²²⁴.

Buluşun birden fazla çalışan tarafından gerçekleştirildiği, birlikte buluş sahipliği hallerinde; işverene buluş bildirimiminin, her buluşçu tarafından ayrı ayrı yapıldığı veya buluşçuların hepsi tarafından imza altına alınmış bir bildirim metni ile yapıldığı hallerde, işverende hak talebini tüm buluş sahibi çalışanlara iletmelidir²²⁵. Ancak buluşu gerçekleştiren çalışanlar bildirimini yapmak üzere bir kişiyi yetkilendirmiş ise, bu durumda işverenin de hak talebini bu yetkilendirilmiş kişiye iletmesi yeterlidir²²⁶.

Son olarak; SMK m.117 gereğince, çalışan buluşlarına ilişkin hükümlerin nispi emredici olduğunu göz önünde tutarak, bu çerçevede işverenin en erken talep tarihinin, bildirim işverene ulaşması tarihi olabileceğini ve işçi aleyhine olacak şekilde daha erken bir tarih belirlenmesinin mümkün olmadığını belirtebiliriz.

3. Tam Hak Talebinde Bulunulması

SMK m.115/1 gereğince işveren hizmet bulunun gerçekleştirildiğinin kendisine bildirilmesinden itibaren, 4 aylık hak düşürücü süre içerisinde; işverene bildirim yapılmaması halinde ise süreye bağlı olmaksızın, yazılı şekilde buluş üzerinde tam hak talebinde bulunabilir.

Yukarıda da ayrıntısı ile belirttiğimiz üzere; hizmet buluşları üzerindeki haklara, buluşu gerçekleştiren çalışan asli kazanıma dayalı olarak sahip olacaktır.

²²³ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.212.

²²⁴ Çataklar, **a.g.e.**,s.428; Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.212; Sözüer, **a.g.e.**,s.54; Bayraktar, **a.g.e.**,s.95.

²²⁵ Tekinalp, **Fikri Mülkiyet**, s.516.

²²⁶ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.213,214.

Buluşla ilişkin haklar bizzat buluşu gerçekleştiren buluş sahibinin şahsında üzerinde doğacaktır. Ancak işverenin tam hak talebinde bulunması halinde; buluş üzerindeki haklar işverenin tek taraflı kurucu yenilik doğuran irade beyanı ile kendiliğinden bir hukuki işleme gerek olmaksızın, kanundan kaynaklı olarak işverene devrolacaktır²²⁷. Bu kapsamda işveren buluş üzerindeki hakları devren iktisap edecektir. Burada dikkat etmemiz gereken husus tam hak talebi ile işveren; buluş üzerindeki buluş sahibinin şahsında doğup ona sıkı sıkıya bağlı olan şahıs varlığı haklarını değil, buluş hakkının malvarlığına ilişkin kısmını devralmaktadır²²⁸. Bu çerçevede SMK m.90/6 ile buluşu gerçekleştiren çalışana; şahsında doğmuş ve feragat edilemeyen, devri mümkün olmayan, buluşu yapan olarak tanınma hakkı ve adının belirtilmesini isteme hakkı tanınmıştır²²⁹. Sonuç olarak; SMK m.115/2’ de her ne kadar “ *İşverenin hizmet buluşuna ilişkin tam hak talebinde bulunması hâlinde bununla ilgili bildirimin çalışana ulaşması ile buluş üzerindeki tüm haklar işverene geçmiş olur.*” denilmişse de bu tüm haklar ifadesi; buluş üzerindeki devredilebilir nitelikte olan malvarlığı haklarını kapsamaktadır. Bu kapsamda işveren, tam hak talebi ile buluş üzerindeki devredilebilir nitelikteki malvarlığı haklarının tek sahibi olacaktır²³⁰.

SMK m. 115/4’ de “*İşverenin hizmet buluşuna ilişkin hak talebinde bulunmasından önce çalışanın buluş üzerinde yapmış olduğu tasarruflar, işverenin haklarını ihlal ettiği ölçüde, işverene karşı geçersiz sayılır.*” denilmiştir. Doktrinde ise Canbolat; işverenin tam hak talebinde bulunmasından önceki aşamada, buluş sahibi işçinin buluş üzerinde nispi hakka sahip olduğunu belirtmiştir²³¹. Bu çerçevede işverenin tam hak talebinde bulunmasından önce; işçi, buluş sahibi olarak buluş

²²⁷ Tekinalp, **Fikri Mülkiyet**, s.517; Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.219; Saraç, **Patent Kime Verilecek**, s.271; Utku, **İşçi Buluşları**, s.990; Süzek, **İş Hukuku**, s.470; Kılıçoğlu, **Fikri Haklar**, s.193, 363; Bayraktar, **a.g.e.**, s.98; Suluk, **a.g.e.**, s.183; Keskinci, **a.g.e.**, s. 209; Yusuf Güleşçi, “551 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname Açısından İşçi Buluşları ve İşçi Buluşları Açısından Dikkate Alınacak İlkeler” **Melikşah Üniversitesi Hukuk Fakültesi**, C.1 S.2, 2010, s.163, (Çevrimiçi) <https://jurix.com.tr/article/4657>, 13.02.2022.

²²⁸ Tekinalp, **Fikri Mülkiyet**, s.517; Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.220; Süzek, **İş Hukuku**, s.506; Bayraktar, **a.g.e.**, s.98; Utku, **İşçi Buluşları**, s.990; Suluk, **a.g.e.**, s.183; Keskinci, **a.g.e.**, s. 209; Demircioğlu/Balsever, **a.g.e.**, s.27; Memişoğulları, **a.g.e.**, s.81; Koçak, **a.g.e.**, s.505; Yıldız, **a.g.e.**, s.502.

²²⁹ Karademir, **a.g.e.**, s.73.

²³⁰ Tekinalp, **Yenilikler**, s.77; Tekinalp, **Fikri Mülkiyet**, s.517; Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.220.

²³¹ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.220; aynı yönde Süzek, **İş Hukuku**, s.471; Sözüer, **a.g.e.**, s.57; Bayraktar, **a.g.e.**, s.99; aksi yönde görüş Tekinalp; işverenin hak talep ettiği aşamaya kadar buluşçunun hakların sahip olduğunu belirtmiştir (Tekinalp, **Yenilikler**, s.78).

üzerinde şekli ve maddi anlamda meşru olarak haklara sahiptir²³². Ancak SMK m.115/4’ de de belirtildiği üzere çalışanın bu süreçte yaptığı (kişilik haklarına ilişkin işlemler hariç) rehin, intifa hakkı kurulması gibi tasarruflar, işverenin haklarını ihlal ettiği takdirde işverene karşı geçersiz olacaktır. Bu kapsamda çalışan ile hukuki ilişki kurmuş olan üçüncü kişinin iyi niyeti korunmayacak olup, üçüncü kişi işverene başvuramayacaktır²³³.

Bu açıklamalar doğrultusunda; buluşu gerçekleştiren işçinin tam hak talebinden önce yapmış olduğu işlemler, kanımızca Canbolat’ın da belirttiği üzere kanundaki “*işverenin haklarını ihlal ettiği ölçüde işverene karşı geçersiz*” ifadesi uyarınca nispi etkisiz olacaktır. Bu çerçevede işçi ile hukuki ilişkisinin diğer tarafı arasındaki tasarruflar işverene karşı geçersiz olup, ancak tasarruf işleminin tarafları arasında geçerliliğini koruyacaktır²³⁴. Nitekim üçüncü kişi ile çalışan arasındaki hukuki ilişki taraflar arasında geçerli olacağından, üçüncü kişi çalışana başvurabilecektir²³⁵.

İşveren tam hak talebinde bulunmadan önce işverene buluş bildirimi yapılmaksızın buluşu gerçekleştiren çalışan veya çalışanın hakkını devrettiği üçüncü kişinin; buluş üzerinde, patent talep etmiş olması ya da patenti almış olması halinde ÇBY m.5/7 ve SMK gereği, işveren patent sahibi veya başvuru sahibine karşı gasp davası açabilecektir. İşverenin tam hak talebinde bulunması ile buluşu gerçekleştiren işçiye ait olan patent isteme hakkı kendiliğinden işverene geçecektir, işveren buluşu yapan çalışanın meşru halefi haline gelecektir²³⁶. Bu çerçevede; işverenin tam hak talebinde bulunmasıyla işçi ile patent hakkının devredildiği üçüncü kişi arasındaki ilişki nispi hükümsüz olacaktır. Ayrıca SMK m. 106/2 hükmü uyarınca; başvuru hakkını devralmış olan üçüncü kişinin iyi niyeti korunmayacaktır²³⁷. Üçüncü kişinin; buluşun henüz serbest nitelik kazanmadığını bilerek, riskleri göze alarak buluşu devralması

²³² Tekinalp, **Yenilikler**, s.78.

²³³ Tekinalp, **Fikri Mülkiyet**, s.517; Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.221; Öz, **Çalışanların Buluşları**, s.597; Süzek, **İş Hukuku**, s.506; Utku, **İşçi Buluşları**, s.991; Özsoy, **a.g.e.**,s.174; Sözüer, **a.g.e.**,s.58;Suluk, **a.g.e.**,s.184; Keskinci, **a.g.e.**,s. 211.

²³⁴ Süzek, **İşçi Buluşları**, s.506; Öz, **Çalışan Buluşları**, s.597;Suluk, **a.g.e.**,s.184; Sözüer,**a.g.e.**,s.57; Özsoy, **a.g.e.**,s.174.

²³⁵ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.221; Öz, **Çalışan Buluşları**, s.597; Süzek, **İşçi Buluşları**, s.506; Suluk, **a.g.e.**,s.184; Ertaş, çalışan ve üçüncü kişi arasındaki sözleşmenin sadakat yükümlülüğü kapsamında değerlendirilmesi gerektiğini belirtmiştir (Ertaş, **Sadakat Borcu**, s.28)

²³⁶ Özsoy, **a.g.e.**,176.

²³⁷ Tekinalp, **Fikri Mülkiyet**, s.517; Tekinalp, **Buluş Sahibi**, s. 132.

halinde, işçinin kusurundan ve ifa imkansızlığı hükümlerince sorumlu olacağından söz edemeyiz, bu durumda zarar riskleri bilerek buluşu devralan 3. kişinin üstünde kalacaktır²³⁸.

SMK m.109/4 ve SMK m.110/1 hükümleri uyarınca; aksi ispat edilene kadar patent almak için ilk başvuran kişi ve başvuru sahibinin, patent isteme hakkının sahibi olduğu kabul edilecektir. Bu çerçevede SMK m. 110/1 gereğince; işveren patent isteme hakkının başvuru sahibine ait olmayıp, kendisine ait olduğunu TÜRKPATENT nezdinde iddia edemez. İşveren; açacağı gasp davası ile başvuru hakkı sahibinin kendisi olduğunu ileri sürebilir²³⁹ veya SMK m.138 hükmü uyarınca açacağı hükümsüzlük davası ile meşru halef olduğunu ispatlayarak verilmiş patentin hükümsüzlüğünü talep edebilir, yine işveren patentin ya da başvurunun kendisine devrini de talep edebilir²⁴⁰.

4. Kısmi Hak Talebinde Bulunulması

SMK m.115/1 hükmü uyarınca işveren, tam hak talep edebileceği gibi kısmi hak talebinde de bulunabilecektir. Kısmi hak talebi de tam hak talebi gibi kurucu yenilik doğuran, karşı tarafa ulaşmakla birlikte sonuçlarını kendiliğinden doğuran irade beyanıdır. Kısmi hak talebi, istisnai nitelikte olup, bu sebeple kısmi hak talep edildiği açıkça belirtilmelidir, aksi durumda işverenin tam hak talebinde bulunduğu kabul edilecektir²⁴¹.

²³⁸ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.221.

²³⁹ Tekinalp, **Buluş Sahibi**, s.133; Tekinalp, **Fikri Mülkiyet**, s.517; Saraç, **Patentten Doğan Hakkın Korunması**, s.31.

²⁴⁰ Ortan, **İşçi Buluşları**, s.143; Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 222; Özgür Öztürk, “Sınai Mülkiyet Kanunu’nda Patent ve Faydalı Modellere İlişkin Düzenlemeler ve Yenilikler” **6769 Sayılı Sınai Mülkiyet Kanunu Sempozyumu**, Ed. Feyzan Hayal Şehirali Çelik, Ankara, 2017, S. 369 vd., Y11HD, 10.06.2015 tarih, 2015/1930 esas, 2015/8057 karar, “...davacının davayı gasp değil hükümsüzlük davası olarak açtığı, hükümsüzlük davası bakımından dava süresinin dolmasının söz konusu olmadığı, dava konusu buluşun bir iş görme sözleşmesi çerçevesinde gerçekleştiği ve davalı tarafından iş sözleşmesindeki iş görme ediminin ifası olduğu, buluşun davacı şirketin teçhizat ve diğer maddi imkanlarından yararlanılmak suretiyle gerçekleştirildiği gerekçesiyle, asıl davanın kabulü ile, TR 2006/05626 B sayılı inceleme patent belgesinde patent sahibinin tek başına davacı şirket olduğunun tespitine, patent sahibi olarak davalının sahipliğinin hükümsüzlüğü ile sicilden terkinine, davalının buluşu yapan olarak belirtilmesine karar verilmiştir.” <https://www.corpus.com.tr/#!/Yargitay> (06.02.2022)

²⁴¹ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.229; Bayraktar, **a.g.e.**,s.103; Suluk, **a.g.e.**,s.182; Tekinalp, **Yenilikler**, s.77; Koçak, **a.g.e.**, s.504.

SMK m.115/3 gereğince; işverenin buluş üzerinde kısmi hak talep etmesi ile çalışanın buluş üzerinde gerçek buluş sahibi ilkesi uyarınca kendi şahsında doğan buluş sahipliği hakkı kesinlik kazanacak olup, buluş üzerindeki haklar ise bizzat çalışana ait olarak kalacaktır²⁴². Başka bir deyişle; çalışan artık buluş üzerindeki haklarını bir sınırlamaya tabi olmadan serbestçe kullanabilecektir.

Kısmi hak talebi halinde işveren ise SMK m.115/3 hükmü uyarınca buluş üzerinde kısmi hakka dayalı olarak kullanım hakkına sahip olacaktır. Bu çerçevede işçi her ne kadar buluşun tek sahibi olsa ve buluş üzerinde serbestçe tasarrufta bulunabilse de işverenin buluşu kullanmasına katlanmak zorundadır.

Doktrinde işverenin buluş üzerinde sahip olduğu kullanım hakkının, inhisari nitelikte olmayan basit lisans benzeri bir hak olduğu belirtilmiştir²⁴³. Bu kapsamda basit lisans benzeri bir hakka sahip olan işveren, alt lisans veremeyecektir. Başka bir deyişle işveren buluş üzerindeki kullanım hakkını sadece kendisi kullanabilecek, bir başkasına devredemeyecektir²⁴⁴. Bu çerçevede; Süzek , işverenin buluşu sadece kendi işletmesinde bizzat kullanabileceğini belirtmiştir²⁴⁵. Canbolat, ise aksi yönde işverenin buluşu, işletmeye bağlı tüm iş yerlerinde kullanabileceğini belirtmiştir²⁴⁶. İşverenin buluş üzerindeki kullanım hakkının inhisari nitelikte olmasının sonucu olarak; buluş sahibi çalışan, buluşu serbestçe kullanabilecek ve buluş üzerinde üçüncü kişilere başka lisanslar verebilecektir. (SMK m. 125/2)

İşverenin buluş üzerindeki kısmi hak talebinden kaynaklı kullanım hakkı, SMK m. 148/5 gereğince; sicile kaydedilmemiş/işlenmemiş dahi olsa iyi niyetli üçüncü kişilere karşı da ileri sürülebilecektir. (SMK m.148/5)

SMK m.115/3 hükmü uyarınca; işverenin buluş üzerinde sahip olduğu kullanım hakkı çalışanın buluşu değerlendirmesini önemli ölçüde güçleştiriyorsa, bu

²⁴² Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.229; Süzek, **İş Hukuku**, s. 507; Noyan, **Patent Hukuk**, s.233.

²⁴³ Tekinalp, **Fikri Mülkiyet**, s.519; Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.229; Öz, **Çalışanların Buluşları**, s.596; Çataklar, **a.g.e.**,s.429; Süzek, **İş Hukuku**, s.472; Utku, **İşçi Buluşları**, s.990; Saraç, **Patent Kime Verilecek**, s.272; Bayraktar, **a.g.e.**,s.103;Sözüer, **a.g.e.**,s.61; Suluk, **a.g.e.**,s.190; Keskinci, **a.g.e.**, s.214; Güleşçi, **a.g.e.**,s.166; Demircioğlu/Balsever, **a.g.e.**,s.28; Cinoğlu, **a.g.e.**,s.64.

²⁴⁴ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.229; Süzek, **İş Hukuku**, s.472; Suluk, **a.g.e.**, s.190.

²⁴⁵ Süzek, **İş Hukuku**, s.472.

²⁴⁶ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.229 aynı yönde bkz. Özsoy, **a.g.e.**,s.180 vd., Suluk, "... işverenin tüzel kişiliği altında birden çok işletmesi varsa bunların tamamında ve işletmelerin şubelerinde kullanabilir. Eğer yeni şirket kurarsa bu şirketinde kullanamaz. Yine grup şirketlerinde ve asıl işveren ilişkisinin olduğu durumlarda işveren, sadece kendi işletmesinde buluşu kullanabilir; grup şirketlere ve alt işverenlere kullanıramaz." (Suluk, **a.g.e.**, s.190)

durumda çalışan, işverenden ya buluşa ilişkin hakkın tamamen devralmasını ya da buluş üzerindeki kısmi hakka dayanan kullanım hakkından vazgeçmesini isteyebilecektir. Bu çerçevede işverenden buluşa ilişkin hakkın tamamen devralmasını veya kısmi hakka dayanan haktan vazgeçmesini isteyebilmek için işverenin sahip olduğu kullanım hakkının çalışanın buluşu değerlendirmesini önemli bir ölçüde güçleştirmesi gerekir, sadece çalışanın buluşunu kullanması zorlaştırması veya menfi etki yaratması yeterli olmayacaktır²⁴⁷. Canbolat, önemli ölçüde güçleştirmek ifadesinin, buluşun değerlendirilmesinin ciddi bir şekilde zora sokmak anlamında olduğunu belirtmiştir²⁴⁸.

SMK m.115/3 hükmü uyarınca işverene bildirimin tebliğinden itibaren, işveren iki aylık hak düşürücü süre içinde bildirimce cevap vermez ise, işverenin buluş üzerinde kısmi hakka dayalı kullanım hakkı kendiliğinden sona erecektir²⁴⁹.

İşveren, bildirimin kendisine tebliğinden itibaren eğer işçinin iddiasını kabul etmez kullanım hakkının buluşun değerlendirilmesini önemli ölçüde güçleştirmediyini belirtirse, bu durumda işçi iddiasını ispatlamakla yükümlü olacaktır²⁵⁰. Diğer bir deyişle işçi; kullanım hakkının, kendisinin eseri değerlendirmesini önemli ölçüde güçleştirdiyini ispatlamalıdır.ÇBY m.24/4 gereğince taraflar arasındaki bu uyuşmazlık tahkimle çözülecektir.

Bildirimin işverene tebliğinden itibaren, işverenin buluşa ilişkin hakları tamamen devralması ihtimalinde; işveren buluş üzerinde tam hak talep etmiş gibi tam hak talebine bağlı sonuçlar doğacak olup, bu bildirim ile buluş üzerindeki haklar kendiliğinden işverene geçecektir²⁵¹.

SMK m. 115/4 hükmü kısmi hak talebinde de uygulama alanı bulacak olup, bu kapsamda işverence kısmi hak talebinde bulunulmadan önce, çalışan tarafından buluş üzerinde yapılmış olan tasarruflar, işverenin haklarını ihlal ettiği ölçüde işverene karşı geçersiz olacaktır. Bu çerçevede kısmi hak talebinin kapsamı dikkate alındığında,

²⁴⁷ Bayraktar, **a.g.e.**, s.104.

²⁴⁸ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.231.

²⁴⁹ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.231; Süzek, **İş Hukuku**, a.473.

²⁵⁰ Canbolat, "...işverenin, işçinin buluşu değerlendirmesini önemli ölçüde güçleştirmediyini beyan ederek buluşu tamamen devralmak veya serbest bırakmak istemediyini açıklayabilir. Böyle bir durumda, işçi dava açabilecektir. İşverenin kullanım hakkının buluşun değerlendirilmesini önemli ölçüde zorlaştırdığını işçi ispat etmekle yükümlüdür. " demiştir. (Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.231); Suluk, **a.g.e.**, s.190 .

²⁵¹ Canbolat, **İşçi Buluşları**,s.231.

çalışanın işverenin kullanım hakkını ihlal edecek nitelikteki tasarrufları işverene karşı geçersiz olacaktır²⁵².

C. Tarafların Patent Başvurusuyla İlgili Hak ve Yükümlülükleri

İşverenin hizmet buluşunun kendisine bildirilmesinden itibaren eser üzerinde tam hak talebinde bulunması halinde, patent başvurusuna ilişkin hak ve yükümlülükleri doğacaktır. Hizmet buluşunun serbest bırakıldığı veya buluş üzerinde kısmi hak talep edildiği durumlarda ise patent başvuru hakkının tek sahibi çalışan olacaktır.

Buluş gerçekleştiğinde; buluş sahibi veya halefleri buluş üzerindeki hakları kullanmak ve patent başvurusunda bulunmak konusunda serbesttir. Buluş için patent başvurusunda bulunulmadığı ve patent korumasından yararlanılmadığı takdirde buluş genel hükümlere göre korunacaktır²⁵³. Çalışan buluşlarında; işverenin kendisine bildiri yapılan buluş üzerinde tam hak talep ettiği hallerde, SMK m.116/1 gereğince patent verilmesi için kuruma ilk başvuruyu yapma yükümlülüğü vardır. Bu yükümlülük, kanunundan doğmakla birlikte kanun metninden de görüleceği üzere sadece kuruma başvuru yapılmasına ilişkindir, patent alınmasına ilişkin değildir²⁵⁴.

İşveren, patent başvurusunu kanuna ve dürüstlük kuruluna uygun şekilde yapmalıdır. SMK m.118/1 gereğince işçi de patent başvurusu için gerekli bilgi ve belgeleri işverene vermekle yükümlüdür. Bunun karşısında işveren de patent başvuru ve eklerinden birer örnek çalışana vermelidir. Ayrıca işveren, çalışan talep ettiği takdirde başvuru aşamaları hakkında da çalışanı bilgilendirmek ile yükümlüdür. Bu çerçevede işveren ve çalışanın patent başvurusu sırasında karşılıklı yükümlülükleri mevcuttur.

Hizmet buluşu üzerinde tam hak talep etmiş olan işverenin başvurusu ne zaman yapması gerektiği kanunda açıkça düzenlenmemişse de doktrinde mülga PatKHK m.26/1'den hareketle hizmet buluşu için patent başvurusunun gecikmeksizin yapılması gerektiği belirtilmiştir²⁵⁵. Gecikmeksizin ifadesi her somut olayın şartlarına

²⁵² Utku, **İşçi Buluşları**, s.991; Keskinci, **a.g.e.**, s. 214.

²⁵³ Özsoy, **a.g.e.**,s.189,190.

²⁵⁴ Tekinalp, **Fikri Mülkiyet**, s.517,518; Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.223; Saraç, **Patent Kime Verilecek**, s.273 Utku, **İşçi Buluşları**, s.993; Öz, **Çalışanların Buluşları**, s.600.

²⁵⁵ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.223; Sözüer, **a.g.e.**,s.59 ; Bayraktar, **a.g.e.**,s.100.

göre değerlendirilmelidir. Gecikmeksizin ifadesinden başvurunun derhal yapılması gerektiği anlaşılmamalıdır, işverenin gerekli ve yeterli araştırmayı tamamlamasından sonra zaman kaybına mahal vermeksizin tescil için başvurusu anlaşılmalıdır²⁵⁶.Önemli olan husus, işverenin kusuru nedeni ile buluşun patentlenebilirlik şartlarına zeval gelmemiş olmasıdır.

1. Patent Başvurusunun Yapılmaması ve Sonuçları

Hizmet buluşu üzerinde tam hak sahibi olan işveren, işletme menfaatleri gereğince patent başvurusu yapmaktan kaçınabilir. (SMK m.116/1) Yine SMK m. 116/2’ de sayılmış şu hallerde de işverenin kuruma ilk başvuru yapma yükümlülüğü kalkacaktır: *“Hizmet buluşunun serbest buluş niteliği kazanması, çalışanın, buluşu için başvuru yapılmamasına rıza göstermesi, işletme sırlarının korunmasının başvuru yapmamayı gerektirmesi.”* Ancak belirtmek isteriz ki bu hallerde işverenin sadece kuruma başvuru yapma yükümlülüğü ortadan kalkacak olup, işverenin patent başvurusu yapma hakkı saklı kalacaktır. Başka bir deyişle işveren istediği zaman patent için başvuru yapabilecektir.

İlk olarak hizmet buluşunun serbest bırakıldığı hallerde, çalışanın buluş üzerindeki hakları kesinlik kazanacağından buluş için patent talep etme hakkı da işçiye ait olacaktır. Bu çerçevede; serbest bırakılmış buluş için kuruma başvuru hakkı işverene değil, buluş üzerinde hak sahibi olan çalışana ait olup, işverenin kuruma başvuru yükümlülüğü ortadan kalkacaktır.

Yine çalışanın buluşçusu olduğu hizmet buluşu için kuruma başvuru yapılmamasına rıza gösterdiği hallerde de işverenin kuruma başvuru yükümlülüğü ortadan kalkacaktır.

Son olarak ise işveren, kuruma başvuru yapmaktan işletme menfaatleri gereğince ve işletme sırlarının korunması için kaçınabilir. İşveren, işletme sırlarını korumak amacı ile işletmenin menfaati için hizmet buluşunu gizli tutmak isteyebilir²⁵⁷. Bu çerçevede işletme menfaati kavramı ile işletmenin uzun veya kısa dönem fark

²⁵⁶ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.223.

²⁵⁷ Tekinalp, **Fikri Mülkiyet**, s.518; Öz, **Çalışanların Buluşları**, s.600; Noyan, **Patent Hukuku**, s.235; Bayraktar, **a.g.e.**,s. 101; Sözüer, **a.g.e.**,s.59.

etmeksizin hem hukuki hem ekonomik menfaatleri kastedilmektedir²⁵⁸. İşletme sırrı ise işletme sahibi gerçek veya tüzel kişinin gizli tutuma iradesi doğrultusunda gizli tutulan, gizli tutulmasında işverenin menfaatinin olduğu, işletmeye ilişkin ve sadece belirli kimselerce bilinen ulaşılabilen, sahibi için ekonomik değer taşıyan gizli bilgidir²⁵⁹. İşte bu nitelikteki bir ticari sırrın korunması amacı ile işveren patent başvurusu yapmaktan kaçınabilecektir. İşveren, buluşa ilişkin almış olduğu bu gizlilik kararını çalışana bildirmelidir. İşverenin buluşa ilişkin gizlilik kararından haberdar olan işçi, buluşu açıklayamaz; aksi takdirde işçinin işletmenin sır ve menfaatlerini gözetmemesi nedeni ile hukuki sorumluluğu ve TCK m.239 gereğince cezai sorumluluğu doğacaktır.

İşverenin patent başvuru yükümlülüğünü yerine getirmediği hallerde ise; SMK m.116/4 uyarınca, işveren tam hak talebinde bulunduğu hizmet buluşu için yükümlülüğüne rağmen, geciktirmeksizin kuruma başvuru yapmamış ve başvuru yükümlülüğünden kaçınmak için haklı bir nedeni yoksa çalışanın belirleyeceği süre içinde kuruma başvurmazsa hizmet buluşu serbest buluş niteliği kazanacaktır²⁶⁰. Bu bağlamda buluşun serbest kalması ile hizmet buluşu üzerindeki haklar buluş sahibi çalışana geri dönecektir, çalışan bizzat kuruma başvuru yapma hakkını haiz olacaktır²⁶¹ (SMK m.116/3). Çalışanın işverenin kuruma başvuru yapması için belirleyeceği süre, her ne kadar kanunda açıkça belirtilmemişse de doktrinde verilecek sürenin başvuru yapılmasına imkan verecek derece makul bir süre olması gerektiği belirtilmiştir²⁶².

2. Yabancı Ülkelerde Patent Başvuru Hakkı ve Rüçhan Hakkı

Buluşun TÜRKPATENT' e tescil ettirilmiş olması, o buluş için sadece Türkiye sınırları içerisinde koruma sağlayacak olup, yabancı ülkeler için bir koruma

²⁵⁸ Ortan, **İşçi Buluşları**, s.145.

²⁵⁹ Arslan Kaya, “Ticaret hukukunda “Ticari Sır” ve 4982 Sayılı Kanun Kapsamında Bilgi Edinme Hakkı”, **Makalelerim I**, İstanbul, 2012, s.32.

²⁶⁰ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.225; Ortan, **İşçi Buluşları**, s.145; Çataklar, **a.g.e.**,s.427; Koçak, **a.g.e.**, s.506.

²⁶¹ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.231; Süzek, **İş Hukuku**, a.473.

²⁶² Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.224.

sağlamayacaktır, bu ülkesellik ilkesinin sonucudur²⁶³. Bu çerçevede işveren, tam hak talep etmiş olduğu hizmet buluşu için SMK m.116/5 hükmü uyarınca buluşun yabancı bir ülkede korunması için de patent başvurusunda bulunabilir. Madde metninin lafzında da tespit edilebileceği üzere; yabancı ülkede patent başvurusu yapmak işveren için bir hak olup, yükümlülük değildir.

SMK m.116/6 uyarınca çalışan, işverenin patent talep etmeyeceği ülkeler bakımından buluşun serbest bırakılmasını talep edebilir. Çalışanın böyle bir talepte bulunması halinde işveren buluşu serbest bırakmak ve çalışana bu ülkelerde patent almak için talepte bulunma imkanı sağlamak, başvuru için gerekli tüm bilgi ve belgeleri süresi içerisinde temin etmek ile yükümlüdür²⁶⁴. Ayrıca buluş sahibi çalışanın hak kaybına uğramaması için buluşu makul bir süre içerisinde, rüçhan hakkı süresinin geçirilmesine sebebiyet vermeden serbest bırakmalıdır. (SMK m.116/6) Rüçhan hakkı; bir ülkede buluş için başvuruda bulunmuş olan kimsenin, diğer ülkeler açısından patent ve faydalı model için on iki ay içerisinde başvuru yapması şartı ile, o diğer ülkede bir başkası başvuru yapmış olsa dahi başvuru süresinde öncelik hakkına sahip olmasıdır²⁶⁵. Bu çerçevede; rüçhan hakka konu buluş için patent veya faydalı model başvurusunda bulunan üçüncü kişilerin başvuruları hükümsüz sayılacaktır²⁶⁶. On iki aylık rüçhan hakkı başvuru süresi hak düşürücü nitelikte olup, bu süre içerisinde kullanılmayan rüçhan hakları düşecektir²⁶⁷.

Ayrıca kanunda yurtdışında buluşu serbest bırakan işverenin, buluş üzerinde kısmi hak talebi gibi basit lisans niteliğinde kullanma hakkı talep edebileceği düzenlenmiştir. SMK m. 116/7’ de bu husus şöyle düzenlenmiştir: “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 haktan doğan menfaatlerine zarar verilmemesini talep etme hakkına sahiptir.”

²⁶³ Ülkesellik ilkesine ilişkin ayrıntılı açıklama için bkz. Saraç, **Patentten Doğan Hakkın Korunması**, s.39 vd.; Memişoğulları, **a.g.e.** s.35.

²⁶⁴ Çalışan Buluşları Uygulama Kılavuzu, s.8, (Çevrimiçi) <https://www.turkpatent.gov.tr/TURKPATENT/resources/temp/91C9FBB3-FC93-478A-96DE-AFDB24324A5B.pdf> , 05.03.2022.

²⁶⁵ Noyan, **Patent Hukuku**, s.270, 271; Memişoğulları, **a.g.e.** s.38,39 ; Gökovalı/Bozkurt ,**a.g.e.**,s.139;

²⁶⁶ Noyan, **Patent Hukuku**, s.271; Memişoğulları, **a.g.e.** s.39 ; Gökovalı/Bozkurt ,**a.g.e.**,s.139.

²⁶⁷ Noyan, **Patent Hukuku**, s.271; Memişoğulları, **a.g.e.** s.39.

3. Patent Hakkın veya Patent Başvurusundan Vazgeçme

Bu başlık kapsamında son olarak SMK m. 118/2' de düzenlenmiş, işverenin patent başvurusu yapmış olduğu ve patent hakkına sahip olduğu durumlarda patent hakkı veya patent başvurusundan vazgeçmesine değinilecektir. SMK m. 118/2 hükmünün uygulanması için ilk olarak; işveren ya patent başvurusu yapmış ya da patent hakkını almış olmalıdır. Ayrıca işverenin işçiye karşı bedel ödeme yükümlülüğünü de yerine getirmemiş olması gerekmektedir. İşte bu şartların sağlandığı durumlarda işveren vazgeçmek istediğini çalışana bildirmekle yükümlüdür. Çalışan ise kendisine yapılan bildirimde 3 ay içerisinde cevap vermelidir. Aksi takdirde işveren paten başvurusu ve patent hakkından vazgeçebilir. Çalışan bildirimden itibaren 3 ay içinde cevap vererek, patent başvurusunu ve patent hakkını devralmak isterse masrafları çalışana ait olmak üzere, işveren patent hakkını ve patent başvuru belgelerini çalışana devretmekle yükümlüdür. Bu devir SMK m. 148/4 hükmü uyarınca yapılacak olup, işveren bu durumda da buluş üzerinde inhisari nitelikte olmayan bir yararlanma hakkını makul bir bedel karşılığı saklı tutabilecektir. (SMK m. 118/3)

D. Çalışanın Ön Alım Hakkı

SMK m. 120/1'de işverenin iflas etmesi ve iflas masasının da buluşu işletmeden ayrı olarak devretmek istemesi halinde, buluşu gerçekleştiren çalışanın buluşa ilişkin ön alım hakkına sahip olduğu düzenlenmiştir. Ön alım hakkı, kanuni ön alım hakkı ve sözleşmeden doğan ön alım hakkı olmak üzere iki şekilde karşımıza çıkabilir. Çalışanın ön alım hakkı Medeni Kanun'da düzenlenmiş olan kanuni ön alım hakkına bir örnek teşkil etmektedir²⁶⁸. TMK m. 732-734 hükümleri ile paylı mülkiyete ilişkin yasal ön alım hakkı düzenlenmiş olup, bu hükümler buluşu birden fazla çalışanın gerçekleştirdiği birlikte buluş sahipliği hallerinde kıyasen uygulanabilecektir.

²⁶⁸ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.239; Bayraktar, **a.g.e.**,s.109; Kılıçoğlu, **a.g.e.**,s.194; Suluk, **a.g.e.**, s.201.

SMK m.120/1’de düzenlenmiş kanuni ön alım hakkının kullanılabilmesi için ilk olarak buluşun, işverenin tam hak talebi ile devraldığı bir hizmet buluşu olması gerekmektedir. İkinci olarak, ön alım hakkı ancak işverenin iflas etmesi halinde söz konusu olabilecektir. Son olarak, işverenin iflas ettiği her durumda işçinin ön alım hakkına sahip olduğu söylenemez, ön alım hakkı ancak iflas idaresinin buluşu işletmeden ayrı olarak devretmek istemesi halinde söz konusu olacaktır.²⁶⁹ Bu çerçevede; işveren iflas etmiş olsa da eğer işletme bir bütün olarak devredilecek ise işçinin bu durumda, işletmenin bütün olarak devralınmasında ön alım hakkı olmayacaktır²⁷⁰.

SMK m. 120/1’ de düzenlenmiş önalım hakkı, kanundan doğan kurucu yenilik doğuran bir haktır²⁷¹. Bunun sonucu olarak, çalışanın kanuni önalım hakkını kullanması ile sonuçları kendiliğinden doğacaktır.

SMK m.120’ de çalışanın kanuni ön alım hakkını ne zaman kullanacağı düzenlenmemiştir. Ancak SMK m.148/3’ de birden fazla buluş sahibinin olduğu durumlarda, bir buluşçunun kendi payını satması halinde diğer buluşçuların ön alım hakkı olduğu ve bu ön alım hakkının 3 ay ve her halde satışın üzerinden 2 yıl geçmekle düşeceği belirtilmiştir. Bu SMK m.148/3 hükmü ile ön alım hakkının kullanılması TBK’ da mevcut paylı mülkiyet hükümlerine paralel bir şekilde düzenlemiştir. Bu hükümlerden hareketle SMK m.120/1 de düzenlenmiş kanuni ön alım hakkının da, iflas masasınca buluşun ayrı devredilmek istenildiğinin belirtilmesinden itibaren 3 ay ve herhalde işverenin iflasından itibaren 2 yıl içinde kullanılmasının gerektiği sonucuna ulaşabiliriz. Bu süreler hak düşürücü süreler olup, kanuni ön alım hakkının süresi içerisinde kullanılmaması halinde çalışan, kanuni ön alım hakkını kaybedecektir²⁷².

²⁶⁹ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.239; Noyan, **Patent Hukuku**, s.239; Bayraktar, **a.g.e.**,s.109; Suluk, **a.g.e.**, s.200.

²⁷⁰ Özsoy, **a.g.e.**,s.259; Suluk, **a.g.e.**, s.200.

²⁷¹ Özsoy, **a.g.e.**,s.260.

²⁷² Özsoy, **a.g.e.**,s.262; Suluk, **a.g.e.**, s.201.

E. Buluşu ve Buluşa İlişkin Bilgileri Gizli Tutma Yükümlülüğü

Buluşu ve buluşa ilişkin bilgileri gizli tutma yükümlülüğü, çalışan için SMK m.114/6 uyarınca “*hizmet buluşunu, serbest buluş niteliği kazanmadığı sürece*” (SMK m.114/6) ; işveren için ise SMK m. 115/5 gereğince, “*işveren, tam hak talep etmediği takdirde... çalışanın haklı menfaatlerinin devamı süresince...*” devam edecektir. Her ne kadar gerek çalışanın gerek işverenin bilgileri gizli tutma yükümlülüğü kanun ile açıkça düzenlenmiş ise de gizli tutma yükümlülüğü tarafların iş ilişkisinden kaynaklanan yan borç olup, esas dayanağı taraflar arası hukuki ilişki, iş ilişkisidir²⁷³. Tarafların buluşu ve buluşa ilişkin bilgileri gizli tutma yükümlülüğü; kanun ile düzenlenmemiş olsaydı da tarafların sadakat borcu, rekabet edici davranıştan kaçınma borcu ve işçiyi gözetme borçlarından kaynaklı olarak ileri sürülebilecektir²⁷⁴.

1. Çalışanın Buluşu Gizli Tutma Yükümlülüğü

Çalışanların buluşu gizli tutma yükümlülüğü SMK m.114/6’da “*Çalışan,hizmet buluşunu, serbest buluş niteliği kazanmadığı sürece gizli tutmakla yükümlüdür.*” şeklinde düzenlenmiştir. Bu çerçevede çalışanın buluşu gizli tutuma yükümlülüğünden bahsedebilmek için ilk olarak buluş hizmet buluşu niteliğinde olmalıdır. Bir buluş serbest buluş niteliğini haiz olduğu takdirde, buluş üzerindeki tüm haklar buluşçu çalışana ait olacağından burada çalışanın gizli tutma yükümlülüğünden bahsedemeyiz.

Çalışanın buluşu gizli tutma yükümlülüğü her ne kadar SMK’ de açıkça düzenlenmiş olsa da bu yükümlülüğün esas kaynağının, çalışanın iş görme ediminin yan edimi niteliğindeki sadakat borcu ve rekabet edici davranıştan kaçınma borcu olduğu belirtilmiştir²⁷⁵. Başka bir deyişle çalışanın buluşu gizli tutma yükümlülüğü,

²⁷³ Canbolat, *İşçi Buluşları*, s.283.

²⁷⁴ M.Fatih Uşan, *İş Hukukunda İş Sırrının Korunması(Sır Saklama ve Rekabet Yasağı)*, Ankara, 2003, s.202; Suluk, *a.g.e.*, s.209,21.

²⁷⁵ Ortan, *İşçi Buluşları*, s.145; Canbolat, *İşçi Buluşları*, s.285; Süzek, *İş Hukuku*, s.505 ; Ekmekçi/Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, s.367, 360; Tankut Centel “Türk Borçlar Kanunu’nda İşçinin Borçları” *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Y.6, S.22, 2011,s.9, (Çevrimiçi); https://www.mess.org.tr/media/files/6318_5M4D7SLTTT22.pdf 01.03.2022; Uşan,*a.g.e.*,s.202; Ertaş, *Sadakat Borcu*, s. 19 ; Suluk, *a.g.e.*, s.209; Büşra Sarıhasan Arkun, “ *İş Hukukunda İşçinin Sır*

sadakat borcunun bir sonucu, görünümü olup, iş ilişkisinin yanında kanundan kaynaklı bir borçtur²⁷⁶. Uşan, çalışanın buluşu gizli tutma yükümlülüğüne ilişkin “İlgili özel düzenlemelerde böyle bir yükümlülük açıklanmasaydı bile, işçinin sır saklama borcu, buluş içinde geçerli olurdu. Ama yasa koyucu, bunu bir kez daha vurgulayarak kuvvetlendirmiştir.”²⁷⁷ demiştir. Çalışanın buluşu ve buluşa ilişkin bilgileri gizli tutma yükümlülüğü çerçevesinde; buluşa ilişkin bilgi ve belgeler ile buluşun patentlenebilirliğine zarar verebilecek bilgiler doğrudan veya dolaylı olarak üçüncü kişilerle paylaşılmamalı, yine belirli bir konuda buluş yapıldığı ve/veya buluş için patent başvurusunda bulunulduğu bilgileri de paylaşılmamalıdır²⁷⁸. Ayrıca işçinin, sır saklama yükümlülüğü buluşun tamamlanmasından önce de mevcut olup, bu kapsamda işçi buluşu geliştirmek için yaptığı hazırlık çalışmalarını araştırmalarını ve yine buluşu geliştirdiğini, buluşu geliştirmek için yaptığı çalışmaları da gizli tutmak ile yükümlüdür²⁷⁹.

İşverenin hizmet buluşu üzerinde tam hak talebinde bulunmuş olduğu ihtimalinde, çalışanın buluşa ilişkin gizli tutma yükümlülüğünün ne zaman sona ereceğine ilişkin açık bir düzenleme mevcut değildir. Ancak SMK m.118/4 “*çalışan buluşundan doğan hak ve yükümlülükler, iş sözleşmesinin sona ermiş olmasından etkilenmez*” hükmünden hareketle, gizli tutuma yükümlülüğünün taraflar arasındaki iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra devam edebileceği anlaşılmaktadır. Başka bir deyişle; taraflar arasındaki iş ilişkisinin sona ermiş olması, çalışanın buluş ve buluşa ilişkin bilgileri gizli tutmasına ilişkin yükümlülüğünü ortadan kaldırmayacaktır²⁸⁰.

Ortan; sır saklama yükümlülüğünün işçinin sadakat borcundan doğduğundan hareketle, kural olarak hizmet süresince devam ettiğini ancak sırrın açıklanmamasında

Saklama Borcu” (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Bilgi üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2010, s. 50, (Çevrimiçi) <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> , 01.03.2022.

²⁷⁶ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.285; Bayraktar, **a.g.e.**, s.121; Memişoğulları, **a.g.e.**, s.89.

²⁷⁷ Uşan, **a.g.e.**,s.202.

²⁷⁸ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.285,286; Ertaş, **Sadakat Borcu**, s.50; Uşan, **a.g.e.**,s.201; Suluk, **a.g.e.**, s.211; Bayraktar, **a.g.e.**,s.121.

²⁷⁹ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 287,288; Suluk, **a.g.e.**, s.211.

²⁸⁰ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.288; Atabek, **İşçinin Yaratıcı Gücü**,s.22; Uşan, **a.g.e.**,s.204,205; Ekmekçi/Yiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s.361; Mollamahmutoğlu/ Astarlı/Uşan, **a.g.e.**, s.162; Gülsevil Alpagut, “ İşçinin Sadakat Borcu ve Yeni Türk Borçlar Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler”, **Sicil İş Hukuk Dergisi**, S.25, 2012, s.27, (çevrimiçi) https://www.mess.org.tr/media/files/6314_QD8652Z9M625.pdf , 12.02.2022; Suluk, **a.g.e.**, s.213; Bayraktar, **a.g.e.**,s.122; Memişoğulları,**a.g.e.**,s.93; ayrıntılı açıklama için bkz. Arkun, **a.g.e.**,s.73-80.

işletmenin önemli ekonomik yararları ve işverenin haklı menfaati olduğu sürece hizmet sözleşmesini zımni şekilde aşan bir sır saklama borcunun var olacağını ve tarafların sır tutma yükümlülüğünün devam edeceğini belirtmiştir²⁸¹.

Çalışanın buluşa ilişkin gizli tutma yükümlülüğünün sona ermesi ile ilgili doktrinde iki görüş mevcuttur. Birinci görüş uyarınca; çalışanın gizli tutma yükümlülüğü; buluşa ilişkin patent veya faydalı modelden kaynaklı koruma süresinin sonuna kadar devam edecektir²⁸². Bu çerçevede patent alınan bir buluşa ilişkin, çalışan 20 yıl gizli tutma yükümlülüğüne tabi olacaktır. İkinci görüşe göre ise; buluşa ilişkin tescil başvurusunun ilanı ile birlikte çalışanın buluşa ilişkin gizli tutma yükümlülüğü sona erecektir²⁸³. Canbolat; tescil başvurusunda yayınlanan bilgilerin aleniyet kazandığından bahisle bu bilgiler açısından gizli tutma yükümlülüğünün sona erdiğini ancak tescil ilanında yayınlanan bilgiler dışında kalan bilgi ve belgeler açısından ise çalışanın gizli tutma ve sır saklama yükümlülüğünün devam ettiğini belirtmiştir²⁸⁴.

2. İşverenin Buluşa İlişkin Bilgileri Gizli Tutma Yükümlülüğü

İşverenin kendisine bildirilmiş buluş üzerinde; tam hak talep etmemiş olması durumunda, başka bir deyişle işverence kısmi hak talebinde bulunulmuş, buluşun serbest bırakıldığı bildirilmiş veya buluşa ilişkin hak talep etme süresinin kaçırılması sebebi ile buluş serbest kalmış ise çalışanın menfaati devam ettiği sürece işveren buluşa ilişkin bilgileri gizli tutmakla yükümlü olacaktır. (SMK m. 115/5)

SMK m.115/5' de düzenlenmiş ise de açık kanuni düzenleme olmasaydı da işverenin buluşa ilişkin bilgileri gizli tutma yükümlülüğünden bahsedilecektir. İş ilişkisinde; işçinin sadakat borcunun karşılığında işverenin de işçiyi gözetme borcu mevcut olup, işte işverenin bu gizli tutma/sır tutma yükümlülüğü de işçiyi gözetme

²⁸¹ Ortan, **İşçi Buluşları**, s.145; aynı yönde bkz. Atabek, **İşçinin Yaratıcı Gücü**,s.22; Uşan, **a.g.e.**,s.204; Suluk, **a.g.e.**, s.213; Süzek, **İş Hukuku**, s.505; Mollamahmutoğlu/ Astarlı/Uşan, **a.g.e.**, s.162; Ertaş, **Sadakat Borcu**, s.56.

²⁸² Uşan,**a.g.e.**,s.203, 205; aynı yönde bkz. Öz, **Çalışanların Buluşları**, s.597.

²⁸³ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.289; aynı yönde bkz. Utku, hizmet buluşunun patent başvurusu ile kamu açıklanacağını ancak buna rağmen gizli tutma yükümlülüğünün kısmen devam edebileceğini belirtmiştir. (Utku, **İşçi Buluşları**,s. 1005, dpn.74)

²⁸⁴ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.290; aynı yönde bkz. Utku, **İşçi Buluşları** ,s.1005 dpn.74.

borcunun bir görünümü sonucudur²⁸⁵. İşverenin; işçinin haklı çıkarına zeval verecek bilgileri açıklamama yükümlülüğü olduğu; İşK m. 75/2’de “İşveren, işçi hakkında edindiği bilgileri dürüstlük kuralları ve hukuka uygun olarak kullanmak ve gizli kalmasında işçinin haklı çıkarı bulunan bilgileri açıklamamakla yükümlüdür.” şeklinde düzenlenmiştir.

İşveren, işçiyi gözetme borcunun ve sır saklama yükümlülüğünün sonucu olarak; işçiye ve gerçekleştirdiği buluşa ilişkin bilgilerin açıklanmamasında işçinin menfaati olduğu sürece bu bilgileri açıklayamayacaktır²⁸⁶. Bu çerçevede, işveren çalışanın kişisel ve malvarlığı haklarına zarar verecek davranışlardan kaçınmak ve çalışanın menfaati gerektirdikçe üçüncü kişilere bilgileri açıklamamak ile yükümlüdür²⁸⁷.

İşverenin buluşa ilişkin bilgileri gizli tutma yükümlülüğünün çerçevesi, iyi niyet ve dürüstlük kuralına göre çizilecek olup, işveren; çalışanın kişiliğini, özel hayatını, kişisel verilerini korumalı ve çalışanın haklı menfaatine zarar verebilecek nitelikteki her türlü açıklama ve davranıştan uzak durmalıdır²⁸⁸.

İşverenin buluşa ilişkin bilgileri gizli tutma yükümlülüğünün ne zaman sona ereceğine ilişkin, açık bir kanuni düzenleme yapılmamıştır. Ancak işverenin buluş üzerinde tam hak sahibi olduğu halde, çalışanın gizli tutma yükümlülüğünün ne zaman sonra ereceğine ilişkin görüşlerden hareketle; buluşa ilişkin tescil başvurunun yayınlanması ile işverenin gizli tutma yükümlülüğünün bu başvurudaki bilgiler bakımından sona ereceği ve buluşa ilişkin yayınlanmayan bilgiler açısından devam edeceği sonucuna ulaşabiliriz.

²⁸⁵ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.290; Süzek, **İş Hukuku**, s.412; Ekmekçi/Yiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s.300; Emine Tuncay Kaplan, “İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı” **Kamu-İş Dergisi**, C.7, S.2, 2003, s.1 (Çevrimiçi) <https://www.tuhis.org.tr/pdf/7211.pdf> (12.02.2022); Bayraktar, **a.g.e.**,s.123; Suluk, **a.g.e.**,s.209; Memişoğulları,**a.g.e.**s.95.

²⁸⁶ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.291; Süzek, **İş Hukuku**, s.412; Bayraktar, **a.g.e.**,s.125; Suluk, **a.g.e.**,s.213.

²⁸⁷ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.291, Ekmekçi/Yiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s.300.

²⁸⁸ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.291; Süzek, **İş Hukuku**, s.412; Ekmekçi/Yiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s.301.

3. Üçüncü Kişilerin Buluşu ve Buluşa İlişkin Bilgileri Gizli Tutma Yükümlülüğü

Üçüncü kişilerin buluş ve buluşa ilişkin bilgileri gizli tutuma yükümlülüğü SMK' de düzenlenmemiştir. Ancak PatKHK m. 36/3' de “*sır tutuma yükümlülüğü*” başlığı altında “ *Bu Kanun Hükmünde Kararname hükümlerine göre bir buluştan haberi olan işçi ve işveren dışındaki kişiler de, buluşu başkalarına açıklayamaz ve buluş konusundan yararlanamaz.*” şeklindeki düzenleme ile işçi ve işveren dışındaki kimselerin de gizli tutuma yükümlülüğüne haiz olduğu düzenlenmiştir.

İş ilişkisinin niteliği gereği, buluşu ve buluşa ilişkin bilgileri işçi ve işveren dışında üçüncü kişilerin de bilmesi mümkündür. Buluşa ilişkin bilgileri ve buluşu; buluşun gerçekleştirildiği departmanda buluşçu ile birlikte çalışan mesai arkadaşları, buluşu gerçekleştiren çalışanın bölüm şefi, buluşa ilişkin uyuşmazlığın çözülmesi için başvurulacak hakem, yardım alınan avukat gibi kimselerin bilmesi de mümkündür²⁸⁹. Her ne kadar SMK' de üçüncü kişilerin sır tutuma yükümlülüğüne ilişkin bir düzenleme olmasa da üçüncü kişilerin TMK m.2 dürüstlük kuralı ve TMK m.3 iyi niyet kuralları gereğince bu bilgileri açıklamama yükümlülüğüne sahip oldukları söylenebilir²⁹⁰. Nitekim işçi ile aynı iş yerinde çalışan işçi ve şefinin de işveren ile içinde bulundukları iş ilişkisinden kaynaklı sadakat borcu dolayısı ile yine avukat veya patent vekilinin gördükleri iş dolayısı ile sır tutuma yükümlülüklerinin olduğundan söz edebiliriz. Bu bağlamda, üçüncü kişiler edinmiş oldukları bilgileri üçüncü kişilere açıklayamayacak ve/veya kendi adlarına kullanamayacaklardır²⁹¹.

4. Buluşu ve Buluşa İlişkin Bilgileri Gizli Tutma Yükümlülüğüne Aykırılığın Sonuçları

Tarafların buluşu ve buluşa ilişkin bilgileri gizli tutma yükümlülüğü; bu bilgilerin üçüncü kişilere açıklanmaması borcu olup, bu çerçevede gizli tutma yükümlülüğüne

²⁸⁹ Canbolat, *İşçi Buluşları*, s.294; Öz, *Çalışanların Buluşları*, s.597; Utku, *İşçi Buluşları*,s. 1005, dpn.75 ; Bayraktar, *a.g.e.*,s.126; Suluk, *a.g.e.*,s.214; Memişoğulları,*a.g.e.*s.97.

²⁹⁰ Canbolat, *İşçi Buluşları*, s.294.

²⁹¹ Canbolat, *İşçi Buluşları*, s.295; Bayraktar, *a.g.e.*,s.126.

aykırılık aynı zamanda borca aykırılık kapsamında değerlendirilecektir²⁹². Çalışan buluşlarının iş ilişkisi içerisinde gerçekleştirildiği göz önünde tutulduğunda, gizli tutmaya ilişkin borca aykırılığın aynı zamanda sözleşmeye aykırılık olduğu tespit edilecektir²⁹³.

Genel hükümler uyarınca; borçlu borcunu hiç ifa etmezse veya gereği gibi ifa etmezse kusursuz olduğunu ispat etmedikçe, alacaklının bundan doğan zararlarını gidermekle yükümlüdür. (TBK m.112) Diğer bir deyişle; gizlilik ve sır saklama yükümlülüğüne aykırı davranan taraf, kusursuz olduğunu ispat etmedikçe, zarar verme kastı olup olmadığına bakılmaksızın, doğan zararlardan sorumlu olacaktır²⁹⁴. Zarara uğrayan taraf, sır saklama ve gizli tutma yükümlülüğüne aykırı davranan tarafa tazminat davası açabilecektir. Bu durumda TBK m. 114/2 uyarınca haksız fiil sorumluluğuna ilişkin hükümler kıyas yolu ile uygulanabilecektir. Borca aykırı davranan kimseden maddi tazminat istenebileceği gibi buluşun gerçekleşmesi ile çalışanın şahsında doğan haklardan hareketle manevi tazminat da talep edilebilecektir²⁹⁵. Ayrıca yukarıda ayrıntısı ile açıkladığımız üzere bu durum İşK m.24 ve 25’ de düzenlenmiş haklı nedenle fesih sebepleri arasında değerlendirilerek, İşK m.26/2 uyarınca tazminat da talep edilebilir²⁹⁶.

Tarafların, buluşu ve buluşa ilişkin bilgileri gizli tutma ve sır saklama yükümlülüğüne aykırı davranmasının, hukuki sonuçlarının yanında cezai sonuçları da ortaya çıkacaktır. TCK m.239/1’ de “ *Sıfat veya görevi, meslek veya sanatı gereği vakıf olduğu ticari sır, bankacılık sırrı veya müşteri sırrı niteliğindeki bilgi veya belgeleri yetkisiz kişilere veren veya ifşa eden kişi, şikayet üzerine, bir yıldan üç yıla kadar hapis ve beşbin güne kadar adli para cezası ile cezalandırılır...*” hükmü düzenlenmiş olup, maddenin ikinci fıkrasında, ilk fıkrada belirtilen hükümlerin fenni keşif ve buluşları veya sınai uygulamaya ilişkin bilgiler hakkında da uygulanacağı belirtilmiştir. Bu çerçevede; işverenin veya işçinin bilgi gizleme yükümlülüğüne aykırı davranışının bu madde kapsamına girmesi için ilk olarak gizlilik

²⁹² Ortan, **İşçi Buluşları**, s.146; Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.296; Uşan, **a.g.e.**,s.205.

²⁹³ Uşan, **a.g.e.**,s.205; Suluk, **a.g.e.**,s.215.

²⁹⁴ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.302; Süzek, **İş Hukuku**, s.505,507; Bayraktar, **a.g.e.**,s.130.

²⁹⁵ Ertaş, **Sadakat Borcu**, s.125; Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.308; Süzek, **İş Hukuku**, s.507.

²⁹⁶ Süzek, **İş Hukuku**, s.507; Bayraktar, **a.g.e.**,s.126; Suluk, **a.g.e.**,s.215; Güleşçi, **a.g.e.**,s.172; Memişoğulları,**a.g.e.**s.99 .

yükümlülüğüne aykırı davranışın kasten, bilerek istenerek yapılmış olması gerekmektedir²⁹⁷. Ayrıca madde metninde de belirtildiği üzere suç şikayete tabi suçlardandır.

TTK’ da ise “*Haksız Rekabet*” başlığı altında m.55’ de “*Üretim ve iş sırlarını hukuka aykırı olarak ifşa etmek; özellikle, gizlice ve izinsiz olarak ele geçirdiği veya başkaca hukuka aykırı bir şekilde öğrendiği bilgileri ve üretenin iş sırlarını değerlendiren veya başkalarına bildiren dürüstlüğü aykırı davranmış olur.*” hükmü ile ticari sırları saklama yükümlülüğü düzenlenmiştir. TTK m. 62’ de ise “*cezayı gerektiren fiiller*” başlığı altında cezayı gerektiren fiilleri kasten yapanlar için cezai sorumluluk düzenlenmiştir. Bu düzenlemeye göre; “*...fiil daha ağır cezayı gerektiren başka bir suç oluşturmadığı takdirde, 56 ncı madde gereğince hukuk davasını açma hakkını haiz bulunanlardan birinin şikâyeti üzerine, her bir bent kapsamına giren fiiller dolayısıyla iki yıla kadar hapis veya adli para cezasıyla cezalandırılırlar.*” Bu çerçevede; sır saklama yükümlülüğüne aykırılık ve gizli tutma yükümlülüğüne aykırılığın cezai sonuçları bakımından TCK m.239 hükmü ve TTK m.62 hükmü birlikte değerlendirildiğinde, TCK n.239’ da daha ağır ceza düzenlenmiş olduğundan TCK m. 239 uygulanacaktır.

III. SERBEST BULUŞLARDA TARAFLARIN HAK VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ

A. Genel Olarak

Serbest buluşları, yukarıda buluşların sınıflandırılması kısmında serbest doğan buluşlar ve serbest kalan buluşlar olmak üzere ikiye ayırarak incelemiştik. Bu çerçevede; buluşun ya doğrudan serbest buluş olarak doğacağını ya da doğum/gerçekleşme anı itibari ile hizmet buluşu iken sonrasında kanunda düzenlenmiş bazı hükümlerin sonucunda serbest hale gelebileceğini belirtmiştik²⁹⁸. Nitekim bu

²⁹⁷ Safiye Nur Bağrıaçık, “*Üretim ve İş Sırrının Haksız Rekabete Konu Olması ve Yaptırımları*” (Yayımlanmamış Doktora Tezi) , İstanbul, Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, İstanbul, s.168 (Çevrimiçi) <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> 28.02.2022; Özsoy, a.g.e.,s.257.

²⁹⁸ Bkz. yuk. İkinci Bölüm, III, B.

başlık altında da kendine özgü sonuçlar doğuran serbest doğan buluşlarda tarafların hak ve yükümlülükleri incelenecektir.

Serbest doğan buluşlar; SMK çerçevesinde çalışan kimselerce, iş ilişkisi sırasında gerçekleştirilmiş olmakla birlikte, iş görme borcunun kapsamında olmayan ve görülen işten edinilmiş deneyim ve çalışmalardan büyük ölçüde yararlanılmaksızın gerçekleştirilmiş olan buluşlardır.

B. Çalışanın Bildirim Yükümlülüğü

1. Genel Olarak

SMK m.119/1’de çalışanın bildirim yükümlülüğü “ *Çalışan, iş sözleşmesi ilişkisi içindeyken serbest bir buluş yaptığı takdirde, durumu geciktirmeden işverene bildirmekle yükümlüdür...* ” şeklinde düzenlenmiştir. Öncelikle kanun metninde her ne kadar iş sözleşmesi ilişkisi denilmişse de kanımızca bu ifadeden iş ilişkisi anlaşılmalıdır. Bildirimin hukuki niteliği, hizmet buluşlarında çalışanın yapması gereken bildirim ile paralellik göstermektedir. Bu bağlamda bildirim bir irade beyanı yani hukuki bir işlem olmayıp, kanundan doğan ve işvereni bilgilendirmeye yönelik teknik bilginin açıklanmasıdır²⁹⁹. Doktrinde kanuni bir düzenleme yapılmamış olsa dahi, çalışanın sadakat borcunun bir gereği olarak işverene bildirimde bulunmakla yükümlü olacağı belirtmiştir³⁰⁰.

Serbest doğan buluşlarda çalışanın neden bildirim yükümlülüğü olduğu 6769 sayılı SMK m.119’un gerekçesinde şu şekilde açıklanmıştır: “*Madde ile, çalışanın iş sözleşmesi ilişkisi içindeyken gerçekleştirmiş olduğu bir buluşu serbest buluş olarak düşünmesi halinde de işverene bildirimde bulunması gerektiği hükme bağlanmıştır. Bu bildirimin amacı, buluş üzerindeki hakların baştan tespit edilmesini sağlayarak, sonradan bu konuda ortaya çıkabilecek karışıklıktan engellemektir. Bildirim yükümlülüğü ile, çalışan açısından taraflar arasında sonradan çıkabilecek anlaşmazlıkları önlenmesi, işveren açısından ise haberdar edildiği buluşun, hizmet*

²⁹⁹ Bkz. yuk. Üçüncü Bölüm, II, B, 1.

³⁰⁰ Ortan, **İşçi Buluşları**, s.162; Ertas, **Sadakat Borcu**, s.15; Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.245

*buluşu mu yoksa serbest buluş mu olduğunu denetleme imkânının sağlanması amaçlanmıştır.*³⁰¹” Bu çerçevede madde gerekçesinde de belirtildiği üzere serbest doğan buluşlarda bildirim yapılmasının sebebi; her ne kadar buluşun serbest buluş olduğu düşünülse de hizmet buluşu olması ihtimalinde ortaya çıkabilecek anlaşmazlıkları engellenmesi ve işverene buluşun serbest buluş mu hizmet buluşu mu olduğunu denetleme şansı verilmesidir.³⁰²

Serbest doğan buluşun, işverenin iş alanının içine girmediği, başka bir deyişle faaliyet alanın içinde değerlendirilebilir olmadığı açık ise çalışanın bildirim yükümlülüğü ortadan kalkacaktır. (SMK m.119/3) Doktrinde SMK m.119/4 düzenlemesinde ki “*Serbest buluş, işletmenin faaliyet alanına girmekteyse veya işletme söz konusu buluşun ilgili olduğu alanda faaliyette bulunmak için ciddi hazırlıklar içindeyse; çalışan... işverene teklifte bulunmakla yükümlüdür...*” ifadelerden hareketle 119. maddenin birinci, üçüncü ve dördüncü fıkralarını birlikte değerlendirilerek, çalışanın bildirim yükümlülüğünün ancak buluşun serbest buluş olduğu açık ve kuşkusuz ise ortadan kalkacağı belirtilmiştir³⁰³. Başka bir deyişle; çalışanın bildirim yükümlülüğünün olmadığı kabulü için buluşun serbest buluş olduğunun açık olması yani hizmet buluşu olması ihtimaline binaen işverenin denetlenmesini gerektiren bir durum olmaması gerekmektedir.

2. Zamanı

SMK m.119/1’de bildirimin yapılma zamanı hizmet buluşlarında bildirimin yerine getirilme zamanına paralel olacak şekilde “geciktirmeksizin” şeklinde ifade edilmiştir. Nitekim yukarıda da ayrıntısı ile açıkladığımız üzere; bildirim için kesin bir süre belirlenmemiş ve geciktirmeksizin ifadesi kullanılmış olup, bu ifade ile somut olayın

³⁰¹ Gerekçeli Sınai Mülkiyet Kanunu, (Çevrimiçi) <https://bozbel.files.wordpress.com/2018/05/gerekc3a7eli-sc4b1nai-mc3bclkiyet-kanunu.pdf> (12.02.2022)

³⁰² Ortan, **İşçi Buluşları**, s.162; Tekinalp, **Fikri Mülkiyet**, s.519; Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.244; Saraç, Patent Kime Verilecek, s.264;; Noyan, **Patent Hukuku**, s.237; Utku, **İşçi Buluşları**, s.1000; Kılıçoğlu, **Fikri Haklar**, s.194; Suluk, **a.g.e.**,s.221; Sevimli, **a.g.e.**s.134.

³⁰³ Tekinalp, **Fikri Mülkiyet**, s.520; Ortan, **İşçi Buluşları**, s.162; Noyan, **Patent Hukuku**, s.237; Utku, **İşçi Buluşları**, s.1001; Çataklar, **a.g.e.**,s.426; Sevimli, **a.g.e.**s.134.

şartları dikkate alınarak çalışanın bildirimi kendisinden beklenebilecek en kısa süre içerisinde yapması gerektiğine işaret edilmiştir³⁰⁴.

3. Şekli

Çalışanın serbest buluş gerçekleştirdiğine ilişkin bildirimi, ne şekilde yapacağına ilişkin bir kanuni düzenleme yapılmamıştır³⁰⁵. Bu çerçevede; çalışan serbest doğan buluşa ilişkin gerçekleştireceği bildirimi, herhangi bir şekli şarta bağlı olmaksızın yazılı veya sözlü yapabilecektir. Her ne kadar bildirim şekline ilişkin kanuni düzenleme yapılmamışsa da buluşun niteliği gereği, bildirimde buluşun teknik özelliklerinin ve buluşun gerçekleştirilme şeklinin açıklanacağı ve bu açıklamaların çizim vb. yazılı unsurlar gerektirdiğinden hareketle bildirimin yazılı olması gerektiği belirtilmiştir³⁰⁶. Ayrıca yazılılık kanun ile getirilmiş bir geçerlilik şartı olmasa dahi; çalışanın bildirimi yazılı yapması çalışan açısından ispat kolaylığı sağlayacaktır.

4. İçeriği

Serbest buluş bildiriminin içeriğine ilişkin SMK m.119/1’ de “...*Bildirimde, buluş ve gerekiyorsa buluşun gerçekleştirilme şekli hakkında bilgi vermek suretiyle, buluşun gerçek bir serbest buluş sayılıp sayılmayacağı konusunda işverenin bir kanaate varabilmesi sağlanır.*” denilmiştir. Madde metninden de tespit edileceği üzere; bildirimin içeriğinde nelerden bahsedilmesi gerektiği düzenlemede tek tek açıklanmamış olup, genel birtakım başlıklar belirtilmiştir. Bu çerçevede bildirimde çalışan; işverenin buluşun hizmet buluşu mu serbest buluş mu olduğunu denetlemesine imkan sağlayacak bilgiler vermeli, yine buluşun nasıl gerçekleştirildiğine ilişkin bilgiler vermeli, buluşun serbest doğan bir buluş olduğuna ilişkin dayanaklarını,

³⁰⁴ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.195; Orta, **İşçi Buluşları**, s.140; Çataklar, **a.g.e.**,s.428; Bayraktar, **a.g.e.**,s.89.

³⁰⁵ *İşçinin serbest buluşa ilişkin bildirimini yazılı yapması gerektiğine ilişkin açık düzenleme yapılması gerektiği yönünde bkz.* Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.247; Suluk, **a.g.e.**,s.222.

³⁰⁶ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.247; Suluk, **a.g.e.**,s.221.

gerekçelerini bildirmelidir³⁰⁷. Nitekim çalışan, bildirimde buluşun niteliğinin tespitine yarar bilgiler vermelidir.

Serbest doğan buluşlar bakımından; işverenin, hizmet buluşlarından farklı olarak buluş bildiriminin kendisine ulaştığına ilişkin çalışana bildirim yapma yükümlülüğü yoktur.

5. Bildirim Yükümlülüğüne Aykırılık

Serbest doğan buluşlarda bildirim yükümlülüğüne aykırılık; bildirimin hiç yapılmaması veya geç yapılması hallerini kapsar.

Bildirimin eksik yapılması halinin, bildirim yükümlülüğüne aykırılık oluşturup oluşturmayacağı konusunda ise doktrinde görüş farklılıkları vardır. Utku³⁰⁸ hizmet buluşlarında işverene eksikliğin düzeltilmesini talep etmeye imkanı veren SMK m.114/4 hükmünün ve ÇBY m.5/4-5 hükümlerinin kıyasen burada da uygulanması gerektiğini ve itiraz süresinin de bundan sonra işlemeye başlaması gerektiğini belirtmiştir. Özsoy³⁰⁹ ise aksi yönde; serbest doğan buluşlar açısından yapılan bildirimin asgari içeriğinin hizmet buluşlarına göre çok daha kısıtlı olmasından hareketle hizmet buluşlarına ilişkin hükümlerin kıyasen uygulanmasına ilişkin görüşün yerinde olmadığını belirtmiştir. Canbolat³¹⁰ ise bildirimdeki bilgilerden hareketle buluşunun hizmet buluşu mu serbest buluş mu olduğuna ilişkin bir sonuca ulaşamaması halinde geçersiz bir bildirimden söz edilemeyeceğini, işverenin bildirimde eksik olan bilgileri itiraz hakkını kullanarak talep edebileceğini belirtmiştir.

Çalışanın serbest doğan buluşu bildirmemesi halinde, işverenin kendisine bildirimin hiç yapılmaması veya geç yapılmasından doğan bir zararı olması mümkün değildir³¹¹. Nitekim serbest doğan buluşlar üzerindeki haklar çalışan ait olup, işverenin bu buluş üzerinde bir hakkı yoktur. Ancak çalışanın buluşun serbest doğan buluş olduğu kanaatine rağmen buluş bir hizmet buluşu ise bu durumda işveren, kendisine

³⁰⁷ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.248,249; Çataklar, **a.g.e.**,s.426; Suluk, **a.g.e.**,s.221.

³⁰⁸ Utku, **İşçi Buluşları**,s.1000.

³⁰⁹ Özsoy, **a.g.e.**,s.271 dpn.487.

³¹⁰ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.250.

³¹¹ Tekinalp, **Fikri Mülkiyet**, s.520; Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.245; Özsoy, **a.g.e.**,s.245.

bildirim yapılmamış olmasından kaynaklı olarak hizmet buluşlarında bildirim yükümlülüğüne aykırılık halinde olduğu gibi yukarıda açıkladığımız şekilde zararlarını talep edebilecektir³¹².

C. İşverenin İtiraz Hakkı

Serbest doğan buluş kendisine bildirilen işveren, buluşun serbest buluş niteliğinde olmadığına ilişkin itirazını, kendisine bildirimin yapıldığı tarihten itibaren üç ay içerisinde yazılı şekilde ileri sürebilecektir. (SMK m. 119/2)

PatKHK m. 31/2’ de işverenin üç ay içerisinde buluşun hizmet buluşu olduğuna ilişkin itirazı ileri sürmesi gerektiği aksi takdirde sonradan itirazda bulunamayacağı düzenlenmiştir. Bu hükümden hareketle üç aylık sürenin hak düşürücü süre olduğu tespit edilmiştir³¹³. SMK’ de açık bir düzenleme olmasa da hem düzenlemenin lafzı hem de serbest buluşlarda buluş üzerinde hak sahipliğinin olabildiğince erken belirlenmesi gayesinden hareketle üç aylık sürenin hak düşürücü süre olduğu belirtilmiştir³¹⁴. Bu bağlamda; kendisine serbest buluş bildirim yapılan işveren, üç ay içerisinde itirazı varsa ileri sürmeli aksi takdirde buluş hizmet buluşu olsa dahi, üç aylık süre geçtikten sonra buluşun hizmet buluşu olduğunu ileri süremeyecektir³¹⁵.

İtiraz yazılı şekilde yapılmalıdır ve SMK m.119/2’ de düzenlenmiş olan yazılılık geçerlilik şartıdır. Bu çerçevede itiraz adi yazılı şekilde yapılmalıdır, aksi takdirde şekle aykırı yapılmış itiraz geçerli olmayıp, hukuki sonuçlarını doğurmayacaktır. İtiraz metnin ise buluşun serbest buluş olmadığına veya bu anlama gelecek ifadeleri içermesi yeterli ve gereklidir³¹⁶.

Kanuna uygun ileri sürülmüş bir itirazın doğuracağı sonuçlar bakımından doktrinde iki görüş mevcuttur. Birinci görüş uyarınca; işveren, buluşun serbest buluş niteliğinde olmadığına ilişkin itirazı ile buluş üzerinde hak talep etmekte ve aksini belirtmediği süre bu hak talebi de tam hak talebidir³¹⁷. Nitekim bu görüşe göre

³¹² Üçüncü Bölüm, II, A, 5.

³¹³ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.250; Saraç, Patent Kime Verilecek, s.274 dpn.49; Suluk, **a.g.e.**,s.224.

³¹⁴ Çataklar, **a.g.e.**,s.427; Süzek, **İş Hukuku**, s.505; ; Özsoy, **a.g.e.**,s.272.

³¹⁵ Süzek, **İş Hukuku**, s.505; Öz, **Çalışanların Buluşları**, s. 601; Özsoy, **a.g.e.**, s.272.

³¹⁶ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.251.

³¹⁷ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.252; Utku, **İşçi Buluşları** s.1001 dpn.66; Bayraktar, **a.g.e.**,s.114; Suluk, **a.g.e.**,s.224 ; Güleşçi, **a.g.e.**, s.168.

işverenin itirazı, aksi belirtilmediği sürece tam hak talebi niteliğinde olup, itiraz ile tam hak talebinin sonuçları doğacaktır. İkinci görüşe göre ise; işverenin buluşun serbest buluş olmadığına ilişkin yaptığı itiraz, tek başına hak talebinin sonuçlarının doğması için yeterli değildir³¹⁸. Bu görüşe göre itiraz ile işveren, buluşun niteliğini belirlemeyi amaçlayacak, hatta çalışanla işbirliği yaparak buluşun niteliğini belirleyecektir³¹⁹. Eğer işveren buluşun hizmet buluşu olduğu kanaatinde ise kendisine bildirim yapılmasına gerek olmaksızın hak talep edebilecektir, yani işveren kendisi itirazdan bağımsız hak talebinde bulunup sonuçlarının doğmasını sağlayabilecektir³²⁰.

D. Çalışanın İşverene Teklifte Bulunma Yükümlülüğü ve İşverenin Öncelik Hakkı

1. Çalışanın İşverene Teklifte Bulunma Yükümlülüğü

SMK m. 119/4 gereğince “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.” Bu maddenin gerekçesinde; çalışanın serbest doğan buluşlarla ilgili teklifte bulunma yükümlülüğünün, iş ilişkisinden doğan sadakat borcundan doğduğu belirtilmiştir³²¹. Yine madde gerekçesinde her ne kadar çalışan, serbest doğan buluş üzerinde serbestçe tasarrufta bulunma hakkına sahipse de gerçekleştirilen buluş, eğer işverenin mevcut veya ciddi hazırlıklar içinde olduğu çalışma alanına ilişkin ise çalışanın tasarrufta bulunma hakkının sınırlandırılarak, işverene belli bir bedel karşılığı inhisari olmayan kullanma hakkı tanınacağı belirtilmiştir³²².

³¹⁸ Ortan, **İşçi Buluşları**, s.162; Tekinalp, **Fikri Mülkiyet**, s.520; Özsoy, **a.g.e.**s.273.

³¹⁹ Tekinalp, **Fikri Mülkiyet**, s.520.

³²⁰ Özsoy, **a.g.e.**,s.274.

³²¹ (Çevrimiçi) <https://bozbel.files.wordpress.com/2018/05/gerekc3a7eli-sc4b1nai-mc3bclkiyet-kanunu.pdf> , 13.02.2022 Aynı yönde bkz. Canbolat, **İşçi Buluşları** ,s.257; Utku, **İşçi Buluşları**,s.1001,1002.

³²² (Çevrimiçi) <https://bozbel.files.wordpress.com/2018/05/gerekc3a7eli-sc4b1nai-mc3bclkiyet-kanunu.pdf> , 13.02.2022; Öz, **Çalışanların Buluşları**, s. 601.

Sonuç olarak hem maddenin gerekçesinden hem doktrindeki görüşlerden hareketle çalışanın, işverene teklifte bulunma yükümlülüğün iş ilişkisinden doğan sadakat borcunun ve kişisel bağımlılığın bir sonucu olduğunu ifade edebiliriz³²³.

a. Şartları

Çalışanın işverene teklifte bulunma yükümlülüğünün ilk şartı; buluşun işletmenin faaliyet alanına girmesi veya işletmenin faaliyette bulunmak için ciddi hazırlıklar içerisinde olduğu alana girmesidir.

Kanun metninde geçen “*işletmenin faaliyet alanı*” ifadesi ile işletmenin fiilen iş gördüğü işletme faaliyet alanı kastedilmektedir³²⁴. Yine kanunda geçen işletmenin faaliyette bulunmak için ciddi hazırlık içinde olması ifadesindeki işletme tabiri ile işveren kastedilmektedir³²⁵. Nitekim kanunun gerekçesinde de işverenin hazırlıklar yapmasından bahsedilmiştir³²⁶.

Çalışanın bildirim yükümlülüğü için, işverenin bir alanda faaliyette bulunmak için ciddi hazırlıklar yapması aranmıştır. Ciddi hazırlığın ölçütünün ne olduğu konusunda ise doktrinde; hazırlıkların somut olması gerektiği, sadece düşüncelerin, planların yeterli olmayacağı, işverenin o alanda faaliyette bulunacağına ilişkin bir takım fiili çalışmalar yapmış olması aranmıştır³²⁷.

Çalışanın işverene teklifte bulunma yükümlülüğünün ikinci şartı ise; SMK m.119/4 gereği çalışanın iş ilişkisi devam ediyor olmalıdır. Doktrinde işçinin teklifte bulunma yükümlülüğünün, sadakat borcunun bir sonucu olduğundan hareketle iş ilişkisinin devam ediyor olması şartının arandığı belirtilmiştir³²⁸. Ancak yukarıda hizmet buluşları bölümünde de ayrıntısı ile belirttiğimiz üzere, SMK m.118/4 gereği çalışanların yükümlülükleri iş ilişkisinin sona ermesinden etkilenmeyecektir. Bu çerçevede kanımızca; kanun metninde açıkça iş ilişkisinin devam ediyor olması

³²³ Ortan, **İşçi Buluşları**, s.163; Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.257; Utku, **İşçi Buluşları**,s.1001,1002; Güleşçi, **a.g.e.**, s.169.

³²⁴ Tekinalp, **Yenilikler**, s.81.

³²⁵ Utku, **İşçi Buluşları**,s. 1002; Özsoy, **a.g.e.**,s.276.

³²⁶ (Çevrimiçi) <https://bozbel.files.wordpress.com/2018/05/gerekc3a7eli-sc4b1nai-mc3bclkiyet-kanunu.pdf> , 13.02.2022.

³²⁷ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.260; Suluk, **a.g.e.**,s.227.

³²⁸ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 261; Utku, **İşçi Buluşları**,s. 1002; Suluk, **a.g.e.**,s.228.

gerektiği şartının belirtilmesi yerinde olmuştur³²⁹. Ancak, iş ilişkisi çalışan tarafından sırf teklif yükümlülüğünden kurtulmak için dürüstlük kuralına aykırı şekilde feshedilmiş ise bu kötü niyetli fesihtir. İşverenin, işçinin feshinin kötü niyetli fesih olduğunu ispatlaması ihtimalinde, işçi işverene teklifte bulunmak ile yükümlü olacaktır³³⁰.

Çalışanın işverene teklifte bulunma yükümlülüğünün üçüncü şartı ve son şartı ise; SMK m.119/4 gereği çalışanın buluşu başka şekilde değerlendirmeye başlamamış olması gerekmektedir. Bu çerçevede çalışanın işverene teklifte bulunmadan önce buluşu değerlendirmeye başlamamış olması gerekmektedir. Doktrinde işçinin buluşu bizzat kendisinin kullanmasının buluşun başka şekilde değerlendirilmesi kapsamında değerlendirilemeyeceğini, çalışanın buluşu kendisinin kullanmasının rekabet etme yasağına ve sadakat borcuna aykırılık oluşturmayacağı savunulmuştur³³¹. Bu görüşteki yazarlara göre; buluşun başka şekilde değerlendirilmesi ifadesi ile buluş üzerinde çalışanın bizzat tasarrufta bulunduğu haller dışında kalan, çalışanın üçüncü kişilere basit lisans vermesi veya buluş üzerinde hak tanınması gibi tasarrufların kastedildiği belirtilmiştir³³². Ancak kanımızca bu değerlendirmenin gerekçesi isabetsiz olup, çalışanın buluş üzerinde bizzat kendisi adına tasarrufta bulunmadan üçüncü kişiler lehine tasarrufta bulunması da rekabet etmeme yasağına ve sadakat borcuna aykırılık teşkil edecektir³³³. Bu çerçevede bizim de katıldığımız görüşe göre buluşun başka şekilde değerlendirilmesi ifadesi ile; buluş üzerinde hem çalışanın bizzat yaptığı tasarruflar hem de üçüncü kişilere inhisari lisans tanınması gibi üçüncü kişilerin kullanımını sağlayan tasarruflar kastedilmektedir³³⁴.

b. Hukuki Niteliği, Kapsamı ve Sonuçları

Çalışanın işverene teklifte bulunma yükümlülüğü kanunda düzenlenmiş iken, teklifin içeriğinde nelerin belirtilmesi gerektiği kanunda düzenlenmemiştir.

³²⁹ Aynı yönde bkz. Özsoy, **a.g.e.**,s.277.

³³⁰ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.262.

³³¹ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.263; Utku, **İşçi Buluşları**, s.1002, 1003.

³³² Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 263.

³³³ Aynı yönde bkz. Özsoy, **a.g.e.**,s.277.

³³⁴ Aynı yönde bkz. Özsoy, **a.g.e.**,s.278.

Çalışanın işverene yöneltmekle yükümlü olduğu teklif, buluşun kullanımına ilişkin bir sözleşme kurulmasına yönelik bir öneri/icaptır³³⁵. Öneri/İcap; “ ...*bir sözleşmeyi meydana getirmek amacı ile bir şahsın teklifini içeren ve karşı tarafa yöneltilen irade beyanıdır.*³³⁶” Bir önerinin bağlayıcı olması için sözleşmenin esaslı unsurlarını içermesi ve teklifte bulunanın bağlanma iradesini içermesi gerekmektedir³³⁷. Bu çerçevede çalışanın işverene yönelteceği öneri, sözleşmenin esaslı unsurlarını içermelidir. Öneride; öncelikle sözleşme konusunun, buluşun değerlendirme alanın ne olduğu belirtilmelidir ki bu husus madde gerekçesinde işverene basit lisans hakkının tanınması olarak belirtilmiştir³³⁸. Madde metninde açıkça işverene tam hak tanınmaksızın, yararlanma imkanı verilmesinden bahsedilmiştir. Önerinin içermesi gereken diğer bir zorunlu unsur ise gerekçeden tespit edilebileceği üzere bedeldir, bu inhisari lisans hakkı bir bedel karşılığında işverene verilecek olup, bu sebeple öneri bedel unsurunu da içermelidir³³⁹.

Sonuç olarak; çalışan önerisinde buluşun kullanılması hakkını tanıyacağını ve bunun karşılığında bir bedel talep ettiğini belirtmelidir. Bu unsurlar zorunlu kurucu unsurlar olup, ayrıca teklifin kullanım bölgesi, kullanım süresi gibi ek sınırlamalar içermesi de mümkündür³⁴⁰. Ayrıca SMK m.119/4 gereğince bedelin miktarı ve diğer yan unsurların tespiti ile sözleşmenin tamamlanması için taraflar mahkemeye başvurabilecektir.

Çalışanın usulüne uygun yapmış olduğu önerinin/ teklifin işverene ulaşması ile birlikte, teklif çalışan bakımından bağlayıcı olacak, sonuçlarını doğuracaktır³⁴¹. Çalışanın önerisi ile ne kadar bağlı kalacağı ise SMK m.119/4’ de işverenin teklife cevap vermesi süresi olan, hak düşürücü nitelikteki üç aylık süreden hareketle

³³⁵ Ortan, **İşçi Buluşları**,s.163; Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.265; Suluk, **a.g.e.**,s.229.

³³⁶ M. Kemal Oğuzman, M. Turgut Öz, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, C.1, 11.bs., İstanbul, Vedat Kitapçılık, 2015, s.50.

³³⁷ Ortan, **İşçi Buluşları**, s.163; Oğuzman/Öz, **a.g.e.**,s.56; Nomer, **Patent Hukuku**,s.49.

³³⁸ Ortan, **İşçi Buluşları**, s.163.

³³⁹ Ortan, **İşçi Buluşları**, s.163; Canbolat, **İşçi Buluşları** ,s.267; Öz, **Çalışanların Buluşları**, s.602; Utku, **İşçi Buluşları**,s. 1003.

³⁴⁰ Ortan, **İşçi Buluşları**, s.162; Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.267.

³⁴¹ Canbolat, **İşçi Buluşları** ,s.265; Oğuzman/Öz, **a.g.e.**,s.56,57; Nomer, **Patent Hukuku** ,s.47; Suluk, **a.g.e.**,s.229.

belirlenecektir³⁴². Bu çerçevede çalışan, işverene teklifin ulaşmasından itibaren başlamak üzere üç ay önerisi ile bağlı olacaktır.

İşveren, çalışanın usulüne uygun yapmış olduğu teklifi kabul eder ancak çalışan tarafından öneride belirlenmiş bazı şartları uygun bulunmaz ise taraflar bu anlaşmazlık konusu şartların tespiti için mahkemeye başvurabilir. (SMK m.119/4) Doktrinde kanunda her ne kadar “*taraflar*” ifadesi kullanılmış ise de bu hükmün “*taraflardan birisinin*” şeklinde anlaşılması gerektiği belirtilmiştir³⁴³. Bu kapsamda Öz; önerinin kabulü ile taraflar arasındaki teklifin sözleşmeye dönüşmesinden sonra; tarafların mahkemeden önerinin değişen yeni şartlara uyarlanmasını talep edebileceğini ve bu uyarılamanın TBK m.138 hükmündeki “aşırı ifa güçlüğü” düzenlenmesinin özel görünümü olduğunu belirtmiştir³⁴⁴.

İşveren önerinin/teklifin kendisine ulaşmasından itibaren üç aylık hak düşürücü süre içerisinde kabul beyanını çalışana ulaştırmalıdır. Aksi takdirde işveren SMK m.119 gereği kendisine tanınmış öncelik hakkından yararlanamayacaktır.

c. Teklifte Bulunma Yükümlülüğüne Aykırılığın Sonuçları

Çalışanın, teklifte bulunma yükümlülüğünün tüm şartları mevcut iken işverene teklifte bulunmamasının sonuçları ve işverenin başvurabileceği yollara ilişkin kanuni bir düzenleme mevcut değildir.

Canbolat; işverenin işçiden uygun şartlar içinde kendisine kullanım hakkı vermesini talep edebileceğini bunun öneriye davet niteliğinde olduğunu, çalışanın bu icaba daveti dikkate alarak, işverene teklifte bulunması ve işverenin de kabul etmesi halinde taraflar arasında sözleşme kurulacağını belirtmiştir³⁴⁵. İşveren, doğrudan dava da açabilecektir³⁴⁶. Yine işverenin, işçiyi bu şekilde icaba davet etmek veya işçiye dava açmak yerine, doğrudan yasadışı kullanım hakkını elde ettiğini işçiye

³⁴² Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.268.

³⁴³ Utku, **İşçi Buluşları**, s. 1003.

³⁴⁴ Öz, **Çalışanların Buluşları**, s. 602; aynı yönde Utku, “...*tarafların(veya mahkemenin) bedeli sözleşmenin diğer şartlarını belirlerken esas aldıkları noktaların sonradan değişmesi halinde sözleşmenin yeni koşullara uyarlanmasının istenebileceği, yani sözleşme temelinin sarsılması ilkesinin uygulanacağını...*” belirtmiştir. (Utku, **İşçi Buluşları**, s. 1003)

³⁴⁵ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.271.

³⁴⁶ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.271.

bildirebileceği de belirtilmiştir³⁴⁷. Bu çerçevede Canbolat, işçinin tek taraflı irade beyanında bulabileceğini belirtmişse de bu iradenin sözleşmenin kurulmasına yetip yetmeyeceğinin irdelenmesinin gerektiğini belirtmiştir³⁴⁸. Özsoy, bu madde kapsamındaki ilişkinin sözleşmesel bir ilişkisi olduğunu bu nedenle tek taraflı irade beyanın sonuç doğurmayacağını belirtmiştir³⁴⁹.

Çalışanın işverene teklifte bulunma yükümlülüğünü yerine getirmemesi aynı zamanda; irade beyanını/öneriyi işverene yöneltme borcuna da aykırılık teşkil edecektir. Bu çerçevede işveren; öneriyi yapma borcunu yerine getirmemiş olan işçinin, borcuna uyması/yapma borcunu ifa etmesi için aynen ifa talebi ile mahkemeye başvurarak eda davası açabilecektir³⁵⁰. Ayrıca işveren, teklifin kendisine geç yapılmasından/borcun geç ifa edilmesinden kaynaklı veya hiç teklif sunulmamasından kaynaklı olarak zarara uğramış ise çalışandan bu zararın tazminini talep edebilecektir³⁵¹.

2. İşverenin Öncelik Hakkı

İşverenin öncelik hakkı SMK m.119/4' de düzenlenmiş olup, bu hak; çalışanın işverene yönelteceği önerinin işverence üç aylık hak düşürücü süre içerisinde kabul edilmesi ile sonuçlarını doğuracak, taraflar arasında bir sözleşme kurulacaktır.

Serbest doğan buluşlarda işverene tanınmış olan öncelik hakkı; kısmi hak talebinden farklı olup, bu çerçevede çalışanın işverene teklifte bulunmadan önce üçüncü kişilerle yapmış olduğu işlemlerin işverenin menfaatini etkilediği ölçüde geçersiz olduğundan bahsedilmeyecek, öncelik hakkına sahip işveren buluşu kullanmadığı sürece bedel ödemekle yükümlü olmayacak, yine işveren üçüncü kişilere karşı ileri süremeyeceği sadece çalışana karşı ileri sürebileceği nispi hakka sahip olacaktır³⁵². Bu çerçevede işveren, kendisine teklif edilmeden önce öncelik hakkının devredilmiş olduğu üçüncü kişiye karşı, buluşu kullanma hakkına sahip olduğuna

³⁴⁷ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.271.

³⁴⁸ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.271.

³⁴⁹ Özsoy, **a.g.e.s.**,281.

³⁵⁰ Ortan, **İşçi Buluşları**,s.164; Oğuzman/Öz, **a.g.e.**,s.377.

³⁵¹ Oğuzman/Öz, **a.g.e.**,s.379; Ortan, **İşçi Buluşları**, s.164.

³⁵² Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.269; Suluk, **a.g.e.**,s.231.

ilişkin bir talep ileri süremeyecektir. Ancak çalışandan teklifte bulunma yükümlülüğüne aykırı davranmasının bir sonucu olarak tazminat talep edebilecektir³⁵³.

E. İşverenin Buluşa İlişkin Bilgileri Gizli Tutma Yükümlülüğü

Serbest doğan buluşların niteliği gereği, buluşa ilişkin bilgilerin kullanılmasında yalnızca çalışanın menfaati mevcuttur. Serbest doğan buluşlar özelinde, kanunda işverenin buluşa ilişkin bilgileri gizli tutma yükümlülüğü düzenlenmemiştir. Ancak hem SMK m.115/5' deki düzenlemeden³⁵⁴ hareketle hem de işveren ve işçinin iş ilişkisinde olup işverenin işçiyi gözetme borcu³⁵⁵ olduğu hususundan hareket ile işverenin sır tutuma yükümlülüğünü haiz olduğu sonucuna ulaşılabilecektir.

İşveren, işçinin haklı menfaati devam ettiği sürece buluşa ilişkin bilgileri gizli tutmak ile yükümlüdür. Bu çerçevede işverenin gizli tutma yükümlülüğünün kapsamı ve yükümlülüğe aykırılığın sonuçlarına ilişkin yukarıda yapmış olduğumuz açıklamalar burada da geçerli olacaktır³⁵⁶.

³⁵³ Özsoy, **a.g.e.**,s.283.

³⁵⁴ Tekinalp, **Yenilikler**, s.81;

³⁵⁵ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.290

³⁵⁶ Bkz. Üçüncü Bölüm, II, E.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BEDEL HAKKI

I. GENEL OLARAK

Çalışan buluşlarında işverenin bedel ödeme yükümlülüğü; SMK m.115/6-11, 117/2 ve 120 hükümlerinde düzenlenmiştir. SMK m.115/11 hükmü ile çalışan buluşları ile ilgili bedel tarifesi ve uyuşmazlık halinde başvurulacak tahkim usulünün yönetmelik ile belirleneceği düzenlenmiştir. Kaynağını bu kanuni düzenlemeden alan Yönetmelik, 29.09.2017 tarih, 30195 sayılı Çalışan Buluşları Yönetmeliği olup, çalışan buluşları ile ilgili bedel tarifesi ve uyuşmazlık halinde izlenecek tahkim usulüne ilişkin ayrıntılı açıklamalar içermektedir.

Çalışan buluşları kapsamında; işveren buluşu gerçekleştiren çalışanına, çalışanın iş görme borcu kapsamında hak kazanmış olduğu ücret dışında, buluş gerçekleştirmesinin sonucu olarak ücretten ayrı bir bedel ödemek ile yükümlü tutulmuştur. Çalışan buluşlarında; patent hukukuna göre buluşun gerçekleşmesi ile buluş onu gerçekleştiren çalışana ait olacaktır, iş hukukuna göre ise iş görme edimi çerçevesinde ortaya çıkan buluş işverene ait olacaktır³⁵⁷. Bu çerçevede işverenin ve çalışanın menfaatleri çatışmaktadır. İşte menfaat çatışmasının dengelenmesi amacı ile işverene hak talebi ile buluş üzerindeki hakları devralabilmesi imkanı tanınır iken, çalışana da bunun karşılığında iş ilişkisi içerisinde hak kazanmış olduğu ücretten ayrı uygun/makul bir bedel ödenmesi gerekmektedir³⁵⁸. Nitekim çalışana ödenen bedel ile, çalışan ödüllendirilerek³⁵⁹, buluş yapmaya özendirilmesi³⁶⁰ amaçlanmıştır.

Öğretide çalışanın bedel hakkı iki ilkeye dayandırılmaktadır bunlar : Alman İşçi Buluşları Kanunu'nda esas alınmış olan “monopol(tek) ilkesi” ve “özel edim ilkesi” dir³⁶¹. Monopol(tek) ilkesine göre; işveren buluşu tek başına değerlendirme hakkına

³⁵⁷ Ortan, **İşçi Buluşları**, s.35; Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.232.

³⁵⁸ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.232; Süzek, **İş Hukuku**, s.508; Suluk, **a.g.e.**,s.233; Koçak, **a.g.e.**, s.507

³⁵⁹ SMK m.115 gerekçesi “ ...çalışanın bir işletmedeki işi gereği bile olsa bir buluş gerçekleştirmesi halinde, buluş yapmanın ödüllendirilmesi amacından yola çıkılarak...” şeklinde düzenlenmiş olup, bkz. (Çevrimiçi) <https://bozbel.files.wordpress.com/2018/05/gerekc3a7eli-sc4b1nai-mc3bclkiyet-kanunu.pdf> , 14.02.2022 ; Ayiter, **Problemler**, s. 139.

³⁶⁰ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.232; Ayiter, **Problemler**, s. 140.

³⁶¹ Brennan, **a.g.e.**,s 48; Ortan, **İşçi Buluşları**, s.167,168.

sahip olacaktır. Başka bir deyişle buluş üzerinde tek el hakkına sahip olacaktır ve bunun karşılığı olarak buluşçu çalışana bir bedel ödeyecektir³⁶². Bu ilkeye göre; işverenin buluş üzerinde tek el hak elde edip, bedel ödeme yükümlülüğüne tabi olması için buluşun patent veya faydalı modelle korunabilir nitelikte olması koşulu aranmaktadır³⁶³.

Özel edim ilkesine göre ise; çalışanın buluş gerçekleştirmesi, çalışanın içinde bulunduğu iş ilişkisi çerçevesinde işçiden beklenmeyen bir menfaat, ekonomik verim olup, çalışanın gerçekleştirdiği bu özel edim karşılığında ona ücrete ek bedel ödenecektir³⁶⁴. Bu ilkede tek el ilkesinde olduğu gibi, buluşun patent veya faydalı modelle korunabilir olması şartı aranmamış olup, işverenin bedel ödeme yükümlülüğüne tabi olması için buluşun işçinin iş görme borcu dışında olması ve kendisinden beklenenden çok menfaat sağlamış olması yeterlidir³⁶⁵. Başka bir deyişle; eğer çalışanın gerçekleştirdiği buluş iş ilişkisi gereğince iş görme borcunun sonucu olarak ortaya çıkmış ise, özel edim ilkesine göre işverenin bedel ödeme yükümlülüğü doğmayacaktır.

Yukarıda yapmış olduğumuz açıklamalar neticesinde; hukukumuzda PatKHK’ de ve sonrasında işverenin bedel ödeme yükümlülüğünün dayanağı olarak tek el ilkesinin esas alındığı söylenecektir³⁶⁶. Nitekim; tek el ilkesi doğrultusunda işverenin bedel ödeme yükümlülüğünün buluş üzerinde hak talebi ile doğduğu kabul edilmiştir. Yine buluşun, çalışanın iş görme borcu sonucunda doğması ihtimalinde (hizmet buluşu) de işverenin bedel ödeme yükümlülüğünün doğacak olmasından hareketle³⁶⁷ özel edim ilkesinin benimsenmediği sonucuna ulaşılabilecektir. Ayrıca SMK m.115 gerekçesindeki³⁶⁸ “*çalışanın bir işletmedeki işi gereği bile olsa bir buluş gerçekleştirmesi halinde, buluş yapanın ödüllendirilmesi amacından yola çıkılarak*”

³⁶² Hans Schade, “The Working Of The Law On Employees’ Inventions In The Federal Republic Of Germany” s. 162, (Çevrimiçi) <https://07a6e75f442811d380d2e720fdbf18c26b54cdc4.vetisonline.com/HOL/Page?handle=hein.journals/aipiaq1&div=21&collection=journals> 02.03.2022; Brennan, a.g.e.,s 48; Ortan, *İşçi Buluşları*, s.167.

³⁶³ Ortan, *İşçi Buluşları*, s.167.

³⁶⁴ Schade, a.g.e.,s.162; Brennan, a.g.e.,s 48; Ortan, *İşçi Buluşları*, s.168.

³⁶⁵ Özsoy, a.g.e.,s.212.

³⁶⁶ Canbolat, *İşçi Buluşları*, s.233; Ortan, *İşçi Buluşları*, s.167.

³⁶⁷ Öz, *Çalışanların Buluşları*, s.598.

³⁶⁸ (Çevrimiçi) <https://bozbel.files.wordpress.com/2018/05/gerekc3a7eli-sc4b1nai-mc3bclkiyet-kanunu.pdf> , 14.02.2022

ifadesinden de tespit edilebileceği üzere; kanuni düzenlemede özel edim ilkesi tercih edilmemiştir.

II. BEDEL HAKKININ HUKUKİ NİTELİĞİ

İşverenin, buluşu gerçekleştiren çalışana ödemek ile yükümlü olduğu bedel, işçinin buluş üzerindeki hakları devretmiş olmasının, diğer bir deyişle işverenin buluş üzerindeki hakları devralmasının sonucudur. Bu çerçevede bedel, çalışanın iş görme borcunun/ediminin bir karşılığı olmayıp, hukuki niteliği itibari ile ücret değildir³⁶⁹. Nitekim bedelin ücret niteliğini haiz olmamasından hareketle; bedel, ücrete ilişkin zamanaşımı hükümlerine değil genel zamanaşımı hükümlerine tabi olacaktır³⁷⁰. Bu kapsamda çalışanın bedel alacağı için TBK m. 147’ daki 5 yıllık zamanaşımı değil, TBK m.146’ daki 10 yıllık zamanaşımı hükümleri uygulanacaktır.

Çalışanın bedel talep hakkı nispi nitelikte olup, işverenin buluş üzerindeki hakkını üçüncü kişiye devretmiş olması halinde; işçi ve işveren arasındaki hizmet buluşundan kaynaklı borç ilişkisi, işverenin buluş üzerindeki tasarruflarından etkilenmeyecek olduğundan çalışan, bedeli ancak işverenden talep edebilecektir; bu sebep ile hakkı devralan üçüncü kişiden bedel talep edemeyecektir³⁷¹. Çalışanın bedel alacağı; tasarruf işlemlerine konu olabilen, devredilebilen, rehin edilebilen ve miras yolu ile intikal edebilen bir haktır³⁷².

Çalışanın bedel hakkının icraya konu olması halinde, SMK m.120/1 gereği çalışan buluşundan doğan bedel hakkı imtiyazlı alacaklardandır³⁷³. Yukarıda da belirttiğimiz üzere bedel ücret niteliğinde olmayıp, bu sebeple İİK m.206/4A hükmü ile düzenlenmiş işçi alacaklarından değildir. Bu çerçevede; İİK uyarınca yapılacak imtiyazlı alacaklar sıralamasında; buluştan kaynaklı hak kazanılan bedel, İİK m.206/4A kapsamındaki işçi alacaklarından olmadığından sıra cetvelinde ilk sırada yer almayacak, İİK m.206/7 gereğince sıra cetvelinde imtiyazlı alacaklar arasında üçüncü sırada yer alacaktır. Birden fazla çalışanın bedel alacağının olması halinde

³⁶⁹ Ortan, *İşçi Buluşları*, s.168; Canbolat, *İşçi Buluşları*, s.236.

³⁷⁰ Ortan, *İşçi Buluşları*, s.169; Canbolat, *İşçi Buluşları*, s.236; Öz, *Çalışanların Buluşları*, s. 599; Suluk, *a.g.e.*,s.285; Sözüer, *a.g.e.*,s.67.

³⁷¹ Ortan, *İşçi Buluşları*, s.169; Canbolat, *İşçi Buluşları*, s.237; Suluk, *a.g.e.*,s.229; Özsoy, *a.g.e.*,s.213.

³⁷² Ortan, *İşçi Buluşları*, s.169; Canbolat, *İşçi Buluşları*, s.237; Suluk, *a.g.e.*,s.239.

³⁷³ Ortan, *İşçi Buluşları*, s.169; Canbolat, *İşçi Buluşları*, s.237; Suluk, *a.g.e.*,s.239; Sözüer, *a.g.e.*,s.67.

SMK m.120/2 ve ÇBY m. 27/2 gereğince; iflas idaresi bedel alacağını alacaklılar arasında alacakları oranında dağıtacaktır.

III. BEDEL ÖDEME YÜKÜMLÜLÜĞÜNÜN DOĞUMU

Hukukumuzda işverenin bedel ödeme yükümlülüğünün doğumu için öncelikle işverenin buluş üzerinde bir hak talebinde bulunmuş olması gerekmektedir. Diğer bir deyişle; işveren buluş üzerinde hak talep etmemiş ise bedel ödemek ile yükümlü olmayacaktır. Bu çerçevede işverenin tam ve kısmi hak talep etmiş olmasına göre bedel ödeme yükümlülüğü farklı şekilde karşımıza çıkacaktır.

İşverenin hizmet buluşu üzerinde tam hak talep etmiş olması halinde; çalışan SMK m.115/6 uyarınca işverenden kendisine makul bir bedel ödenmesini isteyebilir. Yine çalışan ÇBY m. 7 uyarınca işverenin buluştan faydalanmasının karşılığı olarak bedel talep edebilecektir. Kanımızca ÇBY m.7’de geçen “*faydalanma karşılığı bedel*” muallak bir ifade olmak ile birlikte madde bütünü içinde bu ifade ile; işverenin buluş üzerindeki tam hak talebi ile buluş üzerindeki haklar kendisine geçtiğinde, buluştan faydalanıyor olacağı kabulü ile bizatihi bundan kaynaklı işverenin bedel ödeme yükümlülüğü doğacağı kastedilmektedir. Bu çerçevede; işverenin bedel ödeme yükümlülüğü buluş üzerindeki hakkın işverene geçmesi ile doğacak olup³⁷⁴, yükümlülüğün doğumu için buluş üzerindeki hakların işverene geçmiş olması gerekli ve yeterlidir.

İşverenin hizmet buluşu üzerinde kısmi hak talep etmiş olması ihtimalinde ise; SMK m. 115/6 uyarınca işveren buluşu kullanmışsa çalışan işverenden makul bir bedelin kendisine ödenmesini talep edebilecektir. Bu düzenleme paralel şekilde ÇBY m.8/2’de “*Kısmi hak talebine dayanarak işverenin buluşu kullanması halinde çalışan buluştan faydalanma karşılığı olarak işverenden kendisine bedel ödenmesini isteme hakkı doğar*” hükmü düzenlenmiştir. Bu bağlamda kısmi hak talebinde işverenin bedel ödeme yükümlülüğünün doğması için işverenin kısmi hak talebi ile basit lisans hakkı kazanmış olması tek başına yeterli olmayıp, bu inhisari lisans hakkının fiilen

³⁷⁴ Ortan, **İşçi Buluşları**, s.168; Suluk, **a.g.e.**,s.241; Tekinalp, **Yenilikler**, s.78, Özsoy, **a.g.e.**,s.215.

kullanılıyor olması, bu buluştan işletmede yararlanılıyor olması gerekmektedir³⁷⁵. Katılmadığımızı belirtmek ile birlikte baskın görüşün aksi yönünde Öz³⁷⁶, kısmi hak talebinde bedel ödeme yükümlülüğünün, işverenin kısmi hak talebi ile doğduğunu bu çerçevede fiili bir yararlanma gerekmediğini, işveren bedel ödemeyeceğini belirtse dahi edindiği hak karşılığında işverenin bedel ödeme yükümü altına gireceğini belirtmiştir.

IV. BEDELİN ÖDENME ŞEKLİ

İşveren buluş üzerinde kısmi veya tam hak talep etmiş ise, işverenin ödemekle yükümlü olduğu bedelin miktarı ve ödeme şekli, taraflar arasında imzalanan sözleşme veya benzeri bir hukuki ilişki varsa bu hükümlere göre belirlenecektir.(SMK m. 115/9) Ancak bedelin miktarı ve ödenme yöntemine ilişkin taraflar arasında anlaşmaya varılamamış ise uyuşmazlık tahkim ile çözülecektir³⁷⁷.(SMK m.115/11- ÇBY m. 24/1) Bu çerçevede; bedelin ödenme şekli ve bedelin miktarının tespiti için ilk olarak taraflar arasında anlaşma olup olmadığına bakılacak, anlaşma olmayıp taraflar arasında uyuşmazlık var ise tahkime başvurulacaktır. Nitekim biz de bedelin ödenme şeklini bu doğrultuda, taraflarca belirlenmiş olması ve taraflarca anlaşılamaya varılamaması ihtimallerine göre inceleyeceğiz.

A. Taraflarca Belirlenmesi

SMK m. 115/9 gereğince; işverenin gerek kısmi gerek tam hak talebinde bulunmuş olduğu hallerde bedelin miktarı ve ödenme şekli bu talebin akabinde, işveren ve çalışan arasında imzalanmış sözleşme veya benzeri hukuki ilişki hükümlerine göre tespit edilecektir. Kılavuz gereğince, işverenlerce işçilerin aleyhine olacak şekilde

³⁷⁵ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.237; Suluk, **a.g.e.**,s.244; Tekinalp, **Yenilikler**, s.78; Sözüer, **a.g.e.**,s.68; Özsoy, **a.g.e.**,s.216.

³⁷⁶ Öz, **Çalışanların Buluşları**, s.597-598.

³⁷⁷ Brennan; bedele ve ödeme şekline ilişkin taraflar sözleşme yapmışsa, bu sözleşmeden doğan uyuşmazlıklar bakımından zorunlu tahkime başvurulmayıp, sözleşmeden doğan uyuşmazlık olduğu kabulü ile mahkemeye başvurulacağını belirtmiştir. (Brennan, **a.g.e.**s.62)

düzenleme yapılamaz³⁷⁸. Yine kılavuzda taraflar arasında sözleşme yapma serbestisi olduğu belirtilmekle bu serbestinin; hizmet buluşları için patent verilmesi için yapılan başvuru ile; serbest buluşlar bakımında ise işverene yapılacak bildirim ile başlayacağı belirtilmiştir³⁷⁹. Kanuni düzenlemede geçen “benzeri bir hukuk ilişkisi” ifadesi ile genel iş koşulları, işyeri iş koşulları gibi düzenlemeler işaret edilmektedir³⁸⁰. Kılavuzda ise işçinin bildirim yükümlülüğünden bahsedilirken benzeri hukuki ilişki ifadesine örnek olarak; tek taraflı beyan ve muvafakatname gösterilmiştir³⁸¹.

İşverenin ödemekle yükümlü olduğu bedel ve bu bedelin ödenme şekli esas olarak işverenin hak talebini takiben yapılacak sözleşme ile tespit edilecektir. Bu çerçevede taraflar, işverenin ödemekle yükümlü olduğu bedelin ne şekilde taksit ile mi yoksa tek seferde mi ödeneceğini, bedelin miktarını veya bedelin miktarının nasıl hangi yöntemle göre hesaplanacağı gibi hususları yapacakları sözleşme veya benzeri bir hukuki ilişki ile işçinin aleyhine olmayacak şekilde belirleyebilecekler³⁸². ÇBY m. 22/1’ de buluş bedelinin yıllık dönemler halinde ödeneceği düzenlenmişse de yine aynı madde sözleşmede aksinin düzenlenebileceği belirtilmiştir. SMK m. 117/1 gereğince işçi aleyhine düzenleme yapılamayacağından, yapılan sözleşme çalışanın aleyhine hüküm içermeyecektir. Taraflarca yapılacak sözleşmede bir bedel belirlendiği takdirde bu bedel hakkaniyete uygun olmalıdır³⁸³. Taraflar sözleşmede bedeli çalışanın lehine olmak koşulu ile, değişken bir yöntemden hareketle belirleyebilecekleri gibi sabit bir bedelde belirleyebilecek, hatta iki yöntemi bir arada da kullanabileceklerdir bu konuda kanuni bir engel yoktur³⁸⁴. Taraflar sözleşmenin ya da belirlenmiş bedelin işçinin

³⁷⁸ Çalışan Buluşları Uygulama Kılavuzu, s.9, (Çevrimiçi) <https://www.turkpatent.gov.tr/TURKPATENT/resources/temp/91C9FBB3-FC93-478A-96DE-AFDB24324A5B.pdf> , 05.03.2022.

³⁷⁹ Çalışan Buluşları Uygulama Kılavuzu, s.9, (Çevrimiçi) <https://www.turkpatent.gov.tr/TURKPATENT/resources/temp/91C9FBB3-FC93-478A-96DE-AFDB24324A5B.pdf> , 05.03.2022.

³⁸⁰ Özsoy, **a.g.e.**,s.218; aksi yönde Kılıçoğlu, benzeri hukuki ilişkiye örnek olarak satım hükümlerinin (TBK m. 207 vd.) verilebileceğini belirtmiştir. (Kılıçoğlu, **a.g.e.**,s.193).

³⁸¹ Çalışan Buluşları Uygulama Kılavuzu, s.4, (Çevrimiçi) <https://www.turkpatent.gov.tr/TURKPATENT/resources/temp/91C9FBB3-FC93-478A-96DE-AFDB24324A5B.pdf> , 05.03.2022; aynı yönde Suluk; benzeri hukuki ilişki ifadesi ile, tek taraflı irade açıklaması ve muvafakatname gibi işlemlerin kastedildiğini belirtmiştir. (Suluk, **a.g.e.**,s.128, dpn.4)

³⁸² Ortan, **İşçi Buluşları**, s.170; Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.235; Noyan, **Patent Hukuku**, s.238; Öz, **Çalışanların Buluşları**, s. 599; Suluk, **a.g.e.**,s.270,272.

³⁸³ Ortan, **İşçi Buluşları**, s.169; Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.235; Noyan, **Patent Hukuku**, s.238; Öz, **Çalışanların Buluşları**, s. 599; Suluk, **a.g.e.**,s.272; Çataklar,**a.g.e.**,s.432; Sözüer, **a.g.e.**,s.66; Koçak, **a.g.e.**, s.519.

³⁸⁴ Ortan, **İşçi Buluşları**, s.170.

lehine olsa dahi hakkaniyete aykırı olduğunu düşünüyorsa, aralarındaki iş ilişkisinin bitiminden itibaren en geç 6 ay içinde itirazlarını yazılı olarak ileri sürebileceklerdir.(SMK m 117/3)

Buluş bedelinin maktu olarak belirlenmesine her ne kadar kanuni bir engel olmasa da doktrinde; her buluşun ekonomik değeri ve işverene sağlayacağı yararı farklı olacağından bedelin her buluş için somut olayın şartlarına göre tespit edilmesi gerektiği belirtilmiştir³⁸⁵. SMK m. 115/10 “ *Hizmet buluşu birden çok çalışan tarafından gerçekleştirilmişse, bedel ve ödeme şekli her biri için, dokuzuncu fıkraya uygun olarak ayrı ayrı belirlenir.*” şeklindeki hükümden hareketle de ödenecek bedel belirlenirken somut olayın şartlarının dikkate alınacağı yorumuna ulaşılabilir, bu çerçevede bu hüküm de bedelin maktu olarak belirlenmeyeceği görüşünü destekler³⁸⁶.

SMK m. 115/9 gereğince sözleşmenin dışında benzeri bir hukuk ilişkisi hükümlerinden hareketle de bedel ve bedelin ödenme yöntemi tespit edilebilecektir. Sözleşme ve benzeri hukuki ilişki ifadesi ile işyeri uygulamaları, iş sözleşmesinin eki niteliğindeki ek personel yönetmeliği, işyerinin iç tüzüğü, o iş koluna ait özel kanuni düzenlemeler, genel işlem koşulları gibi iş sözleşmesinin eki niteliğindeki düzenlemeler ve iş yeri uygulaması haline gelmiş kurallar kastedilmektedir. Yukarıda da belirttiğimiz üzere Kılavuzda işçinin bildirim yükümlülüğünden bahsedilirken benzeri hukuki ilişki ifadesine örnek olarak; tek taraflı beyan ve muvaffakatname gösterilmiştir³⁸⁷. İşyeri uygulamaları/ koşulları, o işyerinde işverence zorunlu olmamasına rağmen bir iş bölümündeki tüm çalışanlara menfaat sağlanmasıdır³⁸⁸. Bu çerçevede benzeri hukuki ilişki ifadesinin kapsamını buluş bedeli açısından düşündüğümüzde; kanımızca maktu bir bedel uygulanabilir değildir, buluşa ilişkin

³⁸⁵ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.233.

³⁸⁶ Özsoy, **a.g.e.**,s.218, dpn.323.

³⁸⁷ Çalışan Buluşları Uygulama Kılavuzu, s.4, (Çevrimiçi) <https://www.turkpatent.gov.tr/TURKPATENT/resources/temp/91C9FBB3-FC93-478A-96DE-AFDB24324A5B.pdf> , 05.03.2022; aynı yönde Suluk; benzeri hukuki ilişki ifadesi ile, tek taraflı irade açıklaması ve muvafakatname gibi işlemlerin kastedildiğini belirtmiştir. (Suluk, a.g.e.,s.128, dpn.4)

³⁸⁸ Sarper Süzek, “ Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde Genel İş Koşulları” **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Y.6, S.24, 2011, s.9 (Çevrimiçi) https://www.mess.org.tr/media/files/6316_LQKKTESD7N24.pdf 15.02.2022; Süzek, **İş Hukuku**, s.675; Ekmekçi/Yiğit iş koşuluna ilişkin : “İş yeri uygulamasıyla çalışma koşullarının oluşması, Kanunda veya iş sözleşmesinde ya da iş sözleşmesinin eki niteliğindeki kaynaklarda yazılı olmayan bir hakkın, belirli olmayan bir zaman boyunca ve düzenli olarak tekrarlanması suretiyle, işçide bu hakkın bundan sonra da devam edeceği konusunda güven yaratılmasıdır.” demiştir. (Ekmekçi/Yiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s.97)

ödenmekle yükümlü olunan bedel her somut olayın şartlarından hareketle belirlenecektir. Ancak buluş bedelinin hesaplanmasına ilişkin işçinin lehine olacak şekilde kalıcı ve tutarlı bir yöntemin benimsenmiş olması, bu kapsamda değerlendirilebilir ve uygulanabilir olacaktır.

Buluşun birden fazla çalışan tarafından birlikte gerçekleştirilmesi halinde; bedel ve ödeme şekli her bir buluşçu çalışan için kendi katkı payları oranında, her biri için ayrı ayrı belirlenecektir. (SMK m.115/10 – ÇBY m.11/2) Buluşun birden fazla buluşçu tarafından gerçekleştirilmesi halinde, işveren buluşçulardan birisi ile bedele ilişkin anlaşma yapmış ise bu bedel anlaşmasını ve anlaşılan bedeli diğer birlikte buluş sahiplerine de bildirmelidir³⁸⁹. Bu çerçevede buluşun gerçekleşmesine daha fazla katkı sağlayan çalışan, haberdar edildiği anlaşmada belirlenen bedelden daha fazla bir bedel talep edecektir. Eğer ki öncesinde kendisine bedel ödenmişse o zaman da SMK m.117/3 gereğince iş ilişkisinin sona ermesinden itibaren 6 ay içinde kendisine ödenen bedelin hakkaniyet aykırı olduğunu ileri sürebilecektir³⁹⁰.

Tarafların bedelin ödenme şekline ve bedelin belirlenmesine ilişkin yapacakları sözleşmenin, ne zaman yapılması gerektiği konusunda SMK m.115/9 ile sadece sözleşmenin en erken ne zaman yapılabileceği düzenlenmiştir. Bu çerçevede taraflar en erken işverenin hak talebini takiben bedele ilişkin sözleşme yapabileceklerdir. Kılavuzda; çalışan ve işveren arasında sözleşmenin yapılması için süre başlığı altında *“SMK md. 117(1) “Tarafların çalışan buluşlarına ilişkin sözleşme yapma serbestliği, hizmet buluşlarında patent verilmesi için yapılacak başvurudan; serbest buluşlarda ise çalışanın işverene yapacağı bildirim yükümlülüğünden sonra başlar.” hükmünü amirdir. Çalışanın, işverenin md. 116 kapsamında patent başvuru yapmaktan kaçındığı durumlarda, sözleşmenin hak talebine ilişkin kararın ardından yapılmasının uygun olacağı değerlendirilmektedir. “ şeklinde açıklama yapılmıştır³⁹¹.*

Kısmi hak talebi halinde de taraflar bedeli ve bedelin ödenme şeklini belirlemek üzere yapacakları sözleşmeyi, işverenin kısmi hak talebini takiben yapabileceklerdir.

³⁸⁹ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.235.

³⁹⁰ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.235.

³⁹¹ Çalışan Buluşları Uygulama Kılavuzu, s.10, (Çevrimiçi) <https://www.turkpatent.gov.tr/TURKPATENT/resources/temp/91C9FBB3-FC93-478A-96DE-AFDB24324A5B.pdf> , 06.03.2022.

Ancak yukarıda da açıkladığımız üzere işverenin kısmi hak talebi halinde bedel ödeme yükümlülüğü özellik arz edip, ancak inhisari nitelikteki kullanma hakkının fiilen kullanıldığı hallerde işverenin bedel ödeme yükümlülüğü doğacaktır. Bu kapsamda her ne kadar işverenin talebini takiben bedelin belirlenmesine ilişkin sözleşme yapılması mümkünse de, burada işverenin inhisari lisans hakkından yararlanmasını takiben bedele ilişkin sözleşme yapılması, pratikte daha uygun olacaktır.

SMK m.115/9 ve ÇBY m. 11/2’ de “*işveren ile çalışan arasında imzalanan sözleşme*” ifadesi kullanılmış olup, her iki düzenlemede de sözleşmenin ne şekilde yapılacağına ilişkin bir ifadeye yer verilmemiştir. Bu sebeple TBK m. 12 gereğince kanunda bir şekil öngörülmemiş olduğundan sözleşmenin geçerliliği bir şekle tabi değildir³⁹². Ancak ispat kolaylığı bakımından bedele ilişkin yapılacak sözleşmenin yazılı şekilde yapılması tarafların yararına olacaktır.

Kılavuzda çalışan ve işveren arasında imzalanacak sözleşmenin niteliğine ilişkin olarak; “*Uyuşmazlık durumunda kanıt oluşturabilmesi açısından sözleşme veya benzeri hukuk ilişkilerinin yazılı şekle tabi olması ve her bir buluş özelinde ayrı sözleşmelerin düzenlenmesi önerilir. Sözleşmede, buluşu yapanların katkı oranları, buluşun dâhil olduğu gruplar, ödeme şekli vb. hususlar açıkça belirtilmelidir.*” denilmiştir³⁹³.

B. Taraflarca Bedele İlişkin Anlaşmaya Varılamaması

ÇBY m. 24/1 uyarınca taraflar ödenecek bedele ve bedelin ödenme şekline ilişkin bir anlaşmaya; işveren tam hak talep etmişse buluşa patent veya faydalı model verildiği tarihten itibaren, işveren kısmi hak talebinde bulunmuş ise buluştan yararlanmaya başladığı tarihten itibaren başlamak üzere 2 ay içinde varılmamışsa, uyuşmazlığın çözümü için tahkime başvurulacaktır. Bu düzenlemedeki 2 aylık süre tahkime en erken başvuru tarihidir. Tarafların iki aylık sürede anlaşamaması halinde uyuşmazlık tahkim ile çözümlenecektir.

³⁹² Özsoy, **a.g.e.**,s.220.

³⁹³ Çalışan Buluşları Uygulama Kılavuzu, s.15, (Çevrimiçi) <https://www.turkpatent.gov.tr/TURKPATENT/resources/temp/91C9FBB3-FC93-478A-96DE-AFDB24324A5B.pdf> , 06.03.2022.

İşverenin bedel ödeme yükümlülüğü kapsamında ödemekle yükümlü olduğu bedel bir ücret olmadığı gibi, işçi bakımından ise bu bedel bir talep hakkı niteliğinde değil, bir alacak hakkı niteliğindedir³⁹⁴. Bu çerçevede çalışan sahip olduğu alacak hakkı ile işverenden yükümlülüğünü yerine getirmesini, bedeli ödemesini talep edecektir. Çalışanın alacak hakkı, işverenin bedel ödeme yükümlülüğü ile aynı anda yani en geç işverenin buluştan yararlanması ile doğacaktır³⁹⁵. Bu bağlamda çalışanın alacak hakkı; taraflar arasında sözleşme varsa sözleşmede belirlenen tarihte, sözleşme olmayıp bedele ilişkin anlaşmaya varılamaması nedeni ile tahkime başvurulacaksa en erken tahkime başvuru tarihinde muaccel olacak, yani borcun vadesi dolmuş olacaktır³⁹⁶.

1. Tam Hak Talebinde Tahkime Başvuru

İşverenin hizmet buluşu üzerinde tam hak talebinde bulunması halinde tahkime en erken, buluşa patent veya faydalı model verildiği tarihten itibaren iki ay içinde taraflarca bedele ilişkin anlaşmaya varılamamış ise başvurulabilecektir. (ÇBY m.24/1) Bu bağlamda maddenin lafzından tam hak talebinde tahkime başvuru için esas alının kıstasın buluşun, patent veya faydalı model almış olması gerektiği sonucuna ulaşılabilecekse de bu yorum kanunun bütünü ile çelişecektir. Bu çerçevede SMK m.116/1 gereği işverenin işletme menfaatleri gereği patent başvurusu yapmaması gibi patent başvurusu yapmaktan kaçınabileceği hallerde, buluş patent almamış olsa dahi işveren bu buluştan kendi işletmesinde yararlanıp, ekonomik menfaat sağlayabilecektir. SMK m. 116/1’ de düzenlemenin devamında; işverenin başvuru yapmaktan kaçınması ihtimalinde, işverenin ödeyeceği bedelin hesaplamasında çalışanın, patent alınmamasından kaynaklı uğrayacağı muhtemel ekonomik kayıpların göz önünü alınacağı belirtilmiştir. Bu hüküm ile açıkça buluş için patent alınmamış dahi olsa işverenin bedel ödemek ile yükümlü olacağı düzenlenmiştir. Eğer bu düzenleme yapılmamış olsaydı; aralarında anlaşma yapmamış olan tarafların, bedel ve bedelin ödenme yönteminin tespiti için tahkime başvurusu gerekecekti ve buluş,

³⁹⁴ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.236; Özsoy, **a.g.e.**,s.222.

³⁹⁵ Ortan, **İşçi Buluşları**, s.169.

³⁹⁶ Ortan, **İşçi Buluşları**, s. 168,169; Özsoy, **a.g.e.**,s.223.

patent veya faydalı modele sahip olmadığı için çalışan tahkime başvuramayacak, bedel talep edemeyecekti.

Yukarıda da belirttiğimiz üzere, işverenin bedel ödeme yükümlülüğünün doğması için asıl olan işverenin söz konusu buluştan fiilen yararlanıyor olması, ekonomik fayda sağlıyor olmasıdır³⁹⁷. Bu çerçevede bir buluşun değerlendirilmesi, buluşun fiilen kullanılıp, buluştan fayda sağlanması, buluşun patent veya faydalı modele sahip olmasından bağımsızdır. Bu sebeple yukarıdaki açıklamalarımız, kanun ruhu, düzenlemelerdeki maddeler dikkate alındığında; tam hak talep edilmiş hizmet buluşlarında bedel tespiti için tahkime en erken; buluşun işverene ekonomik bir fayda sağladığı tarihten itibaren başlamak üzere iki ay içerisinde tarafların anlaşamaması halinde gidilebilecektir.

2. Kısmi Hak Talebinde Tahkime Başvuru

ÇBY m. 24/1 uyarınca; taraflar işverene kısmi hak talebinde bulunduğunda, ödenecek bedele ve bedelin ödenme şekline ilişkin bir anlaşmaya, işveren buluştan yararlanmaya başladığı tarihten itibaren başlamak üzere iki ay içinde varamamışsa uyuşmazlığın çözümü için tahkime başvuracaklardır. Bu düzenlemede tahkime başvuru için esas alınan kıstas işverenin buluştan yararlanmaya başladığı tarihtir.

İşveren kısmi hak talebi ile; buluş üzerinde inhisari lisans hakkı elde edecek olup, bu kullanım hakkının fiilen kullanılması ile ancak işverenin bedel ödeme yükümlülüğü doğacaktır. İşte iki aylık sürede bu fiili kullanımdan itibaren işlemeye başlayacaktır. Bu çerçevede taraflar kullanım hakkının fiilen kullanılmasından itibaren iki ay içerisinde bedele ve bedelin ödenmesine ilişkin bir anlaşmaya varamazlar ise, çözüm için tahkime başvurabileceklerdir.

³⁹⁷ Ortan, **İşçi Buluşları**, s. 168,169; Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.237.

V. BEDELİN HESAPLANMASI

İşverenin buluş üzerinde tam hak talep etmesi ile veya kısmi hak talep edip bu hakkı kullanması ile çalışanın işverenden “*makul bir bedelin kendisine ödenmesini*” isteme hakkı doğacaktır. (SMK m. 115/6)

ÇBY ile çalışana ödenecek bedelin nasıl hesaplanacağına ilişkin hesaplama yöntemleri düzenlenmiş olup, bu yöntemler asgari birer ölçüt olarak dikkate alınıp, bedelin hakkaniyete uygunluğunun değerlendirilmesi noktasında kıstas olarak esas alınabilecektir³⁹⁸. SMK m.117/1 ve ÇBY m.25/1 uyarınca kanun ve Yönetmelikteki çalışanlara ilişkin hükümler nispi emredici olup, bu hükümler çalışan aleyhine değiştirilemez³⁹⁹. Yine ÇBY m. 26/1 ve SMK m.117/2 gereğince çalışan ve işveren arasında yapılan sözleşmeler, hakkaniyetle önemli ölçüde bağdaşmıyorsa bu sözleşmeler geçersiz sayılacaktır. Tüm bu hükümler birlikte değerlendirildiğinde; ÇBY ile düzenlenen bedelin hesaplamasına ilişkin hükümlerin, çalışan aleyhine değiştirilemeyeceğini, ancak çalışanın lehine olacak şekilde değiştirilebileceğini, bu çerçevede bedel için belirlenen miktarın ÇBY ile tespit edilecek bedelden aşağı olamayacağını söyleyebiliriz. Başka bir deyişle ÇBY’ de düzenlenmiş hükümler, işverenin ödemekle yükümlü olduğu bedel açısından göz önünde tutulması gereken asgari sınır niteliğindedir, Yönetmelik uyarınca hesaplanan bu bedelden fazla ödenmesi kararlaştırılabilecekken, bedelin altına düşülemeyecektir⁴⁰⁰.

SMK m. 115/7 uyarınca; “*Bedelin hesaplanmasında hizmet buluşunun ekonomik olarak değerlendirilebilirliği, çalışanın işletmedeki görevi ve işletmenin buluşun gerçekleştirilmesindeki payı da dikkate alınır.*” Bu çerçevede bedelin hesabında şu üç ölçüt önem arz edecektir: buluşun ekonomik değeri, çalışanın işletmede gördüğü iş ve işletmenin buluşun gerçekleşmesindeki payı. Bu unsurlar sınırlı sayıda olmayıp, bu

³⁹⁸ Çataklar, **a.g.e.**,s.432; Süzek, **İş Hukuku**, s.508.

³⁹⁹ “Yönetmeliğin çalışanlarla ilgili hükümleri emredici hüküm niteliğinde olup çalışanların aleyhine değiştirilemez. Bu konuda, işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinde veya hizmet sözleşmesinde hüküm bulunması ya da işyerinde yerleşmiş bir uygulama olması halinde, çalışan lehine olan hüküm veya uygulama esas alınır. “Yerleşmiş bir uygulama” ile talimatlar, kılavuzlar ve bunun gibi yazılı ya da yazılı olmayan hali hazırdaki uygulamalar kastedilmektedir. Ancak bu uygulamaların SMK ve Yönetmelikte belirtilen usul ve esaslara aykırı olamayacağı açıktır.” Çalışan Buluşları Uygulama Kılavuzu, s.16, (Çevrimiçi) <https://www.turkpatent.gov.tr/TURKPATENT/resources/temp/91C9FBB3-FC93-478A-96DE-AFDB24324A5B.pdf> , 05.03.2022

⁴⁰⁰ Çataklar, **a.g.e.** s.432; Süzek, **İş Hukuku**, s.508; Koçak, **a.g.e.**, s.507.

ölçütler temel alınıp, bunlardan yola çıkılarak hesaplama yapılacaksa da buluşun bedeli her somut olayın özellikleri dikkate alınarak hakkaniyete uygun ve makul şekilde tespit edilecektir⁴⁰¹. Buluşun gerçekleşmesinde çalışanın sağladığı katkı ve işverenin katkısını birlikte içeren yüzdelik oran, katkı faktörü olarak adlandırılmıştır⁴⁰². Diğer bir deyişle katkı faktörü, çalışanın buluşun gerçekleşmesine yaptığı doğrudan katkının yüzde olarak tespitidir⁴⁰³. İşverenin çalışana ödemekle yükümlü olduğu bedel, buluşun ekonomik değeri ile katkı faktörünün çarpımı ile hesap edilmektedir⁴⁰⁴ (ÇBY m. 10/2). Nitekim katkı faktörü yüzdelik bir değer olduğundan çalışanın buluşun gerçekleşmesi için yaptığı katkının bir de diğer yüzü olacaktır ve işçinin yaptığı katkı oranına tersten bakılınca; işverenin katkı faktörü ortaya çıkacaktır⁴⁰⁵. Çalışanın talep edebileceği bedel, kendisinin yaptığı katkı ile doğru, işletmenin katkısı ile ters orantılıdır. Diğer bir deyişle buluşun gerçekleşmesinde işletmenin deneyim ve çalışmalarının katkısı ne kadar az, çalışanın katkısı ne kadar fazla ise çalışanın talep edebileceği bedelde o kadar fazla olacaktır⁴⁰⁶.

Hukukumuzda çalışana ödenecek bedelin tespitinde tam ve kısmi hak talepleri bakımından ayırım gözetilmemiştir. Bu sebeple açıklayacağımız esaslar ve hesaplama yöntemleri her iki talep bakımından da uygulanacaktır.

A. Buluşun Ekonomik Değeri

SMK m.115/7 gereğince işverenin ödemekle yükümlü olduğu bedelin hesaplanmasında; buluşun ekonomik olarak değerlendirilebilirliği önem arz etmektedir. Buluşun ekonomik değeri ifadesi ile; işverenin buluştan para ile ölçülebilecek nitelikte fayda sağlayabilmesi kastedilmektedir⁴⁰⁷. SMK m. 115/7’ de

⁴⁰¹ Süzek, **İş Hukuku**, s.508.

⁴⁰² Ortan, **İşçi Buluşları**, 173.

⁴⁰³ Ortan, **İşçi Buluşları**, 173.

⁴⁰⁴ Kurt E. Laude, “The Compensation for Employee Invention in Germany” **Jornal of the Patent Office Society**, s. 780 (Çevrimiçi) https://07a6e75f442811d380d2e720fdbf18c26b54cdc4.vetisonline.com/HOL/Page?collection=journal&handle=hein.journals/jpatos44&id=799&men_tab=srchresults 02.03.2022, ; Ortan, **İşçi Buluşları**, 173; Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.234.

⁴⁰⁵ Ortan, **İşçi Buluşları**, 173; Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.234; Suluk, **a.g.e.**,s.247.

⁴⁰⁶ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.234; Bayraktar, **a.g.e.**,s.105; Suluk, **a.g.e.**,s.247; Sözüer, **a.g.e.**,s.65.

⁴⁰⁷ Brennan, **a.g.e.**,s 68; Laude, **a.g.e.**, s. 773; Ortan, **İşçi Buluşları**, s. 171,229.

geçen “*buluşunun ekonomik olarak değerlendirilebilirliği*” ifadesi ile buluşun fiili değerlendirilebilmesi ve buluştan parasal menfaat sağlama ihtimali ile buluşun bizatihi varlığının sağlayacağı katkı ifade edilmektedir⁴⁰⁸. ÇBY m. 10/1’ de ise bedelin belirlenmesinde “*buluşun ekonomik değeri*” dikkate alınacak denilmiştir. ÇBY ve SMK’ de farklı ifadeler kullanmıştır. Buluşun ekonomik değeri ve değerlendirilebilirliği ifadeleri her ne kadar benzer ifadeler olsa da buluşun ekonomik değeri ifadesi; buluşun bizatihi varlığı ile sağlayacağı katkının bedelin hesaplanmasında dikkate alınmayacağını, sadece buluşun fiilen kullanılması ile doğrudan elde edilen parasal/ekonomik menfaatin dikkate alınacağını kastetmektedir.

Buluşun ekonomik değeri, buluştan elde edilen kazanç üzerinden tespit edilecek olup, buluştan elde edilecek kazanç ise ÇBY uyarınca buluşun işletmede kullanılması ve işletmede kullanılmaması hallerine göre farklı yöntemlerle hesaplanacaktır. Buluştan elde edilen kazanç ÇBY m.10/3 uyarınca “...*buluşun işletme tarafından kullanılması durumunda elde edilen kazanç ile buluşun işletme tarafından kullanılmayarak lisans, devir veya takas yoluyla elde edilen kazancın toplamına eşittir.*” Bu çerçevede “*buluşun değeri, buluştan elde edilen gelir toplamı ve/veya işletmeye sağladığı ya da sağlayacağı faydadır.*”⁴⁰⁹ Kılavuzda; işverenin buluştan kazanç elde edemediği durumlarda bedel ödeme yükümlülüğünün bulunmadığı belirtilmiştir⁴¹⁰.

1. İşletme Tarafından Kullanılan Buluşlardan Elde Edilen Kazanç

ÇBY m. 12/1 uyarınca; 03/04/2007 tarih, 26482 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Kurumlar Vergisi Genel Tebliği (KVGT)’ nin uygulanmasında kullanılmak üzere belirlenen kazanç, buluştan elde edilen kazanç olarak kabul edilecektir. Kılavuzda buluştan elde edilen kazancın hesaplanmasında ulusal ya da

⁴⁰⁸ Suluk, **a.g.e.**,s.248; Özsoy, **a.g.e.**,s.229.

⁴⁰⁹ Suluk, **a.g.e.**,s.249.

⁴¹⁰ Çalışan Buluşları Uygulama Kılavuzu, s.12, (Çevrimiçi) <https://www.turkpatent.gov.tr/TURKPATENT/resources/temp/91C9FBB3-FC93-478A-96DE-AFDB24324A5B.pdf> , 06.03.2022

uluslararası kazanç ayrımı yapılmayacağı belirtilmiştir⁴¹¹. ÇBY m.12/2 gereğince buluştan elde edilen kazancın hesaplanmasına ilişkin diğer yöntemlerin uygulanabilmesi için Kurumlar Vergisi Tebliği kapsamında belirleme yapılmaması gerekmektedir. Buluştan elde edilen kazancın ÇBY m. 12/1 kapsamında belirlenmemiş olması halinde ise kazanç; kıyas, işletmenin buluştan sağladığı belirlenebilen yarar ve tahmin yöntemlerinden birisi ile hesaplanacaktır. Ancak bu üç hesap yöntemini incelediğimizde, ÇBY m.15 gereğince tahmin yöntemi ancak buluştan elde edilen kazanç kıyas yöntemi ve işletmenin buluştan sağladığı belirlenebilen yarara göre hesaplanamamışsa kullanılacaktır. Bu açıklamalarımız ışığında yöntemlerin terditli düzenlenmiş olduğunu söyleyebiliriz.

Bir işletmedeki bir üründe veya yöntemde birden fazla buluş kullanılıyorsa; her bir buluştan elde edilen kazancın tespiti için önce buluşların kullanılması ile elde edilen toplam kazanç belirlenir. Sonra belirlenen bu toplam kazanç kullanılan her buluşa, üründeki veya yöntemdeki katkıları dikkate alınarak paylaştırılacaktır. (ÇBY m. 19)

a. Kurumlar Vergisi Genel Tebliği (Seri No:1)’in

Uygulanmasında Kullanılmak Üzere Belirlenen Kazanç

ÇBY m. 12/1 uyarınca; Kurumlar Vergisi Genel Tebliği (Seri No:1)’in uygulanmasında kullanılmak üzere belirlenen kazanç, buluştan elde edilen kazanç olarak kabul edilecektir. Anılan düzenlemeye göre işletmelerin vergi teşvikinden yararlanabilmesi için patent değerini hesaplaması gerekmektedir⁴¹². Bu çerçevede; işletme tarafından buluştan elde edilen kazanç/patent değeri Kurumlar Vergisi Genel Tebliği uyarınca tespit edilmişse, ÇBY kapsamında bizim ayrıca kazanç belirlememize gerek olmayacak, bu vergi mevzuatı düzenlemesi uyarınca belirlenen bedel esas alınacaktır. Çalışmamız kapsamında Kurumlar Vergisi Genel Tebliğince hesaplamanın nasıl yapılacağına değinilmeyecek olup, sadece bu tebliğ uyarınca tespit

⁴¹¹ Çalışan Buluşları Uygulama Kılavuzu, s.15, (Çevrimiçi) <https://www.turkpatent.gov.tr/TURKPATENT/resources/temp/91C9FBB3-FC93-478A-96DE-AFDB24324A5B.pdf> , 06.03.2022.

⁴¹² Suluk, a.g.e.,s.253.

edilen bedelin, çalışan buluşu açısından buluştan elde edilen kazanç olarak esas alınacağını belirtmekle yetinmekteyiz.

b. Kıyas Yöntemi

Buluştan elde edilen kazancın KVGİT (Seri No:1)'e göre tespit edilemediği hallerde, buluştan elde edilen kazanç, kıyas yöntemi veya işletmenin buluştan sağladığı belirlenebilen yarar yöntemlerine göre belirlenecektir.

Kıyas yöntemi, ÇBY m. 13/1'de de düzenlendiği üzere; benzer nitelikte ürün ve usullerle ilgili lisans ve satış sözleşmesi uygulamalarının yaygın/alışlagelmiş olduğu endüstri dallarında uygulama alanı bulacaktır. Bu alanlarda gerçekleştirilen hizmet buluşlarından elde edilen kazanç, eğer bu alanda kıyaslanabilir nitelikte serbest buluş var ise bu serbest buluştan hareketle belirlenecektir⁴¹³.

Kıyas yöntemi ile hesaplama yapılırken; ilk olarak kıyaslanabilir nitelikte olan buluştan elde edilen kazanç belirlenecektir, yani eğer buluş üzerindeki lisans hakkı üçüncü bir kişiden devralınacak olsaydı, işverenin ne kadar bedel ödemesi gerekirdi tespit edilmelidir⁴¹⁴. İşverenin ödemesi gereken farazi bedel tespit edildikten sonra, buluşun kıyasen belirlenen bu birim bedeli ile ürün sayısı, ürünün ağırlığı ya da parça sayısı çarpılarak buluştan elde edilen kazanç tespit edilecektir. (ÇBY m.13/2)

ÇBY m. 13' de düzenlenmiş olan kıyas yöntemi esasen lisans kıyası olarak adlandırılan hesaplama yöntemine paralel olup, bu yöntemle göre lisans bedelinin hesaplanmasında uygulamada benzer nitelikte olan bir buluş için istenilen lisans bedeli esas alınacaktır⁴¹⁵. Lisans kıyası yöntemine göre lisans bedeli; üretilen malın adedine, malın ağırlığına göre, söz konusu maldan elde edilen kâra göre veya işletmenin elde edeceği ciroya göre belirlenebilecektir⁴¹⁶.Yukarıda belirttiğimiz üzere ÇBY

⁴¹³ Volker Schmied-Kowarz, "Employee Inventions Under German Law" **Journal of the Patent Office Society**, 1972, s.815, (Çevrimiçi) <https://07a6e75f442811d380d2e720fdbf18c26b54cdc4.vetisonline.com/HOL/Page?handle=hein.journals/jpatos54&div=104&collection=journals> , 02.03.3022;

Brennan, **a.g.e.**,s 69; Schade, **a.g.e.**,s.164; Laude, **a.g.e.**,s.774; Ortan, **İşçi Buluşları**, s.174; Suluk, **a.g.e.**,s.256; Koçak, **a.g.e.**, s.515.

⁴¹⁴ Suluk, **a.g.e.**,s.255.

⁴¹⁵ Ortan, **İşçi Buluşları**, s.174.

⁴¹⁶ Ortan, **İşçi Buluşları**, s.174.

hesaplama ürün sayısını, parça sayısını ve buluşun dahil olduğu teknoloji alanını dikkate almaktadır. Bu çerçevede parça bazlı hesaplamanın esas alınması ile; lisans alan işveren, lisans veren işverene bu buluşun satış fiyatı üzerinden her bir parça için belirli bir yüzdelik ödemelidir⁴¹⁷. Örneğin; buluş konusu bir demir kesme makinası olsun ve bu teknoloji alanda lisans oranı⁴¹⁸ % 7 olsun, işverende ürünü 10.000,00 TL'ye satsın, bu durumda satılan 100 makina için, $10.000 \times 100 \times \%7$ hesabı ile 70.000 TL buluş değerinden söz edilecektir⁴¹⁹.

Kıyas yöntemi ile hesaplama yapılması için gerekli kıyaslanabilir nitelikte bir serbest buluş bulunamaz ise buluştan elde edilen kazanç, ürünün satış fiyatına buluşun ne kadar katkı yaptığı dikkate alınarak hesaplanacaktır⁴²⁰. (ÇBY m. 13/3) Bu çerçevede emsal buluşun olmaması halinde, buluşun yaptığı katkı dikkate alınarak nasıl hesaplama yapılacağı ÇBY'nin Ek-1⁴²¹ de “*İş makineleri üreten bir işletmede satış fiyatı 1000 TL olan bir ürün için buluşun, ürünün satış fiyatına katkısının 10 TL olduğunu ve buluşu içeren ürünlerden 1 milyon adet satışın gerçekleştiğini varsayalım. Buluştan elde edilen kazancın hesaplanmasında; ürünün satış fiyatı olan 1000 TL yerine buluşun, ürünün satış fiyatına katkısı olan 10 TL ile satılan ürün adedi çarpılarak (10 TL X 1 milyon adet) bulunan miktar esas alınır. Buluş konusu ürünün*

⁴¹⁷ Özsoy, a.g.e.,s.235.

⁴¹⁸ Lisans oranının (=royalty share) ilgili buluşun dahil olduğu sektörler göre belirlendiğine, Alman Hukuku'nda Kılavuzda lisans oranlarının örnek olarak sayıldığına yine Alman mahkeme kararları ile de çeşitli sektörler ilişkin olacak şekilde lisans oranlarına ilişkin ayrıntılı açıklamalar yapıldığına ilişkin açıklamalar için bkz. Özsoy, a.g.e.,s.235 dpn.379; örnek teknoloji listesi/lisans oranı listesi için bkz.(Çevrimiçi)https://www.tubitak.gov.tr/sites/default/files/21566/1702_patentlisans_2021_1_yuksekteknoloji_210122.pdf 27.02.2021.

⁴¹⁹ Ortan, **İşçi Buluşları**, s. 174.

⁴²⁰ “Ürünün satış fiyatına katkısını belirleyebilmek için genellikle ürünün buluştan kesin olarak etkilenen unsurları dikkate alınır. Örneğin, bir mobil telefon patentinde buluşun, ürünün satış fiyatına katkısının belirlenmesinde, buluşun telefonun hangi parçası veya parçalarına ilişkin olduğu ve bu parçaların telefon üzerindeki etkisi dikkate alınır. Eğer buluşun belirleyici karakteri ürünün tamamını etkiliyorsa (bu durum, buluş konusunun farmasötiklere ilişkin etkin madde olması durumunda söz konusu olabilir), ürünün tamamının değerine atıfta bulunulması kabul edilebilir. Eğer buluş ürünün parçası veya parçalarını etkiliyorsa, sadece o parçanın veya parçalarının değeri üzerinden hesap yapılır. Kısaca buluşla çözülen problemi ve ilgili ürünle ilişkisini değerlendirmek gerekmektedir.” (Çalışan Buluşları Uygulama Kılavuzu, s.15 (Çevrimiçi) <https://www.turkpatent.gov.tr/TURKPATENT/resources/temp/91C9FBB3-FC93-478A-96DE-AFDB24324A5B.pdf> , 06.03.2022)

⁴²¹ Çalışan Buluşlarına, Yükseköğretim Kurumlarında Gerçekleştirilen Buluşlara Ve Kamu Destekli Projelerde Ortaya Çıkan Buluşlara Dair Yönetmelik, (Çevrimiçi) <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/09/20170929-6.htm> , 19.02.2022

satışından elde edilen kazanç, 10 milyon TL olarak hesaplanır.” şeklinde örneklendirilmiştir (ÇBY m.13/4).

c. İşletmenin Buluştan Sağladığı Belirlenebilen Yarar Yöntemi

ÇBY m. 14/1 gereğince; buluştan elde edilen kazancın işletmenin bu buluştan sağladığı tespit edilebilen yarara göre hesaplanması yöntemi, sadece işletmede kullanılan ürün, makine ve cihazlar veya işletmede uygulanan üretim usulleri ile ilgili buluşlardan elde edilen kazancın tespit edilmesinde kullanılacaktır. Bu yöntem buluş konusu ürünün satışından elde edilen kazancın tespitinde kullanılmayacaktır⁴²².

İşletmenin buluştan sağladığı yarar yönteminde; işletmenin buluş sayesinde elde ettiği tasarruflar diğer bir deyişle işletmenin harcamalarında yapılan tasarruflar dikkate alınacaktır⁴²³. Söz konusu buluşun işletmede fiilen kullanıldığı, işletmeye yenilik getirdiği, buluşun üretime dönük bir araç buluşu olması vb. ihtimallerde bu hesaplama yöntemine başvurulacaktır⁴²⁴. Örneğin; buluş işletmede kullanılabilir nitelikte bir makine ise bu makine ile hem ihtiyaç duyulan insan iş gücü azalmış, hem elektrik tüketimi azalmış ise bu yöntem ile hesaplama yapılabilecektir.

İşletmenin buluştan sağladığı belirlenebilen yarar; buluşun işletmede kullanılması ile işletmenin yaptığı masrafları ile işletmenin elde ettiği gelir arasında ortaya çıkan pozitif farktır. (ÇBY m. 14/2) Ayrıca ÇBY m.14/3 uyarınca buluşun gerçekleştirilmesinden önce buluş için yapılmış olan masraflar buluştan elde edilen kazançtan düşülemeyecektir.

d. Tahmin Yöntemi

ÇBY m. 15 gereğince tahmin yöntemi, yukarıda belirtilen yöntemlerle buluştan elde edilen kazancın hesaplanamaması halinde uygulama alanı bulacaktır. Bu

⁴²²Çalışan Buluşları Uygulama Kılavuzu, s.13 (Çevrimiçi) <https://www.turkpatent.gov.tr/TURKPATENT/resources/temp/91C9FBB3-FC93-478A-96DE-AFDB24324A5B.pdf> , 06.03.2022

⁴²³ Brennan, **a.g.e.**,s 71; Ortan, **İşçi Buluşları**, s.174; Koçak, **a.g.e.**, s.515.

⁴²⁴ Brennan, **a.g.e.**,s 71; Ortan, **İşçi Buluşları**, s.174; Suluk, **a.g.e.**, s.258.

bakımdan kanuni düzenlemedeki hesaplama yöntemleri içinde başvurulacak son yol, gidilecek son çaredir⁴²⁵.

Tahmini değerin belirlenmesinde; işverenin eğer bu buluş emsalini serbest bir buluşçudan alacak olsaydı ne kadar bedel ödemek zorunda kalacağı dikkate alınacaktır⁴²⁶. Bu tahmin yöntemi ile değer belirlenirken, emsal buluşa ödenmesi gereken makul bedel ve her somut olayın özellikleri dikkate alınmalıdır⁴²⁷. Bu yöntemde hesaplama yapılırken, rayiç bedel esas alınır ve buluşun gerçekleştirilmesi için yapılan tüm giderler bu bedelden düşürülerek tahmini kazanç bulunur⁴²⁸.

2. İşletme Tarafından Kullanılmayan Buluşlarda Buluştan Elde Edilen Kazanç

Bir işletmenin veya işverenin buluş üzerindeki haklarını başkasına devretmesi ancak işverenin buluş üzerinde tam hak talep etmiş olduğu hallerde söz konusu olabilecektir. ÇBY m.16,17 ve 18’de buluşun; lisans sözleşmesi, satış sözleşmesi ve takas sözleşmesi ile buluş üzerindeki hakların üçüncü kişiye devri hallerinde buluştan elde edilen kazancın nasıl hesaplanacağı hususları düzenlenmiştir.

ÇBY m. 16/1 gereğince, işverenin buluş üzerindeki haklarını lisans sözleşmesi ile üçüncü kişiye devretmesi halinde, buluştan elde edilecek kazanç lisans verilmesinden elde edilecek net gelire eşit olacaktır. Lisans verilmesinden sağlanan net gelir ise; lisans verilerek sağlanan brüt gelirden, buluşun gerçekleştirilmesini takiben buluşa ilişkin, buluşu geliştirmek ve korumak için yapılan her türlü masraf düşülerek bulunacaktır. (ÇBY m. 16/2-3)

Satış sözleşmesi ile buluş üzerindeki hakların üçüncü kişiye devredilmesi halinde ise buluştan elde edilen kazanç ÇBY m. 17/1 gereğince, buluştan sağlanan net gelire eşit olacaktır. Net gelirin nasıl hesaplanacağı ÇBY m.17/2’ de “*Net gelir, buluşun satılmasından sağlanan brüt gelirden, buluşun gerçekleştirilmesinden sonra geliştirilmesi için yapılan masraflar, buluşu kullanılabilir duruma getirebilmek için*

⁴²⁵ Brennan, **a.g.e.**,s 69,71; Özsoy, **a.g.e.**,s.236.

⁴²⁶ Ortan, **İşçi Buluşları**, s.174.

⁴²⁷ Ortan, **İşçi Buluşları**, s.174.

⁴²⁸ Suluk, **a.g.e.**, s.259.

yapılan masraflar ve buluşun satışı ile ilgili olarak yapılan harcamalar düşülerek bulunur.” şeklinde düzenlenmiştir.

İşverenin buluş üzerindeki haklarını üçüncü kişiye takas sözleşmesi ile devretmesi halinde ise işverenin elde ettiği kazancın tespiti için ÇBY m. 18 gereğince; işverenin takas sözleşmesi ile sağladığı toplam kardaki payının tespiti için, ilk olarak kâr miktarı tespit edilmeye çalışılır, kâr miktarının tespit edilememesi halinde ise buluşun değeri, tahmin yöntemi ile belirlenecektir.

Kılavuz ile buluştan elde edilecek net gelirin, buluştan elde edilen her türlü gelirden buluşun gerçekleştirilmesi için yapılan her türlü giderin düşülmesi ile hesaplanacağı ve hesaplanacak giderin ise buluşun gerçekleştirilmesi için yapılan her türlü harcamaların toplamı olduğu belirtilmiştir⁴²⁹.

B. Katkı Faktörünün Hesaplanması

İşverenin çalışana ödemekle yükümlü olduğu bedelin, buluşun ekonomik değeri ile yüzdelik bir kat sayı olan katkı faktörünün çarpımı ile hesap edileceğini yukarıda da belirtmiştik. (ÇBY m. 10/2) Çalışanın buluşun gerçekleşmesine katkısı ile işverenin ödemekle yükümlü olduğu bedel doğru orantılıdır. Başka bir deyişle, çalışanın buluşun gerçekleşmesine katkısı arttıkça, kendisine ödenmesi gereken bedel artacaktır.

ÇBY m.10/2 gereğince; katkı faktörünün belirlenmesi için ilk olarak buluşun ÇBY m.20/1’ de düzenlenmiş gruplardan hangisine dahil olduğunu tespit etmeliyiz. Hizmet buluşları ÇBY m. 20/1 uyarınca üç gruba ayrılacaktır. Bu üçlü gruplama yapılırken; çalışanın görev alanın ve iş görme ediminin ne olduğu, işletmenin buluşun gerçekleşmesine katkısı, buluşun hangi amaçla, hangi durum içinde gerçekleştirildiği dikkate alınmıştır.

⁴²⁹Çalışan Buluşları Uygulama Kılavuzu, s.13 (Çevrimiçi)
<https://www.turkpatent.gov.tr/TURKPATENT/resources/temp/91C9FBB3-FC93-478A-96DE-AFDB24324A5B.pdf> , 06.03.2022

1. Çalışanın İşletmedeki Görevi

Çalışanın görev alanı, iş görme ediminin ve işletmedeki görevinin ne olduğu buluşun ÇBY m. 20/1 ile düzenlenmiş hangi gruba dahil olduğunun tespitinde önemlidir. Eğer çalışanın iş görme edimi, buluş gerçekleştirmek ise yani zaten çalışandan beklenen buluş gerçekleştirmesi ise bu durumda çalışanın buluşun gerçekleşmesindeki katkı faktörü ve bunun ile doğru orantılı olarak bedel de düşecektir⁴³⁰. Bu kapsamda iş görme edimi buluş gerçekleştirmek olmayan bir çalışanın, kendisinden beklenmemesine rağmen buluş gerçekleştirmesi halinde ise çalışanın buluş üzerindeki katkı faktörü ve işverenin ödemekle yükümlü olacağı bedel artacaktır⁴³¹.

Hizmet buluşunun hangi gruba dahil olduğunun tespitinde, buluşun hangi durumda gerçekleştiğinin tespiti önem arz etmektedir. Bu kapsamda; çalışanın işletmedeki görevinden bağımsız olarak kendisine buluş gerçekleştirmek edimi yüklenmemiş iken sırf kendi isteği ile mi buluş gerçekleştirildiği, işletme tarafından tespit edilmiş olan bir ihtiyacı gidermek amacı ile mi buluş gerçekleştirildiği ya da buluşun doğrudan iş görme ediminin bir sonucu olarak mı gerçekleştirildiği gibi çeşitli ihtimaller ortaya çıkacaktır. İşte buluşun hangi durumda hangi amaçla gerçekleştirildiği katkı payının tespitinde önem arz edecektir. Nitekim işverenin gerçekleştirdiği buluş iş görme ediminin sonucu ise kendisinden beklenen ise çalışanın katkı faktörü ve bu doğrultuda bedel düşecektir⁴³².

2. İşletmenin Buluşun Gerçekleşmesine Katkısı

İşletmenin buluşun gerçekleşmesine olan katkısı, buluşun hangi gruba dahil olduğunu tespitinde dikkate alınmaktadır. ÇBY m. 20/2 gereğince; “İşletmenin katkısı, buluşu yapana sağladığı teknik araç ve gereç desteği; enerji, ham maddeler ve işletmenin, buluşun gerçekleştirilmesinde önemli ölçüde katkı sağlamış olan alet ve cihazlarıdır.” Ayrıca işveren tarafından buluşun gerçekleştirilmesi için tahsis edilmiş

⁴³⁰ Schade, **a.g.e.**,s.163; Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 234; Suluk, **a.g.e.**, s.261.

⁴³¹ Brennan, **a.g.e.**,s 77; Schade, **a.g.e.**,s.163; Laude, **a.g.e.**,s.777; Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 234; Suluk, **a.g.e.**, s.261.

⁴³² Suluk, **a.g.e.**, s.261.

olan işgücü de işletmenin katkısı kapsamında teknik araç ve gereç gibi değerlendirilecektir (ÇBY m. 20/3). Ancak buluşu gerçekleştiren çalışanın bizzat kendi işgücü, kendisinin yaptığı araştırmalar ile kendisinin masraflarını karşıladığı laboratuvar tesis ve cihazları ile yaptığı bağımsız çalışmalar, işletmenin katkısı kapsamında ele alınmayacaktır (ÇBY m. 20/4). Bu çerçevede; işletmenin buluşun gerçekleşmesine olan katkısı arttıkça, işverenin ödemekle yükümlü olduğu bedel düşecektir. Aksi ihtimalde işletmenin katkısı az, çalışanın katkısı çabası fazla ise çalışanın alacağı bedel artacaktır⁴³³. Bu bağlamda çalışanın katkı faktörünün belirlenmesinde, buluşun gerçekleşmesinde işletmenin ve işyerindeki diğer çalışanların katkıları dışlanacaktır⁴³⁴.

İşte bu temel unsurlardan hareketle ÇBY m. 20/1’ de 3 farklı buluş grubu düzenlenmiştir. Bu gruplar şu şekildedir:

“ a) 1. Grup: İşletmedeki görev alanına doğrudan girmeyen konularda çalışanın kendi kendine üstlendiği bir görev vesilesiyle ve buluşun gerçekleştirilmesine işletmenin katkısının olmadığı durumda gerçekleştirilen buluşlar.

b) 2. Grup: İşletmedeki görevlendirmenin doğrudan neden olmadığı ancak işletme tarafından tespit edilen ihtiyacın giderilmesi veya sorunların çözümü için gerçekleştirilen veya buluşun gerçekleştirilmesine işletmenin katkısının olduğu buluşlar.

c) 3. Grup: İşletmede verilen görevlendirmenin doğrudan neden olduğu ve buluşun gerçekleştirilmesine işletmenin tam katkısının olduğu durumda gerçekleştirilen buluşlar.”

Yukarıda yaptığımız açıklamalar çerçevesinde buluş, ÇBY m.20/1’de düzenlenmiş gruplardan birinin kapsamına dahil olacaktır. Düzenlemede 1. gruba dahil buluşlarda çalışanın katkısı daha yüksek iken, çalışanın katkı payı en düşük 3. grupta olacak olup, 3. grupta işletmenin katkısı daha çok yer kaplayacaktır.

⁴³³ Laude, **a.g.e.**,s.779; Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 234; Bayraktar, **a.g.e.**,s.105.

⁴³⁴ Suluk, **a.g.e.**, s.261.

ÇBY m. 21/3' de buluşların ait olduğu gruba göre ve buluştan elde edilen kazancın asgari ücrete oranına göre her grup için her bir aralık için ayrı kat sayı belirlenmiştir. Bu çerçevede buluştan elde edilen kazanç için belirleyici bir oran olan asgari ücret, ödemenin yapıldığı/ kazancın muhasebeleştiği dönemdeki asgari ücret olacaktır. (ÇBY m. 22/1)

İşverenin ödemekle yükümlü olduğu bedel tespit edilirken; ilk olarak buluştan elde edilen kazanca esas değer ve buluşun ÇBY m. 20/1 kapsamında hangi gruba girdiği tespit edilmelidir. Akabinde ÇBY m. 21/3' deki tabloya göre buluştan elde edilen kazanca esas değerın ödemenin yapıldığı dönemdeki asgari ücretin kaç katına denk geldiğinden hareketle, katkı faktörü tespit edilmelidir. Son olarak bedel hesaplaması için, buluştan elde edilen kazanç ve katkı faktörü oranı çarpılacak ve işverenin ödemekle yükümlü olduğu bedel tespit edilecektir.

Örnek: Bir otomotiv şirketinde çalışan makine mühendisi, iş görme borcu çerçevesinde, işletmedeki aletlerle bir buluş gerçekleştirsin. Bu durumda buluş ÇBY m. 20/1' de düzenlenmiş gruplardan 3. gruba dahil olacaktır. Buluşun ekonomik değeri yani işletmenin buluştan elde ettiği kazancın 25 milyon TL, ödemenin yapılacağı yıl itibari ile net asgari ücret ise 4.000,00 TL olduğu kabulü ile;

Bedel = Buluşun Ekonomik Değeri x Katkı payı

Asgari ücretin;

1000 katı olan 4.000.000, TL'ye kadar ---- 0,0020

1000 ile 5.000 katı arasında 16.000.000 TL'ye kadar ----0,0015

5000 katı ile 10.000 katı arasında 5.000.000 TL'ye kadar ----0,0012

Bu katsayılara ödenecek bedel ise şöyle olacaktır:

4.000.000 TL'nin 0,0020'si ----- 8000 TL

16.000.000 TL'nin 0,0015'i ----- 24.000 TL

5.000.000 TL'nin 0,0012'si ----- 6.000 TL

Toplam : 38.000 TL

Makine mühendisine ödenecek buluş bedeli asgari 38.000,00 TL olacaktır.

VI. BEDELİN UYARLANMASI

Yukarıda da belirttiğimiz üzere; taraflarca sözleşme ile belirlenen bedel makul bir bedel olmalıdır⁴³⁵. SMK m. 115/7 uyarınca makul bedel hesabında; buluşun ekonomik olarak değerlendirilebilmesi, çalışanın işletmedeki görevi ve işletmenin buluşun gerçekleşmesindeki katkı payı esas alınacaktır. Ancak kanunda düzenlenmiş bu üç unsur bedelin tespitinde tahdidi olmayıp, bu üç unsur temel alınarak her somut olayın özelliklerine göre ek ölçütlerde dikkate alınarak, bedel tüm ölçütler doğrultusunda hakkaniyete uygun şekilde belirlenecektir⁴³⁶. Bu çerçevede tarafların bedelin belirlenmesine ilişkin sözleşmeyi yaparken içinde bulundukları şartların ve bedelin tespitinde dikkate alınan esasların zamanla değişmesi halinde taraflar, bedelin yeni şartlara uyarlanmasını talep edebilecektir⁴³⁷. Ancak işveren ödediği bedelin kendisine iadesini talep edemeyecektir⁴³⁸.

Mülga PatKHK m. 32/4 de “ *İşçi veya işverenin, bedelin ve diğer sözleşme şartlarının belirlenmesinde esas aldıkları noktalarda, sonradan önemli değişikliklerin ortaya çıkması halinde, mahkemeden sözleşmenin yeni şartlara uydurulmasını talep hakları vardır.*” şeklindeki düzenleme ile tarafların uyarlama talep hakları düzenlenmişti. Ancak günümüz düzenlemelerinde paralel bir hüküm mevcut değildir. Bedelin belirlenmesinde esas alınan ölçütlerin değişmesi muhtemel olup, edimler arasındaki dengenin sarsılması yani işverenin buluşta elde ettiği kazanç ve işçiye ödenen bedel arasında bir dengesizlik ortaya çıkması, kuvvetle muhtemeldir. Edimler arası dengenin sarsılması edimin değerinin öngörülemez şekilde yükselmesinden veya düşmesinden kaynaklanabilir⁴³⁹. Sözleşmenin uyarlanmasını isteyen, mağdur olduğunu iddia eden kişinin, ortaya çıkan esaslı durum değişikliğinde katkısı etkisi var ise bu taraf uyarlama talep edemeyecektir⁴⁴⁰. Örneğin; işveren söz konusu buluşun kendisine yeterince kazanç sağlamadığını iddia ederek, ödeyeceği bedel bakımından

⁴³⁵ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.232; Süzek, **İş Hukuku**, s.508; Kılıçoğlu, **a.g.e.**, s.193; Çataklar, **a.g.e.**, s.430.

⁴³⁶ Süzek, **İş Hukuku**, s.508; Atabek, **İşçinin Yaratıcı Gücü**, s.12,13; Bayraktar, **a.g.e.**, s.105; Sözüer, **a.g.e.**, s.64.

⁴³⁷ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.235; Noyan, **Patent Hukuku**, s.237; Suluk, **a.g.e.**, s.269.

⁴³⁸ Ortan, **İşçi Buluşları**, s.171 dpn 97’den naklen.

⁴³⁹ Başak Baysal, **Sözleşmenin Uyarlanması BK m.138 Aşırı İfa Güçlüğü**, 3.bs., İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, 2019, s.235.

⁴⁴⁰ Baysal, **a.g.e.**, s.280.

uyarlama talep eder ise ve söz konusu buluşu işletmesi dışında kullanmayıp, ticaret hayatında ondan kazanç sağlamıyorsa bu durum işverenin kendi tercihinden kaynaklandığı için buluşun ekonomik değerlendirilebilirliğinden tam olarak yararlanmadığından işveren uyarlama talep edemeyecektir.

Uyarlama hakkı yenilik doğuran bir hak olup, mahkemede dava yolu ile ileri sürülebileceği gibi mahkeme dışında da kullanılabilir⁴⁴¹. Bunun sonucu olarak; uyarlama doğrudan hakimden talep edebileceği gibi taraflar arasındaki müzakerelerle de sonuca bağlanabilir. Bu çerçevede taraflar bedeli ve ödenme şeklini, yeni esasları dikkate alarak kendi aralarında yapacakları yeni bir sözleşme ile uyarlayabilecektir. Ancak taraflar kendi aralarında anlaşamaz ise bu durumda mahkemeye başvurarak bedel miktarının ve bedelin ödenme şeklinin değişen koşullara uyarlanmasını talep edebilir⁴⁴².

Tahkim uyuşmazlık çözüm yolu ile uyarlama talep edilmesine ilişkin doktrinde tartışma olmakla birlikte; ilk görüşe göre tahkim sözleşmesinde uyarlamaya ilişkin bir hüküm olmasına gerek olmaksızın tahkimde hakeme verilen yetki ile zımnen uyarlama içinde yetki verilmiş olacağı kabul edilmekte, ikinci görüşe göre ise; uyarlamanın tahkim yolu ile çözümlenmesi için akdedilen tahkim sözleşmesinde, tahkim uyuşmazlık çözüm yönteminin uyarlama talepleri içinde seçildiği ayrıca belirtilmelidir⁴⁴³. Bu bağlamda çalışan buluşları özelinde uyuşmazlıkların tahkim ile çözümleneceği kanun ile düzenlenmiş olduğundan, tarafların tahkim sözleşmesi yapması ve sözleşmede ayrıca uyarlama talebinin tahkimle çözümleneceğine ilişkin özel bir hükme yer verilmesi şartı kanımızca aranmamalıdır. Bu sebeple taraflar SMK m.115/11 ve ÇBY m.24 gereği bedele ilişkin uyarlama taleplerini tahkimde ileri sürmeli ve ÇBY m. 24/1 uyarınca mahkemeye gidilmeden önce zorunlu tahkime başvurmalıdır.

Kanımızca bedelin ödenme şeklinin ve bedel miktarının değişen koşullara uyarlanmasının talep edilmesi halinde uyarlamaya ilişkin genel hükümler (TBK m.138) dikkate alınıp, kıyasen uygulanmalıdır. Uyarlama talebinin ne zaman ileri sürülmesi gerektiği tartışmalı olup, uyarlama talebinin yenilik doğuran hak niteliğinde

⁴⁴¹ Baysal, **a.g.e.**,s.429.

⁴⁴² Atabek, **İşçinin Yaratıcı Gücü**, s.13,14; Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.235; Suluk, **a.g.e.**, s.140.

⁴⁴³ Baysal, **a.g.e.**,s.437.

olmasının sonucu olarak uyarlama talebi hak düşürücü süreye tabidir⁴⁴⁴. Ancak kanunda uyarlamaya ilişkin hak düşürücü süre düzenlenmemişse de uyarlama hakkı süresiz ileri sürülemeyecek, bu hakkının dürüstlük kuralına aykırı şekilde uzun süre kullanılmaması haktan feragat anlamına gelecektir⁴⁴⁵. Bu sebeple çalışan veya işveren uyarlama talep edeceği takdirde bu talebini, esaslı değişiklik meydana geldikten sonra TMK m.2 gereğince dürüstlük kuralı sınırları içerisinde kalabilecek bir sürede ileri sürmelidir. Aksi takdirde uyarlamanın uzun süre geçmesine rağmen talep edilmemesi halinde, bu haktan feragat edildiği kabul edilecektir.

Bu çerçevede tarafların uyarlama talebinde, hakim veya hakemce değerlendirme yapılırken TBK m. 138 uyarınca açılacak uyarlama davasının esasları dikkate alınarak, TMK m.2 ve TBK m.138 gereğince adalet ve hakkaniyet ilkelerine göre sözleşme uyarlanmalıdır⁴⁴⁶.

VII. BEDEL ÖDEME YÜKÜMLÜLÜĞÜNÜN SONA ERMESİ

SMK m. 118/4 gereğince; çalışan buluşundan doğan hak ve yükümlülükler, iş sözleşmesinin sona ermesinden etkilenmeyecektir. Ayrıca işverenin buluş üzerindeki haklarını üçüncü kişilere devretmiş olması halinde, bedel hakkının çalışan bakımından nispi bir hak niteliğinde olmasından dolayı, çalışan bedel hakkını işverene karşı ileri sürecektir⁴⁴⁷. Nitekim burada bedelin tespitinde buluş üzerindeki hakkın başkasına devri halinde, buluşun işveren tarafından kullanılmaması haline ilişkin hükümler doğrultusunda bedel tespit edilecektir.

A. Tam Hak Talebi

İşverenin bedel ödeme yükümlülüğü ÇBY m. 23/1 gereğince, kural olarak patent hakkının sona ermesi ile son bulacaktır⁴⁴⁸. Bu çerçevede, hizmet buluşlarında tam hak

⁴⁴⁴ Baysal, **a.g.e.**,s.396.

⁴⁴⁵ Baysal, **a.g.e.**,s.396.

⁴⁴⁶ Suluk, **a.g.e.**, s.140,141.

⁴⁴⁷ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.237; Süzek, **İş Hukuku**, s.509; Koçak, **a.g.e.**, s.521.

⁴⁴⁸ Brennan, **a.g.e.**,s 84; Schmied-Kowarzik, **a.g.e.**,s.817; Canbolat, **İşçi Buluşları**, s. 236.

talebi bakımından işverenin bedel ödeme yükümlülüğü işverenin tam hak talebi ile doğup, patent hakkının sona ermesi ile sona erecektir. Ayrıca belirtmek isteriz, yukarıda da belirttiğimiz üzere çalışan buluşlarına ilişkin hükümler, nispi emredici olup, işçinin lehine olacak şekilde değişiklik yapılabilir. Bu bağlamda taraflar arasındaki sözleşme ile hakkaniyete uygun olmak şartı ile işverenin bedel ödeme yükümlülüğünün, işçi lehine patent hakkının sona ermesinden sonra da devam edebileceği düzenlenebilecektir.

İşverenin buluş üzerinde tam hak talep ettiği ancak SMK m. 116/1-2’ de düzenlenmiş olan, patent talep etme yükümlülüğünden kaçınma imkanının olduğu hallerde de bedel ödeme yükümlülüğü devam edecektir.

Tam hak talep edilmiş hizmet buluşlarında işveren patent başvurusundan ve patent hakkından vazgeçerse bunu bedeli ödemediği önce çalışana bildirmekle yükümlü olup, SMK m. 118/2 uyarınca bu hakların sona ermesi ile işverenin bedel ödeme yükümlülüğü sona erecektir⁴⁴⁹. Ayrıca kılavuzda; patent hakkı devam etmesine rağmen buluşun ekonomik etkisi yani buluştan elde edilen kazanç, ödemeye yansıtılamayacak kadar düşmüş ise işverenin bedel ödeme yükümlülüğünün ortadan kalkacağı düzenlenmiştir⁴⁵⁰.

B. Kısmi Hak Talebi

İşverenin buluş üzerinde kısmi hak talep etmiş olması halinde, buluş üzerinde patent talep etme hakkı çalışana ait olup, çalışan için bu bir yükümlülük değildir. Ayrıca işverenin, kısmi hak talep ettiği buluş üzerinde patent talep etme imkanı olmayacaktır. İşverenin buluş üzerinde kısmi hak talep etmiş olduğu ve çalışanın patent başvurusu yapmamış olduğu hallerde işverenin bedel ödeme yükümlülüğü devam edecektir. Nitekim işveren; kısmi hak talep etmiş olduğu buluşlar bakımından ise, inhisari lisans niteliğindeki kullanma hakkını kullanmaya devam ettikçe bedel ödemekle yükümlü olacaktır⁴⁵¹. İşveren buluş üzerindeki kısmi hak talebinden

⁴⁴⁹ Özsoy, **a.g.e.**,s.242.

⁴⁵⁰ Çalışan Buluşları Uygulama Kılavuzu, s.15, (Çevrimiçi) <https://www.turkpatent.gov.tr/TURKPATENT/resources/temp/91C9FBB3-FC93-478A-96DE-AFDB24324A5B.pdf> , 06.03.2022.

⁴⁵¹ Özsoy, **a.g.e.**,s.242.

vazgeçtiği takdirde bedel ödeme yükümlülüğü de sona erecektir. Ayrıca kılavuzda; patent hakkı devam etmesine rağmen buluşun ekonomik etkisi yani buluştan elde edilen kazanç, ödemeye yansıtılamayacak kadar düşmüş ise işverenin bedel ödeme yükümlülüğünün ortadan kalkacağı düzenlenmiştir⁴⁵².

C. Buluşun Korunabilir Nitelikte Olmadığının İleri Sürülmesi

Bir işveren buluş üzerinde hak talep ederek, o buluşun korunabilir nitelikte olduğunu kabul etmiş olacaktır, sonrasında buluşun korunabilir olmadığını belirterek bedel ödeme yükümlülüğünden kaçınamayacaktır. (SMK m.115/8) Ancak işveren buluşun korunabilir olmadığının tespit edilmesi için dava açar ve mahkemece buluşun korunabilir olmadığına karar verilirse, çalışan işverenden bedel talep edemeyecektir.(SMK m.115/8)

ÇBY m. 9/2’ de paralel bir hüküm şu şekilde düzenlenmiştir: “İşveren, buluşa ilişkin tam hak talebinde bulunduktan sonra buluşun korunmaya değer olmadığını ileri sürerek bedelin ödenmesinden kaçınamaz. Ancak buluşun korunabilir nitelikte olmadığına Kurum tarafından veya buluş konusu patent hakkında açılmış bir dava sonucu mahkeme tarafından karar verilmiş olması halinde, karar tarihine kadar buluştan elde edilen kazanç hariç olmak üzere çalışan bedel talebinde bulunamaz.”

ÇBY m.9/2 ve SMK 115/8 hükümlerinin her ikisi de hak talebinde bulunmuş olan işverenin sonradan buluşun korunmaya değer olmadığını ileri sürerek bedel ödemekten vazgeçemeyeceğini düzenlemişse de; ÇBY m.9/2’ de “...tam hak talebi...”, SMK m. 115/8’ de ise “...hizmet buluşuna ilişkin talepte...” denilmiştir. Bu çerçevede lafzi yorum yaptığımız takdirde; ÇBY düzenlemesi, yalnızca tam hak talebine ilişkin iken SMK düzenlenmesi hem kısmi hem tam hak talebine ilişkindir. Ancak bizimde katıldığımız, öğretideki baskın görüşe göre; işverenin buluşun korunabilir olmadığını ileri sürerek bedel ödemekten kaçınamayacağına ilişkin düzenleme hem kısmi hak talebi hem tam hak talebi için uygulanmalıdır⁴⁵³. Ayrıca ÇBY m. 9/2’de her ne kadar

⁴⁵² Çalışan Buluşları Uygulama Kılavuzu, s.15, (Çevrimiçi) <https://www.turkpatent.gov.tr/TURKPATENT/resources/temp/91C9FBB3-FC93-478A-96DE-AFDB24324A5B.pdf> , 06.03.2022.

⁴⁵³ Süzek, *İş Hukuku*, s.508; Tekinalp, *Fikri Mülkiyet*, s.518, 519; Öz, *Çalışanların Buluşları*, s. 600; Özsoy, *a.g.e.*,s.244; aksi yönde bkz. Utku, *a.g.e.*,s.966.

sadece tam hak talebinden bahsedilmişse de, ÇBY m. 24/1 uyarınca “ ... *bedelin miktarı ve ödenme şekli üzerinde, işveren hizmet buluşu üzerinde ... kısmi hak talebinde bulunmuşsa işverenin buluştan yararlanmaya başladığı tarihten itibaren iki ay içinde anlaşamamaları halinde uyuşmazlık ... tahkim yolu ile çözülecektir.*” denilmiştir. Bu hükümle açıkça hem kısmi hak talebi hem tam talebi için bedele ilişkin uyuşmazlıklarda uyuşmazlık çözüm yollarına gidileceği düzenlenmiştir.

SMK m.115/8 ve ÇBY m. 9/2 gereğince; işveren buluşun korunabilir olmadığını iddia ederek bedel ödeme yükümlülüğünden kurtulamaz ise de buluşun korunabilir nitelikte olmadığına, TÜRKPATENT Kurumu tarafından veya buluş konusu patent hakkında açılmış bir dava sonucu mahkeme tarafından, karar verilmiş ise işveren bedel ödeme yükümlülüğünden kurtulacaktır. ÇBY m. 23/2 gereğince işverenin bedel ödeme yükümlülüğü yargı merciinin patentin hükümsüzlüğüne ilişkin kesinleşmiş kararına kadar devam edecektir, bu hükümden hareketle buluşun korunabilir olmadığına ilişkin mahkeme kararının da kesinleşmesinin gerektiği yorumu yapılabilecektir. Kararın kesinleşmesi ile işverenin bedel ödeme yükümlülüğü sona erecektir.

Buluşun korunabilir nitelikte olmadığını tespiti; mahkeme kararı⁴⁵⁴ (SMK m. 115/8, ÇBY m. 9/2) veya kuruma⁴⁵⁵ yani TÜRKPATENT’ e başvuru (ÇBY m. 9/2, SMK m.98/8) ile yapılabilecektir. Kurum tarafından buluşun korunabilir nitelikte olmadığına karar verilmesi halinde; 5000 sayılı Patent ve Marka Vekilliği ile Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun’un 15/C hükmü gereğince, kurumun kararına karşı, kararın bildiriminden itibaren iki ay içerisinde dava açılabilir. İki ay içinde dava açılmadığı takdirde kurum kararı kesinleşmiş olacak ve buluşun korunabilir olmadığı sonucuna varılacaktır.

Buluşun korunabilir olmadığına ilişkin karar sonuçlarını ne zaman doğuracaktır ? Buluşun korunabilir olmadığını tespiti halinde ÇBY m. 9/2’ gereğince “...*buluşun korunabilir nitelikte olmadığına Kurum tarafından veya buluş konusu patent hakkında açılmış bir dava sonucu mahkeme tarafından karar verilmiş olması halinde, karar tarihine kadar buluştan elde edilen kazanç hariç olmak üzere çalışan bedel talebinde*

⁴⁵⁴ Tekinalp, **Yenilikler**, s.78.

⁴⁵⁵ Canbolat, **İşçi Buluşları**, s.238; Süzek, **İş Hukuku**, s.509.

bulunamaz.” Bu hüküm mülga PatKHK m. 23/2 “...İşçinin bedel talebi, buluşun korunabilirliğine ilişkin kararın kesinleşmesine kadar ileri sürülebilir.” hükmüne paraleldir. Buluşun korunabilir nitelikte olmadığına ilişkin Mahkeme ve Kurum tarafından verilen iptal veya red kararları geçmişe etkili olarak sonuç doğuracaksa da bu karar, işçiye ödenecek bedel yönünden ileriye yönelik olarak hüküm doğuracaktır⁴⁵⁶. Bu çerçevede; buluşun korunabilir nitelikte olmadığına ilişkin tespitiyle ilgili mahkeme veya kurum kararının kesinleşmesine kadar işçiye yapılmış ödemeler geçerli olup, kesinleşmeden sonra işverenin bedel ödeme yükümlülüğü sona erecektir. Diğer bir deyişle, buluşun korunabilir nitelikte olmadığına ilişkin karar bedel yönünden ileriye etkili sonuç doğuracaktır, geçmişe etkili olmayacaktır⁴⁵⁷.

D. Patentin Hükümsüzlüğüne Karar Verilmesi

ÇBY m. 23/2 ile patentin hükümsüzlüğünün yargı mercilerince tespit edilmiş, kesinleşmiş olması halinde işverenin bedel ödeme yükümlülüğünün sona ereceği ve buluşun korunabilir olmadığına ilişkin tespiti ile aynı sonucu doğuracağı düzenlenmiştir⁴⁵⁸.

Patentin hükümsüzlüğüne karar verilmesi halinde ÇBY m.23/2 gereğince “...işverenin bedel ödeme yükümlülüğü, yargı merciinin patentin hükümsüzlüğüne ilişkin kesinleşmiş kararına kadar devam eder. Ancak patent hakkının ekonomik etkisi işverenin bedel ödeme yükümlülüğünü kaldıracak ölçüde kaybolmuşsa⁴⁵⁹ çalışan bedel talebinde bulunamaz.” SMK m. 139 uyarınca; patentin hükümsüzlüğüne karar verilmesi halinde, bu kararın sonuçları geçmişe etkili olarak doğuracak ve patent ile doğan koruma buluş için hiç doğmamış sayılacaktır⁴⁶⁰.

Patent sahibinin ağır ihmali ve kötü niyetli hareketlerinden zarar görmüş kimselerin tazminat talep etmek hakları saklı kalmak kaydıyla, hükümsüzlüğe ilişkin karardan önce patentin sağladığı haklara tecavüz nedeni ile verilmiş, hukuken

⁴⁵⁶ Canbolat, **İş Hukuku**, s.238.

⁴⁵⁷ Canbolat, **İş Hukuku**, s.238; Süzek, **İş Hukuku**, s.509; Suluk, **a.g.e.**, s.280.

⁴⁵⁸ Ortan, **İşçi Buluşları**, s.170.

⁴⁵⁹ “ “Patent hakkının ekonomik etkisi işverenin bedel ödeme yükümlülüğünü kaldıracak ölçüde kaybolmuşsa” ifadesi ile kastedilen buluştan işverenin elde ettiği kazancın ödemeye yansıtılamayacak kadar düşmesidir .” (Çalışan Buluşları Uygulama Kılavuzu, s.15, (Çevrimiçi) <https://www.turkpatent.gov.tr/TURKPATENT/resources/temp/91C9FBB3-FC93-478A-96DE-AFDB24324A5B.pdf> , 06.03.2022)

⁴⁶⁰ Tekinalp, **Fikri Mülkiyet**, s.518,519; Öztürk, **Yenilikler**, s.369.

kesinleşmiş ve uygulanmış kararlar ile önceden yapılmış ve uygulanmış sözleşmeler bakımından hükümsüzlüğün geçmişe etkisinden söz edilemeyecektir. Ancak patentin hükümsüzlüğüne karar verilmeden önce yapılmış sözleşmeler doğrultusunda ödenmiş bedelin iadesi, hakkaniyet gereğince kısmen veya tamamen çalışandan talep edilebilecektir.(SMK m. 139/2-3) Bu çerçevede, ÇBY m. 23/2 gereğince işverenin, patentin hükümsüzlüğünün kesinleşmesine kadar ödemiş olduğu bedeller bakımından, kanımızca hükümsüzlük kararından önce yapılmış ve uygulanmış sözleşmeler kapsamında olduklarının kabulü ile hükümsüzlük bedel bakımından geçmişe etkili sonuç doğurmayacaktır. Ayrıca patent hakkının ekonomik etkisi işverenin bedel ödeme yükümlülüğünü kaldıracak ölçüde kaybolmuşsa işverenin bedel ödeme yükümlülüğü sona erecektir.

E. Buluşun Ekonomik Değerlendirilebilirliğini Kaybetmesi

Buluşun ekonomik değerlendirilebilirliğini kaybetmesi halinde, işverenin bedel ödeme yükümlülüğü sona erecektir⁴⁶¹. Başka bir buluş gerçekleşerek, tekniğin bilenen durumu aşıldığı takdirde buluşun ekonomik değeri ve işverene sağladığı tekel hak ortadan kalkacak, bu nedenle işverenin bedel ödeme yükümlülüğü ileriye etkili olarak sona erecektir⁴⁶².

VIII. TEŞVİK ÖDÜLÜ

Teşvik ödülü, ÇBY m. 4/1-ı’ da “*İşverenin tam hak sahipliği talep etmesi durumunda, çalışana buluşu hakkında yapılacak başvuru karşılığında verilen meblağı*” şeklinde tanımlanmıştır. ÇBY m.7/2 gereğince; teşvik ödülü, hizmet buluşu üzerinde tam hak talebi halinde, bedelden ayrı olarak işverence çalışana ödenecek olup, ayrıca kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanlara teşvik ödülü verilmeyecektir. Düzenlemede açıkça; teşvik ödülünün bedelden ayrı olduğu belirtilmiş, bu çerçevede teşvik ödülü işverenin çalışana ödemesi gereken makul bedelin kapsamına

⁴⁶¹ Ortan, **İşçi Buluşları**, s.170.

⁴⁶² Ortan, **İşçi Buluşları**, s.170; Özsoy, **a.g.e.**,s.249.

girmeyecektir⁴⁶³. İşverene teşvik ödülü ödeme yükümlülüğü getirilmesinin hukuki dayanağı, tam hak talebi halinde işverenin çalışan buluşu için patent başvurusunda bulunmasıdır⁴⁶⁴. Çataklar, teşvik ödemesinin işverene getirilmiş bir külfet olduğunu belirtmiştir⁴⁶⁵. Koçak ise teşvik ödülü ödemesinin işverene bir fayda sağlamadığından bahisle, külfet niteliğinde olmayıp, taraflar arasındaki hukuki ilişkiden kaynaklı Yönetmelik ile işverene getirilmiş borç olduğunu savunmuştur⁴⁶⁶.

Teşvik ödülü en geç, TÜRKPATENT' in patent başvurusuna ait şekli uygunluk yazısını işverene tebliğ ettiği tarihten itibaren iki ay sonra ödenmelidir. (ÇBY m.7/2) Bu çerçevede kanun ile teşvik ödülünün son ödeme tarihi belirlenmiş olup, tam hak talep edilmiş buluş için teşvik ödemesinin TÜRKPATENT'e başvurudan önce yapılmasını yasaklayan bir düzenleme yoktur⁴⁶⁷. İşverenin teşvik bedeli ödeme zorunluluğu, buluş üzerinde tam talebinde bulunması ile doğacaktır⁴⁶⁸.

Teşvik ödemesinin miktarı ise ÇBY m.7/2 gereğince net asgari ücret miktarından az olamayacaktır. Çalışan Buluşları Uygulama Kılavuzu' nda net asgari ücretin, ödemenin gerçekleştirileceği döneme ait net asgari ücret olduğu belirtilmiştir. Ayrıca ödemeler prensip olarak net ücret şeklinde ödenecektir⁴⁶⁹.

Çalışan Buluşları Uygulama Kılavuzu'nda; işverenin patent başvurusunda bulunmaktan kaçındığı, buluşu gizli tutmaya karar verdiği takdirde, çalışana teşvik ödülü ödemek zorunda olmadığı belirtilmiştir⁴⁷⁰.

⁴⁶³Çalışan Buluşları Uygulama Kılavuzu, (Çevrimiçi) <https://www.turkpatent.gov.tr/TURKPATENT/resources/temp/91C9FBB3-FC93-478A-96DE-AFDB24324A5B.pdf>, s. 11, 19.02.2022, Süzek, *İş Hukuku*, s.509; aksi yönde bkz. “teşvik ödülü makul bedelin içindedir ama tam karşılığı da değildir... bedel içindeki ödeme kalemlerinden birisidir.” (Suluk, *a.g.e.*, s.286,287)

⁴⁶⁴ Koçak, *a.g.e.*,s.508; Suluk, *a.g.e.*, s.287.

⁴⁶⁵ Çataklar, *a.g.e.*,s.433.

⁴⁶⁶ Koçak, *a.g.e.*,s.509.

⁴⁶⁷ Suluk, *a.g.e.*, s.287.

⁴⁶⁸Çalışan Buluşları Uygulama Kılavuzu, s.11, (Çevrimiçi) <https://www.turkpatent.gov.tr/TURKPATENT/resources/temp/91C9FBB3-FC93-478A-96DE-AFDB24324A5B.pdf>, 19.02.2022, Süzek, *İş Hukuku*, s.509.

⁴⁶⁹ Çalışan Buluşları Uygulama Kılavuzu, (Çevrimiçi) <https://www.turkpatent.gov.tr/TURKPATENT/resources/temp/91C9FBB3-FC93-478A-96DE-AFDB24324A5B.pdf>, s. 11, 19.02.2022.

⁴⁷⁰“Teşvik ödülü işverenin tam hak sahipliği talep etmesi durumunda, çalışana buluşu hakkında yapılacak başvuru karşılığında TÜRKPATENT'e yapılan başvuruya ilişkin olarak şekli uygunluk bildiriminin işverene ulaştığı tarihten itibaren en geç iki ay içinde ödeneceğinden ticari sır olarak tutulup başvuru yapılmaması durumunda teşvik ödülü ödeme zorunluluğu yoktu.” (Çalışan Buluşları Uygulama Kılavuzu, s.11, (Çevrimiçi)

ÇBY m.7/2' de buluşun birden fazla çalışan tarafından gerçekleştirilmiş olması ihtimalinde; teşvik ödülünün buluşu gerçekleştiren çalışanlara katkı payları oranında paylaştırılacağı düzenlenmiştir⁴⁷¹.

SMK' de teşvik ödülüne ilişkin bir düzenleme mevcut değildir. Koçak SMK' de düzenlenmemiş olan teşvik ödülünün Yönetmelik ile düzenlenmesine ilişkin düzenlemenin gerekli yasal zemine sahip olmadığını belirtmiştir⁴⁷².

IX. UYUŞMAZLIKLARDA TAHKİM VE ARABULUCULUK YOLU

A. Tahkim

Tahkim uyuşmazlık çözüm yönteminde taraflar, aralarındaki uyuşmazlığın çözümlenmesi için uyuşmazlığın dışında olan tarafsız üçüncü bir kişi veya heyete başvurarak uyuşmazlığın çözümlenmesini talep edecektir⁴⁷³. Tahkim çözüm yönteminde taraflar karar verme yetkisini, uyuşmazlığın dışında üçüncü bir kişi veya heyete vermektedir ve yetkisini tarafların yaptığı sözleşmeden ya da kanundan alan dış otoritenin kararı taraflar için bağlayıcı niteliktedir⁴⁷⁴. Tahkim yönteminde; taraflar karar verecek heyeti seçebilmektedir, tahkim sonucunda verilen karar mahkemelerde verilen karar ile aynı etki ve icra gücüne sahip olup, her uyuşmazlık bakımından tahkime başvurmak mümkün değildir⁴⁷⁵. Tahkimin alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemi olup olmadığı konusu doktrinde tartışmalı olup, çalışmamızın kapsamı gereğince bu tartışmayı incelememekteyiz⁴⁷⁶.

<https://www.turkpatent.gov.tr/TURKPATENT/resources/temp/91C9FBB3-FC93-478A-96DE-AFDB24324A5B.pdf> , 19.02.2022.)

⁴⁷¹ Süzek, **İş Hukuku**, s.509.

⁴⁷² Koçak, **a.g.e.**,s.510; aksi yönde görüş için bkz. *teşvik ödülünün dayanağının SMK m.115/6 ve özellikle 115/11 olduğunu belirtmiştir* (Suluk, **a.g.e.**, s.286)

⁴⁷³ Hakan Pekcanitez, Oğuz Atalay, Muhammet Özkes, **Medenî Usûl Hukuku Ders Kitabı**, Ankara, Yetkin Basım Yayın ve Dağıtım A.Ş., 2016, s.647; Ömer Ekmekçi, Muhammet Özkes, Murat Atalı, **Hukuk Uyuşmazlıklarında İhtiyarî Ve Zorunlu Arabuluculuk**, İstanbul,On İki Levha Yayıncılık, 2018, s.4.

⁴⁷⁴ Cengiz Serhat Konuralp, **Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları: Tahkim**, Doktora Tezi, İstanbul, s. 125, 2011 , (Çevrimiçi) <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> ,19.03.2023; Ekmekçi/Özkes/Atalı, **a.g.e.**,s.4.

⁴⁷⁵ Ekmekçi/Özkes/Atalı, **a.g.e.**,s.5.

⁴⁷⁶ Ayrıntılı bilgi için bkz. Konuralp, **a.g.e.**, s. 37 vd.; Ekmekçi/Özkes/Atalı, **a.g.e.**,s.9.

Tahkim uyuşmazlık çözüm yöntemi; özel hukuk alanındaki uyuşmazlıkların bağımsız ve tarafsız hakemler aracılığı ile yargısal yol ile çözümüdür. Tahkim; kanundan kaynaklı zorunlu tahkim ve tarafların serbest iradesi ile başvurdıkları ihtiyari tahkim olmak üzere iki şekilde karşımıza çıkacaktır. Çalışan buluşları bakımından tahkim yolu ise SMK m. 115/11 “ *Çalışan buluşları ile ilgili bedel tarifesi ve uyuşmazlık hâlinde izlenecek tahkim usulü yönetmelikle belirlenir.*” hükmü doğrultusunda ÇBY ile düzenlenmiştir.

SMK m.115/11’ de bahsedilmiş tahkim yolunun ve bundan kaynaklı ÇBY ilgili hükümlerinin, zorunlu tahkimi mi ihtiyari tahkimi mi işaret ettiği noktasında hukukumuzda uyuşmazlıklar ortaya çıkmıştır. İstanbul 2. Fikri ve Sınai Haklar Mahkemesi, 2017/434 esas ile açılmış dosyada mahkeme 26.09.2017 tarih, 2017/216 sayılı kararı⁴⁷⁷ ile; “ 6769 Sayılı Kanunun 115. md 11. bendinde çalışan buluşları ile ilgili bedel tarifesi ve uyuşmazlık halinde izlenecek tahkim usulünün yönetmelik ile belirleneceğinin düzenlendiği, 6769 sayılı kanunun geçici 2 md de bu kanunda ön görülen yönetmelikler yürürlüğe girinceye kadar mevcut yönetmeliklerin bu kanuna aykırı olmayan hükümlerinin uygulanmasına devam edileceği, 6769 sayılı Kanunun çalışan buluşlarına ilişkin yönetmeliğin 29 Eylül 2017 tarihli 30195 Sayılı Resmi Gazetede yayınlandığı, bu nedenle 551 sayılı KHK nın 24 ve 25 md kapsamında düzenlenen yönetmeliğin uygulanacağı, davacı yanın buluşçu olarak belirtilmesi nedeniyle hak ettiğini iddia ettiği bedele ilişkin davanın tahkim yoluyla çözümlenmesi gerektiği ve olayda kanunun 2. Md uyarınca eski yönetmeliğini uygulayabileceği göz önüne alınarak HMK 114 ve 115 md uyarınca dava şartı yokluğundan davanın usulden reddine...” karar vermiştir. Yerel mahkeme SMK m.115/11’ de düzenlenmiş olan tahkim yolunun zorunlu tahkim olduğunu kabul ederek, davayı dava şartı yokluğundan reddetmiştir. Akabinde istinaf kanun yoluna başvurulmuş olup, İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 16. Hukuk Dairesi, 30/05/2019 tarih, 2018/1680 esas, 2019/1249 sayılı kararı⁴⁷⁸ ile yerel mahkemenin tahkime ilişkin kararını hukuka uygun bulmuş olup, şu şekilde gerekçelendirmiştir: “..davanın 6769 sayılı Sınai Mülkiyet

⁴⁷⁷ (Çevrimiçi) <http://emsal.uyap.gov.tr/BilgiBankasiIstemciWeb/GelismisDokumanAraServlet> , 19.02.2022

⁴⁷⁸ (Çevrimiçi) <http://emsal.uyap.gov.tr/BilgiBankasiIstemciWeb/GelismisDokumanAraServlet> , 19.02.2022

Kanununun yürürlük tarihinden sonra açıldığı, Kanunun çalışan buluşlarıyla ilgili bedel ve hak talebini düzenleyen 115/11 maddesinde "Çalışan buluşlarıyla ilgili bedel tarifesi ve uyuşmazlık halinde izlenecek tahkim usulünün yönetmelik ile belirleneceğinin" düzenlendiği, kanunun 113 ila 122.maddelerine dayanılarak hazırlanan "Çalışan Buluşlarına, Yüksek Öğretim Kurumlarında Gerçekleştirilen Buluşlara Ve Kamu Destekli Projelerde Ortaya Çıkan Buluşlara Dair Yönetmeliğin" 24/4.maddesinde "Çalışan ile işveren arasında ve çalışanların kendi arasında bu yönetmelik hükümlerine göre doğan uyuşmazlıklar tahkim yolu ile çözümlenir." hükmü düzenlenmiştir. SMK'nın 115/11.madde ve ilgili yönetmeliğin 24/4 maddesi gereğince taraflar arasındaki uyuşmazlığın tahkim yoluyla çözümlenmesi gerektiğine dair ilk derece mahkemesinin dava şartı yokluğundan davanın reddi kararının yerinde olduğu, yönetmeliğin 24.maddesindeki tahkim yoluyla ibaresinin ve yönetmeliğin 11/2-2.cümlesinin yürütmesinin durdurulmasına ilişkin Danıştay 10. Dairesi'nin 04/07/2018 tarihli kararının uyuşmazlığın çözümünde yürürlükte olan mevzuatın uygulanmasına engel olmadığı, iptal başvurusunun mahkeme tarafından yapılmadığı neticesinin beklenmesine gerek olmadığı kanaatine varılmıştır..."

BAM kararında değinilmiş olan, Danıştay 10. Dairesinin 04.07.2018 tarih, 2017/3748 esas nolu yürütmeyi durdurma kararında ⁴⁷⁹; "...Kanun'da çalışan buluşları ile ilgili uyuşmazlıkların tahkim yolu ile çözümlenmesinin zorunlu olduğuna ilişkin bir hüküm bulunmamasına rağmen, Yönetmelikle Kanun'u aşar nitelikte düzenleme yapılarak uyuşmazlık halinde tahkim yoluna gidilmesinin zorunlu tutulduğu... Yönetmeliğin "Tarafların anlaşamamaları halinde uyuşmazlık tahkim yoluyla çözümlenir." şeklindeki 11. maddesinin 2. fıkrasının 2. cümlesinin, 24. maddesinin 1. fıkrasında yer alan "tahkim yoluyla" ibaresinin, 24. maddesinin "Çalışan ile işveren arasında ve çalışanların kendi arasında bu Yönetmelik hükümlerine göre doğan uyuşmazlıklar tahkim yoluyla çözümlenir." şeklindeki 4. fıkrasının dayanağı Kanun'a aykırı olduğu ve bu haliyle dava konusu düzenlemelerin yürütülmesinin, telafisi güç veya imkansız zararlara da yol açacağı kuşkusuz olup, 2577 sayılı Kanun'un 27. maddesi uyarınca yürütmenin durdurulması gerektiği sonucuna ulaşılmaktadır..." denilmiştir. Danıştay 10. Dairesinin işbu yürütmeyi durdurma kararı Danıştay İdari Dava Daireleri

⁴⁷⁹ (Çevrimiçi) <https://www.uyap.gov.tr> 19.02.2022.

Kurulu'nun 19.12.2018 tarih, 2018/591 esas sayılı kararı ile kaldırılmıştır. Bunun sonucunda Danıştay 10. Dairesinin 26.11.2020 tarih, 2017/3748 esas, 2020/5479 karar nolu⁴⁸⁰ kararı ile Yönetmeliğin iptali istenen düzenlemelerinde Kanun'u aşan Kanun ile çelişen bir yön bulunmadığına karar vermiştir, işbu kararı şu şekilde gerekçelendirmiştir: "...Uyuşmazlıkta, dayanak Kanun hükmü ile, bedelin ve ödeme şeklinin işveren ile çalışan arasında imzalanan sözleşme veya benzeri bir hukuki işlem ile belirlenebileceği ve çalışan buluşları ile ilgili olarak bedel tarifesini ve uyuşmazlık halinde izlenecek tahkim usulünün Yönetmelikle belirleneceği kurala bağlanmıştır. 6769 sayılı Kanun, çalışan buluşlarında uyuşmazlık çıkması halinde çözümünün tahkim ile yapılacağını açıkça ortaya koymuş, "tahkimle çözümlenmesi hali" gibi bir olasılık sunmamış, seçimlik bir yol öngörmemiş, tahkimle çözüleceğinin kabulü ile tahkimin usulünün düzenlenmesini Yönetmeliğe bırakmıştır. Bu durumda; dava konusu Yönetmeliğin, 6769 sayılı Kanun'un 115. maddesinin 11. fıkrasında yer alan uyuşmazlık halinde tahkim usulünün izleneceğine ve bu tahkim usulünün Yönetmelikle belirleneceğine ilişkin emredici hüküm uyarınca, Kanun'un 165. maddesinin yönetmelik hazırlama yetkisini verdiği davalı idarelerden Türk Patent ve Marka Kurumu tarafından hazırlanarak yürürlüğe konulduğu, ayrıca Yönetmelikte hangi hallerde tahkime başvurulacağı düzenlenmekle beraber, tahkime başvurulması halinde 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu ve yabancılık unsuru taşıyan ihtilaflarda ise 4686 sayılı Milletlerarası Tahkim Kanunu hükümlerinin uygulanacağını kurala bağlanması karşısında, söz konusu düzenlemelerde hukuka aykırılık bulunmamaktadır... Bu durumda, 6769 sayılı Kanun ile, bedel ve ödeme şeklinin işveren ile çalışan tarafından belirlendiği, bedelin belirlenmesinde ise; hizmet buluşunun ekonomik değeri, çalışanın işletmedeki görevi ve işletmenin hizmet buluşunun gerçekleştirilmesindeki katkısının dikkate alınmasının öngörüldüğü ve çalışan buluşları ile ilgili olarak bedel tarifesinin Yönetmelikle düzenleneceğinin kurala bağlandığı, bu yönüyle yukarıda açıklandığı üzere Kanun'un verdiği yetkiye istinaden, Kanunla belli edilen kriterler doğrultusunda buluş bedelinin hesaplama usul ve yöntemlerinin detaylandırıldığı Yönetmeliğin iptali istenilen düzenlemelerinde Kanun'u aşan veya Kanun'la çelişen bir yön bulunmadığı anlaşılmaktadır.

⁴⁸⁰ (Çevrimiçi) <https://karararama.danistay.gov.tr> 19.02.2022.

Bu itibarla, Yönetmeliğin dava konusu düzenlemelerinde hukuka aykırılık görülmemiştir. ”

Yukarıda yapılmış tüm açıklamalardan hareketle; SMK m. 115/11’ de düzenlenmiş tahkimin kanundan doğan zorunlu tahkim olduğu sonucuna varılacaktır⁴⁸¹. Bu bağlamda SMK m.115/11’ den kaynağını alan ÇBY’ de düzenlenmiş olan tahkim hükümleri de zorunlu tahkimdir. Taraflar bedelin miktarı ve bedelin ödenme şekli üzerinde uyuşmazlığa düşüp anlaşamadıkları takdirde, bu uyuşmazlıkların çözümü için (ÇBY m. 24/1) ve çalışan ile işveren arasında ya da çalışanların kendi aralarında, ÇBY hükümlerine göre doğan uyuşmazlıkların çözümü için (ÇBY m.24/4) tahkime başvurmak zorundadırlar. Madde metninde de belirtildiği üzere ancak tarafların bedelin miktarı ve ödenme şekline ilişkin anlaşma yapmamış olması ihtimalinde çözüm için zorunlu tahkime gidilecektir, taraflar arasında anlaşma var ise uyuşmazlık anlaşma doğrultusunda çözümlenecektir.

Çalışan ve işveren arasındaki iş ilişkisinin, patent veya faydalı model verilmeden önce sona ermiş olması halinde, bedelin tespiti ve ödenme şekline ilişkin uyuşmazlık halinde iş ilişkisi devam ediyor gibi hareket edilecek, iş ilişkisinin sona ermiş olması zorunlu tahkim açısından sonuç doğurmayacaktır. (ÇBY m.24/3)

Tahkime uygulanacak hükümler içinse atıf yapılmakla yetinilmiştir, bu konuda ÇBY m. 24/2’ de “*Tahkime ilişkin olarak yazılı şekilde tahkim sözleşmesi bulunma şartı aranmaksızın 12/1/2011 tarihli ve 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun tahkime ilişkin hükümleri uygulanır. Yabancılık unsuru taşıyan ihtilaflarda 21/6/2001 tarihli ve 4686 sayılı Milletlerarası Tahkim Kanunu uygulanır.*” denilmiştir.

HMK m. 412 gereğince tarafların yazılı tahkim sözleşmesi yapması aranmışsa da, çalışan buluşlarına ilişkin uyuşmazlıklarda tüm uyuşmazlıkların tahkimle çözüme kavuşturulacağına ilişkin ÇBY m. 24 gereği, yazılı sözleşme yükümlülüğü bertaraf edilmiştir⁴⁸².

Yukarıdaki açıklamalar ışığında uyuşmazlık halinde ilk olarak zorunlu tahkime başvurulmalı, uyuşmazlığın çözüme kavuşmadığı halde mahkemelere

⁴⁸¹ Tekinalp, **Fikri Mülkiyet**, s.520, Süzek, **İş Hukuku**, s.509; Suluk, **a.g.e.**, s.362; Keskinci, **a.g.e.**, s. 214; Özsoy, **a.g.e.**, s.137.

⁴⁸² Suluk, **a.g.e.**, s.363; Çataklar, **a.g.e.**, s.434.

başvurulmalıdır. Bu çerçevede fikri mülkiyet hukukuna dair mevzuattan doğan hukuk davaları ve çekişmesiz yargı işleri; tarafların tacir olup olmadığına bakılmaksızın, aksine bir hüküm bulunmadıkça dava olunan şeyin değer veya tutarına bakılmaksızın, asliye ticaret mahkemelerinde görülecektir (TTK m. 4/1-d, 5). Ancak çalışan buluşlarına ilişkin hükümlerin düzenlendiği SMK m. 156 ile kanunda öngörülen davalarda görevli mahkemenin fikri ve sınai haklar mahkemesi olacağı düzenlenmiştir. Bu nedenle çalışan buluşlarına ilişkin uyuşmazlıklarda görevli mahkeme fikri ve sınai haklar mahkemesidir. Y7HD 10.01.2014 tarih, 2013/122210 esas, 2014/2 sayılı kararında⁴⁸³ “... buluş yapan işçinin bedel hakkının, manevi olarak ödüllendirilmesinin PatKHK de " Çalışanların Buluşları " başlığı altında 16-41 maddeler arasında düzenlendiğini ve Kararnamenin 146. maddesinde görevli Mahkemenin İhtisas Mahkemeleri olduğunun belirtildiği, dosya kapsamı ve mevcut delillere göre davacının buluşunun niteliğinin belirlenmesi ve işçinin talep edebileceği bedel konusunda kanun hükmünde kararnamenin 146. maddesi gereğince Fikri ve Sınai Haklar Mahkemesinin (Hukuk) görevli olduğu gerekçesiyle görevsizlik kararı verilmiştir.” Bu Yargıtay kararında da kanuni düzenlenme doğrultusunda çalışan buluşlarında bedel konusunda görevli mahkemenin Fikri ve Sınai Haklar Mahkemesi olduğu belirtilmiştir.

Bu çerçevede belirtmek isteriz ki, her ne kadar uyuşmazlık konusu somut olayda çalışan buluşu mevcut olsa da tarafların anlaşmazlığa düştüğü nokta, çalışan buluşuna ve ondan doğan hakka ilişkin değilse, başka bir deyişle taraflar arasındaki uyuşmazlık aralarındaki iş ilişkisinden kaynaklı ise, sadakat borcuna aykırılık gibi yükümlülöklere aykırılıktan kaynaklı ise doğrudan, görevli mahkeme Fikri Ve Sınai Haklar Mahkemesi diyemeyiz. Dikkat etmemiz gereken nokta taraflar arasındaki uyuşmazlığın neden kaynaklandığıdır. Çalışanın sadakat yükümlölüğüne, sır saklama yükümlölüğüne aykırı davranarak buluşu başka işverenliğı satması bundan kâr elde etmesi halinde işverence açılacak davada iş mahkemeleri görevli olacaktır. Nitekim Y7HD, 07.05.2015 tarih, 2015/16125 esas, 2015/8209 sayılı bu doğrultuda şu şekilde karar⁴⁸⁴ verilmiştir: “... davacının talebi işyerinde kullanılan halı sarım

⁴⁸³ (Çevrimiçi) <https://www.corpus.com.tr/> 19.02.2022

⁴⁸⁴ (Çevrimiçi) <https://www.corpus.com.tr/> 19.02.2022 aynı yönde karar; Y9HD, 11.10.2016 tarih, 2016/15516 esas, 2016/17659 karar “...Somut uyuşmazlıkta davacı işveren davalının kendisinde

makinesinin patent vb haklarının korunması ile ilgili olmayıp, iş sözleşmesi devam ederken davalıların doğruluk ve bağlılığa aykırı davranarak davacı şirkette Arge çalışmaları kapsamında geliştirilen halı sarım makinasının davalılar tarafından aynı sektörde faaliyet gösteren dava dışı Halı Tekstil San. ve Tic. Ltd. Şti. için kopyalanıp kurulması nedeniyle (haksız fiil) uğranılan maddi ve manevi zararın tazminine ilişkindir. Şu halde davacı tarafça iş sözleşmesinin devamı sırasındaki davalıların eylemlerine atıfla ve iş sözleşmesine dayanılarak talepte bulunulmuş olmakla somut uyuşmazlığın çözüm yeri iş mahkemesidir...”

B. Arabuluculuk

ÇBY m. 24/5 uyarınca taraflar tahkim yoluna başvurmadan önce, uyuşmazlığı arabuluculuk ile de çözebilirler.

Arabuluculuk alternatif bir çözüm yolu olup, 6325 Sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu (=HUAK) m.2’ de şu şekilde tanımlanmıştır: “Sistemik teknikler uygulayarak, görüşmek ve müzakerelerde bulunmak amacıyla tarafları bir araya getiren, onların birbirlerini anlamalarını ve bu suretle çözümlerini kendilerinin üretmesini sağlamak için aralarında iletişim sürecinin kurulmasını gerçekleştiren, tarafların çözüm üretmediklerinin ortaya çıkması hâlinde çözüm önerisi de getirebilen, uzmanlık eğitimi almış olan tarafsız ve

üretilen buluşu, sır saklama yükümlülüğüne aykırı olarak yeni çalıştığı işveren de de ürettiği iddiası ile maddi zararının tahsilini istemektedir. Burada rekabet yasağına aykırılıktan çok sadakat borcunun alt unsuru olan sır saklama yükümlülüğünün ihlaline dayanılmakta, işyerindeki buluşun bu ihlal nedeni ile başka yerde kullanılmasından kaynaklanan tazminat talebi bulunmaktadır. Uyuşmazlık iş ilişkisinden, iş sözleşmesinin yüklediği sır saklama yükümlülüğünün ihlalinden kaynaklanmaktadır. 5521 sayılı kanunda “İş Kanununa göre işçi sayılan kimselerle işveren veya işveren vekilleri arasında iş akdinden veya İş Kanunu’ndan doğan uyuşmazlıklara iş mahkemelerinde görüleceği, 6102 sayılı kanunun 4/1.c maddesinde ise “Her iki tarafın da ticari işletmesiyle ilgili hususlardan doğan hukuk davaları ve çekişmesiz yargı işleri ile tarafların tacir olup olmadıklarına bakılmaksızın rekabet yasağına ilişkin 444 ila 447. maddeleri ile ilgili doğan hukuk davalarının ticari dava olduğu, ticari davalarda da delillerin ve bunların sunulmasının HMK hükümlerine tabi olduğuna vurgu yapıldıktan sonra, 5. maddesinde ise “aksine hüküm bulunmadıkça, dava olunan şeyin değerine veya tutarına bakılmaksızın asliye ticaret mahkemesinin tüm ticari davalara bakacağı” açıkça belirtilmiştir. 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu’ndaki kural aksine bir düzenlemedir. Somut uyuşmazlıkta İş Mahkemesi 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu uyarınca görevlidir. İşin esastan çözümlenmesi gerekirken, sır saklama yükümlülüğüne aykırılık nedeni ile tazminat istemi yönünden görevsizlik karar verilmesi hatalıdır.” (Çevrimiçi) <https://www.corpus.com.tr/> 19.02.2022

bağımsız bir üçüncü kişinin katılımıyla ve ihtiyarî olarak yürütülen uyuşmazlık çözüm yöntemini” ifade eder.

Arabuluculukta taraflar, aralarındaki uyuşmazlığın çözülmesi için üçüncü bir kişiye başvurmakta ve üçüncü kişi, tahkimden farklı olarak bir karar mekanizması olmayıp, her iki tarafın da menfaatini gözeterek tarafların birbirini anlamasını ve iş birliği sağlayarak uyuşmazlıkta bir çözüme varmasını sağlar⁴⁸⁵. Arabuluculukta temel amaç; taraflar arasındaki uyuşmazlığı çözmek olmakla birlikte, bu yöntemde her iki tarafın da menfaatine olacak çözümler üretilmeye çalışılmaktadır⁴⁸⁶. Arabuluculuk sonucunda varılan karar her iki taraf içinde kazançlı olmalıdır⁴⁸⁷. Bu çerçevede arabuluculuk ile varılan anlaşma ile tahkim ve mahkeme kararları ile ulaşılan çözümler sonuçları bakımından farklıdır. Arabuluculuk sonucunda her iki tarafında kazancı olacakken, tahkim ve mahkeme/devlet yargılamalarında bir kazanan bir kaybeden veya iki kaybeden olacaktır⁴⁸⁸. Alternatif bir çözüm yolu olan arabuluculuk hukukumuzda ihtiyari ve zorunlu arabuluculuk olarak karşımıza çıkmaktadır. Zorunlu arabuluculuk bir dava şartı olup, dava açmadan önce tüketilmesi gereken bir yoldur, aksi takdirde davanın dava şartı eksikliğinden usulden reddine karar verilecektir⁴⁸⁹.

6325 Sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu (=HUAK) m. 18/A/18 ile; “*Özel kanunlarda tahkim veya başka bir alternatif uyuşmazlık çözüm yoluna başvurma zorunluluğunun olduğu veya tahkim sözleşmesinin bulunduğu hallerde, dava şartı olarak arabuluculuğa ilişkin hükümler uygulanmaz.*” denilmek suretiyle; açıkça tahkime başvuru zorunluluğu olan uyuşmazlıklar bakımından dava şartı arabuluculuğa gidilemeyeceği düzenlenmiştir. Çalışmamızın konusunu oluşturan çalışan buluşlarına ilişkin uyuşmazlıkların çözümü için ise, zorunlu tahkim yoluna başvuru düzenlenmiştir. (ÇBY m. 24) Bu sebeple her iki hüküm birlikte değerlendirildiğine açıktır ki çalışan buluşlarında başvurulabilecek ÇBY m.24/5’de düzenlenen arabuluculuk, ihtiyari arabuluculuktur⁴⁹⁰. Sonuç olarak çalışan buluşlarına

⁴⁸⁵ Pekcanitez/Atalay/Özekes, **a.g.e.**, s. 672; Ekmekçi/Özekes/Atalı, **a.g.e.**,s.4.

⁴⁸⁶ Pekcanitez/Atalay/Özekes, **a.g.e.**, s. 673; Ekmekçi/Özekes/Atalı, **a.g.e.**,s.18.

⁴⁸⁷ Pekcanitez/Atalay/Özekes, **a.g.e.**, s. 673; Ekmekçi/Özekes/Atalı, **a.g.e.**,s.4.

⁴⁸⁸ Ekmekçi/Özekes/Atalı, **a.g.e.**,s.4.

⁴⁸⁹ Süzek, **İş Hukuku**, s. 114; Ekmekçi/Özekes/Atalı, **a.g.e.**,s.152.

⁴⁹⁰ Süzek, **İş Hukuku**, s.509; Suluk, **a.g.e.**, s.362; Özsoy, **a.g.e.**,s.139.

ilişkin uyuşmazlıklar bakımından, zorunlu arabuluculuk hükümleri uygulanamaz iken, ihtiyari arabuluculuğa ilişkin hükümler uygulama alanı bulacaktır.

İhtiyari arabuluculuk yönteminde taraflar; kendi özgür iradeleri ile arabuluculuğa başvuracaklarını kararlaştırarak, bir arabulucu belirleyecek ve bu arabulucuya başvuracaklardır⁴⁹¹. Ayrıca HUAK ile açıkça düzenlenmek sureti ile taraflar anlaşma belgesine ilişkin icra edilebilirlik şerhi alarak, ilam niteliği kazanacak bu belgeyi icraya konu edebileceklerdir. HUAK m.18/2 ve Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu Yönetmeliği m. 21/4 gereğince; tarafların arabuluculuk sonucunda anlaşmaya varmaları halinde bu belgenin ilam niteliği kazanması için icra edilebilirliğine ilişkin mahkemeden şerh alarak, ilamların icrası yolu ile icra takibi başlatabilirler. İcra edilebilirlik şerhi ise HUAK m. 18/2 uyarınca “ ...Dava açılmadan önce arabuluculuğa başvurulmuşsa, anlaşmanın icra edilebilirliğine ilişkin şerh verilmesi, arabulucunun görev yaptığı yer sulh hukuk mahkemesinden talep edilebilir. Davanın görülmesi sırasında arabuluculuğa başvurulması durumunda ise anlaşmanın icra edilebilirliğine ilişkin şerh verilmesi, davanın görüldüğü mahkemeden talep edilebilir...”

⁴⁹¹ Ekmekçi/Özekes/Atalı, **a.g.e.**,s.71.

SONUÇ

Patent veya faydalı model ile korunabilir nitelikte bir buluşun, çalışan tarafından iş ilişkisi içerisinde meydana getirilmesi halinde bu buluş çalışan buluşu olarak addedilecektir. Buluşu; teknik bir alandaki probleme, uygulanabilir nitelikte ilerleme sayılan bir çözüm getiren fikri ürün olarak tanımlayabiliriz. Patent ise, buluş için kurucu değil açıklayıcı nitelikte bir hak olup, buluş sahibine yasal koruma sağlayan resmi belgedir. Bir buluş patentlenebilir/patent korumasından yararlanabilir olduğundan bahsedilmemiz için, buluşun yeni olması, buluş basamağı içermesi ve sanayiye uygulanabilir olması gerekmektedir.

Çalışan buluşları SMK m. 113-122 düzenlenmiş olup, SMK m. 115/11 doğrultusunda, Türk Patent ve Marka Kurumunca, 30195 sayılı “Çalışan Buluşlarına, Yüksek Öğretim Kurumlarında Gerçekleştirilen Buluşlara ve Kamu Destekli Projelerde Ortaya Çıkan Buluşlara Dair Yönetmelik” hazırlanmıştır. Bu Yönetmelik ile, çalışanların buluşları ile ilgili bedel tarifesini ve uyuşmazlık halinde izlenecek tahkim usulü, usul ve esaslarının belirlenmesi amaçlanmıştır. Çalışan buluşunun gerçekleşmesi ile buluşun sahibi çalışan olacaktır.

Buluş sahipliği hakkı, iş hukukunun genel prensipleri ile çelişmekle birlikte fikri mülkiyet hukuku gereğince, buluş onu gerçekleştirenin şahsında re’sen doğar ve buluşçu buluş üzerindeki hakları aslen kazanır.

Çalışan buluşları hukukumuzda hizmet buluşları ve serbest buluşlar olmak üzere ikili sınıflandırmaya tabi tutulmuştur. Serbest buluşlarda kendi içerisinde doğum anı itibari ile haiz olduğu niteliğine göre serbest doğan ve serbest kalan buluşlar olmak üzere ikiye ayrılmıştır. Hizmet buluşları; ya çalışanın işletme veya kamu idaresinde yükümlü olduğu faaliyeti gereği gerçekleşmeli ya da büyük ölçüde çalışanın kamu idari veya işletmedeki deneyim ve çalışmalarına dayanarak gerçekleşmiş olmalıdır. Bu iki hal seçenekli olarak düzenlenmiş olup, bu hallerden birisinin varlığı hizmet buluşu nitelendirmesi için gerekli ve yeterlidir.

Çalışan buluşlarında işçinin bildirim yükümlülüğü, bir bilgi açıklaması niteliğindedir. İşçinin bu bildirim ile işveren buluşa ilişkin açıklamaları değerlendirecek ve hak talebinde bulunacaktır. İşverenin hak talebi ise, karşıya ulaşmak ile sonuç doğuran işçinin onayını gerektirmeyen kurucu yenilik doğuran hak niteliğindedir. İşverenin buluş üzerinde tam hak talep etmesi ile; buluşun üzerinde buluşçunun sahip olduğu manevi haklar dışında kalan mali nitelikteki tüm malvarlığı hakları işverene geçecektir. Bu çerçevede işveren bu hakları devren iktisap etmiş olacaktır. İşverenin buluş üzerinde kısmi hak talep etmesi ihtimalinde ise, işveren basit lisans niteliğinde kullanma hakkı elde edecektir.

İşverenin buluş üzerinde hak talebinde bulunmasından önce çalışanın buluş üzerinde yapmış olduğu tasarruflar nispi etkisiz olacaktır. Bu çerçevede çalışanın yaptığı tasarruf işleminin diğer tarafı olan üçüncü kişinin, iyi niyeti korunmayacak ve üçüncü kişi işverenden hak talebinde bulunamayacaktır. Ancak üçüncü kişi ile işçi arasındaki işlem taraflar arasında geçerli olacaktır.

SMK m. 120/1 uyarınca; işverenin iflas etmesi ve iflas masasının da buluşu işletmeden ayrı olarak devretmek istemesi halinde, buluşu gerçekleştiren çalışanın buluşa ilişkin ön alım hakkına sahip olacaktır. Bu ön alım hakkı kanundan doğan ön alım hakkı olup, boşluk olduğu takdirde TMK m. 732-734 hükümleri kıyasen uygulanabilecektir. Ön alım hakkının kurucu yenilik doğuran bir hak olmasının sonucu olarak, çalışanın kanuni ön alım hakkını kullanması ile sonuçları re'sen doğacaktır.

Çalışan buluşlarını ve buluşa ilişkin bilgileri gizli tutma yükümlülüğü, işçi işveren ve üçüncü kişiler için mevcuttur. Her ne kadar gerek çalışanın gerek işverenin bilgileri gizli tutma yükümlülüğü kanun ile açıkça düzenlenmişse de, gizli tutma yükümlülüğü tarafların iş ilişkisinden kaynaklanan yan borç olup, esas dayanağı taraflar arası iş ilişkisidir. Tarafların buluşu ve buluşa ilişkin bilgileri gizli tutma yükümlülüğü; kanun ile düzenlenmemiş olsaydı da tarafların, sadakat borcu, rekabet edici davranıştan kaçınma borcu ve işçiyi gözetme borçlarından kaynaklı olarak geçerli olacaktı. Gizli tutma/ sır saklama yükümlülüğüne aykırı davranılması halinde,

alışan buluşlarının iş ilişkisi içerisinde gerçekleştirildiği göz önünde tutulduğunda; gizli tutmaya ilişkin borca aykırılığın aynı zamanda sözleşmeye aykırılık oluşturacaktır. Genel hükümler uyarınca; gizlilik ve sır saklama yükümlülüğüne aykırı davranan taraf, kusursuz olduğunu ispat etmedikçe, zarar verme kastı olup olmadığına bakılmaksızın, doğan zararlardan sorumlu olacaktır. (TBK m.112) Bu çerçevede zarara uğrayan taraf, sır saklama ve gizli tutma yükümlülüğüne aykırı davranan tarafa tazminat davası açabilecektir. Borca aykırı davranan kimseden maddi tazminat istenebileceği gibi buluşun gerçekleşmesi ile çalışanın şahsında doğan haklardan hareketle manevi tazminat da talep edilebilecektir. Ayrıca bu durum İşK m.24 ve 25’de düzenlenmiş haklı nedenle fesih sebepleri arasında değerlendirilerek, İşK m.26/2 uyarınca tazminat da talep edilebilecektir. Tarafların, buluşu ve buluşa ilişkin bilgileri gizli tutma ve sır saklama yükümlülüğüne aykırı davranmasının, hukuki sonuçlarının yanında cezai sonuçları da ortaya çıkacaktır.

alışan buluşlarında; patent hukukuna göre buluşun gerçekleşmesi ile buluş onu gerçekleştiren çalışana ait olacakken, iş hukukuna göre ise iş görme edimi çerçevesinde ortaya çıkan buluş işverene ait olacaktır. Bu çerçevede işverenin ve çalışanın menfaatleri atışacaktır. İşte menfaat çatışmasının dengelenmesi amacı ile; işverene hak talebi ile buluş üzerindeki hakları devralabilmesi imkanı tanınır iken, çalışana da bunun karşılığında iş ilişkisi içerisinde hak kazanmış olduğu ücretten ayrı uygun/makul bir bedel ödenmesi gerekecektir.

İşverenin, buluşu gerçekleştiren çalışana ödemek ile yükümlü olduğu bedel, işverenin buluş üzerindeki hakları devralmasının sonucudur. Bu çerçevede bedel, çalışanın iş görme borcunun/ediminin bir karşılığı değildir, hukuki niteliği itibari ile de ücret değildir. Nitekim bedelin ücret niteliğine haiz olmamasından hareketle; bedel, ücrete ilişkin zamanaşımı hükümlerine değil genel zamanaşımı hükümlerine tabi olacaktır. Bu kapsamda çalışanın bedel alacağı için; TBK m. 147’ daki 5 yıllık zamanaşımı değil, TBK m.146’daki 10 yıllık zamanaşımı hükümleri uygulanacaktır.

Çalışanın bedel talep hakkı nispi nitelikte olup, işverenin buluş üzerindeki hakkını üçüncü kişiye devretmiş olması halinde; işçi ve işveren arasındaki hizmet buluşundan kaynaklı borç ilişkisi işverenin buluş üzerindeki tasarruflarından etkilenmeyecektir. Bu sebeple çalışan bedeli işverenden talep edebilecektir, hakkı devralan üçünü kişiden bedel talep edemeyecektir. Çalışanın bedel alacağı; tasarruf işlemlerine konu olabilen, devredilebilen, rehin edilebilen ve miras yolu ile intikal edebilen bir haktır.

SMK m.120/1 gereği çalışan buluşundan doğan bedel hakkı imtiyazlı alacaklardandır. Ayrıca bedel alacağı ücret niteliğinde olmadığından, İİK m.206/4A hükmü ile düzenlenmiş işçi alacakları kapsamında değildir. Bu çerçevede; İİK uyarınca yapılacak imtiyazlı alacaklar sıralamasında; buluştan kaynaklı hak kazanılan bedel, İİK m.206/4A kapsamındaki işçi alacakları gibi sıra cetvelinde ilk sırada yer almayacak, İİK m.206/7 gereğince sıra cetvelinde imtiyazlı alacaklar arasında üçüncü sırada yer alacaktır. Birden fazla çalışan bedel alacağının olması halinde ise SMK m.120/2 ve ÇBY m. 27/2 gereğince; iflas idaresi bedel alacağını alacaklılar arasında alacakları oranında dağıtacaktır.

İşverenin buluş üzerinde kısmi veya tam hak talep etmiş ise, işverenin ödemekle yükümlü olduğu bedelin miktarı ve ödeme şekli, taraflar arasında imzalanan sözleşme veya benzeri bir hukuki ilişki varsa bu hükümlere göre belirlenecektir.(SMK m. 115/9) Kanuni düzenlemede geçen “*benzeri bir hukuk ilişkisi*” ifadesi ile genel iş koşulları, işyeri iş koşulları gibi düzenlemeler işaret edilmektedir. Kılavuzda ise işçinin bildirim yükümlülüğünden bahsedilirken benzeri hukuki ilişki ifadesine örnek olarak; tek taraflı beyan ve muvaffakatname gösterilmiştir. Bedelin miktarı ve ödeme yöntemine ilişkin taraflar arasında anlaşmaya varılamaması halinde ise uyuşmazlık tahkim ile çözülecektir.(SMK m.115/11- ÇBY m. 24/1) .

SMK m. 117 ve ÇBY m. 25 gereğince, işçinin aleyhine sözleşme yapılması yasaklanmış olup, bu hükümler nispi emredicidir. Bu sebeple bedele ilişkin yapılan sözleşme çalışanın aleyhine hüküm içermeyecektir. Taraflarca yapılacak sözleşmede bir bedel belirlendiği takdirde bu bedel hakkaniyete uygun olmalıdır. Taraflar

sözleşmenin ya da belirlenmiş bedelin işçinin lehine olsa dahi hakkaniyete aykırı olduğunu düşünüyorsa, aralarındaki iş ilişkisinin bitiminden itibaren en geç 6 ay içinde itirazlarını yazılı olarak ileri sürebileceklerdir. (SMK m 117/3)

Çalışan buluşlarına ilişkin belirlenmiş bedel hakkaniyet uygun olmalıdır. Aksi takdirde taraflardan zarar gören bedelin uyarlanması talep edebilecektir. Çalışana bedel ödemesi yapıldıktan sonra, buluşun öngörülemez derece değer kazanması, işverene ekonomik menfaat sağlaması ihtimalinde, işverence çalışana ödenen bedel çalışanın emeğine kıyasen düşük kalabilir. Kanımızca çalışan, buluşun bu şekilde öngörülemez değer kazandığı hallerde dürüstlük kuralı çerçevesinde kendisine ek bedel ödenmesini uyarlama davası ile talep etmeli, emeğinin karşılığını almalıdır. Taraflar uyarlamaya ilişkin kendi aralarında anlaşmaya varabilecekleri gibi mahkemeye de başvurabilirler. Bu bağlamda çalışan buluşları özelinde SMK m. 115/11 ve ÇBY m. 24 ile uyuşmazlıkların tahkim ile çözümleneceği düzenlenmiş olduğundan kanımızca, tarafların tahkim sözleşmesi yapması ve sözleşmede böyle bir hükme yer vermesine gerek olmayıp, taraflar kanundan kaynaklı olarak uyarlama talebini tahkimde ileri sürmeli, ÇBY m. 24/1 gereğince mahkemeye gitmeden önce tahkime başvuru zorunludur. Kanımızca bedelin ödenme şeklinin ve bedel miktarının değişen koşullara uyarlanmasının talep edilmesi halinde uyarlamaya ilişkin genel hükümler (TBK m.138) dikkate alınıp, kıyasen uygulanmalı. Uyarlama talebinin ne zaman ileri sürülmesi gerektiği tartışmalı olup, uyarlama talebinin yenilik doğuran hak niteliğinde olmasının sonucu olarak uyarlama talebi hak düşürücü süreye tabi olacaktır. Ancak kanunda uyarlama özelinde hak düşürücü süreye yer verilmemiş olduğundan, uyarlama talebi TMK m.2 gereğince dürüstlük kuralına aykırılık oluşturmayacak bir sürede ileri sürülmelidir.

ÇBY’ de bedelin hesaplanmasına ilişkin düzenlenmiş hükümler, işverenin ödemekle yükümlü olduğu bedel açısından bir nevi göz önünde tutulması gereken asgari eşik niteliğindedir, Yönetmelik uyarınca hesaplanan bedelin altına düşülemeyecektir. SMK m. 115/7 uyarınca; buluşun ekonomik değeri, çalışanın işletmede gördüğü iş ve işletmenin buluşun gerçekleşmesindeki payı bedelin hesaplanmasında dikkate alınacaktır. Ancak bu unsurlar sınırlı sayıda olmayıp, bu

ölçütler temel alınıp, bunlardan yola çıkılarak hesaplama yapılacaktır. İşverenin çalışana ödemekle yükümlü olduğu bedel, buluşun ekonomik değeri ile katkı faktörünün çarpımı ile hesap edilmektedir. (ÇBY m. 10/2) Katkı faktörü, çalışanın buluşun gerçekleşmesine yaptığı doğrudan katkının yüzde olarak tespiti. Çalışanın talep edebileceği bedel, kendisinin yaptığı katkı ile doğru işletmenin katkısı ile ters orantılıdır. Diğer bir deyişle buluşun gerçekleşmesinde işletmenin deneyim ve çalışmalarının katkısı ne kadar az çalışanın katkısı ne kadar fazla ise talep edebileceği bedelde o kadar fazla olacaktır.

Buluşun ekonomik değeri; buluşun işletme tarafından kullanılması durumunda elde edilen kazanç ile buluşun işletme tarafından kullanılmayarak lisans, devir veya takas yoluyla elde edilen kazancın toplamıdır. Buluştan elde edilen kazancın hesaplanması için ÇBY ile dört yöntem belirlenmiş olup, bu yöntemler terditli düzenlenmiştir. Bu çerçevede, buluştan elde edilen kazancın hesaplanmasında ilk olarak kazancın, KVGİT (Seri No:1)'e göre tespit edilip edilemediğine bakılacak, KVGİT (Seri No:1) kapsamında tespit edilemediği takdirde; buluştan elde kazanç kıyas yöntemi veya işletmenin buluştan sağladığı belirlenebilen yarar yöntemlerine göre belirlenecektir. Tahmin yöntemi ise son çare olarak düzenlenmiş, son başvurulacak yöntemdir.

İşverenin bedel yükümlülüğü ÇBY m. 23/1 gereğince, kural olarak patent hakkının sona ermesi ile son bulacaktır. Ancak çalışan buluşlarına ilişkin hükümlerin, nispi emredici olması sebebi ile, taraflar arasında sözleşme ile hakkaniyete uygun olmak şartı ile işverenin bedel ödeme yükümlülüğünün, işçi lehine patent hakkının sona ermesinden sonra da devam edebileceği düzenlenebilecektir. TÜRKİPATENT Kurumu tarafından veya buluş konusu patent hakkında açılmış bir dava sonucu mahkeme tarafından, buluşun korunabilir olmadığına karar verilmiş ise işveren bedel ödeme yükümlülüğünden kurtulacaktır. ÇBY m. 23/2 gereğince işverenin bedel ödeme yükümlülüğü yargı merciinin patentin hükümsüzlüğüne ilişkin kesinleşmiş kararına kadar devam edecektir, bu hükümden hareketle buluşun korunabilir olmadığına ilişkin mahkeme kararının da kesinleşmesinin gerektiği yorumu yapılabilecektir. Kararın kesinleşmesi ile işverenin bedel ödeme yükümlülüğü sona

erecektir. Bu kararlar ileriye etkili sonuç doğuracak olup, önceden ödenmiş bedellerin iadesi talep edilemeyecektir.

Teşvik ödülü, hukukumuzda ÇBY m.7/2 ile girmiştir. Bu düzenlemeye göre; hizmet buluşu üzerinde tam hak talebi halinde, bedelden ayrı olarak işverence çalışana ödenecektir. Ayrıca kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanlara teşvik ödülü verilmeyecektir. İşverene teşvik ödülü ödeme yükümlülüğü getirilmesinin hukuki dayanağı, tam hak talebi halinde işverenin çalışan buluşu için patent başvurusunda bulunmasıdır. Bu çerçevede, işverenin buluşu gizli tutmakta menfaati var ise ve patent başvurusu yapmayacaksa çalışana teşvik ödüle ödeme zorunluluğu da doğmayacaktır.

SMK m.115/11’den kaynağını almış olan ÇBY ‘de düzenlenmiş olan tahkim ise zorunlu tahkimdir. Taraflar bedelin miktarı ve bedelin ödenme şekli üzerinde uyuşmazlığa düşüp anlaşamadıkları takdirde, bu uyuşmazlıkların çözümü için (ÇBY m. 24/1) ve çalışan ile işveren arasında ya da çalışanların kendi aralarında, ÇBY hükümlerine göre doğan uyuşmazlıkların çözümü için (ÇBY m.24/4) tahkime başvurmak zorundadırlar. Madde metninde de belirtildiği üzere ancak tarafların bedelin miktarı ve ödenme şekline ilişkin anlaşma yapmamış olması ihtimalinde çözüm için zorunlu tahkime gidilecektir, taraflar arasında anlaşma var ise uyuşmazlık anlaşma doğrultusunda çözümlenecektir.

6325 Sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu (=HUAK) m. 18/A/18 ile tahkime başvuru zorunluluğu olan uyuşmazlıklar bakımından dava şartı arabuluculuğa gidilemeyeceği düzenlenmiştir. Çalışmamızın konusunu oluşturan çalışan buluşlarına ilişkin uyuşmazlıkların çözümü için ise, zorunlu tahkim yoluna başvuru düzenlenmiş olduğundan, çalışan buluşları kapsamında başvurulabilecek arabuluculuk, ihtiyari arabuluculuktur.

KAYNAKÇA

Alpagut, Gülsevil

: “ İşçinin Sadakat Borcu ve Yeni Türk Borçlar Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler”, **Sicil İş Hukuk Dergisi**, S.25, 2012, (çevrimiçi) https://www.mess.org.tr/media/files/6314_QD8652Z9M625.pdf , 12.02.2022.

Atabek, Reşat

: **İşçinin Yaratıcı Gücünün Korunması**, İstanbul, Erdini Yayınevi, 1980 (İşçinin Yaratıcı Gücü)

Ateş, Mustafa

: İşçinin İşin Görülmesi Sırasında Meydana Getirdiği Eser Üzerindeki Telif Hakları”, **TİSK Akademi**, C.8, S.15, 2013, <https://mail.tisk.org.tr/yayinlar.html>, (Çevrimiçi) 31.01.2022.

Ayiter, Nurşin

: “Milletlerarası İhtira Hukukunun Bugünkü Durumu Ve İktisaden Geri Kalmış Ülkelerde İhtira Hukuku Problemleri”, **AÜHFD** ; C.25, S.3,(Çevrimiçi)<http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/38/333/3375.pdf> ; 15.07.2021. (Problemler)

Ayiter, Nuşin

: İhtira Hukuku, Ankara, 1968.

Bağrıaçık, Safiye Nur

:**“Üretim ve İş Sırrının Haksız Rekabete Konu Olması ve Yaptırımları”** (Yayımlanmamış Doktora Tezi) , İstanbul, Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, İstanbul, (Çevrimiçi)
<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> 28.02.2022.

Baygın, Cem

: **“Fikri Hukukta Yaratıcı Eser Sahibi ve Eser Üzerindeki Mali Hakları Kullanmaya Kanunen Yetkili Sayılan Kişiler”, Prof. Dr. Ömer Teoman’a 55. Yaş Günü Armağanı**, C.1., İstanbul, Beta Yayınları, 2002.

Bayraktar, Servi

:**“İşçi Buluşları”** Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2013, (Çevrimiçi),
<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>, 15.07.2021.

Baysal, Başak

: **Sözleşmenin Uyarlanması BK m.138 Aşırı İfa Güçlüğü**, 3.bs., İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, 2019.

Bekgöz, Merve

: **“Çalışanların Fikri Mülkiyet Hakkı”** (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi, Ankara, 2016, (Çevrimiçi).
<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> 28.02.2022.

Brennan, James W.

:“The Developing Law Of German Employee Inventions” **Patent, Trademark and Copyright Journal Of Research and Education**, 1962, (Çevrimiçi) <https://07a6e75f442811d380d2e720fdbf18c26b54cdc4.vetisonline.com/HOL/Page?handle=hein.journals/idea6&div=10&collection=journals> , 02.03.2022

Canbolat, Talat

:“Fikri ve Sınai Haklar Yönünden İşçi Kavramı”,**Fikri Mülkiyet Hukuku Yıllığı**, Ed. Tekin Memiş, Ankara, Yetkin Yayınları, 2012 (İşçi Kavramı).

Canbolat, Talat

:**İşçi Buluşları**, İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 2007.

Centel Tankut

:“Türk Borçlar Kanunu’nda İşçinin Borçları” **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Y.6, S.22, 2011, (Çevrimiçi)https://www.mess.org.tr/media/files/6318_5M4D7SLTTT22.pdf 01.03.2022.

Centel, Tankut

:“Türk Borçlar Kanunu’nda Hizmet Sözleşmelerinin Tanımı ve Kurulması”, **TİSK Akademi**, C.6 S.12 2011, (Çevrimiçi) <https://mail.tisk.org.tr/yayinlar.html> 31.01.2022.

Cinoğlu, Funda

:“Eser Üzerinde Hak Sahipliği”
(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kadir
Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,
İstanbul, 2010, (Çevrimiçi)
<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> 28.02.2022.

Çataklar, Eda

: “Sınai Mülkiyet Kanunu İle Çalışanların
Tasarımlar ve Buluşları üzerindeki Hak Sahipliği
Sisteminde Yapılan Değişiklikler”, **6769 Sayılı
Sınai Mülkiyet Kanunu Sempozyumu**, Ed.
Feyzan Hayal Şehirali Çelik, Ankara, 2017,
s.409-454.

Çelik, Nuri

Caniklioğlu, Nurşen

Canbolat, Talat

: **İş Hukuku Dersleri**, 32. bs., İstanbul, Beta
Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 2019.

Demircioğlu, Murat

Balsever, Sergül

:“Sınai Mülkiyet Kanunu Uyarınca Özel Hukuk
İlişkisi İçinde Olan Çalışanların Buluşları” **Sicil
İş Hukuku Dergisi**, S.40, 2018,
(Çevrimiçi)https://www.mess.org.tr/media/files/6874_MVSIFGNNGZsicil_01.2019.pdf
31.01.2022.

Ekmekçi, Ömer

Özekes, Muhammet

Atalı, Murat

:**Hukuk Uyuşmazlıklarında İhtiyarî Ve
Zorunlu Arabuluculuk**, İstanbul, On İki Levha
Yayıncılık, 2018.

Ekmekçi, Ömer

Yiğit, Esra

: **Bireysel İş Hukuku Dersleri**, 3.Bs., İstanbul, On İki Levha Yayıncılık A.Ş., 2021.

Elbir, Halid Kemal

: **İş Hukuku**, 9.bs., İstanbul, Filiz Kitabevi, 1987.

Erdem, B.Bahadır Erdem

: **Patent Hakkının Korunmasına ve Patent Hakkına İlişkin Sözleşmelere Uygulanacak Hukuk**, 2.bs., İstanbul, Beta Yayınları, 2002,(Patente Uygulanacak Hukuk).

Ertaş, Kudret

: **Türk Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu**, Ankara, Şafak Matbaası, 1982 (Sadakat Borcu).

Eyrenci, Öner v.d.

: **İş Hukuku**, 10. bs., İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 2020.

Gökovalı, Ummuhan

Bozkurt, Kurtuluş

: “Fikri ve Sınai Mülkiyet Hakkı (FSMH) Olarak Patentler: Dünya ve Türkiye Açısından Tarihsel Bir Bakış”, **Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi(İLKE)**, S.17, 2016, (Çevrimiçi)<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/217306> 15.07.2021.

Güler,Necmeddin

: “İşçi İhtiranın Mülkiyeti”, **Adalet Dergisi**, Y.39, S.7, 1948, (Çevrimiçi), <https://adaletdergisi.adalet.gov.tr/arsiv/adaletdergisi/1948/s7-temmuz-1948-sene39-sayfa98-cilt2.pdf> ,20.07.2021.

Güleşçi, Yusuf

: “551 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname Açısından İşçi Buluşları ve İşçi Buluşları Açısından Dikkate Alınacak İlkeler” **Melikşah Üniversitesi Hukuk Fakültesi**, C.1 S.2, 2010, (Çevrimiçi) <https://jurix.com.tr/article/4657> , 13.02.2022.

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.12, Ankara, 2010. (Çevrimiçi) <http://www.ankarabarusu.org.tr/siteler/ankarabarusu/frmmakale/2010-2/2.pdf> , 18.07.2021.

Hayal, Şehirali Feyzan

:Patent Hakkının Korunması, Ankara, 1998.

Hirsch, Ernest E.

: **Hukukî Bakımdan Fikrî Sâı**, Birinci Cilt, Çev. V. Çernis, İstanbul, 1942 (Fikri Say)

Hirsch, Ernst E.

: **Hukuki Bakımdan Fikrî Sâı**, İstanbul, 1943.

Karademir,Artür

: “Çalışanların Yarattığı Eserler Üzerinde Fikri Hakların Kullanılması” , İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2016, (Çevrimiçi) <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> 28.02.2022.

- Kaya, Arslan : Türk Hukukunda Patentten Doğan Haklar, **İÜHFİM** , C.55 , S.4 , 1997. (Çevrimiçi)<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/95836>, 25.01.2022.
- Kaya, Arslan :“Ticaret Hukukunda “Ticari Sır” ve 4982 Sayılı Kanun Kapsamında Bilgi Edinme Hakkı”, **Makalelerim I**, İstanbul, 2012 (Ticari Sır ve Bilgi Edinme Hakkı)
- Keskinci, Derya :“Hizmet Buluşları” **Prof. Dr. Ergun Önen’e Armağan**, İstanbul, 2003.
- Kılıçoğlu, Ahmet M. : **Sınai Haklarla Karşılaştırmalı Fikri Haklar(Sınai Mülkiyet Kanunu’na Göre)**, 4.bs.,Ankara, Turhan Kitabevi, 2018.
- Koçak, Hakan : “Türk Patent Hukuku Açısından Çalışan Buluşlarında Hak Sahipliği Ve Çalışanın Bedel Hakkı”, **Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.9, S.2, 2019 (Çevrimiçi) https://dergipark.org.tr/tr/pub/hacettepehdf/issue/47465/623846#article_cite 31.01.2022.
- Konuralp, Cengiz Serhat, : **Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları: Tahkim**, Doktora Tezi, İstanbul, 2011 , (Çevrimiçi)<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> , 19.03.2023.

- Laude, Kurt E : “The Compensation for Employee Invention in Germany” **Jornal of the Patent Office Society**, (Çevrimiçi)https://07a6e75f442811d380d2e720fdbf18c26b54cdc4.vetisonline.com/HOL/Page?collection=journals&handle=hein.journals/jpatos44&id=799&men_tab=srchresults 02.03.2022.
- Memişoğulları, Feyyaz Alptuğ : “**Özel Hukuk İlişkisinde Çalışan Buluşları**” (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2019, (Çevrimiçi) <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> , 28.02.2022.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi
Astarlı ,Muhittin
Baysal, Ulaş : **İş Hukuku Ders Kitabı**, C.1 Bireysel İş Hukuku, 5.bs., Ankara, LYKEION Yayınları, 2021.
- Narmanlıoğlu, Ünal :**İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri**, C.1, 5.bs., İstanbul, Beta Yayın A.Ş., 2014.
- Nomer, Halûk Nami :**Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 16.bs.; İstanbul, Betan Basım Yayın Dağıtım A.Ş., 2018.
- Noyan, Erdal :**Patent Hukuku**, 3.bs., Adalet Yayınevi, Ankara, 2015.

Oğuzman, M. Kemal

Öz, M. Turgut

: **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, C.1, 11.bs., İstanbul, Vedat Kitapçılık, 2015.

Oğuzman, M. Kemal

Öz, M. Turgut

:**Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, C.2, 11.bs., İstanbul, Vedat Kitapçılık, 2014.

Oğuzman, M. Kemal

Seçili, Özer

Özdemir-Oktay, Saibe

:**Eşya Hukuku**, 19.bs., İstanbul, Filiz Kitabevi, 2016.

Ortan, Ali Necip

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

Öz, Turgut

:“Türk Patent Hukukunda Çalışanların Buluşları” , **Prof. Dr. İlhan Uluslan’a Armağan**, C.3, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2016. (Çalışanların Buluşları)

Özsoy, Mehmet Akif

:**Özel Hukuk İlişkisine Dayalı Olarak Çalışanların Buluşları**, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, 2020.

Öztürk, Özgür

: “Sınai Mülkiyet Kanunu’nda Patent ve Faydalı Modellere İlişkin Düzenlemeler ve Yenilikler” **6769 Sayılı Sınai Mülkiyet Kanunu Sempozyumu**, Ed. Feyzan Hayal Şehiralı Çelik, Ankara, 2017.(Yenilikler).

Pekcanitez, Hakan
Atalay, Oğuz
Özekes, Muhammet

:**Medenî Usûl Hukuku Ders Kitabı**, Ankara,
Yetkin Basım Yayım ve Dağıtım A.Ş., 2016.

Plaisant, Robert

: “ Employees’ Inventions In Comparative Law”
Industrial Property Quarterly, 1960,
(Çevrimiçi)<https://07a6e75f442811d380d2e720fdbf18c26b54cdc4.vetisonline.com/HOL/Page?handle=hein.journals/instrlprpty2&div=38&collection=journals> , 02.03.2022.

Rezac, William J.

:“ Assignments Of Inventions To Employers
Here And In Europe” **Intramual Law Review of
New York University**, 1959-1960, (Çevrimiçi)
<https://07a6e75f442811d380d2e720fdbf18c26b54cdc4.vetisonline.com/HOL/Page?handle=hein.journals/inlrnyu15&div=21&collection=journals> , 02.03.2022.

Saraç, Tahir

: ”Patent Hukukunda Yenilik Kavramı ve
Yeniliğin Belirlenmesi”, **Selçuk Üniversitesi
Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.9, S. 1-2, 2001,
(çevrimiçi)<https://bdf5a0aa044dccce8704afa360dba814c775552.vetisonline.com/tr/download/articlefile/262173> 31.01.2022;(Patent Hukukunda
Yenilik).

Saraç, Tahir : “Çalışanlar Tarafından Gerçekleştirilen Buluşlarda Patent Kime Verilecektir ?” , **SDÜİİBFD**, C.9, S.2, 2004, (Çevrimiçi)<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/194968> 24.01.2022; (Patent Kime Verilecek)

Saraç, Tahir : **Patentten Doğan Hakka Tecavüz Ve Hakkın Korunması**, Ankara, 2003(Patentten Doğan Hakkın Korunması)

Sarıhasan Arkun, Özge :“ **İş Hukukunda İşçinin Sır Saklama Borcu**” (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Bilgi üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2010, (Çevrimiçi) <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> , 01.03.2022.

Schade, Hans :“ **The Working Of The Law On Employees’ Inventions In The Federal Republic Of Germany**” (Çevrimiçi) <https://07a6e75f442811d380d2e720fdbf18c26b54cdc4.vetisonline.com/HOL/Page?handle=hein.journals/aipaqj1&div=21&collection=journals> 02.03.2022.

Schmied-Kowarzik, Volker : “Employee Inventions Under German Law” **Journal of the Patent Office Society**, 1972, (Çevrimiçi)<https://07a6e75f442811d380d2e720fdbf18c26b54cdc4.vetisonline.com/HOL/Page?handle=hein.journals/jpatos54&div=104&collection=journals> , 02.03.3022.

Sevimli, K.Ahmet

: “551 Sayılı Patent Haklarının Korunması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname’nin İşçi Buluşları Hukukuna Getirdikleri” **İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu Bülteni**, S.4, 2000, (Çevrimiçi), <https://view.publitas.com/kahmetsevimli/551-sayili-patent-haklarinin-korunmasi-hakkinda-kanun-hukmunde-kararnamenin-isci-buluslari-hukukuna-getirdikleri/page/1>

Sözüer, Zeynep Gökre

: “6769 Sayılı Sınai Mülkiyet Kanunu Uyarınca Çalışan Buluşları”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2020, (Çevrimiçi) <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> 24.01.2022.

Suluk, Cahit

:**Çalışan Buluşları Hukuku**, 2.bs., Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2020.

Sümer, Halûk Hâdi

:**İş Hukuku**, 25. bs., Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2020.

Süzek, Sarper

: **İş Hukuku**, 21.bs., İstanbul, Beta Yayınevi, 2021.

Süzek, Sarper

: “ Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde Genel İş Koşulları” **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Y.6, S.24, 2011, (Çevrimiçi) https://www.mess.org.tr/media/files/6316_LQK_KTESD7N24.pdf 15.02.2022; (Genel İşlem Koşulları).

- Şehirali, Feyzan Hayal : Patent Hakkının Korunması, Ankara, 1998.
- Tangün, Sedef Koç :“Stajyer Kavramı ve Stajyerlerin Sigortalılığı”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S.40, 2018, (çevrimiçi) https://www.mess.org.tr/media/files/6874_MVS_IFGNNGZsicil_01.2019.pdf , 12.02.2022.
- Tekinalp, Ünal :“ Sınai Mülkiyet Kanunu’nun Öne Çıkan Yenilikleri” , **6769 Sayılı Sınai Mülkiyet Kanunu Sempozyumu**, Ed. Feyzan Hayal Şehirali Çelik, Ankara, 2017, (Yenilikler)
- Tekinalp, Ünal :**Fikri Mülkiyet Hukuku**, 4.bs., İstanbul, Arıkan Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 2005.
- Tekinalp,Ünal :Yeni Patent Hukukunda “Buluş Sahibi İlkesi” ve Gasp Davalarına İlişkin Bazı Sorunlar, **İÜHFM**, C.55, S.4,1997, ,(Çevrimiçi) <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/95833> 25.01.2022, (Buluş Sahibi).
- Tuncay Kaplan, Emine :“ İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı” **Kamu-İş Dergisi**, C.7, S.2, 2003, (Çevrimiçi)<https://www.tuhis.org.tr/pdf/7211.pdf> (12.02.2022)
- Tunçomağ, Kenan : **İş Hukukunun Esasları**, 9.bs., İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 2018.
- Centel, Tankut

Utku, Doruk

:“İşçi Buluşları”, **Halûk Konuralp Anısına Armağan**, C.3, Yetkin Yayınları, Ankara, 2009.

Yıldız, Özge

: “Çalışanların Meydana Getirdiği Eserler”
İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C.72, S.2,
<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/97940> (Çevrimiçi) 31.01.2022.

Yusufoğlu, Fülürya

: “Eseri Meydana Getirenlerin Mali Hak Sahibi Sayılmadıkları Haller”. **Bilgi Toplumunda Hukuk, Ünal Tekinalp’ e Armağan**, C.2, İstanbul 2003, (Mali Hak Sayılmayan Haller).

Zevkiler, Aydın

Gökyayla, K. Emre

:**Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri**, 16.bs., Ankara, Turhan Kitabevi, 2016.

(Çevrimiçi) <https://sozluk.gov.tr>

(Çevrimiçi) <https://www.corpus.com.tr/>

(Çevrimiçi) <https://www.uyap.gov.tr/>

(Çevrimiçi) <https://karararama.danistay.gov.tr>

(Çevrimiçi) Çalışan Buluşları Uygulama Kılavuzu,

<https://www.turkpatent.gov.tr/TURKPATENT/resources/temp/91C9FBB3-FC93-478A-96DE-AFDB24324A5B.pdf>